УДК 005.57:657

А. М. Ажлуни,
И. И. Воронин

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ, ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КРОССКУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В статье определены современные подходы к менеджменту, сущность, содержание и основные понятия, обоснованы место кросскультурного менеджмента в общем менеджменте, предмет и задачи кросскультурного менеджмента, важность кросскультурного менеджмента для современных Российских организаций.

Ключевые слова: *менеджмент, институциональный, функциональный, принципы, задачи и аспекты кросскультурного менеджмента, технология кросскультурного менеджмента в организациях.*

UDK 005.57:657

A. M. Azhluni,
I. I. Voronin

METHODOLOGICAL BASES OF FORMATION, FUNCTIONING AND KROSSKULTURNOGO'S DEVELOPMENT OF MANAGEMENT

In article on the basis systematic method of approach, has been define modern approaches in to management: maintenance, essence and fundamentals concept ideas. Place of cross-culture management in system of general management. Aspects, object of cross-culture management and his tasks. Principles cross-culture management in Russian organizations.

Key words: *aspects of management: intitutealism, functional, principles, tasks and object of cross-culture management. Technology of cross-culture management in organizations.*

Введение

В данной научной статье перед нами стояла задача исследовать теоретико-методические основы формирования и функционирования нового процесса кросскультурного менеджмента в системе общего менеджмента в условиях глобализации, а также методологично исследовать современные системы взглядов на концепцию кросскультурного менеджмента, как методический инструмент управления бизнесом с учётом эволюции и истории его формирования и развития.

Основная часть. Сущность, содержание и основные понятия кросскультурного менеджмента

Для того, чтобы определить сущность, содержание и основные понятия кросскультурного менеджмента рассмотрим сущность и содержание понятия менеджмент.

В специальной литературе по управлению этот термин трактуется широко и многосторонне, что в известной мере отражено на рис 1.

МЕНЕДЖМЕНТ						
Система	Процесс	Функция	Аппарат	Наука	Искусство	Профессия

Рис. 1. Современные подходы к определению менеджмента (представлены подходы, наиболее часто используемые при определении менеджмента; между подходами нет противоречий, наоборот, они взаимодополняют друг друга, что позволяет глубже уяснить сущность и содержание менеджмента)

При определении сущности и содержания менеджмента подчеркивается прежде всего его процессный характер. **Менеджмент** — это интеграционный процесс, с помощью которого профессионально подготовленные менеджеры, специалисты формируют орга-

низации и успешно управляют ими через постановку целей и разработку способов их достижения.

Менеджмент предполагает выполнение ряда функций (в их числе планирование, организация, координация, контроль, мотивация и т. д.), осуществляя которые, менеджеры обеспечивают условия для эффективного труда занятых в организации работников и получение результатов, соответствующих целям.

Становление в России системы управления организациями позволит обеспечить эффективность экономического развития при соблюдении главных условий. Во-первых, требуется учесть особенности предшествующего развития и современного состояния экономики, менталитет и поведенческие характеристики населения, продолжительность периода преобразований и другие факторы и условия, формирующие особенности страны. Во-вторых, в основу должны быть положены принципы и механизмы, господствующие в менеджменте стран с рыночной экономикой. В-третьих, система должна базироваться на концепции кросскультурного менеджмента и знания систем различных культур, понимания кросскультурных особенностей поведения людей в разных странах. Это позволит интегрировать отечественное народное хозяйство в мировую экономическую систему, занять в ней место, достойное нашей страны и народа России.

Кросскультурный менеджмент начали изучать и исследовать, как отдельную разновидность науки управления в конце 60-х годов и со второй половины 70-х годов научный поиск в области кросскультурного менеджмента приобретает более регулярный характер.

Исследования и обобщения теоретических материалов, зарубежных и отечественных учёных показывает, что кросскультурный менеджмент, выступает как важнейший спектр современных теоретических и практических разработок, чрезвычайно широк и многообразен.

Один из крупных теоретиков менеджмента **Г. Кунц** уподобил ее «джунглям», в которых «множество подходов является обескураживающим и губительным». Правда, в этих «джунглях», как остроумно заметил другой крупнейший теоретик — **Г. Саймон,** «бродят слоны», что означает существование мощных с теоретической и с прикладной точек зрения концепций. Продолжая эту метафору, специалисты указывают, что в настоящее время существует «тропа из джунглей» — концепция, позволяющая дать надежную основу для дальнейшего развития теории управления, для синтеза в ней существующих сегодня результатов. Это — ситуационный подход.

Согласно ему, как уже отмечалось, **любая организация есть открытая система,** что показано на рисунке 2, взаимодействующая со «средой», а все, что происходит внутри нее, и все, что составляет содержание эффективного управления, невозможно охарактеризовать без ключевого понятия современного менеджмента — понятия адаптации. В рамках ситуационного подхода возникли новые направления и течения, введены новые конструктивные понятия, сформировались перспективные тенденции развития теории управления. В частности, это концепции «стратегического менеджмента» и «управления персоналом», понятие «организационной культуры».

Третья тенденция — интернационализация менеджмента и бизнеса и порожденные ею новые проблемы управления. Это, например, проблема кросскультурного переноса принципов и форм управления, проблема учета национальных менталитетов в сфере управления и др.

По мнению большинства исследователей, все эти и другие тенденции привели к тому, что сегодня сформировалась новая парадигма управления. Она обозначается, как **«тихая управленческая революция»,** а ее ключевыми чертами являются следующие [1—5]:

1. Отказ от управленческого рационализма классических школ менеджмента, состоящего в убеждении, что ключ к успеху управления лежите правильном воздействии на внутренние факторы организации. Вместо этого на первый план выдвигается проблема гибкости и адаптации к постоянным изменениям внешней среды.

2. Использование в управлении теории систем позволило не только сформулировать новый взгляд на организацию как «органическое целое», имеющее свою логику и законы, но и выделить ряд универсальных переменных любой системы, контроль за которыми составляет основу эффективного управления.

Черты и свойства	Характеристика, обоснование
Компоненты	Система состоит из некоторого количества частей, называемых элементами
Связи	Компоненты системы связаны между собой
Структура	Форма связи организационно закреплена в структуре
Концептиуализм	Отражает цели и ценности индивида или группы, разработавших эту концепцию

Рис. 2. Организация как открытая система

3. Ситуационный подход к управлению, составляющий доминанту современной теории и практики управления. Главный его тезис — вся организация внутри предприятия есть не что иное, как ответ на различные по своей природе воздействия извне.

4. Признание социальной ответственности менеджмента как перед обществом в целом, так и перед индивидом, работающим в организациях. Важнейшей характеристикой менеджмента на современном этапе является ориентация на новую социальную группу в организациях — когнитариат. Эти и другие положения являются основными принципами современной теории управления.

Принципы управления (90-е гг. XX в.):

– лояльность к работающим;

– ответственность как обязательное условие успешного менеджмента;

– коммуникации, пронизывающие организацию снизу вверх, сверху вниз, по горизонтали;

– атмосфера в организации, способствующая раскрытию способностей работающих (организационная культура);

– обязательное установление долевого участия каждого работающего в общих результатах;

– своевременная реакция на изменения в окружающей среде;

– методы работы с людьми, обеспечивающие их удовлетворенность работой;

– непосредственное участие в работе групп на всех этапах как условие согласованной работы;

– умение слушать всех, с кем сталкивается в своей работе менеджер: покупателей, поставщиков, исполнителей, руководителей и т. п.;

– этика бизнеса;

– честность и доверие к людям;

– опора на фундаментальные основы менеджмента: качество, затраты, сервис, нововведения, контроль ресурсов, персонал;

– применение и реализации концепции кросскультурного менеджмента.

На основе вышеизложенного в современных условиях 4-ая концепция — это кросскультурный менеджмент как наука, искусство и профессия в деятельности кросскультурных менеджеров.

Анализ современных взглядов на концепцию кросскультурного менеджмента, как методический инструмент управления бизнесом с учётом эволюции и истории его формирования и развития, позволяет раскрыть генезис кросскультурного менеджмента.

Питер Ф. Друкер объясняет это явление так, что по мере глобализации экономики происходит «рост национальной и локальной обособленности, которая обусловлена экономически, но прежде всего — политически» [3]. Кросскультурный менеджмент — это создание и применение технологий управления культурным разнообразием в условиях экономической глобализации [7].

Кросскультурный менеджмент возник как практическая дисциплина. В его основу легли практические рекомендации, сформулированные для широкого круга руководителей и менеджеров разного уровня с целью снижения экономических рисков и потерь, связанных с межкультурными конфликтами.

Первый комплекс проблем, с которым столкнулись основатели кросскультурного менеджмента, был связан с трудностями, возникающими у менеджеров при длительном пребывании в иннокультурной среде, в частности, во время командировки в другую страну или регион.

Предмет кросскультурного менеджмента можно определить как:

– управление «культурным разнообразием» — различиями в деловых культурах и в системах их ценностей;

– определение причин межкультурных конфликтов, путей их предотвращения и/или нейтрализации;

– управление бизнесом на стыке и при взаимодействии культур;

– управление поликультурными бизнес-коллективами.

Его задачами являются:

– создание, развитие и управление технологиями культурного разнообразия — **кросскультурными технологиями,**

– формирование и развитие **«межкультурной компетенции»** менеджеров и сотрудниковв целях повышения эффективности организации в условиях глобализации экономики.

Кросскультурный менеджмент — это создание и применение технологий управления культурным разнообразием в условиях экономической глобализации, отражает глубинные изменения, происходящие в современном обществе.

На основе обобщения результатов исследования эволюции формирования, функционирования и развития кросскультурного менеджмента, мы считаем, что **кросскультурный менеджмент** является новой областью знания в России, это ответвление от общего и специального менеджмента, который осуществляется на стыке культур, подразделяющийся на:

– микроуровень управления региональными культурами;

– мезоуровень управления региональными культурами;

– макроуровень управления на стыке локально-территориальных, возрастных, профессиональных, организационных и иных культур.

За сорок лет своего существования кросскультурный менеджмент прошёл значительный путь, отражающий внутреннюю логику развития межкультурных контактов в эпоху глобализации.

Первый этап его был связан с исследования проблематики на глобальном, транснациональном уровне, в связи с расширенным проникновением крупных национальных компаний на рынки других государств.

Создатели кросскультурного менеджмента сформулировали важный вывод: все народы разные, каждый обладает своей системой ценностей, которые выработаны многими поколениями и не могут быть изменены без ущерба для благополучия и благосостояния нации [1]. Однако в большинстве случаев смысл исследований ограничился констатацией этих различий.

Вторым этапом работ по кросскультурному менеджменту стало развитие теорий и типологий корпоративных культур, связанные с проблемами международного разделения труда. Было отмечено, что различные национальные культуры тяготеют к разным видам организации экономического процесса, порождают разные виды организационного поведения и разные формы хозяйственной деятельности. На этом этапе появляются исследования типов корпоративных культур, основанные на применении национальных деловых особенностей менталитета к конкретной экономической деятельности.

Большим достижением кросскультурного менеджмента стало понимание того, что корпоративная культура организации, во-первых, основывается на национальном экономическом менталитете, и, во-вторых, может быть изменена только с учётом её внутренней парадигмы развития.

На современном, третьем этапе, в условиях нарастания миграционных процессов и критики идеи «национального государства», возникла необходимость осмысления закономерностей воздействия национальных деловых моделей не только во внешнеэкономической деятельности, но и внутри стран, становящихся всё более и более полиэтническими и поликультурными.

Наконец, распространение коммунитаризма и сегрегации по культурно-национальному принципу, наблюдающиеся сегодня во всех развитых странах Европы и Америки, усиление настроений ксенофобий и расовой нетерпимости как со стороны «коренного населения», так и со стороны мигрантов, не только потребовало выработки конкретных управленческих механизмов политического и экономического регулирования, но и сделало этот круг вопросов первостепенным и для России.

Сегодня в России пересечение, взаимодействие и столкновение разных культур встречаются чаще, чем многие руководители это осознают. Кросскультурный подход применим ко многим сферам человеческой деятельности, особенно к бизнесу. Влияние бизнеса в России имеет много ре-

гиональных, локально-территориальных особенностей. Российский менеджер действует не только в многообразии внутригосударственных культур (между регионами нашей страны), но и под воздействием внешних культур, которые не всегда благоприятно воздействуют на российскую бытность. Осознание менеджерами своей культуры, а также знание специфики культуры клиентов, партнёров, сотрудников из других регионов и стран приобретает колоссальное значение, так как чем многообразнее культурное поле ведения бизнеса, чем острее проявляются кросскультурные различия (из-за локальных стереотипов и установок), выше риски и коммуникативные барьеры, критичнее требования к кросскультурной компетенции менеджеров. Полиэтничность российского общества и влияние глобализации обуславливают целесообразность учёта кросскультурных аспектов в бизнесе. Следовательно, руководителям важно развиваться в области кросскультурного менеджмента, а организациям — обучать персонал в этом направлении.

Независимо от того, осознают это менеджеры или нет, но сегодня количество кросскультурных взаимодействий в деловой и личной жизни россиян резко увеличилось. Это связано со сменой национальной государственной политики в 1980-х гг., открытием границ, активизацией внешнеэкономической деятельности России, глобализацией. Для российских компаний, особенно для тех, которые ведут свою деятельность на международном и межрегиональном уровне, количество кросскультурных рисков и возможностей постоянно растёт, что определяется самим ходом развития человечества.

Следовательно, роль кросскультурного менеджмента в Российском социуме стремительно повышается.

На основе вышеизложенного мы считаем, что кросскультурный менеджмент следует рассматривать как совокупность методов, принципов, способов, средств и организационных форм управления деловыми отношениями, возникающими на стыке разных культур, включающего:

– создание толерантного взаимодействия и коммуникаций, условий плодотворного труда и успешного бизнеса на пересечении разных деловых культур;

– регулирование межкультурных конфликтов в бизнес-среде;

– развитие кросскультурной компетенции собственников бизнеса, менеджеров, персонала.

Кросскультурный менеджмент						
Кросскультурный менеджмент как процесс	Как функции управления на стыке культур	Люди, кросскультурные управляющие организацией	Органы или аппарат управления	Профессия	Наука	Искусство

Рис. 3. Предлагаемые нами подходы к определению кросскультурного менеджмента

Выводы

Анализ схемы, которая отражена на рисунке 3, позволяет сделать вывод, что кросскультурный менеджмент мы понимаем как систему, науку, искусство и профессию, осуществляемые на стыке национальных культур, что эти подходы должны учитывать особенности национального поведения в различных странах и регионах мира и их сравнение. В более широком смысле кросскультурный менеджмент — это управление на стыке культур вообще. При такой трактовке предмет охватывает как макро, так и мезоуровень, то есть менеджеры с учётом названных выше подходов начинают с рассмотрения национальных и региональных особенностей менеджмента. Они должны спускаться к особенностям управления на уровне организации, то есть изучения различных видов корпоративной культуры, влияние корпоративной культуры на принципы и структуру управления компанией.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Мексон М.* Основы менеджмента. — М.: Дело, 1991. — С. 11.
2. *Карлофф Б.* Деловая стратегия: концепция, содержание, символы. — М.: Экономика, 1991.
3. *Анри Файоль* (1841—1925) Общее и промышленное управление 1916 г.
4. *Румянцева З.* К обоснованию новой управленческой парадигмы // Российский экономический журнал. — 1993. — № 8.
5. *Ульрих Бек.* Что такое глобализация. — М., 2001. — 142 с.
6. *Гестеланд Р.* Кросскультурное поведение в бизнесе. — Днепропетровск, Баланс-Клуб, 2003. — 148 с.
7. *Бондаренко Н.* Материалы тренинга и кросскультурные коммуникации, 2008. — 189 с.
8. *Кузнецова С.* Кросскультурный капитал компании // Управление персоналом. — № 1, 2009. — С. 327—334.
9. *Мясоедов С. П.* Управление бизнесом в различных деловых культурах. — М., Вершина, 2009. — 334 с.
10. *Hofstede G.* Cultures and Organizations, London: McGraw Hill Book Company, 1991. — P. 29—37.

УДК 330 (075.8)

Е. Н. Гребенкина

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ РЕГИОНАЛЬНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

В статье рассматриваются различные определения региональной конкурентоспособности. Показано, что существует необходимость выделения признаков для их систематизации. В итоге предлагаются соответствующие подходы.

Ключевые слова: *регион, региональная конкурентоспособность, конкурентные преимущества, потенциал.*

UDK 330 (075.8)

E. N. Grebenkina

SYSTEMATIZATION OF APPROACHES TO DETERMINING REGIONAL COMPETITIVENESS

The article discusses the various definitions of regional competitiveness. It is shown that there is a need to provide evidence for their classification. The result suggests appropriate approaches.

Keywords: *region, regional competitiveness, competitive advantages, potential.*

Существуют различные трактовки региональной конкурентоспособности, такие как:

– способность региона выявлять, создавать, использовать конкурентные преимущества для удержания или улучшения своей позиции среди соперничающих регионов [4];

– обусловленное экономическими, социальными, политическими и другими факторами положение региона и его отдельных товаропроизводителей на внутреннем и внешнем рынках, отражаемое через показатели (индикаторы), адекватно характеризующие такое состояние и его динамику [11, 16, 18];

– «продуктивность (производительность) использования региональных ресурсов, и, в первую очередь, рабочей силы и капитала, по сравнению с другими регионами» [24];

– система, состоящая из таких элементов как конкурентный потенциал региона, факторы и условия формирования конкурентной среды, эффективность использования ресурсов, конкурентные преимущества, конкурентные стратегии хозяйствующих субъектов, государственные и рыночные механизмы управления экономическим потенциалом региона для более полного удовлетворения потребностей человека [8].