

КУЛЬТУРОЛОГИЯ

МЕЖКУЛЬТУРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ НА УРОВНЕ УПРАВЛЕНИЯ

Михельсон С.В.

аспирант,

Красноярский Государственный Аграрный университет

Аннотация

Данная статья рассматривает межкультурные различия. Существуют области в управлении, в которых можно увидеть различия в отношении взглядов, поведения, функционирования, вопросов коммуникации и культурных последствий. Межкультурные различия обусловлены различными корнями каждой культуры. Из-за различий в культурах и ценностях может быть недопонимание среди людей, работающих в одной организации. Для успешного управления любой человек должен иметь возможность работать с людьми из разных культурных слоев, независимо от их культурной ориентации.

Ключевые слова: культура, межкультурные различия, коммуникация, межкультурная коммуникация.

CROSS-CULTURAL DIFFERENCES ON MANAGEMENT LEVEL

Mikhelson S. V.

Postgraduate student,

Krasnoyarsk State Agrarian University

Abstract

The article deals with cross-cultural differences in management. There are areas in management whereby differences towards attitudes, behaviours, functioning, communication issues and cultural implications can be seen. Cross-cultural differences stem from the different backgrounds of each culture. Because of the differences in cultures, there might be some kind of misunderstanding among people working in the same organization due to their different values, beliefs, backgrounds, etc. For a successful management, any person should be able to work with people from different cultural backgrounds no matter what their cultural orientation is.

Key words: culture, cross-cultural differences, communication, intercultural communication.

Для начала, необходимо дать определение понятия «культура», которое можно определить, как унаследованные ценности, концепции и способы жизни, разделяющие людей одной и той же социальной группы. Чтобы сделать определение более ясным, мы разделяем культуру на два вида: первый – это общая культура, которая является общей культурой всех людей, живущих на этой планете; второй – локальная культура, которая относится к символам и схемам, разделяемым определенной социальной группой. Как известно, мир сейчас становится «глобальной деревней», в том смысле, что технологические и информационные достижения современности сближают людей. Это также означает, что люди из разных уголков мира и разных культур работают и общаются вместе. Этот факт, в некотором роде, интересен, но работа с людьми из разных культур требует знания культурных различий. Например, то, как мы относимся к ним, что мы говорим и чего мы должны избегать, как общаться и быть в курсе культурных табу, потому что то, что принято в одной культуре, может быть не принято в другой. То, что касается повседневной коммуникации между культурами, относится и к коммуникации на рабочем месте, то есть деловой коммуникации. Важно отметить, что культура – это то, как люди думают, чувствуют и действуют в соответствии с ценностями и нормами, доминирующими в обществе. По мнению Хофстеде Г., культура определяется как «коллективное программирование

ума, отличающее членов одной группы или категории людей от других» [5]. Проще говоря, культура относится к ценностям, известным определенной этнической группе того же социального происхождения. Большая часть своей культуры приобретается в детстве, до полового созревания. Люди в раннем возрасте имеют возможность поглощать культурные нормы из своего культурного окружения. Поэтому культура помогает людям нормально функционировать в рамках конкретного общества. Есть определенные уровни, на которых культура может функционировать: 1. Национальный уровень: хорошо известно, что национальные культуры различаются на уровне бессознательных ценностей, которые приобретаются в детстве и эти национальные культуры стабильны, последующие изменения, которые происходят, являются практиками, в результате которых базовые ценности остаются нетронутыми.

2. Организационный уровень: организационные культуры различаются на уровне практик, которые могут быть охарактеризованы как поверхностные и в определенной степени управляемые. Организационные культуры отличаются одна от другой, в зависимости от компании, в которой существуют.

3. Гендерный уровень: гендерные различия признаются в рамках одной и той же культуры – мужская и женская культуры. Технически, мужчины и женщины имеют возможность выполнять

одни и те же задачи на рабочем месте, но они имеют различия, когда дело доходит до реагирования на символы, используемые в обществе. Различия между мужчинами и женщинами в значительной степени зависят от национальной культуры страны.

Г. Хофстеде описал четыре способа, которые могут помочь в анализе и понимании других культур: индивидуализм/коллективизм; дистанция; предотвращение неопределенности; мужественность/женственность [5].

Культура может быть определена как «динамическая», в том смысле, что она меняется с течением времени, это изменение в культуре может также привести к конфликту. Конфликты, которые могут иметь место между культурами, могут сталкиваться с проблемами межкультурного недопонимания. Такие проблемы приведут к обострению конфликта. Для того чтобы понять сложность конфликта, необходимо иметь в виду, что конфликт – это не вопрос того, кто победит, он включает в себя как конкуренцию, так и сотрудничество [1]. С тем чтобы сузить сферу охвата этого исследования, конфликт, который может иметь место между людьми из различных культурных слоев, можно считать «межкультурным конфликтом».

В данном случае важно будет упомянуть о кросс-культурном управлении, который объясняет поведение людей в организациях по всему миру и показывает людям, как работать в организациях с сотрудниками и клиентами из разных культур. Важность межкультурного управления заключается в растущем сотрудничестве между компаниями в разных странах, где могут возникнуть трудности из-за различных культурных особенностей. Г. Хофстеде разработал так называемый «мерный подход к межкультурным сравнениям» [5]. Сейчас, когда мир является свидетелем «глобализации», все больше компаний находятся в разных местах по всему миру. Это приводит к расширению деятельности во всем мире, а следовательно к общению между культурами. Культура – это то, что люди изучают, и в результате обучения требуется коммуникация, а это способ кодирования и декодирования языка, а также символов, используемых в этом языке. Например, люди общаются через невербальные средства общения, такие как мимика, жесты, язык тела, позы и т.п. Иными словами, культуру и коммуникацию можно считать неразделимыми. Первым, кто ввел термин «межкультурная коммуникация», был Э. Холл, который определил ее как «общение между двумя лицами разных культур» [4]. Термин «Межкультурная деловая коммуникация» является новым термином в мире бизнеса, который может быть определен как коммуникация, которая происходит в рамках бизнеса, где есть сотрудники из различных культурных общностей. С другой стороны, существует еще один термин – «международное общение», что означает общение, которое происходит между странами и правительствами, а не отдельными лицами [3]. Поэтому хорошее знание межкультурной коммуникации, а также

международного делового общения имеет первостепенное значение, чтобы дать людям возможность конкурировать на международном уровне.

Культурные ценности оказывают значительное влияние на то, как менеджеры управляют организацией. В этом случае Холл анализирует культуру с точки зрения разных переменных [4]:

- время фокусировки (монохромные/полихромные культуры) время воспринимается по-разному в каждой культуре в соответствии с ее традициями и историей. В культурах, где используется монохромная система времени, время используется линейным способом, когда люди выполняют одну деятельность за раз в соответствии с заданным графиком. Более того, они сосредоточены на информации, а не на людях. С другой стороны, в культурах, где используется полихромная система времени, люди сосредотачиваются на более чем одной задаче и меньше зависят от подробной информации, а графики могут меняться.

- временная ориентация (прошлое, настоящее и будущее). Культуры различаются по своему восприятию временной ориентации. Например, культуры, обеспокоенные прошлым, ценят традиции прошлого в своей культуре. Их планы ориентированы на то, соответствуют ли они истории и традициям компании. К таким культурам относят такие страны, как Дальний Восток, Индия и Иран. В то время как культуры, обеспокоенные прошлым, заинтересованы в краткосрочной выгоде. Компании, ориентированные на будущее, обеспокоены долгосрочными выгодами. Культура США ориентирована на настоящее и краткосрочное будущее, а культура Латинской Америки ориентирована как на прошлое, так и на настоящее. В результате ориентированные на прошлое компании подчеркивают традиции и строят на них долгосрочные планы. В то время как будущие ориентированные компании подчеркивают долгосрочные планы и результаты.

- власть (иерархия и равенство). На рабочем месте уровень власти подчеркивается в культурах, ориентированных на иерархию. Сотрудники реализуют приказы своего менеджера, а роль менеджера – принимать решения и распределять работу для сотрудников. В то время как в других культурах неравенство считается чем-то нежелательным и поэтому требует реформы. Культура, ориентированная на равенство, не делает акцент на иерархию, хотя она и существует для облегчения отношений внутри организации. В результате менеджеры вовлекаются в саму работу, а не на людей, роль которых – давать указания. Кроме того, менеджеры не являются теми, кто принимает решение самостоятельно; принятие решения осуществляется на уровне всех сотрудников, вовлеченных в этот вопрос.

- конкуренция. Управление вполне может стимулировать конкуренцию в организации, особенно в тех случаях, когда окружающая среда является «свободным рынком» [2]. В некоторых организациях поощряется конкуренция между работниками, с тем, чтобы сделать сотрудников более ответственными и креативными.

Когда конкуренция ценится в организации, то акцент делается на богатство, производительность и амбиции. В то время как в других культурах удовлетворенность работой ориентирована на то, чтобы конкуренция не ценилась так же высоко, как работа в хороших условиях.

- пространство (частное или общее). Культуры различаются по своему восприятию пространства. То, что некоторые культуры считают частным, может рассматриваться как публичное другой культурой. Существует также то, что называют «личной зоной»; культуры различаются, когда дело доходит до близости во время разговора. В случае, если эта «личная зона» пересекается, это вызовет дискомфорт. В некоторых культурах некоторые личные или семейные вопросы обсуждаются открыто, в то время как в других культурах, где конфиденциальность имеет большое значение, должна быть высокая формальность в разговорах, где основное внимание уделяется бизнесу, а не личным вопросам.

- коммуникация (в высоком или низком контексте). Согласно Холлу, понятие «контекст» является окружающими обстоятельствами, в которых происходит связь. Было проведено различие между высоким контекстом и низким контекстом следующим образом: сообщение с высоким контекстом – это сообщение, в котором большая часть информации закодирована, не явная. Сообщение с низким контекстом является как раз противоположным, т. е. масса информации принадлежит явному коду. Например, Япония и Китай считаются странами с высоким контекстом, поскольку информация поддается в тексте, в то время как США считается страной с низким контекстом, поскольку информация предоставляется четко.

- структура (индивидуализм или коллективизм). Термин «структура» относится к организационной структуре в бизнесе. Индивидуализм относится к культуре, которая фокусируется на человеке над группой. В этом случае, человек должен быть более самостоятельным. Коллективизм относится к общим ценностям группы, где интересы группы перевешивают интересы личности. Г. Хофстеде [6] изучал индивидуализм и коллективизм в разных странах. В результате Соединенные Штаты заняли первое место в индивидуализме, где роди-

тели воспитывают своих детей на основе самообеспечения. В других культурах, таких как Япония, акцент делается на групповом подходе, а не на индивидуальном подходе ко всем аспектам жизни. Китайцы и Малазийцы также ценят групповой подход и семью [3]. С личной точки зрения, культуры, которые ценят индивидуализм, будут иметь более независимых менеджеров и сотрудников, которые проявляют ответственность по отношению к любой задаче, которую они должны выполнить. С другой стороны, в культурах, которые ценят коллективизм, руководители и сотрудники высшего руководства, как правило, делегируют полномочия другим сотрудникам.

В заключение хочется еще раз подчеркнуть, что между различными культурами существуют межкультурные различия. Эти различия влияют на общение между людьми из разных культур. Поскольку есть много компаний, которые должны работать в разных частях мира, люди подвергаются воздействию различных культур. В результате может возникнуть много барьеров; коммуникационные барьеры являются результатом различий между двумя культурами. Такие барьеры вызовут недостаток эффективной коммуникации. Иногда определенный жест понимается по-разному между двумя культурами, например, кивание в американской культуре означает понимание того, что говорят, в то время как в Японии это означает слушать то, что говорят. Таким образом, если мы понимаем межкультурную коммуникацию, мы можем преодолеть барьеры.

Литература

1. Avruch, K. Culture and conflict resolution. Washington, DC: United States Institute of Peace Press. 1998.
2. Browaeys, M., Price, R. Understanding cross-cultural management, Princeton Hall. 2008.
3. Chaney, L. H., Martin, J. S. Intercultural business communication. (5th ed). Prentice Hall. 2011.
4. Hall, E.T., Hall, M.R. Understanding cultural differences. Yarmouth, ME: Intercultural. 1990.
5. Hofstede, G. Culture's consequences. (1st ed.). Beverly Hills: Sage. 1980.
6. Hofstede, G., Hofstede, G. J. Cultures and organizations. London: McGraw-Hill. 2005.