УПРАВЛІННЯ МІЖНАРОДНИМИ ПРОЕКТАМИ В УМОВАХ КРОС-КУЛЬТУРНОГО ОТОЧЕННЯ

к.т.н. Шерстюк Ольга
Одеський національний морський університет
Україна, Одеса
sherstyuk1990@bk.ru

Дослідження присвячено питанню особливостей розвитку крос-культурного менеджменту в Україні, заснованому на взаємодії представників різних культур, їх співпраця і комунікації на «стику культур». Крос-культурна компетентність і подолання міжкультурних бар'єрів розглядаються ключовими факторами в побудові відносин із зарубіжними партнерами.

Ключові слова: міжнародний проект, крос-культурний менеджмент, проектна команда, міжкультурні відносини та бар'єри

У XXI столітті проблема міжкультурних комунікацій та управління проектами в умовах крос-культурного оточення стає все більш актуальною. Так як крос-культурне управління проектами відображає внутрішню логіку розвитку міжкультурних взаємин в епоху всесвітньої інтеграції та уніфікації всіх сфер суспільного життя, то завдяки його розвитку середа життєдіяльності людей трансформується в поліетнічну, її внутрішня структура стає складною і суперечливою.

Проблеми у взаємодії українських і закордонних фахівців у внутрішньому і зовнішньому оточенні проекту не обмежуються мовним бар'єром, питання набагато глибше – це відмінність культур. Керівник фірми, переконаний, що досвід, отриманий в своїй країні, на своєму підприємстві і здоровий глузд достатні для успішного управління бізнесом в будь-якому іншому місці земної кулі – далеко не рідкість в наші дні. Поширені стереотипи «просто будь собою – і все буде відмінно» або «все люди однакові» часто призводять до вибору помилкової лінії поведінки в мультикультурних колективах. Вплив крос-культурних бар'єрів важко оцінити і висловити кількісно, проте практика підтверджує, що вони є і, безумовно, впливають на ефективність роботи проектних команд [1].

Тому необхідно виділити ряд дій, які будуть найбільш ефективними в удосконаленні міжкультурної взаємодії в управлінні міжнародними проектами.

По-перше, варто розвивати здатність рефлексувати чужу і власну культуру, це сприяє завчасному доброзичливому відношенню до проявів іншої культури.

По-друге, компаніям необхідно постійно поповнювати свої знання про культуру їх зарубіжних партнерів, для того, щоб детально представляти всі особливості синхронічних і діахроничних відносин між чужою і власною культурою.

По-третє, міжнародні компанії повинні прагнути до придбання знань про умови соціалізації та інкультурації як у власній, так і чужій культурі, про соціокультурні форми взаємодії, про соціальні стратифікації, прийняті в обох культурах.

Управління міжнародними проектами характеризується великою кількістю регіональних і локально-територіальних особливостей, тому керівникам міжнародних проектів необхідно підвищувати свою компетентність в питаннях крос-культурного менеджменту і комунікацій, а так само займатися розвитком команд своїх проектів в цьому напрямку.

Кросскультурний менеджмент при реалізації міжнародних проектів спрямований на вирішення наступних завдань:

1) допомогу в управлінні діловими комунікаціями, що виникають в мультикультурному середовищі проектної команди;

2) регулювання міжкультурних конфліктів в бізнес-оточенні проектів;

3) розвиток крос-культурної компетенції керівників проектів, команди проекту.

Результатом перетину зацікавлених сторін різних культур можуть стати серйозні конфлікти, взаємне культурне і матеріальне збагачення, нові цікаві ідеї, відкриття, корисні знання. Культурний вплив часто приховано від традиційного погляду. Це легко помітити при порівнянні, контакті, взаємодії в міжнародних проектах зацікавлених сторін різних культур.

Зацікавлені сторони міжнародних проектів стикаються з безліччю проблем крос-культурного характеру (рис.1).

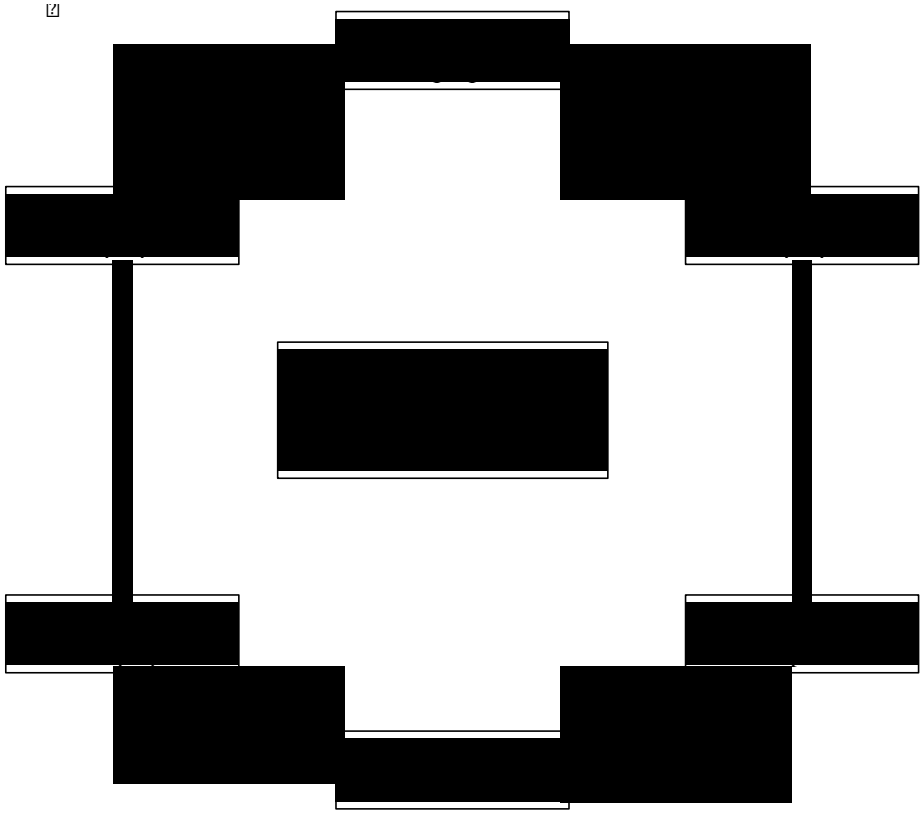

Рис. 1. Крос-культурні проблеми міжнародного бізнесу

У будь-якій організації, де працюють представники різних етнічних груп, національностей, народностей, можна зафіксувати крос-культурні прояви. Однією з найбільш характерних областей діяльності, де відбувається перетин, взаємодія, зіткнення різних культур, є управління міжнародними проектами [2]. Область крос-культурного менеджменту має наступний умовний розподіл:

– макрорівень – управління на стику національних і регіональних культур;

– мікрорівень – на стику територіальних, вікових, гендерних, професійних, організаційних, інших культур.

Існуюче різноманіття національних ділових культур зумовлює необхідність дослідження і врахування особливостей управління в різних регіонах і країнах, з різною національною приналежністю персоналу, який бере участь в реалізації проектів, з різними професійними групами. Ці особливості, в свою чергу, залежать від історичних, релігійних та інших факторів, розвиваються під впливом конкретного соціального середовища даної країни або регіону. Соціальне середовище на рівні сім'ї, освіти та роботи обумовлює формування різних систем цінностей і переваг, поведінкових моделей і стереотипів [3]. Знання цих систем цінностей, розуміння крос-культурних особливостей поведінки людей в різних країнах істотно підвищують ефективність управління, допомагають знайти спільну мову в ході переговорів, погасити вже виникли конфліктні ситуації і уникнути нових конфліктів.

Крос-культурні протиріччя на всіх рівнях крос-культурної взаємодії проявляються в результаті зіткнення або перетину цінностей персоналу з пропонованими, а часто і нав'язуються цінностями компанії [4]. Цінність для окремої крос-культурної групи колективу також може відрізнятися, як від цінностей компанії, так і від цінностей інших крос-культурних груп, і це значно впливає на здатність організації досягати поставлені стратегічні цілі.

Створення цінності для підприємства, як в комерційній, так і в соціальній сфері є ключовим поняттям японської системи знань в області управління інноваційними проектами та програмами P2M.

Вихід українських компаній на міжнародний ринок пов'язаний з великою кількістю ризиків, що мають походження крос-культурного характеру, дослідження яких пов'язане зі значними додатковими витратами, як фінансовими, так і тимчасовими. Однак якщо компанія прагне підвищити ефективність своєї роботи, то не варто нехтувати вивченням і використанням положень крос-культурного менеджменту.

Таким чином, крос-культурний менеджмент надає допомогу в управлінні діловими відносинами, що виникають в полікультурному середовищі, результатом якого є створення успішних комунікацій, умов прибуткового бізнесу і плідної праці на перетині різних ділових культур. Завдяки цьому регулювання міжкультурних конфліктів в бізнес-середовищі здійснюється на порядок ефективніше.

ДЖЕРЕЛА

1. Мединцов В.В. Управление проектами в условиях кросскультурного окружения. Уроки Чернобыля // Управління розвитком складних систем. – 2012. – № 11. – С. 32 – 42.

2. Медведева Е.М. Сущность взаимодействия в системе знаний Р2М и особенности ее реализации в украинской национальной ментальной среде // Управление проектами и развитие: Зб.наук.пр. - М.: изд-во ВНУ им. Даля. – 2012. – № 2. – С. 17 – 29.

3. Власенко О.В. Марковські моделі комунікаційних процесів в міжнародних проектів / О.В. Власенко О.В., В.В Лебідь., В.Д. Гогунський // Управління розвитком складних систем. – 2012. – № 12. – С. 35 – 39.

4. Sherstyuk O. The research on role differentiation as a method of forming the project team / O. Sherstyuk, T. Olekh, K. Kolesnikova // Eastern-European Journal of Enterprise Technologies. – 2016. – No 2/3 (80). – P. 63 – 68.

ЦЕНТР УКРАИНСКО-ВЬЕТНАМСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В ОДЕССКОМ НАЦИОНАЛЬНОМ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

д.т.н., Антощук Светлана [1], к.ф-м.н., Чан Тхе Винь [1], к.т.н., Нгуен Тхи Кхань Тьен [1], к.ф-м.н.Чан Ким Тхань [2], PhD, Чан Нгуен Нгок Минь Тхы [2]

[1]Одесский национальный политехнический университет, [2]Финансово-маркетинговый университет

[1]Украина, Одесса; [2]Социалистическая Республика Вьетнам, ХоЧиМинь

tiennguyenonpu@gmail.com, ttvinhcntt@gmail.com

Представлена история сотрудничества Одесского национального политехнического университета и учреждений Социалистической республики Вьетнам. Описано создание центра Украинско-Вьетнамского сотрудничества. Представлены его цели, задачи и функии. Представлены проекты, которые будут реализованы в центре.

Ключевые слова: центр Украинско-Вьетнамского сотрудничества, Одесский национальный политехнический университет, учреждения Социалистической республики Вьетнам, научно-техническое сотрудничеств

Одесский национальный политехнический университет (ОНПУ) выступил первых вьетнамских инженеров в 1967 году. За этих годы в ОНПУ успешно завершили обучение более 300 вьетнамских граждан. Защитили кандидатские диссертации 28 человек и граждан Социалистической республики Вьетнам (СРВ) Као Тиен Хуень успешно защитил докторскую диссертацию. Вместо бюжетных студентов в начале 21 века в ОНПУ поступили на учебу студенты, обучающиеся по контрактам. Так, группа отлично подготовленных студентов была направлена на учебу в ОНПУ за счет вьетнамской нефтяной компании, многие студенты их этой группы впоследствии поступили на аспирантуру и успешно защитили