

КЛАСТЕРНІ МОДЕЛІ МІЖНАРОДНОЇ ДІЛОВОЇ ПЕРЕГОВОРНОЇ ПОВЕДІНКИ УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЙ

Враховуючи підхід Р. Гестеланда було визначено кластерні моделі міжнародної ділової поведінки, що відрізняються орієнтацією культури ведення міжнародного бізнесу; ступенем експресивності; відмінностями відносин до статусу, влади та часу на основі ключових положень крос-культурного менеджменту.

On the basis of approach by Richard Gesteland it was defined cluster models of international business behavior that differ by culture of international business dealing orientation, expressivity level, features of attitude to status, power and time using key aspects of cross-cultural management.

Вступ. Корпоративна культура є стратегічним інструментом, що дозволяє орієнтувати міжнародну підприємницьку діяльність на довгострокові цілі, мобілізувати ініціативу співробітників і партнерів організації, зв'язати зусилля зовнішніх учасників бізнесу організації (партнерів) і її співробітників. Саме вона здійснює вирішальний вплив на ефективність реалізації міжнародного менеджменту.

Розвиток корпоративної культури українських підприємств відбувається в умовах впливу різних категорій середовищ, а саме внутрішнього (корпоративна культура підприємств), національного (українська національна культура), міжнародного (зарубіжні національна та корпоративна культури) та останнього часу зростаючого впливу глобального середовища, що передбачає створення нової корпоративної культури, яка виникає в процесі партнерства українських та зарубіжних підприємств-партнерів [1; 2].

У науковій думці немає однозначного підходу щодо розгляду крос-культурного аспекту в міжнародному менеджменті. В даному випадку більшість вчених, Г. Хофстеде, Ф. Тромпенаарс, Р. Гестеленде та ін., розглядають культуру з антропологічного боку як набір цінностей, норм, що “передається в процесі соціалізації наступним поколінням” [4, с. 31], намагаючись виявити шляхи подолання проблем, що можуть виникнути під час злиття або поглинання компаній.

Основний предмет крос-культурного менеджменту, який він повинен розглядати – це “проблеми між-культурної взаємодії” [4, с. 59]. При цьому порівняння двох різних культур є предметом порівняльного менеджменту, тоді як крос-культурний менеджмент повинен визначати специфіку нового виду культури, яка з'являється внаслідок зіткнення двох культур на глобальному рівні та відповідно поява нової глобальної корпоративної культури.

Ще раз акцентуємо увагу на різних підходах до трактування крос-культурного менеджменту. Згідно традиційного – крос-культурний менеджмент визначається як менеджмент культурних розбіжностей [4]. За нетрадиційним підходом концепція крос-культурного менеджменту трактується в термінах спільного навчання, переносу і поширення знання і досвіду. Отже об'єктом дослідження крос-культурного менеджменту є новий вид культури, яка виникає на перетині двох або більше культур на глобальному рівні. Отже, враховуючи недостатню спрацьованість зазначеного питання визначимо основну мету статті.

Постановка завдання. Основною метою дослідження є аналіз кластерних моделей міжнародної ділової поведінки українських компаній в розрізі основних положень крос-культурного менеджменту.

Результати. Процес крос-культурних переговорів займає значне місце, як процес спільного набуття досвіду, тому визначення його особливостей для досліджуваних підприємств є важливим. Для діагностики моделей крос-культурних цінностей потенційних та існуючих партнерів було використано підхід Р. Гестеленда [6], який визначив 8 моделей крос-культурної поведінки на міжнародних переговорах. Модель Р. Гестеленда включає наступні складові: визначення моделі крос-культурних цінностей методів комунікацій, стилю переговорів та спілкування, бізнес-протоколу і етикету, гендерної політики, взаємозв'язків культури і корупції. При цьому країни були згруповані у відповідні кластери на основі наступних характеристик: орієнтації культури ведення бізнесу; відношення до статусу, ієрархії; часової орієнтації та стилю експресивності. При визначенні орієнтації культури ведення бізнесу країни об'єднувались у три групи: перша – орієнтовані на взаємовідносини (підключення учасників переговорів про людей та встановлення зв'язків), друга – помірною орієнтацією на угоду (учасники переговорів частково підключаються до людей та про виконання завдання), орієнтація на угоду (учасники переговорів підключаються до людей). Аналіз особливостей відношення до статусу та ієрархії дозволив розділити країни на країни з формальною (культура, що організована в суворій ієрархії, які відображають основні різниці в статусі, владі), помірно-формальною (наявність ієрархії та певної різниці в статусі та владі) та неформальною (егалітарні організації, де всі рівні з незначною відмінністю в статусі та владі) культурою. За часовою орієнтацією культури були поділені на три групи, а саме: поліхронна (гнучке відношення до часу та використання вільних графіків), монохронна (жорстке відношення до часу; цінування часу, пунктуальності та використання жорстких графіків) та варіативно-монохронна культура (допускається помірна не пунктуальність та намагання дотримуватись графіків). При визначенні стилю експресивності країни також були згруповані у три групи: перша – стримана (спокійна культура), експресивна (емоційна культура) та варіативно-експресивна (помірно-емоційна культура) (табл. 1).

Результати діагностики моделей крос-культурних цінностей потенційних та існуючих партнерів підприємств агропромислового машинобудування України

Назва країни	Характеристика моделей крос-культурної поведінки											
	ОВ*	ПОУ	ОУ	Ф	ПФ	НФ	П	М	ВМ	С	Е	ВЕ
Кластер А												
Україна												
Білорусія												
Грузія												
Казахстан												
Молдова												
Польща												
Росія												
Румунія												
Кластер Б												
Італія												
Угорщина												
Франція												
Кластер В												
Країни Прибалтики												
Кластер Г												
Країни Південної Африки												
Кластер Д												
Китай												
Південна Корея												
Японія												
Кластер Е												
Німеччина												
Великобританія												
Чехія												
Кластер Ж												
США												
Канада												

*ОВ – орієнтовані на взаємовідносини; ПОУ – помірно орієнтовані на угоду; ОУ – орієнтовані на угоду; Ф – формальні; ПФ – помірно формальні; НФ – неформальні; П – поліхронні; М – монохронні; ВМ – варіативно-монохронні; С – стримані; Е – експресивні; ВЕ – варіативно-експресивні.

Примітка



- Характеристика української моделі культурної поведінки
- Характеристика моделей культурної поведінки інших країн, що не співпадає з українською
- Характеристика моделей культурної поведінки інших країн, що співпадає з українською

Ієрархія кластерів була визначена за рівнем збігу характеристик крос-культурних моделей переговорної поведінки. Кластер А, що включає українську культуру, є ключовою моделлю, з якою порівнюються інші кластери, та включає 4 характеристики: перша – орієнтація на взаємовідносини; друга – формальна; третя – варіативна монохронність; четверта – варіативна експресивність. Наступним виділено кластер Б, характеристики якого співпадають з другою та третьою характеристикою кластеру А, проте є незначні відмінності за рівнем експресивності (більш експресивна культура) та орієнтацією ведення бізнесу (більша орієнтація на угоду – помірна орієнтація на угоду). Кластер В має спільні риси з попереднім кластером, проте дана культура є стриманою, що може викликати більше незгоджень під час взаємодії з українською культурою. Хоча характеристики кластеру Г співпадають з першою та другою характеристиками кластеру А, проте високий рівень поліхронності та експресивності зумовлює відповідну позицію даного кластеру у визначеній ієрархії. Наступний кластер відрізняється від попереднього за третьою та четвертою характеристиками (монохронна та стримана), високий рівень яких зумовлює відповідну унікальність культури та відмінність від національної моделі української культури. Хоча характеристики кластеру Е не збігаються з основною моделлю (орієнтація на угоду, помірна формальність, монохронність, стриманість), проте в ієрархії знаходиться на попередньому місці з огляду на особливості відношення до влади та ієрархії, менший рівень орієнтації на угоду порівняно з кластером Ж (неформальна, орієнтована на угоду, монохронна, варіативно-експресивна культура).

На основі відповідного порівняння було визначено особливості української національно-культурної ідентичності:

- 1) орієнтація культури ведення бізнесу на взаємовідносини (орієнтація на людей та використання непрямого способу встановлення контакту посередники (ділові, політичні), блат, торгові виставки);
- 2) формальна культура – виключно ієрархічна організація, що відображає різницю в статусі та владі;

- 3) помірно-монокронна культура, що характеризується відносною пунктуальністю;
- 4) варіативно-експресивна культура, що проявляється в емоційних характеристиках між особового спілкування та комунікаціях проміжного ступеню експресивності (емоційності).

З метою реалізації досягнення цілей крос-культурного менеджменту – вичленування, забезпечення та реалізації видів діяльності, що підтримують взаємну готовність до спільного використання ідей – компанії застосовують різні прийоми: фасилітація, зустрічі, семінари, зустрічі менеджерів в основних регіонах (корпоративні університети). Аналізуючи діяльність українських підприємств, зайнятих в агропромисловому машинобудуванні, слід визначити важливість процесу переговорів, як спільного набуття досвіду, що визначатиме в подальшому успішність проведення внутрішньої політики з розвитку корпоративної культури в умовах розвитку міжнародної діяльності. При цьому міжнародні ділові переговори являють собою процес торгівлі або ж укладання угоди між партнерами з різних країн – обмін одного цінного ресурсу на інший з метою досягнення результату, який би задовольнив усі сторони переговорів. У даному випадку відбувається зіткнення різних корпоративних та національних культур, під час взаємодії яких відбувається передача крос-культурного знання, що є передумовою для розвитку нової корпоративної культури (рис. 1).

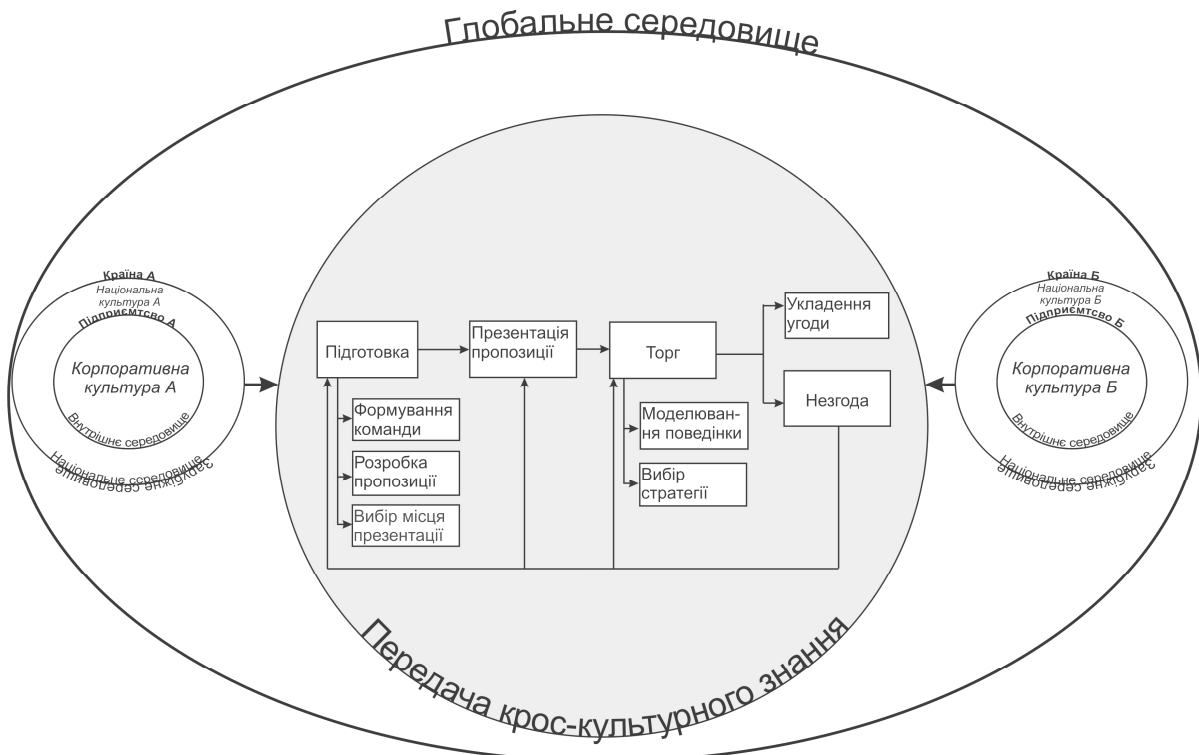


Рис. 1. Формат підготовки і проведення міжнародних переговорів

У цьому випадку відбувається передавання культурно обумовленого знання, яке слід розглядати як трьохмірний компроміс між загальнокультурним знанням, знанням специфічним для кожної конкретної культури і крос-культурними технологіями, як складової базової компетенції, тобто знанням, що є специфічним для визначеної компанії. Воно виникає і використовується в головах своїх носіїв. В організаціях знання існує не тільки в сховищах і документах, а також в напрацьованих прийомах, патентах, процесах, практиках, нормах, управлінських здатностях, технологіях, практичному досвіді та даних про клієнтів та постачальників.

Висновки

1. За інструментарієм Р. Гестеланда визначена модель крос-культурної переговорної поведінки для українських підприємств. Основними її рисами є: орієнтація культури ведення бізнесу на взаємовідносини (людей); формальна культура – виключно ієрархічна організація, що відображає відмінності в статусі і владі; помірно-монокронна культура з акцентом відносної пунктуальності; варіативно-експресивна культура, яка проявляється в емоційних характеристиках міжособового спілкування та комунікаціях проміжного ступеню експресивності.

2. Діагностовано моделі крос-культурних цінностей потенційних та існуючих партнерів підприємств агропромислового машинобудування України з використанням підходу Р. Гестеланда. Згідно результатів діагностики визначені наступні кластери: кластер А (Україна, Молдова, Білорусія, Грузія, Казахстан, Польща, Румунія, Росія), Кластер Б (Італія, Угорщина, Франція), Кластер В (країни Прибалтики), Кластер Г (країни Південної Африки), Кластер Д (Китай, Південна Корея, Японія), Кластер Е (Німеччина, Великобританія, Чехія), Кластер Ж (Канада, США).

3. Сформульовано формат підготовки та проведення міжнародних переговорів, який включає відповідні етапи: процес підготовки (формування команди, розробка пропозиції, вибір місця та стилю презентації); презен-

тація пропозиції, торг (моделювання поведінки, вибір стратегії торгу) та укладання контракту. Визначено, що такі процеси підготовки та проведення міжнародних переговорів відбуваються в умовах передачі крос-культурного знання, при цьому від вміння розпізнати та використати його залежить успіх переговорного процесу.

Література

1. Панченко Є.Г., Петрашко Л.П. Технології крос – культурного менеджменту: адаптація до умов реального середовища. Міжпредметний тренінг магістерської програми “Управління міжнародним бізнесом”: керівництво для студентів. – К.: КНЕУ, 2009. – 64 с.
2. Панченко Є.Г., Петрашко Л.П. Технології крос – культурного менеджменту: адаптація до умов реального середовища. Міжпредметний тренінг магістерської програми “Управління міжнародним бізнесом”: посібник. – К.: КНЕУ, 2009. – 245 с.
3. Холден Н. Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента: [учеб. пособие] / Найджел Дж. Холден; [пер. с англ. под ред. проф. Б.Л. Ерёмина]. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 384 с. – (Сер. “Зарубежный учебник”).
4. Trompenaars F. Managing change across corporate cultures / Fons Trompenaars, Peter Prud’homme. – Capstone publishing, 2004. – 314 p.
5. Гестеланд Р. Р. Кросс-культурное поведение в бизнесе. Маркетинговые исследования, ведение переговоров, поиски источников поставок и рынков сбыта, менеджмент в различных культурах / Ричард Р. Гестеланд: пер. с англ. – Днепропетровск, ООО Баланс-Клуб, 2003. – 288 с.

УДК 331.522.4:37

Т.О. БОЙКО

ДУ “Інститут економіки та прогнозування НАН України”

БЕЗПЕРЕРВНА ОСВІТА В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У статті розглянуто підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу з погляду безперервності освіти. Поряд із визначенням суті людського потенціалу, визначено з позиції освіти етапи його формування та пов’язано з рівнями освіти, з метою розуміння того, який потенціал формується на кожному з цих рівнів, що при здобутті максимальних знань на кожному з них призведе до формування високорозвиненого конкурентоспроможного людського потенціалу.

The increase of competitiveness of human potential from the point of the lifelong education is considered in the article. With the determination of essence of human potential, the stage of its forming from the position of education is defined and to the level of education is related, to understand, what potential is formed on each of these levels, that at the receipt of maximal knowledge on each of them will lead to the forming of highly developed competitive human potential.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв’язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сучасному глобалізаційному світі важливим є розвиток ключових виробничо-технологічних систем новітнього технологічного устрою та інформаційного середовища, а також можливостей економіки до генерації високої інноваційної активності. Проте вагомою складовою економічного успіху держав та основною формою національного багатства стає загальноосвітній та кваліфікаційний рівень нації, творчі і організаторські здібності людини, краща організація та ефективне застосування знань населенням. Освіта є одним з чи не найважливіших чинників формування та підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу.

Необхідно враховувати, що для освітньої складової людського потенціалу притаманний процес старіння знань, пов’язаний з біофізичними особливості людини та з моральним старінням знань. Таким чином, зважаючи на швидке старіння знань в сучасних умовах, робоча сила повинна постійно збагачувати свій потенціал постійним оновленням та періодичним відновленням своїх знань, тобто навчатися впродовж усього свого життя. Тому, в даній роботі, підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу розглядається через призму безперервної освіти.

Також, у зв’язку з сучасним скороченням робочої сили та намаганням роботодавців економити, необхідно визначити, які напрями надання освітніх послуг є перспективними та будуть необхідними у подальшому, з метою недопущення підготовки непотрібних фахівців, які переобтяжуватимуть ринок праці і так заповнений безробітними. Тому, важливо виявити у яких напрямках готувати та підвищувати освітній рівень фахівців у майбутньому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв’язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Згідно з Національною доктриною розвитку освіти, розвиток системи безперервної освіти є одним з пріоритетних напрямів державної політики щодо розвитку освіти [1]. Питанням безперервної освіти займався Базаров Т.Ю., який серед чинників, що ілюструють важливість безперервної освіти, визначає такі: постійні і швидкі зміни в технології вимагають безперервного навчання; ефективнішим для фірми є підвищення віддачі від працюючих співробітників на основі їх безперервного навчання, аніж залучення нових; в умовах конкурен-