

УДК 172.4:339.9

О.А. Кулініч, канд. екон. наук, доц. (ДБТУ, Харків)

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА КРОС-КУЛЬТУРНУ АДАПТАЦІЮ ФАХІВЦІВ У МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ

На сучасному етапі існує безліч наукових робіт в галузі підготовки майбутніх тимчасових працівників-переселенців до проживання та трудової діяльності в іншому культурному середовищі. Однак, наукових досліджень, об'єктом яких виступають представники міжнародного бізнесу, вкрай мало. В працях, присвячених представникам міжнародного бізнесу в процесі адаптації до нового культурного середовища, розглядаються, як правило, конкретні випадки міжкультурної взаємодії у діловій сфері або поради щодо взаємодії з місцевим населенням.

Серед різних груп людей, що переміщуються в інше культурне середовище таких, як туристи, іноземні студенти, мігранти тощо, фахівці міжнародного бізнесу, яких направляють по роботі в інше культурне середовище, де протягом певного часу вони проживають за межами рідної країни, займають особливе місце. Найчастіше це наймані співробітники, які приїжджають в іншу країну для того, щоб працювати на запрошення організації, яка є філією або представництвом транснаціональної корпорації. Вивчення цієї групи робочої сили є актуальним та перспективним з низки причин. По-перше, це значна група працівників. По-друге, ефективність їхньої роботи безпосередньо пов'язана з рентабельністю та життєздатністю міжнародного бізнесу. По-третє, представники міжнародного бізнесу є тією групою тимчасових працівників, які з великою часткою ймовірності отримують ту чи іншу форму інформаційної підтримки та тренінгу перед від'їздом, а також, зазвичай, вони проходять через процедуру оцінювання та відбору (включно з професійним тестуванням) для направлення на роботу в іншу країну [1; 2, с. 77-79].

Крім традиційних проблем, пов'язаних з адаптацією до нового культурного середовища, сучасні фахівці, особливо нещодавні випускники закладів вищої освіти, стикаються зі специфічними труднощами. До таких труднощів можна віднести те, що працюючи в іншому культурному середовищі представники міжнародного бізнесу все частіше стикаються не з гомогенною групою співробітників, а з наслідками глобалізації, зокрема тим фактом, що серед їхніх підлеглих буде дуже багато таких же переміщених осіб з різних куточків світу.

Керувати такими культурно неоднорідними групами, безумовно, складніше, але в той же час у науковій літературі давно відомий той факт, що подібна гетерогенність знаходить відображення у більш творчому кінцевому продукті діяльності. Культурна різноманітність у сфері персоналу є характерною рисою останніх років, що необхідно брати до уваги, готуючи майбутніх спеціалістів керівничої ланки у міжнародній діяльності.

Іншою ключовою проблемою представників міжнародного бізнесу є проблема довіри з боку місцевих працівників. Так, у своїй статті під назвою «Чи будете ви довіряти вашому іноземному менеджеру?» Vanai M. та Reisel W. представили аналіз порівняльного дослідження феномену довіри. Вивчивши установки стосовно британських менеджерів, які працюють у британському банку в Лондоні, вчені порівняли ставлення до менеджерів – вихідців з інших країн, які працюють у банках Великобританії, Нідерландів та Ізраїлю. Згідно з результатами дослідження, рівень довіри між співробітниками та їх керівниками був суттєво вищим у гомогенному середовищі, порівняно з гетерогенним.

Аналіз наукових праць у крос-культурній сфері свідчить про те, що дослідження, присвячені представникам міжнародного бізнесу, які працюють і проживають протягом тривалого часу за кордоном, фокусуються на двох центральних темах: вивчення факторів, що впливають на крос-культурну адаптацію фахівців, а також аналіз причин труднощів у процесі культурної адаптації.

До основних детермінантів культурної адаптації спеціалістів міжнародної діяльності, тобто факторів, що впливають на адаптацію до інокультурного середовища цієї групи переселенців, зарубіжні науковці традиційно відносять такі: культурна дистанція між культурою фахівця і приймаючою культурою; відповідність особистісних характеристик та кваліфікації вимогам трудової діяльності під час перебування за кордоном; кількість соціальної підтримки, яку отримують дані фахівці від колег, керівників та сім'ї; на скільки щире ставлення представників приймаючої культури. Розглянемо дослідження основних чинників, які впливають на культурну адаптацію представників міжнародного бізнесу.

Так, Torbjorn I. в своїх спостереженнях порівняв шведських менеджерів, що працюють у західних країнах з менеджерами, що працюють в Африці за такими показниками як пристосування та задоволеність. У ході дослідження було виявлено, що фахівці, які базуються в Європі, мали менше труднощів у порівнянні з тими, хто працював в африканських країнах. Torbjorn I. припустив, що близькість культур позитивно впливає на міжкультурну адаптацію [3].

Ще одна спроба вивчення культурної дистанції в контексті міжнародного бізнесу була зроблена Dunbar E., який порівнює німецьких менеджерів, які працюють у США з американськими менеджерами, що працюють у Японії. Згідно з результатами дослідження, у німецьких менеджерів в США виявлено більш високий рівень культурно-специфічних знань про країну перебування порівняно з американськими менеджерами, які перебувають у Японії. Було також з'ясовано, що у німців в США менше труднощів у сфері бізнесу, проте дослідження не виявило відмінностей між групами щодо задоволеності кар'єрою та ідентифікації з організацією.

Ряд робіт зарубіжних вчених (Hailey, Zeira, Banai) присвячені проблемі впливу ставлення представників приймаючої культури до фахівців на особливості крос-культурної адаптації. Ворожість приймаючого суспільства може «живитися» такими джерелами: опозицією місцевих менеджерів та бізнесменів, які можуть вважати, що їхня кар'єра чи бізнес під загрозою через втручання чужоземців; негативними установками стосовно окремих етнічних груп спеціалістів [3].

Погоджуючись з Аусан Z., доходимо висновку, що сам процес адаптації фахівців міжнародного бізнесу до іншого культурного середовища доречно розглядати як три форми адаптації: психологічну, соціокультурну та трудову.

Таким чином, результати досліджень свідчать про те, що зменшення дистанції між культурами позитивно впливає на культурну адаптацію. Фахівці з країн із більш «далекою» культурою зазнають більше труднощів у процесі крос-культурної адаптації порівняно з представниками країн із «ближчою» культурою.

Інформаційні джерела

1. Кулініч О.А., Єсінова Н.І., Зарецька Л.М. Комплексний механізм кадрового менеджменту підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2016. № 2 (1). С. 42-50 URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/pdfbase/2016/VKNU-ES-2016-N2-Volume1_234.pdf#page=42
2. Кулініч О.А. Культурна адаптація молодих фахівців у міжнародному бізнесі. Ціннісно-орієнтований підхід в освіті і виклики євроінтеграції: матер. міжнар. наук.-метод. конф. (29-30 травня 2020 р.). Суми: СДУ, 2020. С.77-79 URL: <https://core.ac.uk/reader/339163240#page=77>
3. Bird, A & Mendenhall, ME 2016. 'From cross-cultural management to global leadership: evolution and adaptation'. Journal of World Business. 2016. Vol. 51. No. 1. P. 115–126.