КУЛЬТУРНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И ПЕРЕГОВОРНЫЕ СТИЛИ КАК ПРЕДИКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЛОВЫХ ПЕРЕГОВОРОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЗБЕКИСТАНА

Сохранная Татьяна Валерьевна
директор школы языка и коммуникации, независимый PhD соискатель,
Сингапурский институт развития менеджмента в Ташкенте,
+998933750506, tsokhrannaya@mdist.uz

Деловые переговоры являются одним из главных механизмов, через которые руководители согласуют интересы партнёров, сотрудников и контролирующих органов, и потому напрямую влияют на результативность управления организацией. В полиэтнической и многоязычной деловой среде Узбекистана переговорщик должен одновременно учитывать нормы собственной культурной группы и ожидания партнёров из других культур для достижения успеха. Теория ведения деловых переговоров связывает выбор переговорного стиля с культурными ориентациями (индивидуализм и коллективизм) [4; 7] и с культурным интеллектом (CQ), то есть способностью эффективно действовать в культурно разнообразной среде [1; 3]. Эмпирических данных об этих связях для Узбекистана пока мало. Цель исследования - выявить роль культурных ориентаций и CQ в выборе переговорных стилей и оценить вклад стилей в эффективность переговоров.

В рамках исследования автором был проведён поперечный опрос-анкетирование 417 собственников, руководителей и менеджеров, ведущих переговоры от имени организации (53,5% мужчин; 50,1% работают в Ташкенте; 66,2% узбеки, 18,7% русские, 7,9% таджики, 5,3% каракалпаки). Анкета была подготовлена на узбекском, русском и английском языках методом прямого и обратного перевода. Культурные ориентации измерялись шкалой INDCOL-16, различающей горизонтальный и вертикальный индивидуализм и коллективизм [7], культурный интеллект - шкалой Анг и соавторов [1], переговорные стили (проблемно-решающий, компромиссный, уступчивый, доминирующий, избегающий) измерялись опросником на основе методики De Dreu и соавторов [2]. В анкете респонденты давали самоотчет о своем видении и понимании ведения эффективных переговоров. Затем данные анкетирования обрабатывались методами множественной регрессии и сравнения групп [5].

Исследование показало, что культурный интеллект оказался самым сильным индивидуальным предиктором переговорного поведения. Он положительно связан с проблемно-решающим стилем ($\beta = 0{,}50$; $p < 0{,}001$) и отрицательно с избегающим ($\beta = -0{,}26$; $p < 0{,}001$). Регрессионная модель проблемно-решающего стиля объясняет 42,3% его дисперсии. Среди культурных ориентаций проблемно-решающий стиль предсказывает горизонтальный коллективизм ($\beta = 0{,}27$; $p < 0{,}001$), ориентированный на гармонию и благополучие равных партнёров. Тот же показатель связан и с уступчивым стилем ($\beta = 0{,}24$; $p < 0{,}001$). Вертикальный коллективизм,

основанный на иерархии, значимого влияния на стили не оказывает. Вертикальный индивидуализм связан с доминирующим стилем лишь слабо ($\beta = 0{,}13$; $p < 0{,}05$), а модель этого стиля в целом статистически незначима.

Эффективность переговоров в наибольшей степени определяется проблемно-решающим стилем ($\beta = 0{,}44$; $p < 0{,}001$); вклад компромиссного стиля меньше, но значим ($\beta = 0{,}14$; $p < 0{,}001$). Доминирующий и избегающий стили связаны с эффективностью слабо отрицательно ($\beta = -0{,}07$ в обоих случаях) на уровне статистической тенденции.

Исследование также показало, что переговорные стили и эффективность практически не зависят от типа собственности организации, основного языка переговоров, региона и пола, а влияние этнической принадлежности и возраста ограничено единичными слабыми эффектами ($\eta^2 \leq 0{,}025$). Не подтвердилось и предположение о том, что опыт межкультурных переговоров повышает культурный интеллект: различия в CQ между респондентами с таким опытом и без него отсутствуют ($\eta^2 < 0{,}001$).

Полученные результаты позволяют сделать три вывода. Во-первых, культурные ориентации и CQ влияют на эффективность переговоров преимущественно через выбор интегративного, проблемно-решающего стиля; именно его развитие даёт повышение их результативности. Во-вторых, коллективизм не означает пассивность: горизонтальный коллективизм, близкий традициям коллективного обсуждения и поиска согласия, усиливает проблемно-решающее поведение. Это корректирует распространённое в литературе представление о связи коллективизма с уступчивостью и избеганием [4; 6]. В-третьих, культурный интеллект не возникает автоматически из опыта, возраста или принадлежности к группе, а значит, его следует развивать целенаправленно, например, в программах подготовки менеджеров, делая акцент на выявлении интересов партнёра и на самоконтроле собственных культурных допущений.

Литература

1. Ang S., Van Dyne L., Koh C. et al. Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance // Management and Organization Review. – 2007. – Vol. 3, No. 3. – P. 335–371.

2. De Dreu C.K.W., Evers A., Beersma B., Kluwer E.S., Nauta A. A theory-based measure of conflict management strategies in the workplace // Journal of Organizational Behavior. – 2001. – Vol. 22, No. 6. – P. 645–668.

3. Earley P.C., Ang S. Cultural intelligence: Individual interactions across cultures. – Stanford: Stanford University Press, 2003.

4. Gelfand M.J., Brett J.M. (Eds.). The Handbook of Negotiation and Culture. – Stanford: Stanford University Press, 2004. – 478 p.

5. Hayes A.F. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis. – 2nd ed. – New York: Guilford Press, 2018.

6. Rahim M.A. Managing Conflict in Organizations. – 4th ed. – New Brunswick: Transaction Publishers, 2011. – 365 p.

7. Triandis H.C., Gelfand M.J. Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism // Journal of Personality and Social Psychology. – 1998. – Vol. 74, No. 1. – P. 118–128.

XORIJIY MAMLAKATLAR OLIY TA'LIM TIZIMIDA MENEJMENT AMALIYOTI VA UNI MAHALLIY AMALIYOTGA TADBIQ ETISH IMKONIYATLARI

***Saidaxmedova N.I., **Aripov A.S.**
*Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, i.f.d.(DSc) professor,
**O‘zbekiston Milliy universiteti tadqiqotchisi

Globallashuv, bilimlar iqtisodiyoti va Beshinchi sanoat inqilobi (Industry 5.0) davrida oliy ta’lim tashkilotlari (OTT) milliy raqobatbardoshlikni ta’minlovchi hamda yuqori texnologik inson kapitalini shakllantiruvchi bosh institutsional drayverga aylandi. Zamonaviy dunyoda universitetlar nafaqat bilim tarqatuvchi maskan, balki innovatsiyalar yaratuvchi, intellektual mulkni kapitalizatsiya qiluvchi va tadbirkorlik ekotizimlari bilan integratsiyalashuvchi («Universitet 3.0» va «Universitet 4.0») murakkab tashkiliy-iqtisodiy sub’ektlar sifatida namoyon bo‘lmoqda.

Mamlakatimizda oliy ta’lim tizimini rivojlantirish “O‘zbekiston-2030” strategiyasi, so‘nggi farmon va qarorlar hamda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 26-dekabrdagi Oliy Majlis va O‘zbekiston xalqiga Murojaatnomasi talablaridan kelib chiqqan holda amalga oshirilmoqda.[103] Mazkur strategik hujjatlarda ta’lim tashkilotlarining strategik avtonomiyasini kengaytirish, ilmiy-tadqiqot salohiyatini oshirish hamda natijadorlikka asoslangan zamonaviy boshqaruv modellarini joriy etish ustuvor vazifa etib belgilangan. OTTlarga keng moliyaviy va akademik mustaqillik berilganiga qaramasdan, an’anaviy ma’muriy boshqaruvdan natijador menejmentga o‘tish jarayonida bir qator tizimli ziddiyatlar yuzaga kelmoqda.

Buning uchun OTTlarida zamonaviy menejment tizimini tashkil etishda xorijiy tajribadan foydalanish universitetlarning akademik va moliyaviy mustaqilligini ta’minlash, raqamli boshqaruvni joriy etish hamda sifat menejmentini kuchaytirish kabi asosiy yo‘nalishlarni qamrab oladi. Oliy ta’lim menejmentining umumjahon va mintaqaviy modellarini chuqur iqtisodiy-tashkiliy nazariyalar prizmasi orqali qiyosiy tahlil qilish, milliy ta’lim muhiti uchun maqbul «gibrid» boshqaruv mexanizmini ishlab chiqish mazkur tadqiqotning dolzarbligini belgilaydi.

Demak, milliy ta’lim tizimini OTTlarni innovatsiyalashtirish orqali ilg‘or mamlakatlar qatoriga olib chiqish mumkin. Ushbu jarayonni jahon ta’lim tizimidagi asosiy tashkiliy-boshqaruv modellari (Anglo-Amerika, Yevropa kontinental va Osiyo modellari) bilan bir qatorda, ilk bor Markaziy Osiyo davlatlari oliy ta’lim

[103] O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoevning Oliy Majlis va O‘zbekiston xalqiga Murojaatnomasi. «Xalq so‘zi» gazetasi, 2025-yil 27-dekabr, №274 (9169).