

Цзяньпін М.

Аспірантка кафедри менеджменту та бізнесу

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

АНАЛІЗ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ КУЛЬТУРИ ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЇ

В умовах посилення впливу глобалізації на розвиток бізнесу в усіх країнах світу, дослідження та аналіз культури мультинаціональних організацій є актуальною проблемою, якою зараз займаються вчені і дослідники у сфері крос-культурного менеджменту.

Як зазначає Г. Хофстеде [3] при визначенні рівнів культури (національного та організаційного) основою домінування національної культури є цінності, які поділяються носіями цієї національної культури, а організаційна культура організації, що закріплюється на основі поведінки персоналу і проявляється через ритуали, героїв та символи, властиві цій організації. При цьому важливим аспектом отримання конкурентної переваги в мультинаціональній організації є умова, щоб національна культура персоналу компанії не конфліктувала з організаційною культурою компанії, а поділялася на її персоналом [3].

При цьому національні культури розрізняються лише на рівні цінностей, а організаційні культури – лише на рівні символів, національних героїв і ритуалів. Організаційна культура персоналу піддається управлінню і може бути спільною для представників різних національних культур, а національна культура повинна прийматися фактом для кожної організаційної культури [1].

Організаційна культура компанії є інструментом управління персоналом шляхом максимального узгодження цінностей, властивих організаційній культурі, з цінностями мультинаціонального колективу (їх національною культурою), який є основою та носієм цієї організаційної культури [5].

Одним з сучасних підходів до оцінки та аналізу культури є ціннісний підхід, сутність якого полягає в тому, що ядро кожної культури становить

цінності, тому для дослідження культури визначається структура системи цих цінностей [2].

Метою даного дослідження є аналіз методичних підходів до оцінки культури в контексті ціннісного підходу в крос-культурному менеджменті.

Основні напрями сучасних досліджень цінностей у крос-культурному менеджменті проводяться на двох рівнях [2]:

1) на рівні особистості (індивідуальних відмінностей). В цьому випадку одиницею аналізу виступає особистість. Для окремих людей (особистостей) цінності є мотиваційними цілями, які служать керівними принципами в їхньому житті. Це підходи, запропоновані М. Рокічем, Г. Хофтседе та С. Шварцом.

2) на рівні культури (відмінностей у соціальній культурі). При аналізі цінностей лише на рівні соціальної культури (відмінностей у соціальних нормах, звичаях і традиціях соціальних груп) одиницями аналізу стають соціальні групи. Це підходи, запропоновані М. Рокічем та С. Шварцом.

Підхід М. Рокіча дозволяє досліджувати цінності як на рівні особистості, так і на рівні соціальної культури. Вчений [4] під цінностями розуміється вид переконань, що займають центральну позицію в індивідуальній системі переконань і є основними принципами життя. Вони визначають те, як потрібно поводитися, який бажаний стан або спосіб життя, гідні або негідні того, щоб їм відповідати і до них прагнути.

У цьому підході виділяється два типи цінностей [4]:

1) термінальні цінності – це переконання в тому, що певні кінцеві цілі індивідуального існування з особистої та суспільної точок зору заслуговують на те, щоб до них прагнути. При цьому саме вони є основними цілями особистості, що відображають довготривалу життєву перспективу, а досягти їх можна за допомогою інструментальних цінностей. Формуються ці цінності в період соціалізації особистості (до 14 років) та їх практично неможливо змінити у зрілому віці.

2) інструментальні цінності – це переконання у тому, що певний спосіб дій з особистої та суспільної точок зору є кращим у будь-яких ситуаціях. При цьому вони визначаються кожному конкретному етапі осмислення особистістю життєвої ситуації, тому їх зміна відбувається щоразу, коли особистість відчуває невідповідність цих цінностей.

Саме приналежність до культури (національної, організаційної) визначає [4] ієрархічну структуру цінностей як термінальних (прояв національної культури), так і інструментальних (прояв організаційної культури). На основі результатів ранжирування цінностей (термінальних та інструментальних) отримуються ієрархічні структури цих цінностей для конкретної соціальної групи (або особистості).

С. Шварц зазначає [6], що природа цінностей та їх структура універсальна, але у різних соціальних груп існує різна ціннісна пріоритетність. А дослідження цінностей можна проводити або лише на рівні особистості, або лише на рівні культури. С. Шварц, під цінностями, розуміє "цілі, які є бажаними та виходять за рамки конкретних ситуацій, й відрізняються одна від одної за значимістю і є також керівними принципами в житті людей" [6].

Вченим [6] розроблено два інструменти для вимірювання цінностей:

- 1) дослідження цінностей (SVS);
- 2) опитувальник портретних цінностей (PVQ).

Цей підхід визначає 10 загальних цінностей відповідно до мотивації, що лежить в основі кожної з них, а у різних національних і соціальних групах важливість виділених 10 цінностей різна, проте є узгодженість ієрархічного порядку цінностей, оскільки в репрезентативних вибірках ранги 10 цінностей досить близькі [6].

Г. Хофстеде запропонував 6-D model для оцінки та аналізу культури, в основі якої є індекси індекси, які є аналітичним інструментом для розуміння міжкультурних відмінностей. У своєму підході Г. Хофстеде [3] виділяє такі індекси, виходячи з яких можна оцінити цінності особистості як представника

конкретної національної культури: "дистанція влади"; "співвідношення індивідуалізму та колективізму"; "співвідношення мужності та жіночності"; "уникнення невизначеності"; "співвідношення довготривалої та короткотривалої орієнтації "; "орієнтація задоволення чи обмеження". Значення кожного індексу вимірюється кількісно в балах (від 0 до 100), де 0 – найнижче значення, а 100 – найвище (хоча значення можуть перевищувати цю межу). Ці індекси абсолютні, тобто у будь-якій культурі існує прояв обох протилежних значень виміру, проте їх співвідношення буде різним. Оцінювати цінності особистості, ґрунтуючись на кількісній оцінці індексів, можливо порівняно представників різних національних культур.

Результати порівняння основних підходів до аналізу та оцінки культури як у рівні особистості, і лише на рівні соціальної культури представлено у таблиці.

Таблиця – Порівняльні характеристики походів до оцінки цінностей

Переваги	Недоліки
Підхід М. Рокіча	
1. Універсальність, методичний підхід можна застосовувати у різних дослідженнях, пов'язаних із цінностями. 2. Зручність, це повністю готовий до використання методичний підхід. 3. Економічність у процесі проведення, обробки та аналізу отриманих результатів. 4. Гнучкість, форма представлення списків цінностей, що надаються, можуть змінюватися в залежності від умов проведення дослідження.	1. Список наданих цінностей не є повним, виділено лише 36 цінностей. 2. Відкритість, при проведенні дослідження багато респондентів можуть відповісти так, як «припускає суспільство», як з їхньої точки зору буде правильно, що ускладнює отримання достовірних результатів щодо конкретного респондента.
Підхід С. Шварца	
1. Універсальність, можливість отримання кругової структури цінностей у всіх культурах, забезпечує можливість використання цієї методики у різних країнах. 2. Завуальованість цінностей, цінності представлені у вигляді питань, що їх характеризують, що сприяє отриманню більш ширих відповідей.	1. Орієнтованість на вимір лише значущих респондента у процесі міжособистісних відносин установок і зачіпає норм довкілля, які вважаються автоматично наступними з цінностей респондента.
Підхід Г. Хофстеде	
1. Універсальність використання методичного підходу у різних культурах	1. Обмежений список цінностей, що надаються, не висвітлює всі аспекти життєвих цінностей.

Джерело: складено автором

Таким чином в даному дослідженні визначено, що кожен з цих методичних підходів до оцінки культури шляхом дослідження цінностей (ціннісний підхід) має як переваги так і недоліки, при цьому важливо те, що усі ці методичні підходи характеризуються універсалізмом і тому можуть бути використані в комплексно, оскільки оцінують цінності на різних рівнях культури (організаційному та національному). Тому в подальшому дослідженні пропонується проаналізувати та оцінити культуру персоналу компанії саме використовуючи усі проаналізовані методичні підходи в комплексі.

References

1. Близнюк Т.П. Методологія управління персоналом у мультинаціональній компанії: дис. ... докт. екон. наук: 08.00.04 / Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця. Харків, 2019. 678 с.
2. Близнюк Т.П. Крос-культурні особливості менеджменту сучасної мультинаціональної організації: монографія. Харків: ФОП Лібуркіна Л.М., 2017. 296 с.
3. Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. Cultures and organizations: Software for the mind. New York: McGraw-Hill, 2010. 560 p.
4. Rokeach M. The nature of human values. New York: Free Press, 1973. 438 p.
5. Schein E.H. Organizational culture and leadership. New York: Wiley & Sons Inc., 2016. 437 p.
6. Schwartz S.H. An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*. 2012. Vol. 2, No. 1. P. 1–20. doi: 10.9707/2307-0919.1116.