

ТЕНДЕНЦИИ В ИЗМЕНЕНИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ РОССИИ С ПОЗИЦИЙ ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕСОМ В ПЕРИОД 1996-2006 ГГ.

Наумов А.И., Петровская И.А.

Актуальность исследования

С ростом глобализации в деловом мире становится очевидным, что ведение бизнеса в различных странах не может быть основано на универсальных подходах и принципах, а должно быть адаптировано к местной специфике. Начинает работать формула: «Думать глобально, управлять локально». Данная специфика состоит не только и не столько в нормативных и процедурных различиях между практикой ведения бизнеса, таких как системы учета, налоговое законодательство и т.п., но и в особенностях поведения людей. Поведение людей в организациях определяется ценностями, нормами и правилами, которые, в свою очередь, в значительной части определяются национальной культурой. Одной из первых и наиболее популярных на сегодняшний день концепций, позволяющих проводить анализ и сравнение национальных культур с точки зрения их влияния на поведение людей в организациях, является модель измерений (параметров) национальной культуры, разработанная голландским исследователем Г. Хофстидом в 1960-1980х гг. (1).

Преимуществом модели Г. Хофстида является возможность дать количественную оценку предлагаемых автором параметров (измерителей) национальной культуры по единой шкале, что позволяет проводить сравнение различных культур. Основная проблема, с которой сталкиваются сегодня исследователи, состоит в том, что полученные изначально оценки не пересматривались исследователем с 1980-х гг.

Для многих стран оценка национальных культур была проведена Г. Хофстидом на основе эмпирических данных, полученных в ходе опроса. Однако в России такой опрос не проводился, и оценка российской культуры была произведена в то время на основе вторичных источников. Масштабный опрос российских респондентов по методике Г. Хофстида был проведен А. Наумовым в 1996 г. (4). Результаты этого опроса показали значительные различия между оценкой Г. Хофстида и данными, полученными на основе эмпирического исследования. Обнаруженные различия могут в значительной части обуславливаться теми изменениями, которые произошли в российском обществе в начале 1990х гг. (3, 4). Однако вопрос о том, насколько быстро может изменяться культура в подобных условиях, необходимо также дополнить вопросом, насколько устойчивыми могут быть эти изменения. В связи с этим

актуальным является проведение оценки российской национальной культуры, сравнение полученных оценок с полученными ранее, и анализ возможных изменений с учетом происходящих социальных и экономических процессов.

Модель измерений национальной культуры Г. Хофстида

Модель влияния национальной культуры на поведение, разработанная Г. Хофстидом, позволяет проводить анализ национальных культур по пяти измерениям. Каждое из этих измерений представляет собой континуум, где 0 означает низкое значение соответствующего показателя, а 100 – высокое (хотя теоретически значения могут превышать эти границы). Такими измерениями в модели Г. Хофстида являются следующие.

Стремление избежать неопределенности (высокое – низкое). Это измерение отражает, насколько носители данной культуры толерантны к неизвестности и неопределенности будущего. Высокое стремление избежать неопределенности выражается в поведении, направленном на обеспечение стабильности и предсказуемости поведения членов данного общества. Низкое стремление избежать неопределенности выражается в более высокой склонности к риску, нововведениям, изменениям.

Индивидуализм. Индивидуализм отражает приоритет, отдаваемый членами данного общества таким ценностям, как независимость от других, индивидуальное развитие, достижение индивидуальных целей. В коллективистской культуре люди, напротив, воспринимают себя в первую очередь как часть группы и ставят интересы и цели группы выше индивидуальных; в коллективистской культуре автономность индивида не является определяющей ценностью.

Мужественность. Мужественностью характеризуются культуры, члены которых склонны к «мужской» модели поведения: жесткости, конкурентности, приоритету материального успеха («жизнь для работы»), контролю внешней среды. Противоположностью мужественности является женственность: для женственных культур характерно поведение, направленное на поддержание гармонии, заботу о других и качество жизни («работа для жизни»). Четкое разделение гендерных ролей также более характерно для мужественных культур, чем для женственных.

Дистанция власти (высокая – низкая). Дистанция власти отражает, насколько представители данной культуры толерантны к неравенству, существующему в распределении власти в социальных структурах (семья, организация, общество в целом), и насколько они склонны подчиняться власти и уважать ее. Высокая дистанция власти означает, что в данной культуре неравенство воспринимается как естественная и необходимая сущностная

характеристика любой социальной структуры. Низкая дистанция власти означает, что в данной культуре нормальным считается относительное равенство в распределении власти и свободный доступ к её представителям.

Долгосрочность - краткосрочность. Данный параметр был предложен Г. Хофстидом в дополнение к предыдущим четырем для объяснения фундаментальных различий между «западным» и «восточным» мышлением (так, для Китая этот показатель является максимальным, а западные культуры характеризует большая краткосрочность). Долгосрочность ориентации проявляется в стремлении членов общества к сбережению и накоплению, готовности жертвовать текущим потреблением ради достижения долгосрочных результатов, а также терпением в ожидании этих результатов. Краткосрочность, напротив, характеризуется стремлением к быстрым результатам и высокой склонностью к потреблению, но не сбережению. Долгосрочность ориентации также связана с патернализмом, который определяется как состояние более слабых представителей общества, когда они испытывают высокую потребность в защите и опеке со стороны более сильных представителей данного или другого общества, в частности – государства.

Описание исследования

В данном исследовании использовался вопросник, аналогичный использованному в исследовании 1996 г. (4), что позволяет обеспечить сопоставимость данных с результатами данного исследования. Вопросник состоит из 29 вопросов, ответы даются по шкале от 1 до 5. Полученные ответы переводились в 100-балльную шкалу в соответствии с методикой Г. Хофстида, использовавшейся и в исследовании 1996 г. (1, 2).

Таблица 1. Характеристики выборки (321 респондент)

Возраст	Количество респондентов	Позиция в компании	Количество респондентов
До 30 лет	105	Административная позиция	215
30-45 лет	195	Технический специалист	39
Более 45 лет	21	Другое	67

Пол	Количество респондентов	Уровень образования	Количество респондентов
Мужской	236	Высшее	286
Женский	85	Среднее профессиональное	35

Регион	Количество
--------	------------

	респондентов
Москва и Санкт-Петербург	170
Урал, Сибирь, Дальний Восток	63
Центр Европейской части России	22
Юг Европейской части России	4
Север Европейской части России	62

Опрос проводился в течение сентября – декабря 2006 г. среди студентов программы MBA Высшей школы бизнеса МГУ, обучавшихся без отрыва от работы, и сотрудников их компаний-работодателей (предпочтение отдавалось производственным компаниям). Всего было распространено 650 вопросников, из которых 321 были признаны годными для анализа. Характеристики выборки приведены в таблице 1.

Результаты исследования

Показатели российской культуры, полученные в результате настоящего исследования, представлены в таблице 2, где также приведены результаты опроса, проведенного А. Наумовым в 1996 г. (с ними будет проведено сравнение далее). Результаты для различных демографических и региональных групп респондентов приведены в таблице 3.

Таблица 2. Показатели российской культуры (по данным трех исследований)

	Избежани е неопреде- ленности	Индивиду -ализм	Дистанци я власти	Мужестве н-ность	Долгосроч -ность
Россия-1980 (Хофстид, оценка.)	90	50	95	40	10
Россия-1996 (Наумов, N=250)	68	41	40	55	59
Россия-2006 (настоящее исследование, N=321)	70 (2) *	36 (2)	33 (2)	48 (2)	62 (2)

* В скобках указаны значения возможных отклонений в пределах 95-процентного доверительного интервала. Так, значение избежания неопределенности с вероятностью 95% находится в пределах от 68 до 72.

Таблица 3. Показатели российской культуры для демографических и региональных групп респондентов

	Ср. по	Пол	Возраст
--	--------	-----	---------

	выборк е	Регион				
		Муж.	Жен.	До 30	30-45	Старше 45
Число респондентов	321	236	85	105	195	21
Стремление избежать неопределенности	70 (2)*	70 (2)	70 (4)	70 (3)	70 (3)	81 (8)
Индивидуализм	36 (2)	35 (2)	39 (4)	34 (3)	37 (3)	36 (11)
Дистанция власти	33 (2)	33 (2)	33 (6)	32 (3)	32 (3)	37 (10)
Долгосрочность	62 (2)	63 (3)	60 (5)	65 (4)	61 (3)	56 (10)
Мужественность	48 (2)	51 (3)	40 (4)	48 (4)	47 (3)	50 (11)

	Ср. по выборк е	Регион				
		Москва и Санкт- Петербур г	Урал, Сибирь, Дальний Восток	Централь -ная Россия	Южна я Россия	Северо- Запад
Число респондентов	321	170	63	22	4**	62
Стремление избежать неопределенности	70 (2)	65 (3)	72 (5)	73 (7)	84	82 (4)
Индивидуализм	36 (2)	36 (3)	35 (4)	36 (7)	33	36 (5)
Дистанция власти	33 (2)	32 (2)	34 (4)	30 (7)	30	35 (5)
Долгосрочность	62 (2)	58 (3)	61 (6)	53 (9)	87	75 (6)
Мужественность	48 (2)	46 (3)	49 (5)	46 (11)	62	51 (5)

** Для Южной части России значения возможных отклонений в пределах 95-процентного доверительного интервала не указаны в связи с небольшим количеством респондентов из данного региона.

Анализ результатов исследования

Стремление избежать неопределенности. По результатам настоящего исследования показатель стремления избежать неопределенности составил 70 пунктов, практически не изменившись за десять лет, прошедших со времени

предыдущего исследования (68 пунктов). По оценкам Г. Хофстида этот показатель составлял 90 пунктов.

Как и в прошлом исследовании, отмечается более высокий уровень стремления избежать неопределенности у респондентов старшей возрастной группы (старше 45 лет), но при этом наивысший показатель характерен для респондентов из северо-западного и южного региона России (в прошлом исследовании – Москва, Урал и Сибирь). Примечательно, что за прошедшие 10 лет в Москве и Санкт-Петербурге уровень стремления избежать неопределенности снизился до минимального по выборке (65 пунктов) (табл. 3), что может быть следствием активного импорта западных стандартов ведения бизнеса, происходившего в течение последних 10 лет.

При этом ожидание того, что работники будут следовать письменным нормам и правилам поведения, по-прежнему остается низким. Сравнивая полученные данные с данными предыдущего исследования, можно утверждать, что в России сохраняется ситуация, когда письменные правила рассматриваются как необходимый атрибут организационной жизни, но при этом не совпадают с неписаными нормами поведения.

Индивидуализм. По результатам настоящего исследования показатель индивидуализма составил 36 пунктов, что отражает некоторый сдвиг в сторону большего коллективизма за прошедшие 10 лет (41). В целом, такое значение показателя не противоречит оценке Г. Хофстида (50). При этом для всех выделенных групп респондентов (табл. 3) значение этого показателя практически не различается.

Интересные выводы можно сделать на основании детального анализа ответов на вопросы, относящиеся к индивидуализму. Наибольшее согласие у респондентов вызывает утверждение о том, что для человека является важным быть принятым членами его рабочей группы; однако при этом человек не должен отказываться от своих личных целей и интересов ради успеха группы. Россию часто характеризуют как коллективистскую страну, и на первый взгляд полученные результаты это подтверждают. Однако необходимо отметить, что при оценке коллективизма важно учитывать, как в конкретной культуре воспринимается группа и ее ценность. В российском восприятии ценность группы состоит в том, что она может обеспечить защиту своим членам. Это подтверждает тезис об уникальности российского коллективизма, который в первую очередь направлен не на достижение коллективных целей, а на получение защиты через принадлежность к какой-либо группе. При этом сами члены группы могут оставаться индивидуалистами, не готовыми жертвовать своими интересами и целями ради интересов группы, но готовыми подчиниться нормам группового поведения.

Дистанция власти. По результатам настоящего исследования показатель дистанции власти составил 33 пункта, что свидетельствует об уменьшении этого показателя за прошедшие 10 лет (41). По оценке Г. Хофстида для России этот показатель составлял 95 пунктов.

При анализе результатов по данному показателю необходимо учитывать, что в соответствии с используемым вопросником респондентам предлагается оценить в первую очередь те аспекты, которые связаны с их восприятием организации, а не общества в целом. Безусловно, на уровне поведения людей в организациях действительно можно найти подтверждения снижению дистанции власти, по крайней мере «внешнему». Следование западным стандартам взаимодействия с начальством в организации и появление молодого поколения менеджеров и работников ведет к изменению норм взаимодействия между начальником и подчиненными – в частности, наиболее заметны изменения, связанные с нормами коммуникации по отношению к вышестоящим, которые произошли за последние 10 лет. Однако необходимо отметить, что, хотя дистанция власти в целом снижается, наибольшее согласие у респондентов все же вызвало утверждение о том, что руководитель должен быть властным и авторитарным. Это может свидетельствовать о том, что изменение внешних проявлений культуры опережает изменение ее более глубоких слоев – ценностей и верований, в данном случае – предположений о том, каким должен быть руководитель.

Мужественность. По результатам настоящего исследования показатель мужественности составил 48 пунктов, что отражает рост женственности культуры по сравнению с предыдущим исследованием (55). При этом оценка Г. Хофстида по этому показателю еще ниже – 40 пунктов.

Однако анализ ответов на отдельные вопросы, связанные с дистанцией власти, показывает, что в своих предпочтениях респонденты не изменились: по-прежнему наибольшее согласие получило утверждение, что мужчина-руководитель предпочтительнее женщины, и наименьшее – что совещания проходят более эффективно, если их ведет мужчина.

При анализе результатов предыдущего исследования (4) указывалось, что определяющим для женственности российской культуры исторически явилось устранение государством возможности для индивида (мужчины/мужа) контролировать внешнее окружение; при этом наблюдаемый рост мужественности (относительно оценки Г. Хофстида) связан с предоставлением гражданам некоторой свободы в области предпринимательства, требующего определенного контроля за происходящим вокруг своего бизнеса. Следуя этой гипотезе, можно предположить, что текущий «возврат» к женственности культуры может быть следствием усиливающейся в последние годы роли

государства в экономических и социальных процессах (реприватизация и огосударствление промышленности).

Долгосрочность ориентации / патернализм. По результатам настоящего исследования показатель долгосрочности ориентации составил 62 пункта, что отражает некоторый рост долгосрочности культуры по сравнению с предыдущим исследованием (59 пунктов). При этом оценка Г. Хофстида по этому показателю очень низка – 10 пунктов.

Объяснение различий между оценкой Г. Хофстида и оценками, полученными в настоящем исследовании и в 1996 г. (4), может быть связано с определением самой долгосрочности. Долгосрочность ориентации, связанная с накоплением и сбережением материальных ресурсов, действительно может быть не свойственной носителям российской культуры, так как исторически в силу внешних обстоятельств любые накопления могли быть потеряны. Однако в контексте отношений между людьми российская культура является достаточно долгосрочно-ориентированной: отношения между людьми - как с эмоциональной точки зрения, так и с точки зрения накопленного социального капитала - являются безусловной ценностью в российской культуре, и построение долгосрочных отношений рассматривается как одна из важных жизненных задач.

При оценке динамики долгосрочности за прошедшие 10 лет также необходимо учитывать значительную роль, которую в контексте этого показателя играет государственная политика. Как уже отмечалось, одним из аспектов долгосрочности ориентации является то, что накопление ресурсов находится в компетенции государства, а не отдельного индивида (патернализм как обязательство выполнять защитные функции семьи переносится на уровень государства). В связи с этим, учитывая политику, проводимую государством в последние годы (формирование нефтегазовых фондов, национальные проекты, субсидирование рождаемости), можно действительно говорить о возврате к долгосрочности в российской культуре.

Заключение

Проведенное исследование позволило оценить динамику изменений российской культуры на основе сравнения результатов опросов, проведенных по единой методике с 10-летним интервалом. Как показали результаты этого сравнения, за этот период показатели исследуемых измерений национальной культуры изменились незначительно. Это может свидетельствовать о том, что, хотя культура претерпела определенные трансформации в начале 1990х гг., основные ценности и убеждения, лежащие в основе культуры, остаются неизменными. Наиболее значительное изменение наблюдается в дистанции

власти (снижается) и мужественности (снижается), что может быть в первую очередь связано с продолжающимся изменением поведения (но не ценностей) сотрудников российских компаний, а также происходящими социально-экономическими процессами. В связи с этим можно утверждать, что изменения «верхних» уровней национальной культуры продолжаются, но, как показывает анализ ответов на отдельные вопросы, не затрагивает «глубинные» слои. Деловое поведение россиян изменяется быстрее, чем изменение черт их национальной культуры. Можно предположить, что при условии сохранения существующих тенденций на микро- и макро-уровнях, российская культура, которая ещё ко всему исторически носит маргинальный («евразийский») характер, не будет претерпевать значительных изменений, что также соответствует теоретическим положениям об относительной стабильности культуры во времени.

Литература

1. Hofstede, G. *Culture's Consequences*. Newbury Park, CA.: Sage, 1980.
2. Hofstede, G., Bond, M.H. The Confucius connection: From cultural roots to economic growth // *Organisational Dynamics*, № 16, 1988. С. 4—21.
3. Naumov, Alexander I., and Puffer, Sheila M. Measuring Russian culture using Hofstede's dimensions // *Applied Psychology: An International Review*, № 49 (4), 2000. С. 709—718.
4. Наумов А.И. Хофстидово измерение России (влияние национальной культуры на управление бизнесом) // *Менеджмент*, № 3, 1996. С. 70—103.