

سفيتلانا فيكتوروفنا بوبكوفا
الطالبة في جامعة أورال الحكومية
للاقتصاد، يكاترينبورغ، الاتحاد
الروسي

ВЛИЯНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ НА КОРПОРАТИВНУЮ КУЛЬТУРУ

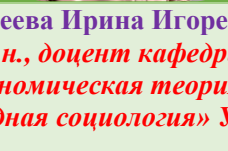
تأثير الثقافة الوطنية على الثقافة المؤسسية

Аннотация: актуальностью данного исследования является раскрытие важности формирования корпоративной культуры в организациях. В исследовании был проведён социологический анализ на основе шестимерной модели Герарда Хофстеде, на примере корпоративной культуры организаций России, Японии, Испании. Данная работа уникальна тем, что в ней проведён анализ предпочтительности аспектов культуры в разных странах. Результаты проведённого анализа показали, что корпоративная культура России отличается от культуры Испании и Японии по некоторым аспектам.

Ключевые слова: *корпоративная культура, национальная культура, организация, персонал.*

الخلاصة: تكمن أهمية هذه الدراسة في الكشف عن أهمية تشكيل الثقافة المؤسسية في المنظمات. وقد أجرت الدراسة تحليلاً اجتماعياً يعتمد على نموذج جبراراد وهوفستيد سداسي الأبعاد، مستخدمة مثال الثقافة المؤسسية للمنظمات في روسيا واليابان وأستراليا. يعد هذا العمل فريداً من نوعه لأنه يحلل تفضيلات الجوانب الثقافية في البلدان المختلفة. وأظهرت نتائج التحليل أن الثقافة المؤسسية في روسيا تختلف عن ثقافة إسبانيا واليابان في بعض الجوانب.

الكلمات المفتاحية: ثقافة الشركات، الثقافة الوطنية، المنظمة، الموظفين



Рахмеева Ирина Игоревна
д.э.н., доцент кафедры
«экономическая теория и
прикладная социология» УрГЭУ

برفيسوره. إيرينا إيجوريفنا رحيما
أستاذ مشارك، قسم النظرية الاقتصادية وعلم
الاجتماع التطبيقي، جامعة أورال الحكومية
للاقتصاد – روسيا الاتحادية

Введение

Актуальность данного исследования состоит в том, что многие успешные с экономической точки зрения компании не только нашей страны, но и мира в целом недооценивают важность формирования определённой корпоративной культуры и сплочения трудового коллектива. Целью работы является проведение социологического анализа на основе шестимерной модели Г. Хофстеде, на примере корпоративной культуры организаций России, Японии и Испании.

المقدمة

تكمُن أهمية هذه الدراسة في أن العديد من الشركات الناجحة اقتصاديًا ليس فقط في بلدنا، بل أيضًا في العالم ككل، تقلل من أهمية تشكيل ثقافة مؤسسية معينة وتوحيد القوى العاملة. يهدف هذا العمل إلى إجراء تحليل اجتماعي يعتمد على نموذج هوفستيد ذي الأبعاد الستة، باستخدام مثال الثقافة المؤسسية للمنظمات في روسيا واليابان وإسبانيا.

Результаты и обсуждение

Прежде чем рассматривать особенности влияния национальной культуры на корпоративную культуру разных стран, стоит определить понятия национальной культуры и корпоративной. Национальной культурой является совокупность всех ценностей определённой нации. В свою очередь корпоративная культура это – совокупность ценностей, норм поведения, традиций и убеждений, которые формируют уникальный стиль работы и взаимодействия внутри компании. Нидерландский социолог – Герард Хофстеде провёл уникальное исследование по влиянию национальной культуры на организационную, в котором разработал шестимерную модель национальной культуры. Как утверждает Г. Хофстеде эта модель создана для упрощения понимания культуры какой-либо страны через её особенности [1-4]. Любая культура прививается обществу для создания общих ценностей, понятия поведения в том или ином месте и укрепления общего духа. Сейчас предприятия в любой стране стремятся активно развивать свою корпоративную культуру, так как человеческий капитал самый главный фактор производства, а следовательно, и успешности компании. Поэтому нужно уметь эффективно задействовать трудовые кадры [2, с. 2]. Человеческий ресурс является живым капиталом, поэтому требует особые навыки управления рассматриваемым ресурсом. По мнению Т.В. Куприна доверие в компании является очень важной составляющей процветания бизнеса. В свою очередь доверие формируется особенностями национальной культуры. Доверие в компании необходимо для сплочения персонала, безукоризненного подчинения персонала руководителю, увеличения круга инвесторов и партнёров [3, с.596]. Г. Хофстеде в своём исследовании выделяет 6 аспектов по которым выявляет особенности корпоративной и национальной культуры. Для анализа возьмём 4 наиболее значимых аспекта выделенных Г. Хофстеде: гибкость, дистанция власти, стиль сотрудничества и стиль руководства. Проведём анализ на основе представителей стран Азии и Европы: России, Японии, Испании.

النتائج والمناقشة

قبل النظر في تفاصيل تأثير الثقافة الوطنية على الثقافة المؤسسية في البلدان المختلفة، من المفيد تحديد مفاهيم الثقافة الوطنية وثقافة الشركات. الثقافة الوطنية هي مجموع كل قيم أمة معينة. وبدورها، فإن ثقافة الشركات هي مجموعة من القيم ومعايير السلوك والتقاليد والمعتقدات التي تشكل أسلوباً فريداً للعمل والتفاعل داخل الشركة. أجرى عالم الاجتماع الهولندي جيرارد هوفستد دراسة فريدة من نوعها حول تأثير الثقافة الوطنية على الثقافة التنظيمية، حيث طور نموذجاً سداسي الأبعاد للثقافة الوطنية. وفقاً لهوفستيد تم إنشاء هذا النموذج لتبسيط فهم ثقافة أي بلد من خلال خصائصه [1-4]. يتم غرس أي ثقافة في المجتمع من أجل خلق قيم مشتركة، ومفهوم للسلوك في مكان معين، وتعزيز الروح المشتركة. تسعى الشركات في أي بلد في الوقت الحاضر إلى تطوير ثقافتها المؤسسية بشكل فعال، لأن رأس المال البشري هو أهم عامل في الإنتاج، وبالتالي نجاح الشركة. لذلك، فمن الضروري أن نكون قادرين على استخدام موارد العمل بشكل فعال [2، ص. 2]. الموارد البشرية هي رأس مال حي، وبالتالي فهي تتطلب مهارات خاصة لإدارة الموارد المعنية. وفقاً لكوبرين إن ثقة في الشركة تشكل عنصراً مهماً للغاية في ازدهار الأعمال. وبدورها، تتشكل الثقة من خلال خصائص الثقافة الوطنية. إن الثقة في الشركة ضرورية لتوحيد الموظفين، وتبعية الموظفين للمدير بشكل لا تشوبه شائبة، وزيادة دائرة المستثمرين والشركاء [3، ص 596]. يحدد ج. هوفستيد في بحثه 6 جوانب يحدد من خلالها خصائص الثقافة المؤسسية والوطنية. للتحليل، سوف نأخذ الجوانب الأربعة الأكثر أهمية التي حددها ج. هوفستيد: المرونة، ومسافة السلطة، وأسلوب التعاون، وأسلوب القيادة. سنقوم بإجراء التحليل بالاعتماد على ممثلي الدول الآسيوية والأوروبية: روسيا واليابان وإسبانيا.

الجدول 1 - تحليل تفضيلات الجوانب الثقافية في البلدان المختلفة

Страны البلدان	Предпочтительность аспектов культуры странами/ تفضيل الجوانب الثقافية حسب البلدان			
	Гибкость المرونة	Дистанция власти المسافة بين السلطة	Стиль сотрудничества اسلوب التعاون	Стиль руководства اسلوب القيادة
Россия/ روسيا	Средний уровень/ المتوسط	Высокий уровень/ المرتفع	Коллективизм/ الجماعية	Авторитарный лидер/ قائد متحكم
Япония / اليابان	Высокий уровень/ المرتفع	Высокий уровень/ المرتفع	Коллективизм/ الجماعية	Демократичный лидер/ قائد ديمقراطي
Испания / اسبانيا	Высокий уровень/ المرتفع	Высокий уровень/ المرتفع	Коллективизм/ الجماعية	Демократичный лидер/ قائد ديمقراطي

Как показывает анализ в Японии и Испании гибкость в культуре выше, чем в России, что означает, что более ясно определены роли и ожидания от руководителей. Во всех странах дистанция власти достаточно велика – это порождает классовое неравенство. Как можно заметить, для всех рассматриваемых стран характерна командная работа, что благополучно влияет на сплочённость общества и повышения эффективности работы компаний. Для Испании и Европы характерен демократический стиль лидерства, где для принятия решений руководители собирают весь коллектив для обсуждения проблем. Тем временем в России всё ещё преобладает авторитарный стиль руководства, руководители самостоятельно принимают решения, а подчинённые должны без возражения исполнять приказы руководителя.

Заключение

Подводя итоги можно сказать, что корпоративная культура является неотъемлемой частью национальной культуры. Эти две культуры взаимосвязаны между собой. 6-мерная модель Г. Хофстеде помогла выделить и проанализировать различия и сходства в культурах 3-х различных стран. Как показал проведённый анализ, Россия отличается от представителей Европейских и азиатских стран меньшим уровнем гибкости и предпочтительным авторитарным типом управления.

الخاتمة

باختصار، يمكننا القول أن ثقافة الشركات هي جزء لا يتجزأ من الثقافة الوطنية. هاتين الثقافتين مترابطتان. ساعد نموذج هوفستيد سداسي الأبعاد في تحديد وتحليل الاختلافات والتشابهات في ثقافات ثلاث دول مختلفة. وكما أظهر التحليل، فإن روسيا تختلف عن ممثلي الدول الأوروبية والآسيوية في مستوى المرونة المنخفض لديها ونوع الحكم الاستبدادي المفضل لديها.

المراجع والمصادر Литература

1. A cultural guide to management: understanding employee needs and expectations/ Global report 2024. <https://www.theculturefactor.com/resources/report/global-report-2024> [электронный ресурс. Дата обращения: 20.12.2024]/G. Hofstede, Culture's Consequences, Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2001.
2. Ванюшина, Д. В. Организационная культура в Японии, США и России: сравнительный анализ / Д. В. Ванюшина // Бизнес и дизайн ревю. – 2020. – № 2(18). – С. 3.
3. Куприна, Т. В. Влияние культурных показателей на экономическую деятельность международных компаний / Т. В. Куприна, Г. О. Иванова // Экономика региона. – 2021. – Т. 17, № 2. – С. 593-606. – DOI 10.17059/ekon.reg.2021-2-17.
4. Невзорова, А. Б. Философские и социально-гуманитарные аспекты высшего инженерного образования: монография. / А.Б.Невзорова, Е. Г. Кириченко, А. Б. Бессольнов. – Гомель: Белорусский Государственный университет Транспорта, 2016. – 244 с.