

# **Культура и этнос как основные категории ЭТНОПСИХОЛОГИИ (лекция)**

---

*Галяпина Виктория Николаевна* –  
кандидат психологических наук, доцент

# ОПЕРАЦИЯ «БУРЯ В ПУСТЫНЕ»



9 января 1991 г. Женева

переговоры иракского  
министра иностранных  
дел Тарика Азиза и  
госсекретаря США  
Джеймса Бейкера

С 16 на 17 января 1991 г.  
Кувейт

Начало операции «Буря в  
пустыне»

# Рассматриваемые вопросы лекции

1. Понятие культуры в психологии, ее основные характеристики.
2. Факторы формирования культуры и последствия культуры.
3. Психологические измерения культур (Г. Триандис).
4. Понятие этноса в этнопсихологии.
5. Подходы к пониманию природы этноса.
6. Психический склад этноса его компоненты и структура. Этнический /национальный/ характер
7. Концепция пассионарности Л.Н.Гумилева в объяснении этнической истории земли

# Определение культуры

**В научной литературе насчитывается более 200 определений культуры**

**Херсковиц:** «культура – это часть человеческого окружения, созданная самими людьми» (это здания, одежда, способы приготовления пищи, воспитания детей, социальное взаимодействие, религии, наука, искусство, техника, орудия труда, предметы быта, язык, традиции и обычаи и др.). (Херсковиц, 1955)

**Тайлор** определил культуру как все способности и привычки, усвоенные членами общества (Тайлор, 1865).

**Линтон** назвал культуру социальным наследием (Линтон, 1936)

**Кребер и Клухольн (Клакхолн)** определили культуру как паттерны поведения, усвоенного и переданного посредством символов, и паттерны, обеспечивающие это поведение, которые составляют особые достижения человеческих групп, включая их воплощение в артефактах (Кребер, Клухольн, 1952)

# Определение культуры

**Триандис** противопоставил объективные аспекты культуры, такие как орудия труда, субъективным аспектам, таким как слова, общие представления, установки, нормы, роли и ценности (Триандис, 1972).

**Яхода** утверждает, что культура – это описательный термин, который охватывает не только правила и значения, но также и поведение (1984).

Некоторые теоретики описывали культуру в терминах личности, а другие – как общие символичные системы, выходящие за рамки индивидов. **Берри, Пуртинга, Сегалл и Дасен** определяют культуру просто как единый образ жизни группы людей (Берри и др., 2007).

**Холл** понимал культуру как общение (Холл, 1959),

**Хофстед** рассматривал культуру как компьютерную программу, регулирующую поведение (Хофстед, 1980),

**Гиртц** говорил, что культура это то, что наделено общим смыслом (Гиртц, 1973).

**Д. Мацумото** определяет культуру как динамическую систему правил, эксплицитных и имплицитных, установленных группами с целью обеспечить свое выживание, включая установки, ценности, представления, нормы и модели поведения, общие для группы, но реализуемые различным образом каждым специфическим объединением внутри группы, передаваемые из поколения в поколение, относительно устойчивые, но способные изменяться во времени.

# Шесть основных классов определений культуры (Кребер, Клукхольн, (1952))

- *Описательные определения;*
- *Исторические определения* (в этих определениях внимание привлекается к культурному наследию, традициям);
- *Нормативные определения* (в одних из этих определений культура рассматривается как образ жизни, в других – как ценности и идеалы, в третьих – как материальные и социальные ценности, в том числе и институты, обычаи, установки, поведенческие реакции);
- *Психологические определения* (опираются на психологические феномены: например, приспособление, культурная адаптация, решение проблем, обучение, навыки);
- *Структурные определения* (это модели организации культуры. Культура – не комплекс обычаев, а способ формирования единой модели внутрисвязанных феноменов);
- *Генетические определения* (в данных определениях культура истолковывается с позиции ее происхождения, а основное внимание фиксируется на том, что все материальные объекты, верования, установки функционируют в контексте «символирования»)

# Определение культуры



---

**Культура** - совокупность неосознаваемых положений, стандартных процедур и способов поведения, которые были усвоены в такой степени, что люди не рассуждают о них (Лебедев, 2011)

# Характеристики культуры

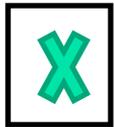
- Мы наблюдаем поведение, в котором проявляется культура, но не ее саму. В этом смысле (культура является *абстрактным понятием*, которое, однако, помогает объяснить различия в поведении представителей разных культур).
- Культура - не статичное явление, она всегда находится в *изменении*. Изменение в поведении людей с необходимостью влечет изменения в культуре.
- Также культура:
  - самодостаточна (надорганичность),
  - целостна,
  - имеет внутренние и внешние проявления,
  - осуществляет контроль над поведением,
  - определяет менталитет,
  - культура представляет собой устойчивые повторяющиеся образцы поведения и деятельности.

# Феномены и элементы культуры

- «**Внешние**» элементы культуры - открыты и доступны наблюдателю (обычай, традиции).
- «**Внутренние**» элементы - скрывающиеся за поведением, их нельзя наблюдать извне, часто они даже не осознаются индивидом. (правила общения, нормы поведения).
- **Объективные** элементы – это предметы, которые мы можем фактически увидеть и потрогать (одежда, артефакты, посуда, архитектура и др.).
- **Субъективные** элементы культуры – это элементы, которые мы не можем увидеть или потрогать, но знаем, что они существуют (социальные нормы, обычай, установки, ценности).
- Именно субъективные элементы чаще всего являются предметом анализа психологов. Субъективные элементы культуры характеризуются через специфические социально-психологические характеристики, которые рассматриваются как значимые результаты, продукты или составляющие культуры, включая установки, ценности, представления, мнения, нормы, обычай, ритуалы (они называются доменами), а также через общие тенденции, которые влияют на поведение и отражают значимые аспекты культурной вариабельности (они называются показателями).

**Вы бронируете отель и после этого получаете такое уведомление, как вы его проинтерпретируете?**

---

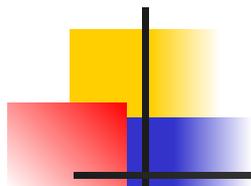


**Мы не можем забронировать Вам комнату в указанные сроки**



**Мы забронировали Вам комнату в указанные сроки**

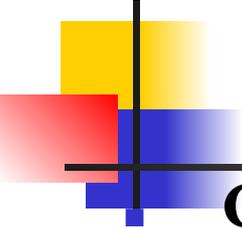
# Элементы культуры



*Культурно-специфические* элементы. Когда исследователь изучает культуры сами по себе, то в основном выделяются *эмик-элементы культуры* (специфические)

*Универсальные.* Когда исследователь сравнивает культуры друг с другом – появляется основание для выявления *этик-элементов*, то есть универсальных элементов культуры

# Факторы, влияющие на формирование культуры

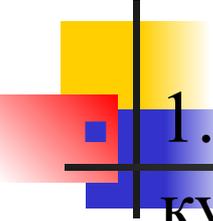


---

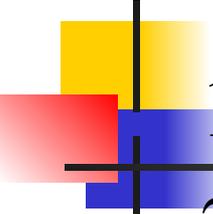
Среда,

- Плотность населения,
- Технология,
- Климат,
- История.

# Разделение мира на 6 «культурных регионов»

- 
1. Европа и те регионы, на которые европейская культура оказала сильное влияние.
  - 2. Южная Африка и район Сахары
  - 3. Восточная Азия (Япония и Китай) и Южная Азия (например, Индия)
  - 4. Острова Тихого океана, включая австралийский аборигенов
  - 5. Индейцы Северной Америки
  - 6. Индейцы Южной Америки
- Burton et al., 1992 – существует еще 7 регион

# Аспекты, влияющие на культурную ДИСТАНЦИЮ

- 
1. ЯЗЫК (лингвистические семьи)

---

  - 2. Структура семьи (полигамия, полиандрия, моногамные семьи, расширенные). Todd (1983) – 8 типов семейных структур
  - 3. Религия (христианство, буддизм, иудаизм, ислам, индуизм, синтоизм, языческие культы)
  - 4. Уровень жизни (показатель ВВП на душу населения)
  - 5. Ценности (культуры различаются по значимости, например, ценности почитания традиций (Shwartz, 1992))

# Психологические измерения культур

**Культурные синдромы** - определенный набор ценностей, установок, верований, норм и моделей поведения, которыми одна группа культур отличается от другой.

**Триандис** выделил «индивидуализм-коллективизм», «простоту-сложность культуры», «открытость-закрытость».

- **Малдер и позже Хофстед** использовали показатель «**дистанция власти**» (степень неравенства во власти между менее и более влиятельными индивидами).
- **Мацумото** предложил несколько модифицированную версию «дистанции власти», названную **дифференциацией статуса** (в какой степени культуры поддерживают различия в статусе у своих представителей).
- **Хофстед** также предложил показатель **избегание неопределенности** (то, в какой степени культуры развивают институты и ритуалы, призванные справиться с тревогой, которая вызвана неопределенностью и двусмысленностью), и **маскулинность** (то, в какой степени культуры поддерживают традиционные гендерные различия среди своих представителей).
- **Пелто** предложил классифицировать культуры по показателю **напряженности** (степени их внутренней гомогенности).
- **Холл** полагал, что культуры можно дифференцировать согласно показателю **контекстуализации** (высококонтекстуальные культуры способствуют дифференцированному поведению в соответствии со специфическим контекстом, низкоконтекстуальные культуры минимизируют различия в поведении, вызываемые контекстом).

# Психологические измерения культуры (У. и К. Стефаны)

## 11 психологических измерений культуры:

---

- индивидуализм - коллективизм;
- степень толерантности к отклонениям от принятых в культуре норм;
- степень избегания неопределенности и, соответственно, потребности в формальных правилах;
- маскулинность - феминность;
- оценка природы человеческого существа как «хорошей», «дурной» или «смешанной»;
- сложность культуры, степень ее дифференциации, эмоциональный контроль;
- близость контактов или допустимые во времени общения дистанции и прикосновения;
- дистанция власти; высокая - низкая контекстность или максимизация - минимизация различий в поведении в зависимости от ситуации;
- дихотомия человек / природа или степень господства человека над природой

# Культурные синдромы по Триандису

Гарри Триандис



Четыре универсальных культурных синдромов, которые имеются во всех культурах:

**Культурная сложность** (cultural complexity)

**Культурное давление** или жесткость/рыхлость

(закрытость/открытость)(cultural tightness)

**Коллективизм** (вертикальный и горизонтальный)

**Индивидуализм** (вертикальный и горизонтальный)

# Культурные синдромы по Триандису

## ■ «Сложность культуры»

- Чем более сложной является культура, тем
- ~~Люди более разграничивают объекты и события окружающей среды.~~
- Больше количество профессий.
- Высокая сложность исполнения религиозных культов.
- Больше информации.
- Люди более внимательно относятся ко времени.
- Более высокая специфичность социальных ролей.
- Особенности семейной структуры (U-образная зависимость)
- *Очень сложные культуры: США, Япония*
- *Культуры средней сложности: Греция, Италия*
- *Более простые культуры: некоторые культуры Африки, Латинской Америки*

Время понимается как непрерывно повторяющиеся циклы в природе	Время рассматривается как линейный вектор – от прошлого через настоящее к будущему
Ролевые требования неопределенные, размытые, диффузные	Ролевые требования определенные, специфичные
Двойственность отношений – человек показывает хорошее отношение к другому человеку, даже если считает его полным ничтожеством	Открытость отношений – человек демонстрирует негативное отношение к другому человеку, если считает его полным ничтожеством
Полезависимость – подверженность сильному влиянию среды, которая формирует перцептивные навыки, в результате чего людям трудно выделить стимул из контекста. Земледельческие культуры	Полнезависимость – способность человека выделить стимул из окружающей среды, например охотник способен увидеть коричневого по окраске зверька в среде того же цвета. Охотничьи и собирательские культуры
Критика идей другого человека небезопасна, так как она воспринимается как критика человека в целом	Критика идей допускается и приветствуется
Большее доверие высказывается невербальным способом общения (жесты и мимика)	Большее доверие вызывают вербальные способы общения (слова, документы)

# Культурные синдромы по Триандису

- «Культурное давление» жесткость/рыхлость или закрытость/открытость
- Жесткие (закрытые) культуры (Pelto, 1968) имеют четкие нормы, которые прочно внедряются и закрепляются в сознании ее членов.
- Отклонений от нормативного поведения фактически не допускается, а на нарушителей норм накладываются суровые санкции (Япония, Греция)
- Рыхлые (открытые) культуры имеют или неопределенные нормы или допускается отклонение от норм. Теократические культуры – это прототипично жесткие культуры, хотя некоторые современные, относительно самодостаточные культуры (Гонконг и Таиланд )
- В жестких/закрытых культурах людям присуще чувство тревоги, так как их поведение легко может быть трактовано как «несоответствующее» норме. Они предпочитают в поведении предсказуемость, определенность, безопасность. Им важно знать, что другие люди намерены делать, и если те поступают непредсказуемо, это сильно расстраивает представителей жестких/закрытых культур.

# Культурные синдромы по Триандису

- «Культурное давление» жесткость/рыхлость или закрытость/открытость

- Факторы, связанные с жесткостью/рыхлостью
- 

- Высокая гетерогенность, плюралистичность культур,
- Географическая мобильность.
- Урбанизированность
- Расположение на стыке культур (внутри какой-то культуры)
- Наличие большого пространства между территориями проживания
- Климат

# Культурные синдромы по Триандису

Допускается несоответствие поведения групповым нормам	Осуждается и наказывается несоответствие поведения групповым нормам
Терпимость к отклонению в поведении индивидов от групповых норм	Нетерпимость к отклонению от групповых норм. Люди должны вести себя в соответствии с групповыми нормами, нарушение норм строго карается
Компенсации за недопустимость ненормативного поведения, как правило, не требуется	Компенсация за недопустимость ненормативного поведения проявляется в уходе в «нереальный мир» — мир искусства, музыки, фантазий, анекдотического восприятия и осмысления жизни
Меньшее проявление тревоги по поводу ненормативности своего поведения	Более частое ощущение тревоги и угрозы, так как любое поведение людей может быть оценено как не соответствующее нормам
Значимость большей свободы и неопределенности в поведении других людей	Значимость предсказуемости, определенности в поведении других людей
Склонность воспринимать людей из других культур как ригидных, негибких и бескомпромиссных	Склонность воспринимать людей из других культур как недисциплинированных, своевольных и капризных

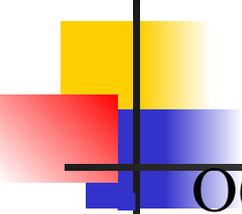
# Культурные синдромы по Триандису

- **«Индивидуализм-коллективизм»**
- **Коллективизм:** интересы группы, цели группы превалируют над интересами и целями индивида. Привязанности формируются у людей на основе родителей и наставников, групповые нормы являются более важным регулятором поведения, доминирует безличная атрибуция, человек подстраивается под ситуацию. В большинстве коллективистских обществ семья состоит из довольно большого количества людей, живущих под одной крышей (большая семья). «Мы-группа» отличает себя от других групп в обществе и является источником создания собственной идентичности. Между индивидом и группой изначально развиваются отношения зависимости. Нарушение лояльности к группе считается тяжким проступком. Прямая конфронтация с другими людьми считается невежливой и нежелательной (Китай, Корея, Япония, Тайвань, Индонезия, Индия, страны Ближнего Востока, Гватемала, Панама, Венесуэла, Колумбия, Пакистан, и др.).
- **Индивидуализм** - Индивидуальные цели ее членов более важны, чем групповые. Людям в этих культурах свойственно образовывать собственные дружеские привязанности, их поведение в большей степени регулируется социальными установками, чем групповыми нравственными нормами, доминирует личная атрибуция, человек не подстраивается под ситуацию, а пытается ее изменить. В таких обществах семьи включают только родителей и их детей. В основе классификации других людей лежит не их групповая принадлежность, а индивидуальные признаки. Универсальная шкала ценностей к «своим» и «чужим».
- (США, Австралия, Великобритания, Канада, Нидерланды, Новая Зеландия, Скандинавские страны, Бельгия, Дания, Франция, Северная Италия, Ирландия, Германия.)
- К культурам **смешанного типа**, в которых наблюдаются черты как коллективистских, так и индивидуалистических культур, принадлежат Россия, страны Латинской Америки, а также некоторые культуры стран Южной Европы – Греция, Южная Италия, Испания, Португалия 23

Индивидуализм	Коллективизм
Главное – это права отдельной личности	Главное – это права коллектива, государства
Люди могут преследовать индивидуальные цели, не боясь быть отвергнутыми обществом	Если человек преследует сугубо эгоистические цели, его могут подвергнуть остракизму
Женщины имеют равный социальный статус с мужчинами	Женщины и мужчины имеют не равный социальный статус
Личная Я-идентичность более значима, чем групповая Мы-идентичность	Групповая Мы-идентичность доминирует над личной Я-идентичностью
Поведение личности определяется мотивацией достижений	Поведение личности определяется принадлежностью к группе
Люди используют универсальную шкалу ценностей, применяя ее для оценки как членов ингруппы, так и членов аутгруппы	Люди используют одну шкалу ценностей при оценке членов ингруппы и другую при оценке членов аутгруппы
Ингруппа не имеет большого значения в жизни человека	Ингруппа имеет доминирующее значение в жизни человека
Человек может входить во множество разнообразных	Человек может входить в небольшое число групп,

Индивидуализм	Коллективизм
Людям свойственно больше рассказывать о себе	Людям свойственно больше слушать других и интересоваться их проблемами
Человек стремится изменить ситуацию в свою пользу	Человек стремится приспособиться к ситуации
Успех личности приписывается ее способностям	Успех личности приписывается помощи друзей, окружающих
При распределении наград и ресурсов чаще используется принцип справедливости	При распределении наград и ресурсов чаще используется принцип равенства
За оказанную услугу люди рассчитываются деньгами	За оказанную услугу люди рассчитываются взаимной услугой
Отношения между людьми продолжаются столько, сколько необходимо для бизнеса, так как время – деньги	Отношения между людьми не зависят от совместного бизнеса и могут продолжаться всю жизнь
Люди нуждаются в одиночестве, не считают возможным обременять своими проблемами других	Люди нуждаются в постоянных контактах друг с другом, часто сопровождают друг друга и делают личные дела вместе
Человек стремится к максимальной реализации личности	Человек стремится к кооперации в ингруппе

# Этнодифференцирующие факторы



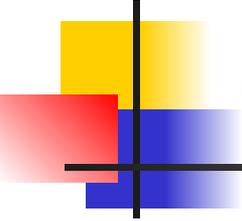
---

## Общность территории проживания

- Наличие общего исторического прошлого
- Единого языка
- Единство культуры
- Общие психологические характеристики
- Осознаваемость общности - отражается в сознании своего единства и отличия от других общностей
- Наличие самоназвания и общего имени для своей группы

# Понятие «этнос»

- Впервые термин имел письменную фиксацию в греческих памятниках, относящихся к периоду VIII-IV вв. до н.э.
- Ю.К. Поплинский отмечает, что в древнегреческих словарях слово «этнос» имело более 10 значений, среди которых: народ, племя, толпа, группа людей, класс людей, иноземное племя, язычники (новозаветные тексты Библии), стадо, рой и др.
- В Толковом словаре В. Даля под словом «народ» приведен похожий набор значений: люди вообще, племя, чернь, простолюды, множество людей, толпа; в архаических говорах – толпа, множество скота.
- Первое научное определение (С.М. Широкогоров, 1923)
- Этнос - это группа людей, говорящих на одном языке, признающих свое единое происхождение, определенный уклад жизни, обладающих комплексом обычаев, хранимых, освященных традиций и отличаемых ею от таковых других.
- Для психологов этнос (в пер. с греческого – народ) – это устойчивая в своем существовании группа людей, осознающих себя ее членами на основе любых признаков воспринимаемых как этнодифференцирующие (Т.Г. Стефаненко)

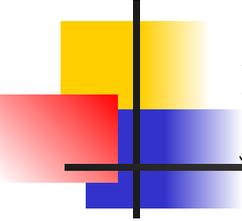


# Характерные признаки этноса (этнодифференцирующие признаки)

---

- общность территории проживания,
- наличие общего исторического прошлого,
- эндогамия,
- единый язык,
- общая культуры,
- особенностей психики,
- этнические признаки, отражающие реальные различия,
- этническое самосознание

# Подходы к пониманию природы этноса



**примордиалистский** *(социобиологический,*  
*эволюционно-исторический),*

---

**инструменталистский,**

**конструктивистский.**

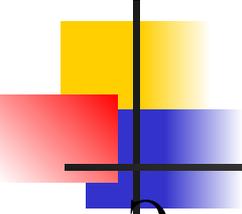
# Примордиалистский подход

- **Социобиологическое направление.** Сторонники этого направления объясняют этничность с помощью эволюционно-генетических идей, интерпретируют этнос как — изначальную (примордиальную, т.е. исконную) характеристику человечества, «расширенную группу». Л.Н. Гумилев считал этнос географическим, природным, биологическим, а не социальным феноменом. Однако, культуру, создаваемую этносом, он понимает как социальное явление. (С.М. Широкогоров -представитель данного направления)
- **Эволюционно-историческое.** Представители этого направления рассматривают этносы как социальные, а не биологические сообщества, связанные с социально-историческим контекстом. Это реально существующие группы с присущими им чертами — языком, культурой, идентичностью, которые отличают их от других групп. Данное направление доминировало в мировой и отечественной науке до 60-70 гг. (Ю.В. Бромлей, С.В. Лурье и др.)

# Инструменталистский подход

- Сторонники этого подхода ориентируются не на поиск объективных оснований этничности (инструментализм принимает этнос как факт, должность), а на выявление тех функций, которые выполняют общность и этносы.
- В основе сохранения этнических общностей лежит потребность людей в преодолении отчуждения. Основу данного подхода составляют социально-психологические теории личности и общения. Этническая группа способна поддерживать людей в реализации потребностей, побуждающих людей к равенству, достоинству. Этническая группа мобилизует людей на осуществление потребностей.
- Примером инструменталистского подхода к этничности может служить информационная концепция этноса, в которой на первый план выходит понимание сути этнического разделения людей имеющего не столько биологическую или социальную, сколько информационную (когнитивную) природу (С.А. Арутюнов, Н.Н. Чебоксаров и др. )

# Конструктивистский подход

- 
- 
- Этнические общности формируются на основе этнических чувств, которые возможны благодаря дифференциации культур.
  - В контексте этнических чувств формируются представления, которые являются интеллектуальным конструктом ученых, писателей, политиков.
  - Благодаря различным каналам коммуникации эти конструкты передаются широким слоям населения. В мобилизации этнических групп на различные действия ведущую роль играют лидеры (Тишков В.А., Стефаненко Т.Г. и др. )

# Психологический склад этноса

- **Психологический склад этноса** – специфический способ восприятия и понимания членами этнической общности различных сторон окружающей действительности.
- *Этнографы* в качестве определяющего фактора формирования этнопсихических свойств народа выделяют влияние культурной среды.
- Целостность культурной среды предполагает выработку единых правил поведения, общей памяти, единой картины мира у представителей конкретного этноса.
- В процессе развития каждый этнос создает собственную однородную систему ценностей, которые используются его членами для выражения своего мироощущения и этнического самоопределения.
- *Этнолингвисты* в качестве ведущего фактора формирования психики этноса рассматривают влияние языка как своеобразной копилки исторического опыта народа.
- В *антропологических* исследованиях характер детерминации психических свойств этноса сводится к описанию тех или иных комплексов как статичных психических особенностей народов. Исследования национального характера осуществляются при помощи понятий «базовая» и «модальная» личность.

# Элементы психологического склада этноса

## этнический характер

---

- этнический темперамент
- этнические обычаи и традиции

# Этнический характер

- Отражает специфику исторически сложившихся свойств психики, отличающих один этнос от другого. Определяется совокупностью социально-экономических, исторических, географических условий существования этноса.
- Чем сложнее и противоречивее эти условия, тем сложнее и противоречивее этнический характер.
- Черты этнического характера могут преобразовываться или вовсе исчезать. Они динамичны, однако их динамичность проявляется через большие отрезки времени, поэтому для наблюдателя черты этнического характера кажутся четко зафиксированными, закрепленными в психологическом складе этноса.
- Этнический характер объективируется в культуре народа (литературе, искусстве, танцах...), поскольку, с одной стороны, формируются культурой, с другой – оказывают существенное влияние на ее развитие.
- Некоторые ученые сводят вопрос об этническом характере к поиску и выделению черт, присущих конкретному народу: русские – широта души и удаль, грузины – гордость и горячность, латыши – холодность и скрытность. Но все эти черты в разной степени имеются у каждого народа.
- В характере любого народа представлена совокупность личностных свойств всего человечества, однако структура и степень выраженности этих свойств является специфической, что и отражено в характере этноса.
- Специфичность психологических качеств проявляется в стереотипах восприятия, чувствования и поведения представителей конкретного этноса.
- Специфические качества так или иначе доминируют в структуре личности большинства представителей общности.
- Уникальна только **структура характерологических особенностей этноса**, а все элементы, входящие в нее, являются общими. Речь идет не о том, что этническая общность монополюно обладает той или иной чертой, а лишь о **различиях между народами в степени ее проявления**.

# Этнический темперамент

- – внешнее выражение этнического характера.
- – это определенный стандарт реагирования на конкретную ситуацию, который присущ не каждому представителю этнической общности, а лишь ее большей части.
- У народов с относительно одинаковыми условиями жизни различия в глубине и скорости реакций незначительны.
- Этнический темперамент максимально выражается в особенностях вербального и невербального общения, что отражается на темпе речи, количестве и энергичности движений, величине социальной дистанции, открытости в проявлениях чувств...
- Этнический темперамент обусловлен не силой нервной системы (ее подвижностью и возбудимостью), как это принято рассматривать в общей психологии, а установившимися в культуре конкретного народа стереотипами реагирования.

# Этнические обычаи и традиции

- Это «статические элементы» психологического склада этноса. Обусловлены как объективными социальными отношениями, так и субъективными идеями, представлениями, верованиями, мифами, легендами, передающимися из поколения в поколение. В них объективируются субъективные представления о нормах и правилах поведения.
- Обычаи и традиции объективны и субъективны одновременно, иначе они не сохранились бы, а исчезли быстро и безвозвратно. Они закреплены и зафиксированы в сознании и подсознании.
- *Этнические обычаи* – порядки и правила поведения, которые охватывают преимущественно сферу бытовых отношений. В основе обычаев лежат привычки. Из поколения в поколение эти привычки закрепляются, отшлифовываются, проверяются на практике и приобретают устойчивую форму.
- *Этнические традиции* – обращены к духовному миру человека, играют роль стабилизаторов и воспроизводителей общественных отношений посредством формирования психических качеств, требуемых для этих отношений. Это определенные собственные установления, нормы и правила поведения, отношение к моральным и нравственным ценностям. Традиции влияют на психику прямо и опосредованно.
- Этнические обычаи и традиции формируются, развиваются и изменяются в зависимости от условий, в которых живет этнос. Одни традиции и обычаи появляются, другие отмирают, третьи приобретают новое содержание, но сохраняют старую форму.

# Культурные измерения по Г. Хофстеду

- **Индивидуализм (IDV)** – идентификация (к культурам индивидуалистического типа относятся культуры США, Австралии, Великобритании, Канады, Нидерландов, Новой Зеландии, Швеции, Бельгии, Дании, Франции, Италии, Ирландии, Германии и др. Коллективистскими можно считать культуры Кореи, Пакистана, Перу, Тайваня, Колумбии, Венесуэлы, Коста-Рики, Гватемалы, Эквадора, Индонезии, Португалии, Японии, Китая и др. Традиционную русскую культуру также принято причислять к культурам коллективистского типа).
- **Дистанция власти (PDI)** – иерархия (высокий уровень дистанции власти характерен для большинства африканских, латиноамериканских и арабских культур, а также для Индии, Индонезии, Малайзии, Филиппин, Сингапура, Турции, Таиланда, Югославии, Бельгии, Франции и др. Культуры с низкой дистанцией власти — это культуры Австрии, Дании, Израиля, Швеции, Швейцарии, Финляндии, Германии, Великобритании, Канады, США и др.)
- **Маскулинность (MAS)** пол, гендер (культурами «маскулинного типа» считаются культуры Австралии, Австрии, Колумбии, Германии, Великобритании, Ирландии, Италии, Японии, Мексики, Филиппин, Южной Африки, Швейцарии, Венесуэлы, США, Канады и др. К культурам «фемининного типа» относятся культуры Чили, Коста-Рики, Дании, Нидерландов, Норвегии, Швеции, Югославии и др. Согласно мнениям некоторых зарубежных исследователей, традиционную русскую культуру можно считать культурой «фемининного» типа).
- **Избегание неопределенности (UAI)** – правильность, истинность (высокий уровень избегания неопределенности характерен для культуры стран Латинской Америки, Африки, Ближнего Востока, Греции, Бельгии, Франции, Испании, Израиля, Японии, Кореи, Португалии, Югославии и др. Низкий уровень избегания неопределенности характерен для культур Дании, Великобритании, Гонконга, Ямайки, Сингапура, Малайзии, Ирландии и др.)
- **Долговременная ориентация (LTO)**

# Измерения культур по некоторым странам мира, согласно Г. Хофстеду

<b>Страны</b>	<b>Дистанция власти (PDI)</b>	<b>Избегание неопределенност и (UAI)</b>	<b>Индивидуализ м (IDV)</b>	<b>Маскулинност ь (MAS)</b>	<b>Долгосрочная ориентация (LTO)</b>
<b>Австралия</b>	<b>36</b>	<b>51</b>	<b>90</b>	<b>61</b>	<b>31</b>
<b>Австрия</b>	<b>11</b>	<b>70</b>	<b>55</b>	<b>79</b>	<b>31</b>
<b>Аргентина</b>	<b>49</b>	<b>86</b>	<b>46</b>	<b>56</b>	<b>-</b>
<b>Бельгия</b>	<b>65</b>	<b>94</b>	<b>75</b>	<b>54</b>	<b>38</b>
<b>Бразилия</b>	<b>69</b>	<b>76</b>	<b>38</b>	<b>49</b>	<b>65</b>
<b>Великобритания</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>89</b>	<b>66</b>	<b>25</b>
<b>Венесуэла</b>	<b>81</b>	<b>76</b>	<b>12</b>	<b>73</b>	<b>-</b>
<b>Греция</b>	<b>60</b>	<b>112</b>	<b>35</b>	<b>57</b>	<b>-</b>
<b>Гонконг</b>	<b>68</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>57</b>	<b>96</b>
<b>Израиль</b>	<b>13</b>	<b>81</b>	<b>54</b>	<b>47</b>	<b>-</b>
<b>Индия</b>	<b>77</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>56</b>	<b>61</b>
<b>Ирландия</b>	<b>28</b>	<b>35</b>	<b>70</b>	<b>68</b>	<b>43</b>
<b>Испания</b>	<b>57</b>	<b>86</b>	<b>51</b>	<b>42</b>	<b>19</b>
<b>Италия</b>	<b>50</b>	<b>75</b>	<b>76</b>	<b>70</b>	<b>34</b>
<b>Канада</b>	<b>39</b>	<b>48</b>	<b>80</b>	<b>52</b>	<b>23</b>
<b>Китай*</b>	<b>80</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>66</b>	<b>118</b>

Страны	Дистанция власти (PDI)	Избегание неопределенности (UAI)	Индивидуализм (IDV)	Маскулинность (MAS)	Долгосрочная ориентация (LTO)
Колумбия	67	80	13	64	-
Мексика	81	82	30	69	-
Нидерланды	38	53	80	14	44
Новая Зеландия	22	49	79	58	30
Норвегия	31	50	69	8	44
Пакистан	55	70	14	50	0
Португалия	63	104	27	31	30
Россия*	93	95	39	36	-
Сингапур	74	8	20	48	48
США	40	46	91	62	29
Тайвань	58	69	17	45	87
Таиланд	64	64	20	34	56
Турция	66	85	37	45	-
Филиппины	94	44	32	64	19
Франция	68	86	71	43	39
Швеция	31	29	71	5	33
Швейцария	34	58	68	70	40
Югославия	76	88	27	21	-
Япония	54	92	46	95	80

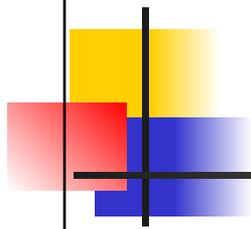
Страны с высокими показателями коллективизма	Страны с высокими показателями индивидуализма
Важность подготовки работника со стороны компании	Важность личной жизни работника (время)
Эмоциональная зависимость от компании	Эмоциональная независимость от компании
Более привлекательны крупные компании	Более привлекательны небольшие компании
Моральные обязательства по отношению к компании	Отношения расчета в отношении компании
Студенты считают менее социально приемлемым преследовать собственные цели, не заботясь об остальных	Студенты считают социально приемлемым преследовать собственные цели, не заботясь об остальных
Менеджеры стремятся к послушанию и порядку	Менеджеры стремятся к лидерству и разнообразию
Менеджеры оценивают свое положение, ставя на первое место уверенность и стабильность	Менеджеры оценивают свое положение, ставя на первое место автономность действий
Менеджеры придерживаются «традиционных» взглядов, не одобряя инициативы работников или групповой активности	Менеджеры придерживаются «современных» взглядов на стимулирование инициативы работников
Групповые решения более привлекательны, чем индивидуальные	Индивидуальные решения более привлекательны, чем групповые
Студенты ориентируются в жизни на веление долга	Студенты ориентируются на наслаждения жизни
Менеджеры в качестве главных целей в жизни называют долг, опыт и престиж	Менеджеры в качестве главных целей в жизни называют удовольствия, влечения и безопасность
Индивидуальная инициатива осуждается обществом: фатализм	Индивидуальная инициатива поощряется обществом
Большая уступчивость в ответ на вопросы о «значимости»	Меньшая уступчивость в ответ на вопросы о «значимости»
Люди рассуждают в терминах «свой»-«чужой»: партикуляризм	Люди рассуждают в общих терминах: универсализм
Социальные отношения определяются принадлежностью к «своей» или «чужой» группе	Люди испытывают потребность в личных дружеских отношениях
Более длительный период ученичества, прежде чем можно претендовать на определенную должность	Менее длительный период ученичества перед получением определенной должности
Большее количество дорожных происшествий на 1000 транспортных средств	Меньшее количество дорожных происшествий на 1000 транспортных средств

Страны с низким значением показателя ИН	Страны с высоким значением показателя ИН
Более низкий уровень тревоги у населения	Более высокий уровень тревоги у населения
Большая готовность жить сегодняшним днем	Больше заботы о будущем
Меньше связанных с работой стрессов	Высокий уровень связанных с работой стрессов
Меньше эмоциональное сопротивление переменам	Больше эмоциональное сопротивление переменам
Лояльность к работодателю не считается добродетелью	Лояльность по отношению к работодателю - добродетель
В качестве работодателей предпочитают небольшие организации	В качестве работодателей предпочитают крупные организации
Меньший разрыв между поколениями	На высоких постах находятся более пожилые люди
Менеджеров отбирают по иным критериям, нежели возраст	Менеджеров отбирают на основе критерия старшинства
Более сильная мотивация на достижение	Менее сильная мотивация на достижение
Надежда на успех	Боязнь поражения
Большая склонность к риску	Меньшая склонность к риску
Более сильная ориентация на индивидуальные достижения	Менее сильная ориентация на индивидуальные достижения
Предпочтение карьеры менеджера карьере специалиста	Менеджер должен быть специалистом
Иерархическими структурами организации можно пренебрегать	Иерархические структуры организации необходимо соблюдать
Предпочтение отдается более широким директивам*	Предпочтение отдается четким требованиям и инструкциям
Правила можно нарушать из прагматических соображений	Правила нельзя нарушать никогда
Наличие конфликта в организации — нормальная ситуация*	Конфликт в организации нежелателен
Конкуренция между работниками должна быть честной	Конкуренция между работниками не одобряется
Предпочитаются индивидуальные и авторитарные решения	Требование консенсуса и консультативного лидерства
Возможно полное делегирование полномочий подчиненным	Инициативу подчиненных следует контролировать
Более высокая толерантность к неопределенности в восприятии других	Низкая толерантность к неопределенности в восприятии других

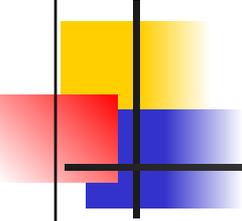
Страны с низким показателем ДВ	Страны с высоким показателем ДВ
Родители придают меньшее значение послушанию детей	Родители придают большое значение послушанию детей
Студенты высоко ценят независимость	Студенты высоко ценят комфорт
Авторитарный подход - следствие личностных особенностей	Студенты рассматривают авторитарный подход как норму
Менеджеры при принятии решений советуются с подчиненными	Менеджеры принимают решения на автократичной основе
Постоянный контроль оценивается подчиненными негативно	Постоянный контроль оценивается подчиненными позитивно
Сильная производственная этика: не верят, что человек может не любить работать	Слабая производственная этика: скорее верят, что человек может не любить работу
Менеджерам больше нравится такой начальник, который непосредственно участвует в делах	Менеджерам больше нравится директивный и мотивирующий начальник
Подчиненные предпочитают консультативный стиль принятия решений менеджментом	Подчиненные предпочитают автократично-патерналистский стиль и правило подчинения меньшинства большинству
Менеджеры рассматривают себя как практичных людей, признают необходимость в поддержке	Менеджеры предпочитают считать себя великодушными людьми, берущими ответственность за принятие решений на себя
Работники меньше боятся выразить несогласие с начальством	Работники боятся выразить несогласие с начальством
Работники проявляют большую готовность к кооперации	Работники менее склонны доверять друг другу
Считается, что менеджеры склонны к рассуждениям	Считается, что менеджеры менее склонны к рассуждениям
У студентов позитивные ассоциации со словами «власть» и «богатство»	У студентов негативные ассоциации со словами «власть» и «богатство»
Смешанные настроения по поводу участия подчиненных в процессе управления	Идеологическая поддержка участия подчиненных в процессе управления
Смешанные настроения среди менеджеров по поводу возможности распределения лидерских функций и инициативы	Идеологическая поддержка среди менеджеров возможности широкого распределения лидерских функций и инициативы
Возможен неформальный совет с работниками без их формального участия в процессе	Формальное участие работников в процессе возможно без неформального совета с ними
Высокообразованные работники в меньшей степени придерживаются авторитарных ценностей, чем низкообразованные	Высоко- и низкообразованные работники в одинаковой степени придерживаются авторитарных ценностей

Страны с низким показателем МА	Страны с высоким показателем МА
Для работников важны отношения с менеджером, дружелюбная атмосфера, жизнь в том районе, который нравится	Для работников сравнительно более важны заработная плата, признание, продвижение по службе и интересная работа
Менеджеры сравнительно меньше заинтересованы в лидерстве, независимости и самореализации	Менеджеры стремятся к идеалу лидерства, независимости и самореализации
Вера в групповые решения	Вера в независимое принятие решения
Студенты менее заинтересованы в получении признания	Студенты стремятся к признанию (восхищение сильными)
Более слабая мотивация к достижениям	Сильная мотивация к достижениям
Достижение формулируется в терминах человеческих контактов и жизненной среды	Достижение формулируется в терминах признания и благосостояния
Работа не занимает центрального места в жизни	Работа занимает центральное место в жизни
Люди предпочитают короткий рабочий день более высокой заработной плате	Люди предпочитают более высокую заработную плату короткому рабочему дню
Вмешательство компании в частную жизнь отвергается	Вмешательство компании в частную жизнь приемлемо
Более значительная социальная роль приписывается иным институтам, нежели компания	Более значительная социальная роль приписывается именно компании
Работники предпочитают небольшие компании	Работники предпочитают крупные компании
Более низкие стрессы по поводу работы	Высокие стрессы по поводу работы
Меньший скептицизм в отношении факторов, способствующих преуспеванию	Скептицизм в отношении факторов, способствующих преуспеванию
Студенты более благожелательны (симпатии к слабому)	Студенты менее благожелательны
Менеджеры более ориентированы на идеал служения	Менеджеров сравнительно мало привлекает идеал служения
«Теория X» (служащие не любят работать) энергично отвергается	«Теория X» (служащие не любят работать) получает поддержку
Больше женщин на рабочих местах со смешением полов	Меньше женщин на рабочих местах со смешением полов
Незначительные различия между мужчинами и женщинами на одинаковых рабочих местах	Более существенные различия между мужчинами и женщинами на одинаковых рабочих местах

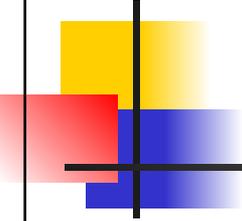




<p><b>Индивидуализм</b></p> <p>100</p> <p><b>США</b> <b>Великобритания</b> <b>Канада</b></p>	<p><b>Австралия</b></p>
<p><b>Дания</b></p> <p><b>Швеция</b> <b>Ирландия</b></p> <p>0</p>	<p><b>Нидерланды</b></p> <p><b>Бельгия</b> <b>Франция</b></p> <p><b>Норвегия</b> <b>Германия</b> <b>Финляндия</b></p> <p><b>Израиль</b> <b>Россия</b></p> <p>50</p>
<p><b>Низкий ИН</b></p> <p><b>Сингапур</b></p>	<p><b>Индия</b></p> <p><b>Филиппины</b></p> <p><b>Гонконг</b></p> <p><b>Иран</b></p> <p><b>Тайвань</b></p> <p><b>Коллективизм</b></p> <p>0</p> <p><b>Высокий ИН</b></p> <p><b>Аргентина</b> <b>Япония</b></p> <p><b>Греция</b> <b>Бразилия</b> <b>Турция</b> <b>Мексика</b> <b>Португалия</b> <b>Чили</b></p> <p><b>Перу</b> <b>Колумбия</b> <b>Венесуэла</b></p>



<p style="text-align: right;"><b>Маскулинность</b></p> <p style="text-align: right;"><b>100</b></p> <p style="text-align: right;"><b>Япония</b></p> <p style="text-align: right;"><b>Венесуэла</b> <b>Мексика</b> <b>Колумбия</b> <b>Греция</b> <b>Аргентина</b> <b>Бельгия</b></p> <p style="text-align: right;"><b>Германия</b> <b>Австралия</b></p> <p style="text-align: right;"><b>Филиппины</b> <b>Ирландия</b> <b>Великобритания</b> <b>США</b> <b>Канада</b> <b>Гонконг</b>    <b>Индия</b></p> <p style="text-align: right;"><b>0</b></p>	<p style="text-align: right;"><b>Высокий ИН</b></p> <p style="text-align: right;"><b>Бразилия</b> <b>Израиль</b> <b>Турция</b> <b>Франция</b> <b>Перу</b> <b>Португалия</b> <b>Чили</b></p> <p style="text-align: right;"><b>Тайвань</b> <b>Иран</b></p> <p style="text-align: right;"><b>Финляндия</b></p> <p style="text-align: right;"><b>Нидерланды</b> <b>Норвегия</b></p> <p style="text-align: right;"><b>Россия</b></p> <p style="text-align: right;"><b>0</b></p>
<p><b>Низкий ИН</b> <b>Сингапур</b></p> <p style="text-align: right;"><b>Дания</b></p> <p style="text-align: right;"><b>Швеция</b></p> <p style="text-align: right;"><b>Фемининность</b></p>	

<p style="text-align: center;"><b>Маскулинность</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Япония</b></p>  <p><b>Венесуэла</b> <b>Колумбия</b> <b>Пакистан</b> <b>Гонконг</b></p> <p><b>Мексика</b> <b>Филиппины</b> <b>Греция</b> <b>Аргентина</b> <b>Индия</b></p> <p><b>0</b></p>	<p><b>100</b></p> <p><b>Италия</b> <b>Ирландия</b> <b>Германия</b></p> <p><b>Бельгия</b></p> <p><b>Великобритания</b> <b>США</b> <b>Австралия</b> <b>Канада</b></p> <p><b>50</b></p>
<p><b>Коллективизм</b></p> <p><b>Сингапур</b> <b>Тайвань</b> <b>Перу</b> <b>Чили</b></p> <p><b>Югославия</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Фемининность</b></p>	<p style="text-align: right;"><b>Индивидуализм</b></p> <p><b>Израиль</b> <b>Франция</b></p> <p><b>Финляндия</b></p> <p><b>Швеция</b> <b>Россия</b> <b>Норвегия</b></p> <p><b>Дания</b> <b>Нидерланды</b></p> <p><b>0</b></p>

 <p style="text-align: center;"><b>Маскулинность</b></p> <p><b>Австрия</b></p> <p>Великобритания Германия</p> <p>Ирландия</p> <p>США Австралия</p> <p>Канада</p> <p><b>0</b></p>	<p><b>100</b></p> <p>Япония</p> <p>Италия</p> <p>Венесуэла Мексика</p> <p>Колумбия Греция Гонконг Аргентина Пакистан Бельгия</p> <p>Индия</p> <p><b>50</b></p>
<p>Низкая ДВ Израиль</p> <p>Финляндия</p> <p>Дания Нидерланды</p> <p>Швеция Норвегия</p> <p style="text-align: center;"><b>Фемининность</b></p>	<p style="text-align: right;"><b>Высокая ДВ</b></p> <p>Франция Бразилия Иран Турция Тайвань Перу Португалия Чили</p> <p>Югославия <b>Россия</b></p> <p><b>0</b></p>

# МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИЙ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ СОЧЕТАНИЯМ РАЗЛИЧНЫХ ЗНАЧЕНИЙ ИНДЕКСОВ "ДИСТАНЦИИ ВЛАСТИ" И "ИЗБЕГАНИЯ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ"

<p><b>I</b>  <i>Малая "дистанция власти"</i>  <i>Низкий уровень "избегания неопределенности"</i>  <b>Страны:</b>          США, Великобритания, Канада, Скандинавские страны,          Нидерланды  <b>Тип организации:</b> внутренне структурированная  <b>Модель успешно функционирующей организации:</b>  <b>"РЫНОК"</b></p>	<p><b>II</b>  <i>Большая "дистанция власти"</i>  <i>Низкий уровень "избегания неопределенности"</i>  <b>Страны:</b>          Юго-Восточной Азии  <b>Тип организации:</b> бюрократия кадров  <b>Модель успешно функционирующей организации:</b>  <b>"СЕМЬЯ"</b></p>
<p><b>III</b>  <i>Малая "дистанция власти"</i>  <i>Высокий уровень "избегания неопределенности"</i>  <b>Страны:</b>          Германия, Австрия, Финляндия, Израиль  <b>Тип организации:</b> бюрократия деловых процессов  <b>Модель успешно функционирующей организации:</b>  <b>"ХОРОШО СМАЗАННАЯ МАШИНА"</b></p>	<p><b>IV</b>  <i>Большая "дистанция власти"</i>  <i>Высокий уровень "избегания неопределенности"</i>  <b>Страны:</b>          латинские, средиземноморские, исламские,          Япония,          некоторые азиатские  <b>Тип организации:</b> полная бюрократия  <b>Модель успешно функционирующей организации:</b>  <b>"ПИРАМИДА"</b></p>

**Ф. Тромпенаарс**

**Ч.Хампден–Тернер**



# Измерения культур

## Ф. Тромпенаарса и Ч.Хампден–Тернера:

### 1. Взаимоотношения с другими людьми

- Универсализм – партикуляризм (universalism vs. particularism) (правила – связи).
- Коллективизм – индивидуализм (individualism vs. collectivism) (группа – индивид).
- Нейтральность-эмоциональность/аффективность (emotional vs. neutral) (диапазон явно выражаемых чувств),
- Конкретность/специфичность – диффузность (specific vs. diffuse) (степень вовлечения),
- Достижение – аскрипция/происхождение (achievement vs. ascription) (как определяют статус человека).

### 2. Отношение ко времени

Краткосрочная–долгосрочная временная ориентация (long term orientation vs. short term orientation)

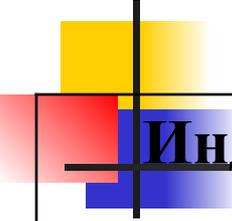
### 3. Отношение к природе и окружающему миру

Внутренний–внешний контроль окружающей среды (internal vs. external control)

# Определение различий

<del>Универсалистская культура</del>	<del>Партикуляристская культура</del>
В центре внимания больше правила, чем человеческие отношения	В центре внимания больше человеческие отношения, чем правила
Контракты составляются в любом случае	В контракты с готовностью вносятся изменения
Заслуживающий доверия человек – тот, кто держит слово или соблюдает контракт	Заслуживающий доверия человек – тот, кто признает право сторон на изменение контракта
Правда или реальное положение вещей – это то, о чем договорились стороны	Реальное положение вещей является относительным и зависит от обстоятельств
Сделка есть сделка	Отношения могут меняться

# Определение различий



<b>Индивидуалистическая культура</b>	<b>Коллективистская культура</b>
Часто используется местоимение «Я»	Часто используется местоимение «Мы»
Решение принимается представителем на месте	Принятие решения согласуется представителем с головной организацией
В идеале люди добиваются достижения цели в одиночку и несут персональную ответственность	В идеале люди добиваются достижения цели сообща, ответственность за ошибку является коллективной
На отдых ездят парами или в одиночку	На отдых ездят организованными группами или с многочисленными родственниками

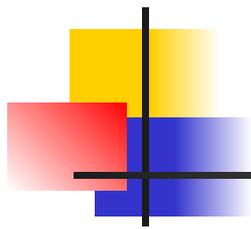
# Определение различий

<b>Нейтральная культура</b>	<b>Эмоциональная/аффективная культура</b>
<del>Не</del> выражают свои мысли или эмоции явным образом	Выражают мысли и эмоции при помощи вербальных и невербальных средств
Из видимых признаков – напряженное выражение лица и изменение осанки	Открытость и экспрессивность позволяют снимать эмоциональное напряжение
Эмоции, накапливаемые внутри, со временем находят выход	Взрыв эмоций происходит легко и органично
В других ценят уравновешенность и контроль	В других ценят темперамент и живость
Физический контакт, жестикуляция и красноречивое выражение лица часто являются табу	Физический контакт, жестикуляция и красноречивое выражение лица – обычные явления
Во время публичных выступлений речь обычно монотонная	Речь стремительна и богата эмоциями

# Определение различий

<b>Конкретная/специфичная культура</b>	<b>Диффузная культура</b>
Прямота, деловой подход, целесообразность превыше всего	Обходные пути; часто кажется, что подход к делу не имеет четкой цели
Точность, определенность и прозрачность	Обход щекотливых мест, тактичность, двусмысленность, даже неясность
Принципы и моральные соображения, не относящиеся к «делу», игнорируются	Подход с позиций ситуационной морали: имеет большое значение то, каков человек и какова ситуация

# Сочетание эмоций и участия



## Нейтральное

### **ОДОБРЕНИЕ / НЕОДОБРЕНИЕ**

(по конкретным поводам)  
США (Восточное побережье),  
Скандинавия, Северная Европа

### **Конкретное/специфичное**

### **ВЗАМОПОНИМАНИЕ / ОСКОРБЛЕНИЕ**

США (Западное побережье),  
Франция, Ирландия,  
Великобритания, Нов.Зеландия,  
Израиль

### **ГЛУБОКОЕ УВАЖЕНИЕ, ПОЧИТАНИЕ / НЕУВАЖЕНИЕ**

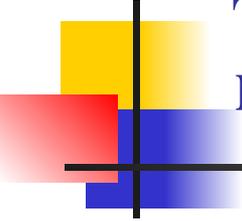
Япония, Юго-Восточная Азия,  
Восточная Африка, Канада,  
Германия

### **Диффузное**

### **ЛЮБОВЬ / НЕНАВИСТЬ**

Арабские страны, Латинская  
Америка,  
Южная и Восточная Европа

## Эмоциональное



# **Достижение – аскрипция/происхождение (то, как определяют статус человека)**

---

**Достигнутый статус – на основании заслуг человека**

**Приписанный (аскриптивный) – КЕМ является человек**

**Основания аскрипции:**

**Возраст**

**Пол**

**Связи в обществе**

**Образование**

**Профессия**

# Определение различий

<b>Культура, ориентированная на достижение</b>	<b>Аскриптивная культура</b>
Используйте звания только тогда, когда это отвечает квалификации, с которой вы приступаете к выполнению задачи	Часто используйте титулы и звания, особенно если они подчеркивают ваш статус в организации
Уважение к старшему в иерархии сотруднику основывается на том, насколько эффективно он исполняет свою работу и насколько его квалификация адекватна выполняемой работе	Уважение к старшему в иерархии сотруднику воспринимается как показатель вашей лояльности по отношению к организации и ее миссии
Менеджеры высокого ранга могут быть разного возраста; далеко не всегда это мужчины; обычно они имеют богатый опыт работ	Большинство старших менеджеров – мужчины среднего возраста, имеющие соответствующую квалификацию

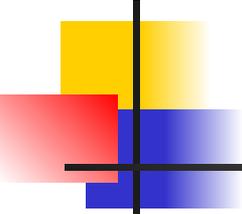
# Как мы распоряжаемся временем?

- Концепция времени на Западе и на Востоке (линейное и циклическое время)
- Ориентация на прошлое, настоящее и будущее (Клакхон и Стродтбек)
- Монохронное (последовательное) и полихронное(синхронное) время (Э. Холл)

# Определение ориентации во времени

Люди, придерживающиеся традиций культуры последовательной	Люди, придерживающиеся традиций синхронной культуры
1. Одно дело за раз	1. Более чем одно дело за раз
2. Время имеет границы и поддается измерению	2. Время не имеет границ
3. Время встречи соблюдается строго, график составляется заблаговременно и опоздания считаются недопустимыми	3. Время, на которое назначена встреча, соблюдается приблизительно, и людям с положением всегда «дают время».
4. Межличностные отношения в общем случае второстепенны по отношению к графику	3. График в общем случае второстепенен по отношению к межличностным связям
5. Предпочитают следовать исходному плану	5. Предпочитают следовать туда, куда приведут отношения

# Дилемма: внешний контроль – внутренний контроль



---

Сделайте свой выбор из этих утверждений

- 1. Необходимо контролировать природные силы (например, погоду, генотип животных и растений и т.д.).*
- 2. Природа должна следовать своим путем развития, а людям остается принимать все, как есть, и делать в этих условиях то, что от нас зависит.*

# Полярные культуры по измерению внешний – внутренний контроль

	% внешний контроль
Египет	9
Япония	19
Швеция	21
Китай	22
<b>Россия</b>	<b>28</b>
Дания	45
Франция	46
Испания	50
Куба	56
Румыния	68

# КЛАССИФИКАЦИЯ КУЛЬТУР

(по Р.Льюису)



- 1) моноактивные, ориентированные на задачу (task-oriented), четко планирующие деятельность;
- 2) полиактивные, ориентированные на людей (people-oriented), словоохотливые и общительные;
- 3) реактивные, интровертивные, ориентированные на сохранение уважения (respect-oriented listeners).

Итальянцам кажется, что немцы чопорны и живут по часам;

немцам итальянцы представляются беспорядочно жестикулирующими; японцы наблюдают и спокойно учатся у тех и других

# Шкала линейной активности и полиактивности

№п/п	НАРОДЫ
1.	Немцы, швейцарцы
2.	Американцы ( <i>WASP— Wiite Anglo-Saxon Protestants</i> — белые англосаксы-протестанты.
3.	Скандинавы, австрийцы
4.	Британцы, канадцы, новозеландцы
5.	Австралийцы, южноафриканцы
6.	Японцы
7.	Датчане, бельгийцы
8.	Американские субкультуры (например, евреи, итальянцы, поляки)
9.	Французы, бельгийцы (валлоны)
10.	Чехи, словаки, хорваты, венгры
11.	Жители Северной Италии (Милан, Турин, Генуя)
12.	Чилийцы
13.	Русские, другие славяне
14.	Португальцы
15.	Полинезийцы
16.	Испанцы, итальянцы-южане, средиземноморские народы
17.	Индийцы, пакистанцы и т. д.
18.	Латиноамериканцы, арабы, африканцы

# Характерные черты народов разных культур

МОНОАКТИВНЫЕ	ПОЛИАКТИВНЫЕ	РЕАКТИВНЫЕ
Интроверт	Экстраверт	Интроверт
Терпеливый	Нетерпеливый	Терпеливый
Ровный	Словоохотливый	Молчаливый
Занят своими делами	Любопытный	Почтительный
Любит уединение	Общительный	Хороший слушатель
Систематически планирует будущее	Планирует только в общих чертах	Сверяет с общими принципами
В данное время делает только одно дело	Делает одновременно несколько дел	Реагирует по ситуации
Работает в фиксированное время	Работает в любое время	Гибкий график
Пунктуальный	Непунктуальный	Пунктуальный
Подчиняется графикам и расписаниям	График непредсказуем	Подстраивается под график партнера
Разбивает проекты на этапы	Дает проектам "накладываться" друг на друга	Рассматривает картину в целом
Строго придерживается плана	Меняет планы	Вносит легкие коррективы
Строго придерживается фактов	Подгоняет факты	Утверждения носят характер обещаний
Черпает информацию из статистики, справочников, баз данных	Получает информацию из первых рук (устно)	Пользуется и тем и другим
Ориентирован на работу	Ориентирован на людей	Ориентирован на людей
Бесстрастен	Эмоционален	Ненавязчиво заботлив

МОНОАКТИВНЫЕ	ПОЛИАКТИВНЫЕ	РЕАКТИВНЫЕ
Работает внутри отдела	Занимается делами всех отделов	Занимается всеми вопросами
Следует установленной процедуре	Использует связи	Непроницаемый, невозмутимый
Неохотно принимает покровительство	Ищет протекцию	Бережет репутацию другого
Поручает компетентным коллегам	Поручает родственникам	Поручает надежным людям
Завершает цепь действий	Завершает межличностное взаимодействие	Реагирует на действия партнера
Любит твердо установленную повестку дня	Связывает все со всем	Внимателен к происходящему
Говорит коротко по телефону	Разговаривает часами	Умело обобщает
Делает записи на память	Делает пометки редко	Планирует медленно
Уважает официальность	Выискивает ключевую фигуру	Сверхчестный
Не любит терять лицо	Всегда готов извиниться	Не может потерять лицо
В споре опирается на логику	В споре эмоционален	Избегает конфронтации
Сдержанная жестикуляция и мимика	Несдерживаемая жестикуляция и мимика	Едва уловимая жестикуляция и мимика
Редко перебивает	Часто перебивает	Не перебивает
Разграничивает социальное и профессиональное	Смешивает социальное и профессиональное	Соединяет социальное и профессиональное

# Моноактивные и полиактивные культуры

- **Моноактивные народы** (шведы, швейцарцы, датчане, немцы) делают в данный промежуток времени одно дело, полностью сосредотачиваются на нем и выполняют по заранее составленному графику. Такие люди полагают, что при такой организации труда они смогут действовать более эффективно и успеют сделать больше.
- **Полиактивные люди** уверены, что наиболее продуктивен именно их способ действий. Полиактивных людей не очень заботят расписания и пунктуальность. Представители полиактивных культур очень легко перестраиваются. Они считают, что реальность важнее, чем распорядок, устанавливаемый человеком. Полиактивные люди не любят обрывать беседу на полуслове. Для них завершить межличностное взаимодействие — наилучшая форма инвестирования времени.
- Когда люди, принадлежащие к моноактивной культуре, работают вместе с людьми культуры полиактивной, они испытывают взаимное раздражение. До тех пор пока одна сторона не приспособится к другой — а это удается редко, — будут возникать постоянные конфликты.

# Реактивные (слушающие) культуры

- Представители данных культур редко инициируют действия или дискуссии, предпочитая сначала выслушать и выяснить позицию других, затем откликнуться на нее и сформулировать свою собственную.
- К реактивным культурам следует отнести Японию, Китай, Тайвань, Сингапур, Корею, Турцию и Финляндию.
- Народы реактивных культур слушают, прежде чем взяться за что-либо. Они лучшие в мире слушатели, поскольку концентрируются на том, что им говорят, не позволяя своим мыслям отклоняться в сторону (что трудно для латиноамериканцев), и практически никогда не прерывают говорящего, пока продолжается рассуждение, речь или презентация. Выслушав, они не торопятся с ответом. Приличествующий период молчания после того, как говорящий остановится, демонстрирует уважение к весомости замечаний, которые должны быть рассмотрены неспешно и с должным вниманием.
- Даже когда представители реактивной культуры приступают к ответу, они вряд ли сразу выскажут определенное мнение. Более вероятной тактикой будет постановка вопросов в отношении сказанного с целью прояснить намерения и ожидания говорящего.

## При встрече с реактивной культурой следует:

- • внимательно слушать;
  - • понимать намерение собеседника;
  - • некоторое время хранить молчание, чтобы оценить значение сказанного;
  - • затем задавать уточняющие вопросы;
  - • конструктивно реагировать;
  - • поддерживать определенную степень непроницаемости;
  - • уметь приспосабливаться к сильным сторонам и достижениям партнера;
  - • улучшать их;
  - • совершенствовать;
  - • доводить до совершенства, если можно.
- 
- Реактивные люди имеют большой запас энергии. Они экономны в движениях и усилиях. Тем не менее они всегда создают впечатление потенциально сильных. Они редко агрессивны и не стремятся к лидерству (в случае Японии это несколько удивляет, принимая во внимание ее мощь).
  - Франция, Великобритания и США, с другой стороны, без колебаний брали на себя мировое лидерство в периоды своего экономического или военного превосходства.

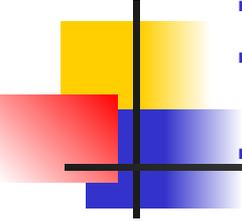
# Страны реактивных (слушающих) культур

№ п/п	СТРАНЫ	Выраженные реактивные
1.	Япония	реактивные
2.	Китай	
3.	Тайвань	
4.	Сингапур, Гонконг*	
5.	Финляндия *	
6.	Корея	
7.	Турция **	
8.	Вьетнам, Камбоджа, Лаос **	
9.	Малайзия, Индонезия **	
10.	Острова Тихого океана (Фиджи, Тонга и др.)**	
11.	Швеция*	Эпизодически реактивные
12.	Великобритания *	

\* В реакции заметны моноактивные тенденции.

\*\* В реакции заметны полиактивные тенденции.

# Литература

- 
- 1. Арутюнян Ю.В., Дробижина Л.М., Сусоколов А.А. Этносоциология. – М., 1998
  - 2. Берри Д., Пуртинга А., Сигалл М., Дасен П. Кросс-культурная психология . Исследования и применение /Пер с англ. Харьков: Гуманитарный центра, 2007. 560 с.
  - 3. Грушевицкая Т.Г., Попков В.Д., Садохин А.П. Основы межкультурной коммуникации: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 352 с.
  - 4. Гумилев Л.Н. Этносфера: История людей и история природы. – М, 1993.
  - 5. Кочетков В.В. Психология межкультурных различий. – М.: ПЕР СЭ, 2002. – 416 с.
  - 6. Крысько В.Г. Этнопсихология и межнациональные отношения. Курс лекций. – М.: Изд-во «Экзамен», 2002. – 448 с.
  - 7. Лебедева Н.М. Этническая и кросс-культурная психология – М., 2013. 312 с.
  - 8. Лебедева Н.М., Татарко А.Н. Культура как фактор общественного прогресса. М., 2009. 408 с.
  - 9. Мацумото Д. Психология и культура. – СПб: Прайм ЕВРОЗНАК, 2002. – 416 с.
  - 10. Платонов Ю.П. Этническая психология. – СПб.: «Речь», 2001. – 320с.
  - 11. Садохин А.П. Этнология: Учебник. – М.: Гардарики, 2000. – 256 с.
  - 12. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология. – М., 2006
  - 13. Тавадов Г.Т. Этнология: Словарь-справочник. – М., 1998
  - 14. Холл Э. Как понять иностранца без слов. – М., 1995
  - 15. Этническая психология и общество. – М., 1997