

Список використаних джерел

1. Smith, P. (2019). The Digital Transformation of Business. Wiley.
2. Brown, J. (2018). Cloud Computing and Business Transformation. Springer.
3. Murphy, G. (2017). Implementing Enterprise Resource Planning. Pearson.
4. Kim, Y. (2020). Big Data Analytics, Methods, and Applications. Springer.
5. Johnson, L. (2018). Cybersecurity: Protecting Critical Infrastructures from Cyber Attack and Cyber Warfare. Wiley.
6. Азарова А. О. Впровадження та використання автоматизованих систем підвищення продуктивності праці на підприємств за умов кризи/ А. О. Азарова, О. М. Роїк, І. С. Лобанкіна // Економічний простір. Дніпропетровськ : ПДАБА, 2010, № 42, С.125-132.
7. Немченко А.Б. Бізнес-інкубатори у сфері сучасної державної підтримки розвитку регіональної інноваційної інфраструктури // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. 2010. Вип. 17. С. 25-34.

Сауляк К., бакалавр
Зварич Л. В., ст. викладач
кафедри менеджменту організацій
Одеського національного економічного університету

КРОСКУЛЬТУРНІ РОЗХОДЖЕННЯ В СТИЛЯХ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Якщо раніше міжнародний менеджмент був незначним компонентом господарської діяльності українських підприємств, то тепер він – головний. Якщо раніше міжнародний менеджмент передбачав просто відрядження одного з «наших» менеджерів «туди», щоб продати вироби іноземним клієнтам, то тепер іноземці працюють всередині наших компаній. Якщо раніше міжнародний менеджмент включав відрядження експатріантів за кордон для управління закордонними операціями, тепер члени ради корпорації, адміністратори й робітники представляють всі національності [1, с. 164].

В сучасних умовах менеджерам, які працюють на міжнародному рівні, все частіше доводиться стикатись з культурними розходженнями в багатокультурному робочому колективі. Тобто у кожної країни є свої традиції, цінності та підходи до управління бізнесом і, якщо, правильно розуміти та сприймати управління міжкультурною взаємодією усередині організації – від старших керівників до працівників цеху, то культурні

розходження можуть стати фактором успіху праці у багатонаціональному оточенні.

Тому, з метою найглибшого розуміння сутність поняття «культурні розходження» необхідно визначитись з поняттям «культура». Багато вчених намагалися дати визначення даному поняттю, однак єдиного трактування не існує і дотепер. Деякі автори вважають, що «культура» - це «програмне забезпечення розуму», інші - «операційне середовище, яке дозволяє програмам працювати». Однак єдиний висновок, до якого прийшов кожен із авторів, які досліджували дане поняття, полягає в тому, що культура виразно міняється від країни до країни. На наш погляд, найбільш доцільним трактуванням терміну «культура» є: «це історично набутий набір правил усередині соціуму для його збереження та гармонізації» [2, с. 27].

Щодо поняття «культура управління», то воно являє собою сукупність теоретичних і практичних принципів, норм та положень, які стосуються всіх аспектів управління людською діяльністю. Саме ця сукупність має важливий вплив на свідомість, дії підлеглих, їхні думки та бажання і є ключовим фактором успішного управління. Культура управління включає в себе такі складові, як: культура працівників управління, культура організації процесу управління, мистецтво підбору і розстановки кадрів, культура спілкування, культура умов праці, культура ведення документації та листування [2, с.196].

Вивчаючи культурні розходження перш за все, необхідно розуміти, що вони виникають через різницю в цінностях, переконаннях, традиціях та способах спілкування між керівниками і підлеглими з різних культур, та можуть впливати на комунікацію та співпрацю в організації. Наприклад, у країнах Азії дуже важливо дотримуватися ієрархії та поваги до старших колег, тоді як у США, навпаки, практикують прямий підхід до спілкування та більш демократичний стиль управління [3, с.79]. Розуміння менеджерами того, як кожна культура сприймає лідерство, сприяє ефективному стилю управління для кожної конкретної ситуації в кроскультурному середовищі.

Щоб працювати ефективно, кожний – від головного виконавчого директора до тільки що найнятого робітника – має потребу в міжкультурних навичках управління. Цей рух від відносної неважливості культури до її критичної важливості, і щодо зовнішнього оточення фірми, і для її внутрішньої організаційної культури, лежить в основі зростаючого усвідомлення того, що сьогодні, щоб досягти успіху, керівникам необхідно навчитись працювати ефективно в багатонаціональних й багатокультурних групах [1, с. 166].

Звичайно, культурні розходження можуть створювати складнощі в управлінні персоналом. Проте, якщо правильно підходити до цього питання, розуміти потреби та очікування працівників з різних країн, можна знайти компроміси, що дозволить досягти успіху в організації.

Отже, культурні розходження можуть бути як викликом, так і можливістю для управління в сучасному світі. Важливо розуміти основні різниці між культурами та враховувати їх у процесі прийняття управлінських

рішень. Також важливо розвивати міжкультурну компетентність і знаходити нові рішення та підходи до проблем. Розуміння культурних розходжень може стати ключовим фактором успіху в міжнародному бізнесі.

Список використаних джерел

1. Тодорова Н.Ю. Кроскультурний менеджмент: навчальний посібник. 2009. 330 с.
2. Герчанівська П.Е. Культурологія: навчальний посібник. Київ. 2006. 325 с.
3. Вихор М.В. Міжнародний менеджмент: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури. 2011. 488с.

Феленюк О.І., бакалавр

Зварич Л. В., ст. викладач

кафедри менеджменту організацій

Одеського національного економічного університету

ЗАСТОСУВАННЯ НЕВЕРБАЛЬНИХ ЗАСОБІВ КОМУНІКАЦІЇ В БАГАТОКУЛЬТУРНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

Процес комунікації не обмежується усними чи письмовими повідомленнями. Важливою частиною цього процесу є невербальна комунікація.

Невербальна комунікація - це система знаків, що використовується в процесі спілкування, засоби і форми вираження якої відрізняються від мовних. Згідно з науковими дослідженнями, на неї припадає 40-80% спілкування. Крім того, 55% повідомлень сприймаються через міміку, позу і жести, а 38% - через інтонацію і модуляцію голосу. Невербальну комунікацію важко контролювати навіть професійним артистам. Вона вимагає вживання в образ, що є складним творчим процесом. Ми маємо певний контроль над параметрами невербальної комунікації. Однак ми ніколи не зможемо контролювати їх усі, оскільки людина може тримати в голові лише від п'яти до семи факторів одночасно [1].

Виділяють чотири форми невербальної комунікації: кінесіку, паралінгвістику, проксемику та візуальну комунікацію (окулесіку).

Першим невербальним засобом спілкування є кінесика (оптокінетика), яка включає в себе жести, міміку, пантоміміку, рухи тіла і погляд очей.

Міміка - це виразні рухи різних частин обличчя людини (особливо очей і рота), які передають душевний стан у певний момент.