

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ В СТРАНАХ СЕВЕРНОЙ ЕВРОПЫ

Корневская О. С., г. Санкт-Петербург

Межкультурная коммуникация сегодня вполне закономерная реальность, отражающая потребности современного общества, мирового развития. Уже начиная со второй половины XX века число участников межкультурной коммуникации возросло, что связано с интеграцией иммигрантов в североевропейское общество. В связи с этим межкультурная коммуникация начинает восприниматься как вполне признанная величина в управлении профессиональной деятельностью. Страны Северной Европы имеют отлаженную систему социального обеспечения, и представляют себя как создатели передовых механизмов межкультурной коммуникации, целью которой является безболезненное протекание процесса интеграции иммигрантов в скандинавское общество. Одной из важнейших сфер жизни человека является профессиональная деятельность, в рамках которой существуют особые принципы поведения и общения. Эти принципы составляют базовую основу межкультурной коммуникации на рабочих местах, особенности которых характеризуют организационную культуру в целом, и, в частности, в странах Северной Европы.

Согласно концепции Э. Х. Шейна организационная культура представляет собой комплекс базовых предположений, изобретённый, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции. Необходимо, чтобы этот комплекс функционировал достаточно долго, подтвердил свою состоятельность, и потому он должен передаваться новым членам организации как правильный образ мышления и чувств в отношении упомянутых проблем. В целом в Северной Европе организационная культура уже сформировалась и имеет устоявшиеся ценности, ориентирующие деятельность предпринимателей на созидательность, независимость и взаимопользность.

Современное коммуникативное пространство представляет собой довольно сложную систему, в которой одно из основных мест принадлежит различным видам коммуникации. Согласно функциональному подходу к построению

классификации коммуникации, в странах Северной Европы можно выделить следующие приоритетные виды межкультурного взаимодействия, определяющие специфику корпоративной культуры: аффективно-оценочную коммуникацию, убеждающую и ритуальную коммуникацию.

Скандинавские страны можно охарактеризовать культурой индивидуализма, которая представляет собой общество со свободной социальной структурой, где каждый сам заботится о себе и о семье. В индивидуалистских группах ценится право каждого на личную собственность, частное мнение и подчеркивается важность индивидуальных инициатив и индивидуального успеха, приветствуется умение самостоятельно принимать решение. Финляндию, Швецию, Данию и Норвегию относят к странам, имеющим культуру с низкой дистанцией власти, где неравенство в обществе стараются свести к минимуму, подчиненные считают себя такими же людьми, как и руководители, а последние чаще общаются с рядовыми и стараются выглядеть демократичней. В североевропейских странах высоко ценят инициативу, раскованность, гибкость принятия решений, готовность идти на риск. Поэтому их относят к культурам с низким уровнем боязни неопределенности, которые также характеризуются недовольством работников чрезмерной регламентацией и организованностью, избытком правил и инструкций. В обществах Финляндии, Швеции, Дании и Норвегии пропагандируется социальное равенство полов, ценится забота и внимание, воспитывается чувство сочувствия к неуспешным работникам. Исходя из этого эти страны можно назвать культурами с женским началом. В таких культурах наиболее успешна деятельность в сферах обслуживания, где все направлено на удовлетворение потребностей заказчика. Здесь принцип сотрудничества ставят на более приоритетную позицию, чем принцип соревнования.

Положительный результат взаимодействия представителей различных культур на рабочих местах обусловлен проведением в школах и высших учебных заведениях регулярных мероприятий, направленных на знакомство с иными культурами. В программы интеграции для прибывших в североевропейские страны трудовых мигрантов, представителей иной культуры входит изучение истории, культуры и языка страны, что способствует снижению уровня межэтнической напряженности в профессиональной сфере, и соответственно предотвращает нарастание серьезных конфликтов на рабочих местах.