

Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II
Ніредьгазький Університет (Угорщина)
Державна вища техніко-економічна школа ім. Броніслава Маркевича в
Ярославі (Польща)
Вища школа економіки і менеджменту в публічному адмініструванні у
Братиславі (Словаччина)

**«УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ:
СУЧАСНІ РЕАЛІЇ І ВИКЛИКИ»**

**«ECONOMIC PROCESSES MANAGEMENT: MODERN
REALIA AND CHALLENGES»**

**ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

22-23 березня 2017 р.

УДК 338.24"312"(063)
ББК 65.050

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет Вченою радою Мукачівського державного університету (протокол № 17 від 23 березня 2017 р.)

Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Управління економічними процесами: сучасні реалії і виклики». – Мукачево, 2017. – 407 с.

ISBN 978-617-7495-02-3

У збірнику тез висвітлюються погляди науковців, аспірантів, слухачів магістратури, представників підприємницьких структур на актуальні проблеми розвитку економічної сфери України і світу. Тематика конференції охоплює дослідження особливостей управління економічними процесами в сучасних умовах на рівні світової та національної економіки, регіонів та підприємств.

Матеріали подано в авторській редакції. Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, статистичних даних, галузевої термінології, інших відомостей.

КРОС-КУЛЬТУРНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УМОВАХ УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

В умовах визначення Україною пріоритетним курс на інтеграцію до європейського та світового співтовариства задля забезпечення сталого розвитку економіки та національного господарства, важливим завданням стало розширення міжнародної економічної діяльності країни. Побудова стратегічних планів щодо переорієнтації на міжнародні ринки, зокрема на ринки Європейського Союзу (ЄС), вимагає уваги не тільки до питань промислового і товарного виробництва, соціальної сфери, інфраструктури та законодавства, а й до особливостей управління об'єктами національного господарства як інструменту прийняття ефективних рішень. Відповідно, важливого значення набуває врахування та оцінка різноманітних національних культур, зокрема України та країн ЄС, та ефективне управління ними в мультикультурному середовищі.

Дослідженню питання крос-культурного менеджменту присвячено низку праць іноземних та вітчизняних вчених, які зосередились на вивченні та аналізі національних моделей менеджменту в умовах крос-культурної взаємодії.

Метою дослідження є визначення моделі управлінської поведінки українських підприємств задля отримання конкурентних переваг на міжнародних ринках в умовах орієнтації на впровадження крос-культурного менеджменту.

Причина спаду ділової активності в останні роки між Україною та ЄС - істотні труднощі в реалізації намірів корпоративного сектору з традиційними партнерами та новими з країн-членів. Ефективній діяльності українських корпорацій на ринку ЄС перешкоджає складний комплекс негативних факторів торгово-політичного й структурно-економічного плану, причиною якого є проблеми міжнародної конкурентоздатності українських компаній та стратегії їхнього корпоративного розвитку.

Функціонування українських компаній в умовах глобалізації передбачає їх вихід за національні межі, що обумовлює необхідність розширення та вдосконалення внутрішнього середовища організації, залучаючи до процесу її функціонування та управління персонал з різними культурними світоглядами. Як наслідок, культурні відмінності починають відігравати в компанії ключову роль, впливаючи на ефективність її діяльності та на особливості управлінської стратегії компанії. За умови співпраці українських організацій з організаціями ЄС важливою умовою є врахування особливостей культури, з якою стикаються компанії в процесі своєї діяльності, з метою уникнення крос-культурних проблем, базованих на протиріччях у роботі в нових соціальних та культурних умовах. Адже, враховуючи сучасні тенденції ведення міжнародного бізнесу, з метою отримання максимальних переваг від міжнародної співпраці необхідно вбачати в культурі ресурс, а не загрозу.

Р. Гестеланд виділив 40 моделей поведінки осіб, під час проведення переговорів, які було поєднано у групи за наступними класифікаційними параметрами: орієнтація на операцію або відносини; формальність бізнес культур (формальні та неформальні культури); невербальна поведінка (експресивні або стримані) [1, с.16-17]. У результаті була отримана матриця, яка дозволила класифікувати бізнес культури у наступні групи:

1) Індія, Бангладеш, В'єтнам, Тайвань, Малайзія, Індонезія, Філіппіни, Японія, Китай, Корея, Сінгапур, Росія, Україна, Польща, Румунія, Словаччина;

2) країни Балтії, Англія, Ірландія, Данія, Норвегія, Швеція, Фінляндія, Німеччина, Голландія, Чехія;

3) ОАЕ, Єгипет, Туреччина, Греція, Бразилія, Мексика;

4) Австралія, Канада, США;

5) Франція, Бельгія, Італія, Іспанія, Угорщина [1, с.40-48].

За класифікацією груп країн Україна належить до представників першої групи. Для цієї групи характерні такі особливості: представники країн першої групи не відчують особливих проблем у спілкуванні ні по одному з параметрів, але в той же модель управлінської поведінки носить суто ієрархічний характер, що зумовлено виключною орієнтацією на виконання вказівок, що надходять згори [1, с.96-124].

Бізнесмени з другої групи країн в процесі переговорів будуть орієнтуватися на завдання, а не на людський фактор. Їм також властиві такі ознаки: стриманість, помірна формальність, ініціативність у спілкуванні. Саме тому часто можуть виникати непорозуміння, пов'язані з бажанням українських партнерів щодо пізнання співрозмовника до початку переговорів та налагодження дружнього контакту. Дуже важливі постійні візити й дзвінки українським партнерам, що сприяє встановленню атмосфери взаєморозуміння. Також слід врахувати, що якщо на перших зустрічах українці демонструють спокійні, стримані манери, то далі вони можуть проявляти більш емоційну поведінку [1, с.215-252]. Представники третьої групи повинні враховувати те, що українці більш стримані у відносинах ніж вони [1, с.148-171].

Бізнесмени четвертої групи мають найбільші культурні відмінності. Представники цих груп країн у процесі переговорів жорстко орієнтовані на завдання, вони готові «приступити до справи» відразу після знайомства з потенційним партнером. Вони живуть у егалітарному суспільстві, і, тому, відчують себе незручно перед обличчям статусних відмінностей, за винятком тих, що спрямовані на особисті досягнення. Тому вони повинні звернути увагу саме на встановлення дружніх відносин з українськими партнерами [1, с.256-264].

Представникам п'ятої групи властиві такі характеристики: помірна орієнтованість на угоду, формальність, експресивність; вони мають враховувати, що українці перш за все орієнтовані на відносини, а не на завдання, і що рівень невербальної поведінки у представників української нації нижче, ніж у їх бізнес культури [1, с.190-205].

Задля отримання конкурентних переваг при освоєнні українськими компаніями нових міжнародних ринків слід враховувати ряд культурних особливостей іншої країни зокрема те, як працівники в країні ставляться до своєї роботи та компанії в цілому, яким чином вони будують стосунки між собою, які проблеми їх хвилюють, що є для них мотивацією, як вони розставляють пріоритети при вирішенні ряду проблем, за допомогою яких методів вони вирішують ці проблеми, а також які підходи в керівництві мають більшу результативність.

Саме тому, в умовах глобалізації, природного пересічення культур існує необхідність вивчення культурних особливостей, яка дозволяє передбачити поведінку іноземних партнерів, уникнути непорозумінь в спілкуванні та запобігти можливим конфліктам.