Аждер Татьяна Борисовна

канд. техн. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Московский технологический университет»

г. Москва

ПРОФИЛАКТИКА ЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация**: в статье рассмотрены проблемы профилактики личностных конфликтов на предприятии. В работе проанализировано также понятие «кросскультурный менеджмент».*

***Ключевые слова**: управление, персонал, методы управления персоналом.*

Профилактика личностных конфликтов в кросскультурной среде предприятия, фирмы имеет приоритетное значение. Кросскультурный менеджмент существует более 40 лет, и за данный период он прошел существенный путь развития межкультурных контактов в период глобализации.

Словосочетание «кросскультура» состоит из 2-ух слов: «cross» и «culture»; в переводе с английского языка – «пересечение культур». На сегодняшний день в России у социологов, рекламщиков, специалистов по межэтническим коммуникациям имеется огромное число различных объяснений сочетания слов «кросскультура» – это общение, взаимодействие представителей разных культур, совместная работа и коммуникация «на стыке культур», «на пересечении культур», «на столкновении культур».

Данное разнообразие уже демонстрирует деликатность, проблемность вопроса. Сложность кросс культурного взаимодействия еще обуславливается редкой осознанностью своей культурной специфики, многочисленных вступающих в него людей [6].

Современные крупные компании работают в непростой, противоречивой, многонациональной и поликультурной среде современного города. Бизнес выходит далеко за государственные границы, включает в себя всех, без исключения,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

людей – с любой культурой. В итоге, культурные отличия начинают играть в организациях возрастающую роль и больше влиять на предельную эффективность деловой работы [1].

Существуют принципы кросскультурного взаимодействия, согласно которым: культура заметна в сравнении; плохих культур не бывает, бывают различные культуры; все без исключения культуры различные, но равные. Таким образом, более характерными сферами социально-экономической деятельности бизнес-организаций, где происходит пересечение, взаимодействие, конфликт различных культур, считаются:

– маркетинг;

– управление международным и межрегиональным бизнесом;

– переезд, трудоустройство, карьерный рост (в другом регионе, стране);

– взаимодействие города и села;

– взаимодействие профессиональных субкультур в бизнесе;

– управление ценностями компании;

– коммуникация с внешней средой компании;

– управление человеческими ресурсами.

Поднятие компетенции в сфере кросскультурного менеджмента современным руководителями необходимо, т.к. управление бизнесом в России имеет большое количество различных региональных, территориальных особенностей. Российский руководитель почти постоянно функционирует в многообразии внутригосударственных и внешних культур. Понимание собственной культурной специфики, а кроме того, особенности деловой культуры других этносов, национальностей, народов, цивилизаций становится очень значимым, т.к. чем многообразнее культурная сфера ведения бизнеса, тем больше риски, связанные с репутацией, резче обнаруживаются кросс – культурные отличия, больше коммуникативных барьеров, критичнее запросы к кросскультурной компетенции менеджера.

Кросскультурный менеджмент – это сравнительно новая сфера для Российской федерации, это менеджмент, проводимый на стыке культур:

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– макроуровень – управление во взаимодействии национальных и региональных культур;

– микроуровень – на стыке территориальных, возрастных, профессиональных, организационных, других культур.

Кросскультурный менеджмент нацелен на решение следующих задач:

1) помощь в управлении деловыми отношениями, появляющимися в поликультурной среде, включающая, в т.ч., формирование толерантного взаимодействия, эффективных коммуникаций, критерий продуктивной работы и прибыльного бизнеса на пересечении различных деловых культур;

2) регулирование межкультурных конфликтов в предпринимательской сфере;

3) развитие кросскультурной компетенции собственников бизнеса, менеджеров, персонала.

Главам и международного, и регионального бизнеса имеет смысл совершенствоваться в вопросах кросскультурного менеджмента и коммуникаций, а организациям – обучать штат в этом направлении. Исследование кросскультурной темы сможет помочь менеджерам правильнее узнать себя, идентифицировать собственный культурный профиль, развить кросскультурную компетенцию, то есть, избежать рисков, нежелательных последствий для бизнеса, карьеры и личной жизни, стать более успешными.

Результатом пересечения различных культур могут являться значительные конфликты, а кроме того взаимное культурное и вещественное взаимообогащение, новейшие увлекательные мысли, раскрытия, нужные познания. Влияние культуры нередко скрыто. Культурные различия заметны при сравнении, контакте, взаимодействии представителей различных культур. Ощутить данные отличия можно, только слившись с новым обществом – носителем отличной культуры.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Список литературы

1. Бадмаев В.Н. Кросскультурный менеджмент и корпоративная культура / В.Н. Бадмаев, М.С. Уланов // Философия и гуманитарные науки в информационном обществе. – 2014. – №4 (6). – С. 83–95.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)