

Т. В. Починок

г. Гомель, ГГУ имени Ф. Скорины

КРОСС-КУЛЬТУРНЫЕ ПОДХОДЫ К ЛИДЕРСТВУ КАК МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОМУ ФЕНОМЕНУ

В современных условиях глобализации проблемы кросс-культурного менеджмента и межкультурной коммуникации становятся все более актуальными: расширяются межкультурные деловые связи, укрепляется межнациональное деловое сотрудничество, развиваются международные компании и объединения, формируются многонациональные коллективы.

В научной литературе присутствуют разные трактовки понятия «кросс-культура»: взаимодействие, общение представителей различных культур, «пересечение культур разных национальностей», коммуникации и сотрудничество «на стыке культур», «на пересечении культур», «на столкновении культур» [1].

Культура включает систему ценностей, верований и убеждений, этических установок, которые определяют стратегии поведения и интерпретации событий. Интерпретация событий вызывает определенное отношение к ситуации и другим людям, что реализуется в выборе стратегии поведения.

Эффективность межкультурных коммуникаций и установление устойчивых международных связей, реализация международных проектов, укрепление полинациональных коллективов, умение вырабатывать единое продуктивное управленческое решение, решать различные рабочие ситуации в полинациональных коллективах – это ключевой показатель эффективности кросс-культурного менеджмента и лидерства в глобальном контексте [2, с. 84]. Лидер международного уровня должен осознавать и понимать этнопсихологические различия представителей мультикультурной команды, учитывать их личностные, корпоративные, социальные и этнические ценности и основывать стиль руководства на общих ценностях, целях, интересах, объединяя тем самым своих поликультурных исполнителей и направляя их на реализацию единой корпоративной стратегии. Следовательно, помимо профессиональной компетенции управленцы международного уровня должны обладать социокультурной компетенцией, которая включает:

– социокультурные знания (знание об отношении иноязычного делового партнера к себе и своему личному пространству, иноязычному собеседнику, окружающей действительности; знание национальных ценностных ориентаций, норм иноязычного коммуникативного поведения, языковых и неязыковых средств оформления высказываний; знание коммуникативных стратегий);

- социокультурные умения (умения воспринимать, анализировать и сопоставлять этнопсихологические особенности иноязычных деловых партнеров; использовать адекватные языковые и неязыковые средства оформления высказываний в ситуациях делового межкультурного общения);
- социокультурные способности и качества (социокультурная наблюдательность, социокультурная непредвзятость, эмпатия, коммуникативная гибкость, качества социокультурной восприимчивости и социокультурной вежливости) [3, с. 60].

В классификации Р. Льюиса все многообразие мировых культур разделяется на три категории: моноактивные, полиактивные и реактивные, которым характерны этнопсихологические особенности, проявляющиеся в корпоративной среде [3]. Моноактивные культуры (Германия, Швейцария, Дания, Бельгия, США, Англия, Скандинавия): систематическое и детальное планирование; четкость в управлении временем и соблюдением сроков; строгое распределение профессиональных функций. Полиактивные компании (Франция, Испания, Италия, Мексика, Латинская Америка, славяне, Ближний Восток): приблизительное планирование; гибкий график работы и выполнения поручений; приоритет устной коммуникации над письменной. Компании с реактивным типом культуры (Япония, Китай, Сингапур, Финляндия): вежливость и уважение партнеров; тщательный анализ ситуации до принятия решения; неторопливость и рассудительность во время общения.

Управление персоналом в поликультурной среде предполагает учет влияния этнопсихологических особенностей на основные области организационного поведения [4, с. 55]: организационную культуру и структуру; организационные коммуникации; конфликты в организации; принятие управленческих решений; мотивацию персонала; отбор и адаптацию персонала; обучение персонала.

Приведем примеры культурного влияния на некоторые ключевые аспекты, непосредственно связанные с управлением и лидерскими функциями, а именно: организационные коммуникации, способы разрешения конфликтов в организации и принятие управленческих решений.

Организационные корпоративные коммуникации. Под направленностью в системе бизнеса мы понимаем ориентацию на дело или ориентацию на человека. Японский и российский стили характеризуются прежде всего ориентацией на человека, американский – на дело. Основа японской и российской корпоративной культуры – личная преданность делу, исторически сформированная под влиянием корпоративных традиций. Для американской корпоративной культуры отношение руководства к персоналу и руководителям низшего звена иерархичны и формально вежливы [4, с. 107]. Для японского и российского профессиональных стилей присущи

методы эмоционального воздействия: демонстрация уважения, признание заслуг и поощрение, личное обращение за помощью к работникам. Для европейской и американской корпоративной культуры характерна ориентация на материальную стимуляцию [4, с. 112-113].

Способы разрешения конфликтных ситуаций в организации. Для англоязычных культур характерна прямолинейность, стремление к конфронтации рассматривается как намерение обосновать собственное видение на ту или иную ситуацию, проблему; высказывание своего мнения поощряется; стратегии ухода от конфликта и приспособления могут рассматриваться как пораженческие. В японской и китайской корпоративных культурах, подверженных влиянию конфуцианских ценностей, характерно избегание конфронтации; конфликтные ситуации разрешаются через кооперацию; компромиссы и консенсусы; ориентация на сохранение репутации собеседником, партнером [5].

Принятие управленческих решений. В коллективистских культурах, по сравнению с индивидуалистскими, процедура принятия решений требует согласования всех сторон, что впоследствии исключает возможность изменить данное решение. При принятии коллегиального решения во время переговоров западные участники садятся за стол переговоров с уже сложившейся точкой зрения, в большинстве случаев ясно представляя окончательное решение, и обсуждение вопроса сводится к противостоянию различных точек зрения. Восточные партнеры до переговоров, как правило, не имеют готового ответа на рассматриваемый вопрос и совместно вырабатывают стратегию действий, учитывая позиции участников [5, с. 105].

Таким образом, ключевыми этнопсихологическими особенностями деловых партнеров и исполнителей восточного типа являются ценностное отношение к результатам своего труда; потребность принадлежать к определенной группе социума и решать бизнес-вопросы коллегиально; личная преданность организации; доверительные, неформальные отношения с партнерами по бизнесу; доминирование моральных форм поощрения над материальными и др. Для корпоративной культуры западного типа характерно доминирование принципа индивидуализма как способа ведения дел; стремление к самореализации и личному успеху; ориентация на дело; социальная мобильность; формально-деловые отношения с партнерами на строгой юридической основе; делегирование полномочий; доминирование материальных форм поощрения над моральными и др. [4, с. 113].

Таким образом, лидеру международного уровня необходимо владеть социокультурной компетенцией в профессиональном контексте и учитывать этнопсихологические особенности полинациональных

деловых партнеров и исполнителей для выработки оптимальных управленческих решений.

Литература

1. Рожкова, Л.В. Управление кросс-культурными коллективами в международном и национальном бизнесе / Л.В. Рожкова, Г.Н. Тугускина, О.В. Сальникова // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. – 2019. – № 1 (29). – С. 82–94.

2. Гусева, Н.И. Современная модель лидерства в условиях глобального контекста / Н.И. Гусева // Известия ИГЭА, 2011. – № 4 (78). – С. 82–88.

3. Починок, Т.В. Формирование у студентов языкового вуза социокультурной компетенции: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Т.В. Починок. – Гомель, 2012. – 300 л.

4. Солтицкая, Т.А. Кросс-культурные аспекты управления персоналом / Т.А. Солтицкая // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2002. – Сер. 8. Вып. 3 (№ 24). – С. 51–70.

5. Федоркова, И.Р. Кросс-культурные особенности профессиональной деятельности восточного и западного типов / И.Р. Федоркова // Научные труды Московского гуманитарного университета, 2019. – № 1. – С. 101–117.

РЕПОЗИТОРИЙ
СКОРИН