МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності підприємств

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ

Матеріали
XIV міжнародної
науково-практичної конференції
(19 жовтня 2018 р.)

Київ – 2018

управління персоналом, а саме: плануванню, розвитку, просуванню та мотивації персоналу.

Список літератури

1. Управління персоналом : підруч. / [В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.] ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. К. : Київ. нац. екон. ун-т; Краматорськ : НКМЗ, 2013. - 666 с.

2. Петрова І.Л. Вплив корпоративної культури на модернізацію соціально-трудових відносин / І.Л. Петрова // Вчені записки, 2015. — Вип. 40. — С. 139–145.

3. Телетов О.С. Системи мотивації працівників промислових підприємств різних класифікаційних категорій / О.С. Телетов, Ю.О. Олефіренко // Вісник Сумського державного університету. - 2011. - № 4. - С. 18-26.

«НАЦІОНАЛЬНА ДІЛОВА КУЛЬТУРА»: ВИТОКИ ОБҐРУНТУВАННЯ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИХ ЗАСАД ТА ІНТЕГРАЛ ДОСЛІДЖЕННЯ

***Чеботарьов В.А.**, д.е.н., проф.,*
зав. кафедри економічної теорії, маркетингу та підприємництва,
***Чеботарьов Є.В.**, к.е.н., ст. викл.*
кафедри економічної теорії, маркетингу та підприємництва
ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»
м. Старобільськ

Аналіз економічних фактів, явищ і тенденцій розвитку як окремих країн, так і міжнародних організацій дає всі підстави відзначити, що сучасні проблеми менеджменту, зокрема – порівняльного менеджменту, значною мірою зумовлюються характером і властивостями національних ділових культур цих країн (груп країн). Це стосується всіх без винятку складових менеджменту: аналізу, планування, організації, лідерства, мотивації, керівництва, контролю. Таким чином, постає комплексна науково-практична проблема обґрунтування теоретико-методологічних засад дослідження національних ділових культур.

Зазначимо, що проблематика національних ділових культур є недостатньо опрацьованою. У тій чи іншій мірі це характерно для всіх країн. В Україні зроблено лише окремі спроби дослідження її різноманітних аспектів. Відповідно до гносеології, її вихідною складовою виступає аналіз підходів класиків теорії національної ділової культури. Найбільший внесок у розробку проблематики внесли

видатні голландські менеджери, дослідники-практики Г. Хофстеде [1] та Ф. Трампенаарс [2], а також відомий англійський учений Р. Льюїс [3].

Спочатку Г. Хофстеде для характеристики національних ділових культур виділив такі «вимірювання» або «індекси»: «співвідношення індивідуалізму і колективізму», «дистанція влади», «співвідношення мужності і жіночності», «уникнення невизначеності». Розкриття їх змісту автор здійснив за допомогою характеристик крайніх значень (від найменшого до найбільшого). Дані значення Г.Хофстеде аналізує в розробленій ним своєрідній системі координат: сім'я, школа (в контексті сукупності всіх рівнів освіти з урахуванням післяуніверситетського) і робота. Проведені в шістдесяті-сімдесяті роки дослідження, Г.Хофстеде доповнив уже в кінці дев'яностих і в 2010 р. За підсумками заключних досліджень чотири вимірювача автор доповнив ще одним: оцінкою цінності часу як такого в практичній реалізації бізнес-діяльності (цей останній вимірювач отримав показову класифікацію – «фактор конфуціанського динамізму»; пізніше він отримав інше визначення – «довгострокова орієнтація»).

Підхід Ф. Трампенаарса значною мірою сформувався під впливом робіт Г.Хофстеде (Трампенаарс свої дослідження проводив вже ближче до середини дев'яностих років). За охопленням параметрів концепція Трампенаарса є дещо ширшою. Він виділив наступні парні характеристики: універсалізм - партикуляризм: колективізм – індивідуалізм; нейтральність - емоційність; конкретність – дифузність; досягнення статусу – аскрипція статусу. Меншою мірою використовувалися такі оцінки: переважання в організації зовнішнього контролю – внутрішнього контролю та домінанта у визнанні найбільшої цінності часових характеристик (минулого, теперішнього і майбутнього). Інструментарій аналізу Трампенаарса є близьким до інструментарію Хофстеде: розгляд змісту виділених параметрів між їх нижчим і вищим значеннями. Однак, додаткових методичних прийомів (аналогічних прийомам Хофстеде) Трампенаарс не змоделював. Загалом – підхід Хофстеде є більш ґрунтовнішим і продуктивним.

Великий внесок у розробку даної проблематики вніс також Р. Льюїс (проте, слід зазначити, що безпосереднім предметом його досліджень стали питання саме крос-культурних комунікацій в бізнесі). На першому етапі Льюїс виділив визначальні характеристики ділових культур. Основою виділення трьох груп культур стали наступні дві ознаки. Перший – тип підприємницької активності менеджерів (мульти-активність, лінійно-спрямована активність і

реактивність). Другий – психологічний тип відкритості менеджерів (інтроверти та екстраверти). Лінійно-активні та реактивні віднесено автором до інтровертам, а поліактивні – до екстравертам. Після цього Р. Льюїс побудував свій знаменитий «трикутник». Вершина цього рівностороннього «трикутника» – країни з мульти-активної культурою; лівий кут – країни з лінійно-активною культурою; правий – країни з реактивної культурою. За сукупністю цих ознак на катетах «трикутника» вказано країни (групи країн) з їх переходом від одного типу до іншого.

За підсумками визначення витоків обґрунтування теоретико-методологічних засад дослідження проблематики національних ділових культур вважаємо за необхідне і можливе дати вихідне категоріальне визначення даного поняття. У якості такого вихідного визначення може бути прийнято наступне. «Національна ділова культура» – це сукупність поведінкових цінностей, норм і традицій здійснення підприємницької діяльності, властивих для певної країни (групи країн, близьких за своїми критеріальними ознаками) та правил і канонів її практичної реалізації. Дане визначення - саме вихідне, його слід доопрацьовувати. Також необхідно: класифікувати сутнісні характеристики категорії «національна ділова культура»; виокремити причинно-наслідковий зв'язок формування і розвитку сукупності явищ, процесів і відносин, які вона відображає; на підґрунті емпіричного матеріалу провести порівняльний аналіз національних ділових культур і профілів сучасного менеджера різних країн (груп країн) [4].

Список літератури

1. Hofstede G. Cultures and organizations: software of the mind / G. Hofstede. – London: McGraw-Hill, 1992. – 576 p.

2. Trompenaars F. Business across cultures / F. Trompenaars, P. Woolliams. – West Sussex, England: Capstone Publishing, 2003. – 28 p.

3. Lewis R. Fish can't see water: how national culture can make or break your corporate strategy / R. Lewis. – Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons, 2013. – 312 p.

4. Glinkowska B. Analysis of the origin, modern characteristics and prospects of determining the profile of Ukrainian manager / B. Glinkowska, Ie. Chebotarov, V. Chebotarov // Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics, 2018. – № 3(198). – C. 43-48.