

КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АЛЬ-ФАРАБИ

Факультет Философии и политологии

«8D03102» -Культурология

2 курс Ph.D. АлибаеваА.Н.

Межкультурная коммуникация

Лекция 6.

Теория культурных измерений



Ключевые понятия

- корпорация
- транснациональная корпорация
- распределение власти
- дистанция власти
- иерархия
- коллективизм
- индивидуализм
- маскулинность /
феминность
- соперничество,
конкуренция
- независимость
- социальные ценности
- эмоциональность
- конфликт
- компромисс
- неопределённость



Голландский социолог Гирт Хофстед(е) (Geert Hofstede)

Этнометрия – наука,
определяющая
особенности
национальных культур
(Г.Хофстеде)



1960-е годы – работник
корпорации IBM

Журнал Forbs - ссылки

Гирт Хофстед(е) (Geert Hofstede)

Конец 1970-х годов:

4 фактора, позволяющие различать национальные культуры

1980-е годы: 5 факторов

Известные работы Г.Хофстеде:

- «Последствия культуры» («Culture's Consequences», 1980)
- «Измерения национальных культур в пятидесяти странах и трех регионах» («Dimensions of national cultures in fifty countries and three regions», 1983).



БЛАНК МОДИФИЦИРОВАННОГО ВАРИАНТА ОПРОСНИКА ХОФСТЕДА

ФИО работника: _____

Должность: _____

Отдел / Департамент: _____

Дата проведения опроса: _____

Пожалуйста, представьте себе идеальную работу, не беря во внимание нынешнюю. Оцените, насколько важны будут для Вас следующие факторы при выборе идеальной работы.

(Обведите один ответ в каждом пункте, руководствуясь шкалой: наиболее важно – 1, очень важно – 2, умеренно важно – 3, малозначимо – 4, очень малозначимо или неважно – 5)

1. Достаточное время для личной или семейной жизни	1	2	3	4	5
2. Хорошие условия труда (вентиляция и освещение, рабочее пространство и другие гигиенические факторы)	1	2	3	4	5
3. Хорошие рабочие отношения с непосредственным руководителем	1	2	3	4	5
4. Гарантии занятости	1	2	3	4	5
5. Работа с людьми, которые хорошо сотрудничают друг с другом	1	2	3	4	5
6. Возможность влиять на решение непосредственного руководителя, принимаемое по профессиональным вопросам	1	2	3	4	5
7. Возможность продвижения по карьерной лестнице	1	2	3	4	5
8. Элементы разнообразия и риска в работе	1	2	3	4	5

Насколько важны для Вас в обыденной жизни каждое из следующих качеств:

9. Личная уравновешенность и стабильность	1	2	3	4	5
10. Развитие	1	2	3	4	5
11. Настойчивость (упорство)	1	2	3	4	5
12. Уважение традиций	1	2	3	4	5

Было проанкетировано большое число сотрудников (более 116 000) транснациональной корпораций в более чем 50 (100) странах.

Целью исследования было определение чем отличается отношение к работе и поведение сотрудников в различных странах.

В результате исследования была создана модель деловой культуры, которая включает пять показателей.



Г.Хофстеде: Культура – это ...

«Коллективная ментальная запрограммированность, часть предопределенности нашего восприятия мира, общая с другими представителями нашей нации, региона или группы и отличающая нас от представителей других наций, регионов и групп»



Факторы Г. Хофстеде

- Дистанция власти (от низкой до высокой)
- Индивидуализм / коллективизм
- Мужественность – женственность (ориентация на достижение цели)
- Избегание неопределенности (от сильной до слабой)
- Временная ориентация (ориентация на будущее)



Дистанция власти (power orientation)

- отношение к власти, как общество относится к неравномерному распределению власти между его членами.

Дистанция власти может быть *ВЫСОКОЙ*
и *НИЗКОЙ*.



Иерархия

- «служебная лестница», расположение должностей от высшего к низшему, нижестоящие подчиняются вышестоящим.



Некоторые культуры имеют преимущественно иерархическую, или **вертикальную** структуру (высокая дистанция власти), в других культурах иерархия выражена не так сильно (низкая дистанция власти).



Культуры с высокой дистанцией власти

- Всем вышестоящим начальникам оказывается подчеркнутое уважение и демонстрируется послушание.
- Нельзя противоречить, нельзя противодействовать, нельзя критиковать, очень редко можно задавать вопросы.



Культуры с высокой дистанцией власти

- Подчиненные сильно зависят от начальника.
- Сотрудники либо признают власть начальника и согласны с ним во всём, либо уходят, теряют работу.
- Эмоциональная дистанция между подчиненным и начальником очень большая.



Культуры с высокой дистанцией власти

- В семье также требуется **послушание**.
- Главная добродетель – уважение к родителям и старшим членам семьи.



Культуры с низкой дистанцией власти

- Наибольшее значение имеют такие ценности, как равенство в отношениях и индивидуальная свобода.
- Коммуникация здесь менее формальна, равенства больше, стиль общения начальников и подчиненных сильно отличается.



Культуры с низкой дистанцией власти

- Сотрудники всегда могут подойти к своему начальнику с вопросом, высказать критическое замечание, могут открыто не соглашаться с ним.
- В семье дети рассматриваются как равноправные члены семьи с того времени, как только начинают активно включаться в семейную жизнь. Идеальное состояние семьи – личная независимость.



- Рассмотренные характеристики культур с большой и малой дистанцией власти являются лишь **идеальными моделями, крайними точками.**



Социальная ориентация (social orientation)

КОЛЛЕКТИВИЗМ

По мнению Хофстеде, большинство людей живёт в коллективистских обществах, в которых **интересы группы важнее индивидуальных интересов.**



Коллективизм

- Самая первая группа, где оказывается человек – это его семья. Родственники – первые и главные судьи, определяющие поведение человека. Дети воспринимают себя как часть семьи.



Коллективизм

- Далее в жизни человека возникают другие группы в школе, в университете, на работе.
- Собственная группа на протяжении всей жизни защищает индивида, но в ответ требует постоянного проявления преданности.



Коллективизм

- Большое внимание уделяется взглядам, целям и потребностям группы, **личные взаимоотношения считаются важнее поставленной задачи.**
- Поддерживаются те ценности, которые разделяются всеми.



Коллективизм

- «Личное» мнение определяется мнением группы.

Если возникает проблема, то

- она обсуждается на совете группы и формируется групповое мнение (горизонтальный коллективизм);
- решение принимается руководителем единолично, но воспринимается как групповое решение (вертикальный коллективизм).



Индивидуализм

- В индивидуалистских культурах (меньшая часть человечества) отношения между людьми **зависят от индивидуальных интересов.**
- В таких обществах выбор индивидом стиля одежды, друзей, занятий, супруга – относительно свободен. Люди испытывают влияние со стороны других людей, но степень влияния значительно меньше.



Индивидуализм

- Связь между индивидами незначительна: предполагается, что каждый сам должен заботиться о себе и своей семье.
- **Цель, выполнение задачи важнее любых личных взаимоотношений.**



Индивидуализм

- Преданность группе – низкая, человек легко меняет группы.
- Важны соревнование и конкуренция.
- Ценится прежде всего право на личную собственность, личное мнение, личную точку зрения.



Индивидуализм

- Приветствуется умение самостоятельно принимать решения.

Индивидуалистские культуры - Германия, США, Австралия, Великобритания, Канада, Новая Зеландия.



Индивидуализм / коллективизм

Каждый тип культуры имеет свои преимущества и недостатки.

- **Коллективисты** испытывают многочисленные экономические, социальные и культурные ограничения, но взамен получают надёжную поддержку.
- **Индивидуалисты** имеют больший выбор в своём образе жизни и поведении, но могут рассчитывать только на себя.



Ориентация на достижение целей (goal orientation)

Мужественность – женственность

- Этот параметр не имеет прямого отношения к мужчинам и женщинам, он отражает преобладание определённых черт в национальном характере.
- Каждое общество состоит из мужчин и женщин. Биологические различия полов одинаковы во всём мире, но социальные роли в обществе, понятия, что считать «мужским», а что «женским» в разных культурах отличаются.



Мужественность – женственность

В качестве критерия Г. Хофстеде предлагает разделение традиционное, принятое в большинстве стран мира.

Эти понятия не абсолютны.

Некоторые женщины могут иметь мужские черты характера, выбирать традиционно мужские профессии. И наоборот, мужчины могут работать в традиционно женских профессиях.



Мужские культуры -

это культуры, в которых ценятся

- стремление к успеху (достижение цели, конечный результат, карьера)
- ориентация на конкуренцию
- соперничество
- самоутверждение
- сила
- независимость
- твёрдость
- материальный успех



Культуры с мужским началом характерны для Австрии, Великобритании, Венесуэлы, Германии, Греции, Ирландии, Италии, Мексики, Швейцарии, Филиппин, Японии.

В этих странах в работе ценится прежде всего **результат**. Награждение за труд происходит по принципу **реального вклада** в результат.



Женские культуры

- ориентация на дом, семью
- социальные ценности
- мягкость
- эмоциональность
- значимость межличностных отношений
- сотрудничество
- стремление к пониманию
- проявление заботы об окружающих.



Культуры с женским началом присущи
Дании, Нидерландам, Норвегии,
Португалии, Финляндии, Чили, Швеции.

Здесь больше всего ценятся

- связи между людьми
- забота о других членах общества.



- Мужчины в этих культурах не должны быть напористыми, они принимают участие в воспитании детей.
- Детей стараются воспитать скромными, с развитым чувством солидарности.
- Награждение за труд в культурах женского типа происходит по принципу равенства.



Конфликты

- в женственных культурах пытаются решить путём переговоров и достижения компромисса,
- в мужественных – в свободной борьбе, по принципу «путь победит лучший».



Избегание неопределенности (uncertainty orientation)

Состояние неопределённости знакомо каждому человеку.

Человек не может точно знать своё будущее, оно для людей всегда остаётся неизвестным, хотя на протяжении всей истории человечества его пытаются предсказать.



Избегание

неопределенности

Степень дискомфорта, тревоги, страха, который испытывают люди перед неизвестными и неопределенными обстоятельствами, отличается в различных культурах.



Культуры с высоким уровнем избегания неопределённости

в ситуации неизвестности люди

- постоянно испытывают стресс и чувство страха
- пытаются избегать неясных ситуаций
- не стремятся к быстрым изменениям
- не любят постоянные нововведения
- беспокоятся о будущем
- не любят рисковать.



В культурах с высоким уровнем избегания неопределённости

- множество формальных и неформальных правил, устанавливающих права и обязанности
- подробные законы, которые помогают избежать неопределенности



В культурах с высоким уровнем избегания неопределённости

- Людям нравятся письменные подробные инструкции, правила, законы, потому что они делают жизнь более определённой.
- Они предпочитают чёткие цели, конкретные подробные задания, жёсткий график работы (от... и до...).



Культуры с высоким уровнем избегания неопределённости

- Бельгия, Германия, Греция, Перу, Португалия, Франция, Япония



Культуры с низким уровнем избегания неопределённости

- люди больше склонны к риску
- их меньше пугают неизвестные ситуации
- не нравятся многочисленные правила и ограничения
- хотят больше свободы действий
- считают, что они сами могут решать проблемы и без множества формальных правил



Культуры с низким уровнем избегания неопределённости

- надеются сами на себя
- в необычных ситуациях видят больше возможностей
- их не пугают необычные поступки других людей
- терпимы к необычному
- высоко ценят инициативу, готовность рисковать



Культуры с низким уровнем избегания неопределённости

- Дания, Индия, Ирландия, Нидерланды, Норвегия, Сингапур, США, Финляндия, Швеция



Пример: Отношения между учителями и учениками.

- В культурах с *высоким уровнем избегания* неопределённости ученики и студенты видят в своих учителях и преподавателях экспертов, от которых они ждут ответов на все вопросы. Ученики обычно придерживаются той научной позиции, которая не отклоняется от научных взглядов учителя.



Пример: **Отношения между учителями и учениками.**

В культурах с *низким уровнем избегания неопределённости* допускается, что учитель может ответить на вопрос «я не знаю», и это не будет считаться признаком его некомпетентности.

Несовпадение мнений между преподавателем и учениками является признаком критического мышления последних и чаще всего поощряется.



Временная ориентация (ориентация на будущее time orientation)

Определяет степень, в которой представителям той или иной культуры свойственны долгосрочные или краткосрочные виды на будущее в плане работы, жизнедеятельности и других аспектов социальной жизни.

- Ближайшее будущее
- Отдаленное будущее



Долгосрочная ориентация на будущее

- Япония, Гонконг, Тайвань и Южная Корея: характерна долгосрочная ориентация на будущее, в которой ценится преданность, трудолюбие, настойчивость и бережливость.



Краткосрочная ориентация на будущее

- В культурах других стран, в том числе Пакистана и стран Западной Африки, принято сосредоточивать внимание на прошлом и настоящем, делая особый акцент на уважении к традициям и выполнении обязательств перед обществом.



Средний уровень ориентации на будущее

Средним уровнем временной ориентации характеризуются культуры США и ФРГ.



Факторы Г. Хофстеде не являются бесспорными.

Каждая культура оригинальна, специфична, имеет собственную программу для своих носителей, но эти факторы...

- упрощают осознание и понимание культурных различий
- способствуют взаимопониманию
- помогают избежать конфликтов при контактах с представителями других культур.



Заслуга Г.Хофстеде

- исследования длились более чем 14 лет и проводились в 1960--70-е
- **Г. Хофстеде** внес важный вклад в наше понимание организаций. Он утверждает, что национальные культуры оказывают систематическое влияние на организации через те ценности, которыми их работники руководствуются в жизни и на рабочем месте.
- Ученый первым поставил вопрос о том, что организации в значительной мере являются "порождениями" своей национальной среды и предложил теоретическую структуру, в рамках которой могли быть объяснены взаимосвязи между организацией и культурой.
- Теоретические работы и практические усилия Г. Хофстеде были направлены на оказание помощи менеджерам мультинациональных компаний в понимании и учете в повседневной управленческой деятельности многообразия культурных традиций работников.

