

ОТРАЖЕНИЕ ДИСТАНЦИРОВАНИЯ ВЛАСТИ НА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КОММУНИКАЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ КОМПАНИЯХ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Дистанцирование власти, описанное Г. Хофстеде, является одним из важнейших культурных измерений. Каждое измерение, по классификации исследователя, имеет свой индекс от 0 до 100, и в каждой культуре набор таких индексов уникален. **Индекс дистанцирования власти** в целом не ставит на главное место иерархию, принятую в обществе, а подчеркивает ее влияние на взаимодействие и коммуникацию как между людьми, так и на уровне функционирования социальных институтов. Данный индекс в Беларуси составил 95, что является одним из самых высоких в мире, и свидетельствует о мощной дистанции в белорусской культуре, где держатели власти очень далеки от общества. Согласно Г. Хофстеде, данный феномен означает, что люди принимают иерархический порядок, в котором каждый имеет свое место, и это не требует дальнейшего обоснования.

Иерархия рассматривается как отражение внутреннего неравенства, а различное распределение власти оправдывает тот факт, что обладатели власти имеют больше преимуществ, чем менее влиятельные субъекты в обществе. Несоответствие между менее влиятельными и более влиятельными людьми обуславливает большое значение символов статуса. В культурах с высоким индексом дистанцирования власти, таких как белорусская, начальник символизирует свое превосходство как нематериально (вербальная и невербальная коммуникация с соответствующей коннотацией), так и материально (предметы роскоши, отдельные помещения и т. д.).

Как утверждает исследователь Г. Хофстеде, дистанцирование власти работает одинаково как на уровне жизни всего общества, так и в отдельно взятой компании, и корпоративной культуры в ней. Что касается белорусского общества, индекс дистанцирования власти в 95 пунктов – это не совсем ясная картина происходящего. Исследование Г. Хофстеде проводилось в 60–70-е гг. XX в., на сегодняшний день корпоративная культура в каждой отдельно взятой компании, размещенной на территории Беларуси, не может характеризоваться высокой степенью иерархичности. Данная иерархичность больше характерна для государственных компаний, поскольку в негосударственных корпоративная культура и коммуникация напоминает западноевропейскую и не укладывается в общепринятую иерархию белорусской культуры. Подтверждением данному утверждению стал опрос более пяти десятков носителей белорусской культуры, половина из которых работает в государственных учреждениях разного типа, и другая половина – в негосударственных учреждениях соответственно. Респондентам было предложено три вопроса, которые отражают принципы, указывающие на отсутствие или наличие сильной иерархии внутри организации, и, как следствие, различия в организационной коммуникации.

На первый вопрос *«Как часто и позволено ли Вам вносить предложения по работе в адрес руководства?»* ответы представителей государственных организаций были синонимичными. Самые частые из них: *«Новые предложения всегда вносит только верхушка администрации. Предложения работников низших чинов – в воздух», «Можешь озвучить, но дальше все равно оно никуда не пойдет»*. Данные ответы позволяют сделать вывод о том, что высокая иерархичность в государственных организациях является демотивирующим фактором для работников более низких уровней иерархии, и вредит целостности организационной коммуникации. Работники негосударственных компаний ответили на данный вопрос следующим образом: *«В целом, все процессы в компании выстроены достаточно грамотно, каждый человек отвечает за свои обязанности, поэтому любые вопросы решаются быстро и эффективно, предложения приветствуются, вносить можно в любое удобное время, руководство всегда на связи и всегда готово обсуждать новые идеи», «Позволено вносить в любой момент, если видно/понятно сотруднику, что тот или иной рабочий процесс может быть оптимизировать, улучшен. Руководство всегда открыто к диалогу, также*

периодически высылаются опросники об удовлетворённости работой и что мы можем предложить, чтобы улучшить нашу работу», «Можно озвучить всегда, но примут ли это – 50/50». Такие ответы указывают на невысокое дистанцирование власти в данных организациях, и коммуникация в них напоминает не строго иерархичную, а командную, что позволяет организационной коммуникации быть свободной и эффективной.

Второй вопрос касался физического удобства общения с начальством, и выглядел следующим образом: *«Где расположено рабочее место Вашего начальства (в одном помещении с Вами или нет, есть возможность общаться напрямую или через помощника)?».* Ответы на данный вопрос также свидетельствуют о степени иерархичности организационной структуры, и в государственных учреждениях были практически идентичными: *«Высшее начальство находится в одном здании, возможность общения есть, но не всегда. Поэтому нужно предупредить секретаря о дне и времени, в который хочется посетить вышестоящее руководство», «В разных помещениях. Есть возможность взаимодействия напрямую, но в определенное время, день, настроение».* Данные ответы снова показывают высокую иерархичность, и в таких ситуациях рядовой работник для осуществления коммуникации с руководством должен выполнить большое количество действий, что негативно сказывается на организационной коммуникации. Представители частных компаний чувствуют меньшее напряжение при попытках получения физической возможности общения с начальством: *«Рабочее место начальства расположено в отдельном кабинете, но при любом возникшей необходимости, туда можно прийти, карточка от всех дверей в компании одинаковая. Общаться с начальством можно напрямую, без посредников, в любое время, когда это удобно», «Сотрудники и начальство в одном помещении, общение напрямую», «Рабочее место руководителя находится в соседнем кабинете, по любым вопросам каждый сотрудник может обратиться напрямую».* Из ответов на данный вопрос представителей государственных и частных компаний следует факт наличия жестких иерархий в первом случае, и возможность свободной коммуникации внутри организации на всех уровнях во втором.

На обобщающий итоговый вопрос *«Какие проблемы/дискомфорт Вы чувствуете при общении с начальством?»* представители двух видов компаний ответили различно. В государственных организациях выявлены следующие проблемы: *«Начальство впереди планеты всей, им все виднее и они все знают лучше», «Нет общения – нет проблем», «Запугивание урезанием и без того невысокой зарплаты».* Отсюда следует вывод о том, что в высокоиерархичных организациях главные их представители в общении с подчиненными используют различные манипулятивные тактики, что негативно сказывается на организационной коммуникации. Также проблемой является само отсутствие общения, что снова нарушает целостность организационной коммуникации в государственных компаниях. В частных компаниях проблемы сведены к следующим: *«Изначально начальство*

располагает к себе так, чтобы не было проблемы высказать своё недовольство/пожелание», «Никаких», «Никаких, с руководителем отличные отношения», «Несовпадение взглядов на проблему и её решение» и т. д. Из ответов следует, что в компаниях без ярко выраженной иерархии держатели власти либо не доставляют проблем своим подчиненным в процессе общения, либо проблемы сводятся к разности точек зрения, что является скорее нормой коммуникации, чем ее проблемой.

Таким образом, применение индекса дистанцирования власти для объяснения иерархичности белорусского общества, а именно иерархии внутри организаций, является недостаточным. Поскольку различные виды организаций, а именно государственные и негосударственные, строят свою корпоративную культуру противоположно, то и организационная коммуникация в них разнится. В государственных организациях сотрудники каждого уровня иерархии имеют свое место, и коммуникация между уровнями, в частности между низшими уровнями и высшим, часто затруднительна. В негосударственных компаниях границы между уровнями иерархии размыты, и данный факт способствует успешной организационной коммуникации.