

КРОС-КУЛЬТУРНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ТА МІЖКУЛЬТУРНА КОМУНІКАЦІЯ: РЕАКЦІЯ НА ВИКЛИКИ ГЛОБАЛЬНОЇ МІГРАЦІЇ

Андрій Борисович Почтовюк¹, Вікторія Вікторівна Семеніхіна²,
Віктор Вікторович Золотаренко³

Політика відкритості в економічних і культурних аспектах, взаємодія з міжнародними партнерами зумовлюють актуальність і важливість опрацювання крос-культурної специфіки діяльності компаній та державних установ. Нові умови діяльності потребують нових знань, підходів та навичок. Щоб мати конкурентні переваги, кожна організація має чітко вибудувати власні компетенції (в тому числі крос-культурні) та відповідні стандарти компетенції персоналу. Тому теоретичний підхід до формування крос-культурних компетенцій персоналу, викладений у матеріалі, сприятиме менеджменту організацій, які функціонують в сегментах глобального ринку, у формуванні їх власних стандартів діяльності. У статті розглядаються питання методології та основних понять лінгвокультурології, як науки, яка присвячена вивченню картини світу в національному аспекті, свідомості мовної особистості, ментально-лінгвальні особливості; категорійний апарат якої пропонується використовувати для реалізації заходів міжкультурної комунікації, враховуючи сучасний стан міграційних процесів.

Ключові слова: крос-культурний менеджмент, міжкультурна комунікація, лінгвокультурологія, світова міграція.

Постановка проблеми. Крос-культурний менеджмент, як елемент системи управління людськими ресурсами, заснований на розробці технологій засвоєння основ ефективного ведення бізнесу за умов багатогранності культур і спрямований на уникнення міжкультурних конфліктів.

Термін «крос-культурний» бере початок від англійського слова *cross* – «перетинати, перехрещувати» і стосується процесу взаємопроникнення множинності мов, культур та дослідження їхньої інтеграції, відрізняючись від терміну «міжкультурний», який здебільшого застосовується для аналізу двох культур. Вплив крос-культурного менеджменту на використання людських ресурсів активізувався в кінці ХХ ст. і пов'язаний з прискоренням процесів глобалізації бізнесу. [9] Сучасний міжнародний менеджмент розглядає культуру як організаційний ресурс, а мовні різниці – як спосіб організаційного знання, що допомагає уникнути між-етнічних культурних проблем. Таким чином, в структурі менеджменту людських ресурсів культурні відмінності нації перетворюються на один із резервів

розвитку організації, що свідчить про об'єктивну необхідність вивчення цього спектру питань не тільки на прикладному, а й на теоретичному ґрунті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основними дослідженнями у сфері крос-культурного менеджменту є праці голландського вченого Герта Хофстеде (G. Hofstede) [2], який першим зробив ґрунтовний аналіз цінностей, притаманних трудовій діяльності в культурах різних народів; його співвітчизники, які розробили сім ознак для систематизації бізнес-культури; відомий американський науковець Едвард Т. Холл [3], розробив теорію високо- та низькоконтекстуарних культур; Ненсі Дж. Адлер (Nancy J. Adler) [4] займалась вивченням моделей поведінки людей в організаціях різних країн, співставляючи ці моделі між собою, напрацювала рекомендації для покращення взаємодії між співробітниками, клієнтами, постачальниками й партнерами; Девід С. Томас (David S. Tomas) [5] досліджував основні концепції крос-культурного менеджменту та вплив культури на міжособистісну взаємодію в організаціях; американські психологи

¹ Андрій Борисович Почтовюк, доктор економічних наук, професор, декан факультету економіки і управління Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського
e-mail: andreypochtovyuk@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7862-9659>

² Вікторія Вікторівна Семеніхіна, кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського
e-mail: semenikhinavv@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0646-6189>

³ Віктор Вікторович Золотаренко, магістрант кафедри менеджменту Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського
e-mail: gsm11e1337@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5084-434X>



Ерлі П. Крістофер (Earley P. Christopher) та Крістіна Б. Гібсон (Cristina B. Gibson) [6] запропонували модель роботи багатонаціональних колективів, яка ґрунтується на врахуванні культурних особливостей їх членів та взаємодії в колективі; Пол Ілес (Paul Iles) та Крістел Л. Чжан (Crystal L. Zhang) [7] детально вивчали специфіку управління людськими ресурсами в міжнародних організаціях та особливості управління персоналом у різних країнах і регіонах; Рей Френч (Ray French) [8] досліджував міжкультурні особливості працівників, які впливають на їх поведінку на робочому місці, а також міжкультурні компетенції, які необхідні керівникам мультикультурних підприємств.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В ситуації глобалізації трудові колективи сучасних підприємств перетворюються на мультикультурні та етнічно гетерогенні; усе більше в трудових колективах підприємств працюють представники різних культур. Для кращого розуміння значення крос-культурного менеджменту як наукової категорії та практичного інструменту доцільно розглядати це питання через призму лінгвокультурологічних положень, з метою ствердження його соціологічного та лінгвістичного феномену.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті дослідити проблему міжкультурної комунікації в сфері управління трудовими ресурсами, використовуючи основні положення лінгвокультурології, як засобу формування ефективної комунікації в умовах глобалізаційних викликів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження міжкультурних комунікацій показує, що міжкультурні відношення можуть мати різний характер: утилітарне ставлення однієї культури до іншої; неприйняття однієї культури іншою; взаємодія, взаємозбагачення культур як рівноцінних суб'єктів. Останній тип взаємин відзначається ставленням однієї культури до іншої як до рівноцінної, попри те, що відмінність та унікальність, визначається як міжкультурний (крос-культурний) діалог.

Центральне місце в структурі парадигми крос-культурного менеджменту належить суб'єкту та об'єкту. Суб'єктом реалізації крос-культурного менеджменту виступає керівництво та менеджери мультикультурних підприємств («глобальні менеджери»), а об'єктом – трудовий колектив, який формується за рахунок: місцевих громадян, тобто громадян країни перебування, які працюють на своїй батьківщині; емігранти, тобто працівники, які вимушено або добровільно змінили місце проживання та роботи з економічних, політичних або релігійних міркувань; заробітчани, тобто працівників, які є громадянами інших країн, певний час працюють за їх межами та мають намір зрештою повернутися на батьківщину; репатріантів, тобто працівників, які повернулись в рідну країну з-за кордону, де опинилися в результаті незаконної анексії через розпад держави; фрілансерів, тобто професійних працівників, які наймаються для здійснення короткострокової вузькоспеціалізованої роботи; міжнародних експертів, тобто

висококваліфікованих спеціалістів, громадян інших країн, яких запрошено з метою проведення експертизи; іноземних партнерів, тобто працівників міжнародних організацій, які є бізнес-партнерами.

У перебігу своєї діяльності члени команди з різних культур зіштовхуються з низкою мультикультурних перешкод, які умовно можна згрупувати в такі групи:

1. Стереотипи – це сталі та спрощені уявлення або ідеї про певне явище, подію, людину чи групу людей, які представляють одну й ту саму культуру. Найчастіше це уявлення про те, що всі люди, які відносяться до тієї чи іншої культури, мають схожі якості. Здебільшого вони мають нейтральний характер, водночас, при перенесенні з окремої людини на групу людей (соціально, етнічно, віросповідальну, расову), вони нерідко набувають негативної конотації.

2. Мова є найбільш важливим атрибутом культурної ідентичності та способом комунікації між представниками різних культур. Для налагодження міжкультурної взаємодії важливе значення має вільне володіння іноземними мовами.

3. Невербальна мова – це знакова система, що вживається в процесі комунікації, яка залежить від засобів і форми вираження, включаючи міміку, жести, інтонацію, паузи і рухи тіла. Невербальна мова знаходиться під сильним впливом культури, в якій вона використовується, тому невербальну мову іншої країни потрібно знати так само, як і вербальну мову.

4. Традиції – це звичаї, обряди, уявлення, уподобання, погляди, смаки, правила поведінки тощо, що сформувалися історично і зберігаються та передаються з покоління в покоління; усталена, загальноприйнята норма, манера поведінки, сформовані погляди, вірування; звичай, неписаний закон. Звичай міцно пов'язаний з національною приналежністю та батьківщиною.

5. Цінності – це те, що є надзвичайно цінним для людини. Їх розуміння та втілення в життя дає можливість людині сформуватися як особистості та відчувати справжнє задоволення від своєї праці.

6. Соціальні норми – норми загальнообов'язкової поведінки, що складаються у взаєминах між людьми в соціумі у процесі прояву їхньої волі (інтересу) і дотримуються за допомогою різноманітних засобів соціального впливу [10].

Відповідно до того, якою мірою членам мультикультурних команд долають міжкультурні бар'єри, розрізняють чотири варіанти результату їхньої міжкультурної взаємодії:

– інтеграція, за допомогою якої відбувається збереження носіями певної культури власної культури і при цьому вони прагнуть контактувати з носіями іншої культури;

– асиміляція, коли носії однієї культури нехтують власною культурною традицією та намагаються активно підтримувати тісні зв'язки з носіями іншої культури;

– відокремлення, коли носії різних культур підтримують власну культуру, але не прагнуть підтримувати контакти з носіями іншої культури;

Таблиця 1 – Функції та інструменти крос-культурного менеджменту

Функції крос-культурного менеджменту	Інструменти реалізації функцій крос-культурного менеджменту
Формування ефективної системи управління персоналом, мотивації та лідерства в мультикультурній організації	Заходи, які сприятимуть ознайомленню працівників з культурними традиціями, звичаями, національними особливостями, їх проявом у повсякденному та діловому житті (виставки, фестивалі тощо)
Управління міжнародною діяльністю підприємства в умовах глобалізації	Курси вивчення іноземних мов для працівників
Створення та підтримка партнерської, атмосфери, яка полегшує взаємодію культур	Навчання основам крос-культурного менеджменту, яке сприятиме формуванню у працівників крос-культурної компетенції, розвиткові умінь та навичок міжкультурного спілкування
Зниження крос-культурних бар'єрів	Лекції фахівців з крос-культурного менеджменту та міжкультурного спілкування
Визначення причин міжкультурних конфліктів, запобігання їх появі та нейтралізація їх впливу на колектив	Тренінги із запобігання та вирішення міжкультурних конфліктів; формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. Майстер-класи ведення переговорів з представниками різних культур.

– маргіналізація, за якої носії певної культури не прагнуть ані зберігати власну національну культуру, ані контактувати з іншою [11; 12].

Крос-культурний менеджмент покликаний допомагати у подоланні бар'єрів, з якими доводиться стикатися керівникам і працівникам мультикультурних підприємств. Основні функції та інструменти крос-культурного менеджменту наведено у табл. 1.

Одним із найважливіших викликів XXI століття є глобальна міграція, яка поглиблює міжнаціональну взаємодію та прискорює процес змішування культур, релігій та національностей. Розвиток економіки будь-якої країни потребує трудових мігрантів: рівень безробіття в окремих секторах національних економік, через нестачу місцевого персоналу, вимагає залучення закордонних працівників. Аналіз стану світової міграції дозволяє стверджувати, що цей процес не сповільнюється. Його головними причинами виступає поєднання таких чинників, як безробіття, соціально-політична ситуація, глобальна та локальні кризові явища.

За останніми наявними оцінками, у 2020 році у світі налічувалося 280,6 млн мігрантів, що становить майже 4 відсотки від 7,8 млрд світового населення. Якщо уявити це в перспективі, то якби мігранти утворили власну країну, то у 2020 році вона була б четвертою за чисельністю населення після Китаю, Індії та США (і випереджала б Індонезію).

Станом на 2020 рік кількість людей у світі, які проживають за межами своїх країн походження, досягла свого історичного максимуму – майже вчетверо перевищила рівень 1960 року, коли ця кількість населення становила 77,1 мільйона осіб. Лише за останнє десятиліття міжнародними мігрантами стали ще майже 60 мільйонів людей. Значна частина цього приросту була зумовлена трудовою або сімейною міграцією. Частка міжнародних мігрантів у загальній кількості населення світу також зростає: у 2020 році вона становила 3,6% порівняно з 3,2% десятьма роками раніше і 2,6% у 1960 році (рис. 1).

Мігранти рухаються світом нерівномірно. Більшість обирають країни з високим рівнем доходу, такі

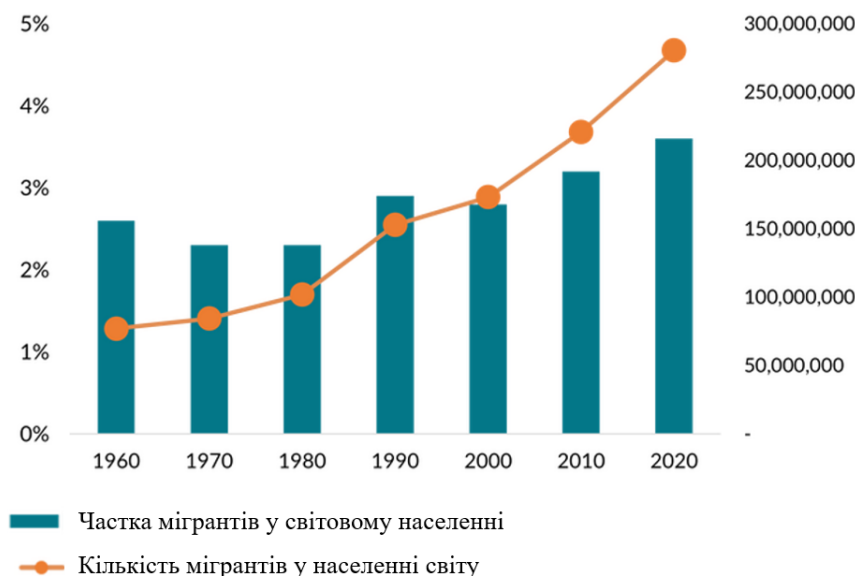


Рисунок 1 – Кількість міжнародних мігрантів (1960–2020 рр.)

Джерело: Інститут міграційної політики (ІМП), дані Департаменту ООН з економічних і соціальних питань (UN DESA), Відділ народонаселення

як США чи Європа, через більшу економічну та соціальну стабільність, яку вони пропонують, а також нафтовидобувні країни Перської затоки, які приваблюють азійських та інших мігрантів, що приїжджають здебільшого за програмами тимчасової зайнятості. Понад 52% міжнародних мігрантів проживають в Північній Америці та Європі, далі йдуть регіони Північної Африки та Західної Азії, на які припадає 18% від загальної кількості міжнародних мігрантів [1].

В умовах глобальної міграції суспільства багатьох країн стають мультикультурними та етнічно неоднорідними. Такі тенденції вимагають від урядів розробки та втілення політики протидії проявам дискримінації за будь-якою ознакою, забезпечення рівних умов для всіх членів суспільства, визнання множинності культурних ідентичностей на противагу асиміляції, підтримки репрезентації цих ідентичностей у суспільстві, сприйняття етнічного плюралізму, побудови середовища взаєморозуміння та взаємоповаги.

Мова і культура належать до однієї понятійної площини і, як духовні надбання, органічно поєднуються між собою. Термін «культура» охоплює сукупність створених людством протягом його історії матеріальних і духовних цінностей, а мова є виявом культури.

На сьогодні в науковому світі поширені декілька дефініцій поняття «лінгвокультурологія». Часто використовується визначення Красних В., яка визначає лінгвокультурологію як дисципліну, що вивчає вияв, відбиття та фіксацію культури в мові та дискурсі. Лінгвокультурологія безпосередньо пов'язана з вивченням національної картини світу, мовної свідомості, особливостей ментально-лінгвального комплексу [13].

Як самостійна наукова галузь вона сформувалась у 90-х рр. ХХ ст. на основі тріади «мова – культура – людська особистість». Для лінгвокультурології однією з базових наук є культурологія – інтегративна сфера знань, створена на перетині філософії, історії, психології, етнографії, мовознавства, релігієзнавства та мистецтвознавства. Основним завданням лінгвокультурології є визначення взаємозумовленості культури і мови відповідно до культурної та мовної компетенції людини, яка є носієм цієї мови і цієї культури. Інакше кажучи, лінгвокультурологія як наука розглядає питання взаємодії мови як ретранслятора культурної інформації та людини, яка створює цю культуру за допомогою мови. Отже, об'єкт дослідження лінгвокультурології знаходиться водночас на перетині декількох фундаментальних наук – лінгвістики й культурології, етнографії та психолінгвістики.

Метою лінгвокультурології, на думку В. Телії, є вивчення мовних і лінгвокультурних явищ у їхніх взаємозв'язках та їхній взаємодії; вияв «повсякденної» культурно-мовної компетенції суб'єктів лінгвокультурної спільноти та дослідження буденної картини світу, презентованої у щоденному мовленні носіїв мови [13].

Окремо розглянемо категорійний апарат лінгвокультурології: ментальність, менталітет, стереотип, міфологема, архетип, ритуал, пропонований до використання щодо реалізації заходів міжкультурної комунікації.

Ментальність – світосприйняття в поняттях і формах рідної мови, що втілює в собі інтелектуальні, духовно-вольові якості національного характеру в характерних для нього проявах. Це світобачення, в основі якого лежить невіддільність думки від емоцій. Категорією, що характеризує внутрішню будову та диференціацію ментальності, є менталітет.

Менталітет – це психо-лінгвістичний інтелект, своєрідна глибинна структура свідомості, яка визначається соціокультурними, мовними, територіальними та іншими факторами. Ментальність повсякчас проявляють представники лінгвокультурної спільноти, а менталітет зумовлює та структурує цю ментальність, тож ментальність є проявом ментальності. Так, приміром, для українського менталітету, як і європейського, неприпустимі кровозмішані шлюби чи багатоженство. Особливістю японського менталітету є те, що дітям молодшого віку (до 5 років) дозволяється робити практично все, немає жодних табу чи покарань за непослух. У багатьох країнах така модель виховання дітей не користується популярністю [14].

Стереотип – це схематичний та шаблонний образ явища, людини, предмета тощо, що ґрунтується на незначній (часто одній) кількості оціночних ознак, які визнаються типовими (взірцевими) для всього класу явищ, предметів і т.д. Приклади: цигарки «Мальборо» не користуються попитом у Латинській Америці, тому що там ковбой на коні сприймається як представник найбіднішого прошарку населення, який може купувати найдешевші і тому погані сигарети; іспанська компанія уклала угоду з мексиканською про постачання великої партії корків від шампанського, але мала нерозважливість пофарбувати їх у темно-бордовий колір – колір скорботи в мексиканській культурі, і угоду було зірвано.

Міфологема – образ, створений міфологічним світоглядом, основа міфу. Разом з тим, міф розуміється як своєрідна форма пізнання навколишньої дійсності, поетичне зображення предметів і явищ у межах мовної картини світу. Міф вносить власну візію, власну трактовку тих чи інших фактів, розширюючи межі нашого пізнання. Міфи не потрібно ні доводити, ні спростовувати. Наприклад, міф про чорну кішку, яка у росіян асоціюється з нещастям і невдачами, а в англійській культурі має прямо протилежне значення (чорні коти часто зустрічаються на листівках з побажаннями «*Good Luck!*»).

Архетипи – первісні вроджені психічні структури, що є виявом родової пам'яті, історичного минулого етносу, людства, їхнього колективного позасвідомого й забезпечують цілісність та єдність людського сприйняття. Це загальнолюдські символи, що лежать в основі міфів, фольклору і самої культури загалом та переходять із покоління в покоління, це найдавніші універсальні міфологеми.

Ритуал – це стереотипна модель поведінки, процес обміну повідомленнями та невербальними засобами, що прийняті в культурі та відповідають певній ситуації, який використовується для стабільності взаємовід-

носин, забезпечення соціального контролю та передачі досвіду. Наприклад, одна з форм привітання в англійській мові – How do you do? – означає «Як справи?», тому хорошим тоном вважається у привітанні поцікавитися у співрозмовника перебігом його справ [14].

Мовна картина світу – це уявлення про дійсність, зафіксоване у мовних одиницях на певному етапі світового розвитку. Когнітивна (концептуальна) картина світу – це ментальний образ дійсності, сформований когнітивною свідомістю людини або народу в цілому, є результатом як прямого емпіричного відображення дійсності органами чуття, так і свідомого рефлексивного відображення дійсності у процесі мислення.

Концептуальна картина уточнює первинні уявлення, водночас зберігаючи у своїх засадах елементи етнокультурного світобачення. При цьому зміни в концептуальній картині світу можуть спричиняти зміни в мовній картині світу, і саме в такий спосіб відбувається «приспосовування» двох моделей одна до одної.

Висновки. Отже, лінгвокультурологія має вирішувати специфічні задачі та проблемні питання, які

можна в загальному вигляді сформулювати наступним чином: роль культури у формуванні нових мовних концептів; усвідомлення культурного змісту адресатами та адресантами повідомлення, їх вплив на мовленнєві стратегії; існування культурно-мовленнєвої компетенції носія мови, втілення культурного змісту в текстах та розпізнавання носіями мови; характеристика концептосфери (сукупності основних компонентів даної культури), дискурси культури, що орієнтовані на репрезентацію носіями однієї культури, декількох культур (універсальї); формування культурної семантики мовних знаків на основі взаємодії мови і культури.

Комунікація є важливою частиною людського життя, а отже, частиною культури. Те, як люди спілкуються, визначається їхньою культурою. Дослідження взаємодії культур показують, що досягнення позитивного результату комунікації безпосередньо визначається здатністю комунікантів розуміти один одного, а це залежить від багатьох факторів, зокрема, від етнічної культури учасників комунікації, особливостей психології народів, пануючих в тій чи іншій країні культурних цінностей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Batalova J. Top statistics on global migration and migrants. Migration Policy Institute : Washington, DC, USA. 2022. URL: <https://www.migrationpolicy.org/article/top-statistics-global-migration-migrants> (дата звернення: 01.02.2024).
2. Hofstede G. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Beverly Hills CA: Sage, 1980. 328 p.
3. Hall W. Managing cultures: Making strategic relationships work. Chichester, UK : John Wiley & Sons, 1995. 312 p.
4. Nancy J.A. International Dimensions of Organizational Behavior. Boston : Kent Publishing, 1986. DOI: <https://doi.org/10.1177/017084069001100415>
5. Thomas D.C. Cross-cultural management. California, Thousand Oaks : Sage Publications, Inc, 2008. 327 p.
6. Earley P., Christopher, Cristina B. Gibson Multinational Work Teams: A New Perspective. New York : Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 2002. 352 p.
7. Ples P., Zhang C.L. International Human Resource Management: A Cross-Cultural and Comparative Approach (Cipd Publications). CIPD Kogan Page; 1st Edition. 2013. 440 p.
8. French R. Cross-cultural Management in Work Organizations. Chartered Institute of Personnel and Development. 2007. 213 p.
9. Никифорова В.Г., Кравченко В.О. Крос-культурний менеджмент і управління персоналом як складові системи стратегічного управління. *Вісник соціально-економічних досліджень : збірник наукових праць*. 2018. Вип. 1(65). С. 103–118.
10. Жуковська А.Ю. Кроскультурний менеджмент як інструмент інклюзивного підприємництва. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. № 26. С. 67–75. DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.26-11>
11. Тодорова Н.Ю. Крос-культурний менеджмент. 2009. URL: https://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/2021/1/CCM_Todorova.pdf
12. Ареф'єва О.В. Крос-культурний менеджмент як детермінанта формування конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 20 (1). С. 19–22.
13. Pochtovyuk A. Cross-cultural management and linguoculturology: the Ukrainian view the interaction of culture and language. *Innovations in the Education of the Future: Integration of Humanities, Technical and Natural Sciences: International collective monograph*. FIT CTU in Prague. 2023. Chapter 26. P. 471–488. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10260713>
14. Загнітко А.П., Богданова І.В. Лінгвокультурологія. Вінниця : ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. 287 с.

REFERENCES:

1. Batalova, J. (2022) *Top statistics on global migration and migrants*. Migration Policy Institute: Washington, DC, USA. Available at: <https://www.migrationpolicy.org/article/top-statistics-global-migration-migrants> [in English]
2. Hofstede, G. (1980) *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills CA: Sage, 328 p.
3. Hall, W. (1995) *Managing cultures: Making strategic relationships work*. Chichester, UK: John Wiley & Sons, 312 p.
4. Nancy, J. A. (1986) *International Dimensions of Organizational Behavior*. Boston: Kent Publishing. DOI: <https://doi.org/10.1177/017084069001100415>
5. Thomas, D. C. (2008) *Cross-cultural management*. California, Thousand Oaks: Sage Publications, Inc, 327 p.
6. Earley, P., Christopher, Cristina, B. Gibson (2002) *Multinational Work Teams: A New Perspective*. New York: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 352 p.

7. Iles, P., Zhang, C. L. (2013) *International Human Resource Management: A Cross-Cultural and Comparative Approach* (Cipd Publications). CIPD Kogan Page; 1st Edition, 440 p.
8. French, R. (2007) *Cross-cultural Management in Work Organizations*. Chartered Institute of Personnel and Development, 213 p.
9. Nykyforenko, V., Kravchenko, V. (2018) Kros-kul'turnyy menedzhment i upravlinnya personalom yak skladovi systemy stratehichnoho upravlinnya. *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen': zbirnyk naukovykh prats'*, 1(65), 103–118.
10. Zhukovs'ka, A. (2020) Kroskul'turnyy menedzhment yak instrument inklyuzyvnoho pidpryyemnytstva. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnya*, 26, pp. 67–75. DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.26-11>
11. Todorova, N. (2009) Kros-kul'turnyy menedzhment. Available at: http://eepl.at.ua/_ld/0/64_eejpl_journal_2.pdf [in Ukrainian]
12. Arefyeva, O. (2018) Kros-kul'turnyy menedzhment yak determinanta formuvannya konkurentospromozhnosti pidpryyemstva. *Naukovyy visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu. Seriya: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo*, 20(1), pp. 19–22.
13. Pochtovyuk, A. (2023) Cross-cultural management and linguoculturology: the Ukrainian view the interaction of culture and language. *Innovations in the Education of the Future: Integration of Humanities, Technical and Natural Sciences: International collective monograph*. FIT CTU in Prague. Chapter 26, pp. 471–488. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10260713>
14. Zahnitko A., Bohdanova I. (2017) *Linhvokul'turolohiya*. Vinnytsya: DonNU imeni Vasylya Stusa, pp. 113–120. Available at <http://r.donnu.edu.ua/bitstream/> [in Ukrainian]

CROSS-CULTURAL MANAGEMENT AND INTERCULTURAL COMMUNICATION: RESPONSE OF GLOBAL MIGRATION

Andrii B. Pochtovyuk¹, Viktoriia V. Semenikhina², Viktor V. Zolotareno³

The policy of openness in economic and cultural aspects, as well as interactions with foreign partners, necessitates the relevance and importance of studying the cross-cultural specifics of both corporate and governmental activities. New operational conditions require new knowledge, approaches, and skills. To maintain competitive advantages, every enterprise must clearly define its own competency standards, including cross-cultural competencies, and corresponding personnel competency standards. Therefore, the theoretical approach to forming cross-cultural competencies among personnel presented in the material will assist enterprise management functioning in global market segments in shaping their own standards. The issues of methodology and basic concepts of linguistic and cultural studies as a science devoted to the study of the national picture of the world, language consciousness, and the peculiarities of the mental and linguistic complex are considered. In the era of global migration, labor forces in contemporary enterprises have become multicultural and ethnically diverse. The successful operation of companies requires leaders and employees to master the toolkit of cross-cultural management. The theoretical analysis of the concept of “cross-cultural management” encompasses defining it as a science, a type of management, cooperation, competence, and relationship management. In the era of global migration, labor forces in contemporary enterprises have become multicultural and ethnically diverse. Companies with employees from various cultural backgrounds are seen as entities that create opportunities for realizing the potential of all members of society, regardless of their physical, intellectual, cultural, linguistic, national, and other characteristics. The theoretical analysis of the concept of “cross-cultural management” encompasses defining it as a science, a type of management, cooperation, competence, and relationship management. As a result of the conducted theoretical research, it is established that to understand the importance and role of cross-cultural management as a scientific category and practical tool, this issue should be considered in light of the main challenge of modernity – global population migration.

Key words: cross-cultural management, intercultural communication, linguistic and cultural studies, world migration.

JEL Classification: M12, J16

Стаття надійшла до редакції 09.02.2024
The article was received February 9, 2024

¹ Andrii B. Pochtovyuk, Doctor of Economic Sciences, Professor, Dean of the Faculty of Economics and Management Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University

² Viktoriia V. Semenikhina, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University

³ Viktor V. Zolotareno, Master's student of the Department of Management Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University