

Экономические науки

УДК 338

А.В. ТИЩЕНКО

(a.v_tishchenko@mail.ru)

Волгоградский государственный социально-педагогический университет

КРОСС-КУЛЬТУРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ БИЗНЕСА В РОССИИ*

Рассматриваются особенности кросс-культурного функционирования бизнеса в России. Представлена модель культурных критериев Г. Ховстеда, которая позволяет более подробно понять принципы развития национальной культуры.

Ключевые слова: кросс-культурные особенности, культура, модель Г. Ховстеде, бизнес в России.

Актуальность исследования по теме «Кросс-культурные особенности функционирования бизнеса в России» обусловлена тем, что каждая страна обладает собственной исключительной культурой. Именно ее особенности определяют характер ведения бизнеса. Что влияет на функционирование бизнеса в России и каковы его особенности, связанные с культурой и менталитетом, – вопросы, на которые постараемся ответить в данной статье.

На сегодняшний день взаимодействие и пересечение разных культур происходит чаще, чем многие это понимают. Кросс-культурный подход встречается во многих сферах человеческой деятельности, в том числе в бизнесе.

Территориальные особенности управления, региональные, национальные и социокультурные аспекты при ведении бизнеса приобретают огромную значимость в деловом обществе России в последние годы.

Это происходит из-за кросс-культурных условий функционирования бизнеса: появляются смешанные механизмы партнерства в отечественной и мировой экономике, которые основаны на объединении и взаимопроникновении установок, норм поведения и ценностей различных культур и цивилизаций.

Кросс-культурные особенности, в первую очередь, связаны с пониманием, что такое культура, её критериев, как всемирного контекста передачи ценностей между поколениями.

Необходимо отметить, что «знание своей культурной специфики, а также специфики деловой культуры других этносов, национальностей, народов, цивилизаций становится колоссально важным, так как, чем многообразнее культурное поле ведения бизнеса, тем выше репутационные риски, острее проявляются кросс-культурные различия, выше коммуникативные барьеры», тем сильнее чувствуются противоречия. Поэтому знание национальной культуры приобретает важнейшее значение, так как способствует снижению противоречий и рисков, а также способствует развитию коммуникативного пространства и культуры ведения бизнеса [2].

Прежде всего к культуре ведения бизнеса относятся нормы и правила делового этикета. В большинстве случаев в деловой культуре используются нормы и ценности, принятые в национальной культуре.

Таким образом, в деловой практике можно наблюдать общую тенденцию и сложившуюся практику проведения переговоров, совещаний, деловых встреч, подписания деловых контрактов, которые отражают специфику кросс-культурного взаимодействия.

* Работа выполнена под руководством Кайля Я.Я., доктора экономических наук, профессора кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

Эффективное кросс-культурное взаимодействие представляет собой практику пересечения разных культур, требующую понимания и уважения самобытной культуры народов, жизненных ценностей, осознания необходимости взаимопонимания между людьми, а также понимания не только прав, но и обязанностей в отношении общественных и социальных контактов [5].

В условиях глобализации организации, группы и отдельные индивиды с разными культурными нормами постоянно взаимодействуют между собой, передавая друг другу информацию и опыт.

Постепенно кросс-культурное взаимодействие сформирует единое социокультурное пространство, которое предоставляет возможность развиваться представителям разных культур.

При этом эффективность этого социокультурного пространства часто зависит от определенных особенностей поведения представителей национальной культуры. Основываясь на исследованиях Г. Ховстеде [9], анализировавших принципы развития национальной культуры, необходимо привести модель национальной культуры, включающую следующие параметры или культурные измерения:

- 1) дистанция власти (power distance – PD);
- 2) индивидуализм – коллективизм (individualism vs collectivism – IDV);
- 3) маскулинность – феминность (masculinity versus femininity – MAS);
- 4) избегание неопределенности (uncertainty avoidance – UAI).

Исследование Г. Ховстеде сотрудников IBM (International Business Machines) из 72 стран легло в основу его четырехмерной модели, которая рассматривает критерии, по которым можно определять различие в подходах к социальным измерениям национальной культуры [Там же].

Столкновение и взаимодействие различных культур происходит чаще всего в данных социально-экономических областях:

- экономика, организация и управление предприятиями, отраслями;
- управление международным и межрегиональным бизнесом;
- взаимодействие профессиональных субкультур в бизнесе;
- маркетинг;
- управление человеческими ресурсами;
- переезд, трудоустройство и карьерный рост в другом регионе, стране.

Необходимо добавить, что деятельность в кросс-культурных условиях одновременно имеет специфические возможности и риски для акторов.

В регионах России сложилась иерархическая структура бизнеса, которую можно подразделить на следующие уровни в зависимости от происхождения капитала. Во-первых, это – крупное предприятие федерального измерения, представленное компаниями из федеральных групп и ассоциаций, которые выступают в качестве основного фактора инвестиционного процесса в регионе. Во-вторых, это – крупная компания, представленная компаниями регионального происхождения капитала. В-третьих, это – крупная компания, представленная транснациональными корпорациями (ТНК), действующими в регионе, т. е. компаниями иностранного происхождения. Как правило, иностранные компании инвестируют в регионы расширения в форме прямых иностранных инвестиций (ПИИ).

Риски всегда новы и неизвестны, включая разработку проектов развития и развитие новых бизнес-направлений. Основные трудности в реализации новых проектов связаны с столкновениями систем ценностей и культурных взглядов российского делового мира и ценностными идеями основ развития бизнеса в стране.

Развитие малых и средних предприятий всегда было связано с политическим и экономическим положением страны. Фундаментальные изменения последних лет в политике, экономике и социальных вопросах наиболее непосредственно повлияли на текущее состояние и будущее развитие отечественного бизнеса. Это касается как потребностей, так и спроса населения на продукты малого бизнеса и реальных преимуществ развития сектора среднего бизнеса.

Особенности российской деловой культуры включают высокий уровень коррупции и слабую правовую базу. Несмотря на активную антикоррупционную политику государства, иностранные инвесторы не верят в честность и прозрачность экономики страны. Эта тенденция проявляется на различных уровнях инвестиций.

Проблема теневой экономики и борьба с ней в России в последние годы получила большое внимание у ученых, политиков, практиков, т. к. она стала национальной политической проблемой, неотъемлемой частью нашей экономики. Теневые экономические процессы и связанные с ними организованные экономические преступления и коррупция дезинтегрируют государство изнутри и парализуют все сферы жизни в современной России.

Существование и развитие теневой экономики как криминальной экономической системы, с помощью которой поступают ресурсы, производимые в стране, серьезно искажают экономические и неотделимые политические и социальные процессы в России.

Эти процессы привели к формированию новой теневой экономики и политической инфраструктуры, в которой отдельные лица и группы, участвующие в теневой экономике, а также капитал и собственность, принадлежащие или контролируемые ими, становятся важнейшими элементами в жизни российской экономики.

Для крупномасштабного экономического роста необходим радикальный рост предпринимательской активности и огромных инвестиций. В то же время многочисленные опросы и международные рейтинги показывают низкий инвестиционный климат в России и, в частности, отсутствие комфорта в административной, нормативной и контрольной среде для бизнеса. Что касается делового комфорта, то, согласно ежегодному докладу «Ведение бизнеса 2019» Всемирного банка, Россия занимает лишь 31-е место. Показатели стран СНГ в общем зачете: Украина (71), Узбекистан (76) и Таджикистан (126).

К другим барьерам можно отнести законодательные недоработки в области иностранного инвестирования.

Основываясь на опыте прошлых лет, можно сказать, что необходимо привлекать ПИИ в наукоемкие отрасли экономики и ограничить доступ иностранных инвесторов к краткосрочным высокодоходным проектам. В то же время необходимо бороться с отмеченными выше проблемами: финансирование крупных проектов за счет государственного бюджета, коррумпированность и слабая юридическая база, а также высокие административные барьеры.

В большинстве случаев, крупные компании России специализируются на добыче и экспорте сырья, что серьезно сужает географию расположения компаний и их филиалов. Большинство таких компаний стараются расположиться как можно ближе к источнику ресурсов или к потенциальным покупателям. В первом случае развитие кросс-культурных взаимоотношений маловероятно, но в случае расположения ближе к странам, в которые экспортируется товар, велик шанс установления и развития кросс-культурных взаимоотношений, что в большинстве случаев ведёт к более интенсивному развитию бизнеса.

Среди российских компаний лидерами по развитию благоприятного кросс-культурного климата для компаний крупного бизнеса является Калужская область, Ленинградская область, республика Татарстан, Ямало-Ненецкий АО. В данных регионах крупным бизнесом реализуются модернизационные проекты, включающие в себя как строительство новых производств или расширение действующих, так и реконструкцию или техническое перевооружение имеющихся в регионе производств.

Таким образом, не стоит забывать, что даже в своей стране в бизнесе имеются свои кросс-культурные особенности, зависящие в основном от: регионального расположения, типа предпринимательской сферы, масштабов заключаемых сделок, возраста и пола бизнесменов. Поэтому требуется разработка новых стратегий, которые будут ориентироваться на активизацию национально-культурного потенциала общества, а также духовных и умственных ресурсов каждого индивида.

Литература

1. Гестеланд Р. Кросс-культурное поведение в бизнесе. Маркетинговые исследования, ведение переговоров, менеджмент в различных культурах. Днепропетровск: ООО «Баланс-Клуб», 2013.
2. Зотова И.В. Кросс-культурные особенности функционирования бизнеса в России // Управление корпоративной культурой. 2012. № 3(15). С. 174–180.
3. Мясоедов С.П. Основы кросс-культурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран и культур. М.: Дело, АНХ, 2016.
4. Симонова А.М. Культурные различия в международном бизнесе. СПб.: Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та экономики и финансов, 2014.
5. Симонова Л. Международные интеграционные стратегии компаний: взаимодействие национальных деловых и корпоративных культур // Корпоративная культура, проблемы и тенденции развития в мире и России: сб. М., 2016.
6. Сравнительный менеджмент / под ред. С.Э. Пивоварова. СПб.: Питер, 2016.
7. Триандиас Г.К. Культура и социальное поведение / пер. с англ. В.А. Соснина. М.: Форум, 2017.
8. Холден Найджел Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента. М.: ЮНИТИ, 2015.
9. Hofstede, Greet. Cultures and Organizations: Software of the Mind; Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. New York; McGrawil; 2016.

ALINA TISHENKO

Volgograd State Socio-Pedagogical University

CROSS-CULTURAL PECULIARITIES OF BUSINESS FUNCTIONING IN RUSSIA

The article deals with the peculiarities of cross-cultural business functioning in Russia. There is presented the model of cultural criteria of Geert Hofstede which allows to understand the principles of national culture's development in further detail.

Key words: cross-cultural peculiarities, culture, the Hofstede model, business in Russia.