

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ СОЦІОКУЛЬТУРНИХ ФАКТОРІВ НА РОЗВИТОК ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОМПАНІЙ ЯК СУЧАСНОЇ ФОРМИ МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ

Ю. М. Панкова

аспірант

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна
yulia_leonidova@mail.ru

В роботі розглянуті питання впливу соціокультурних факторів на формування стратегії управління людськими ресурсами в транснаціональних корпораціях. Зазначені конкурентні переваги міжнародного бізнесу та досліджено його форми, відзначено, що найбільш ефективною формою є транснаціональні компанії.

На матеріалах вітчизняних та закордонних досліджень доведено, що транснаціональні компанії стикаються з низкою проблем, пов'язаних з впливом соціокультурних факторів, які проявляються в особистісній та внутрішньогруповій взаємодії персоналу. Зазначається, що існують деякі розбіжності щодо ціннісних орієнтацій між середньостатистичними європейськими показниками та середньостатистичними українськими.

Автором доведено, що для формування оптимальної стратегії управління персоналом у філіях ТНК можна використовувати парадигму ціннісних орієнтацій трудової діяльності на основі шістьох параметрів вимірювання національних культур вченого Герда Хофстеде та стратегію дивергенції щодо управління людськими ресурсами.

Ключові слова: соціокультурні фактори, форми міжнародного бізнесу, транснаціональні корпорації.

ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ФАКТОРОВ НА РАЗВИТИЕ ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОМПАНИЙ КАК СОВРЕМЕННОЙ ФОРМЫ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА

В работе рассмотрены вопросы влияния социокультурных факторов на формирование стратегии управления человеческими ресурсами в транснациональных корпорациях. Определены конкурентные преимущества международного бизнеса и исследованы его формы, отмечено, что наиболее эффективной формой являются транснациональные компании.

По материалам отечественных и зарубежных исследований доказано, что транснациональные компании сталкиваются с рядом проблем, связанных с влиянием социокультурных факторов, которые проявляются в личностном и внутригрупповом взаимодействии персонала. Отмечается, что существуют некоторые различия в ценностных ориентациях между среднестатистическими европейскими показателями и среднестатистическими украинскими.

Автором доказано, что для формирования оптимальной стратегии управления персоналом в филиалах ТНК можно использовать парадигму ценностных ориентаций трудовой деятельности на основе шести параметров измерения национальных культур ученого Герда Хофстеде и стратегию дивергенции для управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: социокультурные факторы, формы международного бизнеса, транснациональные корпорации.

FEATURES OF INFLUENCE OF SOCIOCULTURAL FACTORS IN THE DEVELOPMENT OF MULTINATIONAL COMPANIES AS A MODERN FORM OF INTERNATIONAL BUSINESS

The article discusses the influence of socio-cultural factors on the human resource management strategy in multinational companies. The article defines the competitive advantages of international business and explores its kinds, notes that the most effective kind is transnational company.

Home and foreign researches show that multinational companies face a number of problems related to the influence of socio-cultural factors that reflected in personal and intragroup staff interaction. The article notes that there are some differences in the value orientations between the average European indices and the average Ukrainian ones.

The author proves that to form the optimal strategy to manage of personnel affiliates of TNCs the paradigm of value orientations of work can be used; it is based on six measurement parameters of national cultures scientist Gerd Hofstede and divergence strategy for human resources management.

Key words: socio-cultural factors, forms of international business, multinational corporations.

Постановка проблеми. Ті глибокі трансформаційні процеси, які обумовлені глобалізацією усієї світової економіки, потребують нового бачення проблем, нових концепцій та нових парадигм управління. Процес глобалізації щільно пов'язаний з міжнародним розподілом праці та механізмами функціонування міжнародного бізнесу.

Якщо економічна складова діяльності сучасного міжнародного бізнесу на цей час достатньо добре розроблена, то соціокультурний та управлінський аспекти ще залишаються поза зором вітчизняних учених.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вплив соціокультурних факторів на розвиток тран-

снаціональних компаній та інших сучасних форм міжнародного бізнесу є різноманітним і багатоплановим та повинен розглядатися у тісному сплетінні міжпредметних зв'язків міжнародної економіки, політології, економічної соціології.

Аналізу впливу процесу глобалізації на економічну поведінку присвячено чимало наукових робіт вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме: В. А. Вергуна, О. Г. Білоруса, О. А. Довгаль, В. І. Сидорова, І. І. Кукурудзи, Т. І. Заславської, Л. Г. Іоніна, В. Мау, К. А. Нордстрема та інші.

Проблема впливу соціокультурних факторів на форми міжнародного бізнесу найбільш пов-

но розроблена в наукових працях таких вчених, як О. А. Приятельчук, В. Магун, Т. Є. Холл, Г. Хофстеде, Ф. Тромпенаарс, А. Моррісон, Ш. Шварц та інших. У цих працях учені аналізують та розглядають принципи та окремі механізми впливу культури та національних особливостей на поведінку персоналу організацій.

Мета статті. Метою статті є аналіз особливостей впливу соціокультурних факторів на розвиток транснаціональних компаній як сучасної форми міжнародного бізнесу.

Основні матеріали дослідження. Міжнародний бізнес у сучасних умовах має ряд конкурентних переваг. Аналіз джерел [1, 2, 3, 4, 6, 7] дає змогу стверджувати, що ведення міжнародного бізнесу дозволяє:

- доступ до регіонів з більшою забезпеченістю і меншою вартістю знань і нових технологій;
- диверсифікацію діяльності з метою скорочення ризиків;
- більш ефективне використання кваліфікованої робочої сили, міжнародний обмін знаннями і технологіями, підвищення кваліфікації персоналу та дотримання високих стандартів якості;
- діяльність в умовах, сприятливих з погляду антимонopolного та трудового законодавства;
- оптимізацію рівня оподаткування, екологічних стандартів та стабільності валют;
- отримання вигоди від здійснення багатьох внутрішньофірмових операцій (наприклад, трансферне ціноутворення) і т. д.

У [4] автор розрізняє наступні форми міжнародного бізнесу:

- експорт-імпорт товарів та послуг;
- кооперація у науково-технічній сфері, виробничій, збутовій, сервісній діяльності;
- інвестиційна діяльність;
- сумісне підприємництво;
- транснаціональні корпорації (компанії).

Транснаціональні компанії є найбільш ефективною формою організації міжнародного бізнесу, тому що саме така форма дозволяє долати конкуренцію, отримувати надприбутки, розширяти ринки збуту, а також маневрувати завантаженістю виробничих потужностей та оперативно реагувати на зміни кон'юнктури ринку за рахунок відмінності економічних ситуацій у різних регіонах. Тому у нашому дослідженні ми зупинимось саме на транснаціональних компаніях.

Транснаціональна компанія (ТНК) здійснює свою діяльність в різних країнах, тобто різному соціокультурному середовищі, але має єдиний центр «прийняття рішень» в країні, де базується, тобто, інакше кажучи, керує філіалами в інших країнах на основі єдиних правил, які розроблені на основі країни, де знаходиться центр. Можна стверджувати, що на базі особистої корпоративної культури здійснюється перенесення своїх особливостей та цінностей в інше соціокультурне середовище, проводиться узгодження політики та загальної стратегії корпорації, розподіляються наявні ресурси, новітні та іс-

нуючі технології і відповідальність для досягнення кінцевих результатів.

Одним з критеріїв віднесення компанії до ряду ТНК є склад її найвищого керівництва, яке, за правилами, повинно формуватися із громадян різних країн. Це робиться, щоб повністю виключити односторонню діяльність компанії в інтересі будь-якої однієї країни. З метою забезпечення багатонаціональної команди вищого управлінського складу необхідно практикувати відбір кадрів у країнах, де розташовані дочірні компанії ТНК, та надавати їм можливість якнайкраще просуватися службовими сходами аж до вищого керівництва. Але ж на практиці, на жаль, відбувається ситуація, коли найчастіше вищий керівний управлінський орган складається з громадян країни, де базується ТНК.

Виходячи з цього, можна стверджувати, що соціокультурний та управлінський аспекти повинні враховувати той факт, що національна культура має великий вплив на економічну поведінку менеджерів транснаціональної корпорації, оскільки для окремої національної культури характерна своя особиста модель економічної поведінки індивіда.

Кожній окремо взятій національній моделі економічної поведінки, як правило, притаманні свої особисті відмінні моменти, які мають прояв в особливостях та нюансах при практичній реалізації основних процесів внутрішньої групової взаємодії. Так, у дослідженні [9] Ф. Тромпенаарса і Ч. Хемпден-Тернера за параметрами «універсалізм-партикуляризм», «специфічність-дифузність», «індивідуалізм-колективізм», «емоційність-нейтральність», «досягнення-аскрипція», «відношення до часу» та «відношення до оточуючого середовища» виділяють чотири базові типи корпоративної культури: «сім'я» (Японія, Бельгія), «Ейфелева вежа» (Франція, Німеччина), «самонавідна ракета» (США, Велика Британія), «інкубатор» («Кремнієва долина») та підкреслюють особливості урахування національно-культурних відмінностей у рамках глобальної ділової сфери.

Дослідження особливостей основних соціокультурних аспектів поведінки менеджерів у ТНК дають змогу побачити велику залежність управлінських аспектів від культурного середовища. Недостатня увага або повне ігнорування впливу параметрів національної культури на основні аспекти управління, а саме – керівництво, комунікацію, взаємодію в колективі, ведення переговорів, врегулювання наявних конфліктів, прийняття управлінських рішень та мотивацію працівників, на жаль, призводить до непрогнозованих результатів і, як наслідок, до зниження ефективності процесу управління компанією.

Культурні відмінності працівників являють собою чималу проблему для менеджерів мультинаціональних компаній, всередині яких відбувається взаємодія між людьми абсолютно різних цінностей, переконань та релігій. У своєму дослідженні вчений А. Моррісон довів, що культурне різноманіття в ТНК може мати і позитивні аспекти, а саме сприяти

виходу на нові ринки, зменшенню витрат, підвищенню якості процесу управління та процесу прийняття рішень всередині компанії, зниженню опору співробітників організаційним змінам [11].

Організації, які мають філії в різних країнах, повинні наймати персонал з громадян цих країн, тим самим робити актуальним завдання комбінування конкретних переваг представників різних країн, які базуються на їхніх соціокультурних профілях [11]. Для кращого розуміння особливостей мультикультуралізму та культурного різноманіття людських ресурсів на функціонування транснаціональної компанії, на думку автора, корисно використовувати методології вимірювання культур, які розроблені вченим Гіртом Хофстеде [10].

Перші опитування (кінець 1960-х – початок 1970-х років) за його методикою проводились для співробітників фірми IBM в її дочірніх компаніях у сорока країнах світу. На початок 20-го століття Г. Хофстеде розширив цей список до 70 країн. В результаті цього дослідження вчений запропонував шість параметрів для вимірювання культури [10]:

1. Дистанція по відношенню до влади (PDI). Сутність цього параметру міститься в тому, що він відображає ступінь, з яким члени суспільства, які мають відносно меншу владу, очікують та допускають нерівномірність у розподілі влади.

2. Уникнення невизначеності (UAI). Цей параметр відображає ступінь, з яким люди, які належать до однієї культури, бояться невизначених та невідомих ситуацій, наскільки люди відчувають загрозу від наявних нечітких ситуацій та спмагаються відхилитися від них за допомогою прийняття чітких правил, вірять в абсолютну істину та відмовляються терпіти девіантну поведінку.

3. Індивідуалізм-колективізм (IND-COL). Індивідуалізм характерний для суспільства зі слабкими зв'язками між індивідами: передбачається, що кожний хвилюється тільки за себе та за свою найближчу рідню.

Колективізм притаманний суспільствам, в яких люди від народження включені в сильні згуртовані групи, які протягом життя захищають їх в обмін на лояльність.

4. Маскулінність-фемінність (MAS-FEM). Маскулінність характерна для суспільств з чітким розподілом гендерних ролей: передбачається, що чоловіки зосереджені на матеріальному успіху, а жінки повинні піклуватися про якість життя. Фемінність притаманна тим суспільствам, в яких нема чіткого розподілу гендерних ролей: передбачається, що чоловіки зосереджені на матеріальному успіху, а жінки повинні піклуватися про якість життя.

5. Довгострокова орієнтація (LTO). Відображує те, наскільки суспільству притаманні прагматизм та стратегічна орієнтація на майбутнє (у тому числі упертість та ощадливість). В суспільствах з короткостроковою орієнтацією велике значення мають якості, пов'язані з минулим та майбутнім, наприклад,

національна гідність, повага до традицій, збереження «обличчя», виконання соціальних обов'язків.

6. Терпимість-обмеження (IVR). Терпимість характерна для суспільств, в яких можлива вільна реалізація ключових та природних людських спонукань, пов'язаних з насолодою життям. Наявність «обмежень» передбачає придушення цих спонукань шляхом установлення жорстких соціальних норм.

Треба зазначити, що в ході проведених багаторазових опитувань учені відзначали динаміку змін цінностей населення різних країн, що торкаються релігії, гендерних ролей, трудових мотивацій, відношення до демократії, рівня довіри в суспільстві, рівня довіри до державних інститутів, політичної участі, толерантності до інших груп, захисту навколишнього середовища та добробуту.

В. Магун [5] наводить результати дослідження за методикою Г. Хофстеде, у якому середні значення ціннісних індексів жителів України порівняні з ціннісними індексами жителів 23 європейських країн, які наведені на рис. 1.

За результатами цього дослідження можна зазначити, що для європейських країн найбільш значущими цінностями є доброзичливість та універсалізм, а найменш значущими – влада і стимуляція. Для українців цінності безпеки, конформності, традиції та влади є найбільш значущими, а найменш важливими є самостійність, доброзичливість, гедонізм та стимуляція. Можна зазначити, що існують деякі розбіжності щодо ціннісних орієнтацій між середньостатистичними європейськими показниками та середньостатистичними українськими.

Таким чином, на думку автора, ці параметри вимірювання культури країн світу можуть бути одним з інструментів формування стратегії в галузі управління людськими ресурсами в транснаціональних корпораціях.

В міжнародному бізнесі розглядаються дві стратегії в галузі управління людськими ресурсами – стратегія конвергенції та стратегія дивергенції. Конвергенція, або стратегія ігнорування міжкультурних відмінностей, означає єдиний підхід до вибору політики та практики управління людськими ресурсами міжнародної компанії в країні, де вона базується, та в її філіях. Прихильники стратегії конвергенції вважають, що в усьому світі проходить процес глобалізації, метою якого є інтеграція світової економіки. Міжнародні компанії, які слідуєть стратегії конвергенції, «...переносять методи роботи, прийняті в їх країні, на будь-який інший ґрунт. Їх дочірні компанії... повинні чітко додержуватись отриманих доручень...» [8, с. 126]. Стратегія конвергенції може дати компанії конкурентні переваги за допомогою стандартизації операцій в усіх підрозділах ТНК. Найбільш яскравий приклад таких компаній – це McDonalds та IBM.

Дивергенція або стратегія максимального використання міжкультурних відмінностей передбачає диференційний підхід до вибору політики та прак-

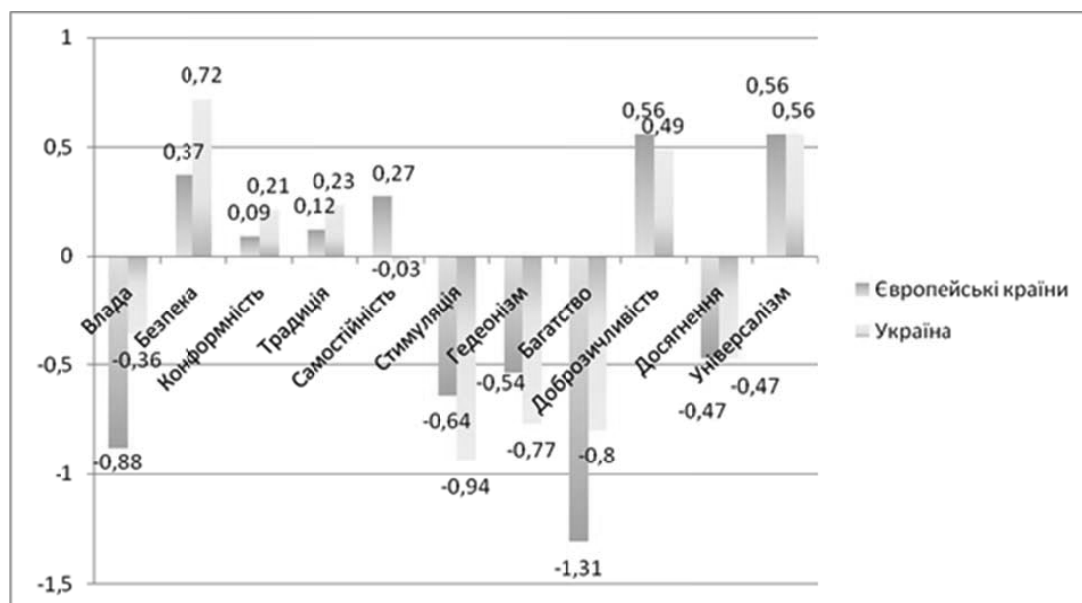


Рис. 1. Середні значення ціннісних індексів жителів України порівняно з ціннісними індексами жителів 23 європейських країн [9]

тики управління людськими ресурсами ТНК як у країні базування, так і в іноземних відділеннях, з урахуванням усієї системи ситуаційних факторів. Але ж у будь-якому випадку для міжнародного менеджменту сьогодні є актуальною необхідність пошуку засобів інтеграції різних культур. Культурне різноманіття є реаліями сучасного світу, саме тому гостро стоїть завдання у визначенні та ефективного використанні соціокультурних відмінностей замість їх ігнорування.

Висновки. Таким чином, соціокультурні фактори, які обумовлені відмінностями та особливостями національних культур, мають істотний вплив на те-

орію та практику функціонування транснаціональних компаній, особливо щодо управління людськими ресурсами та кроскультурних комунікацій.

Учені, які займаються питаннями впливу культури на процес управління, пропонують різні підходи, які дозволяють зрозуміти, яким чином відмінності в національних культурах впливають на управління поведінкою індивіда. Одним з найцікавіших підходів є парадигма Герда Хофстеде «ціннісних орієнтацій трудової діяльності», за якою найбільш ефективною стратегією управління людськими ресурсами в умовах існування значних міжкультурних відмінностей у транснаціональних компаніях є стратегія дивергенції.

Науковий керівник: д.е.н., проф. Довгаль О. А.

Література:

1. Білорус О. Г. Глобальна корпоративна система : монографія / О. Г. Білорус, О. В. Зернецька, В. А. Вергун, О. В. Гаврилюк, Ю. М. Мацейко; ред.: О. Г. Білорус; Київ: нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана, НАН України, Ін-т світ. економіки і міжнар. відносин, Міжнар. ін-т глобалістики. — К., 2011. — 408 с.
2. Вергун В. А. Міжнародний бізнес : підручник / В. А. Вергун, А. І. Кредісов, С. М. Березовенко, І. Є. Голубій, В. П. Мазуренко; Київ: нац. ун-т ім. Т. Шевченка. — К., 2007. — 500 с.
3. Довгаль О. А. Протекціонізм і лібералізм у процесі глобалізації світової економіки (питання теорії і методології) : монографія / О. А. Довгаль; Нар. укр. акад. — Х. : Вид-во НУА, 2004. — 320 с.
4. Кукурудза І. Міжнародна економіка : матеріали до лекцій та семінарів / І. І. Кукурудза. — Черкаси : Ред.-вид. відділ Черкаського державного університету, 2000. — 184 с.
5. Магун В. Жизненные ценности населения : сравнение Украины с другими европейскими странами / В. Магун, М. Руднев; под ред. В. Головахи, М. Макеева // Украинское общество в европейском пространстве. — К. : Суспільство, 2007. — 246 с.
6. Приятельчук А. О. Структура філософії економіки / А. О. Приятельчук // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. — 2012. — Вип. 48. — С. 70-78. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/zprgvdzia_2012_48_9.
7. Сидоров В. И. Единство традиций и инноваций в системе трудовой мотивации трансформационной экономики / В. И. Сидоров, Т. В. Тарасенко, Т. Е. Шедякова. — Х. : ХНУ имени В. Н. Каразина, 2009. — 336 с.
8. Соколова М. И. Управление человеческими ресурсами / М. И. Соколова, А. Г. Дементьева. — М. : Проспект, 2005. — 385 с.
9. Тромпенаарс Ф. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса / Ф. Тромпенаарс, Ч. Хемпден-Тернер : пер. с англ. Е. П. Самсонова. — Мн. : ООО «Попурри», 2004. — 528 с.
10. Hofstede G. Culture's Consequences, International Differences in Work-Related Values. Beverly Hill : Sage, 2001. — 459 p.
11. Morrison A. M. Leadership Diversity as Strategy. San Francisco : Jossey-Bass, 1992. — 318 p.