
ФИЛОСОФИЯ И КУЛЬТУРА СОЦИУМА: ПОДХОДЫ, КОНЦЕПЦИИ, МНЕНИЯ

УДК 1:316

ББК 60.026

DOI 10.22394/1682-2358-2021-3-78-87

Ю.Р. Тен, Doctor of Sciences (Philosophy), Professor at the Department of Management and Innovation, Financial University under the Government of the Russian Federation

ANALYZING DESCRIPTIVE AND PRESCRIPTIVE MODELS OF INTERCULTURAL COMMUNICATION IN THE SOCIO- ECONOMIC SPHERE

The author updates the problem of achieving mutual understanding between the subjects of international economic relations. Based on summarizing the foreign scientific literature the main descriptive and prescriptive models of intercultural communication are analyzed.

Key words and word-combinations: globalization, intercultural communication, descriptive and prescriptive models of intercultural communication.

Ю.П. Тен, доктор философских наук, профессор Департамента менеджмента и инноваций Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, доцент (email: YPTen@fa.ru)

АНАЛИЗ ДЕСКРИПТИВНЫХ И ПРЕСКРИПТИВНЫХ МОДЕЛЕЙ МЕЖКУЛЬТУРНЫХ КОММУНИКАЦИЙ В СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ

Аннотация. Автором актуализируется проблема достижения взаимопонимания между субъектами международных экономических отношений. На основе обобщения зарубежной научной литературы анализируются основные дескриптивные и прескриптивные модели межкультурных коммуникаций.

Ключевые слова и словосочетания: глобализация, межкультурная коммуникация, дескриптивные и прескриптивные модели межкультурных коммуникаций.

Развитие и расширение глобализационных процессов актуализирует необходимость представления межкультурной коммуникации в качестве фундаментальной темы, требующей критического анализа и осмысления в свете трансформаций парадигмы социального развития и

коренных изменений в мировой экономике в контексте цифровизации и внедрения новых «прорывных» и «подрывных» технологий. Деловая среда бизнеса становится все более усложненной вследствие растущего числа стран, участвующих в международных финансовых и торговых операциях и в связи с увеличением числа стратегических транснациональных экономических альянсов и союзов. Актуальность моделирования дескриптивных и прескриптивных моделей межкультурной коммуникации также обусловлена необходимостью более эффективного регулирования разного рода политико-правовых, торгово-экономических проблем, споров и конфликтов между субъектами международных экономических отношений. Цель данного исследования — анализ дескриптивных и прескриптивных моделей межкультурных коммуникаций в социально-экономической сфере.

Прежде всего поясним, что межкультурная коммуникация в социально-экономической сфере характеризуется тем, что ее субъекты принадлежат к разным жизненным мирам, вследствие чего располагают различными интерессубъективными ресурсами для взаимовосприятия, взаимной оценки и взаимопонимания. *Интерсубъективные ресурсы* (смыслы, язык, знания, общественные практики коммуникаций, ценности, символы и др.) [1] трактуются авторами в качестве общих смыслов, которыми обмениваются, воспринимают и осознают субъекты как представители разных культур. Различия интерессубъективных ресурсов находят выражение в коммуникативных барьерах и часто могут повлечь блокировку взаимопонимания в коммуникациях. Межкультурная коммуникация может стать более эффективной, если будет сформировано пространство активной интерессубъективности. *Активная интерессубъективность* — это процесс, деятельность и результат, в которых осуществляется совместное смыслообразование и формирование общих им феноменологических ландшафтов — локальных жизненных миров.

Характерной особенностью межкультурных коммуникаций в социально-экономической сфере является то, что ее участниками выступают субъекты международных социально-экономических отношений (государства и их официальные институты; группы стран; межправительственные организации; международные финансово-экономического характера неправительственные организации с участием официальных лиц государств; транснациональные корпорации и банки; частные компании; любые организации и физические лица, интеракции между которыми возможны на разных уровнях: международном, макро-региональном, национальном, микро-региональном, межгрупповом).

Между субъектами международных экономических отношений существует определенная дистанция, которая обусловлена рядом факторов — географическим положением, спецификой ландшафта, климата и природных ресурсов; особенностью демографического состава населения, своеобразием традиций хозяйственного уклада, специализацией в той или иной сфере экономики; самобытностью религиозных верований и обычаев, культурных ценностей, политических предпочтений, форм государствен-

ного устройства, норм права. Важную роль в уменьшении или увеличении указанной дистанции играют политико-экономические, социокультурные, духовно-религиозные связи, отношения между странами, складывающиеся в результате их историко-цивилизационного взаимодействия. В контексте межкультурных коммуникаций обозначенная дистанция может быть рассмотрена как степень соответствия или различия между «домашней» экономикой национальной общности и принимающей экономикой иной национальной общности. При этом данная дистанция имеет несколько аспектов: политический (различия или сходство форм политических институтов), правовой (различия или сходство законодательной базы), культурный (различия или сходство в языках, социокультурных ценностях, религиозных нормах, паттернах мышления, этических принципах). Каждый вид дистанции влияет на характер и интенсивность международных коммуникаций между субъектами социально-экономических отношений по-разному. К примеру, Европейский союз расширяет состав своих членов на основе ряда критериев — географического (территория Европы как части Света), политико-экономического, историко-цивилизационного и т.д. Это подтверждает положение Ю. Хабермаса о том, что ЕС первоначально мыслился как «воплощение» некоего мира, который задолго до этого назывался Европой, европейской цивилизацией. Сегодняшний кризис ЕС (в частности, «ковидный национализм») свидетельствует о том, что историческое единство Европы преувеличивалось, а работа по символическому конструированию ЕС, к которой призывал Ю. Хабермас, не реализована в полной мере [2].

В эпоху преимущественного господства капитализма конкуренция между государствами возрастает за обладание теми или иными ресурсами, за доминирование в финансовом секторе, технологиях, науке. Масштаб, скорость и интенсивность офлайн межкультурных интеракций в мире в период пандемии снизились, однако вследствие внедрения новых информационно-коммуникативных технологий в экономике и бизнесе многие контакты перешли в дистанционный формат общения. Неизбежность международных коммуникаций и их экономические, политические и социальные последствия постепенно превращают планетарное сообщество в единое интегрированное глобальное, «сетевое» сообщество. По мнению И. Валерстайна, для капиталистической «мир-экономики» свойственно «осевое разделение труда» — деление на ядро (центр) и периферию [3]. Отсюда формируется проблема достижения консенсуса, который может быть достигнут, с позиции ряда исследователей (М. Ватерс, Д. Белл, И. Валлерстайн, М. Кастельс, Р. Кох, Н. Фергюсон и др.), при доминировании Запада. Однако с конца XX в. ряд крупных держав стали оспаривать доминирующую роль Запада в мировой экономике. В 2001 г. аналитик компании «Голдман-Сакс» Дж.О' Нейл объединил Бразилию, Россию, Индию и Китай в «неформальную» группу, выявив значительный рост степени значимости избранных государств в глобальной экономике. Инициатива Президента России В.В. Путина, связанная с со-

зданием неформального политического клуба стран БРИК, стала значимым геополитическим событием. Ряд стран Юго-Восточной Азии в конце XX в. достигли таких высот в социально-экономическом развитии, что вошли в группу стран так называемого «азиатского экономического чуда». Не случайно появление тенденции заимствования принципов, ценностей и паттернов юго-восточного менеджмента в практике западных компаний (например, принципы дзен-буддизма в философии менеджмента С. Дзобса).

В качестве характеристики необходимости и потребности в межкультурной коммуникации авторами был выделен дефицит интересубъективных ресурсов. Дефицит, связанный с отсутствием объединяющих ресурсов, наблюдается в межкультурной коммуникации на разных уровнях. Дефицит интересубъективных ресурсов в международных отношениях в социально-экономической сфере обнаруживает себя прежде всего в явлениях делегитимации (кризиса легитимности) международных институтов (правил, организаций) и в целом господствующих акторно-сетевых (объектных) схем функционирования экономики. Дело в том, что источником делегитимации системы является «мотивационный кризис, который возникает из-за систематического дефицита такого ресурса, как «смысл» [2, с. 161]. Согласно Ю. Хабермасу, легитимность обеспечивается формированием в коммуникативных действиях такого жизненного мира, в котором есть удовлетворяющие всех участников коммуникации места и перспективы (т.е. такого жизненного мира, который имеет смысл для всех его обитателей). [2]. Это мир, в отношении которого складывается консенсус [3].

У. Бек, авторитет в области системного изучения проблем глобализации, разработал концепцию современного общества как «общества риска» [4]. В 2020 г. аналитики «Deutsche Bank» сообщили, что мир вступил в «век беспорядка». 2020 г. ярко высветил кризис легитимности международных экономических институтов, соглашений, правил и т.п. [5]. К примеру, в 2017 г. Президент Д. Трамп подписал указ о выходе США из Транстихоокеанского партнерства, из Парижского соглашения по климату, из ЮНЕСКО. В 2018 г. Администрация Президента США заявила о выходе страны из Совета по правам человека ООН [1]. В то же время в 2020 г. практически все страны мира столкнулись с проблемой необходимости решения общих глобальных вызовов в лице пандемии. По этой причине, несмотря на ярко выраженную в настоящий момент конкурентную борьбу стран за зоны влияния в экономике (к примеру, «битва вакцин») и политике, перед лицом вызова «выживания» человечеству необходимо искать консенсус в решении вопроса о преодолении новейших вызовов глобализации. Именно поэтому анализ дескриптивных и прескриптивных моделей межкультурных коммуникаций в социально-экономической сфере особо значим. Если *дескриптивные модели* детализируют, как представители разных культур взаимодействуют в процессе интеракции, то *прескриптивные модели* указывают, как представители разных «жизненных миров», культур «должны» находить оптимальные решения споров и конфликтов.

Первоначально в науке сформировались дескриптивные модели в сфере межкультурных коммуникаций субъектов международных социально-экономических отношений. Данные модели сконцентрированы на интересующих конституированных жизненных мирах, культурных различиях и формировании процессов активной интересубъективности. Культурные различия между субъектами социально-экономических отношений выступают тормозом на пути всеобщей интернационализации; трансформации традиционных для конкретной страны или региона моделей ведения и регулирования хозяйственной деятельности, а также устойчивых национальных моделей менеджмента [5]. С 1980-х годов активно развивается такое междисциплинарное направление, как сравнительный или кросс-культурный менеджмент. В рамках данной научной отрасли сформировался ряд дескриптивных моделей межкультурных коммуникаций в бизнесе, в особенностях и формах ведения деловых переговоров и в управлении современной организацией в условиях усиления культурного многообразия. Однако уже в конце XX в. в связи с противоречивостью последствий глобализации в различных странах и регионах мира в науке стали формироваться подходы и теории, которые послужили основой для конструирования уже прескриптивных моделей. В данном виде моделей задействована интересубъективность с целью устранения самой проблемы культурных различий. При этом акцент ставится на необходимости снижения дистанций между странами на пути формирования глобальной культуры [6].

На основе анализа зарубежной (в частности, не переведенной на русский язык) научной литературы были выявлены и проанализированы несколько обобщенных авторами *дескриптивных и прескриптивных моделей межкультурных коммуникаций в социально-экономической сфере*. Следует отметить, что ряд теорий, обобщенных в список дескриптивных моделей, содержит концептуальные элементы, которые исторически содействовали появлению, собственно, прескриптивных моделей:

1. Модель культурной дистанции.
2. Сравнительная модель ментальных миров Запада и Востока.
3. Модель конкурентоспособности стран по степени их влияния на мировом рынке.
4. Динамическая модель ценностных ориентаций.
5. Модель формирования общезначимой организационной культуры.

Рассмотрим более подробно выделенные модели.

Модель культурной дистанции. Первая в списке обобщенная модель исторически произрастает из концепций и теорий преимущественно западных авторов 1960–1980-х годов в контексте выявления культурных различий и определения степени культурной дистанции между странами и цивилизациями. На этой основе была проведена типология культурных регионов и цивилизаций С. Хантингтона, Г. Триандиса, «культурные кластеры» А. Шохана. Исследования, ориентированные на выявление различий деловых культур, классиков сравнительного менеджмента Э. Холла,

Г. Хофстеде, Р. Ингелхарта, Ф. Тромпенааса представляют собой попытку понять ценностные ориентации и нормы разных национальных культур, влияющие на особенности форм хозяйствования и менеджмента в той или иной стране. В результате к началу XXI в. в науке была сформирована комплексная и многоярусная модель межкультурных коммуникаций разных национальных деловых культур, различия между которыми производятся по определенным параметрам — это «индексы культурных измерений» Г. Хофстеде [7], ценностные измерения, разработанные исследователями проекта «ГЛОБУС» [8], «культурные ценностные ориентации» С. Шварца [9], «моноактивность» и «полиактивность» Р. Льюиса [10] и т.д.

Сравнительная модель ментальных миров Запада и Востока. Особый интерес к теме восточной цивилизации и ее влияния на культуру других стран мира стал особенно проявляться в научной литературе с конца 1980-х годов. Американский теоретик японского происхождения У. Оучи предложил оригинальную теорию, объединяющую в себе опыт американского и японского менеджмента. Однако большинство авторов склоняются к версии, что полностью интегрировать западную и восточную традиции в управлении достаточно сложно: возможно лишь частичное восприятие отдельных принципов и норм [11]. Разрабатываются специализированные научные труды, содержащие рекомендации для менеджеров, общающихся с арабами, китайцами и другими представителями восточных культур.

Модель конкурентоспособности стран по степени их влияния на мировом рынке. Положение страны в глобальной иерархии мировой экономики определяется ее способностью конкурировать на мировом рынке. Эта конкурентоспособность — сложный продукт целого ряда факторов. Так, Д. Гокмэн предлагает классифицировать страны на основе переменных управления, которые могут быть сгруппированы по четырем зонтичным категориям: географические факторы, политические факторы; военные факторы и экономические факторы [12]. С. Амин и Д.В. Фостер указывают, что человечество вступило в новую эру, характеризующуюся разделением между глобализированным пространством экономического управления капитализма в целом и национальными пространствами политического и социального управления в пределах определенных стран: «В этих условиях логика интересов господствующего капитала требует, чтобы приоритет отдавался глобализированному управлению экономикой в ущерб функциям национального государства. Эта логика отображается в полномасштабном антигосударственном дискурсе доминирующих СМИ: звучат призывы к ликвидации социальных интервенций государства, массовой приватизации и т.д.» [13, р. 32]. С. Амин и Д.В. Фостер выделяют пять главных монополий в современной мировой политико-экономической системе: технологическая монополия; финансовый контроль над мировыми финансовыми рынками; монопольный доступ к природным ресурсам планеты; монополии средств массовой информации и связи; монополии на оружие массового уничтожения. Указанные пять монополий,

взятые в целом, определяют рамки внутри которых каждый из субъектов социально-экономических отношений действует по «закону глобализованной стоимости» [13, р. 3–5]. Как отмечает К. Моак, «центры всегда получают прибыль. Новая иерархия, более неравноправная, чем еще раньше, при распределении доходов в мировом масштабе приводит к подчинению промышленности периферии и сведение их к роли субподряд» [14, р. 5]. Известно, что стремление к максимизации собственных интересов приводит к конфликтам между субъектами международных экономических отношений из разных регионов Земного шара (к примеру, санкционная война между КНР и США). Рост антиглобалистских настроений на Западе объясняется перемещением производства в развивающиеся страны, иммиграцией и иным негативным социальным событиям (включая использование военной силы), которые способствуют росту безработицы [14, р. 23]. В условиях роста напряженности между великими державами и замедления экономического роста в развитых странах глобализация необходима как никогда в человеческой истории, чтобы «разрядить геополитические конфликты и реализовать долгосрочные устойчивое экономическое развитие и рост» [15, р. 14].

В эпоху новой промышленной революции 4.0 начался процесс ломки сложившейся системы «центр» («Запад») — «периферия» («страны второго и третьего мира»). Происходит поляризация стран и регионов в зависимости от их степени конкурентоспособности в определенных сферах и отраслях экономики, где на первом месте оказывается уровень цифровизации и внедрения инноваций в развитие экономики. Отсюда и поляризация различного рода индексов — от индекса развития ИКТ, индекса международной цифровой экономики и общества до глобального индекса конкурентоспособности и всемирного рейтинга цифровой конкурентоспособности [16]. Однако, с одной стороны, сложность и противоречивость глобализационных процессов, а также активное противодействие насаждению общезначимых идеалов, норм и ценностей определенными социальными группами (антиглобалистами, «зелеными» и т.д.) отдельных стран; с другой стороны — постепенное зарождение новой четвертой промышленной революции, оформление контуров четвертого технологического уклада, — все эти ключевые факторы способствуют конструированию в современной науке новых прескриптивных моделей межкультурных коммуникаций в социально-экономической сфере. К 20-м годам XXI в. можно фиксировать появление динамичных моделей межкультурных взаимодействий, ориентированных на поиск форм и методов повышения эффективности кросс-культурного взаимопонимания в решении глобальных проблем, эффективности управления многообразием в организациях и более оптимальным выходам из конфликтных и спорных ситуаций.

Динамическая модель ценностных ориентаций. Социально-экономические системы либо принимают, либо отвергают различного рода вызовы глобализации (пандемия, цифровизация, экологические проблемы, бедность и т.п.), но в большей степени вынуждены адаптироваться к но-

вым условиям либо трансформироваться в них. В этом отношении знаменательна концепция, разработанная в рамках анализа данных Всемирного обзора ценностей. Данная модель имеет не статический, а динамический характер: благодаря многолетним социологическим исследованиям становится очевидным, что за последние тридцать лет глобализация (развитие науки и технологий, расширение международного рынка, демократизация и т.д.) толкает социокультурные общности или к принятию, поглощению ценностей одного порядка (традиционные ценности и секулярно-рациональные ценности, ценности выживания и ценности самовыражения) одними культурными кластерами, или к их отторжению [15].

Исследователи от статических моделей типологии социокультурных систем активно обращаются к динамическому подходу к пониманию культурных типов, находящихся под мощным воздействием различного рода глобализационных тенденций. Социокультурные системы либо принимают, либо отвергают различного рода вызовы глобализации, но в большей степени вынуждены адаптироваться либо трансформироваться. Необходимо принимать во внимание, что если вектор развития современных культур ориентирован на ценности «выживания» (по терминологии Р. Ингелхарта) в условиях возрастания угрозы мировых катастроф разного характера — от экологии до пандемии, то внимание ученых следует концентрировать на поиске общезначимых идеалов, принципов, норм и ценностей.

Если в прошлом веке большинство наиболее распространенных концепций культуры были основаны на ценностях, то в самом конце XX в. появляются подходы, расширяющие представление о культуре, предлагающие включать: 1) убеждения (например, проект социальных аксиом, в котором сообщается о различиях межкультурных убеждений в более сорока странах [17]); 2) нормы [18]; 3) поведенческое руководство [8]. Ученными выявлено, что «культурные различия являются большим барьером для международной торговли» [12, р. 457], вследствие чего интернализация компаний и предприятий становится все более распространенной. В глобальных компаниях «эффективное межкультурное общение позволяет предприятиям работать без сбоев» [19, р. 97]. В результате возникают новые подходы, очерчивающие контуры прескриптивных моделей.

Модель формирования общезначимой организационной культуры. Основой конструирования модели организационной культуры выступают трехуровневая концепция организационной культуры Э.Х. Штейна, модель «айсберга культуры», теории «культурного лука» Г. Хофстеде. Указанные теоретические концепции позволяют авторам построить модель культуры как состоящую из верхних, средних и глубинных пластов. При этом, как было выявлено учеными Г. Хофстеде, Э.Х. Штейном и другими, верхний (поверхностный) уровень культуры подвержен трансформации под воздействием каких-либо внешних воздействий, которые вносит в жизнь локальных культур глобализация. Как было зафиксировано в результате масштабных эмпирических исследований, восприятие различий

может стать менее заметным для индивидов в мультикультурно разнообразных организациях, сотрудники которых привыкли взаимодействовать с иными людьми по сравнению с работающими в более однородных в культурном отношении организациях [19].

В мультикультурных командах, где культурные ценности, нормы и когнитивные установки различаются между членами команды, лидеры могут иметь менеджеральный потенциал для повышения эффективности функционирования команды. Исследования К. Кляйна и других ученых [20] показывают, как лидеры ослабляли влияние ценностного разнообразия на конфликт в команде, когда они занимались лидерством, ориентированным на решение задач, по сравнению с лидерством, ориентированным на личность. Опираясь на положения теории социальной идентичности Р. Брауна [21], лидеры команд могут использовать преимущества культурного разнообразия в командах, формируя контекстуальные условия, чтобы сделать заметными как сверхординарные (например, мы все в одной команде, мы все граждане одного мира), так и подгрупповые (например, этнические группы) идентичности.

Главный вывод — учет культурного многообразия признается приоритетным при разработке основных принципов механизма управления поликультурными трудовыми коллективами в организациях. В теориях по управлению культурным многообразием доминирующая роль принадлежит аксиологическому подходу. При этом, если в традиционных теориях менеджмента XX в. доминировало представление о ценностях как важнейших компонентах культуры, которые наименее подвержены изменениям, то в концепциях XXI в. уже наметилась тенденция анализа изменений в системе ценностей организационной культуры под влиянием глобализации.

Итак, на основе фундаментального вывода о том, что «корни экономического сотрудничества лежат в культурной общности» [12, р. 450], сквозь призму феноменологическо-деятельностного подхода модель межкультурной коммуникации может быть представлена как процесс взаимодействия социально-экономических субъектов с культурными различиями, вступающими в интеракцию вследствие дефицита интерсубъективных ресурсов. Для достижения эффективного результата данные субъекты обладают интенцией к взаимопониманию на основе создания общепринятого пласта значений поверхностного уровня организационной культуры при сохранении толерантного отношения к культурному многообразию участников международной коммуникации. При необходимости поиска ответа на вызовы глобализации в контексте «ценностей выживания» в условиях «общества риска» в «век беспорядка» предприниматели, менеджеры, руководители организаций, компаний и предприятий вынуждены поэтапно прийти к осознанию целесообразности развития кросс-культурной гибкости, межкультурной чувствительности, расширению и углублению кросс-культурной компетентности. Развитие знаний, навыков и умений эффективно общаться с представителями иных культурных миров возможно на основе обучения и личного опыта специалистов в области международных отношений.

Библиографический список

1. *Большунов А.Я., Тюриков А.Г., Большунова С.А.* Понимание в межкультурных коммуникациях: компетентный и феноменологический подходы // Столкновение VS сближение цивилизаций. Казань, 2020.
2. *Хабермас Ю.* Проблема легитимации позднего капитализма. М., 2010.
3. *Валлерстайн И.* Анализ мировых систем и ситуация в современном мире. СПб., 2001.
4. *Beck U.* World Risk Society. Cambridge: Polity Press, 1998.
5. Deutsche Bank предсказал наступление глобальной эпохи беспорядка. URL: <https://www.rbc.ru/economics/10/09/2020/5f58bf2b9a79476bc3680133>
6. Выход США из международных организаций при Дональде Трампе. Досье / ТАСС. URL: <https://tass.ru/info/5307346>
7. *Hofstede G.* Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Beverly Hills, 1980.
8. *House R.J., Hanges P.J., Ruiz-Quintanilla S.A., Dorfman P.W., Javidan M., Dickson M., Gupta V.* Cultural Influences on Leadership and Organization: Project GLOBE // Advances in global leadership / ed. by W.H. Mobley, M.J. Gessner, V. Arnold. Stamford: JAI Press, 1999. P. 171–233.
9. *Schwartz S.H.* Beyond Individualism and Collectivism: New Cultural Dimensions of Values // Individualism and Collectivism: Theory, Method, and Applications / ed. by U. Kim, H.C. Triandis, C. Kagitcibasi, S.-C. Choi, G. Yoon. Newbury Par: SAGE, 1994. P. 85–122.
10. *Льюис Р.Д.* Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию. М., 1999.
11. *Singh N.K.* Eastern and Cross-Cultural Management. New Delhi: Springer, 2012. 12. *Gokmen G.* Clash of civilizations demystified // European Journal of Political Economy. 2019. Vol. 60. P. 1–13.
13. *Amin S., Foster J.B.* Capitalism in the Age of Globalization: The Management of Contemporary Society. N.-Y.: Zed Books, 2014.
14. *Moak K.* Developed Nations and the Economic Impact of Globalization. Cham: Palgrave Macmillan, 2017.
15. *Inglehart R.F.* Cultural Evolution: People's Motivations are Changing and Reshaping the World. N.-Y.: Cambridge University Press, 2018.
16. Индикаторы цифровой экономики: 2020: статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневецкий, Л.М. Гохберг [и др.]. М., 2020.
17. *Leung K., Bond M.H., de Carrasquel S.R., Munoz C., Hernandez M., Murakami F, Singelis T.M.* Social Axioms: The Search for Universal Dimensions of General Beliefs about how the World Functions // Journal of Cross-Cultural Psychology. 2002. № 33(3). P. 286–302.
18. *Gelfand M.J., Nishii L.H., Rave, J.L.* On the Nature and Importance of Cultural Tightness-looseness // Journal of Applied Psychology. 2006. № 91(6). P. 1225–1244.
19. *Randel A.* The Salience of Culture in Multinational Teams and its Relation to Team Citizenship Behavior // International Journal of Cross-Cultural Management. 2003. № 3(1). P. 27–44.
20. *Klein K., Knight A., Ziegert J. Lim B.C., Saltz J.* When Team Members' Values Differ: The Moderating Role of Team Leadership // Organizational Behavior and Human Decision Processes. 2011. № 114. P. 25–36.
21. *Brown R.* Social Identity Theory: Past Achievements, Current Problems and Future Challenges // European Journal of Social Psychology. 2000. № 30(6). P. 745–778.