

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РЕФОРМЫ КАК ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ДЕЛОВЫХ КУЛЬТУР

А. В. Козлович

Белорусский государственный университет,
экономический факультет,
ул. Карла Маркса, 31, 220050, Минск, Республика Беларусь
e-mail: Kozlovich-2012@tut.by

Статья посвящена влиянию национальных особенностей на проведение экономических реформ в постсоветских государствах. Культурная национальная специфика проявляется в деловых культурах. Успех экономических реформ во многом зависит от умения учитывать культурные особенности и деловые культуры, характерные для государств.

Ключевые слова: деловая культура, экономические реформы, национально-культурные особенности, этнокультурные стереотипы, постсоветские государства.

ECONOMIC REFORMS AS INTERACTION OF BUSINESS CULTURES

A. V. Kozlovich

Belarusian State University,
Economics Department,
Marx Str. 31, 220030, Minsk, Republic of Belarus
e-mail: Kozlovich-2012@tut.by

The article is devoted to the influence of national peculiarities on economic reforms implementation in the post-Soviet states. Cultural national specificity manifests itself in business cultures. The success of economic reforms largely depends on the ability to take into account cultural characteristics and business cultures that are characteristic of states.

Key words: business culture, economic reforms, national and cultural characteristics, ethno-cultural stereotypes, post-Soviet states.

На первый взгляд кажется, что экономические реформы и культура стран, в которых они осуществляются, не имеют ничего общего. Поэтому чаще всего они рассматриваются в отрыве друг от друга. На наш взгляд, это не совсем верный подход. Вся проблема заключается в том, насколько экономические реформы соответствуют по своему духу существующей национальной и деловой культуре. Здесь могут быть разные варианты: от соответствия до полного отторжения. Не секрет, что в результа-

те экономических реформ могут происходить значительные изменения как в национальной деловой культуре, так и в деловом поведении отдельного человека. Более того, по существу могут даже ставиться задачи по «созданию нового человека» в результате проводимых реформ. Например, на постсоветском пространстве проводимые экономические реформы были направлены на ликвидацию «homo soveticus» и его социальной и экономической базы. Только в этом случае можно создавать нового человека — «homo economicus». По большому счету, это одна из главнейших задач, которая открыто нигде не афишировалась, проводимых экономических реформ. «Homo economicus» — основа создаваемого общества потребления. Что же получается на практике?

Экономические реформы продолжаются на постсоветском пространстве уже более 25 лет. Но особых достижений нет. Практически ни одна из бывших советских республик не может похвастаться за это время расцветом науки, образования, производства, строительства. Многие республики (даже крупнейшая из них — Российская Федерация) по объему промышленного производства не достигли уровня 1989-1990 гг. Можно утверждать, что экономические реформы можно назвать эффективными, если:

а) обеспечивается рост благосостояния всего общества, а не узкой группы лиц;

б) наблюдается развитие производительных сил страны во всех сферах экономики. Это относится и к главной производительной силе общества — рабочей силе, что предполагает не только рост численности населения, но и улучшение его физического состояния (здоровья, продолжительности жизни) и повышение интеллектуального потенциала;

в) общество не поляризуется на бедных и богатых (сверхбогатых), а становится более социально справедливым. В Докладе ООН о развитии человека прямо отмечается, что прогрессивным экономическим ростом является тот, при котором «средний доход увеличивается, но доходы бедняков растут быстрее», что «распределение должно быть поставлено в центр стратегии развития человека» [1, с. 23].

Почему же реформы на постсоветском пространстве в значительной степени не соответствуют этим критериям, и мы не можем их назвать успешными? Существуют разные ответы на эти вопросы. Одни говорят, что реформы проводили не так, как надо,

и не те люди. Другие утверждают, что истинные цели реформаторов (особенно в России) и состояли в том, чтобы получить в экономике нынешние результаты. С нашей точки зрения, немаловажную роль в полученных результатах играет взаимодействие культур, особенно деловых. Ведь, по большому счету, экономические реформы – это не только передел собственности, власти, преследование частных интересов. Проводя рыночные экономические реформы, мы внедряем другую культуру труда, другую систему отношений собственности и взаимоотношений между людьми; другие ценности начинают господствовать в нашей жизни. Как правило, внедряемые новшества базируются на протестантской деловой культуре, для которой характерны индивидуализм, стремление к обогащению, готовность к риску и конкуренции и т. п. Наша же деловая культура базируется на ценностях православия (соборность, нестяжательство). Многие у нас остаются с советских времен. Наши люди привыкли к патернализму, равенству, видят в другом человеке сотоварища, а не конкурента. Поэтому рыночное реформирование нашей экономики приводит к столкновению ценностей, к взаимодействию деловых культур (старой и внедряемой новой). Это взаимодействие деловых культур может быть как болезненным, так и относительно безболезненным. Остановимся на этом более подробно.

Деловая культура имеет различные уровни. Обычно выделяют следующие: цивилизационный, социокультурный (или национальный), организационный (корпоративный) и личностный. Определяющее значение имеют первые два уровня, так как от них зависят характеристики других уровней. С точки зрения цивилизационной, выделяют, например, Восток и Запад. Но в рамках Востока и Запада также выделяются страны, отличающиеся своей деловой культурой. Например, Германия и Италия принадлежат к западной цивилизации, но каждая из этих стран (в области деловой культуры), кроме общих цивилизационных основ, имеет свою национальную специфику. То же самое мы можем сказать, к примеру, о Японии и Китае.

Деловая культура каждой страны определяется рядом факторов. Среди них выделяют: географическую среду, политическую и экономическую историю страны, религиозный фактор, менталитет народа. В современных условиях важную роль играют общий уровень экономического развития страны и глобализаци-

онные процессы. Благодаря этим факторам в деловой культуре каждой страны вырабатываются свои важнейшие характеристики. Прежде всего, это такие понятия, как «индивидуализм» и «коллективизм». Иначе говоря, изучая ту или иную национальную деловую культуру, мы устанавливаем, к какому полюсу она тяготеет: индивидуализму или коллективизму. В каждом из таких обществ различна роль государства, по-разному осуществляют гарантии прав собственности, контроль за производством товаров и услуг и т. п.

Страны Запада – это страны индивидуализма, индивидуалистических ценностей. Постсоветское пространство (за исключением Прибалтики) до сих пор характеризуется преобладанием коллективистских ценностей. Это подтверждают и социологические исследования. Так, по данным В. Кириенко, коллективизм как доминирующую характеристику белорусов назвали 57,6 % респондентов, а индивидуализм – лишь 10,2 % [2, с. 127]. За медленные и постепенные изменения выступают 49,8 % белорусов, а стремление к быстрым переменам выявилось лишь у 16,5 %. Предприимчивость как характерную черту белорусов назвали лишь 12,1 % респондентов. Вполне понятно, что в странах с различной деловой культурой с различной динамикой и различными результатами будут осуществляться рыночные реформы.

Например, либеральные реформы имели определенный успех на Западе в бытность Р. Рейгана и М. Тэтчер. Но на Западе они вполне соответствовали многовековым социально-экономическим институтам, индивидуалистическому восприятию мира. Там испокон веков господствовали частная собственность, юридическое мышление, протестантизм и католицизм. Поэтому такие реформы и были приняты западным обществом. Они не ломали там сложившихся норм, устоев и традиций, имели мягкий эволюционный характер. В наших же условиях либеральные реформы, особенно в форме «шоковой терапии», оказались обречены на провал. Они явно не соответствовали коллективистскому мировосприятию на постсоветском пространстве, нашим сложившимся устоям и традициям, вечным поискам добра и справедливости.

Можно привести некоторые примеры различий в западном и восточнославянском понимании и восприятии мира. Например, на Западе под социальной справедливостью и равенством

понимают прежде всего равенство возможностей в конкурировании своими капиталами, в возможности «делать деньги». У нас же под социальной справедливостью и равенством понимаются равенство возможностей в развитии способностей, то есть равные права на труд, образование, медицинскую помощь, жилье и т. п. На Западе выработалось правовое мышление, существует четкая юридическая регламентация всех областей жизни. В нашем же обществе на протяжении многих веков была важна не столько юридическая, сколько нравственная оценка. Например, в известной белорусской пьесе «Несцерка» главное действующее лицо призывает судью судить не по закону, а «па праўдзе». Главное — не закон, а правда, социальная справедливость. Если юридические законы не соответствуют им, то они, как правило, либо не выполняются, либо создают почву для общественного возмущения в дальнейшем.

Как видим, менталитеты, деловые культуры восточнославянских народов и народов Запада существенно различаются. Поэтому предлагаемые нам либеральные рецепты реформирования не могли упасть на благодатную почву. Более того, предложенное нам лекарство оказалось хуже самой болезни. Образно говоря, «лекарство» не лечило наши болезни, а наоборот приводило организм постсоветских республик к состоянию дышащего на ладан. Даже американские экономисты А. Амсен, М. Интригейтор, Р. Макинтайр, Л. Тейлор в свое время констатировали: «В постсоциалистический период страны Восточной Европы вынуждены специализироваться на производстве промежуточных товаров и сырья, возвращаться на место, которое они занимали в мировой экономике в былые века — бедный родственник Западной Европы в системе международного разделения труда» [3, с. 39]. К примеру, доля сырьевых товаров в общем объеме российского экспорта составляет 65-70 %. Как ни прискорбно, но приходится признать: основой экономического развития России сейчас является не какая-то мудрая экономическая политика, а добыча и реализация на мировом рынке нефти и газа — национальных богатств, практически перешедших в частную собственность. Российский публицист А. Паршев, автор нашумевшей книги «Почему Россия не Америка», такими словами выразил сложившуюся ситуацию: «Мы живем лучше Северной Кореи не потому, что у нас демократия, а у них коммунизм. Просто у нас

есть нефть и газ, а у Северной Кореи нет – и все. Кончатся они – будем жить хуже северокорейцев» [4, с. 176]. По большому счету все это означает, что взаимодействие культур через экономические реформы пока не принесло явно выраженных позитивных результатов в экономике.

Распространение западной деловой культуры, порожденное тотальной экспансией рынка, сделало ее ведущие ценности, цели и средства как бы универсальным эталоном для деятельности субъектов рыночной экономики, принадлежащих к другой культуре. Однако западная деловая культура далеко не всегда попадает на благоприятную для нее социокультурную почву. Ориентиры на индивидуализм, обогащение, конкурентность, инновационность нередко сталкиваются здесь с другими устойчивыми национальными или региональными ценностями. Например, особенностью деловой культуры стран Востока выступает ее ориентация не на «успех», а на «избегание неудач». Даже в Беларуси зачастую предпочитают на различных предприятиях коллективизм, бесконфликтность, соблюдение традиций в ущерб возможности получения более высокой прибыли.

В теоретической литературе по деловой культуре есть немало исследований, которые выделяют, с одной стороны, культуры, ориентированные на результат, т. е. в этом случае работники не обращают внимания на то, как складываются отношения в процессе достижения результата. К таким культурам относят деловые культуры США, Великобритании, Голландии, Германии, Бельгии. С другой стороны, выделяются культуры, ориентированные не столько на дело, сколько на отношения между людьми, когда они заняты делом. Исследования показывают, что, например, деловые культуры России, Беларуси, Украины ориентированы не столько на результат, сколько на отношения, т. е. являются «отношенческими». Это означает, что наша деловая культура в данном плане более похожа не на американскую или немецкую, а на испанскую, итальянскую, латиноамериканскую. Там тоже на первом месте стоят отношения.

В связи с тем, что национальные культуры различаются, а деловые культуры, несмотря на глобализационные процессы и насаждение рыночных проамериканских стандартов, сохраняют свою специфику, возникают и существуют этнокультурные стереотипы, сложившиеся в головах как обычных граждан, так и бизнес-

менов. Согласно традиционным словарным определениям, под этнокультурным стереотипом понимается обобщенное представление о типичных чертах, характеризующих какой-либо народ. «Китайские церемонии», «немецкая аккуратность», «грузинское гостеприимство», «французский шарм», «финское упрямство», «итальянская вспыльчивость», «русский авось», «белорусская толерантность» и т. п. — все это примеры расхожих этнокультурных стереотипов. Теоретически они характеризуют народ в целом, но практически распространяются на каждого его представителя. Проблема заключается в том, что в международных деловых отношениях нельзя исходить из таких стереотипов. Такой подход может сослужить плохую службу и стать врагом успешного ведения дел на международной арене.

Итак, проблемы модернизации экономик постсоветских республик в значительной мере связаны с тем, что реформаторами не учитываются особенности национальных культур, национальные ценности. Попытки постсоветского менеджмента внедрить наиболее продвинутые практики организационной деятельности и управления бизнесом, разработанные в других странах и эффективно действующие у себя на родине, не приносят ожидаемого результата в силу того, что они не поддерживаются нашей национальной культурой, а порой и просто противоречат ее базовым ценностям. И в этом плане хуже всего то, что экономический блок дисциплин, изучаемых студентами в ВУЗах, полностью ориентирован на изучение «передового» зарубежного опыта в области теории и практики менеджмента без всякой привязки к нашим национальным особенностям. Зарубежный опыт не может быть просто перенесен на белорусскую или российскую почву. Его использование требует серьезного переосмысления, причем в контексте специфики отечественной трудовой и деловой культуры. Более того, можно сказать, что западная модель ведения бизнеса в значительной мере уже исчерпала себя. Земля и человечество не могут выдержать в дальнейшем прежней ориентации на хищническое использование ресурсов, максимизацию прибыли и безудержное потребительство.

Западная глобалистическая экспансия и повсеместное внедрение либеральной модели с ее прагматическими деловыми ценностями уже привели человечество к возникновению многих проблем, от экологических до этнокультурных, и вызыва-

ют в мире массовые протесты. Это означает, что в современных условиях видоизменяются деловые культуры не только, например, постсоветских республик, но под влиянием глобальных экономических проблем вынуждена будет видоизменяться и западная модель ведения бизнеса, то есть деловая культура ведущих западных стран. Человечеству еще предстоит выработать такие деловые культуры, которые, с одной стороны, будут учитывать национальную специфику, а с другой стороны, будут ориентированы на минимизацию глобальных экономических и социальных проблем.

Литература

1. Доклад о развитии человека 2005. - М.: Весь Мир, 2006. - 384 с.
2. Кириенко, В. В. Менталитет современных белорусов / В. В. Кириенко. - Гомель, ГГТУ им. П. О. Сухого, 2004. - 276 с.
3. Амсден, А. Политическая экономия развития о стратегии эффективного перехода / А. Амсден, М. Интрилигейтор [и др.] // Проблемы теории и практики управления. - М., 2002. - № 6. - С. 35-43.
4. Паршев, А. П. Почему Россия не Америка / А. П. Паршев. - М.: Крымский мост, 1999. - 293 с.

ПРОЦЕСС ЛОКАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ СФЕР КРЕАТИВНОЙ ИНДУСТРИИ (НА ПРИМЕРЕ ВЕЛИКОБРИТАНИИ)

Е. А. Криштаносова

Белорусский государственный университет культуры и искусств,
факультет культурологии и социокультурной деятельности,
ул. Рабкоровская, 17, 220007, Минск, Республика Беларусь
e-mail: spirinaelena@tut.by

В статье рассматривается проблема развития культурных индустрий в Европе на примере Великобритании. Автор определяет культурные индустрии как значимую часть экономики страны. Выявляются характерные черты культурных индустрий и их место в разных сферах общества в настоящее время. Подчеркивается, что успех креативных индустрий во многом зависит от культурного разнообразия и условий, создаваемых государством.

Ключевые слова: культурные индустрии, Великобритания, локализация культурных индустрий, экономика, социокультурное пространство, государство.