

УДК 005.334.2

***ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ
КРОСС-КУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА***

Завьялова Т.И.

Магистр 2-го курса, ТЭИ СФУ,

г. Красноярск, Россия

Федорова О.М.

Кандидат экономических наук, доцент, ТЭИ СФУ,

г. Красноярск, Россия

Аннотация

В статье рассматривается актуальность и необходимость кросс-культурного менеджмента в России. Основная идея заключается в изучении теоретических подходов к формированию кросс-культурного менеджмента.

Ключевые слова: кросс-культурный менеджмент, предпринимательство, уровни кросс-культурного менеджмента, принципы кросс-культурного менеджмента, бизнес.

***THEORETICAL APPROACHES TO THE FORMATION OF
CROSS-CULTURAL MANAGEMENT***

Zavyalova T.I.

Master 2nd year, TEI SFU,

Krasnoyarsk, Russia

Fedorova O.M.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, TEI SFU,

Krasnoyarsk, Russia

Annotation

The article discusses the relevance and the need for cross-cultural management in Russia. The basic idea is to study the theoretical approaches to the formation of cross-cultural management.

Keywords: cross-cultural management, entrepreneurship, levels of cross-cultural management, principles of cross-cultural management, business.

На сегодняшний день одним из самых современных и приоритетных направлений в области управления на Западе является кросс-культурный менеджмент. Данная дисциплина входит в программы обучения ведущих школ бизнеса Европы и США. Это направление представляется совершенно новым для изучения в России.

Важную роль в развитии кросс-культурного менеджмента в нашей стране сыграла Президентская программа подготовки управленческих кадров, позволившая многим пройти профессиональную переподготовку на базе российских образовательных учреждений, а также зарубежную стажировку в США, Европе и Японии.

На данный момент компании России активно развиваются в международной сфере, вовлекая большое количество людей с разными культурными различиями, поэтому в бизнес-школах все чаще предъявляется требование интернационализировать взгляды менеджеров. На сегодняшний день необходимо учитывать различия культур, менталитета и национальных особенностей (а также стиль управления зарубежом, поведение лидеров компаний, систему мотивации и т.д.), а также построить максимально выгодные взаимоотношения с представителями других деловых культур [1]. В связи с этим кросс-культурный менеджмент выступает как инструмент принятия эффективных управленческих решений, направленных на перспективное развитие организаций. Все это, в целом, определяет актуальность кросс-культурного менеджмента.

Культурные различия играют важную роль и влияют на эффективность деловой деятельности компаний, что является следствием возникающих кросс-культурных проблем в международном бизнесе – начинают появляться противоречия при работе в новых социальных и культурных условиях, обусловленные различиями в стереотипах мышления между людьми.

Рассмотрим несколько подходов к пониманию термина «кросс-культурный менеджмент».

Термин «кросс-культурный» происходит от английского слова «cross» – «перекрещивать, пересекать» и означает взаимодействие разных культур и языков в деловой среде [4]. Впервые данное понятие, как форму менеджмента знаний, предложил Найджел Дж. Холден, который рассматривал культуру как важнейший ресурс в организации и как объект когнитивного менеджмента.

«Кросс-культурный менеджмент» - это не только управление различиями в культурах, но и способность управлять культурным шоком. «Культурный шок» - это появляющиеся у человека при вхождении в новую для него культуру трудности, возникающие при взаимодействии с представителями других деловых культур. Это состояние дезорганизации, беспомощности из-за потери ценностных ориентиров и непонимания того, как следует вести себя в той или иной ситуации, находясь в непривычной среде.

В современном понимании – «кросс-культурный менеджмент» - это деятельность, осуществляемая на пересечении культур. Эффективный кросс-культурный менеджмент – это ведение бизнеса совместно с представителями других культур, которое основывается на признании, уважении кросс-культурных различий и формировании общей корпоративной системы ценностей, которая бы признавалась и воспринималась каждым сотрудником многонационального коллектива.

Кросс-культурный менеджмент имеет два уровня: микроуровень и макроуровень рис.1. [3]



Рис. 1 - Уровни кросс-культурного менеджмента

«Кросс-культурный менеджмент» - это важнейшая составляющая системы управления, обеспечивающая создание технологий обучения эффективному ведению международного бизнеса в условиях разнообразия и особенностей культур.

Основные принципы кросс-культурного менеджмента можно назвать правилами ведения международного бизнеса. Их сформулировал Ричард Гестеланд в своей книге «Кросс-культурное поведение в бизнесе» (рис.2) [2].



Рис. 2 – Основные принципы кросс-культурного менеджмента

Управлять бизнесом на сегодняшний день – дело сложное и трудоемкое, требующее учета всех факторов, условий и особенностей ведения международного бизнеса, поскольку кросс-культурный менеджмент во многом определяет успех компаний.

Библиографический список:

1. Бунина В. Г. Кросс-культурный менеджмент и межкультурная коммуникация: учебное пособие - М.: ГУУ, 2008. - 128 с.
2. Гестеланд, Ричард Р. Кросс-культурное поведение в бизнесе. - Баланс-клуб. – Днепропетровск: 2009. - 276 с.
3. Данилова А.С., Федорова О.М., Здрестова-Захаренкова С.В. Развитие корпоративной культуры посредством эффективных коммуникаций организации //Данилова А.С., Федорова О.М., Здрестова-Захаренкова С.В. Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2016. № 2 (53). С. 42-47

4. Мясоедов С. П. Основы кросс-культурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран и культур. - М.: Дело; Академия народного хозяйства, 2008. - 256 с.

5. Мясоедов С. П. Управление бизнесом в различных деловых культурах. - М.: Вершина, 2009. - 320 с.