

Економічні науки

УДК 005:316.7

Петруня-Пилявська Наталія Анатоліївна

кандидат історичних наук,

доцент кафедри суспільних наук

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Петруня-Пилявская Наталья Анатольевна

кандидат исторических наук,

доцент кафедры общественных наук

Ивано-Франковский национальный технический университет нефти и газа

Petrunia-Pilyavska Nataliia

Candidate of Historical Sciences,

Associate Professor of the Department of Social Sciences

Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

Устенко Андрій Олександрович

доктор економічних наук,

професор кафедри підприємництва і маркетингу

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Устенко Андрей Александрович

доктор экономических наук,

профессор кафедры предпринимательства и маркетинга

Ивано-Франковский национальный технический университет нефти и газа

Ustenko Andriy

Doctor of Economics,

Professor at the Department of Entrepreneurship and Marketing

Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

МЕНЕДЖМЕНТ ЯК МЕХАНІЗМ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ
МЕНЕДЖМЕНТ КАК МЕХАНИЗМ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ
КОММУНИКАЦИИ
MANAGEMENT AS A MECHANISM OF INTERCULTURAL
COMMUNICATION

Анотація. Дана стаття присвячена міжкультурному менеджменту, вона розглядає культуру підприємства в міжкультурному аспекті. Проаналізовано основні підходи до "міжкультурного менеджменту". Автори аналізують три основні підходи: перший – так званий «культуралістський» підхід; другий - підхід, що ґрунтується на «професійній ідентичності»; з точки зору третього, «гносеологічного», підходу аналізуються останні дані в досліджуваній області. Розглянуто поняття культури підприємства з різних підходів до вивчення (культура як інструмент, культурна антропологія як метод пізнання). Дано визначення міжкультурному менеджменту. Розглянуто культуру з точки зору «ментального програмування» та «антропологічної основи». Досліджено поняття міжкультурності та стратегії культурної ідентичності в аспекті формування механізму міжкультурної комунікації.

Ключові слова: міжкультурність, модель управління, професійна ідентичність, організаційна культура, міжкультурний менеджмент, культуралістський підхід, культурні відмінності, ділова культура.

Аннотация. Данная статья посвящена межкультурному менеджменту, она рассматривает культуру предпринимательства в межкультурном аспекте. Проанализированы основные подходы к «межкультурному менеджменту». Авторы анализируют три основные подходы: первый - так называемый «культуралистский» подход; второй –

подход, основан на «профессиональной идентичности»; с точки зрения третьего, «гносеологического», подхода анализируются последние данные в исследуемой области. Рассмотрено понятие культуры предпринимательства с точки зрения различных подходов к изучению (культура как инструмент, культурная антропология как метод познания).

Дано определение межкультурному менеджменту. Рассмотрено культуру с точки зрения «ментального программирования» и «антропологической основы». Исследовано понятие межкультурности и стратегии культурной идентичности в аспекте формирования механизма межкультурной коммуникации.

Ключевые слова: *межкультурность, модель управления, профессиональная идентичность, организационная культура, межкультурный менеджмент, культуралистский подход, культурные отличия, деловая культура.*

Summary. *This article is devoted to intercultural management, it deals with the culture of the enterprise in the intercultural aspect. The main approaches to intercultural management have been analyzed. The authors have considered three main approaches: the first - the so-called "culturalistic" approach, the second - the approach based on "professional identity", from the point of view of the third, "epistemological" approach latest data in the study area are analyzed. The concept of enterprise culture from different approaches to study (culture as a tool, cultural anthropology as a method of cognition) is considered. The definition of intercultural management is given. Culture from the point of view of "mental programming" and "anthropological basis" is considered. The concept of interculturality and strategy of cultural identity in the aspect of the formation of the mechanism of intercultural communication is investigated.*

Key words: *interculturality, management model, professional identity, organizational culture, intercultural management, culturological approach, cultural differences, business culture.*

Постановка проблеми. В сучасну епоху технологічного процесу гостро стає питання дослідження механізмів управлінської діяльності, вивчення міжкультурної комунікації – шлях до становлення доброї атмосфери у робочому колективі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням менеджменту як механізму міжкультурної комунікації займалась низка вчених, серед них Едгар Шейн, який у працях «Процес консультації» та «Організаційна культура і лідерство» вивчав напрям організаційної психології. В двох роботах Герта Хофстеде - «Наслідки культури» і «Вимірювання національних культур в п'ятдесяти країнах і трьох регіонах» показаних статистичний аналіз міжкультурної комунікації на підприємствах.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Основною проблемою, що не є вирішеною – наявність універсального підходу дослідження менеджменту як механізму міжкультурної комунікації.

Мета даної статті – подати основні підходи до «міжкультурного менеджменту», оскільки питання взаємодії культур є вкрай важливим.

Процес глобалізації, відзначений безпрецедентним поширенням фірм по світовому простору, підтвердив побоювання щодо міжкультурних аспектів, сильно підірвавши віру в існування універсального способу управління, який, здавалося б, з'явився в середині минулого століття, а саме - американська модель управління. Менеджмент не міг більше розглядатися як остаточний універсальний збірник правил і технік, які задовольняють більшість управлінців У рамках цієї статті ми підійдемо до цього питання з трьох

позицій, які нам здаються найбільш значущими: з позиції порівняльного аналізу, з точки зору національних традицій і, нарешті, з позиції професійної самосвідомості. Але для початку розглянемо поняття «культура підприємства» [1, с. 49].

1. Культура, організація і менеджмент. Загалом менеджмент передбачає три основні функції, або три напрямки: координувати діяльність (через поділ та організацію праці, що значить поділити і розподілити обов'язки), направити зусилля членів організації на досягнення цілей роботи підприємства, забезпечити максимально ефективну співпрацю працівників один з другом. «Культура підприємства» (або організаційна культура) як метод, що сформувався у другій половині 70-х років минулого століття, безпосередньо пов'язана з третьою функцією: співпраця [2, с. 26].

1.1. Культура як інструмент. Коли ми торкаємося поняття культури підприємства, ми не можемо не згадати роботи американських авторів, які з'явилися наприкінці 1970-1980-х років і з тією пори стали класикою серед робіт з менеджменту (Діл і Кеннеді, 1982; Пітерс і Вотерман, 1982;) [3; 4]. Візьмемо одне з визначень, найбільш цільних, яке належить Едгару Шейну. Він розглядає організаційну культуру як «систему основних цінностей, що поділяються певною групою людей, яку вони самі виробили шляхом подолання проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції; цінностей, що виправдали себе в минулому і підтвердили свою актуальність для нових членів групи в сьогоденні. Ці цінності є відправним моментом у виборі співробітниками прийняттого способу дії, аналізу та прийняття рішення». Визначення є типовим для позиції менеджера, що орієнтується на дію і вирішення проблем, але воно дає занадто вузьке уявлення про те, що є культура в контексті підприємства. Крім того, ця концепція не дозволяє продемонструвати те, що окремі співробітники і групи піддаються впливу

рідних або професійних культур більше ніж будь-який вплив колективу, завдання концепції – створити умови, щоб співробітники максимально сприяли досягненню мети, що пропагується організацією, і вона не дозволяє акцентувати міжкультурні аспекти всередині і за межами організації.

1.2. Антропологія як метод. Поряд з моделлю культури підприємства необхідно згадати методику Олена Шанла (1984), чії прийоми, запозичені з антропології, дозволяють побачити велику глибину питань, пов'язаних з культурою, і виявити в житті організацій загальні і специфічні моменти. Його підхід дозволяє уникнути занадто утилітарного розуміння культури, властивого більшості американських авторів, і зменшити відчуття «протиприродності» нав'язаних «зверху» цінностей. Ідеї Шанла мають своїх послідовників. Серед них такі автори, пишуть французькою мовою, як Омар Актуф (1990) або Сільві Шевьє (2003) - учні Шанла з університету в Монреалі [5; 6].

Цей кут зору дозволяє виявити відмінності у підходах до сфери менеджменту, яка зазвичай подається однобоко. Як і в сфері "організаційної культури", так і в області "міжкультурної менеджменту" існують значні відмінності.

2. Міжкультурний менеджмент: зіставлення національних культур. Відповідно з аспектами менеджменту, викладеними вище, «міжкультурний менеджмент» передбачає, головним чином, досягнення злагодженої роботи співробітників всередині підприємства і за його межами.

2.1. Культура з точки зору «ментального програмування». Перша робота, яка приходить на думку при розгляді питання міжкультурного менеджменту, це робота голландського вченого Герта Хофстеде. У 70-х роках він провів масштабне анкетування серед співробітників фірми Ай-Бі-Ем по всьому світу, бажаючи виявити відмінності в національних культурах.

Результати цього дослідження зібрані в праці, що стали класикою [7]. Використовуючи метод аналізу даних анкетування, Хофстеде застосував до своєї теоретичної системи і свого розуміння концепту «культура» чотири параметри, які, як він вважає, співвідносяться з проблемами, з якими стикається будь-яка людська спільнота за час свого існування: індивідуалізм як протилежність колективізму; чоловічий тип як протилежність жіночого типу; більша або менша дистанційованість від влади; уникнення ситуації невизначеності – від невисокого ступеня неприйняття до сильного неприйняття. У роботі Хофстеде коливання показників за цими параметрам (розраховані під час обробки даних анкетування) у представників усіх країн показує положення кожної спільноти щодо проблем [8]. Підкреслимо, що, на думку Хофстеде, саме ментальне програмування відрізняє індивідів один від одного, воно частково унікальне у кожного, а іноді схоже з усіма іншими. Хофстеді цікавлять прояви колективізму і вплив культурних відмінностей на управління.

Цей підхід, найбільш відомий серед західних менеджерів і дуже затребуваний в англоамериканському світі, піддавався критиці, зокрема, з боку Філіпа Д'Ірібарна, французького автора, який був чимало здивований деякими результатами анкетування, що стосуються його рідної країни. Він підняв питання про обмеженість роботи Хофстеде, критикуючи кожен з параметрів і закріплені за ним поняття. Д'Ірібарн показав, що за параметром «Power distance» показник, побудований Хофстеде, хоча і містив інформацію про «дистанційованість від влади» («Power distance») і вплив, який він надає з точки зору символів і престижу, однак він не пояснював, як влада працює і як вона розподіляється. Також він виявив невідповідності в результатах по Франції, з якими він особливо добре знайомий, і у випадках з іншими країнами

теж. Таким чином, він фактично вказав на крихітність висновків голландського вченого

Хофстеде, якого можна віднести до представників емпіричного та кількісного підходу до порівняльного аналізу національних культур, виклав свою позицію у своїй книзі [8]. Крім критики методологічної обмеженості своїх робіт він відкидає критику «культуралістського» аспекту свого підходу і ризику, притаманного культуралістським підходам, чия надмірна категоризація культури становить небезпеку своєю зайвою спрощеністю.

Висновки та пропозиції. Вивчення підходів до пізнання міжкультурного менеджменту дає змогу наладити ефективну співпрацю в колективі підприємства. Пошук нових методів пізнання колективу – ключ до ефективної діяльності на підприємстві.

Література

1. Кобзар Н.В. Роль міжкультурної комунікації в підготовці менеджерів туризму. Вісник Луганського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки. Частина І. 2011. №14 (225). С. 48-53.
2. Загороднова В. Ф. 3 54 Основи міжкультурної комунікації: навч. посібник / В. Ф. Загороднова. Бердянськ: БДПУ, 2018. 314 с.
3. Deal Terrence E. et Allan A. Kennedy. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Reading: Addison-Westley, 1982.
4. Peters Thomas J., RobertH. Waterman. In Search of Excellence: Lessons of America’s Best Run Companies. New York, Cambridge: Harper and Row, 1982.
5. Aktouf Omar. Le symbolisme et la ‘culture d’entreprise’ / Chanlat, Jean-Francois, (dir.), L’individudans l’organisation. Les dimensions oubliees. Quebec: Presses de l’Universite Laval, 1990.

6. Chevier Sylvie. Le management interculturel. Paris: Presses Universitaires de France, coll. Que sais-je? 2003.
7. Hofstede Geert. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Beverly Hills: Sage, 1980.
8. Bollinger D., Hofstede Geert. Les differences culturelles dans le management. Paris: Les editions d'organisation, 1987.

References

1. Kobzar N.V. Rol mizhkulturnoi komunikatsii v pidhotovtsi menedzheriv turyzmu. Visnyk Luhanskoho natsionalnoho universytetu im. Tarasa Shevchenka. Serii: Pedahohichni nauky. Chastyna I. 2011. №14 (225). S. 48-53.
2. Zahorodnova V. F. Z 54 Osnovy mizhkulturnoi komunikatsii: navch. posibnyk / V. F. Zahorodnova. Berdiansk: BDPU, 2018. 314 s.
3. Deal Terrence E. et Allan A. Kennedy. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Reading: Addison-Westley, 1982.
4. Peters Thomas J., RobertH. Waterman. In Search of Excellence: Lessons of America's Best Run Companies. New York, Cambridge: Harper and Row, 1982.
5. Aktouf Omar. Le symbolisme et la 'culture d'entreprise' / Chanlat, Jean-Francois, (dir.), L'individudans l'organisation. Les dimensions oubliees. Quebec: Presses de l'Universite Laval, 1990.
6. Chevier Sylvie. Le management interculturel. Paris: Presses Universitaires de France, coll. Que sais-je? 2003.
7. Hofstede Geert. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Beverly Hills: Sage, 1980.

8. Bollinger D., Hofstede Geert. Les differences culturelles dans le management. Paris: Les editions d'organisation, 1987.