

Е. В. Харитонов¹**ДЕЛОВЫЕ КУЛЬТУРЫ В РОССИЙСКО-АФРИКАНСКИХ ОТНОШЕНИЯХ:
ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ АСПЕКТЫ**

В международных деловых отношениях преимущество будет иметь тот, кто сможет понять деловую культуру партнеров по бизнесу, осознать не только лежащие на поверхности поведенческие и коммуникационные проявления деловой культуры, но и глубинные, смысловые, социокультурные причины, составляющие ее основу.

Существует реальная проблема: различия в деловых культурах сдерживают развитие бизнеса. Непонимание деловой культуры партнера и лежащих в ее основе базовых ценностей и смыслов приводит к разрушению диалога культур, отсутствию взаимопонимания, блокировке деловых отношений.

Проблема подлинного ценностно-смыслового диалога включает такую психологическую дилемму, как соотношение значения и смысла в коммуникационных системах. Понятие смысла связано с глубинными пластами опыта — как личностного, так и коллективного. Смысл в психологии принято противопоставлять значения как некие социокультурные инварианты, как «социально-кодифицированную форму общественного опыта»². Различия «общих» значений и личностно-культурно-детерминированных смыслов устанавливают пределы понимания между взаимодействующими сторонами как в межличностном, так и в межкультурном диалоге.

В каждой социокультурной общности возникают собственные «смыслообразующие контексты»³, осно-

ванные на совместном переживании реальных событий, исторических фактов, культурных явлений, на общих трагедиях и победах, радостях и разочарованиях, образах врагов и героев. В границах единого ценностно-смыслового контекста возникают условия, способствующие однозначному пониманию значений. Это благоприятствует диалогу и выработке точных и эффективных моделей и форм коммуникации. Серьезные проблемы возникают в межкультурных коммуникациях, особенно с представителями далекой по «смысловому контексту» культуры.

В истории российско-африканских отношений был период, который сформировал общий ценностно-смысловой контекст. И до сих пор в отношениях России и ряда стран африканского континента огромную роль играет общее прошлое, связанное с борьбой против колониальной зависимости Африки. Помощь СССР африканским странам, огромное количество африканских студентов, которые учились в советских вузах и затем, как правило, занимали высокие государственные посты в своих странах, существование культурных центров — все это создавало тот самый единый ценностно-смысловой контекст, который способствовал взаимопониманию. Я была свидетелем того, как встречались российские (советские) и африканские «однопольчане», это было в Зимбабве, какой невероятной энергетикой отличались такие встречи: «...они вспоминали минувшие дни и битвы, где прежде рубились они». В таких ситуациях нивелируются различия и достигаются договоренности. Некоторые российские компании, работающие в Африке, привлекают старых специалистов с их опытом, пониманием Африки и африканцев, с их еще пока действующими связями, для установления контактов с африканскими партнерами, и это, как правило, приводит к успеху.

Но времена меняются, уходит то поколение, которое выработало единый «ценностно-смысловой контекст»,

¹ Старший научный сотрудник Института Африки РАН, кандидат психологических наук, доцент. Автор более 170 научных публикаций, в т. ч.: «Коммуникативные барьеры: теория и практика (в контексте межличностного и межкультурного взаимодействия)», «Люди в корпорации. Корпоративная культура в современной России», «Зимбабве на перепутье», «Эффективные деловые коммуникации в международном бизнесе: принцип “подстройки” (на примере китайской дипломатии в Африке)», «“Смысл для себя” и “смысл для других”: корпоративный имидж и корпоративная культура», «Люди в организации (к вопросу об “антропологии” российского бизнеса)» и др.

² Леонтьев А. А. Психология общения. 2-е изд. М., 1997. С. 139.

³ Леонтьев Д. А. Психология смысла. М., 1999. С. 375.

дети африканской элиты теперь учатся в европейских, американских и китайских вузах, а наши бизнесмены приняли «западную», жестко-прагматическую модель деловой культуры, которая распространяется и на российско-африканские отношения. И при кажущемся сходстве унифицированных деловых моделей поведения возник разрыв российско-африканского межкультурного диалога. Прежний смысловой контекст уже не представляет ценности для вновь пришедшего поколения российских и африканских бизнесменов, а основ для нового уровня взаимопонимания пока не выработано. И с российской, и с африканской стороны наблюдается множество ошибочных действий, которые выстраивают коммуникативные барьеры между российским и африканским бизнесом. И с одной, и с другой стороны периодически возникают проявления превосходства — чванство и доминирование российских бизнесменов, иллюзорное ощущение легкости «гешефта» в африканской стране, связанное с незнанием и даже боязнью Африки. С африканской стороны (особенно у молодого поколения, получившего образование на Западе) — также элементы превосходства и даже угрозы: «Мы будем дружить с вашими врагами», — так сказал мне в интервью один нигериец, принадлежащий народу ибо, Ник О.

Нельзя бесконечно эксплуатировать заслуги СССР и каждый раз при встрече с африканцами напоминать о нашей прошлой дружбе и о роли России как правопреемнице СССР в освобождении Африки от колониализма. Как сказал во время своего официального визита в Москву летом 2010 года президент ЮАР Джейкоб Зума: «Мир изменился. Мы живем уже в совсем другом мире».

Необходимо искать новые основы для выстраивания диалога. Одной из таких основ может быть понимание современной деловой культуры африканцев и лежащих в ее основе традиций, культурно-ментальных особенностей.

Что же такое «деловые культуры»? По определению Р. Льюиса, культура — это «коллективное программирование мышления группы людей, которое оказывает влияние на поведение человека и той общности, к которой он принадлежит. Культура — продукт... представленный в виде устойчивых ценностей, верований и моделей общения»¹.

Одной из наиболее интересных концепций деловых культур в международных деловых отношениях является концепция Р. Льюиса. По его мнению, существуют три типа деловых культур. Первый — «моноактивные» культуры, ориентированные на задачу и достижение результата. Бизнесмены «моноактивных» культур склонны четко планировать жизнь, придерживаться графика и делать только одно дело в каждый момент времени. Второй тип — «полиактивные» культуры, основной приоритет которых — установление отношений. Представители этого типа культур делают несколько дел одновременно, они динамичны и не склонны придерживаться планов и графиков. Третий тип — «реактивные» культуры, ориентированные на вежли-

вое согласие, избегание конфликтов и конфронтации, сохранение репутации.

В чем состоит специфика деловых культур в африканских странах? Каковы представления африканцев о собственной деловой культуре, отличаются ли они от мнения российских бизнесменов, работающих в Африке? К чему приводят различия в представлениях? Можно ли их преодолеть? На эти вопросы автор ищет ответы в своих исследованиях и наблюдениях.

Автор предлагаемой работы неоднократно выезжала в Африку и проводила там полевые исследования. Южно-Африканская Республика, Намибия, Зимбабве (бывшая Южная Родезия), Уганда — все эти африканские государства отличаются своеобразной культурой, специфическими традициями, особенностями образа жизни, представлениями о мироздании. Эта культурно-цивилизационная основа, несмотря на процессы модернизации в Африке и признаки глобализационных процессов, которые отражаются на всех сферах жизни африканцев, тем не менее, детерминирует глубинные процессы, лежащие в основе сложившейся там деловой культуры.

В результате наших исследований был выявлен серьезный разрыв между восприятием африканцами собственной деловой культуры и представлениями работающих в Африке российских бизнесменов и специалистов. Мнения африканской стороны дифференцированы, они содержат тонкие различия. Африканцы ставят свое поведение в зависимость от обстоятельств и множества иных параметров ситуации, в то время как представления российских бизнесменов стереотипны и связаны с существующим в сознании российских бизнесменов «одномерным» образом африканского партнера.

В представлении российского бизнеса африканцы «полиактивны», причем, как отметил в интервью представитель одной из крупнейших российских компаний, «эта полиактивность африканцев сопряжена с неэффективностью, так как при поручении африканскому сотруднику двух дел одновременно или снижается качество выполнения обоих дел, или не решается ни одно»². Таким образом, мнение российских бизнесменов не только стереотипно, но и негативно-оценочно, и данный факт рассогласования представлений является серьезным барьером в коммуникации.

Африканцы же оценивают свою деловую культуру как комплексную, в которой наряду с преобладающей полиактивностью и ориентацией на отношения присутствуют элементы других деловых культур. Мы имели возможность наблюдать проявления всех трех типов деловых культур во время переговоров с африканскими партнерами. Интересно, как признаки реактивной деловой культуры проявляются в том, как в одно и то же понятие российскими и африканскими бизнесменами вкладываются разные смыслы. Так, например, понятие «Договорились!», однозначно понимаемое российскими бизнесменами как достижение реального результата в переговорах, может иметь совершенно иной смысл для африканцев: например, «хорошо, давайте попробуем», «в принципе возможно» или даже «всякое может быть, не хочу тебя обижать».

¹ Льюис Р. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию. М., 1999. С. 50.

² По материалам экспертного интервью в ЮАР.

Вместе с тем в российской и африканской деловых культурах можно найти общие моменты, которые прежде всего связаны с существованием различных по своей природе культурно-исторических пластов в их взаимовлиянии и интеграции, которые рожают новое качество деловой культуры настоящего времени. Следует отметить сложный, внутренне противоречивый характер культуры в африканских странах. Вызывает вопрос, насколько традиционные представления и верования африканцев, их базовая смысловая система влияют на «современную» социальную жизнь, на поведение, установки, стиль и способы принятия решений в бизнесе и политике.

Противоречия современной культуры в Африке имеют различные корни¹. С одной стороны, колоссальный культурный слой связан с колониальным прошлым африканских стран, с наслоениями западной культуры и западных ценностей: британских, бельгийских, французских, португальских, а в Намибии — германских. С другой стороны, существует мощный фундамент традиционной культуры. В постколониальную эпоху западные культурные влияния осуществляются через систему образования, по каналам СМИ, через Интернет, который получил значительное развитие в африканских городах.

Современный африканец может иметь внешний — «модернизационный» пласт при сохранении влияния внутреннего базового пласта культуры, связанного со смысловым культурным контекстом, с традициями, обычаями, ценностями. На коммуникационном уровне можно наблюдать единообразие в виде «западного», надцивилизационного стандарта, касающегося протокола делового взаимодействия. Речь идет о так называемой «давосской культуре», которая распространена среди представителей бизнес-сообщества африканских стран, и прежде всего ЮАР².

Вместе с тем это сходство иллюзорно и обманчиво, и на глубинном уровне возможны искажение и смещение смыслов. Культурные особенности партнеров могут быть скрыты под универсальной деловой «западной» культурной оболочкой. В отношениях с африканскими партнерами это проявляется очень ярко. Как правило, африканцы на переговорах ведут себя абсолютно привычным и понятным для нас образом, наши деловые культуры во многом сходны, Россия также преимущественно полиактивна. В процессе деловых коммуникаций возникают контакт и взаимопонимание, достигаются необходимые договоренности. Проблемы возникают позже, когда проходит срок взятых на себя африканской стороной обязательств, а дело не начинается, и это российской стороной воспринимается как необязательность и ненадежность. Аналогичные наблюдения сделаны и английскими и американскими экспертами. Так, несмотря на то, что ведущие

¹ Харитонов Е. В. Российский бизнес на африканском континенте: диалог в условиях мультикультурализма // Диалог культур в условиях глобализации : XII Междунар. Лихачевские науч. чтения, 17–18 мая 2012 г. СПб., 2012. Т. 1. С. 442–443.

² McCarthy J. Globalisation and Business Culture in South Africa (1999). Цит. по: Бернштейн Э. Глобализация, культура и развитие. Может ли ЮАР быть не просто придатком Запада, а чем-то большим? // Многоликая глобализация / под ред. П. Бергера, С. Хантингтона. М., 2004. С. 225.

южноафриканские менеджеры составляют часть глобальной давосской культуры, более широкая культура ЮАР и других стран «представляет собой что угодно, но только не предпринимательскую культуру»³. Именно кажущееся сходство внешнего, «имитационного», «адаптационного»⁴ пласта деловой культуры африканцев приводит к диссонансу между ожиданиями и реальностью. И если трактовать поведение африканцев как не соответствующее стандартам бизнес-коммуникаций «цивилизованного» мира, может возникнуть серьезный коммуникационный барьер или даже разрыв коммуникаций.

Помимо констатации факта, что деловая культура африканцев имеет свою специфику, важно понимать ее истоки, которые лежат в истории, культуре, традициях конкретной страны или региона Африки. Рассмотрим пример. Так, многие российские бизнесмены и специалисты, работавшие в Африке, отмечали неточность в обращении со временем у своих африканских партнеров: опоздания на встречи, несоблюдение принятых сроков выполнения работы, в сочетании с чрезвычайной требовательностью к точности и дисциплине с российской стороны. Вместе с тем именно особенности традиционной культуры, специфика миропонимания и мышления, отношение к таким универсалиям, как пространство и время, приводят к описанным проявлениям деловой культуры и особенностям деловой коммуникации, с которыми сталкиваются российские бизнесмены. Опоздания африканцев на встречу, несоблюдение сроков, невыполненные обещания могут иметь разные причины и корни: от природного, традиционного для африканцев «иноного», циклического восприятия времени⁵ до намеренного «реванша» в отношениях с белым человеком в форме затягивания начала встречи (нам нередко приходилось ожидать в приемной, когда нас пригласят на встречу, хотя назначенное время уже прошло). Договоренности, которые достигаются российской и африканской сторонами, могут оцениваться партнерами по-разному: российской стороной — как контракт и достижение соглашения, африканской стороной — как выступление в стиле «реактивной» деловой культуры: «согласимся, а потом посмотрим, как будет развиваться ситуация, время покажет».

Особый интерес в связи с отмеченными особенностями деловой культуры африканцев представляет специфика восприятия времени, имеющая сходные черты в странах африканского континента. Это — циклическое восприятие времени в традиционных

³ Бернштейн Э. Указ. соч. С. 228.

⁴ Так, по мнению Р. Льюиса, «такая адаптация не влечет за собой изменений психики. Мы перенимаем манеры... но к нашей подлинной сущности это внешнее поведение не имеет никакого отношения... То важное, что происходит в нашей душе, остается чем-то глубоко личным, надежно защищенным от внешних влияний. Мы можем внешне меняться перед другими, но при этом внутренне оставаться самими собою, следуя своим целям» (Льюис Р. Указ. соч. С. 29).

⁵ Мосейко А. Н. Время и пространство в мировоззренческих системах африканских культур // Пространство и время в архаических и традиционных культурах : сб. ст. / отв. ред. И. В. Следзевский, Д. М. Бондаренко. М., 1996; Арсеньев В. Р. Ментальные коды и поиски «мнимого»: временные и социальные циклы бамбара // Там же.

африканских культурах¹, его взаимосвязь с культом предков, с представлениями о мироздании, отражающая архаическую «онтологическую концепцию» африканцев². Настоящее, прошлое и будущее в представлении африканцев существуют одновременно, это формы существования единого и цельного времени. А поскольку они едины, то время обратимо, оно не уходит навсегда. Африканец, у которого сохранились элементы традиционного сознания, остро ощущает связь времен и обратимость времени. Наиболее ярко это проявляется в ритуалах, в которые многие африканцы вовлечены до сих пор, причем это касается и людей, занимающих высокие посты в правительстве африканских стран. Каждый человек африканской культуры, даже получивший европейское образование и занимающий пост в правительстве, экзистенциально ощущает и переживает, часто неосознанно, основные элементы архаической культуры своего народа. Нам неоднократно говорили об этом сами африканцы во время наших экспедиций в страны Африки к югу от Сахары.

Вот пример. Мы ехали по провинции Квазулу-Наталь в ЮАР. Там сейчас идет строительство социального жилья — кругом поселки, состоящие из маленьких типовых прямоугольных домиков с крошечными участками земли. Я заметила, что рядом с этими современными домиками, нарушая общую геометрию, стоят традиционные африканские круглые хижины с конической соломенной крышей, и попросила сопровождавшего нас африканца, принадлежавшего народу зулу, объяснить, что это значит. Улыбнувшись, он ответил, что без этого невозможна жизнь, так как только в таких круглых хижинах происходит общение зулу с духами предков. И заметил, что все серьезные решения принимаются только по совету и с разрешения предков. «Это касается и политических решений?» — спросила я. «Да, конечно», — ответил мой собеседник. И президент — не исключение. Принимая решения, он обычно едет в свою деревню и советуется с родственниками, живыми и ушедшими в мир предков. Так, одна из крупнейших российских компаний, работающих в ЮАР, решила подарить президенту специально оборудованную машину со спутниковой связью — по проекту «теле-

медицина», для диагностики и назначения схемы лечения жителям африканских деревень, где нет врача и люди лишены медицинской помощи. Только посоветовавшись с жителями своей деревни, президент принял этот подарок.

Вернемся к рассуждениям о времени. Теперь становится понятным, что, по представлениям африканцев, время не уходит, а значит, торопиться бессмысленно, опоздать невозможно, а понятия «точность», «дисциплина» и «пунктуальность» — это дань современной «давосской культуре». Таким образом, когда российские бизнесмены оценивают африканских партнеров как недисциплинированных и даже ненадежных, необходима та самая «кросс-культурная сензитивность», о которой писал Р. Льюис³, и понимание культурно-исторических корней и базовых ценностно-смысловых структур, которые лежат в основе моделей поведения и формируют специфическую деловую культуру африканцев.

Считается, что попытки научно объяснить представления африканцев о времени с позиций рационального европейского подхода «обречены на недостаточную адекватность получаемых результатов исследуемым социокультурным реалиям»⁴. Однако трудности объяснения в пределах существующих научных парадигм не означают невозможности понимания африканцев в их современном существовании, включенности в реальные межкультурные, экономические, политические, деловые коммуникации. По мнению Р. Льюиса, «уже одно то, что мы знакомы с проблемой и учитываем картину мира иноземного друга, поможет установить такой уровень взаимопонимания, какой возможен при различии наших ментальностей»⁵.

Приняв во внимание наличие специфической деловой культуры у представителей африканских стран, осознав ее корни и характер проявлений, можно выстроить эффективный межкультурный диалог, основанный на уважении культуры африканской стороны, на формировании единого ценностно-смыслового контекста и на общности задач и интересов, существующих в современных российско-африканских отношениях.

¹ Ярская В. Н. *Время в эволюции культуры*. Философские очерки. Саратов, 1989. С. 21.

² Илиаде М. *Космос и история*. Избранные работы. М., 1987. С. 55.

³ Льюис Р. Указ. соч. С. 62.

⁴ Бондаренко Д. М. *Пространственно-временная «система координат» жителей древнего Бенина (Западная Африка) // Пространство и время в архаических и традиционных культурах*. С. 77.

⁵ Льюис Р. Указ. соч. С. 49.