

8

*На правах рукописи*

**Соболева Полина Валерьевна**

**ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА  
В УСЛОВИЯХ ТРАНСНАЦИОНАЛИЗАЦИИ СОЦИОКУЛЬТУРНОГО  
ПРОСТРАНСТВА: ЭВОЛЮЦИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ МОДЕЛЕЙ**

Специальность: 24 00 01 – теория и история культуры  
(культурология)

**АВТОРЕФЕРАТ**

**диссертации на соискание ученой степени  
кандидата культурологии**



Москва – 2009



003489586

Работа выполнена на кафедре культурологии и деловых коммуникаций  
Федерального государственного образовательного учреждения высшего  
профессионального образования «Российская академия государственной службы  
при Президенте Российской Федерации»

**Научный руководитель:** Астафьева Ольга Николаевна,  
доктор философских наук, профессор

**Официальные оппоненты:** Ремизов Вячеслав Александрович,  
доктор культурологии, профессор

Купцова Ирина Александровна,  
кандидат культурологии, доцент

**Ведущая организация:** Институт переподготовки и повышения квалификации преподавателей гуманитарных и социальных наук Московского государственного университета им М В Ломоносова

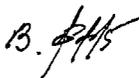
Защита состоится 24 декабря 2009 года в 16 часов на заседании диссертационного совета Д-502 006 07 в Федеральном государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации» по адресу 119606, Москва, проспект Вернадского, 84, I учебный корпус, ауд 3330

Объявление о защите и автореферат опубликованы на сайте Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации» [www.rags.ru](http://www.rags.ru) 24 ноября 2009 г

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке РАГС (I учебный корпус)

Автореферат разослан 24 ноября 2009 г

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат философских наук,  
доцент



В И Ефременко

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования** Одним из ключевых аспектов транснационализации выступает преобразование моделей национальных деловых культур, обеспечивающих упорядочивание бизнес-среды, интеграцию в нее агентов деловых отношений. В данном исследовании автор исходит из понимания деловой культуры как системно-интегративного феномена, включенного в структуру каждой национальной культуры и задающего определенные ценностные ориентиры, ментальные установки, нормы, образцы поведения, регулирующие взаимодействие людей в процессе их деловой активности. Изменения в деловой культуре сопряжены не только с динамикой экономического поведения, но и с эволюционными процессами в сфере социокультурной регуляции социальных взаимодействий, культурного воспроизводства, социальных конвенций, культурных кодов, связанных с расширением интегративных процессов.

В современном дискурсе транснационализация интерпретируется как универсализация базовых форм социального бытия, в том числе стилей, норм, потребностей, стандартов и других характеристик деловой культуры. Ныне в научной литературе преобладают политизированные оценочные суждения относительно процесса транснационализации, аргументация приспособляется к реалиям антиглобалистского движения, интересам ТНК, инерционным конструктам социальной политики, иллюзиям различных социальных, в том числе этнических групп. Культурологическое осмысление аспектов транснационализации, связанных с эволюцией деловых культур, в этих условиях приобретает практическое значение.

Ряд потенциально значимых аспектов темы обусловлен необходимостью выявления особенностей деловой культуры в современной России. Но безусловным является само существование и сохранение, как некой целостности, российской модели деловой культуры. В связи с этим культурологический подход к исследованию общих закономерностей динамики деловых культур и эволюции их национальных моделей в условиях транснационализации может служить основанием для оптимизации стратегии социокультурной политики России.

**Степень научной разработанности проблемы.** При наличии значительного количества публикаций как по проблеме деловой культуры, так и посвященных транснационализации, научно-аналитические работы, затрагивающие исследуемую проблему в предлагаемом ракурсе, малочисленны.

Изучению деловой культуры в узком смысле посвящено относительно немного работ. Один из первых опытов такого рода – работа П. Н. Шихирева, в целом носящая обзорный, постановочный характер<sup>1</sup>. Интересный и достаточно

<sup>1</sup> См. Шихирев П. Н. Введение в российскую деловую культуру. Учеб. пособие / Гос. ун-т управления, Нац. фонд подготовки фин. и управленческих кадров – М.: ОАО «Типография «НОВОСТИ», 2000.

глубокий анализ содержания деловой культуры, закономерностей, определяющих ее специфику в России, дан группой ученых, лидером которой надо полагать А.Н. Пригожина. Это разработки И.А. Алехиной, Е.А. Жарикова, Г.А. Кунцмана, С.А. Матвеевой, В.А. Чернецца, А.А. Чириковой<sup>1</sup>. Специально выявлению специфики российской деловой культуры посвящены работы И.Н. Бакалинского, Е.Н. Даниловой, Н.Н. Зарубиной, И.М. Невлевы, М.И. Тарарухиной<sup>2</sup>. Ряд публикаций, носящих учебно-просветительский или публицистический характер, посвящен выяснению специфики национальных моделей деловых культур. В них, как правило, артикулируются особенности национальных моделей делового общения и этикета. Безусловно значимые суждения и оценки, которые могут быть отнесены к деловой культуре, содержат публикации по проблемам корпоративной и организационной культуры Г. Хофстеде, Р. Тунга, Ч. Хемпден-Тернера и Ф. Тромпенаара<sup>3</sup>.

Проблемы интернационализации деловых культур, кросс-культурных взаимодействий применительно к данной сфере рассматриваются С. Хантингтоном, Л.Г. Почебут, Г. Тиандисом, М.Л. Лебедевой, О.И. Карпухиным, Э.Ф. Макаревичем, Г.С. Гасановым, Н.Дж. Холденом<sup>4</sup>. О формировании глобальной деловой культуры ставит вопрос Н.Л. Бергер<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> См. Деловая культура российского общества. Круглый стол ученых // Общественные науки и современность – 1994 – № 4

<sup>2</sup> Бакалинский И.А. Отличительные особенности российской деловой культуры // Экономическая культура в условиях развития рыночной экономики: отечественная практика и опыт международного сотрудничества – М., 2001; Данилова Е.Н., Тарарухина М.И. Российская производственная культура в параметрах Г. Хофстеде // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены – 2003 – № 3 (65); Зарубина Н.Н. Социокультурные факторы хозяйственного развития. М. Вебер и современные теории модернизации – СПб.: РХГИ, 1998; Невлева И.М. Деловая культура: универсальность и специфика. Монография – Белгород: Кооперативное образование, 2001

<sup>3</sup> См. Хофстеде Г. Организационная культура // Управление человеческими ресурсами – М., СПб.: Питер, 2002; Хемпден-Тернер Ч., Тромпенаар Ф. Семь культур капитализма – М., 2004

<sup>4</sup> См. Многоликая глобализация: культурное разнообразие в современном мире / Под ред. П.Л. Бергера, С. Хантингтона – М.: Аспект-Пресс, 2004; Почебут Л.Г. Социальные общности: Психология толпы, социума, этноса – СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2005; Triandis H. Theoretical Concepts that are Applicable to the Analysis of Ethnocentrism//R. Brislin (Ed.) Applied Cross-cultural Psychology – Newbery Park, CA: Sage, 1990; Карпухин О.И., Макаревич Э.Ф. Национальная культура – основа национальной идентичности в глобализирующемся мире // Социально-гуманитарные знания – 2006 – № 2; Гасанов Г.С. Современные тенденции развития корпоративной культуры в крупных бизнес-структурах // Вопросы культурологии – 2008 – № 6; Холден Н.Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005; Лебедева Н.М. Введение в этническую и кросс-культурную психологию – М.: Ключ-С, 1999

<sup>5</sup> См. Бергер П.Л. Культурная динамика глобализации // Многоликая глобализация: культурное разнообразие в современном мире / Под ред. П.Л. Бергера, С. Хантингтона – М.: Аспект-Пресс, 2004

Спектр трактовок транснационализации в контексте глобализации включает подходы, основанные на различном социально-теоретическом масштабировании, от предлагаемых Дж Несбитом, Р. Робертсоном, в которых она выступает как некий синтез мегатрендов (global human condition), до суженных, зачастую сводящих описываемые процессы к экспансии ТНК<sup>1</sup> Разноречивым оказывается понимание самого характера транснационализации, описываемого то как необратимо детерминированный или вероятностный (недетерминированный), то как стихийный, самоорганизующийся, то как поддающийся управлению При этом в отношении последствий глобализации по массиву литературы в целом может быть сделан вывод относительно акцентировки в культурологическом подходе роста различий и культурного разнообразия, в то время как с позиций экономистов фиксируется преимущественно унифицирующее (стандартизирующее) воздействие

Можно выделить ряд основных дискурсов транснационализации Первый базируется на рыночной версии глобализации, предлагая ее понимание как процессов, объективно неизбежных и отражающих прогрессивные тенденции развития общества Второй представляет собой его зеркальное отражение, будучи ориентирован антиглобализмом В этой системе координат транснационализация представляется как вестернизация, экспансия «западного» типа культуры Следующий находится под ощутимым влиянием идеологии индигенизма, представляющего собою попытку выстроить интерпретации, адекватные видению мира «глазами туземца» Имеет место и подход, минимизирующий этапность глобализации, представляющий ее в качестве стадии постоянного процесса универсализации (Ш. Айзенштадт, П. Бьюкенен, А Я Флиер, в какой-то мере Э. Гидденс) Могут быть выделены также позиции, ориентированные иерархическим видением структуриации, создаваемой глобализацией, и «потоковым» прочтением организации глобального пространства<sup>2</sup> Спорными остаются и параметры характеристики глобального сообщества, что говорит о высоком уровне его структурной сложности<sup>3</sup>

Степень сопряженности транснационализации с мондиализмом, естественно, осмысливается с позиций обозначенных выше подходов по-разному Г Терборн замечает, что универсализм как культурный принцип вовсе не обя-

<sup>1</sup> См Robertson R., Khondker Habib Haque Discourses of Globalization Preliminary Considerations // Intern Sociology – 1998 – Vol 13 (1) – P 28, 33-37

<sup>2</sup> См Bartelson J Three Concepts of Globalization // Intern Sociology – L, 2000 – Vol 15 (2) – P 191, Жвиташвили А Ш Концептуальные истоки идей глобализации // Социологические исследования – 2003 – № 6 – С 3-13, Покровский Н Е Российское общество в контексте американизации (Принципиальная схема) // Социологические исследования – 2000 – № 6 – С 3-10, Глобализация и постсоветское общество (Аспекты-2001) / Под ред А Согомонова и С Кухтерина Вып 2 – М Ин-т социологии РАН, Изд-во Стони, 2001

<sup>3</sup> См Гидденс Э Ускользящий мир Как глобализация меняет нашу жизнь – М Весь мир, 2004

зательно враждебен локальным культурам<sup>1</sup>. Такое понимание в рамках формулируемой Дж Томлинсоном концепции плодотворного универсализма культуры базируется на признании общих интересов человечества. При этом оппозиция «универсализм – партикуляризм» сменяется оппозицией «глобальное – локальное»<sup>2</sup>. Прочтение ее различно у последователей И Валлерстейна, артикулирующих подавление локалитетов («периферии»), и сторонников классического рыночного понимания транснационализации<sup>3</sup>. Антиномичное, в противовес дихотомному, осознание взаимосвязи культур реализуется у Ж. Пьетерса через артикуляцию феноменов гибридности, выступающих в формах креолизации, метисации и смешения. А Смит, С. Хантингтон, К. С. Гаджиев, З Видоевич обращаются к противостоянию культур, доходящему, в определенных ситуациях, до несовместимости<sup>4</sup>. По мнению А. Акивово, Т. Г. Богатыревой, К. Х. Делокарова, Б. Смарты, В. К. Левашова, это отношение предстает не как упрощенно-конфликтное, а в качестве сложного взаимодействия различных культур в глобальной или общечеловеческой рамке<sup>5</sup>, по У. Беку – в контексте космополитического сознания и космополитического общества<sup>6</sup>; по М. Арчер, И. А. Мальковской – прогрессирующей интеграции различий<sup>7</sup>. Настороженность в отно-

<sup>1</sup> См. Therborn G. Globalizations: Dimensions, Historical Waves, Regional Effects, Normative Governance // *Intern Sociology* – 2000 – Vol 15 (2) – P 55

<sup>2</sup> См. Tomlinson J. Cultural Imperialism // Lechner F J and Boli J (eds) *The Globalization Reader* – Oxford: Blackwell Publishing Company, 2000 – P 307 – 315

<sup>3</sup> См. Малюк А. Дискурс глобализации с точки зрения мир-системного анализа // *Социология: теория, методы, маркетинг* – 2005 – № 2 – P 176-196, Маркович Д. Ж. Противоречия транзиту постсоциалистических обществ // *Социологические исследования* – 2006 – № 9 – С 21-27, Юрлов Ф. Н. Социальные издержки глобализации // *Социологические исследования* – 2001 – № 7 – С 13-22

<sup>4</sup> См. Гаджиев К. С. Размышления о конце евроцентристского мира и новой конфигурации геополитических сил // *Социологические исследования* – 1993 – № 6 – С 84-91, Видоевич З. Глобализация, хаотизация и конфликты в современном мире // *Социологические исследования* – 2005 – № 4 – С 25-32

<sup>5</sup> См., например Smart B. Sociology, Globalization and Post Modernity: Comments on «Sociology for One World» Thesis // *Intern Sociology* – 1994 – Vol 9 (2), Akiwowo A. Indigenous Sociologies: Extending the Scope of Argument // *Intern Sociology* – 1999 – Vol 14 (2)

<sup>6</sup> См. Бек У. Что такое глобализация? Ошибки глобализма – ответы на глобализацию – М., 2001 – С 148-149, Левашов В. К. Общество и глобализация // *Социологические исследования* – 2005 – № 4 – С 14-24, Бек У. Космополитическое общество и его враги // *Журнал социологии и социальной антропологии* – 2003 – Т 6 – № 1 – С 24-53

<sup>7</sup> См. Archer M. S. Dubious Guarantees of Social Science: A Reply to Wallerstein // *Intern Sociology* – 1998 – Vol 13 (1) – P 10-12, Мальковская И. А. Глобализация и транскультурный вызов западного мира // *Социологические исследования* – 2005 – № 12 – С 3-13, Она же. Многоликий Янус открытого общества: опыт критического осмысления ликов общества в эпоху глобализации. Изд 2 – М. Изд – во ЛКИ, 2008

шении воздействий транснационализации, в частности на Россию, выражают Н.М. Ракитянский, А. А. Возьмитель, Н.А. Моисеева<sup>1</sup>

Проблемы и теория межкультурных коммуникаций, взаимообусловленности культурной идентичности и ментальности народов стали предметом исследований В.А. Авксентьева, О.Н. Астафьевой, А.С. Ахизера, Ю.В. Бромлей, Г.Д. Гачева, К. Гирца, Т.Г. Грушевицкой и А.П. Садохина, И.Н. Лисаковского, И.В. Мальгиной, Э.А. Орловой, А.Я. Флиера, В.А. Ядова, И.В. Наместниковой, Н.К. Иконниковой, С. Бочнер, Р. Портер, разносторонне раскрывающих картину представлений о межкультурной коммуникации и взаимодействии культур в философии и культурологии<sup>2</sup>

Вопросы методологии и практик кросскультурных исследований обсуждаются Ю.В. Ирхиным, И.Г. Яковенко, А.М. Демидовым, Д.Г. Подвойским, А. Седербергом<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> См. Ракитянский Н.М. Россия и вызовы глобализации // Социологические исследования – 2002 – № 4 – С. 60-66, Возьмитель А.А. Глобализирующаяся Россия // Мир России 2004 – Т. XIII – № 1 – С. 106-115,

<sup>2</sup> См. Авксентьев В.А. Этническая конфликтология в поисках научной парадигмы – Ставрополь СГУ, 2001, Астафьева О.Н. Взаимодействие культур: перспективы альтернативных решений в эпоху глобализации // Многогранная глобализация / Под ред. К.Х. Делокарова – М., 2003 – С. 210-249, Она же. Транснационализация культурного пространства: государство и проблемы координации коммуникативных стратегий // Человек, культура и общество в контексте глобализации. Human being, culture and society in the context of globalization. Материалы междунар. науч. конф. 25–27 ноября. Москва / Редкол. Разлогов К.Э. и др. – М.: Академический проект, РИК, 2007 – С. 5–11, Porter R., Samovar A. Communication between cultures – Washington, 1995, Borchner S. Cultures in contact – Oxford, 1982, Иконникова Н.К. Механизмы межкультурного восприятия // Социс – 1995 – №11 – С. 26-34, Грушевицкая Т.Г., Садохин А.П. Основы межкультурной коммуникации – М.: ЮНИТИ, 2002, Porter R., Samovar A. Communication between cultures – Washington, 1995, Авксентьев В.А. Этническая конфликтология в поисках научной парадигмы – Ставрополь СГУ, 2001, Ахизер А.С. Философские основы социокультурной теории и методики // Вопросы философии – 2000 – №9 – С. 29-45, Бромлей Ю.В. Этнографическое изучение этнических функций культуры // Традиции в современном обществе. Исследование этнокультурных процессов – М.: Наука, 1990 – С. 5-15, Гачев Г.Д. Национальные образы мира. Курс лекций – М.: Академия, 1998, Гирц К. Интерпретация культур – М.: РОССПЭП, 2004, Лисаковский И.Н. Культурная регуляция: системы и матрицы // Государственная служба – 2001 – №3 – С. 83–90, Орлова Э.А. Культурная (социальная) антропология – М.: Академический проект, 2004, Мальгина И.В. В лабиринтах самоопределения: опыт рефлексии на тему этнокультурной идентичности – М.: МГУКИ, 2005, Ядов В.А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности // Мир России – 1995 – №34

<sup>3</sup> Демидов А.М. Социокультурные стили в Центральной и Восточной Европе // Социологические исследования – 1998 – № 4 – С. 16-28, Подвойский Д.Г. Антиномия «Россия – Запад» и проблема социокультурной самобытности – М.: Изд-во РУДН, 2005, Ирхин Ю.В. К вопросу о кросскультурных исследованиях: Восток-Запад // Социологические исследования – 2005 – № 2 – С. 131-134, Soderberg A. Rethinking Cross Cultural Management in a Globalizing Business World // International Journal of Cross Cultural Management – 2002 – №1 – P. 103-121, Яковенко И.Г. Большая и малая традиции европейской культуры: к постановке проблемы // Общественные науки и современность – 2005 – № 4 – С. 86-99, 2005 – № 6 – С. 151-165

Разные подходы к интерпретации этнокультурной идентичности реализованы в исследованиях Б Андерсона, Э Геллнера, В Малахова, В А. Тишкова, Э Хобсбаума, С Хантингтона, С. В. Чешко. Формирование и воспроизводство идентичности в условиях глобализации культурного пространства, распространения модели мультикультурализма освещены в работах У Бека, Д Белла, С Бенхабиб, И Валлерстайна, З И. Левина, Н Н Моисеева, Э. Тоффлера, Ф Фукуямы, С Хантингтона

Культурное многообразие человечества как императив и в условиях глобализации предстает в работах В. П. Алексеева, С А Арутюнова, Ю М Борода, Ю В Бромля, К Гирца, А К. Кафанью, С. В Лурье, К Леви-Стросса, М Харриса и многих других. Наиболее однозначно эту позицию отразил А Я Флиер<sup>1</sup>

**Объектом исследования** выступают национальные деловые культуры в условиях транснационализации.

**Предметом исследования** являются социокультурные тенденции интеграции и сохранения своеобразия национальных деловых культур в контексте глобализационных изменений

**Цель исследования** – выявление динамики национальных моделей и специфики формирующихся интегративных типов деловой культуры, соответствующих процессам транснационализации социокультурного пространства.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- уточнить, применительно к цели настоящего исследования, определение понятия «деловая культура» и выявить различия между понятиями «деловая культура», «организационная культура» и «корпоративная культура»,
- обосновать особенности культурологического подхода в контексте концепта «деловая культура»,
- выявить природу национальной специфики деловых культур как основание для формирования моделей деловых культур,
- методологизировать особенности кросс-культурного подхода к исследованию деловых культур,
- определить содержание, механизмы и логику развития процессов транснационализации применительно к моделям национальных деловых культур;
- раскрыть культурное разнообразие в условиях транснационализации и выявить перспективы сохранения этнонациональных моделей деловой культуры,

<sup>1</sup> Флиер А Я Страсти по глобализации // Общественные науки и современность – 2003 – № 4 – С 159-165

- определить факторы влияния культурных различий на эффективность деловой деятельности

**Теоретико-методологические основания диссертации.** Автор опирался на методы системно-структурного анализа, позволяющего рассматривать в культурологическом дискурсе деловые культуры как подсистемы национальных культур, транснационализацию в системе глобальных изменений, компаративистского подхода, обеспечивающего возможность выявления специфики развития современных моделей национальных культур, а также отдельные положения кросскультурного и социокультурного подхода

Кроме того, в диссертации использованы положения о транснационализации Э Гидденса как интенсификации мировых социальных отношений, сближающих отдаленные места и события, М. Уотерса – как процессе, размывающем географические ограничители социокультурных установок, М Арчер – как многостороннем процессе, ведущем к нарастающей мировой взаимозависимости структуры, культуры и субъектов социокультурных взаимодействий Исследование опирается на трактовку логики формирования и эволюции корпоративных культур Ч Хэнди, применимую к анализу деловой культуры, концептуализации логики кросскультурных исследований Ю. В Ирхиньм, Д. Г. Подвойским

#### **Положения, выносимые на защиту:**

1 Деловая культура выступает системно-интегративным феноменом, включающим культуру ведения дел субъектами, прежде всего личностями, социально-экономических отношений с учетом сложившихся национальных моделей хозяйствования, базирующихся на определенных философских, ментальных основах. Разграничение между «деловой», «корпоративной», «организационной» и «профессиональной» культурами должно проводиться только применительно к системе терминов в целом, как существующих во взаимной соотносительности

2 Органичным для культурологии является процессуальное понимание деловой культуры, ее имеет смысл понимать не как некое собрание накопленных ценностей, а в качестве механизма упорядочивания их продуцирования Культуру нельзя сводить к ценностям, нормам, аттитюдам Все это опредмечивается через конкретные культурные практики, проявляющиеся в жизненных стилях, типах деловой активности, кумулируется в социальном опыте и интегрируется в национальную модель деловой культуры

3. Возрастание кризисных тенденций в транснациональной экономике, повышение степени взаимозависимости участников социокультурного, экономического, политического межнационального диалога, неустойчивость рыночной среды, связанная с глобализацией мировых отношений, открытость границ, новые всепроникающие связи на разных социокультурных уровнях, интенсификация миграционных потоков, взаимопроникновение национальных культур – все эти факторы вызывают насущную необходимость в согласовании интересов

культуры и экономики. Международный бизнес оказался зависимым от традиционных культур, их ценностно-смыслового ядра.

4 Интенсификация глобальных взаимосвязей способствует быстрому распространению на большей части планеты тех форм политической, социальной и экономической жизни, тех типов культуры, ценностей, которые воспринимаются как наиболее эффективные для удовлетворения личных и общественных потребностей. Процессы транснационализации актуализировали значение деловой культуры как стратегического инструмента управления человеческими ресурсами.

5 Деловая культура самым активным образом оказалась инкорпорирована в транснациональные процессы современности и, более того, явилась выразителем проблем и тенденций кросс-культурного менеджмента, связанного с обеспечением эффективности управления людьми, принадлежащих к различным культурам и этносам, обладающих различной этнокультурной идентичностью, неконфликтным образом вписывающуюся в модель множественной идентичности.

6 Постановка проблемы эволюции национальных моделей деловых культур в условиях транснационализации направлена на привлечение внимания научного сообщества к сложным процессам межкультурного взаимодействия носителей разных этнокультурных традиций в процессе осуществления экономической деятельности в масштабах мирового рынка, результатами которых становится трансформация образа и стиля жизни, ценностных и ментальных оснований культуры населения разных стран. Решение национальных экономических и геополитических задач не может осуществляться без учета социокультурных факторов. В их ряду культурная самобытность и культурное разнообразие могут как стимулировать, так и тормозить процессы интеграции в современном мире.

**Научная новизна** исследования заключается в следующем.

- определена специфика культурологического дискурса деловой культуры как продуцирующего, прежде всего, ее процессуальные интерпретации. Органичным для культурологии должно быть процессуальное понимание деловой культуры. Ее имеет смысл понимать не как некое собрание накопленных ценностей, а в качестве механизма упорядочивания их продуцирования, который опредмечивает данные ценности через конкретные культурные практики,
- обоснована продуктивность культурологического подхода к пониманию феномена деловой культуры посредством обращения к формированию соответствующего понятия в языках различных наук – философии, истории, социологии, теории менеджмента. Дефиниция «деловая культура» включена в понятийный ряд, элементами которого также выступают «организационная культура», «корпоративная культура», «профессио-

нальная культура», широко использующиеся во многих социально-гуманитарных дисциплинах, наряду с культурологией. Обоснована целесообразность выделения аксиологического и ментального среза в деловой культуре как объекте изучения культурологии,

- по-новому осмыслена логика таксономий этнонациональных моделей деловой культуры как описывающая континуум, замыкаемый, как крайними позициями, инструментализмом и примордиализмом, по различным основаниям снимающих проблему кросскультурных взаимодействий; предлагаемое диссертантом понимание базируется на трактовке складывания (синтезирования) этих моделей в результате институционализации социально-экономических отношений, где естественно занимает свое место и транснационализация,

- особенности транснационализации выявляются в дискурсивном пространстве, конфигурированном противостоянием по оси, вектор которой задан идеологией антиглобализма, трактуемой при этом как форма критики постмодерна, и таким образом оказывается возможным осмысление самой транснационализации в терминах постмодерновой реальности,

- авторская интерпретация содержания культурной интеграции в рамках транснационализации артикулирует (в противовес концепциям, основанным на ее трактовке в терминах вестернизации или «американизации») и предлагает понимание универсальной сущности модернизации, заменяющей национальные культуры не одной из них, а конструктом, производным от доминирования целерационального типа социального действия,

- выявлена социальная обусловленность национальных моделей деловой культуры, описываемых с позиций анализа реальных процессов управления человеческими ресурсами;

- определена перспектива эволюции национальных моделей деловой культуры в условиях транснационализации, с одной стороны, в направлении стандартизации на основе корпоративно-культурных ценностей, ориентированной нормами Давосской культуры, с другой – органичного встраивания (адаптации) универсальных решений в структуру национальной модели, без разрушения ее ценностных и ментальных оснований, что приводит к усложнению моделей, но в целом – отвечает ориентации на сохранение культурного разнообразия

**Теоретическая значимость** диссертации определяется возможностью введения ее положений в дискурсы социокультурных аспектов транснационализации, связанных с универсализацией форм политического, информационного, коммуникативного пространств, инерцией и адаптивными изменениями существующих в них национальных моделей.

**Практическая значимость исследования** связана с приложимостью его выводов к деятельности государственных организаций, реализующих не только культурную политику, но и экономическую, социальную политику в аспектах организации взаимодействий российских организаций и предприятий с зарубежными партнерами, поддержки и консультирования отечественных бизнес-структур, адаптации на российской почве моделей, рекомендуемых международными организациями в соответствии с действующими соглашениями

Представляется продуктивным использование положений диссертации в консультировании коммерческих организаций по проблемам многокультурности при оптимизации работы с кадрами

Материалы исследования могут быть использованы в учебном процессе в рамках курсов «культурология», «философия культуры», «менеджмент организаций», «социология», «административная этика», «социальная антропология»

**Апробация результатов исследования.** Основные положения и выводы диссертации были представлены и обсуждались на научных международных, российских и ведомственных конференциях и семинарах, в том числе на научно-методических семинарах «Культура и культурная политика» (Москва, РАГС при Президенте Российской Федерации, 2005 – 2009 гг.) по темам «Культурное разнообразие в условиях глобализации» (2005 г.), «Культура и экономика. поиск моделей взаимодействия» (2006 г.), «Новая динамика плюрализма Проблемы и перспективы» (2006 г.), «Социокультурные аспекты миграции» (2007 г.), «Право и культура» (2009 г.), «Экспертно-аналитическая деятельность в системе профессиональных компетенций культуролога» (2009 г.); на научно-практических конференциях Международная научная конференция «Культурные трансформации в информационном обществе» (Москва, ноябрь 2006 г.), Международная конференция «Человек, культура, общество в контексте глобализации» (Москва, декабрь 2006 г.), Ежегодная конференция – семинар молодых ученых «Науки о культуре – шаг в XXI век» (Москва, декабрь 2006 г.), Международный симпозиум «Вузы культуры и искусств в едином мировом образовательном пространстве» (Москва, май 2007 г.), Международный симпозиум «Время культурологии» (Москва, май 2007 г.); VII Международная научная конференция «Человек, культура и общество в контексте глобализации» Тема конференции Социокультурная политика в эпоху глобализации: проблемы и перспективы (Москва, 30 октября – 1 ноября 2008 г.); Второй Российский культурологический конгресс с международным участием «Культурное многообразие от прошлого к будущему» (Санкт-Петербург, ноябрь 2008 г.) и др.

Диссертация прошла обсуждение и была рекомендована к защите на заседании кафедры культурологии и деловых коммуникаций Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 26 06 2009 г. (протокол № 11) и принята к защите на за-

седании диссертационного совета Д-502 006 07 Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 30 06 2009 г (протокол № 5)

Основные положения и материалы диссертации отражены в 6 публикациях (две из них в изданиях, рекомендованных Президиумом ВАК) общим объемом 2,4 п л

**Структура работы.** Цель и задачи исследования обусловили структуру диссертации, состоящей из введения, двух глав (семь параграфов), заключения и списка научной литературы

## II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность изучаемой проблемы, рассматривается степень научной разработанности темы, формулируются цели и задачи диссертационного исследования, определяются его объект и предмет, раскрывается теоретическо-методологическая база работы, ее научная новизна и практическая значимость

В I главе «Теоретические основания анализа деловой культуры как системно-интегративного феномена» автор исследует понятие «деловая культура» с точки зрения культурологического подхода, выявляет различия с организационной и корпоративной культурами, проводит анализ моделей деловой культуры и выявляет их специфику

В первом параграфе «Сущность и характеристики деловой культуры» диссертант делает попытку раскрыть базовые характеристики деловой культуры как феномена и понятия, показать ее различия с организационной, профессиональной и корпоративной культурами

Понятие «деловая культура», а также понятия «корпоративная культура», «организационная культура», «профессиональная культура» вызвали исследовательский интерес культурологов относительно недавно, однако базовые аспекты в области теории организации и теории управления существенно предопределили направления изучения данных феноменов Следует отметить, что осознание роли деловой культуры как фактора, влияющего на взаимодействие людей на уровне корпораций, организаций, компаний в качестве партнеров и участников межкультурного диалога, значительно возросло в последние годы как в научной сфере, так и в сфере бизнеса Понятие «деловая культура» подвергается широкой трактовке, что позволяет в его содержание включать объемы близких понятий «корпоративная культура», «организационная культура», «профессиональная культура», при этом указанные явления, безусловно, несинонимичны Рассматриваемые явления, на наш взгляд, выступают конкретными реалиями культуры, обладающими собственной уникальностью, особенностями

ми, и вместе с тем они взаимосвязаны с экономическим укладом, политическим строем, этнонациональными характеристиками социальных общностей

Часть отечественных авторов отождествляют понятия организационной, деловой и корпоративной культуры<sup>1</sup>. Другие авторы настаивают на отличительных свойствах и характеристиках данных феноменов<sup>2</sup>. Важно подчеркнуть, что в классической теории управления понятие организация используется, прежде всего, по отношению к деловой организации, а в сфере бизнеса, в литературе, посвященной управлению персоналом, организационная культура обрела свое второе, весьма распространенное, определение – «корпоративная культура»

В обыденном сознании понятие организации значительно шире, нежели понятие корпорации. Говоря об организационной культуре правомочно, по нашему мнению, иметь в виду все типы организаций. Как справедливо отмечает В А Спивак, корпоративная культура и культура организации соотносятся как общее, универсальное, всеобъемлющее (организационная культура) и наиболее ярко представленное, развитое частное (корпоративная культура)<sup>3</sup> Не умаляя значение каждой из них, отметим, что в общепринятом смысле корпоративная деятельность окрашена прежде всего экономическим оттенком

Общим критерием определений организационной и корпоративной культуры является указание факторов, влияющих на их формирование и определяющих специфику данных культурных феноменов, это ценности, события, нормы, а также акцентирование результатов действий, событий, процессов, являющихся следствием влияния корпоративной или организационной культуры

Согласно рационально-прагматической концепции, организационную культуру можно рассматривать в качестве регулятора поведения сотрудников, и ее формирование осуществляется преимущественно за счет внутренней среды организации. Данной позиции придерживались такие авторы, как Э Шейн, Т Питер, Р Уоттермен и др. В частности, Э. Шейн дал следующее определение культуры – это паттерн (схема, модель, рамки) коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем<sup>4</sup>

<sup>1</sup> См. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы организации – М: Знание, 2000; Красниковский В. Я. Социально-психологические аспекты управления – М: МГУ, 2001; Луков С. В. Диалог организационных культур как способ управления персоналом на коммерческих иностранных предприятиях – Автореф. канд. социол. н. – М., 2006

<sup>2</sup> См. Усманов Б. Ф. Стиль управления: методологические и социологические аспекты – М., 1993; Спивак В. А. Корпоративная культура – СПб: Питер, 2001; Он же. Организационная культура – СПб: Нева, 2004; Фролов С. С. Социология организации – М: Гардарики, 2001

<sup>3</sup> См. Спивак В. А. Организационная культура – СПб: Нева, 2004 – С. 5

<sup>4</sup> См. Шейн Э. Указ. соч. – С. 31 – 32

С точки зрения феноменологической концепции, организационная культура есть отражение сути организации, условий и истории ее формирования, специфики социокультурной среды, в которой происходил процесс ее становления. Данный подход отражен в работах отечественных и зарубежных ученых В. В. Щербины, Т. М. Дридзе, Н. Ф. Наумовой, С. Роббинз, Д. Сильверман и др. Организация в феноменологической трактовке не рассматривается как система статусов или инструмент регуляции поведения сотрудников. Сторонники данного подхода отрицают возможность прямого целенаправленного влияния на формирование организационной культуры<sup>1</sup>.

При определении понятий организационная и корпоративная культура следует отметить целенаправленность взаимодействия людей и формирование под влиянием факторов внешней и внутренней среды вследствие данного взаимодействия динамичной системы норм, которые влияют на дальнейшее функционирование элементов данной культуры. Ряд отечественных авторов указывают также на рекреативную функцию организационной культуры<sup>2</sup>, понимаемую как восстановление духовных ресурсов человека в процессе восприятия элементов культурной деятельности корпорации, при этом необходимым условием является чувство причастности к ней сотрудника и разделения им корпоративных ценностей.

Корпоративная культура несомненно является одной из форм проявления культуры общества в целом, она создается и функционирует по аналогичным внутренним законам, что и другие формы культуры, но отличается своими особенностями. Э. Шейн, один из основоположников теории корпоративной культуры, определял ее как «модель поведенческих норм, разделяемых всеми, которая была использована в прошлом и признана правильной и, следовательно, должна быть передана для усвоения новым членам организации как единственно правильный способ восприятия, представления и отношения»<sup>3</sup>.

Объективные характеристики корпоративной культуры, полагающие ее как культуру организации, имеющую высокие экономические показатели, являются объектом не культурологического исследования, а прежде всего экономических дисциплин. Субъективная сторона рассматриваемого феномена, на наш взгляд, связана с рефлексией носителей национальной или транснациональной корпоративной культуры и их оценочным суждением в отношении ее сильных или слабых сторон. Данные субъективные характеристики могут и должны стать объектом исследования культурологического знания.

<sup>1</sup> См. Щербина В. В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Социологические исследования – 1995 – № 7 – С. 47 – 55.

<sup>2</sup> См. Суворова О. Д. Взаимодействие национальной и корпоративной культур: языковой и культурологический аспекты. Автореф. канд. культурологии – М., 2007 – С. 12.

<sup>3</sup> См. Schein E. H. On Dialogue, Culture and Organizational Learning // Organizational Dynamics – Vol. 22 – Iss. 2 – 1993 – P. 40.

В широком смысле корпоративная культура подразумевают некую систему материальных и духовных ценностей, норм поведения и взаимодействия, присущих данной организации, отражающих ее индивидуальность. В узком смысле корпоративная культура взаимосвязана с духовным уровнем культуры и воплощается в легендах, мифах корпорации, нормах, традициях, социальных регуляторах поведения, одобряемых, поощряемых или порицаемых в кодексе этики корпорации.

К корпоративной культуре относят наиболее общие правила взаимодействия, сложившиеся в корпорации. Признаками сильной корпоративной культуры принято полагать утвердившееся признание решающей значимости целого в отношении частей, минимизация границ между ними, свободный обмен информацией и идеями, эгалитаризм и отсутствие привилегий, релятивизм (в смысле понимания динамической природы ценностей), адаптивность.

Профессиональная культура обладает следующими характеристиками. Она создается людьми, профессионально занятыми в данной сфере деятельности и, как правило, прошедшими специальную подготовку к ней. Профессиональная культура определяется как совокупность специальных теоретических знаний и практических умений, связанных с конкретным видом труда, которые представляют собой систему специальных знаний, навыков, умений, применимых в рамках данной профессии. Владение общей и профессиональной культурой выступает необходимым условием для перехода человека от репродуктивной деятельности к творческой, преобразовательной деятельности. Профессиональный опыт признан важнейшим параметром деловой активности и адаптивности сотрудника на современном рынке труда и является, на наш взгляд, существенным ресурсом культуры конкретной организации.

Концепт «деловая культура» близок в семантическом плане понятиям организационной, корпоративной, профессиональной культуры. В определенной мере разграничение этих понятий нельзя считать безусловным, а границы четко определенными. Часть авторов по сути отождествляет корпоративную и организационную культуру, в других терминологических системах одно из этих понятий просто отсутствует, не всеми выделяется и деловая культура в качестве самостоятельной. Представляется все же правомерным использовать в одной категориальной системе все эти понятия, артикулируя в организационной культуре аспекты, связанные собственно с организационными взаимодействиями, корпоративной – уникальность особенностей социокультурного пространства конкретной фирмы, деловой – аспекты взаимодействий, прежде всего в бизнес-среде. Неверно было бы соотносить ее исключительно с рыночными отношениями, поскольку существовали, а в отдельных регионах и сейчас существуют, экономики, альтернативные рыночным; однако и в них необходимы определенные практики транзакций по поводу производимой продукции, даже если она не рассматривается в качестве товарной.

Концепт «деловая культура» несет в себе более широкий смысл, нежели остальные понятия. В определенном смысле, возможно, только корпоративная культура окажется понятием, включающим в себя культуру организационную, хотя и это предположение нуждается в доказательствах и обоснованиях. Деловая культура, несомненно, связана с культурой профессиональной, поскольку реализуется в поле профессиональных коммуникаций. Она связана с культурой организационной, выступающей в русле предлагаемой трактовки, скорее в виде инструментального средства – организация как часть бизнес-среды. Сопряжена она и с культурой корпоративной, причем наиболее тесно, если понимать последнюю как способы интеграции организации в бизнес-пространство, включая как внутриорганизационные аспекты, так и внешние отношения с теми, которые включены в общий процесс экономической деятельности.

При этом, разумеется, понятие деловой культуры будет выступать как интегративное (трансграничное) и частично совпадающее в семантическом пространстве с понятиями организационной, корпоративной, профессиональной культуры. Продуктивно соотнести его с этими концептами можно, исходя из ориентированности собственно деловой культуры на регулирование практик ведения дел. Относительно просто осуществить размежевание деловой культуры с профессиональной. Первая будет охватывать область собственно предпринимательской деятельности, в то время как вторая – деятельности, связанной с решением технологических задач, включая менеджмент.

Автор интерпретирует деловую культуру как культуру ведения дел, включающую различные элементы позиционирования менеджмента в социально-экономическом пространстве. Деловую культуру можно представить как систему инструментов и способов решения задач в процессе функционирования. К деловой культуре как интегративному феномену можно отнести знания, умение и навыки специалиста, качество оборудования, содержание рабочего места и инструмента, поведение, следование определенным нравственным ценностям, качество человеческих отношений.

Ядром деловой культуры являются мораль, нормы, этические ценности общечеловеческого порядка. В деловой культуре как объекте изучения культурологии целесообразно выделить аксиологический и ментальный срезы. Аксиологический срез выступает как культурный феномен, определяющий этику деловых отношений, который может передаваться в форме традиции. Данный срез представляет основу профессиональной деятельности и выступает в зависимости от культурных традиций конкретного этноса, нации как стереотип, как должностное поведение, как актуальные ценности и нормы практической деятельности. Таким образом, деловая культура на современном этапе наполнена процессуально-созидательным содержанием, она инициирует деятельностные формы общения и направлена на выработку определенных поведенческих мо-

делей, реализовываемых в организационной, корпоративной, профессиональной отраслях культуры

**Во втором параграфе «Концепт «деловая культура» в социально-гуманитарном знании: особенности культурологического подхода»** раскрываются особенности культурологического подхода к данному концепту, при этом анализируются философский, социологический и культурологический подходы. Поскольку философский подход, сосредоточенный на выявлении универсальных закономерностей, в рамках которых существует и изменяется как бытие, так и сознание, предполагает интерпретацию отличных от инструментальных интерпретаций рассматриваемых феноменов, то для него самым универсальным будет понимание культуры как системы универсалий, основанное на рациональном мышлении свободного человека, принимающего реальное участие в общественной жизни.

Для исследования деловой культуры необходимо социологическое понимание культуры как системы специфически человеческих видов деятельности, создающих духовные и материальные ценности, и возникающей в результате этого совокупности социально значимых идей, символов, ценностей, идеалов, норм и правил поведения, посредством которых люди организуют свою жизнедеятельность. С позиции социологического подхода автор рассматривает деловую культуру как одну из форм институциализации моделей социального поведения. Артикулироваться при этом будут именно процессы складывания и упорядочивания практик взаимодействия, по отношению к которому собственно формы выступают в качестве образцов, фиксирующих сложившиеся стандарты.

Еще более конкретизируется содержание понятия «деловая культура» в теории менеджмента. Деловая культура понимается в качестве одной из важных характеристик среды разработки и реализации бизнес-решений. Именно с этих позиций и написано большинство работ, в которых демонстрируются особенности национальных стилей ведения дел. При этом внимание фокусируется преимущественно на технологиях. Авторы исследований подобной направленности интересуют, главным образом, пути и методы нивелирования негативных воздействий культурных различий, точек решений и возможностей использования их позитивных сторон, если таковые наличествуют. Однако правомерным было бы считать, по мнению диссертанта, включение в число элементов деловой культуры некоторые элементы, характерные для корпоративной и организационной культур.

**В третьем параграфе «Этнокультурная специфика как основание для формирования моделей деловых культур»** автор делает попытку выяснить, насколько национальные особенности могут повлиять на формирование моделей деловой культуры. Анализ происходящих процессов и событий в современном мире свидетельствует о том, что этнокультурный фактор становится одним из наиболее животрепещущих в русле политических, экономических,

межкультурных отношений. Этнокультурная специфика обретает сегодня особое звучание в контексте цивилизационных изменений, влияя на формы и методы осуществления межкультурной коммуникации, на модернизацию векторов власти. Проявление этнокультурных особенностей в настоящее время имеет противоречивый характер, что во многом обусловлено разрывом традиционных и инновационных составляющих современной культуры. Саморазвитие этнических культур в условиях открытости работает через активизацию принципов «умеренной диффузии», за счет обогащения структурными элементами других культур.

Этнокультурное своеобразие постулирует своим носителям предписания, санкции, нормы, запреты, связанные со способами, формами, мерами, порядком исполнения действий в повседневности определенным набором культурных знаний, умений, навыков. Культурные стратегии, культурные формы деятельности, культурные практики являются предметом анализа этнокультурного развития индивида, которые отражают усвоение способов взаимодействия и взаимоотношения с миром, созданных в процессе постижения культурного опыта и сформированных благодаря овладению набором культурных средств своего народа. Культурные универсалии влияют на формирование моделей национальных деловых культур и наполняют их уникальным содержанием, вместе с тем, процессы глобализации содержат потенциал нивелирования специфики этнокультурных черт деловой коммуникации.

Автором рассматривается соотношение понятий «этнос» и «нация» в рамках межкультурной коммуникации. Часть исследователей придерживаются позиций, что национальная идентичность, в противоположность доминирующей точке зрения, не имеет этнической природы и что, скорее всего, можно говорить о надэтническом уровне идентификации, объединяющем представителей самых разных этносов, как о консолидирующем условии успешного существования полиэтничного (многонационального) государства<sup>1</sup>.

Поскольку вопрос о четко установленных этнодифференцирующих признаках сохраняет свою дискуссионность, автор предполагает, что специфика, уникальность сочетания черт культуры определяют своеобразие этноса и что консолидирующий импульс этногенезиса заложен не только в языке, кровнородственных связях, совместной территории компактного проживания, но и в общности социокультурных параметров.

При формировании и развитии ценностей определенной корпорации, действующей в условиях транснационализма, необходимо учитывать специфику этнонационального «контра» деловой культуры, выражающейся в следующих компонентах:

<sup>1</sup>См. Галушина Н.С. Проблема идентичности в мультикультурном мире // Культурные трансформации в информационном обществе. Сб. научных статей – М. Изд-во МосГУ – 2006 – С. 241.

- ментальность этнической и национальной культуры;
- общие нормы и компоненты, присущие каждой корпорации вне зависимости от страны, национальности, религии, и специфики той или иной корпорации,
- особенности профессиональной культуры, характерные каждой корпорации в рамках одной страны;
- специфические и типологические черты деловой культуры, обусловленные типом общества и социально-экономической системы.

**В четвертом параграфе «Методология кросс-культурного подхода к исследованию моделей деловых культур»** проанализирована национальная специфика деловых культур. Огромную роль в данном вопросе сыграли эмпирические исследования Г Хофстеде Модель деловой культуры, предложенная Г Хофстеде, включает в себя четыре культурных измерения (индексы)

- «дистанция власти»;
- «коллективизм – индивидуализм»,
- «мужественность – женственность»,
- «избегание неопределенности»

На основе своих исследований он делает вывод о более высоком уровне дистанции власти в странах Латинской Америки, Южной Европы, Африки, Азии, сравнительно со странами Северной Америки, германоязычной Европы Культурное измерение «дистанция власти» влияет на стиль руководства (автократический – коллегиальный) и степень централизации власти в организациях Централизация власти и степень автократичности руководства определяется ментальными программами членов общества. Общества с неравномерным распределением власти продолжают существовать потому, что такая ситуация отвечает психологической потребности подчиняться, присущей людям, не обладающим властью<sup>1</sup>

Индивидуализм коррелирует с индустриальным развитием и распространением «западной» цивилизации он наиболее характерен для стран Европы, Северной Америки, в то время как в странах Востока более развиты различные формы интеграции индивидов в сообщества и группы Япония, стоящая в нем занимает в этом ряду промежуточную позицию Что касается толерантности к неопределенности, осуществленные Г Хофстеде замеры показали существование значимых различий между Севером и Югом Европы, низким оказался ее уровень для японцев, причем и в сравнении с Китаем. Как полагал Хофстеде, богатые страны имеют индивидуалистические культуры (США, Великобритания, Нидерланды), в то время как бедные – коллективистские (Колумбия, Пакистан)

<sup>1</sup> См Струкова О С, Пушных В А Деловая культура России измерение по Г Хофстеде // Менеджмент в России и за рубежом – 2004 – № 2

Индекс «избегание неопределенности» измеряет степень, до которой общество рассматривает себя находящимся под угрозой из-за неопределенной или двусмысленной ситуации. Чем больше этот индекс, тем больше стремление человека избежать неопределенность за счет большей стабильности в карьере, создания формальных планов, веры в наличие абсолютных истин. В странах с большим показателем данного индекса тревожность снимается агрессией, проявлением эмоций. В странах с низким уровнем, наоборот, эмоции не поощряются.

Согласно исследованиям Г. Хофстеде, корреляция между индексом «мужественность – женственность» зависит от географического положения. Чем ближе страна к экватору, тем выше индекс мужественности. Также различия значений данного индекса объясняются важностью для представителей национальной культуры высоких доходов, признания, достижений и вызовов. В «мужественных» культурах преобразование характера труда должно учитывать стремление людей к признанию, достижениям, преодолению трудностей. «Женственные» культуры требуют сосредоточения на создании хорошей рабочей атмосферы, групповой кооперации.

В методологии кросс-культурного менеджмента деловая культура представляет собой инструмент регулирования индивидуального и группового поведения в сфере бизнеса и включает в себя отношения по поводу маркетинга, сделок, распределения прибыли. Этот инструмент интегрирует ценностные системы, паттерны, стилевые конструкции, что позволяет расширить понимание деловой культуры. При таком подходе деловая культура определяется как культура ведения дел, включающая различные элементы позиционирования менеджмента в социально-экономическом пространстве с учетом сложившихся национальных моделей хозяйствования, базирующихся на определенных философских и ментальных основах.

Специфика национальных моделей деловой культуры во многом определяется теми же факторами, что и специфика национальных культур в целом. В методологическом плане определяющим, на протяжении длительного времени, оставалось противостояние биологизаторской и социокультурной парадигм. В первом случае этнические различия полагаются имеющими генетическое основание, во втором рассматриваются как аскриптивные, в конечном счете конструируемые (хотя такой подход становится распространенным лишь в последние несколько десятилетий, логически он вытекал уже из представлений о природе культурных различий, имевших распространение достаточно давно). Конструктивизм преодолевает ограниченность примордиализма и инструменталистского подхода. Именно признание определяющей значимости в формировании этничности культурной идентификации является на сегодня наиболее продуктивным подходом.

Имеющиеся типологизации деловых культур демонстрируют выраженный «инвайронментальный» подход. Начиная с М. Вебера, их различия, как правило,

связываются с цивилизационными особенностями общностей, в которых эти культуры складываются. Наиболее общим, и чаще всего используемым, основанием классификаций выступает географическая ось «Восток-Запад».

В существенной степени формирование современного понимания специфики национальных деловых культур связано с обсуждением положений, выдвинутых Г. Хофстеде. Выделенные им параметры сопоставления оказываются достаточно удачными при маркировке культурных различий. В то же время нам не представляется безусловной сама иерархическая модель, в которой ценности рассматриваются в качестве ядра, определяющего символические структуры и паттерны, очевидно, правомерно говорит об их взаимовлиянии.

Используемое нами понимание национальных деловых культур предполагает динамическую интерпретацию их различий, как возникающих под воздействием текущих условий и меняющих свою природу и интенсивность. В силу этого такие фундаментальные процессы, как транснационализация, могут изменять сложившиеся соотношения, преобразуя облик национальных деловых культур.

**Во II главе «Транснационализация социокультурного пространства: сущность, принципы и формы проявления в деловой культуре»** автор выявляет сущность процессов глобализации, пытается выяснить, какова роль и природа культурного разнообразия и есть ли возможность сохранить модели национальных деловых культур, а также делает попытку выявить роль влияния национальных особенностей деловых культур в бизнес-среде.

**В первом параграфе «Транснационализация как интегративный процесс: специфика и противоречия»** диссертант делает попытку проанализировать взгляд ученых на определение процесса транснационализации.

По мнению А. Мовсесяна, транснационализация – это многоплановый, многоуровневый процесс, в котором участвуют не только его основные субъекты – транснациональные корпорации и государства в лице своих правительственных структур, но и международные организации, региональные объединения и группировки<sup>1</sup>. Еще десятилетие назад разграничение значений терминов «глобализация» и «транснационализация» имело смысл главным образом в исследованиях экономического профиля. Рассматривая сферу культуры в контексте транснационализации, исследователи подчеркивали те аспекты глобализации, которые связаны с деятельностью фирм, бизнес-активностью, международным разделением труда. Соответственно процессы эволюции деловых культур относились лишь к данному пространству.

Достаточно своеобразную, также позитивно ориентированную концепцию глобализации предлагает школа Н. Н. Моисеева, усматривающая в этом процессе проявление коллективного разума, отнюдь не сводящегося к сумме индиви-

<sup>1</sup> См. Мовсесян А. Информационные аспекты транснационализации // Мировая экономика и международные отношения – 1998 – № 2 – С 121

дуальных разумов, к тому же в своей эволюции устремленного к глобализации в связи с универсализацией самого знания<sup>1</sup>

И Валлерстайн, опираясь на ряд положений, высказанных Ф. Броделем, интерпретирует процесс глобализации с критической позиции В этой парадигме процессы транснационализации прежде всего понимаются как не обладающие принципиальной новизной При этом и самим этим автором, и его последователями приводятся статистические данные, свидетельствующие о нарастании разрыва между показателями уровня производства, качества жизни в странах ядра и периферии

С точки зрения Б С Ерасова, транснационализация – это не только процесс, стимулирующий выход «отсталых» обществ на путь динамического развития, но и взаимное заинтересованное знакомство людей, являющихся носителями своей культуры и воспринимающих чужую<sup>2</sup> Эта позиция особенно интересна, так как содержит в себе возможность как позитивных, так и негативных прочтений глобализации. Негативное воздействие транснационализации на положение в странах «ядра» пытается выявить Дж Бивенс Он полагает, что в результате углубления интеграции США в мировую экономику углубляется разрыв между богатыми и бедными в самой стране

А. Л Богатуров выделяет материальные и виртуальные аспекты глобализации К первым относятся реальное движение финансовых потоков, трансферт технологий, товаров и услуг, массовые миграции, создание глобальных информационных сетей, ко вторым – содержательное наполнение информационных сетей, распространение ценностей и оценочных стандартов, формирование и продвижение политико-психологических установок

В основе современного подхода к социокультурным процессам лежит реальный факт глобализации общественного развития, возрастающая интенсивность связей и отношений – экономических, социально-политических, культурных, научно-технических, коммуникационных Увеличение взаимозависимости стран придает формирующейся цивилизации системное качество, одновременно усиливая давление противоречий, характеризующих современную стадию глобализационного процесса

Таким образом, в современном мире проблемы глобализации занимают одно из первых мест в экономической и политической жизни всех стран мирового сообщества Глобализация рассматривается, с одной стороны, в качестве важного источника новых возможностей, а с другой – как причина конфликтов внутри отдельных государств, а также между странами

**Во втором параграфе «Культурное разнообразие в условиях транснационализации и перспективы сохранения национальных моделей деловой**

<sup>1</sup> См Моисеев Н Н Быть или не быть человечеству? – М, 1999 – С 267

<sup>2</sup> Ерасов Б С Унификация мира // Сценарии Интернет – 2001 – № 6 (10 июня)

культуры» особое внимание уделяется диссертантом проблеме культурного разнообразия

Интенсификация глобальных взаимосвязей способствует быстрому распространению на большей части планеты тех форм политической, социальной и экономической жизни, тех типов культуры, ценностей, которые воспринимаются как наиболее эффективные для удовлетворения личных и общественных потребностей

В этой связи автор обращает внимание на проблему сохранения культурного разнообразия в мире. В настоящее время одним из факторов оптимизации управления выступает уже культура. Признание культурных различий, которые проявляются в расхождении в системе культурных значений, ценностных основаниях бытия, воплощаемых в языке, обычаях, традициях – это первый шаг навстречу пониманию друг друга и уважительному отношению к иной культуре. Но только признания недостаточно: за этим должны последовать практические шаги, получающие правовое, нормативное закрепление. Вообще в условиях межкультурных коммуникаций ряд действий должен быть направлен не на преодоление культурного сопротивления, а на уважительное отношение к ценностям другой культуры в целях успешного бизнеса. Пока в отечественном бизнесе не выработан подход к системной работе с культурными различиями на рынке и внутри него

Существующие представления о транснационализации можно систематизировать, сгруппировав в пространстве, сконфигурированном двумя перпендикулярно ориентированными осями. По первой из них позиционируются суждения, модулируемые оценками степени масштабности привносимых транснационализацией изменений. На одном полюсе при этом оказываются представления, согласно которым она представляет собою лишь определенную ступень, стадию долговременных процессов; на другом – ее интерпретации как кардинального эпистемологического сдвига. Вторая ось ориентируется на оценки транснационализации (глобализации) для современных обществ, от позитивных до сугубо негативных.

Естественно, если степень новизны, привносимой глобализацией, невысока, то на эволюцию деловых культур она влияет не самым решающим образом. Напротив, если она дает нам совершенно новое общество, то с ним приходят и новые деловые культуры. Что касается второй оси, она проявляет действие того же механизма, что и первая. негативное понимание глобализации предполагает в качестве предлагаемого решения консерватизм по всем линиям, включая область деловых культур, если же глобализация меняет мир к лучшему, на место разнообразия деловых культур приходит единый оптимальный образец

Специфика национальных деловых культур чаще всего встраивается по оси Восток – Запад. При этом активно эксплуатируются действительные и конструируемые особенности Японии, как образец своеобразия. Анализ реальной

специфики японской модели деловой культуры приводит к пониманию того, что эта специфика определяется прежде всего особенностями в области управления человеческими ресурсами. Экономические и политические условия послевоенного периода сделали вполне естественными практики «огораживания» кадров, горизонтальной ротации, планомерного карьерного роста, фактически пожизненной занятости. В рамках этой парадигмы сложилась та деловая культура, эффективность которой на протяжении нескольких десятилетий рассматривалась как пример для европейских и американских фирм. Однако в настоящее время с изменением породивших ее условий меняется и она.

Аналогичным образом, специфика американской, европейской моделей определяется, в первом случае, максимально высокой степенью автономности менеджмента, во втором – влиянием отношений трипартизма. Эти модели также подвергаются существенным изменениям под воздействием процессов в экономике рубежа веков, связанных прежде всего с бурным развитием новых форм занятости, интенсификацией движения работников между рынком труда и предприятиями. В европейских странах отношения, сложившиеся в системах партисипации, вытесняются стандартами индивидуализма; в США корпорации выстраивают с работниками новые типы партнерских отношений.

Противоречивые оценки продуцируются в отношении российской модели деловой культуры. В центре обсуждения оказываются вопросы интенсивности модернизации, движения российского общества к рыночному образцу и связанные с этим изменения в деловой культуре. При осмыслении российской деловой культуры принципиальное значение имеет определение параметров, которые мы выбираем в качестве ключевых. Нам представляется продуктивной артикуляция прежде всего аспектов, связанных непосредственно с этическими основами трудовой деятельности. Преобладание вертикальных связей над горизонтальными, управленческие патологии связаны с неразвитостью проектной ориентации в деловой культуре, статусным восприятием ценности успеха, парадоксами дистанции власти. В то же время потенциальный динамизм российской деловой культуры представляется высоким.

**В третьем параграфе «Влияние культурных различий на эффективность деловой деятельности»** вырабатывается культурологическая позиция относительно принципов принятия/игнорирования культурных различий, раскрывается взаимозависимость между эффективностью экономики и знанием специфики той или иной деловой культуры.

Диссертант определяет ситуацию, сложившуюся под влиянием глобализационных процессов в современной России как сложную и нестабильную. В связи с этим в управление совместными, в том числе транснациональными, предприятиями вовлечены люди разных национальностей, что приводит к возрастанию непонимания специфики культурных различий. Эти различия между странами, народами, социальными группами сводятся к расхождению в системе

культурных значений, которые воплощаются в языке, обычаях, традициях. По мнению автора, умение фокусироваться на использовании этого ресурса в управлении, рассматривать различия в культуре в качестве организационной формы знания, необходимого для формирования толерантной среды, позволяет устранить основания для проявления межнациональных конфликтов в мультикультурных коллективах

Понимание кросс-культурных особенностей, ценностно-смысловых оснований, лежащих в основе национальной деловой культуры, национального характера могут способствовать повышению эффективности системы управления, выстраиванию коммуникаций за счет преодоления языковых барьеров и лингво-диалектных стереотипов, в целом – успешному и плодотворному сотрудничеству

Сегодня в связи с процессом глобализации динамика миграционных процессов приобретает необратимый характер. По всему миру создаются транснациональные компании. Они представляют собой весьма влиятельные и хорошо организованные образования, которые стремятся к созданию новых связей в производстве, разработках продукции, товарной универсализации и маркетинге. Они служат важным инструментом глобализации рынков путем расширения информационной инфраструктуры. В условиях конкурентной борьбы в глобальной среде руководители транснациональных компаний сталкиваются с разнообразными политическими и экономическими системами, законами и культурными традициями. Кросс-культурный менеджмент становится частью их профессиональной подготовки, обеспечивающей эффективность системы управления.

Существуют две точки зрения на роль культурных различий в эффективности деловой деятельности. С одной стороны, транснациональные компании должны формировать собственную корпоративную управленческую культуру, включающую деловую этику. При этом, хотя национальные различия и должны учитываться при построении эффективной системы менеджмента в различных странах, их роль не является определяющей. С этой точки зрения важно учитывать основные этические ценности, присущие главной компании транснациональной корпорации, а также то, чтобы базовые принципы ее управления были едины во всех частях мира.

С другой стороны, при несовпадении ценностей и подходов корпоративной и национальной деловой культуры в конечном счете будет доминировать национальная деловая культура. При этом попытки внедрения корпоративных правил и традиций, не совпадающих с национальной деловой культурой и не учитывающих ее особенностей, могут быть неудачными. Важно помнить, что корпоративная культура всегда существует в контексте национальной деловой культуры и во многом определяется последней. Это объясняется тем, что человек другой национальности приходит работать в фирму как уже сложившаяся личность, с устоявшейся системой ценностей. В повседневной жизни значи-

тельную часть времени он проводит в семье, с друзьями, т.е. в активном взаимодействии с этнокультурными традициями

Перенос ценностей компании из штаб-квартиры в филиалы должен осуществляться таким образом, чтобы эти ценности не казались навязанными сверху, чтобы они не противоречили местным ценностям, чтобы филиалы не просто идентифицировали себя с новыми ценностями, но и положительно относились к способу их передачи. Ценности не только отражают корпоративную культуру, в них также зафиксирован общий подход транснациональной компании к бизнесу.

В связи с тем, что процесс глобализации затрагивает экономическую сторону фирмы, многие компании, существующие на современном рынке, становятся межнациональными. Несмотря на присутствие в штате этих предприятий людей различных национальностей, процесс управления является стандартным, направленным на получение прибыли и качественное производство товаров, а также оказание услуг. Для достижения этой задачи стараются подбирать персонал по профессиональным и деловым качествам, не акцентируя внимание на национальной принадлежности.

Национальная деловая культура включает нормы и традиции деловой этики, нормативы и правила делового этикета и протокола. Она является отражением норм, ценностей и правил, принятых в данной национальной культуре. Она накладывает определенный отпечаток на стиль руководства, манеру проведения переговоров, отношения с другими людьми в организации.

Многообразие национальных деловых культур предопределяет необходимость исследования и учета особенностей управления в различных регионах и странах. Нередко причинами конфликтов во многих фирмах является как раз незнание культурных особенностей.

Как показал анализ, несколько искусственным выглядит построение иерархии деловой культуры, предполагающее строгое следование всех ее компонентов тому, что исходит из ценностно-нормативного ядра. Культуры повседневности во многом относительно самостоятельны и, в свою очередь, могут переопределять ценностные установки. Многие поведенческие нормы, возводимые к символическим ограничениям, на деле имеют рациональные объяснения. Необходимо дальнейшее изучение аспектов деловых культур, связанных с организацией рабочего пространства, дресс-кодами, использованием оргтехники.

В **Заключении** диссертации подведены итоги исследования, сформулированы основные выводы и предложения относительно перспектив существования национальных моделей деловых культур в условиях кардинальных социокультурных изменений.

Культура любого народа является частью мирового культурного пространства, в рамках которого оформился особый тип культурных связей и отношений между различными этническими культурами, построенный на своеобразных нравственных, эстетических основаниях, признающих ценность и зна-

чимость диалога различных культур как источника и основы материального и духовного бытия этноса. Двухнаправленность транснациональных процессов сегодня выражается в параллельном развитии унификации и одновременно сохранения этнокультурного своеобразия деловых культур.

Социокультурные последствия начавшихся изменений предполагают дальнейшее исследование соотношения транснационального и этнокультурного в современных деловых культурах.

### **Основные положения диссертации отражены в публикациях:**

#### **I Статьи в изданиях, журналах, рекомендованных в перечне Президиума ВАК**

- 1 *Соболева П В* Формирование культурологического образования менеджеров с учетом кросскультурного образования // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств – 2007 – № 3 (0,5 п л )
- 2 *Соболева П В* Целостное социокультурное пространство может и должно быть многообразным // Библиотекосведение – 2007. – № 6 (0,2 п л.).

#### **II. Научные статьи, опубликованные в других изданиях**

3. *Соболева П В* Транснационализация социокультурного пространства формы проявления в деловой культуре // КультурНавигатор 2009 / Под общ ред Астафьевой О Н., Сайко Е А – М · МАКС Пресс, 2009 (0,8 п л )
- 4 *Соболева П В* Деловая культура и культурное разнообразие в условиях глобализирующейся экономики // Теория и практика культуры Альманах Выпуск 5 / Под общ ред В К. Егорова. – М : Изд - во РАГС, 2007 (0,4 п л )
- 5 *Соболева П В* Деловая культура в глобализирующемся мире методология кросскультурного менеджмента // Теория и практика культуры Альманах. Выпуск 6 / Под общ ред В К Егорова. – М Изд - во РАГС, 2008 (0,4 п л )
- 6 *Соболева П В* Деловая культура в транснациональных измерениях // Второй Российский культурологический конгресс с международным участием «Культурное разнообразие от прошлого к будущему» Программа Тезисы докладов и сообщений. – СПб . ЭЙДОС, АСТЕРИОН, 2008 (0,1 п л.).



Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата культурологии

**Соболевой Полины Валерьевны**

Тема диссертационного исследования

**Деловая культура в условиях  
транснационализации социокультурного  
пространства:  
эволюция национальных моделей**

Специальность: 24 00 01 – теория и история культуры  
(культурология)

Научный руководитель  
доктор философских наук, профессор  
**Астафьева Ольга Николаевна**

Изготовление оригинал-макета:  
Соболева Полина Валерьевна

Напечатано с готового оригинал-макета  
Издательство ООО «МАКС Пресс»  
Лицензия ИД № 00510 от 01 12 99 г.  
Подписано в печать 14 11 2009 г.  
Формат 60х90 1/16. Усл. печ. л. 1,5  
Тираж 100 экз. Заказ 641  
Тел 939 – 38 – 90 Тел /Факс 939 – 38 – 91.  
119992, ГСП-2, Москва, Ленинские горы, МГУ им. М В Ломоносова,  
2-й учебный корпус, 627 к