

Деловые коммуникации и культурная дистанция в среде российских и иностранных профессионалов¹

В.В. Карачаровский

Российское сознание и система ценностей в последнее время довольно часто проверялись на прочность. На рубеже 1980–1990-х гг. они выдержали масштабную «западную» культурную экспансию — все иностранное одерживало безусловную победу над отечественным. Однако это была специфическая, во многом ложная победа. Россия смотрела на Запад издалека, и оттого восприятие было идеализированным, имевшим мало общего с реальностью.

С конца 1990-х ситуация радикально меняется. В связи с усилением присутствия в России транснациональных компаний взаимодействие российской культуры с иностранными культурами перешло на микроуровень — уровень компаний. Это взаимодействие превратилось в часть производственного процесса, в котором сталкивались уже не абстрактные романтизированные ценности, а конкретные трудовые практики, заставляя людей ежедневно переступать через многолетние привычки и стереотипы, поскольку на кону оказывалась эффективность компаний, а значит и оценка собственного труда.

В настоящей работе предпринята попытка оценить степень и характер культурных различий, имеющих место в смешанных трудовых коллективах российских и иностранных профессионалов, которые находятся в плотном контакте друг с другом, а также степень, в которой культурные характеристики представителей обеих сторон подвержены изменениям вследствие воздействий соседней культуры.

На переднем крае «столкновения» цивилизаций: профессионалы как объект анализа

В современной глобальной экономике основная ставка сделана на социальные группы с высоким человеческим капиталом — на профессионалов. Именно профессионалы являются движущей силой модернизационных процессов, и от них в первую очередь зависит, по какой траектории идет модернизация обществ. Предлагаемый анализ фокусируется как раз на наиболее продвинутом с

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект №13-03-00493а «Отечественные и зарубежные профессионалы в российской институциональной среде: взаимодействие и трансформация трудовых практик», 2013–2014 гг.).

этой точки зрения слое профессионалов — слое, непосредственно включенном в кросс-культурные взаимодействия на уровне компаний.

В России количество мультинациональных трудовых коллективов традиционно невелико, и слой иностранных профессионалов и управленцев (экспатов) не слишком многочислен. Согласно последним данным государственной статистики, сегодня в России работают 7,8 тыс. чел. иностранных специалистов и управленцев из ЕС и 0,8 тыс. чел. из США. Вместе с тем не стоит недооценивать стратегическую важность этого слоя специалистов.

Экспаты допущены к принятию или выработке стратегических решений в крупнейших компаниях с участием иностранного капитала, на которые приходится более трети оборота всех работающих в России предприятий. Кроме того, потенциал рынка труда для высококвалифицированных иностранных специалистов в России достаточно высок: в частности, до падения числа экспатов, вызванного финансовым кризисом 2008 г. и его следствиями, их количество из ЕС составляло 35,9 тыс. чел. (в 4,6 раза выше), из США — 5 тыс. чел. (в 6,2 раза выше)².

Местные профессионалы и экспаты, работающие совместно в мультинациональных трудовых коллективах и таким образом ежедневно находящиеся в непосредственном взаимодействии друг с другом, эффективность которого напрямую определяет их личный деловой успех, гипотетически должны демонстрировать наибольшую степень усвоения социокультурных образцов противоположной культуры и воспроизводства соответствующих практик. Но происходит ли это на самом деле?

Выборка

Выборку исследования составили российские и иностранные профессионалы, работающие в мультинациональных трудовых коллективах российских компаний и российских филиалов транснациональных компаний в следующих отраслях: сектор информационных технологий и телекоммуникаций, FMCG, реклама и маркетинг, торговля, гостиничный бизнес, туризм, наука и образование, консалтинг (сектор деловых услуг), финансовый сектор, промышленность.

Обязательным условием отбора респондентов было наличие непосредственного контакта с представителями другой культуры в ходе производственных взаимодействий. Российские профессионалы должны были являться русскими по самоидентификации и работать в России совместно с иностранными профессионалами из ЕС и/или США. Иностранные профессионалы должны были являться европейцами (любая из национальностей, представляющая страну, входящую в ЕС) или американцами (США) по самоидентификации и работать в России по контракту совместно с русскими.

В итоговую выборку вошли 78 респондентов из числа экспатов и 71 респондент из числа российских профессионалов. По возрасту, гендерному составу и

² См.: Российский статистический ежегодник. М.: Росстат, 2013. Разделы «Занятость и безработица», «Предприятия и организации» // http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_13 (дата обращения: 10.05.14).

доле респондентов, имеющих подчиненных, выборки русских и экспатов имели различия. В выборке русских ниже средний возраст (32,9 года против 37,9 лет; $t = -3,62$; $p < 0,0001$), ниже доля мужчин (33,8% против 74,4%; $\chi^2 = 24,74$; $d.f. = 1$; $p < 0,0001$), ниже доля респондентов, занимающих посты руководителей (39,4% против 69,7%; $\chi^2 = 13,62$, $d.f. = 1$; $p < 0,0001$). В ходе анализа влияние указанных различий контролировалось.

Важной характеристикой выборки являлись параметры продолжительности и частоты кросс-культурных взаимодействий между русскими и экспатами. Мы получили выборки с высокой вариацией обоих показателей, что позволило провести анализ их влияния на культурный профиль респондента. Средняя продолжительность совместной работы по выборке русских составила 6 лет (ст. откл. 4,2 года), по выборке экспатов — 5,3 года (ст. откл. 5,2 года). При этом более 46% русских и почти 65% экспатов общаются друг с другом ежедневно.

Крупный бизнес (компании с численностью персонала свыше 1000 чел.) представляют 41,4% русских и 43,1% экспатов.

По национальному составу подвыборка экспатов включала представителей США (18%) и ЕС (82%): Великобритания, Германия, Австрия, Франция, Испания, Италия, Дания, Ирландия, Нидерланды, Польша, Словакия, Болгария, Венгрия, Чехия. Доля представителей ЕС от постсоциалистических стран составила в общей выборке 20,5%.

При расчетах были выделены две основные стороны взаимодействия, одну из которых представляют русские, другую — экспаты из ЕС и США. Предпосылка исследования состоит в том, что национальные различия между экспатами указанных стран меньше, чем различия между ними и русскими, и мы можем говорить о различиях между «западной» цивилизацией и Россией.

Русские и иностранные профессионалы в деловом общении

Имеющийся опыт исследований мультинациональных трудовых коллективов в национальных экономиках довольно противоречив³. Так, ряд исследований показывает, что компании, практикующие наем сотрудников с различным культурным бэкграундом, зачастую оказываются более конкурентоспособными, чем традиционные монокультурные компании, использующие исключительно местную рабочую силу. Причины этих преимуществ связаны с внутренним культурным разнообразием таких компаний, стимулирующим креативность и более интенсивный обмен опытом, знаниями и идеями внутри коллективов. Наряду с этим существуют исследования, демонстрирующие неэффективность работы смешанных команд, что связано с неспособностью представителей взаимодействующих сторон преодолеть культурные барьеры и выстроить эффективные профессиональные коммуникации.

³ Обзор соответствующих исследований см. в работе: Карачаровский В.В., Ястребов Г.А. Иностранные профессионалы в России как агенты модернизации // Общество и экономика. 2013. № 11–12. С. 151.

Исследование, выводы которого излагаются в настоящей статье, показало, что в России сотрудничество российских профессионалов и экспатов в целом можно считать вполне продуктивным (некоторые результаты этого анализа приведены в табл. 1).

Таблица 1

Некоторые показатели взаимодействия российских и зарубежных профессионалов, совместно работающих в России

Формулировка вопроса и варианты ответов ¹	Доля, % ²	
	Русские (N=71)	Экспаты (N=78)
Взаимопонимание		
Насколько Вы удовлетворены уровнем взаимопонимания между Вами и Вашими иностранными (российскими) коллегами? (1 — абсолютно неудовлетворен, 5 — абсолютно удовлетворен)	90,4%	87,0%
Профессиональный обмен		
За время Вашей работы совместно с иностранцами (с российскими коллегами) узнали ли Вы от них что-либо принципиально новое в своей профессии или приобрели благодаря сотрудничеству с ними какие-либо новые навыки, полезные в работе?		
Не узнал ничего нового, что было бы полезно в работе (1 балл)	15,1%	17,9%
Узнал ряд новых вещей, но они полезны только для того, чтобы приспособиться к работе с иностранными (российскими) коллегами в моем трудовом коллективе (2 балла)	30,1%	34,6%
Приобрел ряд новых знаний и навыков, которые в любом случае будут полезны в моей дальнейшей профессиональной деятельности (3 балла)	54,8%	47,4%
Трансплантация зарубежного опыта в России		
Нужно ли России перенимать опыт организации и управления, накопленный в других странах? (1 — точно не нужно, 5 — точно нужно)	83,6%	83,1%
Отношение к России как к месту для работы и жизни		
Рассматриваете ли Вы для себя возможность уехать за границу на постоянное место жительства (уехать из России) в ближайшие 2–3 года? (указана доля тех, кто ответил «Да»)	31,5%	41,0%
Считаете ли Вы, что для Ваших детей было бы лучше проживать и работать не в России, а за рубежом (Хотели бы Вы, чтобы Ваши дети жили и работали в России)? (1 — однозначно «Нет», 5 — однозначно «Да»)	42,5%	8,9%

Примечания к таблице:

¹ Приведены формулировки вопросов в анкете для русских (жирным шрифтом в скобках указаны отличия, если они имелись, формулировок вопросов в анкете для иностранцев).

² Указана доля респондентов, давших положительный ответ на указанный вопрос (в случае 5-балльной шкалы суммарная доля респондентов, давших ответ 4 и 5 баллов, в случае 3-балльной шкалы доля респондентов, давших ответ 3 балла).

Так, подавляющее большинство как русских, так и экспатов удовлетворены уровнем взаимопонимания со своими иностранными коллегами. Утвердительно ответили на этот вопрос 90,4% русских и 87,0% экспатов. При этом, по их самооценкам, происходящий профессиональный обмен довольно результативен — 54,8% русских и 47,4% экспатов указали, что благодаря сотрудничеству с зарубежными коллегами они приобрели принципиально новые для себя знания и навыки, важные для их профессиональной деятельности.

Наряду с профессиональными знаниями и навыками отдельный интерес представляют взаимоприобретенные деловые качества. Например, среди приобретенных в процессе работы с россиянами качеств иностранцы называют *«способность лучше понимать людей с разными биографиями и различными жизненными приоритетами»*, *«управление командой с учетом высокого внутреннего разнообразия»*. И, наоборот, россияне заимствуют у иностранцев такие качества как *«безличное отношение к работе»* и *«умение позиционировать себя в компании»*⁴.

Интересно заострить внимание на двух группах качеств — универсальных и локальных. Первые оцениваются профессионалами как полезные независимо от того, в каком культурном окружении им пришлось бы работать, вторые имеют смысл только для приспособления представителей конкретных культур друг к другу.

В числе универсальных качеств, достойных заимствования, иностранцы наиболее часто указывают способность русских нестандартно подходить к решению проблем, работать в экстремальных условиях, всегда иметь запасной вариант действий, индивидуальный (в противовес «безличному») подход к коллективной работе. Российские профессионалы в числе универсальных качеств отмечают у иностранцев: устойчивую веру в успех (в противовес скептицизму и пессимизму), умение управлять своим временем (тайм-менеджмент), дипломатичность (используемую в любых, даже самых рядовых рабочих вопросах), высокую вовлеченность в работу, «профессиональную честность» (в противовес восточной «профессиональной хитрости»).

Наконец, показательны примеры локальных деловых качеств, которые в основном отражают российскую институциональную специфику. Эти качества иностранцы не считают полезными за пределами России, а русские — не считают полезными, если не работаешь с иностранцами. В частности, для иностранцев это навыки преодоления бюрократических препон и умение работать в среде с низким уровнем доверия, для россиян — навыки самостоятельной работы без контроля со стороны.

Более 83% профессионалов (как русских, так и экспатов) считают, что России следует перенимать опыт организации и управления, накопленный в других странах. Однако ситуация сегодня радикально отличается от сформированного в 1990-е гг. в российской культуре тренда на ортодоксальное восприятие «западных» ценностей и «западного» опыта как универсальных и абсолютных катего-

⁴ Здесь и далее формальные ответы респондентов сопровождаются описанием результатов семантического анализа суждений респондентов, указанных ими в анкетах при ответе на открытые вопросы.

рий. В противоположность этому, сегодня ценностный обмен осуществляется не на основе автоматического копирования зарубежных рецептов и схем, но на основе усвоения только доказавших свою привлекательность и эффективность свойств «западной» культуры. В противном случае это ведет к серьезным проблемам взаимопонимания.

В частности, распространенным противоречием, возникающим в мультинациональных трудовых коллективах, является отмеченная российскими профессионалами склонность иностранцев мыслить готовыми шаблонами. Вот несколько примеров типовых критических суждений россиян о деловых качествах иностранных коллег: *«некоторые из них (экспатов. — Авт.) считают, что они знают все лучше, и не принимают во внимание, что в России есть свои особенности — культурные или менталитета», «(свойственное экспатам. — Авт.) навязывание своего мнения в процессе обсуждения текущих вопросов параллельно с непониманием сложившейся ситуации», «(экспаты. — Авт.) не владеют информацией по России, в основном опираются на зарубежный опыт», «(для экспатов характерно. — Авт.) ложное ощущение собственной правоты во всем», «экспаты в целом очень формальны, но есть и исключения, которые обладают широкими взглядами, однако в целом они привыкли мыслить категориями, которые тут (в России. — Авт.) неприменимы» и т. д.*

Этот довольно распространенный тип обвинений российскими профессионалами иностранных коллег отражает интересный феномен — исчезновение в России общественной легитимности «западного» типа сознания и системы ценностей как универсального жизненного ориентира.

Вместе с тем нельзя не замечать в значительной степени скептического отношения к России как к месту для работы и жизни среди профессионалов, имеющих интенсивные контакты с представителями других культур. Так, намереваются в ближайшие 2–3 года уехать за границу на постоянное место жительства более трети опрошенных российских специалистов. При этом работающие в России иностранцы не хотят оставаться в России надолго — более 40% из них планируют в ближайшие 2–3 года свое возвращение на родину. Еще более подчеркивает этот тип установок вопрос «считаете ли Вы, что для Ваших детей было бы лучше проживать и работать не в России, а за рубежом»: 42,5% опрошенных профессионалов-россиян ответили «да» и «скорее да». И, наоборот, среди экспатов лишь менее 9% полагают, что их детям лучше было бы жить и работать в России, а не в своей родной стране.

Количественный подход к анализу культурных различий

Анализ культурных различий, имеющих место в мультинациональных трудовых коллективах в России, базируется на методике CVSCALE, которая является адаптацией известной методики Г. Хофштеда⁵, позволяющей проводить сравнительный анализ культур посредством измерения нескольких количественных показателей — дистанции власти (PD), избегания неопределенности

⁵ См. классическую работу Г. Хофштеда: Hofstede G. Culture's Consequences: Intern Differences in Work-Related Values. L.: Sage, Beverly Hills, 1980.

(UA), индивидуализма/коллективизма (IDV/CO)⁶, маскулинности (MA) и долгосрочной ориентации (LTO).

CVSCALE была разработана как инструмент, который адаптирован к измерению соответствующих показателей на индивидуальном (а не групповом, как у Г. Хофштеда) уровне. Был использован опросник из 26 вопросов, предложенный авторами методики⁷.

К настоящему времени на базе CVSCALE проведено значительное количество исследований в разных странах, что сделало данную методику мощным инструментом сравнительного анализа, опирающимся на накопленный багаж результатов.

В методике CVSCALE каждый из пяти указанных показателей рассчитывается как среднее значение ответов в баллах по определенной группе вопросов. Ответ на каждый вопрос оценивается по 5-балльной шкале Лайкерта (где 1 — наименьшее, а 5 — наибольшее проявление данного качества).

Дистанция власти отражает степень легитимации в глазах индивида авторитарного стиля руководства и способа принятия решений (независимо от того, является ли данный индивид субъектом власти или подчиненным). Показатель рассчитывается как степень согласия индивида со следующими утверждениями: «большую часть решений руководители должны принимать, не консультируясь с подчиненными», «руководителю следует избегать сближения с подчиненными», «подчиненным не стоит подвергать сомнению мнения руководителя», «руководители не должны слишком часто интересоваться мнением подчиненных», «руководитель не должен поручать ответственные задачи подчиненным». Дистанция власти тем выше, чем в большей степени индивид соглашается с каждым из утверждений.

Избегание неопределенности — это степень, в которой для индивида важны детализация инструкций, строгость норм, стандартизация деятельности, четкость правил, а также необходимость безукоризненно следовать им. Аналогично предыдущему случаю, показатель тем выше, чем в большей степени респондент соглашается со следующими утверждениями: «для меня важно, чтобы инструкции были предельно четкими», «во всем необходимо строго следовать инструкциям и процедурам», «правила и нормы очень важны, потому что позволяют мне понять, чего от меня ждут», «стандартизация труда полезна», «в работе важны инструкции».

Для оценки показателя коллективизма необходимо, чтобы респондент выразил степень своего согласия с шестью утверждениями, отражающими, в какой степени для индивида групповые интересы важнее личных: «люди должны жертвовать своими интересами во имя коллективных/групповых интересов», «люди не должны отделять себя от коллектива, как бы ни было трудно», «благополучие группы/коллектива важнее индивидуального благополучия»,

⁶ В оригинальной методике Г. Хофштеда измерялся уровень индивидуализма, в методике CVSCALE измеряется обратный показатель — уровень коллективизма. По содержанию оба показателя идентичны и различаются только инверсией шкалы.

⁷ Boonghee Yoo, Naveen Donthu, Tomasz Lenartowicz. Measuring Hofstede's Five Dimensions of Cultural Values at the Individual Level: Development and Validation of CVSCALE // Journal of International Consumer Marketing, 23: 193–210, 2011. P. 210.

«групповой/коллективный успех важнее индивидуального успеха», «люди могут преследовать собственные цели только тогда, когда достигнуты групповые/коллективные цели», «верность групповым/коллективным интересам должна поощряться даже в ущерб индивидуальным интересам».

Маскулинность — отражает степень признания индивидами (независимо от пола) превалирования мужской гендерной роли в обществе. Примеры утверждений, которые лежат в основе построения данного индикатора: «для мужчин профессиональная карьера важнее, чем для женщин», «мужчины решают проблемы, руководствуясь логикой; женщины решают проблемы, руководствуясь интуицией», «решение серьезных проблем обычно требует активного, силового подхода, который типичен для мужчин», «есть виды работ, которые мужчина всегда сделает лучше, чем женщина».

Долгосрочная ориентация — это мера, в которой индивид готов и способен пожертвовать текущими выгодами ради будущих. В данном случае респондент должен оценить степень важности для него набора из шести жизненных принципов: «бережливость (по отношению к деньгам), экономность», «оставаться твердым и решительным, несмотря на противодействие (стойкость)», «уравновешенность, постоянство характера», «планировать, ориентируясь на долгосрочную перспективу», «отказ от сегодняшних удовольствий ради успеха в будущем», «упорный труд ради успеха в будущем».

Сегодня весьма разносторонне изучен обобщенный традиционный этнокультурный портрет русского работника, а также его соотношение с типовым портретом представителей западной культуры. Так, согласно первым оценкам по России, сделанным Хофштедом, русским были присвоены чрезвычайно высокие индексы дистанции власти и избегания неопределенности (90 баллов), низкий уровень индивидуализма (50) и маскулинности (40). Более поздние повторные исследования практически повторили этот результат (значения соответствующих показателей составили: 93, 95, 39, 36). Аналогичные оценки по странам ЕС и США отличались в меньшую сторону по первым трем показателям и в большую по последнему, например: США (40, 46, 91, 62), Германия (35, 65, 67, 66), Великобритания (35, 35, 89, 66), Франция (68, 86, 71, 43), Чешская Республика (57, 74, 58, 57), Польша (68, 93, 60, 64)⁸.

Однако при изучении мультинациональных трудовых коллективов мы сталкиваемся с особым типом российских работников. Это высококвалифицированные специалисты (профессионалы), находящиеся в постоянном контакте с экспатами. Причем этот контакт осуществляется на микроуровне (в ходе производственных взаимодействий), то есть обе стороны испытывают непосредственное и постоянное воздействие соседней культуры. Это может приводить к смещению типового набора ценностей как у русских, так и у экспатов, приводить к их сближению или, наоборот, к дивергенции. Поэтому в качестве первой гипотезы целесообразно проверить существование и выраженность различий между представителями двух указанных групп профессионалов: *между россий-*

⁸ Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. Second Edition, Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2001. P. 500–502; см. также: The Hofstede Centre. Cultural Tools Country Comparison // <http://geert-hofstede.com/>.

скими профессионалами и экспатами, работающими совместно, существует культурная дистанция, выражающаяся в более высоких значениях у русских: дистанции власти, избегания неопределенности, коллективизма и маскулинности.

Исследования, начатые Г. Хофштедом, породили целый пласт дальнейших исследований с использованием предложенной им методики, в том числе в России. Исследования показали достаточно сильную зависимость значений показателей от того, какие социально-профессиональные группы становились объектом анализа. Был получен целый ряд довольно противоречивых оценок по русским, продемонстрировавшим высокую внутреннюю культурную неоднородность российского общества.

Так, например, исследование российских слушателей бизнес-школ в середине 1990-х гг. показало высокую близость этой группы к европейцам. В частности, индексы дистанции власти и избегания неопределенности получили значения 40 и 68, соответственно⁹. В другом российском исследовании начала 2000-х гг., в котором объектом анализа выступал инженерно-технический персонал машиностроительных предприятий, были получены еще более низкие показатели дистанции власти (28)¹⁰.

Ряд исследований, проведенных в разных городах России, показали, что территориальные общности также заметно различаются по показателям Г. Хофштеда: в частности, показатель индивидуализма в разных городах принимал значения от 48 до 82, дистанции власти — от 19 до 91, избегания неопределенности — от 91 до 136¹¹.

Наконец, в одном из международных исследований было проведено сравнение респондентов из 11 стран, в том числе и из России (выборка в каждом случае состояла из бизнес-студентов национальных университетов)¹². Исследование показало, что русские отличаются самыми высокими по исследованной выборке значениями дистанции власти и маскулинности, но при этом и одним из самых высоких уровней индивидуализма (сопоставимым со значением, полученным для американцев).

Следует учитывать еще и тот факт, что взаимодействие местных профессионалов и экспатов создает благоприятные условия для взаимных культурных трансформаций.

Первым фактором в данном случае может являться уже отмеченная нами выше высокая продолжительность совместной работы и плотность контактов представителей разных культур, присущая смешанным трудовым коллективам.

⁹ Наумов А. Хофстидово измерение России (влияние национальной культуры на управление бизнесом) // Менеджмент. 1996. № 3.

¹⁰ Данилова Е., Тарарухина М. Российская производственная культура в параметрах Г.Хофштеда // Мониторинг общественного мнения. 2003. №3(65). С. 55.

¹¹ Обзор соответствующих исследований см. в работе: Латов Ю.В., Латова Н.В. Открытия и парадоксы этнометрического анализа российской хозяйственной культуры по методике Г. Хофштеда // Мир России. 2007. № 4. С. 52–53.

¹² Schumann J.H., Wangenheim F.v., Stringfellow A. et al. Cross-Cultural Differences in the Effect of Received Word-of-Mouth Referral in Relational Service Exchange // Journal of International Marketing. 2010. Vol. 18. № 3. P. 70.

Вторым гипотетическим фактором, стимулирующим культурную динамику, является существующая в смешанных трудовых коллективах возможность мгновенного получения доказательств эффективности/полезности тех или иных пришедших из другой культуры ценностных установок или мировоззренческих позиций. В частности, существование стратегий заимствования деловых качеств партнеров, представляющих другую культуру, в том случае, если это представляется целесообразным, было зафиксировано нами на материалах глубинных интервью¹³.

Но существует и сопротивление изменениям культуры. Прежде всего это классическая дихотомия «мы — они», иррациональная основа культурной дистанции, которая может оказывать определяющее влияние. Не менее вероятный фактор, противодействующий культурному сближению, относится целиком к экспатам. Находясь в чуждом символическом окружении, они могут целенаправленно сохранять дистанцию исходя из психологических, защитных мотивов либо из-за «культурного шока»¹⁴.

Таким образом, само по себе существование традиционного русского «культурного типа» ставится под сомнение результатами многих исследований, в которых получены часто полярно различающиеся портреты русских работников в зависимости от их принадлежности к той или иной социально-профессиональной группе или территориальной общности¹⁵.

Фактор возможных культурных трансформаций, вызванных длительной совместной работой, а также феномен внутренней культурной поляризованности обществ делают целесообразной проверку гипотезы о влиянии на «культурный тип» работника конкуренции между национальной и групповой идентичностью: *можно выделить такие смешанные группы экспатов и русских, которые демонстрируют более высокие межгрупповые различия, чем группы, выделенные по национальному признаку, причем эти различия устойчивы по отношению к внешнему воздействию.*

«Мы» и «они» лицом к лицу: культурная дистанция внутри мультинациональных трудовых коллективов в России

Проведенный по методике CVSCALE расчет пяти показателей (PD, UA, CO, MA и LTO) для выборок русских профессионалов и экспатов, работающих совместно в мультинациональных трудовых коллективах в России, показал существование между ними культурных различий, выражающихся в более низком для русских уровне избегания неопределенности и коллективизма при более высоком уровне маскулинности (см. табл. 2).

¹³ Карачаровский В.В., Ястребов Г.А., Шкаратан О.И. Культура и модернизация в зеркале взаимодействия российских и иностранных профессионалов в мультинациональных трудовых коллективах в России // Социологические исследования. 2014. № 8. С. 69–73.

¹⁴ Исходные положения так называемой теории «культурного шока» (cultural shock theory) были сформулированы в работах американского антрополога К. Оберга, см.: Oberg K. Cultural Shock: Adjustment to New Cultural Environments // Practical Anthropology. № 7. 1960.

¹⁵ См. об этом также: Сусоколов А.А. Культура и обмен. Введение в экономическую антропологию. М.: SPSL-Русская панорама, 2006. С. 258–259.

**Сравнительный анализ на основе индикаторов CVSCALE
культуры труда российских и зарубежных профессионалов,
совместно работающих в России**

Выборка \ Показатель ¹		PD	UA	CO	MA	LTO
Экспаты (N=78)	Среднее (ст. откл.)	2,13 (0,93)	3,61(0,72)	3,22 (0,65)	2,21(0,94)	3,98 (0,63)
	α-Кронбаха	0,90	0,81	0,76	0,86	0,78
Русские (N=71)	Среднее (ст. откл.)	2,36 (0,72)	3,22(0,65)	2,75 (0,85)	2,69(0,92)	3,88(0,43)
	α-Кронбаха	0,75	0,74	0,90	0,83	0,56
t-статистика ²		-1,73 [~]	3,43 ^{***}	3,68 [†]	-3,13 ^{**}	1,04

Примечания к таблице:

¹ Расчет проведен по методике CVSCALE: PD — дистанция власти; UA — избегание неопределенности; CO — коллективизм; MA — маскулинность; LTO — долгосрочная ориентация.

² Отмечен уровень значимости t-теста: [~] — p<0.1, * — p<0.05, ** — p<0.01, *** — p<0.001***, † — p<0.0001.

Менее выраженными оказались различия по показателю дистанции власти. Однако гипотезу о существовании различий по этому показателю (более высокая дистанция власти свойственна русским) можно принять на уровне значимости p<0,100. По показателю «долгосрочная ориентация» значимых различий выявлено не было.

Таким образом, по четырем из пяти показателей можно говорить об отклонении культурного профиля российских профессионалов от традиционного портрета русского работника, выявленного в исследованиях Г. Хофштеда. В качестве исключения можно рассматривать только дистанцию власти, которая, в согласии с традиционными представлениями, демонстрирует более высокие значения для русских, хотя по абсолютному значению эти различия не так велики.

Вероятность того, что выявленные различия по показателям дистанции власти, избегания неопределенности, коллективизма и маскулинности являются следствием различий социально-демографического состава выборки русских и выборки экспатов, низка.

Так, различие в возрастном составе респондентов (в выборке русских респонденты в среднем на 5 лет моложе, чем в выборке экспатов) не оказывает влияния ни на один из пяти показателей культурных различий.

Различие выборок по доле респондентов, занимающих руководящие посты в своих компаниях, что гипотетически могло бы исказить значения показателя дистанции власти, в действительности не оказывает такого влияния, как в выборке русских (t=0,66), так и в выборке экспатов (t=-1,46). Влияние этого показателя отмечено на значение маскулинности в выборке экспатов (t=-2,08, у рядовых сотрудников маскулинность ниже), в выборке русских такого влияния не обнаруживается (t=0,83). Однако ввиду того, что в выборке экспатов доля

лиц, занимающих руководящие посты, выше, чем в выборке русских, разрыв в значениях маскулинности между русскими и экспатами в идеальных условиях должен был бы быть еще выше, что только подчеркивает устойчивость полученного результата.

Аналогичная ситуация имеет место в связи с различиями выборок по доле респондентов-мужчин. Пол влияет только на показатель маскулинности, причем только в подвыборке русских ($t=-3,27$, у женщин маскулинность ниже), в подвыборке экспатов такого влияния не обнаруживается ($t=-1,31$). Поэтому, так же как и в предыдущем случае, различие выборок русских и экспатов по гендерному составу только сокращает разрыв по показателю маскулинности, что лишь подтверждает устойчивость полученного результата.

Итак, можно говорить о существовании заметных культурных различий между группами экспатов, работающих в России, и русскими. При этом по ряду показателей (избегание неопределенности и коллективизм) традиционный «русский» и традиционный «западный» тип меняются местами. Чем определяется это явление? Можно ли говорить о том, что мы имеем дело с особой группой русских работников, ориентированных по «западному» типу в его радикальном варианте, либо, напротив, имеем дело с экспатами, которые, работая в России, в той или иной степени интернализуют установки, свойственные традиционному российскому культурному типу? Для ответа на этот вопрос была проведена процедура сравнения культурного профиля работающих в России экспатов с «эталонным» культурным профилем. К «эталону» в данном случае были отнесены представители «западной» цивилизации, живущие в собственной этнической среде, не подвергающейся на микроуровне постоянному влиянию других культур.

В качестве такого «эталона» была использована выборка американцев ($N=213$), на которой авторами CVSCALE тестировалась их методика¹⁶. Американцы были отобраны нами как нация, для которой традиционно свойственны одни из самых низких показателей дистанции власти и избегания неопределенности и, наряду с этим, одни из самых высоких показателей индивидуализма. Предпосылка исследования состояла в том, что американцы репрезентируют предельный вариант «западного» культурного типа.

В итоге были получены следующие оценки. Ни по одному показателю, кроме показателя коллективизма, не было выявлено значимых различий между выборкой экспатов (тестировалась подвыборка — экспаты из США и ЕС, без постсоциалистических стран, $N=62$) и «эталонной» выборкой: дистанция власти (значение показателя для эталонной выборки = 2,10 (ст. откл. 0,93), $t=-0,298$; $d.f.=99,26$; $p<0,75$, избегание неопределенности — соответственно: 3,71(0,78), $t=-0,654$; $d.f.=104,94$; $p<0,50$), маскулинность — 2,25(0,96); $t=-0,859$; $d.f.=98,44$; $p<0,39$, долгосрочная ориентация — 3,97(0,60), $t=0,122$, $d.f.=105,20$, $p<0,9$. При этом были выявлены различия по показателю коллективизма — его значение в

¹⁶ Boonghee Yoo, Naveen Donthu, Tomasz Lenartowicz. Measuring Hofstede's Five Dimensions of Cultural Values at the Individual Level: Development and Validation of CVSCALE // Journal of International Consumer Marketing, 23: 193–210, 2011. P. 201.

«эталонной» выборке ниже, чем у экспатов, работающих в России, — 3,05 (0,75), $t=2,59$, $d.f.=273$, $p<0,01$.

Отсюда следует, что работающие в России экспаты практически без изменений воспроизводят традиционный для себя культурный профиль, не реагируя существенно на воздействие российского социокультурного окружения. Исключение составляет набор качеств, охватываемых показателем коллективизма. Его завышенное (по отношению к «эталону») значение для экспатов, работающих в России, может быть реакцией на пребывание в чуждой социокультурной среде, стимулирующее солидаризацию.

Второй вывод состоит в том, что русские, работающие с экспатами, представляют собой слой российских работников, ориентированных по «западному» типу в его предельном выражении. Действительно, если сравнивать русских профессионалов, имеющих деловые контакты с экспатами из ЕС и США ($N=42$), с «эталонной» выборкой американцев, то получим значимые различия по показателям избегания неопределенности ($t=-2,81$; $d.f.=253$; $p<0,05$), коллективизма ($t=-1,97$; $d.f.=253$; $p<0,05$), маскулинности ($t=4,02$; $d.f.=253$; $p<0,0001$), идентичные показатели и долгосрочной ориентации ($t=-0,92$; $d.f.=253$; $p<0,300$). Мешает сделать этот вывод до конца однозначно тот факт, что существуют, хотя и слабые, но тем не менее фиксируемые статистикой, различия по показателю дистанции власти ($t=1,52$; $d.f.=253$; $p<0,130$).

Дистанция власти — это главный показатель, который демонстрирует наличие в культурном профиле российских профессионалов черт, связывающих их с традиционным портретом русского работника, которому свойствен высокий уровень признания авторитарного характера власти. При этом сочетание в российском работнике таких качеств, как высокая дистанция власти, с одной стороны, и низкий уровень избегания неопределенности (а значит, низкая ценность инструкций, правил, норм), с другой стороны, хорошо укладывается в логику русской поговорки «жесткость российских законов смягчается необязательностью их исполнения». И такое мировоззрение само по себе может быть охарактеризовано как специфический «русский тип».

Однако является ли внутренне однородным по культурному профилю слой российских профессионалов? Аналогичный вопрос можно поставить и по отношению к экспатам. Действительно, проявляющийся во многих исследованиях феномен внутренней ценностной поляризации обществ закономерно приводит к вопросу о том, какие различия сильнее — межнациональные или межгрупповые и насколько.

Вторая гипотеза исследования состоит в том, что существуют смешанные по национальному признаку группы профессионалов, демонстрирующие большие культурные различия между собой, чем в случае группы, сформированной по национальному признаку. Для ее проверки были выявлены группы с поляризованным набором культурных характеристик посредством процедуры кластерного анализа методом К-средних в пространстве пяти изучаемых показателей (PD, UA, CO, MA и LTO) с принудительным выделением двух кластеров. В результате были получены парные группы респондентов, различающиеся по трем показателям — дистанция власти, коллективизм и маскулинность (табл. 3).

**Смешанные группы российских и зарубежных профессионалов
с полярными характеристиками культуры труда**

	Вся выборка		t1	Выборка экспатов		t1	Выборка русских		t1
	Группа 1 (N=67)	Группа 2 (N=75)		Экспаты, группа 1 (базовая, N=43)	Экспаты, группа 2 (маргин., N=28)		Русские, группа 1 (маргин., N=24)	Русские, группа 2 (базовая, N=47)	
Индикаторы CVSCALE									
PD	1,75 (0,50)	2,72 (0,81)	-8,71†	1,59 (0,40)	3,04 (0,83)	-8,64†	2,03 (0,54)	2,53 (0,74)	-3,21*
UA	3,52 (0,73)	3,32 (0,68)	1,70	3,66 (0,76)	3,51 (0,58)	0,89	3,25 (0,52)	3,20 (0,71)	0,30
CO	3,19 (0,77)	2,77 (0,75)	3,24***	3,29 (0,67)	3,02 (0,60)	1,72~	3,01 (0,92)	2,62 (0,79)	1,81~
MA	1,70 (0,55)	3,14 (0,70)	-13,6†	1,64 (0,54)	3,11 (0,70)	-10,0†	1,79 (0,57)	3,15 (0,70)	-8,18†
LTO	4,01 (0,64)	3,87 (0,43)	1,53	3,98 (0,74)	3,97 (0,46)	0,05	4,05 (0,41)	3,80 (0,41)	2,35*
Характеристики групп									
Ср. возр., лет	36,7	34,3	1,65	39,2	36,7	1,07	33,0	32,9	0,04
Мужчины Имеют подч. Тсовм. раб., лет ²	50,7%	56,0%		72,1%	75,0%		12,5%	44,7%	
	59,1%	49,3%		61,9%	78,6%		54,2%	31,9%	
				5,07(5,46)	5,92(5,11)	-0,64	6,75(5,13)	5,57(3,69)	1,00
Национальный состав групп									
Россия	35,8%	62,7%		-	-		100%	100%	
США	17,9%	2,7%					-	-	
ЕС1 ⁴	37,3%	21,3%		100%	100%		-	-	
ЕС2 ⁴	9,0%	13,3%					-	-	

Примечания к таблице:

¹ Отмечен уровень значимости t-теста: ~ — $p < 0,1$, * — $p < 0,05$, ** — $p < 0,01$, *** — $p < 0,001$, † — $p < 0,0001$.

² Количество лет совместной работы (с русскими в случае экспатов, с иностранцами в случае русских).

³ Частота контактов экспатов и русских (1 — практически не общаюсь, 2 — никогда не общаюсь лично, в основном по переписке и по телефону, 3 — общаюсь лично несколько раз в год, 4 — общаюсь лично несколько раз в месяц, 5 — общаюсь лично несколько раз в неделю, 6 — общаюсь ежедневно).

⁴ ЕС1 — ЕС без учета постсоциалистических стран, ЕС2 — постсоциалистические страны ЕС.

Группа № 1 представляет культурный профиль с низкой дистанцией власти, низким уровнем маскулинности, более высоким уровнем коллективизма, группа № 2 представляет противоположный культурный профиль с высоким уровнем

нем дистанции власти и маскулинности, но меньшим уровнем коллективизма (см. колонку «Вся выборка» в табл. 3).

Дифференцирующим фактором является национальный состав групп ($\chi^2=10,201$; d.f.=1; $p<0,001$): группа № 1 характеризуется преобладанием в ее составе экспатов (64,2% экспатов и 35,8% русских), группа № 2 — преобладанием русских (37,3% экспатов и 62,7% русских).

Таким образом, усредненный национальный культурный профиль как русских, так и экспатов является результатом комбинации характеристик двух полярных подгрупп: базовой и маргинальной («диссидентской»). Первая включает основную часть респондентов данной национальности и репрезентирует культурный профиль большинства, вторая включает меньшинство представителей той же национальности, которые по установкам более близки к большинству представителей противоположной культуры.

Была проведена дополнительная проверка этого предположения — непосредственное сравнение базовой и маргинальной групп русских (см. колонку «Выборка русских», табл. 3), базовой и маргинальной групп экспатов (колонка «Выборка экспатов», табл. 3).

Видно, что различия между сравниваемыми группами наблюдаются по показателю дистанции власти (для русских она значительно выше в базовой группе, для экспатов — в маргинальной). Это классическая отличительная черта русской и большинства восточных культур.

Значительные различия базовой и маргинальной групп также проявляются по показателю маскулинности. Однако высокий показатель маскулинности в базовой группе русских (так же как и низкий показатель маскулинности в базовой группе экспатов) не может рассматриваться в качестве столь же четкого, как дистанция власти, маркера различий между Западом и Россией или Западом и Востоком. Так, согласно Г. Хофштеду, Россия скорее относится к феминным культурам ($MA=36$). А, например, у Китая и Германии данный показатель одинаково высокий ($MA=66$). Кроме того, в выборке русских на уровень маскулинности влияют гендерные различия: в базовой группе мужчин больше, чем в маргинальной ($\chi^2=7,35$; d.f.=1; $p<0,01$).

Для выборки русских выявлены различия базовой и маргинальной групп по показателю долгосрочной ориентации: в базовой группе он ниже, чем в маргинальной. При этом по показателю избегания неопределенности базовая и маргинальная группы не различаются (как для русских, так и для экспатов), и по уровню коллективизма различия оказались более сглаженными, чем при сравнении групп, сформированных по национальному признаку (различия значимы лишь на уровне $p<0,100$). Однако тенденция в последнем случае проявляется та же самая: большинству российских профессионалов свойствен более низкий, а большинству экспатов — более высокий уровень коллективизма. И наоборот, маргинальная группа русских демонстрирует более высокий, а маргинальная группа экспатов — более низкий уровень коллективизма.

Наконец, важно отметить, что продолжительность совместной работы не является дифференцирующим фактором базовой и маргинальной групп как в случае русских ($t=1,00$), так и в случае экспатов ($t=-0,64$). Отсюда следует, что

природа возникновения «маргинальной» группы в общем случае не связана с фактором продолжительности совместной работы экспатов и русских. Напротив, это отражает изначальное существование как в российском, так и в «западных» обществах социальных когорт, являющихся носителями ценностного набора, отличного от ценностного ядра большинства представителей титульной культуры.

Заключение

Сегодня российское общество довольно серьезно изменило отношение к «западной» культуре и к проблеме иностранного влияния в целом, особенно если сравнивать сегодняшний день с периодом конца 1980-х – первой половины 1990-х гг. В значительной степени это обусловлено накоплением россиянами принципиально нового опыта кросс-культурных взаимодействий на внутрифирменном уровне. Абстрактное, идеализированное восприятие западного типа сознания уступило место сугубо прагматическому подходу в оценке иностранцев и их роли в развитии российского общества и экономики.

Формальный анализ показывает, что российских профессионалов и экспатов, несмотря на продуктивный профессиональный обмен, разделяет культурная дистанция, проявляющаяся в различном отношении к власти, риску и групповым интересам. При этом усредненный национальный портрет российских профессионалов представляет собой специфическое сочетание черт западной культуры, доведенных до радикализма, и восточных черт, продолжающих сосуществовать с чертами, типичными для облика европейца.

В действительности это во многом является результатом внутренней ценностной поляризованности культур. Как среди русских, так и среди экспатов можно выделить две противоположные по культурному профилю группы: базовую группу (репрезентирующую ценностный набор большинства представителей своей национальности) и маргинальную группу (с ценностным набором, более близким противоположной культуре). При этом природа возникновения «маргинальной» группы в общем случае не связана с фактором продолжительности совместной работы экспатов и русских, ее существование является внутренней характеристикой общества.

Список используемых источников

1. Данилова Е., Тарарухина М. Российская производственная культура в параметрах Г. Хофштеда // Мониторинг общественного мнения. 2003. № 3 (65).
2. Карачаровский В.В., Ястребов Г.А. Иностранцы профессионалы в России как агенты модернизации // Общество и экономика. 2013. № 11–12.
3. Карачаровский В.В., Ястребов Г.А., Шкаратан О.И. Культура и модернизация в зеркале взаимодействия российских и иностранных профессионалов в мультинациональных трудовых коллективах в России // Социологические исследования. 2014. № 8.
4. Латов Ю.В., Латова Н.В. Открытия и парадоксы этнометрического анализа российской хозяйственной культуры по методике Г. Хофштеда // Мир России. 2007. № 4.

5. *Наумов А.* Хофстидово измерение России (влияние национальной культуры на управление бизнесом) // Менеджмент. 1996. № 3.
6. Российский статистический ежегодник. М.: Росстат, 2013. Разделы «Занятость и безработица», «Предприятия и организации» // http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_13/.
7. *Суколов А.А.* Культура и обмен. Введение в экономическую антропологию. М.: СПSL-«Русская панорама», 2006.
8. *Boonghee Yoo, Naveen Donthu, Tomasz Lenartowicz.* Measuring Hofstede's Five Dimensions of Cultural Values at the Individual Level: Development and Validation of CVSCALE // *Journal of International Consumer Marketing.* 2011. 23.
9. *Hofstede G.* Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. Second Edition, Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2001.
10. *Hofstede G.* Culture's Consequences: Intern Differences in Work-Related Values. L.: Sage, Beverly Hills, 1980.
11. *Oberg K.* Cultural Shock: Adjustment to New Cultural Environments // *Practical Anthropology.* 1960. № 7.
12. *Schumann J.H., Wangenheim F.v., Stringfellow A. et al.* Cross-Cultural Differences in the Effect of Received Word-of-Mouth Referral in Relational Service Exchange // *Journal of International Marketing.* 2010. Vol. 18. № 3.
13. The Hofstede Centre. Cultural Tools Country Comparison // <http://geert-hofstede.com/>.