

Гайдученко Светлана Александровна
– кандидат наук государственного управления,
доцент кафедры управления проектами
в городском хозяйстве и строительстве
Харьковской национальной академии
городского хозяйства,
Украина, г. Харьков, 61098
ул. Елизарова, д.6, кв. 211, тел. (057) 372-61-98
gaiduchenko_svet@mail.ru

Национально-культурный фактор в государственном управлении

Статья посвящена одному из основных подходов к исследованию организационной культуры в сфере государственного управления. Автор подает свое видение и понимание этого сложного явления, отмечая, что оно органично связано с национальными ценностями, стереотипами человеческого общения и национальным менталитетом.

Ключевые слова: кросс-культурные исследования, этнометрия, дистанция власти, индивидуализм, национальные ценности, менталитет.

Постановка проблемы. Взаимосвязь национально-культурного фактора и показателей эффективности организации в этнометрическом контексте изучается учеными всего мира уже около полувека. Эти исследования стали еще более актуальными в современных условиях мировой глобализации и интеграции. И вполне естественно, что их движущей силой оказался современный бизнес, который рассматривает весь мир как единое рыночное пространство. При этом ключевой проблемой стало взаимодействие представителей различных культур для достижения

большой эффективности рыночных процессов, а это, в свою очередь, потребовало от менеджеров совершенно новых знаний и навыков, связанных с осуществлением стратегий взаимодействия с лицами и компаниями, чье поведение определяется иными культурными приоритетами и стереотипами мышления. Именно этот факт подвел исследователей к этнометрическому подходу в изучении организационной культуры персонала, в первую очередь, в сферах бизнеса и производства. Вызовы современности ставят перед исследователями задачу изучения этнометрического подхода к организационной культуре в сфере государственного управления.

Цель статьи. Целью статьи является исследование национальных основ организационной культуры персонала в сфере государственного управления и выявление наиболее важных из них, которые непосредственно отражаются на межкультурных отношениях.

Введение. Исследования национально-культурного фактора в развитых государствах мира коснулись государственного управления лишь в начале XXI века. Независимые государства бывшего Советского Союза, в их числе и Украина, столкнулись с этой проблемой в процессе подготовки к европейской интеграции и интенсификации европейских торговых отношений, а также других международных финансовых операций. При этом национально-культурное образование их государственных служащих не всегда соответствовало международным нормам, что не благоприятствовало эффективности упомянутых взаимоотношений. Все это склоняет ученых к более глубокому изучению феномена этноса в теории государственного управления.

В настоящее время кросс-культурное (сравнительно-функциональное) направление и межкультурные коммуникации в теории современного менеджмента заняли прочное место. Теория государственного управления любого государства, в том числе и Украины, также нуждается в пересмотре большинства существующих теорий управления персоналом с учетом

различных национальных особенностей, которые имеют отношение к нормам поведения, а также эмоционально-психическим процессам. Должны уйти безвозвратно времена, когда не учитывались национальные вопросы в международной политике, экономике, торговле, культуре и спорте, когда пускалась в ход грубая сила, доказывающая свое превосходство.

Современная политика и предпринимательство постепенно выходят далеко за национальные рамки, поэтому культурные различия в организациях сильнее влияют на эффективность профессиональной деятельности. Именно в этом таятся кросс-культурные проблемы в международном и внутригосударственном менеджменте – это противоречия при работе в новых социальных и культурных условиях, вызванные различиями в стереотипах мышления между отдельными группами людей.

Поэтому в настоящее время любые исследования эффективности организации в любой сфере человеческой деятельности, в том числе и в государственном управлении, не должны обходиться без анализа существующей организационной культуры и ее этнографических характеристик.

Основное содержание исследования

Впервые анализом этнографических характеристик организационной культуры занялся нидерландский ученый Гирт Хостед, основавший в конце 1960-х гг. этнометрию – направление этнично-социальных исследований, которые анализируют характеристики различных этнических групп с использованием формализованных методов. Эмпирическим путем он выделил пять показателей, при помощи которых могут быть охарактеризованы и описаны господствующие ценностные системы представителей разных этнических групп: “дистанция по отношению к власти“(PDI), “избегание неопределенности“(UAI), “индивидуализм“(IDV), “маскулинность“(MAS), “долгосрочная ориентация“(LTO) [3; с.54].

Именно они позволили исследователям перейти от качественных оценок национальных характеристик персонала к количественным, таким

образом, значительно повысив убедительность выводов исследований. Позже появились и другие методики исследований, типа “поведенческой экономики“, но усовершенствованная методика Хорстеда “Модуль исследования ценностей 2008“ (VSM) остается самой востребованной. Это краткая анкета из двадцать основных вопросов, включающих по четыре вопроса на каждый из пяти культурных показателей стереотипов мышления и поведения людей в процессе профессиональной деятельности, позволяющая составить их “ментальную карту“ личности и всего коллектива.

Краткий смысл первого показателя PDI (Power Distance) – дистанция по отношению к власти – это параметр, описывающий готовность людей принимать неравномерность распределения власти в институтах и организациях. В организационных культурах с высокой дистанцией по отношению к власти она рассматривается как наиболее важная часть жизни. При этом акцент делается на принудительную власть, когда подчиненные и руководители находятся как-бы на двух разных полюсах и этот факт воспринимается как естественный порядок вещей. Критика, конфронтация и неподчинение в такой организации не поощряются. В организационных культурах с низкой дистанцией власти преобладает мнение, что компетентность есть основная определяющая власти. При этом отношения в коллективе строятся на уважении к личности и равенстве, способствующие высоким профессиональным достижениям [4; с. 199].

Показатель того, насколько люди терпимы к неопределенным ситуациям или пытаются уклониться от них путем определения четких правил профессиональной деятельности – это UAI (Uncertainty Avoidance) - избегание неопределенности. Представители культур с высоким уровнем избегания неопределенности стремятся к формализованным указаниям и нормам поведения и отличаются “авральным“ стилем профессиональной деятельности, а также низкой толерантностью к коллегам, имеющим

собственное мнение по всем вопросам. Они не склонны к прогрессивным изменениям в своей профессиональной деятельности и никогда не идут на риск. Толерантное отношение к ситуациям неопределенности свойственно организационным культурам с низким уровнем избегания неопределенности. В сложных ситуациях люди проявляют инициативу и креативное мышление, вплоть до принятия рискованных решений, и не видят необходимости в формальных правилах решения профессиональных задач.

С обыденными представлениями о базовых ценностях человеческого поведения совпадает третий показатель национальной культуры IDV – индивидуализм персонала. Это показатель того, что предпочитают коллеги – заботиться только о себе и собственных семьях или объединяться в некие группы, которые могут нести ответственность за каждого в обмен на его лояльность к группе. Индивидуалистическая культура ставит личные цели наравне с организационными и не обременяет персонал жесткими коллективными правилами, а коллективистская, наоборот, организационные цели ставит выше личных целей и лояльность к коллективу есть одной из важнейших ценностей [8; с.423].

Четвертый показатель культуры – маскулинность (MAS-Masculinity) – формируется из особенностей индивидуалистической культуры и оценивает склонность людей к напористости и жесткости, сосредоточенности на материальном успехе в ущерб интересам коллектива. При этом приветствуется конкурентная борьба, соревнование и стремление победить, а в работе приоритет отдается результату, и награждение происходит по принципу реального вклада в дело. Как правило, в организационных культурах с высоким показателем маскулинности социальные роли мужчин превосходят женские. В феминных культурах, наоборот, материальные ценности уступают духовным ценностям, и предпочтительным путем разрешения конфликтов является компромисс, а награждение за труд происходит по принципу равенства.

Долгосрочная ориентация (LTO – Long Term Orientation) – это самый современный показатель организационной культуры. Он отражает прагматизм и стратегическую ориентацию на будущее, в противовес традиционализму и краткосрочной (тактической) ориентации. Организационные культуры, имеющие сильную долгосрочную ориентацию, признают важность настойчивости, статусного принципа взаимоотношений, бережливости и чувства стыда. В то время, как краткосрочная ориентация, наоборот, стремится к устойчивости и стабильности, препятствуя инициативе, инновациям, гибкости.

Выводы всемирных этнографических исследований культурных ценностей различных государств

Позже появятся другие методики этнографические исследования культурных ценностей типа GLODE, EVS, WVS, но ученые рассматривают их как вариации теории Хостеда, хотя они ставили перед собой цель изучить не статические (по Хостеду), а динамические процессы – социокультурные и политические изменения, происходящие в современном мире, в контексте теории его демократизации и формационной модернизации [2; с. 127].

Большой интерес вызывают результаты этих исследований в виде кросс-культурного анализа развития демократической политической культуры в странах так называемой третьей волны демократизации. Было подтверждено наличие стабильных различий мировоззрения людей, живущих в богатых и бедных обществах, по целому набору политических, социальных и религиозных норм и представлений. Эту межкультурную вариативность исследователи обосновывают двумя показателями:

- доминантами первого показателя выступают повиновение, национальная гордость, преклонение перед властью и авторитетом;
- во втором показателе главенствующую роль играют стремление к самовыражению, защите своих прав, доверие к людям [5; с. 171].

Общества, для которых характерна ориентация на ценности

выживания, развиваются в ситуативных условиях жизни и низком уровне благосостояния и настороженно принимают культурно-национальное многообразие [7; с.503]. Главенствующим в таких обществах является не буква, а дух закона, который позволяет сделать исключения в определенных случаях при помощи друзей или близких.

Абсолютно другие культурные установки характерны для общества с органичным стилем выживания и ориентацией на ценности самовыражения, где достигнув высокого уровня безопасности, больше всего ценится доверие, субъективное благосостояние, политическая и общественная активность, самовыражение [6; с.19]. Этническое и культурное разнообразие здесь принимается как стимулирующий фактор развития общества, наравне с разного рода общественными движениями (защиты окружающей среды, экономической и политической демократии). В таком обществе законы, общие правила, стандарты и кодексы имеют приоритет над интересами друзей и близких.

Исследования национально-культурного фактора в государственном управлении Украины

К сожалению, украинское государство и общество еще не соответствует такому уровню развития, но его граждане вправе рассчитывать на завершение двадцатилетних реформ, диктуемых извне, без должного учета их национальной ментальности и существующего уровня самоидентификации. При этом очень важно не забывать, что на формирование любой идеологии влияют не только социально-экономические процессы, но и культура, духовность, религия.

Современные научные исследования подтверждают восточнославянскую, православную идентичность украинского народа; особую, собственно украинскую, индивидуализацию и социализацию, как отражение национальной ментальности [1; с. 70].

И хотя многие социологические опросы фиксируют изменение поведенческих характеристик современных украинцев (агрессивность,

жестокость, цинизм, завистливость, жадность), но эти изменения в коротком периоде являются, скорее всего, адаптационными, а не революционно-кардинальными. Даже современный потребительский расцвет и расцвет культа денег, согласно результатам социологических исследований, не поколебали глубинных нравственных побуждений к труду: самому себя содержать и заботиться о тех, кто не может зарабатывать (дети, инвалиды, пенсионеры). Соцопросы подтверждают, что украинцам ближе не внешние формы человечности, а ее духовные основания; не функциональные, а сущностные характеристики человека; не столько программные положения политических партий, сколько личные качества их лидеров.

Эти выводы многих украинских исследователей подтверждаются и результатами эмпирических исследований автора статьи. При этом все вопросы поровну охватили каждый из пяти этнографических показателей (по Хостеду) уровня организационной культуры государственных служащих.

Ответы на вопросы по первому показателю уровня организационной культуры – “дистанция по отношению к власти“(PDI) – отразили почти полную готовность государственных служащих принимать неравномерность распределения власти в своих организациях, а также отсутствие критики, разногласий, конфронтации. Лишь незначительный процент респондентов поставил во главу угла компетентность, личные заслуги и уважение своих руководителей.

Современные украинские государственные служащие в своем большинстве не склонны к прогрессивным изменениям в своей профессиональной деятельности и никогда не пойдут на риск. Толерантное отношение к ситуациям неопределенности на разных этапах развития своих организаций высказала в своих ответах на вопросы по второму показателю уровня своей организационной культуры очень малая часть служащих. Они даже выразили готовность проявлять инициативу и креативное мышление,

вплоть до принятия рискованных решений.

Неповторимый украинский “индивидуализм” вскрыли ответы на вопросы по третьему показателю уровня культуры служащих: они оказались единодушны в решении принадлежности неким группам, которые будут нести ответственность за благополучие человека в обмен на его лояльность к группе. Такая коллективистская культура большинства украинцев имеет глубокие исторические корни и генетически закладывается в их ментальность. Время независимости Украины, безусловно, выявило ее классических индивидов-индивидуалистов, в основном, в сферах бизнеса, производства и политики.

Гендерные отличия в комплексе психических и поведенческих особенностей руководителей и сослуживцев в своих ответах на вопросы по четвертому показателю культуры все государственные служащие считают не принципиальными. В то же время, они считают необходимыми лидерские качества руководителей и волевые качества их подчиненных.

Зато самый современный показатель уровня организационной культуры – “долгосрочная ориентация” – разделил респондентов поровну. Стратегический подход ко всем государственным и организационным вопросам все больше и больше завоевывает умы “слуг народа”. Это означает, что государственные служащие, как самая информированная часть общества, понимает и принимает вызовы современности к уровню их профессиональной деятельности и организационной культуры. Поэтому есть надежда, что те из них, кто живет и мыслит пока сиюминутными категориями, найдет в себе силы идентифицировать себя с организацией и ее целями.

Выводы

Таким образом, социологическое исследование украинских национальных основ организационной культуры персонала в сфере государственного управления с использованием этнометрических показателей Хостеда позволили выявить наиболее важные из них, которые

непосредственно отражаются на межкультурных отношениях. При этом обозначились перспективы развития основных национально-культурных характеристик государственных служащих Украины.

Это, прежде всего, значительное сокращение дистанции власти – готовность служащих к принятию рискованных решений вместе со своим руководителем. Также возможность деформации менталитета украинских служащих в сторону классического идеализма, который ставит личные цели наравне с организационными и не навязывает жестких организационных правил.

Украинские государственные служащие в скором будущем могут стать прагматичными и дальновидными. При этом их организационная культура будет базироваться на статусном принципе взаимоотношений, бережливости и чувстве стыда.

Литература

1. Глотов Б. Б. Культурно-цивилизационная идентификация украинского народа // Б.Б. Глотов. – Днепропетровск: ДРИГУ НАГУ, 2002. - 116 с.
2. Dorfmann P.W., Howell J.P. Dimensions of National Culture and Effective Leadership Patterns: Hofstede Revisited // Advances in International Comparative Management. 1988. Vol. 3. P. 127–150.
3. Hofstede G. Cultures and Organizations (Software of the Mind). Harper Collins Publishers, 1994.
4. Hofstede G., Kolman L., Nicolescu O., Pajumaa I. Characteristics of the Ideal Job among Students in Eight Countries // Key Issues in Cross-Cultural Psychology. 1996. P. 199-216.
5. House R., Hanges P. Cultural Influences on Leadership and Organizations. Project GLOBE // Advances in Global Leadership. 1999. Vol. 1. P. 171-233.
6. Inglehart R., Baker W. Modernization, Cultural Change, and the

Persistence of Traditional Values // *American Sociological Review*. February. 2000. Vol. 65. P. 19–51.

7. Koopman P., Hartog D., Konrad E. National Culture and Leadership Profiles in Europe: Some Results from the GLOBE Study // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1999. Vol. 8. P. 503-520.

8. Roberts K., Boyacigiller N. Cross-national Organizational Research: The Grasp of the Blind Men // *Research in Organizational Behavior*. 1984. Vol. 6. P. 423-475.