

Теория и методология

Деловые культуры Востока: традиции и современность

© 2019

А.М. Телешевская

В статье ставится вопрос о необходимости научного подхода и осмысления интеграционных и конфронтационных тенденций в современном мире, когда Восток становится серьезным фактором глобального экономического и политического развития. При этом важным направлением в исследованиях автор рассматривает изучение региональных и национальных особенностей деловых культур стран Востока, поскольку они во многом определяют содержание и стиль как делового сотрудничества, так и возможных конфронтаций между Востоком и Западом.

Ключевые слова: бизнес-культура, «восточная модель» культуры, субъективный фактор, система приоритетов, ценности, деловое взаимодействие, организационное поведение, иерархия.

DOI: 10.31857/S013128120007506-7

В связи с расширением сфер взаимодействия между странами и континентами, вызванным глубинными социальными и экономическими процессами в современном мире, когда деловое партнерство и сотрудничество становятся неотъемлемой составляющей любой функционирующей на мировом уровне политической, общественной, экономической или духовной организации, проблема деловой культуры во всех ее аспектах, проявлениях и формах функционирования приобретает первостепенное значение для гуманитарной науки в целом и ее конкретных направлений в частности. Разные сферы гуманитарных исследований, такие, как история, культурология, социальная и этническая психология, этнография, ведут к осмыслению систем и закономерностей, которые лежат в основе делового взаимодействия на стыке культур.

Известно, что процесс глобализации экономики и интеграции различных форм деятельности привел к значительному повышению роли так называемого субъективного фактора, а именно к повышению роли субъектов, вовлеченных в процесс сотрудничества, представителей стран и народов, носителей конкретных культурных, этнических, национальных признаков. Их культурно, исторически и психологически обусловленная система координат, ценностей и установок формирует так называемый приоритетный стиль поведения, проявляемый в различных формах и аспектах их функционирования. Деловое общение не является исключением. Та система мировоззренческих и поведенче-

ских доминант, которую субъект как представитель определенного этноса/ нации, культуры, социума разделяет, оказывается существенной и для всех сфер его деловой активности: ведения переговоров, заключения контрактов, создания многонациональных производственных коллективов, культурного и научного обменов и т.п.¹.

В связи с усилением в настоящее время влияния «восточного вектора» в контексте глобальной политики исследование деловых культур Востока с особенностями их систем ценностей и приоритетов, кодов поведения и мышления, представлениями о мире и их месте в нем приобретает первостепенное значение как для российских политиков и государственных деятелей, так и для зарубежного истеблишмента. Анализ этнопсихологических, культурно-исторических, региональных особенностей восточных народов имеет также важный практический смысл, дающий возможность научно осмыслить процессы делового, экономического, политического и культурного взаимодействия, максимально повысить их эффективность².

Исследования, с необходимостью возникающие в целях раскрытия сущности этих процессов, призваны снабдить бизнесменов-практиков, дипломатов, политических деятелей, руководителей государств четкими, научно обоснованными рекомендациями относительно любого рода контактов с представителями восточных бизнес-культур.

Под «деловой культурой», или «бизнес-культурой», понимается набор определенных, присущих носителю этой культуры нормативных установок, стереотипов, посредством которых реализуется цель делового общения³. Бизнес-культура — это, прежде всего, система отношений в сфере делового взаимодействия. Будучи сформирована национальной средой и ее культурой, бизнес-культура оказывается наделенной теми смысловыми и кодовыми принципами, которые данная культура разделяет.

Предметом бизнес-культуры оказывается, с одной стороны, вся управленческая практика во всем ее многообразии: характер власти, стиль принятия решений, организационное поведение, мотивации, практика ведения бизнеса, заключения сделок, ведения переговоров, подписания контрактов, деловая этика и др. С другой стороны, это кодовая система поведения, принятая в данной культуре. Это система ценностных установок и стереотипов, формирующая предпочтительную модель общения и сотрудничества, а также определенную структурно оформленную систему доминант в мышлении.

Новые социально-экономические тенденции и задачи изучения новых сфер деятельности вызвали у российских ученых осознание необходимости изучения бизнес-культур, породив такую область науки, как межкультурный менеджмент. Вопрос недостатка работ на эту тему был поднят в рамках проекта «Президентская программа переподготовки руководящих кадров». Произошло это в 2000 г., когда управленцы-практики обнаружили полное незнание проблем, необходимых для эффективного ведения международного бизнеса. С тех пор ведется планомерное изучение этого вопроса как в рамках вузовского образования и специально-практических тренингов ряда бизнес-школ России, так и академическими учеными. Одним из первых курс межкультурного менеджмента был введен в Институте бизнеса и делового администрирования Академии народного хозяйства при Правительстве РФ. Позднее он стал вводиться и в некоторых других экономических вузах страны.

Однако изучение деловых культур в рамках межкультурного менеджмента еще не в полной мере проникло в систему экономического образования. Что касается ведущих университетов Европы и Америки, то подобные курсы введены там уже достаточно давно, заняв достойное место среди других фундаментальных дисциплин.

Каждый культурно-экономический регион играет в мире определенную роль. Не обделен этой функцией и так называемый Дальневосточный регион, объединяющий Японию, Китай и Корею. Уже со второй половины XX века Дальневосточный регион превратился в важный фактор мировой экономики. В настоящее время роль Китая, Японии, Кореи продолжает расти. С невероятной силой вырос экономический потенциал Китая,

что превратило его в важного экономического партнера и соперника для стран западного мира. Восток в целом и Дальний Восток в частности — это категории не только и не столько географические, сколько культурно-цивилизационные. Здесь культурные ценности в большей степени, чем на Западе, определяют структуру и систему приоритетов сформированных бизнес-культур. Ясно различима так называемая восточная модель, соответствующая общим принципам культур народов Азиатского континента. При этом Китай, Япония и Корея подчинены в основном принципам конфуцианства, в то время как Таиланд — страна буддизма, а Индонезия и Малайзия — ярко выраженные исламские территории. И хотя определенные вариации в понятиях лидерства, статуса и организационных принципах между этими культурами существуют, представляется возможным говорить о «восточной модели» как целостной системе деловой культуры данного региона.

Эта модель во многом основывается на традиционной ценностной системе конфуцианства и во многом напоминает структуру семьи. Конфуцианство, ставшее государственной идеологией в Китае еще во II веке до н.э., рассматривало семью как прообраз всей общественной организации, как основу связей и отношений, существующих в обществе. Семья была построена по иерархическому принципу, где главой являлся отец, осуществлявший функцию руководства и опеки над остальными членами семьи. Каждый в семейной иерархии наделялся определенной «ролью», которая должна была неукоснительно исполняться. Конфуцианство выделяло пять основных типов отношений: отец — сын, старший брат — младшие братья, муж — жена, правитель — подданные, старшие — младшие.

«Ролевые» позиции и «ролевые» ожидания — характерная особенность конфуцианской трактовки «отношений». Лояльность к правителю, сыновняя почтительность к отцу, отеческая забота о каждом члене группы традиционно рассматривались как средство гармонизации отношений. А поскольку эти «ролевые» позиции являлись не чем иным, как иерархической системой отношений, постольку иерархия рассматривалась конфуцианством в качестве гармоничного устройства семьи и общества в целом. Гармония в конфуцианской концепции «отношений» — это единство государства, достигнутое за счет сильной власти просвещенного правителя и выполнения каждым членом общества обязанностей, соответствующих его статусу. В течение веков существовавшее в Китае в качестве господствующей этико-политической доктрины конфуцианство сформировало соответствующие психоэмоциональные и поведенческие стереотипы в сознании основной массы населения, оформило систему его ценностных ориентаций и установок — все то, что вошло неотъемлемой частью в традиционное сознание китайцев, влияя позднее на политику и практику китайского руководства на разных этапах развития страны и в разных сферах их общественной деятельности⁴.

В Японии конфуцианство появилось с первой волной китайского влияния — между VI и VII веком н.э. Некоторое время оно находилось в тени буддизма. Однако возникновение централизованной системы Токугава в XVII веке сделало его более значительным. Как Япония, так и Корея, стали глубоко конфуцианскими в начале XIX века. Конечно, в XX веке японцы в большой степени восприняли современную науку, универсальные принципы этики, технический прогресс, однако в своей общественной и семейной практике они также воспроизводят традиционный стиль связей и отношений, воспринятый у конфуцианства: веру в моральные устои и совершенного правителя, в просвещение и эффективность упорного труда, а также в значимость «связей» и «отношений» как таковых, которые позволяют «группе» функционировать в качестве социальной, экономической, общественной и производственной единицы, обеспечивая ее целостность и эффективность.

Внутригрупповые связи и отношения оказываются в традиционном конфуцианском сознании значимыми, а отсюда большой ценностью начинает обладать все, что связано с групповой деятельностью. Важной становится не личность как таковая, а личность — в качестве носителя групповых признаков, как выразитель групповых интересов и ценностей. Эта особенность находит непосредственное продолжение в особенностях деловой

культуры Китая и Японии. Лидерство, организационное поведение, мотивации, статус, стиль управления и взаимодействия в Китае и Японии и сегодня, в контексте интеграционных и конфронтационных тенденций, оказываются напрямую связанными с традиционными установками конфуцианского сознания, хотя и претерпевают некоторые внешние изменения. Так, в большинстве японских компаний наблюдается патерналистское отношение к подчиненным, соблюдаются «роли»: руководство обязано заботиться о персонале, в «низах» культивируется лояльность по отношению к «верхам», а повиновение и слепая вера в них еще более сильны, чем в Китае, являющемся родиной конфуцианства.

Соответственно, в организационной культуре такого типа формируется безоговорочное подчинение лидеру, который становится для подчиненных харизматическим авторитетом. Такой стиль организационных отношений диктует и отсутствие в восточных компаниях представления о соперничестве, желания любыми средствами достичь более высокого положения, в отличие от деловых культур Запада. Амбиции не слишком свойственны восточному деловому мышлению. Продвижение по службе возможно, но только по правилам восточной культуры — как назначение руководством на более высокий пост в соответствии со стажем работы, возрастом и учетом благонадежности и преданности компании. Мотивационный аспект дальневосточной бизнес-культуры ориентирован не на достижение личного успеха, как в западных компаниях, а на целесообразность и пользу для группы (компании). Этот же мотив влияет на принятие решений.

Схожие принципы существуют в буддизме и исламе. Коллектив здесь тоже рассматривается как семья; служебный статус приобретает без какого-либо соперничества, а в результате рассредоточения власти и автоматического порядка подчинения.

Важным представляется также следующее. Несмотря на имеющиеся различия в определенных отношениях между Кореей, Китаем, Сингапуром и Гонконгом, все они живут в том, что известный американский антрополог Э. Холл называет «высококонтекстуальной культурой»⁵. Это означает, что поведение носителей этой культуры, будь то семейное, профессиональное или иное, всегда определяется контекстом. Под «контекстом» понимается система обязательств и долга. Наделяя деловые культуры разными концептуальными признаками, Э. Холл определяет понятие «контекстуальность» в качестве одного из них. К «высококонтекстуальным» культурам он относит Восток в целом, где статус человека, его место в обществе зависит от многих внешних факторов (например, среды, образования, «роли» и т.п.), в отличие от «низкоконтекстуальных» культур, где «контекст» значения не имеет, но где приоритетом пользуются поставленные задачи, нацеленность на результат и прямолинейность (Северная Европа и Северная Америка).

В соответствии с этим параметром в бизнес-культурах Востока можно выделить следующие приоритеты:

- ориентация на «роли», система «ролевых» предписаний и экспектаций;
- использование кодового языка, в котором вещи не называются своими именами, поскольку «роль» предполагает акцент на обязательности внешнего соответствия своему назначению, на важности формы и соответствующих ей кодов поведения;
- прямолинейность и открытость встречаются настороженно;
- доверительные отношения с партнером налаживаются не сразу, а только после изучения всего контекста отношений;
- использование двойных поведенческих стандартов (то, что требуется как от исполнителя определенной «роли», с одной стороны, и то, что человек чувствует на самом деле). Отсюда стремление «сохранить лицо» свое и партнера, т.е. надлежащим образом исполнить свою роль и дать возможность партнеру также не потерять своего «лица»;
- большое значение придается встречам, застольям, светским беседам, предварительным переговорам для ознакомления с социальным контекстом партнера.

Голландский исследователь Г. Хофстед, разрабатывавший теорию культуры с точки зрения ее концептуализации, выделил такой параметр культуры, как «дистанцию

власти»⁶. Дистанция власти как показатель деловой культуры характеризует ее с точки зрения ориентации на определенный стиль лидерства. В одних культурах вмешательство сильной власти рассматривается как ущемление прав индивида, в других — как «благо». Культуры высокой дистанции власти терпимо относятся к авторитарному стилю управления. Для них характерно подчеркнутое неравенство в отношениях. К типу культуры с высокой дистанцией власти можно отнести и страны Дальневосточного региона. Среди характеристик такого типа бизнес-культуры можно выделить следующие:

- сотрудники предпочитают не выражать несогласие с мнением начальства;
- наиболее распространен авторитарный характер власти;
- подчиненные ожидают, когда им скажут, что делать. Инициатива не поощряется;
- идеальный руководитель либо предельно автократичен, либо выступает в роли «отца» для своих подчиненных;
- разрыв в оплате труда огромен (десятки раз);
- у руководителя всегда есть привилегии, воспринимаемые как норма.

Таким образом, можно утверждать, что конфуцианские ценности имеют непосредственное отношение к лидерству и статусу в качестве основных составляющих характеристик деловых культур стран Дальневосточного региона⁷. Современные японские и корейские деловые руководители, в русле конфуцианской традиции, больше гордятся своей квалификацией, университетскими и профессиональными связями, чем фамилией и богатством. Многие традиционные японские компании являются классическим образцом реализации конфуцианской традиции. Здесь прослеживаются патерналистские отношения, соблюдается обязанность заботиться о подчиненных, а повиновение власти и слепая вера ей оказываются еще сильнее, чем в Китае. В сознании и деловых отношениях доминирует понятие «группы», а отношение «лидер — подчиненный» во многом воспроизводит конфуцианскую модель, определяя содержание производственных, внутрикорпоративных связей.

Конечно, в настоящее время имеются и некоторые расхождения с ортодоксальной моделью управления. Так, в Корее наблюдается возобладание влияния некоторых семей, а в Китае — определенное вмешательство в дела компаний со стороны государства, в Сингапуре — жесткая дисциплина и конкуренция, в Гонконге — развивающийся индивидуализм среди предпринимателей. Тем не менее общая тенденция к формированию иерархического стиля отношений и организационного поведения в корпорациях, фирмах и даже правительственных учреждениях с очевидностью прослеживается.

Буддистский Таиланд и мусульманские Малайзия и Индонезия также живут в условиях жесткой иерархии, хотя некоторые разночтения в понятии лидерства имеются. В Таиланде, например, на вершине политической иерархии находится король. Возможно, и содержание иерархии в конфуцианстве, буддизме и исламе несколько различно. Буддизм, например, учит, что человек, находящийся наверху иерархии, заслужил свое положение достойным поведением в предыдущей жизни. А в Малайзии и Индонезии статус наследуется, а не присваивается. Однако и здесь от начальника ожидают патернализма, искренности и благородства. И сам принцип иерархичности построения отношений остается неизменным. Соответственно ему сам человек, по логике отношений, не должен быть озабочен карьерным ростом. Продвижение задается сверху: лучше конформизм и подчинение, чем борьба за место.

Мотивацией в такого рода организационных структурах (компаниях, фирмах, производственных коллективах) служит стремление повысить репутацию и престиж группы, что, в конечном счете, обеспечит большую защиту и поддержку ее членов. Руководители высшего и среднего звеньев управления ведут своих подчиненных к достижению этой цели и работают больше времени, поскольку показывают личный пример.

В рамках этого типа деловой культуры большое значение придается форме, символике, жестам. Демонстрация уважения в речи и действиях считается обязательной. Ни сам менеджер, ни его оппонент не должны терять «лица». Что касается деловых

партнеров, то здесь необходимы почетный прием, роскошный банкет, подношение подарков. Целью является окончательная победа в деловых переговорах. Однако надо иметь терпение, чтобы добиться своего в нужное время и в корректной форме.

Как процесс глобальной интеграции, так и конфронтационные тенденции, в которые втягиваются и западные, и восточные страны, требуют взаимоприспособления различных бизнес-систем и понимания их особенностей. Очевидно, речь может идти о приспособлении техник ведения бизнеса и о наделении субъектов деловых контактов знаниями относительно специфики культуры и психологии другой стороны. Индивидуализм, демократические идеалы, материальные интересы, страсть к потреблению, любовь к скорости, проблемы окружающей среды стали мощными факторами деловой активности на Западе. Им в определенной степени противостоят коллективизм, групповые ценности, авторитарность, патернализм, иерархичность, «ролевые» диспозиции, склонность к созерцанию, медлительность, характерные для Востока. Поскольку эти качества жизни и психологии имеют длительную культурную традицию, постольку можно предположить, что процесс глобализации и создания транснациональных гигантов, а на их основе — и конфронтации, вместе с вовлеченностью культур в общемировой процесс могут вызвать как сближение целей и определение общих путей их достижения, так и их размежевание. Духовные ценности и деловые культуры сохраняют свое разнообразие, делая необходимым внимательное к ним отношение и детальное изучение. Этого требует как совместная практика ведения бизнеса, так и установление эффективных партнерских отношений в любой области сотрудничества, будь то экономика, политика или международная практика.

1. *Телешевская А.М.* Субъективный фактор в формировании «экономического чуда» Китая // Материалы международной научно-практической конференции «Межкультурная коммуникация и лингвокультурология: инновационные проекты в профессионально-ориентированном обучении иностранным языкам в условиях глобализации». М., 2011. С. 169–172.
2. *Арутюнов С.А.* Народы и культуры. Развитие и взаимодействие. М., 1989; *Василенко И.А.* Диалог цивилизаций: социокультурные проблемы политического партнерства. М., 1999; *Галаганова С.Г.* Восток: традиции и современность. М., 1993. С. 96–102; *Льюис Р.* Деловая культура в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию. М., 1999; *Сидоров В.А.* Евразийство — миф XXI века // Вопросы философии. 2001. № 4. С. 47–55; *Culture, Globalization and the World System* / ed. by A. King. Minneapolis: Univ. of Minnesota Press, 1997; *Frederick, H.H.* Global Communication and International Relations. Belmont, 1993; *Buell, F.* National Culture and the New Global System. Baltimore: John Hopkins Univ. Press, 1994.
3. *Телешевская А.М.* Китай как субъект межкультурной коммуникации: традиции и современность // Лингводидактические, психолого-педагогические и межкультурные аспекты в образовательном и научном контексте: монография / колл. авторов; под ред. проф. И.И. Климовой, проф. М.В. Мельничук. М.: Научные технологии, 2018. С. 163–172.
4. *Телешевская А.М.* Китай как субъект межкультурной коммуникации // Материалы I Международной научно-практической конференции «Научная дискуссия: вопросы филологии, искусствоведения и культурологии». М.: «Международный центр науки и образования», 2012. С. 57–68.
5. *Hall E., Hall M.* Understanding Cultural Differences. 3rd ed. Houston: TX: Gulf publishing Co., 1991. P. 10–12.
6. *Hofstede Geert.* Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad? // Organizational dynamics. Summer, 1980. P. 42–63.
7. *Teleshevskaya A.* The problem of leadership in the Chinese tradition // “Science and Technology” the 1st International Conference. Wiesbaden, 2012, V.I. P. 701–704.