

КУЛЬТУРОЛОГИЯ

ЭТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КРОСС-КУЛЬТУРНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ

Баглюк Сергей Борисович
кандидат филос. наук, доцент,
Академия постдипломного образования
Федерального государственного бюджетного
учреждения «Федеральный научно-клинический
центр специализированных видов медицинской
помощи и медицинских технологий Федерального
медико-биологического агентства», г. Москва

ETHICS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN A CROSS-CULTURAL PERSPECTIVE

Baglyuk Sergey,
candidate of doctor of philosophy sciences, associate professor,
Academy of postgraduate education of the
Federal state budget
institutions "Federal scientific and clinical center
of specialized types of medical
assistance and medical
technologies of the Federal medico-biological
Agency", Moscow

Аннотация

Данная работа рассматривает особенности различий в этических принципах и правилах, характерных для представителей разных культурных традиций. Применяемая для этой проблематики компаративная методология позволяет выделить наиболее значимые для управления мультикультурным коллективом, прежде всего, в сфере предпринимательства и бизнеса, нормативные ориентиры, которые предоставляют возможность скорректировать разницу культур для организации более эффективных внутригрупповых взаимодействий.

Abstract

This work examines the differences in ethical principles and rules that are characteristic of representatives of different cultural traditions. The comparative methodology applied to this issue allows us to identify the most important normative guidelines for managing a multicultural team, primarily in the field of entrepreneurship and business, which provide an opportunity to correct the difference of cultures for the organization of more effective intra-group interactions.

Ключевые слова: этика; коммуникация; менеджмент; комплаенс; кросс-культурное взаимодействие
Keywords: ethics; communication; management; compliance; cross-cultural interaction

Для формирования представлений о нравственно дозволенном или недопустимом существуют социокультурные критерии, смешивающие в особых пропорциях этические и юридические регуляторы отношений между людьми. Строго ограничивающие произвол в любой сфере деятельности нормы и правила образуют систему законодательства. Более гибко характеризующие степень желательного или нет поведения предписания и требования отнесены к области этико-моральных представлений. Разумеется, существуют четко фиксируемые пересечения законодательно оформленного и нравственно осмысленного, позволяющие выработать конвенционально формулируемые стандарты справедливости и гуманизма в обществе. Вместе с тем, экономические, финансовые, деловые и профессиональные сегменты социального целого действуют на основании функционально определяемых принципов, в которых для гуманности остается немного места. И этот аспект

имеет прямое отношение к совокупности культурных черт, отличающих один тип общества от другого.

Напр., основы управления финансами и банковским делом на общесоциальном и локальном уровнях диаметрально отличаются в странах Запада и мусульманского Востока [6, Р. 11-12]. Отсутствие и даже запрет начисления процентов на займы (рибы) в исламском мире является одним из основных этических и законодательных принципов, сформулированных для препятствия неограниченного обогащения одних за счет других. В противоположность, принципы западного капитализма акцентируют понятия выгоды и прибыли [6, Р.11], этика, в таком случае, понимается чисто инструментально, как желательный, но необязательный к исполнению набор нравственных рекомендаций. Здесь, конечно, речь идет о самых общих отличиях. А то, что касается управления коллективом, имеет ряд

особенностей, указывающих на недостаточность выводов, наподобие: «все люди разные».

Основой согласованных действий в коллективе, который является частью, подразделением, отделом какой-либо организации или фирмы, становится корпоративная этика, включающая сложную систему атрибутов [2, С.37]. В этой системе образующим началом становятся соблюдение сотрудниками норм и правил деловых отношений [2, С. 38], в которых реализуется тот или иной тип менеджмента, причем имеющий национальную специфику [2, С. 38]. Такое разделение по культурным границам наиболее четко заметно при сравнении Востока и Запада, о чем было отмечено выше. Но если говорить о конкретных особенностях взаимоотношений руководства и коллектива, в которых складываются разные культурные традиции, то, в этом случае, на первый план выступает контекст, в котором рождается и развивается система управления персоналом. Как и традиции, данный контекст культурный. Такое измерение человеческих отношений формируется преимущественно невербальными свойствами, такими как жесты, мимика, положение и движение в пространстве, восприятие и отношение ко времени. Всё это закладывает общие для представителей одной культуры имплицитные смысловые оттенки, позволяющие регулировать общение друг с другом [5, Р. 69]. Однако, данная общность становится проблемой, если культурные контексты не совпадают.

В своей, ставшей уже классической концепции, американский антрополог Эдвард Холл указывал на высоко-контекстные и низко-контекстные культуры [4, Р.43-44]. Представители высоко-контекстных культур (напр., Китая, Южной и Северной Кореи, Вьетнама, Арабских стран; сюда же можно отнести не только культуры Восточно-Азиатского региона, но и культуры Греции, Италии, Испании, Ирландии) в значительной степени полагаются на невербальные аспекты общения и особенности самой коммуникативной ситуации. Внутри данного культурного контекста существенным для установления и поддержания контакта становится не прямой коммуникативный стиль [4, Р. 56], цель применения которого – поддержать гармонию в общении и взаимодействии, доброжелательную атмосферу. Поэтому представления о добре, пользе и выгоде совсем не идентичны западным стандартам. Что отчетливо заметно в японской системе менеджмента «кайдзен» [3, С. 13], в которой «постоянные улучшения» инициируются в первую очередь не для капитализации компании, а для сплочения коллектива вокруг общих целей. Другими словами, в этой системе руководитель не стоит над остальными, а вместе с коллективом работает на благо общего дела.

В низко-контекстных культурах, таких как США, Германия, Великобритания, Скандинавские страны, ценится вербально представленная информация, ситуативный и невербальный аспекты

учитываются, но не доминируют. Напр., в Великобритании в разговоре вообще, а в деловой беседе особенно, важно точно передать смысл того, о чем идет речь [5, Р. 69]. Для этого предложения располагаются в хронологическом порядке, чтобы обеспечить причинно-следственные связи между тем, что сказано ранее и тем, что позднее. Представители низко-контекстных культур стремятся ясно и четко озвучить собственную позицию от начала до конца – «Дождитесь, пока я закончу»; «Пожалуйста, задавайте вопросы»; «Скажу честно...»; «Давайте начистоту...» и т. п. Донести смысл информации становится таким актуальным ещё и потому, что, в отличие от представителей высоко-контекстных культур, в низко-контекстных на первом месте находится прямой коммуникативный стиль [4, Р. 56]. Основные его свойства заключаются в предпочтении ясности, четкости, недвусмысленности в изложении своих мыслей и намерений, а это, в свою очередь, требует логичности изложения, т. е. соответствия причин и следствий, как и отмечено выше.

Такие контекстуальные отличия особенно характерно показывают себя в этических установках представителей различных культур, причём ситуация становится значительно сложнее, если к управлению мультикультурным коллективом применяется исключительно низко-контекстная культурная модель, которая в значительной степени коррелирует с индивидуализмом [1, С. 560]. В то же время, принимать решения, делать выбор, урегулировать проблемы или вести переговоры можно различными способами, в зависимости от культурного контекста.

Западные стандарты управления персоналом или переговорным процессом акцентируют достижение выгодного результата для одной стороны, при этом рационально и логически выстраивая сам разговор. Западный рационализм акцентирует «Я» как субъект мышления, поэтому и задачи, решаемые в менеджменте, формулируются примерно так: «Что это даст мне?»; «Какова моя выгода?»; «Будет ли это плюсом в моей карьере?» и т. п.

Высоко-контекстные культуры в лице их представителей значительное внимание уделяют тому, как принимаются решения [5, Р. 69]. Сформировать благоприятный настрой в беседе или дискуссии в таком случае гораздо важнее, чем обладание ценной информацией, ставящей её обладателя в более выгодное положение. Когда представители двух типов культур вступают в переговоры, то огромная часть времени тратится на установление конструктивных отношений, а не на уточнение деталей контракта [5, Р. 70]. Этические основы, разделяемые внутри данных культурных контекстов столь различны, что коммуникативные тактики, работающие в одном случае, окажутся совершенно бесполезными в другом и наоборот. Единственная возможность достижения общего языка не в узко

лингвистическом смысле, а в понимании намерений, желаний, традиций друг друга, это внимательно выслушать другую сторону без стремления навязать собственную точку зрения. Затем искать общее в обоюдных точках зрения, потому что только так и реализуется продуктивный диалог культур.

В Таблице 1 [5, Р. 69] продемонстрировано, как структурированы взаимодействия и отношения между руководителями и рядовыми сотрудниками, между персоналом в целом, в культурах, относимых к различным контекстам.

Таблица 1.

Влияние культурного контекста на организацию и взаимодействие персонала в бизнесе.

| Низко-контекстные культуры (Нидерланды, Германия, Скандинавские страны, США, Великобритания, Франция) | Высоко-контекстные культуры (Греция, Италия, Испания, Ирландия, Арабские страны, Южная и Северная Корея, Вьетнам, Китай, Япония) |
|---|--|
| 1. Административные офисы отделены друг от друга пространственно (горизонтально и/или вертикально), а также уровнем доступа к информации. | 1. Административные офисы открыты для всех. |
| 2. Сотрудники ожидают получения детальных указаний по работе. | 2. Сотрудники не ожидают и не требуют детальной информации по работе. |
| 3. Распространение информации строго централизовано и под контролем. | 3. Информация доступна каждому. |
| 4. Объективная и беспристрастная информация важнее личной. | 4. Личная информация важнее объективной и беспристрастной. |
| 5. Деловые отношения и личные отделены друг от друга. | 5. Деловые и личные отношения переплетены. |
| 6. Компетентность так же ценится, как положение и статус. | 6. Положение и статус гораздо важнее компетентности. |
| 7. Рабочие встречи намечают важные дела на ближайшее время и оповещают о ближайших планах. | 7. Рабочие встречи собираются для коротких указаний и поручений ответственным за их исполнение лицам. |

Выше было отмечено то, что этические и законодательные нормы часто пересекаются, т. к. и те, и другие фиксируют наиболее устойчивые принципы взаимоотношений между людьми, способствующие социальной сплоченности и консолидированности. Юридическая база любых отношений между людьми особо подчеркивается в низко-контекстных культурах. Здесь ценится написанное слово, поэтому письменно зафиксированное соглашение считается обязательным для подписавших его сторон [5, Р. 70]. Напротив, в высоко-контекстных культурах значительный акцент делается не на письменном оформленном документе, а на лично данных обещаниях и обязательствах [5, Р. 70]. Это влечет для данных культур более гибкое отношение к соблюдению закона, в то время, как в низко-контекстных культурах стремятся к строгому соблюдению закона [5, Р. 70].

В разных странах этические стандарты и принципы законодательства значительно отличаются, и то, что стало в этом смысле традицией, влияет на привычки, стереотипы и установки людей, которые становятся частью их повседневной реальности. Напр., презумпция невиновности культурно специфична для США и Великобритании, т. к. является юридическим принципом английского общего права. Мексика и Турция придерживаются обратного принципа – виновен, пока не доказано обратное, - сформулированного в Кодексе Наполеона [5, Р. 70]. Отметим, что по многим современным принципам, Российская Федерация пошла по пути низко-

контекстных культурных влияний, в частности, связанных и с юридическими основами правовой системы, и с западными предпринимательскими, бизнес- традициями, утверждающими необходимость получения прибыли, во что бы то ни стало. Можно отметить, что российской культуре, да и любой другой, нельзя строго приписать однозначного контекста. Следовательно, можно говорить лишь о доминирующих тенденциях, которые лучше всего отражены в этике и морали.

Считается, что коррелирующий с низко-контекстным культурным содержанием индивидуализм проявляет себя с самоопределениях, которые дают себе представители различных культур. Индивидуализм характеризуется стремлением к достижению целей в любых областях деятельности, настроен на конкуренцию, борьбу за преимущества, выгоду, комфорт, безопасность [4, Р. 45]. Напр., представителям нескольких культур было предложено пройти опрос, состоявший всего из одного вопроса «Кто я?» и просьбе ответить на него в нескольких предложениях [4, Р. 45]. Представители Северной Америки отвечали в индивидуалистичном ключе: «Я спортсмен»; «Я высокого роста»; «У меня хорошая память» и т. п. В противоположность, представители культур Китая, Филиппин, Японии, ряда стран Южной Америки давали коллективистски ориентированные ответы: «Я отец»; «Я сотрудник большой корпорации»; «Я житель (такой-то) деревни» и т. п. Можно отметить, что и нравственные принципы, как и самоопределение,

нельзя отделить от более широкого культурного фона, который становится неотъемлемой частью жизни каждого, начиная с рождения.

Одним из существенных компонентов реализации управленческих процедур в коллективе является комплаенс, т. е. соблюдение условий и требований [3, С. 11], необходимых для эффективной работы компании, предприятия или учреждения. Комплаенс имеет ряд измерений, среди которых можно выделить юридическое, репутационное, и, безусловно, этическое. Различное понимание того, что собой должно представлять «согласие», «соответствие» в работе с коллегами, во взаимоотношениях с начальством также связано с культурными особенностями тех сотрудников, которые сталкиваются с ситуацией необходимости взаимодействовать для решения рабочих вопросов. Здесь, конечно, свои отличия имеет и менеджмент, т. к. стратегии и тактики управления не могут не учитывать культурного контекста, хотя и выражать к этому факту отношение руководство может и по-разному.

Дело в том, что помимо уже отмеченной специфичности в организации и отношениях персонала, существуют, для каждой культуры четко зафиксированные, принципы восприятия властной иерархии и, следовательно, выражения определенных представлений о том, как следует относиться к властным лицам, облеченным властными прерогативами наиболее уместно, какие слова следует говорить, а какие нет в общении с вышестоящими. Все эти правила относятся непосредственно к этике, и то, что собой эти правила представляют, требует отдельного исследовательского внимания. Важность изучения, в том числе и этих обстоятельств, стала отправным пунктом для масштабного кросс-культурного проекта Герта Хофстеде, дополнившего методологию Э. Холла рядом критериев сравнительного анализа культур, среди которых была выделена «дистанция власти», характеризующая то, как относятся представители разных культур к тому, что доступ к властным полномочиям ограничен теми или иными способами, и что власть не равнодоступна для всех и каждого [4, Р. 46-47].

Формально в ряде культур провозглашается равенство перед законом. Те государства и народы, кто ясно и четко артикулируют приверженность подобной точке зрения, получают статус демократических обществ. На практике, однако, всё не так однозначно. Существуют так или иначе представленные в законодательствах демократических стран оговорки, которые устанавливают фильтр для желающих получить властные полномочия. Поэтому и появляется в каждом обществе, укрепляет свои позиции, защищает свои интересы, иногда облекая их форму общенациональных, элита, аристократия, господствующий класс, контролирующие всё, что касается циркуляции власти. Нетрудно увидеть, что любая компания или фирма представляют собой микро модель того, что происходит на

общегосударственном уровне. Таким образом, различные формы уважения, почтения, преклонения или, наоборот, критического отношения к обладающим властью, воспитываются и усваиваются в каждой культуре вместе с другими привычками и навыками в зависимости от низкого или высокого культурного контекста.

Культуры с низкой дистанцией власти в целом совпадают низко-контекстными [4, Р. 46-47]. Здесь эгалитарные принципы закладываются и систему воспитания. В противоположность, культуры с высокой дистанцией власти, также в целом совпадающие с высоко-контекстными, закладывают в систему воспитания принципы безусловного послушания старшим [4, Р. 47]. Эти обстоятельства отражаются и на особенностях трудовой дисциплины, свойственной представителям таких культур, что особенно заметно в мультикультурном коллективе.

Напр., в странах с высокой дистанцией власти работники на предприятиях исполнительны и аккуратны в том, что им поручено. Но, когда такой работник оказывается сотрудником в компании с мультикультурным персоналом и руководителями из США или Западной Европы, то, у него возникает непонимание и тревога, если ему предоставляется свобода в принятии решений, или босс спрашивает его мнения [4, Р. 47]. Часто происходит так, что западная компания открывает свой филиал в странах с высокой дистанцией власти, высоко-контекстного культурного содержания. Менеджеры из числа представителей США или стран Западной Европы сталкиваются со сложностями в управлении персоналом из представителей местного населения, т. к. они уклоняются от предоставляемой возможности самостоятельно принимать решения, не консультируются с руководством о деталях выполнения поручений [4, Р. 47].

В качестве заключения, можно отметить следующее: этика управления персоналом должна учитывать культурный контекст сотрудников, для этого нужно иметь в виду разницу в ценностях и принципах коммуникации, свойственных представителям различных культур. Культурный контекст, близкий тому или иному сотруднику можно определить, предложив ответить на вопрос «Кто я?» в пяти-шести предложениях, как было отмечено выше. Это покажет путь к корректным коммуникативным моделям взаимодействия и работы в мультикультурном коллективе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Гриффин Эм. Коммуникация: теории и практики. – Пер. с англ. Науменко А.А. – Харьков: Издательство «Гуманитарный центр», 2015.
2. Долгова И.В. Корпоративная этика как форма общественного сознания в управлении современным предприятием // Инновации в менеджменте. – 2019.- № 19.
3. Орлова М.Г. К вопросу формирования репутационной комплаенс – культуры // Вестник Сибирского государственного университета путей

сообщения: Гуманитарные исследования. - 2019. - № 2 (6).

4. Adler Ronald B., Rosenfeld Lawrence B., Proctor Russel. F. Interplay: the process of interpersonal communication.- 14th Ed. – New York: Oxford University Press, 2018.

5. Bovée Courtland L., Thill John V. Business Communication Today. - 9th Ed. – New Jersey: Pearson, Prentice Hall, 2008.

6. Dimova Sava, Smirnov Valery. Risk Management in Dual Banking Systems: Islamic Ethical and Conventional Banking // Review of Business and Economics Studies. - 2019. - Vol. 7, №. 4.

ВООБРАЖЕНИЕ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОБРАЗНОГО МЫШЛЕНИЯ В ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕЖИССЕРА ТЕАТРАЛИЗОВАННЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ И ПРАЗДНИКОВ

Дегтярев Алексей Николаевич

Режиссеру Георгию Александровичу Товстоногову принадлежит знаменитое высказывание, которое отображает суть обучения режиссерской профессии: *«Научить режиссуре нельзя. Можно только помочь способному режиссеру раскрыть свое дарование, натолкнуть на интересное решение, предостеречь от опасных заблуждений. Некоторые режиссерские свойства можно тренировать и развивать, углублять и расширять, но если у человека начисто нет музыкального слуха, то петь он никогда не станет. Если человек лишен наблюдательности, фантазии и воображения, если у него отсутствуют чувство юмора, темперамент, ощущение ритма и т. п., он режиссером не станет никогда»*⁴. Исходя из данного высказывания, можно сделать вывод, что при наборе студентов на курс по направлению подготовки режиссер театрализованных представлений и праздников в высшее учебное заведение, необходимо особое внимание уделить творческим испытаниям. Развивать творческое мышление (воображение) возможно только у талантливого, культурно-образованного, художественно-развитого человека, в противном случае тренинг будет направлен не на развитие, а на начальное (культурно-базовое) образование студента-режиссера. Помимо развития, так же стоит отметить, что в начале творческого пути, когда будущему режиссеру предстоит познавать мучительные азы его профессии, подсознание его будет опираться лишь на те творческие навыки, которые есть в данный момент. Таким образом, если у студента-режиссера нет творческого в каком либо виде искусства, то и воплощать идеи ему будет катастрофически сложно.

«Воображение – это процесс преобразования представлений, отражающих реальную действительность, и создания на этой основе новых представлений»⁵. Известно, что феноменом психики человека является его способность обрабатывать полученные впечатления, тем самым человек способен воздействовать на окружающий его мир и изменять его исходя из своих желаний и целей. В отличие от обитателей дикой природы, человек изменяет действительность планомерно и последовательно, имея определенную цель. Такой

метод в процессе жизнедеятельности предполагает предварительное представление в осознании конечной цели собственного действия. Суть данного метода в создании виртуального, метафизического образа в сознании, которого еще не существует в действительности. Данный процесс – создание психических образов называется воображением.

Абсолютно каждый театральных цех, в процессе подготовки спектакля, работает исходя из указаний режиссера. Ввиду этого, режиссер обязан совершенно отчетливо представлять в подсознании всю будущую работу еще до того, как она началась. К тому моменту, когда декоратор приступит к работе, костюмер, начнет готовить эскизы костюмов, осветитель установит приборы, режиссер все эти позиции уже несколько десятков раз проанализировал в голове, осознал, поспорил с самим собой и имеет самое полное представление о будущей работе. Конечно же, такая работа предполагает наличие у режиссера очень пластичного, податливого и работоспособного воображения. Воображение – есть главный инструмент режиссера. Воображение оберегает режиссера от возможных будущих ошибок. Чем ярче и подробнее он видит будущую работу, тем быстрее и продуктивнее складывается процесс.

Воображение является основным механизмом не только в организационной работе режиссера, основной его задачей является поиск новых решений, раскрытие художественности драматургии и создание режиссерского замысла. Именно в такой, творческой части человеческой психики и есть главное «волшебство» режиссера – создателя спектакля, представления. Зачастую сознание, ввиду генетически заложенных факторов, не позволяет людям отказаться от установленных догм и правил. Задача режиссерского воображения – преодолеть «бытовое» сознание, нарушить все правила и законы, преодолеть возможные сознательные рамки и ограничения, тогда начинается истинное творчество, создание художественного продукта качественно-нового уровня, несравнимого ни с чем, созданным ранее.

⁴И.Б. Малочевская «Режиссерская школа Товстоногова», СПб «СПбГАТИ», 2003г. С. 17.

⁵ Михаил Чехов «О технике актера». М.: «АСТ», 2018 г. С. 22.