

УПРАВЛІННЯ КРОС-КУЛЬТУРНОЮ ТРАНСЛЯЦІЄЮ ЗНАНЬ

Голець Т.А., Петрушенко М. М.

У традиційних роботах з проблем культури та менеджменту в контексті міжнародного бізнесу переважав сутнісний підхід до визначення терміну культура, що, зокрема, передбачав розуміння її як джерела фундаментальних відмінностей, які, у свою чергу, є причиною протиріч, непорозуміння. Та, як виявилось сутнісна точка зору може бути використана лише в тому випадку, коли ми бажаємо зрозуміти особливості будь-якої культурної системи, наприклад, країни або компанії окремо. Проте, коли культури так чи інакше стикаються або переплітаються у практиці міжнародного бізнесу, таке розуміння терміна «культура» виявляється недоречним. Сутнісне визначення одвічно перебільшує різницю між культурами та пропонує критерії лише їх порівняльної оцінки. В дійсності ж відмінності в мові та культурі виходять на передній план лише тоді, коли все інше складається невдало. Тому культура є не причиною, а лише можливим стимулятором напружень у міжкультурних відносинах. Тому сучасний глобалізований світ потребує підходів до визначення сутності культури. До того ж, щоб відповідати вимогам світового ринку, отримувати максимальну вигоду від спілок через кордони, та сприяти організаційному навчанню, важливо вбачати в культурі ресурс, а не загрозу. Цього можна досягти, розглядаючи культуру як об'єкт когнітивного менеджменту. В даному випадку під культурою розуміють різноманітність спільних знань; «місця перебування» спільного знання та подібного світогляду, які постійно перекриваються та перерозподіляються.

У ТНК культурно обумовлені знання є розосередженими по всьому світу та, на жаль, локальними, доступними лише вузькому колу людей. Проблемою є вміння здобувати знання «місцевого масштабу» та поширювати їх серед інших підрозділів тієї ж компанії. Ці навички надзвичайно важливі, адже культурно обумовлені знання є унікальними, оскільки вони увібрали в себе специфіку, характерну лише для даної культурної системи. Компанія, що залишає знання, які можуть бути корисними для багатьох підрозділів, відомими лише одному підрозділу, ризикує втратити унікальну конкурентну перевагу.

Оскільки культура та знання про культуру розглядаються в якості ресурсів організації, крос-культурний менеджмент повинен менше уваги приділяти культурним відмінностям, а концентруватися на використанні цього ресурсу (тобто не нейтралізувати або контролювати культурні розбіжності, а будувати на них свою роботу). Отже, якщо сутнісна точка зору передбачає споглядання культурних відмінностей, то ми пропонуємо їх використання, перш за все через формування ефективного механізму крос-культурного менеджменту. Даний механізм є поєднанням певних функцій та завдань, а саме: комбінація різноманітних корисних знань за допомогою інтерактивної трансляції; сприяння розвитку процесуальної компетентності; формування ефективних крос-культурних технологій; створення та підтримка партнерської, відкритої атмосфери, яка полегшує взаємодію культур та сприяє вільному об'єднанню знань.

Успішне функціонування даного механізму дозволяє компанії виявляти, накопичувати та синтезувати культурно обумовлені знання, досягаючи синергетичних ефектів, коли інтелектуальний потенціал колективу виявляється більшим за суму потенціалів його окремих членів. Крос-культурна трансляція знань сприяє створенню нового унікального знання, тобто такого, яке навряд чи може виникнути в штаб-квартирі корпорації. А здобуваючи нове знання першою, організація разом з цим здобуває виняткову конкурентну перевагу через формування унікальної мультикультурної системи в межах компанії, яку неможливо скопіювати. До того ж сьогодні чітко простежується ситуація, коли центр ваги у сфері глобальної конкурентоспроможності зміщується в культурно-ціннісне русло, тобто в сферу духу, а не матерії.

Розуміння культури як об'єкта когнітивного менеджменту, дозволяє нам по-іншому зрозуміти й сутність крос-культурного менеджменту. Якщо раніше його розглядали як вміння управляти культурними відмінностями та здатність долати культурний шок, то сьогодні крос-культурний менеджмент слід визначати через його центральне завдання, а саме – сприяння узгодженню дій в роботі та навчанні під час контактів, у яких знання, цінності та досвід включаються у спільну мультикультурну діяльність.