

УДК 37.035

ЛИДЕРСТВО В КРОСС-КУЛЬТУРНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Лепейко Т.И., д.э.н., профессор, Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеца, Харьков, Украина,

Гаваагийн Батхуу, аспирант, Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеца, Улан-Батор, Монголия

Аннотация — Лидерство является одной из наиболее актуальных проблем теории и практики современного менеджмента. Процессы глобализации бизнеса привели к необходимости изучения феномена лидерства с точки зрения кросс-культурного менеджмента. В исследовании рассмотрены основные национальные модели лидерства и выделены их особенности.

Ключевые слова — концепции лидерства, кросс-культурный менеджмент, лидерство, национальные модели лидерства.

Лидерство является уникальным феноменом общественной жизни, которое пронизывает все сферы жизнедеятельности общества, и остается одной из наиболее актуальных проблем современного менеджмента.

Исследования в области лидерства ведутся последние 200 лет, и с каждым годом затрагивают все новые аспекты и особенности данного феномена. Различным аспектам лидерства посвящено огромное количество работ отечественных и зарубежных ученых, таких как: И. Адизес, В. Беннис, Р. Блейк, Э. Вергилес, В. Врум, О. Виханский, И. Грищенко, М. Доронина, А. Доронин, Р. Лайкерт, Р. Левис, Д. Максвелл, Ф. Фидлер, С. Филонович и др.

Многообразии подходов к феномену лидерства, разработанных различными учеными [1-4], можно разделить на три основные группы:

1) диспозиционный подход, основанный на изучении исключительно лидерских качеств;

2) поведенческий и ситуационный подходы, изучающие поведение лидера и ситуации, в которых находится лидер;

3) современные теории лидерства, стремящиеся соединить в себе особенности двух предыдущих групп.

Развитие концепций лидерства – это явление историческое, которое тесно связано с изменениями в структуре общества. Каждое общество создает именно того лидера, который необходим в данных социальных, культурных и экономических условиях, а поведение общества в целом и каждого его члена в частности (в том числе и лидера) зависит от исторических и культурных условий в данном обществе [5, с. 190].

В условиях глобализации наиболее актуальным становится исследование национальных стилей руководства и особенностей их взаимодействия, т.к. в межкультурных условиях национальные ценности и отношение к ним существенно влияют на приоритет, на комбинации применяемой власти, и на ожидаемые результаты лидерства и руководства [3, с. 183].

В настоящее время, когда начинают доминировать многонациональные и транснациональные компании, осознание феномена лидерства становится межнациональным, поскольку отмечаются тенденции к исчезновению национальных границ в традиционном их понимании, и постоянно происходит кросс-культурное взаимодействие представителей разных культур. Поскольку культура разных стран характеризуется различными ценностями и представлениями о стиле жизни, то и лидерство в свою очередь имеет культурную обоснованность (сущность власти, иерархия). Не существует двух культур,

которые имеют абсолютно одинаковый подход к власти и иерархии.

Р. Левис [5] выделил следующие национальные модели лидерства:

1) Британская (лидерство по обстоятельствам). Британские менеджеры дипломатичны, тактичны, спокойны, неофициальны, рациональны, готовы помочь и найти компромисс с партнером.

2) Американская (структурированный индивидуализм). Этот стиль лидерства характеризуется структурированным индивидуализмом, скоростью и энергией.

3) Немецкая (иерархия и консенсус). Немцы считают, что миром управляет порядок, и этот порядок можно достичь, если строго придерживаться соответствующих правил, инструкций и процедур.

4) Французская (автократическая). Статус лидера определяется его происхождением, возрастом, образованием и профессиональной квалификацией, при этом особое внимание уделяется умению выступать публично.

5) Шведская (первый среди равных). Децентрализованный и демократический характер шведского менеджмента поддерживается горизонтальной структурой типичной шведской компании и низкой дистанцией власти.

6) Романская и арабская (кумовство). Статус лидера основан на возрасте, репутации и богатстве, культура управления является автократической, задачи определяются наверху; стратегия и успех очень зависят от социальных и правительственных связей, взаимовыгодного сотрудничества среди правящих семейств.

7) Азиатская (консенсус, модель семьи). Семья является прототипом организации общества. Общество и бизнес должны руководствоваться людьми, которые стоят выше по уровню образования и нравам, а не только на основе благородного происхождения.

Однако Р. Левис ограничился исследованием только этих моделей лидерства, не рассматривая возможности их синтеза.

Ряд ученых, таких как, Ф. Тромпеннарс, Ч. Хэмпден-Тернет, Н.Адлер, Б. Бьерк акцентировали свое внимание лишь на европейских моделях лидерства, не рассматривая детально особенности других национальных моделей. Поэтому актуальной остается проблема исследования синтеза и столкновений различных национальных стилей лидерства [4].

Таким образом, ключевым направлением дальнейшего исследования феномена лидерства в рамках кросс-культурного менеджмента становится исследование столкновения и синтеза различных национальных стилей лидерства на примере конкретных стран.

Список использованной литературы

1. Вергилес Э.В. Теория лидерства / Вергилес Э.В. – М.: Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики, 2001. – 42 с.
2. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Гардарики, 2001. – 528 с.
3. Тодорова Н. Ю. Кроскультурный менеджмент: Навчальний посібник / Н. Ю. Тодорова. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://ea.donntu.org:8080/bitstream/123456789/2021/1/CC_M_Todorova.pdf.
4. Филонович С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы / С.Р. Филонович // Российский журнал менеджмента . – 2003. – № 2. – С. 3-24.
5. Lewis R. D. When cultures collide : leading across cultures / Richard D. Lewis. – Boston, London : Nicholas Brealey International, 2006. – 625 p.

Авторы

Лепейко Татьяна Ивановна, заведующая кафедрой менеджмента и бизнеса Харьковского национального экономического университета имени Семена Кузнецца (lepeyko.tetyana@gmail.com)

Гавагийн Батхуу, аспирант кафедры менеджмента и бизнеса Харьковского национального экономического университета имени Семена Кузнецца (batkhuu.gv@gmail.com).

Тези доповіді надійшли 03 лютого 2017 року.

Опубліковано в авторській редакції