**Приятельчук Олена Анатоліївна. Формування та розвиток системи кроскультурного менеджменту (на прикладі міжнародних корпорацій) : дис... канд. екон. наук: 08.02.03 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. - К., 2006**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Приятельчук О.А. Формування та розвиток системи кроскультурного менеджменту (на прикладі міжнародних корпорацій).**– Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.02.03 – організація управління, планування і регулювання економікою. – Інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – Київ, 2006.У дисертації досліджуються етапи формування та розвиток системи кроскультурного менеджменту на сучасному етапі. Розглянуто існуючі підходи до економічного трактування поняття “культура”, досліджено її національний, корпоративний та організаційний різновиди. Проаналізовано методи емпіричного та теоретичного аналізу національних бізнес-культур. Дано характеристику найбільш розповсюдженим на сьогоднішній день стилям управління – західному (західноєвропейському та американському), східному та східноєвропейському.Проаналізовано національні особливості використання певних типів організаційних структур – функціональної, товарної, регіональної, міжнародного підрозділу, матричної, холдингової, віртуальної та глобально інтегрованої. Визначено переваги та недоліки застосування даних організаційних форм з урахуванням їх галузевої та національної приналежності, а також стадії розвитку самої міжнародної корпорації.Розглянуто характерні риси міжнародного менеджменту людських ресурсів. Досліджено існуючі типи політики найму персоналу (етно-, полі-, геоцентричний підходи), поняття та статус експатріантів в умовах здійснення міжнародної бізнес-діяльності, а також дано оцінку всім стадіям кар’єрного циклу експатріантів.Розкрито передумови формування українського стилю менеджменту та особливості українського бізнес-середовища на сучасному етапі.Для аналізу ефективності функціонування міжнародних корпорацій в умовах української бізнес-культури розроблено математичну модель розрахунку оптимальної пропорції залучення експатріантів та національних людських ресурсів за умови оптимізації прибутковості підприємницької діяльності. |

 |
|

|  |
| --- |
| Результати проведеного дисертаційного дослідженння дають можливість зробити такі найважливіші висновки, що характеризуються науковою новизною і мають теоретико-методологічне та науково-практичне значення.1. Серед основних факторів впливу зовнішнього середовища на світогосподарські процеси чільне місце займає врахування соціокультурних особливостей. Будь-який економічний суб’єкт функціонує в умовах національної бізнес-культури за допомогою принципів, сформованих внутрікорпоративною культурою. Учасники міжнародного бізнесу зіштовхуються з якісно глибшим аспектом управління, що виникає в результаті взаємопроникнення – концепцією кроскультурного управління.
2. Дослідження системи кроскультурного менеджменту пройшло декілька еволюційних стадій. Впродовж 70-80-х років основні принципи кросскультурного управління формувалися на основі емпіричних досліджень, що грунтувалися лише на даних спостережень за діяльністю філіалів міжнародних корпорацій в різних країнах, фіксації окремих фактів та аналізі тестувань керівного складу компаній. Основним результатом даних досліджень стали описові моделі національних стилів управління, основні принципи яких враховували перш за все соціокультурні чинники та адаптовувалися до умов окремих національних бізнес-середовищ. Сучасний етап розвитку кроскультурного менеджменту стосується діяльності міжнародних корпорацій, представлених в різних регіонах світу. Розробка корпоративних кодексів етики та їх ефективне застосування в специфічних національних умовах є основним завданням глобального менеджменту та кроскультурного управління як його невід’ємної складової.
3. Групування та класифікація національних бізнес-культур зазвичай здійснюються виходячи з критеріїв місця та ролі окремого індивіда або групи у виробничих процесах, якісних характеристик стилів та методів управління й побічних чинників, що прямо або опосередковано впливають на формування окремої ділової культури.
4. На сучасному етапі можна виділити два якісно відмінні – західний, представлений країнами Західної Європи та Америки, та східний – Японія, Близький та Далекий Схід – стилі управління. Країни з перехідною економікою, в тому числі й Україну, слід віднести до так званого східноєвропейського стилю, який характеризується недосконалістю, мінливістю та неоднорідністю підходів до методів управління, які застосовуються в даних країнах. Вивчення та співставлення всіх складових зазначених стилів управління є основним завданням формування методики кроскультурного управління.
5. Окрім стилів управління національні ділові культури характеризуються застосуванням певних підходів до побудови організаційної структури міжнародних корпорацій, країною базування яких вони є. Вибір певного виду організаційної структури зумовлений, в першу чергу, специфікою сфери діяльності компанії, її національністю та якісним рівнем економічного розвитку країни загалом та процесу становлення власне компанії.
6. Гарантією сталого розвитку компанії та ефективного її управління, особливо у сфері менеджменту людських ресурсів, є розробка кодексів етики на національному й корпоративному рівнях. Прийняття та реалізація подібних кодексів дозволяє гарантувати як компаніям (вітчизняним та іноземним) загалом, так і працівникам стабільні та гідні умови діяльності. Особливе значення даний процес набуває в культурах з високим рівнем уникнення невизначеності та універсальних істин.
7. Спонтанний процес внутрікорпоративного управління набуває структурованої форми у вигляді чіткого визначення та формулювання правил взаємовідносин материнської компанії та іноземних підрозділів. Їх відносини, сфера діяльності, відповідальність та система контролю чітко регламентуються.
8. Експатріація як один з найхарактерніших процесів міжнародного менеджменту людських ресурсів на сучасному етапі характеризується певними відмінними причинами виникнення. Використання праці експатріантів міжнародними корпораціями обумовлений практичним впровадження корпоративної культури та налагодженням виробничих процесів в різних країнах світу в контексті розширення географії їх діяльності. Українські компанії залучають експатріантів насамперед для виведення підприємств з кризи або етапу стагнації та з метою формування довіри на міжнародному ринку до українських підприємств, представлених іноземними менеджерами.
9. Відмінними є методи управління на державних і приватних підприємствах. Менеджмент державних компаній відзначається централізацією прийняття рішень, відсутністю делегування повноважень, участі у прибутках, виключно матеріальною мотивацією, суб’єктивізмом в процесах добору та управління персоналом тощо. Принципи управління великими компаніями, які репрезентовані на ринку України переважно представництвами МНК, споріднені з основними принципами управління, прийнятими в країнах базування певних МНК. Підприємствам середнього та малого бізнесу властиве використання найманого топ-менеджменту, делегування повноважень тощо. Ще однією характерною рисою культури управління є якісне відставання України з питань управлінських технологій навіть від деяких країн СНД й використання переважно їх досвіду з огляду на спорідненість історії та культурних особливостей цих країн.
10. Основною перевагою українських менеджерів залишається знання національних особливостей ведення бізнесу й адаптованість до унікального в своєму роді “пострадянського” менталітету, що одночасно поєднує в собі колективно-індивідуалістичні характеристики суспільства, високий показник дистанції влади на державних підприємствах та низький – в приватних компаніях, відмінне відношення представників різних вікових категорій до певних життєвих цінностей, необхідність виконання законів загалом та посадових інструкцій безпосередньо тощо, а також можливість функціонувати в умовах нестабільної економіко-політичної ситуації в країні (“імунітет до постійної мінливості оточуючого середовища”).
11. В рамках математичної моделі доведено, що побудова мультикультурних команд на підприємствах одночасно є більш затратною, але й більш ефективною в умовах глобалізації бізнес-процесів. Практичне застосування даної моделі дало можливість оптимізації використання німецького та українського персоналу іноземного підрозділу компанії METRO в Україні. На основі розрахунків оптимальної прибутковості підприємства доведено, що оптимальним співвідношенням в бікультурній команді, що склалася в компанії, буде 70% українських та 30% німецьких працівників.
 |

 |