

Объективная культура скандинавских и российских коммерческих организаций: возможности использования кросскультурных особенностей в управлении персоналом

Научный руководитель – Зайцева Татьяна Вячеславовна

Водян А.П.¹, Рышлова А.Ю.¹, Кулапина Н.В.¹

1 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

Все больше компаний Скандинавского региона выходят на мировую арену в качестве транснациональных корпораций и также активно увеличивают свое присутствие на российском рынке. Для благоприятного развития скандинавских компаний в России необходимо учитывать их особенности и понимать организационную культуру. Культура, как способ объединения сотрудников, играет роль проводника ценностей и целей компании и, кроме того, формирует высокий уровень лояльности[1].

В данной работе исследуются элементы объективной культуры компаний стран Скандинавии, деловой этикет и менталитет компаний стран Скандинавии, ценности и стиль менеджмента в скандинавских организациях. Элементы объективной организационной культуры имеют материальное выражение и могут быть увидены сторонним наблюдателем, не являющимся членом данной организации. Для выявления кросскультурных особенностей скандинавских и российских организаций был проведен сравнительный анализ элементов объективных культур российских и скандинавских компаний. Также были разработаны рекомендации для адаптации российских сотрудников в скандинавских компаниях.

Проведенное исследование показало, что существует большой разрыв между культурами стран Скандинавии и России. Был сделан вывод, что несмотря на данный разрыв, российские сотрудники легко адаптируются к скандинавским ценностям, таким как толерантность, уважение, внимание к окружающей среде [2], порядок, следование закону [4] и отсутствие коррупции, индивидуальный подход к каждому сотруднику[3], демократичность [4] и т.д. и считают их наиболее подходящими для комфортной работы в организации. Также в работе было выявлено, что современные российские организации имеют тенденцию к трансформации организационной культуры в соответствии со скандинавской моделью. Это означает, что скандинавский подход к формированию организационной культуры доказывает свою эффективность и универсальность применения к любой компании.

Источники и литература

- 1) Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.
- 2) Гетеборгский муниципалитет и Правление Вестра-Геталандского лена. О Швеции // "Маиорнас графиска", Гетеборг, 2015 г.
- 3) Arvidsson Kultur och Kommunikation. Nordic business culture - so similar yet so different // Enterprise Ireland, 2011
- 4) Hofstede Insights <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/>