

А.Д. Александрова

ПОЛИТИКА КНР В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ТЕЧЕНИЕ 45 ЛЕТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕФОРМ

Аннотация. Рассматриваются особенности политики КНР в области корпоративной культуры. Политика реформ и открытости, как программа экономических реформ, начатая в 1978 г., способствовала стремительному развитию экономики страны. Процесс формирования корпоративной культуры связан с двумя этапами: первый этап, до начала политики реформ и открытости (многие китайские авторы отмечают, что до 1980-х гг. в Китае не уделялось большого внимания организационной и корпоративной культуре), второй, после политики реформ и открытости.

Второй этап имеет три временных промежутка: 1) с конца 1970-х до начала 1990-х гг. — внедрение и освоение иностранной корпоративной культуры, который связан с начатой политикой реформ и открытости; 2) с 1990-х гг. по начало XXI в. — интеграция китайских и иностранных корпоративных культур. К началу 1980-х гг. в связи с ростом числа японских компаний было замечено влияние феномена культуры на деятельность организации. С появлением иностранных компаний в Китае происходит процесс взаимной интеграции и диалога; 3) с начала XXI в. до настоящего времени — постепенное формирование корпоративной культуры с китайской спецификой [Ван Ифэй, 2018, 3—6].

Ключевые слова: КНР, корпоративная культура, 45 лет экономических реформ.

Автор: Александрова Анна Дмитриевна, научный сотрудник Центра социально-экономических исследований Китая, Институт Китая

и современной Азии РАН (адрес: 117997, Москва, Нахимовский пр-т, 32). ORCID: 0000-0003-4308-4673.
E-mail: alexaann007@yandex.ru

A.D. Alexandrova

China's Corporate Culture policy during 45 years of economic reforms

Abstract. The theses consider the specifics of the PRC's policy in the field of corporate culture. The policy of reforms and openness as a program of economic reforms initiated in 1978 contributed to the rapid development of the country's economy. The process of forming a corporate culture is associated with two stages: the first stage, before the start of the reform and openness policy (many Chinese authors note that until the 1980s, China did not pay much attention to organizational and corporate culture, the second, after the reform and openness policy.

The second stage has three-time intervals: 1) from the late 1970s to the early 1990s — the introduction and development of a foreign corporate culture, which is associated with the initiated policy of reform and openness; 2) from the 1990s to the beginning of the XXI century — the integration of Chinese and foreign corporate cultures. By the early 1980s, due to the growing number of Japanese companies, the influence of the cultural phenomenon on the organization's activities was noticed. With the appearance of foreign companies in China, there is a process of mutual integration and dialogue; 3) since the beginning of the XXI century. To date, it has been the gradual formation of a corporate culture with Chinese characteristics [Wang Yifei, 2018, 3—6].

Keywords: China, corporate culture, 45 years of economic reforms.

Author: *Alexandrova Anna D.*, *Researcher* of the Center for Chinese Economy and Social Studies, Institute of China and Contemporary Asia of the Russian Academy of Sciences (address: 32, Nakhimovsky Av., Moscow, 117997, Russian Federation). ORCID: 0000-0003-4308-4673.
E-mail: alexaann007@yandex.ru

Одним из центральных общих элементов китайской корпоративной культуры является тот факт, что это культура корпоративного лидерства, т. е. культура ответственного лица компании, формирующего ее корпоративный дух. В настоящее время в Китае существует пять специальных типов современной китайской корпоративной культуры: государственная предпринимательская культура, корпоративная культура коллективной собственности, культура совместных предприятий, культура частного предпринимательства, корпоративная культура смешанного владения [Ван Ифэй, 2020, 139].

1. Государственные предприятия. Руководящая партийная группа играет ведущую роль в руководстве, общем планировании и реализации основных решений, касающихся важных бизнес-мероприятий, назначений, инвестиций и финансового управления, играет решающую роль в управлении бизнесом, следит за выполнением решений Центрального комитета КПК и указаний Си Цзиньпина. К организациям с таким типом корпоративной культуры можно отнести такие государственные предприятия, как, например, Китайская национальная нефтяная корпорация [CNPIC Annual Report, 2022, 50].

2. Корпоративная культура совместных предприятий. К ним относятся Китайско-иностранные совместные предприятия, которые были созданы и действуют после начала политики реформ и открытости. Культура таких компаний представлена в концепции бренда, в котором успешно сочетаются, например, особенности китайской корпоративной культуры и западного ведения бизнеса или, например, бренд культуры обслуживания. К организациям с таким типом корпоративной культуры можно отнести, например, FAW-Volkswagen.

3. Корпоративная культура частных предприятий. Эти компании являются относительно молодыми, так как их история — это история создания от «ничего» до «иметь». Частные предприятия, будь то семейные или не семейные компании, опираются на ценности «семейной культуры», а система корпоративной культуры будет подчинена желанию и видению корпоративной культуры начальника (или босса). К организациям с таким типом корпоративной культуры можно отнести, например, компанию Huawei [The major organizational culture of Huawei Company, 2022, 49—57].

4. Корпоративная культура предприятий смешанной собственности. В настоящее время в Китае существует три основных типа смешанной собственности: смешанная собственность государственной и частной собственности, смешанное владение государственными и частными предприятиями, государственные и коллективные предприятия смешанной собственности. В таких компаниях китайская традиционная культура является основным компонентом корпоративной культуры предприятий смешанной собственности, ее критерии морали и соблюдения принципов конфуцианства «доброжелательности, праведности, вежливости, мудрости, веры и честности» являются основополагающими, а государственная корпоративная культура является основой и источником корпоративной культуры смешанного типа. К организациям с таким типом корпоративной культуры можно отнести, например, Ping An Insurance.

5. Корпоративная культура предприятий коллективного пользования. «Положение о корпоративной собственности в Китайской Народной Республике» предусматривает, что коллективные предприятия должны следовать принципам добровольного объединения, самостоятельно восстанавливать фонды, вести независимый учет, осуществлять самофинансирование, демократическое управление и т. д. Как правило, трудовые коллективы предприятий коллективного пользования старше по возрасту. Задачи, поставленные на день, должны быть завершены в тот же день, и их объем следует анализировать каждый день и увеличивать с каждым днем.

Таким образом, благодаря политике реформ и открытости в Китае появляется интерес к созданию корпоративной культуры внутри организации. Следует отметить, что все представленные типы корпоративной культуры содержат в себе симбиоз ценностей китайской культуры и тенденции нового времени, однако несмотря на влияние этих тенденций, корпоративная культура китайских компаний — это корпоративная культура с китайской спецификой.

Библиографический список

1. Ван Ифэй. Корпоративная культура в контексте экономического и культурного развития Китая (1978—2000-е гг.) // Общество: философия, история, культура. 2018. № 7 (51). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-v-kontekste-ekonomicheskogo-i-kulturnogo-razvitiya-kitaya-1978-2000-e-gg> (дата обращения: 09.04.2024).

2. Ван Ифэй. Специфика китайской корпоративной культуры. URL: <http://ihaefe.org/wp-content/uploads/Автореферат-Ван-Ифэя.pdf> (дата обращения: 09.04.2024).

3. CNPC Annual Report 2022. URL: <https://www.cnpc.com.cn/en/csr2022enhmsn/202309/9dee582c8eee41f080db33a67106fcec/files/b07d5e8f28cd42da8b3937cdb64210bf.pdf> (accessed: 09 April 2024).

4. The major organizational culture of Huawei Company. URL: <https://huaweico.wordpress.com/our-culture/> (accessed: 09 April 2024).