

А.А. Торехан¹ , А.Е. Сериккалиева^{*1} , Г.Т. Уранхаева² 

¹Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.

²Семей медицина университеті, Қазақстан, Семей қ.

*e-mail: serikkaliyeva@gmail.com

ҚЫТАЙДЫҢ ДӘСТҮРЛІ МӘДЕНИЕТІ ҚЫТАЙЛЫҚ КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТТІҢ РУХАНИ-ИДЕОЛОГИЯЛЫҚ НЕГІЗІ РЕТІНДЕ

Қытай – бес мың жылдық тарихы бар ең көне өркениеттің бірі. Қытай мәдениеті мыңдаған жылдар бойы өзгермеген материалдық және рухани құндылықтар байлығымен ерекшеленеді. Сырттан келген ықпал мен жаулап алуларға қарамастан, Қытай мәдениеті өзіндік ерекшелігін сақтап қала алды. Адамзат тарихындағы жетістіктердің көп бөлігі Қытай өркениетінен бастау алады. Мысал ретінде, қағаз, мылтық, тіпті Шығыс пен Батысты байланыстырушы өзіндік көпір болған Ұлы Жібек жолы да осы жерден бастау алады. Қытай мәдениетінің қалыптасуында орасан зор рөл атқарған – Ұлы Жібек жолы, себебі буддизм Қытайға сол арқылы жеткен еді. Қытайдың дәстүрлі мәдениеті бай және бірегей қытайлық басқару мәдениетін қалыптастырды, сонымен қатар Қытай мәдениеті әлемдік мәдениеттің дамуына зор үлес қосты. Мақалада басқару мәдениетінің рухани негізі ежелгі қытай философиясының ережелері жан-жақты талданады. Заманауи Қытай ғалымдарының жұмыстарына сілтеме жасай отырып, дәстүрлі қытай мәдениетінің сипатталған принциптері қазіргі Қытай корпоративтік мәдениетінде қалай қолданылатыны зерттеледі. Бұл зерттеудің негізгі құндылық бағдары – дәстүрлі қытай мәдениеті мен конфуцийшілдік әсерінен қазіргі Қытайдағы корпоративтік мәдениеттің ерекше белгілерін анықтауға бағытталған.

Түйін сөздер: корпоративтік мәдениет, дәстүрлі мәдениет, ежелгі қытай философиясы, конфуцийлік көпестер, корпоративтік мәдениет принциптері, Қытай.

A.A. Torekhan¹, A.Ye. Serikkaliyeva^{*1}, G.T. Urankhayeva²

¹Al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan, Almaty

²Semey Medical University, Kazakhstan, Semey

*e-mail: serikkaliyeva@gmail.com

Chinese traditional culture as a spiritual and ideological basis of Chinese corporate culture

China is one of the oldest civilizations with a history of five thousand years. Despite foreign influences and conquests, Chinese culture has managed to maintain its identity. Most of the achievements in human history can be traced back to Chinese civilization; paper, weapons and even the Great Silk Road, which was a kind of bridge connecting the East and the West, originated here. The traditional culture of China has formed a rich and unique Chinese management culture. The article comprehensively analyzes the rules of ancient Chinese philosophy, which are the spiritual basis of management culture. Focusing on the works of modern Chinese scholars, it investigates how the described principles of traditional Chinese culture are applied in modern Chinese corporate culture. This study aims to identify the distinctive features of the corporate culture of modern China under the influence of the main value orientations – traditional Chinese culture and Confucianism.

Key words: China, corporate culture, traditional culture, ancient Chinese philosophy, Confucianism, principles of corporate culture.

А.А. Торехан¹, А.Е. Сериккалиева^{*1}, Г.Т. Уранхаева²

¹Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы

²НАО «Медицинский университет Семей», Казахстан, г. Семей

*e-mail: serikkaliyeva@gmail.com

Китайская традиционная культура как духовно – мировоззренческая основа китайской корпоративной культуры

Китай – одна из древнейших цивилизаций с пяти тысячелетней историей. Китайская культура отличается богатством материальных и духовных ценностей, которые не изменились на протяжении тысячелетий. Несмотря на иностранные влияния и завоевания, китайской культуре удалось сохранить свою самобытность. Большинство достижений в истории человечества можно проследить

доть до китайской цивилизации. Например, здесь зародилась бумага, оружие и даже Великий Шелковый путь, который был своеобразным мостом, соединяющим Восток и Запад. Великий Шелковый путь сыграл огромную роль в формировании китайской культуры, ведь через него в Китай проник буддизм. Традиционная культура Китая сформировала богатую и уникальную китайскую культуру управления, а также китайская культура внесла большой вклад в развитие мировой культуры. В статье всесторонне анализируются правила древнекитайской философии, являющиеся духовной основой культуры управления. Ориентируясь на работы современных китайских ученых, исследуется, как описанные принципы традиционной китайской культуры применяются в современной китайской корпоративной культуре. Данное исследование направлено на выявление отличительных черт корпоративной культуры современного Китая под влиянием основных ценностных ориентаций – традиционной китайской культуры и конфуцианства.

Ключевые слова: Китай, корпоративная культура, традиционная культура, древнекитайская философия, конфуцианство.

Кіріспе

Қазіргі уақытта Қытай экономика мен өнеркәсіп өндірісінде жетекші орынға ие. Саясаткерлер, экономистер, саясаттанушылар, әлеуметтанушылар мен мәдениеттанушылар «Қытай мәдени революциясының жойқын зардаптарын еңсеру және осындай экономикалық секіріс жасау үшін қандай резервтер мен ресурстарды пайдаланды?» деген сұрақты жиі қойды. 1980 жылдары сөйлеген сөздерінің бірінде Қытай саясаткері Дэн Сяопин «Мәдени төңкеріс» кезіндегі үлкен қателіктің бірі «Қытайда 10 жыл бойы жоғары білімді мамандар даярланбағанын» атап өтті [1]. 1978 жылы Қытай коммунистік партиясының бастамасымен басталған экономикалық реформа бағдарламасы ретінде реформалар мен ашылу саясаты ел экономикасының қарқынды дамуына ықпал етті. 1980 жылы желтоқсанда кезекті конференцияда Дэн Сяопин Қытайда құрғысы келетін социалистік ел өз өркениетінің материалдық негіздеріне иелік етіп қана қоймай, сонымен бірге білім, ғылым және мәдениетті қамтитын рухани базаны қалпына келтіруі керек деп атап өтті [1].

Зерттеу материалдары мен әдістері

Конфуцийлік этиканың қазіргі Қытайдың корпоративтік мәдениетіне ықпалын қайта құрудың теориялық негізі конфуцийшілдік құндылықтары туралы ғылыми еңбектер, сондай-ақ қазіргі Қытайдың іскерлік мәдениетін зерттейтін жарияланған аналитикалық материалдар болып табылады. Осы мақсатқа жету үшін мақала теориялық зерттеу әдістерін: талдау, синтез, абстракция, сонымен қатар формальды логикалық әдісті қолдануды талап етті. Конфуцийшілдіктің Қытайдың іскерлік мәдениетіне ықпалының эволюциясы тарихи әдіс түрғысынан зерттелді.

Әдебиетке шолу

Қытай экономикасын қалпына келтіру және шетел инвестициясын елге тарту процесі бірқалыпты болған жоқ. Әлеуметтану саласындағы қытай ғалымы Ван Шузудың пікірінше, төл мәдениеттің кейбір спецификалық белгілері мәдениетаралық ынтымақтастық пен коммуникацияны қиындатады, соның салдарынан халықаралық ынтымақтастықта әртүрлі қарама-қайшылықтар туындауы мүмкін [2]. Бұл бір жағынан еуропалық менеджмент пен оның басшылығы, екінші жағынан қытайлық қызметкерлер арасындағы түсініспеушілік, тіпті қақтығыстар болуы мүмкін. Дәл осы қақтығыстар қытайлық және француздық компаниялар арасындағы ынтымақтастықтың алғашқы әрекетінің сәтсіз аяқталуына себеп болды. 1980 жылдары Қытайдың Дунгуан қаласында ашылған Американдық Whirlpool компаниясы қытай мәдениетінің ерекшеліктерін түсінбеу салдарынан Қытай нарығынан шығып кеткен. Қытайлық экономист Ши Вэй 1980 жылдарға дейін Қытайда ұйымдастыру мәдениетіне аз көңіл бөлінгендігін [3], бірақ кейіннен ұйымдық теорияның және антропология мен психология сияқты сабақтас пәндердің дамуына байланысты ұйымдардағы мәдени құбылыс бірте-бірте пәнаралық зерттеудің арнайы пәніне айналды. Соның нәтижесінде жапондық компаниялар санының өсуімен ұйым қызметіне мәдениет феноменінің әсері байқалды. Сондықтан Қытайда ұйымдық мәдениетке қызығушылық пайда болды. Соңғы үш онжылдықта Қытай экономикасы айтарлықтай ілгерілеушілікке қол жеткізді, бұл қытайлықтардың еңбекқорлығымен, елдегі қоғамдық тұрақтылықпен, экономиканы шебер басқарумен және қытайлықтардың бизнесті өзінше жүргізу қабілетімен түсіндіріледі. Қытайда: «Қанша білгеніңнен гөрі, кімді білгенің маңыздырақ» (知人重于知物) деген сөз бар.

Осы сөздер – гуаньси концепциясын толығымен ашып көрсетеді. Тұлғааралық қарым-қатынастар Қытай қоғамының негізгі қозғаушы күштерінің бірі болып табылады және өткен ғасырларда олар Қытайдың іскерлік әлемінің ажырамас бөлігіне айналды. Гуаньси миллиондаған қытайлық фирмаларды әлеуметтік және іскерлік желіге тікелей байланыстырды және компанияның бизнестегі мінез-құлқының негізгі анықтаушысы болды. Қытай қоғамында бизнестің кез келген түрі, соның ішінде жергілікті фирмалар, шетелдік инвесторлар мен саудагерлер «гуаньсидің» қозғаушы күшімен бетпе-бет келеді. Ешбір фирма өз саласында кең байланыстар желісі болмаса, биік жетістіктерге жете алмайды.[17] Тарихи тұрғыдан алғанда, қытайлық көпестер капиталистік режимде әдетте заңмен қорғалатын мәмілелердің әртүрлі түрлерін қамтамасыз ету үшін бейресми механизмдер мен «күпия» байланыстарды іздеуге мәжбүр болды. Бірақ қазірдің өзінде, тіпті ҚХР-нан тыс жерлерде көптеген кәсіпкерлер бейресми қарым-қатынастар орнатуды жалғастыруда. Қытайдың әйгілі жазушысы Фу Шидің айтуынша, он жыл бұрын кәсіби жетістіктерге жету үшін 30% – байланыс және 70% – таланттан тұрды. Енді, егер сіз табысқа жетуді қаласаңыз, бұл қатынасты: 70% байланыстарға және тек 30% таланттан тұру қажет [5].

«Корпоративтік мәдениет» термині XIX ғасырда пайда болды. Оны неміс фельдмаршалы Молтке тұжырымдаған, ол оны офицерлік ортадағы қарым-қатынасты сипаттағанда қолданған. Энциклопедиялық сөздікте: «Мәдениет (лат.cultura – өсіру, тәрбиелеу, білім беру, дамыту, қастерлеу) – адамдардың өмірі мен қызметін ұйымдастырудың түрлері мен формаларында көрінетін қоғамның тарихи анықталған деңгейі, адамның шығармашылық күштері мен қабілеттері. Корпоративтік мәдениет теориясы – қазіргі өндіріс пен нарықтық экономиканың жалпы заңдылықтарын көрсететін жаңа философия мен басқару теориясы. Бұл эмпиризмді басқару, ғылыми менеджмент және мінез-құлық ғылымын басқару негізінде бірітіндеп дамып келе жатқан заманауи басқару теориясы. Заманауи кәсіпорын менеджментінің назары бұрын тауарларды басқарудан адамдарды басқаруға ауысты. «Ол басқаруда адамға бағытталған, мәдени және рухани факторларды бағалайды, ойлаудың жаңа тәсілдері мен іріктеу критерийлерін қолданады, бірақ экономикалық және технологиялық факторлардың маңыздылығын назардан тыс қалдырмайды» [6]. Корпоративтік мәдениет тео-

риясы ғылым мен техниканың қарқынды дамуы, өндіріс процесінің жаңаруы, әлеуметтену деңгейінің ұдайы өсуі және нарықтағы қатал бәсекелестік жағдайында дамыды [14].

Рухани мәдениет – ұлттық мәдениеттің өнімі. Қытайдың корпоративтік мәдениетінің концепциясы аясында институционалдық, рухани және материалдық кезеңдері бар. Рухани мәдениет бүкіл корпоративтік мәдениет жүйесінде орталық рөл атқарады және Қытайдың корпоративтік мәдениетінің терең және маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Дәл осы рухани фактор дәстүрлі қытай мәдениеті мен дәстүрлі қытай рухани құндылықтарына негізделген. Дәстүр деп белгілі бір халықтың жинақталған тәжірибесінің нәтижесінде пайда болған тұрақты күш, қоғамдық өмірдің әртүрлі салаларына, қоғамдық-саяси ойларға, әлеуметтік-экономикалық дамуға және т.б. қатысты нормалардың, идеялардың жүйесі түсініледі. Қытай зерттеушісі Цзя Хуймин: «Дәстүрді түсінуде екі тармақ маңызды болып табылады: біріншісі, дәстүр – мәдени құндылықтарды сақтау мен жеткізу формасы, мәдениеттер арасындағы байланыстың өнімді түрі; дәстүр әлеуметтік коммуникация құбылысы ретінде тек материалдық емес мәдениетте қызмет ете алады», екіншісі, «Сонымен бірге біз үш ұғымды ажыратамыз: «дәстүр» зат есім, «дәстүрлі» сын есім және материалдық және материалдық емес компоненттерді қамтитын «дәстүрлі мәдениет» сөз тіркесі. Дәстүр ұғымдары көбінесе әлеуметтік коммуникация құбылысы және дәстүрлі мәдениет ретінде шатастырылатындығын ескеріңіз» деп жазады қытай зерттеушісі Цзя Хуймин.

Осы тұста, біз Цзя Хуйминмен келісеміз, қытай мәдениетінің әлеуметтануы тұрғысынан дәстүр-бұл өзіндік сипаттамалары бар және ұрпақтан-ұрпаққа берілетін әлеуметтік-тарихи факторлар. Кез келген ұлттың дәстүрлі мәдениеті тарихи үдерісте қалыптасып, дамып келеді. Ол тұрақты эволюция жағдайында, ол тарихта басым орын алады және өзіндік коннотацияға ие. Қытайлық зерттеуші Цзюнь Янның пікірінше, материалдық мәдениет дәстүрлі мәдениеттің элементі болғанымен, ол материалдық емес рухани мәдениет үлкен үлес қосады. Сонымен Қытайда дәстүрлі мәдениеттің негізі конфуциандық, буддизм және даосизм болып табылады. [10] Алайда, ежелгі қытай философиясының пайда болуынан бастап конфуцийшілдікке, буддизмге және даосизмге негізделген Қытай мәдени моделінің

қалыптасуына дейін ол үш тарихи кезеңнен өтті [4]:

Бірінші кезең—«Жүз мектептің бәсекелестігі». «Жүз мектеп» – бұл көктем мен күздің (б.з. д. 722-481 жж.) және соғысушы патшалықтардың (б. з. д. 475-221 жж.) тарихи кезеңдерінде болған зияткерлік ағымдардың жалпы атауы.

Екінші кезең – конфуцийшілдік тарихи кезеңнің «басты кейіпкеріне» айналды. Батыс Хань әулетінің билігі орнағаннан кейін (б.з. д. 206 ж. – б. з. д. 25 ж.) конфуцийшілдіктің мәртебесі біртіндеп өсті. Конфуций философы Дун Чжуншу император Удидің жақын кеңесшісі бола отырып, бәсекелес идеологиялардың жақтаушыларын үкіметтен қуып шығаруға және конфуцийшілдікті Хань империясының үстем доктринасы деп жариялауға қол жеткізді. Конфуцийшілдік 8-12 ғасырларда Қытай мемлекетінің ресми идеологиясына айналып, қоғамда конфуцийшілдік қағидалар мен нормалар кең тарады.

Келесі үшінші кезең Қытай мәдениетінің үш құрамдас бөлігі ретінде конфуцийшілдік, даосизм және буддизм синкретизімімен ерекшеленді.

Кейіннен конфуцийшілдік, даосизм және буддизм Қытай мәдениетінің үш негізгі қозғаушы күшіне айналды. Осылайша, конфуцийшілдік бірте-бірте Ежелгі Қытайда орнығып, Қытай мәдениетінде өзінің лайықты орнын алды. [13] Конфуцийшілдік, буддизм және даосизм тәуелсіз және өзара үйлесімді ілімдер. Бірте-бірте осы үш ілім Қытай мәдениетінің негізіне айналды. Бұл үдеріс ХІХ ғасырдың аяғы мен ХХ ғасырдың басына дейін жалғасты. Қытай Коммунистік партиясының басшылығы партияға стратегиялық миссияны жүктеді: Қытай мәдениетін алға жылжыту және Қытай мәдениетіне негізделген социалистік мемлекет құру (ҚКП 12-ші Орталық Комитетінің 6-пленумы). Дәстүрлі қытай мәдениетінің ұзақ тарихында конфуцийшілдік экономикалық салада сәтті қолданылды, онда ол бірегей конфуцийшілдік мәдениетті жасады. Дәстүрлі қытай мәдениетінің ұзақ тарихында конфуцийшілдік экономикалық салада сәтті қолданылды, онда ол ерекше Конфуций мәдениетін қалыптастырды. Конфуцийшілдіктің құндылықтары мен моральдық принциптері қытайлық Конфуций саудагерлерінің күнделікті іс-әрекеттерінде, іскерлік қатынастарында және өмірінде өзінің ерекше мәдени моделін құра отырып, ойлау тәсілі мен өмір сүру ережелерін көрсетуде [11].

Зерттеу нәтижелері және талқылау

Конфуцийшілдік бизнес ұғымы конфуцизмді ұстанатын және оның принциптерін коммерциялық қызметте қолданатын саудагерлерге қатысты. Конфуцийшілдік бизнес рухы -бұл ұзақ мерзімді іскерлік қызметте қалыптасқан іскерлік мәдениеттің ерекше рухы. Қазіргі заманғы корпоративтік мәдениетті қалыптастыру кезінде конфуцийшілдік бизнес-ойдың мәнін қазіргі заманғы кәсіпорындардың мәдениеті болу үшін пайдалануға болады және бұл оны осы кәсіпорындардың құнды меншігіне айналдырады. Саудагердің ерекше түрі-конфуцийшілдік іскерлік ойлау қабілеті бар саудагерлер конфуцизмнің таралуымен және тауарлық экономиканың дамуына өзінің әсерін тигізіп, конфуцийшілдік іскерлік рухын қалыптастырды. Бұл рух протестанттық этика негізінде құрылған батыстық, еврей және араб стилінен ерекшелінеді. Қытай феномені-конфуцийшілдік пен тауарлық экономикалық құқықтың органикалық үйлесімі. «Бизнес жасау» – бұл ізгілікке назар аударатын, әділдікті өз іс-әрекетінің негізі ретінде қабылдайтын, әріптестері мен қызметшілеріне мейірімділікпен қарайтын және айналасындағылардың бәрін бейбітшілікке толы ететін адам болу сияқты. Қарым-қатынастың қолайлы атмосферасы айналадағы адамдарға және іскерлік қатынастардағы серіктестерге шынайылықпен қарауды талап етеді. Конфуций саудагерлерінің рухы-Қытайда құрылған құнды іскерлік мәдениет. Дәстүрлі конфуцийшілдік көпестер мәдениеті пайда, конфуцийшілдік адалдық пен патриотизм принциптерінен тұрады.

Жоғарыда айтылғандарға байланысты конфуцийшілдік нормалардың, этика мен құндылықтардың конфуцийшілдік бизнес тұжырымдамасында белсенді түрде көрінуі заңды: «Бизнес әлі қалыптаса қойған жоқ, бірақ жауапкершілік пен адалдық қазірдің өзінде бар». Тәжірибе көрсеткендей, алыпсатарлар мен лайықты кәсіпкерлер арасындағы ең үлкен айырмашылық олардың пайда мен әділдікке деген көзқарасы болып табылады. Бұған мысал ретінде «Руи Исианг» компаниясы – жаңа қытай (жапон агрессиясынан) азат етілгенге дейін жібек бизнесінің танымал ірі бірлескен кәсіпорны болып табылады. «Руи Исианг» компаниясын конфуцийшілдік көпестердің ұрпақтары құрған. Компанияның негізін қалау кезеңінде оның бас директоры Мэн Луочуан кәсіпорынды басқарудағы конфуцийшілдік

принциптерді ілгерілетуді жақтады: «мүдделерді мейірімділік пен әділеттілікпен шетке қою». Корпорация басшысы Руи Йисян бұл идеяны қолданып, корпоративтік басқаруды жетілдірді. Компания басшыларының айтуынша, бұл кәсіпті енгізу, әрине, өте шешуші және қатаң шараларды қажет етті, бірақ бұл қоғам мүддесін көрсетеді және ұлттық мүддеге қызмет етеді. Бұл, олар ойлағандай, кәсіпорындар мен кәсіпкерлердің шынайы мәңгілік құндылығы. Егер біреу іскерлік этиканы бұзса, адамдарға зиян келтірсе және қоғам мен халық үшін қолайсыз істер жасаса, олар осындай істер үшін жазаланады. Сондықтан әр сөз, әр қозғалыс, әр бастама – мұның бәрі адамдарға пайда әкелуге, клиенттердің әртүрлі қажеттіліктерін қалай қанағаттандыруға бағытталған. «Руи Исианг» әрқашан дәстүрлі іскерлік этиканы ұстанды, бұл оған феодалдық компрадорлар мен шетелдік капиталдың езгісіне төтеп беруге мүмкіндік берді.

Ал конфуцийлік адалдық пен патриотизм қағидаты корпоративтік бірлікті нығайтуға көмектеседі. Конфуцийшілдік – Қытай тарихындағы ең ықпалды мәдени сенім. Кәсіпкерлердің мінез-құлқын, шешімдерін және бизнестің тиімділігін қалыптастырудағы мәдени сенімдерінің маңыздылығы көптен бері айтылып келеді [7]. Ел көптеген шағын отбасылардан тұрады. Бұл кішкентай отбасыларсыз ел құру мүмкін емес.[16] Елге деген сүйіспеншілік оның кішкентай отбасына деген сүйіспеншілікті де білдіреді. Ел өркендеген кезде ғана біз және

біздің отбасымыз бақытты, әрі сау бола аламыз [8]. Ауыр, терең ұлттық дағдарыс пайда болған сәтте көптеген қытайлық кәсіпкерлер әрекетке кірісіп, бұл кезеңді жаңа мүмкіндіктерге пайдаланады. Олар ең алдымен конфуцийшілдікпен қорғалған ұлттық рухты көтеруге бағытталған. Осының бәрі қытайлық кәсіпкерлерге өздерінің қытайлық екенін есіне түсіреді, шабыттандырады. Барлық кәсіпорындар ұлттық, нақты елдерге жататындықтан, кәсіпкерлер сәйкесінше белгілі бір елдердің азаматтары болып табылады, ал корпоративтік мәдениет ұлттық болып табылады. Трансұлттық корпорациялар кез келген елде гүлденеді, бірақ бұл компания әрқашан белгілі бір елдің меншігінде болады.[9] Елдің имиджі мен даму деңгейі компанияның халықаралық нарықтағы жағдайына әсер етеді. Қытайдан келген әйгілі халықаралық бизнесмендердің бірі Чен Цзяген корпоративтік басқаруда «әдептілік» қағидатын бірінші орынға қойды. Чен Цзяген үшін адалдық ұғымы «өз еліне адалдық пен қоғамға адал қызмет ету» ұғымымен пара-пар. Ол «кәсіпорын ұлттық экономиканы жандандыру үшін жауапкершілікті өз мойнына алуы керек» деп бірнеше рет атап өтті. Корпоративтік құндылықтар биліктің бағыты мен қайнар көзі болып табылады. Чэнь Цзягэн кәсіпорындарының «адалдығы мен патриотизмі» корпоративтік құндылық ретінде қалың жұртшылық тарапынан жоғары баға мен қолдау алды. Оның кәсіпорындарының әлеуметтік әсері ел ішінде де, шетелде де белгілі болды, ал өнімді сату айтарлықтай өсті.

Фирмалардағы конфуцийлік ерекшеліктер және олардың артықшылықтары мен кемшіліктері

Ерекшеліктер	Артықшылықтары	Кемшіліктері
Отбасылық бизнес	Икемділік, асимметриялық ақпарат, сенімділік, артық жұмыс істейтін отбасы мүшелері үшін төмен шығындар	Кәсіби басқару тәжірибесінің болмауы, отбасындағы мүдделер қақтығыстары
Отбасылық атмосфера	достық атмосферасы	жеке өмірі мен жұмыс арасында нақты айырмашылық жоқ
Патерналистік көшбасшылық	Қонақжай атмосфера	Пікірлерден бас тарту
Орталықтандырылған және жоғарыдан төмен шешім қабылдау	Жылдам	Шешімдерге қарсы шығу қиын
Айқын қарым-қатынас стилі	Икемді	Шатасу туғызу
Конфуцийдің еңбек этикасы	жоғары өнімділік және жақсы бірлескен күш-жігер	шығармашылыққа кедергі келтіруі мүмкін
Білім беру және үздіксіз оқыту	Өзгерістерге бейімделу; білім қорын молайту	Көп уақыт алады
Әлсіз басқару	Икемді	шатасу және тиімсіздік
Гуаньси	сенім, төмен транзакция құны, ортақ ақпарат	сыбайлас жемқорлық пен фаворитизмге, төмен ашықтыққа әкелуі мүмкін

Қытайлық корпоративтік мәдениет: Haier компаниясының мысалы

1920 жылдары Қытайдың ішкі нарығын қолдау үшін Циндао тоңазытқыш фабрикасы салынды. 1949 жылғы Қытай төңкерісінен кейін зауыт ұлттандырылып, мемлекеттік кәсіпорынға айналды. 1980 жылға қарай зауыт 1 миллион 400 мың юаннан астам қарызға батып, қираған инфрақұрылым, әлсіз басқару және сапаны бақылаудың жоқтығынан зардап шекті. Өндіріс көлемі азайып, айына 80 тоңазытқыштан аспайтын тауар жасалып шығарылатын болды. Зауыт жабылып қалудың алдында тұрған еді.[5]

1979 жылы «Реформа және ашықтық саясаттың» басталуымен ҚХР-да батыстық серіктестермен бірлескен кәсіпорындар қалыптаса бастады. Германиядағы ең ірі тұрмыстық техника өндіруші Liebherr Қытай нарығына қызығушылық танытып, Циндаодағы зауытқа тоңазытқыштар өндіруге арналған технологиялар мен жабдықтарды сатқан болатын. 1984 жылы Haier компаниясының бас директоры жас Чжан Жуйминь шығынға ұшыраған компанияны қолға алу керектігін түсінді, компанияның корпоративтік мәдениеті мен философиясының маңыздылығы туралы қағиданы алға тартып, сол арқылы Қытайдың іскер ортасындағы корпоративтік мәдениеттің дамуына серпін берді. 20 жылдан астам уақыт бойы Haier үздіксіз зерттеулер мен әзірлемелер арқылы өзінің бірегей корпоративтік мәдениет жүйесін қалыптастырды.[15]

Чжан Жуйминь өзін қазіргі заманғы конфуцийшіл кәсіпкер – жушан деп санайды, яғни ең жоғарғы ізгі қасиеттерге ие асыл ерлердің үлгісі болып табылады. Олар белгілі бір мінез-құлық кодексын ұстанады. Кәсіпкер заң аясында жұмыс істеген кезде де құқықтық нормаларды ұстану Конфуций мен басқа да ежелгі данышпандардың этикалық қағидаларын сақтаумен ұштасуы керек деп есептейді. Гонконгтық мультимиллионер Тан Энкай, Азияның оңтүстік-шығыс мұнай магнаты Тан Ю, Сингапур президенті Ли Куан Ю өздерін жушанбыз деп есептеді, олардың арасында Чжан Жуйминь де бар. «Haier» компаниясының корпоративтік мәдениеті – елдегі және шетелдегі мәдениеттің маңызды элементтерін түрлендіру арқылы басқарудағы үздіксіз инновацияның нәтижесі.[12]

«Концентристік теорияға» сәйкес «Haier» мәдениетінің құрамы үш деңгейге бөлінеді:

1. Рухани мәдениет. Бұл корпоративтік мәдениеттің бүкіл жүйесіндегі мәдени құбылыстың тереңірек деңгейі. Haier мәдениетінде

бұл қабат концептуалды қабат деп те аталады. Ол центрлік шеңбердің ең ішкі қабатында орналасқан. Оның негізгі материалы – құндылықтар. «Haier» рухани-мәдени қабаттары негізінен үш аспектіні қамтиды: «Haier» философиясы, «Haier» рухы және «Haier» мақсаты.

2. Кәсіпорынның көшбасшылық жүйесін, корпоративтік ұйымды және кәсіпорынды басқару жүйесін қамтитын институционалдық мәдениет.

3. Материалдық мәдениет қабаты. Материалдық қабатқа негізінен кәсіпорынның ішкі көрінісі, жұмыс киімдері, мәдени және спорттық шаралар, өнімдер мен қызметтер кіреді.

Haier мәдениетінің жоғарыда аталған компоненттері үздіксіз бір-бірімен өзара әрекеттесіп, корпоративтік мәдениеттің ортақ мазмұнын құрайды. Корпоративтік рух компанияның материалдық және институционалдық қабаттарының идеологиялық негізін жасайды. Ли Цзехуо өзінің «Ежелгі Қытай идеологиясы» кітабында «Халық – ең жоғары құндылық, одан кейін жер мен нан» деп жазды. Қытайдың конфуций ілімінде бұл пікір гуманизмнің көрінісі ретінде түсіндіріледі. Бірақ сонымен бірге иерархияның әрбір өкілі белгілі бір жауапкершілікті өз мойнына алуы керек. Бұл Haier рухының және оның институционалдық мәдениетінің өзегі. «Haier» әрқашан адамды бәрінен жоғары қояды. Чжан Жуйминь қызметкерлердің сапасы компанияның табысты болуының негізі деп санайды. Сол себепті компанияда ай сайын сайлау науқандарын өткізіліп, сол арқылы әрбір қызметкердің өзін-өзі бағалауын көтермелейді. Haier адалдық мәдениеті сенімге ұмтылу және беделге үлкен көңіл бөлу конфуций мәдениетінің маңызды ерекшелігі болып табылады, себебі Конфуцийдің өзі сенімнің маңыздылығын атап өткен. Кәсіпорын мәдениетін дамыту процесінде адалдық пен жақсы беделдің арқасында Haier нарықта жоғары орындарға ие болды. «Haier» басты ұрандарының бірі: шынайылық – мәңгілікке. Haier компаниясының «шынайылық» мәдениеті көптеген жас компанияларға үлгі болды.

Мысал ретінде, 1985 жылдың сәуір айында Чжан Жуйминьге Haier тоңазытқышының сапасы туралы пайдаланушыдан келіп түскен шағымды алуға болады. Чжан Жуйминь қоймаға өзі барып, 400-ден астам тоңазытқышты тексерді. Тексеру нәтижесінде 76 тоңазытқыштың сапаға сай келмейтіндігі анықталды. Сол сәтте Чжан Жуйминь қолына балға алып, бір тоңазытқышты тасталқаны шыққанша соқты да, сосын өнім сапа-

сы үшін балғаны жауапты адамға беріп, қалған тоңазытқыштарды жоюды тапсырды. Осы мысалға сүйене отырып, біз Чжан Жуйминнің конфуцийлік адалдық принципіне сүйенгенін байқасақ болады, себебі ол әр тауардың сапаға сай болғандығын қалады және тауардың сапасыз болмауы үшін әр жұмыскерге ар-ождандарымен жұмыс істендер деген болатын.

Корпоративтік мәдениетті қалыптастыру кәсіпорын үшін өте маңызды. Чжан Жуймин жас кезінде қытайдың көне әдеби шығармаларын көп оқып, бірте-бірте өзіндік философиясын қалыптастырды. Ол жаңа идеялар адамдардың мінез-құлқын өзгертіп, дамуға көбірек мүмкіндіктер туғызады деп есептейді. Чжан Жуймин батыстың озық менеджмент тұжырымдамаларына негізделген және компанияны дамыту үшін ұлттық құндылықтарды пайдаланды.

Қорытынды

Авторлар Қытайдың дәстүрлі мәдениетінің идеологиялық принциптері мен мәдени коннотациясы қазіргі Қытай корпоративтік мәдениетінің рухани құрамдас бөлігінің негізі болып табы-

лады деген қорытындыға келеді. Қытайдың дәстүрлі мәдениетінің тарихи жолы 5000 жылды құрайды және Қытай халқының қазынасы болып қала береді. Егер кәсіпорын бұрынғы тарихи мәдени тәжірибені толық игеріп, оны заманауи талаптармен және шығармашылықпен пайдалана білсе, оның корпоративтік мәдениеті инновацияға негізделген қалыптасады, ынтымақтастық пен келісім рухын игереді, бұл кәсіпорынның қатаң нарықтық бәсекелестікке төтеп беруіне көмектеседі. Корпоративтік мәдениет – кәсіпорынның жаны және оның дамуының саркылмас қозғаушы күші.

Корпоративтік мәдениеттің негізгі белгілерінің бірі ретінде мәдениеттің жеке элементтері өзінің даму деңгейі, бағыты, идеясы, мақсаты, міндеттері, мақсатқа жету әдістері бойынша бір-біріне сәйкес келетін ұйымның үйлесімділігі деп атауға болады. Іс жүзінде корпоративтік мәдениет ұйымға тән құндылықтар, кәсіпкерлікті жүргізудің жалпы принциптері, ұйымның дәстүрінде және оның өмір сүру ерекшеліктерінде, тұлғааралық қатынастардың және кадрлық саясаттың нақты нормаларында көрініс табады.

Әдебиеттер

- 邓小平文选 (第3卷). 北京: 人民出版社, 1993. 418页. (Дэн Сяопин. Тандаулылар. Т. 3. Пекин: Халық баспасы, 1993. 418 б.)
- 王述祖. 经济全球化与文化全球化. 北京: 中国时政经济出版社, 2006. 176页. (Ван Шузу. Экономикалық жаһандану және мәдени жаһандану. Пекин: Қытайдың саяси және экономикалық баспасы, 2006. 176 б.)
- 石伟. 组织文化. 上海: 复旦上海财经大学出版社 2010.09. 第二版. 252页. (Ши Вэй. Ұйымдастырушылық мәдениет. Шанхай: Шанхай Фудан қаржы және экономикалық университеті, қыркүйек 2010. 352 б.)
- 诸子百家 // 百度百科 (Жүз философ) // Энциклопедия Baidu. URL: <https://baike.baidu.com/item/%E8%AF%B8%E5%AD%90%E7%99%BE%E5%AE%B6/16808?fr=aladdin>
- Ху Юн, Хао Ячжоу. Эволюция Haier. От убыточного завода до глобальной суперплатформы. – М.: МИФ, 2019. – 224 с. ISBN: 978-5-00117-812-5.
- Корпоративная культура: Теория және практика / В. А. Спивак. – СПб., 2001. – 345 с.
- Zapalska, A.M., & Edwards, W. (2001). Chinese Entrepreneurship in a Cultural and Economic Perspective. *Journal of Small Business Management*, 39, 286 – 292. DOI:10.1111/0447-2778.00026
- Wei Yu, Keying Zhu, Huiqin Huang, Teklay Belayneshb. Does confucianism influence corporate earnings management? *Research in International Business and Finance*. Volume 56, April 2021, <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2021.101390>
- Paul C.Y. Liu, Ruizhi Yuan, Jun Luo, M.S. Balaji. Evolution of B2B relationship stages in China: A study of Confucianism philosophy. *Industrial Marketing Management*, Volume 96, July 2021, Pages 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2021.04.008>
- Лю Лисянь. Три учения: конфуцианство, буддизм и даосизм // Реализм. – 2012. – С. 58–63.
- Кобзев А.И. Философия и духовная культура Китая // Духовная культура Китая: энциклопедия: в 5 т. Т. 1: Философия / ред. М.Л. Титаренко, А.И. Кобзев, А.Е. Лукьянов. – М., 2006. – С. 44-55.
- Ван Цзяньна, Джин Хун Чжан Жуймин и корпоративная культура Haier [Электронный ресурс] / URL: <http://www.doc88.com/p-2562370896955.html>
- Ли Цзеху.Ежелгі Қытай ой-пікірінің тарихы туралы. – М.: Хэфэй: Аньхой әдебиет және өнер баспасы, 2014. –б.65.
- Чжан Юньчжу, Ван Цин, Чжан Ю. Ресурсы корпоративной культуры. – М.: Пекин: Гаитянская пресса, 2010. – С. 8
- Ван Нацзян Чжан Руимин және Haier корпоративтік мәдениеті: Халықаралық сауда, 2014
- Mengyuan Chen, Jason Zezhong Xiao, Yang Zhao. Confucianism, successor choice, and firm performance in family firms: Evidence from China. *Journal of Corporate Finance*, Volume 69, August 2021, <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2021.102023>

浮石新作《中国式关系》上榜纽约时报畅销书//腾讯读书. (Пумзаның «Қытай стиліндегі қарым-қатынас» атты жаңа жұмысы New York Times бестселлер тізіміне енді//Tencent Reading.) [Электрондық ресурc] / URL: <http://book.qq.com/a/20110831/000051.htm>

References

- 邓小平文选 (第3卷). 北京: 人民出版社, 1993. 418页. (Djen Sjaopin. Таңдаулылар. Т. 3. Пекин: Халық баспасы, 1993. 418 б.)
- 王述祖. 经济全球化与文化全球化. 北京: 中国时政经济出版社, 2006. 176页. (Van Shuzu. Jekonomikalық zhahandanu zhөne mөdeni zhahandanu. Pekin: Kytajdың saјasi zhөne jekonomikalық baspasy, 2006. 176 б.)
- 石伟. 组织文化. 上海: 复旦上海财经大学出版社 2010.09. 第二版. 252页. (Shi Vjej. Yjymdastyrushyлық mөdeniet. Shanhaj: Shanhaj Fudan қарzhy zhane jekonomikalық universiteti, қыркүjek 2010. 352 б.)
- 诸子百家 // 百度百科 (Zhyz filosof) // Jenciklopedija Baidu. URL: <https://baike.baidu.com/item/%E8%AF%B8%E5%AD%A90%E7%99%BE%E5%AE%B6/16808?fr=aladdin>
- Hu Jun, Hao Jachzhou. Jevoljucija Haier. Ot ubytochnogo zavoda do global'noj superplatformy. M.: MIF, 2019. 224 s. ISBN: 978-5-00117-812-5.
- Korporativnaja kul'tura: Teorija zhөne praktika / V. A. Spivak – Peterburg, 2001. – 345 b.
- Zapalska, A.M., & Edwards, W. (2001). Chinese Entrepreneurship in a Cultural and Economic Perspective. Journal of Small Business Management, 39, 286 – 292. DOI:10.1111/0447-2778.00026
- Wei Yu, Keying Zhu, Huiqin Huang, Teklay Belayneshb. Does confucianism influence corporate earnings management? Research in International Business and Finance. Volume 56, April 2021, <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2021.101390>
- Paul C.Y. Liu, Ruizhi Yuan, Jun Luo, M.S. Balaji. Evolution of B2B relationship stages in China: A study of Confucianism philosophy. Industrial Marketing Management, Volume 96, July 2021, Pages 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2021.04.008>
- Lju Lisjan?. Tri uchenija: konfucianstvo, buddizm i daosizm // Realizm. 2012, 58-63 b.
- Kobzev A.I. Filosofija i duhovnaja kul'tura Kitaja // Duhovnaja kul'tura Kitaja : jenciklopedija : v 5 t. T. 1: Filosofija / red. M.L. Titarenko, A.I. Kobzev, A.E. Luk'janov. M., 2006, 44–55 b.
- Van Czjan'na, Dzhin Hun Chzhan Zhujmin' i korporativnaja kul'tura Haier [Jelektronnyj resurs] / URL: <http://www.doc88.com/p-2562370896955.html>
- Li Czehu Ezhelgi Kytaj oj-pikiriniң tarihy turaly -M: Hjejfej: An'hoj әdebiet zhөne өner baspasy, 2014. –b.65.
- Chzhan Jun'chzhu, Van Cin, Chzhan Ju. Resursy korporativnoj kul'tury -M: Pekin: Gaitjanskaja pressa, 2010. –b.8
- Van Naczjan Chzhan Ruimin zhөne Haier korporativtik mөdenieti: Halықаралық sauda, 2014
- Mengyuan Chen, Jason Zezhong Xiao, Yang Zhao. Confucianism, successor choice, and firm performance in family firms: Evidence from China. Journal of Corporate Finance, Volume 69, August 2021, <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2021.102023>
- 浮石新作《中国式关系》上榜纽约时报畅销书//腾讯读书. (Пумзаның «Қытай стиліндегі қарым-қатынас» атты жаңа жұмысы New York Times бестселлер тізіміне енді//Tencent Reading.) [Электрондық ресурc] / URL: <http://book.qq.com/a/20110831/000051.htm>

Бұл зерттеу Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым комитетімен қаржыландырылған (Грант No. AP14972668).