

Маринченко О. В.
студентка ФММ
ORCID: 0009-0002-5170-0122;

Дунська А. Р.
д-р екон. наук, проф.,
професор кафедри менеджменту підприємств
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря
Сікорського», м. Київ, Україна
ORCID: 0000-0002-8623-4507

МІЖКУЛЬТУРНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ МІЖНАРОДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Сучасне економічне середовище все частіше потребує від підприємства діяльності, що відповідає принципам сталого розвитку, зокрема дотриманню норм та рекомендацій за кожним з напрямів. Якщо з приводу екологічних та економічних, існують та встановлені норми, які однаково ефективно мають працювати в усіх країнах, і застосовують одні й ті ж показники для їх вимірювання, то з соціальним аспектом все дещо складніше.

Відомо, що соціальний аспект в контексті сталого розвитку, відповідає за збереження стабільних соціальної та культурної систем, з одночасним зменшенням руйнівних людських конфліктів. Істотною складовою у повному розумінні цього аспекту є рівноцінний розподіл благ та багатства між населенням. У цій концепції людина виступає, як суб'єкт – який бере участь у процесах, що вибудовують її сферу життєдіяльності, сприяє прийняттю та реалізації рішень, стежить за їх виконанням та оцінює результати і наслідки власних дій [1].

Глобальні цілі ООН, що є показниками дотримання концепції сталого розвитку, майже всі в кінцевому результаті пов'язані з впливом на людину сучасну, або людину майбутню. Серед них є декілька прямокорелюючих з людським життям, це – подолання голоду, подолання бідності, якісна освіта, ґендерна рівність, гідна праця та економічне зростання, зменшення нерівності [2].

В цьому контексті дотримання соціального аспекту сталого розвитку передбачає, що підприємства будуть здатні: надавати своїм співробітникам відповідну заробітну плату, створювати безпечні для фізичного, ментального та духовного здоров'я умови праці, підтримувати гідне ставлення, працювати та комунікувати на засадах справедливості та рівності, зокрема ґендерної.

Виклики для підприємств в тому, що міжнародна діяльність, яка пов'язана з виходом на нові ринки, утворенням міжнаціональних команд, партнерською співпрацею, також потребує вивчення та дотримання соціальних, етичних, корпоративних, культурних та інших норм та особливостей тих чи інших представників, і на основі цього комплексного аналізу формувати унікальну соціальну політику. З теоретичної точки зору ці завдання належать до сфери «крос-культурного менеджменту», і від якості їх виконання залежить продуктивна співпраця на міжнародному рівні [3].

На думку Арефевої О. В. [3] крос-культурний менеджмент має полікультурне середовище та корпоративний менеджмент у складі якого особливості управління, менеджмент комунікацій, крос-культурні компетенції, корпоративна культура.

Детальніший розгляд полікультурного середовища за його складовими передбачає необхідність проведення досліджень по кожній зі складових з боку підприємства, а саме:

1. Політичні бар'єри – потрібно дослідити погляди, прихильниками яких є країна чи окрема особа, проаналізувати чи не порушують вони концепції сталого розвитку підприємства та сформувати власний політичний настрій, який чітко відмежовувати від робочих питань, залишаючи нейтралітет та усуваючи вплив суб'єктивних оцінок.
2. Соціально-психологічні бар'єри – залежать від умов виховання, психотипу людини, індивідуальної або масової психологічної травми.
3. Соціокультурні цінності – важливі ключі до формування правильної поведінки, найчастіше криються в культурі та менталітеті певної національності. Їх вивчення, прийняття та повага слугують чинником до відкритості та щирості спілкування.
4. Особливості стилю життя – так само як і попередні складові, вивчаються шляхом дослідження історії, менталітету та становлення певної нації, сприяють порозумінню між взаємодіючими сторонами.

Розглянемо міжкультурні відмінності у розумінні сталого розвитку, для різних частин світу, оскільки це сприятиме акумулюванню інформації на рівні регіонів та забезпечить розвиток власної політики підприємства в міжнародному середовищі, дотримуючись принципів сталості.

У Північній Америці у розумінні соціальних пріоритетів переважає поняття індивідуалізму та особистої відповідальності. Країни характеризуються суспільною підтримкою соціальної мобільності,

високо цінують у підприємстві рівень корпоративної філантропії. Важливим є пріоритезація прав меншин та інклюзивності, розвинуте соціальне підприємництво. Держави мають високий рівень заробітної плати та цінують, коли компанія піклується про соціальні аспекти життя працівників. Поняття сталого розвитку, що передбачає комфорт людини перебуває на високому рівні, а тому і міжнародний розвиток діяльності підприємства має це враховувати.

Європейський Союз займає лідируючі позиції в розумінні та дотриманні принципів сталості. Тут уже побудований максимальний соціальний захист – здоров'я, комфорт, умови життя, психіка людини перебувають в пріоритеті. В країнах Євросоюзу існує пріоритет колективних прав, розвинені системи соціальних гарантій та солідарності. Залежно від особливостей національності деякі аспекти можуть сприйматися по-різному, однак зі спільного це – розслабленість та комфорт, короткий робочий тиждень, вища оплата праці за послуги.

Азійський регіон не є однорідним, тому погляди розглянуті з позиції його провідних держав. Японія характеризується колективізмом, та культурою довічного найму, тут цінують ієрархію і соціальну гармонію. Важливо намагатися зрозуміти цю країну адже лише так можна завоювати довіру та установити контакт для співпраці, оскільки один з ключових посилів на тлі розвитку держави стосувався розуміння та збереження культури та ідентичності, а тому насильно змінювати ці погляди буде помилково. Китай відомий державним соціальним контролем, стабільністю, однак має істотні розбіжності з деякими з принципів сталого розвитку в соціальному контексті. Індія має історію кастової системи, що чинить великий вплив на соціальні можливості, наразі там активно борються з нерівністю, дестабілізацією та намагаються просувати такі програми на державному рівні. Винагорода за працю дуже низька, що істотно впливає на умови життя, тому доброчесне ведення бізнесу, гідна заробітна плата в сукупності з активною громадською позицією, сприяли б досягненню цілей сталого розвитку.

Латинська Америка. Поширений високий рівень соціальної нерівності, відсутність соціальних страхувань та гарантій, з яким населення бореться шляхом активізму. В країнах регіону високо цінуються сімейні зв'язки, тут взаємовиручка – це культурна норма, як і спільний підхід до вирішення проблеми – ці фактори є визначальними особливостями менталітету.

Африка відома традиційними общинними моделями підтримки, де взаємодопомога у першу чергу асоціюється з виживанням, наразі переживає тяжку боротьбу з бідністю і соціальний аспект залишається на критично низькому рівні. Наслідки колоніалізму переживаються по цей день, а європейські та американські організації частково проводять акції гуманітарної допомоги та підтримки. В африканців також сформовані свої аутентичні традиції, спосіб життя, що є частиною їх етнічної культури. Заробітна плата, умови життя, соціальні пільги та страховки – усе це варто розвивати, тому на цей континент виділяється чи не найбільше фінансування.

Близький схід. Соціальні відмінності – це релігія, як фундамент підтримки, патріархальна модель, клановість та родина, останні є гальмівними в розвитку соціальної сфери. Якщо взяти сукупність нафтових країн, чий фінансовий стан більш ніж задовільний, то жорстокі культурні особливості змінити майже неможливо адже країни закриті та можуть чинити проти цього агресію. У випадку бідних країн Близького сходу, ситуація ще складніша, оскільки для пересічного населення не може існувати навіть натяку на певну соціальну повагу в умах постійної авторитарної влади та воєнних конфліктів.

Отже, для ефективної міжнародної діяльності підприємства важливо враховувати локальний соціокультурний контекст, розробляти відповідні підходи роботи залежно від регіонів. За потреби можна залучати місцевих спеціалістів, та у будь-якому випадку просувати всі сталі практики поважаючи культуру та цінності інших. Освоєння закордонних ринків або співпраця з іноземцями на засадах сталого розвитку, це складно, нерегульовано, ризиковано, але завжди можливо, а в наш час ще й необхідно. Тому серйозний підхід, знання тонкощів та міжкультурних особливостей допоможе розробляти локальні методи взаємодії з підтримкою всіх найкращих практик світу, адаптуватися під різні умови та водночас залишатися підприємством, що попри всі складнощі, відповідає принципам сталого розвитку.

Список використаних джерел

1. Учасники проєктів Вікімедіа. Сталий розвиток – Вікіпедія. *Bikipedія*. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Сталий_розвиток (дата звернення: 26.03.2025).
2. 17 Цілей сталого розвитку | Global Compact. *Global Compact*. URL: <https://globalcompact.org.ua/tsili-stijkogo-rozvytku/> (дата звернення: 26.03.2025).
3. Ареф'єва О. В. Крос-культурний менеджмент як детермінанта формування конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Т. 1, № 20. С. 19–22. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/20_1_2018ua/6.pdf (дата звернення: 27.03.2025)