

ISSN 0207-3676

ОБЩЕСТВО

и ЭКОНОМИКА



2015

Международный научный
и общественно-политический журнал

ОБЩЕСТВО И ЭКОНОМИКА
SOCIETY AND ECONOMY

№ 6, 2015

Журнал учрежден академиями наук – участниками Международной
ассоциации академий наук

Выходит 12 раз в год.

Главный редактор – член-корреспондент РАН
К. Микульский

Редакционная коллегия: член-корр. АН Азербайджана **А. Алескеров**; д. э. н. **А. Алирзаев**, д. э. н. **М. Атаев**, академик НАН Беларуси **Е. Бабосов**, академик НАН Республики Армения **Г. Брутян**, член-корр. АН. **В. Васильев**, академик НАН Украины, иностранный член РАН **В. Геец**, член-корр. НАН Кыргызской Республики **Д. Джунушалиев**, академик Н Республики Таджикистан **М. Диноршоев**, академик РАН **В. Журкин**, член-корр. РАН **И. Иванов**, академик АН Республики Таджикистан **Н. Каюмов**, академик НАН Кыргызской Республики **Т. Койчуев**, **М. Королев**, д.э.н. **П. Кохно**, академик НАН Республики Казахстан **А. Кошанов**, д. филос. н., иностранный член РАН **Нгуен Зуй Куи**, академик РАН **А. Некипелов**, академик НАН Беларуси **П. Никитенко**, д. филос. н. **Ш. Нурыев**, академик НАН Грузии **В. Папава**, д. ю. н. **Я. Путкарадзе**, д. э. н. **А. Расулев**, академик АН Молдовы **А. Рошка**, академик НИА Республики Казахстан **О. Сабден**, академик АН Азербайджана **З. Самедзаде**, академик РАН **Н. Симония**, член-корр. АН Молдовы **А. Тимуш**, д. филос. н. **О. Тогусаков**, академик АН Республики Узбекистан **Р. Убайдуллаева**, академик НАН Украины **Ю. Шемшученко**, д. э. н. **Е. Ясин**.

© Общество и экономика, 2015

Перепечатка материалов без письменного разрешения редакции не допускается

СОДЕРЖАНИЕ

Борис Хейфец. Евразийский экономический союз: новые вызовы для бизнеса	5
Павел Кохно, Константин Дюндик. Корпоративная интеграция	23
Александр Беляков, Игорь Туруев. Курс рубля: в поисках оптимума.....	38
Михаил Соколов. О поиске финансовых резервов для ускорения экономического развития России	49
Евгений Гарин. О новой модели образования стоимости.....	76
Ольга Бирюкова. Об измерении наукоемких услуг в международной торговле.....	96
Леонид Шейнин. Проблема распределения затрат и выгод между участниками комплексных инженерных проектов	107
Шахло Макхамова. О методологии определения спроса населения на жильё	115
Владимир Карачаровский. Культурная дистанция в среде российских и иностранных профессионалов.....	120
Константин Павлов, Владимир Селин. Северный морской путь: актуальные проблемы и перспективные тенденции	139
Елена Галаева, Юлия Росикова. Компенсация за труд в США	150
Александр Навоев. Анализ причинно-следственных связей в уравнении обмена И.Фишера	164
Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования. Что показывают опережающие индикаторы системных финансовых и макроэкономических рисков? Печатается с сокращениями.....	183
Summary	186

CONTENTS

B. Kheyfets. Eurasian Economic Union - new challenges for business	5
P. Kokhno, K. Dyundik. Corporate integration	23
A. Belyakov, I. Turuev. Ruble: In search of the optimum	38
M. Sokolov. About the search for financial reserves for accelerating of the economic development of Russia	49
E. Garin. About the forming of the cost of new model.....	76
O. Birukova. Theoretical approaches to measure the role of knowledge-intensive services in international trade: the general and specific case	96
L. Sheynin. Distribution of costs and advantages among the participants of the multipurpose engineering projects.....	107
Sh. Mahkamova. About the methodology for determining the population`s demand for housing	115
V. Karacharovskiy. Cultural distance among russian and foreign professionals	120
K. Pavlov, V. Selin. The Northern sea route: current problems and future trends	139
E. Galaeva, Yu. Rossikova. Labor compensation in the USA	150
A. Navoyev. Analysis of causation in the equation of exchange.....	164
Center for macroeconomic analysis and short-term predict. What leading indicators show systemic financial and macroeconomic risks? Abridged.....	183
Summary	186

© 2015

Владимир Карачаровский

кандидат экономических наук, доцент,

заместитель заведующего лабораторией

Национального исследовательского университета

«Высшая школа экономики»

(e-mail: vvk@hse.ru, vladimir.karacharovskiy@gmail.com)

КУЛЬТУРНАЯ ДИСТАНЦИЯ В СРЕДЕ РОССИЙСКИХ И ИНОСТРАННЫХ ПРОФЕССИОНАЛОВ

В статье проводится анализ культурных различий между совместно работающими в России российскими и иностранными профессионалами (экспатами) из ЕС и США. Отмечается, что в мультинациональных трудовых коллективах деловой и профессиональный обмен между работниками проходит на фоне сохраняющейся культурной дистанции, которая выражается в различном отношении представителей взаимодействующих культур к власти, риску и групповым интересам. При этом как среди русских профессионалов, так и среди экспатов можно выделить полярные группы, одна из которых представляет базовый для своей культуры набор ценностей, другая – набор ценностей, более близкий иной культуре.

Ключевые слова: культурная дистанция, культурные различия, кросс-культурные исследования, иностранные профессионалы, экспаты.

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. Взаимодействие с представителями иных культур 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.

Ниже рассматриваются анализ характера и степени культурных различий, имеющих место между российскими и иностранными профессионалами (экспатами), которые находятся в тесном контакте друг с другом, работая в смешанных трудовых коллективах в России, 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 – профессионалов. Именно профессионалы являются движущей силой модернизационных процессов и от них, в первую очередь, зависит, по какой траектории идёт модернизация обществ. Предлагаемый анализ фокусируется на наиболее продвинутом с этой точки зрения слое профессионалов – слое, непосредственно включенном в кросс-культурные взаимодействия на уровне компаний.

В России количество мультинациональных трудовых коллективов традиционно не так велико, а слой иностранных профессионалов и управленцев немногочислен. Согласно данным государственной статистики РФ, к началу 2014 года в России официально работало 6,6 тыс. чел. иностранных специалистов и управленцев из ЕС и 0,6 тыс. чел. из США.¹ Вместе с тем, не стоит недооценивать стратегическую важность этого слоя специалистов.

Во-первых, потенциал рынка труда для высококвалифицированных иностранных специалистов в России достаточно высок: в частности, до сокращения числа экспатов, вызванного финансовым кризисом 2008 года и его последствиями, их количество из ЕС составляло 35,9 тыс. чел. (в 4,6 раз выше), из США – 5 тыс. чел. (в 6,2 раза выше). Так, в 2000-2008 гг. число иностранных профессионалов из США выросло в 2,7 раза, из таких стран как Великобритания, Германия, Франция, Италия – в 3,4-3,8 раз, из Евросоюза в целом – почти в 1,6 раз.²

Во-вторых, 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 компаний. При этом среднегодовая численность занятых в организациях с иностранной и совместной собственностью достигла к концу первой декады 2000-х гг. лишь около 5% от среднегодовой численности занятых в экономике. Складывается примечательная картина

¹ Российский статистический ежегодник. М.: Росстат, 2014. Раздел «Труд», табл. 5.15 / http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13.

² Там же, табл. 5.14.

– этот небольшой процент работников создаёт более трети всей производимой в России продукции. Причем именно в этом сегменте российской экономики сосредоточены силы наиболее высокопоставленных экспатов, а изменения, происходящие в этом сегменте организаций, способны заметно менять облик экономики и направление её развития.

Российские 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?

Имеющийся опыт исследований мультинациональных трудовых коллективов в сегменте высококвалифицированного труда довольно противоречив.¹ Так, ряд исследований показывает, что компании, практикующие найм 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.

Количественный подход к анализу культурных различий. В данной работе предпринят анализ культурных различий на основе методики CVSCALE, которая является адаптацией известной методики Г. Хофштеда², позволяющей проводить сравнительный анализ культур посредством измерения нескольких количественных показателей – дистанции власти (PD), избегания неопределенности (UA), индивидуализма/коллективизма (IDV/CO)³ маскулинности (MA) и долгосрочной ориентации (LTO). CVSCALE была разработана как инструмент, который адаптирован к

¹ Обзор соответствующих исследований см. в работе: Карачаровский В.В., Ястребов Г.А. Иностранцы профессионалы в России как агенты модернизации // Общество и экономика. 2013. №11-12. С.151.

² См. классическую работу Г.Хофштеда: Hofstede G. Culture's Consequences: Intern Differences in Work-Related Values. L.: Sage, Beverly Hills, 1980.

³ В оригинальной методике Г.Хофштеда измерялся уровень индивидуализма, в методике CVSCALE измеряется обратный показатель – уровень коллективизма. По содержанию оба показателя идентичны и отличаются только инверсией шкалы.

измерениям соответствующих показателей на индивидуальном (а не групповом как у Г. Хофштеда) уровне. Был использован опросник из 26 вопросов, предложенный авторами методики.¹

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 важна детализация инструкций, строгость норм, четкость правил, стандартизация деятельности, 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 инди-

¹ Boonghee Yoo, Navcen 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.

видуального благополучия», «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 делает 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».

Сильны ли культурные различия в международном сегменте высококвалифицированного труда: предшествующие результаты и исследовательские гипотезы. 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 Хофшtedом, русским были присвоены чрезвычайно высокие индексы дистанции власти и избегания неопределенности (93 и 95 баллов), низкий уровень индивидуализма (39 баллов) и маскулинности (36 баллов).¹ 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,

¹ Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. Second Edition, Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2001. P. 500-502. Данные приводятся по работе: Латова Н., Латов Ю. Этнометрические подходы к сравнительному анализу хозяйственно-культурных ценностей // Вопросы экономики. 2008. №5. С.85.

89, 66), Франция (68, 86, 71, 43), Чешская Республика (57, 74, 58, 57), Польша (68, 93, 60, 64).¹

Однако в нашем случае рассматривается особый тип российского работника. 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 со стороны 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 рамках первой гипотезы проверяется существование и выраженность различий между представителями двух указанных групп профессионалов: между российскими 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.Хофшtedом, 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. Так, был получен целый ряд довольно противоречивых оценок по русским, продемонстрировавших 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, соответственно.²

В другом российском исследовании начала 2000-х гг., в котором объектом анализа выступал инженерно-технический персонал машиностроительных предприятий, были получены ещё более низкие показатели дистанции власти (=28).³

Ряд исследований, проведенных в разных городах России показали, что территориальные общности также заметно отличаются по показателям Г. Хофштеда: в частности, показатель индивидуализма в разных

¹ Все указанные цифры доступны на веб-сайте Центра Хофштеда: The Hofstede Centre. Cultural Tools Country Comparison (<http://geert-hofstede.com>).

² Наумов А. Хофстидово измерение России (влияние национальной культуры на управление бизнесом) // Менеджмент. 1996. №3.

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

городах принимал значения от 48 до 82, дистанции власти – от 19 до 91, избегания неопределенности – от 91 до 136.¹

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).² 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).

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 общности.³ Фактор внутренней культурной поляризованности обществ делает 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.*

Последняя гипотеза посвящена вопросу о культурной динамике. Взаимодействие местных профессионалов и экспатов создает благоприятные условия для взаимных культурных трансформаций. Первым фактором в данном случае может являться уже отмеченная нами выше высокая плотность контактов представителей разных культур, присущая смешанным трудовым коллективам. 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

¹ Обзор соответствующих исследований см. в работе: Латов Ю.В., Латова Н.В. Открытия и парадоксы этнометрического анализа российской хозяйственной культуры по методике Г.Хофстеда // Мир России. 2007. № 4. С.52-53.

² Schumann J.H., Wangenheim F.v., Stringfellow A., Yang Zh., Blazevic V., Praxmarer S., Shainesh G., Komor M., Shannon R.M., Jiménez F.R. 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.

³ См. об этом также: Сусоколов А.А. Культура и обмен. Введение в экономическую антропологию. М.: SPSL-«Русская панорама», 2006. С. 258-259.

представляется целесообразным, было зафиксировано нами на материалах глубинных интервью.¹

С другой стороны, существует и сопротивление изменениям культуры. Прежде всего, это классическая дихотомия «мы – они», иррациональная основа культурной дистанции, которая может иметь определяющее влияние. Не менее вероятный фактор, противодействующий культурному сближению, относится целиком к экспатам. Находясь в чуждом символическом окружении, они могут целенаправленно держать дистанцию с окружающей их культурой исходя из психологических, защитных мотивов либо как результат «культурного шока».²

Проверке подлежит предположение о том, насколько важен в процессах культурной динамики фактор времени - продолжительности совместной работы и частоты контактов двух культур: *культурная дистанция между российскими профессионалами и экспатами не является устойчиво воспроизводящейся характеристикой и зависит от продолжительности совместной работы представителей двух культур.*

Для проверки высказанных предположений был проведен опрос российских и иностранных профессионалов, работающих 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 (экспаты) 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 доле респондентов, имеющих подчиненных, выборки

1 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.

2 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.

русских и экспатов имели различия. В выборке русских ниже средний возраст (32,9 лет 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. Были получены 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 можно говорить о различиях между цивилизацией Запада и Россией.

Культурная дистанция внутри мультинациональных трудовых коллективов в России. Эта дистанция проявляется прежде всего в следующем:

1. Культурные различия. Проведенный по методике CVSCALE расчет пяти показателей (PD, UA, CO, MA и LTO) для выборок российских 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. 1).

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 показателям 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.

Таблица 1

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

Выборка	Экспаты из ЕС и США (N=78)		Российские профессионалы (N=71)		t-стат.***
	Среднее (ст. откл.)	Оценка надежности**	Среднее (ст. откл.)	Оценка надежности**	
PD	2.13(0.93)	0.90	2.36(0.72)	0.75	-1.73~
UA	3.61(0.72)	0.81	3.22(0.65)	0.74	3.43***
CO	3.22(0.65)	0.76	2.75(0.85)	0.90	3.68†
MA	2.21(0.94)	0.86	2.69(0.92)	0.83	-3.13**
LTO	3.98(0.63)	0.78	3.88(0.43)	0.56	1.04

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

** Используется коэффициент α -Кронбаха

*** Отмечен уровень значимости t-теста: ~ $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ ***, † $p < 0.0001$.

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.

Различия 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 ещё 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 сталкиваемся 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 интернализовали 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 методика.¹ 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

¹ 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.

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 «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 свойственен 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».

2. Культурная неоднородность. 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, насколько межнациональные различия сильнее межгрупповых, и так ли это на самом деле.

Вторая гипотеза исследования состоит в том, что существуют смешанные по национальному признаку группы профессионалов, демонстрирующие большие культурные различия между собой, чем в случае, когда респонденты группируются по национальному признаку. Для её проверки было осуществлено выявление групп 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. 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 дистанции власти и маскулинности, но меньшим уровнем коллективизма (см. колонку «Вся выборка» в таблице 2).

Дифференцирующим фактором является национальный состав групп ($\chi^2=10.201$, d.f.=1, $p<0.001$): группа №1 характеризуется преобладанием в её 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. 2), базовой и маргинальной групп экспатов (колонка «Выборка экспатов», табл. 2).

Таблица 2

Смешанные группы российских и иностранных профессионалов с полярными характеристиками культуры труда

	Вся выборка		t ¹	Выборка экспертов		t ¹	Выборка русских		t ¹	
	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	50.7%	56.0%		72.1%	75.0%		12.5%	44.7%		
Имеют подч. T _{совм.раб.} лет ²	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%		} 100%	} 100%		-	-		
ЕС14	37.3%	21.3%				-	-		-	
ЕС24	9.0%	13.3%				-	-		-	

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 экспертов) с иностранцами (в случае русских).

3 Частота контактов экспертов 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.

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

Значительные различия базовой и маргинальной групп также про-

являются 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 (МА=36), а, например, у Китая и Германии данный показатель одинаково высокий (МА=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), а 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 свойственен 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.

3. Культурная динамика. Продолжительность совместной работы и частота контактов с представителями противоположной культуры гипотетически должны являться мощными факторами культурных трансформаций. В рассматриваемом нами случае особенно заметное влияние эти факторы должны оказывать на экспатов, так как, при прочих равных условиях, они испытывают дополнительное воздействие - воздействие местной (русской) среды, символического окружения и социальных

институтов. Результаты оценки влияния указанных факторов на культурный профиль экспатов и русских приведены в таблице 3.

Был использован метод логистической регрессии, в качестве зависимой переменной фигурировал логарифм отношения шансов: вероятности попадания респондента в группу 1 («про-западный кластер») к вероятности попадания в группу 2 («про-русский кластер»).

Полученная модель показывает, что продолжительность совместной работы и частота контактов проявляют себя как факторы культурной динамики только в случае экспатов. В двух вариантах модели, различающихся составом контрольных переменных, коэффициент регрессии при переменной продолжительности совместной работы составляет -0.15 и -0.14 , соответственно (вероятность попадания в «про-западный кластер» тем ниже, чем дольше экспаты работают в России).

Одновременно можно рассматривать в качестве факторов частоту контактов и возраст (на уровне значимости $p < 0.100$). В частности, вероятность попадания в базовую группу (для экспатов это «про-западный» кластер) положительно связана с частотой контактов. Экспаты-новички с небольшой продолжительностью совместной работы общаются с русскими в среднем чаще, но при этом имеют большую культурную дистанцию. Из модели, однако, видно, что влияние рассматриваемых факторов выражено довольно слабо и в целом группа экспатов проявляет высокую резистентность к внешнему воздействию.

В ещё меньшей степени влияние рассматриваемых факторов проявляется у русских. Влияние продолжительности совместной работы на культурную трансформацию в данном случае можно принять лишь на уровне $p < 0.133$ при достаточно низком по абсолютной величине коэффициенте регрессии $+0.14$ (вероятность попадания в «про-западный кластер» тем выше, чем дольше русские работают совместно с экспатами). Более сильными дифференцирующими факторами в данном случае выступают наличие подчиненных (увеличивает вероятность попадания в «про-западный кластер») и пол (русские женщины являются более вероятными представителями «про-западного» кластера).

Итак, тесные кросс-культурные взаимодействия - типичное явление для современных обществ. Культурная дистанция между взаимодействующими сторонами, внутренняя неоднородность и устойчивость культурных типов представляют собой ключевые элементы, приближающие к пониманию того, что является для каждой культуры благом, каким способом можно наиболее полно раскрыть её потенциал и какой путь ведёт её к успеху.

Анализ показал, что российских и иностранных профессионалов, несмотря на продуктивный профессиональный обмен, разделяет опреде-

ленная культурная дистанция, проявляющаяся в различном отношении к власти, риску и групповым интересам.

Так, 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 «эталоно») значение для экспатов, работающих в России, может быть реакцией на пребывание в чуждой социокультурной среде, стимулирующее солидаризацию. При этом русские, работающие с экспатами, действительно представляют собой группу работников, ориентированных по «западному» типу в его предельном выражении.

Таблица 3

Продолжительность совместной работы и частота контактов с представителями соседней культуры как факторы культурных трансформаций (логит-модель)

Российские профессионалы (N=71)						
	Модель 1		Тест Вальда ²	Модель 2		Тест Вальда ²
	Коэф-т В (ст. ошибка)	Exp(B)		Коэф-т В (ст. ошибка)	Exp(B)	
Независ. переменные						
Продолжит. совм. раб.	0.14(0.09)	1,15	2,25	искл.		
Частота контактов	0.27(0.25)	1,31	1,1	искл.		
Наличие подчиненных	1.20(0.61)	3,33	3.90*	1.11(0.56)	3,03	3.92*
Пол	- 1.80(0.75)	0,17	5.75*	- 1.87(0.71)	0,15	6.99**
Возраст	- 0.05(0.06)	0,95	0,58	искл.		
Константа	- 1.37(2.08)	0,26	0,43	- 0.65(0.38)	0,52	2.97~
Тест χ^2 для коэффициентов	15.71(df=5)**			12.20(df=2)***		
Качество модели						
-2 Log Правдоподобия	75,13			78,64		
R2 Кокса и Снелла	0,2			0,16		
R2 Нейджелкерка	0,28			0,22		
Доля верн. предсказ., %	69			74,6		
χ^2 Хосмера-Лемешова	10.26(df=8, p=0.25)			1.89(df=2, p=0.39)		

Экспаты из ЕС и США (N=78)						
	Модель 1		Тест Вальда ²	Модель 2		Тест Вальда ²
	Коэф-т В (ст. ошибка)	Exp(B)		Коэф-т В (ст. ошибка)	Exp(B)	
Независ. переменные						
Продолжит. совм. раб.	- 0.15(0.07)	0,86	3.88*	- 0.14(0.07)	0,87	3.94*
Частота контактов	0.59(0.34)	1,8	2.97~	0.55(0.32)	1,73	2.85 ~
Наличие подчиненных	- 1.07(0.68)	0,34	2,46	искл.		
Пол	0.14(0.67)	1,15	0,04	искл.		
Возраст	0.06(0.04)	1,06	2,52	0.06(0.04)	1,06	2.66~
Константа	- 3.72(2.24)	0,02	2.75~	- 4.18(2.17)	0,02	3.69*
Тест х ² для коэф-тов	10.70(df=5)*			7.98(df=3)*		
Качество модели						
-2 Log Правдоподобия	71,87			74,59		
R2 Кокса и Снелла	0,16			0,12		
R2 Нейджелкерка	0,22			0,17		
Доля верн. предсказ., %	72,1			63,9		
х ² Хосмера-Лемешова	10.97(df=8, p=0.20)			7.95 (df=8, p=0.44)		

1 Зависимая переменная – отношение вероятности попадания индивида в группу 1 («про-западный» кластер) к вероятности попадания в группу 2 («про-русский кластер»). В обучающей выборке попадание респондента в «про-западный» кластер кодировалось как 1, попадание в «про-русский» кластер – как 0.

2 Уровень значимости: ~p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.005.

Русские профессионалы отличаются от европейцев более низким уровнем избегания неопределенности и коллективизма, имея при этом сопоставимое с европейцами значение показателя долгосрочной ориентации, что контрастирует с традиционными представлениями о русском характере по Г. Хофштеду (высокий уровень избегания неопределенности и коллективизма при слабо выраженной долгосрочной ориентации).

Дистанция власти – это главная и можно сказать единственная черта связи культурного профиля российских профессионалов. Усредненный национальный портрет российских профессионалов представляет собой специфическое сочетание черт западноевропейской культуры, доведен-

ных до радикализма, и восточных черт, продолжающих сосуществовать с чертами, типичными для облика европейца.

Другой интересный результат – низкий уровень коллективизма у русских. Эта черта в российской культуре явно стоит особняком. Вопрос о том, какие качества больше развиты у русского человека – коллективизм или индивидуализм – открыт до сих пор. Действительно, коллективизм всегда был в России вынужденной мерой, необходимой для выживания. Но именно такое вынужденное и искусственное по своей сути сближение людей порождало прямо противоположную черту культуры – внутреннее отрицание коллективистских ценностей при внешне заданной необходимости им следовать. Коллективизм стал функциональной и синкретической по своему содержанию чертой культуры, породив свою противоположность – крайний индивидуализм, который проявляется всякий раз, когда исчезает внешняя угроза, требующая сплочения.

Ряд важных выводов дает анализ культурной неоднородности внутри каждой национальности. Усредненный национальный культурный профиль как русских, так и экспатов является результатом комбинации характеристик двух полярных подгрупп, существующих «внутри» каждой культуры: «базовой» и маргинальной («диссидентской»). «Базовая» группа включает основную часть респондентов данной национальности и репрезентирует ценностный набор большинства представителей своей национальности, «маргинальная» группа включает меньшинство представителей той же национальности, которые по установкам более близки к большинству представителей противоположной культуры. Наиболее явные различия между «базовой» и маргинальной группами наблюдаются по показателю дистанции власти (для русских она значительно выше в базовой группе, для экспатов – в маргинальной). Высокая дистанция власти – это классическая отличительная черта русской и большинства восточных культур. Природа возникновения «маргинальной» группы внутри каждой культуры в общем случае не связана с фактором продолжительности совместной работы с представителями другой культуры. Маргинальная группа существует в культуре изначально.

Наконец, интересно, что несмотря на то, что продолжительность совместной работы и частота контактов представителей контрастных культур гипотетически должны являться мощными факторами культурных трансформаций, анализ показал, что культурные трансформации, вызванные с этими факторами, практически отсутствуют. Слабые изменения, связанные с продолжительностью работы в России, были выявлены только для экспатов.