

Таким чином за розподілом основних засобів в регіонах слід виділити групи з сильно розвиненими обласними центрами (9), містами обласного підпорядкування (6), адміністративними районами (6) і з більш-менш рівномірним розподілом (4).

Розподіл основних засобів за регіонами свідчить, що в основному *недепресивними регіонами* є регіони, які зосереджують більшу частину основних засобів в обласних центрах та містах обласного підпорядкування це індустріальні регіони з високим та досить високим рівнем розвитку, за деяким виключенням (дія природно-ресурсного фактора). *Депресивні регіони*, в своїй більшості, це регіони, в яких більша частина основних засобів зосереджена в адміністративних районах, або їх частка по регіону складає не менше 20%. Навіть більш-менш рівномірний розподіл основних засобів за регіонами не дає виключно позитивних результатів.

Отже, проведений співставний аналіз рівня розвитку (депресивності) регіонів з відмінами в їх територіальній структурі господарства показав, що розвинені регіони мають такі особливості: частка показника основних засобів становить в обласних центрах більше 50%, в містах обласного підпорядкування – від 20 до 5% й мінімальна – в адміністративних районах; регіони відзначаються сильно розвиненими обласними центрами та містами обласного підпорядкування, високою кількістю депресивних та відсталих адміністративних районів.

Для регіонів низького рівня розвитку (в т.ч. і депресивних) характерно зосередження основних засобів в адміністративних районах. Це регіони – зі слабкими обласними центрами, містами обласного підпорядкування та слабкими адміністративними районами. Навіть більш-менш рівномірний розподіл основних засобів в регіонах між обласним центром, містами та адміністративними районами не дозволяє виділити серед них як сильної складової, так і визначити високорозвинених регіонів.

Джерела та література:

1. Барановський М. О. Наукові засади суспільно-географічного вивчення сільських депресивних територій України : монографія / М. О. Барановський. – Ніжин : ПП Лисенко М. М., 2009. – 396 с.
2. Ванда І. Суспільно-географічні особливості економічно депресивних територій / І. Ванда // Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету. – 2004. – № 1 (7). – С. 83-87.
3. Збарашук О. В. Організаційно-правові засади підтримки депресивних територій в Україні / О. В. Збарашук // Актуальні проблеми державного управління. – 2006. – Вип. 2 (26). – С. 244-249.
4. Олійник В. Д. Дефініції та характеристика депресивності / В. Д. Олійник // Молоді науковці – географічній науці : матер. Міжнар. IV наук. Всеукр. конф. (Київ, 28-29 листоп. 2008 р.) / за заг. ред. проф. Я. Б. Олійника. – К. : Обрії, 2008. – Вип. IV. – С. 298-300.
5. Олійник В. Д. Методологічні принципи дослідження депресивних територій / В. Д. Олійник // Наукові пошуки географічної громадськості : вчора, сьогодні, завтра : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Луганськ, 26-28 жовт. 2009 р.). – Луганськ : Видавництво ДЗ “ЛНУ ім. Тараса Шевченка”, 2009. – С. 152-155.
6. Олійник В. Д. Визначення регіональної депресивності за душевим валовим регіональним продуктом / В. Д. Олійник // Регіон-2010 : суспільно-географічні аспекти : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих учених (Харків, 15-16 квіт. 2010 р.). – С. 31-34.
7. Статистичний щорічник України за 2008 р. / за ред. О. Г. Осауленка; Держкомстат України. – К. : Техніка, 2007. – 566 с.
8. Шаблій О. І. Деякі теоретико-методологічні аспекти дослідження депресивних регіонів України / О. І. Шаблій, О. І. Вісьтак // Проблеми розвитку депресивних регіонів : матер. міжнар. наук.-практ. конф. – Ніжин : Аспект-Поліграф, 2007. – С. 116-118.

Петрашко Л.П.

УДК 316.752

МОДЕЛІ ТЕОРЕТИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ФЕНОМЕНУ «КУЛЬТУРИ» В КРОС - КУЛЬТУРНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Постановка проблеми. В сучасному глобальному світі культура – це не просто змінна характеристика, що відрізняє одне суспільство від іншого та ототожнюється з національною державою, чи єдина ділова культура бізнесу. Такий традиційний підхід вже не відповідає інноваційним задачам міжнародного менеджменту. Феномен «культури» слід розглядати як активну складову життя, що створює та змінює інтерактивні глобальні мережі, сприяє корпоративному навчанню та інноваціям. Це доведено емпіричними дослідженнями та накопиченим практичним досвідом міжнародного бізнесу.

Різні аспекти особливостей досліджень феномену «культури» розкрито в працях Р. Гоффі, Р. Дафта, Д. Денісона, К. Камеруна, Клакхона, А. Кребера, Р. Куїнна, К. Линдзи, Дж.Мердока, Т. Пітерса, Дж. Рокіча, Е. Тайлора, Ф. Тромпенаарса, Н. Холдена, Г. Хофстеде, та інших. Дослідники: теоретики та практики міжнародного бізнесу, в основному, виявляють відмінності національних культур та спів ставляють їх. До сьогодні не існує єдиної теорії культури, а відповідно неможливо представити цілісне дослідження впливу феномену «культури» на управлінську практику в контексті крос – культурного (порівняльного) менеджменту.

На наш погляд, такі дослідники повинні приймати до уваги багатогранність різних культурних спільнот, досліджувати природу взаємодії національних культур, визначити вплив таких взаємодій на прогресивний розвиток суспільства.

Метою дослідження є класифікація методологічних підходів теоретичних досліджень феномену «культури» в крос – культурному середовищі, характеристика сучасних вимірів культури.

Результати дослідження. Підходи до визначення концепції культури та до її вивчення (виміру) були і є предметом академічних спорів, при цьому відрізняються різноманітністю підходів. Ще в 1952 році вчені – антропологи Кребер та Клакхон зібрали 164 визначення поняття «культури». Культура з латинської – виховання, освіта, розвиток, шанування. Згідно вітчизняних енциклопедичних словників, поняття «культури» трактується, як історично визначений рівень розвитку суспільства, творчих сил і здібностей людини, виражений в типах і формах організації життя та діяльності людей, а також в створюваних ними матеріальних і духовних цінностях. В контексті міжнародного менеджменту поняття «культури» визначається, як сукупність цінностей, вірувань, моделей поведінки, звичаїв і установок, які відрізняють одне суспільство від іншого.

Отже, традиційна концепція культури в контексті порівняльного менеджменту визначає різні національні культури і результат їх взаємодії - культурний шок. Новітні підходи до визначення поняття «культури» розглядають в якості результату взаємодії двох або більше національних культур створення нового культурного гібриду, що і є об'єктом дослідження крос – культурного менеджменту.

На сьогодні відомі досить багато досліджень щодо осмислення та систематизації культурного розмаїття. Результати названих досліджень дозволяють побудувати еволюційну модель теоретичних досліджень феномену «культури» (рис.1).

Універсальний підхід до вивчення культури ґрунтується на твердженні, що культура складається з визначеної кількості елементів, їх потрібно окреслити та описати. В контексті цього підходу слід розглядати теорію культурних універсалій Дж. Мердока.

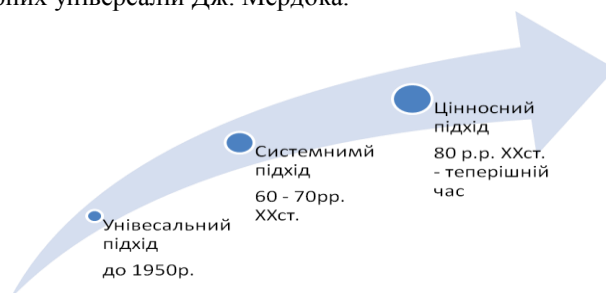


Рис.1. Еволюція методологічних підходів визначення феномену «культури»

Системний підхід до культури визначає її, як систему взаємообумовлених та взаємодіючих підсистем, з яких вона складається. Так, згідно моделі П.Харріса і Р.Морана, існує 8 підсистем, а саме: сім'я, освіта, релігія, економіка, політика, стан здоров'я нації, форми та традиції відпочинку, форми громадських союзів. Найбільш популярний на сьогодні це ціннісний підхід: теорія Дж.Рокича, Е. Холла, Ф.Тромпенаарса, та інших. Стисла характеристика останніх подана в табл. 1.

Таблиця 1. Стисла характеристика сучасних вимірів культури: моделі культурних цінностей

Дослідники	Основні характеристики
Едвард і Мілдред Холл [5]	Критерієм класифікації є контекст мовлення, використання способів комунікації, часової орієнтації, використання простору, релігійний фактор. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ : <i>Низько контекстуальна культура</i> – культура в якій повідомлення передаються за допомогою усної чи письмової мови <i>Високо контекстуальна культура</i> – культура в якій повідомлення передаються не лише за допомогою усної чи письмової мови, а й з використанням додаткових контекстуальних ключів <i>Поліхромна культура</i> – культура, в якій люди відносяться до часу як до руху по колу <i>Монохромна культура</i> – культура, в якій люди відносяться до часу як до руху по прямій <i>Проксеміка</i> – наука про використання простору
Сикха Ронен і Овед Шинкар [8,9]	Критерієм класифікації є виділення культурних груп країн ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ : <i>Культурний кластер</i> – група країн, які об'єднані за схожістю багатьох культурних цінностей зі збереженням певних розбіжностей
Ф.Тромпенаарс [2]	Критерії класифікації: взаємовідносини між людьми, відношення до часу та оточуючого середовища ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ : <i>Універсалізм</i> – акцент на правилах і незмінності <i>Партикуляризм</i> – акцент на взаємовідносинах та гнучкості (пристосованість) <i>Індивідуалізм</i> – акцент на індивідуальній свободі і відповідальності <i>Коллективізм</i> – акцент на групових інтересах та їх узгодженні <i>Нейтральність</i> – акцент на об'єктивності і неупередженості <i>Афектність</i> – акцент на емоціях і висловленні почуттів <i>Специфічність</i> – акцент на сфокусованому та вузькому залученні <i>Диффузність</i> – акцент на повному залученні людини <i>Функціональність</i> – акцент на досягнутому статусі <i>Персональність</i> – акцент на приписаному статусі <i>Послідовна культура</i> – час розглядається як сукупність подій, що відбуваються

Дослідники	Основні характеристики
	<i>Синхронна культура</i> – час розглядається як сукупність тісно пов'язаних між собою минулого, сьогодення та майбутнього
Гірт Хофстеде [6,7]	Критерії класифікації: соціальна орієнтація, відношення до влади, відношення до невизначеності, орієнтація на досягнення цілей, часова орієнтація ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ: <i>Соціальна орієнтація</i> – уявлення людини про відносна важливість інтересів індивідуума порівняно з інтересами групи <i>Індивідуалізм</i> – переважаюче значення інтересів індивідуума над інтересами групи <i>Колективізм</i> – переважаюче значення інтересів групи на інтересами індивідуума <i>Відношення до влади</i> – правомірність влади, системи розподілу повноважень в рамках організації <i>Повага до влади</i> – повноваження посадових осіб відповідають їх місцю в ієрархічній структурі управління <i>Терпимість до влади</i> - правомірність повноважень визначається з точки зору власних оцінок їх правильності чи у відповідності особистим інтересам <i>Відношення до невизначеності</i> – емоційна реакція на невизначеність і зміни <i>Прийняття невизначеності</i> – позитивна реакція на зміни та нові можливості <i>Неприйняття невизначеності</i> – віддається перевага незмінному порядку <i>Орієнтація на досягнення цілей</i> – те, що стимулює на досягнення цілей <i>Активна цільова поведінка</i> – значимість матеріальних благ, грошей і натиску в досягненні поставлених цілей <i>Пасивна цільова поведінка</i> – цінність соціального значення індивідуума, якості життя, благополуччя інших членів суспільства <i>Часова орієнтація</i> – довго строковість чи короткостроковість поглядів на майбутнє в робочих планах та житті <i>Довгострокові погляди на майбутнє</i> – висока цінність відданості, старанності і бережливості <i>Короткострокові погляди на майбутнє</i> – висока цінність традицій та зобов'язань перед суспільством
Ричард Р. Гестеланд [1]	Критерії класифікації: модель культурних цінностей, комунікація, стиль переговорів, стиль спілкування, бізнес – протокол, етикет, гендерна політика, корупція. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ: <i>Орієнтація культури ведення бізнесу</i> – орієнтація на угоду (на виконання завдання) чи на взаємовідносини (на людей). <i>Формальна культура</i> – виключно ієрархічна організація, що відображає відмінності у статусі і владі <i>Неформальна культура</i> – егалітарна організація, в якій усі рівні з незначною різницею у статусі і владі <i>Поліхромна культура</i> – культура з гнучким відношенням до часу <i>Монохромна культура</i> – жорстке відношення до часу <i>Ступінь експресивності</i> – емоційна характеристика між особового спілкування чи комунікації <i>Вербальна комунікація</i> – спілкування за допомогою слів та їх значень <i>Паравербальна комунікація</i> – характеристика спілкування, яка включає гучність висловлювань, значення пауз, перебивань, торкання, силу рукоштовань, фізичної відстані, зорового контакту, аспектів кінетики, тощо

Висновки. За результатами досліджень було побудовано еволюційну модель теоретичних досліджень феномену культури, яка включає три основні підходи до її вивчення: універсальний, системний, ціннісний.

Характеристика сучасних моделей культурних цінностей доводить, що їх автори опускають, ігнорують, або ж не акцентують взаємозв'язки між культурою та прогресом. Хоча такі взаємозв'язки очевидні та доводяться впливом різних складових культурного феномену на політичну, економічну, соціальну поведінку етнічних груп і народів. Звичайно ж, культура, як логічно взаємопов'язана система цінностей, установок, інститутів, не тільки впливає на розвиток суспільств, але й відчуває зворотній вплив.

Джерела та література:

1. Гестеланд Р. Р. Кросс-культурное поведение в бизнесе. Маркетинговые исследования, ведение переговоров, поиски источников поставок и рынков сбыта, менеджмент в различных культурах / Р. Р. Гестеланд; [пер. с англ.]. – Днепропетровск : ООО Баланс-Клуб, 2003. – 288 с.
2. Гриффин Р. Международный бизнес / Р. Гриффин, М. Пастей; под ред. А. Г. Медведева; [пер. с англ.]. – 4-е изд. – СПб. : Питер, 2006. – 1088 с. : ил. – (Классика МВА).
3. Дафт Р. Менеджмент / Р. Дафт; [пер. с англ.]. – 6-е изд. – СПб. : Питер, 2006. – 864 с. : ил. – (Классика МВА)
4. Панченко Э. Г. Технология крос – культурного менеджменту : адаптація до умов реального середовища : міжпредм. тренінг магістер. програми «Управління міжнародним бізнесом» : керівництво для студ. / Э. Г. Панченко, Л. П. Петрашко – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
5. Edward T. Hall How Cultures Collide / T. Edward // Psychology Today. – 1976. – July. – P. 67-74.
6. Hofstede G. Cultural dimensions : [Electronic resource] / G. Hofstede. – The access mode : <http://www.geert-hofstede.com/>
7. Hofstede G. The Business of International Business is Culture / G. Hofstede; International Business Review. – 1994. – P. 75-79.
8. Ronen S. Clustering Countries on Attitudinal Dimensions: A Review and Synthesis / S. Ronen, O. Shenkar // Academy of Management Review. – 1985. – Vol. 10, no. 3. – P. 55-58.
9. Rohnen S. Comparative and Multinational Management / S. Rohnen. – N. Y. : John Wiley & Sons, 1986. – 356 с.