

DOI: 10.31696/S086919080032000-7-1

СТРАТАГЕМНОЕ МЫШЛЕНИЕ И МАНИПУЛЯТИВНЫЕ ПРАКТИКИ В КИТАЙСКОМ УПРАВЛЕНИИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ¹

© 2024 П.П. ДЕРЮГИН^а, Л.А. ЛЕБЕДИНЦЕВА^б, Е.В. КРЕМНЕВ^с, О.В. КУЗНЕЦОВА^д

^а – Санкт-Петербургский государственный университет;
Социологический институт ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург, Россия
ORCID: 0000-0002-5380-8498; p.deriugin@spbu.ru

^б – Санкт-Петербургский государственный университет;
Социологический институт ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург, Россия
ORCID: 0000-0002-9458-4689; l.lebedintseva@spbu.ru

^с – Иркутский государственный университет, Иркутск, Россия
ORCID: 0000-0001-5255-3772; kremnyov2005@mail.ru

^д – Иркутский государственный университет, Иркутск, Россия
ORCID: 0000-0002-9895-0471; kuznetsova1@mail.ru

Резюме: *Стратегическое мышление и манипулятивные практики в деятельности руководителей китайских организаций могут рассматриваться как особая социальная инженерия, как «инженерия разума» сотрудников организаций, «промывания мозгов», «контроля над разумом» – т.е. как совокупность латентных стратегий, принципов и приемов влияния. Манипулятивные практики дополняют стратегическое мышление. Стратегемы и манипулятивные приемы китайских руководителей могут рассматриваться как устойчивые универсальные системы, составляющие традиционный набор манипуляций, дополненный современными технологиями программирования поведения подчиненных. В статье осуществлен историко-социологический обзор манипуляций как элемента управления в деятельности китайских руководителей, а также показаны примеры манипулятивных приемов, развивающих стратегические идеи. Отмечается, что в нестандартных ситуациях свои внутренние манипулятивные установки и убеждения руководитель может развивать и реализовывать как новые уникальные формы манипуляций – новые стандарты общения, поведения и принятия решений, которые наиболее подходят для программирования и контроля поведения подчиненных в складывающейся ситуации. Выявлено, что руководители китайских организаций, обладающие развитой и постоянно совершенствующейся практикой манипулирования, оказываются более успешными, поскольку в их управленческой деятельности сокращаются бюрократические шаблоны и стандарты управления. Развитость манипулятивных способностей руководителей по программированию и контролю поведения подчиненных может рассматриваться как преимущество и более высокий уровень профессионализма китайских руководителей. Существует представление, что грамотный руководитель с необходимостью должен уметь манипулировать своими подопечными, использовать определенные стратегии манипуляции и практиковать их в повседневном взаимодействии, опираясь на знание специфики китайских традиций, морали и особенностей общения. Сделан вывод, что манипулятивные практики китайских руководителей следует анализировать как особую форму социального взаимодействия в совокупности с экономическими, психологическими, технологическими и иными средствами в интересах*

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке Российского научного фонда (№ 24-28-01448).

продвижения корпоративной культуры, определённых идей, ценностей и пр., подчас в противовес с интересами, целями и ценностями сотрудников.

Ключевые слова: Китай, стратагемы, практики манипулирования, руководители организаций, социология управления

Для цитирования: Дерюгин П.П., Лебединцева Л.А., Кремнев Е.В., Кузнецова О.В. Стратагемное мышление и манипулятивные практики в китайском управлении: социологический анализ. *Восток (Oriens)*. 2024. № 5. С. 212–223. DOI:10.31696/S086919080032000-7-1

STRATAGEM THINKING AND MANIPULATIVE PRACTICES IN CHINESE MANAGEMENT: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS²

© 2024 Pavel P. DERIUGIN^a, Liubov A. LEBEDINTSEVA^b, Evgeniy V. KREMNYOV^c,
Olga V. KUZNETSOVA^d

^a – Saint Petersburg State University; Sociological Institute,
Russian Academy of Sciences, Saint Petersburg, Russia
ORCID: 0000-0002-5380-8498; p.deryugin@spbu.ru

^b – Saint Petersburg State University; Sociological Institute,
Russian Academy of Sciences, Saint Petersburg, Russia
ORCID: 0000-0002-9458-4689; l.lebedintseva@spbu.ru

^c – Irkutsk State University, Irkutsk, Russia
ORCID: 0000-0001-5255-3772; kremnyov2005@mail.ru

^d – Irkutsk State University, Irkutsk, Russia
ORCID: 0000-0002-9895-0471; kuznetsova1@mail.ru

Abstract: *Stratagem thinking and manipulative practices implemented by heads of Chinese organizations can be considered special social engineering, “mind engineering” of organization employees, “brainwashing”, “mind control” – i.e., a set of latent strategies, principles and methods of influence. Manipulative practices complement traditional Chinese manipulation technologies, such as stratagem thinking. The stratagems and tactics of manipulative practices of the heads of Chinese organizations add up to a set of manipulative practices of interaction with subordinates and can look like stable universal systems that make up a traditional set of manipulations, complemented by modern technologies used to program the behavior of subordinates. A historical and sociological review of manipulation as an element of control in the work of Chinese leaders is carried out, and examples of manipulative techniques that develop stratagem ideas are also shown. It is noted that in non-standard situations, a leader can develop and implement his internal manipulative attitudes and beliefs as new unique forms of manipulation – new standards of communication, behavior and decision-making that are most suitable for programming and controlling the behavior of subordinates in the current situation. It is concluded that the manipulative practices of Chinese executives should be analyzed as a special form of social interaction in combination with economic, psychological, technological and other means in the interests of promoting corporate culture, certain ideas, values, etc., sometimes in contrast to the interests, goals and values of employees.*

² The work was supported by the Russian Science Foundation (No. 24-28-01448)

Keywords: China, stratagems, manipulation practices, heads of organizations, sociology of management

For citation: Deriugin P.P., Lebedintseva L.A., Kremnyov E.V., Kuznetsova O.V. Stratagem Thinking and Manipulative Practices in Chinese Management: A Sociological Analysis. *Vostok (Oriens)*. 2024. No. 5. Pp. 212–223. DOI: 10.31696/S086919080032000-7-1

Китай – общество знакомых людей.

Фэй Сяотун

ВВЕДЕНИЕ

Традиционные китайские принципы выстраивания отношений – стратагемное мышление, дополненные европейскими манипулятивными практиками, формируют новую коммуникативную реальность. Глубокие исследования манипулирования, проведенные Б.Н. Бессоновым, В.П. Даниленко, Е.В. Доценко, С.Г. Кара-Мурзой, В.П. Шейновым, Э. Шостромом, А.М. Филатовым, Сун Баоанянем, Цзя Юйцзяо, Ни Яном, Чжао Лили, П. Хофером, Дж. Рудиновым и многими другими, создают научную базу для проведения социологического анализа этого феномена на новом уровне систематизации.

Стратагемное мышление и манипулятивные практики китайских руководителей на бытовом и научном уровнях воспринимаются проблемно. На бытовом уровне отношение к стратагемному мышлению уважительное и заинтересованное, в то время как к манипулированию – скорее негативное. В общественном сознании стратагемам отведено место национального культурного кода китайцев, а манипулятивные практики, напротив, относят к темной стороне треугольника личности (Земля, Небо, Человек) и индоктринации – не критическому восприятию получаемой информации [Му, 2010].

Китайские научные исследования раскрывают иное отношение к манипуляциям в управлении. Во-первых, отмечается такая особенность, как нацеленность на «тактику атак людскими волнами», а присущая традиционной модели управления логика жестких распоряжений и контроля все больше обнажает ее ограниченность [Ян, 2023, с. 74–86]. Во-вторых, в китайской традиции признание первенства морали и репутации является базовым основанием всякого социального взаимодействия. Однако в научных исследованиях, в отличие от бытовых представлений, этические проблемы манипулирования воспринимаются, скорее, терпимо. В-третьих, манипулятивные практики китайских руководителей являются технологиями реализации принципов концепции «цзяо хуа» («обучение и воспитание»), предполагающей добровольное желание исполнять его волю [Чжао Лили, Цюй Сихуа, 2005, с. 85–88]. Манипулирование в данном случае рассматривается как условие жизнеспособности системы, стандартно воспринимаемое китайцами в моральном и эмоциональном смысле или как «позитивное» и «хорошее», или как «негативное» и «плохое».

Эмпирическая часть анализа проблемы базируется на авторских исследованиях, проведенных с 2014 по 2022 гг. и посвященных оценке качеств личности китайского руководителя. В интернет-опросе предлагалось оценить 24 качества китайских руководителей, в т.ч. умение манипулировать. В опросе приняли участие 1472 человека из различных провинций Китая в возрасте от 18 до 66 лет [Дерюгин и др., 2020, с. 139–160]. Выводы статьи опираются на результаты ряда интервью и фокус-групп с китайскими молодыми предпринимателями [Дерюгин и др., 2017].

Цель исследования – выявление, обоснование и эмпирическое подтверждение различий в оценке роли манипуляций в общественном сознании китайцев и среди руководителей китайского бизнеса, социальная обусловленность этого явления.

Методология исследования. Манипуляция как явление в управлении зародилась на Востоке, в том числе, и китайское стратагемное мышление, являющееся неотъемлемой частью национальной китайской психологии. Реальный отсчёт обобщений о манипулятивных практиках в китайских трактатах начинается со времени военачальника и философа Сунь-цзы, который за 500 лет до новой эры написал знаменитую книгу «Искусство войны» («Трактат учителя Суна»). Китайский термин «цзи» обозначает план, расчет, но это «коварный» план, предполагающий уловку или хитрость [Зенгер, 2004]. В европейской литературе «цзи» перевели как греческое слово (греч. Στρατήγημα) «стратагема». Нередко используется другой вариант слова – «стратегема», что на наш взгляд более точно отражает смысл понятия (от слова «стратегия» – общий план на дальнюю перспективу), а не от слова «страта» (слоистость). Но поскольку укоренилось слово «стратагема», далее мы будем использовать этот, укоренённый, вариант понятия. В работе Сунь-цзы содержится 36 стратагем, которые в ряде восточных стран включены в обязательные курсы подготовки руководителей высшего звена и линейных менеджеров. Сформулированные как принципы конфликтного взаимодействия, стратагемы выражают идеи, основной смысл которых раскрывает направленность на обеспечение победы и превосходства. В современном мире конкурентная победа важна не только в войнах, но также и в бизнесе, где есть свои атаки, поражения, победы, конфликты, что даёт повод Д. Чейзу отождествлять рыночные отношения с войной [Чейз, 2015]. Манипулятивный потенциал стратагем как инструментария достижения успеха в деятельности современных менеджеров обстоятельно описан в работе И.Ю. Востриковой и Т.Б. Уржумцевой [Вострикова, Уржумцева, 2017, с. 28].

МАНИПУЛЯТИВНЫЕ ПРИЕМЫ

Если стратагемы ориентируют на хитрость в достижение дальних целей и долгосрочных результатов (нередко абстрагированной «победы»), то манипулятивные приёмы и способы применимы к частным конкретным ситуациям управления, их можно варьировать в зависимости от меняющейся ситуации. Специфические свойства манипулятивных приёмов заключены в достижении целей и успеха на основе скрытой коммуникации, различий во мнениях собеседников, часто имморальных действий манипулятора, обход волевых действий и доминировании над адресатом манипуляции. Насколько стратагемы и манипулятивные приемы могут взаимодополнять друг друга – вопрос остается перспективным для специального исследования. В частности, вывод о непрямых, корреляционных связях между китайскими стратагемами и тактиками манипуляции (контр-манипуляциями) сделан М.В. Петровой по результатам ее исследования [Петрова, 2016, с. 213].

Общим основанием китайского стратагемного мышления и практиками манипуляций выступает использование слабых мест противоположной стороны, извлечение выгоды из взаимодействия. Сунь-цзы исходит из принципа возможности выигрыша в любой ситуации, всегда и всюду: против победителя; при равных силах с другой стороной; при атаке; при наличии преимуществ над противником; в безвыходной ситуации; для запугивания и достижения перевеса сил над противником и в известном смысле стратагемы и манипуляции творят современный мир китайского бизнеса. На основе проведенных фокус-групп, могут быть определены основные социальные особенности феномена манипулирования.

Во-первых, *в китайской практике управления технологии манипулятивного социального взаимодействия играют более важную роль, чем другие технологии управления (административные, экономические, психологические)*. По результатам эмпирического исследования активное общение и нацеленность на формирование коллективизма получили максимальные рейтинги: с большим отрывом на первых местах оказались общение и кол-

лективизм, далее – лидерство и с существенным отрывом на последних местах – мотивация. Как показали глубинные интервью, проблема мотивации для китайских руководителей была не очень понятна как таковая: часть руководителей не понимали, о чём еще можно общаться с сотрудниками, если не о работе. У российских предпринимателей значимость коммуникативных технологий оказалась несколько иной: на первом месте с большим отрывом – личное лидерство, далее – коллективизм и мотивация, примерно на одном уровне, и на последнем месте – общение.

Во-вторых, в китайской истории управления *стратегемы трактуются как «вечные правила», абсолютизирующие социальную обусловленность роли власти, иерархии и подчинения.* По результатам эмпирического исследования, власть, как функция управления для китайских руководителей более старших возрастов, оказалась наиболее важной и оценивалась значимее технологий общения и командообразования, важнее целеполагания и контроля, важнее капитала и бизнес-идеи – важнее всего. Значительная часть молодых руководителей, напротив, оказалась более «европеизированными» и более ориентированными на использование формализованных принципов европейского менеджмента. Для молодых китайских руководителей целеполагание и контроль также оказались более важными, чем для российских молодых предпринимателей.

В-третьих, в китайском общественном мнении манипулятивные практики руководителей вообще не рассматриваются как сложная этическая проблема до того момента, пока они используются в отношении молодых сотрудников, осваивающих должностные обязанности вплоть до достижения высокого профессионального уровня. По словам участников фокус-группы, «манипуляция будет восприниматься как норма, пока руководитель и подчиненные находятся в отношениях «учитель-ученик». Однако после достижения сотрудником высокого уровня профессиональной социализации манипулирование такими работниками не приветствуется и даже осуждается. Подчеркнём, что достижение работниками высокого уровня профессиональной социализации может занимать довольно длительный период.

Таким образом, социальные условия и факторы реализации принципов стратегемного мышления и манипулятивных практик в деятельности китайских руководителей выступают не простым фоном их использования, но, напротив, являются сущностными, содержательными основами коммуникации.

Манипулятивные практики, т.е. опривыченные, распространенные манипуляции, интегрируют три составляющие: стратегемное мышление, конфуцианские принципы ведения диалога и манипулятивные приемы, основанные на учете ментальных особенностей жителей Китая. Такая комбинация формирует специфику китайской манипулятивной коммуникации, а также специфику общения с внешними агентами, в которых согласовываются или уточняются интересы (в обоюдном или одностороннем порядке) [Стаевич и др., 2007, с. 150]. Им присущ определенный стереотипный характер.

Используемые китайскими руководителями приемы манипулирования заключаются в достижении двуединой задачи – «подтверждение принадлежности к социуму» и «контроль за сохранением власти и иерархии». Это означает, что, с одной стороны, безоговорочно признается ценность группового единства и тотального коллективизма: все китайцы – члены одной огромной семьи, не знающие личных границ и принадлежащие к единому китайскому социуму. С другой – какими бы ни были коллективистские отношения в организации, власть руководителя и иерархия остаются незыблемыми в любых межличностных отношениях, предполагающими коррекцию любых отклонений. Таким образом, манипулятивные приемы, можно разделить на две группы: 1) предполагающие обеспечение социального единства организации как части китайского общества: Китай – общество знакомых людей (Фэй Сяотун), (далее – приёмы включения/исключения из социума), и 2) утверждающие

властные полномочия и послушание (далее – приёмы контроля и утверждение иерархии и власти).

Обобщения реализуют ментальную идею о социальном единстве всех китайцев: любой среднестатистический китаец стремится к созданию сильных социальных связей – гуаньси (关系) и общественному одобрению [Сун Баоань, Цзя Юйцзяо, 2009]. Поэтому объединение руководителей и подчинённых в одну семью, использование местоимений «мы», «наше», «вместе», словосочетаний «мои друзья» и пр., носят значимую положительную коннотацию и «дух дружбы». Отождествление руководителя с организацией выражает положительный заряд, что особенно важно в начале построения отношений: «Сначала будь как невинная девушка – и противник откроет у себя дверь», – советует Сунь-цзы [Сунь-цзы, 2019]. Для китайцев ещё более значимой положительной коннотацией обладают парные словосочетания «все» и «всегда» или, напротив, отделение от чего-то негативно или нежелательного «никто» и «никогда», в одном предложении [Крючкова С.Е., Крючкова Е.В., 2023]. Как отмечали участники фокус-групп, использование этого приёма заключена в соучастии в одном общем деле, например, употребление вместо местоимения «мы» таких фраз, которые ориентируют отношения на достижение общих целей: «Мы же с вами хотим, чтобы наше заведение приносило людям только приятные впечатления». В китайском языке таким маркером может служить специальное местоимение «цзамэнь» (咱们, «мы с вами») используемое для усиления связи с объектом воздействия вместо более нейтрального «вомэнь» (我们, «мы»).

Ссылка на авторитеты, как показывают исследования [Брусенская, Беляева, 2022, с. 592], в китайских коммуникациях используются более широко, чем в западной управленческой культуре. С самого детства китайцев сравнивают с другими, более успешными людьми, каждый раз подчеркивается значимость сформированных широких социальных связей и статуса, конкурентоспособности [Chu Yun-han et al., 2004]. Поэтому манипулятивным потенциалом обладают сравнения с императором или победителем, выдающимися учёным или предпринимателем. Как подчеркивали участники фокус-групп, руководители постоянно кого-то ставят в пример, кого-то, напротив, подвергают критике или даже осмеянию. Здесь срабатывает безусловный принцип: любой старший, – будь то отец, чиновник, наконец, государь, – это беспрекословный авторитет для младшего, подчинённого, подданного. Ссылаясь в процессе коммуникации на авторитеты, китайские руководители существенно подкрепляют свои доводы, что придает их статусу дополнительную значимую аргументацию, не подлежащую никакому сомнению. В частности, в китайском обществе, склонном к этатистской доминанте (укрепление роли государства) [Доу Юйпэй, 2014], наиболее важен авторитет руководителей Мао Дзэдуна («великий кормчий»), Дэн Сяопина, Си Цзиньпина, а также крупных бизнесменов Джека Ма, правозащитника Лю Сяобо, актрисы Фань Бинбин и других. По данным эмпирических исследований, ценности престижа и авторитета государства, экономической мощи страны и развития межгосударственных связей, в целом, – ценности социального и гуманистического порядка для китайских предпринимателей оказались более важными, чем для российских коллег. Наконец, в китайской практике управления простое перечисление статусных характеристик личности – господин, госпожа, инженер, директор и пр., широко распространено и важно [Маслов, 2010].

Комплимент или похвала используются реже, поскольку китайцы вообще осторожно относятся к комплиментам. Нормальными признаются лишь те комплименты, которые руководители делают сотрудникам старшим по возрасту или тем, кто занимает более высокое партийное или социальное положение [Жэнь Жэнь, 2019, с. 662]. Возвышение собеседника посредством комплимента, сопровождающееся демонстрацией своей зависи-

мости или безграничной лояльности, почти всегда будет оценено как индикатор желания манипулировать. Поэтому в китайской организационной культуре комплименты могут иметь не только положительную, но и отрицательную коннотацию (подкуп осуждается). Особым случаем комплимента выступает *самовосхваление*. Среди китайских руководителей такая практика стимулируется значимой чертой китайцев – склонностью к иерархичности отношений, что ведет к автоматическому признанию руководителей более умными и более талантливыми. В реальной управленческой практике в Китае самовосхваление не является редкостью, несмотря на декларируемое китайской культурой стремление

к скромности.

Мелкие уступки и услуги. Отпустить чуть раньше с работы, не наказывать материально за разбитую посуду, простить опоздание и прочие «поблажки», дают руководителю предпочтения «хорошего руководителя» и в дальнейшем служат условием манипуляции. Принимая такие доброжелательные услуги, сотрудник переходит в позицию «должника». Так, китайский социолог Цзя Юйцзяо полагает, что доброжелательное поведение руководителя несет в себе значительный ресурс в силу традиционной значимости концепции «жэнь», «человеколюбие» (仁, исследователь обращает внимание на то, что иероглиф представляет собой соединение двух простых знаков: «человек» и «два», т.е. «два человека», «люди вместе»), «связь между людьми») [Цзя Юйцзяо, 2010]. Иерархически воспитываемые китайцы склонны попадать в зависимость от «доброго» и «понимающего» руководителя.

Осмеяние реализует страгему: осадить Вэй, чтобы спасти Чжао, т.е. высказать в чей-то адрес критическую оценку, при этом, напротив, поддержать другого человека [Зенгер, 2004]. Коллективное осмеяние, инициированное руководителем, ориентировано на манипулирование характерной особенностью китайцев, заключающуюся в острой реакции на негативное проявление общественного мнения в адрес «плохого» сотрудника. Глубоко осознанная зависимость от общества и практически всегда лояльное отношение к коллективу ментально не предполагают нарушения дисциплины и порядка. К тому же, как говорится в одной из страгем, бороться с общественными правилами – пустое, проще подчиниться им, – уступить или убежать от проблем противостояния с обществом. Даже шуточная форма коллективного осмеяния может остро восприниматься китайцами и способна доводить до морального и психологического самоуничтожения (особенно, среди сотрудников-женщин, молодых сотрудников). Участниками фокус-групп приводились примеры, когда затронутое самолюбие «осмеянных» сотрудников выражалось в жёсткой самокритике и даже физическом самонаказании (начинали сами себя хлестать по щекам, приговаривая, «так тебе и нужно»). Наряду с этим, в практике общения руководитель – сотрудник в китайской организации осмеяние просто недопустимо в отношении 1) политики, политического строя своей страны; 2) родителей; 3) наставников (учителей); 4) еды; 5) интимных отношений; 6) наркомании; 7) блюстителей порядка и др. [Косинова, 2013, с. 675]. Такого рода осмеяние всегда может вызывать острую реакцию и неконтролируемое поведение подчиненных.

Навешивание ярлыков – противоположный приём обобщению (включению), значительно усиливающий критическую коннотацию метафоры «свой» – «чужой». «Чужой» в китайском языке – это не просто подчёркивание исключения из общего социального пространства, но также критика чего-то нехорошего, дурного. Как показывает исследование китайской оппозиции «свой/чужой», так называемый «чужой» – это не просто представитель другой социальной группы, но также «неопознанный», «плохой» и «неправильный». [Падерина, Сюз, 2021]. Поэтому эмоциональное сопереживание определения «чужой» в отношениях китайцев значительно более глубокое, всегда предполагающее получение об-

ратной реакции [Никитина, 2019, с. 74]. Навешивание ярлыков в китайском и европейском обществах различно по своему воздействию и обуславливает, например, многообразие форм стыда, раскаяния, вины или гнева, реинтегративного или дезинтегративного позора.

Уход или срыв общения. С позиций китайского этносознания этот приём демонстрирует умение предотвратить назревающий конфликт – одно из важнейших качеств руководителя, которое высоко ценится китайцами, в целом склонными к избеганию открытых конфликтов [Юй Цзиньхуэй, 2011]. Срыв общения позволяет руководителю контролировать ситуацию, направлять её в нужное русло. Фраза: «Всё, мы закрываем тему и возвращаемся к работе» демонстрирует владение и контроль над ситуацией, авторитет и силу руководителя.

Вопросительные предложения в практике отношений китайских руководителей и подчинённых имеют существенные особенности [Ван Ляньцзэнь, 2021], поскольку вопросительные предложения типичны и всегда требуют «отчёта» подчинённого, что значительно усиливает возможности манипулирования им.

«Подтасовка карт» имеет различные варианты: возможно преподнесение лишь положительной информации, которая благоприятно скажется на процессе взаимодействия. Такое замалчивание или напротив демонстративное выставление позиций, взглядов, суждений в более жёсткой или мягкой форме позволяет воздействовать на объект манипуляции, стратегама «Обмануть императора для того, чтобы он пересёк море» [Зенгер, 2004].

Результаты исследования позволяют сделать обобщающие выводы о единстве и различиях стратегемного мышления и манипулятивных практик. Они представлены в Таблице 1.

Таблица 1.

Сравнительные характеристики стратегем и приемов манипулирования как технологий управления

Критерии	Стратегемы	Манипулятивные приемы
Сущностные признаки	Абстрактные – победа, противостояние, избегание, уклонение	Конкретные – управление поведением других
Нацеленность воздействия на ...	Объективные обстоятельства и ситуации	Субъективные особенности партнёра
Цель	Достижение успеха и победа за счет преимуществ/недостатков	Изменение поведения партнера в обход его сознания
Механизм воздействия	Индуктивный, изменяющийся по мере развития ситуации	Дедуктивный, односторонний от цели к результату
Первооснова	Единство и целостность живого и неживого (холизм)	Параллельное сосуществование живого рядом с неживым (дуализм)
Миропонимание социального	Организмизм, признание актора деятельности точкой отсчёта в изменении системы	Механизмизм, признание целостности системы как довлеющего фактора над личностью

Результат	Изменение системы или деятельности	Изменение мировоззрения или поведения личности
-----------	------------------------------------	--

Можно констатировать, что в современной управленческой практике находят развитие идеи американского ученого китайского происхождения Чэн Чжуньина и профессора В.В. Малявина, противопоставивших западный и восточный тип менеджмента. Сравнительный анализ стратегий и приёмов манипулирования фиксирует, что их совместное использование в Китае даёт возможность заимствовать нужные руководителю стратегии.

У китайского общества есть запрос на скромного, альтруистичного коллективиста, адекватно и осторожно использующего властные полномочия руководителя. Одновременно манипулятивные свойства руководителей все больше признаются как актуальные представителями тех групп китайского общества, которых можно определить авангардными:

- образованные: чем выше уровень образования, тем в большей степени признаётся положительная роль манипулятивных навыков руководителей;
- занятые в важных сферах деятельности: менеджеры, экономисты и военные оценивают манипулятивные качества руководителей несколько выше, чем представители гуманитарной, технической и медицинской специализации; отсутствие манипулятивных навыков оцениваются ими как недостаток руководителей;
- сотрудники крупных компаний придают большее значение умению манипулировать при оценке качеств руководителей. Кроме того, те, кто работает в крупных компаниях, в большей степени приписывают лично себе качество манипуляции как важное;
- опытные управленцы: в целом негативное отношение к манипулятивным практикам выражает даже молодёжь, которая изначально ориентирована на работу в бизнес-среде (студенты-менеджеры). Более того, сами руководители могут формально (в анкетах) признавать манипулирование как негативное явление, однако, если у респондента был значительный опыт управления, то манипулирование оценивается существенно выше по сравнению с теми, кто такого опыта не имеет.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Китайская практика и теория управления переживает своеобразный период столкновения/интеграции традиционных (стратегемы) и новых манипулятивных практик (например, НЛП). Основной причиной этого явления выступает проникновение западных практик управления и появление новых форм управления, побуждающих более продвинутые слои китайского общества ориентироваться на манипулятивные приёмы, характерные для европейского менеджмента. В перспективе здесь возможны различные тренды интеграции традиционного стратегемного мышления и манипулятивных практик. Каким будет характер этой интеграции? Это в значительной степени определится глобальными процессами интеграции или демассификации китайского общества, запросом на сохранение суверенитета. Становится понятным, что достоинства стратегемного мышления, дополненные преимуществами использования манипулятивных практик, формируют социально-профессиональную группу китайских руководителей как уникальный тип управленцев.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

Брусенская Л.А., Беляева И.В. Сравнение как средство убеждения и инструмент манипуляции: особенности применения в медиапространстве. *Вестник РУДН. Серия: Литературоведение, журна-*

листика. 2022. № 3. С. 590–599 [Brusenskaya L.A., Belyaeva I.V. Comparison as a Means of Persuasion and a Technique of Manipulation: Features of Application in Media Space. *RUDN Journal of Studies in Literature and Journalism*. 2022. No. 3. Pp. 590–599 (in Russian)].

Ван Ляньцзэн. Сопоставительный анализ речевого этикета в современном русском и китайском языках. *Мир русскоговорящих стран*. 2021. № 4. С. 52–67 [Wang Liancen. Comparative Analysis of Speech Etiquette in Modern Russian and Chinese. *World of Russian-Speaking Countries*. 2021. No. 4. Pp. 52–67 (in Russian)].

Вострикова И.Ю., Уржумцева Т.Б. Искусство стратегии древнего Китая на службе у современных менеджеров. *Ученые записки Санкт-Петербургского филиала Российской таможенной академии им. В.Б. Бобкова*. 2017. № 1. С. 28–31 [Vostrikova I.Y., Urzhumtseva T.B. Strategic Art of Ancient China for Modern Managers. *Scientific Letters of Russian Customs Academy St.-Petersburg branch named after Vladimir Bobkov*. 2017. No. 1. Pp. 28–31 (in Russian)].

Дерюгин П.П., Баруздин И.А., Цзинь Ц., Сивоконь М.В., Шиляева А.С. Сетевая диагностика ценностей предпринимательства (по материалам эмпирического социологического исследования российских и китайских предпринимателей). *Дискурс*. 2017. № 4. С. 68–89 [Deriugin P.P., Baruzdin I.A., Jin J., Sivokon M.V., Shilyaeva A.S. Network Diagnostics of Entrepreneurship Values (On the Materials of Empirical Sociological Research of Russian and Chinese Entrepreneurs). *Discourse*. 2017. No. 4. Pp. 68–89 (in Russian)].

Дерюгин П.П., Лебединцева Л.А., Ярмак О.В., Чихарев И.А. Социодинамика ценности деловых качеств в структуре человеческого капитала за период обучения в вузе: стратегия социологической диагностики. *Социология науки и технологий*. 2020. Т. 11. № 4. С. 139–160 [Deriugin P., Lebedintseva L., Yarmak O., Chikharev I. Sociodynamics of Human Capital in Russian Research and Educational Centers. *Sociology of Science and Technology*. 2020. Vol. 11. No. 4. Pp. 139–160 (in Russian)].

Доу Юйпэй (窦玉沛). Цун шэхуэй гуаньли дао шэхуэй чжили: лилунь хэ шицзянь дэ чжунда чуансинь (从社会管理到社会治理: 理论和实践的重大创新; От социального менеджмента к социальному управлению: значимые инновации в теории и практике). *Синчжэн гуаньли гайгэ (行政管理改革)*. 2014. № 4. С. 13–20 [Dou Yupei. From Social Management to Social Governance: Major Innovations in Theory and Practice. *Administrative Reform*. 2014. No. 4. Pp. 13–20 (in Chinese)].

Жэнь Жэнь. Сопоставление понятия «комплимент» в русской и китайской лингвокультурах. *Мир науки, культуры, образования*. 2019. № 6. С. 660–662 [Ren Ran. Comparison of the Concept of “Compliment” in Russian and Chinese Linguocultures. *World of Science, Culture, Education*. 2019. No. 6. Pp. 660–662 (in Russian)].

Зенгер Х. фон. *Стратегемы. О китайском искусстве жить и выживать*. Т. 1–2. Москва: Эксмо, 2004 [Senger H. von. *The Book of Stratagems: Tactics for Triumph and Survival*. Vol. 1–2. Moscow: Eksmo 2004 (in Russian)].

Косинова Л.В. Китайский юмор: универсальное и национально-специфическое. *Общество и государство в Китае*. 2013. № 1. С. 675–676 [Kosinova L.V. Chinese Humour: Universal and National-Specific Aspects. *Society and State in China*. 2013. No. 1. Pp. 675–676 (in Russian)].

Крючкова С.Е., Крючкова Е.В. Искусство аргументации в Древнем Китае. *Философская мысль*. 2023. № 4. С. 1–18 [Kryuchkova S., Kryuchkova E.V. The Art of Argumentation in Ancient China. *Philosophical Thought*. 2023. No. 4. Pp. 1–18 (in Russian)].

Маслов А.А. *Наблюдая за китайцами: скрытые правила поведения*. М.: Рипол классик, 2010 [Maslov A.A. *Watching the Chinese: Hidden Rules of Behavior*. Moscow: Ripol klassik, 2010 (in Russian)].

Му Чжи (牧之). *Синьли цаоцуньцунь да цюань цзи (心理操纵术大全集; Полное собрание сочинений о приемах психологической манипуляции)*. Пекин: Цие гуаньли чубаньшэ (北京: 企业管理出版社), 2010

[Mu Zhi. A Complete Collection of Essays on the Techniques of Psychological Manipulation. Beijing: Qiye guanli chubanshe, 2010 (in Chinese)].

Никитина К.В. КНР в лингвополитической системе координат русско- и англоязычного медиа-дискурсов. *Филология и культура*. 2019. № 3. С. 74–79 [Nikitina K.V. China in the Linguistic Political Reference Frame of Media Discourse in Russian and English Languages. *Philology and Culture*. 2019. No. 3. Pp. 74–79 (in Russian)].

Падерина Т.С., Сюэ Б. Этническое своеобразие концепта «свой-чужой» в языковом сознании русских и китайцев. *Russian Linguistic Bulletin*. 2021. № 3. С. 13–17 [Paderina T.S., Xue B. Ethnic Originality of the “Svoy-Chuzhoy” Concept in the Linguistic Consciousness of the Russians and the Chinese. *Russian Linguistic Bulletin*. 2021. No. 3. Pp. 13–17 (in Russian)].

Петрова М.В. Речевая контрманипуляция как объект лингвистического исследования: проблемные вопросы. *Мир науки, культуры, образования*. 2016. № 4. С. 210–214 [Petrova M.V. Speech Manipulation as an Object of Linguistic Study: Problem Issues. *The World of Science, Culture and Education*. 2016. No. 4. Pp. 210–214 (in Russian)].

Стацевич Е., Гуленков К., Сорокина И. *Манипуляции в деловых переговорах: практика противодействия*. М.: Альпина Паблишер, 2007 [Stasevich E., Gulenkov K., Sorokina I. *Manipulation in Business Negotiations: Practice of Counteraction*. Moscow: Alpina Publisher, 2007 (in Russian)].

Сун Баоань, Цзя Юйцзяо (宋宝安, 贾玉娇). Шэхуэй гуаньли чжэнцэ дэ чжуаньсин: цун сяньдайхуа дао кэ чисюй дэ шэнцзи (社会管理策略的转型: 从现代化到可持续生计; Трансформация стратегий социального управления: от модернизации к устойчивому жизнеобеспечению). *Шэхуэй кэсюэ* (社会科学). 2009. № 10. С. 25–33 [Song Baoan, Jia Yujiao. Transformation of Social Management Strategies: From Modernization to Sustainable Livelihoods. *Social Science*. 2009. No. 10. Pp. 25–33 (in Chinese)].

Сунь-цзы. *Искусство Войны*. М.: АСТ, 2019 [Sun Tzu. *Art of War*. Moscow: AST, 2019 (in Russian)].

Цзя Юйцзяо (贾玉娇). *Лиш сетяо юй юсюй шэхуэй – шэхуэй гуаньли шицзяо ся чжуаньсин ци Чжунго шэхуэй лиш сетяо лидунь цзньгоу: боши сюэвэй лунвэнь, шэхуэйсюэ* (利益协调与有序社会 —— 社会管理视角下转型期中国社会利益协调理论建构: 博士学位论文, 社会学; Координация интересов и упорядоченное общество: построение теории координации интересов в китайском обществе переходного периода с точки зрения социального управления: докторская диссертация, социология). Чанчунь: Цзилинь дасюэ (长春: 吉林大学), 2010 [Jia Yujiao. *Coordination of Interests and Orderly Society. A Theoretical Construction of Coordination of Interests in Chinese Society in Transition from the Perspective of Social Management: PhD thesis, Sociology*. Changchun: Jilin University, 2010 (in Chinese)].

Чейз Д. *Искусство войны. Руководство для бизнеса*. Москва: АБ Паблишинг Трейд, 2015 [Chase D. *The Art of War. Guide for Business*. Moscow: AB Publishing Trade, 2015 (in Russian)].

Чжао Лили, Цюй Сихуа (赵俐俐, 屈锡华). Шэхуэйсюэ шиэ чжун гуаньли гайнянь дэ бяньси (社会学视野中管理概念的辨析; Анализ концепций управления с точки зрения социологии). Тяньфу синь лунь (天府新论) 2005. No. 10. С. 85–88 [Zhao Li Li, Qu Xihua. Discerning the Concepts of Management in a Sociological Perspective. *Tianfu New Theory*. 2005. No. 2. Pp. 85–88 (in Chinese)].

Юй Цзинхуэй (于景辉). *Цюаньцюхуа бэйцзин хя дэ во го шэхуэй гуаньли цзичжи чуаньсинь яньцзю: боши сюэвэй лунвэнь, шэхуэйсюэ* (全球化背景下的我国社会管理机制创新研究: 博士学位论文, 社会学; Исследование инноваций в механизмах социального управления в Китае в контексте глобализации: докторская диссертация, социология). Чанчунь: Цзилинь дасюэ (长春: 吉林大学), 2011 [Yu Jinghui. *Research on the Innovation of China's Social Management Mechanism in the Context of Globalization: PhD Thesis, Sociology*. Changchun: Jilin University, 2011 (in Chinese)].

Ян Н. Практические модели и теоретические подходы к тонкому управлению мегаполисами в Китае. *Ученые записки*. 2023. № 1(45). С. 74–86 [Yang N. Practical Models and Theoretical Approaches to the Fine Management of Megalopolises in China. *Scientific Notes*. 2023. No. 1(45). Pp. 74–86 (in Russian)].

Chu Yun-han, Chang Yu-tzung, Huang Ming-hua. Modernization, Institutionalism, Traditionalism, and the Development of Democratic Orientation in Rural China. *Asian Barometer. A Comparative Survey of Democracy, Governance and Development*. Working Paper Series. No. 22. Taipei: Asian Barometer Project Office, National Taiwan University and Academia Sinica, 2004.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

ДЕРЮГИН Павел Петрович – доктор социологических наук, профессор факультета социологии СПбГУ; ассоциированный сотрудник Социологического института ФНИСЦ РАН; Санкт-Петербург, Россия.

Pavel P. DERIUGIN, DSc (Sociology), Professor, Saint Petersburg State University; Associate Fellow, Sociological Institute, Russian Academy of Sciences, Saint Petersburg, Russia.

ЛЕБЕДИНЦЕВА Любовь Александровна – доктор социологических наук, профессор факультета социологии СПбГУ; ассоциированный сотрудник Социологического института ФНИСЦ РАН; Санкт-Петербург, Россия.

Liubov A. LEBEDINTSEVA, DSc (Sociology), Professor, Saint Petersburg State University; Associate Fellow, Sociological Institute, Russian Academy of Sciences, Saint Petersburg, Russia.

КРЕМНЁВ Евгений Владимирович – кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой Китаеведения, руководитель Научно-исследовательского центра трансдисциплинарной регионологии Азиатско-Тихоокеанского региона Иркутского государственного университета, Иркутск, Россия.

Evgeniy V. KREMNYOV, PhD (Sociology), Associated Professor, Head of the Chinese Studies Department, Head of the Research Center for Transdisciplinary Regionology of the Asia-Pacific Region, Irkutsk State University, Irkutsk, Russia.

КУЗНЕЦОВА Ольга Владимировна – кандидат филологических наук, доцент, Иркутск, Россия.

Olga V. KUZNETSOVA, PhD (Philology), Associated Professor, Irkutsk, Russia.