

Грошева П.Ю., Родригес Ромеро С.А.  
*Российский университет дружбы народов*  
117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, 6  
e-mail: p.grosheva@yandex.ru  
e-mail: solrodriguez305@yandex.ru

### **Кросс-культурное взаимодействие как фактор повышения конкурентоспособности транснациональных компаний<sup>1</sup>**

В современных экономических условиях, когда процессы глобализации проникают практически во все сферы деятельности, в мировой экономике смещаются центры политического и экономического влияния. Формирование и расширение транснациональных корпораций (ТНК) приводит к трансформации экономических отношений ввиду того, что крупные компании приобретают высокое влияние во всем мире, особенно в странах, где расположены их филиалы. ТНК вытесняют крупные отечественные компании-конкуренты с рынка, не говоря уже о мелком и среднем бизнесе.

Успешность деятельности крупных ТНК, оптимальное развитие и управление бизнесом обеспечивается благодаря формированию достаточной ресурсной базы для воплощения радикальных инновационных решений, способных обеспечить высокую конкурентоспособность компании. Вместе с тем, наряду с традиционными видами ресурсов, такими как материальные, технические, технологические, интеллектуальные информационные и другие, для ТНК важным ресурсом является персонал, причем не просто персонал, а его работа в рамках кросс-культурного взаимодействия, позволяющего учитывать не только особенности ведения бизнеса в разных странах мира, но и культурные особенности сотрудников, которые могут быть использованы для повышения конкурентоспособности бизнеса в отдельных странах и регионах мира, поскольку многие культурные особенности могут формировать особое потребительское поведение и спрос.

В этой связи при развитии ТНК и повышении их конкурентоспособности помимо разработки стратегий роста и развития бизнеса в результате разработки и реализации радикальных инноваций с учетом международной, экономической и социальной интеграции в глобальном масштабе в условиях динамично меняющейся мировой экономики и экономики отдельных регионов мира, особое значение приобретает кросс-культурное взаимодействие, предполагающее интеграцию знаний и компетенций сотрудников, имеющих разные культурные ценности и ориентиры. Такая интеграция, несомненно, оказывает положительное влияние на эффективность производственных процессов, производительность труда, рабочий климат, а также продвижение продукции и услуг на международных рынках.

Командная работа в рамках кросс-культурного взаимодействия повышает компетенции команд, а также организации в целом, и навыки межличностного общения сотрудников, направленного на достижение целей развития бизнеса. Работая в составе международной команды, сотрудники приобретают ценный опыт, создающий возможности для наращивания интеллектуального и человеческого капитала компании, ее дочерних структур, а также других компаний, развитие которых будет создано за счет перехода в них специалистов сферы международного бизнеса, способных использовать преимущества кросс-культурных коммуникаций для увеличения прибыли и повышения конкурентоспособности.

Кросс-культурные рабочие коллективы более склонны к генерированию широкого спектра идей. Это объясняется тем, что такие коллективы подходят к решению бизнес-задач с самых разных точек зрения, с учетом культурных особенностей и различий. Вместе с тем, в рамках работы таких коллективов принято широкое обсуждение бизнес-стратегий для выбора наиболее перспективных на каждом из рынков, где работает компания. Это позволяет креативно разрешать различные проблемы и определять возможности для поиска новых точек роста компании.

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-29-07348

Кросс-культурное взаимодействие стимулирует международное сотрудничество и обеспечивает расширение доступа компании к мировому информационному пространству, расширяет круг источников получаемой информации, необходимой для обеспечения конкурентоспособного бизнеса. При этом интеграция коллективов позволяет снизить фактор предвзятости в процессе принятия стратегически важных бизнес-решений, а также максимизировать экономию усилий, обеспечиваемую повышением производительности труда.

Вместе с тем управление кросс-культурными коллективами требует использования новых моделей менеджмента, в рамках которых будут выработаны механизмы обмена и развития компетенций и накопления знаний, приращение человеческого капитала ТНК, стремящихся быстро адаптироваться к различным культурным средам. При этом должны быть разработаны подходы к управлению талантами, способствующие процессам изменений, которые обеспечивают добавленную стоимость компаниям, чтобы они могли повышать конкурентоспособность своего бизнеса.

### Литература

1. Юдин А.В., Темнова Ю.А. Основные принципы формирования программы развития и удержания талантливых специалистов // В сборнике: Инновационные подходы в современной науке. Сборник статей по материалам LXXXI международной научно-практической конференции. Москва, 2020. С. 165-170.
2. Зенченко Н.П. Совершенствование деятельности компаний по управлению кросс-культурными коллективами // Инновации и инвестиции. 2014. № 11. С. 119-122.
3. Рожкова Л.В., Тугускина Г.Н., Сальникова О.В. Управление кросс-культурными коллективами в международном и национальном бизнесе // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2019. № 1-2 (29-30). С. 82-94.
4. Тюлин А.Е., Чурсин А.А., Юдин А.В., Грошева П.Ю. Теоретические основы закона управления опережающим развитием организации // Микроэкономика. 2019. № 1. С. 5-12.