

УДК 658.012

Саваріна І.П.
кандидат економічних наук,
в.о. доцента кафедри менеджменту
Чорноморського національного університету
імені Петра Могили

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КРОС-КУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена розгляду підходів зарубіжних та вітчизняних вчених до визначення й місця організаційної культури, крос-культурного менеджменту. У процесі дослідження узагальнено різні позиції щодо співвідношення вказаних понять. Визначено завдання та найважливіші складові крос-культурного менеджменту на підприємстві. Обґрунтовано найважливіші складові крос-культурного капіталу. Доведено важливість вивчення та введення в управлінську діяльність компаній крос-культурного менеджменту.

Ключові слова: крос-культурний менеджмент, ефективність, конкурентоспроможність, імідж, крос-культурний капітал.

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена рассмотрению подходов зарубежных и отечественных ученых к определению и месту организационной культуры, кросс-культурному менеджменту. В процессе исследования обобщены разные позиции касательно соотношения указанных понятий. Определены задания и важнейшие составляющие кросс-культурного менеджмента на предприятии. Обоснованы важнейшие составляющие кросс-культурного капитала. Доказана важность изучения и введения в управленческую деятельность компаний кросс-культурного менеджмента.

Ключевые слова: кросс-культурный менеджмент, эффективность, конкурентоспособность, имидж, кросс-культурный капитал.

ANNOTATION

The article is devoted to the consideration of approaches of foreign and domestic scientists regarding the definition and place of organizational culture, cross-cultural management. In the course of the study, we have summarized the different points of view regarding the relation between these concepts. The tasks and the most important components of cross-cultural management at the enterprise are determined. The most important components of cross-cultural capital are substantiated. The importance of studying and introducing management of cross-cultural management companies is proved.

Key words: cross-cultural management, efficiency, competitiveness, image, cross-cultural capital.

Постановка проблеми. Актуальність дослідження проблем управління крос-культурними відносинами в організації пов'язана з необхідністю наукового обґрунтування транснаціональних процесів, які відбуваються в бізнесі та економіці. Організації функціонують у складному, внутрішньо суперечливому поліетнічному та полікультурному середовищі сучасного мегаполісу. Підприємство виходить далеко за національні рамки, залучаючи до своєї орбіти все більшу кількість людей з різним культурним кругозором. В результаті цього культурні відмінності починають відігравати в організаціях зростаючу роль та сильніше впливати на граничну ефективність ділової діяльності. У зв'язку з цим крос-культурний менеджмент виступає інструментом прийняття ефективних управлінських рішень, спрямованих на пер-

спективний розвиток організацій. Загалом все це визначає актуальність крос-культурного менеджменту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поштовх до розвитку крос-культурного менеджменту склали реалізація американського плану Маршалла та проникнення американської економіки на іноземні ринки [1]. Однак по-справжньому бурхливий інтерес до проблематики крос-культурного менеджменту виник в Європі і США наприкінці 80-х – початку 90-х років, коли опублікувалися основні дослідження голландців Герта Гофстеде і Фенса Тромпена-арса [2] та американця Найджела Холдена [3], які сьогодні стали класиками та авторитетами крос-культурного менеджменту. Нині праці деяких російських та українських вчених, зокрема Л. Борисової [4], С. Мясоедова [5], Ю. Петрущенко [6], О. Романухи [7], присвячені аналізу національних бізнес-культур за класифікаційними параметрами вищезгаданих моделей.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Існує необхідність доведення важливості вивчення теоретичних основ крос-культурного менеджменту як інструмента прийняття ефективних рішень в умовах культурних та мовних відмінностей і особливостей.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Написання статті обумовлене тим, що вплив крос-культурного менеджменту на використання людських ресурсів активізувався у зв'язку з прискоренням процесів глобалізації бізнесу. Отже, метою статті є розкриття важливості значення крос-культурного менеджменту як одного з факторів підвищення ефективності діяльності підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Національна ділова культура суттєво впливає на різні аспекти життєдіяльності організації, зокрема підходи до керівництва, ставлення до влади, стиль ведення переговорів, прийняття та виконання законів, планування, форми й методи здійснення контролю, особисті та групові відносини людей. Велика кількість наявних в різних країнах національних ділових культур, зростаюча відкритість ринків, глобалізаційні тенденції у світовій економіці викликають необхідність різноаспектного дослідження й обліку в практичній діяльності крос-культурної специфіки ведення бізнесу.

Знання систем цінностей, поведінкових моделей та стереотипів, розуміння національних та інтернаціональних особливостей поведінки

людей в різних країнах істотно підвищують ефективність управління, дають можливість досягти взаєморозуміння під час ділових зустрічей та переговорів, вирішити конфліктні ситуації та запобігти виникненню нових. Саме тому управління фірмою, яка існує на кордоні двох та більше культур, викликає значний інтерес і серед вчених, і серед практиків, а також виділяється сьогодні в таку окрему галузь міжнародного менеджменту, як крос-культурний менеджмент.

Термін «крос-культурний менеджмент» є порівняно новим для науки про менеджмент. Слово «крос-культура» складається з двох слів “cross” і “culture”, що перекладається з англійської як «перетин культур». Під крос-культурним менеджментом розуміється менеджмент, здійснюваний на стику культур [5].

Ю. Петрушенко основною метою крос-культурного менеджменту вважає сприяння узгодженню дій в роботі та навчанні під час контактів, у яких культури як історично сформовані знання, цінності та досвід включаються у спільну мультикультурну діяльність. Крос-культурна трансляція знань сприяє створенню нового унікального знання, тобто такого, яке навряд чи може виникнути в штаб-квартирі корпорації [6].

Н. Мешко відзначає, що для того, аби бути здатним вижити в глобальному конкурентному середовищі, ресурси повинні бути використані якомога ефективніше, а також гнучким чином, що значною мірою стосується персоналу компанії [8].

Згодом, як зазначає О. Буряк, почали досліджувати питання крос-культурного менеджменту та впливу національних культур і мовних відмінностей на управління персоналом [9].

Таким чином, предмет крос-культурного менеджменту охоплює як макро-, так і мікрорівні управління. Актуальність крос-культурного менеджменту зумовлюється тим, що взаємодія людей з різних країн та культур здійснюється на тлі зростаючого різноманіття форм та методів організації, а також управління транснаціональними фірмами, міжнародними проектами, міждержавними робочими групами (глобальними командами), стратегічними альянсами.

Крос-культурний менеджмент передбачає дослідження культурних відмінностей як на міжнародному, так і на національному рівнях, як за межами, так і всередині національних кордонів. Він охоплює опис поведінки людей, що є представниками різних культур, які працюють в одній організації, та порівняння поведінки людей в організаціях, розташованих в двох та більше країнах.

Отже, починаючи з розгляду національних та регіональних особливостей менеджменту тих чи інших культур, крос-культурний менеджмент спускається до особливостей управління на рівні організації, а саме вивчення різних типів корпоративної культури, впливу корпо-

ративної культури на принципи та структуру управління компанії тощо.

Крос-культурний менеджмент спрямований на вирішення таких завдань клієнтів:

1) допомога в управлінні діловими відносинами, які виникають в полікультурному середовищі, що включає створення толерантної взаємодії, успішних комунікацій, умов плідної праці та прибуткового бізнесу на перетині різних ділових культур;

2) регулювання міжкультурних конфліктів в бізнес-середовищі;

3) розвиток крос-культурної компетенції власників бізнесу, менеджерів, персоналу.

Найважливішими завданнями компаній є створення крос-культурного капіталу. Складовими крос-культурного капіталу є:

– крос-культурні комунікативні навички (знайомство з традиціями, звичаями, національними особливостями та їх проявом в повсякденному й діловому житті);

– мовна підготовка;

– методи досягнення культурної емпатії та чутливості до проявів культури;

– вироблення умінь, необхідних у ситуації крос-культурного спілкування.

Створення крос-культурного капіталу компанії та управління ним дають змогу не тільки навчатися та розвиватися самому керівнику й усьому персоналу, але й використовувати керівнику потенціал культури з вигодою, тому що культура – це потужна сила й унікальний ресурс бізнесу. Створення крос-культурного капіталу сприяє інтенсивному розвитку керівника в міжкультурній темі, однак вимагає вкладення всіх можливих ресурсів, тому що допомагає уникнути ризиків, таких як втрата прибутку, репутації компанії та її менеджменту.

Поліетнічність суспільства обумовлює доцільність обліку крос-культурних аспектів в бізнесі, тому керівникам і міжнародного, і регіонального бізнесу доцільно розвиватися в питаннях крос-культурного менеджменту та комунікацій, а організаціям – навчати персонал в цьому напрямі. Вивчення крос-культурної теми допомагає менеджерам краще пізнати себе, ідентифікувати свій культурний профіль, розвинути крос-культурну компетенцію, отже, уникнути ризиків, небажаних наслідків для бізнесу, кар'єри та особистого життя, стати більш успішними.

Висновки. Нині в умовах глобалізації спостерігається різке збільшення міжнародних економічних зв'язків, зростає кількість компаній, що працюють в багатонаціональному середовищі. У зв'язку з цим виникають нові способи комунікації, нові моделі організації робочих процесів, нові вимоги до формування організаційної культури підприємства. Створення крос-культурного менеджменту компанії та управління ним дають змогу не тільки навчатися та розвиватися самому керівнику й усьому персоналу, але й використовувати керівнику потенціал культури з вигодою, тому що

культура – це потужна сила й унікальний ресурс бізнесу. Створення крос-культурного капіталу сприяє інтенсивному розвитку керівника в міжкультурній темі, однак вимагає вкладення всіх можливих ресурсів, тому що допомагає уникнути ризиків, таких як втрата прибутку, репутації компанії та її менеджменту.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бунина В. Кросс-культурный менеджмент и межкультурная коммуникация. Москва: ГУУ, 2008.
2. Hofstede G. Culture's consequences. Beverly Hills, 1980.
3. Холден Н. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента. Москва: Юнити-Дана, 2005. 364 с.
4. Мясоедов С., Борисова Л. Кросс-культурный менеджмент. Москва: Юрайт, 2015.
5. Мясоедов С. Основы кросс-культурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран и культур. Москва: Дело, 2003.
6. Петрушенко Ю. Крос-культурні аспекти підвищення ефективності міжнародного бізнесу. Вісник Хмельницького національного університету. 2009. № 5. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_1/pdf/146-148.pdf.
7. Романуха О. Роль крос-культурних комунікацій у менеджменті організацій. Економіка і суспільство. 2017. Вип. 9. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/9_ukr/103.pdf.
8. Мешко Н., Буланкіна О. Культурний менеджмент у корпоративних стратегіях міжнародних компаній. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1274KPOC-H>.
9. Бурак О. Крос-культурна комунікація як наслідок глобалізаційних крос-культурних контактів. URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Grani/2012_5/27.pdf.

REFERENCES:

1. Bunina V. (2008), Cross cultural management and intercultural communication, M.: GUU.
2. Hofstede G. (1980), Culture's consequences, Beverly Hills.
3. Holden N. (2005), "Cross-cultural management", The concept of cognitive management, 364 p.
4. Myasoedov S., Borisova L. (2015), Cross-cultural management. M.: Yurayt.
5. Myasoedov S. (2003), "Basics of cross-cultural management", How to do business with representatives of other countries and cultures, M.: Business.
6. Petrusenko Y. (2009), "Bulletin of the Khmelnytsky national university", Cross-cultural aspects of the performance of international business, vol. 5, available at: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_1/pdf/146-148.pdf.
7. Romanukha O. (2017), "Economy and Suspension", The Role of Cross-Cultural Communities in Management Organs, vol. 9, available at: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/9_ukr/103.pdf.
8. Meshko N., Bulankina O. Cultural management in corporate strategies of international companies, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1274KROS-N>.
9. Burak O. Cross-cultural communication of yak on globalization of cross-cultural contacts, available at: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Grani/2012_5/27.pdf.

Savarina I.P.

*Candidate of Economic Sciences,
Acting Senior Lecturer at Department of Management,
Petro Mohyla Black Sea State University*

THEORETICAL ASPECTS OF CROSS-CULTURAL MANAGEMENT

The relevance of the research on problems of management of cross-cultural relations in the organization is related to the necessity of scientific substantiation of the transnational processes that occur in business and in the economy. National business culture significantly affects various aspects of life – approaches to leadership and authority, the style of negotiation, perception and execution of laws, planning, forms and methods of control, personal and group relations, etc. Knowledge of value systems, behavioural patterns and stereotypes, understanding of the national and international aspects of the behaviour of people in different countries can significantly increase the effectiveness of management, provide an opportunity to achieve mutual understanding during business meetings and negotiations, to resolve conflicts and to prevent new ones. That is why the management of the firm that occurs at the boundary of two or more different cultures is of great interest among scholars and among practitioners and stands out today as a separate branch of international management – cross-cultural management. Cross-cultural management is aimed at solving the following tasks of the clients: assistance in management of business relations that arise in a multicultural environment that includes, in addition to the creation of a tolerant interaction, successful communication, conditions for fruitful work and a profitable business at the intersection of different business cultures; regulation of intercultural conflicts in business environment; development of cross-cultural competence of business owners, managers, staff.