

УДК 338 (4/9)

ОСОБЕННОСТИ КИТАЙСКОЙ МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

ПУРТОВ Владимир Федорович, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента, Харьковский национальный университет имени В.Н. Каразина

ГО ЦЗЯ ФЕЙ, аспирант кафедры экономики и менеджмента, Харьковский национальный университет имени В.Н. Каразина

За последние годы Китай вышел на первое место в мире по темпам экономического роста. Информация о том, что темпы роста экономики КНР невероятно высоки по сравнению со всем остальным миром стали обыденностью. И даже последние сведения о перегреве экономики и введение более жестких мер монетарной политики свидетельствуют не о «проигрыше» Поднебесной, а, наоборот, о способности ее правительства своевременно реагировать на возникающие проблемы и успешно их решать. КНР удивляет специалистов успехами своего стратегического курса, последствиями которого стали рост экономики, усиление влияния в мире, появление глобальных сдвигов на мировом рынке товаров и услуг. Так чем же обусловлен такой стремительный экономический прорыв Китая в ряды высокоразвитых стран мира?

Китайский хозяйственный феномен объясняется удачными социально-экономическими реформами, которые проводятся в КНР в виде привития рыночных принципов планово-распределительному механизму командно-административной экономики [6, с. 84]. Рациональная кредитная, налоговая и амортизационная политики правительства КНР стимулировали бурное развитие предпринимательства в стране.

Локомотивом роста экономики Китая стала внешняя торговля (рис. 1). Так, со второй половины 1990-х годов в КНР установлены самые низкие в мире импортные таможенные квоты (около 3%), что открыло шлюзы для притока зарубежных инвестиций. Совокупные капитальные вложения иностранных инвесторов в китайскую экономику возрастают в среднем ежегодно на 50 млрд. долл., что обеспечивает 50-процентное увеличение объемов ВВП. Это обусловило прогрессивные сдвиги в структуре национального продукта, увеличение экспортного потенциала, ускорение общих темпов развития и позволило повысить заработную плату в городах в 3,2 раза, а сельскохозяйственным работникам – в 4,5 раз [8, с. 187].

Другим локомотивом привлечения инвестиций стали свободные экономические зоны, где ВВП на душу населения в 3-4 раза превышает общий уровень этого показателя по стране [10, с. 87]. Притоку иностранных инвестиций в СЭЗ способствовало: уменьшение ставок таможенных пошлин, отсутствие импортных квот, снижение ограничений на иностранную собственность; развитая инфраструктура; самостоятельность при принятии на работу и увольнении работников; повышенные нормативы на амортизационные отчисления; предоставление вида на жительство, разрешения на работу и предоставление налоговых льгот для иностранцев, работающих в зоне. К предприятиям-резидентам СЭЗ применяются льготная ставка налога на прибыль и 5-летние «налоговые каникулы» с полным или частичным освобождением от уплаты данного налога (первые 2 года – налог не взимается, следующие 3 года – 50% от действующей ставки).

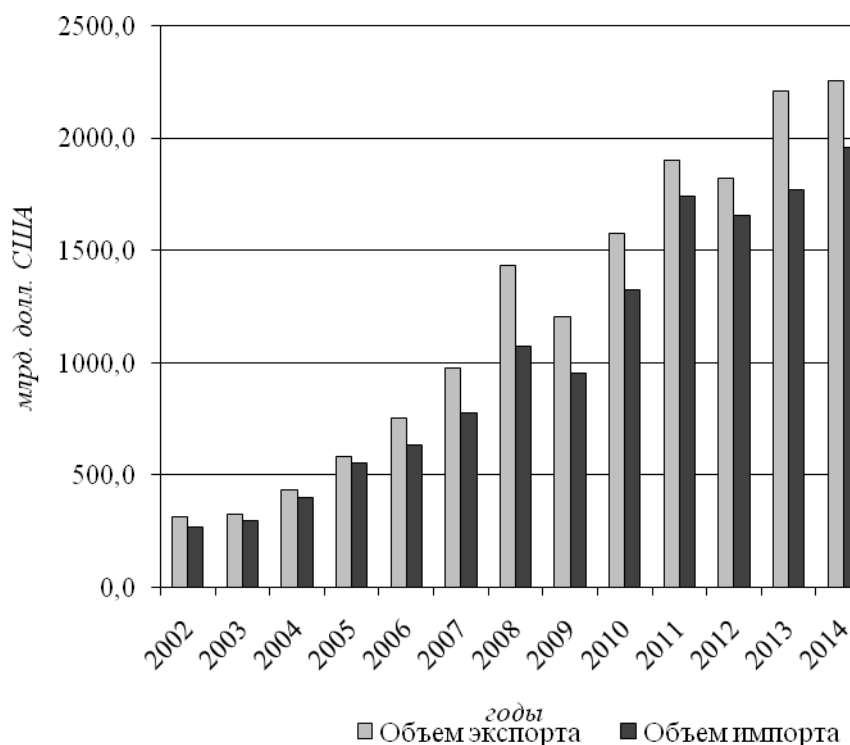


Рис. 1. Показатели внешней торговли КНР в 2002-2014 гг.

*Разработано авторами в соответствии с [13]

В Китае действуют шесть СЭЗ, четыре из которых расположены на юго-восточном побережье страны [14]:

- СЭЗ Шанью – более 3000 проектов с участием иностранного капитала в области нефтехимии, портовой и другой инфраструктуры, производства одежды, обуви и электроники. Основной объем иностранных инвестиций (95%) поступает от китайских соотечественников из Гонконга, Тайваня, Сингапура.

- СЭЗ Шэньчжэнь – более 17,5 тыс. предприятий, 85% инвестиций в которые приходится на Гонконг. Основные сферы инвестирования – ядерная энергетика, электроника, машиностроение, инфраструктура, финансы, высокие технологии.

- СЭЗ Чжухай – более 4980 предприятий с иностранными инвестициями. Вложения направлены в сферу услуг, тяжелую промышленность, электронику, портовое и дорожное строительство и т. д. 80% капитала – это инвестиции из Гонконга, Макао, Тайваня и Сингапура.

- СЭЗ Сямэнь – более 4150 предприятий с иностранным капиталом, из которых 80% – инвестиции из Тайваня. Основные отрасли инвестирования – электроника, текстиль, пищевая промышленность, химическая промышленность.

- СЭЗ Хайнань – более 7320 предприятий, совокупный объем контрактных инвестиций – 22,3 млрд. долл. США.

- Новый район Пудун, созданный в 1990 г., часть Шанхая – насчитывает более 5400 проектов в автомобилестроении, электронике, приборостроении, телекоммуникациях, высоких технологиях, энергетике.

Мощным толчком достижения экономических успехов стал провозглашенный стратегический курс под амбициозным лозунгом: «Наука и образование приведут страну к расцвету». XV съезд компартии Китая утвердил программу развития образования под символом «211», где первые две цифры обозначают XXI столетие, а последняя – первую

сотню элитарных ВУЗов, то есть в XXI столетии в Китае завершится формирование 100 ВУЗов европейского уровня.

Реальность осуществления таких масштабных задач страной, где 4,6% населения находилось за чертой бедности, ставилась под сомнение. Однако ежегодное увеличение инвестиций в образование на усиление научно-технического потенциала, привлечение зарубежной преподавательской элиты, уже в 2004 г. дали результаты, которые европейские аналитики даже не прогнозировали:

– количество студентов и магистров увеличилось в 2 раза, то есть с 50 до 100 чел. на 10 тыс. населения;

– 38 университетов Китая вышли на европейский уровень, из которых 7 вошли в рейтинг «200 лучших университетов мира» 2013 г.

Политика «открытых дверей» в образовательной сфере предоставляет возможность молодым китайцам получать знания в лучших ВУЗах мира, приобретать высокую квалификацию и использовать опыт высокоразвитых стран для отечественной практической деятельности. Из 370 тыс. студентов, выехавших на учебу за границу, большая часть вернулась на родину, получив престижные дипломы и научные звания [9, с. 48].

Как следствие в 2014 г. объем ВВП страны достиг 10360,0 млрд. долл. (второе место в мире после США) (рис. 2). По прогнозам Международного банка, в 2020 г. Китай займет первое место в мире по объему ВВП. По темпам экономического роста КНР сегодня вышел на первое место и становится мировым лидером по добыче угля, производству стали, цемента, стекла, товаров легкой промышленности и машиностроения.

Залогом китайского экономического чуда также считают оригинальную систему управления организациями, которая базируется на культурном наследии, ценностях и особенностях менталитета китайского общества. Американский ученый Питер Друкер подчеркнул в книге «Менеджмент – задачи, ответственность и практика», чем больше менеджмент использует социальную традицию, ценности и веру, тем значительнее его успехи [3, с. 24].

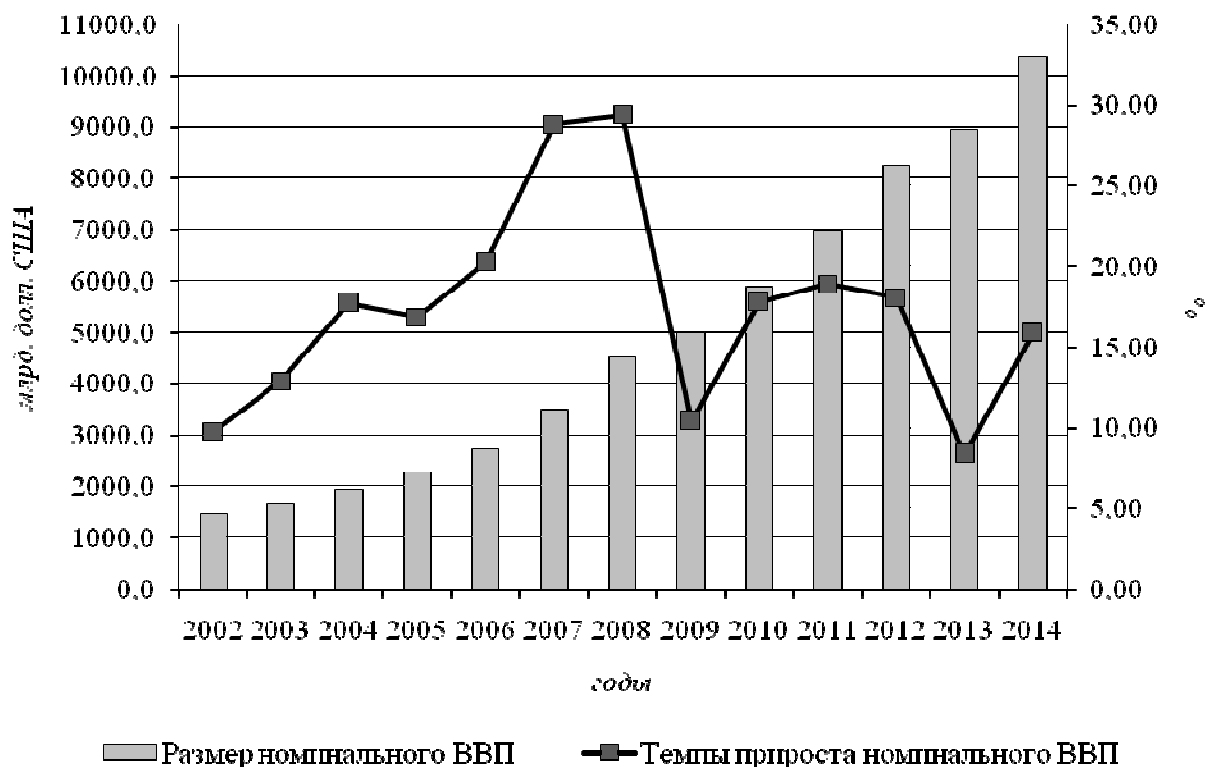


Рис. 2 Динамика темпов прироста номинального ВВП КНР в 2002-2014 гг.

*Разработано авторами в соответствии с [12]

Исследование практики управления персоналом с начала образования КНР по сегодняшний день позволяет выделить отличительные особенности трех этапов эволюции системы управления кадрами в китайских организациях, как это показано в табл. 1

Таблица 1

Эволюция системы управления кадрами в китайских организациях [9]

Этап	Годы	Стадии	Отличительная характеристика
1	2	3	4
Система управления кадрами в плановой экономике	1949-1952	Предварительная стадия	Централизованное планирование и распределение ресурсов
	1952-1957	Начальная стадия	Единоначалие при принятии управленческих решений, люди – простые исполнители решений
	1957-1966	Стадия развития	Коллективная система ответственности директоров; декларация демократических принципов управления организацией при участии работников. Закрепление сотрудников на конкретных предприятиях независимо от их желания и запрет переходить в другие организации (система «пожизненной чаши риса, должности и зарплаты»)
	1966-1977	Стадия застоя	Укрепление системы «пожизненной чаши риса, должности и зарплаты»
Переворот и инновационное обновление традиционной системы управления кадрами	1978-начало 1980-х гг.	Стадия поиска	Отмена обязательной регистрации сотрудников и закрепление их на предприятии. Разнообразные формы найма; реформа способов найма; реформа управления государственными службами трудоустройства и профессиональной подготовки
	Вторая половина 1980-х гг.	Стадия «прорыва»	Начало внедрения системы трудовых договоров; продвижение системы самостоятельного поиска работы и найма; реформа системы заработной платы и материального обеспечения, введение арбитража трудовых споров
	Первая половина 1990-х гг.	Стадия углубления	Отмена системы «пожизненной чаши риса, должности и зарплаты», реализация системы трудового договора; реализация реформы рынка труда, системы социального обеспечения
Переход от традиционного управления кадрами к современному управлению человеческими ресурсами	Середина 1990-х гг. – по сей день	Стадия всестороннего углубления реформы системы управления кадрами и перехода к современному управлению персоналом	Акционирование предприятий, политика правительства: «Крупные предприятия – государству; малые предприятия – частному бизнесу»; реформа системы, механизма и структуры предприятия; принятие идеи стратегического управления персоналом, поиски и разработка системы, теории и способов управления персоналом с учетом специфики китайской культуры и особенностей её экономики

С целью выявления характерных особенностей современной системы управления персоналом исследователи менеджмента в Китае, Л. Ганг и Чж. Кейбин, провели интервью с консультантами по управлению персоналом китайских консалтинговых фирм, менеджерами по персоналу государственных и частных компаний. В них приняли участие 29 респондентов: 26 менеджеров по персоналу и 3 консультанта. В табл. 2 приведена характеристика компаний, предоставленная экспертами.

Таблица 2

Характеристика группы китайских компаний [8, с. 98]

Компании	Численность персонала	Возраст компании	Регион Китая	Отрасли
Государственные компании, 10	От 1000 до 8500 человек	От 6 до 50 лет	Центральный (4), западный (1), восточный (1), северный (1), северо-восточный (1)	Производство товаров народного потребления (ПТНП) (8), строительство(1), высокие технологии (1)
Частные компании, 9	140 человек (1 фирма), от 540 до 5000 человек	От 6 до 13 лет	Центральный (2), южный (1), восточный (2), северный (1), северо-восточный (3)	ПТНП (5), высокие технологии (4)
Иностранные компании, 5	От 500 до 4000 человек	От 8 до 13 лет на рынке КНР	Центральный (2), южный (2), восточный (1)	ПТНП (3), строительство (1), высокие технологии (1)
Совместные предприятия, 2	1500 и 4500 человек	8 и 12 лет	Восточный (2)	ПТНП (1), высокие технологии (1)

Респонденты описывали систему управления персоналом, существующую в организации, основные принципы деятельности служб управления и те проблемы, которые чаще всего возникают. Полученные результаты опроса позволили выделить ряд характеристик системы управления персоналом в китайских компаниях, остановимся подробнее на некоторых из них.

Особенность феномена китайского менеджмента заключается в вечной гармонизации природного начала и человеческой культуры, которая определяется моральным совершенствованием; национальный менеджмент Китая базируется на учениях Конфуция [2, с. 42].

В конфуцианстве основное место занимают вопросы этики, морали и нравственности, а также принципы управления государством, которые на современном этапе составляют основу управления китайскими компаниями. Этико-политические идеи Конфуция исследователи характеризуют как теорию управления, основанную на добродетели (правилах поведения).

Ключевой составляющей конфуцианской идеологии является понятие «золотой середины», которое позволяет избежать излишков и недостатков, достигая равновесия и совершенства, то есть отношения между руководством и подчиненными строятся на принципах компромисса. Руководитель организации должен уметь достигать баланса интересов и быть способным организовывать людей на пользу общего дела.

Китайский менеджмент основывается на принципе: «На свете и небе нет ничего важнее человека» («Военная стратегия» Сунь Бинь). В современной практике управления человек играет важную роль в наращивании конкурентных преимуществ, ведь найти сырье предприятиям легко, а объединить ресурсы, кадры и культуру – трудно. Гуманность – руководящий принцип для налаживания отношений с подчиненными, при установлении которых коллектив будет развиваться гармонично и сплоченно работать на результат.

Предприятие, распространяющее понятие «гуманность», процветает. Именно поэтому в компаниях все направлено на развитие потенциала человека, с этим связано взаимодействие работников в группе, рациональный подход к решению вопросов [4, с. 26].

Данные исследования показывают, что в китайских фирмах постепенно усиливается значение совета директоров. Доходы топ-менеджеров становятся более разнообразными, а система найма, оценки компетентности, результатов их деятельности находится на начальном этапе.

Восемнадцать из 29 опрошенных экспертов отметили, что основной функцией менеджера по персоналу в КНР является контроль за деятельностью работников. У них нет полномочий по координации деятельности других отделов для выработки единой стратегии управления людьми в компании. Восемь из 26 респондентов отметили, что в китайской системе управления недостаточно учитывается стремление сотрудников к самоактуализации [9, с. 101].

Средняя заработная плата работников в большинстве компаний составляет 200-420 долл., расходы на рабочую силу достигают 30% от общих расходов. Д. Джой и Д. Матроччо выявили, что при формировании систем вознаграждения китайские менеджеры менее значимо относятся к результатам деятельности, а больше внимания уделяют отношениям с сотрудниками.

Постепенно в китайских компаниях получают распространение технологии анализа работы, создаются описания рабочих мест, которые применяются для аттестации, найма, проектирования системы мотивации и регулирования карьеры персонала. Исследования показали, что государственные производственные предприятия (79,2%) занимаются тщательнее анализом работы и описанием рабочих мест, чем страховые компании, банки, строительные предприятия (47,9%) [1, с. 37].

На повышение эффективности деятельности компании весомо влияет качество обучения персонала, так как оно опирается на новейшие достижения, хорошо организовано и перспективно. Расходы на обучение персонала в компаниях центрального и западного регионов составляют 5,6-4,5% от объема продаж, а в восточном регионе – лишь 3,7% [14].

В китайском бизнесе доминируют семейные предприятия. Менеджеры компаний, как правило, единолично принимают практически все решения, касающиеся деятельности организации, и выполняют роль руководителя в давно исчезнувшем на Западе патерналистском ключе, являясь для своих подчиненных одновременно добрым и строгим отцом, наставником и старшим товарищем. По древним правилам китайского «искусства власти» только он обладает всей информацией о положении организации и скупно делится ею с отдельными служащими [9, с. 99].

На рис. 3. показаны элементы формирования культуры китайского семейного предпринимательства.

Ч. Кайке – исследователь принципов национального менеджмента в компаниях Востока подчеркивает, что в организациях Восточной Азии господствующей является клановая система хозяйствования, а для организационной культуры характерно представление «общности судеб».

Юй Инши определяет созданную в китайских организациях систему коллегиального принятия решений «коллективной демократией». На вопрос о том, что больше интересует работников китайских компаний – закон, политика, мораль или отношения между людьми, 65,32% опрошенных (1715 человек) ответили, что отношения между людьми. С формулой «В нашей компании есть руководство, которое принимает решение, и я не должен вмешиваться» согласились более 56% респондентов (1673 человек) [9, с. 93].

Результаты опроса показывают, что китайские компании находятся на этапе административно-правового управления персоналом, для которого характерно развитие функций контроля и регламентация деятельности рабочего коллектива. Основными задачами разработки системы китайского менеджмента сегодня являются активизация человеческих ресурсов и успешное позиционирование на рынке труда.

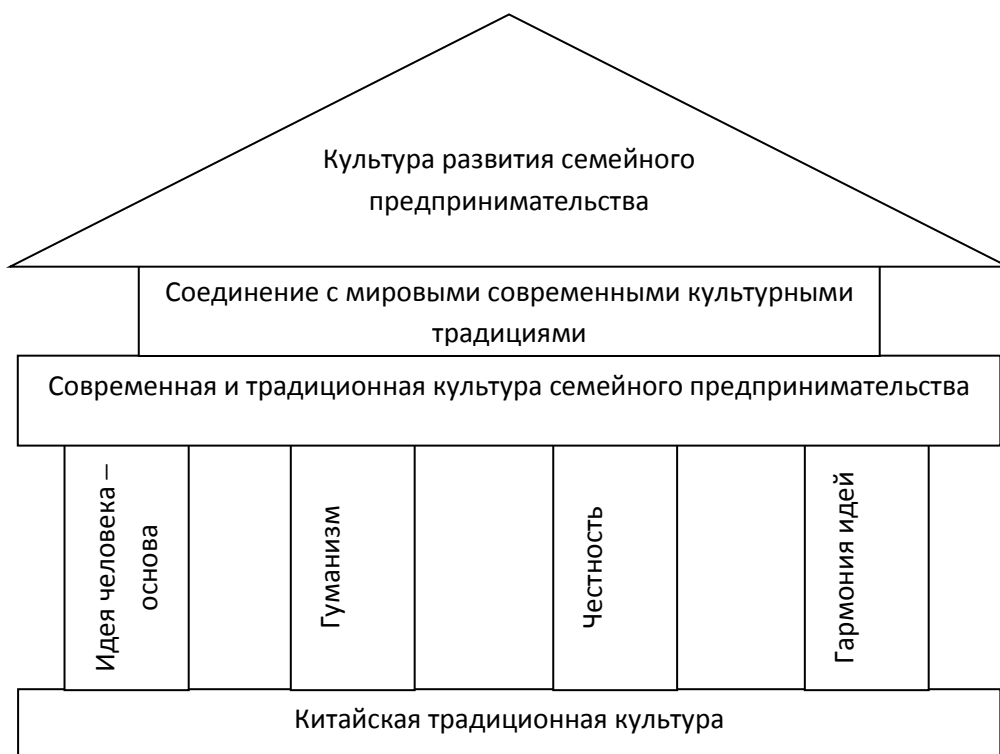


Рис. 3 Культура китайского семейного предпринимательства [4]

Конфуцианские ценности привели к появлению в Китае «Пекинского консенсуса» (долгосрочной программы развития экономики страны «Большая стратегия») как альтернативы «Вашингтонскому консенсусу», который исчерпал свои возможности на постсоветском пространстве и в ходе Азиатского кризиса 1990-х гг. «Пекинский консенсус» определяется как решительные стремление к инновациям и экспериментам, активной защите государственных границ и интересов, более продуманному накоплению инструментов асимметричной силы.

Его обязательными условиями являются [2, с. 47]:

- инновационное развитие экономики, создание экономических зон;
- сбалансированный качественный рост в условиях постепенного движения реформ;
- либерализация собственности;
- минимизация роли правительства и государства в целом в решении не только экономических, но и социальных реформ;
- открытость страны для иностранного капитала, для внедрения новейших управленческих институтов и идей;
- совершенствование духовной, социальной и политической сфер общества;
- развитие большей самостоятельности и независимости индивидов.

«Большая стратегия» предполагает создание технопарков и технологических бизнес-инкубаторов как инструментов опережающего развития инновационного предпринимательства. Сегодня в КНР действуют 53 национальных технопарков, созданных по решению Госсовета КНР и представляющих собой специальные зоны развития высоких технологий, 30 парков при университетах, 50 провинциальных парков и 465 бизнес-инкубаторов.

Динамика валовых расходов на НИОКР в КНР за 2000-2011 гг. свидетельствует о их росте за 10 лет более чем в 2 раза (рис. 4.).

Девять крупнейших технологических ВУЗов Китая получают от государства специальное повышенное финансирование с целью создания и функционирования технопарков, центров технологического развития и других инновационных структур для широкомасштабного

внедрения как собственных, так и иностранных научных и технологических разработок. Такая политика правительства дает положительные результаты – за последние несколько лет ежегодные доходы технопарков от торговой, промышленной и научной деятельности выросли в среднем на 30% [5].

«Пекинский консенсус» предусматривает формирование собственного пути развития китайского государства, в то же время его функции не ограничиваются национальными интересами. Целью «Большой стратегии» является экономический рост с помощью государства при обеспечении независимости и национальных интересов в условиях стабильности.

Бурный рост китайской экономики основан на высокой доле инвестиций в ВВП – более 40%. Они опираются на высокую норму накоплений, которая достигает почти половину ВВП (Табл. 3). Так, например в Шанхае норма сбережений снижается. Она достигла уровня примерно 30% по сравнению с общенациональным показателем в 48%; экономика Шанхая уже преимущественно сервисная. Наконец, в других регионах норма сбережений стабильная или растет. Ниже среднего по стране этот показатель в Гуандуне, Пекине, Чжэцзяне, т. е. в наиболее развитых регионах. Близка к средней по стране эта норма в Цзянсу, Шандун, на северо-востоке. Самая высокая норма сбережений в Чунцине, Цилинь, Аньхой, а также в западных регионах, где большой удельный вес добывающей промышленности и осуществляются значительные капиталовложения в инфраструктуру [7, с. 43].

Таблица 3

Норма накопления в отдельных странах Азии и АТР в 2001-2009 гг, % к ВВП

Страна	Годы						
	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009
КНР	35	43	42	43	42	44	48
Индия	24	33	34	35	38	35	35
Индонезия	22	24	25	25	25	28	31
Вьетнам	30	35	36	37	43	40	38
Турция	21	19	20	22	21	22	15
Австралия	24	25	27	27	28	29	28
Япония	25	23	24	24	24	24	20

В задачи текущего 12-го пятилетнего плана (2011-2015 гг.) китайского правительства входит преобразование страны в мировой инновационный центр. В рамках этого направления стратегическое значение имеет дальнейшее бурное развитие кремниевой долины Китая – Чжунгуаньцунь и Гонконга, которые являются инкубаторам новых высоких технологий и играют важную роль в научно-технологическом развитии КНР. Сегодня количество ученых в Китае достигло 1,5 млн. человек, а среди производимых товаров растет доля высококачественной продукции. Компьютер «Тяньхэ» («Млечный путь») – наиболее быстродействующий в мире. Китайцы уже провели тестовый запуск истребителя пятого поколения J-0 и отправляют людей в космос. Рекордные золотовалютные резервы КНР превысили 3,8 трлн. долл.

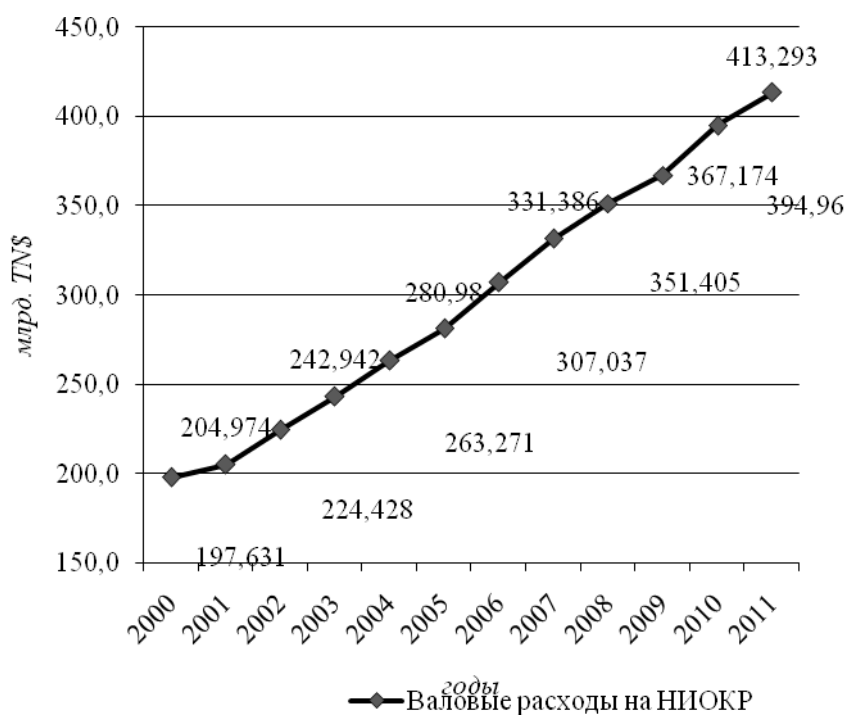


Рис. 4. Валовые расходы на НИОКР в КНР в 2000-2011 гг. (млрд. тайв. долларов)

*Разработано авторами в соответствии с [12]

Основными факторами роста экономического потенциала Китая являются экспортная стратегия, гигантские инвестиции в основной капитал, интенсивное развитие наукоемких производств и рациональное использование человеческого потенциала. Но вместе с этим в КНР существует много нерешенных проблем.

Среди них следует выделить:

- высокую материало- и энергоемкость изготавливаемой продукции;
- урбанизацию промышленно развитых центров и, как следствие, загрязнение окружающей среды;
- различные климатические и природные условия углубляют неравномерность в уровнях экономического развития отдельных регионов Китая. 52% территории страны непригодны для жизни людей и их хозяйственной деятельности, поскольку представляют собой засоленные почвы, горы, пустыни и участки вечной мерзлоты;
- материальное и социальное неравенство в обществе, прежде всего, между социумом промышленно развитых городов и сельским населением. Это стало следствием различных подходов в пенсионном обеспечении, предоставлении социальных льгот, в использовании медицинских, страховых, образовательных услуг и существенной дифференциации заработной платы жителей городов и сел не в пользу последних.

Кроме того, происходит типичное для капитализма сращивание власти, бизнеса и криминала, представители которого регулируют потоки национальных и зарубежных инвестиций, именно поэтому Китай занимает второе место в Азиатско-Тихоокеанском регионе по количеству мультимиллионеров в долларовом измерении, а по количеству миллиардеров уступает лишь США.

Несмотря на это, уровень жизни китайцев за годы реформ вырос в 9 раз. И хотя по показателям душевого ВВП Китай отстает от развитых стран Европы и Америки, постоянное улучшение ситуации не вызывает сомнений. Средняя продолжительность жизни выросла до 75 лет, а в Пекине и Шанхае она и того больше.

В разгар кризиса китайское правительство стимулировало свою экономику, потратив на это 600 млрд. долл., что компенсировало потери на внешних рынках и отток из страны

иностранный капитал. В тяжелом 2009 г. рост ВВП Китая составил 8%. В то время как Европа и Америка погрязли в долговых и других проблемах, Большой Дракон становился главным двигателем мировой экономики.

Австралийские ученые Лейцзи Литер и Волун Лиде писали: «Культура Китая, китайский менеджмент восстанавливаются и, очевидно, выведут страну в XXI-м веке в лидеры, а китайский менеджмент в XXI-м веке станет предметом для подражания в других странах» [4, с. 26]. Эти слова стали пророческими, в условиях стремительного экономического подъема КНР и перехода в разряд мировых лидеров, сегодня получили бурное распространение в мире конфуцианские ценности, условия «Пекинского консенсуса» и основы концепции социальной гармонии, без которой трудно обеспечить устойчивое экономическое развитие.

Перестройка Китайской модели экономического развития идет последовательно в соответствии с детально разработанной концепции двух систем в одном государстве: коммунистическая идеология мирно сосуществует с рыночной экономикой. В Китае за весь период реформ не наблюдалось падения производства, а три крупнейшие мировые экономические центра (США, Европа и Япония) постоянно конкурируют за китайский рынок. Поднебесная подала пример реализации стратегии последовательных, но радикальных экономических изменений и необходимого общественного развития. Недаром китайцы считают: если XIX в. был веком уничтожения, XX в. – возрождения, то XXI в. станет веком триумфа китайской нации. Залогом этого является политическая стабильность, устойчивый экономический рост и инновационный путь развития. Опыт Китая указывает на то, что в XXI веке нужно стремиться не к глобальному универсализму, а к сохранению цивилизационной идентичности, которая позволяет не прерывать, а продолжать историю в новых условиях. В этом смысле модель экономического развития Китая требует пристального исследования для поиска путей разрешения проблем развития нестабильных экономик других стран.

Литература.

1. Алексеев Н. Эволюция систем управления предприятием / Н. Алексеев // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – №2 (99). – С. 35-41.
2. Григор'єв Г. С. Вплив міжнародного поділу праці і конфуціанських цінностей на формування китайської економічної моделі / Г. С. Григор'єв // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №2 (128). – С. 41-49.
3. Друкер П. Энциклопедия менеджмента: Пер. с англ. / П. Друкер. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2004. – 432 с.
4. Кайфэн Б. Особенности национального менеджмента на примере Китая / Б. Кайфэн // Проблемы современной экономики. – 2009. – №1 (29) – С. 24-26.
5. Мазур А. А. Технопарки Китая / А. А. Мазур, В. С. Стогний, Н. В. Осадчая // Наука та інновації. – 2006. – №3. – С. 127-134.
6. Малявин В. Китай управляемый. Старый добрый менеджмент / В. Малявин. – М. : Европа, 2005. – 304 с.
7. Салицкий А. Китай в новой структуре мировой экономики / А. Салицкий, В. Таций // Мировая экономика и международные отношения. – 2011. – №11. – С. 72-77.
8. Селищев А. С. Китайская экономика в XXI веке / А. С. Селищев, Н. А. Селищев. – СПб. : Питер. – 240 с.
9. Солтицкая Т. А. Особенности системы управления персоналом в китайских компаниях / Т. А. Солтицкая, Чжан Бо // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2005. – №16. – С. 90-104.

10. Фисун А. Экономический прорыв Китая : достижения, перспективы и проблемы / А. Фисун // Економіка України. – 2011. – №5. – С. 84-92.

11. Science & Technology Statistics Data Book 2007 [Электронный ресурс] // Министерство науки и техники КНР. – 2007.– Режим доступа :

<http://www.most.gov.cn/eng/statistics/2007/200801.pdf>. – Загл. с экрана.

12. Statistical yearbook of the Republic of China 2012 [Электронный ресурс] // The Chinese Statistical Association. – October 2013.– Режим доступа : <http://www.stat.org.tw>. – Загл. с экрана.

13. Мировая экономика и мировые рынки [Электронный ресурс] : база данных Мирового банка. – Режим доступа : <http://www.ereport.ru/stat>. – Загл. с экрана.

14. Оценка бизнес регулирования [Электронный ресурс] : база данных Всемирного Банка. – Режим доступа: <http://russian.doingbusiness.org>. – Загл. с экрана.

15. Портал внешнеэкономической информации Министерства экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ved.gov.ru>. – Загл. с экрана.

Исследован многолетний опыт и определены контуры и особенности китайской модели управления экономическим развитием. Выявлены современные тенденции и вызовы развития КНР для поиска путей разрешения проблем нестабильных экономик других стран.

Ключевые слова: особенности, эволюция, китайская модель, экономическое развитие, система управления, менеджмент, предпринимательство.

Досліджений багаторічний досвід і визначені контури та особливості китайської моделі управління економічним розвитком. Виявлені сучасні тенденції і виклики розвитку КНР для пошуку шляхів дозволу проблем нестабільних економік інших країн.

Ключові слова: особливості, еволюція, китайська модель, економічний розвиток, система управління, менеджмент, підприємництво.

Long-term experience is investigational and contours and features of the Chinese case economic development frame are certain. Modern тенденции and calls of development of PEOPLES Republic of China is exposed for the search of ways of permission of problems of unstable economies of other countries.

Keywords: features, evolution, Chinese model, economic development, control the system, management, enterprise.

Поступила в редколлегию 09.01.2015 г.