

Кросскультурный подход к стратегии управления персоналом

Большакова Юлия Александровна, к.э.н., доцент кафедры «Организация и менеджмент», ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет» г. Княгинино, Россия.

Аннотация. В современном мире происходит глубокая интеграция большинства экономических и производственных процессов не только в рамках отдельно взятых регионов или стран, но и на международном уровне. Поскольку одним из ключевых элементов потенциала организации являются кадры, необходимо уделять их развитию особое внимание. В данной статье рассматривается актуальность и основные принципы кросскультурного подхода к формированию кадрового потенциала. Автор выделяет основные направления, на которые стоит обратить особое внимание при развитии персонала, для того чтобы в любой момент организация смогла конкурировать не только на уровне страны, но и на международном уровне.

Ключевые слова: кросскультурный подход, сравнительный менеджмент, международные отношения, стратегия управления персоналом

Abstract. In today's world, there is a deep integration of most economic and production processes not only within individual regions or countries, but also at the international level. Since human resources were a key element of the organization's capacity, special attention should be paid to their development. This article discusses the relevance and basic principles of cross-cultural approach to the formation of human resources. The author highlights the main areas that should be paid special attention to in the development of personnel, so that at any time the organization could compete not only at the national level, but also at the international level.

Key words: cross-cultural approach, comparative management, international relations, personnel management strategy

Современный бизнес в силу множества причин и факторов на сегодняшний день функционирует практически вне времени и пространства. Сегодня территориальная закреплённость для многих сфер бизнеса не играет особого значения, переходя в виртуальное пространство. Это позволяет организациям сотрудничать с партнерами и клиентами различных стран. Вместе с тем, подобная динамика накладывает ряд ограничений, прежде всего связанных с тем, что персонал организации, в том числе и управленческий, просто оказываются не готовыми к кросскультурной коммуникации и взаимодействию с представителями других культур.

Сфера практической деятельности, предполагающая использование новых знаний, в качестве которых выступают национальные культуры и управленческие отношения, формирующиеся под влиянием национальной и организационной культур, получила название «кросскультурный менеджмент» [1, с. 26].

Это обуславливает особую актуальность использования элементов сравнительного менеджмента в стратегическом управлении кадрами организации. При этом, стоит отметить, что стратегическое управление кадрами – это система менеджмента, опирающаяся на кадровый потенциал, которая гибко и оперативно отвечает на вызовы и изменения внешнего окружения и организует соответствующие изменения в компании. Это повышает конкурентоспособность организации, позволяет больше ориентироваться на потребности клиентов и способствует выживанию компании в условиях растущей конкуренции [2, 3, 4].

Универсальные управленческие действия выполняются разнообразными способами, в зависимости от особенностей национальной культуры коллег, партнеров, клиентов и т.д., а так же менеджеры действуют в определенном национальном контексте и культуре, складывается общепринятая практика управления [5, с. 92].

Для эффективного развития организации, планирующей выходить на международный уровень и взаимодействовать с иностранными партнерами и клиентами, одним из ключевых стратегических ориентиров в управлении персоналом должно стать применение кросскультурных подходов в формировании компетентностных характеристик персонала.

Формирование мультикультурного коллектива может столкнуться с рядом проблем, решение которых значительно облегчит этот процесс. Стоит отметить, что дело здесь даже не столько в знании иностранных языков или особенностей культурного поведения в той или иной стране, как это общепринято представлять.

Одним их наиболее распространенных барьеров кросскультурного развития персонала становится стереотипизация восприятия. На сегодняшний день общество в целом и отдельные категории привыкли мыслить и воспринимать информацию через призму социальных стереотипов. Подобное мышление и восприятие с одной стороны минимизирует необходимость критического анализа всей поступающей информации, в отдельных ситуациях люди действуют по шаблону. С другой стороны это лишает человека возможности самостоятельно сформировать свое представление о том или ином событии или человеке.

В международном бизнесе так же сложилось на сегодняшний день множество стереотипов, которые во многом затрудняют эффективные коммуникации между представителями различных культур. Поскольку стереотипизация – достаточно сложный и устойчивый процесс в любом обществе, для менеджера устранение «ярлыков» и «штампов» восприятия коллективом представителей иных культур может стать одной из самых сложных задач. Здесь сложно выделить однозначные рычаги воздействия, однако стоит отметить что «правильное воспитание» членов и коллектива и адекватная социализация могут стать достаточно эффективными методами для минимизации такого явления в коллективе.

Не менее весомой проблемой в развитии кросскультурных качеств персонала является этноцентризм, достаточно широко распространенный среди отечественного населения. Стоит отметить, что проявление этноцентризма, как правило не носит радикального характера, тем не менее даже незначительное принижение представителей иных культур мешает адекватному восприятию информации и оценке их поведения в отдельных ситуациях. Для устранения, или по крайней мере, минимизации этой проблемы необходимо уделять особое внимание корпоративной культуре организации, формальным и неформальным отношениям как по вертикали, так и по горизонтали.

Стратегические ориентиры управления персоналом организации, ориентированные на сознание мультинациональных кадров должны строиться на соблюдении и использовании следующих принципов:

- обучение и подготовка специалистов к международной деятельности и взаимодействию с представителями различных культур;
- преодоление «зашоренности» мышления и восприятия персонала организации;
- развитие адекватной и сильной корпоративной культуры, позволяющей бороться с проявлением этноцентрических настроений;
- мотивация сотрудников к самосовершенствованию и развитию, как на отечественном, так и на международном уровне и пр.

Несомненно, в зависимости от специфики того или иного бизнеса и уровня профессиональной зрелости коллектива данные принципы можно дополнять, интерпретировать и корректировать. Стоит отметить, что прежде чем принимать подобные ориентиры для стратегического развития организации, четкое представление о системе кросс-культурного менеджмента должно сложиться в головах управленческого персонала и руководства

организации, тогда и вся система управления кадрами сможет строиться по данному направлению.

Наиболее весомые результаты станут заметны, когда при расширении географии своей деятельности организация все реже начнет сталкиваться с проблемами непонимания партнеров и клиентов, персонал организации не будет бояться развивать профессиональные отношения с представителями различных культур. Подобные стратегические перспективы, несомненно, служат гарантией роста конкурентоспособности любой организации как на национальном, так и на международном уровне и открывает для нее совершенно новые горизонты развития.

Список используемых источников:

1. Задорожная, И. И. Компетенции в сфере межкультурного взаимодействия HR-специалистов / И. И. Задорожная, А. В. Попова // Инициативы XXI века. – № 3-4. – 2016. – С. 26-28.
2. Пиримбетова Ж. К. Стратегический подход к управлению персоналом как конкурентное преимущество компании / Материалы V Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие социально-экономических систем: условия, результаты и возможности» 2017. – государственный гуманитарно-технологический университет (г. Орехово-Зуево). С. 129-133.
3. Муратова, А. Р. Проблемы кросс-культурной коммуникации в управлении компанией с многонациональным коллективом / Инновационные системы. – № 1 (1). – 2014. С. 63-70.
4. Горохова, Е. Ю. специфика управления многонациональным персоналом организации / Государственное управление. – № 24. – 2010.
5. Костина, И. А. Управление кросс-культурной адаптацией в международном бизнесе / И. А. Костина, В. А. Хожемпо // Вестник РУДН. – № 1 (7). – 2001. С. 91-98.