

КРОСС-КУЛЬТУРНАЯ ПАРАДИГМА: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ МОДЕЛЕЙ РОССИИ И СТРАН ЮГО-ВОСТОЧНОЙ АЗИИ

Макарошкина Наталия Викторовна

Аспирант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХИГС ВШГУ), (г. Москва)
nata67@mail.ru

CROSS-CULTURAL PARADIGM: A COMPARATIVE ANALYSIS OF SOCIOCULTURAL MODELS IN RUSSIA AND SOUTHEAST ASIAN (SEA) COUNTRIES

N. Makarochkina

Summary: The aim of this article is a comparative analysis of the sociocultural models of Russia and Southeast Asian (SEA) countries to optimize strategies for intercultural interaction in the context of increasing economic integration and deepening bilateral relations.

The methodological basis of the work is founded on a synthesis of etic concepts of cultural dimensions (G. Hofstede, S. Schwartz, F. Trompenaars) and emic developments from domestic cross-cultural schools (T.G. Stefanenko, N.M. Lebedeva), ensuring a comprehensive analysis of key patterns (values, communication, perception of authority).

The analysis reveals a fundamental contrast between the «Organic Collectivism» of SEA, based on Traditional legitimacy of power and network consensus, and Russia's «Hybrid Code.» The Russian model is characterized by Personal legitimacy of power, «Reactive Collectivism,» and a tendency toward low-context communication («Directness»). This necessitates that, in the Russian context, formal agreements be combined with personal responsibility and emotional argumentation.

The findings provide a foundation for developing effective cross-cultural management strategies aimed at successful adaptation and building productive cooperation in the Asia-Pacific region.

Keywords: Cross-Cultural Analysis, Hybrid Code, Sociocultural Models, Individualism/Collectivism, Legitimacy of Power, High/Low Context, Intercultural Interaction.

Аннотация: Целью статьи является компаративный анализ социокультурных моделей России и стран Юго-Восточной Азии (ЮВА) с целью оптимизации стратегий межкультурного взаимодействия в контексте возрастающей экономической интеграции и углубления двусторонних отношений.

Методологическая основа работы базируется на синтезе этических концепций культурных измерений (Г. Хофстеде, Ш. Шварц, Ф. Тромпенаарс) и эмиических разработок отечественных кросс-культурных школ (Т.Г. Стефаненко, Н.М. Лебедева), что обеспечивает всесторонний анализ ключевых паттернов (ценности, коммуникация, восприятие власти).

В результате анализа выявлен принципиальный контраст между «Органическим коллективизмом» ЮВА, основанным на Традиционной легитимности власти и сетевом консенсусе, и «Гибридным кодом» России. Российская модель характеризуется Персональной легитимностью власти, «Реактивным коллективизмом» и склонностью к низкоконтекстной коммуникации («Прямота»). Это обуславливает необходимость в российских условиях сочетать формальные договоренности с персональной ответственностью и эмоциональной аргументацией.

Полученные результаты предоставляют основу для разработки эффективных стратегий кросс-культурного менеджмента, направленных на успешную адаптацию и построение продуктивного сотрудничества в Азиатско-Тихоокеанском регионе.

Ключевые слова: Кросс-культурный анализ, Гибридный код, Социокультурные модели, Индивидуализм/Коллективизм, Высокий/Низкий контекст, Межкультурное взаимодействие.

Введение и актуальность исследования

В условиях глобализации и возрастающей экономической интеграции между Россией и странами Юго-Восточной Азии (ЮВА), эффективное межкультурное взаимодействие становится критическим фактором успеха в сферах бизнеса, дипломатии и образования. Исторически сложившиеся социокультурные модели России, с ее геополитической позицией между Востоком и Западом, демонстрируют уникальный комплекс характеристик, который существенно отличается от глубоко укорененных коллективистских и иерархических систем ЮВА. Актуальность данного исследования определяется необходимостью систематизации методологических подходов к кросс-культурному анализу и предоставле-

ния конкретных сравнительных характеристик, позволяющих прогнозировать и оптимизировать коммуникационные стратегии.

Теоретико-методологические основы

Кросс-культурный анализ в социальных науках базируется на концепциях культурных измерений, разработанных Г. Хофстеде [1], Ш. Шварцем [2] и Ф. Тромпенаарсом [3]. Однако для глубокого понимания специфики постсоветского и азиатского культурного пространств необходима адаптация методик и опора на работы ведущих национальных школ.

В российской кросс-культурной психологии ключевы-

ми являются разработки Г.У. Стефаненко и Н.М. Лебедевой.

1. Г.У. Стефаненко применяет в своих исследованиях психодиагностические опросники, включая адаптированные версии Шкалы культурной дистанции (на основе Bogardus Social Distance Scale), а также проективные методики типа теста «Кто Я?» (модификация Kuhn & McPartland) для анализа этнической идентичности и стереотипов [4, с. 25–40].
2. Н.М. Лебедева активно использует Кросс-культурные опросники, в частности, Методику ценностей Шварца (Schwartz Value Survey) и Шкалу индивидуализма-коллективизма [5, с. 112–128].

Методологической основой для данной работы является сравнительный анализ по ключевым измерениям (ценности, коммуникация, восприятие власти), что позволяет выявить этические (уникальные для культуры) и этические (универсальные) паттерны.

Контекстуализация сравнительного анализа на основе универсальных измерений

Сравнительный анализ социокультурных моделей России и ЮВА, основанный на общепризнанных кросс-культурных моделях, демонстрирует принципиальные различия и гибридный характер российской культуры при сопоставлении с традиционными азиатскими моделями.

1. Иерархия и легитимность власти (Дистанция власти)

Модель ЮВА, характеризующаяся «Органическим коллективизмом», демонстрирует высокую степень принятия иерархии, что коррелирует с высоким Индексом дистанции власти (PDI) [1, с. 65–78] в азиатских культурах. Легитимность власти здесь определяется традиционной основой («Предки решили так»), опираясь на обычай и историю.

В России, несмотря на выраженную социальную стратификацию, легитимность власти носит персональный характер. Власть ассоциируется с конкретной личностью («За царем — хоть в огонь»). Эта модель, находясь под влиянием высокого PDI, отличается от традиционного азиатского иерархизма тем, что фокусируется на личности лидера, а не на обезличенной структуре или обычае. [6, с. 125–127]

2. Индивидуализм и коллективизм в групповой динамике

Анализ групповой динамики требует учета многомерности понятия «коллективизм» [7].

Концепция коллективизма в ЮВА проявляется как «Органический коллективизм» — стабильная иерархия,

основанная на статусе или возрасте. Доверие базируется на консенсусе и гарантии сети связей, где отсутствует явная угроза. Данный подход полностью соответствует низкому показателю Индивидуализма (IDV), подчеркивая важность группы и поддержания гармонии [7, с. 80–85]. Это также подчеркивает ключевую роль неформальных связей (Guanxi) в процессе ведения переговоров и принятия решений в странах Восточной Азии [8, с. 281–293]

Российская модель определяется как «Реактивный коллективизм». Сплочение и мобилизация происходят преимущественно в ответ на внешний кризис или угрозу. Базисом доверия служит персональная ответственность («Взялся — делай»), Этот подход отражает гибрид, где элементы индивидуализма (высокая личная ответственность) сочетаются с коллективной реакцией. Это явление соотносится с измерением Универсализм/Партикуляризм Ф. Тромпенаарса, где российская культура демонстрирует ситуативный партикуляризм, фокусируясь на личных отношениях и контексте обязательств. [3, с. 95]. Таким образом, российская культура демонстрирует ситуативность, требующую личного обязательства, в отличие от сетевого консенсуса ЮВА.

Глубинные различия в динамике группы определяют, как культуры справляются с непредсказуемостью и строят коммуникацию.

3. Коммуникация и управление неопределенностью

Подходы к управлению неизвестностью напрямую связаны с измерением Избегание неопределенности (UAI) и системой ценностей.

- В ЮВА управление неопределенностью сводится к Гармонизации без формализации. Ценится Гибкость и способность поддерживать статус («Вписаться и процветать»). Эта концепция успеха соответствует ценностным кластерам Консерватизма и Иерархии по Шварцу, где приоритет отдается стабильности, традициям и социальному порядку. [2, с. 5–15]
- Россия, имея высокий UAI [1, с. 191–210], демонстрирует цикличность: стремление к созданию строгих правил сочетается с их ситуативным нарушением. Российская концепция успеха — «Выжить и доказать» (подвиг, преодоление), что отражает внутренний конфликт между ценностями автономии (личные достижения) и необходимостью подчиняться иерархии (выживание в нестабильной системе).

4. Коммуникационные императивы (высокий и низкий контекст)

Различия в ценностях и групповой динамике форми-

руют принципиально разные коммуникационные идеалы.

- Модель ЮВА является культурой высокого контекста [9, с. 85–97], где информация передается через невербальные сигналы, статус и контекст отношений. Идеал коммуникации — Гибкость («Гладкий как бамбук»), где прямой отказ избегается в пользу сохранения «лица» и групповой гармонии.
- Россия демонстрирует тенденцию к низкому контексту, где ценится Прямота («Правда-матка»). Коммуникация ориентирована на словесное содержание, а не на контекст. Тем не менее, как гибридная культура, она требует использования эмоциональной аргументации и неформальных личных связей для подтверждения официальных договоренностей, что является адаптацией низкого контекста под условия высокой персональной легитимности.

Сравнительный анализ социокультурных моделей России и ЮВА (составлено автором)*

Исследование выявляет принципиальные различия и гибридный характер российской культуры при сопоставлении с традиционными азиатскими моделями. (Таб. 1.)

Как показывают результаты, российская культура представляет собой гибрид между европейским индивидуализмом (высокая личная ответственность, ситуативность) и азиатским коллективизмом (персональная власть, низкий уровень доверия к формальным правилам). Это резко контрастирует с органическим коллективизмом ЮВА, где главенствует принцип поддержания иерархической гармонии [7, с. 78–95].

Выводы и практические рекомендации

Выявленный гибридный код России, сочетающий

высокий PDI с ситуативным коллективизмом и низкоконтекстной прямоотой, требует специфических управленческих подходов в сравнении с традиционным органическим коллективизмом ЮВА. Выявленные культурные различия имеют прямое прикладное значение.

1. Коммуникация в ЮВА. Необходимо уделять особое внимание неформальному протоколу, избегать прямых конфронтаций и отказов («Нам нужно обсудить»), отказов уважать ритуалы (например, вручение визитных карточек двумя руками) и внимательно интерпретировать невербальные сигналы, поскольку молчание часто означает несогласие, а не согласие [9, с. 34–51]. Также необходимо фокусироваться на построении долгосрочных личных отношений, поскольку доверие коренится в сетевых гарантиях.

2. Взаимодействие с россиянами. Требуется сочетание четких, логически выстроенных формальных предложений с персональным обязательством и готовностью к гибкому, ситуативному пересмотру планов. Эмоциональная аргументация и апелляция к личной ответственности и сочетания формальных договоренностей с неформальными личными связями значительно повышают эффективность взаимодействия. [10, с. 150–165]. Успешное управление межкультурными различиями в российских организациях также требует учета специфических культурных измерений при регулировании конфликтов [11, с. 15–32].

Интеграция России с Азиатско-Тихоокеанским регионом требует от отечественных компаний не только адаптации экономических моделей, но и глубокого понимания этих культурных различий, рассматривая российскую модель как уникальный, но управляемый гибридный код.

Таблица 1.

Параметр сравнения	Модель России	Модель стран Юго-Восточной Азии (ЮВА)
Базис доверия	Персональная и ситуативная: "Взялся — делай" (личная ответственность и обязательство).	Консенсус и гарантия сети: Доверие к группе, сети связей и отсутствие явных угроз.
Групповая модель	"Реактивный коллективизм": Сплочение происходит в ответ на внешнюю угрозу или кризис.	"Органический коллективизм": Естественная, стабильная иерархия, основанная на возрасте/статусе.
Легитимность власти	Персональная: Власть ассоциируется с конкретной личностью («За царем — хоть в огонь»).	Традиционная: Легитимность определяется обычаем и историей («Предки решили так»).
Управление неопределённостью	Цикличность: Создание строгих правил с последующим их ситуативным нарушением.	Гармонизация без формализации: Приоритет отдается гибкости, избеганию конфликтов и поддержке «лица».
Идеал коммуникации	Прямота: "Правда-матка" (прямота как честность, низкий контекст).	Гибкость: "Гладкий как бамбук" (гибкость как мудрость, высокий контекст).
Концепция успеха	"Выжить и доказать": Успех как подвиг, преодоление трудностей.	"Вписаться и процветать": Успех как гармония с окружением и поддержание статуса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Хофстеде, Г., Хофстеде, Г. Дж., & Минков, М. (2010). *Культуры и организации: Программное обеспечение разума* (3-е изд.). Нью-Йорк: МакГроу Хилл.
2. Шварц, Ш.Х. (1992). Универсалии в содержании и структуре ценностей: Теоретические достижения и эмпирические тесты в 20 странах. *Достижения в экспериментальной социальной психологии*, 25, 1–65.
3. Тромпенаарс, Ф., & Хэмпден-Тёрнер, Ч. (1993). Семь культур капитализма: Системы ценностей для создания богатства в США, Японии, Германии, Франции, Великобритании, Швеции и Нидерландах. *Даблдей*, 88–101.
4. Стефаненко, Т. Г. (2014). *Этнопсихология: Учебник для вузов*. 5-е изд. М.: Аспект Пресс, 25–40.
5. Лебедева, Н.М. (2017). Кросс-культурная психология: Индивидуализм-коллективизм и аккультурация. *Психология в России: Современное состояние*, 10(4), 112–128.
6. Баранова, Г.В. (2019). Кросс-культурный анализ моделей принятия решений в России и странах Востока. *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология*, 19(4), 582–595.
7. Трайандис, Г.К. (2004). Многочисленные измерения культурных различий и их последствия для международного бизнеса. *Журнал кросс-культурной психологии*, 15(1), 78–95.
8. Хви-Хун, Т. (2002). Гуаньси и переговоры: Восточноазиатский контекст. *Азиатско-Тихоокеанский журнал менеджмента*, 19(2), 281–293.
9. Холл, Э. Т. (1976). *По ту сторону культуры*. Нью-Йорк: Анкор Букс, 34–51.
10. Лоо, Г.М. Т. (2011). Кросс-культурный менеджмент в Азиатско-Тихоокеанском регионе. *Пирсон Эдьюкейшн*, 150–165.
11. Иванова, Е.С. (2021). Культурные измерения и управление конфликтами в российских организациях. *Организационная психология*, 11(1), 15–32.

© Макарошкина Наталия Викторовна (nama67@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»