

ВОЗДЕЙСТВИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ФАКТОРОВ НА ТРАНСАКЦИОННЫЕ ИЗДЕРЖКИ И КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ОБЩЕСТВА

Елена НИКИШИНА^{a,b}

^a Руководитель научно-методического отдела общества с ограниченной ответственностью «Институт национальных проектов» (119607, Москва, ул. Лобачевского, д. 98, корп. 3).

^b Научный сотрудник международной лаборатории культурного разнообразия и экономического развития экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова (119991, Москва, ГСП-1, Ленинские горы, д. 1, стр. 46).
E-mail: elena.nickishina@gmail.com

Ойкономия • Политика

OIKONOMIA • POLITIKA

Введение

Влияние социокультурных факторов на экономические отношения зафиксировано как на микро-, так и на макроуровне. В современных исследованиях доказана связь между социокультурными факторами и экономическим ростом, спецификой политических институтов, производством инноваций, использованием человеческого капитала. На практике значение социокультурных факторов подтверждается возрастающим вниманием компаний к роли корпоративной культуры и организации кросс-культурных коммуникаций.

Появление методик социокультурных измерений позволило сравнивать между собой различные сообщества, операционализировать эффекты, создаваемые социокультурными факторами. В частности, определять доминирующие в обществе ценности и поведенческие установки, наиболее распространенные модели поведения людей и, соответственно, предсказывать структуру транзакционных издержек, определяемую заданным социокультурным профилем, а также набор конкурентных преимуществ сообщества.

Аннотация

Статья посвящена описанию подходов к измерению социокультурной специфики общества, а также определению обусловленных ею экономических эффектов. Рассмотрены десять методик социокультурных измерений, выделены типологические группы социокультурных показателей, определены их ранговые различия в зависимости от частоты использования в методиках различных авторов. На примере трех групп показателей с наивысшим рангом проведен анализ воздействия социокультурных факторов на транзакционные издержки и конкурентные преимущества сообщества.

Ключевые слова: транзакционные издержки, социокультурные факторы, индивидуализм, дистанция власти, долгосрочная ориентация.

JEL: B25, B52, Z130.

Многообразие имеющихся методик и показателей, различия в методологии и сфере применения на практике определяют необходимость, во-первых, систематизации методик и показателей; во-вторых, определения показателей (групп показателей), оказывающих сравнительно большее влияние на социально-экономические отношения; в-третьих, описания экономических эффектов, создаваемых этими показателями. В соответствии с обозначенными задачами в первой части статьи приведено описание наиболее известных методик социокультурных измерений. Во второй части определены ранговые различия типологических групп показателей социокультурных измерений в зависимости от частоты их использования в методиках различных авторов. В третьей части для групп показателей с наивысшим рангом проведен анализ структуры транзакционных издержек, а также конкурентных преимуществ, обусловленных социокультурной спецификой. В заключительной части описаны направления использования данных о социокультурной специфике общества на практике.

1. Измерение социокультурных факторов

Можно выделить по крайней мере два подхода к анализу социокультурной специфики общества: качественный и количественный. Первый предполагает проведение глубинных исследований социокультурного контекста страны, изучение норм и традиций, опирающихся на исторические, религиозные, лингвистические особенности [Greif, 1994; Platteau et al., 2011]. Второй — количественную оценку выраженности отдельных ценностей и поведенческих установок общества [Guiso et al., 2006; Hofstede, 2001; Inglehart, Welzel, 2005]. При этом если качественный подход позволяет осуществлять детальный анализ ценностей и поведенческих установок отдельного сообщества и их взаимодействие с существующими локальными институтами, то использование количественного подхода дает возможность сравнивать различные сообщества между собой, а также выявлять общие закономерности на больших массивах данных.

В настоящий момент существует множество различных инструментов, используемых для оценки социокультурных особенностей общества [Taras et al., 2009]. К числу наиболее известных и применяемых чаще других можно отнести методики Эдварда Холла, Гирта Хофстеде, Шаломы Шварца, Фонса Тромпенаарса, Рональда Инглхарта, Ричарда Льюиса, Флоренс Клакхон и Фреда Стродбека, Майкла Бонда и Квока Леунга, Гарри Триандиса, Роберта Хауза и др. Эти методики различаются используемыми подходами к построению показателей, числом и содержанием социокультурных показателей, а также сферой применения.

Основные сферы приложения методик: управление человеческими ресурсами [Hofstede, 2001; Lewis, 2010; Trompennaars, 2012], кросс-куль-

турный менеджмент [Hofstede, 2001; House et al., 2004; Trompenaars, 2012], кросс-культурные коммуникации [Hall, 1971, 1990; Lewis, 2010; Triandis, 1993]. Методики социокультурных измерений используются для объяснения широкого круга социальных феноменов: от особенностей городского планирования и миграции (методика Холла) до специфики экономического роста (методики Хофстеде, Шварца, Инглхарта), а также прочих особенностей социальных, политических и экономических отношений (методики Бонда и Леунга, Инглхарта, Шварца).

В исследованиях на микроуровне преимущественно используются методики Тромпенаарса, Льюиса, Шварца (индивидуальный уровень); при исследованиях на макроуровне — методики Хофстеде, Инглхарта, Шварца (коллективный уровень)¹.

Ряд методик (например, методика Хофстеде, Шварца, Хауза и др.) построен на гомогенных выборках, что позволяет сравнивать социокультурные особенности разных стран, нивелируя влияние прочих (не социокультурных) факторов. Другие строятся на основе репрезентативных данных (методика Инглхарта), что позволяет получить представление о распространении ценностей в обществе в целом. Единственная методика, которая сегодня дает возможность отслеживать на регулярной основе динамические изменения социокультурных показателей, — методика Инглхарта (опирающаяся на данные Всемирного исследования ценностей, World Values Survey).

Из-за отсутствия универсального подхода к определению социокультурной специфики общества выбор методики на практике зависит от исследовательской задачи: уровня анализа (микро- или макроуровень), интересующих показателей, сферы приложения и др. (основные характеристики названных методик приведены в табл. 1). Кроме того, поскольку ряд показателей в той или иной модификации присутствует в разных методиках, одновременное использование нескольких инструментов оценки социокультурной специфики позволяет повысить качество получаемых результатов.

2. Типологические группы социокультурных показателей

Всего в рассмотренных методиках выделено 47 социокультурных показателей. Их подробное описание и поведенческие модели, сопряженные с разной выраженностью социокультурных измерений, можно найти как в первоисточниках, так и в многочисленных обзорных работах, в том числе отечественных [Лебедева, Татарко, 2009; Куликова, 2004].

¹ Кроме того, в методиках Шварца, а также Бонда и Леунга предусмотрены индивидуальный и коллективный уровни анализа культуры.

Т а б л и ц а 1

Методики социокультурных измерений (часть I)

	Холл	Клакхон и Стробек	Хофстеде	Инглхарт	Триандис
Название методики	Коммуникативная модель культуры	Теория ценностных ориентаций	Культурные измерения Хофстеде	Индексы ценностей Инглхарта	Культурные синдромы Триандиса
Год создания	1959, 1966, 1976	1961	1980, 1984, 2008	1981	1986
Количество показателей	3	5	6	2	3
Регулярность	Нет	Нет	Нет	Да	Нет
Доступность данных	Частично открытые	Частично открытые	Открытые	Открытые	Частично открытые
Выборка	Нерепрезентативная	Нерепрезентативная	Нерепрезентативная, гомогенная	Репрезентативная	Нерепрезентативная
Индивидуальный и коллективный уровень	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Число стран, для которых есть данные	—	5 (в открытых источниках)	Показатели 1—4: 78; показатели 5—6: 95	Для разных волн от 21 до 73	8 (в открытых источниках)
Наличие данных для России	—	Нет	Да	Да	Нет
Сфера применения	Кросс-культурные коммуникации и менеджмент; образование; миграция	Межкультурные сравнения, кросс-культурная коммуникация	Управление человеческими ресурсами; кросс-культурные коммуникации и менеджмент; объяснение широкого круга социальных явлений	Прогнозирование изменений ценностей и представлений населения; оценка связей с социально-экономическими и политическими отношениями	Кросс-культурные коммуникации

Можно выделить шесть основных групп показателей, описывающих в том числе: (1) особенности отношения ко времени (последовательность решения задач во времени, расстановку приоритетов во времени); (2) отношения в обществе (между индивидом и группой, по поводу власти и статуса); (3) отношение к правилам (к неопределенности, к обязательности и к универсальности правил); (4) особенности деятельности (ориентацию на альтруизм или эгоизм, на конкуренцию или кооперацию, особенности взаимоотношений человека с окружающим миром, особенности целеполагания); (5) особенности разделения ролей (число и разграничение ролей в обществе, гендерные роли); (6) особенности коммуникации (стиль и характер), а также

О к о н ч а н и е т а б л и ц ы 1

Методики социокультурных измерений (часть II)

	Шварц	GLOBE	Льюис	Тромпенаарс	Бонд и Леунг
Название методики	Культурно-ценностные ориентации Шварца	GLOBE	Модель LMR	Семь измерений культуры	Социальные аксиомы
Год создания	1990	1991	1992	1993	2002
Количество показателей	7	9	3	7	2
Регулярность	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Доступность данных	Платный доступ	Открытые	Закрытые	Закрытые	Открытые по волне-1
Выборка	Нерепрезентативная	Нерепрезентативная, гомогенная	Нерепрезентативная	Нерепрезентативная, гомогенная	Нерепрезентативная
Индивидуальный и коллективный уровень	Да	Нет	Нет	Нет	Да
Число стран, для которых есть данные	75	62	80	100	41 (1 волна)
Наличие данных для России	Да	Да	Да	Да	Да
Сфера применения	Объяснение социальных, экономических и политических отношений	Управление человеческими ресурсами, кросс-культурный менеджмент	Управление человеческими ресурсами, кросс-культурные коммуникации, менеджмент	Управление человеческими ресурсами, кросс-культурные коммуникации, менеджмент	Общее «понимание» человека

Источник: составлено автором на основе обзора литературы. При составлении таблицы использовались материалы, полученные в ходе научного семинара Института национальных проектов.

показатели, характеризующие особенности картин мира и использования пространств [Никишина, 2015].

В силу того что авторы методик социокультурных измерений представляют различные предметные области (антропология, лингвистика, психология, социология и экономика), размер типологических групп показателей может отражать их сравнительную значимость для социальных, экономических и политических отношений. На основе анализа методик и группировки показателей социокультурных измерений можно выделить три группы показателей — высокочастотные, среднечастотные и низкочастотные, — оказывающих соответственно большее и меньшее влияние на социально-экономические взаимодействия. Результаты сопоставления приведены в табл. 2.

Т а б л и ц а 2

Относительная значимость типологических групп социокультурных показателей

Высокая значимость (высокая частотность)	Средняя значимость (средняя частотность)	Низкая значимость (низкая частотность)
1) Отношения в обществе: индивид—группа (ранг = 6) <i>Клакхон и Стродбек;</i> <i>Хофстеде, Триандис,</i> <i>Шварц, Хауз, Тромпенаарс</i>	4) Время: последовательность решения задач во времени (ранг = 3) <i>Холл, Льюис, Тромпенаарс</i>	10) Отношение к правилам: отношение к неопределенности (ранг = 2) <i>Хофстеде, Хауз</i>
2) Отношения в обществе: власть—статус (ранг = 6) <i>Клакхон и Стродбек,</i> <i>Хофстеде, Триандис,</i> <i>Шварц, Хауз, Тромпенаарс</i>	5) Разделение ролей: число / разграничение (ранг = 3) <i>Холл, Триандис, Тромпенаарс</i>	11) Отношение к правилам: обязательность и универсальность правил (ранг = 2) <i>Триандис, Тромпенаарс</i>
3) Время: расстановка приоритетов во времени (ранг = 4) <i>Клакхон и Стродбек,</i> <i>Хофстеде, Хауз, Тромпенаарс</i>	6) Деятельность: взаимоотношения между человеком и окружающим миром (ранг = 3) <i>Клакхон и Стродбек, Шварц, Тромпенаарс</i>	12) Разделение ролей: между мужчиной и женщиной (ранг = 2) <i>Хофстеде, Хауз</i>
	7) Деятельность: альтруизм / эгоизм (ранг = 3) <i>Клакхон и Стродбек, Шварц, Бонд и Леунг</i>	13) Деятельность: конкуренция / кооперация (ранг = 2) <i>Хофстеде, Хауз</i>
	8) Деятельность: целеполагание (ранг = 3) <i>Клакхон и Стродбек,</i> <i>Инглхарт, Хауз</i>	14) Коммуникация: стиль (ранг = 2) <i>Льюис, Тромпенаарс</i>
	9) Коммуникация: характер коммуникации (ранг = 3) <i>Холл, Льюис, Тромпенаарс</i>	15) Картины мира (ранг = 2) <i>Инглхарт, Бонд и Леунг</i>
		16) Использование пространства (ранг = 1) <i>Холл</i>
		17) Терпимость—ограничения (ранг = 1) <i>Хофстеде</i>

Примечание: рангом обозначена частота использования показателя в методиках разных авторов (указаны курсивом).

Источник: составлено автором.

3. Транзакционные издержки и конкурентные преимущества, обусловленные социокультурными показателями

Какую бы методологию ни использовали авторы методик социокультурных измерений, их показатели обладают по крайней мере одним общим свойством. Во всех методиках социокультурные показатели определяют различия в доминирующих моделях поведения в обществе. Это позволяет говорить о различной структуре транзакционных издержек и, соответственно, об обусловленных ими конкурентных преимуществах сообщества².

² Такого рода подход позволяет говорить о продуктивности социокультурных измерений и анализировать их в терминах культурного капитала [Никишина, 2015].

На практике такого рода подход к анализу эффектов, создаваемых социокультурными измерениями, может быть применен для любого показателя (группы показателей). В качестве примера³ далее рассматриваются группы социокультурных измерений с наивысшим рангом, описывающие: (1) отношения в обществе между индивидом и группой, (2) отношения в обществе по поводу власти и статуса, (3) особенности расстановки приоритетов во времени.

Отношения в обществе: индивид—группа

Показатели, входящие в данную группу, разделяют все сообщества на два типа: (1) *индивидуалистические*, где человек и его интересы рассматриваются отдельно от интересов группы, и (2) *коллективистские*, в которых человек и его интересы неотделимы от интересов некоторой общности, превышающей размеры семьи.

Данное социокультурное измерение влияет на особенности сбора информации о качестве товара и надежности контрагента; на специфику ведения переговоров и заключения контрактов; на характер оппортунистического поведения, а также на особенности координации группы, мотивации сотрудников и построения организационной структуры, которая обеспечивала бы создание эффективной системы стимулов в организации.

Рыночные транзакционные издержки. В коллективистских обществах, по сравнению с индивидуалистическими, сравнительно выше транзакционные издержки предконтрактного взаимодействия. Процесс ведения переговоров и заключения контрактов здесь осложнен необходимостью согласования позиций с другими членами группы или организации, которую представляет контактер. При этом достигнутые в ходе переговоров договоренности зачастую не считаются окончательными и могут быть пересмотрены позднее [Trompenaars, 2012; Hofstede, 2001]. Структура транзакционных издержек постконтрактного взаимодействия зависит от того, идет ли речь о внутригрупповых или о межгрупповых транзакциях. В индивидуалистических обществах проблема оппортунистического поведения будет характерна как для внутригрупповых, так и для межгрупповых отношений; в коллективистских обществах (в силу существования взаимных внутригрупповых обязательств) — для межгрупповых взаимодействий [Chen et al., 2002].

Управленческие транзакционные издержки. В силу различий в ценностях и поведенческих установках работников системы управления в коллективистских и индивидуалистических обществах различаются.

³ При анализе структуры транзакционных издержек используется классификация Эрика Фуруботна и Ричарда Рихтера, выделяющих три вида издержек в зависимости от сферы возникновения: рыночные, управленческие, политические [Furubotn, Richter, 2005].

Так, например, система индивидуального стимулирования, эффективная в индивидуалистических обществах, не приводит к повышению производительности в коллективистских обществах [Earley, 1994]. В коллективистских культурах, напротив, эффективными будут схемы стимулирования, предполагающие не индивидуальные, но командные бонусы и не индивидуальную, но командную ответственность [Hofstede, 2001]. При правильно настроенных стимулах в организации мониторинг работы группы в коллективистских культурах будет сопряжен со сравнительно меньшими транзакционными издержками. Достоверность обязательств в таких сообществах обеспечивается также коллективной репутацией. Вместе с тем в коллективистских странах в силу большей сплоченности рабочих коллективов (и, соответственно, большей инертности) транзакционные издержки изменения организационного дизайна выше, чем в индивидуалистических.

Политические транзакционные издержки. Как и в случае с организационной структурой, издержки изменения формальной и неформальной политической организации системы будут сравнительно выше в коллективистских сообществах.

Структура транзакционных издержек, определяемых социокультурным измерением, обуславливает особенности конкурентных преимуществ, которыми обладают индивидуалистические и коллективистские сообщества. Так, представители индивидуалистических сообществ сравнительно более успешны в реализации задач, которые принесут выгоды непосредственно им, и сравнительно менее успешны в реализации задач, в которых заинтересована широкая группа лиц. При этом коллективистские общества сравнительно более успешны в организации коллективных действий.

Эмпирические исследования показывают, что индивидуалистические общества более успешны в развитии инноваций [Shane, 1992]. Причем это может объясняться, с одной стороны, более высокой мотивацией и ориентацией на достижения, свойственной членам индивидуалистических сообществ, а с другой стороны — большим консерватизмом и конформностью коллективистских обществ, меньшей открытостью к изменениям. Вследствие этого индивидуалистические общества более успешны во внедрении радикальных инноваций, а коллективистские — во внедрении инкрементальных инноваций, не предполагающих резкой смены моделей поведения [Herbig, Dunphy, 1998]. В своих исследованиях Юрий Городниченко и Жерар Роланд также подтвердили, что индивидуализм (через стимулирование инноваций) влияет на динамику экономического роста. Что касается коллективизма, то он, хотя и приводит к повышению эффективности в статике, не оказывает динамического эффекта на экономический рост [Gorodnichenko, Roland, 2011].

В целом же различия по данному социокультурному показателю будут увеличивать рыночные транзакционные издержки (особенно в части предконтрактного взаимодействия), а также генерировать до-

полнительные управленческие издержки, связанные с настройкой стимулов для представителей разных культур.

*Отношения в обществе:
власть—статус*

Показатели, входящие в данную группу, противопоставляют сообществу: (1) *с высокой дистанцией власти* — в которых нормой является неравномерность распределения власти и богатства, и (2) *с низкой дистанцией власти* — для которых свойственно стремление к равенству.

Рыночные трансакционные издержки. При осуществлении взаимодействий между «равными» структура трансакционных издержек в обществах с высокой и низкой дистанцией власти различаться не будет. Однако при взаимодействии с группами, обладающими большими ресурсами и властью, рыночные трансакционные издержки, связанные как со сбором информации и ведением переговоров (предконтрактные издержки), так и с защитой прав собственности, контролем за соблюдением условий контракта (постконтрактные издержки), в обществах с высокой дистанцией власти будут выше. Этот эффект объясняется асимметрией информации, а также неравенством переговорной силы, характерной для обществ с высокой дистанцией власти.

Управленческие трансакционные издержки. В культурах с высокой дистанцией власти при ненаблюдаемости усилий работника иерархические отношения между принципалом и агентом будут сопряжены со сравнительно более высокими издержками оппортунистического поведения со стороны агента. Этот эффект обусловлен сравнительно меньшей социальной мобильностью и, как следствие, меньшими стимулами агента к добросовестному выполнению обязательств. В случае если усилия работника наблюдаемы, управленческие издержки в организации, напротив, будут ниже. Так, модели поведения в обществе с высокой дистанцией власти предполагают безусловное подчинение авторитету и исполнение директив. В обществах с низкой дистанцией власти работники более инициативны, склонны предлагать альтернативные пути решения поставленных задач, что требует более гибкой системы управления организацией.

Политические трансакционные издержки. Вследствие того что в странах с высокой дистанцией власти неравномерное распределение ресурсов и власти воспринимается населением как норма, трансакционные издержки по изменению формальной и неформальной политической организации системы будут сравнительно высокими. Кроме того, группы специальных интересов, обладающие значительными ресурсами, будут препятствовать изменениям, ухудшающим их положение.

В силу особенностей структуры трансакционных издержек, связанных с данным социокультурным показателем, общества с высокой дистанцией власти обладают сравнительным преимуществом в реали-

зации мобилизационных проектов, требующих высокой дисциплинированности и концентрации усилий. Общества с низкой дистанцией власти более успешны в реализации задач, решение которых основано на взаимном доверии, а не на предписаниях, требующих инициативного подхода. В частности, Скотт Шейн показал, что индивидуалистические сообщества с низкой дистанцией власти сравнительно более изобретательны, в них более успешны компании, специализирующиеся на исследованиях и разработках [Shane, 1992]. Кроме того, страны с низкой дистанцией власти также сравнительно более успешны в создании мультинациональных компаний, требующих более высокого уровня доверия [Hofstede, 2001].

Можно ожидать, что различия по данному социокультурному показателю будут приводить к росту рыночных транзакционных издержек (издержек поиска информации, ведения переговоров, а также обеспечения выполнения условий контракта). Кроме того, будут возрастать управленческие издержки, связанные с необходимостью учета специфики мотивации, а также доминирующих моделей взаимодействия между начальником и подчиненным в обществах с низкой и высокой дистанцией власти.

Расстановка приоритетов во времени

Показатели, входящие в данную группу, противопоставляют общества (1) с *долгосрочной ориентацией* — ориентированные на получение каких-либо достижений, наград в будущем и пренебрегающие прошлым опытом, историей, и (2) с *краткосрочной ориентацией* — для которых важны связи с прошлым, где деятельность человека в настоящий момент обусловлена не столько проактивной позицией в будущем, сколько существующими обязательствами, в том числе связанными с прошлым.

Рыночные транзакционные издержки. По сравнению со странами, ориентированными на прошлое, в странах, ориентированных на будущее, выше предконтрактные транзакционные издержки, связанные с ведением переговоров и заключением контрактов. Длинный горизонт планирования обуславливает необходимость более тщательного подбора партнеров, а также получения более детальной информации, требуемой для принятия решений. Кроме того, в обществах с краткосрочной ориентацией выше постконтрактные транзакционные издержки, связанные с ограничением оппортунистического поведения контрагента, не стремящегося к развитию долгосрочных стратегических отношений.

Управленческие транзакционные издержки. В обществах с долгосрочной ориентацией структура управления организацией предполагает существование отсроченных результатов принятых решений. В обществах с краткосрочной ориентацией — напротив, система контроля и оценки работы менеджера сконцентрирована на текущих показа-

телях прибыльности организации [Hofstede, 2001]. При этом в обществах с долгосрочной ориентацией можно ожидать меньшую приверженность традициям и рутинам, установившимся в организации, что позволяет выстраивать более гибкую систему управления.

Политические транзакционные издержки. Поскольку ориентация на прошлое/будущее сопряжена с разным восприятием целей, с разным горизонтом планирования и с приемлемым соотношением потоков выгод в настоящем и будущем, данное социокультурное измерение также влияет на политические транзакционные издержки, особенности формулирования стратегических целей и устройство политической организации в целом. Кроме того, в культурах с краткосрочной ориентацией существуют дополнительные транзакционные издержки, связанные с созданием формальной и неформальной политической организации, обеспечивающей реализацию долгосрочных стратегических задач.

В результате общества с краткосрочной ориентацией будут сравнительно более эффективны в реализации задач, приносящих быстрые, но краткосрочные выгоды. При реализации задач с отложенными результатами, напротив, сравнительно более эффективны общества с долгосрочной ориентацией, длинным горизонтом планирования. Так, например, исследователи отмечают, что общества с долгосрочной ориентацией охотнее инвестируют в производство инноваций, чем страны с краткосрочной ориентацией [Waarts, van Everdingen, 2005]. К аналогичному выводу приходит Хофстеде, объясняя успех «азиатских тигров», совершивших модернизационный рывок во второй половине XX века, опорой на длинный горизонт планирования, позволивший им осуществить социально-экономические и политические преобразования [Hofstede, 2001].

Поскольку страны, ориентированные на прошлое и будущее, различаются по уровню адаптивности к изменениям, ожиданиям относительно соотношения потоков выгод в настоящем и будущем, системам мотивации и др., различия по данному социокультурному измерению будут приводить к росту управленческих транзакционных издержек. При долгосрочном взаимодействии представителей стран, различающихся по данному социокультурному измерению, можно ожидать рост рыночных транзакционных издержек (издержек заключения контрактов, а также принуждения к их исполнению), обусловленных различным видением целей и различным горизонтом планирования.

Такого рода подход к анализу социокультурных измерений также применим к другим показателям (к группам показателей, выделенным выше). При этом точность получаемых результатов может быть повышена за счет одновременного использования нескольких методик социокультурных измерений, описывающих сходные поведенческие модели, а также анализа не отдельных показателей, а социокультурного профиля сообщества в целом.

4. Применение методик социокультурных измерений

На практике применение методик социокультурных измерений дает дополнительные возможности для объяснения социально-экономических отношений, позволяет проектировать меры, направленные на повышение эффективности экономических процессов как на микро-, так и на макроуровне [Аузан, 2013]. Кроме того, анализ наиболее вероятных моделей поведения, определяемых социокультурным профилем, вместе с анализом обусловленной им структуры транзакционных издержек позволяют предметно говорить о механизмах снижения (реструктуризации) транзакционных издержек в обществе, обусловленных социокультурной спецификой, а также о гармонизации конфликтующих формальных и неформальных правил.

В ряде исследований, проведенных на макроуровне, была зафиксирована тесная связь между культурой и институтами. Так, например, Амир Лихт и др. выявили связь между отдельными социокультурными показателями и индексами качества государственного управления (уровнем коррупции, верховенством закона, подотчетностью государства, обеспечиваемой демократическими механизмами) [Licht et al., 2007]. Альберто Алесина и Паола Джулиано также обнаружили существование сложных взаимосвязей между институтами и распространенными в обществе ценностями и поведенческими установками. Так, одни и те же институты могут быть в разной степени эффективны в зависимости от распространенных в обществе норм и ценностей. В свою очередь, динамика ценностей и поведенческих установок в обществе также может зависеть от качества институтов [Alesina, Giuliano, 2015]. Это означает, что при проектировании институциональных изменений необходимо учитывать как сам фактор «культурной инерции» [Полтерович, 2007], так и специфику распространенных в обществе ценностей и поведенческих установок, которые могут препятствовать переходу к желаемому институциональному равновесию.

На микроуровне использование методик социокультурных измерений для компаний, имеющих филиалы в разных странах или регионах, позволяет подстраивать инструменты организационного управления в зависимости от ценностей и поведенческих установок сотрудников — в том числе за счет корректировки степени регламентации деятельности, регулярности и характера обратной связи между работодателем и работником, особенностей материальной и нематериальной мотивации, соотношения между индивидуальными и коллективными показателями эффективности и т. д. [Hofstede, 2001; Trompenaars, 2012].

Анализ социокультурной специфики может использоваться при разработке инструментов, направленных на повышение конкурентоспособности общества за счет использования сравнительных преимуществ, обусловленных социокультурным профилем. В частности, как было выявлено Шейном, инновационное производство сравнительно более успешно в странах, для которых свойственен индивидуализм,

низкая дистанция власти, низкое избегание неопределенных ситуаций [Shane, 1992; 1995]. Такого рода результаты могут использоваться при принятии решений о региональном размещении производства, определении особенностей промышленной политики и др.

Наконец, различия в ценностях и поведенческих установках и порождаемые ими транзакционные издержки могут влиять на эффективность экономических взаимодействий. В ходе ряда исследований, проведенных на микроуровне, было показано, что культурная неоднородность топ-менеджмента компании по показателю «индивидуализм» положительно связана с результатами, а неоднородность по показателю «избегание неопределенности» — с конфликтами [Hofstede, 2001, Trompenaars, 2012]. В свою очередь, результаты исследований на макроуровне также свидетельствуют о том, что различия в ценностях и поведенческих установках — формально оцениваемые количественно через «культурные расстояния», — могут снижать эффективность экономических взаимодействий, в том числе уменьшая интенсивность межстрановой торговли, потоков прямых иностранных инвестиций и т. д. [Ghemawat, 2001; Tang, 2012; Tadesse, White, 2010]. Другими словами, методики измерения социокультурных особенностей могут использоваться при разработке инструментов, способствующих увеличению эффективности взаимодействий как внутри малых групп, так и между разными сообществами.

Таким образом, в настоящее время методики измерения социокультурных факторов широко применяются в самых разных сферах. Однако при анализе социокультурной специфики общества необходимо тщательно подходить не только к сбору данных, но и непосредственно к выбору методик социокультурных измерений, с учетом целей и задач исследования, возможностей и ограничений использования методик, особенностей изучаемой группы населения.

Литература

1. Аузан А. А. Социокультурные коды в экономическом анализе // Журнал Новой экономической ассоциации. 2013. № 1. С. 173—176.
2. Куликова Л. В. Межкультурная коммуникация: теоретические и прикладные аспекты. Красноярск: КГПУ, 2004.
3. Лебедева Н. М., Татарко А. Н. Культура как фактор общественного прогресса. М.: Юстицинформ, 2009.
4. Никишина Е. Н. Транзакционные издержки, неопределенность и культурный капитал // Вестник Московского университета: экономика. 2015. № 5. С. 3—21.
5. Полтерович В. М. Элементы теории реформ. М: Экономика, 2007.
6. Alesina A., Giuliano P. Culture and institutions // NBER Working Paper. 2013. No w19750.
7. Bond M. H., Leung K., Au A., Tong K. K., Reimel de Carrasquel S., Murakami F. et al. Culture level dimensions of social axioms and their societal correlates across 41 cultures // Journal of Cross-Cultural Psychology. 2004. Vol. 35. No 5. P. 548—570.
8. Chen C., Peng W., Saporito P. Individualism, collectivism, and opportunism: a cultural perspective on transaction cost economics // Journal of Management. 2002. Vol. 28. No 4. P. 567—583.

9. Culture, institutions and development: New insights into an old debate / Platteau J. P., Pecourd R. (ed.) Routledge, 2011.
10. Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies / House R. J. et al. (ed.) Sage publications, 2004.
11. *Earley P. C.* Self or group? Cultural effects of training on self-efficacy and performance // *Administrative Science Quarterly*. 1994. P. 89—117.
12. *Furubotn E. G., Richter R.* Institutions and economic theory: The contribution of the new institutional economics. University of Michigan Press, 2005.
13. Ghemawat P. Distance still matters // *Harvard Business Review*. 2001. Vol. 79. No 8. P. 137—147.
14. *Gorodnichenko Y., Roland G.* Culture, institutions, and development // *American Economic Review: Papers and Proceedings*. 2011. Vol. 101. No 3. P. 492—498.
15. *Greif A.* Cultural beliefs and the organization of society: A historical and theoretical reflection on collectivist and individualist societies // *Journal of Political Economy*. 1994. Vol. 102. No 5. P. 912—950.
16. *Guiso L., Sapienza P., Zingales L.* Does culture affect economic outcome // *Journal of economic perspective*. 2006. Vol. 20. No 2. P. 23—48.
17. *Hall E. T.* Beyond culture. New York: Anchor / Doubleday, 1971.
18. *Hall E. T.* The hidden dimension. New York, Anchor / Doubleday, 1990.
19. *Herbig P., Dunphy S.* Culture and innovation // *Cross Cultural Management: An International Journal*. 1998. Vol. 5. No 4. P. 13—21.
20. *Hofstede G.* Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. 2nd ed. SAGE publications, 2001.
21. *Inglehart R., Welzel C.* Modernization, cultural change, and democracy: the human development sequence. Cambridge University Press, 2005.
22. *Kluckhohn F., Strodtbeck F.* Variations in value orientations. Evanston, III: Row, Peterson, 1961.
23. *Lewis R.* When cultures collide: Leading across cultures. Nicholas Brealey Publishing, 2010.
24. *Licht A. N., Goldschmidt C., Schwartz S. H.* Culture rules: The foundations of the rule of law and other norms of governance // *Journal of comparative economics*. 2007. Vol. 35. No 4. P. 659—688.
25. *Schwartz Sh.* A theory of cultural values and some implications for work // *Applied Psychology*. 1999. Vol. 1. No 48. P. 23—47.
26. *Shane S. A.* Why do some societies invent more than others? // *Journal of Business Venturing*. 1992. Vol. 7. No 1. P. 29—46.
27. *Shane S.* Uncertainty avoidance and the preference for innovation championing roles // *Journal of International Business Studies*. 1995. Vol. 26. No 1. P. 47—68.
28. *Tang L.* The direction of cultural distance on FDI: attractiveness or incongruity? // *Cross Cultural Management: An International Journal*. 2012. Vol. 19. No 2. P. 233—256.
29. *Tadesse B., White R.* Does cultural distance hinder trade in goods? A comparative study of nine OECD member nations // *Open Economies Review*. 2010. Vol. 21. No 2. P. 237—261.
30. *Taras V., Rowney J., Steel P.* Half a century of measuring culture: Approaches, challenges, limitations, and suggestions based on the analysis of 121 instruments for quantifying culture // *Journal of International Management*. 2009. Vol. 15. No 4. P. 357—373.
31. *Triandis H. C.* Collectivism and individualism as cultural syndromes // *Cross-Cultural Research*. 1993. Vol. 27. No 3—4. P. 155—180.
32. *Trompenaars F.* Riding the waves of culture: understanding diversity in business. London: Nicholas Brealey Publ., 2012.
33. *Waarts E., van Everdingen Y.* The influence of national culture on the adoption status of innovations: An empirical study of firms across Europe // *European Management Journal*. 2005. Vol. 23. No 6. P. 601—610.

Elena NIKISHINA^{a,b}. E-mail: elena.nickishina@gmail.com.

^a Economic Faculty, Lomonosov Moscow State University (1-46, Leninkiye Gory, GSP-1, Moscow, 119991, Russian Federation).

^b Institute for national projects (98-3, Lobatchevskogo ul., Moscow, 119607, Russian Federation).

The Effects of Culture on Transaction Costs and Competitive Advantages of the Society

Abstract

The paper deals with the issue of measuring culture and the economic effects of culture. Ten main instruments of measuring culture are systematized in the paper. 47 cultural dimensions are divided into six groups, describing the attitude toward: (1) time, (2) social interactions, (3) rules, (4) social activities, (5) social roles and (6) communication. Then all the cultural dimensions are divided into three groups, according to the relative effect on economic interactions. The structure of transaction costs and the set of competitive advantages, based on cultural dimensions are analyzed for the three most significant groups of cultural dimensions. The suggested approach can be useful for institutional design and policy advice aiming at the increase in competitiveness of the country and the raise in efficiency of formal and informal institutions on micro and macro level.

Key words: transaction costs, cultural dimension, individualism, power distance, long term orientation.

JEL: B25, B52, Z130.

References

1. Auzan A. A. Cultural codes in economic analysis. *Zhurnal Novoy Ekonomicheskoy Assotsiatsii*. 2013, no. 1, pp. 173-176.
2. Kulikova L. V. Intercultural communication: theory and practice. Krasnoyarsk: KGPU, 2004.
3. Lebedeva N. M., Tatarko A. N. *Culture as a factor of social progress*. Moscow: Yustitsinform. 2009.
4. Nikishina E. N. Transaction costs, uncertainty and cultural capital. *Vestnik Moskovskogo universiteta: ekonomika*. 2015, no. 5, pp. 3-21.
5. Polterovich V. M. *Elements of reform theory*. Moscow: Ekonomika, 2007.
6. Alesina A., Giuliano P. Culture and institutions. *NBER Working Paper*, 2013, no. w19750.
7. Bond M. H., Leung K., Au A., Tong K. K., Reimel de Carrasquel S., Murakami F. et al. Culture level dimensions of social axioms and their societal correlates across 41 cultures *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 2004, vol. 35, no. 5, pp. 548-570.
8. Chen C., Peng W., Saporito P. Individualism, collectivism, and Opportunism: A cultural perspective on transaction cost economics. *Journal of Management*. 2002, vol. 28, no. 4, pp. 567-583.
9. Platteau J. P., Pecourd R. (eds.) *Culture, institutions and Development: new insights into an old debate*. Routledge, 2011.
10. House R. J. et al. (eds.) *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage publications, 2004.
11. Earley P. C. Self or group? Cultural effects of training on self-efficacy and performance. *Administrative Science Quarterly*. 1994, pp. 89-117.
12. Furubotn E. G., Richter R. *Institutions and economic theory: The contribution of the new institutional economics*. University of Michigan Press, 2005.

13. Ghemawat P. Distance still matters. *Harvard business review*, 2001, vol. 79, no. 8, pp. 137-147.
14. Gorodnichenko Y., Roland G. Culture, institutions, and development. *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 2011, vol. 101, no. 3, pp. 492-498.
15. Greif A. Cultural beliefs and the organization of society: A historical and theoretical reflection on collectivist and individualist societies. *Journal of Political Economy*. 1994, vol. 102, no. 5, pp. 912-950.
16. Guiso L., Sapienza P., Zingales L. Does culture affect economic outcome. *Journal of economic perspective*. 2006, vol. 20, no. 2, pp. 23-48.
17. Hall E. T. *Beyond culture*. New York: Anchor Doubleday, 1971.
18. Hall E. T. *The hidden dimension*. New York: Anchor Doubleday, 1990.
19. Herbig P., Dunphy S. Culture and innovation. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 1998, vol. 5, no. 4, pp. 13-21.
20. Hofstede G. *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. 2nd ed. SAGE publications, 2001.
21. Inglehart R., Welzel C. *Modernization, cultural change, and democracy: The human development sequence*. Cambridge University Press, 2005.
22. Kluckhohn F., Strodtbeck F. *Variations in value orientations*. Evanston, III: Row, Peterson, 1961.
23. Lewis R. *When cultures collide: Leading across cultures*. Nicholas Brealey Publishing, 2010.
24. Licht A. N., Goldschmidt C., Schwartz S. H. Culture rules: The foundations of the rule of law and other norms of governance. *Journal of Comparative Economics*, 2007, vol. 35, no. 4, pp. 659-688.
25. Schwartz Sh. A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology*, 1999, vol. 1, no. 48, pp. 23-47.
26. Shane S. A. Why do some societies invent more than others? *Journal of Business Venturing*, 1992, vol. 7, no. 1, pp. 29-46.
27. Shane S. Uncertainty avoidance and the preference for innovation championing roles. *Journal of International Business Studies*, 1995, vol. 26, no. 1, pp. 47-68.
28. Tang L. The direction of cultural distance on FDI: attractiveness or incongruity? *Cross Cultural Management: An International Journal*, 2012, vol. 19, no. 2, pp. 233-256.
29. Tadesse B., White R. Does cultural distance hinder trade in goods? A comparative study of nine OECD member nations. *Open Economies Review*, 2010, vol. 21, no. 2, pp. 237-261.
30. Taras V., Rowney J., Steel P. Half a Century of measuring culture: Approaches, challenges, limitations, and suggestions based on the analysis of 121 instruments for quantifying culture. *Journal of International Management*, 2009, vol. 15, no. 4, pp. 357-373.
31. Triandis H. C. Collectivism and individualism as cultural syndromes. *Cross-Cultural Research*, 1993, vol. 27, no. 3-4, pp. 155-180.
32. Trompenaars F. *Riding the waves of culture: understanding diversity in business*. London: Nicholas Brealey Publ., 2012.
33. Waarts E., van Everdingen Y. The influence of national culture on the adoption status of innovations: An empirical study of firms across Europe. *European Management Journal*, 2005, vol. 23, no. 6, pp. 601-610.