

ИЗМЕРЕНИЯ В КРОСС-КУЛЬТУРНОМ АНАЛИЗЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Амирреза аспирант экономического факультета, Московский
Никпур государственный университет им. М.В. Ломоносова
Голамреза (119991, Россия, г. Москва, Ленинские горы, 1, строение 46).
E-mail: nikpour@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена вопросам кросс-культурного анализа. В центре внимания находится методика кросс-культурного анализа в аспекте разработок критериев оценок тех или иных параметров в системе менеджмента. Автор опирается на методологию Г. Хофстеде, считая ее перспективной, но нуждающейся в обновлении и дополнениях. Центральным аспектом кросс-культурного анализа автор считает вопрос дистанции власти в той или иной культуре.

Ключевые слова: кросс-культурный анализ, кросс-культурный менеджмент, экономическое поведение, компаративистика.

Методология Г. Хофстеде до сих пор привлекает внимание в российской науке. Тем не менее, эта методология нуждается в уточнениях и дальнейших доработках. Целью настоящей статьи является уточнение измерений в кросс-культурном анализе на базе методологии Г. Хофстеде.

Г. Хофстеде изучал проявления неравноправия как явления, которое присутствует во всех культурах, но с отличиями относительно готовности лояльного отношения к нему. Г. Хофстеде пишет о том, что сила и равенство являются фундаментальными факторами любого общества, при этом ни одно общество не является равным, но в разной степени [5].

Ученый выделял набор измерений, определяющих вид кросс культурной модели в обществе, одним из которых является понятие как дистанция власти – мера того, насколько культура поощряет применение власти руководителями [9]. Г. Хофстеде вводит понятия низкого или высокого индексов дистанции власти.

Низкая дистанция власти характеризуется следующим [8]:

- минимум неравенства, в противном случае возможна эксплуатация;
- иерархия в организации существует только ради удобства;
- руководители и персонал равны;
- все члены организации пользуются равными привилегиями;
- отсутствуют показатели / символы статуса;
- подчиненные консультируются с руководством;
- индивидуальность и личность сотрудника уважается другими;
- управленец воспринимается как находчивый демократ.

Следствием различий индекса дистанции власти являются глубокие различия в структуре управления организацией, системе распределения ролей, вознаграждения, квалификации работников, статусе рабочих и служащих. В культурах с низкой дистанцией власти менеджмент ориентирован на людей, и вовлекает их в процесс принятия решений.

Высокая дистанция власти характеризуется следующим [4, с. 11-93]:

- невозможность избежать неравенства;
- иерархия в организации;
- держатели власти имеют право на привилегии и символы статуса;
- подчиненные отчитываются за то, что сделали;

- управленец воспринимается как доброжелательный самодержец.

Следующее измерение – избегание неопределенности, это легкость, с которой культура справляется с изменениями. Это измерение указывает на степень стремления людей избежать ситуации, в которой они чувствуют себя неуверенно. Неопределенность воспринимается как сопротивление тревоге и стрессам. Оно определяет, могут ли сотрудники организации принять риски и возможную опасность неизвестного. В этих случаях, организация, как правило, избегает инновационной деятельности, и любой другой деятельности, которая выходит за рамки известного развития событий [2, с. 193-218].

В культурах с высокой склонностью к избеганию неопределенности люди чувствуют потребность в ясности и порядке. Сотрудники убеждены, что правила компании не должны нарушаться, даже если это в интересах компании [3, с. 368-383]. В культурах с низким избеганием неопределенности, изменения принимаются более легко, каждому позволено быть таким, какой он есть, сотрудники надеются работать на фирме более короткое время [3].

Как правило, в организации с высоким индексом избегания неопределенности руководители в большей степени заняты частными вопросами и деталями, они не любят принимать рискованных решений и брать на себя ответственность. В организациях с низким значением данного индекса руководители предпочитают заниматься стратегическими вопросами, они ориентированы на людей и придерживаются гибкого стиля руководства, готовы принимать рискованные решения и брать на себя ответственность.

В качестве отдельного измерения Г. Хофстеде выделяет соотношение мужественности и женственности, которое отражает склонность организации следовать мужскому или женскому стилю поведения, мотивационную направленность персонала на достижение цели или выполнение задания. Название этого параметра связано с традиционным представлением о социальных ролях женщин и мужчин.

В мужественных организациях работа рассматривается и воспринимается как вызов – преодоление преград для получения награды, признания и поощрения. Конфликт в такой организации носит характер открытого и жесткого противостояния, которое, как правило, доводится до логического конца.

Характеристиками мужественной организации являются [7]:

- различие гендерных ролей;
- мужчины напористы, женщины сдержаны и воспитаны;
- акцент на конкуренцию и производительность;
- цель – обогащение;
- амбиции мотивируют персонал;
- сотрудники живут, чтобы работать;
- персонал проявляет интерес к процессу достижения успешности;
- управленцы поступают решительно и напористо.

Женский тип культуры организации в большей степени акцентируется на отношениях. Конфликт в такой культуре чаще носит скрытый, латентный характер и его урегулирование осуществляется не силовыми методами, а в процессе дискуссий, переговоров.

К характеристикам культуры женского типа относятся [8]:

- размытые гендерные роли;
- акцент на сотрудничество;
- цель – качество жизни;
- обслуживание мотивирует персонал;
- сотрудники работают, чтобы жить;
- персонал проявляет сочувствие к "неудачникам";
- взаимозависимость априори идеальна;
- управленцы используют свою интуицию и стремятся к консенсусу.

Четвертое измерение – соотношение индивидуализма и коллективизма. Данный параметр оценивает степень интеграции индивидов в группы. В индивидуалистической культуре подчеркиваются личная инициатива и достижения, и каждый имеет право на личную жизнь и точку зрения [6]:

- "я" – ментальность;
- идентичность, основанная на личности;
- решения основываются на индивидуальных потребностях;
- задачи превалируют над отношениями;

Коллективизм, напротив, предполагает, что каждый человек по рождению или по работе принадлежит к более или менее сплоченной группе и не может считать себя свободным от нее. Группа заботится о своих членах, а они, в свою очередь, отдают все силы на ее благо. Подчеркивается принадлежность чему-то, целью является быть хорошим членом, в то время как при индивидуалистской культуре идеалом является хороший лидер [6, с. 7-65]:

- "мы" – ментальность;
- идентичность, основанная на приверженности группе;
- решения основываются на потребностях группы;
- ценностные ориентиры варьируются в зависимости от группы.

Влияние рассмотренных четырех измерений в модели Хофстеде на менеджмент организации может быть условно представлено в следующем виде.

Таблица 1

Четыре измерения модели Хофстеде

Дистанция власти	Низкая	Высокая
- организационная структура - символы власти - значимость репутации - партисипативный менеджмент - роль менеджера	- плоская - не важны - не важна - возможен - фасилитатор	- иерархичная - важна - важна - не возможна - эксперт
Избежание неопределенности	Низкое	Высокое
- корпоративные планы - конкуренция - бюджетная система - система контроля - риск	- руководящие принципы - выгодна - гибкая - свободная - принимается	- считаются важными - разрушительна - негибкая - жесткая - избегается
Индивидуализм / коллективизм	Коллективизм	Индивидуализм
- принятие решений - система награждения - этика и ценности - организационная забота	- групповой консенсус - основывается на группе - партикуляризм - о сотрудниках	- индивидуально - индивидуально - универсализм - о себе
Мужественность/ женственность	Мужественность	Женственность
- ценность наград - развитие сетей - межличностное внимание - основа мотивации	- деньги - важно для производительности - задача на первом месте - амбиции	- качество жизни - важно для взаимоотношений - поддержание отношений - служение другим

Рассмотрим пятое измерение – краткосрочная/ долгосрочная ориентация. Данное измерение было добавлено к изначальному исследованию Хофстеде несколько позже, сам он объясняет это тем, что раннее его исследование было ориентировано на западную культуру, и пятое измерение появилось, только когда встал вопрос о восточной культуре [1, с. 422-437].

Краткосрочная ориентация включает в себя содействие добродетелям, связанным с прошлым и настоящим, особенно уважение к традициям, выполнение социальных обязательств. Долгосрочная ориентация включает содействие добродетелям, ориентированным на будущее, – упорство и бережливость. Характеристики данных ориентаций следующие:

- краткосрочная ориентация
 - необходимость в достижениях, самоопределении;

○ лояльность по отношению к другим варьируется в зависимости от потребностей бизнеса;

- люди вознаграждаются в соответствии с их способностями;
- ориентация на краткосрочную прибыль;
- руководители и сотрудники участники разных социальных "полей";
- долгосрочная ориентация
- потребность в подотчетности, самодисциплине;
- создание и развитие личных связей;
- не допущение значительных социальных и экономических различий;
- ориентация на будущие рыночные позиции;
- исполнители и управленцы имеют равные стремления.

Исходя из модели Г. Хофстеде, и на основе остальных, проанализированных в исследовании моделей, можно условно выделить следующие измерения, относящиеся к международному управлению персоналом:

● Дистанция власти – степень равномерности распределения власти внутри организации.

- ожидается, что последователи безоговорочно доверяют лидерам

● Избежание неопределенности – степень доверия социальным нормам, правилам, процедурам, для облегчения непредсказуемости будущих событий.

○ Большинство людей предпочитает высоко структурированную жизнь, с небольшим количеством непредсказуемых событий.

● Гуманная ориентация – степень поощрения и вознаграждения людей за альтруизм, щедрость, заботу по отношению к другим людям.

- Люди, как правило, очень терпимы к ошибкам различного рода.

● Коллективизм 1 (институциональный) – степень поощрения коллективного распределения ресурсов и коллективных действий.

- Лидеры поощряют лояльность, даже если при этом страдают индивидуальные цели.

● Коллективизм 2 (внутренний) – степень выражения гордости, преданности и сплоченности внутри организации.

○ Сотрудники чувствуют высокую лояльность по отношению к организации, в которой работают.

● Уверенность – степень напористости, конфронтации, и агрессии по отношению к другим людям.

- Люди думают, что они доминируют в своих взаимоотношениях с другими.

● Гендерный эгалитаризм – степень минимизации гендерного неравенства.

○ Мужчин необходимо чаще и больше поощрять, чтоб они достигли более высоких целей.

● Будущая ориентация – степень ориентации на будущее поведение.

- Большинство людей живут настоящим, а не будущим.

● Производительная ориентация – степень поощрения роста и улучшения производительности.

○ Люди должны стремиться к повышению производительности своих действий постоянно.

Составим на основе проведенного в исследовании анализа сводную таблицу некоторых существующих подходов к определению кросскультурных моделей и их измерений (табл. 2).

В основе кросскультурных моделей управления персоналом, таким образом, лежат как эндогенные, так и экзогенные параметры, которые в различной степени определяют подходы к управлению персоналом в международных организациях. Таким образом, сочетание различных национальных культур, сопровождающееся наслоением культурных характеристик различных аспектов, приводит к возникновению особых организационных культур (в рамках национальных культур), обладающих характерными только для них особенностями, что вызывает особые сложности управления как самой организацией, так и персоналом данных организаций при их выходе на международные рынки.

Существующие подходы к определению кросскультурных моделей и их измерения

Авторы	Характеристики/ элементы модели	Основные измерения модели
Шейн	поведенческие закономерности во взаимодействии людей; нормы, которые возникают в рабочих группах; доминирующие ценности, продвигаемые организацией; философия менеджмента; правила, процедуры и процессы организации; атмосфера и ощущения	Отношение людей к природе Природа реальности и истины Сущность человеческой природы Сущность человеческой деятельности Природа человеческих, взаимоотношений
Адлер	способы решения проблем; развитие организации; мультикультурные команды; вопросы лидерства; мотивации и; принятия решений	человеческая природа, отношение к природе, индивидуализм – коллективизм, человеческая активность, пространство (приватное - публичное), время (прошедшее, настоящее, будущее)
Фармер и Ричмен	критерии внешней среды: образование в стране, социокультурные характеристики, политическую и правовую системы страны, показатели экономической активности страны	эффективность менеджмента зависит от множества факторов внешней среды; эффективность организации зависит от качества менеджмента; общая макроэкономическая эффективность, таким образом, зависит от эффективности отдельных экономических субъектов
Негандхи и Ефстефанова	во-первых, выбор для эмпирического изучения нескольких важных переменных, если не измеряемых, то по крайней мере наблюдаемых; во-вторых, микроэкономические аспекты, проявляющиеся в подчеркивании менеджерского поведения в рамках фирмы	управленческие функции (планирование, организация, контроль, лидерство, человеческие ресурсы); управленческая эффективность (рентабельность, прибыль, продажи, репутация); философия менеджмента (характеристики коммуникационных каналов организации с ее внутренней и внешней средой)
Хофстеде	измерения влияния национальных культур на менеджмент	дистанция власти избегание неопределенности соотношение мужественности женственности соотношение индивидуализма и коллективизма краткосрочная/ долгосрочная ориентация

Литература

1. Берри Д., Пуртинга И., Сегалл М., Дасен Р. Кросс-культурная психология. Исследования и Применение. Харьков, 2007.
2. Данилова Е., Тарарухина М. Российская производственная культура на фоне культур других стран мира // Становление трудовых отношений в постсоветский период / Под ред. Дж. ДеБарделебана, С. Климовой, В Ядова. М.: Академический проект, 2004.

3. Латова Н.В. Этнометрические показатели в региональном мониторинге. // Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии решения. М., 2003.
4. Мясоедов С.П. Основы кросс-культурного менеджмента. М., 2003.
5. Прокопья Г.В. Семантика понятия кросс-культурный подход // Вестник СПбГУ. Вып. 3. Серия 6. 2007. С. 63–70.
6. Тромпенаарс Ф., Хампден–Тернер Ч. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса. Минск, 2004.
7. Hofstede, G. Hofstede, G.J. (2005). Cultures and Organizations: Software of the Mind. London: McGraw-Hill. С. 137.
8. Marie-Joëlle Browaeys, Roger Price. (2014). Understanding Cross-Cultural Management. Prentice Hall, с. 26.
9. Pugh, D. (1976). The “Aston” approach to the study of organizations. European Contributions to Organization Theory, с. 62-78.

Amirreza Nikpur Golamreza, post-graduate student of economic faculty, Lomonosov Moscow State University (building 46, Leninskie Gory 1, Moscow, 119991, Russian Federation).

E-mail: nikpour@mail.ru

CRITERIONS IN A CROSS-CULTURAL ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

Abstract

The article is devoted to cross-cultural analysis. The technique of cross-cultural analysis in the aspect of developing criteria for assessing certain parameters in the management system is in the focus of attention. The author relies on the methodology of Hofstad, considering it promising, but needing an updating and additions. The author considers the issue of the distance of power in a particular culture to be the central aspect of cross-cultural analysis.

Keywords: *Cross-cultural analysis, cross-cultural management, economic behavior, comparative studies.*

УДК 316.356.2(470.67)+2(470.67)

DOI: 10.22394/2079-1690-2018-1-3-240-245

ГЕНДЕРНАЯ СПЕЦИФИКА СЕМЕЙНОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОЙ ДАГЕСТАНСКОЙ МОЛОДЕЖИ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

Ахмедова

Тевриз

Магомедгаджиевна

аспирант, Дагестанский государственный

технический университет (367026, Россия,

Республика Дагестан, г. Махачкала, пр. Имама Шамиля,

70). E-mail: akh-tevriz@rambler.ru

Аннотация

В статье рассматривается гендерная специфика семейной культуры современной дагестанской молодежи. Эмпирическая верификация позволила прийти к выводу о наличии принципиальных гендерных различий в семейной культуре молодежи Дагестана, за исключением оценки архаических интенций в развитии семейно-брачной сферы дагестанского общества, а также доказать, что модернизационные семейные ценности и нормы, проникая в семейную культуру молодежи Дагестана, не затрагивают ее базисных оснований, что обеспечивает устойчивое и относительно безопасное развитие семейной сферы дагестанского общества.

Ключевые слова: *семейная культура, молодежь, семья, традиционная культура, семейные отношения, семейные ценности, брак, многоженство.*

Семейная культура молодежи является индикатором благополучия молодой семьи, ее устойчивости и стабильности. С позиций ее анализа можно объяснить наличие негативных явлений в функционировании молодой семьи в современном российском обществе, которые являются производным от общего неблагополучия института семьи в России в эпоху трансформации и рискогенности [1, с. 121], и об этом красноречиво свидетельствуют фиксируемые на всем постсоветском пространстве деструктивные процессы в семейно-брачной