

СОЦИОЛОГИЯ В КИТАЕ

DOI: 10.24290/1029-3736-2023-29-1-219-232

РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ НОРМ И ТРАДИЦИЙ В ФУНКЦИОНИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ КИТАЙСКИХ КОМПАНИЙ)

Чжао Юньхуэй, асп. кафедры современной социологии социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, Ленинские горы, 1, стр. 33, г. Москва, Российская Федерация, 119234

В статье изучается роль социальных норм и культурных традиций в реализации социального управленческого механизма на китайских предприятиях. Автор раскрывает особенности социологического подхода к изучению механизмов управления, проводится анализ культурных ценностей и традиций, а также общественных норм, способных повлиять на формирование социального механизма управления на предприятии, проведено эмпирическое исследование на тему влияния социальных норм и традиций на процесс управления предприятием. В результате выявлено, что социальные нормы и традиции играют важную роль в механизме социального управления предприятием. Сделан вывод, что учет культурных ценностей конфуцианства, даосизма, легизма и моизма позволяет сделать управление предприятием более разумным, что ведет к повышению эффективности деятельности сотрудников и предприятия в целом. Дальнейшие исследования могут быть посвящены изучению особенностей социального управления в китайских компаниях.

Ключевые слова: социальный механизм управления, социальные нормы, традиции, китайские компании, конфуцианство, даосизм, легизм, моизм.

THE ROLE OF SOCIAL NORMS AND TRADITIONS IN THE CHINESE ENTERPRISE SOCIAL MANAGEMENT MECHANISM FUNCTIONING

Zhao Yunhui, Postgraduate Student of the Department of Modern Sociology, Faculty of Sociology, Lomonosov Moscow State University, Leninskie gory, 1, building 33, Moscow, Russian Federation, 119234, e-mail: modernsoc@socio.msu.ru

* **Чжао Юньхуэй**, e-mail: modernsoc@socio.msu.ru

The article examines the role of social norms and cultural traditions in the implementation of the social management mechanism in Chinese enterprises. The article reveals the features of a sociological approach to the study of management mechanisms, analyzes cultural values and traditions, as well as social norms that can influence the formation of a social management mechanism in an enterprise, an empirical study (n=152) of the influence of social norms and traditions on the enterprise management process. As a result, it was revealed that social norms and traditions play an important role in the mechanism of social management of an enterprise. It is concluded that considering the cultural values of Confucianism, Taoism, Legalism and Mohism makes it possible to make enterprise management more reasonable, which leads to an increase in the efficiency of employees and the enterprise as a whole. Further research may be devoted to studying the features of social management in Chinese companies.

Keywords: social management mechanism, social norms, traditions, Chinese companies, Confucianism, Taoism, Legalism, Mohism.

В последние десятилетия социология расширяет поле применения своих инструментов и распространяется на различные сферы жизнедеятельности человека. Поскольку процесс управления на предприятии абсолютно связан с человеческим фактором, а предприятия — есть отдельная социальная система, в которой процесс управления, пожалуй, играет базовую роль вне зависимости от формы и вида деятельности, в прошлом веке управление вошло в исследовательскую область социологической науки и прочно закрепилось в качестве дисциплины социологии управления.

Одним из наименее изученных вопросов в социологии управления является вопрос о социальных механизмах управления. В то же время, особенности механизма определяют закономерности процесса управления, от них во многом зависят результаты управления. Анализ примеров управленческой практики на конкретных китайских мероприятиях, оформленный автором в самостоятельное исследование, позволяет углубиться в особенности формирования социального механизма управления, а также рассмотреть влияние такого важного фактора социальной среды предприятий как социальные нормы и культурные традиции.

Цель исследования — выявить влияние социальных норм и традиций на функционирование социального механизма управления китайских предприятий. Задачи, поставленные в соответствии с обозначенной целью, состояли в том, чтобы:

- раскрыть особенности социологического подхода к изучению механизмов управления;
- провести анализ культурных ценностей и традиций, а также общественных норм, которые способны влиять на формирование социального механизма управления на предприятии;

– провести эмпирическое исследование с целью доказать, как китайские сотрудники воспринимают необходимость учета социальных норм и традиций в процессе управления предприятием.

В качестве гипотезы исследования выступает положение о том, что социальные нормы и традиции играют важную роль в социальной механизме управления предприятием в современном Китае.

В основе социального управления предприятием лежит идея о повышении эффективности деятельности компании за счет улучшения качества трудовой жизни работников, в особенности его социальных аспектов. Удовлетворение потребностей сотрудников выступает одним из ключевых ориентиров в социальной концепции управления и приверженность компаний такому подходу делает необходимым более глубокое изучение социальных механизмов управления в компании.

Социология управления рассматривает организацию как “социальное образование, ориентированное на достижение определенной цели путем рационального использования материальных и человеческих ресурсов с применением определенных принципов, функций и механизмов управления”¹. Механизмы управленческого влияния лежат в основе процесса управления любой организацией.

Управление — социальный процесс целесообразного воздействия на управляемую систему, в основе которого лежат механизмы управленческого влияния². Механизмы социального управления организацией относятся к системе регуляторов организационного поведения и являются неотъемлемым элементом организации как социальной системы³.

Социальные механизм управления — это совокупность средств, способов и методов управленческого воздействия⁴. Данное определение достаточно широкое, и более узким на наш взгляд будет детализация элементов социального механизма при его категоризации. Иными словами, социальным механизмом управления являются социальные технологии, социальные ресурсы и стратегии, которые связаны между собой и могут функционировать исключительно в единстве за счет наличия организационной системы управления.

¹ Иванов С.Ю., Иванова Д.В. Социальное управление в организациях. М., 2017.

² Полушкина Т.М. Социология управления / Под ред. Т.М. Полушкиной. М., 2018. С. 14.

³ Иванов С.Ю., Иванова Д.В. Указ. соч.

⁴ Данакин Н.С., Деева Н.Н. Механизм социального управления: концептуальный анализ // Социально-гуманитарные знания. 2012. № 8. С. 48–54.

В основе реализации механизма управления лежат социальные технологии. Кроме этого, функционирование социального механизма управления имеет связь с использованием социальных ресурсов. Под социальными ресурсами в научной литературе понимаются ресурсы, которые выражают социальное состояние и взаимодействие субъектов рынка труда. Стратегия, как составляющее социального механизма управления, представляет собой долгосрочную модель действий по управлению, которые направлены на достижение определенных задач и целей. Организационная система управления, которая объединяет все элементы социального управления в единый механизм, представляет собой набор структур и функций, которые координируют между собой с целью выполнения некоторых задач⁵.

Социальный механизм управления в некоторых организациях, обычно в малых, совпадает с границами самой организации. В более крупных он может быть частью организации, существуя в скрытой “латентной” форме⁶.

В своей эволюции теоретическое осмысление социального механизма управления прошло путь от кибернетического описания к модели социолога Т. Парсонса, и в дальнейшем к трехчастной модели, представляющей социальный механизм управления как совокупность объекта управления, механизма текущего управления и механизмы выживания и развития. Именно механизм выживания и развития является ведущим и главным в решении различных организационных проблем. Он распознает ординарные и неординарные проблемы, среди которых неординарные требуют внедрения специальных мероприятий. Среди неординарных проблем может быть выделено отклонение каких-либо действий и решений в организации от ценностей и норм культуры сотрудников. В связи с этим, в социальном механизме управления должны учитываться социальные нормы и культурные традиции сотрудников.

Социальные нормы и традиции являются частью более широкого понятия культуры⁷. Они выполняют регулирующую функцию в любом обществе.

Социальные нормы являются мощной силой в организациях⁸. Они определяют правила поведения людей, соблюдение которых контролируется за счет социальных поощрений и наказаний. Нор-

⁵ Там же.

⁶ Франчук В.И. Основы общей теории социального управления. М., 2000.

⁷ Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. М., 2005. С. 167.

⁸ Dannels J., Miller D. Social norms in organizations // Oxford Research Encyclopedia of Business and Management. URL: <https://oxfordre.com/business/view/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-139>

мы — это неофициальные правила поведения людей. Они зависят от культуры, в которой они существуют, а также от этнической принадлежности, пола, возраста, социального статуса и др. Как правило, социальные нормы негласны, но о них имеют представление абсолютно все члены общества, они направлены на регулирование общественных отношений⁹. Также могут быть и прямые нормы, когда правила поведения конкретно оглашаются.

Социальные нормы идут рука об руку с общественными организациями — они необходимы и развиваются органично. Восприятие и принятие норм может быть как осознанным, так и бессознательным. Многие нормы усваиваются в раннем детстве, и в дальнейшем на протяжении всей жизни человек может придерживаться их, в то же время приобретая новые. Когда человек вступает в конфликт с нормами, возможны депрессии, беспокойство, повышенный стресс, не исключены случаи усиления стыда и стигмы. В связи с этим, нормы могут эффективно использоваться в управлении поведением сотрудников.

Традиции представляют собой ценности и отношения, существующие в обществе, характеризующиеся стабильностью и воспроизводимостью, длительностью и устойчивостью существования, определяющие смысл жизни человека¹⁰. В традициях закрепляются “сложившиеся и зарекомендовавшие себя формы общественных отношений в образе жизни людей”¹¹.

Таким образом, социальные нормы и традиции являются частью культуры и выполняют регулирующую функцию в процессе управления предприятием. Это специфическая часть социального механизма управления, поскольку в разных обществах и культурах могут быть различные социальные нормы и традиции. Так или иначе, обращение к ним в процессе управления может позволить решить неординарные проблемы, возникающие в организации, как социальной системе.

Основные ценности традиционной китайской культуры оказывают глубокое влияние на поведение, мышление и познание людей¹². Китайская традиционная культура передавалась из поколения в по-

⁹ Рыжова Е.В., Курышова Л.А. Социальные нормы и их роль в обществе. URL: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018002923?ysclid=laazflyqxn742465448>

¹⁰ Лавринова Н.Н., Чеботарев С.А., Кожевникова Т.М. Социальные функции духовно-нравственных традиций в культуре // Неофилология. 2022. № 1. С. 179–192.

¹¹ Соколов А.И. Социально-регулятивная миссия обычаев и традиций // Вестник ЧГУ. 2008. № 1. С. 112–121.

¹² Чжун Хай. О практическом значении традиционной китайской культуры в улучшении способности управления предприятием // Управление и технологии малых и средних предприятий. 2021. № 6. С. 89–91.

коление на протяжении тысячелетий и объединила такие учения, как конфуцианство, даосизм и другие¹³.

В силу исторических факторов методы управления предприятием в Китае на протяжении длительного времени находились под сильным влиянием западных идей управления¹⁴. В “погоне” за всесторонней вестернизацией, ценности традиционной китайской культуры игнорировались и не учитывались в социальном механизме управления. Тем не менее, в китайской традиционной культуре существует множество идей и стратегий управления, которые позволяют сделать деятельность современных предприятий более эффективной. Эти идеи могут быть использованы современными предприятиями, что позволит предприятиям повысить уровень своего управления, достичь более высокой конкурентоспособности за счет рациональности социального механизма управления. Более того, китайская традиционная культура уделяет больше внимания устойчивому развитию, что более значимо для управления современными предприятиями.

Как известно, основные социальные нормы и традиции в китайском обществе исходят из конфуцианства, даосизма, моистских ценностей, легизма.

В основе **конфуцианства** (основатель Конфуций) лежат идеи о важности ориентированности на людей и гармонии. Как один из важных компонентов традиционной китайской культуры, конфуцианская мысль управления, представленная Конфуцием, имеет далеко идущее влияние и распространяется на социальный механизм управления в различных китайских компаниях¹⁵. Это проявляется, на наш взгляд, в следующих аспектах.

Во-первых, в процессе рассмотрения применения идеи “ориентированности на людей” следует рассмотреть “благожелательность”, т.е. ядро теории любви к другим, и принять метод “образования без различия” (т.е. будь то бедные, богатые — все могут получить образование). В то же время необходимо обратить внимание на содержание норм и правил этикета, что также играет важную роль в социальном механизме управления.

В настоящее время многие китайские компании придерживаются этого конфуцианского принципа. Например, Чжан Жуйминь,

¹³ Юань Хуамей. Исследование слияния традиционной культуры и современных идей управления предприятием // Китайский рынок. 2020. № 35. С. 83–84.

¹⁴ Цзян Юйси. Применение традиционной китайской культуры в управлении предприятием // Сицзюй Чжицзя. 2020. № 19. С. 210–211.

¹⁵ Хуан Син. Исследование использования китайской традиционной культуры в управлении предприятием // Эпоха благ. 2020. № 1. С. 42–43.

президент Haier Group, отметил, что для оживления предприятия в первую очередь необходимо оживить людей, а человеческие ресурсы являются наиболее ценными ресурсами предприятия. Поэтому нужно в полной мере раскрыть потенциальные способности каждого, позволить каждому ежедневно чувствовать конкурентное давление со стороны предприятия и рынка и иметь возможность преобразовать давление в движущую силу конкуренции, что позволит достичь устойчивого развития компании. Именно под господством этой концепции Haier Group реализует механизм занятости “каждый — талант”. В нем указывается, что ответственность менеджеров состоит в том, чтобы создать пространство инноваций для каждого сотрудника, чтобы каждый сотрудник мог стать автономной стратегической бизнес-единицей¹⁶.

Во-вторых, под влиянием идеи “гармония важнее всего” возможно обеспечение теоретической поддержки реализации таких целей развития, как гармония между людьми и между людьми и природой. Что касается самого управления предприятием, то существует неотъемлемое противоречие между предприятиями и работниками, потому что цель предприятий через управление состоит в том, повысить эффективность работы сотрудников и повысить эффективность производства предприятий, что незримо улучшит сотрудников. Однако, если применить “гармоничную” идею в управлении предприятием, это противоречие может быть эффективно разрешено, что требует от менеджеров предприятия мыслить с другой позиции, найти идеальное соответствие между интересами предприятия и сотрудников в процессе управления и добиться беспроблемной ситуации для предприятия и сотрудников за счет инновационных методов управления, систем поощрения¹⁷.

Следовательно, конфуцианские идеи лежат в основе традиционной китайской культуры, а поэтому они в большинстве случаев учитываются в китайских предприятиях при функционировании социального механизма управления.

Даосизм был впервые резюмирован древнекитайским философом Лао-цзы (VI–V вв. до н.э.). Его основная идея — “управление бездействием” (*увэй*). “Увэй”, предложенный даосизмом, относится к следованию естественному закону развития всех вещей, не изменяя

¹⁶ Бао Юйчэн. Положительное влияние традиционных культурных представлений Китая на управление современным предприятием // Китайский рынок. 2017. № 28. С. 162–164.

¹⁷ Бао Юйчэн. Положительное влияние традиционных культурных представлений Китая на управление современным предприятием // Китайский рынок. 2017. № 28. С. 162–164.

его насильственно и позволяя ему развиваться естественным образом в свободной среде, чтобы позволить самосовершенствоваться. “Бездействие” — это метод, а “управление” — цель предприятия. Эти тезисы были обоснованы в трактате “Дао дэ цзин”.

Чтобы “ничего не делать”, предприятиям необходимо уловить подходящий масштаб и знать, что можно сделать без действий, а что нельзя. Это служит целям делегирования полномочий управляющих работникам. То, с чем сотрудники могут справиться, должно передаваться им, чтобы тем самым они были поставлены в доминирующее положение. Уменьшение управляющего влияния на сотрудников позволит развивать инновационные способности, способствуя долгосрочному и устойчивому развитию предприятий.

Легизм (законническое учение) идет от ведущего идеолога древнекитайских легистов Хань Фэя (280–233 гг. до н.э.), автора “Хань Фэй-Цзы”, и основывается на идее того, что необходимо управлять страной по закону. После того, как закон обнародован, его необходимо проводить в жизнь, и даже император не может нарушить принятый закон. Что касается управления в соответствии с традицией легизма, то в нем управляющие субъекты разрабатывают честную и справедливую систему управления. Как только сотрудник нарушает систему управления, он должен быть наказан в соответствии с системой управления и не может быть освобожден от наказания из-за личности нарушителя, чтобы сохранить стабильность системы управления. Кроме того, человек, формирующий систему управления, должен быть справедливым и не может быть предвзятым по отношению к определенной стороне, иначе будет сложно убедить общественность.

Дискуссия о природе человека не прекращается с древних времен, среди них легисты, в их числе Гуан Чжун (725–645 гг. до н.э.), Ли Куэй (455–395 гг. до н.э.), полководец и политический деятель, автор трактата “У-цзы” У Ци (440–381 гг. до н.э.), государственный деятель и реформатор Шан Ян (390–338 гг. до н.э.), мыслитель Шэнь Бухай (385–337 гг. до н.э.), считают, что человеческая природа по своей природе зла, и каждому свойственно “использовать преимущества и избегать недостатков”. В соответствии с этой ценностью, компания обязана вознаграждать сотрудников, которые хорошо работают, и наказывать тех, кто работает не в полную силу. Только четкая система поощрений и наказаний способна эффективно стимулировать энтузиазм сотрудников.

Кроме того, легисты выступали за реформы, соответствующие времени. Они считают, что история движется вперед, и все законы и системы, которые были сформулированы, будут трансфор-

мироваться в условиях каждой эпохи. Поэтому предприятия также должны своевременно менять существующую систему управления в соответствии с различными ситуациями, а не следовать старым традициям и не знать, как адаптироваться.

Основные идеи *моистской* мысли (основоположник Мо Ди, известный также как Мо-цзы) включают в себя такие, как “всеобщая любовь и ненападение”, “спасительное употребление и погребение” и другие. В отношении предприятия это означает, что социальный механизм управления должен быть направлен на создание гибкой рабочей среды, в которой созданы условия для взаимной помощи сотрудников, снижена вероятность возникновения разногласий между ними, поддерживается гармоничная межличностная среда. Эти идеи обоснованы в трудах “Мо Цзы” (автор Мо Ди).

Мысль моистов о “почитании добродетельных” требует от предприятий уделять больше внимания человеческим ресурсам, независимо от их происхождения, до тех пор, пока у них есть способности, с ними будут обращаться на подходящих должностях. Потому что от количества и качества талантов зависит, сможет ли предприятие занять лидирующие позиции в условиях рыночной конкуренции.

Важной идеей моизма также является идея о всеобщем равенстве. На китайских предприятиях она находит отражение в объединении в коллективе сотрудников из разных регионов, с разным образованием, разными должностями, разными идеями и разными привычками, чтобы сотрудники могли понять цели и направление развития предприятия и работать вместе.

Таким образом, на социальное управление в китайских компаниях оказывают влияние социальные нормы и традиционные ценности конфуцианской, даосской, моистской, легистической культур. В результате теоретического анализа, наблюдения и анализа кейсов было обнаружено, что влияние этих норм и ценностей на социальный механизм управления проявляется в реализации идей *увэй*, “ориентированности на людей”, гармонии во всем и другие. Эти идеи требуют от управленческого субъекта предоставлять больше инициативы и свободы действий подчиненным сотрудникам, внедрять мероприятия, ориентируясь на людей (создание различных систем управления, внедрение методов управления, и внедрение управленческих мероприятий, должны быть ориентированы на работников),

С целью изучения влияния традиций и социальных норм на социальный механизм управления в китайских компаниях, автором было опрошено 152 человека. в возрасте от 26 до 38 лет, мужчин и

женщин, граждан Китая, которые являлись сотрудниками китайских предприятий (“First Automobile Corporation”, “Sinopec”, “Tencent Holdings Co., Ltd.”, “JD Group Co., Ltd.”, “Bank of China Limited”, “Vanke Enterprise Co., Ltd.”, “Ping An Insurance (Group) Co., Ltd.”) и вели трудовую деятельность не менее 1 года.

Опрос проводился с использованием платформы WJX в онлайн-формате (<https://www.wjx.cn/jq/44214853.aspx>). Для рассылки анкет использовалась социальная сеть WeChat. Опрос проводился в период с 30 сентября по 28 октября 2022 г.

Инструментом опроса выступила анкета, состоящая из 10 вопросов, таких как “Как много вы знаете о китайской традиционной культуре?”, “Как вы думаете, какое влияние оказывает традиционная китайская культура на управление современным предприятием?”, “Считаете ли вы, что сотрудники компании должны иметь традиционные китайские культурные представления?”, “Какие аспекты китайской традиционной культуры, по вашему мнению, используются в современном управлении предприятием?” и др. Анкета включала в себя как закрытые вопросы с одним вариантом ответа, так и закрытые вопросы с возможностью выбора нескольких вариантов ответов. После сбора ответов респондентов результаты опроса были обработаны с помощью инструментов MS Excel.

В результате опроса было выявлено, что 45% опрошенных полагают, что традиционная китайская культура оказывает очень сильное влияние на управление современным предприятием, 30 — сильное влияние, 15% — умеренное, т.е. в 75% опрошенных признают, что влияние ценностей традиционной культуры на социальный механизм управления предприятиями в Китае сильное, и только 10% опрошенных полагают, что социальные нормы и традиции не оказывают влияния на социальный механизм управления предприятием.

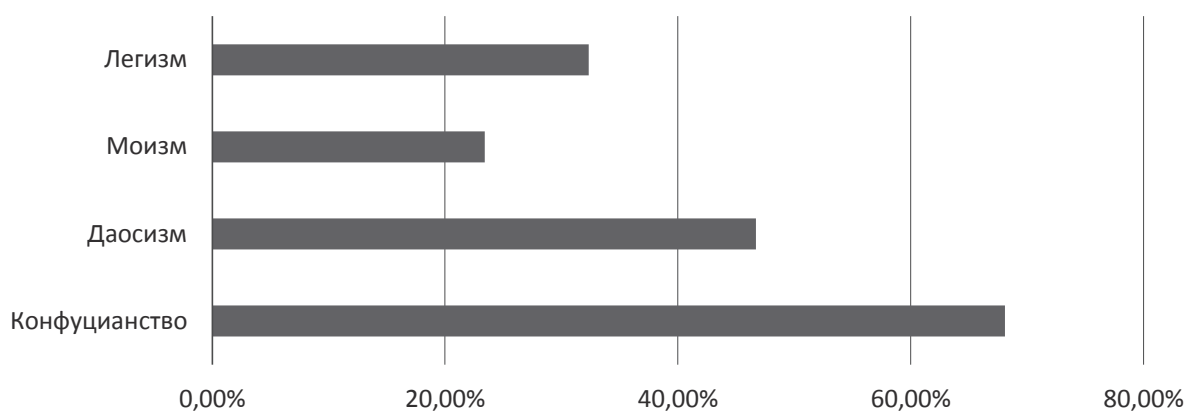


Рис 1. Распределение ответов респондентов на вопрос о видах социальных норм и традиций, внедряемых в практику функционирования социального механизма управления китайских предприятий, 2022 г., %

В ходе опроса респондентам также было предложено высказаться относительно того, какие, по их мнению, социальные нормы/традиции уже нашли применение в практике управления на китайских предприятиях (рис. 1).

Было обнаружено, что наиболее широкое распространение в практике социального управления в Китае получили идеи конфуцианства, которые внедрены на предприятиях более чем у половины опрошенных респондентов. Это подтверждает идею Хуан Син¹⁸ о том, что конфуцианство широко распространено в современных социальных механизмах управления китайских предприятий. Также респондентам было предложено оценить возможный эффект от внедрения традиций и социальных норм в механизм управления (рис. 2).



Рис 2. Распределение ответов респондентов на вопрос об эффекте внедрения социальных норм и традиций в социальный механизм управления китайских предприятий, 2022 г., %

Большинство респондентов (77%) отметило, что следует ожидать видимого эффекта повышения результативности деятельности предприятия и сотрудников, в частности, за счет внедрения социальных норм и традиций в социальный механизм управления.

Респонденты также полагают, что в современном социальном управлении предприятиями необходимо внедрить такие традиционные ценности как ориентированность на человека (46,7%), идею “действовать, бездействуя” (38,7%). Менее необходимым для респондентов представляется внедрение ценности равенства всех, что в целом отражает традиционную для китайского общества тенденцию к установлению иерархии.

Таким образом, социальный механизм управления играет важную роль в управленческом процессе предприятия и определяет эффективность работы его сотрудников и результативность деятель-

¹⁸ Хуан Син. Исследование использования китайской традиционной культуры в управлении предприятием // Эпоха благ. 2020. № 1. С. 42–43.

ности всего предприятия в целом. Социальные нормы и традиции являются неотъемлемым компонентом социального механизма управления компанией, играя в нем регулирующую функцию. Китайская культура является одной из наиболее древних, а поэтому в ней сохранение традиции и ценности, передающиеся из поколения в поколение. Конфуцианские, даосские, моистские и легистские идеи развивались на протяжении многих столетий, и находят применение в практике современного управления китайскими предприятиями.

В процессе осуществления управленческой работы предприятия могут постоянно улучшать функционирование социального механизма управления и уменьшать возникновение проблем в управленческой работе посредством анализа и применения конфуцианской управленческой мысли. В целом, при поддержке традиционных китайских культурных идей можно добиться эффективного управления предприятиями, обогатить содержание управленческой работы и постепенно повысить рыночную конкурентоспособность предприятий в процессе работы. Поэтому в процессе повышения уровня управления предприятиями современного Китая важно учитывать высокую роль социальных норм и традиционной культуры в управлении.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Бао Юйчэн. Положительное влияние традиционных культурных представлений Китая на управление современным предприятием // Китайский рынок. 2017. № 28. С. 162–164.

Данакин Н.С., Деева Н.Н. Механизм социального управления: концептуальный анализ // Социально-гуманитарные знания. 2012. № 8. С. 48–54.

Иванов С.Ю., Иванова Д.В. Социальное управление в организациях. М., 2017.

Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. М., 2005.

Лавринова Н.Н., Чеботарев С.А., Кожевникова Т.М. Социальные функции духовно-нравственных традиций в культуре // Неофилология. 2022. № 1. С. 179–192.

Лю Чжиюн. Просвещение традиционной китайской культуры для современного управления предприятием // Современная экономическая информация. 2016. № 22. С. 131–132.

Люй Игао. Применение традиционных китайских культурных идей управления в управлении // Журнал Чжэнчжоуского института управления авиационной промышленностью. 2016. № 34 (3). С. 118–121.

Полушкина Т.М. Социология управления / Под ред. Т.М. Полушкиной. М., 2018.

Рыжова Е.В., Курышова Л.А. Социальные нормы и их роль в обществе. URL: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018002923?ysclid=laazflyqxn742465448>

- Соколов А.И. Социально-регулятивная миссия обычаев и традиций // Вестник Череповецкого Государственного университета. 2008. № 1. С. 112–121.
- Сюй Хао. Анализ применения идей традиционного китайского культурного менеджмента в управлении предприятием // Современный маркетинг. 2018. № 9. С. 145–146.
- Франчук В.И. Основы общей теории социального управления. М., 2000.
- Хуан Син. Исследование использования китайской традиционной культуры в управлении предприятием // Эпоха благ. 2020. № 1.
- Цзян Юйси. Применение традиционной китайской культуры в управлении предприятием // Сицзюй Чжицзя. 2020. № 19.
- Чжан Ичэнь. Роль китайской традиционной “гармоничной культуры” в управлении предприятием // Реформа предприятия и управление. 2016. № 6.
- Чжун Хай. О практическом значении традиционной китайской культуры в улучшении способности управления предприятием // Управление и технологии малых и средних предприятий. 2021. № 6.
- Юань Хуамей. Исследование слияния традиционной культуры и современных идей управления предприятием // Китайский рынок. 2020. № 35.

REFERENCES

- Bao Yujchen. Polozhitel'noe vliyanie tradicionnyh kul'turnyh predstavle-nij Kitaya na upravlenie sovremennym predpriyatiem [The positive impact of traditional cultural representations of China on the management of a modern enterprise] // Kitajskij rynok. 2017. N 28. S. 162–164 (in Russian).
- Chzhan Ichen'. Rol' kitajskoj tradicionnoj “garmonichnoj kul'tury” v upravlenii predpriyatiem [The role of Chinese traditional “harmonious culture” in enterprise management] // Reforma predpriyatiya i upravlenie. 2016. N 6 (in Russian).
- Chzhun Haj. O prakticheskom znachenii tradicionnoj kitajskoj kul'tury v uluchshenii sposobnosti upravleniya predpriyatiem [On the practical significance of traditional Chinese culture in improving the ability to manage an enterprise] // Upravlenie i tekhnologii malyh i srednih predpriyatij. 2021. N 6 (in Russian).
- Czyan Yujsi. Primenenie tradicionnoj kitajskoj kul'tury v upravlenii predpriyatiem [Application of traditional Chinese culture in enterprise management] // Siczyuj Chzhiczya. 2020. N 19 (in Russian).
- Danakin N.S., Deeva N.N. Mekhanizm social'nogo upravleniya: konceptual'nyj analiz [The mechanism of social management: a conceptual analysis] // Social'no-gumanitarnye znaniya. 2012. N 8. S. 48–54 (in Russian).
- Franchuk V.I. Osnovy obshchej teorii social'nogo upravleniya [Fundamentals of the general theory of social management]. M., 2000 (in Russian).
- Huan Sin. Issledovanie ispol'zovaniya kitajskoj tradicionnoj kul'tury v upravlenii predpriyatiem [Study of the use of Chinese traditional culture in enterprise management] // Epoha blag. 2020. N 1 (in Russian).
- Ivanov S. Yu., Ivanova D.V. Social'noe upravlenie v organizacijah [Social management in organizations]. M., 2017 (in Russian).
- Kravchenko A.I., Tyurina I.O. Sociologiya upravleniya: fundamental'nyj kurs [Sociology of management: a fundamental course]. M., 2005 (in Russian).
- Lavrinova N.N., Chebotarev S.A., Kozhevnikova T.M. Social'nye funkicii duhovno-nravstvennyh tradicij v kul'ture [Social functions of spiritual and moral traditions in culture] // Neofilologiya. 2022. N 1. S. 179–192 (in Russian).

Lyu Chzhiyun. Prosveshchenie tradicionnoj kitajskoj kul'tury dlya sovremennogo upravleniya predpriyatiem [Enlightenment of traditional Chinese culture for modern enterprise management] // Sovremennaya ekonomicheskaya informaciya. 2016. N 22 (in Russian).

Lyuj Igao. Primenenie tradicionnyh kitajskih kul'turnyh idej upravleniya v upravlenii [Application of traditional Chinese cultural management ideas in management] // Zhurnal CHzhenchzhouskogo instituta upravleniya aviacionnoj promyshlennost'yu. 2016. N 34 (3). S. 118–121 (in Russian).

Polushkina T.M. Sociologiya upravleniya [Sociology of management] / Pod red. T.M. Polushkinoj. M., 2018 (in Russian).

Ryzhova E.V., Kuryshova L.A. Social'nye normy i ih rol' v obshchestve [Social norms and their role in society]. URL: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018002923?ysclid=laazflyqxn742465448> (in Russian)

Sokolov A.I. Social'no-regulyativnaya missiya obychaev i tradicij [Socio-regulatory mission of customs and traditions] // Vestnik CHerepoveckogo Gosudarstvennogo universiteta. 2008. N 1. S. 112–121 (in Russian).

Syuj Hao. Analiz primeneniya idej tradicionnogo kitajskogo kul'turnogo menedzhmenta v upravlenii predpriyatiem [Analysis of the application of the ideas of traditional Chinese cultural management in enterprise management] // Sovremennyy marketing. 2018. N 9 (in Russian).

Yuan' Huamej. Issledovanie sliyaniya tradicionnoj kul'tury i sovremennyh idej upravleniya predpriyatiem [A study of the fusion of traditional culture and modern ideas of enterprise management] // Kitajskij rynok. 2020. N 35 (in Russian).