

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

***ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МУЛЬТИКУЛЬТУРНЫМИ
КОЛЛЕКТИВАМИ И ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ В
СФЕРЕ НЕДВИЖИМОСТИ***

Бурьянов П.А.

*Аспирант кафедры экономики и управления, научная специальность
«менеджмент»,*

ОЧУВО «Международный инновационный университет»

Сочи, Россия

Аннотация: Развитие компаний, занимающихся недвижимостью, сегодня отталкивается от множеств разнообразных аспектов, одним из которых является, обусловленный всеобщей глобализацией, процесс формирования многонациональных коллективов. Данная статья рассматривает условия эффективного управления сотрудниками – представителями различных национальных культур. Обеспечение здорового и продуктивного взаимодействия сотрудников является одной из приоритетных задач руководителя, стремящегося достигнуть конкурентоспособности и прибыльности компании. В данной статье мы рассмотрим, на что следует обращать внимание в многонациональном коллективе, как обеспечить атмосферу взаимоуважения и эффективного взаимодействия между сотрудниками, избежать возможных конфликтных ситуаций, формирующихся на недостаточности знаний о чужой культуре. Также выявим этнопсихологические особенности представителей некоторых наций, влияющих на их восприятие рабочих задач, отношение к руководству и коллегам.

Ключевые слова: управление коллективом, недвижимость, мультинациональный коллектив, мультикультурный коллектив, взаимодействие в многонациональном коллективе.

***FEATURES OF MULTICULTURAL TEAM MANAGEMENT AND
ORGANIZATIONAL INTERACTION IN THE REAL ESTATE FIELD***

Buryanov P.A.

Postgraduate student of the Department of Economics and Management, scientific specialty “management”,

OCHUVO "International Innovation University"

Sochi, Russia

Abstract: The development of real estate companies today is based on many different aspects, one of which is, due to general globalization, the process of forming multinational teams. This article examines the conditions for effective management of employees representing different national cultures. Ensuring healthy and productive employee interactions is one of the priorities of a manager seeking to achieve competitiveness and profitability of the company. In this article we will look at what you should pay attention to in a multinational team, how to ensure an atmosphere of mutual respect and effective interaction between employees, and avoid possible conflict situations that arise from insufficient knowledge about a foreign culture. We will also identify the ethnopsychological characteristics of representatives of some nations that influence their perception of work tasks, attitude towards management and colleagues.

Key words: team management, real estate, multinational team, multicultural team, interaction in a multinational team.

На сегодняшний день рынок недвижимости в России – один из самых значимых и развиваемых компонентов экономики. Во многом его стабильность и развитие зависит от политики и экономики государства. Так нестабильная политическая ситуация и спад экономики провоцируют снижение цен на недвижимость и темпы строительства соответственно. Сказывается также Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

влияние таких факторов как пандемия, наличие инвесторов и многое другое. Для конкретных компаний, занимающихся недвижимостью, перечисленные аспекты можно охарактеризовать как внешние. Наше исследование же направленно на внутреннее влияние на климат каждой отдельной компании, опирающееся на работу руководства и кадрового отдела. [5, с. 27]

Управление персоналом и организация взаимодействия сотрудников в сфере недвижимости, как и во многих других, входит в список ключевых задач руководителя компании. От данного аспекта во многом зависит продуктивность работы. Для успешного создания правильной атмосферы в коллективе необходимо найти подход к каждому сотруднику. Важность взаимоотношений в рабочей атмосфере заключается не только в продуктивности, но и в удержании и мотивировании сотрудников, без чего руководству приходится сталкиваться с так называемой «текучкой» кадров и сосредотачивать внимание на поиске новых работников вместо выполнения других важных задач.

Таким образом, от внутриколлективного климата компании зависит и ее успешность в продвижении на общем рынке недвижимости и конкурентов с другими компаниями.

Глобализация, затронувшая практически весь мир, привела сегодня к образованию такого явления как мультинациональные рабочие команды. Данный феномен слияния множества культур на одной площадке значительно разнообразил, но и усложнил работу руководителей по управлению и организации взаимодействия. [1, с. 1150]

Этнопсихологические характеристики каждого представителя той или иной нации проявляются не только в его поведении и восприятии рабочих обязанностей, но и во взаимоотношениях с другими сотрудниками, влияющими на продуктивность всей компании. Поэтому руководителю необходимо тщательно изучить ключевые особенности всех этносов, представители которых есть в числе его подчиненных.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Стоит понимать, что команда, состоящая из представителей различных национальных культур, под умелым руководством может быть значительно эффективнее однородной команды. Такой ресурс способствует расширению образов мысли, что позволит продуктивнее решать задачи, рассматривая множество нестандартных подходов, расширить клиентскую базу компании по недвижимости и сферу влияния.

Какие аспекты управления многонациональным коллективом следует учитывать руководителю компании? В первую очередь следует обратить внимание на взаимодействие между группами, сформировавшимися по этническому признаку. Такие группы обязательно будут образовываться, и во главе каждой будет свой негласно избранный лидер. Так как представителям разных народов характерны различные реакции на один и те же факторы, объединяясь в группы они чувствуют себя увереннее и комфортнее, а их лидер либо обеспечивает наиболее дипломатичное взаимодействие с другими группами, либо выступает защитником интересов своей. Положительный момент, который можно извлечь из данного обстоятельства – влияние руководителя компании на лидера группы и установление взаимоотношений с ним, отражается автоматически на целой группе людей. Но нельзя не учитывать, что такая дифференциация коллектива может негативно сказаться в затруднительных для компании обстоятельствах. Исследования показывают, что пока фирма достигает высоких результатов работы, национальностям сотрудников не предают высокого значения, но любой сбой может повлечь всеобщие поиски виновных в нем среди представителей отдельной нации, каким-либо образом связанных с ценностями и особенностями поведения ее представителей. [8, с. 93]

Также руководителю следует учитывать, что недостаточные знания об этнических особенностях может привести к непреднамеренному оскорблению или негативному высказыванию в адрес их носителя, что в свою очередь

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

приведет к конфликту и даже может перейти в национализм. Важно сохранять атмосферу взаимоуважения и формировать у сотрудников терпеливое и понимающее отношение к ценностям и традициям окружающих, в первую очередь, демонстрируя их самому.

Для снижения вероятности возникновения конфликтов важно уделять внимание не только национальной принадлежности, но и полу, возрасту сотрудников, их опыту в сфере недвижимости, и аспектах занимаемой должности. Следует всегда акцентировать внимание сотрудников на положительных качествах друг друга, чтобы поддерживать атмосферу дружелюбности и взаимоуважения. [4, с. 65]

Для искоренения предрассудков, формируемых на основе этнических признаков, руководителю необходимо самому демонстрировать равное отношение ко всем образовавшимся группам в коллективе и обеспечить присутствие на важных совещаниях и встречах представителей каждой группы. Только постоянное взаимодействие в процессе решения рабочих задач может способствовать уравниванию носителей различных культур и ликвидации стереотипов.

Для профессиональной управленческой деятельности в мультикультурном коллективе необходимо изучить такие аспекты проявления национальной культуры как особенности языка, традиций, ценностей, психологических особенностей восприятия, модели поведения в ситуациях межличностного взаимодействия, стереотипы в отношении представителей других национальностей, интеллектуальные особенности национального самосознания. Немаловажно руководителю суметь выявить в собственном восприятии наличие национальных стереотипов и предрассудков и избавиться от их проявления в процессе общения с подчиненными. [3, с. 26]

Рассмотрим некоторые ключевые проявления этнопсихологических особенностей сотрудников различных национальностей.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Для *русских* обычно крайне важны неформальные взаимоотношения между членами коллектива. Негативные проявления национальной психологии, которые следует отметить руководителю: пренебрежение к интересам окружающих и чьей-то инициативности, зачастую проявление пессимизма и негатива к тем, кто в чем-либо их опережает, пренебрежение правилами и графиками, должностное дистанцирование. Также русские тяжело воспринимают изменения и нововведения.

Американцы повышенное внимание уделяют всему, что способно принести доход, очень скрупулезны в планировании деятельности и распределении обязанностей. Ценят лаконичность и конструктивизм и пренебрежительно относятся к традиционным ценностям, а также зачастую эгоцентричны, считая, что окружающие должны принимать их взгляд на проблему и методы действия. [7, с. 8]

Для *немцев* прежде всего остального в профессиональной деятельности ценится экономичность, касающаяся и времени, и финансов, и затраты ресурсов. Данная черта отражается также на том, что они не дарят подарков, очень тщательные в работе и общении, не допуская нигде лишнего. Для некоторых может служить раздражителем их педантичность и организованность в каждом действии, а также, как следствие, уверенность в успешности собственной деятельности.

Для *арабов* на первом месте уважений традиций и религии. Внутри своей группы они устанавливают доверительные отношения, к остальным же довольно настороженны и чувствительны в плане национального достоинства. Положительно воспринимают наличие непререкаемого единоличного авторитета.

Итальянцы обычно очень общительны и лояльны к окружающим, склонны к неофициальным взаимоотношениям и обстановкам. В целом очень дружелюбны, но не редко выступают приверженцами двойных стандартов. Так, Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

избегая щепетильности и бюрократизма в выполнении рабочих задач, к себе они ждут обратного.

Китайцы по большей части обладают коллективным мышлением и ориентируются на всех членов группы, но придерживаются иерархии. Долгие совещания и переговоры для них – неотъемлемая часть ведения дела, но окончательные решения любят принимать в неформальной обстановке, а также большое внимание уделяют подаркам. [2, с. 20]

Англичане чаще всего консервативны в плане сформированных привычек, не любят долгих речей, и даже склонны к недосказанности. Заслужить их внимание и уважение можно наличием высокой профессиональной квалификации, а также предоставлением возможности извлечь выгоду. Болезненно воспринимают четко ограниченные рамки времени, а в общении ценят некоторую церемониальность и соблюдение ритуалов.

Корейцы, как правило, очень опасаются показать себя некомпетентными в рабочих взаимоотношениях, поэтому редко высказывают возражения оппоненту или руководителю, но их дальнейшие действия могут идти в разрез с оговоренными. Положительно относятся к конкретике и посредничеству, плохо воспринимают фамильярность. На первом месте для них стоит чувство собственного достоинства.

Можно и далее продолжать представлять бесчисленное множество этнических характеристик, влияющих на рабочие взаимоотношения и методы воздействия руководителя. Но уже по представленным примерам мы можем сделать вывод, что управление мультикультурным коллективом требует всестороннего развития, широкой эрудированности и психологических навыков. Управление людьми, представляющими различные культуры и народы, можно сравнить с работой дирижера, заставляющего в унисон звучать множество совсем не похожих друг на друга инструментов. Но их совместное

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

звучание гораздо богаче и более впечатляюще, чем созвучие пусть и нескольких, но одинаковых труб или скрипок. [6, с. 48]

Таким образом, мы видим, что при грамотной управленческой деятельности и внимательном подходе к каждому этносу, представленному в коллективе, компания по недвижимости способна открыть для себя ряд новых возможностей. Трудоемкий процесс установления взаимодействия и симбиоза культур и взглядов оправдывает себя расширением влияния, обеспечением разносторонних подходов к выполнению профессиональной деятельности (что непостижимо для представителя одной культуры, легко осваивается представителем другой). Поэтому расширение штата зарубежными сотрудниками не должно пугать руководителя, а напротив привлекать внесением нового профессионального ресурса.

Библиографический список

1. Алироева, З. Р. Управление корпоративным маркетингом в сфере недвижимости / З. Р. Алироева, А. Э. Хасуев, И. Ю. Дзулаева // Экономика и предпринимательство. – 2023. – № 9(158). – С. 1148-1151.
2. Власов, А. Ю. Управление развитием бизнеса организаций в сфере недвижимости / А. Ю. Власов // Студенческий форум. – 2021. – № 37-2(173). – С. 19-21.
3. Гусакова, Е. А. Управление проектом развития недвижимости: модели взаимодействия участников / Е. А. Гусакова, Е. В. Романова // Недвижимость: экономика, управление. – 2018. – № 4. – С. 24-28.
4. Давыдов, Д. Е. Управление проектами в сфере недвижимости: ключевые стратегии и практики / Д. Е. Давыдов // Актуальные исследования. – 2024. – № 1(183). – С. 63-68.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

5. Кириченко, П. В. Новые веяния в сфере строительства и управления жилой недвижимостью / П. В. Кириченко // Сметно-договорная работа в строительстве. – 2018. – № 3. – С. 22-29.
6. Решеткина, Е. О. Организационные методы управления в недвижимости и их риски / Е. О. Решеткина, В. Г. Борковская // Человеческий капитал и профессиональное образование. – 2020. – № 3(33). – С. 46-52.
7. Шевченко, И. В. Управление в сфере недвижимости с применением электронной платформы / И. В. Шевченко, Д. Г. Петриченко // Экономика: теория и практика. – 2023. – № 3(71). – С. 3-9.
8. Шиман, Л. А. Специфика HR-бренда в сфере недвижимости (агентство недвижимости) / Л. А. Шиман, А. Л. Абаев // Форум. – 2022. – № 1(27). – С. 90-95.

Оригинальность 98%