

УДК 316.752 – 0,54.5(73)

## Культурний код формування вертикалей успішності етнічних груп США

Людмила ПЕТРАШКО\*

**АНОТАЦІЯ.** У статті окреслені перспективи глобального економічного розвитку. Побудована еволюційна модель теоретичних досліджень феномену «культури» в контексті універсального, системного та ціннісного підходів. Подана стисла характеристика моделі культурної асиміляції «плавильного тигля». Визначені індикатори вертикальної успішності етнічних груп США та проведена їх оцінка. На основі авторської методики подана оцінка порівняльної значимості гетерогенних культурних кодів материнського (імміграційного) і приймаючого середовища США, яка дала можливість визначити фактори, що забезпечують економічний успіх етнічних груп Америки. Результати дослідження аргументують зміну традиційного вектора типології культур і підтверджують існування прогресивних культурних кодів.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Культура, культурні цінності (культурний код), міжнародний менеджмент, крос-культурний менеджмент, порівняльний менеджмент, модель культурних цінностей, модель культурної асиміляції, модель «плавильного тигля», імміграція, імміграційна політика, культурний релятивізм, вертикаль успішності, етнічна група.

### Перспективи глобального економічного розвитку

Останнє століття економічного та соціального розвитку світу наглядно демонструє його швидкість, багатовекторність, циклічність, піднесення та спади, глобальні та локальні, економічні та фінансові кризи і періоди стагнації, світові та громадянські війни, кроваві повстання, диктатури і корупційні явища. Не потребують доказової аргументації й основні умови забезпечення сталого розвитку, а саме: наявність ринково орієнтованої економічної політики, політична стабільність, гармонічне втручання держави в бізнес-процеси, забезпечення ключової ролі в цих процесах заощаджень, інвестицій, інноваційних технологій та людського капіталу. На другий план відходять географічне місцезоположення та розміри країни, забезпеченість природними ресурсами. Економічна політика, яка гарантує стабільність та стимулює бізнес, ліпше корелює зі зростанням продуктивності, ніж клімат, географія чи наявність природних ресурсів.

\* Людмила Петрівна Петрашко – кандидат економічних наук, доцент кафедри міжнародного менеджменту ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана». Сфера професійних інтересів – міжнародний і крос-культурний менеджмент, корпоративна культура, корпоративна соціальна відповідальність, глобальне управління та лідерство в міжнародному бізнесі.

Зміна кліматичного режиму планети є загрозою для всіх держав і в майбутньому буде лише ускладнювати процес розвитку. Глобальне потепління небезпечне для всіх країн, але найбільш вразливими у цих умовах будуть країни, що розвиваються (приблизно 75–80 % вартості збитків). За оцінками спеціалістів, потепління лише на 2 градуси порівняно з рівнем температур доісторичної епохи, приведе до щорічного зниження ВВП країн Африки та Південної Африки на 4–5 %<sup>1</sup>. Більшість країн, що розвиваються, не мають достатніх фінансових і технічних можливостей для управління постійно зростаючими ризиками зміни клімату планети. До того ж їхній рівень добробуту безпосередньо залежить від природного ресурсного потенціалу, який нерозривно пов'язаний із кліматичними умовами.

За історію свого існування людство ніколи не стикалося з потеплінням такого масштабу. Його наслідки можуть досить жорстко обмежити можливості розвитку. Тільки вжиття невідкладних та широкомасштабних заходів щодо скорочення викидів парникових газів зможе допомогти уникнути небезпеки, пов'язаної з потеплінням клімату. За оцінками економічних досліджень прогнозоване світове економічне зростання не буде достатньо швидким та рівномірним, а значить, достатнім для того, щоб протистояти загрозам зміни кліматичного режиму планети, особливо якщо в його основі будуть вуглеводно залежні моделі розвитку. Зниження міри вразливості та перехід до моделі низьковуглеводного економічного зростання може забезпечити використання інноваційних технологій XXI століття.

На сьогодні основними пріоритетами розвитку світової спільноти залишаються скорочення бідності та сталий розвиток. У світі вже використовують природні ресурси більше від можливості майбутнього їх відтворення. Саме тому деякі дослідники критично оцінюють наявні орієнтири розвитку світу. За останні 100 років розрив між багатими та бідними розвиненими країнами та країнами, що розвиваються, зріс у 10 разів. За приблизними оцінками для забезпечення в країнах, що розвиваються, рівня споживання, який би відповідав рівню споживання в розвинутих країнах, необхідні ресурси п'яти планет Земля. Уже 2050 року людству зможе знадобитися вдвічі більше ресурсів, ніж зможе надати планета<sup>2</sup>. Можна окреслити негативні наслідки такого сталого економічного розвитку світу, які зумовлені

<sup>1</sup> Развитие и изменение климата. Доклад о мировом развитии 2010 год. Международный банк реконструкции и развития / Всемирный банк [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.worldbank.org>

<sup>2</sup> *Маріо Райх, Саймон Долан.* Глобальный кризис. За гранью очевидного / Пер. с англ. – М.: Претекст, 2010. – С. 6–7

превалюванням матеріальних цінностей, залежності від них, і як наслідок – стимулюванням високого рівня споживання на планеті. Орієнтація економічного розвитку світової спільноти на суспільство високого споживання стимулює розвиток та використання інноваційних технологій та методів ведення бізнесу. Але саме вони є носіями найбільш серйозних загроз для планети, людської спільноти, тваринного та рослинного світу. Виникає загроза масового знищення «знаннями».

Отже, сталий економічний розвиток, як прогресивна трансформація, має обмежені горизонти і в довгостроковій перспективі веде до негативних наслідків, а саме до тупикового розвитку цивілізації. Основними проблемами сучасного періоду розвитку світу є неконтрольоване збільшення населення, неефективне споживання та хибні орієнтири розвитку. Названі проблеми неможливо розв'язати в одній країні. Вони мають загальносвітовий характер.

Дієвим та розумним буде об'єднати світову спільноту єдиною ініціативою глобальної відповідальності для розв'язання проблем екологічного та економічного розвитку планети. Успіх залежить від зміни моделей відповідальної поведінки людей, компаній, корпорацій, держав та міжнародних інституцій.

Аналіз причин і умов, що забезпечують економічне зростання різних країн і етнічних груп, завжди цікавив дослідників прогресу світового розвитку: Адама Смітта<sup>1</sup>, Питера Бергера, Джеймса Фаллоуза<sup>2</sup>, Рональда Інглхарта<sup>3</sup>, Роберта Петнама, Лусієна Пая, Лоуренса Харрисона<sup>4</sup>, Томаса Сауелла. Аналізуючи та оцінюючи розвиток Японії, післявоєнної Іспанії і Німеччини, економічне «чудо» Тайваню та Південної Кореї, контури економічного зростання Китаю та Індії, вони аргументують висновки про фундаментальне значення культурних цінностей та настанов, релігійних традицій та звичаїв для економічного зростання названих країн.

## Методологічні підходи до визначення категорії «культура»

Останніми роками з особливою силою виявляються відмінності в культурних, соціальних і політичних цінностях різних народів. Світова спільнота зіткнулась одночасно із фрагментацією й далішим розмежуванням (приклад колишньої Югославії) та зі ство-

<sup>1</sup> *Smith A.* Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: ЭКСМО, 2007. – 545 с.

<sup>2</sup> *Fallows J. A Damaged Culture // The Atlantic Monthly.* – 1987. – November. – P. 49 – 58.

<sup>3</sup> *Inglehart R.* Culture Shift in Advanced Industrial Society. – Princeton: Princeton University Press, 1990 – P. 60

<sup>4</sup> *Harrison J.* The Spanish Economy in the Twentieth Century. – London: Sydney. Croom Helm, 1985

ренням нових та розширенням наявних союзів та об'єднань (прикладом є Європейський Союз як унікальний експеримент зі створення нового суспільства та подолання соціальних та культурних бар'єрів між народами та державами).

Учені вже досить давно досліджують та вивчають причини й умови, за яких під час еволюційного зіткнення та взаємодії різних культур одні характерні їм особливості та риси зберігаються досить довго, а інші швидко зникають. Існування загальнолюдської тенденції розвитку – збереження етнічної ідентичності – мотивує народи до акцентування уваги на власних цінностях та на їхніх відмінностях від «чужих» цінностей. Хоча сьогоднішній світ демонструє й добровільне перейняття чужих звичаїв, традицій, моди, мови та ін. Обмін культурними цінностями, лінгвістичне й технологічне поєднання різних культур є рушійним фактором обміну ідеями, прогресивного розвитку світової спільноти.

Поняття «культура» донині залишається досить розпливчастим і багатозначним. Підходи до визначення концепції культури та до її вивчення (виміру, діагностики) були і є предметом академічних спорів та дебатів, відрізняючись при цьому різноманітністю. Ще 1952 року вчені-антропологи Кребер та Клакхон зібрали та склали каталог зі 164 визначень поняття «культура»<sup>1</sup>. У перекладі з латини культура – це вирощування, виховання, освіта, розвиток, шанування. Згідно з вітчизняними енциклопедичними словниками культура – це історично визначений рівень розвитку суспільства, творчих сил і здібностей людини, виражений у типах і формах організації життя та діяльності людей, а також у створюваних ними матеріальних і духовних цінностях. Функціонально культура забезпечує постійну селекцію й відбір найбільш ефективних форм сфери життєдіяльності суспільства і людського буття в історичному часі та просторі. Саме звідси впливають її еволюційність і динамічність (постійний розвиток), наявність субкультур (різноманітність типів формування, змін і модернізації культурних утворень, характерних для локальних вікових, професійних, статевих та інших груп усередині даної культури), адаптивність (адаптація до навколишнього середовища), інтегративність та соціальність (залучення людини до визначеної соціальної групи), комунікативність (створення умов та засобів спілкування), системність (взаємодія та взаємообумовленість структурних складників).

У контексті міжнародного та крос-культурного менеджменту культуру слід визначати як систему цінностей і настанов, віру-

---

<sup>1</sup> Kroeber A., Kluckhohn C. *Culture: A critical Review of Concepts and Definitions*. Cambridge, M.A.: Papers of the Peabody Museum, Harvard University, – 1952.

вань та особливостей традицій і звичаїв, моделей людської поведінки, які характерні для визначеної етнічної групи або всієї країни та відрізняють її від інших груп чи країн.

Різні аспекти особливостей досліджень феномену «культура» розкрито в працях Р. Гоффі, Р. Дафта<sup>1</sup>, Д. Денісона, К. Камеруна, Клакхона, А. Кребера<sup>2</sup>, Р. Куїнна, К. Ліндзі, Дж. Мердока<sup>3</sup>, Т. Пітерса, Дж. Рокіча, Е. Тайлора, Ф. Тромпенаарса, Н. Холдена, Г. Хофстеде<sup>4</sup> та інших учених<sup>5</sup>. Теоретики та практики, які досліджують міжнародний бізнес, в основному виявляють відмінності національних культур та зіставляють їх. Утім досі не існує єдиної теорії культури, а отже, неможливо представити цілісне дослідження впливу феномену «культури» на управлінську практику в контексті крос-культурного (порівняльного) менеджменту. Результати аналізу та оцінки згаданих досліджень щодо осмислення, систематизації і класифікації методологічних підходів визначення феномену «культура» в крос-культурному середовищі дають змогу побудувати її еволюційну модель (рис.1).

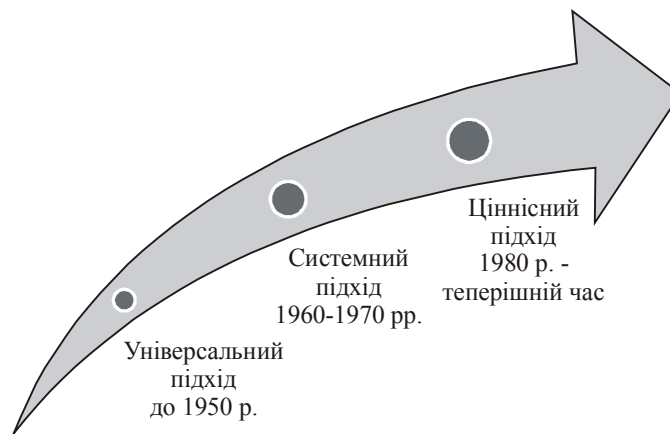


Рис. 1. Еволюція методологічних підходів визначення феномену «культура»

<sup>1</sup> Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд. / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2006. – 864 с.: ил. – (Серия «Классика МВА»).

<sup>2</sup> Kroeber A., Kluckhohn C. *Culture: A critical Review of Concepts and Definitions*. – Cambridge, M.A.: Papers of the Peabody Museum, Harvard University, 1952.

<sup>3</sup> Bass B.M., Burger P. *Assessment of Managers: An International Comparison*. – N.Y.: Free Press, 1979.

<sup>4</sup> Hofstede G. *Cultural dimensions* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.geert-hofstede.com/>

<sup>5</sup> Панченко Є. Г., Петрашко Л. П. Технологія крос-культурного менеджменту: адаптація до умов реального середовища. Міжпредметний тренінг магістерської програми «Управління міжнародним бізнесом»: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2010. – С.134 – 150.

Універсальний підхід до вивчення культури ґрунтується на твердженні, що культура складається з визначеної кількості елементів; їх потрібно окреслити та описати. У контексті цього підходу слід розглядати теорію культурних універсалій Дж. Мердока<sup>1</sup>. Системний підхід до культури визначає її як систему взаємообумовлених та взаємодійних підсистем, з яких вона складається. Так, згідно моделлю П. Харріса і Р. Морана<sup>2</sup> існує вісім підсистем, а саме: сім'я, освіта, релігія, економіка, політика, стан здоров'я нації, форми та традиції відпочинку, форми громадських союзів. Найбільш популярний на сьогодні ціннісний підхід: теорія Дж. Рокіча, Е. Холла<sup>3</sup>, Ф. Тромпенаарса<sup>4</sup>, Р. Гестеланда<sup>5</sup> та інших учених.

Отже, традиційна концепція культури в контексті порівняльного менеджменту визначає різні національні культури і результат їхньої взаємодії – культурний шок. У сучасному глобальному світі культура – це не просто змінна характеристика, що відрізняє одне суспільство від іншого та ототожнюється з національною державою чи єдиною діловою культурою бізнесу. Такий традиційний підхід вже не відповідає інноваційним завданням міжнародного менеджменту. Феномен «культура» слід розглядати як активну складову життя, що створює та змінює інтерактивні глобальні мережі, сприяє корпоративному навчанню та інноваціям. Це доведено емпіричними дослідженнями та нагромадженням практичним досвідом міжнародного бізнесу. Новітні ж підходи до визначення поняття «культура» розглядають як результат взаємодії двох або більше національних культур створення нового культурного гібриду, що і є об'єктом дослідження крос-культурного менеджменту.

Наукова дискусія про переваги культурних цінностей та настанов, що є рушійною мотивацією досягнення життєвого успіху конкретних етнічних груп (народностей тощо), ведеться давно. Деякі дослідники намагаються довести, що саме культурні цінності та настанови є потенційним джерелом нерівності, війн, розпаду родин і т. ін. Для чорних етнічних груп високого резонансу набувають питання взаємозв'язків дискримінації [за-

<sup>1</sup> Bass B.M., Burger P. Assessment of Managers: An International Comparison. – N.Y.: Free Press, 1979

<sup>2</sup> Dickson J. Top managers' beliefs and rationales in participation // Human Relations. – 1982. – v.5,3. P. 203 – 217.

<sup>3</sup> Edward T. Hall How Cultures Collide, Psychology Today, July 1976, pp. 67 – 74

<sup>4</sup> Пивоваров С. Э., Максимцев И. А. Сравнительный менеджмент. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – С. 53 – 58.

<sup>5</sup> Гестеланд Р. Р. Кросс-культурное поведение в бизнесе. Маркетинговые исследования, ведение переговоров, поиски источников поставок и рынков сбыта, менеджмент в различных культурах / Пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003. – 288 с.

борона використання можливостей на основі кольору шкіри, релігії й етнічного (національного) походження] та економічного прогресу етнічної групи. Інші дослідники обґрунтовують життєвий успіх переходом від фізичної праці до розумової, управлінської діяльності.

Метою нашого наукового дослідження є спроба визначити, якою мірою життєвий успіх визначених народів, країн є результатом солідарності етнічної групи (що відображає їхні культурні цінності та настанови).

Зміст ідеї полягає в тому, що культура впливає на результативність дій окремих людей, груп та народів. У форматі дослідження полем етнічних та національних порівнянь для оцінки досягнень іммігрантів вибрано США. Ми не ставимо собі за мету дослідження економічних успіхів США. Період розвитку країни з 1950 р. і до сьогодні характеризується найбільш низькими темпами зростання доходу на душу населення серед розвинутих країн, найнижчим зростанням продуктивності праці, найбільш низьким показником нетто-інвестицій, дефіцитом зовнішньоторговельного балансу, значним збільшенням дефіциту державного бюджету, падінням реального доходу працівників, значним збільшенням безробіття. Тож простих та однозначних відповідей на поставлені питання не має.

Предметом наших наукових інтересів є рівень прогресу та досягнень різних етнічних груп в Америці, а також обґрунтування тезису про те, що культурні цінності та настанови (материнський культурний код) дозволяють відповідним етнічним групам в прийнятному культурному середовищі (США) досягати вищих результатів.

## Моделі культурної асиміляції

Згідно з класичною теорією Мілтона Гордана вирізняються три моделі культурної взаємодії (асиміляції)<sup>1</sup>: підпорядкована асиміляція, амальгамна асиміляція, плюралістична асиміляція (рис. 2)<sup>2</sup>.

Вислів відомого американського драматурга Ізраїля Зенгвіла про те, що Америка є створеним Богом котлом, величезним плавильним тиглем, став символом знаменитої концепції етнічної різноманітності США. Відповідно до неї ціннісні орієнти-

<sup>1</sup> Асиміляція – злиття, поглинання одного народу іншим з утратою одним з них своєї мови, культури, національного самовизначення. – Современная энциклопедия [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://dic.academic.ru/>

<sup>2</sup> *Gordon M. Assimilation in American Life / Oxford University Press. – New York, 1964.*

ри, традиції і звичаї різних етнічних культурних груп за період тривалого співіснування і контакту інтегруються в єдине ціле. Результат такої інтеграції демонструє створення нових ціннісних орієнтирів, які відрізняються від материнських культур і вбирають та гармонізують у собі їхні переваги. При цьому кожна етнічна група, що є структурною складовою нової культурної спільності, намагається зберегти еталонний зразок своєї материнської культури, який став частиною культури американської нації.

Моделі культурної асиміляції		
Англомодель	Модель «плавильного тигля»	Плюралістична модель
Підпорядкована асиміляція – розчинення меншорітної етнічної групи в домінуючу культуру	Амальгамна асиміляція – створення єдиної культурної спільності з різних етнічних (культурних) груп	Плюралістична асиміляція – збереження ідентичності усіх етнічних груп, що спільно проживають

Рис. 2. Традиційні моделі культурної асиміляції

Для наочного сприйняття розміщення та ідентифікації різних етнічних (расових) груп у відкритій системі американської культури на полі з координатами їхньої вертикальної мобільності й досягнення життєвого успіху проведено динамічну характеристику імміграційних процесів і чисельності та етнічної структури населення США.

США – це багатонаціональна держава. У країні налічується близько 500 національностей і етнічних груп. Загальновідомо, що Сполучені Штати Америки – це країна іммігрантів. З дати початку реєстрації імміграції (1820 рік) до 2000 року в країну в'їхало понад 63 млн людей, більша половина з яких з Європи. Це офіційна статистика, що відбиває легальну імміграцію<sup>1</sup>. За приблизними оцінками кількість нелегальних іммігрантів в США з 1950 року – від 5 до 8 млн. Після ліберальних змін імміграційного законодавства (1990 р.) США щороку приймають мільйон іммігрантів.

<sup>1</sup> U.S. Census Bureau, Census 2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.census.gov/population>. Така статистика надається в результатах перепису населення Сполучених Штатів Америки. З 1980 р. питання про етнічну самоідентифікацію респондентів опитування включено у форми перепису населення США. Методика та інструментальне забезпечення перепису населення США не дає можливості фізично опитати все населення країни. Механізм проведення перепису – це поштове добровільне анкетування, яке не може зобов'язати кожного заповнити досить об'ємний перелік форм опитування. За правилами статистики, результати опитування пропорційно поширюються на все населення. Тобто недосконалість процедури перепису населення США передбачає можливі похибки заниження цього показника як мінімум на 5 – 7%.



Американська імміграційна політика в основному визначається трьома векторами: 1) орієнтацією на зовнішньополітичні проблеми (Куба, В'єтнам); 2) родинні відносини (масовий приплив нелегальних іммігрантів); 3) іммігранти-професіонали. Дана диференціація американської імміграційної політики визначена на основі оцінки еволюційності відповідних законодавчих норм за 1982–1990 роки. (табл.1).

Таблиця 1

## Еволюція імміграційних законодавчих норм у США, 1882–1990 рр.

Рік	Характеристика законодавчої норми
1882	Заборона доступу в США китайців
1908	«Добровільне» обмеження еміграції японців до США
1924	Перший закон Джонсона–Ріда про обмеження імміграції до США. Уведення національних квот. Східним іммігрантам було закрито доступ у країну
1930–1945	Зміна квот для євреїв і німців
1956	Зміна квот для біженців з Угорщини
1959	Зміна квот для біженців з Куби
1964	Зміна квот для біженців з В'єтнаму
1965	Закон про імміграцію і натуралізацію. Ліквідація національних квот та введення квот для півкуль
1978	Конгрес США скасував квоти для півкуль і встановив загальносвітову «межу» імміграції
1986	Закон про імміграційну реформу й імміграційний контроль. Визначення формули амністії й натуралізації нелегальних іммігрантів США до 1982 р.
1990	Закон про збільшення потоку легальних іммігрантів на 40 % і на 4–9 % необхідних іммігрантів. Уведення «диверсифікаційних» віз

Сьогодні населення Америки в 70 разів більше, ніж було 1790 року (табл. 2). Імміграція (легальна та нелегальна) залишається головним джерелом зростання населення США. Темп припливу іммігрантів перенаситив «плавильний котел» і тепер зміцнює його. Гігантські розміри імміграції, як легальної, так і нелегальної не принесли очікуваних економічних результатів.

Географічне позиціонування найбільших етнічних груп на території США зображено на рис. 3.

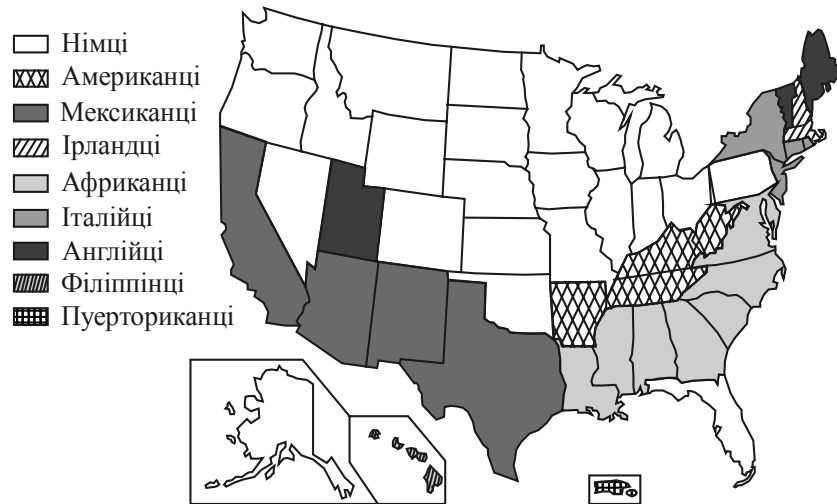


Рис. 3 Географічне позиціонування найбільших етнічних груп на території США, 2000 р.<sup>1</sup>

Іспанці були першими європейцями на території США (штат Флорида, 1565 р.). Але культурні та інституціональні підвалини нової американської нації були започатковані англійцями (британські поселення у Вірджинії і Массачусетсе, початок XVII ст.). Перший великий потік неєвропейської імміграції сформували чорні раби з Африки (недобровільна імміграція, XVII ст.). Далі з 1825 р. (неврожайний рік) і до нашого часу – ірландці, а за ними мільйони німців, скандинавів, британців, італійців, поляків, євреїв, сотні тисяч канадців, мексиканців, китайців, українців, росіян. Динаміка чисельності основних етнічних груп США 1790–2000 рр. подана в табл. 2.

Згідно з етнічною структурою населення Америки 2000 р. найбільшу групу становили німці (15,4 %), на другому місці – африканці (12,9 %), а далі ірландці (10,9 %), англійці (8,7 %), мексиканці (7,3 %), італійці (5,6 %), французи (3,9 %) тощо. Кількість корінних американців у етнічній структурі США за 220 років збільшилась лише на 0,5 % (табл. 2).

<sup>1</sup> U.S. Census Bureau, Census 2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.census.gov/population>.

Таблиця 2

Динаміка чисельності етнічних груп США (1790, 2000 рр.)<sup>1</sup>

Етнічна група	1790 р.		2000 р.	
	Кількість, людей	%	Кількість, людей	%
Англіїці	1 900 000	47,5	24 515 138	8,7
Африканці	750 000	19,0	36 419 434	12,9
Шотландо-ірландці	320 000	8,0	4 319 232	1,5
Німці	280 000	7,0	42 885 162	15,2
Ірландці	200 000	5,0	30 594 130	10,9
Шотландці	160 000	4,0	4 890 581	1,7
Уельсі	120 000	3,0		
Нідерландці	100 000	2,5	4 542 494	1,6
Французи	80 000	2,0	10 846 018	3,9
Корінні американці	50 000	1,0	4 119 301	1,5
Іспанці	20 000	0,5	10 017 244	3,6
Шведи та інші	20 000	0,5	3 998 310	1,4
Мексиканці			20 640 711	7,3
Італійці			15 723 555	5,6
Поляки			8 977 444	3,2
Норвежці			4 477 725	1,6
Пуерториканці			3 406 178	1,2
Росіяни			2 652 214	0,9
Китайці			2 432 585	0,9
Інші				16,4
Загальна кількість	4 000 000	100	281 421 906	100

<sup>1</sup> Розраховано за статистичними даними: U.S. Census Bureau, Census 2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http:// www.census.gov/population](http://www.census.gov/population).

### Індикатори вертикальної успішності етнічних груп США

Основними індикаторами порівняльного аналізу життєвого успіху, рівня прогресу основних етнічних груп США були визначені такі показники: середньорічний дохід на душу населення, рівень здобуття вищої освіти, рівень зайнятості та безробіття. У цілком асимільованому суспільстві іммігранти, що прибули з різних країн, повинні різнитися між собою за названими показниками незначною мірою. І, звичайно ж, такі відмінності між іммігрантами мають скорочуватись у міру збільшення строку перебування їх у США.

Порівняльний аналіз середньорічного доходу на душу населення в розрізі етнічних груп США та статевої структури представлено на рис. 4. Результати аналітичної оцінки демонструють, що найбільший середньорічний дохід на душу населення у азіатів. Це означає, що азійська етнічна група незалежно від «молодості» своєї імміграції відноситься до найбільш успішних з усіх імміграційних груп США. Вертикальна мобільність азійської етнічної групи щодо досягнення життєвого успіху підтверджується й показниками динаміки здобуття вищої освіти (рис. 5). Наприклад, рівень здобуття вищої освіти 2005 року був у азіатів 61,5 %, в азійських індіанців – 80,0 %, у китайців – 71,4 %. Для порівняння: у латиноамериканців – 11,3 %, мексиканців – 8,3 %, афроамериканців – 17,2%. І це – незважаючи на те, що латиноамериканська, мексиканська і афроамериканська імміграція має значно старше коріння і строк акультурації в американському суспільстві (табл. 3, рис. 6).

Серед факторів, що демонструють мотиваційні сили прогресу етнічної групи, нами визначені її рівень зайнятості та рівень безробіття. Згідно з даними проведеного дослідження за рівнем зайнятості серед етнічних груп США в розрізі працездатного населення (середнє арифметичне за 2006–2008 рр.) азійська група має найвищі показники працюючого населення – 62,4 % та найнижчі показники рівня безробіття – 5,0 %. Для порівняння наведемо відповідні показники для афро-американської етнічної групи: 55,2 % і 12,0 %, для корінних американців – 52,6% і 12 % (табл. 4). Слід зазначити, що рівень безробіття в азійській етнічній групі в розрізі компетенції працюючого населення (працівники із середньою освітою, з вищою освітою, з дипломом бакалавра та вище) теж найнижчий серед основного етнічного складу населення США (рис. 7).

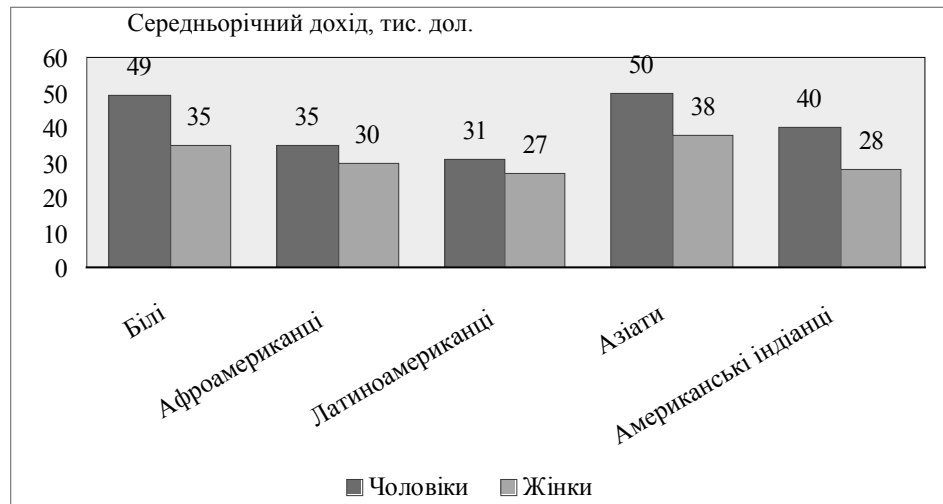


Рис. 4. Середньорічний дохід на душу населення в розрізі етнічних груп США, тис. дол. (2005 р.)<sup>1</sup>

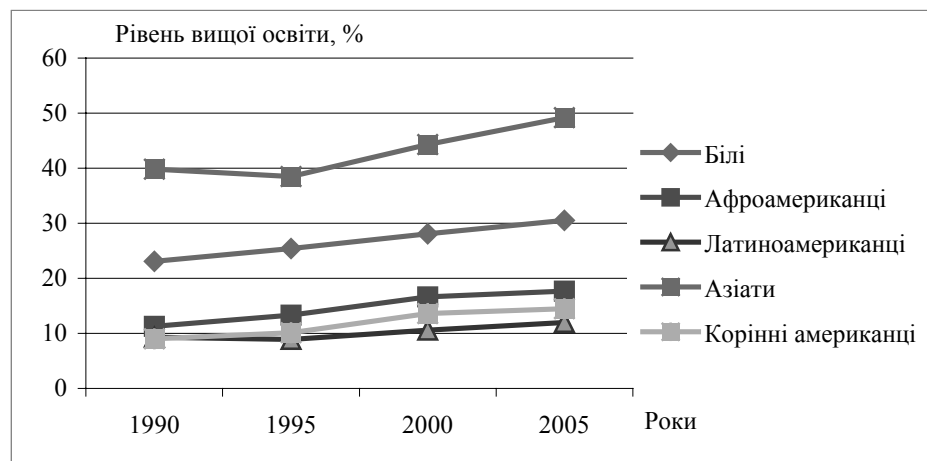


Рис. 5 Динаміка здобуття вищої освіти основними етнічними групами США, 1990–2005 рр., %<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Побудовано за статистичними даними: U.S. Department of Commerce, Census Bureau, Current Population Survey, Annual Social and Economic Supplement, 2006. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.census.gov/population/>.

<sup>2</sup> U.S. Department of Commerce, Census Bureau, Current Population Survey (CPS), Annual Demographic Supplement, Selected years 1990-2002, and Annual Social and Economic Supplement, 2003 and 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.census.gov/population/>

Таблиця 3

**Рівень здобуття вищої освіти  
серед етнічних груп США  
(2005 р.)<sup>1</sup>**

Етнічна група	Кількість, людей	Рівень здобуття вищої освіти, %
Білі	3 834 000	33,3
Афроамериканці	407 000	17,2
Латиноамериканці	440 000	11,3
Мексиканці	217 000	8,3
Пуерториканці	50 000	16,4
Домініканці	17 000	18,0
Центральна Америка	32 000	8,6
Південна Америка	61 000	30,7
Інші іспаномовні	63 000	20,1
Азіати	606 000	61,5
Азійські індіанці	211000	80,0
Китайці	146 000	71,4
Філіппінці	65 000	42,0
Японці	29 000	57,0
Корейці	68 000	67,2
В'єтнамці	34 000	37,7
Інші азіати	54 000	44,1
Національності Гаваїв та островів Тихого океану	3 000	12,8
Американські індіанці	17 000	12,0

<sup>1</sup> Розраховано за статистичними даними: U.S. Department of Commerce, Census Bureau, American Community Survey, 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.census.gov/population/>

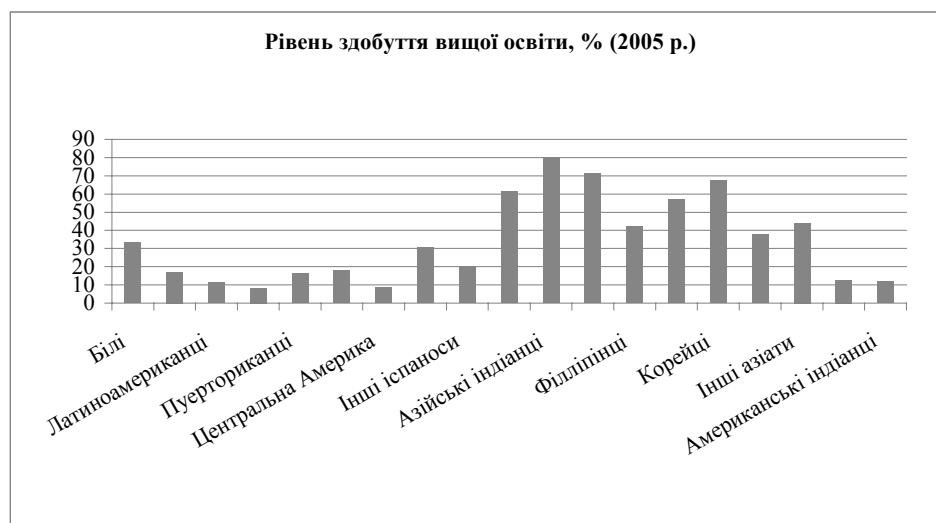


Рис. 6. Рівень здобуття вищої освіти серед етнічних груп США, % (2005 р.)<sup>1</sup>

Таблиця 4

**Рівень зайнятості серед етнічних груп США, % (2006–2008 рр.)<sup>2</sup>**

Етнічна група	Загальна кількість людей.	Усього працездатних, %	Усього працюючих, %	Рівень безробіття, %
Білі	179 606 360	65,2	61,3	5,4
Афроамериканці	27 818 685	63,3	55,2	12,0
Американські індійці і народності Аляски	1 811 754	60,3	52,6	12,0
Азіати	10 549 941	66,1	62,4	5,0
Національності Гавайїв та островів Тихого океану	339 521	69,0	62,0	8,2

<sup>1</sup> Побудовано за статистичними даними: U.S. Department of Commerce, Census Bureau, American Community Survey, 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.census.gov/population>.

<sup>2</sup> Розраховано за статистичними даними: U.S. Census Bureau, 2006-2008 American Community Survey [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.census.gov/population>.

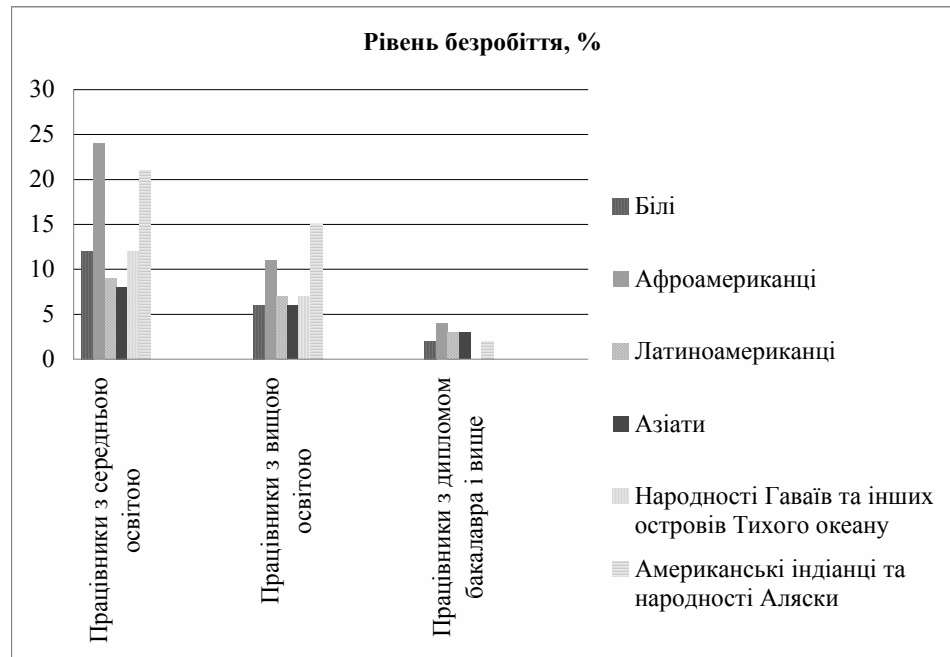


Рис. 7. Рівень безробіття етнічних груп США, % (2005 р.)<sup>1</sup>

### Порівняльна характеристика гетерогенних культурних кодів материнського і приймаючого середовищ

Основна система цінностей американського суспільства витримала приплив десятків мільйонів іммігрантів, які збагачували цю країну власною культурою. Саме досягнення азіатських іммігрантів: китайців, корейців, японців, які переїхали до США, підтверджують той факт, що культура більш важлива для успіху, ніж географія, забезпеченість природними ресурсами, світова економічна ситуація. Названі іммігранти привезли із собою свої цінності й настанови, релігійні традиції і звичаї, моделі поведінки. Вони не тільки адаптувались до американської культури, але й примусили її працювати на себе. Вони додали своїх цінностей у загальний американський «плавильний котел». Порівняльна характеристика систем

<sup>1</sup> Побудовано за статистичними даними: U.S. Department of Commerce, Census Bureau, Current Population Survey (CPS), Annual Social and Economic Supplement, 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.census.gov/population/>



культурних цінностей приймаючої (американської) і іммігрантських (материнських) подана в табл. 5. Дослідження проведено за авторською методикою.

Таблиця 5

**Порівняльна характеристика систем культурних цінностей  
материнського і приймаючого середовищ<sup>1</sup>**

Індикатори радіусів цінностей	Система культурних цінностей			
	американська	японська	китайська	латино-американська
<b>Радіус довіри (спільності)</b> у т.ч.	<b>Високий</b>	<b>Високий</b>	<b>Середній</b>	<b>Низький</b>
• індивідуум	+			
• сім'я, група, клан		+	+	+
• суспільство (національна ідея)	+	+	+	
<b>Етичний радіус</b> у т.ч.				
• міра соціальної справедливості	+	+		
• соціальна ієрархія	+	+	+	+
• норми моралі:				
✓ довіра		+	+	
✓ сором'язливість				
✓ обов'язок	+	+	+	
✓ повага до жінки	+			
<b>Радіус влади</b> у т.ч.				
• авторитарна влада		+	+	+
• демократична влада	+			
<b>Радіус мотивації</b> у т.ч.	<b>Високий</b>	<b>Високий</b>	<b>Високий</b>	<b>Низький</b>
• праця	+	+	+	-
• прибуток	+	+	+	-
• освіта	+	+	+	-
• інновації	+	+/-		-
• заощадження	+	+	+	-
• громадянська відповідальність	+	+		-

<sup>1</sup> Авторське дослідження.

Закінчення табл. 5

Індикатори радіусів цінностей	Система культурних цінностей			
	американська	японська	китайська	латино-американська
Радіус орієнтації у т.ч. • орієнтація на майбутнє • орієнтація на минуле та сьогодення	Довгостроковий +	Довгостроковий +	Довгостроковий +	Короткостроковий +

Чи працює ідея «плавильного котла»? Подекуди дуже гарно, у деяких випадках майже ніяк. Частіше за все перше покоління іммігрантів зберігає свою материнську культуру, зокрема і мову. Друге покоління зберігає деякі етнічні особливості старої батьківщини, третє покоління – це вже переважно американці з досить обмеженим словниковим запасом старої культури. Коли з'являються нащадки міжетнічних шлюбів, можна вважати, що «плавильний котел» виконав свою функцію – «переплавив». Але в разі само- чи інших видів ізоляції від американської культури етнічні групи покоління за поколінням зберігають цінності і настанови, релігію і традиції далекої батьківщини (наявність етнічних кварталів, гетомегалополісах Америки).

Акультурація<sup>1</sup> азійської етнічної групи (а саме, японців, китайців, корейців, азійських індіанців) у США демонструє адаптацію їх до чужої (приймаючої) культури, що пояснюється певною сумісністю систем цінностей іммігрантів та приймаючої культури (див. табл. 5). Цього достатньо для подолання труднощів та побудови стабільного вектора успішності азійської етнічної групи в американському суспільстві.

Система цінностей азійської етнічної групи: наполеглива праця, освіта, заощадливість, прагнення до прибутку, готовність до ризику та новаторства, орієнтація на майбутнє, сприйняття себе, як частини колективу та розширення радіуса довіри за межі родини, дає змогу визначити паралелі з традиційними цінностями американської культури (за винятком співвідношення між колективом і індивідумом). Для більшості азіатів материнські меритократичні принципи – це норми, відповідно до яких організовується їхнє життя у США, і саме так воно буде організоване в майбутньому. Це змушує бачити в азіатах (а не в латиноамериканцях) приклади механізмів адаптації до приймаючої культури.

<sup>1</sup> Акультурація – засвоєння цінностей і настанов основної течії культури: Современная энциклопедия [Електронний ресурс]. – Режим доступ : <http://dic.academic.ru>.

Латиноамериканська система цінностей (а саме: іберійські цінності та настанови, сімейність, брак у переліку цінностей освіти, зайнятості, мобільності, прибутку, громадянської свідомості) пояснює низькі темпи успішності (прогресу) латиноамериканської етнічної групи в американському суспільстві. Акультурація названої етнічної групи відбувається дуже повільними темпами не тільки через багато численність іммігрантів, а й через культурні цінності материнської культури, які заважають її прогресу. Двомовність перешкоджає процесу асиміляції, створюючи паралельну культуру (контркультуру), замість другорядної в культурному середовищі США.

### Висновки

Порівняльна характеристика моделей культурних цінностей різних етнічних груп населення США та оцінка індикаторів їх вертикальної успішності дає можливість зробити акцент на визначенні чітких взаємозв'язків між цінностями материнської культури і прогресом етнічної групи в американському суспільстві. Такі взаємозв'язки очевидні та доводяться впливом різних складових культурного феномену на політичну, економічну, соціальну поведінку етнічних груп і народів. Безперечно, культура, як логічно взаємозв'язана система цінностей, настанов, інститутів, не тільки впливає на розвиток суспільств, але й відчуває зворотний вплив.

Американське суспільство, як складна відкрита система, під впливом дії зовнішнього імміграційного потоку та процесів внутрішньосистемної асиміляції різних етнічних груп перебуває в стані постійної гетерогенізації (різномірності). Різномірність, або мозаїчність, культурного розмаїття етнічних груп США, які з визначених причин та місць опинилися на спільній території, формує культурні цінності та настанови американської культури. Кожна етнічна група є елементом у складній відкритій системі американської культури, та ідентифікується за чітко визначеним материнським культурним кодом. Процеси акультурації та асиміляції різних етнічних груп відбуваються в умовах спільної суспільної (державної) ідентифікації.

Акультурація – процес, без сумніву, важкий, складний і потребує багато часу. Різницю досягнень різних етнічних груп в американському суспільстві доведено саме рівнем асиміляції і соціалізації, впливом материнського культурного коду, зіставленням цінностей материнської і приймаючої культури.

Прогресивна материнська культура з її позитивними цінностями і настановами стосовно праці, освіти, заощадливості, упевненості в собі, наполегливості, згуртованості, громадської відповідальності, високого радіуса довіри, орієнтації на майбутнє виконує важливу роль

в успіху азіатської етнічної групи в американському суспільстві. Безумовно, можна встановити очевидні паралелі між успіхом названої етнічної групи на батьківщині і швидким досягненням високих результатів у всьому її представників у ролі іммігрантів.

Розуміння сукупності факторів, що забезпечують прогресивний розвиток різних народів та етнічних груп, оцінка порівняльної значимості культурних цінностей і настанов, материнського культурного коду, оцінка традиційного і новітнього механізмів формування, зміни і співвідношення індикаторів вертикальної успішності становлення та розвитку етнічних груп у чужому культурному середовищі з прогресивним чи регресивним їх розвитком унеможливають висновок про розподіл культур на прогресивні та статичні. Прогресивні культури сприяють творчому, креативному розвитку особистості, а значить, і етнічних груп, завдяки цьому є ліпшими для прогресу, ніж статичні культури, які гальмують розвиток як людини, так і етнічної групи. Цей висновок підкріплюється попереднім аналізом, а саме, нескінченним потоком іммігрантів до США, які залишають культурні середовища, що гальмують прогрес, заради прогресивного свого розвитку в іншій культурі, а також успішністю деяких етнічних груп (азійська група) в приймаючій американській культурі.

І, резюмуючи, зазначимо, що результати проведеного дослідження змінюють вектор традиційних підходів до визначення і типології культур (концепція культурного релятивізму<sup>1</sup>), доводять, що перевірка на прогресивність культури – це якість створюваного її цінностями й настановами середовища, в якому й відбувається формування вертикалей успіху етнічних груп населення.

## Література

1. *Гестеланд Р.Р.* Кросс-культурное поведение в бизнесе. Маркетинговые исследования, ведение переговоров, поиски источников поставок и рынков сбыта, менеджмент в различных культурах / Пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003. – 288 с.
2. *Гриффин Р., Пастей М.* Международный бизнес. – 4-е изд. / Пер. с англ; Под ред. А.Г. Медведева. – СПб: Питер, 2006. – 1088 с.: ил. – (Серия «Классика МВА»).
3. Дафт Р. Менеджмент. – 6-е изд. / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2006. – 864 с.: ил. – (Серия «Классика МВА»)
4. Марио Райх, Саймон Долан. Глобальный кризис. За гранью очевидного. / Пер. с англ. – М.: Претекст, 2010. – 404 с.
5. *Панченко Э.Г., Петрашко Л.П.* Технология кросс-культурного менеджменту: адаптація до умов реального середовища. Міжпредметний

<sup>1</sup> Культурний релятивізм – це визнання самостійності і повноцінності кожної культури: Современная энциклопедия: Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/>

тренінг магістерської програми «Управління міжнародним бізнесом»: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2010. – 191 с.

6. *Пивоваров С.Э., Максимцев И. А.* Сравнительный менеджмент. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 480 с.

7. Развитие и изменение климата. Доклад о мировом развитии за 2010 год. Международный банк реконструкции и развития / Всемирный банк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.worldbank.org>

8. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: ЭКСМО, 2007. – 545 с.

9. Современная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/>

10. Современная энциклопедия: Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/>

11. *Bass В.М., Burger P.* Assessment of Managers: An International Comparison. – N.Y.: Free Press, 1979.

12. *Dickson J.* Top managers' beliefs and rationales in participation // Human Relations. – 1982. – v.5,3. – P. 203 – 217.

13. *Fallows J.* A Damaged Culture // The Atlantic Monthly. – 1987. – November. – P. 49–58.

14. *Hall T. Edward.* How Cultures Collide // Psychology Today. – July. – 1976. – P. 67–74.

15. *Harrison J.* The Spanish Economy in the Twentieth Century. – London: Sydney. Croom Helm, 1985.

16. *Hofstede G.* Cultural dimensions [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.geert-hofstede.com/>

17. *Hofstede G.* The Business of International Business is Culture, International Business Review. – Copyright 1994.

18. *Gordon M.* Assimilation in American Life. // Oxford University Press. – New York, 1964.

19. *Inglehart R.* Culture Shift in Advanced Industrial Society. – Princeton: Princeton University Press, 1990. – P. 60.

20. *Kroeber A., Kluckhohn C.* Culture: A critical Review of Concepts and Definitions, Cambridge, M.A.: Papers of the Peabody Museum, Harvard University, 1952.

21. *Ronen S.* Comparative and Multinational Management. – N. Y.: John Wiley & Sons, 1986.

22. *Ronen S. and Shenkar O.* Clustering Countries on Attitudinal Dimensions // A Review and Synthesis / Academy of Management Review, 1985. – Vol. 10. – №. 3.

23. U.S. Census Bureau, Census 2000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.census.gov/population/>

24. U.S. Department of Commerce, Census Bureau, American Community Survey, 2005 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.census.gov/population/>

25. U.S. Census Bureau, 2006–2008 American Community Survey [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.census.gov/population/>

Стаття надійшла до редакції 17.11.2010