

Организационная культура Армении: особенности и факторы формирования.

Научный руководитель – Гавриленко Ольга Владимировна

Агабабян Асмик Робертовна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра экономической социологии и маркетинга, Москва, Россия

E-mail: asmik_agababyan@mail.ru

Организационная культура Армении в настоящее время является мало изученной. Особый интерес к изучению армянских компаний появился в 2022 году в связи с популярностью туризма в Армению из разных стран, в том числе из России. В 2022 году многие «туристы» открыли бизнес в Армении, что способствовало росту экономических показателей страны. По данным РБК с начала 2022 года по конец октября в Армению въехало более 786 тысяч россиян. Однако около 744 тысяч туристов вернулись обратно на Родину. Около 40 тысяч релокантов продолжили жить в Армении. Около 4 тысяч релокантов по данным 2022 года подали заявления на вид на жительство [1].

На организационную культуру могут влиять такие социальные факторы, как национальная культура, история страны, демографические показатели, изменения в базовых ценностях, отношение к труду и отдыху, изменения стиля и уровня жизни, зарубежный опыт. Важно также учитывать роль таких важнейших институтов, как религия, семья и образование.

Семья для армян является одним из важнейших социальных институтов. Согласно результатам исследования (2017), молодежь самым важным в жизни считает (N 1065): семью (67%), работу (18,3%), наличие друзей и приятелей (9,3%). Однако исследователи отмечают переход от традиционной семьи к современной в связи с различными социальными потрясениями [2]. Основные изменения: переход от патриархальной семьи к нуклеарной и повышение среднего возраста вступления в брак.

Согласно теории культурных измерений Герта Хофстеде для Армении характерна большая дистанция власти, стране присуща коллективистская культура и культура сдержанности [5]. Люди неохотно принимают перемены и не склонны к риску. Они придерживаются жестких кодексов убеждений и поведения. Они проявляют большое уважение к традициям, сравнительно небольшую склонность к откладыванию на будущее и нацеленность на достижение быстрых результатов.

Ф. Тромпенаарс и Ч. Хэмиден-Тернер исследовали влияние национальной культуры и организационную культуру управления в условиях глобализации экономики и выделили семь шкал, которые учитывают кросс-культурные различия [4]. По данной модели для Армении больше характерны: партикуляризм, коллективизм, эмоциональность, аскриптивность, диффузность, синхронность и внешняя управляемость.

Таким образом, на формирование организационной культуры Армении влияет ряд социальных факторов. Для Армении в некоторой степени характерна гибкость бизнес-среды, можно выделить ряд преимуществ или недостатков ведения бизнеса в Армении. Однако институциональные особенности создают серьезные преграды для реализации передовых западных моделей управления в стране [3]. Крайне важно развитие собственной модели, основанной на национальных особенностях.

Источники и литература

- 1) Как приток россиян изменил жизнь в Ереване и поднял экономику Армении [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/economics/04/11/2022/6363dd599a7947466a7db50c>.
- 2) Погосян Г.А. Армянская семья: между традицией и современностью // Социологические исследования. 2021. № 10.
- 3) Симонян А.С. Особенности армянской модели менеджмента // Российско-Армянский университет, Институт экономики и бизнеса (Ереван, Армения). [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-armyanskoy-modeli-menedzhmenta/viewer>
- 4) Тромпенаарс Ф., Хэпден-Тернер Ч. Четыре типа корпоративной культуры. Минск, Попурри, 2012.
- 5) Хофстеде Г. Организационная культура // Управление человеческими ресурсами: энциклопедия / под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002.