

Наши люди



Euroopa Liit

Integratsiooni
Sihtasutus

KULTUURIMINISTEERIUM

ИЗДАНИЕ ПОЛОСЫ ПОДДЕРЖИВАЮТ ЕВРОПЕЙСКИЙ ФОНД ИНТЕГРАЦИИ ГРАЖДАН ТРЕТЬИХ СТРАН, МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ И ФОНД ИНТЕГРАЦИИ

СОТРУДНИЧЕСТВО: Мультикультурные коллективы характерны молодым и новаторским фирмам

Разнонациональное руководство приносит предприятию успех

■ Эстонско-русский поэт и переводчик Игорь Котюх сожалеет, что в Эстонии не особенно распространены решения, которые принимались бы внутри одного предприятия представителями разных национальностей, поскольку таким образом возможности успеха ограничиваются.

Сирле SOMMER-КАЛДА
sirle@pohjarannik.ee

По оценке Игоря Котюха, положение в Эстонии похоже на ситуацию в Латвии, где несколько лет назад исследовали национальную принадлежность руководителей фирм, в результате чего выяснилось, что в большинстве латвийских фирм руководство состоит из этнических латышей. Латышско-русских смешанных руководств было всего 14 процентов.

Также на большинстве предприятий Эстонии, особенно в традиционном производстве, присутствует моноэтническое руководство. Мультикультурные коллективы встречаются в более молодых и новаторских фирмах.

- Конечно, это удобно, по-

бы их товар потребляли, кроме эстонцев, и другие.

Реклама должна быть универсальнее

О том, что в Эстонии все не распространены решения, которые принимались бы внутри одной фирмы представителями разных национальностей, красноречиво свидетельствуют рекламы наших предприятий.

- К примеру, если проанализировать уличную рекламу крупных предприятий, то чувствуется, что они с самого начала планируются на эстонском языке и затем переводятся на русский. В таком виде некоторые рекламы уже не такие блестящие и изобретательные. Я не понял бы музыканта, который счел бы 30 процентов публики в зале не заслуживающим особого внимания и позволил бы им уйти. Именно это можно время от времени наблюдать в нашем рекламном бизнесе.

По мнению Котюха, реклама мультикультурного общества должна быть универсальнее, заговаривать разных людей, учитывать психологию, историю и образ мышления разных национальных групп.

На вопрос, как все же изменить общераспространенное отношение - необходимо

и дверь ни одного учреждения или предприятия из-за его национальности закрытой не осталась, хотя свидетелем такого, бывало, становился.

- У меня все складывалось хорошо, и я доволен своими замечательными работодателями, у которых и многому научился. Сейчас сам предлагаю работу людям с разным фоном, и мне нравится сотрудничать, например, с эстонцами.

Предубеждения отсутствуют

Собственник аккумуляторного завода "Ecometal" Тынис Каазик находит, что главное - компетенция работников, а не национальность, поэтому многонациональное общество в руководстве предприятия вполне естественно.

- Предприятие находится в Силламяэ, где население преимущественно русскоязычное, да и неширокое у нас здесь поле деятельности. Но у нас также никогда такой проблемы не возникало, - отметил он.

Каазик добавил, что национальный состав работников предприятий является скорее региональным вопросом.

- В южной Эстонии очень трудно найти руководителей-русских, в то же время там, где русскоязычное население в явном перевесе, порой трудно найти эстоноязычного руководителя. Так что, думаю, это зависит скорее от местных обстоятельств, чем от чего-то другого.

Кроме этого, сформировались, по оценке Каазика, известные сферы и секторы, где та или иная национальность в перевесе.

- На промышленных предприятиях традиционно больше русскоязычных людей как в руководстве, так и среди работников, а в обслуживании, не говоря уже о сельском хозяйстве, преобладают эстонцы. Мне кажется, что это кроется в бывшей политике образования, из-за чего в известных сферах в Эстонии национальных кадров не появилось, и работники приезжали из разных мест. Сложилось так, что не было особой возможности получить ни русскоязычного сельского хозяйства образование, ни эстоноязычного образования в сфере железнодорожного транспорта или машиностроения. Так же и по регионам: где много промышленности, туда в свое время ввезли много рабочей силы извне. Одно порождает другое.

Необходимо знание трех культур

Тынису Каазика принадлежит в Ида-Вирумаа также "Saka Cliff Hotel & Spa", в руководство которого входят также представители нескольких национальностей.



По оценке Тыниса Каазика, люди с разным культурным фоном привносят в руководство предприятия как разноплановые мнения, так и разные языки общения. Матти КЯМЯРЯ

- Ведь очень хорошо, что в Ида-Вирумаа задействованы и люди с русским культурным фоном, к примеру, главный администратор у нас такой, что в совершенстве владеет двумя языками.

Степень трудности управления многонациональным коллективом зависит, по мнению Каазика, от целей предприятия.

- Если ты как бы обращен внутрь и думаешь, как тебе было бы лучше, то может быть действительно трудно, - говорит Каазик. - Но когда ты

кого-нибудь обслуживаешь, производишь и продаешь что-нибудь, то это наверняка плюс. Поскольку если у тебя в числе покупателей услуга или товары есть представители обеих национальностей, то я думаю, что многонациональный коллектив скорее дает дополнительные возможности, нежели ограничивает их.

Плюсами Каазик назвал именно различные углы зрения, различное отношение, вплоть до различных языков общения.

- Все же хорошо, когда со

своими клиентами общаются на нормальном языке - не бубнят только по-эстонски или только по-русски, а говорят свободно. Также очень важно, чтобы в руководстве предприятия, направленного за пределы, были бы работники, понимающие западный фон, кто приехал с Запада или там учился. Это способствует также пониманию соответствующей культуры и соответствующие навыки. Поэтому самым удачным коллективом я считаю именно мультикультурный.



ИГОРЬ КОТЮХ:

- Я не понял бы музыканта, который счел бы 30 процентов публики в зале не заслуживающим особого внимания и позволил бы им уйти. Именно это можно время от времени наблюдать в нашем рекламном бизнесе.

скольку моноэтнические руководства допускают известную инертность и прогнозируемость. И человек - ленивое существо, не желающее напрягаться. А успешная коммерческая деятельность предполагает обратное: хорошую реакцию, лабильность и инновативность, - считает Котюх.

Он добавил, что предприятием со смешанным идентитетом руководить, конечно, труднее, но, с другой стороны, такая фирма позволяет выжать из себя и кое-что полезное. Люди с разным фоном сумеют придать одной цели несколько перспектив. Это совсем не пустяк, поскольку большинство предприятий хочет, что-

ли для этого организовать кампанию, как в свое время делалось с целью рекламирования эстонского гражданства, Котюх ответил, что об этой конкретной альтернативе, как и о любых других, надо прежде всего публично говорить.

- Если общество увидит некое обсуждение, где говорят о плюсах и минусах моноэтнического и мультикультурного бизнеса, то это здорово подействует. Поскольку работодателю в общем нравится делать выборы, прежде чем что-то решить.

Котюх констатировал, что поскольку он сам родом из южной Эстонии, все его работодатели были эстонцами,