

ТРУДОВАЯ ЭТИКА В РОССИЙСКИХ И КИТАЙСКИХ КОМПАНИЯХ: ЭКОНОМИКО-СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Хуан Хайпэн

Аспирант,

Санкт-Петербургский государственный университет

yellowsea98@gmail.com

WORK ETHIC IN RUSSIAN AND CHINESE COMPANIES: AN ECONOMIC-SOCIOLOGICAL ANALYSIS

Huang Haipeng

Summary. In the context of deepening Russian-Chinese economic cooperation and the globalization of labor markets, a comparative analysis of work ethic is becoming particularly relevant. This study provides an economic-sociological analysis of the work ethic in companies in Russia and China. The objective of the paper is to identify and compare the key socio-economic and cultural factors that shape the work ethic models in the two countries. The research methodology is based on a systematic analysis and synthesis of scientific publications, a comparative-historical approach, and the application of the conceptual framework of economic sociology. The paper analyzes Russian and Chinese academic sources on social and labor relations, corporate culture, and business etiquette. The study finds that the Chinese model of work ethic is predominantly instrumental in nature, driven by the state with the aim of achieving «harmonious labor relations» and enhancing national competitiveness. However, it faces contradictions between the official discourse and the actual practices of intensive labor exploitation. The Russian model, in turn, is characterized by a dualism of formal norms and informal practices, as well as the unique phenomenon of «situational corporatism», where solidarity between employees and management is formed on the basis of a common opposition to external pressure. The conclusion is drawn that the work ethic in both countries is deeply «embedded» in the national socio-institutional context, which must be considered when developing cross-cultural management strategies.

Keywords: work ethic, economic sociology, labor relations, corporate culture, Russian companies, Chinese companies, comparative analysis, harmonious labor relations.

Аннотация. В условиях углубления российско-китайского экономического сотрудничества и глобализации рынков труда, сравнительный анализ трудовой этики приобретает особую актуальность. Настоящее исследование посвящено экономико-социологическому анализу трудовой этики в компаниях России и Китая. Цель работы — выявить и сопоставить ключевые социально-экономические и культурные факторы, формирующие модели трудовой этики в двух странах. Методология исследования основана на системном анализе и синтезе научных публикаций, сравнительно-историческом подходе и применении концептуального аппарата экономической социологии. В работе проанализированы российские и китайские научные источники, посвященные социально-трудовым отношениям, корпоративной культуре и деловому этикету. В результате исследования установлено, что китайская модель трудовой этики носит преимущественно инструментальный характер, направляемый государством с целью достижения «гармоничных трудовых отношений» и повышения национальной конкурентоспособности. Однако она сталкивается с противоречиями между официальным дискурсом и практиками интенсивной эксплуатации труда. Российская модель, в свою очередь, характеризуется дуализмом формальных норм и неформальных практик, а также уникальным феноменом «ситуативного корпоративизма», когда солидарность между работниками и менеджментом формируется на основе общего противостояния внешнему давлению. Сделан вывод, что трудовая этика в обеих странах глубоко «встроена» в национальный социально-институциональный контекст, что необходимо учитывать при разработке стратегий межкультурного управления.

Ключевые слова: трудовая этика, экономическая социология, трудовые отношения, корпоративная культура, российские компании, китайские компании, сравнительный анализ, гармоничные трудовые отношения.

Введение

Актуальность темы исследования. В XXI веке, на фоне тектонических сдвигов в мировой экономике, Россия и Китай формируют один из ключевых векторов глобального развития. Углубление экономических связей, рост взаимных инвестиций и создание совместных предприятий ставят на повестку дня вопрос о совместимости и эффективности взаимодействия на уровне базовых экономических акторов — компаний и их трудовых коллективов. В этом контексте трудовая этика перестает быть абстрактной категорией и становится критически важным фактором, определяющим

производительность труда, характер управленческих практик и, в конечном счете, успех делового партнерства. Как Россия, так и Китай, прошли через периоды глубоких социально-экономических трансформаций, что не могло не отразиться на системе ценностей и норм в сфере труда. Изучение этих процессов через призму экономической социологии позволяет понять, как экономическое поведение «встроено» в социальные, культурные и институциональные структуры.

Проблема исследования заключается в том, что существующие сравнительные анализы деловых культур России и Китая часто носят поверхностный, описательный характер, концентрируясь на внешних атрибутах

этикета и переговоров. При этом глубинные социально-экономические основания, формирующие трудовую этику — такие как роль государства, историческая память, структура рынка труда и характер социальных конфликтов — остаются недостаточно изученными. Существует явный разрыв между декларируемыми этическими нормами (например, концепция «гармоничных трудовых отношений» в Китае) и реальными практиками на рабочих местах. Экономико-социологический подход позволяет вскрыть эти противоречия и объяснить их природу.

Научная новизна исследования состоит в комплексном сравнительном анализе моделей трудовой этики в России и Китае с позиций экономической социологии. В отличие от узкоспециализированных управленческих или культурологических работ, данная статья синтезирует институциональный, культурный и социально-стратификационный подходы. Новизна проявляется в сопоставлении государственно-центричной, идеологически направляемой модели формирования трудовой этики в Китае и более стихийной, основанной на неформальных практиках и «ситуативной солидарности» модели в России. Это позволяет отойти от стереотипных представлений и предложить более сложную, многофакторную модель для понимания трудовых отношений в двух крупнейших экономиках Евразии.

Литературный обзор

Теоретической основой исследования выступают классические и современные работы в области экономической социологии и социологии труда. Фундаментальные идеи о связи этики и экономического развития были заложены М. Вебером, однако в современных условиях они требуют переосмысления с учетом специфики незападных обществ.

Анализ научной литературы, посвященной трудовым отношениям в Китае, выявляет несколько ключевых тем. Во-первых, доминирует дискурс о построении «гармоничных трудовых отношений», активно продвигаемый на государственном уровне. Китайские исследователи, такие как Ма Тэн и Ван Сяньсюн, подчеркивают, что трудовая этика рассматривается как важный неправовой регулятор, дополняющий законодательство и способствующий социальной стабильности и экономическому развитию [1, с. 56]. Во-вторых, трудовая этика тесно увязывается с повышением «ключевой конкурентоспособности предприятия». Ся Минъюэ и Ван Сяньсюн утверждают, что этические факторы, в отличие от технологий и систем управления, являются трудновоспроизводимым конкурентным преимуществом, лежащим в основе создания сильного бренда и инновационной культуры [5, с. 79]. В-третьих, несмотря на официальную риторику, многие работы фиксируют серьезные этические проблемы: рыночное мошенничество, низкий уровень дове-

рия, коррупцию, а также несовершенство систем найма и подготовки персонала, что особенно характерно для малых и микропредприятий [4, с. 198]. Хоу Ядань указывает на деструктивные процессы на рынке труда, включая высокий уровень интенсивности труда, значительный разрыв в оплате между городом и селом и слабую социальную защищенность мигрантов.

Исследования трудовой этики в России отражают сложности постсоветского транзита. Ю.Г. Тамбиянц и соавторы, анализируя социально-экономические аспекты трудовых отношений, указывают на сосуществование классового антагонизма (прежде всего, в вопросах оплаты труда) и тенденций корпоративизма [2, с. 138]. При этом российский корпоративизм часто носит специфический характер: он может быть основан не на общих целях развития, а на совместном противостоянии внешним акторам — государственным структурам или крупному бизнесу. Это формирует особый тип солидарности «свой-чужой». Я.Е. Беспалов и А.А. Маланин, применяя модель Р. Льюиса, характеризуют русскую деловую культуру как «полиактивную» — ориентированную на людей, эмоциональную, склонную к неформальному общению и многозадачности, что контрастирует с «реактивной» китайской культурой, где ценятся сдержанность, коллективизм и сохранение «лица» [1, с. 60]. Диссертационное исследование Ян Юнькэ прямо указывает на ключевые различия: в китайских компаниях профсоюзы играют менее значимую роль в разрешении конфликтов, большее внимание уделяется формальным иерархиям, но при этом существует скрытая гендерная дискриминация.

Выявление пробелов. Несмотря на наличие работ по отдельным аспектам трудовых отношений в каждой из стран, ощущается нехватка исследований, которые бы проводили прямое сопоставление глубинных оснований трудовой этики. Существующий пробел заключается в отсутствии синтетической модели, объясняющей, почему в Китае доминирует патерналистско-инструментальный подход к этике, а в России — дуалистическая модель, сочетающая формальное отчуждение с неформальной солидарностью.

Материалы и методы

Настоящее исследование носит теоретико-аналитический характер и базируется на качественных методах анализа. Основными материалами послужили научные публикации российских и китайских авторов, доступные в ведущих наукометрических базах (eLibrary, CyberLeninka), а также переводные академические тексты, отражающие современный научный дискурс в КНР по вопросам трудовой этики.

Методологическую основу исследования составляют:

1. Экономико-социологический подход: Рассмотрение трудовой этики не как набора абстрактных

моральных правил, а как социального института, «встроенного» (embedded) в систему экономических, политических и культурных отношений. Анализируется, как социальные структуры (государство, рынок, корпоративные иерархии) и культурные нормы формируют и ограничивают экономическое поведение работников и работодателей.

2. Сравнительно-исторический метод: Сопоставление моделей трудовой этики в России и Китае проводится с учетом уникальных траекторий их исторического развития и экономических реформ (постсоциалистический переход в РФ и построение «социалистической рыночной экономики» в КНР).
3. Метод анализа и синтеза: Данные из различных источников систематизируются и обобщаются для построения целостных моделей трудовой этики для каждой страны, с последующим выявлением их общих и специфических черт.

Исследование не предполагает проведения собственного эмпирического сбора данных, а является вторичным анализом и теоретическим обобщением уже имеющихся научных результатов, что позволяет сформулировать концептуальные выводы.

Результаты и обсуждение

Анализ показал, что трудовая этика в российских и китайских компаниях формируется под влиянием принципиально разных доминирующих факторов, что порождает две различные, хотя и имеющие некоторые точки соприкосновения, модели.

Китайская модель: Государственно-ориентированная этика «гармонии и конкурентоспособности»

Основой китайской модели является активная роль государства и правящей партии, которые рассматривают трудовую этику как инструмент для достижения макроэкономических и социальных целей: стабильности и глобальной конкурентоспособности. Труд здесь имеет не только экономическое, но и ярко выраженное моральное измерение, будучи обязанностью перед обществом [1, с. 56].

Ключевым понятием выступает «построение гармоничных трудовых отношений». Эта концепция, закреплённая в официальных документах, предполагает сглаживание классовых противоречий и достижение консенсуса между трудом и капиталом ради общей цели — процветания нации и предприятия [1, с. 56]. С точки зрения экономической социологии, это пример целенаправленного социального конструирования, где государство выступает главным модератором.

Эта модель имеет ярко выраженный инструментальный характер. Построение «правильной» трудовой этики, основанной на честности, добросовестности и коллективизме, напрямую связывается с повышением ключевой конкурентоспособности [5, с. 80]. Этические нормы становятся частью брендовой стратегии и элементом корпоративного управления, призванным снизить транзакционные издержки (например, на судебные споры или контроль за персоналом) и стимулировать инновации [5, с. 79].

Однако эта идеальная модель сталкивается с жесткими реалиями рыночной экономики. На практике погоня за сокращением издержек приводит к многочисленным нарушениям этических норм. Исследователи фиксируют широкое распространение рыночного мошенничества, производства контрафакта, коррупции, а также дискриминации при найме и несправедливого распределения ресурсов на обучение персонала [1, с. 58; 4, с. 198]. Особенно остро эти проблемы проявляются в трудоемких отраслях и на предприятиях с участием мигрантов из сельской местности, где наблюдается запредельный уровень эксплуатации при минимальных социальных гарантиях. Таким образом, в Китае наблюдается фундаментальное противоречие между макроуровнем (государственная идеология гармонии) и микроуровнем (жесткая логика максимизации прибыли на конкретных предприятиях).

Российская модель: Дуализм формальных правил и неформальной солидарности

Российская модель трудовой этики сформировалась в условиях слома советской системы и хаотичного становления рыночных отношений. Ее главная особенность — дуализм: сосуществование формальной, часто отчужденной системы трудовых отношений, регулируемой законодательством, и мощного пласта неформальных практик, основанных на личных связях и устных договоренностях.

Если в Китае этика направляется «сверху», то в России она в большей степени формируется «снизу» и «горизонтально». Как показывают исследования, для российской деловой культуры характерна «полиактивность» — ориентация на межличностные отношения, которые зачастую оказываются важнее формальных процедур [1, с. 60].

Экономико-социологический анализ выявляет уникальный феномен, который можно назвать «ситуативным или оппозиционным корпоративизмом». В отличие от классического корпоративизма, где единение достигается ради общих целей развития, в российских компаниях (особенно в малом и среднем бизнесе) солидарность между рядовыми работниками и менеджментом может возникать на почве совместного противостояния

внешнему давлению — со стороны проверяющих государственных органов, недружественных конкурентов или крупного бизнеса [2, с. 139]. В этой ситуации внутренние трудовые конфликты отходят на второй план, и формируется неформальный социальный контракт, основанный на взаимопомощи и лояльности в рамках «своего» коллектива.

Тем не менее, этот корпоративизм не отменяет базового классового антагонизма. Вопросы распределения прибыли и уровня заработной платы остаются основной точкой напряжения [2, с. 137]. Большинство наемных работников считают, что им недоплачивают, в то время как работодатели часто сетуют на низкую трудовую отдачу и отсутствие инициативы. Эта двойственность — сочетание недоверия в вопросах распределения ресурсов и солидарности перед лицом внешней угрозы — является ключевой чертой российской трудовой этики.

Сравнительный анализ

Для наглядного сопоставления двух моделей представим их ключевые характеристики в виде таблиц и схемы.

Таблица 1.
Сравнительная характеристика моделей
трудовой этики

Параметр	Модель в китайских компаниях	Модель в российских компаниях
Основной драйвер	Государственная политика и идеология (макроуровень)	Неформальные социальные практики и ситуационные факторы (микроуровень)
Ключевая цель	Достижение «социальной гармонии» и повышение конкурентоспособности нации	Обеспечение выживаемости и прибыльности компании в сложной внешней среде
Роль формального права	Основополагающая, но часто расходится с практикой	Важная, но часто дополняется или подменяется неформальными договоренностями
Основа солидарности	Идеологический коллективизм, лояльность компании как вклад в общее дело	Ситуативная солидарность против «внешних врагов», личные связи
Основное противоречие	Разрыв между декларируемой «гармонией» и реальной эксплуатацией	Конфликт интересов в распределении доходов при одновременной неформальной кооперации
Культурный тип	«Реактивная» культура (сдержанность, уважение иерархии, сохранение «лица»)	«Полиактивная» культура (эмоциональность, ориентация на людей, гибкость)

Данные, представленные в таблице 1, наглядно демонстрируют фундаментальные различия в генезисе и функционировании трудовой этики в двух странах. Китайская модель характеризуется как централизованная и идеологически нагруженная; государство выступает ключевым актором, формирующим этические нормы «сверху» с целью достижения макроэкономических показателей и социальной стабильности. Это вертикальная, нисходящая модель, где лояльность и коллективизм позиционируются как вклад в общее национальное дело.

Российская модель, напротив, выглядит более децентрализованной и адаптивной. Она формируется «снизу» под давлением внешних обстоятельств, где неформальные связи и ситуативная солидарность коллектива становятся основным механизмом выживания и обеспечения эффективности. Таким образом, если в Китае трудовая этика — это инструмент реализации государственной стратегии, то в России — это скорее инструмент социальной адаптации к институциональной среде, часто враждебной по отношению к экономическим субъектам.

Сравнительный анализ этических проблем, систематизированный в таблице 2, позволяет конкретизировать общие модели и увидеть их проявление в повседневных трудовых практиках. Несмотря на общие для обеих стран вызовы, такие как формальная роль профсоюзов и наличие коррупционных практик, акценты проблемных зон существенно различаются.

Таблица 2.
Сравнение этических проблем в сфере труда

Сфера	Проблемы в китайских компаниях	Проблемы в российских компаниях
Отношения «работник-работодатель»	Интенсивная эксплуатация, сверхурочная работа, низкая автономия работника, патернализм	Недоверие в вопросах оплаты труда, пассивность работников, волюнтаризм руководства, трудовые споры
HR-практики	Дискриминация (гендерная, по происхождению), кумовство, фокус на навыках в ущерб ценностям	Непрозрачность систем мотивации, диспропорции в условиях труда между богатыми и бедными компаниями
Деловая среда	Рыночное мошенничество, производство контрафактной продукции, недостаток честности	Использование административного ресурса, коррупция, враждебность к официальным институтам
Роль профсоюзов	Формальная, слабая роль в защите прав работников	Разнородная, часто формальная, но с потенциалом влияния в отдельных отраслях

Для китайской бизнес-среды более характерны проблемы, связанные с интенсивностью производственного процесса (сверхурочная работа) и нарушением прав в сфере найма (дискриминация), что является обратной стороной форсированного экономического роста. В российских компаниях, в свою очередь, этические дилеммы чаще концентрируются в сфере распределения и справедливости (недоверие к системе оплаты труда) и во взаимодействии с внешней средой, где преобладают неформальные правила игры и использование административного ресурса. Это подтверждает вывод о том, что китайские проблемы проистекают из логики «производство любой ценой», а российские — из логики «выживание в условиях недоверия».

Заключение

Проведенный экономико-социологический анализ показал, что трудовая этика в российских и китайских компаниях представляет собой сложные социальные конструкты, глубоко укорененные в национальных институциональных и культурных матрицах.

В Китае мы наблюдаем патерналистско-инструментальную модель, где этика целенаправленно формируется государством как инструмент обеспечения социального порядка и достижения глобальных экономических целей. Однако высокая степень централизации и идео-

логизации порождает значительный разрыв между официальным дискурсом «гармонии» и реальными практиками на предприятиях, где доминирует жесткая логика извлечения прибыли.

В России сложилась дуалистическая модель, характеризующаяся сосуществованием формальных, часто отчужденных трудовых отношений и развитой системы неформальных практик. Ключевой особенностью является феномен «оппозиционного корпоративизма», когда солидарность внутри коллектива выстраивается не столько на основе общих целей, сколько на основе совместного противодействия внешним вызовам.

С точки зрения экономической социологии, данное сравнение наглядно демонстрирует, что экономическое поведение не является универсальным, а всегда «встроено» в социальный контекст. Роль государства, характер правовой системы, культурные традиции и исторический опыт выступают не просто фоном, а активными факторами, формирующими нормы и ценности в сфере труда. Для практики международного бизнеса это означает, что прямое копирование управленческих моделей без учета этих глубинных различий обречено на провал. Эффективное управление в российско-китайских проектах требует не только знания языка и этикета, но и понимания скрытых социальных механизмов, определяющих мотивацию и поведение людей в трудовом процессе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беспалов, Я.Е. Особенности китайского и русского делового этикета / Я.Е. Беспалов, А.А. Маланин // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. — 2022. — № 5-4. — С. 58–62.
2. Тамбиянц, Ю.Г. Социально-экономические аспекты трудовых отношений на современных российских предприятиях / Ю.Г. Тамбиянц, А.М. Кушу, М.М. Цыганкова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. — 2021. — № 4-1. — С. 136–140.
3. Хоу, Ядань. Состояние и направления развития трудовых отношений в Китае // Экономика. Профессия. Бизнес. — 2018. — № 2. — С. 54–59.
4. 熊翔. 浅析劳动伦理与小微企业人力资源建设 [Краткий анализ трудовой этики и построения системы управления человеческими ресурсами в малых и микро-предприятиях] / 熊翔 // 财会学习 [Accounting Learning]. — 2016. — № 6. — С. 198–199.
5. 夏明月. 劳动伦理与企业核心竞争力关系之研究 [Исследование взаимосвязи трудовой этики и ключевой конкурентоспособности предприятия] / 夏明月, 王显雄 // 云梦学刊 [Journal of Yunmeng]. — 2015. — Т. 36, № 6. — С. 79–82.
6. Ян, Юнькэ. Особенности организации труда в китайских и российских транснациональных компаниях: экономико-социологический анализ: автореф. дис. ... канд. социол. наук / Ян Юнькэ. — Санкт-Петербург, 2023. — 26 с.
7. 马腾. 构建企业和谐劳动关系的劳动伦理思考 [Этическое осмысление трудовых отношений в построении гармоничных трудовых отношений на предприятиях] / 马腾, 王显雄 // 湖北广播电视大学学报 [Journal of Hubei Radio & Television University]. — 2016. — Т. 36, № 4. — С. 56–61.

© Хуан Хайпэн (yellowsea98@gmail.com)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»