

ФИЛОСОФИЯ ИЛИМДЕРИ
ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ
PHILOSOPHICAL SCIENCES

Таранов И.Н.

**МАМЛЕКЕТТИК БАШКАРУУГА
 ГЕЕРТ ХОФШТЕДЕНИН МАДАНИЯТТЫК ӨЛЧӨӨ
 МОДЕЛИНИН АКТУАЛДУУЛУГУ**

Таранов И.Н.

**АКТУАЛЬНОСТЬ МОДЕЛИ
 КУЛЬТУРНЫХ ИЗМЕРЕНИЙ ГЕЕРТА ХОФШТЕДЕ
 ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

I.N. Taranov

**SIGNIFICANCE OF THE GEERT
 HOFSTEDÉ'S CULTURAL DIMENSIONS MODEL
 FOR PUBLIC ADMINISTRATION**

УДК: 101.1:316

Мамлекеттик башкаруу тутумун, анын ичинде мамлекеттик кызматты реформалоонун уланып жаткан аракеттери жаатында мамлекетти башкаруу тутумунда болгон актуалдуу маселелерге жоопторду камтыган маданияттын, улуттук жана уюштуруучулук маданияттын феномени өзүнө көбүрөөк көңүл буруп жатат. Ушул макаланын алкагында Геерт Хофштеденин маданий ченемдин үлгүсүнүн негизги жоболору талданып, мамлекеттик башкаруунун маңызын түшүнүү үчүн аны колдонуу мүмкүнчүлүгү аныкталган. “Программалык камсыздоо” катары маданиятты аныктап, Г.Хофштеде анын негизги параметрлерин калыптайт. Мамлекеттик башкаруу жаатында Г.Хофштеденин үлгүсүнүн актуалдуулугун талдоонун негизи катары бийликтин аралыгын, кыска мөөнөттүү же узак мөөнөттүү келечектеги багыттарын жана индивидуализмди / коллективизмди ченөө алынган. Бул үч маданий ченемди кароонун жолу менен маданиятты калыптоодогу жана маданий феномен катары мамлекетти башкаруудагы баалуулуктардын ролунун басымдуулук кылуусу жөнүндө корутунду келип чыгып жатат.

Негизги сөздөр: модель, маданий өлчөөлөр, Г.Хофштеде, мамлекеттик башкаруу, уюштуруучулук маданият, баалуулуктар.

В свете продолжающихся попыток реформирования системы государственного управления в общем, и государственной службы в частности, все больше внимания обращает на себя феномен культуры, как национальной, так и организационной, содержащей в себе ответы на актуальные вопросы, существующие в системе

управления государством. В рамках данной статьи проводится анализ основных положений модели культурных измерений Г.Хофштеде и определена возможность ее применения для понимания сущности государственного управления. Определив культуру в качестве «программного обеспечения», Г.Хофштеде формулирует его основные параметры. За основу анализа актуальности модели Г.Хофштеде в сфере государственного управления взяты измерения дистанции власти, ориентации на краткосрочную или долгосрочную перспективу и индивидуализма/коллективизма. Посредством рассмотрения этих трех культурных измерений делается вывод о преувеличении роли ценностей в формировании культуры и государственном управлении как культурном феномене.

Ключевые слова: модель, культурные измерения, Г.Хофштеде, государственное управление, организационная культура, ценности.

In the view of the ongoing attempts to reform the public administration in general, and public service in particular, the phenomenon of culture, both national and organizational, containing answers to topical issues existing in the system of public administration, is coming to the fore. This article analyzes the main provisions of Geert Hofstede's Cultural Dimension Model and identifies the possibility of employing it to understand the essence of public administration. Having defined culture as “software,” G.Hofstede formulates its basic parameters. Dimensions of the power distance, orientation for the short or long term perspectives and individualism / collectivism are taken as the basis of the analysis of the G.Hofstede's model in public administration. By examining these three cultural dimensions, it is concluded that

the role of values prevails in the formation of culture and public administration as a cultural phenomenon.

Key words: *model, cultural dimensions, G.Hofstede, public administration, organizational culture, values.*

Проживая в среде, сотканной из разного рода организаций, человек не может не интересоваться их изучением для понимания и улучшения деятельности. Особенно важна роль организаций, обеспечивающих осуществление государственных функций, принимающих решения о проведении общенациональной политики в различных отраслях и определяющих ключевые направления развития в обществе.

Закрепленные в Конституции Кыргызской Республики принципы демократии ставят перед государством и обществом ценностные ориентиры правового и социального государства. Несмотря на это, за более чем четверть вековой период своей независимости Кыргызстан прошел через события, которые заставляют исследователей задаться вопросом о том насколько провозглашаемые ценностные установки стали частью общественного сознания и практической деятельности органов государственного управления.

Важность осуществления эффективного управления является одним из безусловных приоритетов и факторов существования государства, обозначенных как в программах Правительства Кыргызской Республики «Единство. Доверие. Созидание.», «Жаны доорго - 40 кадам», так и в других программных документах, в которых предпринималась попытка сформулировать аспекты современной модели управления, отвечающей ожиданиям общества и глобальным тенденциям динамичного XXI века. Частный сектор, быстро приспособившийся к условиям рыночной экономики и заимствующий успешные модели корпоративных культур, и трансформирующееся гражданское общество, входят в противоречие с медленно меняющейся и недостаточно «отзывчивой» системой государственного управления.

Необходимость предпринять меры по изменению системы управления в сторону повышения ее эффективности ставит перед отечественными управленцами и исследователями вопрос переосмысления привычного подхода, основанного в настоящее время на структурной перекройке органов государственного управления

без учета понимания природы государственного управления как явления социально-культурного, а не только политического. Представляется важным взглянуть на феномен культуры, как национальной, так и организационной, содержащей в себе ответы на актуальные вопросы, существующие в системе управления государством. Одной из таких моделей является модель культурных измерений Г. Хофштеде.

Научная деятельность голландского ученого Г.Хофштеде широко известна за рубежом и, по мнению многих исследователей в области социальных наук, является необходимым звеном для достижения полноты понимания явлений культуры в различных сферах человеческой деятельности [1,2,3,4,5,6]. Сам Г.Хофштеде фактически указывает на парадигмальную сущность разработанной им модели [7], которая прошла этапы от отвержения и непонимания до принятия и следования ее подходу со стороны других ученых, исследующих вопросы национальной культуры.

В Кыргызстане особенности приложения модели Г.Хофштеде к сфере государственного управления остаются малоисследованными. Обзор зарубежной научной литературы выявил ряд исследований модели Г.Хофштеде и ее применения в области маркетинга, местного самоуправления и теории организации [1,2,3,4,5,6,8]. Практически отсутствуют исследования, содержащие анализ потенциала этой модели в описании и понимании процессов, протекающих в системе государственного управления. Г.Хофштеде, говоря о ценностях и институтах, в том числе и государственных, отметил значительное влияние ценностей на структуру и работу этих институтов, которые невозможно рассматривать и понять вне культурного контекста [7]. Одним из главных компонентов культуры государственного сектора являются ценности [6]. Соответственно, наличие ценностного ядра в системе государственного управления позволяет привлечь инструментарий, задействованный для анализа культурных явлений. Модель культурных измерений Г.Хофштеде, нацеленная на описание характерных черт присущих различным национальным культурам, может представлять особый интерес для исследования государственного управления.

Феномен культуры Г.Хофштеде сравнивает с программным обеспечением компьютера. Ис-

точником ментальных программ выступает социальное окружение, в первую очередь семья, школа, круг общения, рабочее место и т.д. Обозначив эту аналогию, Г.Хофштеде использует ее для формулирования своего видения культуры. При всем многообразии определений, такой подход позволяет более ясно представить содержание культуры как хранителя кодов, управляющего действиями человека. Относительно статичное ядро культуры выступает хранилищем ответов на вопросы того, что есть добро и зло, разрешенное и запретное, моральное и аморальное, нормальное и ненормальное, справедливое и несправедливое. Расширяя свой подход, Г.Хофштеде пишет о необходимости понимания культуры как явления коллективного, что и позволяет ему определить культуру как коллективное программирование сознания, которое отличает членов одной группы от членов других групп [7]. Л.Осипова-Дербас, определяет культуру в качестве «информационной базы данных» и делает вывод об информационной сущности культуры и ценности этой информации, передающейся посредством воспитания [2].

Опираясь на обширные данные эмпирических исследований, а также ассимилировав понятийный аппарат других ученых, Г.Хофштеде сумел вывести 6 измерений национальной культуры. Модель открыта для включения в нее дополнительных измерений национальной культуры и не является статичной [9]. Измерения являются крайними характеристиками, в то время как в реальности результаты исследования оказываются ближе к среднему значению.

Для понимания сущности процессов, протекающих в системе государственного управления, как носителя особых типов культуры (организационной и управленческой), приобретают значимость измерения дистанции власти, ориентации на краткосрочную или долгосрочную перспективу и индивидуализма/коллективизма, не умаляя при этом определенную значимость и остальных культурных измерений для анализа системы государственного управления.

Г.Хофштеде в своей известной работе «Культуры и организации: программное обеспечение разума» перечисляет отличительные признаки обществ с большой дистанцией власти, которые с поразительной точностью позволяют

охарактеризовать общественную и политическую реальность отдельных стран. Среди таких черт следует выделить превалирование власти над правом (законом) и присутствие в обществе негласного признания факта неравенства и принятия своего места, а также стремление к поддержанию «завоеванного» статуса и использование его в качестве инструмента для обогащения. Решение проблем происходит через насильственную смену власти, а «успешные» революции, в конечном итоге, терпят неудачу в своих самых искренних чаяниях на коренные изменения. Причина тому репликация поведения прежней власти новыми руководителями, оказывающимися в плену тех же ценностей неравенства, которые нигде не исчезли.

Далее взглянем на характерные черты обществ с небольшой дистанцией власти. Как и ожидается, речь идет о практически полной противоположности обществ с большой дистанцией власти и в том, что касается верховенства права и неравенства. В таких странах присутствует развитой и обширный средний класс, а слой высших руководителей и политических лидеров может отказаться от полагающихся привилегий. Символы статуса вызывают в обществе подозрение. Система власти меняется эволюционным, а не революционным путем.

В странах с большой дистанцией власти нередко попытки скопировать успешную модель стран с малой дистанцией власти для такого же успешного, как ожидают, применения. По мнению же Г.Хофштеде, именно непонимание ценностных различий между культурами часто приводит к краху подобных благих устремлений [9]. Внешние атрибуты демократии, скопированные под кальку и оставшиеся на бумаге и в форме лозунгов, не способны в одночасье произвести «перезагрузку и обновление» программного обеспечения сознания всего населения, включая политических руководителей.

Подводя черту под анализом этого измерения, Г.Хофштеде указывает на то, что «все мы дети своей культуры» [7] и поведение любого члена общества, включая политических лидеров и управленцев, может быть понято только в контексте этой культуры. Изучение измерений культуры дает возможность понять образ мышления и действий и лидеров, и ведомых, а также создаваемые ими представления, смыслы, образы и

теории. Привнесение заимствованных моделей других стран без учета ценностных установок собственной культуры можно наблюдать не только в политике, но и в образовании, управленческих практиках и организационных культурах.

Второе культурное измерение в модели Г.Хофштеде, важное для текущего анализа, подразделяет общества на два типа: с ориентацией на долгосрочную и краткосрочную перспективу. Ориентация на прошлое или будущее подразумевает выбор точки отсчета действий и устремлений в обществе и государстве. Типичными характеристиками стран с краткосрочной ориентацией являются святость и неприкосновенность традиций, важность событий прошлого или настоящего, медленный экономический рост или его полное отсутствие.

Для стран с долгосрочной ориентацией характерны следующие особенности: стремление учиться у других стран, быстрый экономический рост и нацеленность общества на идеал будущего как носителя самых важных пусть еще и не наступивших событий и адаптация традиций к меняющимся обстоятельствам.

На взгляд Г.Хофштеде, бедные страны с краткосрочной ориентацией испытывают серьезные экономические проблемы, вплоть до стагнации, тогда как бедные страны с ориентацией на будущее быстрее развиваются экономически. Может показаться, что стране нужно делать выбор между экономическим благосостоянием и своей историей и традициями. Но при использовании модели Г.Хофштеде следует понимать, что зачастую в обществе присутствуют элементы обоих полюсов. Уместно говорить о преобладании той или иной тенденции и набора ценностей над другими, чем о полном их отрицании. Важно понимать каков этот набор и какое соотношение тех или иных тенденций присуще конкретной стране и ее обществу.

Еще одним культурным измерением выступают отношения индивидуализма и коллективизма, которые характеризуют стремление к образованию различных групп. В странах с высоким уровнем индивидуализма связи между членами общества характеризуются отношениями по принципу «каждый сам за себя». Для коллективистских культур, напротив, характерна разветвленная и развитая сеть родственных связей,

включающая и дальних родственников. Выделяют такие черты культуры индивидуализма как приоритет задач над отношениями, в то время как в культуре коллективизма преобладают именно отношения и оценка группы, исходя из коллективных интересов. В первом случае самореализация каждого индивида выступает конечной целью, а в случае с культурой коллективизма – гармония и согласие в обществе выступают идеалами.

Результаты исследования Г.Хофштеде показывают, что в развитых странах Запада ярко проявляются черты индивидуализма, в то время как коллективизм характерен для стран Востока. Также он обращает внимание на то, что существует безусловная прямая связь между богатством страны и степенью развитости индивидуализма. Говоря о будущем, Г.Хофштеде утверждает, что различия между странами по признакам индивидуализма/коллективизма и дистанции власти сохранятся [7].

Основной целью применения модели Г.Хофштеде к государственному управлению должно быть не проведение оценок по принципу «плохой-хороший», но понимание культурных основ управления, без которого попытки добиться повышения эффективности не будут доведены до логического конца. Требуется понимание проводимых и планируемых реформ с точки зрения их соответствия программному обеспечению общества, выражаясь языком Г.Хофштеде, и оценка перенимаемых новшеств других стран через призму ценностей и исторического пути государства и общества.

Вывод из модели Г.Хофштеде заключается в невозможности импорта и вживления «хороших и эффективных» западных ценностей для достижения соответствующего уровня жизни, что связано с тем, что экономика тоже включена в орбиту культуры. Г.Хофштеде констатирует, что каждая страна должна пройти свой зачастую тернистый путь изменений «программного обеспечения» [7].

Как всякая популярная концепция, модель культурных измерений подвергалась и подвергается атаке со стороны других ученых, приводящих аргументы, ставящие под сомнение валидность как методологии, так и сделанных выводов. Отвечая на критику своих коллег, автор мо-

дели подчеркивает, что в условиях происходящих быстрых изменений, его подход не утратит своей важности, а скорее позволит понять внутреннюю сущность меняющихся процессов, этому поспособствует и открытие новых культурных измерений [9].

Ключевую роль в государственном управлении и в культуре играет ценностная составляющая. Отсюда можно сделать вывод о возможности применения модели культурных измерений Г.Хофштеде для анализа системы государственного управления с целью понимания ее сущности и выявления причинных связей протекающих в ней процессов.

Литература:

1. Вавилова А.С. Анализ методик исследования организационной культуры органов местного самоуправления. Омский научный вестник, №2 (86). - 2010.
2. Осипова-Дербас Л.В. Типология организационных культур, формирующихся в различных условиях конкурентной среды в сравнении с типологией Г.Хофштеда / Известия РГПУ им. А.И. Герцена, 2009, №107.
3. Kawar T.I. Cross-cultural Differences in Management/ International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 6; Special Issue – March 2012.
4. Cacciattolo K. Understanding Organisational Cultures. European Scientific Journal, November 2014, vol.2.
5. Dauber D., Fink G. and Yolles M. A Configuration Model of Organizational Culture. Sagepub Open I-16. 2012.
6. O’Riordan J. Organisational Culture and the Public Service. Research Paper no 16, State of the Public Service Series, an Foras Riaracháin Institute of Public Administration. 2015.
7. Hofstede G.H., Hofstede G.J., & Minkov M. Cultures and organizations: software of the mind. Maidenhead, McGraw-Hill. 2010.
8. Данилова Е., Тарарухина М. Российская производственная культура в параметрах Г.Хофштеда / Мониторинг. - 2003. - №3.
9. Hofstede G. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1). 2011.
10. Программа Правительства КР «Жаны доорго – 40 кадам», утвержденная постановлением Правительства Кыргызской Республики от 31 января 2018 года №74.
11. Программа Правительства КР «Единство, доверие, созидание», утвержденная постановлением Жогорку Кенеша Кыргызской Республики от 20 апреля 2018 года №2377-VI.

Рецензент: к.э.н. Семенов С.