

Что такое «волчья культура» в китайской компании?

Волчья культура является неотъемлемой частью китайской корпоративной культуры. Термин возник благодаря популярной книге «Волчий тотем». Эту культуру можно описать как основу выживания волчьей стаи: волк всегда должен быть готовым пожертвовать собой ради команды, быть жестоким и жадным в отношении своей добычи и никогда не отступать перед врагом.

Волчья культура в китайских компаниях направлена на то, чтобы превратить сотрудников из людей в волков, которые будут активно и напористо добиваться наилучших результатов в работе и доводить своих контрагентов до грани в переговорах.

В китайских компаниях руководство считает, что только сотрудники-волки, способные активно бороться за компанию, представляют для нее ценность. «Сотрудник-ягненок», который лишь выполняет ежедневную рутинную работу, «крадет» ценность компании. Такой сотрудник должен быть превращен в волка или просто «съеден» (уволен).

Сотрудников-волков хорошо вознаграждают.

Наглядный пример – компания Huawei, где волчья культура прописана в корпоративном уставе – «Конституции Huawei».

Только 0,73% акций Huawei принадлежат ее основателю и генеральному директору Рену Женфею.

99% акций Huawei принадлежат 150 000 сотрудникам-волкам.

Помимо обычной зарплаты, каждый сотрудник волк имеет ежегодные дивиденды (в среднем около 6 млн рублей).



Кто такая «мать-тигрица» в китайской компании?

«Азиатские родители» – популярный мем в Интернете, основанный на высоких требованиях к ребенку в азиатской культуре. Однако этот мем не только о клише и культурных стереотипах: многие азиаты, особенно китайские родители, действительно требовательны к образованию детей.

Хороший пример – профессор Йельской школы права Эми Чау, американская китаянка, автор популярной книги «Боевой гимн матери-тигрицы». Она воспитывает своих детей по методу «матери-тигрицы», используя очень строгую дисциплину в воспитании и давя на детей, не заботясь об их самооценке (например, называя своих детей «мусором», когда они не хотят учиться игре на фортепиано). С другой стороны, такая «мать-тигрица» смогла отправить своих детей на учебу в Гарвард и Йельский университет, а сама стала успешным адвокатом.



В китайских компаниях руководство часто относится к компании и ее сотрудникам как к семье и заботится о своих детях сотрудников на манер матери-тигрицы:

«Не могли бы вы сделать больше?»

«Не могли бы вы сделать это лучше?»

Китайское руководство часто просит сотрудника продвинуться дальше в переговорах, даже если сделка уже достаточно хороша и находится на этапе завершения.

В ходе международных переговоров в какой-то момент вы можете столкнуться с агрессивными китайскими партнерами. Они попытаются направить контроферту или захотят, чтобы вы изменили свое предложение после финальных переговоров.

Возможно, они заставят вас принять их необоснованный стандартный контракт или предложение ниже рыночного. Помимо переговорной силы, китайская волчья культура – главная движущая сила этой напористости. За спиной сотрудника-волка нередко можно увидеть менеджера – мать-тигрицу, который подталкивает своего сотрудника, чтобы продать контрагента.



В нашем следующем посте мы обсудим стратегию, которая сочетает в себе китайскую и западную культуру ведения переговоров и должна помочь справиться с агрессивным волком за столом переговоров.