

---

---

Н.В. Латова  
(Москва)

## ЭТНОМЕТРИЧЕСКИЕ ИЗМЕРЕНИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА<sup>1</sup>

Статья посвящена этнометрии – направлению этносоциологических исследований, занимающемуся формализованным кросскультурным анализом ментальных характеристик различных социальных (прежде всего этнических) групп. Освещены методологические проблемы этнометрического анализа: различия эмпирических индикаторов, сложность их операционализации. Приводятся результаты исследования российской ментальности на примерах Нижегородской и Ярославской областей. В заключение рассматриваются возможности использования полученных данных в конфликтологии.

*Ключевые слова:* кросскультурное исследование, этнометрия, ментальность, дистанция власти, индивидуализм, избегание неопределенности, измерение.

Изучение национальных черт характера (этноментальности) имеет давнюю историю. О различиях между культурными стереотипами разных народов известно с глубокой древности. Однако теоретическая база этнологических исследований сложилась лишь в конце XIX в., причем в первые десятилетия своего развития этнология представляла собой скорее абстрактное философствование, чем позитивное исследование жизненных реалий.

---

**Наталья Валерьевна Латова** – научный сотрудник Центра конфликтологии Института социологии РАН. **E-mail:** natali73@online.ru.

<sup>1</sup> Статья подготовлена в рамках проекта №02-03-18010а, осуществляемого при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда. Автор благодарит Ю.В. Латова за огромную помощь в подготовке статьи.

Изучения этнических общностей на уровне их качественного описания (перечислением доминирующих в той или иной культуре характерных черт) стало в XX в. недостаточно. Разницу между ранними исследованиями, работающими на качественном уровне анализа<sup>1</sup>, и более поздними количественными исследованиями можно проиллюстрировать следующим образом. О том, что американцы – это нация индивидуалистическая, а японцы и китайцы – нации коллективистов, знали еще в XIX в. Однако тогда это знание основывалось на качественных оценках субъективного и приблизительного характера (оценка «на глазок»). Теперь на основе обработки данных массовых социологических исследований стало возможным рассчитывать некие числовые индексы, при помощи которых можно количественно определить, насколько велик разрыв по данному признаку между американцами и японцами, между японцами и китайцами и т.д.

Как уже было отмечено, о различиях между представителями разных этносов (племен, народов, наций и т.д.) говорят и пишут с давних времен. Многие из них стали стереотипами: «сумрачный немецкий гений» (немецкая точность и дисциплинированность), «острый галльский смысл» (французское легкомыслие и воображение). Если собрать все подобные стереотипы, то может показаться, будто удалось создать портреты национальных характеров. Однако эти характеристики окажутся разнокачественными: итальянцы говорливы, немцы дисциплинированы, англичане церемонны, а французы любят изысканную кухню. Подоб-

---

<sup>1</sup> Ярким примером исследований национальной ментальности на качественном уровне являются работы отечественных мыслителей начала XX в., которые занимались преимущественно «самоанализом» – проблемой «характера русского народа». Особую остроту эти исследования приобрели у мыслителей русской послереволюционной эмиграции, которые искали причины «срыва» традиционной русской культуры. Работы Н.А. Бердяева, Н.О. Лосского, И.А. Ильина, С.Н. Булгакова, Г.П. Федотова и др. имели широкий резонанс за рубежом, но находились под запретом в Советской России.

ные характеристики не составляют системы. Кроме того, суждения будут зависеть от ментальности исследователя, от его национальной культуры. Например, американец сочтет российское отношение к старшим слишком подобострастным, а японец посчитает неуважительным.

С середины XX в. абстрактные философские умозаключения о различиях между культурами разных стран стали подкрепляться и проверяться данными массовых исследований стереотипов и ценностей. С этого времени можно вести речь об *этнометрии* – направлении этносоциальных исследований, в центре внимания которого находится анализ ментальных характеристик различных этнических групп с использованием формализованных (математических) методов.

### *Методика построения этнометрических показателей по Т. Хофстеде*

Первый шаг в решении проблемы анализа национальной ментальности – это унификация критериев описания ментальных характеристик.

Поиск таких критериев возможен двумя способами. Для первого из них отправной точкой служат теоретические рассуждения, т.е. он изначально строится на качественных исследованиях. Второй, наоборот, основан на данных конкретных опросов и изначально не имеет серьезной теоретической базы. Какой бы путь ни был избран, надо иметь в виду, что и в том, и в другом случае необходимым элементом обоснованности выводов является кросс-культурное сравнение (применение мультикультурного подхода).

Логично было бы предположить, что именно первый способ должен был сыграть решающую роль в этнометрических исследованиях. Но история распорядилась иначе.

Наиболее крупное и широкомасштабное исследование культурологических индикаторов, построенное на выявлении коли-

чественных характеристик, связано с деятельностью нидерландского социального психолога Г. Хофстеда [1; 2]. Данные, используемые Г. Хофстедом, получены им посредством анкетирования филиалов компании IBM в 40 странах с участием 116 тыс. человек. Дополнительные данные были собраны среди менеджеров, не связанных с корпорацией IBM.

Выбор эмпирических индикаторов предопределялся целью исследования (изучением организационного развития) и не был изначально нацелен на поиск культурных универсалий. Но затем собранные данные сопоставили друг с другом, чтобы выявить различия между странами.

На основе полученных результатов Г. Хофстед выделил четыре показателя, при помощи которых могут быть охарактеризованы и описаны господствующие ценностные системы людей разных стран и представителей преобладающих этнических групп: «дистанция по отношению к власти» (PDI), «избегание неопределенности» (UAI), «индивидуализм» (IDV) и «маскулинность» (MAS).

Позже список исследуемых стран был расширен Г. Хофстедом до 70, включив и Россию, а к четырем показателям добавлен пятый – «конфуцианский динамизм» (CDI).

Каков же смысл этих показателей?

*Дистанция власти* (PDI – Power Distance), или дистанция по отношению к власти, – это оценка готовности людей принимать неравномерность распределения власти в институтах и организациях.

*Избегание неопределенности* (UAI – Uncertainty Avoidance) – показатель того, насколько люди чувствуют угрозу от двусмысленных, неясных и нечетких ситуаций и пытаются уклониться от них посредством принятия четких правил, веря в абсолютную истину и отказываясь терпеть девиантное поведение.

*Индивидуализм* (IDV – Individualism) – показатель того, предпочитают ли люди заботиться только о себе и собственных семь-

ях, либо с рождения имеют склонность объединяться в некие группы, которые несут ответственность за человека в обмен на его лояльность.

*Мужественность* (MAS – Masculinity) – это оценка склонности людей к напористости и жесткости, сосредоточенности на материальном успехе, отсутствию интереса к другим людям и условиям их жизни. Речь идет о том, являются ли наиболее важными «мужские» ценности типа «настойчивость», «самоуверенность», «успех и конкуренция», или «женские» ценности типа «жизненные удобства», «поддержание теплых личных отношений», «забота о слабых», «солидарность», с другой.

Наконец, *конфуцианский динамизм* (CDI – Confucian dynamism)<sup>1</sup> – это показатель того, насколько общество проявляет прагматизм и стратегически ориентируется на будущее в противоположность традиционализму и краткосрочной (тактической) ориентации.

Исследование Г. Хофстеда проходило несколькими волнами. Его первые анкетные опросы относятся к 1967–1969 гг. и 1971–1973 гг. [1]. Методика, применявшаяся в этих начальных исследованиях, в дальнейшем претерпела существенные изменения.

Так, показатель индивидуализма первоначально рассчитывался на основе вопросов типа «Насколько для Вас важно...». Среди них был, например, вопрос «Насколько для Вас важно иметь такую работу, которая оставит достаточно времени для личной или семейной жизни». Респонденту предлагалось оценить по пятибалльной шкале 14 сторон жизнедеятельности, связанных с «трудовыми целями». После проведения факторного анализа для показателя IDV были отобраны следующие 6 эмпирических индикаторов (см. табл. 1).

Автор проекта объяснял положительные и отрицательные значения факторных нагрузок следующим образом. Первые три,

---

<sup>1</sup> В более поздних публикациях Г. Хофстеда этот показатель называется «долгосрочная ориентация» (LTO – Long-term Orientation).

по мнению Хофстеда, говорят о независимости человека от организации, в которой он работает («личная жизнь – отдельно, работа – отдельно»), а последние три, наоборот, подчеркивают «растворение» человека в организации («работа и личная жизнь едины»).

За значение показателя IDV принимается индекс, изменяющийся от 0 до 100 и полученный преобразованием значения фактора индивидуализма (от -2 до +2) по следующей формуле:

$$IDV = 50 + 25 \cdot X, \text{ где } X - \text{ это значение фактора.}$$

Аналогичные процедуры осуществлялись и для показателя «маскулинность» (MAS).

Таблица 1

ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ ПОКАЗАТЕЛЯ  
«ИНДИВИДУАЛИЗМ»

Характеристика	Факторная нагрузка*
Стремление использовать время для себя и своей семьи	(0,86)
Ценность свободы (возможность самому выбирать способ выполнения работы)	(0,49)
Отрицательное отношение к рутинности в работе (стремление к работе, дающей ощущение достижения, победы)	(0,46)
Самоотдача в труде на рабочем месте	(-0,63)
Стремление к комфортности на работе	(-0,69)
Ценность обучения (стремление к повышению квалификации)	(-0,82)

\*Факторная нагрузка – это коэффициент корреляции между средним показателем по стране для каждой характеристики и фактором.

Оставшиеся два показателя (PDI и UAI) вычислялись другим способом – в основе формулы расчета лежали средние значения по ряду вопросов.

В результате каждая из 40 первоначально исследованных стран получила числовые оценки по четырем измерениям, которые варьируются в интервале от 0 до 100. Разумеется, крайние позиции являются редким исключением<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Несмотря на то, что на практике страны занимали позиции от 0 до 100, теоретические рамки значений показателей PDI и UAI были намного шире. Например,

Сложность вычисления показателей IDV и MAS привела к тому, что в более позднюю версию опросника [3] Г. Хофстед внес существенные изменения. Например, из набора индикаторов индивидуализма были оставлены только два самых существенных (с наибольшими коэффициентами корреляции) – личное время ( $X_1$ ) и условия работы ( $X_2$ ). Вместо всех остальных были введены два новых – сотрудничество ( $X_3$ ) и выбор места жительства ( $X_4$ ). Абсолютно другой вид приобрела и формула подсчета индекса индивидуализма:

$$IDV = -43 \cdot X_1 + 76 \cdot X_2 + 30 \cdot X_3 - 27 \cdot X_4 - 29.$$

Именно по этой методике были подсчитаны показатели IDV и MAS для России в 1989 г. на выборке студентов Ивановского университета.

Кроме анкет, описанных выше, существует еще один (наиболее популярный на данный момент) вид анкеты, носящий название «Модуль исследования ценностей 1994» (Value Survey Module 1994 – VSM 94)<sup>1</sup> [4]. VSM представляет собой краткую анкету (20 основных вопросов – по 4 на каждый из 5 культурных показателей – и 6 вопросов по социально-демографическим характеристикам). Этот модуль был сформирован в 1994 г. и с тех пор считается наиболее эффективным инструментом изучения пяти фундаментальных измерений культуры, предложенных Г. Хофстедом.

---

значения показателей UAI могли варьироваться от –150 до 230. Именно этим объясняется тот факт, что иногда показатели оказывались немного больше 100 (самый большой показатель «избегания неопределенности» наблюдается в Греции – 112).

<sup>1</sup> Правообладателем анкеты VSM является Исследовательский институт межкультурного сотрудничества (the Institute for Research on Intercultural Cooperation – IRIC), одним из основателей которого в 1980 г. стал Г. Хофстед. До VSM 94 существовали и другие версии этой анкеты – VSM 80 (несколько упрощенный вариант анкеты, примененной в опросе корпорации IBM), VSM 81, VSM 82. Эти анкеты отличались как количеством вопросов, так и их содержанием. Материал, который был получен с их помощью, стал основой для разработки VSM 94.

В этой версии показатели формируются на основе следующих характеристик:

1. Индивидуализм – ценность личного времени, комфортность условий работы, защита от безработицы, наличие таких элементов «авантюризма» как непредсказуемость и риск.

2. Дистанция власти (все характеристики связаны с рабочими отношениями между руководителями и подчиненными) – наличие хороших отношений с руководителем, предпочтение руководителя, который будет советоваться с подчиненными, боязнь выразить несогласие с руководителем и наличие нескольких руководителей одновременно.

3. Маскулинность – сотрудничество на работе, возможности продвижения, межличностное доверие и личная ответственность за неудачи в жизни.

4. Избегание неопределенности – ощущение беспокойства (нервозность) на работе, отношение к неопределенности в управлении, вред конкуренции между рабочими и безоговорочное согласие работать строго по правилам.

5. Долгосрочная ориентация – важность стабильности, бережливости, упорства (настойчивости) и уважения традиций.

### *Критики и последователи Г. Хофстеда*

Наравне с признанием заслуг этого голландского исследователя ученые отмечают и недостатки предложенной Г. Хофстедом системы показателей.

Главный аргумент «против» – это сомнительная операционализация его показателей. Так, в ряде работ [5; 6] отмечается произвольность выбранных для каждого из показателей эмпирических индикаторов. В них подчеркивается, что те характеристики, по которым строятся индексы, во многом отражают предпочтения самого Г. Хофстеда. К тому же было замечено, что некоторые индикаторы фигурировали не в одном (как принято в большинстве



случаев), а в нескольких финальных показателях. Кроме этого, критиками выдвигалась идея о необходимости выделения показателей из разных культурных перспектив, а не только из той, которая заведомо присуща в первую очередь западному человеку. Последнее замечание было позже частично снято самим Г. Хофстедом путем введения им нового показателя – конфуцианского динамизма (CDI), который основан на китайской культурной традиции.

Другой недостаток данных Г. Хофстеда связан с репрезентативностью используемой им выборки. Очевидно, что люди, работающие на предприятиях фирмы ИВМ (одного из ведущих в мире концернов по производству высокотехнологичной продукции), например, во Франции вряд ли являются «средними» французами, хотя, конечно, это различие не должно быть принципиальным. Скорее всего, отличия между, скажем, «средним» французом и «средним» американцем будут еще более существенными, чем различия между французскими и американскими работниками ИВМ.

В целом необходимо отметить, что большинство исследователей, придерживающихся кросскультурной парадигмы, признают необходимость максимальной осторожности при применении универсальной шкалы ценностей к поведению людей и советуют в каждом случае исходить из конкретной ситуации, не полагаясь полностью на предложенные классификации национальных культур.

Впрочем, даже те, кто отмечает все негативные свойства созданного Г. Хофстедом инструментария, как правило, вовсе не отрицают наличия культурных универсалий самих по себе и, более того, активно воспринимают опыт, накопленный при изучении хофстедовых показателей. В результате многие из них в свою очередь предлагают собственные подходы к операционализации представленных Хофстедом показателей, а также выделяют дополнительные универсалии. Именно по этому второму пути пошли исследователи в рамках двух других крупномасштабных проектов, носящих кросскультурный характер, – GLOBE (руководитель – Р. Хоуз) [7; 8; 9; 10] и WVS (руководитель – Р. Инглхарт) [11; 12].

Исследовательская программа по глобальному анализу лидерства и поведения в организациях (GLOBE – Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness) – это кросскультурный проект, разработанный Р. Хоузом и начатый в 1993 г., в рамках которого были опрошены представители 62 стран. Главная идея проекта заключалась в изучении взаимосвязей между национальной культурой, организационной культурой и организационным лидерством. Одной из задач данного исследования стало определение положения изучаемых стран по девяти культурным показателям. В дальнейшем проверялась гипотеза, что «свойства, которые отличают данную культуру от других культур, предопределяют характеристики лидера, его поведение, а также те организационные методы, которые наиболее приемлемы и эффективны в данной культуре».

Исследование GLOBE строилось по девяти показателям. Одни из них – UNC (*избегание неопределенности*), POW (*дистанция власти*), COLL I и COLL II (*коллективизм*)<sup>1</sup>, GEN (*гендерный эгалитаризм*) и ASS (*напористость*) – производны от показателей Г. Хофстеда. Другие показатели – FUT (*ориентация на будущее*), ACH (*«достижительность», ориентация на работу*) и HUM (*гуманистическая ориентация*)<sup>2</sup> – основывались на работах авторов, не относящихся к последователям Г. Хофстеда.

---

<sup>1</sup> Этот показатель (COLL II), если взять его в глобальной перспективе, оказывается типично «восточным», так как высокие значения этого показателя наблюдаются в основном в Азии, и только у нескольких периферийно-европейских стран значение этого показателя тоже оказывается высоким (Россия, Грузия и Турция). Схожая картина с преобладанием высоких значений в азиатских странах наблюдается и с показателем HUM.

<sup>2</sup> Показатель FUT – «ориентация на будущее» – был построен на основании работ Клакхона и Стродтбека (показатель ориентации на прошлое, настоящее или будущее), а ACH – «достижительность», ориентация на работу взят у Мак-Клеланда (его теория неосознанных мотивов строится на понятиях «достижение», «присоединение» и «власть» или «социальное влияние» – в данном случае был задействован показатель, названный «достижение»). Показатель HUM –

Примерно одновременно с проектом GLOBE был запущен другой не менее глобальный проект – WVS (World Values Survey – исследование мировых ценностей), в рамках которого исследовались культурные традиции как фактор формирования политического и экономического поведения. На данный момент в рамках этого проекта изучено порядка 65 государств.

В целом результаты исследования GLOBE частично соответствуют данным полученным Г. Хофстедом, особенно по показателю властной дистанции (PDI – POW). Что касается показателей IDV (COLL I и COLL II) и MAS (GEN и ASS), то сравнение затруднено тем, что операционализация этих понятий в проекте GLOBE отличается от той, которую применил Г. Хофстед.

Существенные различия наблюдаются только по показателю UAI. Понять причины, по которым данные по показателю избегания неопределенности диаметрально противоположны в проекте GLOBE и в исследовании Г. Хофстеда, довольно сложно. Во-первых, провести полное сравнение не представляется возможным вследствие того, что Г. Хофстед не измерял данный показатель по странам Центральной и Восточной Европы. Во-вторых, операционализация показателя UAI в обоих исследованиях несколько отличалась. В частности, в проекте GLOBE показатель UAI базировался на таких характеристиках: в обществе подчеркивается порядок и последовательность; общественные требования и предписания подробно разъяснены; правила и законы касаются практически всех ситуаций. У Г. Хофстеда представленные характеристики отражали только один из трех индикаторов, по которым строился показатель избегания неопределенности.

В проекте WVS используются два показателя – *«традиционные/секулярно-рациональные ценности»* и *«ценности выживания/*

---

«гуманистическая ориентация» – является результатом синтеза показателей Клакхона и Стродтбека (показатель «человеческая природа»), а также Путнама и МакКлеланда (показатель «присоединение»).

*самовыражения*». В некоторой степени можно говорить, что эти показатели являются интегративными по отношению к показателям Г. Хофстеда и Р. Хоуза. Так, в показатель «традиционные/секулярно-рациональные ценности» входит отношение к власти, коллективным ценностям, поощрение религии и согласия в обществе. Второй показатель – ценности «выживания»/«самовыражения» – включает оценку нетерпимости, «достижительности», гендерного эгалитаризма (равноправие).

### *Становление российской этнометрии*

На наш взгляд, для российских ученых существует ряд специфических возможностей внести свой вклад в кросскультурные исследования, которых лишены наши зарубежные коллеги.

Одна из таких возможностей связана с масштабами российской территории. Народы, населяющие Россию, и даже представители одной национальности, живущие в удаленных друг от друга областях, могут настолько отличаться друг от друга, что встает вопрос о правомерности искать общих универсалий для всей страны в целом. Вполне вероятно, что российским исследователям необходимо обратить основное внимание на межрегиональные различия, что реально уже сейчас.

Как бы то ни было, наши ученые «не сидят сложа руки». Они не только участвуют в международных кросскультурных проектах, но и проводят свои собственные исследования по западным разработкам и концепциям. Идеи, высказанные Г. Хофстедом, стоят в списке проводимых исследований на первом месте.

Необходимо подчеркнуть, что уже проведенные исследования по методологии Г. Хофстеда строились на разных опросниках<sup>1</sup>, т.е. организаторы проектов использовали качественное опи-

---

<sup>1</sup> В процессе дальнейшего изложения мы исходим из первого варианта опросника Г. Хофстеда, который был создан в 60–70-х гг., поскольку в нем заложена концептуальная основа исследования, а также именно этот вариант более дос-

сание каждого из показателей и выстраивали на его основе свою шкалу. В качестве примера можно привести работу А. Наумова [13] – первую среди российских исследований, проведенную по хофстедовым показателям.

В частности, показатель «избегание неопределенности» строился у Хофстеда [1] на трех индикаторах – ориентация на правила, ориентация на постоянное место работы и стресс.

1. «Ориентация на правила» измерялась по пятибалльной шкале как степень согласия (от «полностью согласен» до «полностью не согласен») с суждением: «Правила компании не должны никогда нарушаться, даже если служащий считает, что это в интересах компании».

2. «Постоянное место работы» измерялось на основании ответов на вопрос – «Как долго Вы намерены работать в этой компании?». Предполагаемые ответы были такими: 1) самое большее, два года; 2) от двух до пяти лет; 3) более пяти лет; 4) пока не уйду на пенсию.

3. Для измерения «стресса» респондентам задавался вопрос – «Как часто на работе Вы чувствуете нервозность и напряжение?». Ответы располагались от 1 («я часто испытываю эти чувства») до 5 («я никогда этого не испытываю»).

Какие же изменения внес в эту операционализацию А. Наумов? У него этот показатель базируется уже на пяти характеристиках: полезность стандартизации рабочих процедур, важность правил и положений в работе, важность инструкций по работе, ожидание точного выполнения инструкций и детализация указаний по работе. Как видим, А. Наумов взял за основу своей операционализации только один из индикаторов Г. Хофстеда – ориентацию на правила. Этот индикатор, пожалуй, является ключевым в данном показателе, но все же не единственным. С другой стороны, именно

---

тупен российским исследователям по книге: *Hofstede G. Culture's Consequences: Intern Differences in Work-Related Values.* Beverly Hills, L., 1980.

такой постановкой вопросов А. Наумов сориентировал свое исследование с общекультурной проблематики на анализ культуры бизнеса и управления.

По этому же пути пошли и мы, проводя свои исследования с 2001 г. в рамках регионального конфликтологического мониторинга в Центре конфликтологии ИС РАН. Так как наши цели заключались в получении показателей для населения в целом, то и за основу брался такой вопросник, который бы включал не только ценности в рамках трудовой деятельности.

Для сравнения рассмотрим тот же показатель, что и в предыдущем случае.

Респондентам предлагают список альтернативных утверждений: «Мне хотелось бы жить там, где...» (см. табл. 2) для выражения степени согласия с ними. Если респондент полностью согласен с утверждением, расположенным слева, то обводит в анкете цифру «1», если полностью согласен с утверждением справа, то цифру «5». Если же им трудно безоговорочно согласиться с обоими утверждениями, то выбирают «2» или «4» в зависимости от того, какое из высказываний им кажется более близким. Наконец, если оба высказывания кажутся одинаково приемлемыми, то обводят цифру «3».

Индекс «избегания неопределенности» вычислялся как суммарный балл по всем вопросам, который затем приводился к виду, сопоставимому с данными Г. Хофстеда (путем процедуры, аналогичной той, которую производил сам нидерландский ученый).

Легко заметить, что в левой колонке табл. 2 сгруппированы проявления такого образа жизни, при котором люди с терпимостью относятся к неопределенности, к различию во мнениях, а в правой – нетерпимы ко всем проявлениям инакомыслия и риску. В результате получается количественная оценка приверженности респондента ценностям избегания неопределенности (0-25 баллов – слабое избегание неопределенности, 75-100 баллов – сильное избегание неопределенности).

В нашем случае применялись следующие характеристики – неопределенность как норма жизни, готовность рисковать, терпимость к инакомыслию, потребность в детальных законах и правилах, формализованность самой жизни. Первые три характеристики относятся к индикатору «стресс», а последние две – к «ориентации на правила». Тем самым учитываются два из трех индикаторов, предложенных Г. Хофстедом. При этом индикатор «стресс» рассматривается не в явной форме, а лишь косвенно.

### *Кросскультурное сравнение российской ментальности*

За 2001–2002 гг. Центром конфликтологии ИС РАН опрошены жители двух центральных регионов России – Нижегородского и Ярославского. Выборка была трехступенчатой и ее объем составлял соответственно 557 и 545 человек. На первой ступени проходил отбор районов в границах трех естественно-географических зон (Север, Центр, Юг), расположенных на территории областей. Вторая ступень заключалась в отборе внутри выделенных районов поселений различного типа. На третьем этапе проводилось интервьюирование по квотной выборке с соблюдением пропорций состава населения по полу и возрасту в генеральной совокупности. Полученные данные (42% – жители Нижнего Новгорода и Ярославля, 38% – городов областного подчинения, 20% – сельские жители) были затем перевзвешены по признаку «род занятий».

Полученные показатели оказались близки по значению (см. табл. 3), что говорит об относительной целостности ментального пространства центральной части России.

Таблица 2

**ФРАГМЕНТ ВОПРОСНИКА ДЛЯ ИЗМЕРЕНИЯ «ИЗБЕГАНИЯ  
НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ»\***

<b>Мне хотелось бы жить там, где...</b> (1 – полное согласие с утверждением, расположенным слева, 5 – полное согласие с утверждением, расположенным справа, 2 и 4 – предпочтительность того или другого, 3 – одинаковое согласие с ними)		
детей в семьях учат относиться к неопределенным и непредсказуемым ситуациям как к нормальному явлению повседневной жизни	1 2 3 4 5	детей в семьях учат избегать неопределенных и непредсказуемых ситуаций, стремиться к предельной ясности в отношениях
человек не всегда должен иметь при себе документы (паспорт, удостоверение и т.д.)	1 2 3 4 5	человек всегда должен иметь при себе документы (паспорт, удостоверение и т.д.)
в коллективе приветствуется готовность рисковать несмотря на возможность неудач и провалов	1 2 3 4 5	в коллективе приветствуется поддержание стабильности, избегание риска
в коллективе относятся положительно к тем, чье мнение и поведение не совпадает с мнением и поведением большинства	1 2 3 4 5	в коллективе принято, чтобы мнения и действия всех членов были согласованными
существует довольно мало таких правил, которым необходимо повиноваться	1 2 3 4 5	существует множество правил, которым необходимо повиноваться
регулярное увеличение зарплаты более важно, чем сохранение работы	1 2 3 4 5	сохранение работы более важно, чем регулярное увеличение зарплаты

\* Последняя строчка данного списка вопросов введена в 2002 г., когда к имеющимся ранее характеристикам была добавлена еще одна – «стабильность», отражавшая индикатор «ориентация на постоянное место работы».



Таблица 3

ЗНАЧЕНИЯ ХОФСТЕДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ЯРОСЛАВЛЯ  
И Н. НОВГОРОДА (2001–2002 гг.)

Показатель	Ярославль		Нижний Новгород
	2001 г.	2002 г.	2001 г.
PDI	45,3	46,2	47,5
IDV	52,6	50,7	44
MAS	43,5	40,8	45
UAI	–	51,1	–
CDI (LTO)	–	48,9	–

В то же время заметна и некоторая дифференциация: как и следовало ожидать, Ярославль, близкий к Москве, отличается более высоким уровнем индивидуализма и меньшей дистанцией власти (к сожалению, новые данные по Нижнему Новгороду находятся еще в стадии обработки). Видимо, чем ближе к центру, тем сильнее проявляются элементы западноевропейской культуры. Действует эффект чернильного пятна: «капля» европейских ценностных приоритетов растекается из столичного анклава по стране, сильнее «пропитываемая» центральные регионы и теряя свою силу на периферии.

Если теперь изобразить на графике соотношение каких-либо двух хофстедовых показателей, то получим одну из проекций созданной Г. Хофстедом системы национальных культур. На рис. 1 изображена одна из таких проекций – взаимосвязь для некоторых стран мира между рангами дистанции власти и коллективизма<sup>1</sup>. Десять подобных картинок дают, по мысли Г. Хофстеда, комплексное и объективное понимание основных различий между национальными ментальностями разных стран мира.

<sup>1</sup> Координаты местоположения для Ярославля взяты по данным 2001 г., что дает полное право ставить их рядом с данными по Нижнему Новгороду, полученными в тот же период времени.

Существует мнение, будто никаких различий между западной и восточной ментальностью на самом деле нет. На рис. 1 центр группировки стран Запада выделен сплошной линией, стран Востока – пунктиром. Видно, что эти две группы довольно заметно отстоят друг от друга. Страны западноевропейской культуры (Запад) сгруппированы в правом нижнем углу, для них типичны ярко выраженный индивидуализм и низкая дистанция власти. Страны же Азии, Африки и Латинской Америки (Восток) сгруппировались в левом верхнем углу, демонстрируя слабый индивидуализм и высокую дистанцию власти.

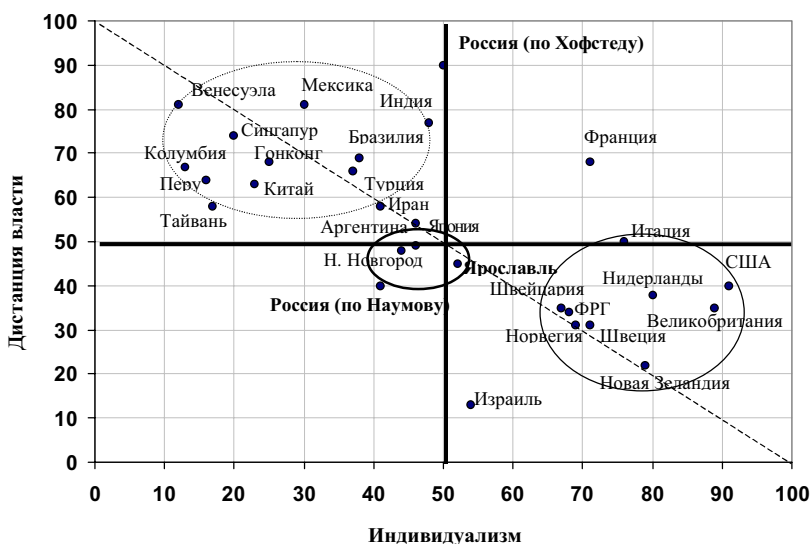


Рис. 1. Расположение стран в зависимости от показателей «индивидуализм» и «дистанция власти»

Что касается Центральной России, то она занимает промежуточную позицию между странами Востока и Запада (область, выделенная жирной линией). То же срединное положение России отмечает и В.А. Ядов, также использующий в своих исследованиях

хофстедовский подход. Он отмечает, что в обследовании 518 рабочих и представителей администрации машиностроительных заводов (от Москвы до Волгограда), «мы к немалому удивлению обнаружили, что индекс “индивидуализм – коллективизм” в российской выборке имеет средние значения, причем на “полюсах” – соответственно китайцы и американцы» [14, с. 354].

Следует обратить внимание на еще одну проблему, которую помог разрешить этнометрический подход.

Полвека назад, анализируя «характер русского народа», Н. Лосский как самую важную его черту отметил склонность россиян к диаметрально противоположным ценностям и действиям: то труд до изнеможения – то лень, то молитвенность – то богохульство и т.д. Такая характеристика определенно свидетельствует о колебаниях исследователя, который признает, что пресловутая «русская душа» может быть какой угодно.

Чтобы лучше представить ситуацию, описанную Н. Лосским (как и некоторыми другими русскими философами, занимавшимися проблемами русского национального характера), обратимся к показателям российской ментальности по Центральному региону России. По всем показателям мы получили данные, соответствующие кривой нормального распределения. Это свидетельствует о том, что русской ментальности не присуща бимодальность.

В то же время промежуточное положение России между Западом и Востоком обуславливает симбиоз, казалось бы, противоположных ценностных установок в сознании россиянина. В зависимости от ситуации, от социального контекста человек такого типа может проявить диаметрально противоположные ориентации (например, по Лосскому, приверженность «политической абсолютной монархии» и «бытовую демократию»).

*Использование хофстедовых показателей для анализа конфликтности социальных групп*

Этнометрический подход дает, как нам кажется, еще одну интересную возможность – выделить так называемые конфликтные группы. Надо полагать, что группы, больше всего отличающиеся по своим ценностным показателям от основной массы населения, с большей долей вероятности будут проявлять девиантные формы поведения (не принятые в целом для данной культуры) в неадекватных (конфликтных) ситуациях.

Рассмотрим с этой точки зрения результаты опросов 2001 г. по Ярославлю и Нижнему Новгороду с детализацией по социальным группам (табл. 4).

Таблица 4

ХОФСТЕДОВЫ ПОКАЗАТЕЛИ ПО НИЖНЕМУ НОВГОРОДУ (Н. Н.) И ЯРОСЛАВЛЮ (Я.) ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП (ИССЛЕДОВАНИЕ 2001 г.)

Социальные группы	PDI		IDV		MAS	
	Н. Н.	Я.	Н. Н.	Я.	Н. Н.	Я.
Предприниматели	46,7	47,9	53	62,1	52,3	51,3
Рабочие	45,9	46,8	47,3	50,4	48,2	45,3
Студенты	37,9	40,4	51,6	53,8	47,8	45,4
Военнослужащие, МВД	43,7	42,9	45,1	52,3	47,2	43,7
Пенсионеры	52,3	53,1	40	46,7	43	38,6
Государственные и муниципальные служащие	47,4	47,1	43,6	53,8	42,6	38,6
Инженерно-технические работники	45,6	45,4	42,8	51,5	42,6	44,7
Гуманитарная интеллигенция	42,7	39,4	43,5	51	42	40,9

Во-первых, изучение Нижегородского и Ярославского регионов, проведенное в 2001 г., позволяет сделать вывод, что группа предпринимателей очень выделяется по всем трем показателям –

у нее первые места по IDV и MAS, третье и второе места (соответственно) по показателю PDI. Эти результаты характеризуют сферу бизнеса как наиболее взрывоопасную, мало предсказуемую в случае возникновения конфликтной ситуации и требующую особого внимания и контроля со стороны руководства в регионе. При этом надо обратить внимание на относительно высокую «дистанцию власти», придающую облику российского предпринимателя восточные черты.

Во-вторых, интересная картина получается при поиске группы, которая бы максимально отличалась по ценностным ориентациям от предпринимателей.

Чтобы выяснить расстояние между объектами, измерив тем самым степень сходства, был вычислен квадрат евклидова расстояния (*dist*). На роль группы, противоположной по своим ментальным характеристикам группе предпринимателей, могут претендовать:

– в Нижнем Новгороде: пенсионеры (*dist* = 16,4), гуманитарная интеллигенция (*dist* = 13,1), инженерно-технические работники (*dist* = 12,1), а также государственные и муниципальные служащие (*dist* = 11,1), т.е. чиновники;

– в Ярославле: все те же пенсионеры (*dist* = 22,6), гуманитарная интеллигенция (*dist* = 16,2) и, наконец, государственные и муниципальные служащие (*dist* = 12,7), т.е. чиновники.

В обоих случаях мы видим наличие трех одинаковых групп – пенсионеры, гуманитарная интеллигенция, государственные и муниципальные служащие. Если результат по первым из названных групп свидетельствует о слишком малой их роли в общественной жизни в целом, а также, по-видимому, о пассивной социальной позиции интеллигенции и неприятии нового стиля жизни пенсионерами, то дихотомия «бизнес – власть» требует особого внимания.

Конфликтность этих двух групп уже давно фиксируется российскими учеными и исследователями. Разумеется, противоположность ценностных ориентаций у этих двух групп сама по себе вовсе не обязательно (хотя и возможно) должна стать причиной для на-

пряженных отношений. Но с высокой долей вероятности можно утверждать, что если между двумя группами возникли напряженные отношения и эти группы противоположны по своим жизненным установкам и устремлениям, то и конфликт примет более острые формы из-за их взаимного непонимания. Образ мыслей и действий другой стороны будет восприниматься каждой из них как вызов своей системе ценностей, и возникает вполне понятное желание противостоять ей «до конца». Это значительно снижает шансы и ухудшает перспективы конструктивного решения конфликта.

Если учесть, что исторически сложившиеся отношения предпринимателей и чиновников в постсоветской России уже привели эти две группы к формированию их, по словам К. Маркса, в «класс для себя» (т.е. к осознанию себя как особой социальной группы со своими интересами, противостоящей другим группам), то противоположности между чиновниками и предпринимателями приобретают особенно важное значение. При этом снятие взаимного недопонимания, конечно же, не решит возникающих проблем, но в любом случае взаимодействие конфликтующих сторон будет перенаправлено от взаимных обвинений, носящих личностную или групповую окраску, в конструктивное русло локализации конфликта в узкой точке ресурсного интереса.

Разумеется, для подтверждения выдвинутых нами предположений, необходимы дальнейшие исследования.

Прежде всего необходимо обратить внимание на разные кросс-культурные исследования с целью уточнения, расширения и углубления той методики, которая уже применяется отечественными учеными.

Например, интересен прием, примененный в проекте GLOBE, где каждый показатель измеряется дважды<sup>1</sup> (см. табл. 5). Один из

---

<sup>1</sup> Отметим, что такого рода анкета требует довольно много времени и внимания. Так в проекте GLOBE анкетирования респондентов сопровождалась интервью и фокус-группами.

них отражает согласие среди членов общества относительно ценностей в форме суждений о том, что «должно быть», а другой – соответствие заявленных утверждений с существующими в реальности практиками и поведением посредством оценивания их такими, «какими они являются». Данный подход связан с выделением в понятии культуры (общественной и организационной) двух сторон – собственно ценностной (субъективной) и исторической (объективной). Ценностный аспект отражается в ответах на вопросы, построенные в виде суждений о том, что «должно быть», а преобладающие практики оцениваются в виде суждений о том, чем «являются» общепринятое поведение, институциональные практики, запрещения и предписания. Идеальные ценности отражаются в динамике поведения и поступков – они показывают, в каком направлении общество стремится изменяться.

Таблица 5

ФРАГМЕНТ ХОФСТЕДОВОЙ АНКЕТЫ, ПОСТРОЕННОЙ  
ПО ОБРАЗЦУ АНКЕТЫ GLOBE

Мне хотелось бы жить там, где...				
1	2	3	4	5
детей в семьях учат относиться к неопределенным и непредсказуемым ситуациям как к нормальному явлению повседневной жизни			детей в семьях учат избегать неопределенных и непредсказуемых ситуаций, стремиться к предельной ясности в отношениях	
Я живу там, где...				
1	2	3	4	5
детей в семьях учат относиться к неопределенным и непредсказуемым ситуациям как к нормальному явлению повседневной жизни			детей в семьях учат избегать неопределенных и непредсказуемых ситуаций, стремиться к предельной ясности в отношениях	

Кроме углубления методологической базы, необходимо расширение эмпирической базы данных. Этнометрические исследования должны расширить охват территории, включив периферийные регионы России. Практически все до сих пор проводившиеся исследования затрагивали центрально-европейские регионы, а «окрай-

ны» (где, кстати, живет большинство россиян) пока остаются «террой инкогнита». Одной из задач этнометрических исследований должно стать составление этнометрической карты России (наподобие географической), которая покажет «рельеф» ментальности россиян и выделит потенциально «вулканические» области.

В-третьих, целесообразно проводить ежегодный мониторинг уже изученных районов нашей страны для отслеживания динамики этноментальных характеристик и для определения места России на международной карте культурных показателей.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Hofstede G.* Culture's Consequences: Intern Differences in Work-Related Values. Beverly Hills, L., 1980.
2. *Hofstede G.* Cultures and Organizations (Software of the Mind). Harper Collins Publishers, 1994.
3. *Hofstede G., Kolman L., Nicolescu O., Pajumaa I.* Characteristics of the Ideal Job among Students in Eight Countries // Key Issues in Cross-Cultural Psychology. 1996. P. 199–216.
4. Материалы на сайте IRIC (Institute for Research on Intercultural Cooperation) – <http://kubnw5.kub.nl/web/iric/index2.htm>.
5. *Roberts K., Boyacigiller N.* Cross-national Organizational Research: The Grasp of the Blind Men // Research in Organizational Behavior. 1984. Vol. 6. P. 423–475.
6. *Dorfmann P.W., Howell J.P.* Dimensions of National Culture and Effective Leadership Patterns: Hofstede Revisited // Advances in International Comparative Management. 1988. Vol. 3. P. 127–150.
7. *House R., Hanges P.* Cultural Influences on Leadership and Organizations. Project GLOBE // Advances in Global Leadership. 1999. Vol. 1. P. 171–233.
8. *Koopman P., Hartog D., Konrad E.* National Culture and Leadership Profiles in Europe: Some Results from the GLOBE Study // European Journal of Work and Organizational Psychology. 1999. Vol. 8. № 4. P. 503–520.
9. *Грачев М.* Менеджмент в «международной системе координат» // Экономические стратегии. 1999. № 2. С. 19–32.
10. *Грачев М., Филонович С.* Пятипроцентный элемент // Эксперт. 2000. № 25. С. 24–26.
11. *Inglehart R., Baker W.* Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values // American Sociological Review. February. 2000. Vol. 65. P. 19–51. (<http://wvs.isr.umich.edu/index.html>).



12. *Инглхарт Р.* Культура и демократия // Культура имеет значение: Каким образом ценности способствуют общественному прогрессу. М., 2002. С. 106–128.

13. *Наумов А.* Хофстидово измерение России (влияние национальной культуры на управление бизнесом) // Менеджмент. 1996. № 3. С. 70–103.

14. *Ядов В. А.* Некоторые социологические основания для предвидения будущего российского общества // Россия реформирующаяся. М., 2002. С. 349–363.