(cc) BY

Дикун Наталья Александровна
канд. социол. наук, доцент
Энгельсский технологический
институт (филиал)
ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный
технический университет им. Гагарина Ю.А.»
г. Энгельс, Саратовская область

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ МЕЖКУЛЬТУРНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУРАХ

Аннотация*: в данной статье межкультурное взаимодействие в организациях автором рассматривается как структурный конфликт. Особенности национальной культуры предопределяют отличия моделей поведения людей, которые влекут за собой межнациональные разногласия. В условиях развития международного бизнеса процесс управления инокультурными работниками должен выстраиваться на принципах толерантности.*

Ключевые слова*: межкультурное взаимодействие, мигранты, толерантность, межнациональный конфликт.*

Развитие международного бизнеса и активное вовлечение в него российских предприятий предопределяет необходимость выстраивания гармоничных межличностных отношений между представителями разных национальных культур. Межнациональные отношения строятся как на уровне «личность-группа и группа-личность» в рамках мультинационального коллектива, так и на уровне «группа-группа» в рамках взаимодействия межнациональных организаций. Особенности национальной культуры предопределяют определенную модель поведения людей, часто несхожую и непонятную представителям другой культуры. Это непонимание влечет за собой межнациональные столкновения и разногласия, приводящие в итоге к конфликту.

В реальной жизни группам и индивидам приходится сосуществовать, даже если они не готовы к социальным контактам. В рамках организационных структур различные этнические группы и индивиды соперничают друг с другом в вопросе сохранения своей инаковости и претендуют на расширение своего социального пространства. Вопреки расхожему мнению, конфликты развертывают не инокультурные работники, а именно представители доминирующей культуры. Прибывшие инокультурные работники составляют ту группу меньшинства, с которой группа местных работников (большинства) не стремится устанавливать контакты. В итоге инокультурное сообщество выделяется из общей массы работников и подвергается дискриминации. Местное население ощущает себя на «своей территории», стремясь ограничить возможности мигрантов. Местное население считает, что поток мигрантов создает дополнительные проблемы на рынке труда и на рынке жилья, влияет в худшую сторону на условия и качество жизни большинства россиян, разрегулирует установившиеся со временем отношения между субкультурными группами. Это реальное или субъективно воспринимаемое снижение защищенности выступает фактором, обусловливающим отчуждение, приводящее к интолерантности конкурирующих страт.

Межнациональные отношения в целом можно понимать как структурный конфликт. В этом смысле интересны выводы ростовского социолога Д.П. Зеркина, который отмечает, что «когда речь заходит о национальных конфликтах, объектом анализа являются отношения, где даже теоретически было бы не совсем корректно выделять те или иные сферы общественной жизни. Это – комплексные отношения, где внутренне взаимосвязаны, переплетаются, переходят одни в другие социальные, экономические, политические, культурологические, правовые, социально-психологические, наконец, религиозные факторы» [1].

Степень конфликтного пребывания инокультурных работников в организациях определяется порождающей средой, которая предъявляет неодинаковый спрос на взаимное сотрудничество, снижает или наоборот усиливает солидарность, основанную на дуализме «свои» и «чужие». Организационная социальная среда определяет уровень солидарности между инокультурными работниками и

представителями коренного населения, актуализирует ее функциональную востребованность, усиливает или уменьшает чувство идентичности инокультурных работников с коренным сообществом. Работники организации, неудовлетворенное своим социально-экономическим положением, будет развивать групповую солидарность, считая виновниками своих проблем другую сторону. Инокультурный работник для коренного сообщества будет представлять собой новый элемент социальной среды, снижающий общий уровень защищенности различных групп принимающего населения. Любой прибывающий инокультурный работник, независимо от национальной принадлежности и социального статуса, будет сталкиваться с определенным кругом проблем интеграции, имеющих однотипную структуру и заключающихся в преодолении целого ряда трудностей и барьеров. В итоге и инокультурные работники и работники доминирующей культуры будут развивать солидарность со своей группой (общиной) противопоставляя себе «других».

В целях повышения эффективности управления организацией, действующей в условиях международного бизнеса, необходимо грамотно использовать менеджерами разных уровней национально-культурных особенностей поведения своих подчиненных и партнеров, выстраивать межкультурные взаимодействия на основе толерантности. Представители доминирующей культуры будут более толерантны к инокультурным работникам, если будут уверены в стабильности своего положения в организации и полностью доверять менеджменту организации. Понимание толерантности основывается на представлении о принципиальной возможности реализации установок толерантного сознания работников-представителей местного населения и инокультурных работников в системе межсубъектных взаимодействий на основе и в пределах устойчивого социально-экономического функционирования и стабильности функционирования организации в изменяющихся условиях.

Список литературы

1. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии: Курс лекций [Текст] / Д.П. Зеркин – Ростов н/Д: Феникс, 1998. – 480 с.