

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В РАМКАХ ЭТНОМЕТРИЧЕСКОГО ПОДХОДА*

Е.М. Гудзенко

Кафедра социологии
Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Макля, 10/2, Москва, Россия, 117198

Рассмотрены существующие направления исследований национальных особенностей и кросс-культурных различий в рамках этнометрического подхода. Анализируется концепция измерений культуры социолога Г. Хофстеда, а также методика изучения кросскультурных взаимодействий и типологии организационной культуры Ф. Тромпенаарса. Отдельно рассматривается международный проект World Values Survey, посвященный изучению культурных особенностей различных стран.

Ключевые слова: этнометрия, кросскультурные исследования, организационная культура, межкультурное взаимодействие, изучение ценностей.

В настоящее время организационная культура рассматривается как система ценностей и убеждений, формирующая основу практик управления организации и организационного поведения. Исследования, проведенные во многих преуспевающих зарубежных компаниях [1. С. 78—84], подтвердили, что самым важным конкурентным преимуществом, наиболее мощным фактором, который все они выделяют как ключевую составляющую своего успеха, является культура их организаций. Успех этих компаний определяется скорее ценностями компаний, чем отношением к рыночным силам и завоеванию позиций в конкурентной борьбе, «скорее заботой о понимании ситуации, чем проблемами ресурсного преимущества» [4. С. 128].

В России процесс перехода от социализма к капитализму актуализировал проблематику организационной культуры, сформировавшейся на высшей стадии рыночного индустриального общества и адаптации ее к новым российским достиже-

* Статья подготовлена в рамках проекта «Межкультурное взаимодействие в полиэтнической молодежной среде: ценности, факторы, механизмы (социологический подход)» по Государственному контракту № 14.740.11.0792 (ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009—2013 годы).

ниям. Культура становится атрибутом современной организации и выполняет такие социокультурные задачи, как [4. С. 132—133]:

— формирование морально-этических ценностей организации, побуждающих интеллектуальный и духовный потенциал человеческих ресурсов на эффективную реализацию ее миссии и целей деятельности;

— упрочение связей (социальное партнерство работников с руководством организации), развитие чувства солидарности работников всех уровней на основе приверженности ценностям, нормам, традициям кооперативных организаций и повышение их ответственности за качество деятельности;

— организация работы и распоряжение человеческими ресурсами таким образом, чтобы деятельность организации обеспечивала высокую мобильность, обогащение, социальную защиту тех, кто в ней работает;

— создание фирменного стиля, направленного на повышение качества, укрепление имиджа организации, разработку мотивационных механизмов, способствующих росту степени удовлетворенности работников своим трудом и повышение социального вклада организаций потребительской кооперации в развитие общества;

— завоевание благожелательного отношения со стороны общественности, находящейся вне организации.

Так как сотрудники являются носителями индивидуальных ценностей, предпочтений и ожиданий, это не может не оказывать влияния на культуру организации в целом. Сегодня все большую популярность приобретает этнометрическое направление исследований, согласно которому национальная культура, доминирующая среди сотрудников организации, оказывает непосредственное влияние и на организационную культуру в целом.

Точкой отсчета исследований в данной области принято считать работу Г. Хофстеда *Cultures and Organizations*, послужившую ориентиром для других исследователей, которые перепроверяли полученные данные, дорабатывали и перерабатывали его изначальную методику. Г. Хофстед провел ряд масштабных исследований, направленных на изучение взаимодействия национальной и организационной культуры. Сделанные им выводы были основаны на обширном исследовании различий национальных культур, задействованных в работе подразделений корпорации IBM в 64 странах. Объектами последующих исследований стали студенты 23 стран, представители элиты 19 стран, пилоты коммерческих авиакомпаний из 23 стран, потребители товаров высокого качества из 15 стран и служащие гражданских организаций 14 стран. В ходе всех этих исследований были выявлены пять независимых измерений национальной культуры и разработано определение культуры. Хофстед определяет культуру следующим образом: «коллективная ментальная запрограммированность, часть предопределенности нашего восприятия мира, общая с другими представителями нашей нации, региона или группы и отличающая нас от представителей других наций, регионов и групп» [7]. Необходимо отличать организационную культуру от национальной. Национальная культура различает похожих людей, институты и организации в од-

ной стране. Организационная культура различает организации в одной и той же стране (одних и тех же странах). Культура проявляет себя (если рассматривать от поверхностных уровней до более глубоких) в символах, героях, ритуалах и ценностях. Проведенное исследование показало, что организационная культура в основном проявляет себя на уровне символов, героев и ритуалов, в целом называемых «практикой» или «деятельностью»; национальная культура проявляет себя на более глубоких уровнях, на уровне ценностей. Как следствие, пять измерений национальной культуры, выделенных в ходе исследования и основанных на ценностях, не подходят для сравнения организационной культуры различных организаций в рамках одной страны. В этом случае требуется более детальное изучение всех особенностей функционирования организации. Изучение национальных культур больше относится к области антропологии, а изучение организационной культуры — к области социологии.

Сущность выделенных параметров определяется историческим и экономическим развитием общества. Несомненно, каждый из них в отдельности и раньше изучался социальными учеными, однако Хофстед первым составил из них пятимерную модель измерения различий между национальными культурами, введя балльную шкалу для каждого из параметров, что позволило дать каждой из изучаемых стран характеристику, выраженную количественно. Следует отметить два важных момента, касающихся данной этнометрической модели. Во-первых, полученные индексы отражают не реальную картину, а только восприятие людьми тех или иных аспектов трудовой жизни в компании, их представления о желаемом положении дел. В результате опроса были получены «идеальные типы», соответствующие культурным установкам, которые при этом могут довольно сильно расходиться с реальностью. Во-вторых, значения индекса могут изменяться в зависимости от стратификационных и социально-профессиональных признаков — они зависят от пола, возраста, профессии респондентов, а также от должности, занимаемой ими в организации.

Как уже было сказано выше, Хофстед выделяет пять «измерений», отличающих одну культуру от другой.

1. **Дистанция власти.** Члены организаций или институтов, обладающие меньшей долей власти, считают и принимают как должное, что доступ к власти распределяется неравномерно. Культурное измерение «дистанция власти» влияет на степень централизации власти и стиль руководства (автократический/коллегиальный). Был сделан вывод о том, что для всех бедных стран характерны большая дистанция власти и коллективизм. Власть и неравенство, конечно, представляют собой крайние фундаментальные позиции любого общества, и любой человек, имеющий опыт общения с культурами других стран, будет убежден, что «все общества неравны, но некоторые более неравные, чем другие». Данные исследований показывают, что наибольшая дистанция власти характерна для стран Латинской Америки, Африки и Азии и менее для стран Западной Европы.

2. **Индивидуализм против коллективизма** — данное измерение характеризует степень интеграции индивида в те или иные группы. Со стороны индивидуа-

лизма представлены общества, связи между членами которых слабы либо утеряны вовсе: от каждого индивида ожидается, что он будет в состоянии жить без какой-либо поддержки со стороны общества. Со стороны коллективизма находятся общества, в которых индивиды от рождения связаны плотными узами с группами, выходящими за рамки ближайших родственников, которые защищают их в обмен на неприкосновенную преданность. В этом значении слово «коллективизм» не имеет никакого политического смысла: оно относится исключительно к группе, а не к отдельному государству. Крайние поля этого измерения достаточно фундаментальны и относятся к любому обществу. Индивидуализм доминирует в развитых странах Западной Европы, в то время как коллективизм доминирует в менее развитых странах Восточной Европы. Важнейшее научное открытие Хофстеда заключалось в том, что так называемый рейтинг индивидуализма в стране статистически коррелирует с уровнем благосостояния населения в этой стране. Это означало, что богатые страны, согласно Хофстеду, богаты потому, что имеют индивидуалистическую культуру.

3. *Мужественность и, как противоположность, женственность.* Распределение гендерных ролей также является фундаментальным для любого общества. В «мужественных» обществах доминируют социальные ценности, традиционно характерные для мужчин, причем они определяют даже образ мышления женщин. Важное место в этой системе ценностей занимают результативность, стремление к осязаемым результатам, зарабатывание денег. В «женственных» обществах как для мужчин, так и для женщин доминирующими являются ценности, традиционно ассоциируемые с женскими ролями: скромность, приоритет человеческих взаимоотношений по сравнению с деньгами, помощь другим, особенно слабым, больным, неимущим. В этих обществах симпатии, как правило, отдаются неудачнику. Женщины в странах, где преобладает женственный тип, имеют такие же скромные и нерискованные ценности, как и мужчины. В странах с мужественным типом преобладают агрессивные и конкурирующие ценности — в таких странах наблюдается пробел между мужскими и женскими ценностями. Мужественность больше наблюдается в Японии и некоторых европейских странах, таких как Германия, Австрия и Швейцария, сдержанность оказалась ярко выраженной чертой англоязычных стран; показатель сдержанности достаточно низкий в Скандинавских странах и в Голландии, а также в таких странах как Франция, Испания и Таиланд.

4. *Неприятие неопределенности* — данное измерение характеризует степень отношения в обществе к неопределенности и неоднозначным ситуациям; оно также показывает поиск человеком справедливости. Здесь можно определить, насколько культура данного общества готовит индивидов к нестандартным ситуациям. Нестандартные, незапланированные ситуации могут быть чем-то новым, неизвестным, не происходившим ранее, отличающимся от обыденного. Культуры, в которых есть стремление избежать неопределенности, стараются минимизировать возможность таких непредвиденных ситуаций путем введения жестких законов и правил, мер по безопасности и надежности, а также на философском

и религиозном уровне через веру в абсолютную Справедливость: «Существует высшая справедливость, и у нас она есть». Люди в обществах, где есть стремление избежать неопределенности, более эмоциональны, их поступки мотивированы внутренними нервными порывами. Противоположный тип — общества, принимающие неопределенность, — более толерантны к мнению других, в таких обществах наблюдается стремление иметь как можно меньшее количество законов, насколько это возможно. На уровне философии и религии члены таких обществ достаточно терпимы к другим культурам, поэтому другим культурам и религиям позволено существовать вместе с доминирующей. Люди таких культур более флегматичны и созерцательны, они не ждут от других людей проявления эмоций. Наибольший показатель избегания неопределенности показали страны Латинской Америки, Япония, Германия. Меньший уровень этого показателя в англоязычных странах, скандинавских странах и Китае.

5. Долгосрочная ориентация на будущее против краткосрочной ориентации. Это измерение было добавлено Хофстедом в результате проведенных им дальнейших исследований. Согласно проведенному исследованию менеджеры в одних странах, например в Японии, ориентированы на долгосрочное видение будущего и в соответствии с этим строят свой бизнес, в других странах бизнес строится на основе краткосрочного видения будущего. Пятое измерение показывает, что ценности, присущие краткосрочной ориентации — это экономичность и настойчивость. В обществах, где доминирует долгосрочная ориентация, ценят традиции, полное соблюдение социальных обязанностей. Как положительные, так и отрицательные стороны этого измерения могут быть найдены в учении Конфуция, философа, в наибольшей степени повлиявшем на становление китайской культуры. Однако это измерение может применяться к странам, не испытавшим влияние конфуцианства. Долгосрочная ориентация наиболее характерна в странах Восточной Азии, особенно в Китае, Гонконге, Тайване, Японии и Южной Корее.

Идея исследования кросскультурных изменений была продолжена Р. Инглхартом в рамках глобального проекта World Values Survey («Исследование мировых ценностей») [10]. Этот проект представляет собой международное исследование, направленное на изучение ценностей и убеждений представителей различных национальностей, а также на то, как эти ценности меняются со временем и какое влияние оказывают на политическую ситуацию в стране. В рамках данного проекта был выдвинута гипотеза о том, что экономические и промышленные изменения видоизменяют базовые ценности и мотивации людей в развитых обществах. Первое исследование было запущено в 1981 г. по инициативе Яна Керховса (Jan Kerkhofs) и Руд де Мур (Ruud de Moor) в рамках их деятельности в университете Тилбурга (Голландия). В этом же году к проекту присоединился социолог Роберт Ингельхард (Ronald Inglehart) из университета Мичигана (США).

Результаты первых исследований показали, что такие базовые ценности в обществах, как отношение к семье и браку, политической и экономической жизни, религии, претерпевают значительные изменения. Ценности молодого поколения разительно отличаются от доминирующих ценностей в старшем поколении, особенно в тех странах, где произошел значительный экономический рост. Для изуче-

ния этих изменений в ценностных представлениях и анализа причин была принята вторая волна исследований в 1990—1991 гг. Так как было сделано предположение о том, что данные изменения связаны с экономической ситуацией в стране, в список изучаемых стран были включены регионы с низким и высоким уровнем экономического роста. Третья волна исследования была проведена в 1995—1997 гг. в 55 странах, на этот раз большее внимание уделялось отношением в изучаемых обществах к демократии. Четвертая волна исследования была проведена в 1999—2001 гг. в 65 странах. Была поставлена цель охватить как можно больше стран Африки, а также стран исламского мира, которые были недостаточно представлены в предыдущих исследованиях. В связи с тем, что первоначально этот проект был инициирован в Европе, первые результаты носили несколько этноцентричный характер с недостаточным количеством данных из стран Африки и Южно-Восточной Азии. Для решения этой проблемы была проведена децентрализация структуры исследования путем привлечения ученых из различных стран. Это стало возможным благодаря современным технологиям, когда ученые получили доступ к информации обо всех изучаемых странах. Пятая волна исследования была проведена в 2005—2007 гг.

Инструментарий для каждого этапа исследования разрабатывается с учетом предложений от социологов со всего мира, окончательная версия анкеты выпускается на английском языке. С самого начала проекта каждая последующая его стадия включала в себя все большее количество участвующих стран. Проведенный анализ полученных данных каждого этапа показал, что определенные вопросы вызывают живой интерес у респондентов, при этом некоторые вопросы могут вовсе игнорироваться. Все это учитывается при разработке инструментария для следующего этапа проекта. Затем анкета переводится на языки тех стран, где проводится исследование. Зачастую на предварительном этапе исследования сначала проводится тестирование переведенной анкеты для выявления вопросов, трудных для восприятия. В выборочную совокупность попадают все жители изучаемой страны старше 18 лет. Минимальный размер выборки 1000 человек. Метод, используемый для сбора информации, — личное или телефонное интервью. Полученные данные анализируются и предоставляются на международных конференциях и в совместных публикациях.

В рамках данного проекта в разное время изучались такие проблемы, как степень толерантности к иностранцам и национальным меньшинствам, гендерное равенство, роль религии и изменяющийся уровень религиозности в стране, влияние глобализации, различные взгляды на вопросы семьи, труда, окружающей среды, политики, культуры и др.

Полученные в ходе глобального исследования данные позволили выделить два главных измерения в культурных различиях.

1. **Традиционные ценности против рациональных ценностей.** Традиционные ценности придают особое значение религии, связям между родителями и детьми, признанию авторитета старших. Люди, обладающие традиционными ценностями, отрицают разводы, аборт, эвтаназию и самоубийство. Такие общества, как

правило, обладают высоким уровнем национальной гордости, а также национализма. Напротив, общества, где преобладают рациональные ценности, придают меньшее значение религии, авторитету семьи. Все явления, отрицаемые в традиционных обществах, здесь относительно приемлемы. Анализ полученных данных показал тенденцию к сдвигу от традиционных ценностей к рациональным.

2. Устойчивые ценности против ценностей самовыражения. В обществах с устойчивыми ценностями наблюдается этноцентризм и низкий уровень толерантности при стремлении к политической и экономической стабильности. В обществах с преобладающими ценностями самовыражения большое значение уделяется защите окружающей среды, толерантности к иностранцам, представителям сексуальных меньшинств, а также растущее желание участвовать в политической и экономической жизни страны.

Примеры стран с различными ценностями приведены на карте (рисунок), составленной Р. Инглхартом и К. Вельцером (Ronald Inglehart, Christian Welzel):

— страны с высокими показателями традиционных и устойчивых ценностей — Зимбабве, Марокко, Иордания, Бангладеш;

— страны с высоким показателем традиционных ценностей и ценностей самовыражения — США, большинство стран Латинской Америки, Ирландия;

— страны с высокими показателями рациональных и устойчивых ценностей — Россия, Украина, Эстония;

— страны с высоким показателем рациональных ценностей и ценностей самовыражения — Швеция, Норвегия, Япония, Голландия.

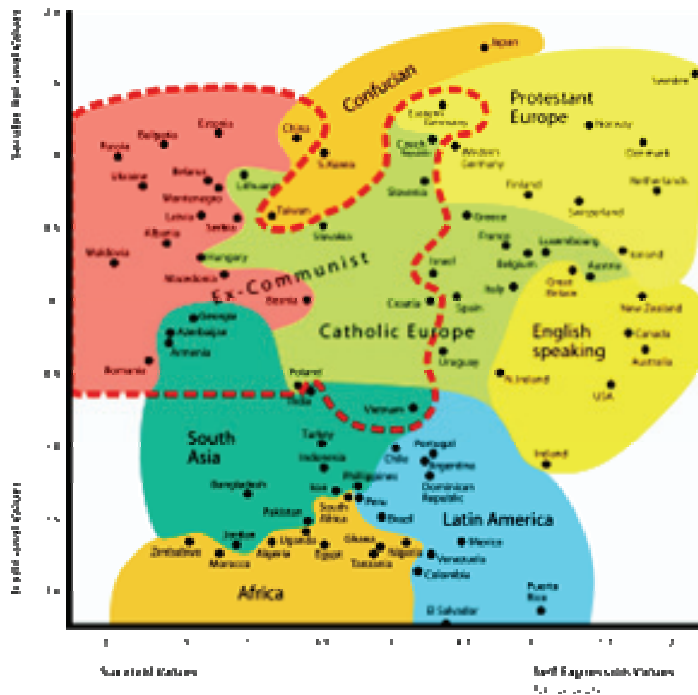


Рис. Карта ценностей различных культур, созданная Р. Инглхартом и К. Вельцером в рамках проекта World Values Survey

Еще одно направление исследований в области измерения кросскультурных различий было предложено Ф. Тромпенаарсом. Будучи практикующим консультантом в области изучения кросскультурных взаимоотношений, Ф. Тромпенаарс в течение десяти лет проводил исследование в 28 странах мира, где менеджерам было разослано свыше 15 тыс. анкет. В каждой стране было получено по крайней мере 500 анкет, которые могли быть использованы для анализа. Это послужило эмпирической базой исследования. Теоретически он основывался на концепции ценностных ориентаций и ориентациях на отношения, описанных Т. Парсонсом.

Культура, по Тромпенаарсу, — это «набор ценностей и норм, которые используются людьми для выживания в чужой для них среде. Культура включает в себя значения, обозначения вещей, действий и поведения» [8. С. 87]. Поэтому при исследовании кросскультурных взаимоотношений в организации следует в первую очередь учитывать контекст определенной организационной культуры, так как «организационная культура формируется не только под воздействием технологий и рынков, она зависит и от культурных предпочтений лидеров и работников» [9. С. 152]. Также автор отмечает, что «международные компании имеют филиалы в Европе, Азии, Латинской Америке и на Ближнем Востоке, но их нельзя было бы определить как части одной компании, если убрать логотип и системы отчетности. Часто они фундаментально различаются логикой своих структур и смыслом, который они придают совместной деятельности» [9. С. 153].

В соавторстве с Ч. Хэмпден-Тернером (Charles Hampden-Turner) была разработана концепция измерения культуры в виде семи шкал, в основу которой положены кросскультурные различия. Предложенная авторами модель носит прикладной характер, так как на основе предложенных шкал предполагается выстраивать международные отношения в рамках глобальной деловой сферы.

Первые пять шкал являются ключевыми и в данной концепции описывают человеческие взаимоотношения [5].

1. **Универсализм — партикуляризм (или специализация).** Критерии данного измерения определяются вопросом: что важнее для данной культуры — соблюдение установленных правил (универсализм) или взаимоотношения (партикуляризм)? В культурах универсализма люди разделяют убеждение, что общие правила, уставы, ценности доминируют над личными взаимоотношениями, в частности над потребностями и нуждами друзей. Напротив, в культурах партикуляризма культура рассматривается прежде всего как основа для личных взаимоотношений. Здесь также существуют правила, но они лишь задают общее направление отношения людей друг к другу.

2. **Индивидуализм — коллективизм.** Критерии данного измерения определяются вопросом: функционируем ли мы как группа или как отдельные индивиды, т.е. рассматривают ли себя носители данной культуры как члены одной группы или же больше как индивиды? Ясно, что в культурах с высоким индексом индивидуализма коллектив имеет второстепенное значение по отношению к конкретному индивиду. А это подразумевает, что удовлетворение личных потребностей и благополучие индивида стоит выше нужд коллектива, следовательно, «каждый сам

за себя». Напротив, в культурах с высоким индексом коллективизма интересы группы выдвигаются на первый план, поэтому каждый член коллектива обязан соотносить свои личные интересы с общественными, что влечет за собой и удовлетворение нужд каждого отдельного индивида.

3. **Конкретность — разбросанность.** Критерии данного измерения определяются вопросом: насколько мы должны быть вовлечены? Иначе говоря, данное измерение характеризуется отношением индивидов к возложенным на них обязанностям. В культурах с высокой степенью конкретности индивиды в первую очередь анализируют элементы по отдельности, а потом соотносят их вместе, таким образом, «целое — это сумма всех частей». В таких культурах обязанности каждого индивида четко определены: конкретный человек выполняет закрепленную за ним функцию. Культуры, ориентированные на разбросанность, рассматривают индивидуальные элементы, исходя из их роли в целом. Все элементы взаимосвязаны друг с другом, при этом взаимоотношения между элементами играют более важную роль, чем элементы сами по себе.

4. **Нейтральность — эмоциональность.** Критерии данного измерения определяются вопросом: должны ли мы демонстрировать свои эмоции? В «эмоциональных» культурах люди выражают свои эмоции, и считается необязательным скрывать свои чувства. Однако в «нейтральных» культурах не принято открыто выражать свои эмоции. При этом сдержанность представителей «нейтральных» культур не является свидетельством скуки или незаинтересованности. Напротив, это может говорить о сосредоточенности на деле. С другой стороны, представители «нейтральных» культур должны адекватно реагировать на открытость и эмоциональность, в то же время не переоценивая значения сильного проявления чувств.

5. **Достигнутый статус — предписанный статус.** Критерии данного измерения определяются вопросом: нужно ли нам самим стремиться получить статус или он дается нам? В культурах с высоким индексом достигнутого статуса статус приобретается соответственно достижениям человека. Достигнутый статус должен быть подтвержден не один раз. В культурах с предписанным статусом он присваивается при рождении, достижении определенного возраста или финансового благополучия. В данном случае статус не основан на достижениях человека, а присваивается человеку в течение его жизни.

Позже были добавлены еще два измерения культуры.

6. **Внутренний контроль — внешний контроль.** Критерии данного измерения определяются вопросом: контролируем ли мы сами окружающее нас? Исходными пунктами данного измерения считаются два положения: 1) индивиды считают, что окружающая среда поддается контролю; 2) окружающая среда не поддается контролю, а напротив, сама выступает как контролирующий субъект. В культурах с внутренним контролем окружающая среда, природа может быть предметом контроля при выработке соответствующих механизмов. В культурах с внешним контролем люди рассматривают себя как часть природы, главная цель — жить в гармонии с окружающей средой, таким образом адаптируясь к изменениям в ней, а не наоборот.

7. *Последовательное время — синхронное время.* Критерии данного изменения определяются вопросом: выполняем ли мы задания последовательно или одновременно? Каждая культура вырабатывает свое собственное отношение к времени. И здесь можно выделить два типа культур: 1) культуры с последовательным отношением к времени: прошлое, настоящее и будущее; в таких культурах люди выстраивают время последовательно и сообразно этому представлению ведутся дела, т.е. поочередно; 2) культуры с синхронным отношением к времени, когда время рассматривается как нечто, чем можно управлять, поэтому несколько заданий можно выполнять одновременно. Также в данном измерении были выделены еще три индекса:

— ориентация на прошлое: в таких культурах будущее видится как повторение того, что уже было совершено в прошлом. В данном случае опыт предшествующих поколений ценится превыше всего;

— ориентация на настоящее: такие культуры не уделяют большого внимания опыту прошлого или результатам в будущем. Напротив, индивиды ориентированы на повседневные заботы;

— ориентация на будущее: такие культуры ориентированы только на будущие результаты и не рассматривают опыт прошлого как нечто существенное. Здесь основная деятельность связана с планированием.

Сочетания различных параметров в организации образуют определенный вид организационной культуры, каждый из которых может быть описан следующим образом:

— культура с высокой степенью централизации, так называемая «семья»;

— культура с высокой степенью централизации и формализации, так называемая «Эйфелева башня», которая, по сути, соответствует иерархической структуре управления организацией;

— культура вида «инкубатор», с высокой степенью формализации, в которой доминирует ориентация на достижение конкретно поставленной в данный момент цели;

— культура с низкой степенью централизации и формализации, так называемая «самонаводящаяся ракета» — соответствует проектной структуре организации.

Таким образом, ориентируясь на данные измерения культур, можно выстроить определенную модель управления в транснациональной организации или при работе с международными проектами, так как осознание мотивов поведения работников может сократить число недопониманий в коллективе и потенциальных конфликтов. Также данная модель способствует более глубокому изучению рынка сбыта одних и тех же товаров и услуг в разных регионах. При этом очевидно, что одни показатели у Тромпенаарса близки к измерениям культуры Хофстеда (например «индивидуализм — коллективизм»), а другие вполне самобытны.

Необходимо отметить, что «большинство исследователей, работающих в кросс-культурной парадигме, признает необходимость максимальной осторожности при применении универсальной шкалы ценностей к поведению людей и советуют в каждом случае исходить из конкретной ситуации, не полагаясь полностью на пред-

ложенные классификации национальных культур» [2]. Тем не менее на сегодняшний день данное направление социальных исследований чрезвычайно востребовано, что обусловлено расширением сферы деятельности международных организаций и необходимостью в систематизации знаний о культурном многообразии, более вдумчивой оценки и адекватной интерпретации.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Камерон К.С., Куинн Р.И.* Диагностика и изменение организационной культуры. — СПб.: Питер, 2001.
- [2] *Латова Н.В.* Этнометрические измерения: теория и практика // Социология: методология, методы, математические модели. — 2003. — № 17.
- [3] *Наумов А.И.* Хофстидово измерение России: влияние национальной культуры на управление бизнесом // Менеджмент. — 1996. — № 3. — С. 70—103.
- [4] *Теплова Л.Е.* Необходимость разработки концепции развития организационной культуры потребительской кооперации // Экономический вестник Ростовского государственного университета. — 2005. — Т. 3. — № 1. — С. 128—135.
- [5] *Hampden-Turner C., Trompenaars F.* Managing people across cultures. — Capstone. United States, 2004.
- [6] *Hofstede G.* Cultural constraints in management theories // Academy of Management Executive. — 1993. — N 7 (1). — P. 81—94.
- [7] *Hofstede G.* Cultures and organizations. — URL: <http://feweb.uvt.nl/center/hofstede/page3.htm>, <http://feweb.uvt.nl/center/hofstede/page4.htm>
- [8] *Trompenaars F.* Did the pedestrian die? — Capstone Publishing, 2003.
- [9] *Trompenaars F.* Riding the waves of culture: understanding diversity in global business. — Burr Bridge, Il & New York, NY: IRWIN, 1994.
- [10] World Values Survey website. — URL: <http://www.wvsevssdb.com/wvs/WVSDocs.jsp>

A STUDY OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE CONTEXT OF THE ETHNOMETRIC APPROACH

E.M. Gudzenko

Sociology Chair

Peoples' Friendship University of Russia

Miklukho-Maklaya str., 10/2, Moscow, Russia, 117198

The article describes the current areas of research in the field of national particular features and cross-cultural distinctions in the framework of the ethnometric approach. The author analyzes the following conceptions: G. Hofstede's cultural dimensions theory, F. Trompenaars' method of studying the cross-cultural interaction and types of organizational culture. Special attention is given to the World Values Survey project initiated by R. Inglehart and devoted to studying cultural particular features in different countries.

Key words: ethnometrics, cross-cultural research, organizational culture, intercultural interaction, world values study.