

## Роль межкультурной коммуникации в сфере подбора персонала

**О. Афонина,**  
магистрант 1 года обучения,  
направление подготовки «Управление персоналом»  
ЧОУВО «Московский университет  
имени С.Ю.Витте»  
**И.А. Иванова,**  
научный руководитель: д.э.н., профессор

Глобализация как процесс всемирной экономической, политической, культурной и религиозной интеграции в настоящее время все активнее набирает обороты. Еще столетие назад история человечества была историей отдельных стран, но в наш век она все активнее превращается в единую глобальную историю, стираются былые границы в общении между представителями разных культур, за счет изучения иностранных языков и сотрудничества с иностранными специалистами. Появляется возможность и у нашего населения реализовать свой потенциал за пределами родины и, соответственно, приглашать к нам профессионалов из-за рубежа для обмена опытом и решения конкретных задач [4, с.54].

*Ключевые слова:* профессиональный подбор (отбор) персонала, теория и практика профессионального отбора, иностранный опыт

Уже становится повседневной реальностью тот факт, что российские компании хотят завоевать популярность не только в пределах своего государства, но и выйти на мировой рынок и занять там достойное место. Чтобы все это осуществить, нужны не только материальные ресурсы в достаточном количестве, но и, как принято сейчас говорить, интеллектуальный капитал, т.е. креативные и целеустремленные суперпрофессионалы, способные нестандартно мыслить в глобальных масштабах, генерировать новые идеи для развития компании [3, с. 16].

Все это пробуждает и подогревает интерес к подробному изучению межкультурной коммуникации, ведь, не зная культуры и национальных традиций других стран, сложно надеяться на эффективное сотрудничество с ними.

В теоретических исследованиях рассмотрены проблемы, связанные с межкультурным взаимодействием при работе с иностранным персоналом и предложены возможные способы их решения. Приведены примеры профессионального опыта людей, которые нашли себя за пределами нашей родины, с чем им пришлось столкнуться, чтобы «сгладить острые углы» в процессе адаптации к другой культуре и традициям. Проведено сравнение различных иностранных моделей работы с персоналом, методики подбора и удержания, сильные и слабые стороны российской и иностранной рекрутинговой системы.

Отмечено, что необходимость подбора персонала среди иностранных специалистов возникает по ряду причин, основными из которых являются:

- полное отсутствие или ограниченное количество высококвалифицированных специалистов нужного профиля (характерно для слаборазвитых или карликовых государств);

- высокие «зарплатные» ожидания «своих» специалистов, нередки случаи, когда выгоднее нанять иностранного сотрудника, оплатить ему расходы на переезд, проживание и другие нужды, чем нанимать своего соотечественника;

- потребность в обмене международным опытом, как с положительной стороны, так и желание воспользоваться чужими достижениями и наработками, переманивая за большие деньги редких и талантливых специалистов, которые не были по достоинству оценены на родине.

Положительные и отрицательные моменты вышеперечисленных пунктов рассмотрены исходя из опыта людей, которые были приглашены в качестве иностранных специалистов или эмигрировали по собственному желанию в такие страны мира, как США, ОАЭ, Великобритания, Франция. Это позволило всесторонне изучить вопрос межкультурной коммуникации, т.к. у этих стран много отличительных особенностей и фундаментальных традиций, которые пришлось по душе или, наоборот, помешали эмигрантам раскрыть свой потенциал в силу межнациональных различий.

Русские, живущие в США, отмечают значительные сложности при трудоустройстве на высококвалифицированные позиции, российское образование, за редким исключением (IT-специалисты), там не ценится, но отличное знание языка открывает более широкие возможности [1, с. 25].

Значимую роль в поиске, подборе, приеме на работу играют кадровые агентства, и на начальном этапе, в процессе испытательного срока или, в зависимости от договоренности с компанией, специалист является сотрудником именно этого агентства, получает от него заработную плату и оно же решает дальнейшую судьбу специалиста. Положительными сторонами в резюме соискателя является его активное участие в различных благотворительных и волонтерских организациях,

также при приеме на работу нужно обязательно указывать контактные данные не менее 3-х приближенных к трудоустраиваемому лиц, которые могут порекомендовать его, и им обязательно позвонят, можно даже не сомневаться.

Можно также отметить нередкую практику просмотра профилей в социальных сетях Facebook и LinkedIn, у нас это «В Контакте» и «Одноклассники», информация из которых, бывает, играет не на пользу соискателей.

Обязательным пунктом при приеме на работу в США является также проверка истории вождения и сдача анализа на наркотики, в России такая практика крайне редка. Хорошее знание языка для иностранца при трудоустройстве дает ему большое преимущество.

Также при подборе персонала на простые позиции часто проверяется элементарное знание математики, правописания, логики, есть и у нас такие тесты, хотя в своей практике мне не довелось их использовать. Для американских компаний характерна также почасовая оплата труда — это само собой разумеющееся условие, и позволяет сотрудникам рационально планировать свое рабочее время, не тратить его на пустые отвлеченные разговоры, перекуры и чаепития, а при отсутствии загруженности есть возможность уйти домой. За время, превышающее лимит в 40 часов, идет оплата по удвоенному тарифу. Что говорить, а наши работодатели зачастую не оплачивают сверхурочное время, двойной тариф в оплате возможен только за работу в выходные, а задержки после окончания рабочего дня стали негласным правилом многих компаний, будет, наоборот, дурным тоном уход сотрудника вовремя. В США в небольших компаниях считается нормальным, например, что работу технического персонала (уборщиц, грузчиков) выполняют свои сотрудники по очереди, и ни у кого не возникает протеста.

Если предположить, что в России менеджер по персоналу в процессе собеседования предложит такой вариант совмещения обязанностей, кандидат, скорее всего, даже не станет рассматривать вакансию в этой компании.

Но если предположить, какие долгосрочные перспективы и результаты могут быть реализованы в мелких организациях в результате таких нововведений, то взаимная выгода, при прочих равных условиях, как сотрудников, так и владельцев будет очевидна.

Если кратко остановиться на таких культурных проявлениях, как толерантность, отсутствие дискриминации, хоть по возрастному, половому или национальному признаку — в западной культуре к этому отношению несколько иное, чем в России. У нас даже законодательно прописано соблюдение всего вышеперечисленного, но, к сожалению, даже сейчас нередки случаи внесения таких обязательных пунктов в анкету при приеме на работу, как возраст, национальность, и это играет немаловажную роль в решении работодателя брать или не брать соискателя.

Иную модель работы с персоналом можно рассмотреть на примере ОАЭ. Именно там, в силу культурных традиций, местное население занимает наивысшие посты в компаниях, но есть и схожие черты. Основную работу выполняют приезжие из других стран, как развитых, так и не очень, тут есть представители более 300 стран мира, и главное условие их пребывания — умение приносить деньги. Нельзя отрицать, что привлечение иностранной рабочей силы явилось следствием обнаружения богатых залежей нефти и сыграло ведущую роль в превращении Дубая из пустыни в бизнес-город грандиозного масштаба. Очень много наших соотечественников работает в Дубае на различных позициях, есть как приглашенные специалисты, для решения конкретных задач, а кто-то просто приехал и смог найти себе достойное применение.

Низкоквалифицированный персонал привозят из других стран и поселяют во фри-зоны, они не имеют права покидать свой рабочий район, а нарушение карается высылкой из страны, в таких зонах правят свои законы и традиции, принятые в тех государствах, откуда прибыло большинство живущих здесь мигрантов, государственные законы тут не работают. На высококвалифицированные позиции в ОАЭ приглашают, как правило, американцев и англичан, русские работают на среднем звене, но все равно отмечают, что живется им там достаточно хорошо, о возвращении на родину думают как о неудаче и даже боятся этого. Для приглашенных специалистов созданы все условия, есть бесплатная юридическая поддержка, выдаются специальные карты, позволяющие получать определенные услуги и приобретать некоторые товары, которых нет в широком доступе, длительность контракта с иностранцем обычно составляет 2 года.

Как известно, мусульманская культура и законы своеобразны, местами даже суровы, какие-то из них соблюдаются в ОАЭ, но большинство уже давно видоизменились.

По опыту работы с иностранцами в нашей стране хотелось бы отметить существенную разницу при приеме на работу ценных высокооплачиваемых специалистов и низкоквалифицированного рабочего персонала. С каждым годом представителей второй категории становится все больше, и законодательство работает не в их интересах, усложняется процедура найма таких сотрудников, вводятся экзамены, обязательные для сдачи при получении разрешения на работу, увеличиваются налоги на привлечение иностранной рабочей силы. Все эти сложности вынуждают работодателей к несоблюдению всех процедур, незаконному оформлению на работу приезжих, без предоставления социального пакета, иногда такие отно-

шения ничем не подкреплены. Всё это ведёт к тому, что в государственный бюджет не идут никакие поступления и большие денежные потоки утекают за пределы нашей страны.

Что уже говорить о том, что прибывающие мигранты, элементарно не знают языка, культуры нашей страны и не хотят их постигать, а что еще хуже — пытаются навязать нам свои традиции и обычаи, подавляют нас в количественном отношении. Это проблема уже государственного масштаба, пути преодоления которой пока не найдены.

Можно рассмотреть несколько возможных вариантов решения:

- активное привлечение на данные позиции представителей своей страны;
- развитие и увеличение финансирования сфер образования, выпускающих представителей рабочих специальностей;
- поднятие престижа рабочих профессий в глазах населения, увеличение заработной платы, улучшение существующих условий труда;
- дальнейший процесс совершенствования законодательной базы в вопросах миграционной политики;
- возрождение угасших культурных традиций, с целью поднятия национального духа населения нашей

страны, поддержание межкультурных связей.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что международное сотрудничество является неотъемлемой частью развития любого государства, особенно обмен профессиональным опытом, привлечение иностранных специалистов, которые могут обогатить и привнести новое в уже существующие традиции ведения бизнеса. Но это взаимодействие должно быть упорядоченным и целесообразным.

## Литература

1. *Леонтович О.А.* Россия и США. Введение в межкультурную коммуникацию — Волгоград: Перемена, 2003. — 399 с.
2. *Садохин А.П.* Введение в теорию межкультурной коммуникации. — М.: Высшая школа, 2005. — 312 с.
3. *Сергеев А.М.* Теория менеджмента: учеб. для студ. учреждений высш. проф. образования / А. М. Сергеев, И. А. Иванова. — М.: Издательский центр «Академия», 2013. — 320 с. (Сер. Бакалавриат).
4. *Тер-Минасова С.Г.* Язык и межкультурная коммуникация. — М: Слово. 2000. — 259 с.