

Михальцова Э.С.

Национальный исследовательский Томский политехнический университет

КЛЮЧЕВЫЕ ИДЕИ Ф. ТРОМПЕНААРСА В КОНТЕКСТЕ СРАВНИТЕЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ КУЛЬТУР

Фонс Тромпенаарс (полное имя Альфонсус, род. в 1953 г.) известен во всем мире как консультант, тренер, мотивационный спикер и автор ряда книг по вопросам культуры и бизнеса. Родился в семье француженки и голландца, изучал экономику в Свободном университете Амстердама, в Университете Пенсильвании защитил диссертацию на тему различий в концепциях организационной структуры в различных культурах. В совершенстве владеет четырьмя языками: английским, французским, голландским, немецким.

В своем сравнительном изучении корпоративных культур Ф. Тромпенаарс опирался на ценностную модель основных культурных дилемм Парсонса-Шилса. Тромпенаарс присоединил к ним два измерения – locus контроля и временную перспективу, сформировав таким образом собственную модель кросс-культурного измерения ценностей. Используя эту модель и специально разработанный под нее опросник, ученый в 1990-х гг. провел опрос более чем в 50-ти странах.

Цель нашей работы – выявить ключевые идеи Фонса Тромпенаарса в контексте сравнительного исследования национальных культур, установить их место и значение в научной парадигме теории межкультурной коммуникации.

Задачи:

- 1) составить перечень трудов научного наследия ученого;
- 2) изложить сущность практических методов, моделей и концепций ученого;
- 3) провести предпереводческий анализ книги Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпдена-Тернера «RIDING THE WAVES OF CULTURE. Understanding Cultural Diversity in Business» (1997) на уровне анализа ее содержательной основы.

Публикации Ф. Тромпенаарса

Комплекс идей ученого нашел выражение в разных изданиях на русском языке:

- 1) Тромпенаарс Хэмпден-Тернер. Четыре типа корпоративной культуры. Изд-во: Поппури, 2012. – 528 с. (Перев. кн.: Riding the Waves of Culture, Understanding Cultural Diversity in Business, ed. 3);

2) Хэмпден-Тернер, Тромпенаарс. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса. – Изд-во: Поппури, 2004. – 528 с. (Перев. кн.: *Riding the Waves of Culture, Understanding Cultural Diversity in Business*, Fons Trompenaars, Charles Hampden-Turner, 1997).

Остальные публикации на русский язык пока не переведены:

3) *21 Leaders for the 21st Century*, Fons Trompenaars, Charles Hampden-Turner, 2002;

4) *Business Weltweit*, Peter Woolliams, Fons Trompenaars, 2003;

5) *Mastering the Infinite Game*, Fons Trompenaars, Charles Hampden-Turner, 1997;

6) *Building Cross-Cultural Competence*, Fons Trompenaars, 2000;

7) *Did the Pedestrian Die?*, Fons Trompenaars, 2003;

8) *Managing Across Cultures*, Fons Trompenaars, 2004;

9) *The Measurement of Meaning*, Peter Woolliams, Fons Trompenaars, 1998.

Статьи, выборка:

1) Smith, Peter B., Shaun Dugan, and Fons Trompenaars. «National culture and the values of organizational employees a dimensional analysis across 43 nations». *Journal of cross-cultural psychology* 27.2 (1996): 231–264.

2) Smith, Peter B., Fons Trompenaars, and Shaun Dugan. "The Rotter locus of control scale in 43 countries: A test of cultural relativity." *International Journal of Psychology* 30.3 (1995): 377–400.

Ф. Тромпенаарс описал семь дилемм, возникающих из-за культурных различий (см. приложение 1); разработал способы «примирения» культурных различий в контексте международного бизнеса (практические советы по ведению бизнеса); выделил четыре типа корпоративной культуры (см. приложение 2); разработал методику использования ценностного опросника респондентов, являющихся носителями разных национальных культур.

Дилемма – полемический довод с двумя противоположными положениями, исключаями возможность третьего. Кратко опишем содержание каждой из семи дилемм.

1. Универсальные истины – частные истины (универсализм – партикуляризм, всеобщность – разделенность).

Общество универсальных истин ценит абстрактные общественные ожидания, например, законы или какие-то неписанные, но установленные правила, а общество частных истин ценит отношения с конкретными людьми; личные связи (например, с семьей) для него важнее, чем общественные установки.

2. Индивидуализм – коллективизм (личность vs коллектив).

В культурах индивидуалистического типа личность ориентируется в первую очередь на самую себя; в коллективистских культурах – на задачи и цели, общие для социальной группы, к которой принадлежит индивид.

3. Эмоциональность или нейтральность.

Представители эмоциональных культур искренне и открыто выражают свои чувства, для них характерна эмоциональная непосредственность. Представители эмоционально нейтральных культур проявляют эмоциональную сдержанность, нейтральное отношение к окружающим, скрывают эмоции, считая их проявление невежливым поведением.

4. Конкретная культура против диффузной («рассеянной»).

Степень вовлеченности людей в конкретные сферы жизни на отдельных уровнях межличностных отношений. В конкретной культуре имеет место строгое разграничение отношений, например, «начальник – подчиненный». Соответственно, встретившись, со своим работником в спортзале или магазине, он навряд ли заведет дружескую беседу со своим подчиненным. В культуре диффузной приветствуются «рассеянные» отношения. Это можно проследить на примере, когда профессор немецкого университета посещал студенческие вечеринки, и дистанция при их общении была значительно короче, чем во время семинаров или лекций.

5. Достижение – происхождение.

В культурах достижений статус человека оценивается по его личным заслугам и достижениям, его карьера зависит исключительно от личных усилий, трудолюбия, способностей и таланта. В культурах другого типа статус человека во многом изначально предопределен его социальным происхождением; человек низкого происхождения при любых, даже самых выдающихся способностях, не может подняться в своей карьере выше определенной планки.

6. Временная перспектива определяет, каковы ценности людей в плане времени. Она может быть долговременной или кратковременной. В зависимости от этого определяется, что важнее для людей – прошлое, настоящее или будущее. Временная перспектива может быть также секвенсивной или синхронной, т. е. последовательной или одновременной; от нее зависит порядок выполнения действий: выполняется ли несколько дел одновременно или по очереди.

7. Внешний – внутренний контроль.

Данная дилемма отражает отношение человека к природе: в культурах с внешним контролем человек воспринимается как часть природы и поэтому подвержен ее влиянию. В культурах с внутренним контролем человек понимается как венец природы, который управляет ею.

В книге «Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса» Фонс Тромпенаарс выделил четыре типа корпоративной управленческой культуры, получившие образные названия «Семья», «Управляемая ракета», «Инкубатор» и «Эйфелева башня» (см. приложение 2).

Тип культуры **«Семья»** жестко иерархический и ориентирующий на исполнение указаний свыше. Язык «Семьи» – это во многом язык этических оценок одобрения или неодобрения со стороны «отца».

«Эйфелева башня» имеет ярко выраженную ролевую ориентацию с предельно (а порой и запредельно) детализированным прописыванием функциональных обязанностей для каждого сотрудника. Язык «Эйфелевой башни» – это язык структуры и функциональных обязанностей.

«Управляемая ракета» ориентируется на «командное» решение конкретной задачи или достижение конкретного результата к определенному сроку. Язык «Управляемой ракеты» – это язык стратегии и ориентации на цель.

Культура типа **«Инкубатор»** в наибольшей степени направлена на развитие самореализации творческой личности в условиях неиерархических связей и минимальной степени формализации отношений. Язык «Инкубатора» – это язык творческих ассоциаций [3].

Ценностный опросник Тромпенаарса выделяется в ряду методик сравнительных межкультурных исследований ценностей. Опросник Тромпенаарса сочетает в себе два способа сбора информации: проективную методику и метод выбора из нескольких альтернатив. В одной части анкеты респонденту предъявляются проективные ситуации, обыгрывающие определенные ценности, и респондент должен ответить, каким образом он поступил бы в этих ситуациях. Далее в анкете респондент должен выбрать одну из ценностных альтернатив в каждой заданной паре. Этот инструментарий был использован в сравнительном исследовании ценностей сотрудников организаций в 43 странах (1996 г.). В число этих стран была включена Россия.

Приведем наглядный пример применения метода Тромпенаарса в рамках исследования дилеммы «Универсальные истины – частные истины».

Вы едете в машине, которой управляет ваш близкий друг. Вы сбиваете пешехода. Вы знаете, что скорость машины в момент наезда была никак не меньше 35 миль в час, а случилось это в зоне городской застройки, где ограничение по скорости составляет 20 миль в час. Других свидетелей происшествия, кроме вас, нет. Адвокат друга говорит, что если вы заявите под присягой, что скорость движения машины перед наездом на пешехода была не более 20 миль в час, это сможет уберечь вашего друга от серьезных последствий.

Вправе ли ваш друг ожидать, что вы его спасете?

1a. Как мой друг, он вправе ожидать от меня заявления на суде, что скорость машины была ниже.

1b. Как мой друг, он в какой-то мере вправе ожидать от меня заявления на суде, что скорость машины была ниже.

1c. Как мой друг, он не вправе ожидать от меня заявления на суде, что скорость машины была ниже.

Если бы вам как другу на суде нужно было дать ложные показания, как бы вы поступили?

1d. Я заявлю на суде, что он ехал со скоростью 20 миль в час.

1e. Я не стану говорить в суде, что он ехал со скоростью 20 миль в час.

Таким образом, мы определили ключевые идеи Фонса Тромпенаарса в контексте сравнительного исследования национальных культур и установили их место и значение в научной парадигме теории межкультурной коммуникации. Большой и неотъемлемой заслугой Тромпенаарса является определение семи культурных дилемм, четырех типов культуры управления, обоснование метода исследования культурных различий с помощью опросника, применение способа обратного перевода для достижения коммуникативной цели. Фонс Тромпенаарс предложил также способы «примирения» культурных различий в контексте международного бизнеса, сформулировал практические советы по ведению бизнеса.

Кроме того, мы открыли для себя бесценное наследие в сфере межкультурного управления и коммуникации, а также обширный фронт работ для переводчиков; провели предпереводческий анализ текста оригинала и выяснили содержательную основу книги.

Список использованных источников

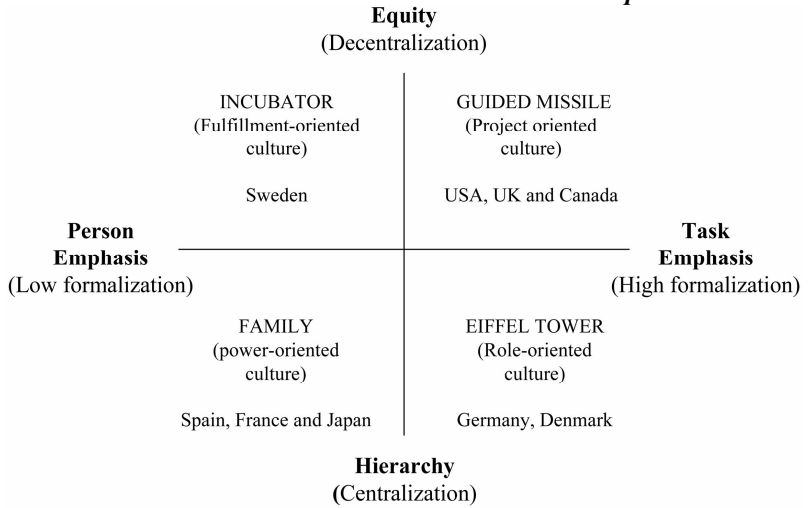
1. Trompenaars F., Hampden-Turner Ch. Riding the Waves of Culture. Understanding Cultural Diversity in Business. – London, 1998.
2. Тромпенаарс Ф., Хэмпден-Тернер Ч. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса / пер. с англ. Е.П. Самсонов. – Минск: ООО «Попурри», 2004. – 528 с.
3. 4 типа культуры управления // ИТ-бизнес. 13.09.2006. URL: <http://www.crn.ru/numbers/reg-numbers/detail.php?ID=11623> (дата обращения: 01.07.2014).
4. Brotherton P (2011). Fons Trompenaars // ASTD. URL: <http://www.astd.org/Publications/Magazines/TD/TD-Archive/2011/08/Fons-Trompenaars> (дата обращения: 01.07.2014).
5. Trompenaars Four Diversity Cultures // Changing minds and persuasion. URL: http://changingminds.org/explanations/culture/trompenaars_four_cultures.htm (дата обращения: 01.07.2014).
6. Medlock M. Affective vs. Neutral // SlideShare. 2010. URL: <http://www.slideshare.net/dragon888/affective-neutral> (дата обращения: 01.07.2014).
7. Seven Dimensions of Culture // Proven Models. 2012. URL: <http://www.provenmodels.com/580/seven-dimensions-of-culture/charles-hampden-turner--fonstrompenaars/> (дата обращения: 01.07.2014).
8. Trompenaars Hampden-Turner Consulting [Сайт]. URL: <http://www2.thtconsulting.com/about/> (дата проверки: 01.07.2014).
9. Geert Hofstede vs. Fons Trompenaars // UkEssays. 2012. URL: <http://www.ukessays.co.uk/essays/management/geert-hofstede-vs-fons-trompenaars.php> (дата обращения: 01.07.2014).

7 cultural dimensions, Fons Trompenaars



Stormbal

Based on: 7 cultural dimensions, national cultural differences, Fons Trompenaars # Stormbal #djt14028b



Научный руководитель С.А. Песоцкая, к. филол. н., доцент ТПУ