

Научная статья

Original article

УДК 33

doi: 10.55186/2413046X_2024_9_4_191

**ВЛИЯНИЕ КУЛЬТУРНЫХ ФАКТОРОВ НА СИСТЕМУ
ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ**
**THE INFLUENCE OF CULTURAL FACTORS ON THE MANAGEMENT
SYSTEM**



Абдуллаев Арсен Теймурович, аспирант, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург

Abdullaev Arsen Teymurovich, third-year graduate student at St. Petersburg State Economic University, St. Petersburg, arsen.off.on@mail.ru

Аннотация. Статья рассматривает влияние культурных факторов на систему хозяйствования в современном мире. Исследование обращает внимание на то, как культурные особенности различных народов формируют их подходы к хозяйственной деятельности, оказывая значительное влияние на такие аспекты, как организационная структура предприятий, методы производства, отношение к труду и ресурсам, а также на управленческие практики.

Авторы анализируют различия в культурных подходах к бизнесу и хозяйственной деятельности в разных странах, обращая внимание на влияние исторических, религиозных, этнических и социальных факторов на формирование этих подходов. Особое внимание уделяется кросс-культурным различиям в управлении и принятии решений в бизнесе, а также на влиянии культурных стереотипов на развитие технологий и инноваций.

Статья подчеркивает важность понимания культурных факторов при разработке стратегий управления и развития бизнеса в глобальном контексте,

а также необходимость адаптации стратегий к местным культурным особенностям для достижения успеха на мировых рынках.

Abstract. The article examines the influence of cultural factors on the economic system in the modern world. The study draws attention to how the cultural characteristics of different peoples shape their approaches to economic activity, having a significant impact on such aspects as the organizational structure of enterprises, production methods, attitudes to labor and resources, as well as management practices.

The authors analyze the differences in cultural approaches to business and economic activity in different countries, paying attention to the influence of historical, religious, ethnic and social factors on the formation of these approaches. Special attention is paid to cross-cultural differences in business management and decision-making, as well as to the influence of cultural stereotypes on the development of technology and innovation.

The article emphasizes the importance of understanding cultural factors when developing business management and development strategies in a global context, as well as the need to adapt strategies to local cultural characteristics in order to achieve success in global markets.

Ключевые слова: система хозяйствования, культурные факторы, влияние, принятие решений, бизнес, местные культурные особенности

Keywords: management system, cultural factors, influence, decision-making, business, local cultural characteristics

Введение. В современном мире культурные факторы играют ключевую роль в формировании и функционировании системы хозяйствования. Культура определяет ценности, нормы, убеждения и образ мышления общества, которые влияют на его экономическую деятельность. В этом контексте изучение влияния культурных особенностей на систему

хозяйствования становится важной задачей для понимания и предсказания экономических процессов как на микро-, так и на макроуровне[4].

Культурные факторы формируют не только индивидуальные предпочтения и поведение, но и организационные структуры, стратегии и практики бизнеса. Они оказывают влияние на решения по производству, маркетингу, управлению ресурсами и трудовыми отношениями. Понимание культурных особенностей помогает предпринимателям и менеджерам адаптировать свои стратегии и практики к местным условиям, что способствует успешному функционированию и развитию бизнеса [5].

Целью данной работы является анализ влияния культурных факторов на систему хозяйствования с учетом их роли в формировании бизнес-практик и стратегий управления. Необходимо рассмотреть различные аспекты этого влияния, такие как культурные особенности предпринимательского поведения, отношение к инновациям и технологическому развитию, культурные различия в организационной культуре предприятий, а также влияние культурных стереотипов на формирование бизнес-среды.

Изучение этих вопросов поможет расширить понимание роли культурных факторов в экономическом развитии и улучшить стратегии управления и развития бизнеса в условиях глобализации и межкультурного взаимодействия.

Материалы и методы. В процессе написания статьи были изучены статьи и публикации в рамках темы исследования, также были применены сравнительный и аналитический методы исследования.

Результаты. В современном мире культурные факторы оказывают значительное влияние на систему хозяйствования. Культура, определяемая как совокупность ценностей, норм, обычаев и убеждений общества, формирует его подходы к экономической деятельности, включая организационные структуры, стратегии управления, производственные методы, а также отношение к труду, инновациям и ресурсам.

Одним из ключевых аспектов влияния культурных факторов на систему хозяйствования является предпринимательское поведение. Культурные особенности определяют, какие цели и ценности ставятся перед предпринимателями, и как они оценивают риски и возможности. Например, в культурах с высоким уровнем индивидуализма инновационные предприниматели могут быть более склонны к принятию рисков, чем в культурах с высоким уровнем коллективизма [1].

Культурные факторы также влияют на организационную культуру предприятий. В различных культурах ценятся разные подходы к управлению персоналом, принятию решений и коммуникациям. Например, в культурах с высоким уровнем иерархии подчинение авторитету и вертикальная структура управления могут быть более распространены, чем в культурах с более демократическими тенденциями.

Отношение к инновациям и технологическому развитию также сильно зависит от культурных особенностей. В культурах, где ценятся стабильность и традиции, может наблюдаться сопротивление новым технологиям, в то время как в культурах, где ценится переменчивость и смелость в действиях, инновации активно принимаются и интегрируются в бизнес-практики.

Культурные стереотипы также оказывают влияние на формирование бизнес-среды. Они могут препятствовать взаимопониманию между представителями разных культур, создавать барьеры в коммуникациях и взаимодействии, а также влиять на оценку рисков и возможностей в международном бизнесе [2].

Таким образом, культурные факторы играют существенную роль в формировании системы хозяйствования в современном мире. Понимание этих факторов необходимо для разработки эффективных стратегий управления и развития бизнеса в условиях глобализации и межкультурного взаимодействия.

Культурные особенности различных народов оказывают значительное влияние на их подходы к хозяйственной деятельности, формируя специфические практики и стратегии. Это влияние проявляется во многих аспектах, включая организационную структуру предприятий, методы производства, отношение к труду и ресурсам, а также управленческие практики. В культурах с высоким уровнем иерархии, таких как некоторые азиатские страны, организационные структуры обычно имеют жесткую иерархическую форму, где решения принимаются сверху вниз. Напротив, в культурах с более горизонтальной структурой, таких как США, часто предпочитается более демократичный подход к управлению.

В культурах, где ценится коллективизм (например, в Японии), предпочтительны коллективные решения и командная работа. В культурах с более выраженным индивидуализмом (например, в США), акцент делается на индивидуальной ответственности и инициативе [4].

В некоторых культурах, где соблюдаются традиции (например, в некоторых странах Азии и Африки), преобладают традиционные методы производства, основанные на многовековом опыте. В других культурах, где ценится инновация (например, в западных странах), активно применяются новые технологии и методы. В отдельных культурах труд ценится превыше всего, что может приводить к большему уклону в ручной труд и меньшему внедрению автоматизации и роботизации производства.

В некоторых культурах (например, в США), ценится высокий уровень трудолюбия и стремление к достижению успеха, что может приводить к долгим рабочим часам и меньшему количеству отпусков. В других культурах (например, в некоторых европейских странах), больше ценится баланс между работой и личной жизнью. В культурах, где природные ресурсы обладают особой ценностью (например, в странах с большими природными богатствами), может наблюдаться более активная государственная регуляция и контроль за их использованием.

В разных культурах применяются разные стили управления, от авторитарных до демократических. Например, в культуре с высоким уровнем иерархии решения могут приниматься сверху вниз, а в культуре с более горизонтальной структурой – более демократично. Способы коммуникации и разрешения конфликтов также могут сильно различаться в разных культурах, что влияет на организационную атмосферу и эффективность работы [3].

В целом, культурные особенности народов формируют их уникальные подходы к хозяйственной деятельности, оказывая существенное влияние на организационную структуру предприятий, методы производства, отношение к труду и ресурсам, а также на управленческие практики. Это важно для понимания и успешного функционирования бизнеса в различных культурных контекстах.

Обсуждение. Различия в культурных подходах к бизнесу и хозяйственной деятельности в разных странах в значительной степени определяются историческими, религиозными, этническими и социальными факторами. Эти различия формируют уникальные культурные контексты, которые оказывают существенное влияние на предпочтения, ценности и стратегии бизнеса. В странах с длительной историей развития бизнеса, таких как Великобритания или Германия, можно наблюдать сильное влияние традиций и стереотипов, сформировавшихся на протяжении веков [5].

Страны, пережившие серьезные экономические кризисы или войны, могут иметь более консервативные подходы к бизнесу и финансовым рискам. Макс Вебер предложил тезис о том, что протестантизм, особенно кальвинизм, способствовал развитию капитализма. Принципы протестантской этики, такие как трудолюбие, собранность и стремление к успеху, влияли на бизнес-культуру в странах, где этот протестантизм был распространен.

В странах, где конфуцианство играет важную роль (например, Китае, Южной Корее), акцент делается на традициях, уважении к авторитету, а

также на стремлении к гармонии и стабильности, что может повлиять на бизнес-практики. В культурах с выраженным коллективизмом (например, в Японии или Китае), более распространены коллективные решения и участие в общественной жизни. В странах с индивидуалистической культурой (например, в США), ценится индивидуальная инициатива и свобода действий.

В некоторых культурах высокий уровень уважения к авторитету (например, в странах Ближнего Востока) приводит к более вертикальным иерархиям в бизнесе, в то время как в других культурах предпочитают более горизонтальные структуры. В некоторых культурах ценится точное и пунктуальное соблюдение времени (например, в Германии), в то время как в других более важно установление отношений и общение (например, в некоторых арабских странах) [3].

В результате этих факторов возникают существенные различия в культурных подходах к бизнесу и хозяйственной деятельности в разных странах. Понимание этих различий помогает бизнесу успешно функционировать в различных культурных контекстах и адаптировать свои стратегии к местным условиям.

Кросс-культурные различия в управлении и принятии решений в бизнесе являются важными аспектами, влияющими на успех компаний в глобальном масштабе. Они отражают различия в ценностях, обычаях и ожиданиях, которые формируют культурные контексты разных стран и регионов. Понимание этих различий позволяет бизнесу адаптироваться к разным культурным средам и эффективно управлять международными операциями. В некоторых культурах (например, в странах Азии), авторитарный стиль управления, основанный на ясной иерархии и решениях, принимаемых сверху, может быть более распространен. В других культурах (например, в США или странах Европы), предпочтительнее демократический стиль, где решения принимаются с учетом мнения сотрудников.

В культурах с высоким уровнем конфликта (например, в некоторых арабских странах), конфликты могут быть решены через посредничество или с помощью авторитарных решений руководства. В культурах с низким уровнем конфликта (например, в Швейцарии), уделяется больше внимания поиску компромиссов и согласованию [4].

В культурах с высоким уровнем неопределенности (например, в некоторых африканских странах), предприниматели могут быть более склонны к риску, чем в культурах с низким уровнем неопределенности (например, в Германии). В некоторых культурах (например, в Японии), процесс принятия решений может быть более длительным из-за акцента на сборе дополнительной информации и консенсусном подходе. В других культурах (например, в США), более распространен быстрый и более индивидуальный процесс принятия решений.

В культурах, где ценится стабильность и традиции, может наблюдаться сопротивление новым технологиям и инновациям. Напротив, в культурах, где ценится переменчивость и изменения (например, в США), активно поддерживаются и стимулируются инновации. В культурах с более консервативным отношением к риску предприниматели могут бояться вкладываться в инновационные проекты из-за опасения потери средств. В культурах, где риск рассматривается как нормальная часть бизнеса (например, в США), инновации активно приветствуются и стимулируются [2].

В целом, понимание кросс-культурных различий в управлении и принятии решений в бизнесе является важным для успешного ведения международного бизнеса. Это позволяет компаниям адаптироваться к разным культурным контекстам и эффективно управлять своей деятельностью в многообразных культурных средах.

Важность понимания культурных факторов при разработке стратегий управления и развития бизнеса в глобальном контексте не может быть

недооценена. В мире, где компании все более активно переходят к международным операциям и мировому рынку, понимание культурных особенностей становится ключевым фактором успеха. Понимание культурных особенностей помогает создать успешные взаимоотношения с клиентами, партнерами и сотрудниками в разных странах. Знание того, как вести себя в различных культурных контекстах, уменьшает риск конфликтов и недопонимания.

Понимание культурных особенностей позволяет адаптировать продукты и услуги к местным предпочтениям и потребностям. Это помогает компаниям создавать более релевантные и привлекательные предложения для местных потребителей. Знание культурных особенностей помогает разрабатывать маркетинговые стратегии, которые эффективно коммуницируют с целевой аудиторией. Успешная маркетинговая стратегия должна учитывать культурные предпочтения, ценности и символы [3].

Понимание культурных различий помогает лучше управлять международными командами и создавать стимулирующую и поддерживающую рабочую атмосферу. Управленческие практики должны быть адаптированы к местным ожиданиям и стилям работы. Культурные различия влияют на способы принятия решений в бизнесе. Понимание этих различий помогает избежать недопонимания и конфликтов при принятии стратегических решений. Культурные факторы могут представлять собой как потенциальные риски, так и возможности для бизнеса. Понимание этих факторов помогает лучше оценивать и управлять рисками в международном бизнесе [2].

В конечном итоге, адаптация стратегий управления и развития бизнеса к местным культурным особенностям является ключевым фактором для достижения успеха на мировых рынках. Компании, которые учитывают культурные различия и адаптируют свои стратегии соответствующим

образом, обречены на более успешное и устойчивое развитие в глобальном масштабе.

Выводы. Влияние культурных факторов на систему хозяйствования и бизнес-практики в современном мире является значительным и неотъемлемым аспектом глобальной экономики. Различия в культурных подходах к бизнесу, управлению и инновациям имеют глубокие и многогранные последствия для компаний, оперирующих на международных рынках. Культурные особенности народов определяют их предпочтения, ценности и убеждения, что влияет на организационную структуру предприятий, методы производства, отношение к труду и ресурсам, а также на управленческие практики.

Различные культурные контексты требуют разных подходов к управлению персоналом, принятию решений и разработке стратегий. Адаптация управленческих стилей к местным культурным особенностям помогает компаниям успешно функционировать в разных странах.

Культурные стереотипы могут быть как препятствием, так и стимулом для развития технологий и инноваций. Понимание этих стереотипов помогает компаниям адаптировать свои стратегии к местным условиям и потребностям.

Для достижения успеха на мировых рынках компании должны учитывать культурные различия и адаптировать свои стратегии управления, маркетинга и развития бизнеса соответственно. Это позволяет создавать более релевантные и эффективные решения для местных клиентов и партнеров.

В целом, понимание и учет культурных факторов является ключевым для успешного ведения бизнеса в глобальном контексте. Компании, которые активно учитывают эти факторы в своей стратегии, обладают значительным преимуществом на мировых рынках, что способствует их росту, развитию и долгосрочной устойчивости.

Список источников

1. Громов В.В. Анализ и особенности влияния факторов внешней среды на экономические результаты развития объектов стратегического планирования // Вестник ВГУИТ. 2015. №3 (65). С. 90-96.
2. Китайка А.В. Некоторые факторы формирования системы и культуры хозяйствования в Приднестровье // Общество: философия, история, культура. 2020. №5 (73). С. 87-93.
3. Матвеев М. М. Роль рыночного механизма в развитии современного общества // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2011. №4. С. 18-22
4. Уколов В.В. и др. Психология институциональной экономики // Вестник ГУУ. 2015. №2. С. 113-118.
5. Шлёнская Е.С. Методы обоснования выбора стратегии и направлений экономического роста субъекта хозяйствования, отрасли сферы услуг за счет внутренних факторов // Вестник ЧГУ. 2011. №1. С. 120-126

References

1. Gromov V.V. Analysis and features of the influence of environmental factors on the economic results of the development of strategic planning facilities // Vestnik VGUIT. 2015. No.3 (65). pp. 90-96.
2. Kitayka A.V. Some factors of the formation of the system and culture of management in Pridnestrovie // Society: philosophy, history, culture. 2020. No.5 (73). pp. 87-93.
3. Matveev M. M. The role of the market mechanism in the development of modern society // Actual problems of the humanities and natural sciences. 2011. No.4. pp. 18-22
4. Ukolov V.V. et al. Psychology of Institutional Economics // Bulletin of GUU. 2015. No. 2. pp. 113-118.
5. Shlenskova E.S. Methods of substantiating the choice of strategy and directions of economic growth of a business entity, service sector due to internal factors // Bulletin of ChSU. 2011. No. 1. pp. 120-126.