

КЛАСТЕРНЫЙ ПОДХОД К КЛАССИФИКАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ КУЛЬТУР

**РАССКАЗОВА ОЛЬГА АНАТОЛЬЕВНА, К.Э.Н.,
ДОЦЕНТ ИПМЭИТ СПбПУ**

КЛАСТЕРИЗАЦИЯ КУЛЬТУР

Многообразии культурных различий привело исследователей к идее построения кластеров.

Кластеры — совокупности стран (культур), обладающих схожими свойствами.

Одну из таких классификаций предложили **Симха Ронен** (Simcha Ronen) и **Одед Шенкар** (Oded Shenkar).

Кластерный подход к классификации национальных культур, S. Ropen, O. Shenkar, 1986 г.

- 1. Скандинавский:** Финляндия, Норвегия, Швеция, Дания;
- 2. Германский:** Германия, Австрия, Швейцария;
- 3. Англоязычный:** США, Великобритания, Австралия, Южная Африка, Канада, Новая Зеландия, Ирландия;
- 4. Романский:** Франция, Италия, Испания, Португалия, Бельгия;

Кластерный подход к классификации национальных культур, S.Ropen, 1986 г.

5. Латиноамериканский: Аргентина, Венесуэла, Мексика, Чили, Колумбия, Перу;

6. Дальневосточный: Таиланд, Индонезия, Тайвань, Филиппины, Сингапур, Гонконг, Вьетнам;

7. Арабский: Бахрейн, Кувейт, ОАЭ, Оман, Саудовская Аравия;

8. Ближневосточный: Турция, Греция, Иран.

Некоторые из рассмотренных **Роненом и Шенкаром** классификаций стран (Бразилия, Япония, Индия, Израиль) **не вошли** ни в один кластер.

Некоторые **противоречия** кластеризации:

- помещение в одном кластере Турции и Греции;
- помещение Бельгии в романский кластер (с Францией, Италией, Испанией, Португалией) и т. д.

Ф. Тромпенаарс, используя выделенные им пять измерений, также разбил страны (в которых проводил исследования) на кластеры.

Кластеризация рассматривается как один из шагов **будущей классификации** - сложной и многомерной.

КЛАСТЕРЫ ПО Ф. ТРОМПЕНААРСУ

Кластер	<u>Индивидуализм</u> (+) / <u>Коммуни-таризм</u> (-)	<u>Специальные отношения</u> (+) / <u>Диффузные отношения</u> (-)	<u>Универсализм</u> (+) / <u>Специализация</u> (-)	<u>Нейтральные культуры</u> (+) / <u>Эмоциональные культуры</u> (-)	<u>Культура достижений</u> (+) / <u>Культура принадлежности</u> (-)
<i>Английский</i>					
США	+	+	+	-	+
Великобритания	+	+	+	+	+
<i>Азиатский</i>					
Япония	-	-	-	+	-
Китай	-	-	-	-	-
Индонезия	-	-	-	+	-
Гонконг	-	-	-	+	-
Сингапур	-	-	-	+	-
<i>Латино-американский</i>					
Аргентина	+	-	-	+	+
Мексика	+	-	-	+	+
Венесуэла	-	-	-	+	-
Бразилия	+	+	+	-	-
<i>Латино-Европейский</i>					
Франция	-	+	+	-	-
Бельгия	-	+	+	-	-
Испания	+	-	-	+	+
Италия	-	-	+	-	-
<i>Германский</i>					
Австрия	+	+	+	+	+
Германия	-	-	+	-	+
Швейцария	-	+	+	-	-
Чехословакия	-	+	+	+	+

КОНВЕРГЕНЦИЯ И ДИВЕРГЕНЦИЯ

Конвергенция (от лат. *convergo* — сближаться, сходиться в одну точку) — это процесс сближения, который подразумевает



Возникают глобальные рынки стандартизированных потребительских товаров с гомогенизированной структурой предпочтений и потребителей. Прослеживаются тенденции к единственной стратегии управления и одной универсальной модели менеджмента, пригодной для глобальных рынков.

Дивергенция (от лат. *divergere*) — обнаруживать расхождение, отклоняться.

Усиливается национальное и культурное разнообразие в современном мире, являющееся основой разнообразия национальных моделей менеджмента, что позволяет достичь успеха в глобальной конкуренции.



Оценить перспективы конвергенции или дивергенции деловых культур можно, только рассмотрев, какие силы воздействуют на этот процесс.

По мнению **Р. Веббера** (R. Webber), следует различать *два аспекта проблемы*:

1. Межличностные отношения.
2. Отношение работников к процессу труда.

В модели Р. Веббера прослеживается, что:

- в сфере **межличностных отношений** преобладает тенденция **дивергенции** деловых культур;
- а в аспекте **отношения работников к процессу труда** наблюдается тенденция **конвергенции** (сближения) деловых культур.

ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ КОНВЕРГЕНЦИЮ И ДИВЕРГЕНЦИЮ ДЕЛОВЫХ КУЛЬТУР

Дивергентные силы (действуют на человека, сфера межличностных отношений)	Конвергентные силы (действуют в сфере производства, отношение индивида к работе)
Культурная инерция	Технология
Степень развития общества	Образование
Природные ресурсы	Прагматическая философия
Демография	Организационные цели и адаптация

КИТАЙСКАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ФИЛОСОФИЯ СТАРОГО И НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

СТАРОЕ ПОКОЛЕНИЕ

МОЛОДОЕ ПОКОЛЕНИЕ

Считают, что у них больше опыта	Считают, что лучше образованы
Чувствуют, что их роль заключается в защите и помощи рабочим	Чувствуют, что их роль заключается в найме компетентных работников, от которых ожидают эффективной работы
Верят, что решения проблем — дело начальника	Верят, что решения проблем — личное дело каждого работника
Делают упор на то, что в обязанности начальника входит забота о подчиненных	Делают упор на то, что рабочий отвечает за то, чтобы работа была сделана хорошо
Придают особое значение тому, что работник должен присоединяться к большинству	Подчеркивают, что индивид должен максимизировать свои способности и потенциал
Верят, что работа не может быть четко разделена, и любят быть вовлечены во все дела	Верят, что начальник должен заниматься своим делом, дав свободу работникам делать их работу
Воспринимают работу как нечто более важное, чем назначение на должность и организационная структура	Считают, что распределение должностей и организационная структура важны для успешного выполнения работы
Считают, что менеджеры должны помогать рабочим в решении их проблем	Считают, что менеджеры должны задавать цели и достигать их

КИТАЙСКАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ФИЛОСОФИЯ СТАРОГО И НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

СТАРОЕ ПОКОЛЕНИЕ

МОЛОДОЕ ПОКОЛЕНИЕ

Жалуются, что молодое поколение любит использовать усложненные управленческие методы

Жалуются, что старые менеджеры в каждом отдельном случае действуют иначе

Чувствуют, что представители молодого поколения любят изменения, и ожидают немедленных результатов

Чувствуют, что представители старого поколения нединамичны и сопротивляются изменениям

Верят, что молодые неопытны в ведении бизнеса

Разочарованы тем, что старики крепко держатся за власть

Подчеркивают, что они должны заботиться о старых рабочих в процессе роста компании

Подчеркивают, что они должны добиться понимания со стороны коллег

Подчеркивают, что этика важна в бизнесе

Подчеркивают значение стратегии в бизнесе

Предчувствуют, что молодое поколение ожидает большие трудности, если они воспримут западные концепции бизнеса

Испытывают фрустрацию оттого, что старшее поколение не позволяет им испытать их концепции менеджмента

Верят в ограниченность способностей индивида и считают, что индивид должен соотноситься с тем, что имеет

Верят, что существует множество возможностей для достижений и роста

Анализ и оценка различных теорий культур приводят к следующим главным **выводам:**

1. Поскольку не существует единой и целостной теории культуры, **международный менеджер** должен в разумной мере быть **знакомым с каждой из основных теорий культур.**

2. **Теории являются взаимодополняющими**, и соответственно рекомендации, даваемые ими, позволяют менеджеру возможность составить общую картину деловой культуры изучаемой им страны.

3. **Дальнейшее развитие** сравнительного менеджмента, возможно, позволит **вычлени**ть **«центральный стержень»**, вокруг которого могут быть эффективно структурированы все основные теории