

**Влияние китайской культуры на модели управления в предприятиях:
социологический подход**

Чжао Юньхуэй

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра современной социологии, Москва, Россия

E-mail: 462010@qq.com

В последние несколько десятилетий Китай демонстрирует стремительные темпы развития, ставшие возможными благодаря активной роли предприятий. Согласно статистике, в период с 2010 по 2020 гг. численность юридических лиц в стране возросла с 6,5 млн. до 25,1 млн ед. [1]. Являясь социально-экономической системой, предприятие играет важную роль не только в экономике, но и в обществе, поэтому государством уделяется особое внимание их моделям управления. В настоящее время в стране формируется новый подход к управлению в компаниях - управление «с китайской спецификой», интегрирующий в себе особенности современного менеджмента и традиции китайской культуры. Поэтому рассмотрение влияния культуры на управление на китайских предприятиях представляет определенный научный интерес.

Модель управления предприятием характеризует методы и способы управления социальными ресурсами, направленные на достижение реализации его целей. В настоящее время в китайских предприятиях реализуется три вида моделей управления: партнерская модель (которая также часто именуется как «дружественная»), семейная модель и модель управления ответственностью.

Партнерская («дружественная») модель управления, как правило, характерна для малых и средних предприятий, которые создаются близкими друзьями-партнерами [2]. В этой модели характер отношений между управляющими лицами полностью определяет социальные роли в менеджменте. Примером данной модели выступает модель компании Shanghai General Electric.

Семейная модель управления характерна для большинства предприятий Китая. Наличие кровных уз между сотрудниками предприятия позволяет достичь максимума их сплоченности. Внутрисемейные конфликты способны оказывать влияние на деятельность предприятия, что ограничивает эффективность данной модели управления. Семейная модель управления используется Китайской международной трастовой и инвестиционной корпорацией CITIC.

Модель управления ответственностью или институциональная модель основана на разумном разделении обязанностей и полномочий, установлении соответствующих механизмов поощрения и наказания для содействия выполнению корпоративной работы и достижения корпоративного развития. Особенностью данной модели выступает использование различных правил и положений для регулирования поведения индивидов внутри предприятия. Эта модель реализуется в компании Great Wall (Changcheng Qiche).

Управление в китайских предприятиях неотделимо от особенностей национальной культуры, которые сводятся к прагматичности, феномену «сохранения лица», сочетанию коллективизма и индивидуальной инициативы, стремлению избегать риски и сохранять стабильность, сильной социальной иерархии.

Китайская культура - культура прагматичная, поэтому на модель управления предприятий здесь оказывает влияние высокое внимание к развитию технологий и их прак-

тическому применению. Это проявляется в том, что в управлении приоритетом является развитие практико-ориентированных технологий.

Феномен «сохранения лица» оказывает особое влияние на управление в китайских предприятиях. Объясняя сущность феномена, китайские исследователи Чжан Цзяи, Цзин Ди выделяют такие его атрибуты, как «стремление начальника поддерживать достоинство подчиненного», «отсутствие критики подчиненным действиям начальства» [3]. Когда социальное взаимодействие между руководителем и подчиненным ограничено боязнью второго выразить собственные идеи и предложения, внутренняя коммуникация происходит неэффективно. Несмотря на то, что феномен «сохранения лица» противоречит характеристикам развития предприятий в условиях современной экономики, его преодоление представляется особенно сложным и, на наш взгляд, возможно лишь путем адаптации и развития альтернативных способов организации коммуникации между управляющими кадрами и исполнителями.

Китайская культура - культура коллективистская. Как отмечает О.В. Гавриленко, китайское общество - «это "общество-паутина", в котором все его члены опутаны сложными связями взаимных обязательств» [4]. В управлении предприятиями цели коллектива и компании стоят выше индивидуальных интересов отдельного члена данной социальной группы. Это стимулирует сотрудников к проявлению личного героизма за счет вклада внеурочного времени и энергии в решение корпоративных задач.

С точки зрения избегания неопределенности, китайская культура характеризуется стремлением к сохранению стабильности. Управление осуществляется в большей степени консервативно, но это вовсе не означает отсутствие инноваций. Предприятия, особенно малые и средние, с высокой осторожностью относятся к расширению, стремятся избегать рисков в своей деятельности.

Особая роль в китайской культуре отводится идее иерархии. Под влиянием традиционных культурных представлений о старшем и младшем поколении, уважении китайские предприятия имеют явную тенденцию следовать иерархическому порядку в управлении, что проявляется в распределении мест на собраниях и очередности выступлений [5]. Концепция «превосходства и неполноценности», базирующаяся на фундаменте иерархичности, противоречит концепции равенства, еще более увеличивая дистанцию между руководством и исполнителями. Это сдерживает творческий потенциал сотрудников и негативно влияет на проявление их инициативы.

Проведенный анализ показал, что национальная культура оказывает сильное влияние на менеджмент в китайских предприятиях, что привело к формированию модели управления «с китайской спецификой».

Источники и литература

- 1) Официальный сайт Национального бюро статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01>.
- 2) Чен Хуан, Чжан Сяолин О модели управления предприятием, подходящей для особенностей культуры управления Китая // Бизнес-новости. 2019. №7. С. 34-35.
- 3) Чжан Цзяи, Цзин Ди. О режиме управления предприятием, подходящем для особенностей культуры управления Китая // Китайские и иностранные предприниматели. 2020. №12. С. 89-90.
- 4) Гавриленко О.В. Россия между Западом и Востоком: организация, культура, практики управления и отношения неравенства // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2014. №3. С. 56-70.

- 5) И Чао. Эволюция и инновации в модели управления предприятием в Китае // Реформа и развитие менеджмента. 2019. №6. С. 20-48.