

МІЖКУЛЬТУРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА ЯК КЛЮЧ ДО УСПІШНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Вінницький національний технічний університет

Анотація У статті розглядається значення міжкультурної компетентності менеджера як ключового чинника успішного управління персоналом в умовах глобалізації. Визначено основні компоненти міжкультурної компетентності, її роль у формуванні ефективних команд та в досягненні стратегічних цілей організації. Проаналізовано інструменти розвитку міжкультурної компетентності та їх практичне застосування.

Ключові слова: міжкультурна компетентність, менеджмент, персонал, управління, глобалізація, комунікація.

Abstract The article examines the importance of intercultural competence of a manager as a key factor in successful personnel management in the context of globalization. The main components of intercultural competence, its role in forming effective teams and achieving strategic goals of the organization are defined. Tools for the development of intercultural competence and their practical application are analyzed.

Keywords: intercultural competence, management, personnel, administration, globalization, communication.

Вступ

У сучасному бізнес-середовищі, яке характеризується зростаючою глобалізацією та багатокультурністю, ключовою навичкою успішного менеджера стає міжкультурна компетентність. Її наявність дозволяє не лише ефективно взаємодіяти з представниками різних культур, а й сприяє формуванню згуртованої, толерантної та продуктивної команди.

Зміни в глобальній економіці, розширення міжнародної співпраці та міграційні процеси призводять до того, що в межах однієї організації можуть працювати представники різних етнічних, релігійних та культурних спільнот. Це створює як нові можливості для інновацій, так і виклики, пов'язані з ефективним управлінням людськими ресурсами.

Метою цього дослідження є аналіз сутності міжкультурної компетентності, визначення її впливу на управління персоналом, а також обґрунтування рекомендацій для підвищення ефективності менеджерів у мультикультурному середовищі.

Виклад основних результатів дослідження

Міжкультурна компетентність менеджера охоплює широкий спектр знань, умінь і навичок, які забезпечують ефективну комунікацію та співпрацю в культурно різноманітному середовищі. Одним із важливих аспектів є когнітивна складова, яка включає розуміння культурних норм, традицій, систем цінностей та поведінкових моделей. Крім знань, критичне значення має емоційний інтелект, що дозволяє розпізнавати, оцінювати та адаптуватися до емоційного стану співрозмовників.

Поведінкова гнучкість також є невід'ємним елементом міжкультурної компетентності: вона полягає у здатності змінювати стиль комунікації залежно від контексту. Розвиток міжкультурної компетентності можливий через формальну освіту, участь у міжнародних програмах, міжкультурні тренінги та навчання на робочому місці. Важливим чинником є також лідерський стиль менеджера, який повинен бути адаптивним і відкритим до зворотного зв'язку.

Організаційна культура має сприяти розвитку міжкультурного розуміння, створюючи безпечне середовище для діалогу та взаємодії. Ефективне управління в багатокультурних командах базується на принципах інклюзивності, рівноправності та взаємоповаги. Інструментами покращення комунікацій є створення кодексів етики, чітка регламентація комунікаційних каналів і рольова ясність.

Наступним аспектом є важливість розуміння контексту, в якому функціонує міжнародна команда. Культурні відмінності впливають не лише на стиль комунікації, а й на сприйняття ролей, часу, авторитету та прийняття рішень. Менеджери повинні враховувати, що в одних культурах переважає

індивідуалізм, тоді як в інших – колективізм. Практичні кейси показують, що організації з високим рівнем міжкультурної компетентності демонструють кращу інноваційну спроможність і гнучкість.

Здатність знаходити баланс між цими підходами дозволяє створювати ефективну систему прийняття рішень. Вона враховує як особисту ініціативу, так і потребу в колективному обговоренні. Ставлення до авторитету та субординації у різних культурах також варто враховувати для ефективного керівництва. Менеджеру необхідно адаптувати свій стиль лідерства відповідно до очікувань команди. Це сприяє довірі та взаємоповазі в мультикультурному середовищі. Важливо також враховувати культурні відмінності у способах надання зворотного зв'язку. Наприклад, у деяких культурах відкритий зворотний зв'язок є нормою, в інших – вважається неповагою. Щоб уникнути конфліктів, слід надавати конструктивний зворотний зв'язок відповідно до культурних норм. Це покращує ефективність комунікацій.

Міжкультурна компетентність також включає навички вирішення конфліктів, що виникають через культурні відмінності. Ефективні менеджери володіють навичками медіації та ведення переговорів, які дозволяють уникнути ескалації конфліктів.

Вивчення мови партнерів і співробітників відіграє значну роль у міжкультурній взаємодії. Навіть базове володіння іноземною мовою демонструє повагу. Це покращує довіру та сприяє позитивній атмосфері.

Розвиток міжкультурної компетентності є безперервним процесом. Він потребує саморефлексії, навчання та постійної практики. Менеджери мають інвестувати в особистий розвиток у цій сфері.

Загалом міжкультурна компетентність стає важливою складовою стратегічного управління персоналом у сучасному світі. Вона підвищує адаптивність підприємств до змін. Це забезпечує їхню стійкість у глобальному бізнес-середовищі.

Ключовим є визначення ролі міжкультурної компетентності як ключового чинника ефективного управління персоналом в умовах культурного різноманіття. Важливим є аналіз взаємозв'язку між рівнем міжкультурної підготовки менеджера та успішністю функціонування організацій.

Висновки

Таким чином, міжкультурна компетентність менеджера є необхідною умовою для ефективного управління персоналом у багатокультурному середовищі. Вона дозволяє налагодити взаєморозуміння між працівниками, сприяє зниженню конфліктів та формує здорову робочу атмосферу.

Вміння адаптуватися до культурних відмінностей дозволяє керівникам краще розподіляти обов'язки, використовувати сильні сторони кожного співробітника та формувати гармонійні команди. Це стає перевагою в умовах міжнародної конкуренції.

У зв'язку з цим, доцільно включати розвиток міжкультурної компетентності до програм професійної підготовки менеджерів, що сприятиме підвищенню ефективності управління та стійкості підприємств до глобальних викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind. — McGraw-Hill, 2005.
2. Thomas D. C., Inkson K. Cultural Intelligence: Living and Working Globally. — Berrett-Koehler Publishers, 2009.
3. Гончарова О.І. Міжкультурна комунікація у менеджменті: навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2012.
4. Панкратова Н.Д. Міжкультурна компетентність менеджера в умовах глобалізації // Вісник Київського національного університету. — 2020. — №2. — С. 57–62.

Стрелецький Віталій Ярославович - аспірант групи 073-23а, факультет менеджменту та інформаційних технологій, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: streleckiv@gmail.com

Науковий керівник: Руда Лілія Петрівна – к.е.н., доцент кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: rudalist_ok@ukr.net

Vitaliy Streletsky - a postgraduate student of the group 073-23a, Faculty of Management and Information Technologies, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, Ukraine, e-mail: streleckiv@gmail.com

Supervisor : Ruda Liliia - PhD, Assistant Professor of the Department of the Finance and innovation management, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa, e-mail: rudalist_ok@ukr.net