

КРОС-КУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ: ПОНЯТИЕ КУЛЬТУРЫ

На современном этапе развития мировой экономики интернационализация бизнеса и экономики превратилась в глобальную проблему. Деятельность предприятий все больше носит международный характер, и в школах бизнеса все чаще отмечается необходимость интернационализации взглядов менеджеров. Для действующих организаций это означает необходимость более широкого учета различий национальных культур, так как предпринимательство выходит далеко за национальные рамки. В результате культурные различия в организациях все сильнее воздействуют на предельную эффективность деловой деятельности. Отсюда и возникают кросс-культурные проблемы в международном бизнесе, связанные с противоречиями при работе в новых социальных и культурных условиях, и обусловленные различиями в стереотипах мышления между отдельными группами людей.

Формирование человеческого мышления происходит под влиянием знаний, веры, искусства, морали, законов, обычаев и любых других способностей и привычек, приобретенных обществом в процессе своего развития. Почувствовать эти различия можно только путем слияния с новым обществом–носителем другой культуры.

Исследованием деловой культуры с теоретической и практической точек зрения занимаются такие ведущие ученые и специалисты как М.Альберт, А.Бусыгина, Д. Дернер, Дж. Даниэльс, Дж. Гэлбрейт, Д.

Карнеги, М. Мескон, М. Смолл, Дж. Сорос, Ф. Хедоури, Х.Хекхаузен, Е. Холл, Г. Хофстеде, Ф. Хаейк, Л. Шелепин, Х. Шуманн и другие. Однако некоторые аспекты кросс культурного взаимодействия с представителями других деловых культур не рассмотрены в полном объеме. Целью статьи является исследование сущности понятия культуры, ее структуры, и классификации в контексте кросс-культурного взаимодействия.

Культура представляет собой весьма сложную и многоуровневую систему. Ее структура является одной из самых сложных для исследований. Культура соединяет, с одной стороны, это накопленные обществом материальные и духовные ценности, наслоение эпох, времен и народов, сплавление воедино, а с другой, «живую» человеческую деятельность, опирающуюся на наследство 1200 поколений нашего рода, которая передает это наследие тем, кто придет на смену современным поколениям [5].

В культуре можно выделить несколько уровней [1]:

- 1) национальная культура – высокий уровень;
- 2) корпоративная культура – способ реализации соответствующих оценок и восприятий в конкретной организации;
- 3) профессиональная культура и этика, которую имеют функциональные специалисты.

Также каждая культура имеет слои [2]:

1) внешний слой – явные продукты и артефакты. Внешняя культура выражается в языке, пище, зданиях, памятниках, сельском хозяйстве, святынях, моде и искусстве.

2) средний слой – нормы и ценности. Нормы представляют собой общее ощущение группы, сущность понятий, что правильно и что неправильно. Нормы могут быть разработаны на формальном уровне в виде написанных инструкций и на неформальном уровне, проявляясь в

виде социального контроля. Культура относительно стабильна, когда нормы отражают ценности группы. Ценности в свою очередь отражают, что хорошо и что плохо.

3) ядро – концепции, связанные с существованием. У большинства народов существование определялось борьбой с природой – холодом, засухой и т.д. Поэтому культура во многом определяется средой обитания.

В международном бизнесе факторы культурной среды являются одними из наиболее сложных. Именно поэтому корректная оценка различий национальных культур становится все более и более важной [3].

Сложность и многоуровневость структуры культуры определяет разнообразие ее функций в жизни каждого общества. Выделяют следующие функции культуры [4,6]:

1) информационная функция заключается в том, что культура, представляющая собой сложную знаковую систему, выступает единственным средством передачи социального опыта от поколения к поколению, от эпохи к эпохе, от одной страны к другой. Поэтому не случайно культуру считают социальной памятью человечества.

2) познавательная функция тесно связана с информационной и, в определенном смысле, вытекает из нее. Культура, концентрируя в себе лучший социальный опыт множества поколений людей, приобретает способность накапливать богатейшие знания о мире и тем самым создавать благоприятные возможности для его познания и освоения. Можно утверждать, что общество интеллектуально настолько, насколько используются богатейшие знания, содержащиеся в культурном генофонде человечества. Все типы общества существенно различаются, прежде всего, по этому признаку.

3) нормативная функция связана, прежде всего, с определением различных видов общественной и личной деятельности людей. В сфере

труда, быта, межличностных отношений культура, так или иначе, влияет на поведение людей и регулирует их поступки, действия и даже выбор тех или иных материальных и духовных ценностей. Эта функция культуры поддерживается такими нормативными системами как мораль и право.

4) знаковая функция является важнейшей в системе культуры. Представляя собой определенную знаковую систему, культура предполагает знание, владение ею. Без изучения соответствующих знаковых систем овладеть достижениями культуры не представляется возможным. Так, язык (устный или письменный) является средством общения людей. Литературный язык выступает как важнейшее средство овладения национальной культурой. Специфические языки нужны для познания особого мира музыки, живописи, театра.

5) ценностная функция отражает важнейшее качественное состояние культуры. Культура как определенная система ценностей формирует у человека вполне определенные ценностные потребности и ориентации. По их уровню и качеству люди чаще всего судят о степени культурности того или иного человека.

Важным аспектом исследования культуры является ее классификация. Определяют различные классификационные признаки культуры [7-10], которые систематизированы в табл. 1.

Таблица 1

Классификации культур

№	Классификационный признак	Виды культур
1	Носитель культуры	1) мировая 2) национальная
2	Конкретный носитель культуры	1) культура социальных сообществ (классовая, городская, сельская, профессиональная, молодежная) 2) культура семьи 3) культура отдельного человека
3	Род	1) материальная 2) духовная
4	Содержание и влияние	1) прогрессивная 2) реактивная
5	Актуальность	1) актуальная

		2) неактуальная
6	Контекст (базовая структура культуры)	1) «высокий контекст» 2) «низкий контекст»
7	Отношение ко времени	1) традиционное 2) современное
8	Преимущество индивидуализма (коллективизма)	1) индивидуализм 2) коллективизм

Рассмотрим подробно некоторые из приведенных видов культур.

Мировая культура– это синтез лучших достижений всех национальных культур различных народов, населяющих нашу планету.

Национальная культура это синтез культур различных слоев и групп соответствующего общества. Своеобразие национальной культуры, ее известная неповторимость и оригинальность проявляются как в духовной (язык, литература, музыка, живопись, религия), так и в материальной (особенности экономического уклада, ведения хозяйства, традиции труда и производства) сферах жизни и деятельности [9].

Материальная культура характеризует деятельность людей с точки зрения ее влияния на развитие человека, раскрывая, в какой мере она дает возможность применить его способности, творческие возможности, дарования.

Материальная культура включает [6]:

культуру труда и материального производства;

культуру быта;

культуру топоса, т.е. места жительства (жилища, дома, села, города);

культуру отношения к собственному телу;

физическую культуру.

Духовная культура выступает многослойным образованием и включает в себя следующие культуры [4]:

познавательную (интеллектуальную);

моральную;

художественную;
правовую;
религиозную;
педагогическую.

Актуальная культура – это культура, которая находится в массовом употреблении. Каждая эпоха создает свою актуальную культуру.

«Высокий контекст» культуры означает, что в межличностных отношениях большую роль играют интуиция и ситуация, а также традиции [7].

«Низкий контекст» культуры прямо противоположный: межличностные контакты четко формализованы, в общении употребляются строгие формулировки, смысловое значение которых не зависит от ситуации и традиций [7].

Традиционное отношение к времени – это «круговое» восприятие времени, человечество живет в естественном ритме, когда время измеряется большими отрезками. Ритм имеет циклический характер, все явления рано или поздно повторяются [8].

Современное отношение к времени – это линейное восприятие времени, когда прошедшее время не возвращается. При таком восприятии времени его нужно беречь и планировать его использование [8].

Преобладание индивидуализма или коллективизма очень влияет на поведенческие реакции людей. Индивидуализм предполагает действия человека, которые определяются, в первую очередь, собственными интересами, что повышает степень риска. Коллективизм, наоборот, приводит к стандартизации интересов на рынке потребностей, предполагает стремление человека придерживаться определенной моды поведения в группе, что ограничивает его свободу, но и снижает риск [10].

Априорно выделяют два типа индивидуализма и коллективизма [2]:

1) Индивидуализм первого типа – это «чистый индивидуализм», в основе которого лежит личная свобода индивида. Его можно назвать «атомистической индивидуализмом», поскольку в этом случае личность чувствует себя одиноким, ведет себя оригинально и независимо, иногда становится десантной, т.е. личностью, отклоняющегося своим поведением от общих норм и стандартов. При этом типе индивидуализма проявляются сильные анархистские признаки, противостояние системе власти и управления.

2) Индивидуализм второго типа – производный вариант индивидуализма с элементами коллективизма (личность легко принимает навязанные другими ограничения). Это тип «взаимообусловленности индивидуализма», поскольку в его условиях личность чувствует свою солидарность с другими, ведет себя адекватно им, на основе принципов взаимозависимости.

3) Коллективизм первого типа – производный тип коллективизма с элементами индивидуализма. Его можно назвать «гибким, или открытым, коллективизмом», поскольку он предполагает известную степень добровольного участия индивидов. Его можно считать открытой или свободной системой, так как он допускает деятельное мышление и поведение индивидов. Такой тип коллективизма отличают прогрессизм и демократизм, поскольку решения, как правило, принимаются здесь на основе личных договоров или мнения большинства, и в то же время признается свободное волеизъявление индивида. Этот коллективизм требует добровольного участия индивидов и тесно связан с их демократическими представлениями.

4) Коллективизм второго типа – «чистый коллективизм». Его можно назвать «строгим, или жестким коллективизмом», поскольку в этом варианте коллективизма жестко ограничивается активное индивидуальное

волеизъявление и участие. В этом типе коллективизма присутствуют сильные консервативные, а иногда и тоталитарные тенденции, поскольку решения обычно принимаются на основе норм обычного права и единодушия с целью поддержания существующих структур. В этом коллективизме господствует контроль сверху и принуждение.

Культура любого общества требует знания ее некоторых результативных критериев. В этой связи культуру можно охарактеризовать по четырем критериям [1,2]:

1) «Длина иерархической лестницы» характеризует восприятие равенства между людьми в обществе, в организации. Чем больше разрыв между верхами и низами, тем дольше иерархическая лестница;

2) «Восприятие состояния неопределенности» – отношение людей к своему будущему. Чем выше степень неопределенности, тем больше уровень планирования и контроля собственной жизни;

3) «Индивидуализм» выражает желание людей действовать независимо (или отдавать предпочтение групповому выбору). Чем больше перевес в сторону личной свободы и личной ответственности, тем выше степень индивидуализма;

4) «Маскулинизм» характеризует манеру поведения и предпочтение мужским или женским ценностям, принятым в обществе. Чем сильнее мужское начало, тем выше маскулинизм.

Культурные, психологические и национальные особенности каждой культуры, вытекающие из ее истории и развития, не могут не сказываться на ее взаимодействии с другими культурами. Они влияют на культуру общения и взаимодействия. Для каждой пары сравниваемых культур область совпадения (сходства) воспринимается как правильная область и обычно не замечается. Область различия вызывает удивление, раздражение, неприятие и воспринимается как типично национальная

черта–стереотип культуры и особенности менталитета нации [4]. Различия между культурами могут быть весьма существенными и касаться языка, правил этикета, стереотипов поведения, использования определенных средств общения [3].

В межкультурном контексте наша собственная культура очень часто используется как стандарт оценки. Поэтому все проявления другой культуры оцениваются следующим образом: все составляющие культуры, которые похожи на нашу культуру, воспринимаются как «нормальное», правильное и хорошее, а то, что отличается – как «ненормальное» и плохое.

Наша собственная культура становится критерием относительности: из-за того, что не существует культуры, идентичной нашей, поэтому мы рассматриваем все другие культуры как не соответствующие норме. Такая ложная оценка других культур редко снижает эффективность кросс-культурного взаимодействия и негативно сказывается на результативности международного сотрудничества. Для того чтобы создать эффективные кросс-культурные взаимодействия представителям разных стран необходимо, прежде всего, обратить внимание на те составляющие культур, которые не совпадают, и учитывать именно их особенности при соотношении своей культуры с другой.

Литература:

1. Васильев С.В. Модели кросскультурного менеджмента [Электронный ресурс] / С.В. Васильев – [Великий Новгород : б.и., б.г.]. – 29 с. – режим доступа: http://edu.novgorod.ru/fulltext/601/vasiliev01_06022003.doc.

2. Гордеев Р.В. Кросс-культурные проблемы международного менеджмента / Р.В. Гордеев. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/1998-1/01.shtml>.

3. Костин А. И. Кросс-культурный менеджмент и политическая среда в условиях глобализации экономики / А. И. Костин, И. А. Костина // Вестник Московского университета. – Сер. 12. – (Политические науки). – 2005. – № 1. – С. 103–131.

4. Льюис Р. Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию / Р. Д. Льюис; пер. с англ. – М. : Дело, 1999. – 440 с.

5. Невлева И. М. Деловая культура: универсальность и специфика: [монография] / И. М. Невлева. – Белгород: Кооперативное образование, 2001. – 241 с.

6. Райхлен М. Влияет ли национальная культура на стиль управления? / М. Райхлен // Экономические стратегии. – 2001. – № 4. – С. 35–41.

7. Сабатовская И.С. Проблема профессиональной культуры в современной отечественной социологической литературе / И.С. Сабатовская // Вчені зап. Харк. гуманіт. ун-ту «Нар. укр. акад.». – 2002. – Т. 9. – С. 206–214.

8. Сравнительный менеджмент: учеб. пособие : по специальности "Менеджмент орг." / Федер. агентство по образованию, Новгор. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого ; [сост. Васильев Сергей Витальевич]. - [2-е изд.]. - Великий Новгород : Издательско-полиграфический центр Новгородского гос. ун-та, 2007. - 165 с.

9. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури / Ю. І. Палеха. – К. : Вид-во Європейського

університету фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу, 2000. – 211 с.

10. Тодорова Н.Ю. Кроскультурний менеджмент: Навчальний посібник. / Н.Ю. Тодорова. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://ea.donntu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/2021/1/CCM_Todorova.pdf.