

Влияние национального менталитета на психологию менеджмента в Китае

Подготовил студент второго курса менеджмента Глухов Александр Олегович

Китайский менталитет

- В структурном отношении присущий китайской цивилизации социум представляет собой три концентрические сферы. Его ядро составляет семейный коллектив, члены которого связаны кровными узами и, соответственно, некими безусловными и неотменяемыми взаимными обязательствами. Внешняя сфера соответствует кругу друзей и доброжелательных знакомых, которые способны оказать помощь или услугу в различных делах. На периферии находятся разного рода чужаки – от незнакомых земляков до иностранцев, – с которыми не ведется никаких дел. Эти три группы различаются между собой по степени оказываемого им доверия: «своей семье доверяют абсолютно, друзьям и знакомым доверяют в той мере, в какой с ними находятся в отношениях взаимной зависимости и от них зависит собственное «лицо». В отношении же всех прочих не предполагается наличия доброй воли».

- Китайцам свойственно доверять общественному мнению, пусть даже в примитивном виде «людской молвы», суду истории и просто стихии народной жизни, которая, как убежден каждый китаец, сама расставит все по своим местам и вынесет каждому справедливый приговор. На практике китайцы в вопросе доверия часто пользуются одним простым приемом. Вся сеть их знакомств составляет круг лиц, которые заслуживают только «малого доверия». В рамках же этого круга со временем образуется узкий круг близких друзей, которые пользуются «большим доверием». В китайском языке есть даже специальное понятие для такого близкого друга, которое означает буквально: «знающий тебя так, как ты сам себя знаешь».



Китайский менеджмент

- Классический для Америки образ деловито-сухого менеджера, исповедующего «административно-командный» стиль работы, совершенно неприемлем в китайской среде, где управляющий при всей его неоспоримой власти и авторитете должен держаться по-отечески мягко и радушно по отношению к подчиненным, постоянно извиняться и благодарить их за труды.
- Потребность в неформальных, «душевных» связях между руководителем и подчиненными может выражаться в довольно-таки резких и непривычных даже для демократической Америки формах. Кажется, только в Китае высшие лица государства могут давать телеинтервью, развалившись перед камерой в одних носках. И это тоже, как ни странно, исполнение определенной формальности.

Малый и средний бизнес

- В китайском бизнесе доминируют семейные или, по крайней мере, семейные в своей основе предприятия. В китайском деловом мире господствуют мелкие и средние компании, специализирующиеся на производстве одного вида продукции или оказании очень узкого спектра услуг и, как правило, вписанные в более широкую сеть смежных и обслуживающих друг друга предприятий. Расширение бизнеса сопровождается выделением из компании смежных, но в значительной мере самостоятельных структур, остающихся верными принципу узкой специализации. Приверженность китайцев к малому и среднему бизнесу особенно заметна на периферии китайской цивилизации и в странах ЮВА, где китайская община существует в чуждом этническом и культурном окружении и развивается вполне автономно.

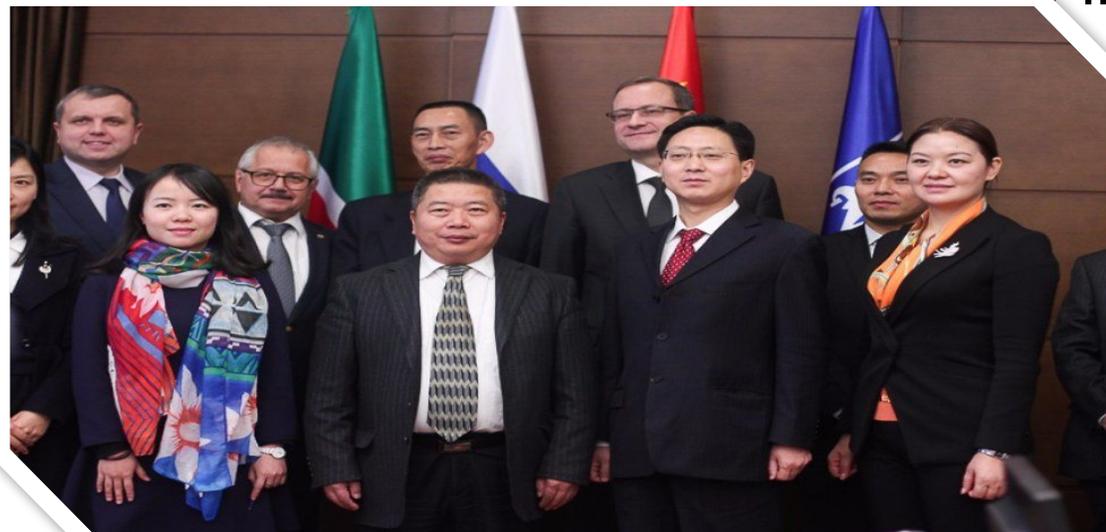
Какова природа китайского семейного бизнеса сточки зрения его организационных основ?

- В литературе часто отмечается, что для китайского типа семейного предприятия характерны, во-первых, патернализм как сосредоточение собственности, власти и авторитета в лице хозяина семейного дела; во-вторых, доминирование личностного фактора в отношениях и, в-третьих, обостренное внимание к сплоченности корпорации и защите интересов ее членов. Бросается в глаза прежде всего совершенно исключительное положение, которое в жизни компании занимает ее хозяин – по-китайски лаобань. Именно он единолично принимает практически все решения, касающиеся организации и деятельности его предприятия, и притом исполняет свою роль руководителя в давно исчезнувшем на Западе патерналистском ключе, представляя для своих подчиненных одновременно добрым и строгим отцом, наставником и старшим другом.

- В соответствии с древними правилами китайского «искусства власти» только он обладает всей полнотой информации о положении предприятия и скупно делится ею с отдельными служащими согласно их функции и рангу. Только он один знает о мотивах и целях принятия решений, что позволяет ему поддерживать подобающую дистанцию с работниками. На долю последних остаются догадки и глухое соперничество с сослуживцами, что только укрепляет власть хозяина..



- Открытый обмен мнениями и тем более противодействие начальнику – вещи совершенно немыслимые в китайской среде. Более того, гласность невозможна даже в отношениях между рядовыми сотрудниками, ибо каждый китаец с детства приучен держать свое мнение при себе и «проглатывать» обиду и недовольство ради согласия в коллективе. Он старается не обсуждать и тем более не спорить, а «безмолвно постигать» смысл происходящего. Ибо всякий спор, даже разрешенный, говорил еще даосский патриарх Лао-цзы, надолго, если не навсегда, оставляет в сердце неприятный осадок, и это может стать причиной нового конфликта



Плюсы и минусы

- Как всякий тип организации, китайские семейные предприятия имеют свои сильные и слабые стороны, и дать строго объективную оценку их деятельности едва ли возможно. К достоинствам таких компаний можно отнести сравнительно высокий уровень сплоченности ее служащих, эффективное сотрудничество благодаря устойчивым личным связям, низкие транзакционные издержки, способность быстро откликаться на изменения обстановки, отсутствие необходимости в жестком контроле персонала и производства. Что же касается недостатков, то в их числе можно назвать отсутствие инициатив и инноваций в среде низших служащих и четкой стратегии у руководства, недостаток профессионализма, постоянную угрозу разделения персонала на соперничающие фракции и, наконец, крайне ограниченные возможности для сотрудничества.



- Главным качеством китайского менеджера является виртуозное мастерство, вырабатываемое многолетними и методическими упражнениями. Именно таков общий идеал человеческой практики в китайской цивилизации.

Достигается же мастерство с помощью системы обучения



Заключение

- Важная особенность китайского делового уклада – общая аморфность отдельных конгломератов компаний и всей бизнес – паутины делового сообщества при наличии твердой патерналистской власти хозяина в каждой семейной или, в лучшем случае, преимущественно семейной фирме. Это обстоятельство весьма затрудняет определение кредитных рейтингов для китайских корпораций и вообще получение сколько-нибудь внятной информации о деятельности отдельных китайских предпринимателей. Соответствующие агентства и консалтинговые фирмы, как правило, не могут сказать ничего конкретного ни о происхождении китайского капитала, ни, главное, о методике принятия решения в китайских компаниях. Преобладающая роль общей паутины связей препятствует появлению в китайском бизнесе ярких корпоративных брендов. В этом заключается одна из самых больших слабостей китайского стиля менеджмента.