

УДК 316.7:339.9

КРОС-КУЛЬТУРНА ВЗАЄМОДІЯ ПЕРСОНАЛУ МУЛЬТИНАЦІОНАЛЬНОЇ КОМПАНІЇ: ОЦІНКА РІВНЯ ГОТОВНОСТІ

Близнюк Т. П., к. е. н., доцент, Харківський національний економічний університет імені
Семена Кузнеця, Харків, Україна

Анотація — Метою дослідження є оцінка готовності до крос-культурної взаємодії персоналу мультинаціональних компаній на основі комплексного методичного підходу оцінки етнічної ідентичності та визначення поведінкових стратегій персоналу в процесі крос-культурної взаємодії.

Ключові слова — етнічна ідентичність, крос-культурна взаємодія, мультинаціональна компанія, готовність до крос-культурної взаємодії, поведінкова стратегія в процесі крос-культурної взаємодії.

Згідно з соціально-психологічним законом про існування зв'язку між позитивною етнічною ідентичністю та етнічної толерантністю [2, с. 34], визначено, що для оцінки готовності індивіда до крос-культурної взаємодії необхідно оцінити його етнічну ідентичність, оскільки саме на основі етнічної ідентичності кожен учасник взаємодії визначає своє місце в крос-культурному суспільстві й поведінку як всередині так і поза своєю культурною групою.

Для оцінки готовності до крос-культурній взаємодії персоналу мультинаціональної компанії на основі оцінки етнічної ідентичності особистості необхідно доєднати еміс-підхід та етіс-підхід [1]. На основі саме такого комплексного підходу базується комплексний методичний підхід до оцінки толерантності та етнічної ідентичності. Цей підхід на основі групи універсальних культурних змінних визначає специфічні відмінності культури та особливості відповідної культурної групи, що запропоновано Г. Солдатовою та С.

Рижовою в шкальному опитувальнику «Типи етнічної ідентичності», який діагностує етнічну самосвідомість і її трансформації в умовах крос-культурної напруженості.

Для визначення домінуючого типу етнічної ідентичності Г. Солдатою та С. Рижова в шкальному опитувальнику «Типи етнічної ідентичності» [3] запропонували 30 суджень – індикаторів, що інтерпретують кінець фрази: «Я – людина, яка ...». Індикатори відображають ставлення до власної та інших культурних груп в різних ситуаціях крос-культурної взаємодії. В залежності від суми балів за кожним типом етнічної ідентичності (можливий діапазон від 0 до 20 балів) визначається прояв відповідного типу етнічної ідентичності, а порівняння результатів за всіма шкалами між собою дозволяє виділити один або кілька домінуючих типів етнічної ідентичності.

На основі результатів опитування за допомогою опитувальника «Типи етнічної ідентичності» визначається один з напрямків, за яким трансформується етнічна ідентичність: 1) гіпоідентичність, яка проявляється в негативному або індіферентному ставленні до власної культурної групи; 2) гіперідентичність – це характеристика самосвідомості, яка відображає прагнення представників групи до етнічного домінування та основою якої є етноцентризм (в негативному його сприйнятті).

Домінуючими типами етнічної ідентичності для конкретного респондента є ті типи етнічної ідентичності, які мають підвищений (12-16 балів) чи (та) високий рівень прояву (від 13 до 20 балів за відповідним типом етнічної ідентичності), при цьому у респондента одночасно можуть домінувати декілька типів етнічної ідентичності.

На основі опитування респондентів, які є персоналом мультинаціональної компанії визначається домінуючий в компанії тип етнічної ідентичності.

Згідно з методичним підходом [4], на основі результатів визначення домінуючих типів етнічної ідентичності, визначаються різні категорії поведінкової стратегії респондентів в процесі крос-культурної взаємодії:

1) активні «посередники» – це категорія людей, яка налаштована на розвиток позитивних взаємовідносин з представниками інших культур та найкраще пристосована до чужого культурного середовища;

2) пасивні «посередники» – це категорія людей, яка спеціально не уникає крос-культурної взаємодії, та проявляє спокій й позитивну налаштованість в процесі крос-культурної взаємодії;

3) активні «націонали» – це категорія людей, яка має найбільш агресивну поведінку по відношенню до представників інших культурних груп, оскільки здатна стати ініціатором крос-культурного конфлікту;

4) пасивні «націонали» – це категорія людей, яка відрізняється етнічною нетерпимістю, дратуються при спілкуванні з представниками інших культур та може підтримати активних «націоналістів», якщо виникає ситуація крос-культурного конфлікту.

5) «невротики-етнофоби» – це категорія людей, яким крім етнофобії, властива різка деформація структури етнічної ідентичності і змішання різних тенденцій при її трансформації.

На основі результатів визначення поведінкових стратегій респондентів, які є персоналом мультинаціональної компанії

визначається домінуюча в компанії категорія поведінкової стратегії персоналу.

Базуючись на результатах оцінки рівня готовності персоналу мультинаціональної компанії до крос-культурної взаємодії розробляються практичні рекомендації щодо підвищення рівня готовності персоналу для взаємодії в крос-культурному середовищі, які дозволяють підвищити ефективність крос-культурної взаємодії персоналу цієї мультинаціональної компанії.

Список використаної літератури

1. Близнюк, Т. П. Крос-культурні особливості менеджменту сучасної мультинаціональної організації: монографія. / Т. П. Близнюк. – Харків : ФОП Лібуркіна Л.М., 2017. – 296 с.
2. Лебедева Н. М. Теоретические подходы к исследованию взаимных установок и стратегий межкультурного взаимодействия мигрантов и населения России / Н. М. Лебедева // Стратегии межкультурного взаимодействия мигрантов и населения России: Сборник научных статей / Под ред. Н. М. Лебедевой и А. Н. Татарко. – М.: РУДН, 2009. – 420 с. – С. 10-63.
3. Солдатова Г. У. Психология межэтнической напряженности / Г.У. Солдатова. – М.: Смысл, 1998. – 389 с.
4. Стефаненко Т. Г. Этнопсихология: практикум / Т. Г. Стефаненко. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 208 с.

Автори

Близнюк Тетяна Павлівна, доцент кафедри менеджменту та бізнесу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (blyznyuk.tetyana@gmail.com).

Тези доповіді надійшли 01 лютого 2019 року.

Опубліковано в авторській редакції.