
ПРИРОДА, ОБЩЕСТВО, ЧЕЛОВЕК

МИРОВОЕ ЛИДЕРСТВО И КУЛЬТУРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ

Теймури В.

руководитель международного отдела

Иранского национального центра по исследованию глобализации.

E-mail: waliteymouri@yahoo.fr

Одной из главных особенностей современного мира является многообразие идей и мировоззрений, а следовательно, мировые политические лидеры должны уметь строить общение, учитывая эти особенности. Иными словами, для того, чтобы являться мировым политическим лидером, необходимо быть культурно эрудированным человеком, а это умение можно приобрести со временем.

Данная статья посвящена проблеме культурного интеллекта как главной характеристики глобального лидерства. Исследование нацелено на построение теоретической основы отношений между глобализирующимся миром, мировыми политическими лидерами и культурным интеллектом и выполнено на основе обзора существующей литературы, а также других относящихся к теме материалов. Результаты исследования подтвердили предположение о том, что мировые лидеры будущего должны быть осведомлены о культурном многообразии, чтобы по-настоящему осознать процессы глобализации. Они должны быть уверены в возможности совместного управления миром, основанного на взаимном уважении и понимании.

Ключевые слова: культура, культурный интеллект, глобальные лидеры, глобализация.

One of the major features of modern world is the diversity of ideas and attitudes; therefore, leaders must be able to communicate through understanding this inherent point of departure. In other words, to be a global leader, one has to be culturally intelligent, which is a skill that can be acquired in the course of the time.

The present paper focuses on the question of cultural intelligence as an essential characteristic of global leadership. The study aims at designing a theoretical framework on the subject of the relationship between globalized world, global leadership and cultural intelligence through reviewing the existing literature, and other related documents. The findings of the study confirmed the assumption that the future leaders of the world must be aware of the cultural diversity to realize the real process of the ongoing globalization. They have to believe in a joint management of the world based on the mutual respect and understanding.

Keywords: culture, cultural intelligence, global leaders, globalization.

Введение

Сегодня мы стали свидетелями того, как глобализация, будучи главной социополитической тенденцией практически во всех современных аспектах жизни, привела к появлению такого понятия, как глобальное управление. В прошлом большинство людей рождались, жили и умирали в одном определенном географическом районе, так никогда и не встретившись с представителями другой культуры. Однако в наши дни трудно встретить человека, который бы за всю жизнь не пообщался с носителями иной культуры.

Следует различать понятия «интернационализация» и «глобализация». Интернационализация – это стратегия, разработанная определенными группами и странами с целью увеличения своей прибыли. Здесь никто не думает о других. Отношения власти и личная выгода определяют желаемый результат в рамках данного подхода.

С другой стороны, глобализация – это естественный процесс, объединяющий людей всех национальностей. Глобализация находится в гармонии с человеческой природой, и это реальность, о которой люди имеют определенное представление [Thomas, Inkson 2004]. Глобализированный мир характеризуется множеством контактов между народами с различными культурами. Появляется все больше возможностей для встреч, общения и жизни рядом с людьми, принадлежащими к иным культурам. Стремительные изменения в человеческом обществе способствуют появлению социума, в котором будут реализованы все человеческие ценности и человек достигнет настоящего нравственного совершенства и счастья. Это будет мир совершенного и сильного человечества. Адекватное руководство может способствовать формированию подобного представления о глобализации; это станет реакцией на происходящее усложнение, изменение, индивидуальные различия и иные ситуации [Friedman 2005]. Такое руководство будет способствовать установлению прочных отношений как между лидерами разных обществ, так и между лидерами и подчиненными в той или иной ситуации. Бесспорно, что такой тип руководства невозможен без использования разных типов интеллекта. Помимо обычного (IQ) и эмоционального (EQ) интеллекта современным лидерам также необходимо обладать и культурным интеллектом [Chin, Gaynier 2006]. Будущие мировые лидеры должны осознавать культурное разнообразие, для того чтобы правильно направлять траекторию развития глобализации. Им следует придавать большее значение взаимоуважению и равноправию народов. А именно, чтобы оказывать влияние на процесс глобализации, необходимо быть культурно интеллектуальным лидером [Thomas, Inkson 2005].

Обзор литературы по теме

Бюкер и Путсма [Bücker, Poutsma 2010] изучили четыре элемента, необходимых для создания модели глобального руководства: глобальная система, межкультурная компетенция, межкультурная восприимчивость и культурный интеллект. Авторы выяснили, что культурный интеллект в этом случае является действительно значимым компонентом.

Имаи и Гелфанд [Imai, Gelfand 2010] изучили влияние культурного интеллекта на процесс переговоров на примере 124 субъектов из США и стран Восточной

Азии. Результаты их исследования показали, что между культурным интеллектом и результативностью переговорного процесса существуют значимые связи.

Алон и Хиггинс [Alon, Higgins 2005] демонстрируют, что в любой организации необходим баланс между обычным, эмоциональным и организационным интеллектом, а также другими мотивациями (см. рис. 1).

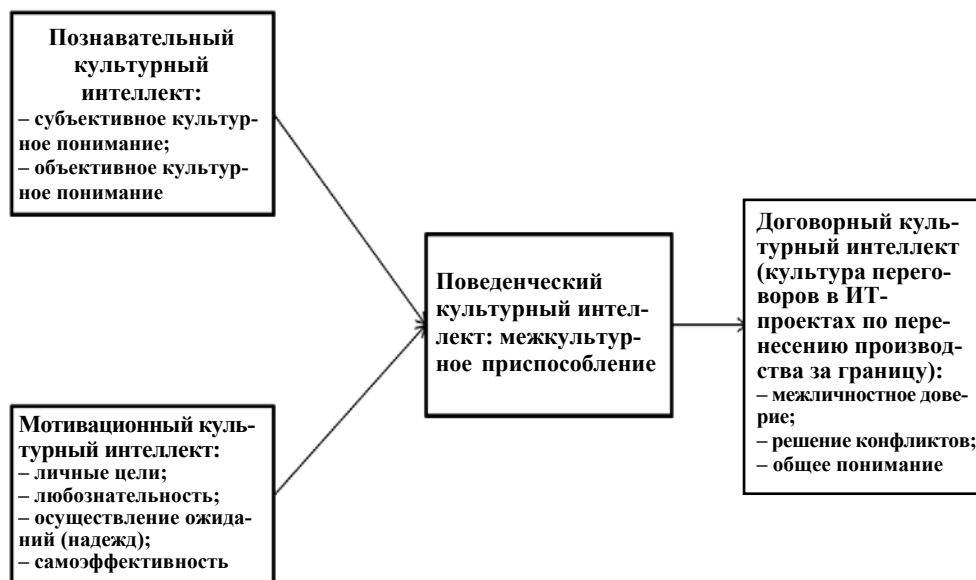


Рис. 1

Грегори с соавторами [Gregory *et al.* 2009] изучили аспекты культурного интеллекта на основе анализа 32 интервью; сделанные выводы затем позволили им представить модель влияния культурного интеллекта на производство ИТ-систем.

Темплер и Чандрасехар [Templer *et al.* 2006] утверждают, что культурный интеллект влияет на индивидуальные способности адаптироваться к новым требованиям глобального управления. Они выяснили, что люди, с интересом изучающие новые культуры, способны легко осваиваться в новом культурном пространстве и демонстрируют более высокое чувство ответственности в международных и глобальных взаимодействиях.

Теория глобализации

Изучение разных аспектов глобального руководства привело к модели, основанной на трех элементах: лидер, подчиненные и ситуации, как показано на следующем рисунке (см. рис. 2).

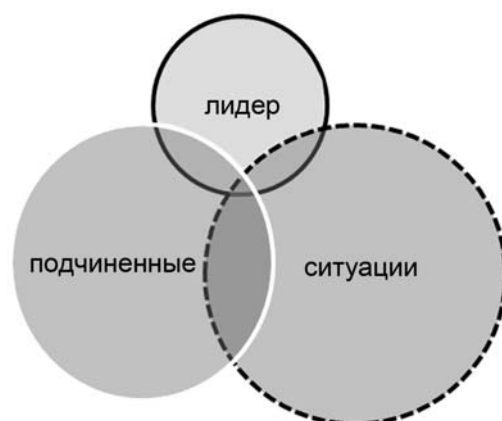


Рис. 2

Эти три элемента в разных ситуациях взаимодействуют по-разному. Главным элементом данной модели является лидер (руководитель); IE имеет разные формы и стиль, который включает как самые простые формы управления и контроля, так и более сложные формы взаимодействия [Bass 1998; Avolio 1999; Tejada 2001].

Такие основные элементы, как «обязательства» и «взаимоотношения», также оказывают влияние на процессы глобального управления и, следовательно, изучаются в рамках науки об управлении (менеджмента) [Halpin, Winer 1957]. Эти два фактора также можно обозначить как ответственность лидеров и их взаимодействие. К первой группе относится односторонняя деятельность, которая состоит в наблюдении за действиями подчиненных; здесь не нужен высокий уровень культурных навыков; чтобы заставить других действовать определенным образом, достаточно просто высокого уровня IQ. Этот стиль руководства широко применяется в сфере промышленности, а также хорошо работает среди водителей. Второй стиль в большей степени является результатом эмоционального и общественного взаимодействия в контексте взаимоотношений с другими. Подобный тип взаимоотношений является не просто логическим и рациональным, но проявляется из потребности индивидуума развивать свою личность как социальное существо. Эмоциональное лидерство связывает руководителей друг с другом и с подчиненными [Golman 2001].

Мировые политические лидеры

Мы живем в эпоху, которая характеризуется стремительными изменениями и высокой приспособляемостью практически в любой сфере повседневной жизни. Нам нужны руководители, способные контролировать подобные изменения. Лидеры, которые хотят оказывать какое-то влияние на мировой арене, должны мыслить вне границ, и не только географических. Ключевыми понятиями в глобальном лидерстве являются осознание культурных и национальных различий и ценностей и установление мультикультурных взаимоотношений в человеческом обществе [Hollander 1978]. Культурный интеллект играет ключевую роль в реализации целей глобального руководства. Для реализации функций человеческого капитала культурный интеллект (CQ) фактически является «программным обес-

печением», а обычный интеллект (IQ) есть «техническое обеспечение». Цель состоит в знакомстве с современным культурным многообразием. Глобализирующемуся миру нужны лидеры, которые хорошо осведомлены о существующих типах интеллекта и способны применять в процессе управления как культурный, так и обычный интеллект.

Теория культурного интеллекта

Понятие интеллекта в современной жизни намного шире, чем в традиционном понимании. В психологии интеллект – это результат инноваций, развития личности и умозаключений (рассуждений) [Gardner 1995].

Данное понятие интенсивно исследуется, и уже существует огромное количество литературы по этому вопросу. Результаты исследований свидетельствуют о том, что к вопросу интеллекта нужно подходить с разных точек зрения и различные виды интеллекта должны изучаться специалистами [Wannamaker 2005].

Культура

Термин «культура» обозначает традиции, обычаи, религиозные обряды, духовные ценности и литературное наследие того или иного общества. Определение этих понятий – первый шаг в изучении культуры [D'Andrade 1995]. Исчерпывающее определение культуры должно указывать на то, что она состоит из материальных и нематериальных элементов.

В подобной формулировке нематериальная/ментальная культура относится к пониманию индивидуумом своего социального окружения с его ценностями и нормами [Triandis 1972]. С другой стороны, к материальной культуре относятся правовая система, экономическая, политическая, религиозная и образовательная деятельность [Ang, Inkpen 2008; Leung, Ang 2008]. Человеческое взаимодействие является здесь главным пунктом, как, впрочем, и в других исследованиях в этой области [Ortner 1984].

Подобные взаимодействия легко наблюдать и анализировать, они дают исследователям четкое представление о человеческих ценностях и традициях.

Например, в индустрии туризма гиды могут управлять человеческими отношениями только тогда, когда у них есть подобная культурная осведомленность и они демонстрируют ее во взаимодействиях с туристами так, чтобы это приносило удовлетворение туристам. Культурная осведомленность, наличие внутренней мотивации для понимания поведения и культурное поведение – вот три элемента, составляющие культурный интеллект.

Культурный интеллект

Культурный интеллект как новое направление исследований находится в прямой связи с различными производственными сферами. Это дает возможность человеку понимать других и реагировать на поведенческие модели. Конечным результатом является содействие культурным отношениям и развитие у участников необходимых управленческих навыков. Комплексный характер производственной сферы делает культурный интеллект обязательным компонентом. Люди с низким уровнем культурного интеллекта не способны общаться со своими коллегами и плохо управляют производством.

Ерли и Анг [Earley, Ang 2003] определили культурный интеллект как способность изучать новые культурные модели в процессе взаимодействия с другими людьми и возможность правильно реагировать в этих условиях. Они считают, что обычно в новых ситуациях довольно трудно найти знакомые культурные признаки. Человеку приходится создавать общую культурную концепцию, применяя свой культурный интеллект.

В другом определении культурного интеллекта утверждается, что фактически это индивидуальная особенность изучения культурного многообразия на протяжении всей жизни, которая дает людям культурную приспособляемость в ежедневных взаимодействиях. Это также относится и к эмоциональному, и к социальному интеллекту [Там же; Ng, Earley 2006; Thomas, Inkson 2004]. Самым важным элементом культурного интеллекта является его динамизм [Ortner 1984; Reckwitz 2002]. Ученые рассматривают культурный интеллект как междисциплинарное понятие [Earley, Ang 2003; Ng, Earley 2006; Thomas, Inkson 2004]. Основываясь на имеющейся литературе, культурный интеллект можно определить как способность человека адаптироваться в новой культурной среде [Earley 2002].

Глобальным лидерам необходимо знать различные элементы культурного интеллекта (см. рис. 3).



Рис. 3

Источник: Earley, Ang 2003.

Культурная осведомленность

Культурная осведомленность является наблюдаемым явлением, которое отвечает за культурное поведение и помогает ответить на вопросы: что заставляет

людей вести себя схожим образом? Какова причина подобных общих моделей поведения?

Культурная осведомленность подчеркивает необходимость понимания сущности культуры и культурных взаимодействий. Главные проблемы касаются определения культуры, культурной приспособляемости и перемещения. Главным для достижения подобной приспособляемости является способность понимать другие культуры.

Эмоциональный аспект культурного интеллекта касается культурного взаимодействия и обмена [Earley, Ang 2003], главным условием которых может служить любознательность [Berlyne 1960; Earley, Ang 2003; Thomas 2006]. Уверенность в себе, которая проявляется в осознании человеком своих способностей в вопросах культуры, также является одним из важнейших элементов культурного интеллекта [Bandura 1986; 1997]. Те, кому не хватает этого качества, контактируя с другой культурой, не проявляют высокого уровня мотивации, и им не удается установить контакт с представителями других культур (Raghuram 2006).

Поведенческий аспект культурного интеллекта включает те специфические стереотипы поведения, которые способствуют межкультурному пониманию [Earley, Ang 2003].

В культурном взаимодействии совместно работают два важных фактора: культурная осведомленность и культурная мотивация, которые помогают человеку в культурном взаимодействии с людьми другого происхождения. Вот некоторые главные навыки:

- активное слушание;
- умение задавать вопросы;
- подведение итогов;
- коммуникативные навыки.

Основанный на этом соответствующий культурный обмен позволяет людям различного происхождения относиться друг к другу положительно. Лучше всего культурный интеллект формируется посредством надлежащей подготовки [Brislin *et al.* 2006].

Заключение

Мы живем в эпоху быстрых изменений и приспособляемости почти в любой сфере деятельности. Разнообразные и в то же время взаимосвязанные общества нуждаются в руководителях, которые обладали бы обширными знаниями в области межкультурной коммуникации. Они должны понимать существующее многообразие и различия, применяя различные типы интеллекта (обычный интеллект IQ, эмоциональный интеллект EQ, культурный интеллект, культурную осведомленность и т. д.), и находиться в тесном контакте с лидерами других стран. Это означает, что глобализирующемуся миру необходимо управление, осуществляемое в пределах согласованного и соответствующего консультативного совета. Необходимость в лидерах, которые могут контролировать направление изменений в современной жизни, является общепринятой. Главное качество мировых лидеров будущего – их культурный интеллект [Manning 2003]. Только лидеры с высоким уровнем культурного интеллекта смогут влиять на траекторию изменений. В современном глобализованном мире необходимо понимание других культур во всем их многообразии и культурное взаимодействие с людьми различ-

ного культурного происхождения. Мировые лидеры должны придавать большое значение взаимоуважению и равноправию народов; осознавать культурное разнообразие в процессе глобализации, верить в совместное управление миром, основанное на взаимоуважении и понимании.

Перевод с английского Е. С. Столяровой

Литература

- Alon I., Higgins J. M. Global Leadership Success through Emotional and Cultural Intelligence // *Business Horizons*. 2005. No 48. Pp. 501–512.
- Ang S., Inkpen A. C. Cultural Intelligence and Offshore Outsourcing Success: A Framework of Firm-level Intercultural Capability // *Decision Sciences*. 2008. No 39(3). Pp. 337–358.
- Avolio B. J. Full Leadership Development: Building the Vital Forces in Organizations. Thousand Oaks, CA : Sage, 1999.
- Bandura A. Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory. New York : Prentice Hall, 1986.
- Bandura A. Self-efficacy: The Exercise of Control. New York : Freeman, 1997.
- Bass B. M. From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision // *Organizational Dynamics*. 1998. No 18(3). Pp. 19–31.
- Berlyne D. E. Conflict, Arousal, and Curiosity. New York : McGraw Hill, 1960.
- Brislin R., Worthley R., Macnab B. Cultural Intelligence: Understanding Behaviors that Serves People's Goal // *Group & Organization Management*. 2006. No 31(1). Pp. 40–55.
- Bücker J., Poutsma E. Global Management Competencies: A Theoretical Foundation // *Journal of Managerial Psychology*. 2010. No 25(8). Pp. 829–844.
- Chin C. O., Gaynier L. P. Global Leadership Competence: A Cultural Intelligence Perspective. Presented at the 2006 MBAA Conference [Электронный ресурс]. URL: <http://www.csuohio.edu/sciences/dept/psychology/graduate/diversity/GlobalLeadership%2011206.pdf> (дата обращения: 20.04.2011).
- D'Andrade R. The Development of Cognitive Anthropology. Cambridge: Cambridge University Press, 1995.
- Earley P. C. Redefining Interactions Across Cultures and Organizations: Moving Forward with Cultural Intelligence. *Research in Organizational Behavior*. 2002. Vol. 24. Pp. 271–299.
- Earley P. C., Ang S. Cultural Intelligence // *Individual Interactions across Cultures*. Stanford: Stanford University Press, 2003.
- Friedman T. The World is Flat. New York : Farrar, Straus and Giroux, 2005.
- Gardner H. Leading Minds: An Anatomy of Leadership. New York : Basic Books, 1995.
- Golman D. 2001. Emotional Intelligence: Issues in Paradigm Building. In *The Emotionally Intelligent Workplace* / Ed. by C. Cherniss, D. Golman. San Francisco : Jossey Bass. Pp. 13–26.
- Gregory R., Prifling M., Beck R. The Role of Cultural Intelligence for the Emergence of Negotiated Culture in IT Offshore Outsourcing Projects // *Information Technology and People*. 2009. Vol. 22. Pp. 223–241.

Halpin A. W., Winer B. J. A Factorial Study of Leader Behavior Descriptions // *Leader Behavior: Its Descriptions and Measurement* / Ed. by R. M. Stogdill, A. E. Coons. Columbus, OH : Bureau of Business Research, Ohio State University, 1957.

Hollander E. P. *Leadership Dynamics*. New York : Free Press, 1978.

Imai L., Gelfand M. J. The Culturally Intelligent Negotiator: The Impact of Cultural Intelligence (CQ) on Negotiation Sequences and Outcomes // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2010. No 112. Pp. 83–98.

Leung K., Ang S. Culture, Organizations and Institutions: An Integrative Review // *Cambridge Handbook of Culture, Organizations, and Work*. New York : Cambridge University Press, 2008.

Manning T. T. Leadership Across Cultures: Attachment Style Influences // *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 2003. Vol. 9(1). Pp. 20–32.

Ng K.-Y., Earley P. C. Culture + Intelligence: Old Construct, New Frontiers // *Group & Organization Management*. 2006. Vol. 31(1). Pp. 4–19.

Ortner S. B. Theory in Anthropology Since the Sixties // *Comparative Studies in Society and History*. 1984. Vol. 26(1). Pp. 126–166.

Raghuram S. Individual Effectiveness in Outsourcing // *Human Resource Management*. 2006. Vol. 25(2). Pp. 127–133.

Reckwitz A. Toward a Theory of Social Practices: A Development in Culturalist Theorizing // *European Journal of Social Theory*. 2002. Vol. 5(2). Pp. 78–99.

Tejeda M. J. The MLQ Revisited: Psychometric Properties and Recommendations // *Leadership Quarterly*. 2001. Vol. 12. Pp. 31–52.

Templer K. J., Tay C., Chandrasekhar N. A. Motivational Cultural Intelligence, Realistic Job Preview, Realistic Living Conditions Preview and Cross-cultural Adjustment // *Group & Organization Management, USA*. 2006. Vol. 31(1).

Thomas D. C. Domain and Development of Cultural Intelligence: The Importance of Mindfulness // *Group & Organization Management*. 2006. Vol. 31(1). Pp. 78–99.

Thomas D. C., Inkson K. *Cultural Intelligence People Skills for Global-Business*. Berrett-Koehler. New York. 2004.

Thomas D. C., Inkson K. Cultural Intelligence People Skills for a Global Workforce // *Consulting to Management*. 2005. Vol. 16(1). March. Pp. 5–9.

Triandis H. C. *The Analysis of Subjective Culture*. New York : John Wiley, 1972.

Wannamaker, C. M. A Study of the Need for Emotional Intelligence in University Judicial Officers. PhD Dissertation. Philadelphia, PA: Drexel University, 2005 [Электронный ресурс]. URL: <http://proquest.umi.com> (дата обращения: 15.01.2008).