

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2023.83.93.091

Межкультурная адаптация в международных компаниях в условии глобализации

Ягафарова Гюзель Алмасовна

Кандидат педагогических наук, доцент,
Институт химических технологий и инжиниринга,
Уфимский государственный нефтяной технический университет
(филиал в г. Стерлитамаке),
453118, Российская Федерация, Стерлитамак, пр. Октября, 2;
e-mail: info@str.rusoil.net

Жукова Алина Ришатовна

Студент,
Институт химических технологий и инжиниринга,
Уфимский государственный нефтяной технический университет
(филиал в г. Стерлитамаке),
453118, Российская Федерация, Стерлитамак, пр. Октября, 2;
e-mail: info@str.rusoil.net

Мишаков Алексей Владимирович

Студент,
Институт химических технологий и инжиниринга,
Уфимский государственный нефтяной технический университет
(филиал в г. Стерлитамаке),
453118, Российская Федерация, Стерлитамак, пр. Октября, 2;
e-mail: info@str.rusoil.net

Аннотация

Управление человеческими ресурсами вне географических и культурных границ часто может оказаться трудным для владельцев и менеджеров бизнеса, в особенности для совсем начинающих предпринимателей в любой сфере деятельности. Тем не менее, с широким использованием современных технологий, возможностью общаться с кем угодно по всему миру в режиме реального времени, доступом к новым и разнообразным рынкам, важно понимать международные вопросы управления персоналом, и использовать их в правильном направлении. Культурная адаптация ведения бизнеса имеет важное значение для компаний, работающих на зарубежных рынках с культурой, отличной от культуры своей страны. В данной статье, помимо трудностей, также рассматривается понятие «кросс-культурный менеджмент», введенное для решения проблем, связанных с межкультурной адаптацией. Предметом менеджмента является управление деловыми

отношениями, возникающими на стыке разных культур. При выходе на международный рынок, в рамках сотрудничества с иностранными компаниями, либо продажи своих продуктов и услуг, либо и то, и другое, необходимо учитывать много различных факторов, рисков, влияющих на процветание и расширение компании за границей.

Для цитирования в научных исследованиях

Ягафарова Г.А., Жукова А.Р., Мишаков А.В. Межкультурная адаптация в международных компаниях в условиях глобализации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 3А. С. 814-819. DOI: 10.34670/AR.2023.83.93.091

Ключевые слова

Человеческий ресурс, языковой барьер, управление персоналом, кросс-культурный менеджмент, деловые отношения.

Введение

С ростом числа компаний, работающих в международном масштабе, влияние глобализации на управление персоналом может оказаться значительным, но при этом вызывать кое-какие трудности. Управление человеческими ресурсами вне географических и культурных границ часто может оказаться трудным для владельцев и менеджеров бизнеса, в особенности для совсем начинающих предпринимателей в любой сфере деятельности [Бунина, 2011, 95]. Тем не менее, с широким использованием современных технологий, возможностью общаться с кем угодно по всему миру в режиме реального времени, доступом к новым и разнообразным рынкам, важно понимать международные вопросы управления персоналом, и использовать их в правильном направлении.

Основная часть

Сегодня существует большое количество компаний, деятельность которых далеко выходит за пределы нашей страны. В связи с этим, могут возникнуть трудности и препятствия при взаимодействии с зарубежными фирмами, а также при продвижении своих продуктов и услуг за рубежом [там же, 128].

Первая трудность – языковые барьеры. В глобальных компаниях культурные проблемы и примеры включают языковые проблемы, потому что не все работники говорят на одном языке. Обычно встречи и письменное общение происходят на деловом английском. Однако не все владеют английским языком, и это может привести к проблемам с интерпретацией и значением специфических слов. Основным инструментом в данном случае выступает доступ всем сотрудникам к надлежащему языковому обучению для надлежащего ведения бизнеса.

Вторая трудность – непонимание на уровне принципов и стандартов поведения. В глобальной компании этническое, расовое, гендерное и возрастное разнообразие еще больше. Поэтому необходимо создать культуру, которая способствует равенству и справедливости при найме и продвижении по службе.

Третья трудность связана с социально-культурными ценностями. Чтобы удовлетворить динамичные потребности общества в покупках, важно, чтобы ваша компания адаптировалась к

таким силам, как социальные ценности, традиции, убеждения, взгляды и демография. Социально-культурные проблемы становятся более сложными на мировых рынках, чем внутри страны.

Четвертая трудность связана с религией. Религия, как важная часть культуры любого общества, может оказать существенное влияние на деятельность вашей компании. Например, необходимо предусмотреть ежедневные перерывы на молитвы для сотрудников-мусульман. Также религия оказывает влияние и на дресс-код сотрудников, а в каких-то компаниях есть официальные запреты, связанные с религиозными мотивами.

Пятая трудность связана с национальными особенностями. Маркетинговые процессы влияют на потребителей, и крайне важно, чтобы отношения между продавцом и покупателем оставались этическими [Ягафарова, Гафарова, 2021].

Культурная адаптация методов ведения бизнеса имеет важное значение для компаний, работающих на зарубежных рынках с культурой, отличной от культуры своей страны. Для решения трудностей, связанных с межкультурной адаптацией, вводится термин «кросс-культурный менеджмент». Предметом данного понятия является управление деловыми отношениями, возникающими в межкультурной среде [Костина, Хожемпо, 2001, 91-98]. Он включает в себя:

- 1) толерантная организация условий труда и успешного бизнеса на пересечении разных культур;
- 2) недопущение межкультурных конфликтов в компании;
- 3) получение знаний и опыта в области кросс-культурного менеджмента руководителями компаний, менеджерами, персоналом [Муратова, 2014, 63-70].

Заключение

Каждая многонациональная компания выбирает свои методы кросс-культурного менеджмента и их реализацию. Крупные межнациональные корпорации, открывающие зарубежные филиалы, приспособляются к новой культуре принимающей страны, при этом стараясь не потерять своих уникальных черт. Годы успешной работы крупнейших международных компаний свидетельствуют о том, что при правильном и организованном межкультурном взаимодействии культурные различия могут стать дополнительными возможностями, которые увеличивают продуктивность и эффективность как отдельных филиалов, так и всей компании [Шипуля, 2015, 600-603].

Глобализация предоставляет предприятиям возможность инвестировать в зарубежные рынки и получать доступ к новому капиталу. Расширение бизнеса на международные направления сопряжено с возможными проблемами и дополнительными обязанностями. Важно признать значение глобальных культур в международной деловой деятельности. Успех в международном бизнесе зависит от восприимчивости других национальных культур. Вот почему изучение межкультурной коммуникации по-прежнему имеет решающее значение для успешной реализации важных международных бизнес-проектов в любой сфере деятельности. Изучить культурные особенности страны, в которой размещены филиалы, объединить своих сотрудников, несмотря на любое расстояние и культурные различия – задача, которую должны качественно решить руководители компаний и специалисты по кадрам [Ягафарова, 2008].

Проведение занятий по культурному просвещению, посвященных сродству между

мировыми религиями, способствует взаимопониманию и сплоченности, что способствует улучшению рабочих отношений внутри коллектива.

Библиография

1. Бунина В.Г. Кросс-культурный менеджмент и межкультурная коммуникация. М., 2011. 128 с.
2. Костина И.А., Хожемпо В.А. Управление кросс-культурной адаптацией в международном бизнесе // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: экономика. 2001. № 1. С. 91-98.
3. Леонтович О.А. Системнодинамическая модель межкультурной коммуникации между русскими и американцами: дис. ... д-ра филол. наук. Волгоград, 2002. 502 с.
4. Муратова А.Р. Проблемы кросс-культурной коммуникации в управлении компании с многонациональным коллективом // Инновационные системы. 2014. Т. 1. № 1. С. 63-70.
5. Орлова Э.А. Введение в социальную и культурную антропологию. М., 1994. 214 с.
6. Садохин А.П. Введение в теорию межкультурной коммуникации. М.: Высшая школа, 2005. 254 с.
7. Садохин А.П. Межкультурная компетенция и компетентность в современной коммуникации // Общественные науки и современность. 2008. № 3. С. 156-166.
8. Шипуля А.А. Межкультурная коммуникация и кросс-культурный менеджмент в многонациональных корпорациях // Science Time. 2015. № 6. С. 600-603.
9. Ягафарова Г.А. Деловая культура и психология общения. Уфа, 2008. 232 с.
10. Ягафарова Г.А., Гафарова А.М. Технология разрешения деловых конфликтов // Малоотходные, ресурсосберегающие химические технологии и экологическая безопасность – 2020. Уфа, 2020. С. 676-678.

Intercultural adaptation in international companies in the context of globalization

Gyuzel' A. Yagafarova

PhD in Pedagogy, Associate Professor,
Institute of Chemical Technologies and Engineering,
Ufa State Petroleum Technical University (Branch in Sterlitamak),
453118, 2, Oktyabrya ave., Sterlitamak, Russian Federation;
e-mail: info@str.rusoil.net

Alina R. Zhukova

Graduate Student,
Institute of Chemical Technologies and Engineering,
Ufa State Petroleum Technical University (Branch in Sterlitamak),
453118, 2, Oktyabrya ave., Sterlitamak, Russian Federation;
e-mail: info@str.rusoil.net

Aleksei V. Mishakov

Graduate Student,
Institute of Chemical Technologies and Engineering,
Ufa State Petroleum Technical University (Branch in Sterlitamak),
453118, 2, Oktyabrya ave., Sterlitamak, Russian Federation;
e-mail: info@str.rusoil.net

Abstract

With the growing number of companies operating internationally, the impact of globalization on personnel management may be significant, but at the same time cause some difficulties. Managing human resources beyond geographical and cultural boundaries can often be difficult for business owners and managers, especially for very novice entrepreneurs in any field of activity. Nevertheless, with the extensive use of modern technologies, the ability to communicate with anyone around the world in real time, access to new and diverse markets, it is important to understand international HR issues and use them in the right direction. Cultural adaptation of doing business is important for companies operating in foreign markets with a culture different from the culture of their country. In this article, in addition to difficulties, the concept of "cross-cultural management" is also considered, introduced to solve problems related to intercultural adaptation. The subject of management is the management of business relations arising at the junction of different cultures. When entering the international market, within the framework of cooperation with foreign companies, or selling their products and services, or both; the author concludes that it is necessary to consider many different factors, risks affecting the prosperity and expansion of the company abroad.

For citation

Yagafarova G.A., Zhukova A.R., Mishakov A.V. (2023) Mezhkul'turnaya adaptatsiya v mezhduнародnykh kompaniyakh v uslovii globalizatsii [Intercultural adaptation in international companies in the context of globalization]. Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 3А. С. 814-819. DOI: 10.34670/AR.2023.83.93.091

Keywords

Human resource, language barrier, personnel management, cross-cultural management, business relations.

References

1. Bunina V.G. (2011) *Kross-kul'turnyi menedzhment i mezhkul'turnaya kommunikatsiya* [Cross-cultural management and intercultural communication]. Moscow.
2. Kostina I.A., Khozhempo V.A. (2001) Upravlenie kross-kul'turnoi adaptatsiei v mezhduнародnom biznese [Management of cross-cultural adaptation in international business]. *Vestnik Rossiiskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: ekonomika* [Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: economics], 1, pp. 91-98.
3. Leontovich O.A. (2002) *Sistemnodinamicheskaya model' mezhkul'turnoi kommunikatsii mezhdru russkimi i amerikantsami. Doct. Dis.* [System-dynamic model of intercultural communication between Russians and Americans. Doct. Dis.]. Volgograd.
4. Muratova A.R. (2014) Problemy kross-kul'turnoi kommunikatsii v upravlenii kompanii s mnogonatsional'nym kollektivom [Problems of cross-cultural communication in the management of a company with a multinational team]. *Innovatsionnye sistemy* [Innovative systems], 1, 1, pp. 63-70.
5. Orlova E.A. (1994) *Vvedenie v sotsial'nuyu i kul'turnuyu antropologiyu* [Introduction to social and cultural anthropology]. Moscow.
6. Sadokhin A.P. (2008) Mezhkul'turnaya kompetentsiya i kompetentnost' v sovremennoi kommunikatsii [Intercultural competence and competence in modern communication]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [Social sciences and modernity], 3, pp. 156-166.
7. Sadokhin A.P. (2005) *Vvedenie v teoriyu mezhkul'turnoi kommunikatsii* [Introduction to the theory of intercultural communication]. Moscow: Vysshaya shkola Publ.
8. Shipulya A.A. (2015) Mezhkul'turnaya kommunikatsiya i kross-kul'turnyi menedzhment v mnogonatsional'nykh korporatsiyakh [Intercultural communication and cross-cultural management in multinational corporations]. *Science Time*, 6, pp. 600-603.
9. Yagafarova G.A. (2008) *Delovaya kul'tura i psikhologiya obshcheniya* [Business culture and psychology of

-
- communication]. Ufa.
10. Yagafarova G.A., Gafarova A.M. (2020) Tekhnologiya razresheniya delovykh konfliktov [Technology for resolving business conflicts]. In: *Malootkhodnye, resursosberegayushchie khimicheskie tekhnologii i ekologicheskaya bezopasnost' – 2020* [Low-waste, resource-saving chemical technologies and environmental safety 2020]. Ufa.