

УДК 316.354(0.82)+005(0.82)  
ББК С651.1я43+С80я43  
А43

Ответственный редактор  
Кандидат экономических наук, доцент  
*Л.Е. Мошкова*

Редакционная коллегия:

Беденко Н.Н. – доктор экономических наук, профессор  
Гавриков В.П. – кандидат исторических наук, профессор  
Лапушинская Г.К. – доктор экономических наук, профессор  
Михайлов В.А. – доктор философских наук, профессор  
Чегринцова С.В. – кандидат психологических наук, доцент

**А43** **Актуальные проблемы теории и практики управления и социологии: материалы XIV научно-практической конференции** / под ред. Л.Е. Мошковой, С.В. Чегринцовой. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2015. – 142 с.

В сборнике опубликованы материалы XIV студенческой научно-практической конференции, посвященной актуальным проблемам теории и практики управления и социологии. Конференция была проведена на факультете управления и социологии Тверского государственного университета.

Сборник предназначен для студентов, магистрантов, аспирантов, преподавателей вузов и других заинтересованных лиц.

УДК 316.354(0.82)+005(0.82)  
ББК С651.1я43+С80я43

© Авторы статей, 2015  
© Тверской государственный университет, 2015

6. Кондратьев Э.В., Абрамов Р.Н. Связи с общественностью: учебное пособие для высшей школы / Под общ. ред. С.Д. Резника. — Изд. 6-е, испр. и доп. — М.: Академический Проект, 2009. — 511 с.

**Панина В.**

Направление «Менеджмент», II курс

Научный руководитель к.э.н., доцент кафедры менеджмента Н.С. Гайдук  
кова

### **Роль и значение мировых деловых культур**

Понятие «деловая культура» сформировалась не так давно, поэтому имеет довольно размытые понятийные границы. Некоторые специалисты считают, что под данным термином подразумевается культура распределения прибыли в компании, так как прибыль – одна из главных и самых важных целей функционирования коммерческой организации. Но всё-таки более распространенная точка зрения подразумевает под деловой культурой определенные правила и нормы поведения в деловой сфере, корпоративные традиции и обычаи, а также рабочий этикет, которые могут быть зафиксированы в официальных нормативно-правовых актах, регламентированных руководством организации, и выражающихся в корпоративной социальной ответственности или политике, проводимой фирмой. Таким образом, суть деловой культуры – общечеловеческие культурные ценности и нормы, которые зависят от большого количества факторов, как внутри страны, на территории которой находится организация, так и внутри неё самой.

Среди всех существующих культур, необходимо выделить две основные, которые являются своеобразными полюсами, оказывающими влияние на развитие мировой деловой культуры. Это Западная и Восточная деловые культуры. При сравнении деловых культур необходимо учитывать тот факт, что их характеристики не абсолютны и могут весьма существенно отклоняться от принятого описания, в зависимости от конкретной ситуации, времени и личных качеств участников данного взаимодействия. К основным моделям Западной культуры относят евро-американскую и западноевропейскую. К Восточной же – культуры стран Востока и Азии. Особенности этих деловых культур имеют общекультурные, исторические, а также религиозные предпосылки. Данные модели весьма противоречивы по отношению друг к другу. Западную деловую культуру можно охарактеризовать такими понятиями как: независимость, индивидуализм, мобильность, целеустремленность, прямолинейность, самоуверенность, обязательность, пунктуальность, инициативность. Так как в данной деловой культуре индивидуализм считается «основным двигателем общественного прогресса», индивидуальный интерес является основным и необходимым для её представителя условием участия в любой деятельности. Соответственно, к основным принципам Восточной культуры относятся: четкая иерархия, риту-

альность, чиновничество, зависимость, клановая форма построения жизни в целом и карьеры, в частности, и, самое главное, коллективизм. Здесь выдвижение себя, своих идей в качестве отдельных от группы, индивидуальных характеризуется не просто как невежливое, а даже неприемлемое поведение. Возвращаясь к Западной деловой культуре, следует сказать, что ей присущ эгалитаризм, то есть равенство политических, экономических и правовых возможностей всех членов общества. Здесь будут руководить люди, высокое положение которых обусловлено личными достижениями, а не влиятельной поддержкой со стороны кого-либо или наследованным статусом. Так же этой культуре свойственна прямолинейность, что для представителей Восточной культуры также неприемлемо. Если американец при получении не интересующего его предложения откажет, то японец так поступить не сможет. А всё потому, что для японцев слово «нет» является проявлением невежества и неуважения. Они будут всячески уклоняться от прямого отказа, хотя он и подразумевается. Уклончивость и прямолинейность как нормы поведения проецируются также на материальную среду общества. Например, на прозрачность бизнеса и размере теневой экономики. Так же на Востоке и Западе по-разному трактуется такое понятие как компромисс. Для первой он носит скорее негативный характер, так как это считается проявлением слабости и неспособности удерживать свою позицию. Идя на компромисс, представитель Восточной деловой культуры «теряет свое лицо». Тогда как в Западной - это скорее некое свидетельство «доброй воли», желания, явного стремления решить поставленную проблему. Некое противостояние этих масштабных деловых культур обуславливает развитие культуры делового поведения в России. К сожалению, деловая культура России находится на стадии формирования, пока ещё не сформировано единство подходов к этому понятию на практике. У каждой деловой культуры есть как положительные, так и отрицательные стороны. К положительным чертам российской культуры можно отнести высокий интеллектуальный потенциал, образованность, креативность, изобретательность, желание учиться чему-то новому, надежность установленных социальных связей. К отрицательным же можно причислить определенного рода неорганизованность, смешение деловых и личных отношений, слабую инициативность и ответственность. Россия, находясь между двумя полюсами основных деловых культур мира, переняла от обеих их определенные черты, это привело к смешению двух культур. Но также не стоит отрицать, что на формирование данной модели оказали влияние черты национального русского характера, а также определенные исторические периоды, например, правила, образцы делового поведения, ценностные ориентации, сформированные в период СССР. В России имеет место иерархичность, подчинение вышестоящим лицам, социальная обусловленность положения. Данной деловой культуре присущи отношения «начальник-подчиненный», с ответственностью первого. Но также не исключается общение на равных без соблюдения жесткой субординации. Эти отношения носят менее формальный характер, даже чем во многих западных странах.

Таким образом, формирование деловой культуры существенно зависит от конкретной страны, в которой находится организация, и какие люди в ней работают. Поэтому, в случае российской деловой культуры, как и в отношении некоторых других, не имеет смысла прямое копирование западных и восточных схем её построения. Нужно лишь опираясь на них как на теоретическую основу, создавать свои уникальные принципы, которые подходили бы к существующим в стране условиям, и соответствовали возможностям страны. Именно из-за того, что специалисты, занимающиеся этими вопросами, не учитывают всех особенностей русской культуры в целом, и бизнес культуры в частности, говорить об успешности социально-экономической и культурных реформ не приходится. Попытки российского менеджмента внедрить иностранные практики организационной и управленческой деятельности не приносят ожидаемого результата, в силу того, что они элементарно не поддерживаются национальной, трудовой и деловой культурой, а иногда и вовсе им противоречат. Таким образом, можно сделать вывод, что успешность деловой культуры зависит не от выбора эталона экономического развития, универсальной модели организационной деятельности, а от принципиально иного взгляда на них, то, как эти модели можно преобразовать и усовершенствовать конкретно для нашей страны, с её культурными, экономическими, и даже геоклиматическими особенностями.

#### *Список литературы*

1. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию./ Пер. с англ. – М.: Дело, 2001, с.125.
2. Шаповалов В.Ю. Характерные черты деловых культур мира // Историческая и социально-образовательная мысль. 2010. - № 4.
3. <http://scepsis.net/>