

## Kinesisk organisation og ledelse

Indtil kejsertiden sluttede i 1911, inddelte man det kinesiske folk i niveauer. På øverste niveau var kejseren (himlens søn). Dernæst kom bønderne, da de dyrkede den hellige jord. Herefter kom kejserens embedsmænd, så håndværkerne, da de forarbejdede materialer, som kom fra jorden, og til sidst kom handelsmændene. De handlende kom til sidst da de arbejdede med penge og derfor ikke havde noget naturligt (guddommeligt) i hænderne. Da kommunisterne med Mao Zedong i spidsen kom til magten i 1949, og industrialiseringen tog fat, var det arbejderne og bønderne, der være den herskende klasse. Statsejede virksomheder skød op, men selvom det hed sig, at folk var lige, rykkede hierarkierne med indenfor i disse.

Dette har dog ændret sig som en del af den økonomiske udvikling, og nu kan selv erhvervsfolk og handlende, som eller lå nederst i hierarkiet, få lov til at blive medlemmer af partiet. Dog spiller hierarki i organisationer stadig en stor rolle. En kinesisk organisation er som regel opdelt i flere hierarkiske niveauer end vi er vant til. Den har ofte fire-fem niveauer. I Danmark har vi en meget flad struktur og ofte højest tre niveauer – medarbejder, mellemleder og leder.

Der er tydelige forskellene på kinesiske og vestlig ledelse. Adskillige vestlige ledelsesmodeller vinder langsomt indpas og popularitet i Kina, men de er påvirket af den kinesiske kultur som f.eks. traditionelle konfucianske værdier, vigtigheden af harmoni og de kinesiske hierarkier, og de bliver derfor ikke implementeret eller brugt helt på samme måde som i Vesten. Det kinesiske ledelsessystem promoverer generelt anerkendelse, men ikke selvsikkerhed og det at debattere. Det er ikke, som det vestlige ledelsessystem, karakteriseret ved at give feedback og ve at være udfordrende og spørgende. Undersøgelser viser, at kinesiske ledere typisk værdsætter kollektiv handling, harmoni, det at være familiær og det at socialisere med kolleger inden for eget netværk. Derudover værdsætter de underforstået kommunikation, det at pleje andres og eget "ansigt" samt gruppens centrale betydning for individet. Modsætningsvis værdsætter vestlige ledere typisk individuel handling, hurtig etablering af relationer, direkte og klar kommunikation og individets centrale rolle i gruppen.

Sidsel R. Magnussen. 2013. *Når Kina bliver din arbejdsplads – kinesisk sprog og kultur*. Gyldendal. (s.70).