

*Т.П. Близнюк, докторант,
Харківський національний економічний університет імені
Семена Кузнеця*

ХАРАКТЕРИСТИКИ УКРАЇНСЬКОЇ ДІЛОВОЇ КУЛЬТУРИ

Значимість національної культури зростає під впливом глобалізації і зростання економічної взаємозалежності між країнами. Для успішного міжнародного співробітництва партнерам необхідно знати особливості національної ділової культури і поведінки представників інших країн, як результату прояви цієї культури. Останні двадцять років концепція культурних чинників Г. Хофстеде [2] є одним з основних підходів для розробки більшості сучасних моделей типології національних культур. Зараз використовується шести факторна модель Г. Хофстеде [2], також існує й відповідний сайт Г. Хофстеде [3], на якому можна отримати результати аналізу більшості країн світу за наступними факторами: 1) «дистанція влади» (PDI); 2) «співвідношення індивідуалізму і колективізму» (IDV); 3) «співвідношення мужності і жіночності» (MAS); 4) «уникнення невизначеності» (UAI); 5) «часова орієнтація» (LTO); 6) «потурання на протипагу стримуванню» (IND). Детально розглянемо сутність кожного з культурних вимірів концепції культурних факторів Г. Хофстеде в українській діловій культурі.

Для української культури характерна велика «дистанція влади» (PDI=92) [3] та відповідно значна повага до влади, що означає значний ступень внутрішнього нерівності, влада сконцентрована в руках нечисленних стійких еліт. Індикатором рівня децентралізації влади і впливу її на економічну систему країни можна назвати Doing Business Index [5], так розмір цього індексу для України в 2016 році склав 80 (зі 189). Ще одним індикатором рівня дистанції влади є Corruption Perceptions Index [4], який в 2016 році для України склав 131 (зі 176).

Україна є країною з колективною культурою (IND=25) [3], де домінує система цінностей, в якій окрема людина є перш за все частиною групи, а вже потім – особистістю, а за недоліки чи поразки окремої людини страждає увесь колектив.

Для української культури характерна більш пасивна цільова поведінка та «жіночність» (MAS=27). Домінування саме жіночності пов'язано з українським архетипом («Великої матері»), який є особливістю українського менталітету, що детально розглянуто в роботі [1]. Індикаторами даного культурного виміру є наявність у жінок можливості реалізуватися у своїй професії і рівноправність у рівні заробітної плати. Так, за даними дослідження Global Gender Gap Report 2016 [6], індекс економічної участі та можливостей жінок в Україні складає 31 (зі 142), а в рейтингу рівноправності заробітної плати Україна посідає 46 місце (зі 142).

Ділова культура України має досить високий ступень уникнення невизначеності (UAI=95) [3], що особливо впливає на стиль менеджменту тих українських підприємств, які трансформувалися з колишньої державної власності або залишаються державними, організаційні структури яких обтяжені значним кількістю рівнів (наприклад ДП «Електроважмаш», ДП «Південьмаш» та ін.).

Україна має культуру з довгостроковою орієнтацією (LTO=55) [3], що проявляється в прагненні членів суспільства до заощадження і накопичення, готовності жертвувати поточним споживанням заради досягнення довгострокових результатів.

Українська ділова культура скоріш стримана (IND=18) [3], що відзначається в відносно сильному контролі за бажаннями та імпульсами в рамках культури.

Таким чином, ключовими крос-культурні характеристиками української ділової культури є:

1) велика дистанція влади та відповідно значна централізація влади, що призводить до великої кількості рівнів ієрархії, значної частки управлінського персоналу, диференціації заробітної плати, терпимості до авторитарного стилю управління.

2) колективізм, який передбачає, що люди можуть розраховувати на турботу про себе з боку родичів, кланів та організацій, а суспільство вимагає більшої емоційної залежності членів від їх організацій.

3) жіночність та пасивна цільова поведінка, що свідчить про прагнення людей налагодити рівні відносини, схильність до компромісів, скромності, турботи про ближніх.

4) високий ступень уникнення невизначеності, що свідчить про прагнення усунути двозначність у відносинах, тому використовуються детальні закони і правила поведінки на всі випадки життя та існує прагнення до підвищення рівня спеціалізації, формалізації й стандартизації в організаціях.

5) довгострокова орієнтація на майбутнє, тобто цінується відданість, працьовитість, наполегливість і ошадливість, відзначається наявність патерналізму в суспільстві.

6) стриманість культури, яка характеризується пригніченням задоволення потреб і його регулюванням за допомогою строгих соціальних норм.

Список використаних джерел:

1. Близнюк Т. П. Крос-культурні особливості української ділової культури / Т. П. Близнюк. // Бізнес-інформ. – 2012. – №11. – С. 259-263.

2. Hofstede G. Cultures and organizations: Software of the mind, revised and expanded / G. Hofstede, G. J. Hofstede. 2nd ed. – New York : McGraw-Hill. – 2005. – 550 p.

3. Official site of Geert Hofstede. National cultural dimensions. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://geert-hofstede.com>.

4. Transparency International. People and Corruption Europe and Central Asia: Global Corruption Barometer. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.transparency.org/whatwedo/publication/people_and_corruption_europe_and_central_asia_2016.

5. World Bank 2016. Doing Business 2016: Measuring Regulatory Quality and Efficiency. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.doingbusiness.org>.

6. World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/GGGR_CompleteReport_2016.pdf.