

УДК 658.3.07

*Миндубаева Н.Р., студент,
1 курс, Институт финансов, экономики и управления,
Тольяттинский Государственный Университет,
Тольятти (Россия)*

ОСОБЕННОСТИ КРОСС-КУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА.

Аннотация: Важность кросс-культурного менеджмента в ведении бизнеса, основные принципы работы и особенности.

Ключевые слова: кросс-культурный менеджмент, глобализация, международный менеджмент, культура

*Mindubaeva N.R., student,
1 course, Institute of Finance, Economics and Management,
Togliatti State University,
Togliatti (Russia)*

FEATURES OF CROSS-CULTURAL MANAGEMENT.

Annotation: The importance of cross-cultural management in doing business, the main principles of work and features.

Keywords: cross-cultural management, globalization, international management, culture

Впервые проблематика кросс-культурного менеджмента стала упоминаться в зарубежной литературе еще в шестидесятих годах двадцатого века. Однако действительно бурный интерес к данной теме возник в Европе в конце восьмидесятих - начале девяностых годов. Произошло это из-за публикации исследований молодых ученых из Голландии и США.

На сегодняшний день кросс-культурный менеджмент является неотъемлемой дисциплиной в ведении бизнеса. Почему же этот вид менеджмента так важен? Давайте по порядку.

Для начала необходимо разобраться в том что же такое вообще кросс-культурный менеджмент. Существует множество трактовок его определения, но я напишу так: кросс-культурный менеджмент - это искусство выстраивать отношения на стыке культур и управлять поведением людей.

Основной задачей данного менеджмента является помощь (Выстраивание эффективной системы управления, снижение конфликтов среди работников, установка взаимовыгодных отношений с партнёром). А также снижение экономических рисков, связанных с конфликтами различных культур.

Во все времена люди сталкивались с проблемами межкультурных отношений. Но развитие глобализации привело к значительному увеличению международных проектов и предприятий. Поэтому в современном мире значимость кросс-культурного менеджмента стремительно растёт. .

За всю историю существования кросс-культурного менеджмента выделяют три основных этапа его развития.

Первый этап характеризуется исследованием моделей культур каждой страны отдельно.

Второй этап характеризуется появлением теории о типологии корпоративных культур, которые появились из-за международного разделения труда.

А на третьем этапе в основу кросс-культурного менеджмента легло изучение особенностей каждой из культур и их взаимодействие.

Третий этап пришелся на две тысячи восьмой год, который был объявлен “годом культурного многообразия”.

Одной из основных проблем кросс-культурного менеджмента является проблема работников, отправленных за границу в командировку. Такие

люди испытывают сложности с языком либо с непониманием и неприятием чужого менталитета.

Еще одной важной проблемой является открытие филиала отечественной компании за рубежом. Часто предлагаемый товар или услуга просто не вписываются в национальные особенности страны. Из-за этого прибыльность филиала очень мала.

Существует несколько путей решения данных проблем:

1. Разработки методов для управления бизнесом, находящимся на стыке культур, а также управления коллективами состоящими из представителей разных культур;
2. Расширение межкультурной зоны ответственности менеджеров для повышения эффективности организации;
3. Руководство расхождениями в деловых культурах;
4. Создание кросс-культурных технологий;
5. Выявление причин межкультурных конфликтов и их предотвращение.

Характерной особенностью кросс-культурного менеджмента является то, что он рассматривает культуру, как организационный ресурс. То есть здесь культурные особенности какой-либо нации являются резервом развития предприятия. Это говорит о том, что проблемы необходимо рассматривать не только на прикладном, но и на теоретическом уровне обязательно.

Для большего раскрытия темы кросс-культурного менеджмента стоит дать определения таким понятиям, как национальная культура и деловая культура.

Национальная культура подразумевает под собой совокупность норм, ценностей, убеждений и традиций принятых и соблюдаемых в данной стране.

А деловой культурой называют свод обычаев и правил поведения. А также особенности вкусов и интересов работников, стиль работы руководства в организациях различных уровней.

Национальная и деловая культура имеют тесную взаимосвязь.

На плечи международных менеджеров падает большая и сложная работа. Им необходимо разработать стратегию выполнения работы и даже собственного поведения. Ведь привычные и обыденные действия человека одной культуры могут показаться вопиющими или оскорбительными для человека другой культуры.

Список используемой литературы:

1. Долятовский В.А. - Кросс-культурный менеджмент - инструмент организации кросс-культурного взаимодействия // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Общественные и гуманитарные науки. – 2017. – С. 1-10.
2. Мясоедов С.П. - Основы кросс-культурного менеджмента: как вести бизнес с представителями других стран и культур
3. Чанхиева Ф.Ю. - Основные модели и подходы к изучению кросс-культурного менеджмента в условиях глобализации экономики // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». — 2011. — С. 267–270.