

Секция «Традиционные и современные технологии в управлении персоналом: успешный опыт и зоны пробуксовки»

Технологии в управлении организационной культурой китайских предприятий

Научный руководитель – Бекоева Диана Дмитриевна

Ян Чжичэн

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: chzhichen@mail.ru

В современном мире управление организационной культурой является ключевым аспектом успешного функционирования предприятий. Китай, будучи одной из ведущих экономических держав мира, имеет богатый опыт в управлении организационной культурой своих предприятий [3]. Традиционные и современные технологии играют значительную роль в управлении организационной культурой китайских предприятий. Китайское деловое сообщество богато на традиционные ценности и обычаи, которые оказывают существенное воздействие на ход деловой деятельности. Однако, в современном мире сила технологий стала неотъемлемой частью управления бизнесом.

Одним из традиционных аспектов управления организационной культурой в китайских предприятиях является акцент на коллективизме и сотрудничестве. Китайская культура пропагандирует ценности коллективизма, взаимопомощи и солидарности [2]. Эти ценности проникают в организационную культуру китайских предприятий, где уделяется особое внимание командной работе, коллективному принятию решений и сотрудничеству между сотрудниками. Это позволяет предприятиям эффективно управлять и развивать свою организационную культуру. Традиционные технологии, такие как управление процессами на основе принципов даосизма и конфуцианства, имеют глубокие корни в культуре Китая. Они помогают строить отношения с сотрудниками на принципах взаимного уважения, порядка и верности. Такие традиции способствуют формированию корпоративной культуры, основанной на доверии и коллективной ответственности. Китайские предприниматели, традиционные в своем подходе, используют эти принципы для управления организационной культурой, создавая благоприятную атмосферу для развития бизнеса [1].

С другой стороны, современные технологии также играют важную роль в управлении организационной культурой китайских предприятий. С развитием технологий все большее число китайских предприятий обращаются к современным инструментам управления для эффективного контроля и развития бизнеса [7]. Современные технологии, такие как информационные системы, облачные технологии, аналитика данных и цифровые платформы, позволяют управлять организационной культурой более эффективно, сокращая временные и ресурсные затраты. Одной из таких технологий является цифровизация и автоматизация бизнес-процессов [8]. Китай является одним из лидеров в области цифровых технологий, и многие предприятия активно используют цифровые платформы, приложения и программное обеспечение для управления своей организационной культурой. Например, предприятия могут использовать цифровые инструменты для обмена информацией, коммуникации и обратной связи между сотрудниками, что способствует развитию сильной организационной культуры [4].

Успешные китайские предприятия понимают важность сочетания традиционных и современных технологий для эффективного управления организационной культурой. Они интегрируют традиционные ценности, такие как уважение к старшим и трудолюбие, с современными методиками работы, такими как облачные технологии для управления персоналом и аналитика данных для выявления тенденций и прогнозирования результатов

[6]. Например, Haier Group. Haier Group как один из крупнейших производителей бытовой техники в Китае и ведущий мировой бренд бытовой техники. Haier фокусируется на традиционных ценностях, таких как уважение к старшим и трудолюбие, и интегрирует эти ценности в организационную культуру. При этом Haier также активно использует современные технологии для управления организационной культурой. Компания создала облачную платформу управления персоналом, которая предоставляет такие функции, как оценка производительности сотрудников, планы обучения и развития с помощью анализа данных и технологий искусственного интеллекта. Такой подход, сочетающий традиционные ценности с современными технологиями, позволяет Haier лучше понимать потребности сотрудников, прогнозировать HR-тенденции и принимать соответствующие решения.

Китайские предприятия также активно применяют современные методы управления и развития персонала. Одним из таких методов является система непрерывного обучения и развития сотрудников. Китайские предприятия осознают важность постоянного обучения и развития своих сотрудников для успешного функционирования и конкурентоспособности. Они создают программы обучения, организуют семинары и тренинги, а также поддерживают индивидуальное развитие сотрудников. Это помогает предприятиям привлекать и удерживать высококвалифицированных сотрудников и развивать сильную организационную культуру [9].

Тем не менее, существуют и зоны пробуксовки в управлении организационной культурой китайских предприятий. Одной из них является вызов, связанный с быстрыми изменениями в технологической сфере. Китайская экономика быстро развивается, и предприятия должны постоянно адаптироваться к новым технологиям и инновациям. Это может вызывать трудности в управлении организационной культурой, особенно если предприятия не готовы к таким изменениям [5]. Например, некоторые китайские компании предпочитают придерживаться традиционных методов управления, игнорируя новые возможности, которые могут принести им современные технологии.

Второй зоной пробуксовки является сложность адаптации современных технологий к китайской деловой культуре [3]. Китайские предприятия, привыкшие к традиционным ценностям и обычаям, могут испытывать трудности в принятии новых методов работы и современных инструментов управления. Необходима коммуникация и обучение сотрудников для успешной интеграции новых технологий в рабочий процесс.

Еще одной зоной пробуксовки является сохранение традиционных ценностей и культурных особенностей в условиях глобализации. Китайская культура богата традициями и ценностями, которые могут быть вызваны нарушением в условиях глобализации и западной культуры. Предприятия должны найти баланс между сохранением своих традиций и адаптацией к новым требованиям и стандартам [1].

В заключение, успешное управление организационной культурой китайских предприятий требует сбалансированного подхода к использованию как традиционных, так и современных технологий. Использование современных технологий для управления персоналом, анализа данных и оптимизации бизнес-процессов позволяет улучшить эффективность работы и достичь поставленных целей. Управление организационной культурой является важным аспектом успешного функционирования китайских предприятий. Традиционные и современные технологии играют важную роль в этом процессе. Китайские предприятия активно используют коллективизм, цифровые технологии, системы обучения и развития персонала для создания сильной организационной культуры. Однако существуют и зоны пробуксовки, связанные с быстрыми изменениями в технологической сфере и сохранением традиционных ценностей. Решение этих проблем требует постоянного обучения, адаптации и балансирования между старыми и новыми подходами к управлению организационной культурой. Ещё важно не забывать о ценности традиций и обычаев, которые

являются основой китайской деловой культуры. Внимательное сочетание традиционных и современных методов управления поможет китайским предприятиям успешно развиваться и достигать новых высот в бизнесе.

Источники и литература

- 1) Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: пер. с англ. / Под ред. Ю.Н. Каптуревского. - СПб: Издательство "Питер", 1999. 816 с.
- 2) Бурчакова М. А., Сардарян А. Р. Организационная культура: учеб.-метод. пособие: для студентов эконом. вузов. / М. А. Бурчакова, А. Р. Сардарян. Москва, 2003.
- 3) Виногородский Б. Б. Менеджмент в китайской традиции / Б. Б. Виногородский, В. С. Сизов // Вопросы новой экономики. — 2009. — № 3 (11). — С. 172–195.
- 4) Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. - 2-е изд. - М.: Фирма «Гардарика», 2009. - 416 с. с.330-331.
- 5) Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник, 3-е изд. – М.: Гардарика, 2003. – 528 с.
- 6) Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М. Организационная культура: Учебник для вузов. М: ЮНИТИ, 2008. - 396 с.
- 7) Дудников Г. В. Специфика китайского стиля управления: сравнение с японским и американским менеджментом/ Г. В. Дудников // Восток. — 2012. — № 4. — С. 112.
- 8) Малявин. В. В. Китай управляемый: старый добрый менеджмент / В. В. Малявин. — Москва: Европа, 2005. — С. 25.
- 9) Сериков. А. Е. Восприятие времени в китайской культуре /А. Е. Сериков // Вестник Самарской гуманитарной академии. — 2016. — № 2 (20). — С. 50–61.