

Евченко Ольга Сергеевна

кандидат философских наук,
доцент кафедры «История и философия»,
Тольяттинский государственный университет

evchenko75@mail.ru

Olga S. Evchenko

Candidate of Philosophical Sciences,
Associate Professor of the Department of History and Philosophy,
Togliatti State University

evchenko75@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ НА КОРПОРАТИВНУЮ КУЛЬТУРУ В РОССИИ

PECULIARITIES OF THE INFLUENCE OF NATIONAL CULTURE ON CORPORATE CULTURE IN RUSSIA

***Аннотация:** Исследования неоднократно показывали, что национальные культурные системы, а также культура отдельных членов организации во многих отношениях сильно влияют на корпоративную культуру. Национальные культуры влияют также на функции управления, такие как коммуникация, мотивация, организация работы, ожидания людей от режима работы и системы вознаграждения. Таким образом, организации могут быть похожими, с точки зрения в объективных измерениях, например, по планированию работы или продукту деятельности, но очень разными по значениям, которые формируются предпочтениями руководителей или сотрудников. Автор работы показывает, что национальная культура влияет на принятие управленческих решений, стили лидерства и практику управления человеческими ресурсами.*

***Ключевые слова:** Организационная культура, национальная культура, организация, корпорация, кросскультурные исследования.*

***Annotation:** Research has repeatedly shown that national cultural systems, as well as the culture of individual members of an organization, strongly influence corporate culture in many ways. National cultures also influence managerial functions such as communication, motivation, organization of work, people's expectations of the mode of work and reward systems. Thus, organizations can be similar in terms of objective dimensions, such as work planning or activity product, but very different in terms of values, which are shaped by the preferences of managers or employees. The author of the work shows that national culture influences managerial decision-making, leadership styles and human resource management practices.*

***Keywords:** Organizational culture, national culture, organization, corporation, cross-cultural studies*

Понятие «культура» имеет несколько значений: возникнув в латинском языке, буквально оно означало «возделывание почвы, культивирование». Однако в последнее время все чаще используется метафорическое значение понятия культура, заимствованное из философской антропологии, «коллективные способы действия, мышления и чувств». Культура в данном смысле -это «коллективное программирование разума, которое отличает членов одной группы людей от других» [8]. Рассматривая национальную культуру, в качестве ее основополагающей категории выделяют нацию. При анализе организационных культур опираются на такую категорию, как организация. Отметим, что понятие «культура» в словосочетаниях «организационная культура» и «национальная культура» имеют разное социальное содержание. Так как, например, членом коллектива человек становится добровольно, участие в делах организации зависит от выполнения индивидом определенных функций. Принадлежность человека к нации во многом определяется условиями его воспитания и формирования его идентичности.

Национальные культуры различаются в основном на уровне ценностей, усвоенных человеком в детстве, поэтому они достаточно стабильны. Различия организационных культур проявляются на уровне сформированных элементов, например, символов, героев или ритуалов. Таким образом, различия национальных культур коренятся в ценностях. Организационные культуры формируются на основе практик, усвоенных на рабочем месте, и они могут меняться гораздо быстрее.

Имеется несколько исследований, посвященных изучению влияния национальных культур на деятельность организаций. С 1980-х годов «культура» становится главной заботой руководства крупных корпораций. Большинство исследователей считают, что начало исследованиям национальной культуры в менеджменте было положено в тот момент, когда японские компании начали превосходить по уровню развития технологий и прибыли американские, и японскую культуру или японский менеджмент стали рассматривать как основной «рецепт» их успеха. В 1982 году профессором Гарварда МакКинси [2] в научный обиход была введена концепция корпоративной культуры, для анализа финансового успеха американских компаний. В современной науке существуют различные трактовки феномена корпоративной культуры.

Для данной работы наибольший интерес составляют исследования, выделяющие национальные особенности менталитета и характера в качестве культурной основы корпоративной культуры. Так, появляются описания национальных типов управления, на основе которых несложно представить особенности корпоративной культуры в той или иной стране.

Наибольшее распространение в изучении влияния национальных особенностей культуры на формирование корпоративной культуры получил подход, разработанный Гиртом Хофстеде. В основе его концепции лежит крупный исследовательский проект по изучению особенностей национальных культур. Исследование проводилось в 64 странах, в подразделениях многонациональной корпорации (IBM) [2]. Результатом исследования Хофстеде

стали две научные работы («Последствия культуры» [8]) и «Измерения национальных культур в пятидесяти странах и трех регионах» [5]), а также, так называемые, «измерения Хофстеда» - набор структур, понятий и представлений, отношение к которым носит ярко выраженную культурную окраску и, в свой черед, формирует особенности корпоративной культуры как элемента культуры национальной.

Первый элемент культурной изменчивости, который выделяет ученый, получила название «дистанция власти». Это изменение понимается как степень неравенства между людьми, которая считается допустимой в данной конкретной стране. При этом низкая степень дистанции власти характеризуется относительным равенством в обществе, а высокая – наоборот. Например, в национальной культуре с высокой дистанцией власти организации чаще всего имеют бюрократическую, централизованную организационную структуру, где ожидается, что подчиненные будут выполнять указания вышестоящего руководителя, тогда как в национальной культуре с низкой дистанцией власти организации отличаются гибкостью, имеют более подвижную организационную структуру, поощряется участие сотрудников в управлении и принятии решений.

Вторым элементом в системе Хофстеде является «индивидуализм», или степень, с которой люди в той или иной национальной культуре предпочитают принимать решения и действовать самостоятельно, а не как члены коллектива. Высокая степень этого элемента указывает на то, что человек, находясь в условиях свободных социальных и экономических связей в обществе, сам заботится о себе и своих близких, равно как несет ответственность за все свои действия. Этот же элемент характеризуется как коллективизм, поскольку в коллективистских обществах людям с детства прививают уважение к группам, к которым они принадлежат. Например, организации, работающие в условиях высокой контекстуальной коллективной культуры, ожидают, что корпоративные нормы и правила будут безусловно соблюдаться, в таких случаях мотивация индивидуального поведения вряд ли окажет положительный эффект.

В культуре дистанцирования от власти, где организации сильно забюрократизированы, мотивация сотрудников гораздо ниже с точки зрения удовлетворенности работой. Высокий индивидуализм указывает на то, что выполнение корпоративной задачи является важным, так как инициативы работников поощряются, в то время как низкий индивидуализм на первый план выносит взаимосвязи в коллективе, а не выполнение задачи.

Континуумы «мужественность» и «женственность» в исследовании Хофстеде отражают отношение общества к самостоятельности, успеху, конкуренции. Данные характеристики в большей степени ассоциируются с ролью мужчины в обществе. Они отличаются от преимущественно «женских» ценностей: желание комфорта, солидарность. Общества с жестким социальным разделением ролей между полами названы Хофстеде «мужественными», а общества со слабым разделением ролей – «женственными». Стоит отметить, что

для национальных культур с высокой маскулинностью характерна гендерная дискриминация, в связи с этим гораздо меньшее число женщин занимает высокие должности. В то время как в культурах с низкой маскулинностью дискриминация по признаку пола уменьшается, женщины имеют возможность занимать высокие должности.

В «измерениях Хофстеде» четвертый элемент получил название «стремление избежать неопределенности». Это измерение показывает, как в различных ситуациях люди готовы отдавать предпочтение: рискованным неопределенным изменениям или ситуациям с ясными и четкими планами и правилами. В национальных культурах, для которых характерна низкая степень стремления избегать неопределенности коллектив работает более спокойно и систематично. В странах «с высокой степенью стремления избегать неопределенности люди имеют склонность проявлять лихорадочность в работе» [2].

И последний, пятый, элемент «измерений Хофстеде» – это «долгосрочная или краткосрочная ориентации» в поведении членов общества. В условиях культуры избегания высокой неопределенности организации неохотно идут на риск и стандартизируют свою работу, в то время как в культуре избегания низкой неопределенности организации поощряют сотрудников к инновациям, творчеству и принятию риска, применяя меньше правил и законов.

Хофштеде не проводил исследования в Советском Союзе, так как подразделений корпорации IBM в этой стране не существовало. В современной России проводилось несколько исследований по методике, предложенной Г. Хофстеде, последнее было закончено в 2003 году. Оказалось, что по модели трудовых отношений наша страна близка вовсе не к Востоку, а к западноевропейским странам, например, таким, как Германия, Израиль и Финляндия. Данный вывод подтверждается кросскультурным анализом особенностей российской организационной культуры, который был проведен отечественными исследователями под руководством С.П. Мясоедова. Деловая культура России оценивается по нескольким параметрам, таким как: «цель – личность», «низкий контекст – высокий контекст», «индивидуализм – коллективизм», «мужественность – женственность», «достижения – статус», «универсальность – конкретность», «низкое избегание неопределенности – высокое», «низкая дистанция власти – высокая». Остановимся подробнее на нескольких, наиболее интересных результатах.

По оценке части исследователей, ценностный признак «индивидуализм – коллективизм» отличает «западные культуры» от «восточных культур». При этом «индивидуализм» наиболее характерен для культур так называемого «западного» типа, ценностные параметры «коллективизма» присущи «восточным» культурам. По данным исследования, проведенного группой под руководством С.П. Мясоедова, данный ценностный параметр российской организационной культуры варьируется в пределах 50-60%. Русский социолог А.И. Пригожин считает, что как для российской организационной культуры, так и для западной характерен «коллективизм» только в разной форме. Но в

отечественной культуре он проявляется в форме корпоративизма. Пригожин пишет: «Мы имеет дело не столько с различием между индивидуализмом и коллективизмом, сколько между коллективизмом как средством мобилизации человеческих ресурсов организации через систему участия, с одной стороны, и коллективизмом как средством социального контроля над персоналом – с другой» [6].

Ценностные параметры «мужественность» и «женственность» указывают на разделение социальных ролей, которое является традиционным в той или иной культуре. «Женские» роли связаны, прежде всего, с налаживанием межличностных контактов, главенством духовных ценностей над материальными. А, например, целеустремленность, доминирование материальных факторов в деятельности характерны преимущественно для «мужских» ролей [7; 243, 265].

Анализ ценностных параметров «индивидуализм – коллективизм» и «мужественность – женственность» (65-75%) российской организационной культуры показывает, что результаты отходят от середины шкалы лишь на несколько процентов. Небольшое движение по ценностной шкале наблюдается в сторону «коллективизма» и «женственности». Таким образом, характерными чертами российской организационной культуры являются, например, ценность дружеских отношений с коллегами в коллективе, взаимопомощь и лояльность к так называемым «своим» и настороженное отношение к «чужим» (так называемые «двойные стандарты») и прочее. Но стоит отметить и позитивные черты проявления таких коллективистских и «женственных» ценностей – они проявляются в кризисных ситуациях, например, когда под угрозой находится существование самой организации.

Количественные значения критериев «индивидуализм – коллективизм» и «мужественность – женственность» показывают, что для отечественной организационной культуры характерны особый тип руководителя - лидер патерналистского толка и специфика в области стимулирования труда – сочетание морального и материального стимулирования [4; 41-48].

Две группы параметров российской организационной культуры в исследовании Мясоедова явно тяготеют к одному из полюсов ценностной шкалы. Это такие параметры, как «избегание неопределенности» и «дистанция власти». Значение параметра «избегание неопределенности», характерное для российской деловой культуры - 83-93%. Данный критерий определяет, насколько в культуре принято действовать в соответствии с правилами, инструкциями. Высокую степень избегания неопределенности в организационной культуре связывают с бюрократизацией, формализацией деловых отношений. Критерий «дистанция власти» (83-93%) показывает, что «для российской деловой культуры характерен высокий уровень дистанции власти, существенные различия в должностной иерархии» [7; 260-263, 287-288].

Отметим, что патерналистский характер управления вместе с высокой дистанцией власти, характерный для российской деловой культуры, затрудняют внедрение и функционирование так называемой «матричной системы управления», когда каждая служба, отдел имеют строго разграниченные функциональные обязанности» [2]. По мнению А.А. Сусоколова, данные параметры затрудняют и управление изменениями в организации, т.к. любые «изменения входят в конфликт со сложившимися правилами и традициями, встречаются настороженно или даже враждебно» [4; 291-292].

Опираясь на анализ ценностных параметров, можно выделить характерные для российской организационной культуры черты:

- в процессе труда сотрудники организаций скорее ориентируются на распоряжения, указания руководства, нежели проявляют инициативу;
- большинство отечественных организаций имеют выраженный иерархический характер;
- в подавляющей части организаций взаимоотношения строятся на патерналистской основе.

Стоит отметить и положительные особенности российской организационной культуры. Несмотря на патернализм в деловых отношениях, российские компании оказываются «достаточно гибкими и адаптивными к внешним условиям, что проявляется, например, в быстрой концентрации ресурсов и переносе их с одного направления на другое в случае необходимости» [7; 290-291]. В период кризисов коллектив российских компаний показывает высокий уровень так называемого «корпоративного братства».

Таким образом, можно сделать вывод, что при планировании сотрудничества с международными корпорациями необходимо учитывать особенности национальной культуры. Они оказывают влияние на структуру моральных ценностей и норм деловой культуры, на принятие решений и поведение людей в организации, на особенности взаимоотношений в коллективе. Как показывает кросскультурный анализ, организационная культура испытывает влияние ценностей национальной культуры, что имеет большое практическое значение при разработке стратегии управления.

Литература:

1. Данилова, Е., Тарарухина, М. *Российская производственная культура в параметрах Г. Хофштеда* // «Мониторинг общественного мнения», 2003, № 3 (65).
2. Евченко, О.С. *Корпоративная этика: основные подходы и проблемы: диссертация ... кандидата философских наук: 09.00.05*
3. Матьяш, О.И. «Дистанция власти» и внутриорганизационная коммуникация. // *Персонал МИКС*, 2005, № 4-5.
4. Мясоедов, С.П., Колесникова, И.В., Борисова, Л.Г. *Российская деловая культура: воздействие на модель управления* /С.П. Мясоедов, И.В. Колесникова и Л.Г. Борисова. – М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2010.
5. Наумов, А. *Хофстидово измерение в России (влияние национальной культуры на управление бизнесом)* // «Менеджмент», 1996, № 3.

6. Пригожин, А.И. Деловая культура: сравнительный анализ // «Социологические исследования», 1998, № 5.

7. Сусоколов, А.А. Культура и обмен: Введение в экономическую антропологию. – М.: SPSL – «Русская панорама», 2006.

8. Hofstede, G. *Culture's consequences: international differences in world-related values.* – SAGE Publ., 1980.

Literature:

1. Danilova, E., Tararukhina, M. *Russian production culture in the parameters of G. Hofstede* // "Monitoring of public opinion", No. 3 (65), 2003.

2. Evchenko, O.S. *Corporate ethics: main approaches and problems: dissertation ... candidate of philosophical sciences: 09.00.05*

3. Matyash, O.I. "Power distance" and intra-organizational communication. // Staff MICS, 2005, No. 4-5.).

4. Myasoedov, S.P., Kolesnikova, I.V., Borisova, L.G. *Russian business culture: impact on the management model* /S.P. Myasoedov, I.V. Kolesnikova and L.G. Borisov. - M: Publishing House "Delo" ANKh, 2010.

5. Naumov, A. *Hofstede's dimension in Russia (the impact of national culture on business management)* // "Management", 1996, No. 3.

6. Prigogine, A.I. *Business culture: a comparative analysis* // *Sociological Research*, 1998, No. 5.

8. Susokolov, A.A. *Culture and Exchange: An Introduction to Economic Anthropology.* - M: SPSL - "Russian Panorama", 2006.

9. Hofstede, G. *Culture's consequences: international differences in world-related values.* – SAGE Publ., 1980.