

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА КИТАЯ В ИНТЕРПРЕТАЦИИ Г. ХОВСТЕДЕ

Ван Цзихен

Белорусский государственный университет культуры и искусств
ул. Рабкоровская, 17, 220004, Минск, Республика Беларусь
e-mail: *gutko_olga@mail.ru*

В статье рассматривается концепция кросскультурного анализа ценностных приоритетов, предложенная Гиртом Ховстеде. На ее основании выделяется специфика приоритетов представителей китайского социума. На ее основании проводится анализ особенностей профессиональной культуры Китая, заключающийся в высокой конкуренции специалистов на рынке труда, росте социальной напряженности общества и снижении удовлетворенностью жизнью представителей китайского социума.

Ключевые слова: профессиональная культура; индекс дистанцирования власти (PDI); индекс индивидуализма-коллективизма (IDV); индекс маскулинности-феминности (MAS); индекс избегания неопределенности (UAI); индекс долгосрочного-краткосрочного временного горизонта ориентации на будущее; долгосрочной ориентации (LTO), индекс показателя «терпимости – сдержанности»; потворства своим желаниям (IVR).

PROFESSIONAL CULTURE OF CHINA INTERPRETED BY G. HOVSTED

Wang Ziheng

Belarusian State University of Culture and Arts
Rabkorovskaya st., 17, 220004, Minsk, Republic of Belarus
e-mail: *gutko_olga@mail.ru*

The article discusses the concept of cross-cultural analysis of value priorities, proposed by Geert Hovstede. Specifics of the priorities of representatives of the Chinese society are highlighted on its basic. So an analysis of the features of the professional culture of China is carried out, which consists in the high competition of specialists in the labor market,

the growth of social tension in society and a decrease in satisfaction with the life of representatives of the Chinese society.

Keywords: professional culture; power distancing index (PDI); individualism-collectivism index (IDV); masculinity-femininity index (MAS); uncertainty avoidance index (UAI); long-term-short-term time horizon index of future orientation; long-term orientation (LTO); index of tolerance-restraint index; self-indulgence (IVR).

В эпоху информационного взрыва и высокоскоростных производственных технологий определился ряд тенденций в мировом сообществе – глобализация, глокализация, дегитализация, преодоление вспышки пандемии коронавируса COVID-19 (вакцинирование населения, социальное дистанцирование, изоляция и др.). Тем не менее, обеспокоенность каждого человека в мировом сообществе связана, в большей мере, с характером его профессиональной деятельности и успешностью его карьеры. Поэтому исследование категории профессиональной культуры и ее составляющих признаков будут содействовать пониманию культуры каждой страны, ее традиций и нравственных устоев для формирования партнерских отношений по всему миру, в том числе, между Республикой Беларусь и Китайской Народной Республикой.

Профессиональная культура – это ценности, образ мышления, нормы поведения и соответствующие привычки, темперамент, этикет и этос, формирующиеся в долгосрочной профессиональной деятельности. Основным содержанием категории считается, по мнению Ван Вэньбина, «сознательное признание и добровольное соблюдение профессиональной миссии, профессиональной чести, профессиональной психологии, профессиональных норм и профессионального этикета» [1]. Согласно изложению Хуанг Фанга, это «профессиональная инициатива, включающая универсальность профессиональных ценностей, профессиональную избирательность, где группа людей принимает определенные профессиональные духовные ценности» [5]. В условиях постепенного углубления исследований в области культуры, определение профессиональной культуры необходи-

мо сопоставить с социологическими данными о представлении профессиональной культуры в Китае.

В связи с реформами Китая в области индустриализации и модернизации на современные культурные исследования оказали влияние ученые всего мира. На этом основании обратимся к концепции Гирта Ховстеде, рассматривающего каждую культуру с позиций:

- «дистанцирования власти (PDI)
- индивидуализма-коллективизма (IDV);
- маскулинности-феминности (MAS);
- избегания неопределенности (UAI);
- долгосрочного-краткосрочного временного горизонта ориентации на будущее, долгосрочной ориентации (LTO);
- показателя «терпимости – сдержанности», потворства своим желаниям (IVR)» [3].

Исходя из полученных Г. Ховстеде результатов социологических исследований, для представителей Китая свойственен высокий показатель дистанцирования власти – «80 из 120 возможных баллов» [7]. Китайские респонденты указали на низкий уровень индивидуализма в их культуре – «20 из 120 баллов» [7]. Китайский социум – маскулинный. Показатель маскулинности – «66 из 120 баллов» [7]. Индекс избегания неопределенности – «30–40 из 120 баллов» [7, 8] – свидетельствует о готовности китайского населения к переменам и неопределенности в окружающей жизни. Индекс долгосрочной ориентации – «87–118 из 120 баллов» [7, 8] – регистрирует готовность социума к достижению поставленных целей через проявление усилий и упорной работы в надежде на успешность намерений в долгосрочной перспективе. Низкий уровень развития индивидуализма в китайском социуме, демонстрирующийся показателем «терпимость-сдержанность», не содействует мотивации к достижению значимых целей и реализации индивидуальных планов человека – «24 из 120 возможных баллов» [7], что подтверждает приоритет социальных интересов общества.

Приведем для сравнения показатели результатов социологических исследований в Беларуси. К сожалению, в публикациях приведены лишь два индекса, которые соответствуют долгосрочной ориентации – «81» [8] (Китай – 87–118) и «терпимости-сдержанности» – «15» [8] (Китай – 24). Приведенное сравнение показателей исследования Г. Ховстеде свидетельствует об общих основаниях в культурах Беларуси и Китая в отношении к индексу долгосрочной ориентации и индексу «терпимости-сдержанности».

Таким образом, в исследовании Г. Ховстеде представители социума Китая нацелены на долгосрочную перспективу развития, где поддерживается высокий уровень дистанцирования власти и высокий уровень коллективизма. В китайской культуре прослеживается приоритетная тенденция к маскулинной культуре и стремление поддерживать динамическое развитие общественных устоев, позволяющее избегать определенности и традиционализма в обществе. Представители таких культур «принимают будущее таким, какое оно есть и ориентируются на практику (жизненные обстоятельства)» [3] Долгосрочный временной горизонт ориентации на будущее в Китае занимает первое место в мире по результатам социологического исследования Г. Ховстеде. Этот индекс рассматривает «упорядочивание социальных отношений по статусу и соблюдение иерархии, в таких культурах практикуется бережливость и поддерживается чувство стыда» [7]. Обратим внимание, что достаточно низкий уровень индекса избегания неопределенности соответствует низкому показателю «терпимости-сдержанности». «В странах с низкими значениями показателя «терпимость – сдержанность» (Пакистан, Египет, Латвия, Украина, Албания, Беларусь, Китай) планы и ожидания человека ограничиваются социальными нормами и законами» [3]. Это обстоятельство свидетельствует о противоречии, которое выделяется в результате анализа социологического исследования Г. Ховстеде. Поддержка социальных норм и ориентация на жизненные обстоятельства

станут возможностью трансформации жизненных приоритетов у представителей китайского социума.

На этом основании рассмотрение категории профессиональной культуры в китайских научно-исследовательских источниках необходимо уточнить на основании полученных результатов Г. Ховстеде.

Китайская автохтонная культура – дух и душа нации, мощная сила национального развития и национального возрождения. Для благополучного развития страны профессиональная культура представляет огромное значение в формировании благоприятного психологического климата и образованности.

Категорию профессиональной культуры можно представить в широком и узконаправленном значениях. Узкое значение часто используется в конкретной профессии, к примеру, профессиональная культура преподавателей или медицинских работников. Широкое значение профессиональной культуры относится ко множеству современных профессий и специальностей. С развитием общества постоянно возникают новые профессии, в современном профессиональном пространстве сформированы разнообразные профессиональные субкультуры, связанные с этой областью. Для понимания профессиональной культуры университетов Цзян Сяолей и Чжан Чжэнхуа предложили ориентацию на образование в профессиональной сфере, объяснив ее коннотацией современности. Поэтому культура, ориентированная на образование, – это уникальная индивидуальная культура высших профессиональных колледжей, основанная на профессиональном обучении и построенная на концепции профессиональных характеристик. Формирование сплоченности зависит от создания гармоничного климата в развитии высшей школы [2].

В современной профессиональной культуре принято проводить оценку специальности. В историческом развитии Китая оценка профессионального соответствия должности часто исчезала, затем реконструировалась и развивалась, чтобы адаптироваться к быстро развивающимся социальным требованиям.

Проверка соответствия должностей эффективна и выгодна для предприятий, является объективным и беспристрастным способом для работодателей и частных лиц подбора персонал. Из-за увеличения социальной и профессиональной мобильности, развития профессиональной диверсификации и ускорения профессиональных изменений современное сообщество сформировало мощную профессиональную сеть, и государственные законы не в состоянии представить общую систему для всех слоев общества. Для всеохватывающей отраслевой специфики необходимо доверить отраслевым организациям использование интеллектуального потенциала кадров научно-исследовательских институтов для формулирования соответствующих профессиональных правил, кодексов, профессионального этикета, организации и проведения культурно-массовых корпоративных мероприятий и т.д. с целью координации интересов между специальностями и профессиями.

Традиционная профессиональная культура и современная профессиональная культура находятся в тесной связи и в противостоянии. Традиционную профессиональную культуру следует анализировать в сочетании с историческим развитием и представлениями о жизни у людей в разные культурно-исторические эпохи. В традиционном Китае профессии переходили по наследству на протяжении тысячелетий. Большинство китайцев рассматривали занятия как способ осознать свое призвание, стремясь получить «высокую социальную оценку среди представителей общества или средства к существованию (выживанию, ради еды и одежды)» [6]. У большинства современных китайцев есть представление о социальной значимости собственной профессиональной деятельности как о возможности развития национальной экономики. Как правило, представление о профессиональной культуре связано с личным нравственным выбором – такое представление широко распространено в современной профессиональной культуре. К примеру, в Китае специальности военнослужащих и врачей считают почетными и уважаемыми.

В традиционном Китае концепция профессиональной культуры основывается на традициях предков и динамическом развитии культуры. Современная профессиональная культура развивает традиционные представления. Она ориентирована на индивидуальное благополучие людей, ее ценности не отражают беззаветную приверженность социалистическим постулатам. По мере того как люди уделяют все больше внимания личным увлечениям, жизненному опыту, духовным и социокультурным потребностям, в профессиональной культуре больше не доминирует корпоративная культура, а роль индивидуальной культуры в формировании общего корпоративного имиджа становится более важной и заметной. Многие успешные корпоративные культуры возникают, в основном, потому что они объединяют людей со схожими привычками и интересами, что способствует общей сплоченности и гармонии. Несмотря на то, что нынешняя профессиональная культура претерпела значительные изменения, необходимо учитывать реальные обстоятельства, которые сложились в профессиональных коллективах. Известные компании имеют относительно единый набор критериев при отборе сотрудников, так как у них действует жесткая конкуренция. Небольшие компании не могут предложить значительных преимуществ при наборе персонала, в сравнении с крупными компаниями. Конкуренция же среди претендентов на должность, даже в небольших компаниях, остается высокой. Общий уровень образованности населения и компетентности специалистов на рынке труда увеличивается, возрастают запросы людей на карьерный рост. Количество же рабочих мест увеличивается несоразмерно медленно, в сравнении с предложением на рынке труда высококвалифицированных специалистов, что приводит к социальным противоречиям. Компании не в состоянии нанять такое огромное количество сотрудников, и специалисты не могут найти работу, соответствующую своему уровню образования и специальности. Стандарт жесткой конкуренции отбора специалистов, выработанный на протяжении нескольких десятилетий, представляет собой эффективную технологию жизнедеятельности предприятий, и в то же время

наносит непоправимый ущерб развитию общества. Во-первых, из-за нерационального использования и увольнения (сокращения) специалистов. Во-вторых, жесткая конкуренция на рынке труда содействует росту социальных конфликтов и снижению уровня удовлетворенности жизнью. Подчеркнем, что в современном Китае, как и во всем мире, наблюдается текучесть кадров и частая смена рабочих мест у населения. Это содействует интенсивному экономическому развитию страны, разрастанию многих сфер деятельности, развитию малых и средних предприятий, карьерному росту и появлению новых специалистов и специальностей. Население отказывается от постоянного места работы и стремится к свободной конкуренции, приобретает качества напористости и настойчивости при выборе специальности и дальнейшем карьерном росте.

В современной профессиональной культуре преобладает утилитарная тенденция, и такое мышление стало нормой среди молодежных профессиональных групп.

Развитие современной профессиональной культуры не продвинулось в сторону систематизации и стандартизации. Профессиональные нормы обычно включают «этические и технические нормы» [4], которые можно определить как компетентность специалиста. Постепенная деградация профессионального этикета снизила характеристики и достоинство отрасли, сделав ее развитие более случайным. В каждой отрасли есть свой уникальный имидж, который можно увидеть в одежде, поведении и темпераменте, например, у сотрудников банковской сферы, бортпроводников, офисных работников и т.д. С течением времени эти модели повсеместной стандартизации изменились, постепенно размывая характеристики отрасли, стали недостаточным показателем профессиональности для формирования имиджа отрасли и норм поведения.

В заключении подчеркнем, что перспективные пути развития современной профессиональной культуры основываются на формировании профессиональных стандартов и повышении уровня компетентности практикующих специалистов.

На основании приведенных фактов выделим основные тезисы, сформированные в результате анализа социологических данных концепции Г. Ховстеде о специфике профессиональной культуры Китая:

– результаты социологических опросов представителей китайского социума в исследовании Г. Ховстеде регистрируют противоречие – отмечается преобладающая ориентация на практические умения и жизненные обстоятельства, в то же время население ограничено строгими юридическими нормами и социокультурными традициями;

– выделенное противоречие подтверждается высокой конкуренцией специалистов на рынке труда Китая, ростом социальной напряженности общества и снижением удовлетворенностью жизнью представителей китайского социума.

Литература

1. Ван, Вэньбин. О построении современной китайской профессиональной культуры / Вэньбин Ван, Вэйго Ва // Журнал партийной школы Чанчуньского горкома КПК. – 2004. – № 4. – С. 71–73.
2. Ван, Мо. Дух ремесленника : профессиональная культурная этика крайне необходима в Китае / Мо Ван // Китай во всех сферах жизни. – 2019. – № 16. – С. 158–159.
3. Николаенкова, М. С. Характеристика российской экономики через призму теории культурных измерений Герта Хофстеда [Электронный ресурс] / М.С. Николаенкова // Московский экономический журнал. – 2019. – № 12. – Режим доступа: <https://qje.su/otraslevaya-i-regionalnaya-ekonomika/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-12-2019-93/>. – Дата доступа: 10.03.2021.
4. Суй, Бо. Извлечение и внедрение профессиональной культуры / Бо Суй // Культурно-просветительские материалы. – 2016. – № 3. – С. 59–60.
5. Хуанг, Фанг. Анализ содержания профессионального культурного образования в высших профессиональных колледжах / Фанг Хуанг, Ланде Ван // Коммуникация в области профессионального образования. – 2018. – № 21. – С. 26.
6. Чжун, Цисинь. Анализ формирования профессиональной культуры, участвующей на профессиональную жизнь / Цисинь Чжун // Образование Гуандун : профессиональное образование. – 2017. – № 5. – С. 20–21.

7. Clearly Cultural. Geert Hofstede cultural dimensions. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://clearlycultural.com/geert-hofstede-cultural-dimensions/>. – Дата доступа : 12.03.2021.
8. Hofstede, Geert. Dimension data matrix [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://geerthofstede.com/research-and-vsm/dimension-data-matrix/>. – Дата доступа : 12.03.2021.