

СИРОМ'ЯТНИКОВ А.Є., магістрант, Харківський національний
університет міського господарства імені О.М. Бекетова

ВПЛИВ МІЖКУЛЬТУРНОЇ СКЛАДОВОЇ НА ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЙ

В сучасних умовах глобальне підприємництво вимагає від компаній більш глибокого розуміння різноманітних культур та вміння ефективно взаємодіяти в різних міжнародних середовищах, отже соціокультурні фактори мають безпосередній вплив на формування стратегії управління людськими ресурсами в транснаціональних корпораціях.

Транснаціональні компанії (ТНК), які операційно функціонують у різних країнах, мають єдиний центр управління, розташований у базовій країні. Це викликає ряд важливих аспектів, зокрема вплив корпоративної культури та управлінських стратегій на філіали компанії у різних соціокультурних середовищах. ТНК, усвідомлюючи важливість спільної корпоративної культури, передає свої особливості та цінності в різні соціокультурні середовища. Це включає узгодження політики та стратегії, розподіл ресурсів, впровадження новітніх технологій та визначення відповідальності для досягнення кінцевих результатів.

Особливості національної культури впливають, перш за все, на економічну поведінку менеджерів, що вказує на необхідність урахування та адаптації стратегій управління до різноманітності культурних особливостей у країнах, де працює компанія. Враховуючи ці аспекти, можна визначити, що соціокультурні та управлінські аспекти в контексті діяльності ТНК вимагають не лише уніфікації стратегій, але й гнучкості для адаптації до місцевих особливостей у різних країнах.

В наукових дослідженнях було виявлено різницю у ціннісних орієнтаціях між країнами та вказано на потребу урахування цих різниць при управлінні людськими ресурсами ТНК, для чого визначено дві

стратегії управління людськими ресурсами в міжнародному бізнесі: стратегію конвергенції та стратегію дивергенції [1].

Конвергенція передбачає ігнорування міжкультурних відмінностей і застосування єдиної стратегії управління в усіх країнах, що може призвести до стандартизації операцій та конкурентних переваг. В той же час при дивергенції враховуються міжкультурні відмінності і застосовуються різні стратегії управління в країнах з урахуванням їхніх особливостей. В ТНК найбільш ефективною стратегією управління людськими ресурсами в умовах існування значних міжкультурних відмінностей є стратегія дивергенції зважаючи не те, що інтеграція різних культур в різноманітних культурних середовищах є необхідною [1]

Вирішення проблем, з якими стикаються ТНК при врахуванні міжкультурних відмінностей, також приводить до нових можливостей. Міжнародні корпорації, які успішно інтегрують міжкультурну складову, можуть отримати конкурентні переваги в умовах глобального ринку. Зокрема, можливість адаптації продуктів та послуг до місцевих ринків може принести величезні економічні вигоди. Розуміння культурних аспектів також сприяє вчасному виявленню та управлінню ризиками, пов'язаними з політичними або соціальними труднощами у різних регіонах.

Таким чином, слід визнати, що міжкультурна складова є не просто складником глобального бізнесу, але ключовим фактором для сталого розвитку транснаціональних корпорацій. Ті з них, які успішно враховують культурні відмінності та використовують їх на свою користь, будуть мати перевагу в сучасному світовому бізнес-середовищі. Використання методологій вимірювання культур, розроблених Г. Хофстеде, є корисним інструментом для розуміння особливостей міжкультурної складової в контексті функціонування ТНК [2].

Список літератури: 1. Панкова Ю.М. Особливості впливу соціокультурних факторів на розвиток транснаціональних компаній як сучасної форми міжнародного бізнесу. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Міжнародні відносини. Економіка.

Країнознавство. Туризм. 2016. 2. *Hofstede G.* Culture's Consequences, International Differences in Work-Related Values. Beverly Hill :Sage, 2001.–