



*На правах рукописи*

**ГУСЕВА НАТАЛЬЯ ИГОРЕВНА**

**ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ МУЛЬТИКУЛЬТУРНЫХ  
ГРУПП В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

Специальность 22.00.03 – Экономическая социология и демография

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
доктора социологических наук

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГ**

**2006**

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов».

**Научный консультант:** доктор социологических наук, профессор  
*Сизов Виктор Ивглафович*

**Официальные оппоненты:** доктор социологических наук, профессор  
*Захаров Николай Львович*

доктор социологических наук, профессор  
*Орлова Любовь Яковлевна*

доктор экономических наук, профессор  
*Токарский Борис Леонидович*

**Ведущая организация:** Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет»

Защита состоится 28 марта 2006 г. в 15 часов на заседании диссертационного совета Д 212.237.13 при Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов» по адресу: 191023, Санкт – Петербург, ул. Садовая, д. 21, ауд. 327

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов».

Автореферат разослан «*24*» февраля 2006 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Э. Б. Молодкова

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Проблема экономического поведения субъектов хозяйственной деятельности является чрезвычайно актуальной на современном этапе. Она не только не утратила свою актуальность, но является одной из центральных тем в рамках экономической социологии. Так, отмечает Н.В. Полякова «активное и согласующееся с целями прогрессивного развития экономическое поведение населения, в особенности трудоспособного, является самым мощным фактором экономического роста»<sup>1</sup>.

Глубокие трансформации, вызванные процессами глобализации мировой экономики, требуют нового видения проблем, новых концепций, новых теорий и новых нарративов. Глобализация диктует «свои правила игры» и соответствующие ценности, оказывая влияние на деятельность хозяйственных организаций и человека – как центрального субъекта хозяйственных отношений, формируя новые механизмы связи экономического и социального развития. Вступление в новую фазу «глобализации и радикального модерна» требует, как справедливо отмечает А. Мартинелли, «пересмотра рамок базовых вопросов, обновления концепций, теоретических новаций и свежего социологического воображения»<sup>2</sup>.

Происходит все более тесная взаимосвязь глобальной и локальной национальной систем, формируется глобальный рынок труда, капитала и рабочей силы. Это обуславливает объективную необходимость ставить любое конкретное исследование в рамки глобального контекста, учитывая взаимосвязь и взаимозависимость различных частей мира. Современный мир XXI века все больше становится «единым, оставаясь расколотым, конфликтным, иерархичным и неравным». Международные рынки создают новые образцы взаимодействия, выходящие за национальные границы и проникающие во все общества и регионы мира<sup>3</sup>. Происходит образование новых форм социально-экономических групп – мультикультурных команд, объединяющих представителей различных национальных культур, для наиболее эффективного и творческого решения насущных задач в условиях глобализации мировой экономики.

Экономическое поведение мультикультурных групп, их потенциал, составляющий основу высокоэффективной работы, в большой степени зависит от использования «культурного рычага» или «культурной составляющей» членов группы. Среди исследователей, занимающихся

<sup>1</sup> Полякова Н. В. Экономическое поведение / Н. В. Полякова. – Иркутск : Изд-во ИГЭА, 1998. – 236 с.

<sup>2</sup> Мартинелли А. Рынки, правительства и глобальное управление / А. Мартинелли // Социолог. исслед. – 2002. – № 12. – С. 3-14.

<sup>3</sup> Там же, с. 9.

вопросами экономического поведения мультикультурных групп и изучения влияния социо-культурных норм и ценностей на экономическое поведение, выделяются три крупных исследовательских направления, в зависимости от того, как они рассматривают значение социокультурной составляющей. Первые доказывают, что организации в основном «не стеснены рамками культуры», и что современные технологии, стратегическая ориентация перевешивают различия в национальном контексте, ведя к глобальной стандартизации практики менеджмента в целом, и экономического поведения в частности. Другие считают, что организации «связаны культурой», и что экономическое поведение зависело и продолжает зависеть от коллективно-разделяемых ценностей и системы верований. Представители данного направления считают, что экономическое поведение социально-экономических групп и структур определяется особенностями национальной культуры. Третий подход сочетает определенные элементы первых двух подходов. Его сторонники доказывают, что взаимодействие между рыночной необходимостью и национальными социально-экономическими институтами, такими как профсоюзы, системы образования, законодательство и модели индустриальных отношений влияют как на способ управления организациями в целом, так и на экономическое поведение в частности. Придерживаясь «культуралистского» подхода мы считаем, что концепции экономического поведения, группового взаимодействия, в том числе концепции лидерства, мотивации экономической деятельности, подходы урегулирования конфликтов и принятия решений, способы коммуникации зависят от социокультурного контекста страны.

Ключевым, при этом, вопросом является вопрос о повышении эффективности экономического поведения мультикультурных групп, основанный на учете «культурной составляющей» членов группы. Необходимо научиться, с одной стороны, использовать все разнообразные элементы групповой эффективности, уделяя особое значение культурному разнообразию членов команды, извлекая из них дополнительные конкурентные преимущества, и, с другой стороны, научиться определять социокультурные различия и грамотно управлять ими, рассматривая национальные культуры как источники новых знаний или как ключевые факторы достижения конкурентных преимуществ.

Для России данная тема исследований приобретает чрезвычайную важность. Развитие международного сотрудничества, вступление России в ВТО, выход российских компаний на международный рынок, реализация крупномасштабных международных проектов требует применения новой концепции экономического поведения мультикультурных групп, с учетом характеристик культурного разнообразия участников и влияния глобальной окружающей среды. Таким образом, актуальность темы

исследования обусловлена, во-первых, необходимостью исследования теоретических вопросов экономического поведения мультикультурных групп в условиях глобализации мировой экономики, во-вторых, необходимостью анализа влияния социокультурных норм и ценностей на экономическое поведение мультикультурных групп, и, в-третьих, разработкой концептуальных подходов и направлений оптимизации экономического поведения мультикультурных групп.

**Состояние научной разработанности проблемы исследования.** Современные разработки в области экономической социологии основываются на теоретической и методологической базе исследований таких известных отечественных авторов, как П. А. Сорокин, Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина, В. К. Потемкин, В. А. Ядов, Ю. А. Левада, В. В. Радаев, Ю. Д. Красовский, В. И. Сигов, Н. Л. Захаров, Ю. В. Веселов, Ж. Т. Тощенко, В. С. Автономов, Б. Л. Токарский, А. Л. Слободской, В. А. Спивак, П. Шихирев, О. С. Елкина, В. С. Половинко, С. Г. Кирдина, С. А. Кравченко, В. Л. Романов, Г. В. Осипов, И. В. Андреева и др. Большой вклад в развитие современной теории экономического поведения внесли зарубежные исследователи: М. Вебер, А. Смит, К. Поланьи, Й. Шумпетер, Э. Дюркгейм, Н. Смелсер, Т. Парсонс, А. Мартинелли, Г. Беккер, П. Хейне, Т. Эггертссон, М. Крозье, М. Морис, Ф. Селье, Ж-Ж. Сильвестр, М. Варнер, А. Сорж, Ф. д'Иррибан, Дж. Шермерорн, Л. Граттон и др.

Современные подходы к пониманию экономического поведения мультикультурных групп базируются на использовании концепций социокультурных различий, среди которых наибольший интерес представляют работы Г. Хофстеде, Г. Триандиса, Ф. Тромпенаарса и Ч. Хампден-Тернера, С. Шнейдер и Ж.-Л. Барсу, Т.И. Заславской и Р.В. Рывкиной. Использование социокультурного подхода при проведении исследований позволяет выделить национальные особенности экономического поведения и рассмотреть ключевые аспекты эффективного взаимодействия представителей различных культур. Для России данное направление является новой, перспективной областью исследований.

Проблема экономического поведения мультикультурных групп очень многогранна и сложна как в теоретико-методологическом, так и в методическом плане. Исключительно сложной проблемой является построение модели взаимодействия мультикультурных групп с учетом социокультурных различий. Изучению различных аспектов данной проблемы уделяется большое внимание зарубежных исследователей в течение последних двадцати лет. Вопросам иерархического воздействия и лидерства под влиянием национальной культуры посвящены исследования Дж. Мисуми, Р. Хауса, Б. Басса, Р. Диаза – Гуерреро, Дж. Виесза, Ф. Ротбаума и Т. Блакбёрна и др. Вопросы эффективного взаимодействия в мультикультурной команде рассмотрены в работах С. Тинг-Тумей, С.

Шварца, Дж. Верма, С. Китаймы, Х. Маркуса, Х. Матсумото, Ф. Лютенса и др., которые выделяют интегральную характеристику экономической культуры «индивидуализм – коллективизм» как наиболее важную, оказывающую влияние на повышение эффективности межкультурного взаимодействия.

Вопросы мотивации экономической деятельности представителей различных национальных экономических культур, работающих для достижения единой цели, достаточно полно раскрыты в работах Г. Хофстеде, М. Эреца, П. Ерли и К. Гибсона и др. Наиболее глубоко изучены вопросы ведения переговоров и разрешения конфликтов в мультикультурных группах в работах Р. Гестеланд, Р. Льюиса, Дж. Грэхэма, П. Смита, С. Дуган, М. Петерсон и К. Лейнг и др. Процесс принятия решений в мультикультурной команде раскрыт в исследованиях Н.Адлер, Ж.-Л. Барсу и П. Лоуренса, С.Шнейдер и др.

Воздействие новой культурной среды в процессе международного взаимодействия обуславливает проблему аккультурации, преодоления культурного шока и адаптации для экспатриантов, выезжающих работать за рубеж. Исследованием этой группы проблем посвящены исследования С. Бокнера, Р. Редфилда, Дж. Бери, К.Уорда, Г. Триандиса, И.Песке и др.

Несмотря на актуальность темы исследований, вопросы экономического поведения мультикультурных групп являются новыми и недостаточно изученными в России. Представляется необходимым изучение всех аспектов данной проблемы и выработка приоритетных предложений развития данного направления. Решение данной задачи возможно, с нашей точки зрения, используя системный подход к изучению экономического поведения мультикультурных групп, изучая и адаптируя опыт зарубежных исследователей.

**Цель и задачи исследования.** Целью настоящего исследования является формирование концепции экономического поведения мультикультурных групп в условиях глобализации мировой экономики.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- Исследовать развитие новых форм хозяйственной деятельности в условиях глобализации, показать преимущества проектной формы деятельности организации, рассмотреть особенности реализации международных проектов в рамках глобального контекста;
- Проанализировать появление новых форм социально-экономических групп в условиях глобализации, обосновать и раскрыть сущность понятие «мультикультурная команда», показать преимущества и недостатки работы мультикультурной команды;

- Раскрыть сущность концепции управления человеческими ресурсами как основы формирования экономического поведения;

- Изучить влияние культурной составляющей на экономическое поведение, проанализировать опыт зарубежных исследователей по вопросам разработки интегральных характеристик экономической культуры;

- Исследовать особенности французской и российской экономических культур; выделить основные группы франко-российских социокультурных различий, оказывающих влияние на экономическое поведение мультикультурных групп;

- Развить теоретические представления о модели экономического поведения менеджера международного проекта и моделях мультикультурного группового взаимодействия;

- Проанализировать влияние социокультурных различий на экономическое поведение мультикультурных команд на примере франко-российского взаимодействия, выделить особенности руководства и работы в мультикультурной команде, урегулирования трудовых конфликтов и принятия решений, мотивации хозяйственной деятельности, изучить процесс аккультурации путем преодоления культурного шока;

- Построить модель лидерства в мультикультурной команде и разработать направления оптимизации экономического поведения мультикультурных групп в условиях глобализации.

**Объект исследования.** Объектом диссертационного исследования являются мультикультурные группы как новая форма социально-экономического объединения в условиях глобализации мировой экономики.

**Предмет исследования** – влияние социокультурных норм и ценностей на экономическое поведение мультикультурных групп и его оптимизация.

**Гипотезы исследования.** В диссертационном исследовании проверялись следующие гипотезы:

1. Глобализация мировой экономики обуславливает развитие проектной формы хозяйственной деятельности и формирование новых форм социально-экономического объединения – мультикультурных групп. Это позволяет предположить, что мультикультурная группа в условиях глобализации является принципиально новым субъектом хозяйственных отношений, способным наиболее адекватно реагировать на вызовы

глобализирующейся экономики, позволяя хозяйственным организациям достичь дополнительных конкурентных преимуществ.

2. Анализ влияния культурной составляющей на экономическое поведение дает основания сказать, что социокультурные различия, влияющие на экономическое поведение мультикультурных групп, проявляются в таких направлениях как межличностные отношения, отношение ко времени и отношение к пространству. Данные три группы социокультурных различий обуславливают особенности французской и российской экономических культур.

3. Каждая национальная модель экономического поведения обладает социокультурными различиями, которые проявляются в особенностях основных процессов внутригруппового взаимодействия. Это обуславливает необходимость учета социокультурных особенностей членов – участников группы при формировании модели экономического поведения мультикультурных групп.

4. Эмпирическое исследование особенностей экономического поведения мультикультурных команд позволяет сказать, что величина культурной дистанции -  $\Delta K$ , обусловленная несовпадением ценностных ориентиров французской ( $K_F$ ) и российской ( $K_R$ ) культур, является оптимизирующим фактором экономического поведения. Причем  $\Delta K = f(K(t))$  изменяется в зависимости от времени взаимодействия представителей различных культур.

5. При разработке современной концепции экономического поведения мультикультурных групп необходимо опираться на использование «культурного рычага» - социокультурных различий, что дает основания предположить, что оптимизация экономического поведения возможна также в случае гармонизации социокультурных различий и социотехники извлечения преимуществ в процессе межкультурного взаимодействия.

**Теоретико-методологическая основа исследования.**  
Теоретической и методологической основой исследования являются современные концепции экономического поведения, глобализации мировой системы, стратегического и компаративного менеджмента, управления человеческими ресурсами, теории взаимодействия в группе, лидерства, мотивации экономической деятельности, ведения переговоров и урегулирования трудовых конфликтов и др. В диссертации использованы общенаучные методы исследования: системный подход, анализ и синтез, дедукция и индукция, социологические методы сбора и обработки информации, а также статистические методы анализа и математического моделирования. Проведенные исследования базируются на достижениях

мировой научной мысли, нашедших отражение в трудах российских и зарубежных ученых и практиков в области социологии, экономики, управления, международного и кросс-культурного менеджмента, мировой экономики.

**Информационная база исследования** представлена правовыми и нормативными документами, статистическими данными стран Европейского Союза, Франции, США и России, результатами исследований отечественных и зарубежных ученых, многолетних исследований, проведенных автором и при его участии в области управления мультикультурным персоналом, а также большим практическим опытом автора по работе в мультикультурной среде.

**Эмпирическая база исследования.** Теоретические положения диссертации основываются на материалах социологических исследований, проведенных под руководством автора и при его непосредственном участии в период с 1996 по 2005 годы. В их числе:

1. Компаративные российско-американские исследования в области межкультурного взаимодействия, повышения эффективности управления международными проектами, 1996 г.

2. Европейские исследования по проекту Тасис BIS/00/122/032 «Улучшение инвестиционного климата в Иркутской области: повышение эффективности менеджмента Иркутской администрации», 2000-2001 гг.

3. Комплексное исследование параметров российской национальной культуры на примере Иркутской области, 2002 – 2003 гг.

4. Франко - российские исследования экономического поведения мультикультурных групп в рамках реализации международных проектов при поддержке Правительства Франции, 2001-2005 гг.

В работе использован практический опыт работы автора в качестве руководителя Представительства Европейской Комиссии в Байкальском регионе в 1997 – 2001 гг. и эксперта Мирового Банка в 2000- 2003 гг.

**Основные результаты, полученные лично автором, и их научная новизна.** Научная новизна диссертационного исследования состоит в формировании теоретических и методологических положений оптимизации экономического поведения, постановке и решении проблемы взаимосвязи экономического поведения мультикультурных групп и использования социокультурной составляющей (национальной экономической культуры членов группы), разработке концептуальных направлений и соответствующего инструментария для практической реализации предлагаемых направлений в условиях глобализации.

К числу основных результатов относятся:

1. Проанализированы современные экономические тенденции и выделены новые формы хозяйственной деятельности в условиях глобализации. Проектная форма хозяйственной деятельности является наиболее перспективной, отвечая современным требованиям глобализирующейся экономики. Она базируется на способности организации адаптироваться к изменениям внешней среды, взаимодействовать с внешним окружением, что позволяет достичь дополнительных конкурентных преимуществ. Уточнено понятие «проект», предложены модели организации международных проектов в зависимости от влияния глобальной социокультурной среды и ее особенностей. Определена наиболее перспективная модель транскультурного проекта, отвечающая требованиям глобального рынка и учитывающая специфику национального контекста.

2. Введено понятие «мультикультурная команда» для характеристики новой формы социально-экономического объединения в условиях глобализации мировой экономики, под которой понимается временный уникальный коллектив людей, представителей различных национальных культур, обладающих взаимодополняющими компетенциями (навыками, способностями, опытом), совместно работающими для достижения цели международного проекта, за которую они несут коллективную ответственность. Мультикультурная команда, построенная на принципах гибкости, взаимного участия и коллективной ответственности обладает новым типом экономического поведения, адаптируемого к условиям глобализации.

3. Обоснована эффективность мультикультурной команды, основанная на социокультурном разнообразии ее членов. Показана зависимость потенциала мультикультурной команды от использования «культурной составляющей». Предложено рассматривать национальные экономические культуры как источники новых знаний, а их использование - как важнейший фактор оптимизации экономического поведения и источник достижения дополнительных конкурентных преимуществ в условиях глобализации мировой экономики.

4. Определены национальные аспекты экономической культуры, ее сущность, подходы по интерпретации и изучению способов воздействия. Экономическая культура является не только фактором, предшествующим экономическому поведению человека, но и результатом его хозяйственной деятельности. В этом случае подходы «культура как результат» дополняют более распространенные взгляды «культура как предпосылка» в социокультурных исследованиях. При изучении способа воздействия экономической культуры на экономическое поведение мультикультурных групп следует использовать комбинацию личностного, ценностного и

когнитивного подходов, каждый из которых имеет свои преимущества. Их синтез позволяет расширить возможности осмысления социокультурных различий. Введено понятие «национальной экономической культуры», необходимое для проведения компаративных (кросс-культурных) исследований, получающих новое развитие в условиях глобализации.

5. Сформулированы теоретические и методологические основы проведения компаративных исследований экономического поведения мультикультурных групп на основе обобщения результатов анализа современных концепций социокультурных исследований. Обобщен и адаптирован опыт зарубежных исследователей по вопросу влияния культурной составляющей на экономическое поведение (Г. Хофстеде, Э. Холла, Ф. Тромпенаарса, Ч. Хампден-Тернера, Г. Триандиса, С. Шнейдер и Ж.-Л. Барсу и др.). Выделены и сгруппированы интегральные характеристики экономической культуры, оказывающие влияние на экономическое поведение: межличностные отношения, отношение ко времени и окружающему миру. Определены особенности французской и российской экономических культур, выделены наиболее значимые группы социокультурных франко-российских различий.

6. Сформировано и дополнено теоретико-методологическое представление об экономическом поведении, моделях группового взаимодействия мультикультурных групп, модели экономического поведения менеджера международного проекта. Раскрыто содержание социокультурных особенностей экономического поведения мультикультурных групп. Обобщен зарубежный опыт по вопросам исследования особенностей экономического поведения мультикультурных групп, проанализирован социокультурный характер процессов руководства и взаимодействия в группе, коммуникации, мотивации экономической деятельности, принятия решений и урегулирования конфликтов.

7. Доказано влияние социокультурной среды (социокультурных норм и ценностей) на экономическое поведение мультикультурных команд на примере франко-российского взаимодействия. Определено содержание основных процессов группового взаимодействия: руководства и взаимодействия в команде, мотивации, урегулирования конфликтов и принятия решений в мультикультурных командах. Выявлены особенности процесса аккультурации, продолжительности культурного шока французских и российских экспертов, участвующих в реализации международных проектов.

8. Предложены формулы оптимизации экономического поведения и основных процессов группового взаимодействия в мультикультурной группе: руководства, совместной работы, мотивации, урегулирования конфликтов и принятия решений, где величина культурной дистанции -

$\Delta K$ , обусловленная несовпадением ценностных ориентиров французской ( $K_F$ ) и российской ( $K_R$ ) культур, является оптимизирующим фактором экономического поведения. Причем  $\Delta K = f K(t)$  изменяется в зависимости от времени взаимодействия представителей различных культур. При стремлении  $\Delta K$  к минимуму  $\Delta K \rightarrow \min$  возможна оптимизация экономического поведения мультикультурной группы.

9. Выделены четыре модели руководства в мультикультурной команде в зависимости от двух принципиально-важных факторов: учета социокультурных различий и характера взаимоотношений между лидером проекта и его последователями – членами команды. Сочетание этих двух параметров позволяет нам получить четыре модели лидерства: лидер-гармонизатор; традиционный лидер; лидер с положительной харизмой и лидер с отрицательной харизмой.

Построена модель гармонизирующего лидерства с позиции оптимизации экономического поведения в мультикультурной команде, основанная на пересечении трех составляющих: во-первых, лидера, обладающего определенными лидерскими способностями и поведением; во-вторых, последователей и, в-третьих, ситуации, в которой взаимодействуют лидер и члены команды.

10. Разработана концепция экономического поведения в условиях социокультурного многообразия, основанная на гармонизации и социотехники культурных различий. Предложены основные направления оптимизации экономического поведения мультикультурных групп посредством: выбора перспективных стратегий взаимодействия в условиях социокультурной диверсификации, поиска преимуществ культурного разнообразия и практического осмысления социокультурных различий.

**Надежность и достоверность основных результатов диссертационного исследования.** Надежность научных положений определяется уровнем репрезентативности выборочных исследований, социокультурной валидностью инструментария, используемого в рамках проводимого компаративного исследования, общенаучными методиками сбора (анкетного опроса, интервью, структурированных интервью, контент – анализа документов, экспертного опроса) и обработки информации (статистические методы анализа) и математического моделирования.

Достоверность научных результатов и рекомендаций диссертационного исследования обоснована репрезентативностью исходной и обобщенной информации, применением теории и методологии социологической науки, современными методами социологического и статистического анализа, логикой обоснования полученных выводов и практической апробацией работы.

**Значимость диссертационного исследования для теории и практики.** Теоретическая значимость заключается в развитии теории и методологии экономического поведения мультикультурных групп.

**Практическая значимость диссертации** обуславливается использованием предложенных в диссертации теоретических, методологических и методических разработок. Теоретические положения и выводы диссертационного исследования используются в Байкальском государственном университете экономики и права в рамках учебного процесса по следующим учебным курсам «Социология труда», «Управление персоналом», «Экономика труда», «Кросс-культурный менеджмент», в курсовом и дипломном проектировании при подготовке социологов и экономистов по труду, а также при реализации международных проектов Всемирного Банка, Европейской Комиссии, проектов Темпус – Тасис для повышения эффективности межкультурного взаимодействия и достижения запланированных результатов по проектам.

Результаты исследований в области оптимизации экономического поведения мультикультурных команд, включая вопросы руководства, взаимодействия в группе, мотивации, принятия решений и урегулирования конфликтов используются Торгово-промышленной палатой Восточно-Сибирского региона и Департамента внешнеэкономических связей Администрации г. Иркутска. А также при организации работы мультикультурных команд, повышении эффективности их работы и развитии российско-европейского сотрудничества в целом Французским Деловым Клубом, Европейским Деловым клубом и Делегацией Европейской Комиссией в России.

Разработанные теоретические подходы к оптимизации экономического поведения и повышению эффективности управления мультикультурными группами могут быть использованы в рамках реализации международных проектов, а также на уровне совместных предприятий, представительств российских компаний за рубежом и зарубежных компаний в России, международных организаций для построения новых моделей экономического поведения.

**Апробация результатов исследований.** Основные положения и результаты диссертационного исследования докладывались на ежегодных научных конференциях профессорско-преподавательского состава БГУЭП в 1995-2005 гг., международных научных конференциях и симпозиумах («Global Change» – Манчестер, Великобритания, 1996г., «Russian - American Dialog: Perspectives for Future Cooperation» - Вашингтон, США, 1996г., «Central and Eastern Europe: 5 Years On» - Лондон, Великобритания, 1997г., «14-th European Meeting on Cybernetics and Systems Research» - Вена, 1998г., «4th Systems Science European Congress» – Валенсия, Испания, 1999г., «15-th European Meeting on Cybernetics and Systems

Research» - Вена, 2000г., «Management of International Projects » - Брюссель, Бельгия, 2000 г., Байкальский экономический форум – Иркутск, 2000 и 2004 гг., «16–th European Meeting on Cybernetics and Systems Research» - Вена, 2002г., «17–th European Meeting on Cybernetics and Systems Research» - Вена, 2004г.), Conférence Internationale « Dialogue Franco-Russe » – Париж, Франция, 2005г., межрегиональных и региональных научно-практических конференциях.

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

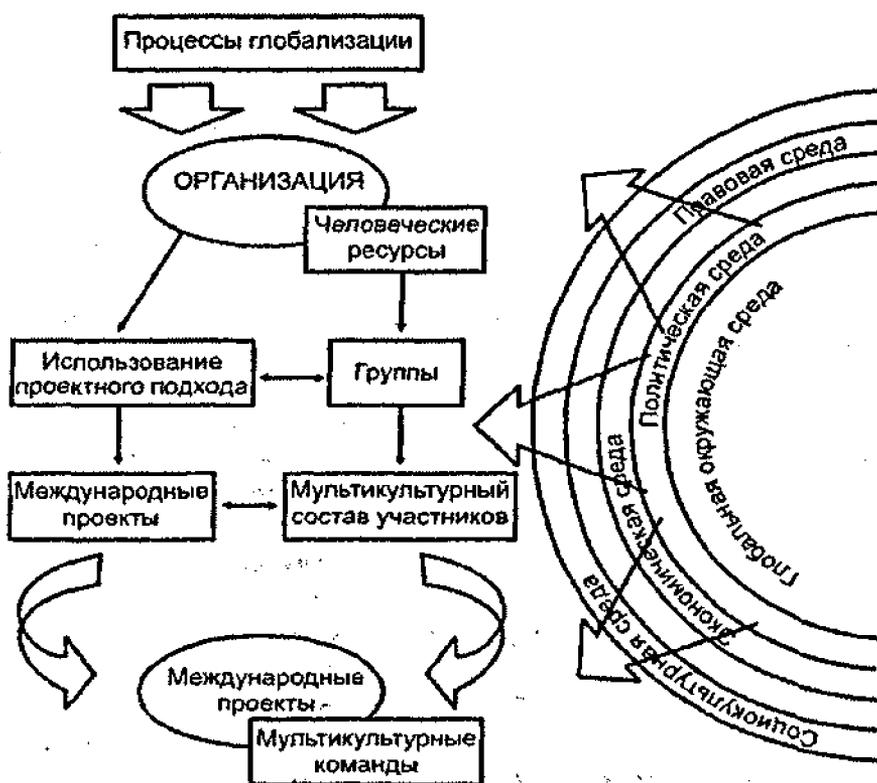
## II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

*Во введении* обосновывается актуальность темы исследования, анализируется состояние научной разработанности проблемы, формулируется цель и задачи исследования, определяются объект и предмет, теоретико-методологическая и эмпирическая основа работы, обозначены его научная и практическая значимость, апробация результатов диссертационной работы.

*В первой главе* – «Формирование экономического поведения мультикультурных групп в условиях глобализации», состоящей из трех параграфов («Развитие новых форм хозяйствования в условиях глобализации мировой экономики», «Мультикультурная команда - как новая форма социально-экономических групп в условиях глобализации», «Влияние современных концепций управления человеческими ресурсами на формирование экономического поведения») исследовано развитие новых форм хозяйственной деятельности в условиях глобализации, отмечены преимущества проектной формы деятельности, показано формирование новых форм социально-экономических групп в условиях глобализации – мультикультурных групп, раскрыта сущность современных концепций управления человеческими ресурсами как основы формирования экономического поведения.

Процессы глобализации, происходящие в мире, предъявляют новые требования к деятельности организаций. Все хозяйственные организации вынуждены перестраивать свою работу для достижения успеха, уделяя повышенное внимание взаимодействию с окружением и развивая способности адаптации к изменениям внешней среды (рис. 1). Проектная форма построения организации наиболее полно отвечает этим требованиям и позволяет достичь дополнительных конкурентных преимуществ. Проект – это современная форма хозяйственной деятельности, с помощью которой организация «фокусирует» свои ресурсы и возможности на достижение поставленной цели с четко обозначенными результатами за определенный период времени.

В рамках глобального контекста особую роль приобретает реализация международных проектов. Международные проекты становятся современной формой хозяйственной деятельности в условиях глобализации мировой экономики. Они позволяют генерировать и реализовывать новые идеи и наиболее эффективно использовать имеющиеся ресурсы. Сутью реализации проектов являются принципиальные изменения, которые преобразуют, модифицируют, а в некоторых случаях трансформируют мир. Международные проекты выходят за пределы реализации одной страны, в их работе участвуют представители различных стран.



**Рис. 1** Влияние процессов глобализации на хозяйственную деятельность организации и формирование новых форм социально-экономических групп

Модели организации международных проектов зависят от социокультурной среды и ее особенностей (рис. 2). Наиболее перспективной является модель транскультурного (транснационального) проекта, отвечающая требованиям глобального рынка и учитывающая

специфику национального контекста, отвечая тем самым принципам «глокальности».

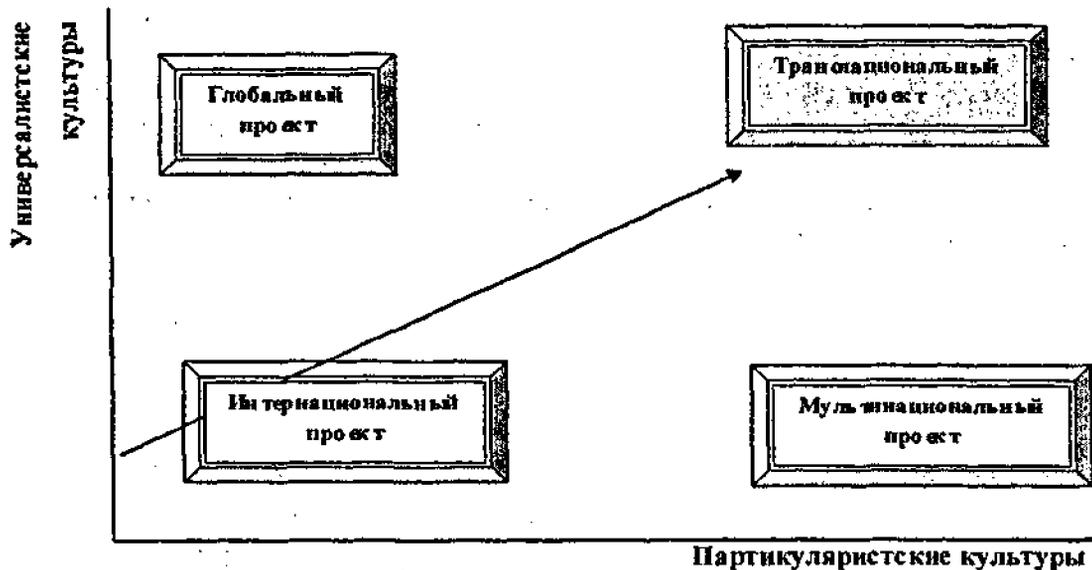


Рис. 2 Влияние социокультурной среды на модель организации международного проекта

Современные формы хозяйственной деятельности приводят к появлению новых форм социально-экономических групп — мультикультурных команд, представляющих собой важный компонент глобальных человеческих ресурсов и интеллектуального капитала хозяйственной организации в условиях глобализации мировой экономики. Команды и командная работа обусловили изменения в характере использования «человеческого фактора» в экономике.

Команда является современной формой группового взаимодействия, наиболее полно отвечая требованиям глобализирующейся экономики. Основным критерием настоящей команды, отличающей ее от формальной рабочей группы является наличие у ее членов чувства «коллективной ответственности» за выполнение порученного задания. В современных условиях, главной задачей любой хозяйственной организации является превращение формальных групп в истинные высокоэффективные команды. Однако для их создания требуется гораздо больше времени, чем для образования просто рабочей группы.

Команда добивается эффективности, взаимодействуя с окружающей средой, трансформируя вводимые ресурсы в конечный продукт (рис. 3). В рамках расширения международного сотрудничества особое значение

приобретает такой вводимый ресурс командной динамики, как разнообразие ее членов, среди которых особую роль играет культурная принадлежность членов команды. Особенностью команды, участвующей в реализации международного проекта является мультикультурный состав участников.

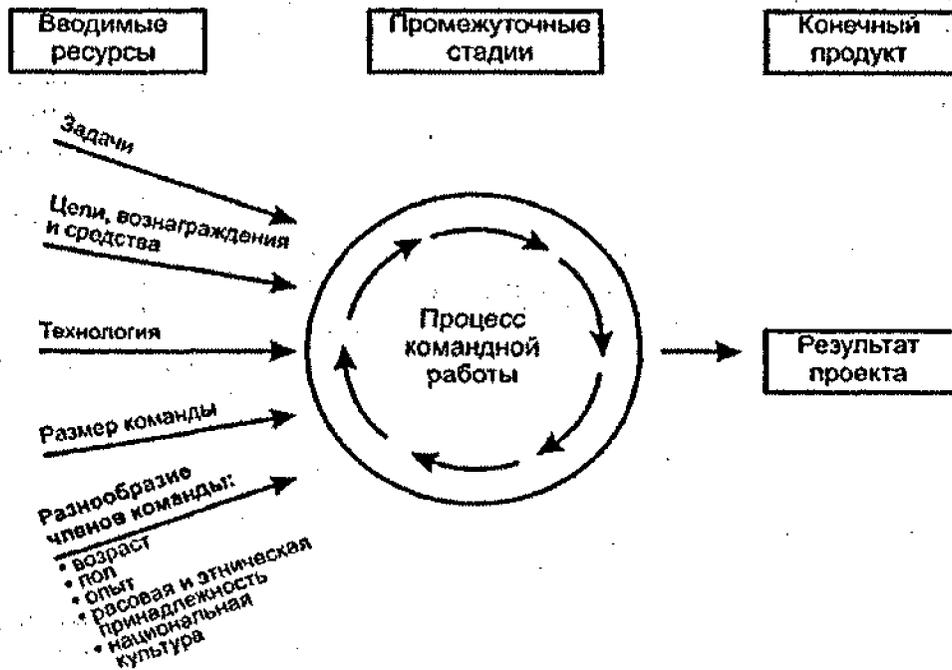


Рис. 3. Команда как открытая система, трансформирующая вводимые ресурсы

Меняется понятийный аппарат исследований. Понятия «мультикультурный», «кросс-культурный», относимые к организации, управлению человеческими ресурсами, группе, заменяют понятия «многонациональный», «кросс-национальный». Возникает объективная необходимость использования нового понятия «мультикультурная команда» для характеристики новой формы социально-экономических групп в условиях глобализации, под которой понимается временной уникальный коллектив людей, представителей различных национальных культур, обладающих взаимодополняющими компетенциями (навыками, способностями, опытом), совместно работающими для достижения цели международного проекта, за которую они несут коллективную ответственность.

Мультикультурная команда, построенная на принципах гибкости, взаимного участия и коллективной ответственности представляет новую

модель экономического поведения в условиях глобализации. Для нее характерен высокий уровень креативности и возможности достижения синергетического эффекта. С точки зрения появления новой социально-экономической группы в условиях глобализации правомерно, на наш взгляд, использования также понятия мультикультурная группа, отражающая специфику процессов социальной стратификации и появление нового субъекта хозяйствования в условиях глобализации мировой экономики. Потенциал мультикультурной группы, составляющий основу высокоэффективной работы, зависит от использования «культурного рычага» или «культурной составляющей» членов команды. Он может либо увеличиваться, либо уменьшаться.

Проблема экономического поведения субъектов хозяйственной деятельности является чрезвычайно актуальной на современном этапе. Она является одной из центральных тем в рамках экономической социологии. Понятие «экономическое поведение» относится к специфическим категориям экономической социологии и отражает зависимость поведения людей от экономических факторов и воздействие людей на эти факторы путем принятия и реализации определенных решений. Придерживаясь синтетического подхода в рассмотрении данного феномена, под экономическим поведением мы будем понимать форму экономических действий субъектов хозяйственной деятельности в определенных экономических и социокультурных условиях.

Экономическое поведение можно рассматривать как производную процесса управления, поэтому его формирование находится под воздействием развития концепции управления социально-экономическими группами. Современное развитие концепций управления человеческими ресурсами во многом обязано реализации одной из ее целей, а именно гибкости, за счет которой хозяйственная организация, используя преимущества командной работы и опираясь на культурные особенности работников компании, формирует новую модель экономического поведения, позволяющую достичь конкурентных преимуществ в хозяйственной деятельности. Однако формирование экономического поведения субъекта хозяйственной деятельности не ограничивается рамками чисто экономических отношений, большую роль играет социокультурный контекст, в котором происходит формирование ценностных установок и норм поведения.

*Во второй главе* – «Воздействие экономической культуры на экономическое поведение», состоящей из трех параграфов («Анализ влияния культурной составляющей на экономическое поведение», «Интегральные характеристики экономической культуры: опыт зарубежных исследователей», «Исследование особенностей французской и российской экономических культур»), рассмотрено влияние культурной

составляющей на экономическое поведение, проанализирован опыт зарубежных исследователей по вопросам разработки интегральных характеристик экономической культуры, исследованы особенности французской и российской экономических культур и выделены основные группы франко-российских социокультурных различий, оказывающих влияние на экономическое поведение мультикультурных групп.

Феномен культуры и его влияние на экономическое поведение является одним из важных и перспективных, но малоизученных в российской науке. Исследование понятия культуры, ее сущности, подходов по интерпретации экономической культуры и изучение способов ее воздействия позволило выделить следующие ключевые моменты. Во-первых, культура - это интерпретационный контекст, где происходит формирование ценностей, установок, верований и убеждений, характерных для конкретного общества.

Во-вторых, для того чтобы понять воздействие культуры на экономическое поведение, необходимо понять ее суть. Артефакты и орудия труда составляют эксплицитный (поверхностный) слой культуры, являясь символами более глубоких, сущностных уровней культуры - норм и ценностных установок, представляющих уровень наблюдаемой культуры. Имплицитная культура, составляющая сердцевину - «твердое ядро» ценностей, отражает фундаментальные отношения между людьми, обществом и окружающим миром. Суть этого проявляется в подразумеваемых «автоматических» ответах на воздействие внешней среды.

В-третьих, экономическая культура это «проекция» культуры в ее широком понимании на сферу социально-экономических отношений, так как в сфере экономики и связанных с нею социально - экономических отношений работает вся культура. Под экономической культурой следует понимать совокупность социальных ценностей и норм, являющихся регуляторами экономического поведения, выполняющих роль «социальной памяти» экономического развития, и, ориентирующих ее субъектов на те или иные формы экономической активности. Для проведения компаративных исследований, получающих новое развитие в условиях глобализации, необходимо использовать понятие «национальной экономической культуры», отражающей национальные аспекты формирования экономической культуры.

В-четвертых, экономическая культура является не только фактором, предшествующим экономическому поведению человека, но и результатом его хозяйственной деятельности. В этом случае подходы «культура как результат» дополняют более распространенные взгляды «культура как предпосылка» в социокультурных исследованиях.

В-пятых, при изучении способа воздействия экономической культуры на экономическое поведение следует использовать комбинацию личностного, ценностного и когнитивного подходов, каждый из которых имеет свои преимущества. В результате такой интеграции, приобретаются более богатые возможности осмысления социокультурных различий.

Изучение опыта зарубежных исследователей о влиянии культурной составляющей позволило нам сформировать теоретические и методологические основы исследования влияния экономической культуры на экономическое поведение мультикультурных групп (рис. 4). Наибольший интерес представляют следующие концепции зарубежных исследователей: парадигма «ценностных ориентаций трудовой деятельности» Г. Хофстеде, концепция «культурной грамматики» Э. Холла и метод «современных дилемм» Ф. Тромпенаарса и Ч. Хампден-Тернера. Кроме того, интересна концептуальная схема Г. Триандиса «индивидуализм - коллективизм» и концепция «внешней адаптации и внутренней интеграции» С. Шнейдер и Ж.-Л. Барсу, в рамках которой делается попытка интеграции концептуальных подходов проведения социокультурных исследований. Каждая из вышеназванных концепций это результат многолетних крупномасштабных исследований, где авторы представляют своё видение проблемы, с использованием различных подходов к интерпретации экономической культуры и способов изучения ее воздействия, выделяя интегральные характеристики, характеризующие качество экономической культуры.

Анализ концепций социокультурных исследований позволил нам сгруппировать выделенные интегральные характеристики экономической культуры в три основные группы: межличностные отношения, отношение ко времени и окружающему миру. Каждая из групп имеет большое значение, так как оказывает непосредственное влияние на основные процессы взаимодействия мультикультурных групп. При характеристике межличностных отношений особую важность играет параметр «индивидуализм - коллективизм», выделенный большинством исследователей. Велико значение параметров «отношение ко времени» с точки зрения последовательной и синхронной концепций и отношение человека к окружающему миру, лежащих в основе формирования мотивации человека к высокоэффективному труду.

Исследование социокультурных особенностей показало объективный характер культурных различий представителей французской и российской экономических культур и выявило три группы франко-российских культурных различий по уровню значимости. К первой группе «наиболее значимых» франко - российских социокультурных различий относятся: уровень универсализма - партикуляризма французов и россиян, уровень индивидуализма - коллективизма, различное отношение ко

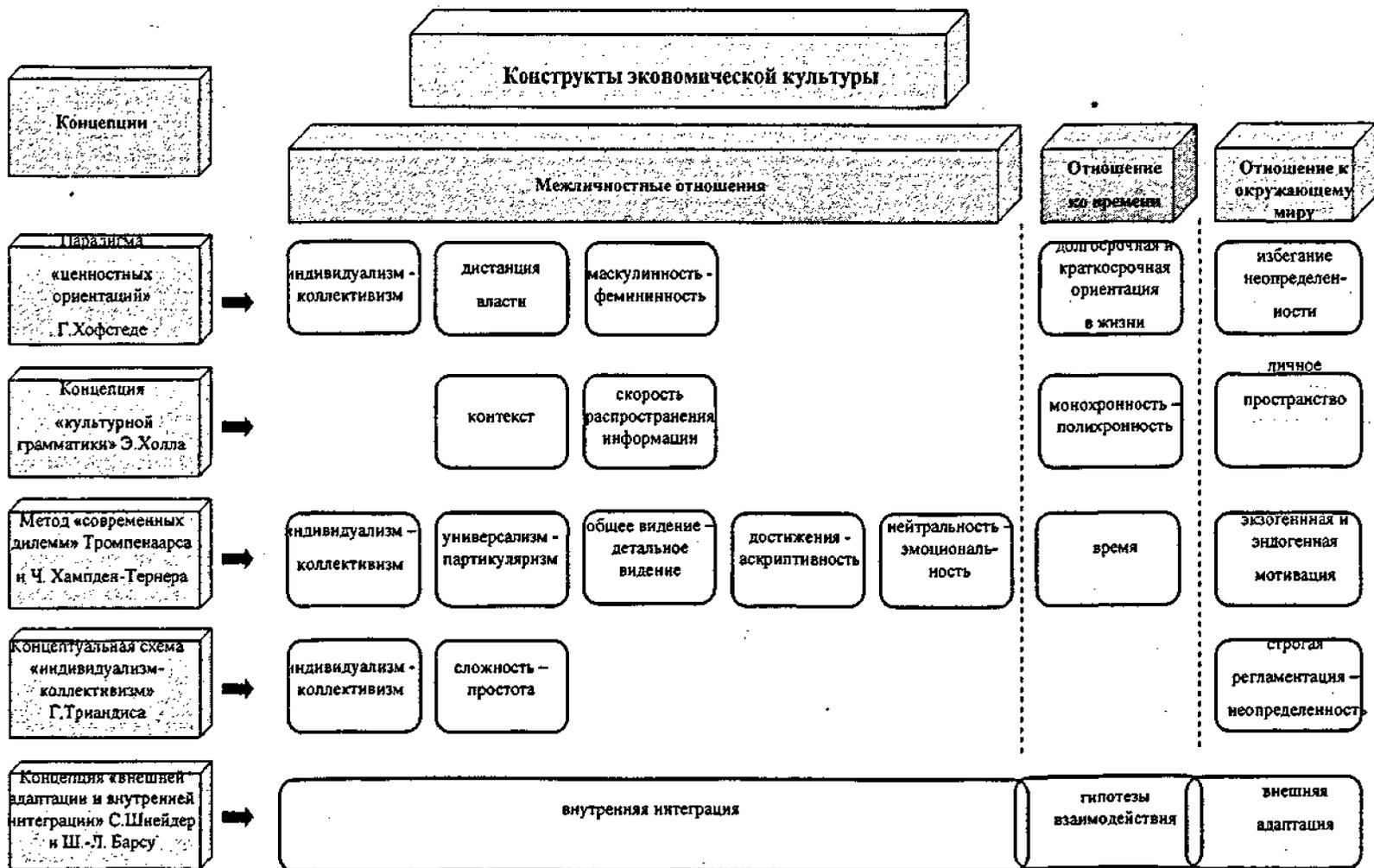
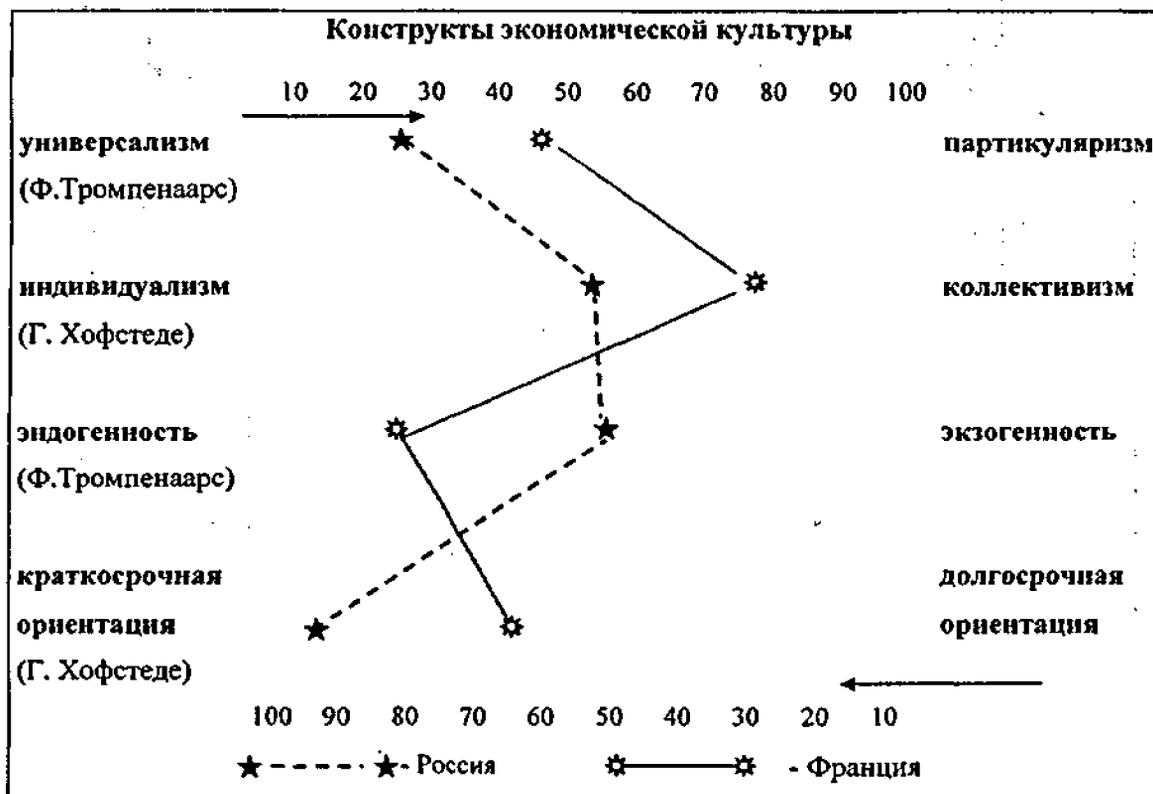


Рис. 4. Интегральные характеристики экономической культуры, оказывающие влияние на экономическое поведение

времени и степень использования эндогенных и экзогенных факторов при мотивации работников (рис. 5). Ко второй группе «менее значимых» социокультурных различий относятся уровень «достиженчества – аскриптивности», «общего – детального видения», а также использование «контролирующей – адаптационной» моделей стратегического менеджмента. К третьей группе «слабозначимых» различий отнесены уровень полихронности, использования контекста, скорость распространения информации и личное пространство.



**Рис. 5. Группа «наиболее значимых» франко-российских социокультурных различий**

*В третьей главе – «Модели взаимодействия в мультикультурных группах», включающей три параграфа («Модель экономического поведения менеджера международного проекта», «Социокультурные особенности взаимодействия в мультикультурных группах» и «Воздействие внешней социокультурной среды на экономическое поведение»)* рассмотрены модели экономического поведения менеджера международного проекта, модели мультикультурного группового

взаимодействия и воздействие внешней социокультурной среды на экономическое поведение.

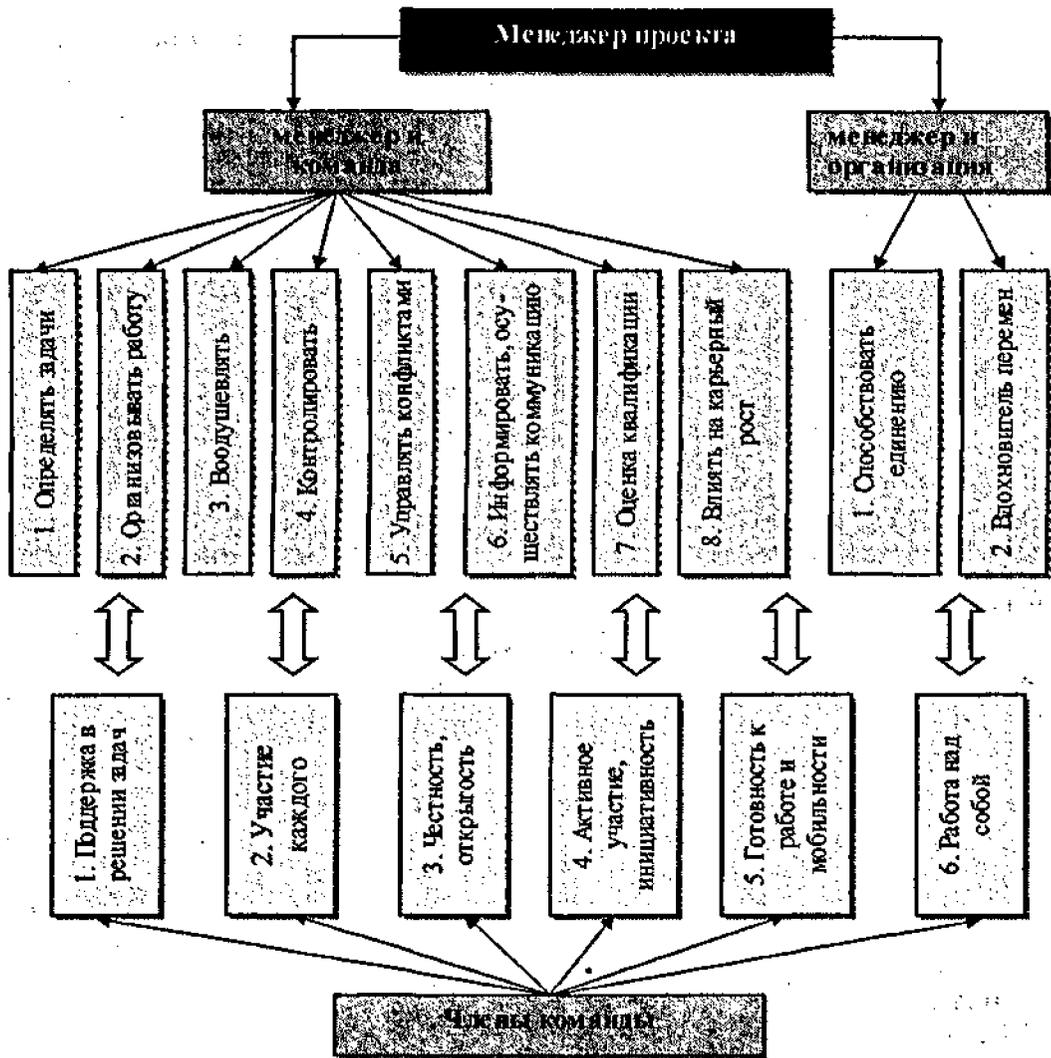
Формирование моделей группового взаимодействия мультикультурных групп имеет свои особенности, обусловленные тремя группами факторов, среди которых особую значимость приобретают, первое, модель экономического поведения менеджера международного уровня. Второе, социокультурные особенности группового взаимодействия мультикультурных групп и, третье, воздействие новой социокультурной среды на экономическое поведение.

Анализ и обобщение различных научно-методологических подходов по определению ролей и функций менеджера международного проекта, а также опыта деятельности европейских транснациональных компаний позволил построить модель поведения менеджера международного плана. Расширяются его роли и функции в условиях многоплановости контекста (рис. 6). Он вовлекается во весь процесс управления, однако первостепенное значение остается за управлением человеческим фактором.

Исследование особенностей руководства в международном проекте позволило нам выделить основные компетенции менеджера международного плана, среди которых особую роль играют четыре основные группы, не зависящие от национальности менеджера. Это: общая компетентность; способность иметь собственную позицию и манеру поведения; способность делать выбор и принимать решения; осуществлять контроль над выполнением принятых решений.

Кроме того, успех деятельности менеджера международного проекта во многом зависит от того, как он справляется с проблемами, возникающими в процессе его многофункциональной работы. Первая группа проблем представляет собой проблему взаимодействия с членами команды. Вторая - касается использования должностной власти, так как предполагает построение взаимоотношений с властными структурами. И третья, самая большая группа трудностей, касается многоплановости контекста, в котором находится менеджер международного проекта. Глобальная окружающая среда не является статичной, она постоянно меняется и порой непредсказуемо. Это требует от менеджера хороших адаптационных способностей и возможностей позитивно реагировать на перемены. Особую роль играют проблемы, обусловленные социокультурным многообразием.

Наряду с руководством, составляющим основу эффективного экономического поведения мультикультурных групп, наиболее важными процессами группового взаимодействия являются коммуникация,



**Рис. 6 Роли и функции менеджера международного проекта**

взаимодействие в группе, мотивация, принятие решений и урегулирование конфликтов (рис. 7). В мультикультурной команде основные процессы группового взаимодействия имеют свои особенности, они зависят от интегральных характеристик национальной экономической культуры и носят социокультурный характер. Поэтому исследование особенностей экономического поведения мультикультурных групп состоит в изучении социокультурного аспекта процессов группового взаимодействия.

Построение моделей мультикультурного группового взаимодействия основывается на результатах исследований следующих зарубежных и

отечественных авторов по вопросам влияния социокультурной составляющей на экономическое поведение мультикультурных групп:

1. иерархическое воздействие и лидерство (Г. Хофстеде, Ч. Хампден-Тернер и Ф. Тромпенаарс, Дж. Мисуми, Р. Хаус, Б. Басс и др.);
2. коммуникация (Т. Хольтгравес, С. Цвир, А. Садохин и др.);
3. внутригрупповое взаимодействие (П. Смит, П. Эрли, С. Аш, Р. Бонд, С. Тинг-Тумей и др.);
4. мотивация (Г. Хофстеде, Г. Триандис, Х. Маркус и С. Кигаяма, Д. МакКлеланд и др.);
5. принятие решений (Н. Адлер, Ж-Л. Барсу и П. Лоуренс, С. Шнейдер и др.);
6. ведение переговоров и урегулирование конфликтов (Дж. Грэхэм и М. Вимсат, К. Лейнг, Р. Гестеланд и др.).

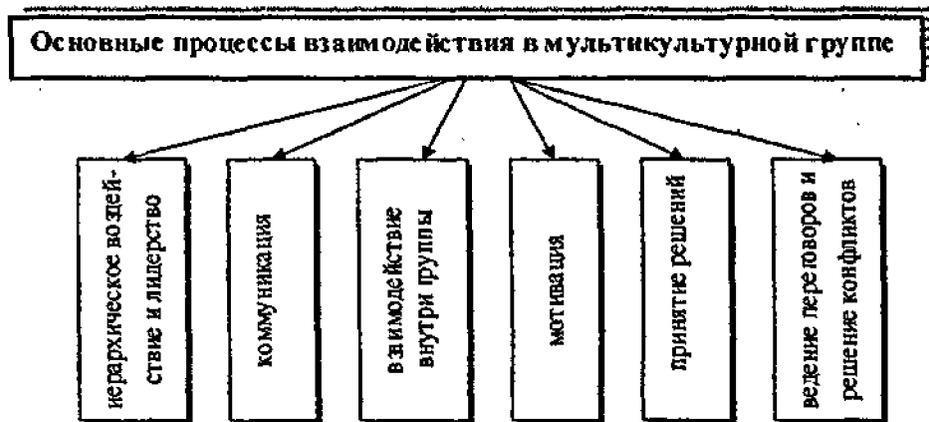


Рис. 7 Процессы группового взаимодействия, обусловленные социокультурными различиями

Многообразие социокультурного окружения и, в частности, особенности новой социокультурной среды оказывают влияние на работу экспертов, участвующих в реализации международных проектов. Проблемы аккультурации, преодоления культурного шока и адаптации возникают в результате того, что эксперты испытывают трудности, попадая в новый социокультурный контекст. Процесс аккультурации как усвоение новой культуры был рассмотрен в работе с позиции изучения культурного шока (стресса аккультурации) при перемещении экспертов проекта в иную культуру и адаптации к ней.

Стресс аккультурации представляет собой стрессогенное воздействие новой культуры на человека. Он возникает как ответная

реакция на новое и незнакомое социокультурное окружение и сопровождается психологическим, а иногда физическим дискомфортом, снижая эффективность работы. Основной причиной культурного шока является различие культур. Каждая национальная культура имеет свои ценности, символы и образы, а также «автоматические» решения, которые используются в различных ситуациях. Существующая система восприятия мира оказывается неадекватной в другой культуре, поскольку она основывается на других представлениях о мире, иных нормах и ценностях, стереотипах экономического поведения и восприятия. Продолжительность культурного шока зависит от очень многих факторов, которые условно можно объединить в две группы: внутренние (индивидуальные) и внешние (групповые).

Итак, исследование теоретических вопросов экономического поведения мультикультурных групп в условиях социокультурного многообразия позволило выделить ключевые вопросы для проведения эмпирического анализа влияния социокультурных различий на экономическое поведение мультикультурных команд. Это эффективное руководство; особенности функционирования мультикультурной команды проекта; урегулирование конфликтов и принятие решений; мотивация членов команды; культурный шок и его продолжительность.

*В четвертой главе* – «Эмпирический анализ особенностей экономического поведения мультикультурных команд (на примере франко-российского взаимодействия)», представленной тремя параграфами («Анализ основных типов международных проектов, реализованных в рамках франко-российского взаимодействия», «Исследование влияния социокультурных различий на экономическое поведение мультикультурных команд» и «Аккультурация путем преодоления культурного шока») проанализировано влияние социокультурных различий на экономическое поведение мультикультурных команд на примере франко-российского взаимодействия, выделены особенности руководства и работы в мультикультурной команде, урегулирования трудовых конфликтов и принятия решений, мотивации хозяйственной деятельности, проанализирован процесс аккультурации путем преодоления культурного шока.

Анализ особенностей экономического поведения мультикультурных групп на примере франко-российского взаимодействия выявил наличие социокультурных различий по основным процессам группового взаимодействия и позволил нам построить формулы функциональной зависимости экономического поведения от влияния культурной составляющей.

Во-первых, процесс руководства проектами зависит от национальной экономической культуры. Количество французских респондентов, отдающих предпочтение своему соотечественнику в 3,65 раза выше по сравнению с российскими коллегами. Российские респонденты, в свою очередь, предпочли иметь своего соотечественника в качестве проектного менеджера в 3,35 раза чаще, чем их французские коллеги. Это решение, по их мнению, позволяет избежать проблем, обусловленных влиянием социокультурных различий. Кроме того, выбор стиля руководства имеет социокультурные особенности. Французские респонденты отдали предпочтение использованию авторитарного стиля руководства в России, а россияне предпочли демократический стиль.

Таким образом, функциональную зависимость руководства мультикультурной командой от особенностей национальной экономической культуры можно представить следующим образом:

$$L = L(M, S), \quad (1)$$

где

$L$  – руководство мультикультурной командой;  
 $M$  – модель (прототип) менеджера международного проекта;  
 $S$  – стиль руководства.

Причем переменные  $M$  и  $S$  (остальные не учитываются в данной модели) являются функциями социокультурного контекста. Следовательно, их можно представить как

$$M = M(\Delta K), \quad (2)$$

$$S = S(\Delta K), \quad (3)$$

где

$$\Delta K = K_F - K_R, \quad (4)$$

$\Delta K$  – культурная дистанция, обусловленная несовпадением ценностных ориентиров французской ( $K_F$ ) к российской ( $K_R$ ) культур.

$$\Delta K = f K(t) \quad (5)$$

изменяется в зависимости от времени взаимодействия представителей различных культур. При стремлении  $\Delta K$  к минимуму  $\Delta K \rightarrow \min$  возможна оптимизация руководства мультикультурной командой.

Во-вторых, работа в мультикультурной команде является более эффективной, так как имеет ряд преимуществ, по мнению двух третей французских респондентов и подавляющего большинства россиян. Однако среди французских респондентов имеется достаточно высокий процент (27%) тех, кто видит в этом как преимущества, так и недостатки, объясняя это социокультурными различиями.

Анализ факторов, влияющих на процесс внутригруппового взаимодействия, находящихся, в свою очередь под влиянием

национальной экономической культуры, позволил представить функциональную зависимость следующим образом:

$$W = W(R, Q, O, T, P) \quad (6),$$

где

- W – взаимодействие в мультикультурной команде;
- R – рекрутинг членов команды;
- Q – уровень квалификации сотрудников;
- O – мнение о совместной работе;
- T – доверие;
- P – продвижение по служебной лестнице и карьерный рост.

Причем переменные R, Q, O, T, P являются функциями определенного социокультурного контекста. Их можно представить как:

$$R = R(\Delta K) \quad (7),$$

$$Q = Q(\Delta K) \quad (8),$$

$$O = O(\Delta K) \quad (9),$$

$$T = T(\Delta K) \quad (10),$$

$$P = P(\Delta K) \quad (11),$$

где  $\Delta K = K_F - K_R$ , представляет величину культурной дистанции и зависит от времени взаимодействия представителей различных культур, т.е.  $\Delta K = fK(t)$ . При стремлении  $\Delta K$  к минимуму:  $\Delta K \rightarrow \min$ , возможно повышение эффективности совместной работы мультикультурной команды.

В-третьих, возникающие конфликты зависят от национальной экономической культуры. Результаты исследования показали, что французы более склонны видеть причину конфликтов в социокультурных различиях - 56,8% респондентов отметили это. Россияне также видят в этом причину конфликтов (43,5%), подразумевая под этим разницу в национальном характере, менталитете, деловой этике и т.д. Анализ процесса принятия решения в социокультурном аспекте показал, что существующие стереотипы об иррациональности и более высокой скорости принимаемых решений русскими остаются спорными вопросами и не имеют однозначного мнения.

Зависимость процесса принятия решений от факторов, имеющих социокультурные особенности реализации, можно представить в виде следующей модели:

$$D = D(A, S1, E, I) \quad (12),$$

где

- D – процесс принятия решения в мультикультурной команде;
- A – способ выработки и принятия решения;

$S_1$  – скорость принятия решений;  
 $E$  – использование «эмоциональной» составляющей;  
 $I$  – степень рациональности при принятии решения;  
 причем переменные  $A$ ,  $S_1$ ,  $E$ ,  $I$  являются зависимыми от влияния социокультурной среды. Поэтому их можно представить как

$$A = A(\Delta K) \quad (13)$$

$$S_1 = S_1(\Delta K) \quad (14)$$

$$E = E(\Delta K) \quad (15)$$

$$I = I(\Delta K) \quad (16)$$

где  $\Delta K = K_F - K_R$  – представляет собой величину культурной дистанции, зависящую от времени взаимодействия представителей различных культур, т.е.  $\Delta K = fK(t)$ . В случае стремления  $\Delta K$  к минимальной величине, возможно достижение оптимального решения в мультикультурной группе.

В-четвертых, национальная экономическая культура влияет на мотивацию членов мультикультурной команды проекта. Основным мотивирующим фактором, как для французских, так и для российских респондентов выступает заработная плата – 51,7% и 55,3% соответственно. Однако количество российских респондентов, отметивших «возможность продвижения по служебной лестнице и карьерный рост» как мотивирующий фактор на 29% выше, по сравнению с французскими коллегами. В свою очередь, «участие в управлении проектом» является более значимым мотивирующим фактором для французских респондентов, который отметили 12,1%, а для россиян он является малозначимым.

Функциональная зависимость процесса мотивации от факторов, таких как материальное вознаграждение, возможность продвижения по служебной лестнице и участие в управлении проектом, имеющих социокультурные особенности реализации, можно представить в виде следующей модели:

$$MT = MT(Z, P, G) \quad (17),$$

где

$MT$  – мотивация мультикультурной команды;

$Z$  – материальное вознаграждение: зарплата, премии;

$P$  – карьерный рост;

$G$  – участие в управлении;

причем переменные  $Z$ ,  $P$ ,  $G$  зависят от влияния национальной культуры, поэтому они могут быть представлены как

$$Z = Z(\Delta K) \quad (18),$$

$$P = P(\Delta K) \quad (19),$$

$$G = G(\Delta K) \quad (20).$$

В этом случае,  $\Delta K$  – культурная дистанция между российской – «своей» и французской – «чужой» культурами, изменяется в течение времени франко-российского взаимодействия. При  $\Delta K \rightarrow 0$  возможна оптимизация процесса мотивации в мультикультурной команде, влияющая на экономическую эффективность совместной работы.

Итак, экономическое поведение мультикультурной группы (ЕВ – economic behavior) можно представить в виде многокритериальной функции:

$$EB = EB(L, W, D, F, M) \quad (21),$$

где в качестве критериев выступают:

- L – руководство мультикультурной командой;
- W – взаимодействие в группе;
- D – принятие решений в мультикультурной команде;
- F – урегулирование конфликтов;
- M – мотивация членов мультикультурной группы.

причем каждый из критериев является функцией социокультурного контекста и зависит от величины культурной дистанции ( $\Delta K$ ). Поэтому задача оптимизации экономического поведения является многокритериальной. С точки зрения индивидуального управления социокультурным многообразием особую важность приобретает процесс аккультурации. Однако, существуют все объективные предпосылки для эффективного мультикультурного взаимодействия, так как 68,4% французов и 87% россиян заинтересованы в построении долгосрочных отношений, 84,6% французов и 78,3% россиян советуются друг с другом при принятии решения и 75,7% французов и 78,3% россиян доверяют друг другу, а доверие – это фундамент межкультурного взаимодействия. Кроме того, 97,3% французских и 88,9% российских респондентов отметили, что хотели бы продолжить совместное сотрудничество и 91,3% российских респондентов считают, что у французского бизнеса есть будущее в России.

*В пятой главе* – «Разработка концепции экономического поведения мультикультурных групп», состоящая из двух параграфов («Формирование модели лидерства в мультикультурной команде» и «Оптимизация экономического поведения мультикультурных групп в условиях глобализации») формируется модель лидерства в мультикультурной команде как ключевой фактор оптимизации экономического поведения и разрабатывается современная концепция экономического поведения мультикультурных групп в условиях глобализации.

Моделирование руководства в мультикультурной команде требует, в первую очередь, учета двух принципиально-важных факторов. Это влияние социокультурных различий и характера взаимоотношений между лидером проекта и его последователями – членами команды. Сочетание этих двух параметров позволяет нам получить четыре типа лидерства (рис.

8): лидер - гармонизатор; традиционный лидер; лидер с положительной харизмой и лидер с отрицательной харизмой.

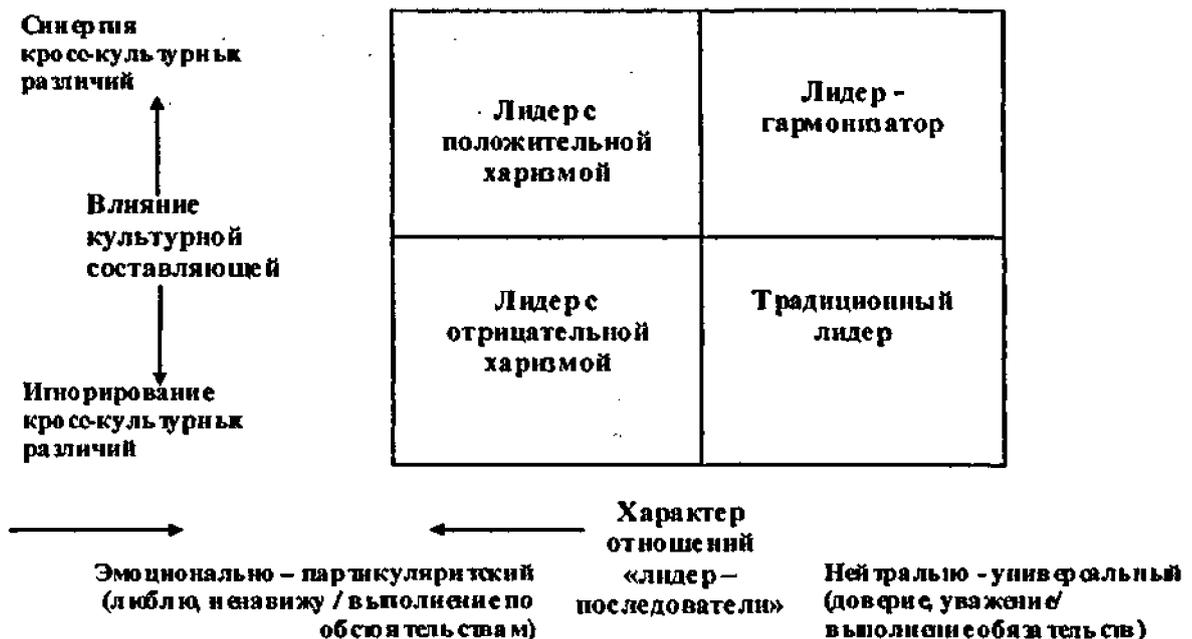


Рис. 8. Моделирование руководства в мультикультурной команде

Модель лидера - гармонизатора с позиции оптимизации экономического поведения в мультикультурной команде (рис. 9) предполагает пересечение трех составляющих эффективного лидерства: во-первых, лидера, обладающего определенными лидерскими способностями и поведением, во-вторых, последователей и, в-третьих, ситуацию, в которой взаимодействуют лидер и члены команды. Модель гармонизирующего лидерства в мультикультурной команде концентрируется на способностях лидера создать новое видение решения проблемы и, используя свою харизму, вдохновить членов команды, учитывая их культурные особенности, для достижения запланированных результатов проекта.

Модель экономического поведения лидера - гармонизатора предполагает, что он строит свои отношения с членами команды на эмоционально нейтральной основе, в рамках атмосферы доверия и взаимоуважения, что предполагает сильную взаимосвязь между лидером и членами команды, где каждый в свою очередь рассчитывает друг на друга. Лидер - гармонизатор проявляет творчество, опираясь на объективную оценку происходящего, он ведет членов команды проекта от одного

результата к другому результату, ориентируя их на высокопроизводительный труд. Лидер - гармонизатор мотивирует членов мультикультурной команды путем повышения их сознательности в восприятии важности обозначенной цели проекта, давая им возможность сочетать свои личные интересы с общей целью, способствуя их саморазвитию. Лидер-гармонизатор обладает способностью понимания, практического осмысления и гармонизации социокультурных различий, достигая синергетического эффекта.



Рис. 9. Модель лидера - гармонизатора в мультикультурной команде

Результаты теоретической и эмпирической частей диссертационного исследования показали объективную необходимость разработки современной концепции экономического поведения в условиях социокультурного многообразия, цель которой заключается в оптимизации экономического поведения мультикультурных групп посредством реализации следующих направлений: выбора перспективных стратегий взаимодействия в условиях социокультурной диверсификации, поиска преимуществ культурного разнообразия и, практического осмысления социокультурных различий (рис. 10). Таким образом, построение современной концепции экономического поведения в условиях социокультурного многообразия основывается на центральной гипотезе исследований, которая состоит в том, что извлечение преимуществ из

социокультурного разнообразия является ключевым фактором оптимизации экономического поведения и, как следствие, повышения экономической эффективности работы мультикультурных команд в условиях глобализации.

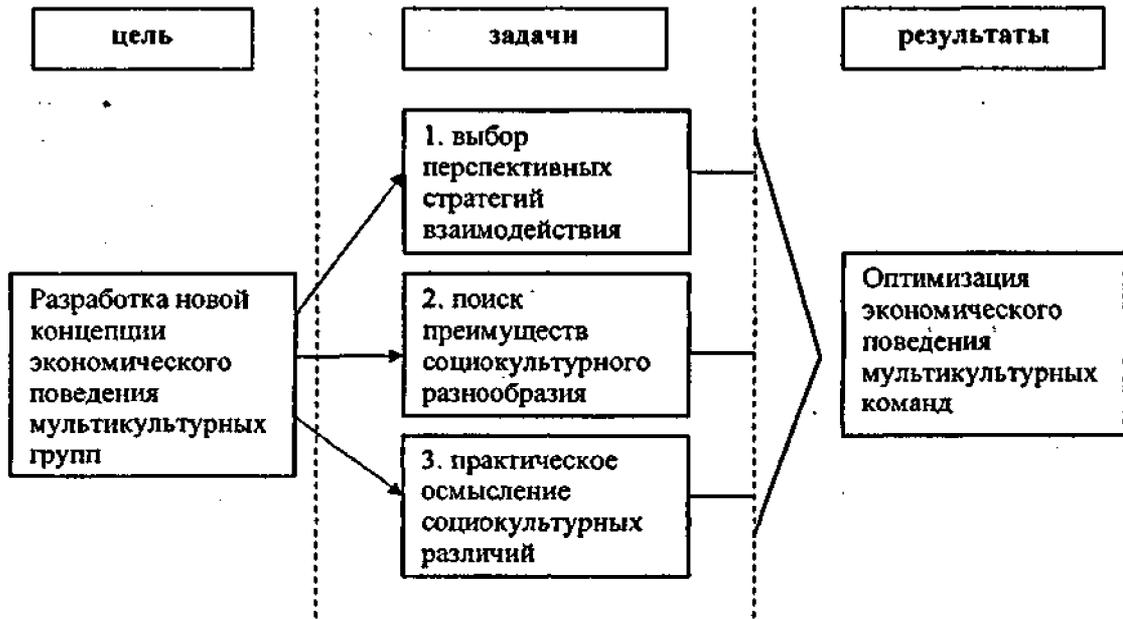


Рис. 10. Цель, задачи и результаты концепции экономического поведения в условиях социокультурного многообразия

В условиях социокультурного многообразия существует пять основных стратегий взаимодействия представителей различных культур. Это стратегия «культурного доминирования», «культурного приспособления», «культурного компромисса», «культурного расхождения» и «культурной синергии». Их анализ, на примере функционирования франко-российских мультикультурных команд, позволил сделать вывод о перспективности использования стратегий «культурный компромисс» и «культурная синергия», где последняя является стратегией взаимодействия будущего, так как позволяет наиболее эффективно строить партнерские отношения, основанные на уважении социокультурных различий при межкультурном взаимодействии.

Поиск преимуществ социокультурного разнообразия, как второе направление оптимизации экономического поведения, заключается в построении модели согласования социокультурных различий путем их гармонизации или социотехники извлечения из них преимуществ. В

рамках функционирования франко-российских мультикультурных команд это целесообразно по группе наиболее значимых франко-российских социокультурных различий, к которым относятся универсализм – партикуляризм, индивидуализм – коллективизм, отношение ко времени и использование эндогенной и экзогенной мотивации.

Третье направление современной концепции экономического поведения в условиях культурного многообразия заключается в осмыслении социокультурных различий применительно к основным процессам мультикультурного группового взаимодействия. Переход от теоретического осмысления к практическому - является наиболее сложным этапом и от его реализации зависит эффективность работы мультикультурных групп.

Таким образом, в рамках современной концепции оптимизации экономического поведения мультикультурных групп необходимо использовать преимущества социокультурного многообразия.

*В заключении* диссертации сформулированы основные итоги исследования, сделаны выводы и даны рекомендации, связанные с оптимизацией экономического поведения и повышением эффективности работы мультикультурных групп.

**Публикации.** По теме диссертации опубликованы следующие работы:

*Монографии*

1. Гусева Н.И. Новые стратегии управления человеческими ресурсами. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. – 10,0 п.л.
2. Гусева Н.И. Эффективное функционирование персонала мультикультурных организаций. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. – 16,1 п.л.

*Статьи и доклады*

3. Guseva N., Vinokurov M. Some Aspects of Management System Transformation in Russia // Materials of Conference on Global Change. – Manchester: The Manchester Metropolitan University, UK. 1996. – 1,3 п.л. (личный вклад 0,7 п.л.).
4. Guseva N. Russian Business and Western Capital // Materials of Conference on Central and Eastern Europe: 5 Years On, London: Brunell University, 1997. – 0,1 п.л.
5. Гусева Н.И. Влияние иностранных инвестиций на социальную систему // Проблемы социального управления городом в условиях рынка:

Материалы научно-практической конференции. – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1997. - 0,1 п.л.

6. Гусева Н.И. Развитие российско-европейских отношений в Байкальском регионе // Стратегия развития внешнеэкономических связей Восточной Сибири: Материалы международного симпозиума. – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1997. - 0,2 п.л.

7. Guseva N. Income Differentiation in Russia: Pros and Cons. A Look from Inside // Fourteenth European Meeting on Cybernetics and Systems Research. – Vienna: University of Vienna, 1998. – 1,3 п.л.

8. Гусева Н.И. Исследование социально-экономической структуры населения Восточно-Сибирского региона // Социально-экономические и правовые проблемы Восточно-Сибирского региона на пороге третьего тысячелетия: Материалы научно-практической конференции. - Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1998. - 0,2 п.л.

9. Guseva N., Fromental A. The Use of Western Management Tools in Russian Realities Today // 4th Systems Science European Congress. – Valencia: University Press, 1999. – 0,6 п.л. (личный вклад 0,4 п.л.).

10. Guseva N., Fromental A. Cultural Differences in Business Relations between Europeans and Russians // Fifteenth European Meeting on Cybernetics and Systems Research. –Vienna: Vienna University Press, 2000. – 0,8 п.л. (личный вклад 0,6 п.л.).

11. Гусева Н.И. Проблемы использования западного опыта в России // Материалы международной конференции «Развитие и перспективы российско-американского сотрудничества» - Москва: Изд-во USIA, 2000. – 0,1 п.л.

12. Guseva N., Fromental A. Do we understand each other? The main groups of cultural differences between Europeans and Russians // Перспективы развития высшего экономического и юридического образования: Материалы второй международной научно-практической конференции, г.Иркутск, 24-25 мая 2001г. / Под общ. ред. Светник Т., Вепровой Р., Часть III, IV. - Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2001. – 16,8 п.л. (личный вклад 0,4 п.л.).

13. Guseva N. Doing Business in Russia: Foreign Investors' Needs and Expectation // Sixteenth European Meeting on Cybernetics and Systems Research. –Vienna: Vienna University Press, 2002. – 0,9 п.л.

14. Гусева Н.И. Межкультурные различия в процессе принятия бизнес - решений (на примере франко-российских исследований) // Известия ИГЭА. – 2002. - № 4 (33). – 0,5 п.л.

15. Гусева Н.И. Теоретические и методологические основы кросс-культурных исследований // Известия ИГЭА. – 2003. - № 3-4 (36-37). – 0,7 п.л.
16. Гусева Н.И. Аспекты кросс-культурных исследований в области менеджмента в России и Франции // Известия ИГЭА. – 2003. - № 5-6 (38-39). – 1,0 п.л.
17. Гусева Н.И. Подготовка менеджеров в современных условиях глобализации экономики / Материалы региональной конференции «Обучение и Доступ к Интернет». – Иркутск, Изд-во ИАТР:Project Harmonie, 2003. – 0,1 п.л.
18. Guseva N. Theoretical and Methodological Approaches of Franco-Russian Cross-Cultural Research // Seventeenth European Meeting on Cybernetics and Systems Research. –Vienna: Vienna University Press, 2004. – 1,1 п.л.
19. Гусева Н.И. Новая парадигма управления международными проектами: ключевые аспекты руководства и работы в команде // Вестник РУДН – 2004. - № 1 (10). – 1,5 п.л.
20. Guseva N. Franco-Russian Cross-Cultural Research: Theoretical and Methodological Foundation / Washington DC: The George Washington University, [www.gwu.edu/~guseva](http://www.gwu.edu/~guseva), 2005. – 1,2 п.л.
21. Гусева Н.И. Как преодолеть различия? Практика мотивации персонала на совместных предприятиях и в международных организациях // Служба кадров. - 2005. - № 3. – 0,8 п.л.
22. Гусева Н.И. Современная парадигма оптимизации экономического поведения мультикультурных команд // Вестник ИрГТУ. – 2006. - № 1. – 1,2 п.л.

**ГУСЕВА НАТАЛЬЯ ИГОРЕВНА**  
**АВТОРЕФЕРАТ**

Лицензия ЛР № 020412 от 12.02.97

---

Подписано в печать 21.02.06. Формат 60x84 1/16. Бум. офсетная.  
Печ. л. 2,25. Бум. л. 1,1. РТП изд-ва СПбГУЭФ. Тираж 100 экз. Заказ 146.

---

Издательство Санкт-Петербургского государственного университета  
экономики и финансов  
191023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21.

