

Секція: Теоретичні засади розвитку ринкової економіки

УДК: 331.1

Близнюк Т.П.

докторант кафедри менеджменту та бізнесу

Харківського національного економічного університету

ім. Семена Кузнеця

м. Харків, Україна

ЦІННІСНИЙ ПІДХІД В КРОС-КУЛЬТУРНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Дослідження національних моделей культури та менеджменту в умовах глобалізації можливі лише в контексті особливостей національного й культурного фону країни та економічних умов ведення бізнесу в країні, які і визначають сучасні парадигми, що домінують зараз в крос-культурному менеджменті. Різні аспекти особливостей аналізу та досліджень моделей національних культур розкрито в працях П. Вернона, Р. Гестеланда, К. Камеруна, Клакхона, А. Кребера, Р. Куінна, К. Ліндзі, Г. Оллпорта, Т. Пітерса, Дж. Рокіча, Ф. Тромпенаарса, Е. Холла, Г. Хофстеде та ін.

Одним з найбільш популярних на сьогодні підходів в крос-культурному менеджменті є ціннісний підхід [4, с. 27], який базується на визнанні багатогранного впливу національної культури на менеджмент й бізнес, необхідності урахування цього впливу та використання переваг міжкультурної взаємодії для підвищення ефективності міжнародної діяльності компанії.

В рамках саме цієї парадигми були створені теорії Г. Оллпорта, П. Вернона і К. Ліндзі; Дж. Рокіча; Е. Холла та ін.

Одними з перших запропонували метод оцінки цінностей Г. Оллпорт, П. Вернон і К. Ліндзі в рамках теорії внутрішнього змісту особистості. Ці вчені відзначили, що за цінностями можна розділяти індивідууми, а не культури. Вони стверджували, що особливі культурні цінності, які притаманні людям, задають головні характеристики їх поведінки. У проведених ними

дослідженнях використано класифікацію людської діяльності і базових ідей на шість базових категорій: теоретичні, економічні, естетичні, соціальні, політичні та релігійні. В різних культурах чисельність людей, яким притаманні відповідні базові ідеї, може бути різною [2, с. 20].

Результати даного дослідження дозволили довести взаємозалежність й взаємозумовленість цінностей і поведінки особистості та наявність індивідуальної поведінки у представників різних націй.

В рамках теорії Дж. Рокіча всі цінності розділені на дві категорії:

- 1) базові цінності, які складають основу життя, життєві цілі;
- 2) інструментальні цінності, які є засобами забезпечення базових цінностей.

Вчений відзначав, що приналежність до тієї чи іншої національної культури обумовлює відповідний розподіл цінностей на базові та інструментальні й зумовлює ті чи інші поведінкові установки [3, с. 31].

Саме тому Дж. Рокіч запропонував вичерпний перелік із 18 змінних в кожній з представлених груп цінностей. Практичні дослідження підтвердили наявність істотних розбіжностей в системах цінностей представників різних національних культур і обумовленість їх поведінки даними ціннісними орієнтаціями.

Е. Холл запропонував розділити культури в залежності від двох ціннісних орієнтацій: характеру використання простору й часу. Відповідно культури можна класифікувати наступним чином [1, с. 15]:

- 1) характер використання простору: висококонтекстні або низькоконтекстні;
- 2) час: культури з переважним монохромним або поліхромним використанням часу.

Висококонтекстні культури характеризуються щільністю соціальних зв'язків, статус і репутація поширюються на всі сфери життя, особисте життя не відокремлене від професійного. Представники низькоконтекстного типу культури не просто розділяють приватне і суспільне життя, а й розглядають

кожен сектор свого життя окремо, а статус і репутація не поширюються автоматично на всі сфери життя.

В монохромних культурах існує прагнення чітко розписувати свій графік і займатися справами послідовно, приступати до виконання нового завдання тільки після закінчення попереднього. Представники поліхромних культур частіше займаються безліччю справ одночасно, чітких графіків вони не становлять або, принаймні, не дуже охоче їх дотримуються.

Таким чином, ціннісний підхід в крос-культурному менеджменті фокусується на визначенні установок (ціннісних орієнтирів) та особливостей поведінки, які і визначають подібності та відмінності в постановці і вирішенні управлінських завдань представників різних національних культур. Знання та розуміння системи цінностей своїх партнерів та співробітників та особливостей їх поведінки дозволяє менеджеру ефективно взаємодіяти з представниками іншої культури.

Література:

1. Клейн Е.Д. Сравнительный менеджмент / Е.Д. Клейн. – СПб: СПбГУКиТ, 2011.– 70 с.
2. Олянич Д. В. Сравнительный менеджмент / Д. В. Олянич. – Ростов-на-Дону: Федеральный университет, 2013. – 274 с.
3. Сравнительный менеджмент / под ред. С.Э. Пивоварова. – Санкт-Петербург: ООО «Лидер», 2006. – 385 с.
4. Шишкина Н. Ф. Сравнительный менеджмент / Н. Ф. Шишкина. – Саранск: ГОУВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева», 2011. – 72 с.