

reports?id=29dfc39ab47e46469f44c15742ce477e#.WVPxfYjyg2x – Date of access: 21.06.2017.

2 Provost, F. Data Science for Business: What you need to know about data mining and data-analytic thinking / F. Provost, T. Fawcett – New York: O'Reilly Media, 2013. – 414 p.

3 SAP Knowledge Base [Electronic resource] / SAP SE. – 2017. – Mode of access: <https://support.sap.com/en/my-support/knowledge-base.html> – Date of access: 21.06.2017.

А.Г. Еникеева

*Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
(Республика Узбекистан, Ташкент)*

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КРОСС-КУЛЬТУРНЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Взаимодействие работников, представляющих различные этнические группы, оказывается существенным фактором управления. Управление оптимизацией кросс-культурных отношений становится неотъемлемым условием функционирования и эффективности организации.

Важность вопроса обуславливается, кроме прочего тем, что предприятия с иностранным капиталом – динамичный сектор развития экономики Узбекистана. Так, 7 февраля 2017 года в стране был принят Указ Президента Республики Узбекистан «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан», предусматривающий утверждение Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах. В их числе «...активное привлечение иностранных инвестиций в отрасли экономики и регионы страны путем улучшения инвестиционного климата» [1].

Одновременно «в настоящее время для ведущих стран мира характерна постиндустриальная стадия развития, в которой меняется роль и место факторов роста экономики. К традиционной триаде этих факторов – труд, земля, капитал добавился научно-технический прогресс, а важнейшими ресурсами стали информация и знания. Именно на этой основе формируется инновационная эко-

номика, в которой главенствующее место отводится человеку, его потенциалу» [3, с. 9].

Однако раскрытие делового и творческого потенциала персонала более эффективно в организациях с сильной корпоративной культурой, которая включает, в том числе, эффективное управление кросс-культурными отношениями.

Управление организационным поведением – весьма сложная задача даже в условиях одного языка и одной культуры. Современный международный бизнес характеризуется взаимодействием двух, трех, четырех, пяти и более языков и культур, как это имеет место в Канаде, Скандинавии, Европе или в СНГ.

На территории Узбекистана проживает более ста народов и народностей. Влияние кросс-культурных факторов на характер взаимодействий в организациях постоянно возрастает. Традиции, ценности и нормы одного народа воздействуют на культуру другого народа. В основе причин возникновения конфликтов или достижения консенсуса оказываются не только производственные факторы, но и обстоятельства, обусловленные этническими различиями.

Кроме того, формирование организационной культуры на иностранных предприятиях с иностранным капиталом происходит в результате взаимопроникновения различных культур. Влияние кросс-культурных факторов особенно сказывается на деловой активности работников.

Опыт управленческой культуры Республики Узбекистан, арсенал применяемых технологий менеджмента пока еще не получил системной, культурно-антропологической интерпретации. Проходившие в дореформенный период дискуссии выявили его большую близость к японской модели.

Процесс взаимообогащения культур в настоящее время является той самой компромиссной формой сотрудничества в культурной сфере на международном, региональном, двустороннем и внутригосударственном уровнях.

Однако для того, чтобы закрепиться на нашем рынке, иностранные предприятия должны отвечать стратегическим вызовам современной экономики: выбор стратегий выхода и закрепления в условиях национального рынка и национального менталитета, выбор стратегий работы с персоналом организации. Иностранные или

узбекские руководители должны составить персонал и команды для руководства организацией.

Национальная культура персонала в Республике Узбекистан характеризуется общностью (семейной, клановой, профессиональной), устойчивыми традициями авторитаризма, первостепенной ролью национально-этнического фактора, устойчивостью традиционной и политической культуры; определенным разрывом в уровне жизни и соответствующим политическим менталитетом. В соответствии с этим, создание своеобразных, максимально эффективных в условиях Узбекистана методов менеджмента, учитывающих специфику национальной трудовой и деловой культуры, возможно лишь на основе глубокого анализа применимости зарубежных моделей управления и конструктивном обобщении позитивного отечественного опыта.

Однако, многие теории, заимствованные из американского, европейского, японского менеджмента, подчас не применимы в нашей практике. Особенности национального менталитета, глубоко укорененные в традициях, истории национальной культуры, часто не позволяют эффективно использовать чужой опыт. В связи с этим насущной потребностью сегодняшнего менеджмента является переоценка заимствованных теорий и методов с точки зрения особенностей становления и развития нашей организационной культуры и ее национальных черт.

Таким образом, в условиях функционирования национальных и создания в Узбекистане новых совместных предприятий необходимо внедрение новых подходов к управлению организационным поведением, учитывающих кросс-культурный фактор, а именно: инструментального, психологического и мотивационного [7].

Инструментальный подход подразумевает разработку системы управления, исключаящую влияние национальных особенностей. Для реализации данной системы необходимо, во-первых, свести к минимуму регулирующее вмешательство в трудовые процессы, во-вторых, упростить набор трудовых действий исполнителей.

Психологический подход ориентирован на межличностные отношения. Кросс-культурный аспект взаимного уважения должен распространяться на уважение традиций, обычаев и ценностей народа, к которому принадлежит данный человек. В рамках многонационального предприятия этот фактор имеет существенное значение.

Мотивационный подход обращается к анализу материальных и моральных стимулов трудовой деятельности. Работая в иностранной компании и общаясь с иностранными коллегами, многие сотрудники могут испытывать психологический дискомфорт. Этот дискомфорт может быть компенсирован более высокими материальными стимулами. Для работника важно, чтобы результаты его труда зависели от прибыли компании: чем выше доходы предприятия, тем большей должна быть заработная плата работника. Наряду с этими стимулами целесообразно создать специальный премиальный фонд для поощрения тех сотрудников, которые проявили инициативу в области гармонизации кросс-культурных отношений. В соответствии с теорией мотивации, при использовании вышеперечисленных методов «мотивационные весы» выравниваются. У работника есть и материальная, и моральная заинтересованность.

Новые управленческие подходы, учитывающие кросс-культурный фактор, позволяют разработать рекомендации для консультантов и менеджеров, работающих в кросс-культурных учреждениях:

- необходимо организовывать внутрифирменные мероприятия, способствующие сближению сотрудников;

- целесообразно вручение почетных грамот, присвоение званий таких, например, как «почетный работник», «лучший иностранный работник», и т.д.;

- необходимо проводить конкурсы среди сотрудников, по результатам которых выбираются лучшие из них для отправления на стажировку за рубеж. Критериями выбора могут быть инициативность в работе, знание характеристик продукции компании, уровень владения языками;

- требуется конкретизировать обязанности сотрудников. При составлении должностных инструкций для работников необходимо максимально сузить область выполняемых ими работ, но при этом как можно подробнее описать содержание этих работ. Критериями выбора могут быть инициативность в работе, знание характеристик продукции компании, уровень владения языками.

Литература:

1 О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан : Указ Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года № УП-4947 [Электронный ресурс] // Сайт пресс-службы

Президента Республики Узбекистан. – Режим доступа: <http://press-service.uz/ru/news/5384>. – Дата доступа: 27.08.2017.

2 Абдурахманов, К. Х. Человеческое развитие : учебник / К. Х. Абдурахманов, Н. К. Зокирова. – Т.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2014. – 405 с.

3 Балашов, А. П. Организационная культура : учеб. пособие / Балашов А. П. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 247 с.

4 Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л. В. Карташова. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 235 с.

5 Леонова, А. Б. Организационная психология : учебник / под общ. ред. А. Б. Леоновой – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 429 с.

6 Лян Летянь Управление кросс-культурными отношениями в организации : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.08 / Лян Летянь. – СПб, 2009. – 185 с.

Д.М. Жерлицын

*Запорожский институт экономики и информационных технологий
(Украина, Запорожье)*

ИНСТРУМЕНТЫ СИСТЕМНО-ДИНАМИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ФИНАНСОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ

Одним из универсальных инструментов поддержки принятия управленческих решений, в том числе и в сфере финансового менеджмента, является метод имитационного моделирования, который сочетает в себе как преимущества классических методов финансового анализа, так и экономико-статистических и вероятностных моделей, методов нейросетевого моделирования, теории нечетких множеств и тому подобное. В свою очередь, развитие информационных технологий менеджмента представляет новые возможности для дальнейшего развития инструментария имитационного моделирования и стимулирует рост числа подходов к постановке и реализации соответствующих финансовых моделей.

В настоящее время выделяют три ключевые направления, связанные со спецификой постановки и реализации имитационных моделей, а именно [1; 2]: дискретно-событийное моделирование;