

ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ МІЖКУЛЬТУРНИМИ КОМАНДАМИ

Валерія Воробйова

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-3913-1289>

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Дніпро, Україна

Олександр Крупський

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1086-9274>

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Дніпро, Україна

Через стрімкий розвиток цифрових технологій і зумовлені ним глобалізаційні процеси зростає міжнародна торгівля та відбувається поглиблення міжнародних бізнес-відносин [5]. Компанії виходять на міжнародні ринки та відкривають філії за кордоном, що призводить до необхідності формування міжкультурних команд для ефективної роботи. Сучасні компанії стикаються з необхідністю шукати талановитих і досвідчених спеціалістів з усього світу, щоб забезпечити власну інноваційність та конкурентоспроможність на глобальному ринку. Знання місцевих культур та особливостей споживачів з певних регіонів є ключовим для успіху на міжнародних ринках.

Міжкультурна команда - це група людей, які походять з різних культурних середовищ і працюють разом для досягнення спільної мети [8]. Такі команди можуть включати людей з різних країн, етнічних груп, релігій, мов або професійних культур. Міжкультурні команди стають все більш поширеними в сучасному глобалізованому робочому середовищі, де організації працюють у різних країнах і регіонах, а співробітники часто співпрацюють віддалено або в багатонаціональному середовищі.

Саме міжкультурні команди можуть надати компанії перевагу при взаємодії з клієнтами, які є представниками різних культур, та розробці продуктів, що відповідають місцевим потребам. Ще однією вагомою перевагою є різноманітність поглядів та досвіду членів міжкультурних команд, що сприяє творчому мисленню та успішному впровадженню інновацій [11].

Міжкультурні команди значним чином впливають і на покращення взаєморозуміння та збільшення співпраці між країнами і культурами. Це, в свою чергу, є надзвичайно важливим для побудови стійких міжнародних партнерств та розвитку міжнародних відносин. Міжкультурні команди стають все більш популярними через свою спроможність ефективно працювати в умовах глобалізації, що дозволяє компаніям досягати успіху на міжнародному ринку [13]. Перевагою міжкультурних команд є різноманітні перспективи, креативність та

інновації завдяки їхньому різноманітному походженню. Основні переваги міжкультурних команд наведено на рисунку 1. Однак вони також можуть зіткнутися з проблемами. Ці проблеми виникають через відмінності в комунікаційному стилі, робочій етиці та організаційних звичках. Прямолинійність в одній культурі може розглядатися як неповажна поведінка в іншій, що часто призводить до непорозумінь і конфронтацій. Розбіжність культурних норм щодо спілкування може перешкоджати ефективному передаванню інформації, спричиняючи складність у координації дій і знижуючи продуктивність. Відмінності в способах ухвалення рішень істотно впливають на динаміку міжкультурної команди. Відмінності у сприйнятті ієрархії можуть вплинути на очікування щодо розподілу ролей і відповідальності, що може викликати розбіжності під час спільної роботи та ускладнити організацію ієрархічних процесів.



Рисунок 1 – Основні переваги міжкультурних команд [14]

Попри наявність значної кількості переваг, які надає створення міжкультурних команд, перед їх керівниками постають певні виклики, подолання яких потребує справжньої управлінської майстерності. Управління міжкультурними командами вимагає уваги до таких аспектів, як наявність значних культурних відмінностей, різниці у способах сприйняття інформації, різноманітність підходів до роботи та особливостей прийняття рішень. Невраховання керівником цих аспектів може призвести до внутрішніх конфліктів, непорозумінь та зниження продуктивності команди.

Незважаючи на те, що глобалізація впливає на поглиблення відносин між різними культурами, ці процеси не спричиняють зменшення культурних відмінностей [4]. Отже, підходи до управління розроблюються з урахуванням цього важливого факту.

Інноваційні підходи до управління міжкультурними командами включають в себе використання новітніх технологій для полегшення комунікації та співпраці, впровадження принципів взаємної поваги та відкритості і застосування гнучких методів управління, які дозволяють адаптуватися до культурних особливостей представників команди [2]. Інноваційний підхід до управління міжкультурними командами базується на створенні сприятливого середовища для продуктивної співпраці, забезпеченні доступу до ресурсів, підтримці командних ініціатив та застосуванні механізмів зворотного зв'язку і відкритості до змін [12].

Також важливу роль у розвитку міжкультурних команд відіграє економічна культура особистості [1]. Розуміння та повага до економічних норм і цінностей, характерних для різних культур, сприяє ефективному управлінню командою. Знання фінансових та економічних аспектів партнерів дозволяє уникнути непорозумінь та забезпечує взаємовигідні відносини. Організації, які приділяють увагу розвитку економічної культури своїх співробітників, можуть досягти більш високого рівня інтеграції та гармонії в міжкультурних командах [3].

Лідерство, побудоване на основі взаємної поваги та відкритості, передбачає впровадження такого управлінського підходу, при якому кожен член міжнародної команди відчуває себе важливим, незалежно від культури, до якої він належить [7]. Лідер, який керується принципом взаємної поваги, проявляє інтерес до своїх підлеглих, розуміє їхні мотивації та потреби і намагається враховувати їх під час прийняття рішень [9]. Такий підхід стимулює створення комфортної і відкритої атмосфери, де кожен має можливість висловлювати свої ідеї, думки та погляди без страху стикнутися з критикою або засудженням. Лідер визнає важливість саморозвитку кожного члена команди і сприяє формуванню довіри та співпраці в команді [10].

Отже, лідерство, побудоване на основі взаємної поваги та відкритості, ґрунтується на взаємодії, довірі та підтримці у команді. Це, в свою чергу, підвищує мотивацію та залученість кожного члена команди і сприяє досягненню спільних цілей.

Важливість інноваційних підходів в управлінні міжкультурними командами полягає в здатності адаптуватися до зростаючої складності та різноманітності сучасного глобального бізнесу [6]. Інноваційні підходи дозволяють вирішити проблеми міжкультурної комунікації, забезпечуючи ефективний обмін інформацією та покращення розуміння між різними культурами. Такі підходи до управління дозволяють створювати більш ефективні та цілісні команди, що працюють в глобальному середовищі та досягають завдяки цьому кращих результатів. Варто зазначити, що компанії, які використовують інноваційні підходи в управлінні міжкультурними командами, стають більш привабливими для міжнародних клієнтів і партнерів, що покращує їхню репутацію та статус на ринку.

Отже, саме інноваційні підходи у міжкультурному управлінні стають ключовим чинником успіху компаній у сучасному глобальному бізнесі, допомагаючи їм адаптуватися до змін у культурному середовищі та досягати своїх стратегічних цілей.

Посилання

1. Калініченко, О. О., Мосійчук, І. В., & Пойта, І. О. (2023). Управління проектами у глобальному контексті: культурні аспекти та адаптація. *Проблеми економіки*, (56), 24-30. Retrieved from http://iuf.edu.ua/wp-content/uploads/2022/05/IUF_Conference-2022.pdf#page=45.

2. Крупський, А. П., & Стасюк, Ю. М. (2009). Коммуникативная компетентность как необходимый элемент профессиональной культуры менеджера. *Педагогіка вищої та середньої школи: [збірн. наук. праць]*, 111-116. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/322699308_Kommunikativnaa_kompetentnost_kak_neobhodimyj_element_professionalnoj_kultury_menedzera.

3. Крупський, О. П., & Стасюк, Ю. М. (2012). Економічна культура як фактор інноваційного розвитку економіки України. *Інноваційна економіка*, 9(35), 56-60. Retrieved from <https://philarchive.org/archive/KRU-5>.

4. Харечко, В. М. (2018). Культура, цінності та економічний розвиток: аналіз деяких концепцій. *Наукові записки [Української*

академії друкарства], (1), 144-153. Retrieved from <http://nz.uad.lviv.ua/static/media/1-56/17.pdf>.

5. Щетініна, Л. В., Рудакова, С. Г., & Кравець, О. В. (2017). Сутність крос-культурної компетентності: від теорії до практики.. *Ефективна економіка*, (4). Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5537>.

6. Bilan, Y., Nitsenko, V., Ushkarenko, I., Chmut, A., & Sharapa, O. (2017). Outsourcing in international economic relations. *Montenegrin journal of economics*, 13(3), 175-185. <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2017.13-3.14>.

7. Fry, L., & Egel, E. (2021). Global Leadership for Sustainability. *Sustainability*, 13(11), 6360. <https://doi.org/10.3390/su13116360>.

8. Heldal, F., Sjøvold, E., & Stålsett, K. (2020). Shared cognition in intercultural teams: collaborating without understanding each other. *Team Performance Management: An International Journal*, 26(3/4), 211-226. <https://doi.org/10.1108/TPM-06-2019-0051>.

9. Islami, X., & Mulolli, E. (2020). A conceptual framework of transformational leadership as an influential tool in the team performance. *European Journal of Management Issues*, 28(1-2), 13-24. <https://doi.org/10.15421/192002>.

10. Karkovska, V., & Dorosh, I. (2019). Modern leadership: features, requirements, problems and mistakes. *State and Regions. Series: Economics and Business*, 5(110). <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2019-5-18>.

11. Leung, A. K., Maddux, W. W., Galinsky, A. D., & Chiu, C. (2008). Multicultural experience enhances creativity: The when and how. *American Psychologist*, 63(3), 169–181. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.63.3.169>.

12. Lloyd, S., & Härtel, C. (2010). Intercultural competencies for culturally diverse work teams. *Journal of Managerial Psychology*, 25(8), 845–875. <https://doi.org/10.1108/02683941011089125>.

13. Stukalo, N. et al. (2018). “Green” economy: from global concept to reality of local development, Dnipro. (in Ukrainian). Retrieved from <https://doi.org/10.5281/zenodo.1294013>.

14. Tang, N., & Wang, Y. (2017). Cross-cultural teams. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Team Working and Collaborative Processes*, 219-242. <https://doi.org/10.1002/9781118909997.ch10>.