

УДК 339.13.012:332.012.324
DOI 10.17513/fr.43588

ВЛИЯНИЕ ТРАДИЦИОННЫХ КУЛЬТУРНЫХ ИДЕЙ НА ПОСТРОЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КОМПАНИЙ КИТАЯ

Беспалова В.В., Линь Цзявей

*ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет
имени С.М. Кирова», Санкт-Петербург, e-mail: weronika2002@yandex.ru*

Аннотация. Цель работы состоит в выявлении традиционных культурных ценностей и их влиянии на построение корпоративной культуры компаний Китая, а также в выявлении определенных периодов формирования корпоративной культуры на протяжении многих лет. Материалы и методы исследования позволяют выполнить обзор влияния различных периодов в истории китайской культуры на корпоративную систему компаний. Выделяется несколько периодов такого влияния: период конфуцианства, период легализма. Первый период характеризует построение корпоративной культуры компаний, устанавливая при этом систему ценностей, уделяя внимание духу профессионализма, честности, созданию заботы о сотрудниках, новаторству и самоанализу. В период легализма существовала система вертикальной и горизонтальной пропаганды. В управлении становлением корпоративной культуры имеется несколько направлений. К таким направлениям относятся «ориентация на людей», «установление высоких ценностей», «создание гармоничной рабочей атмосферы». Особенности китайской культуры заключаются в том, что она делает большой акцент на взаимоотношениях между людьми и коллективом и склонна скрывать индивидуальность внутри коллектива. Талант рассматривался как ключевой фактор устойчивого развития предприятий. Современными китайскими базовыми ценностями, которые закладываются в суть корпоративной культуры, являются моральные нормы. Традиционная культурная ценность относится к современному управлению бизнесом, подчеркивая взаимную интеграцию различных этапов и уровней управления под руководством людей, а также гармоничные отношения между руководителями предприятий и сотрудниками. Основным результатом проведенного исследования является то, что в построении корпоративной культуры очень важна гармония и единство внутри предприятия, что будет способствовать его развитию. В заключение дается обобщающее утверждение, что именно корпоративная культура компаний Китая, построенная на традиционных культурных ценностях, является основой построения сильного конкурентоспособного предприятия.

Ключевые слова: корпоративная культура, Китай, международная организация труда

THE INFLUENCE OF TRADITIONAL CULTURAL IDEAS IN BUILDING THE CORPORATE CULTURE OF CHINESE COMPANIES

Bespalova V.V., Lin Tszyawey

*Saint Petersburg State Forest Technical University named after S.M. Kirov,
Saint Petersburg, e-mail: weronika2002@yandex.ru*

Annotation. The purpose of the work is to identify traditional cultural values and their influence in building the corporate culture of Chinese companies, as well as to identify certain periods of formation of corporate culture over the years. The materials and research methods in the article allow us to review the influence of various periods in the history of Chinese culture on the corporate system of companies. There are several periods of such influence: the period of Confucianism, the period of legalism. The first period characterizes the building of the corporate culture of companies, while establishing a value system, paying attention to the spirit of professionalism, honesty, caring for employees, innovation and introspection. During the period of legalism, there was a system of vertical and horizontal propaganda. There are several directions in the management of corporate culture formation. These areas include "people orientation", "setting high values", "creating a harmonious working atmosphere". The peculiarities of Chinese culture are that it places great emphasis on the relationship between people and the collective and tends to hide individuality within the collective. Talent was considered as a key factor in the sustainable development of enterprises. In modern Chinese basic values, which are embedded in the essence of corporate culture, are moral norms. The traditional cultural value refers to modern business management, emphasizing the mutual integration of various stages and levels of management under the guidance of people, as well as harmonious relations between business leaders and employees. The main result of the conducted research is the fact that harmony and unity within the enterprise are very important in building a corporate culture, which will contribute to its development. In conclusion, a generalizing statement is given that it is the corporate culture of Chinese companies, built on traditional cultural values, that is the basis for building a strong competitive enterprise.

Keywords: corporate culture, China, international labor organization

По мере того как уровень развития современного общества продолжает повышаться, все большее значение принимает всесторонняя конкурентоспособность компаний. Одна из важных ролей в под-

держании конкурентоспособности принадлежит строительству корпоративной культуры. Традиционная культура Китая, являющаяся ценным источником мудрости и духовного богатства китайского народа, имеет

неограниченную потенциальную ценность в построении культуры корпораций.

Философские идеи конфуцианства и легализма в контексте китайской культуры стали общим методом управления государством, заимствованным администраторами всех династий в ходе тысячелетнего исторического развития Китая. В исследовании анализируются источники вдохновения и методы построения традиционной культуры Китая, а также используются некоторые классические мысли конфуцианской культуры и легалистской культуры в качестве отправной точки для обсуждения методов построения фундамента корпоративной культуры компании.

В статье говорится о том, что создание культуры корпорации на основе традиционной китайской философской мысли как содержит китайскую специфику, так и проявляет особенности времени, обеспечивает культурное руководство и духовную поддержку для всестороннего продвижения предприятий к достижению цели здорового и стабильного развития, а также закладывает прочный теоретический фундамент для построения гармоничной культуры предприятия, адаптированной к целям нового современного социально-экономического развития и культурного наследования.

Некоторые китайские ученые отмечают, что корпоративная культура – это своего рода идея с субкультурными характеристиками, которая может зародиться и развиваться в конкретном времени и пространстве предприятия: региональная культура, национальная культура и культура времени [1, 2]. Предприятия, чтобы убедиться, что культура корпорации имеет значительную и ценность, а также, что они могут полностью охватить каждое рабочее звено, должны проследить корни культуры, свои собственные реальные культурные факторы [3]. Традиционная культура Китая обладает мощным потенциалом, и в ходе современной истории эта культура передается до наших дней благодаря своей собственной мощной жизненной силе. Китайские компании должны укреплять построение организационной культуры, культивировать и наследовать прекрасные традиции, отражать культурные особенности эпохи компании, активно выполнять социальные обязанности, создавать хороший корпоративный имидж и улучшать корпоративную сплоченность [2].

Цель исследования состоит в выявлении традиционных культурных ценностей и их влиянии на построение корпоративной культуры компаний Китая, а также в выявлении определенных периодов формирова-

ния корпоративной культуры на протяжении многих лет.

Материалы и методы исследования

Влияние древнекитайских философских мыслей на построение корпоративной культуры менялось с течением времени. Можно выделить несколько периодов такого влияния.

1. Конфуцианская культура

Конфуцианство было основано мыслителем Конфуцием в конце эпохи Весны и Осени, после почти 1700 лет истории китайской цивилизации, прошедшей через династии Ся, Шан и Чжоу. Конфуцианство, основанное Конфуцием, представляет собой целостную систему мысли, основанную на обобщении, генерализации и наследовании традиционной культуры династий Ся, Шан и Чжоу. Оно отстаивает три доктрины: «Ритуализм», «Морализм» и «Гуманизм» [4]. Вкратце, она выступает за то, чтобы люди разных классов, статусов и возрастов имели свои особые нормы поведения. Она также выступает за использование морали для воспитания людей, придает значение особенностям человека, его возможному моральному развитию и сочувствию, рассматривает человека как «человеческое существо», которое способно меняться и может иметь очень сложный выбор по собственной инициативе и этической природе, которой нужно управлять. Три доктрины – это ядро конфуцианской культуры, которая существует в Китае уже тысячи лет и до сих пор оказывает огромное потенциальное влияние на все аспекты китайской политики и экономики, а также привнесла множество конфуцианских идей в современное управление предприятием [5, 6].

В китайской традиционной конфуцианской культуре есть типичные добродетели честности и профессионализма, которые могут стать важной идеологической основой для поддержки системы культуры корпоративной. В конфуцианской моральной системе важна идея «веры, искренности», то есть «кредита честности», которая является ядром хорошей деловой среды. Конфуций считал: «В жизни нужно всегда быть настойчивым, прилежным и трудолюбивым, упорно стремиться к своей цели» [7].

Предприятия, чтобы установить систему ценностей на предприятии, должны уделять большое внимание духу профессионализма и честности, создано на предприятиях заботы о сотрудниках, созданию хорошей атмосферы. В конфуцианской культуре высоко ценится дух предпринимательства, новаторства и самоанализа.

2. Легалистская культура

В этот период в Китае общество вступило в новую эпоху «сосредоточения на кадрах» и «пусть соперничают сто школ». В то время, в связи с появлением народных школ, традиционная концепция теократии и идея теократии подверглись ожесточенному воздействию и критике со стороны идеи «добродетели и благожелательности», а идея «обрядов и законов» стала важной основой общественной идеологии [5]. Для государства того времени легалисты являлись важным идеологическим проводником на благо государства. В литературе упоминается, что роль легалистов заключалась в сдерживании поведения людей, в то время как король имел право наказывать тех, кто нарушает закон, и награждать тех, кто его соблюдает, и что основанием для надзора за людьми с помощью наград и наказаний было то, что человеческая природа склонна искать выгоду и избегать вреда [6].

Предприятия должны были активно впитывать суть легализма в процессе построения корпоративной культуры, а также внедрять идеи корпоративной культуры через системы и пропаганду. Предприятия могли достичь определенной степени успеха в построении корпоративной культуры, используя соответствующие правила и нормы для улучшения и укрепления всех руководителей, сотрудников, чтобы установить ценностную ориентацию. Государственные предприятия также могли создавать и совершенствовать механизм пропаганды и реализации корпоративной культуры, строить цели и планы для своего постоянного расширения. Таким образом, ресурсы пропаганды корпоративной культуры полностью были интегрированы. Существовало создание вертикальной и горизонтальной системы пропаганды.

Кроме того, Хань Фэй-цзы считал, что ядром легалистской культуры является «верховенство закона» и «верховенство искусства» (то есть средства реализации верховенства закона), которые необходимы и должны дополнять друг друга для реализации мер верховенства закона [6]. В методологии легализма преобладает «высокий потенциал» ситуации, то есть желание внедрить новые идеи или законы. В процессе построения корпоративной культуры предприятия следует обеспечить высшему руководству идейное единство, твердую волю, сплоченность и консенсус, чтобы внедрение культуры заложило прочный фундамент. Способствуя «групповой силе», функциональные отделы культурного строительства ограничивались работой отдела корпоративной культуры, полностью переорганизова-

ли ошибочное представление, основанное на модели процессного управления. Благодаря формированию групп культурного строительства, корпоративная культура широко распространялась среди низовых подразделений предприятий. Присутствовало поощрение низовых подразделений к активному проведению обменов корпоративной культурой, созданию бренда [2].

Каковы же преимущества традиционной китайской культурной мысли в становлении корпоративной культуры? Для того чтобы ответить на этот вопрос, также необходимо рассмотреть несколько направлений в управлении:

1) Ориентация на людей

Между восточной и западной культурами существует большое различие, одно из которых – человеческие ценности. Китайская культура делает больший акцент на взаимоотношениях между людьми и коллективом и склонна скрывать индивидуальность внутри коллектива. Многие традиционные китайские классики содержат духовные и культурные описания «ориентированной на людей» культуры, например конфуцианскую идею «ценности человека», выдвинутую Менцием (представителем конфуцианства в Китае, известным как продолжатель мысли Конфуция).

Талант рассматривался как ключевой фактор устойчивого развития предприятий. Эта идея «ориентации на людей» достойна упоминания в процессе управления предприятием и построения корпоративной культуры. Поэтому ядром строительства культуры является также строительство таланта, системы ценностей предприятия и духом предприятия. Они являются воплощением ценности таланта, важной движущей силой для развития предприятия. Такие предприятия имеют большое преимущество в рыночной конкуренции, и китайские предприятия часто подчеркивают свое чувство принадлежности к этому, что также является своего рода ссылкой и наследованием традиционной культуры [2].

Подчеркивание ценности людей вызывает у сотрудников энтузиазм к работе и чувство сопричастности. В теории потребностей Маслоу отмечается: «В процессе реализации концепции ориентации на людей, предприятия должны проявлять заботу о сотрудниках, обращать внимание на их эмоциональные изменения, не позволять им беспокоиться о жизненных проблемах» [7]. К рядовым сотрудникам и руководителям необходимо относиться одинаково, чтобы усилить чувство идентичности сотрудников с предприятием и стимулировать энтузиазм

сотрудников, чтобы способствовать лучшему развитию культуры предприятия [2].

2) Установление высоких ценностей

Менеджеры также играют важную роль в поиске методологии построения корпоративной культуры в традиционной китайской культуре. Самое большое отличие человека от животных заключается в том, что у человека есть моральные нормы, регулирующие его поведение. В современных китайских социалистических базовых ценностях, составляющих суть корпоративной культуры, являются моральные нормы, такие как «честность, преданность и дружелюбие», заложенные в «Этических нормах для человека (13 руководящих принципов)» еще во времена древнего конфуцианства [8]. В современном обществе предприятия опираются на эти моральные нормы, составляющие суть традиционной китайской культуры, при этом популяризируют ее основные ценности.

Кроме того, важной ее частью является воспитание личных моральных ценностей сотрудников. Корпоративная культура должна уделять внимание честности предприятия, организовывать лекции и другие мероприятия. Предприятиям необходимо соблюдать законы и правила в процессе ведения бизнеса, в процессе экономической конкуренции следовать принципу добросовестности, использовать законные средства для создания хорошего имиджа предприятия, от действия закона получать максимальную выгоду.

«Самосовершенствование» – одна из ценных духовных культур в китайской традиции, которая используется для формирования хорошей корпоративной культуры и побуждает сотрудников подниматься над трудностями и работать вместе с компанией. Древний мудрец Конфуций в «Аналектах Конфуция» утверждал, что принцип «найма людей» гласит: «Ценность найма людей заключается в их доброте и компетентности (как добродетели, так и таланте)» [9]. Хорошая культура компании должна раскрывать сильные стороны и таланты своих сотрудников. Даже если иногда чем выше способности человека, тем очевиднее его недостатки в других областях, основное внимание менеджеров должно быть направлено не на исправление этих недостатков, а на максимальное раскрытие талантов. Необходимо не выявление недостатков, а возможность лучшего использования таланта, чтобы избежать рисков на рабочем месте. Часто не существует абсолютных границ между слабыми и сильными сторонами человека, и многие из этих «слабостей» также

обладают выдающимися качествами. Например, некоторые люди упрямы, но в то же время они имеют уникальный взгляд на исполнение своей работы и не следуют тенденциям; некоторые люди работают медленно, но в то же время они организованы; некоторые люди могут быть социально неумелыми, но у них есть инновационные идеи, новаторские идеи. Руководители должны относиться к своим сотрудникам прежде всего с уважением, полностью доверять им, использовать их потенциал и объединять их сильные стороны, чтобы помочь им достичь целей корпоративного развития. Отличный бизнес-лидер должен обладать способностью объединять сердца людей, мириться с недостаточностью талантов, прислушиваться к разным мнениям и впитывать мнения подчиненных, чтобы полностью мобилизовать энтузиазм талантов и создать гармоничную корпоративную среду, что также является одной из важных предпосылок для формирования отличной корпоративной культуры [3].

3) Создание гармоничной рабочей атмосферы

Согласно древнекитайскому конфуцианству, суть управления коллективом (в оригинале речь идет об управлении государством древними императорами) заключается в том, чтобы сосредоточиться на гармонии, то есть Harmony is Precious (Гармония – самое драгоценное). Эта точка зрения придает значение гармонии и равновесию между людьми, между людьми и коллективом, стремлению к гармоничной и стабильной системе управления, подчеркивая отношения между людьми и природой, а также единство «эмоций и разума» в управлении обществом. Эта традиционная культурная точка зрения относится к дисциплине современного управления бизнесом, подчеркивая взаимную интеграцию различных этапов и уровней управления под руководством людей, а также гармоничные отношения между руководителями предприятий и сотрудниками. Руководители должны разумно мотивировать своих сотрудников к работе с энтузиазмом и творческим подходом, позволяя им работать в здоровой и приятной обстановке, давать советы о том, как способствовать прогрессу предприятия, и тесно интегрировать свои личные взгляды с процветанием предприятия. Это оказывает сотрудникам доверие, помощь, уважение, похвалу, стимулирование творчества сотрудников, создание хороших условий для жизни, чтобы создать гармоничные межличностные отношения с целью повышения конкурентной силы предприятия [5].

Результаты исследования и их обсуждение

В построении современной корпоративной культуры важны гармония и единство внутри предприятия. Гармоничные отношения между сотрудниками являются важной основой для развития предприятия. Руководителям необходимо внимательно слушать сотрудников, проявлять уважение и понимание. Сотрудники должны чувствовать радость от работы, иметь позитивный менталитет, что, соответственно, будет способствовать развитию предприятия [10–12]. В современном мире Китай занимает важное положение в мировой торговле. Однако для успешного ведения бизнеса важно уважать и опираться на традиционные культурные особенности, которые отражаются на корпоративной культуре предприятий. Современный менеджмент в Китае сочетает в себе традиционные черты, заложенные в философских стратегиях управления, зародившихся еще в древности. Это соответствует задачам, стоящим перед современными корпорациями, и сказывается на их эффективности управления.

Заключение

Корпоративная культура очень важна для любого предприятия. Основой конкурентоспособности любого предприятия является тот стержень, который проявляется в части и корпоративной культуры. Осознавая важность правильного понимания и использования культурного потенциала на предприятии, можно стремиться к его всестороннему развитию и превосходству над конкурентами.

Китайская традиционная культура и древняя мысль содержит много того, что присутствует в современном управлении бизнесом. К этому необходимо прислушиваться, необходимо использовать в построении корпоративной культуры.

Список литературы

1. Ван Вэсюэ Вдохновение превосходной традиционной культуры Китая на построение корпоративной культуры государственных предприятий // Коллективная экономика Китая. 2023. № 26. С. 85–88 (на китайском языке).
2. Сунь Х., Чернова Н.В. Особенности управления продажами на китайских предприятиях швейной промышленности

ности // Современные проблемы экономического развития предприятий, отраслей, комплексов, территорий: материалы Международной научно-практической конференции: в 2 т. Т. 1 / Под ред. М.В. Ивашкина, А.В. Колесникова. Хабаровск: Издательство Тихоокеанского государственного университета, 2019. С. 102–105.

3. Пермякова К.А. Современные тенденции в HR-брендинге // Вестник молодых ученых ПГНИУ: сборник научных трудов. Вып. 4. Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2014. С. 90–94.

4. Ли Шен. Краткая история конфуцианства. China Renmin University Press, 2006. 356 с. (на китайском языке).

5. Ледовская И.И. Применение технологий тимбилдинга для оптимизации процесса трудовой адаптации новых сотрудников в организации // Приоритетные направления развития экономики в условиях цифровизации: материалы Международной научно-практической конференции. В 2-х ч. Ч. 1. Белгород: Белгородский университет кооперации, экономики и права, 2022. С. 45–52.

6. Ли Сянхай. Об основных теоретических характеристиках современного конфуцианства // Журнал Центрально-Китайского педагогического университета: издание гуманитарных и социальных наук. 2012. № 51 (6). С. 7–15 (на китайском языке).

7. Ю Инши. Современное конфуцианство. Шанхайское народное издательство, 2010. 249 с. (на китайском языке).

8. Ван Сидя, Дун Чэнсюн. Двойственность легалистской мысли об «управлении миром» и новая перспектива «дополнительности конфуцианства и легизма» // Философские исследования. 2014. № 7. С. 6–18 (на китайском языке).

9. Хань Фэем и Чэнь Цию. Новые сопоставленные аннотации Хань Фэйцзы. Шанхайское издательство древних книг, 2000. 170 с. (на китайском языке).

10. Цзинь Чжухуа. Применение «Теории иерархии потребностей Маслоу» в корпоративной мотивации // Китайские и иностранные предприниматели. 2014. С. 2–15 (на китайском языке).

11. Ван Шимин. Эволюция этических мыслей Конфуция: интерпретация «Аналектов» в контексте современной жизни. Qilu, 2004. 94 с. (на китайском языке).

12. Ли Лицзюнь и Бу На. Реконструкция современных межличностных отношений – также разговор о конфуцианской мысли доциньской эпохи о том, что «гармония – самое важное» // Social Sciences. 2016. № 11. С. 3–24 (на китайском языке).

13. Чжан Чаоян. Дискуссия об интеграции превосходной китайской традиционной культуры в культурное строительство государственных предприятий – с точки зрения китайской традиционной чайной культуры // Fujian Tea. 2022. № 44 (3). С. 230–232 (на китайском языке).

14. Ли Дунмей. Исследование и практика сочетания превосходной традиционной культуры Китая с идеологическим и культурным строительством государственных предприятий // Chizi. 2020. № 1. С. 40–62 (на китайском языке).

15. Ся Цянь. Как объединить превосходную традиционную культуру Китая с идеологическим и культурным строительством государственных предприятий // Информация для исследования рынка: комплексное издание. 2020. № 7. С. 84–86 (на китайском языке).