

ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigorii TULCHINSKII

| Политические культуры: проблема изучения и типологии |

ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigorii TULCHINSKII

Россия, Санкт-Петербург.

Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики (Санкт-Петербург).

Профессор кафедры прикладной политологии, доктор философских наук, профессор.

Russia, St. Petersburg.

National Research University High School Economics.

Professor Dept. Applied Political Theory, PhD, professor.

gtul@mail.ru

ПОЛИТИЧЕСКИЕ КУЛЬТУРЫ: ПРОБЛЕМА ИЗУЧЕНИЯ И ТИПОЛОГИИ

В статье обосновывается ограниченность традиционного понимания политической культуры. Показываются возможности применения к анализу политических культур накопленного опыта изучения деловых культур. Авторская ценностно-нормативная модель социогенеза позволяет обобщить эти социентальный и ментальный подходы, получить операциональную методологию сравнительного анализа политических культур.

Ключевые слова: безопасность, деловые культуры, институты, политическая культура, нормы, свобода, справедливость, ценности

Political Cultures: the Problem of Studying and Typologies

The article explains the limitations of the traditional understanding of political culture. There are shown the possibility of applying experience studying business cultures to the analysis of political cultures. Value-normative model allows to generalize societal and mental approaches and to obtain an operational methodology of comparative analysis of political cultures.

Key words: business culture, freedom, institutions, justice, norms, political culture, security, values

Понятие и роль политической культуры

Если политика — деятельность, связанная с властными отношениями (принципами, нормами, институтами), гарантирующими жизнеобеспечение и развитие общества, то, вне зависимости от конкретной политической системы и исторической ситуации, реализация политического опыта предполагает решение вопросов о власти, жизнеобеспечении общества, а значит — проблем безопасности, развития, справедливого порядка, регулирующего реализацию интересов социальных акторов. При этом следует различать политику (policy), как конкретное решение, программу действий по решению проблем, реализации интересов, как конкуренцию различных идей, целей, интересов, например, в связи с легализацией нового закона, нормы, положения, и политику (politics) — как борьбу за получение и удержание власти.

При этом, однако, центральным, системообразующим по отношению к политическому опыту являются феномен и идея власти, которая не сводится к формированию и развитию государства. Политическое существовало до возникновения государства, оно проявляется в отношениях между различными организациями, в гражданском обществе, в межличностных отношениях.

Таким образом, политическая культура включает в себя целый ряд компонентов:

- политические институты, включая собственно политическую систему государства, порождения и функционирования законодательной, исполнительной и судебной власти, политических партий и групп интересов, процедуры принятия политических решений, политической самоорганизации гражданского общества.
- политическое поведение, включая формы политического участия, профессиональной политической деятельности, традиции, практику правоприменения, разрешения конфликтов;
- политическое сознание, совокупность политических идей, знаний, убеждений, представлений, мнений.

Человек как социальное существо не принадлежит абстрактному «обществу вообще». Его социальность всегда реализуется в конкретных общностях: семье, дворовой компании, компании школьных сверстников, трудовом коллективе, профессиональной группе. И для каждой из таких общностей характерны свои нормы, ценности, традиции и герои, предания и легенды, нередко — язык или жаргон. Культура всегда предстает не монолитным единством, а единством многослойным, многоукладным, наполненным пестротой быта, нравов, обычаев. Люди всегда входят в некие профессиональные, возрастные, региональные и прочие сообщества, образующие «субкультуры». Субкультуры, выступая промежуточным звеном между личностью и обществом, воздействуют на сознание человека,



ПОЛИТИЧЕСКИЕ КУЛЬТУРЫ: ТИПОЛОГИИ И ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ / POLITICAL CULTURE: TYPOLOGIES AND DEVELOPMENT FACTORS

ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigorii TULCHINSKII

| Политические культуры: проблема изучения и типологии |

Т а б л и ц а 1. Аналогия медицины и политики

| Реальность («лаборатория») | Суд, оценка («клиника») | Политическая власть («здравоохранение») |
|---|---|--|
| Фактические данные Самоорганизация («самолечение») | Помощь, консультация любому | Доступные формы политического участия, самоорганизации (доступные населению услуги) |
| Конфликты Интерпретация: сведение единичного и общего (квалификация), использование терминов, нарративы, аргументация Решение (practical reasoning), риск, т. к. при дефиците времени и информации Реализация решения = Событие | Кодекс правил, норм, присяги, клятвы | Корпоративность профессионального сообщества, политического класса Обеспечение справедливости, дистанцирование в позиции «Третьего». Не м. б. беспредельного сострадания |
| Доверие | | |
| Больной хочет выздороветь и имеет право знать диагноз и лечение. Гражданин хочет решить проблему и знать способ ее решения | Врач стремится излечить и сохранить тайну. Власть хочет разрешить конфликт (проблему). | } Необходимость гражданских инстанций, перед которыми исполнительные институты несут ответственность. Публичность, прозрачность. Роль СМИ. |
| Риск | | |
| Больной не должен требовать бессмертия Гражданин не должен требовать решения исключительно в свою пользу. | Врач не должен злоупотреблять слабостью, незнанием и зависимостью больного. Власть (суд) не должна злоупотреблять зависимостью гражданина. | |

на его эмоциональную жизнь. В этом процессе огромную роль играют образцы, личный пример, подражание, формирующие представления о допустимом и недопустимом, правильном и неправильном, справедливом и несправедливом, честном и бесчестном.

Политическая культура реализуется на нескольких уровнях: как национальная политическая культура, как региональные политические культуры и как политические субкультуры, различающиеся, прежде всего, в зависимости от политических взглядов, убеждений и целей людей.

В политическом плане наиболее значимыми являются некоторые профессиональные субкультуры (бизнеса, чиновничества, военных, научного экспертного сообщества), возрастные (молодежь, ветераны и пенсионеры). Значимость их определяется как электоральными возможностями, так и другими формами социального капитала. Своей спецификой обладают и субкультуры политической элиты, иногда сознательно отделяющие себя от общего социума местом проживания, формами досуга, системой образования и т. д.

В целостной системе культуры общества политический опыт играет особую роль, обеспечивая совокупное единство этой системы. Политика в чем-то аналогична медицине. Так же как целью медицины является обеспечение здоровья (целостности) организма, так и целью политики является обеспечение здоровья (целостности) социума (общественного «организма»).

Это означает, что политика — не просто одна из подсистем социальной культуры, а одновременно, при этом и некий ее

системообразующий принцип. Тем самым политическая культура:

- обеспечивает воспроизводство политической жизни, ее преемственность и развитие;
- участвует в социализации личности, усвоении ею норм и ценностей политической жизни конкретного общества, открывая личности возможность жить жизнью общества, реализовывать свои интересы в соответствии с принятыми политическими нормами, правилами;
- способствует обретению личностью сопричастности политической общности;
- выступает средством консолидации социальных сил и общества в целом.

В анализе и изучении политической культуры, таким образом, важны не только ценностные ориентации в поведении — в характере политической культуры необходимо учитывать также роль норм, институтов, политической системы, неоднозначность взаимоотношения политической культуры и политической системы, их взаимовлияние. Важны также учет динамики политической культуры, различных темпов ее регионального развития, наличие и роль этнических, религиозных, возрастных, гендерных субкультур.

Тем самым, на первый план в формировании и развитии политических культур выходят:

- ценностно-нормативные факторы формирования и развития общества
- стадии институционализации ценностно-нормативных комплексов культуры



ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigorii TULCHINSKII

| Политические культуры: проблема изучения и типологии |

- взаимосвязь политических и деловых национальных культур с субкультурами, включая организационные и корпоративные культуры.

Традиционная типология политических культур, ее критика и модификации

Термин «политическая культура» (political culture), предложенный в 1956 г. Г. Алмондом для обозначения «специфических моделей ориентации на политические действия»¹, сегодня имеет уже более широкое значение.

Политическая культура, являясь системой порождения, хранения и трансляции политического опыта, выступает как совокупность ценностей и норм, обеспечивающих формирование, сохранение и развитие общества. А, поскольку любая культура реализуется в сознании и поведении ее носителей, то и политическая культура выражается в соответствующем политическом сознании и поведении социальных групп и отдельных личностей². Поэтому нередко под политической культурой понимают политическое поведение в зависимости от ценностных ориентаций. Так, Т. Парсонс и Э. Шилз определили политическую культуру как систему ценностей, глубоко укорененных в сознании мотиваций (ориентаций и установок), регулирующих поведение людей в ситуациях, имеющих отношение к политике. Р. Карр и М. Бернштейн определили политическую культуру как установочную и поведенческую матрицу, способ политического поведения социальной группы и природу политических верований и ценностей ее членов. Г. Алмонд и С. Верба определяли политическую культуру как то, каким образом политическая система интернализируется (переводится в субъективный план сознания личности) в когнитивных представлениях, чувствах и оценках населения.

В 1963 году Г. Алмондом и С. Вербой была предложена типология политических культур, выработанная ими на основе анализа политических систем Великобритании, Италии, Мексики, США и ФРГ), и которая традиционно рассматривается в качестве базовой в анализе политических культур. Г. Алмонд и С. Верба выделяли три чистых типа политических культур:

Приходская, патриархальная (patochial culture) — ориентация на жизнь рода, деревни, округа, конфессии, отсутствие интереса к политике, политической жизни.

Подданническая (subject culture) — пассивное и отстраненное отношение к политической системе, без стремления изменять что-либо, участие в политической жизни (в т. ч. — сознательно) «по традиции», «ритуально».

Участническая (participant culture) — активистский тип, где граждане проявляют интерес к участию в политической жизни, стремятся направлять деятельность власти, воздействовать на нее, используя законные способы влияния, включая протесты.

Чистые типы в реальной политической жизни встречаются чрезвычайно редко. Чаще имеет место их смешение, наслаение, распределение по субкультурам. Например, представители де-

лового мира или молодежь могут демонстрировать активную культуру участия, тогда как некоторые другие группы (профессиональные, возрастные, этнические, гендерные, региональные) могут склоняться к культуре приходского типа. Оптимальной Г. Алмонд и С. Верба полагали смешанный тип — «культуру гражданственности», свойственную Великобритании и США, с соотношением чистых типов 1:3:6. Для модернизирующегося авторитаризма такое соотношение будет 3:6:1, а для демократии, установленной сверху 55:40:5.

Основания этой типологии и, прежде всего, сама концепция гражданской культуры неоднократно подвергалась критике. Во-первых, она основана на трактовке культуры как системы ценностных ориентаций, не затрагивающей факторы порождения таких ориентаций. Во-вторых, она носит отчетливо оценочный (если не апологетический) характер, определяя степень близости к поведению, свойственному гражданам развитых демократий. В-третьих, авторы не учитывали различные исторические и общекультурные традиции, а также разную смысловую нагрузку терминов, что приводило к парадоксальным выводам: так, получалось, что политическая культура США и Великобритании во многом сходна с культурой СССР с его активностью граждан на выборах.

Позже Г. Алмонд предложил другую типологию, разделив политические культуры на два типа: поляризованный и консенсусный. Однако эта типология тем более нуждалась в конкретном наполнении ее характеристик относительно проблем и природы поляризации и консенсуса (интеграции) социума. А главное — этот подход также оставлял политической культуре статус сугубо психологического феномена, не выходящий за рамки, в лучшем случае, социальной психологии.

Впоследствии базовая концепция была дополнена и развита У. Розенбаумом, дополнившим ее видами ориентации на политические объекты:

- относительно институтов государства (относительно политического режима, реакции на его решения);
- относительно «других» (политическая идентичность, доверие, отношение к «правилам игры»);
- относительно собственной политической деятельности (политическая компетентность и активность).

По степени консенсуса в обществе между его членами касательно вопросов политического устройства и определения правил политической «игры», У. Розенбаум выделил два крайних положения общества для такой модели: фрагментарное и интегрированное общество. Для фрагментарного общества по У. Розенбауму характерно: отсутствие какого-либо единого согласованного решения касательно политического устройства страны, следующее из этого нестабильное положение правительства, минимальный уровень доверия между общественными группами, отсутствие всеми принятых процедур улаживания социальных конфликтов. Для интегрированного типа общества характерно прямо противоположное: развитое гражданское общество, непротиворечивость и согласованность политических идентификаций, улаживание возникающих социальных конфликтов при помощи гражданских процедур, высокий уровень доверия среди общественных групп, лояльность в отношении существующего политического режима, а также низкий уровень политического насилия. Что примечательно,

¹ Almond G. Comparative Political Systems / Journal of Politics. 1956. Vol. 18. No. 3. P. 396.

² Тульчинский Г. Л. Политическая культура как ресурс и барьер развития российского общества. / Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 7, Часть II. М.: ИНИОН РАН, 2012. С. 395–401.



ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigorii TULCHINSKII

| Политические культуры: проблема изучения и типологии |

такой тип политической культуры присущ и поддерживается в странах с высоким уровнем образования и материальной обеспеченности граждан.

Эти идеи были дополнены в 1980-х Д. Каванахом, предложившим различие гомогенных (однородных) политических культур, которым свойственно единство общества, толерантность, и культур фрагментарные с их конфликтной оппозиционностью субкультур. Помимо двух чистых типов, Д. Каванах выделил «смешанную» политическую культуру, которая обладает ценностными ориентациями, отличными от ценностей и норм установленного режима, а также «искусственно гомогенную» политическую культуру, которая характеризуется своим подданническим характером, одновременно соединенным с мобилизованным участием. Данная типология носит отчетливо выраженные черты теории *ad hoc* — подгонки под классическую типологию и одновременно — под ту реальность, которая в нее не укладывается.

В 1990-х гг. голландские исследователи Ф. Хьюнкс и Ф. Хикспурс предприняли попытку усовершенствовать типологию Г. Алмонда и С. Вербы, выделив три переменные: интерес к политике, легитимность и участие. Каждый из этих факторов был операционализирован и при измерении классифицирован на высокие, средние и низкие показатели. По результатам комбинаций измерений признаков авторами были выделены пассивные и активные политические культуры. Тем самым была сохранена преемственность с идеей Г. Алмонда и С. Вербы, что основной функцией политической культуры является регулирование активности политического участия, а основание для классификации политических культур — суть активность политического поведения.

Такой подход стал очевидным вкладом в операционализацию традиционного понимания политической культуры. Хотя и он оказался достаточно уязвим для критики. Так, вряд ли приходская культура обладает низкой легитимностью. Она соответствует авторитарному режиму и традиционной легитимности, где доверие не зависит от политической компетентности носителей этой культуры. Скорее, можно говорить о комбинации низкого интереса, высокой легитимности и низкого участия. Наверное, нельзя отрицать и вариант, в котором все индикаторы могут иметь низкие значения: его можно рассматривать как «нулевой» уровень развития политической культуры, как политическое бескультурье. Более того, в этой типологии, если к понятию культуры участия подходить формально, то к ней можно отнести и культуру подданническую, ей может быть свойственна большая степень участия, которое может быть навязанным, как это было, например, в том же СССР. Другой разговор, что это участие было не добровольное и не гражданское: низкий интерес и высокое участие могут сочетаться только в случае принуждения или ритуализации. Но заложенные в модели критерии эту специфику не улавливают. Кроме того, в предложенной типологии автономная политическая культура и политическая культура участия оказывается вариантами протестной — средний или высокий интерес, низкая легитимность, высокое участие. Но протестной культуре свойствен большой интерес, чем заложен в типологию. У протестующих по определению не может быть низкого интереса к политике, т. к. протест является и ре-

зультатом этого интереса и стимулом для реализации нового интереса.

Таким образом, в развитии традиционной модели политической культуры четко прослеживается тренд к накоплению *ad hoc* и выходу за рамки социальной психологии. Однако во всех этих случаях политическая культура рассматривается как психологический феномен, фактически — сводится к мотивации.

Попытки преодолеть сугубо психологическое понимание политической культуры как ориентации политического поведения индивидов предпринимались неоднократно. Можно выделить в этой связи две тенденции.

Во-первых, это различие микро- и макро-уровней анализа с попытками говорить об их соотношении — например, в духе соединения психологических и социологических аспектов анализа. Это открывает возможность на микро-уровне — в анализе конкретных политических организаций — государственных и общественных — применять хорошо разработанные типологии корпоративных (организационных) деловых культур. А на макро-уровне рассматривать «национальные политические культуры» либо как политико-исторические описания, либо концепции типа «духа нации» И. Гердера и русских славянофилов. Другой возможностью реализации такого подхода может быть различение общей политической культуры и субкультур, которые являются совокупностью ориентаций и моделей поведения в политической сфере. Общая политическая культура характеризует политическое поведение и сознание основной массы населения, а субкультуры — совокупность политических моделей и ориентаций политического поведения, характерных для определенных социальных групп и регионов, которые отличаются от доминирующей в обществе культуры: социально-классовые, национально-этнические, религиозные, региональные и т. д.

Во-вторых, неоднократно предпринимались попытки преодоления субъективно-психологического понимания политической культуры с помощью институционального подхода. Тем самым преследовалась цель проследить влияние на политическую культуру экономических и правовых факторов. Примерами прослеживания такой взаимосвязи могут служить как ранние работы советских марксистов, в которых политическая культура сводится к политической системе, так и более зрелые работы отечественных обществоведов и историков (Ю. С. Пивоваров). За рубежом также предпринимались попытки сведения политической культуры к политической системе. Однако, в контексте развитости в политических науках понятий «политическая система», «политическая структура», «политические организации», идея политической культуры как их аналога оказалась излишней.

Это, в свою очередь, на долгие годы предопределило предвзятое отношение специалистов к самому термину «политическая культура» — как малопродуктивному концепту, глубоко вторичному по отношению к политической реальности.

Поэтому представляется полезным обратиться к концептуальному опыту общей теории культуры (культурологии), в которой выработано (и доминирует) понимание культуры как внешнего «кода», усваиваемого личностью. В этом случае акцент переносится из субъективного плана в объективный, открывая возможность рассмотрения их взаимодействия, позволяя выявлять и отслеживать причинно-следственные отношения в формировании



ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigorii TULCHINSKII

| Политические культуры: проблема изучения и типологии |

и развитии политической культуры, что, как следствие, открывает возможность воздействия на эти процессы. Действительно, если рассматривать культуру как нечто, формирующее личность, ее оценки, отношения и установки, то целесообразно сначала рассмотреть само это нечто, его содержание и структуру. И очевидно, что это «нечто» имеет социальную природу, связано с регулирующим воздействием социума на личность. В культуре и с помощью культуры реализуются как социальность личности, так и личностность социума, который существует только благодаря индивидам-носителям определенной культуры.

В этом плане полезно и поучительно обратиться к опыту изучения деловых культур.

Типологии национальных деловых культур

В разные эпохи, в разных цивилизациях, в разных странах и обществах формировались и формируются весьма специфичные деловые культуры, значительно отличающиеся по системе приоритетов, стилю ведения дела, агрессивности, допустимым рискам, способам разрешения конфликтов и т. д. Национальные деловые культуры самым непосредственным образом сказываются на формировании и развитии политических национальных культур. Во-первых, в силу тесной взаимосвязи политических и деловых элит, экономической жизни и политики. Национальные деловые культуры, определяя поведение людей в бизнесе, с неизбежностью оказывают влияние на политическую культуру: хотя бы потому, что вся политика суть «концентрированное выражение экономики». Во-вторых, конкретные отношения и технологии, характеризующие политическую жизнь, могут рассматриваться как часть деловых отношений между людьми и организациями. В-третьих, концепции национальных деловых культур важны тем, что они опираются на реальные многолетние научные исследования, доказавшие свою релевантность: учет такого подхода дает более объективную характеристику, чем психологически ориентированная и оценочная модель Г. Алмонда и С. Вербы. И некоторые модели, дают выход на организацию социальной и межличностной коммуникации, что принципиально важно для учета организации и динамики политического опыта и культуры.

Особый интерес представляет сопоставление деловых культур, сформировавшихся в культурах различных обществ. Здесь возможны два основных подхода: исторический (диахронический) и типологический (синхронический). В первом случае речь может идти о сопоставлении деловых культур различных цивилизаций и эпох, их динамике и преемственности. Во втором — о сопоставлении деловых культур различных народов. При всей важности исторического подхода, в дальнейшем рассмотрении акцент делается на типологическом подходе, поскольку он открывает широкие возможности сравнительного анализа. Пожалуй, наиболее продуктивным в этом плане оказываются подходы Г. Хофстеде и Р. Льюиса, предложивших типологии национальных деловых культур, которые широко используются в практике международных и кросс-культурных коммуникаций, включая политические.

Анализ национальных культурных типов управленческой деятельности, выполненный Г. Хофстеде в 1960–1980 годах, опирался на данные опроса более 60 тыс. респондентов в 70 странах мира об их отношении к труду, жизненным целям, отно-

шениям к начальству, сослуживцам, производственным вопросам. Исследование показало, что на формировании деловой культуры решающим образом сказываются базовые ценности национальных и этнических культур, определяющие культурную идентичность участников бизнес-процесса. Г. Хофстеде выделил четыре базовых критерия, по которым отличаются национальные деловые культуры: масштаба власти (Power Distance, PDI), снижения неопределенности (Uncertainly Avoidance, UIA), индивидуализма и коллегиальности (IND), мужественности и женственности (MAS).

PDI характеризует, в каком объеме общество признает неравномерное распределение власти. Руководство стремится при расширении зоны своей власти дистанцироваться от подчиненных, которые, в свою очередь, стремятся эти параметры сократить. Достижимое равновесие обуславливается культурными особенностями. Оказалось, что PDI коррелирует с географическим положением, количеством и плотностью населения, благосостоянием общества, историческими традициями и политическим устройством:

- в южных и тропических странах масштаб власти выше, чем в странах с умеренным и холодным климатом;
- в странах с высокой плотностью населения масштаб власти наиболее высок;
- благосостояние (то ли как причина, то ли как следствие) связано со снижением масштаба власти;
- страны, имевшие длительный опыт имперской истории (например, романские) или колониальной зависимости, имеют более высокий масштаб власти, чем не имевшие такого опыта;
- страны с низким масштабом власти тяготеют к демократической государственности при политической стабильности (Австрия, Германия, Швеция, Швейцария, США), тогда как страны с высоким масштабом власти склоняются к стабильному авторитарному правлению, а странам со средним масштабом власти характерна политическая нестабильность.

| Низкий масштаб власти | Высокий масштаб власти |
|---|--|
| Антиавторитарное воспитание | Авторитарное воспитание |
| Принятие решений при обсуждении с подчиненными | Авторитарное принятие решений |
| Жесткий контроль оценивается негативно | Жесткий контроль |
| Иерархия рассматривается как ролевая при равенстве прав | Неравенство как основа порядка, система привилегий |
| Плюрализм и мультикультуризм | Авторитаризм и элитаризм |
| Децентрализация | Централизация |
| Различия в статусе невелики | Большие различия в оплате труда |

Неопределенность в отношении будущего — один из базисных факторов человеческого бытия и в разных культурах используются разные механизмы и способы снижения такой неопределенности:

- страны с высоким UIA придают большее значение государственному регулированию, чем с низким;
- в странах с низким UIA слабо выражено стремление к детальной регламентации различных сфер жизни, удостоверению личности и т. п.;
- в странах, недавно перешедших к демократическому правлению UIA выше, чем в странах «старой демократии»;



ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigorii TULCHINSKII

| Политические культуры: проблема изучения и типологии |

- в странах с имперским культурно-историческим наследием UIA выше.

| Низкое стремление к снижению неопределенности | Высокое стремление к снижению неопределенности |
|---|--|
| Готовность жить, не думая о завтрашнем дне Мобильность | Страх перед будущим Ограниченная мобильность |
| Мотивация к достижению успеха Готовность рисковать Терпимость к погрешностям | Низкая достижительная мотивация Нежелание риска Нетерпимость ко всяким отклонениям |
| Избегание агрессивности | Агрессивность в конфликтах и конкуренции |
| Конструктивное использование конфликтов и конкуренции. Признание различий во мнениях | Сильная потребность в согласии и одобрении авторитета |
| Не жесткая идентичность Слабые регламентация и ритуализация | Высокая идентичность Жесткая регламентация, стандартизация и ритуализация |
| Прагматизм и релятивизм | Идеологическое, доктринальное мышление, стремление к абсолютной истине |
| Доминирование стратегического мышления Гибкость | Ориентация на решение отдельных задач Ригидность и инерционность |
| Разнообразие стилей | Стремление к унификации |

Высокий индивидуализм связан с независимостью индивида от организации, членство в которой для него имеет инструментальный, прагматичный характер. Коллективизм же опирается на высокое значение отношений в организации, за пределами которой индивид выступает как ее представитель. Параметр IND коррелирует с экономическими, географическими и демографическими особенностями:

- существует сильная позитивная зависимость индекса IND от благосостояния общества — богатые страны более индивидуализированы, нежели бедные;
- страны с умеренным или холодным климатом более индивидуализированы, чем страны с климатом более теплым или жарким;
- страны более населенные и с более плотным населением индивидуализированы в меньшей степени;
- использование современных технологий предполагает большую степень индивидуализации.

| Коллективизм | Индивидуализм |
|--|---|
| Эмоциональная зависимость от фирмы Предпочтение групповых методов принятия решений Стремление к единообразию Избегание перемен Социальная система как основа идентичности Организация как семья Возрастное продвижение по службе | Эмоциональная независимость Индивидуально принимаемые решения Разнообразие мнений Стремление к переменам Самоопределение Организация как функция Рост в зависимости от достижений |

Индекс мужественности MAS демонстрирует, насколько общество отдает предпочтение самоутверждению, успешности, материальному успеху, конкуренции, честолюбию («мужские» ценности) по сравнению с предпочтением профессиональной безопасности, содержанием общения и качеством жизни («женскими» ценностями):

- индекс мужественности нарастает в странах по мере приближения к экватору;
- наименьший MAS в северных странах;
- католические страны более мужественны, чем протестантские;
- немецко-язычные страны имеют высокий MAS, а англо-язычные — выше среднего, романские — ниже среднего.

| Женственность | Мужественность |
|---|--|
| Контакты с начальством Приятная рабочая атмосфера Групповое принятие решений | Заслуги, признание Требовательность Индивидуальный поиск решений Высокая достижительная мотивация |
| Низкая достижительная мотивация Ориентация на взаимоотношения «Работать, чтобы жить» Интуиция Равенство полов | Ориентация на деньги и материальные ценности «Жить, чтобы работать» Рациональность Неравенство полов, мужские и женские профессии |
| Четкое разделение рабочего и свободного времени | Влияние профессии на частную жизнь |

В этой связи несомненный интерес вызывает влияние национальной деловой культуры на процесс разработки инноваций. Ряд исследований показал взаимосвязь между национальной культурой и разработкой инноваций посредством установления зависимости между процессом разработки нового продукта, с одной стороны, и пятью параметрами национальной культуры — индивидуализмом, глубиной властных полномочий, мужественностью, избеганием неопределенности. Оказалось, что индивидуализм способствует выработке новых идей, тогда как на стадии внедрения он оказывается скорее помехой и более эффективной на этой стадии оказывается коллективистская деловая культура. Аналогичной оказалась ситуация и по параметру власти: малая глубина властных полномочий способствует разработке новых рыночных продуктов, но большая их глубина и концентрация облегчает реализацию проектов. В свою очередь, низкая степень мужественности (благодаря вниманию к персоналу, установлению теплого, поддерживающего климата) позитивно влияет на начальную стадию разработки, но высокая степень мужественности деловой культуры способствует успешной реализации на стадии внедрения. Низкий уровень избегания неопределенности благоприятен на стадии инициализации нового продукта, но высокий ее уровень благоприятен на стадии внедрения, поскольку делает упор на жесткое планирование и контроль.

Реализуемая на этой основе типология позволяет строить модели взаимодействия, стратегию переговоров и другие формы сотрудничества представителей различных деловых культур.

Не менее эффективную для практических целей типологию предложил президент Международного Института кросскуль-



ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigorii TULCHINSKII

| Политические культуры: проблема изучения и типологии |

турного и языкового тренинга Р. Льюис, согласно которому, в зависимости от способов организации деятельности, можно различать три основных типа деловых культур:

(I) Моноактивные (task oriented) — ориентированные на решение конкретных проблем, когда деятельность разбивается на последовательные этапы решения этих проблем и не отвлекается на другие задачи. Такие деловые культуры свойственны англосаксонским странам, Германии, Скандинавии (кроме Финляндии).

(II) Полиактивные (people oriented) — в которых одновременно может делаться несколько дел, чередуемых по минутной привлекательности и часто не доводимых до конца. Главная ориентация не на конкретную задачу, а на людей, заинтересованных в ее решении и участвующих «в процессе». Примеры таких культур дают страны Южной Европы, Латинской Америки, арабские страны.

(III) Реактивные (respect oriented) — ориентированные на обеспечение общей гармонии культуры, в которых деятельность осуществляется не по плану, а в зависимости от изменяющихся контекста и условий. Яркие деловые культуры этого типа характерны для Японии, Китая, Финляндии.

Деловые культуры, принадлежащие каждому из названных типов, существенно отличаются по ряду особенностей.

Прежде всего, — идентичностью носителей этих культур, т. е. разделяемыми ими базовыми ценностями конкретных национальных культур. «Я-образ» — неотъемлемая и центральная часть самосознания и самоощущения личности, определяющая образ мысли и поведения человека. Речь идет не о внешнем имидже, а о том, что, в конечном счете, этот имидж определяет: как человек относится к самому себе, другим людям, как определяет свое место в мире, среди других людей, что считает допустимым, а что — невозможным для себя и т. д. Речь идет о религиозных взглядах, чтимых исторических деятелях и событиях, национальных героях, деятелях культуры, праздниках, уровне образования и нравственной культуры. Важнейшую роль играет религия. Не случайно моноактивные культуры, по преимуществу, протестантские, полиактивные связаны с католицизмом, православием, отчасти — исламом, реактивные — конфуцианством, даосизмом, чань-(дзен-) буддизмом.

Ключевую роль в идентичности играет язык. Нетрудно заметить, что моноактивные культуры характерны преимущественно странам с германской группой языков, полиактивные — романоязычным, реактивные — говорящим на языках китайской и финно-угорской групп. Национальный язык формирует образ мысли, владение им открывает доступ к соответствующей культуре. Незнание иностранного языка или плохое владение им создает серьезные проблемы в деловом и бытовом общении: от простых неурядиц и недоразумений до языкового барьера.

Не менее важны отличия в мировоззрении, среди которых особый интерес представляет отношение ко времени и его использованию. Речь идет о своеобразной метафизике времени, определяющей течение жизни, планирование работы, распорядка дня.

В моноактивных культурах время объективно и линейно. Прошлое не значимо, а настоящее пока еще можно ухватить, расчленив на части и заставить работать на будущее, кото-

рое также поддается линейному пошаговому планированию. В результате жизнь и работа регламентируются расписаниями, графиками и т. д. Человек вынужден подделываться, подстраиваться под определенные лимиты времени. Носители такой культуры озабочены деловой насыщенностью времени и не могут заниматься несколькими делами параллельно. Они предпочитают делать одно дело в определенное время, сосредоточившись на нем и стремясь уложиться в запланированные сроки. Они считают, что, поступая так, они успевают сделать больше и лучше. А чем больший объем работы вы выполните и выполните успешно, тем больше вы заработаете денег. Буквально — «время — деньги». Этот принцип, очевидный для американца, немца, даже англичанина, совершенно не очевиден для итальянца, даже француза и тем более — для русского: в России (и особенно в советское время) наиболее преуспевающим считался тот, кто мог обеспечить себе солидное вознаграждение малым трудом или вовсе без него.

В культурах полиактивных время субъективно и пластично, легко поддается изменению его содержания, переносам, откладываниям (в духе знаменитого испанского тапана — «завтра!»), его легко приспосабливать «под себя», с ним можно обращаться, не глядя на часы. Испанец или араб не понимают американца или немца, стремящихся не опоздать, имеющих на все определенный лимит времени. Они считают, что тем самым люди сами себе создают совершенно ненужные проблемы. Нередко такое отношение ко времени и жизни оказывается не менее эффективным, чем в моноактивных культурах. Зачем придерживаться графика и расписания, если изменились обстоятельства и всплыл какой-то более важный вопрос. Там, где американец будет упорно обсуждать одну задачу, чтобы затем перейти к следующей, мексиканец или грек успеют решить обе, а то, что для этого придется отложить какие-то другие дела и встречи, то они тоже будут решены таким же образом, по мере реального появления участников, заинтересованных участников. Прошлое в этих культурах значимо, в нем коренится настоящее. Поэтому действия и решения нуждаются в объяснениях типа «почему», «кто виноват» и т. п., не существенных в культурах моноактивных.

В реактивных культурах время циклично, а не уносится в будущее. Зато люди могут становиться мудрее. Поэтому восточный человек, в отличие от западноевропейца или американца, не спешит принимать решение, не любит пошаговые обсуждения, стремясь понять и глубоко осмыслить весь контекст. Но зато, когда он понял ситуацию, он действует удивительно точно и быстро, удивляясь, что тут еще можно обсуждать. А поскольку время вечно, то очень важны ритуалы, обозначающие различные фазы жизни и деятельности. Зачастую соблюдение таких ритуалов важнее предмета переговоров и их результатов — обстоятельство, плохо укладываемое в сознании представителей других культур.

Такие мировоззренческие понятия с неизбежностью сказываются на отношении к истине. В моноактивных культурах «истина есть истина», а «факты — упрямая вещь», тогда как в культурах полиактивных истинность и правдивость отступают перед интересами, честью и статусом, а в реактивной культуре вообще существует только конкретная ситуация.



ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigorii TULCHINSKII

| Политические культуры: проблема изучения и типологии |

Т а б л и ц а 2. Характеристика основных типов национальных деловых культур (по Р. Льюису)

| Тип культуры | Информация | Мировоззрение | Лидерство | Коммуникация |
|---|---|--|--|--|
| Моноактивные (Германия, Швейцария, Скандинавские страны) | Объективная, формализованная | Время объективно, линейно, последовательно | Порядок, нормы | Рациональная доказательная аргументация, факты, логика, «что» говорится. |
| Полиактивные (Италия, Латинская Америка, арабские страны) | Личностная, доверительная, неформальная | Время субъективно, пластично, «под себя», одновременно несколько дел | Красноречие, социальный статус, происхождение, связи | Эмоции, привлекательность, образность. |
| Реактивные (Япония, Китай, Финляндия) | Отношения в обществе, широкий круг, включая слухи | Время циклично. Главное — достижения гармонии. Зависимость от контекста. | Знание, терпение, учет интересов | Вежливость, уважительное выслушивание, консенсус, «кто и как» говорит |

Отношение ко времени определяет и отношение к порядку, жесткости соблюдения норм, предписаний, договоренностей, даже — к закону. Англосаксы и немцы воспринимают решение, вошедшее в протокол встречи, как устный контракт, который вскоре будет оформлен в письменном виде как официальный документ. И такое решение, с точки деловой этики, следует выполнять, не возвращаясь к уже принятому решению. Японцы же и южноевропейцы, наоборот, не видят ничего зазорного, чтобы вернуться к пунктам, по которым уже было достигнуто согласие. При этом они считают не этичным настаивать на выполнении решения, которое стало несостоятельным или бесполезным в силу изменившихся обстоятельств. В отличие от носителей моноактивной культуры, пекущихся о правовой стороне дела, содержащих для этого многия и многия юристов, носители других культур более озабочены здравым смыслом происходящего. Зачем настаивать на выполнении достигнутых соглашений, когда развалился финансовый рынок или были приняты новые налоги? Представители таких культур отлично понимают возможность личных интересов с другой стороны, легче идут на удовлетворение этих интересов, необходимость «подмазать» чиновника: «закон — немецкий фокус», а есть конкретные интересы.

В разных культурах совершенно различны представления о природе и роли лидерства. Менеджеры в моноактивных культурах приобретают и демонстрируют технические умения, опираются на факты и логику, а не на чувства и эмоцию, концентрируют внимание подчиненных на конкретной задаче и результатах. Они организованны, тщательно планируют и контролируют соблюдение сроков. Каждый работник может вносить свои предложения в обсуждение вопроса, но мнение руководства приоритетно и не оспаривается.

Полиактивные менеджеры больше полагаются на свое красноречие, умение убеждать, силу характера, социальный статус (происхождение, образование, родственные и дружеские связи). Сыновья, племянники, двоюродные братья и близкие друзья семьи часто занимают ключевые посты. Задачи определяются наверху, стратегии и успех в значительной степени зависят от связей в обществе и министерствах, а также взаимовыгодного сотрудничества между властвующими семьями.

В реактивных культурах приоритетно долговременное развитие компании, коллектива, поэтому в них доминирует установка на устойчивую консолидацию. Менеджер, как и любой работник — не отдельная личность, а представитель фирмы.

Ни сам менеджер, ни его подчиненные или партнеры не должны терять своего лица.

Немаловажны также отличия в стиле коммуникации. Для моноактивных деловых культур характерно общение в стиле чередующихся монологов, использование логической аргументации, ее доказательность. Полиактивным культурам более характерен диалог, в котором одновременно могут участвовать несколько лиц, а убедительность зависит не столько от вескости аргументов, сколько от яркости и эмоциональности. Представители реактивных культур — идеальные слушатели. Они стремятся не столько проявить свою точку зрения и позицию, сколько понять других.

Представители разных деловых культур по-разному относятся и к источникам информации. В моноактивных культурах основной упор делается на формальных источниках: статистике, справочниках, деловых изданиях. В полиактивных — в первую очередь пользуются неформальными источниками: личными контактами и связями, слухами. Наиболее широк круг источников информации в реактивных культурах. В ход идут официально сообщаемые данные и сплетни, сведения от друзей и знакомых, данные из СМИ и от партнеров по спортивному клубу. Эти отличия определяют, например, совершенно различный подход к переговорам, их стратегии и тактике. Если для носителей моноактивной культуры переговоры это способ принятия решения, они решают задачу «здесь и сейчас», то для представителей других культур — только способ сбора дополнительной информации, а решение они будут принимать не здесь и не сейчас. На переговорах их интересует не предмет обсуждения, не столько «что» говорится, сколько «кто» и «как» говорит. Их главная цель — перспектива долгосрочных отношений, а не сиюминутная выгода.

Каждый из трех типов культуры можно охарактеризовать с учетом способов формирования информации, общего мировоззрения (прежде всего — отношения ко времени), лидерству, собственно коммуникации (отношения к партнеру, тип аргументации, доля и характер невербальной коммуникации).

Так соотношение моноактивности и полиактивности можно представить в виде шкалы, в которой на одном полюсе будут наиболее моноактивные деловые культуры, на другом — выражающие наиболее радикально выраженные полиактивные характеристики. (См. табл. 3.)

Некоторые национальные деловые культуры давно и хорошо известны. Показательно сравнение японской и американской моделей менеджмента предложил Э. А. Уткин:



ПОЛИТИЧЕСКИЕ КУЛЬТУРЫ: ТИПОЛОГИИ И ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ / POLITICAL CULTURE: TYPOLOGIES AND DEVELOPMENT FACTORS

ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigorii TULCHINSKII
 | Политические культуры: проблема изучения и типологии |

Т а б л и ц а 3.

| Моно-/полиактивность | Национальные деловые культуры |
|---|---|
| Моноактивность = max, полиактивность = min | Германия, Швейцария США (WASP — белые англосаксы-протестанты) Скандинавия, Австрия Британия, Канада, Новая Зеландия Австралия, ЮАР Япония Дания, Бельгия США (субкультуры — еврейская, итальянская, польская и др.) Франция, Бельгия (валлоны) Чехия, Словакия, Хорватия, Венгрия Италия (северная: Милан, Турин, Генуя) Чили Россия (восточные и православные славяне вообще) Португалия Полинезия Испания, Италия (южная), другие средиземноморские народы Индия, Пакистан, страны Юго-Восточной Азии |
| Моноактивность = min, полиактивность = max | Латинская Америка, арабские страны, страны Африки |

В Китае веками складывались конфуцианские традиции рационального управления. Однако к хозяйственной деятельности эта система ценностей относится с позиции чиновника, а не предпринимателя. Поэтому трудолюбие, рачительность, честность сочетаются с исполнительностью, почитанием старших по возрасту и должности, благосклонностью, справедливостью, стремлением к «золотой середине». Человек ориентируется не на конкретные цели и результат, а на межличностные отношения в иерархии, семье и такая персонификация деловых отношений на хозяйственную деятельность оказывала и оказывает неоднозначное влияние: с одной стороны, она стимулирует личную ответственность, с другой — тормозит личную инициативу.

Основой социальной стабильности в Китае считается социальное неравенство, определяемое пятью главными типами взаимоотношений, перечисляемых в порядке убывания значимости: правитель — подданный, отец — сын, старший брат — младший брат, муж — жена, старший друг — младший друг. Неравенство взаимоотношений означает не просто предоставление преимуществ главенствующему в отношениях, но и определенные его обязанности. По традиции китайцы замкнуты в системе «расширенной семьи», где связи между детьми и родителями, дядьями и дедушками, двоюродными братьями и

Т а б л и ц а 4. Сравнение японской и американской моделей менеджмента (по Э. А. Уткину)

| Японская модель менеджмента | Американская модель менеджмента |
|--|---|
| Управленческие решения принимаются коллективно на основе единогласия | Индивидуальный характер принятия решений |
| Ориентация управления на группу | Ориентация управления на отдельную личность |
| Гибкая структура управления | Формализованная структура управления |
| Оценка управления по достижению гармонии в коллективе и коллективному результату | Оценка управления по достигнутому результату |
| Коллективный контроль | Индивидуальный контроль |
| Основное качество менеджера — умение осуществлять координацию и контроль | Главные качества менеджера — инициатива и профессионализм |
| Акцент на личных отношениях руководителя с подчиненными | Преимущественно формальные должностные отношения |
| Замедленная оценка работника и служебный рост | Быстрые оценка результатов труда и служебный рост |

Японские коллективизм, трудолюбие, тяга к знаниям коренятся в конфуцианских ценностях и традициях, подкрепляемых опытом дзен-буддизма и государственным культом синтоизма. Вдобавок ко всему традиционный долг служения во второй половине XIX столетия (в эпоху Мэйдзи) молодыми самураями был переосмыслен как необходимость обеспечения экономического подъема с тем, чтобы страна заняла достойное место среди развитых держав. В результате, в Японии сложилась деловая культура с высокой значимостью роли государства, ориентацией на стабильность и минимизацию риска, конфликтности, достижение гармонии интересов участников дела. Сложившаяся система принятия решений «ринги» предполагает подготовку предложений снизу вверх и согласования практически на всех уровнях корпорации. Огромное значение придается статусу работника и партнера. Письменный контракт имеет в японской деловой культуре лишь самое общее, предварительное значение средства налаживания отношений — не более. Детально разработанный договор с конкретными обязательствами может восприниматься как выражение недоверия.

сестрами, семьями жены и мужа, с великим множеством прочих дальних родственников в самом Китае и за рубежом намного теснее, чем на Западе.

Особенности и перспективы российской деловой культуры обусловлены спецификой духовного опыта, уходящего корнями в восточно-христианскую традицию православия, о котором будет говориться в последней части учебника. Многие специалисты отмечают парадоксальность российской деловой культуры. По типу делового поведения она близка к культуре латиноамериканской, т. е. полиактивной, «отношенческой», т. е. ориентированной скорее на создание и сохранение хороших отношений с партнером, нежели на конечный результат и эффективность. В то же время сами российские предприниматели предпочитают выбирать в качестве идеальных партнеров представителей моноактивной культуры: американцев, немцев, скандинавов.

Значение национальных и региональных деловых культур не следует преувеличивать. В некоторых случаях институциональная (корпоративная, организационная) культура фирмы



ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigori TULCHINSKII

| Политические культуры: проблема изучения и типологии |

может быть настолько сильной и специфичной, что национальная деловая культура может отходить на второй план³. Именно это объясняет нередко встречающееся различие в эффективности схожих компаний, действующих в рамках одной и той же национальной культуры.

Боле того, деловые культуры наиболее эффективных корпораций способствуют интеграции национально-этнических деловых культур. Перед современным человеком раскрывается разветвленная система возможностей самореализации, добиться успеха, признания и престижа в производственной, политической, научной сферах, искусстве и спорте. Постиндустриальному обществу с его обилием субкультур — национально-этнических, возрастных, локальных, профессиональных, досуговых — также свойственна терпимость (толерантность) к свободе выбора идентичности личности — от культурной до гендерной.

Для этой культуры, как и для постмодерна в целом, характерен акцент на индивидуальные начала, творчество, коммуникативное единство в сочетании с глубокой специализацией, возникновение нового коллективизма на этой основе. Профессиональный труд в этих условиях приобретает новый смысл и новую мотивацию: из обезличенной деятельности и способа зарабатывания денег он становится формой самовыражения, реализации личностного творческого потенциала. В предпринимательстве все большее значение приобретают малые формы, максимально приближенные к индивидуальным особенностям и стилю.

К базовым ценностям складывающейся общемировой деловой культуры относятся ответственный труд, успех (личностный, профессиональный, деловой), собственность, рациональность (в широком смысле — как практичность и эффективность), предприимчивость, профессионализм и качество⁴. Человеку, знакомому с некоторыми особенностями российского духовного опыта, нетрудно заметить, что отношение в нем к почти всем перечисленным ценностям неоднозначно. Это относится не только к собственности и успеху, но и к предприимчивости, качеству и даже труду. Поэтому вопрос об интеграции России в мировую экономику и перспективы такой интеграции отнюдь не так просты, как это может казаться некоторым экономистам и политикам, сводящим все к макроэкономическим моделям.

Стратегия российского обновления должна ориентироваться на то, чтобы сработать на опережение, учитывая не сегодняшний, а завтрашний день мировой науки и техники, социально-культурного прогресса и политических структур. Такая игра на опережение, с учетом определения своего места в мировой глобальной экономике уже удалась в XX столетии Японии и ряду стран Юго-Восточной Азии, удалась и даже почти удалась Китаю. Если можно предвидеть, что политическая элита и деловые люди будущего в своих отношениях будут использовать японский принцип «сохранения лица», немецкую пунктуальность, американскую практичность, ки-

тайскую философичность, то уже сейчас можно отметить во всем деловом мире признаваемый «русский вклад»: изобретательность в экстремальных, казалось бы — безвыходных обстоятельствах.

Типологии организационных деловых культур

Если типологии национальных деловых культур имеют значение для понимания природы национальных и региональных политических культур, то не менее значим для понимания политической культуры опыт, накопленный в теории и практике формирования и развития организационных (корпоративных) культур, поскольку речь идет об опыте эффективного управления конкретными учреждениями и организациями. Политическая деятельность также осуществляется в организациях, конкретных органах власти, НКО, партиях и т. д., которые по сути являются такими же организационными формами нормативно-ценностных систем, что и компании, фирмы.

Концепции организационных (корпоративных) культур позволяют конкретизировать характеристику политической культуры на уровне конкретных организаций и учреждений, операционализировать анализ, ориентировать его на динамику изменений. Речь идет о системе формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения и стиля руководства, показателей удовлетворенности условиями труда, уровня взаимного сотрудничества, идентификации работников с организацией, перспективами ее развития. В результате организация, компания предстает культурой — в буквальном смысле, когда к ней применимы все характеристики любой культуры: нормы и ценности, традиции, эпос (герои и легенды), фольклор, ритуалы, «священные» даты и места, субкультуры. Тем самым обеспечиваются, с одной стороны, стабильность и узнаваемость организации на товарных рынках и рынке труда, а с другой — выступает мотивационным фактором развития и конкурентоспособности.

Американский исследователь Уильям Оучи выделил три основных вида организационных культур: рыночную культуру, которая характеризуется господством стоимостных отношений и ориентацией на прибыль; бюрократическую культуру, основанную на господстве регламентов, правил и процедур; клановую культуру, дополняющую предыдущие. Ее основу составляют внутренние ценности организации. Источником власти здесь служат традиции.

Широкое распространение получила типология Ч. Хэнди, который выделяет четыре основные виды культуры в организациях:

Культура власти (Зевса) — ее существенный момент — личная власть, источником которой является обладание ресурсами. Для таких организаций свойственны жесткая централизация, контроль и иерархичность. Успех предопределяется квалификацией руководителя и своевременностью выявления проблем. Все это позволяет быстро принимать и реализовывать решения в условиях острой конкуренции. В таких фирмах подбор персонала осуществляется прежде всего с ориентацией на людей, которые по образу мышления похожи на шефа и которые способны самостоятельно и эффективно работать.

³ Терентьева В. И., Тульчинский Г. Л. Бренд-интегрированный менеджмент. М.: Вершина, 2007.

⁴ Тульчинский Г. Л. Современные факторы культурогенеза. / Культурологические чтения. Научно-теоретический альманах. I. СПб: СПб ГУ, 2005, с. 123–128.



ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigori TULCHINSKII

| Политические культуры: проблема изучения и типологии |

Структура таких организаций напоминает паутину, в центре которой — сильный паук, управляющий всеми нитями.

Ролевая культура (Аполлона) — в организациях, в которых главная ориентация не на человека, а на должность, функцию, рабочее место, нормы и правила, определена роль работнику и работа сверх роли не поощряется. Это бюрократическая культура, основывающаяся на системе правил и инструкций, характеризующаяся четкой специализацией, распределением ролей, прав, обязанностей, ответственности, специализацией участников, словом, всем тем, что обеспечивает административный успех. Она негибка, препятствует инновациям, затрудняет изменения. Пока фирма устойчива на рынке, ролевая культура гарантирует безопасность и предсказуемость. Как правило, организации с ориентацией на ролевую культуру конкурентоспособны в стабильной среде. Такая управленческая культура свойственна крупным корпорациям и государственным учреждениям.

Культура личности (Диониса) — она связана с эмоциональным началом, основывается на творческих ценностях и объединяет людей для достижения их личных целей. Решения здесь принимаются на основе согласия, поэтому задачей власти является координация. Организации этого типа часто создаются такими специалистами, как адвокаты, архитекторы, консультанты. Часто такой тип культуры можно найти внутри большой организации, когда некоторая группа специалистов имеет сильную потребность в отстаивании своих интересов или права на особый тип отношений (например, программисты, исследователи).

Культура цели, задачи (Афины) — эта культура приспособлена к управлению в экстремальных условиях и постоянно меняющихся ситуациях, поэтому основное внимание здесь уделяется скорости решения проблем. Она основывается на сотрудничестве, коллективной выработке идей, общих ценностях. Власть покоится здесь на компетентности, профессионализме и обладании информацией. Этой культуре присуще совмещение в одной команде носителей разных функций, разных уровней компетентности и подчинение иерархической власти процессу разработки или исполнения задания. Вся деятельность в таких фирмах ориентирована на проекты, рабочие задачи. Создание временных творческих групп для решения конкретных задач, разработки проектов, позволяет каждому реализовать свой творческий потенциал и одновременно позволяет работать в нескольких группах на нескольких проектах, т. е. переходить из одной группы в другую. Организация культуры целей эффективна при высокой конкуренции, требующей мгновенной реакции. Это — переходный тип управленческой культуры, способен перерасти в один из предыдущих. Он свойственен проектным или венчурным организациям.

К типологии Ч. Хэнди близка не менее распространенная типология различия праксеологической, предпринимательской, опекунской, бюрократической культур:

- в праксеологической культуре определение целей, выбор направлений деятельности рассматривается как средство повышения экономической эффективности, увеличения прибыли (близка культуре цели);
- в предпринимательской культуре предпринимательская деятельность является средством привлечения ресурсов для дальнейшего развития (близка культуре личности);

- в опекунской (патриархальной) культуре средством достижения единства является выполнение принятых руководством решений, их разъяснение (близка культуре власти);
- в бюрократической культуре единство обеспечивается за счет разработки формальных процедур принятия решений, оценки, контроля и т. д. (близка культуре роли).

Одна из самых популярных типологий предложена К. Камерон и Р. Куинном⁵. Их исследования «рамочной конструкции конкурирующих ценностей» привели к выводу, что типов организационных культур также четыре: клановая, адхократическая, иерархическая и рыночная.

Клановая организационная культура: очень дружественное место работы, где у людей много общего. Организации (подразделения) похожи на большие семьи. Лидеры или главы организаций воспринимаются как воспитатели и даже как родители. Организация держится вместе благодаря преданности и традициям. Делается акцент на долгосрочной выгоде совершенствования личности, придается значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату. Лидер в клановой культуре выполняет две роли: (1) помощника, улаживающего конфликты и занятого поиском консенсуса на основе «клановых» норм и правил, вовлечением людей в принятие решений и разрешение проблем; (2) наставника, заботливого и проявляющего участие к проблемам отдельных лиц.

Адхократическая (от латинского *ad hoc* — «к случаю») организационная культура: в ней большую роль играет способность к решению конкретных проблем, нахождению нового решения. В подобной культуре основополагающую роль играет способность к творчеству. Такая организация — динамичное предпринимательское и творческое место работы. Ради общего успеха работники готовы на личные жертвы и риск. Лидеры считаются новаторами и людьми, готовыми рисковать. Связующей сущностью организации становится преданность экспериментированию и новаторству. Подчеркивается необходимость деятельности на переднем рубеже. В долгосрочной перспективе организация делает акцент на росте и обретении новых ресурсов. Успех означает производство и предоставление уникальных новых продуктов или услуг. Важно быть лидером на рынке. Организация поощряет личную инициативу, творчество и свободу. Лидер в такой организации выполняет две роли: (1) новатора, предвидящего изменения и лучшего будущего; (2) провидца, делающего акцент на возможностях и оценивающего вероятности результатов.

Иерархическая организационная культура: очень формализованная и структурированная, порядок и организация процесса превыше всего. Люди следуют официальным централизованным правилам, а все процессы формализованы. Часто ее называют бюрократическим типом организационной культуры. Тем, что делают люди, управляют процедуры. Лидеры гордятся тем, что они — рационально мыслящие координаторы и организаторы. Предприятие объединяют формальные правила и официальная политика. Управление работниками предполагает озабоченность гарантией занятости и обеспечением долгосрочной предсказуемости. Этот

⁵ Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб., 2001. URL: <http://corpulture.ru/content/tipologiya-korporativnykh-kultur-k-kameron-a-i-r-kuinna>



ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigori TULCHINSKII

| Политические культуры: проблема изучения и типологии |

тип организационной культуры доминирует в организациях, ориентированных на результаты, на рынок. Ее главная забота — выполнение поставленной задачи. Люди целеустремленны и соперничают между собой. Лидеры — твердые руководители и суровые конкуренты. Они непоколебимы и требовательны. Организацию связывает воедино акцент на стремлении победить. Репутация и успех составляют предмет общего радения. Стиль организации — жестко проводимая линия на конкурентоспособность. Лидер в иерархической культуре выполняет роли: (1) инструктора, хорошо информированного эксперта; (2) координатора, осуществляющего текущий мониторинг за организацией работ.

Рыночная культура: главным является достижение цели, основанное на конкуренции. Соперничество является основным мотивационным механизмом: люди целеустремленны и соперничают между собой. Лидеры — требовательные руководители и суровые конкуренты. Организацию связывает воедино акцент на стремлении победить. Репутация и успех являются общей заботой. Фокус перспективной стратегии настроен на конкурентные действия, решение поставленных задач и достижение измеримых целей. Успех определяется в терминах проникновения на рынки и увеличения рыночной доли. Важно конкурентное ценообразование и лидерство на рынке. Стиль организации — жестко проводимая линия на конкурентоспособность. Лидер в рыночной культуре: (1) боец, агрессивный и решительный в достижении целей в борьбе с конкурентами; (2) постановщик задач, ориентированный на принятие решений; (3) надсмотрщик, обеспечивающий реализацию принятых решений.

Из проведенного рассмотрения видно, что, в принципе, практически все типологии организационных культур содержат устойчивую структуру из четырех основных чистых типов, наиболее удачно охарактеризованных Ч. Хэнди, К. Камерон и Р. Куинном. Это позволяет рассматривать эти типы как некие оси, на которых можно строить профили культур конкретных организаций: фактические, желаемые, проектируемые.

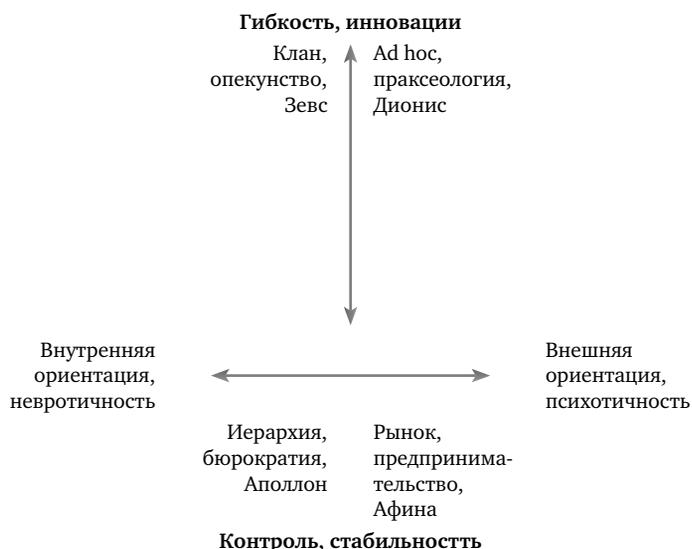


Рис. 1.

Опыт показывает, что конкретная деловая культура складывается в зависимости от вида деятельности, конкретных задач, зрелости руководства и коллектива.

Как правило, на стадии зарождения организации в управлении преобладает культура власти; стадию роста характеризует ролевая культура; стадию стабильного развития — культура задачи или культура личности; в кризисе предпочтителен акцент на культуре власти.

Этот аппарат достаточно перспективе в анализе и проектировании политических культур не только на «микро-уровне» конкретных организаций, учреждений. Эти инструменты могут быть полезны и в «макро-анализе» политических культур.

Ценностно-нормативная модель социогенеза и политические культуры

Обобщая проведенное рассмотрение типологий политических и деловых культур, можно признать, что в самой истории формирования и использования концепта политической культуры содержится ее чрезвычайно перспективное ядро, позволяющее строить достаточно ясные модели, и — на этой основе — проследить четкие и конструктивные перспективы междисциплинарных исследований.

Анализ политической культуры не может ограничиваться рассмотрением только психологических феноменов. Вне выявления объективных факторов формирования политических ориентаций общество попадает в замкнутый цикл воспроизводства политической культуры, становящейся барьером развития. Необходим учет широкого спектра факторов объективного характера: от реального поведения, опыта повседневности, социальных практик традиций до институциональной среды, включая право... Это позволяет не только учитывать роль политической культуры в выработке и проведении решений, проектов, программ, но и возможности управления развитием самой политической культуры.

В этом плане новые перспективы открывает ценностно-нормативная модель социогенеза, которая не противопоставляется традиционному подходу или его альтернативам, а может рассматриваться как их обобщение и систематизация.

Политическая культура суть проявление социогенеза, в контексте его ценностно-нормативного, институционального содержания. В этом плане культура выступает системой порождения, хранения и трансляции социального опыта. Такой подход позволяет обобщить ценностный (культура как система ценностей), нормативный (культура как система норм, правил, традиций), деятельностный (культура как способ жизни) и «человекотворческий» (культура как «машина» социализации) подходы к пониманию культуры. Соответственно и политическая культура, являясь системой порождения, хранения и трансляции политического опыта, выступает как совокупность ценностей и норм, обеспечивающих формирование, сохранение и развитие общества. А поскольку любая культура реализуется в сознании и поведении ее носителей, постольку и политическая культура выражается в соответствующем политическом сознании и поведении социальных групп и отдельных личностей. Но не только. Культура — не только и не столько некий ментальный план, сколько именно фреймовая структура образа жизни.

ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigorii TULCHINSKII

| Политические культуры: проблема изучения и типологии |

ни конкретного социума, соответствующего социального опыта.

К базовым ценностям социогенеза, прежде всего, относится безопасность, позволяющая преодолеть угрозы физическому существованию, прочие страхи и неопределенности довольно широкого плана. Именно стремление к менее опасному обеспечению питания, продолжению рода и другим жизненным ресурсам, лежит в основе образования обществ, групп самого различного уровня. Учет этого обстоятельства широко используется в политической практике. И это отнюдь не только обеспечение внешней и внутренней безопасности (военной, экономической, информационной, пищевой и т. д.), что является очевидной и главной функцией государства. Общеизвестны и практики игры на этой ценности, формирование образа внешнего или также внутреннего врага, некоей опасности, перед лицом которой обществу следует сплотиться вокруг мудрого руководства. Подобное манипулирование, а то и хорроризация общества давно и успешно освоены политическими элитами. И не случайно — консолидировать, сплотить общество перед лицом некоей опасности гораздо легче, чем на конструктивной позитивной основе.

При этом, в любом социуме — в любой форме и на любом уровне — с самого момента его возникновения с неизбежностью возникают проблемы признания, оценки, предпочтения, доминирования и подавления, связанные с ними конфликты, переживания обид, зависти и ressentimentа.

Следует подчеркнуть важность и концептуальную смелость фундаментальной работы Х. Шека «Зависть. Теория социального поведения» этой. Тема зависти и ressentimentа была одной из ведущих в социальной и политической философии конца XIX — начала XX столетий. Достаточно вспомнить то значение, которое уделялось этой теме Ф. Ницше, А. Шопенгауэром, М. Шелером. То, почему зависть и ressentiment стали «белым пятном» в философии прошлого, да и начала нынешнего столетий, Х. Шек объясняет торжеством либеральной демократии, которую он рассматривает как институционализированную зависть, использование ее энергии в конструктивных целях.

Именно с разрешением проблем зависти и ressentimentа, так или иначе, связаны возникновение и роль второй базовой ценности социогенеза — справедливости. Реализация этой ценности порождает социальные нормы, социальный контроль и другие механизмы социализации личности: от морали и права до социально-культурных эмоций чести, гордости, стыда, смеха...

Однако сами эти представления и институты могут рассматриваться некоторыми представителями общества как несправедливые. Тем самым возникает импульс к пересмотру, динамике норм и правил. Поэтому важно отметить, что справедливость реализуется по двум направлениям. Первый вектор справедливости связан с формированием неких правил, запретов, норм, которые, собственно, и обеспечивают социализацию в рамках данного социума. Второй — связан с возможностями динамики этих институтов, вызываемых творчеством, самореализацией, инициативой отдельных активных индивидов, а то и целых социальных групп, слоев, классов.

В традиционных обществах, т. е. обществах, основанных исключительно на воспроизведении норм и традиций, доми-

нирует первый вектор. Носители творческих инициатив рассматриваются в таком обществе как нежелательные девианты, по отношению к которым применяются различные санкции вплоть до наказаний, изгнания, а то и казни. История убедительно демонстрирует, что современники и соплеменники сплошь и рядом воспринимают творцов-«инноваторов» нарушителями завета предков, установленных норм, зовя к ним то ли полицию, то ли врача. Более того, в таком обществе доминирует представление о коллективной ответственности, потому что индивид понимается, прежде всего, как представитель конкретного социума (рода, племени, клана).

Именно то обстоятельство, что «нет пророка в своем отечестве», побуждает творцов-инноваторов искать справедливость и удачу в других краях, городах и весях, где к ним относятся как к «иным», чужакам, маргиналам, что парадоксальным образом, но позволяет им, зачастую добиваться больших результатов, чем «туземцам». Факт этот тоже слишком хорошо известен. Важным условием успеха инновационных проектов является горизонтальная мобильность, возможность перемены места жительства⁶. И в связи с этим становится понятной модернизационная роль городов и нынешнего тренда к агломерациям: именно в городах накапливается их критическая масса, которая и становится социальной базой модернизационного развития.

Традиционное общество обходится, таким образом, двумя указанными базовыми ценностями. Для обеспечения консолидации и социализации ему достаточно обеспечения безопасности и справедливости. И политической власти, государству для обеспечения легитимности. В таком обществе вполне достаточно апеллировать к безопасности и справедливости. Однако, если общество оказывается заинтересованным в развитии и творчестве, делая ставку на второй вектор справедливости, в нем формируется еще одна базовая ценность — свобода, связанная с возможностями самореализации, индивидуальной ответственности.

Не всякое общество рассматривает такую ответственную автономность (свободу) как ценность. Большая часть истории человечества прошла в рамках традиционных обществ, в которых личная инициатива рассматривалась как девиация, нарушение завета предков. Выдающийся цивилизационный вклад христианской культуры как раз и заключается в ценностном рассмотрении свободы/ответственности личности.

Таким образом, в общем случае, ценностную ось социогенеза задают безопасность, справедливость и свобода.



Рис. 2. Базовые ценности социогенеза

⁶ Тульчинский Г. Л. Политическая культура как ресурс и барьер развития российского общества. / Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 7, Часть II. М.: ИНИОН РАН, 2012, с. 395–401.



ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigorii TULCHINSKII

| Политические культуры: проблема изучения и типологии |

Т а б л и ц а 5. Соотношение ценностей и типа общества

| Ценности / Общество | Родо-племенное | Аграрное (феодалное) | Индустриальное | Массовое информационное |
|-------------------------|---------------------------|----------------------|---------------------|-------------------------|
| Доверие | Личное — к «своим» | Личное — к иерарху | Социальное — к суду | Социальное — к брендам |
| Справедливость | Своим — не чужим | По заслугам | По закону | По известности |
| Личность | Этническая принадлежность | Статус | Ролевая | Проектная |
| Собственность | Общая | Иерархическая | Частная | Сетевая рента |
| Свобода=ответственность | Род, племя | Вассалитет | Индивид | Точка сборки Я |

Причем центральное место на этой оси занимает именно справедливость с ее возможностями акцентировки реализации как в направлении безопасности, так и свободы. Например, в случае кризиса, катастрофы, любой другой опасности, представления о справедливости резко смещаются в сторону безопасности, зачастую в ущерб личностным правам. Однако, по мере политической, экономической стабилизации на первый план начинают выходить права личности, их гарантии, условия самореализации и т. п.

Такие представления убедительно подтверждаются результатами многолетнего международного исследования World Values Survey, ведущегося с 1981 под научным руководством Р. Инглхарта и охватившего более 80 стран. Согласно этим результатам, индустриализация обеспечивает переход общества от традиционных ценностей жесткой этническо-конфессиональной солидарности (свойственных аграрным обществам) к ценностям секулярно-рациональным (свойственным обществам индустриальным). Следующий переход — от «материальных» ценностей физического выживания («жадности и подозрительности») к «постматериальным» ценностям общества постиндустриального (открытости, толерантности, демократичности...). Это позволило авторам программы WVS сделать вывод, что в 1970–1990-х годах в странах с наиболее развитой экономикой произошла «тихая революция», названная научным руководителем этой программы Р. Инглхартом «переходом к постматериализму». Имеется ввиду стадия модернизации, обеспечивающая новый уровень качества жизни, гарантирующий материальное благосостояние, уверенность в завтрашнем дне, образование, здравоохранение, экзистенциальную безопасность от угрозы войны, криминала. Тем самым установки на безопасность, выживание, защищенность уступают место ориентации на самореализацию, самовыражение, личностную свободу.

«Материалистов» волнуют в первую очередь насущные потребности, связанные с выживанием, обеспечением безопасности. «Постматериалисты» ощущают относительную уверенность в том, что удовлетворение этих нужд им уже гарантировано и направляют свои силы и интересы на решение е вопросов качества самореализации. Эта динамика сказывается в поколенческих ориентациях (старшие еще более материалистичны, младшие уже более постматериалистичны), на формах политической и гражданской активности. Так, «материалисты» склонны к традиционным формам (выборы, митинги, встречи с руководством, письменные обращения), тогда как постматериалисты демонстрируют большую гибкость и разнообразие, в том числе — протестной деятельно-

сти (флешмобы, сетевая активность в блогосфере, стрит-арт), концентрируясь не на идеологии, а напрямую выражая свои предпочтения по конкретным вопросам, таким как экология, охрана культурно-исторических памятников, аборт, коррупция... При этом формы протеста, связанные с насилием не пользуются массовой поддержкой, вызывают неприятие. Другими словами, по мере постиндустриальной модернизации традиционные формы политической активности, включая практики либеральной демократии, могут уступать новым, в том числе — еще недостаточно изученным формам. Иногда этот процесс ошибочно воспринимается как упадок или кризис демократии, тогда как, скорее, речь идет о ее дальнейшем развитии и гуманизации, проявлении ее сути, а не формы. Подлинная поддержка демократии возникает не в связи с учреждением (или импортом) демократических институтов, а когда люди высоко ценят и считают самоцелью гражданские и политические права, обеспечивающие возможность их ответственного самовыражения.

Более того, если поддержка демократии на ранних стадиях перехода (т. н. «трансфера») основывается на завышенных ожиданиях в политической сфере, а не убежденности в ценности свободы как ответственности как таковой, экономические неудачи могут привести к разочарованности в демократии и даже — чувству безысходности перед почти неизбежным авторитаризмом. Именно такова была ситуация в постсоветских демократиях. При этом, парадоксально, но в случае экономических успехов авторитарные режимы тем быстрее утрачивают легитимность, чем дольше им удастся поддерживать экономический рост, способствующий распространению в обществе ценностей самовыражения, а значит и — демократии. Так годы «тучных коров» (2000–2011) подготовили почву мощного гражданского протеста в РФ зимой 2011–2012 годов.

В странах же, где ценности самовыражения уже широко распространены, провалы в экономике (например, в Бельгии, Испании, Чили) не ведут к утрате легитимности демократических политических систем.

Распространение секулярно-рациональных ценностей ведет к секуляризации власти, легитимность которой начинает зависеть не от традиционных религиозных верований, а от светских и рациональных представлений. И такие секуляристские представления и установки могут быть не менее не менее догматичными, чем религиозные. Так, они не всегда противостоят неограниченной политической власти — как коммунистическая или фашистская идеология.

Однако утверждение ценностей свободы, самовыражения ведет к эмансипации от власти, от любого внешнего воздействия, посягающего на личные права. В этом случае власть



ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigorii TULCHINSKII

| Политические культуры: проблема изучения и типологии |

воплощается в самом человеке. В морально и политически автономной личности институциональная и суверенная свобода совпадают, воплощаясь в единой ответственности.

Роль справедливости, однако, связано с еще одним важнейшим обстоятельством: эта ценность выступает в качестве импульса формирования социальных институтов — как формальных, так и особенно — формальных.

Социогенез предполагает не только ценностные интенции, установки, но и реализующие их институты — неформальные и формальные. ⁷ К неформальным относятся обычаи, традиции, собственно и образующие институциональную основу (background) — культуру данного общества, ее нравственное содержание и специфику. Формализованные представления о справедливости выражаются в праве, а наиболее развитой и зрелой формой таких институтов является государство.

Неформальные институты могут дозревать до формальных институционализаций — организационных форм юридического лица, государственных органов, обеспечивающих реализацию соответствующих норм, а могут и надолго сохраняться на неформальном уровне.

Культура обеспечивает идентичность, самосознание «Мы», преимущественно — эмоционального. Политическая власть, государство — идентичность «Мы» гражданского, преимущественно рационального. Именно синтез этих двух идентичностей и обеспечивает социальную солидарность. И, если эта солидарность предполагает доверие, то неформальные институты этнической идентичности обеспечивают доверие «сплачивающее», личностное, возникающее между людьми, общность с которыми определяется происхождением и этнической идентичностью. Но для относительно развитого общества, а особенно — состоящего из представителей разных этносов, конфессий, доверия сплачивающего недостаточно — необходимо доверие институциональное, «наводящее мосты» между разными группами и слоями общества. Это доверие и формируют формальные институты, прежде всего — правовая культура, задающая нормативную рамку отношений и взаимодействий различных групп и слоев данного государства. Если неформальные институты задают культурно-этническую идентичность, то неформальные — гражданскую, которая и обеспечивает консолидацию нации в ее гражданско-государственном понимании.

На религиозный фактор обратил внимание еще М. Вебер в работе «Протестантская этика и дух капитализма». Действительно, модернизацию первыми осуществили и наиболее успешно реализовали догоняющую модель после распада СССР именно протестантские страны. С другой стороны, страны ислама с его антирыночными установками, существенно отстали и отстают в экономическом развитии. А экономическому росту Турции и отчасти Египта во многом способствовали относительно длительные периоды правления светских политических режимов.

Однако, как примеры Турции и Египта, так и сопоставление развития Севера и Юга Кореи, Западной и Восточной Германии показывают, что культурный фактор по своей значимости уступает политическому и правовому режиму. Т. е. роль нефор-

⁷ Тульчинский Г. Л. Политическая культура на осях ценностно-нормативной модели социогенеза. / Философские науки. 2013. № 1, С. 24-38.

мальных институтов важна, но она уступает роли институтов формальных.

Помимо прочего, формальные институты, обеспечивающие возможность развития рыночной экономики, в немалой степени способствуют концентрации социального и человеческого (а значит — и финансового капитала).

В этой связи, можно говорить, что социогенез осуществляется в пространстве пересечения ценностной и институциональной осей, реализуя конкретный специфический баланс соответствующих векторов, обеспечивающий существование и развитие данного социума. В плане возможностей модернизации и инновационного развития это выражается в тенденции к традиционализму (выражающемуся в тренде к культурной идентичности, безопасности и государственности) или прогрессизму (выражающемуся в тренде к свободе и правовому обеспечению творчества, инициативы).



Рис. 3. Роль формальных и неформальных институтов в консолидации общества

Ценностно-нормативная модель социогенеза, основанная на выделении ценностной оси (безопасность-справедливость-свобода) и оси институционализации справедливости, позволяет фиксировать особенности культурного профиля общества, его деформации, акцентировку политических идеологий. Предложенная модель может использоваться для построения «профиля» конкретного общества, его политической культуры — в зависимости от степени выраженности и акцентировки ценностных и нормативных параметров.

Так, на кафедре прикладной политологии НИУ Высшая школа экономики (Санкт-Петербургский филиал) с привлечением студентов предпринята серия исследований сравнительного анализа и динамики политической культуры России. Например, в исследовании А. Богдановой, с опорой на базу данных Г. Хофстеде удалось сопоставить профили политических культур различных стран, а также динамику политической культуры РФ за последние годы (Рис. 4 и Рис. 5).



ТУЛЬЧИНСКИЙ Григорий Львович / Grigorii TULCHINSKII

| Политические культуры: проблема изучения и типологии |

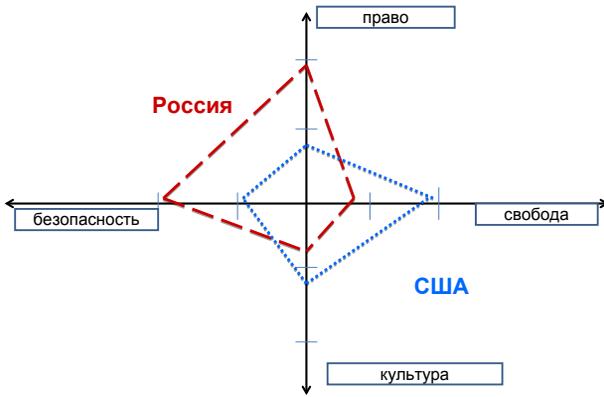


Рис. 4. Сравнение политической культуры России и США (А. Богданова по данным Г. Хофстеде, 2013)

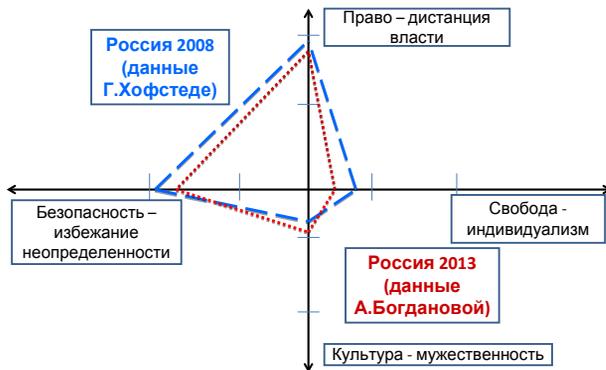


Рис. 5. Динамика российской политической культуры за 2011–2008 гг. (А. Богданова, 2013 г.)

Исследование А. Камаева позволило сравнить для 12 основных социальных групп РФ профили существующей и желаемой политических культур. Ниже на рис. 6 приведены суммированные профили для всех этих групп.

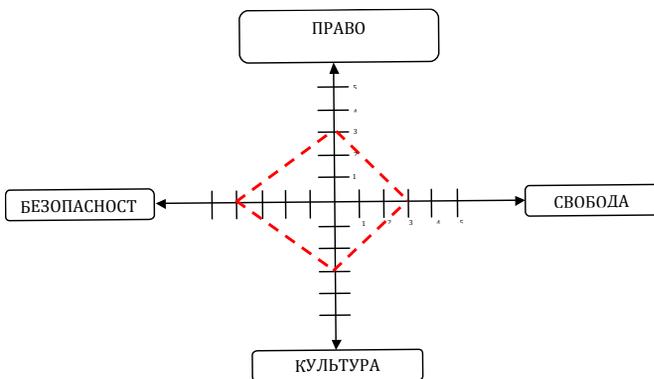


Рис. 6. Интегрированные существующий и желаемый профили российской политической культуры (А. Камаев, 2013 г.)

В пространстве, образуемом ценностной и нормативной осями, очевидны свойственные российскому обществу доминирование традиционализма, правового нигилизма в сочетании с нравственным максимализмом, неразвитость институтов гражданского общества. Наглядно демонстрируется и дисбаланс сведения социальной жизни к проявлениям государственной власти и культурной идентичности, между которыми нет органической и естественной связи. Более того, формальные институты в этой ситуации оказываются декоративным политическим дизайном. Именно это обстоятельство приводит к печальным последствиям попытки реформирования российского общества на основе правовых моделей, вызревших в других социумах, располагающих развитой правовой культурой и правовым самосознанием понимания свободы как ответственности. Подобные поверхностные попытки демократизации и либерализации неизбежно оказываются несостоятельными.

Кстати, именно этот институциональный фактор объясняет т. н. «парадокс России», отмеченный в исследовании World Values Survey как «откат» за годы новейших реформ к ценностям выживания. Речь идет, скорее, не о ценностном «откате», а о разрушении институциональной среды, приведшем к этническо-клановой раздробленности, корпоративизации общества. Иначе говоря, речь идет о движении не только по ценностной оси, а скорее по оси нормативно-институциональной, что, кстати, подтверждается приведенными выше данными исследования А. Богдановой.

В ценностно-нормативной модели политической культуры очевидно доминирование традиционализма в российском обществе, которому на протяжении всей его истории были свойственны правовой нигилизм в сочетании с нравственным максимализмом, неразвитость гражданского общества, вследствие чего социальная жизнь сводится к проявлениям государственной власти и культурной идентичности. И для восстановления нормативно-ценностного баланса российского общества, для придания ему импульсов модернизации (в случае их реальной востребованности!) необходима достаточно тонкая и трудоемкая социальная инженерия.

Тем самым, ценностно-нормативная модель политической культуры открывает широкие перспективы синтеза различных подходов и аналитик, не отрицающих, а интегрирующих выработанные концепции и накопленные результаты.

