

СЕКЦІЯ 1 СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

DOI: 10.32999/ksu2307-8030/2021-41-1

УДК 339.926

Шедякова Т.Є.

*доцент кафедри міжнародного бізнесу та економічної теорії
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6492-4542>
E-mail: shedyakova@karazin.ua*

Шаповал В.І.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри міжнародного бізнесу та економічної теорії
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5552-4221>
E-mail: v.i.shapoval@karazin.ua*

СУЧАСНІ ФОРМИ КУЛЬТУРНОЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТА ЇХ РОЛЬ У РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ

Стаття присвячена поглибленню науково-теоретичних засад дослідження впливу культурних відмінностей на розвиток бізнес-відносин в глобальних умовах та обґрунтуванню стратегічних пріоритетів розвитку сучасних форм міжнародного бізнесу. В статті аналізуються різні підходи щодо визначення основних рис економічної поведінки в умовах реалізації різноманітних форм міжнародного бізнесу як особливості діяльності індивіда, яка формується залежно від соціально-культурних норм, правил, традицій та обумовлює сукупність різноманітних бізнес-моделей. У роботі охарактеризовано культурологічні особливості створення інтегрованих міжнародних бізнес-структур на основі визначення ступеню розбіжності між країнами світу за соціально-економічними та культурологічними показниками в процесі організації міжнародного бізнесу. Наявність культурних відмінностей, що досліджуються в статті, за основними процесами міжнародної взаємодії дозволила визначити, як міжкультурні фактори впливають на різні аспекти діяльності компаній під час їх міжнародної співпраці, а саме на формування корпоративної культури, а також на прийняття рішень у міжнародних інтегрованих бізнес-структурах.

Ключові слова: міжнародний бізнес, міжкультурні відносини, культурна диференціація, культурні відмінності, бізнес-процеси.

Шедякова Т.Е., Шаповал В.И. СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ КУЛЬТУРНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ И ИХ РОЛЬ В РАЗВИТИИ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА

Статья посвящена углублению научно-теоретических основ исследования влияния культурных различий на развитие бизнес-отношений в глобальных условиях и обоснованию стратегических приоритетов развития современных форм международного бизнеса. В статье анализируются различные подходы к определению основных черт экономического поведения в условиях реализации разнообразных форм международного бизнеса как особенности деятельности индивида, которая формируется в зависимости от социально-культурных норм, правил, традиций и обуславливает совокупность различных бизнес-моделей. В работе охарактеризованы культурологические особенности создания интегрированных международных бизнес-структур на основе определения степени различия между странами мира по социально-экономическим и культурологическим показателям в процессе организации международного бизнеса. Наличие культурных различий, которые исследуются в статье, по основным процессам международного взаимодействия позволило определить, как межкультурные факторы влияют на различные аспекты деятельности компаний во время их международного сотрудничества, а именно на формирование корпоративной культуры, а также на принятие решений в международных интегрированных бизнес-структурах.

Ключевые слова: международный бизнес, межкультурные отношения, культурная дифференциация, культурные различия, бизнес-процессы.

Shedyakova Tetyana, Shapoval Valentina. THE MODERN FORMS OF CULTURAL DIFFERENTIATION AND THEIR ROLE IN THE DEVELOPMENT OF INTERNATIONAL BUSINESS

The article is devoted to deepening the scientific and theoretical foundations of the study of the impact of cultural differences on the development of business relations in global conditions and substantiating the strategic priorities for the development of modern forms of international business. The article analyzes various approaches to defining the main features of economic behavior in the context of the implementation of varied forms of international business as a feature of an individual's activity, formed depending on his sociocultural norms, rules, traditions and determines the totality of various business models. The article describes the cultural features of the creation of integrated international business structures based on determining the degree of difference between the countries of the world in terms of socioeconomic and cultural indicators in the process of organizing international business. The presence of cultural differences, investigated in the article, on the main processes of international interaction made it possible to determine how intercultural factors affect various aspects of the activities of companies during their international cooperation, namely, on the formation of corporate culture, as well as on decision-making in international integrated business structures. The existence of cultural differences in the main processes of international interaction determined in the work allowed introducing of models of the functional dependence of economic behavior in the organization of various forms of international business from the influence of multicultural components. The study are based on the main approaches to measuring cultural variability in cross-cultural relations and differences in different countries of the world was

also conducted, it shows which differences in national cultures are more significant than the impact of corporate culture. The theoretical principle of economic behavior's analysis, which are formed under the influence of cultural factors, enables to describe the distance and differences in the economic activity of the state, taking into account the cultural factors that determine the values, principles and nature of the economical behavior in global markets, and to provide its effective adaptation to their exit.

Keywords: international business, intercultural relations, cultural differentiation, cultural differences, business processes.

Постановка проблеми. Аналізування національних культурних проблем у міжнародному бізнесі виникає як одне з центральних завдань в цієї галузі економіки. Зокрема, існує певна дискусія, присвячена аналізуванню ролі культурної дистанції між країною проживання та країною перебування в процесі інтернаціоналізації бізнесу як фактору, що обумовлює широкий спектр рішень про його впровадження на зовнішні ринки, таких як, наприклад, шляхи інтернаціоналізації, вибір ринків, спосіб виходу на ці ринки, спосіб вибору стратегічних партнерів або спосіб здійснення прямих інвестицій.

Подолання культурної дистанції можливе лише шляхом розробки вичерпного процесу перегляду ролі питань національної культури у дослідженнях міжнародного бізнесу. Мета цього процесу подвійна: по-перше, потрібно скласти карту наукового поля шляхом виявлення основних дослідницьких напрямків та основних висновків, що були досягнуті у попередні часи; по-друге, необхідно вивчити існуючі суперечності й потенційні чинники, що лежать в їх основі, а також визначити відповідні недоліки у існуючій літературі та виявити нові дослідницькі можливості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні дослідники розробляють власні пропозиції щодо способу вимірювання культурної дистанції між учасниками міжнародних бізнес-процесів. Більшість із них роблять акцент на необхідності врахування відмінностей між метою та засобами її досягнення, пов'язаних з мовою, релігією, економічним розвитком, демографічною структурою, освітою, фінансовою, правовою та політичною системами, географічним розташуванням. До цих дослідників відносяться Г. Хофстеде, Ф. Тромпенаарс, Е. Холл, П. Абрамсон, Р. Інглхарт, Т. Парсонс, К. Янг, Р. Робертсон, Ш. Шварц та ін. Серед вітчизняних науковців питаннями культурної диференціації у міжнародному бізнесі активно займаються О.А. Довгаль, Н.А. Казакова, Ю.М. Панкова, Ю.М. Петрушенко, М.А. Козловець, І.М. Сікорська, дослідження яких містять аналізування соціально-культурних факторів та їх динаміки, систематизацію факторів на основі використання наукової логіки щодо оцінювання значення культурних факторів у міжнародному бізнесі для кожної країни

В той же час дослідженню впливу міжкультурних факторів, що впливають на розвиток сучасного міжнародного бізнесу, приділяється недостатньо уваги, тому важливим як у теоретичному, так і в практичному плані є визначення напрямів та характеру впливу культурних чинників; особливо це стає актуальним у процесі глобалізації, коли культури різних країн стикаються в ході взаємодії під час здійснення зовнішньоекономічних процесів. Ця проблема є актуальною для України, котра має внутрішні соціокультурні розбіжності, повільні темпи зростання обсягів зовнішньоекономічних зв'язків та досить низьку активність у загальному процесі глобалізації.

Мета дослідження полягає у поглибленні наукових засад дослідження міжкультурних факторів розвитку міжнародного бізнесу в глобальних умовах; у визначенні сутності культурної складової в системі міжнародного бізнесу; у з'ясуванні характеристик та особливостей існуючих ділових культур в загальній системі

міжнародних економічних відносин; у визначенні специфіки міжкультурних бізнес-комунікацій, а також в аналізуванні практичних напрямів культурної адаптації співробітників транснаціональних корпорацій.

Відповідно до мети дослідження його завданням є розкриття значення культурних відмінностей як одного із важливих факторів, що впливають на ефективність діяльності міжнародних компаній.

Виклад матеріалу дослідження та його основні результати. Інтернаціоналізація світової економіки є глобальним процесом. Підприємства значною мірою набувають міжнародного характеру, отже в галузі міжнародного бізнесу постає вимога урахування відмінностей національних культур.

Міжнародні підприємства та корпорації сьогодні виходять за національні рамки, залучаючи до роботи та співпраці все більшу кількість фахівців з різним культурним світоглядом. Як результат – культурні відмінності починають відігравати в організаціях значущу роль і сильніше впливати на ефективність підприємницької діяльності. Виникають міжкультурні проблеми в міжнародному бізнесі, а саме – протиріччя у роботі в нових бізнес-реаліях, що обумовлені відмінностями в стереотипах мислення між окремими культурними спільнотами.

Існують певні дослідження, що аналізують роль культурної диференціації у процесі інтернаціоналізації бізнесу. Різні емпіричні аналізування вказують на відповідну роль, яку відіграє національна культура через її взаємодію з економічним розвитком, а також на той факт, що, чим більша різниця щодо ступеня економічного розвитку, тим менший вплив культурної відстані. Ці дослідження зосереджуються на міжкультурній інтернаціоналізації економічних відносин між країнами; серед них – стадійна модель Я. Йохансона та Я. Валне, яка визначає інтернаціоналізацію бізнесу як низку стадій, де перехід від однієї стадії до іншої здійснюється по мірі накопичення знань і зростання у фірми готовності направляти більше ресурсів на інтернаціоналізацію [1]. Їхні дослідження певною мірою є оновленням та розвитком класичної процесної теорії, яка вказує на роль розвитку міжнародних бізнес-мереж та побудови культурних відносин як ключових факторів, що детермінують роль культурної дистанції в рішеннях щодо доступу на міжнародні ринки, а також щодо перспективності обраних ринків збуту. Іншими словами, інтернаціоналізація в якості інструменту залучення в міжнародні операції розглядається як поетапний і послідовний процес, в той час як фірми, прагнучи уникнути невизначеності, поступово освоюють нові закордонні ринки, накопичують досвід від стадії до стадії – від експорту до створення окремого філії за кордоном. Наукові дослідження стосовно цих питань виглядають досить переконливими, адже деякі статті містять емпіричні докази щодо ролі інтелектуального капіталу фірми у зменшенні негативного впливу культурної диференціації на рішення про інтернаціоналізацію протягом певного періоду часу [2]. Дієвість стадійної моделі також підтверджується дослідженнями, які вказують на поєднання двох різних типів процесів інтернаціоналізації міжнародного бізнесу – поступових процесів, спря-

мованих на використання ресурсів фірми, та більш масштабних процесів, що ведуть до вивчення нових та відданих ринків, а також доступу до знань та експертного досвіду зарубіжних фахівців [3]. Нарешті, група німецьких дослідників перевіряє обґрунтованість послідовної моделі, демонструючи, що відмінності, пов'язані з релігією та мовою, є головними рушіями інтернаціоналізації бізнесу [4].

Іншими словами, сучасні дослідження зосереджені на результатах процесу культурної інтернаціоналізації, вказуючи на те, що, чим більша відстань між культурами, тим більше часу буде потрібно для її подолання. Також ці дослідження вказують на позитивний вплив на ефективність взаємодії між міжкультурними відносинами суб'єктів міжнародного бізнесу та стратегією диверсифікації цього бізнесу. Маючи справу з вибором країни для інвестиційних проектів, міжнародна фірма віддає перевагу країнам з низьким ступенем економічної невизначеності. Саме культурний вимір пом'якшує вплив на довіру інвестора до цільового ринку факторів, що обумовлюють вибір країни для інвестування.

Маючи справу з процесом утворення міжнародних альянсів, можна припустити, що накопичений досвід фірм у співпраці з партнерами з різних країн підвищує їхню тенденцію до розробки нових угод про співпрацю в певних культурних контекстах. Ю.М. Петрушенко в цьому питанні вказує на негативний вплив культурної диференціації на продуктивність [5]. Існуюча диференціація між бізнес-партнерами збільшує витрати на передачу знань та вирішення конфліктів; отже, міжкультурні відмінності зменшують ефективність альянсу, особливо в довгостроковій перспективі. Міжкультурна диференціація також збільшує схильність партнерів до ризику та знижує ефективність як навчальних процедур, так і процесів розвитку ресурсів та використання можливостей.

У зв'язку з цим підвищується роль культурних вимірів у виборі механізмів контролю й управління бізнес-процесами всередині підприємств та компаній, а також управління зовнішніми чинниками. Більшість із них мають справу з чинником довіри як механізму управління, який сприяє тому, що партнери погоджуються на співпрацю. Таким чином, культурні відмінності між діловими партнерами заважають комунікаційним процесам між ними; це, у свою чергу, заважає розвитку довіри. Як наслідок, чим вище диференціація між двома бізнес-партнерами, тим вища тенденція до використання формалізованих механізмів контролю [6].

Міжкультурні відмінності також перешкоджають успішному розвитку відносин між імпортерами та експортерами, гальмуючи як розвиток довіри, так і процеси комунікації між ними. Існуючі культурні диференціації негативно впливають на міжнародні відносини та готовність міжнародних фірм ділитися знаннями або здійснювати інвестиції в закордонні активи.

Значною є роль культурної дистанції в організаційних змінах та розвитку культури робочих місць, яка є посередником між глобальною корпоративною культурою та національними культурами дочірніх компаній. Менеджери дочірніх підприємств міжнародних компаній виконують подвійну організаційну ідентифікацію, оскільки вони відчувають себе частиною як батьківської компанії, так і дочірньої компанії, отже вони лише частково ідентифікують себе зі своєю національною культурою. Деякі транснаціональні корпорації, що походять з країн, які займають високі позиції за рівнем економічної свободи, відда-

ють перевагу емігрантам, а не місцевим працівникам для управління філіями, адже місцеві працівники ТНК демонструють дуже різні культурні профілі, які відображають національну культуру залежно від їхньої позиції щодо рідної культури та культурної орієнтації корпорації. Отже, емігранти виникають як особлива група в країні перебування, і вони іноді бувають більш адаптовані до культурної взаємодії з рештою населення цієї країни. Також працівники-емігранти можуть допомогти у подоланні культурних і мовних бар'єрів між ТНК та їх філіями.

Управління глобальними або мультикультурними командами також є важливим моментом в питаннях культурної диференціації міжнародних бізнес-процесів, який вказує на необхідність глобального мислення як вимоги до участі у глобальній команді; члени команди повинні знати про існування культурного розмаїття, бути готовими розуміти різні цінності та поведінку, а також мати відкрите ставлення до навчання й опанування нового досвіду. Культурне розмаїття може спричинити труднощі інтеграції та навіть конфлікти між членами команди, однак, при правильному управлінні командою, це навіть може принести групі нові цінності, перспективи та поведінку, що підвищує креативність групи та її здатність вирішувати проблеми. Для того, щоб мати можливість успішно працювати з людьми, що походять з різних культур, члени команди повинні розвивати так звані міжкультурні компетенції, що передбачають інтеграцію особистих властивостей – гнучкості та наполегливості відносно існування культурних відмінностей та відносно культурних цінностей інших членів. Ці міжкультурні компетенції мають сприяти стримуванню культурних сутичок та допомагають врегулювати конфлікти між членами команди.

Важливо також зауважити, що різні дослідження вказують на необхідність адаптації політики та практики в галузі людських ресурсів до місцевих культур, зокрема, східних країн, оскільки вони зазвичай демонструють довготривалу орієнтацію та схильність до стриманості, а не до поблажливості, що є набагато помітнішим, ніж в країнах Заходу. Найбільш відомою концепцією розвитку місцевих культур у міжнародному бізнесі є концепція культурних вимірів моделі Хофстеде. Через структуру сприйняття системи цінностей нідерландський соціолог та економіст Гірт Хофстеде визначив чотири найважливіші параметри ділової культури: співвідношення індивідуалізму та колективізму, дистанцію влади, співвідношення фемінізму та маскулізму, ставлення до культурної невизначеності; також він диференціював країни з позиції сприйняття цих параметрів [7].

Аналізування факторів, які можуть пом'якшити або посилити вплив культурних вимірів та культурної дистанції на рішення про інтернаціоналізацію бізнесу, також є перспективним напрямком досліджень, який слід розробити. Хоча потенційна роль модераторних функцій національних культур була проаналізована в деяких конкретних напрямках досліджень – виборі режиму експансії на міжнародні ринки, структурі власності та режимі створення прямих іноземних інвестицій – вона залишається майже незатребуваною в інших напрямках.

Висновки. Розглядаючи методологічні питання, що вивчаються у цьому дослідженні, можна зробити висновок, що більшість емпіричних даних у цій галузі спираються на кількісні методи або тематичні дослідження, а отже, необхідні дослідження, розроблені з якісної точки зору, які виходять за межі конкретних випадків (наприклад, за допомогою якісних

порівняльних досліджень, етнографічних аналізів, або феноменологічних підходів тощо). Якісні дослідження можуть додати значний внесок у цю галузь, головним чином шляхом виявлення практичних і теоретичних парадоксів міжнародного бізнесу та з'ясування суперечливих результатів його ведення. Нові моделі дозволяють подолати деякі обмеження традиційної моделі Хофстеде, яка широко застосовується в дослідженнях міжнародного бізнесу.

Комерційні та інвестиційні зв'язки між різними країнами, міграційні потоки між ними та участь країн в зонах вільної торгівлі є додатковими факторами, які слід враховувати як потенційні чинники, що зумовлюють культурні відмінності.

Враховуючи євроінтеграційний курс України та її участь у роботі міжнародних економічних організацій, дослідження процесу формування та розвитку системи міжкультурних відносин у галузі міжнародного бізнесу в умовах нової геоeкономіки є надзвичайно актуальним. І за умов ефективного використання механізмів культурної диференціації можливо досягти ефективної взаємодії в сфері міжнародних економічних відносин, а процеси співробітництва з компаніями із різних культур можуть стати джерелом нових знань і досвіду.

Наявність культурних відмінностей у процесах міжнародної взаємодії дозволяє побудувати моделі функціональної залежності економічної поведінки під час організації різних форм міжнародного бізнесу від впливу культурної складової. Результати аналізування цих відмінностей дають можливість обґрунтувати використання існуючого потенціалу міжнародних компаній для подолання та нівелювання проблем, що існують у зовнішньому середовищі, за рахунок впровадження сучасних форм міжнародного бізнесу. Моделі узгодження культурних відмінностей між представниками різних країн шляхом гармонізації цих моделей дозволяють адаптувати їх економічну поведінку на основі осмислення цих відмінностей стосовно основних процесів мультикультурної взаємодії. Таким чином, у межах концепції оптимізації економічної поведінки під час реалізації різних форм міжнародного бізнесу ці моделі дають можливість використовувати переваги культурного різноманіття у міжнародних бізнес-процесах.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Johanson, J., Vahlne, E. The Internationalization Process of the Firm: a Model of Knowledge Development and Increasing Foreign

Market Commitments. *Journal of International Business Studies*. 1977. Vol. 8. Issue 1. P. 23–32.

2. Welch, L. S., Luostarinen, R. Internationalization: Evolution of a Concept. *Journal of General Management*. 1988. Vol. 14. Issue 2. P. 34–55.
3. Baughn, C., Neupert, K. Culture and National Conditions Facilitating Entrepreneurial Start-Ups. *Journal of International Entrepreneurship*. 2003. Vol. 1. P. 313–330.
4. Engelen, A., Heinemann, A. Cross-cultural Entrepreneurship Research: Current Status and Framework for Future Studies. *Journal of International Entrepreneurship*. 2009. Vol. 7. P. 163–189.
5. Петрушенко Ю.М. Крос-культурні аспекти підвищення ефективності міжнародного бізнесу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 5. С. 146–148.
6. Панкова Ю.М. Соціокультурні глобалізаційні тенденції та ідеологія крос-культурного менеджменту. *Глобалізація та регіоналізація як вектори розвитку міжнародних економічних відносин: монографія* / за ред. О.А. Довгал, Н.А. Казакової. Харків: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2018. С. 307–326.
7. Hofstede, G. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2001. 616 p.

REFERENCES:

1. Johanson, J., Vahlne, E. (1977) The Internationalization Process of the Firm: a Model of Knowledge Development and Increasing Foreign Market Commitments. *Journal of International Business Studies*, vol. 8, no. 1, pp. 23–32.
2. Welch, L.S., Luostarinen, R. (1988) Internationalization: Evolution of a Concept. *Journal of General Management*, vol. 14, no. 2, pp. 34–55.
3. Baughn, C., Neupert, K. (2003) Culture and National Conditions Facilitating Entrepreneurial Start-Ups. *Journal of International Entrepreneurship*, vol. 1, pp. 313–330.
4. Engelen, A., Heinemann, A. (2009) Cross-cultural Entrepreneurship Research: Current Status and Framework for Future Studies. *Journal of International Entrepreneurship*, vol. 7, pp. 163–189.
5. Petrusenko Yu.M. (2009) Kros-kulturni aspekty pidvyshchennia efektyvnosti mizhnarodnoho biznesu [Cross-cultural aspects of improving the efficiency of international business]. *Bulletin of Khmelnytsky National University*, no. 5, pp. 146–148. (in Ukrainian)
6. Pankova Yu.M. (2018) Sotsiokulturni hlobalizatsiini tendentsii ta ideolohiia kros-kulturnoho menedzhmentu. *Hlobalizatsiia ta rehionalizatsiia yak vektory rozvytku mizhnarodnykh ekonomichnykh vidnosyn: monografiya* / za red. O.A. Dovgal, N.A. Kazakovoї. Kharkiv: HNU imeni V. N. Karazina [Sociocultural globalization trends and ideology of cross-cultural management. *Globalization and regionalization as vectors of development of international economic relations: monograph* / ed. O.A. Dovgal, N.A. Kazakova]. Kharkiv: V.N. Karazin Kharkiv National University, pp. 307–326. (in Ukrainian)
7. Hofstede, G. (2001) *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Стаття надійшла до редакції 08.02.2021.
The article was received 08 February 2021.