Релігійність як фактор крос-культурного менеджменту

О. А. Тимчик

Київський університет імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна
Corresponding author. E-mail: oa.tymchyk@kubg.edu.ua

Paper received 15.01.18; Revised 20.01.18; Accepted for publication 22.01.18.

https://doi.org/10.31174/SEND-HS2018-156VI26-12

Анотація. Питання необхідності врахування релігійного фактора у крос-культурному менеджменті на мікрорівні – в управлінні організацією є неоднозначним через зменшення кількості віруючих і впливу релігії на життя суспільства. Проте кількість віруючих залишається досить великою. До того ж, слід враховувати фактор зростання народонаселення і постійне збільшення маси робочої сили, яка є частиною "релігійного" продуктивного населення. Отже, фактор релігійності в управлінні людськими ресурсами враховувати варто. При цьому сучасне суспільство є релігійно неоднорідним, чому сприяли міграційні процеси. Вони відбувалися протягом багатьох століть і містили релігійну складову. Тривалі міграційні процеси привели до релігійного різноманіття суспільства і, відповідно, релігійного різноманіття персоналу організації. У крос-культурному менеджменті на мікрорівні можна визначити два підходи. Перший орієнтований на процес індивідуальної акультурації, другий – на врахування релігійних особливостей і задоволення відповідних потреб працівників. Ці потреби пов'язані з харчовими заборонами, обмеженнями у режимі праці, вимогами до зовнішнього вигляду, обрядовими сторонами життя, етичними установками, трудовою мотивацією. Сучасне управління вимагає формування міжкультурних компетенцій менеджерів, які дозволять створити в організації сприятливий мікроклімат, поліпшити взаємодію між працівниками, сформувати їх лояльність до компанії-роботодавця, що є запорукою успішної діяльності. У результаті взаємодії працівників формується організаційна культура, і ті позитивні релігійно-трудові установки, носіями яких вони є, допоможуть створити продуктивне середовище. Управління культурним різноманіттям у межах однієї організації вимагає підготовки менеджерів до зустрічі з різними культурами, їх розуміння. Тому важливим є включення у програму підготовки студентів блоку культурологічних дисциплін, серед яких має бути релігієзнавство.

Ключові слова: *релігійність, міграція, організація, управління культурним різноманіттям.*

Вступ. Крос-культурний менеджмент як породження глобалізаційно-інтеграційних процесів надав науковцям і практикам у галузі управління велике поле для досліджень. Переважна їх кількість пов'язана з проблемами проникнення великих компаній на ринки інших країн, розробкою типологій корпоративних культур. Проте з кінця XX ст. увага зосереджується на визначенні нових концептуальних підходів до управління людськими ресурсами з урахуванням культурних особливостей.

Огляд публікацій. Одним з чинників крос-культурного менеджменту є релігія. Вона враховується при вивченні ділових культур, і у відомих працях Ф. Тромпенаарса, Ч. Хэмпден-Тернера, Р. Гестеланда, Д. Р. Льюіса, Г. Хофстеде простежується її вплив на особливості ведення міжнародного бізнесу. Загалом вплив релігії на поведінку людей у різних культурах є предметом дослідження крос-культурної психології (Д. В. Беррі, . А. Х. Пуртінга, М. Х. Сігалл, П. Р. Дасен, П.Б. Сміт, М.Х. Бонд, Д. Мацумото).

Проте окремих спеціальних досліджень цього аспекту недостатньо. Перегляд публікацій часопису "Cross-CulturalResearch" за період 2013-2017 рр. засвідчив, що релігійному фактору присвячена лише одне дослідження.

Метою представленої статті є питання врахування релігійного фактора у крос-культурному менеджменті на мікрорівні – в управлінні організацією.

Матеріали і методи. Відповідь на питання – чи варто взагалі враховувати релігійність в управлінні людськими ресурсами, – може бути неоднозначною. Наприклад, Жорж Корм зазначає, що релігія не може бути первинною матрицею ідентичності. Навіть у глибоко релігійних суспільствах релігія не може підмінити собою три головні складові ідентичності – сімейної генеалогії, мови і географічного середовища [1].

До того ж, сучасні дослідження свідчать про зменшення кількості віруючих і впливу релігії на життя суспільства.

За результатами глобального опитування Міжнародного дослідницького центру Геллапа (GallupInternational), проведеного у січні 2012 р. серед жителів різних країн, рівень релігійності за сім років (з 2005 р.) знизився з 77% до 68%. У Франції кількість релігійних людей зменшилася на 21%, в Ісландії – на 17%, у Сполучених Штатах – на 13%, у Північній Африці – на 19%, у Швейцарії – на 21%, у Канаді – на 12%, в Австрії – на 9%, Німеччині – на 10% [2].

За опитуванням, організованим викладачами Університету БрігамаЯнга (США) в рамках проекту AmericanfamilySurvey (2017 р.), 34% сімей були виділені в групу "noni" (nothinginparticular), тобто не визначені у приналежності до певної релігії [3].

Проте кількість віруючих залишається досить великою. До того ж, слід враховувати фактор зростання народонаселення, отже, постійно збільшується маса робочої сили, яка є частиною «орелігійненого» продуктивного населення. Якщо до економічно активного населення віднести 40%, то на сьогодні кількість активної складової продуктивної сили складатиме 2,8 млрд. людей.

Отже, фактор релігійності в управлінні людськими ресурсами враховувати варто. При цьому сучасне суспільство є релігійно неоднорідним, чому сприяли, головним чином, міграційні процеси. Багатокомпонентні за структурою, вони містять у своєму складі релігійну міграцію. Протягом багатьох століть групи населення – представники релігій, опозиційних до пануючої церкви або влади, переміщалися на території, де могли вільно сповідувати свої погляди.

Ці групи могли бути відносно невеликі – як, наприклад, зороастрійці, що переселялися до Індії упродовж VII-X ст., старообрядці, які з кінця 1880-х рр. почали переселятися до Америки, або суботники, які прибули наприкінці XIX ст. на територію Палестини і оселилися в єврейських кібуцах.

Групи переселенців також могли бути значними за чисельністю – якщо до релігійних причин переселення приєднувалися економічні. До прикладу, коли у II пол. XIX ст. англійська компанія почала будівництво залізниці Кенія-Уганда, вербування робочих здійснювалося в Індії серед індусів і сикхів – представників ремісничих і

 ©|*O. A. Tymchyk 2018*

нижчих каст. Пізніше вони оселилися у Сполучених Штатах, Новій Зеландії, країнах Перської затоки. У II пол. XVIII ст. на південноукраїнські землі, що входили до складу Російської імперії, почали масово переселятися незаможні протестанти – вихідці з Голандії, Німеччини, Північної Польщі.

Звісно, у сучасному світі релігійна міграція фактично припинилася. Окремі випадки пошуку притулку послідовниками заборонених у тій чи іншій країні секти не здійснюють значного впливу на релігійне тло країни-реципієнта. Проте економічна міграція продовжує розвиватися.

Тривалі процеси релігійної міграції – як самостійного явища або як складової трудової міграції, – привели до того, що сучасне суспільство у релігійному сенсі стало досить різноманітним.

Так, в Європі значно розширилася ісламська спільнота. У Німеччині її складають переважно турки, у Франції – вихідці з Алжиру, Марокко, Тунісу, у Великій Британії – з Пакистану та Індії. За даними Дослідницького Центру Pew, на середину 2016 р. кількість мусульман у 28-ми країнах Європейського Союзу, а також Норвегії та Швейцарії, досягла майже 25,8 млн. людей (приблизно 5% населення), у США цей показник набагато менший, і становить 1%. За даними Pew, оприлюдненими на початку 2017 р., у Франції їх чисельність становила 5 720 тис. чоловік, у Німеччині – 4 950 тис., у Великій Британії – 4 130 тис., в Італії – 2 870 тис., у Нідерландах – 1 210 тис., в Іспанії – 1 180 тис. При цьому, за прогнозами Дослідницького Центру Pew, опублікованими 29 листопада 2017 р., навіть із припиненням міграції, кількість мусульман в європейських країнах у наступні тридцять років зростатиме. У Сполучених Штатах цей процес відбуватиметься повільніше, і до 2050 р. показник може зрости до 2% [4].

Згадані вище сикхи сьогодні все частіше займають державні посади у Великій Британії та США. Їх представництво збільшується у різних сферах - від телебачення і кіно до музики і літератури. 2017 р. у США чотири сикхи були обрані на посади мерів, сенаторів, у міську раду.

Отже, ігнорування релігійного фактора в організації управління виробництвом було б недалекоглядністю.

Д.В. Беррі наводить дві точки зору на плюралістичні суспільства: 1) "меншість мейнстриму", коли меншості поглинається домінуючою культурою аж до повного "розчинення" і утворення єдиної нації, що розмовляє єдиною мовою і сповідує спільні релігійні і політичні принципи; 2) мультикультурна – суспільство складається з етнокультурних груп, які зберігають свою культурну самобутність, приймаючи спільні норми життя в єдиному суспільстві [5, с.374-376].

Екстраполюючи ці точки зору на мікрорівень – окремі організації, працівники яких є носіями різних релігійних поглядів, – можемо визначити два підходи у кроскультурному менеджменті. Перший – орієнтований на процес індивідуальної акультурації, другий – на врахування релігійних особливостей і задоволення пов'язаних з цим потреб працівників. Потреби їх пов'язані з харчовими заборонами, обмеженнями у режимі праці, вимогами до зовнішнього вигляду, обрядовими сторонами життя, етичними установками, трудовою мотивацією.

Дотримання релігійних вимог може бути необхідною умовою випуску окремих видів товарів або надання послуг. Прикладів цього досить багато, особливо у галузі виробництва кошерної та загальної продукції. Так, у французьких закладах фаст-фуду BeurgerKingMuslim (BKM) для мусульман, які є копією McDonald's, продукція має сертифікат "халяль", і офіціантки носять хіджаби. Підприємство по виготовленню кошерної продукції повинно не тільки дотримувати необхідних релігійних приписів, не працювати по суботах, давати пожертви рабинам. Всі постачальники сировини, напівфабрикатів і навіть обладнання (наприклад, печей, міксерів тощо) також повинні мати ліцензії про кашрут (відповідно, і постачальники постачальників). Прикладом такого підприємства є бразильська компанія IndependentiaAlimentos, зорієнтована на ізраїльський ринок кошерного м'яса.

У таких випадках менеджери вимушені враховувати релігійний фактор, і релігійні вимоги до виробництва є формально закріпленими. Але мова йде про носіїв різних релігійних поглядів, об'єднаних в межах однієї організації. З розвитком глобалізаційних процесів таке змішання зростає, і, відповідно сучасне управління вимагає формування міжкультурних компетенцій менеджерів.

Такі компетенції дозволять створити в організації сприятливий мікроклімат, поліпшити взаємодію між працівниками, сформувати їх лояльність до компанії-роботодавця, що є запорукою успішної діяльності. Прикладом такого мультикультурного підходу є принципи, проголошені Старбакс: "Разом ми створюємо те різноманіття, яке необхідне кожному з нас, щоб залишатися собою. Ми ставимося один до одного з повагою і допомагаємо один одному відповідати цим стандартам".

У результаті взаємодії працівників формується організаційна культура, і ті позитивні релігійно-трудові установки, носіями яких вони є, допоможуть створити продуктивне середовище. Останньому аспекту присвячений ряд досліджень, найвідомішим з яких є "Протестантська етика і дух капіталізму" М. Вебера. Сучасні науковці - В. Сміт, Н. Фергюсон, Р. Старк, С. Бейнбрідж, Р. Фінке приділили увагу впливу релігійності на економічні результати праці у різних країнах.

Управління культурним різноманіттям у межах однієї організації вимагає підготовки менеджерів до зустрічі з різними культурами, їх розуміння. Тому важливим є включення у програму підготовки студентів блоку культурологічних дисциплін, серед яких має бути релігієзнавство.

Результатами досліджень у цій сфері є розробка методів управління колективом працівників – носіїв різних релігій, яке передбачає врахування релігійних особливостей і задоволення пов'язаних з цим потреб працівників.

Висновки. До параметрів вивчення ідентичності людини дослідники включають її релігійність. Управління організацією, в межах якої об'єднані носії різних релігійних поглядів, може бути спрямоване на усунення різноманіття, поглинання меншості більшістю, або на збереження ідентичності.

Навіть за умови зменшення кількості віруючих врахування фактору релігійності працівників в управлінні персоналом організації є необхідною умовою створення сприятливого морально-психологічного клімату і збагачення організаційної культури.

ЛІТЕРАТУРА

1. Жорж Корм. Религиозный вопрос в XXI веке. Геополитика и кризис постмодернизма. Институт общегуманитарных исследований, 2012. – 288 с.
2. Global index of religion and atheism (2012). Available at: RELIGION AND ATHEISM PDF https://sidmennt.is › wp-content › uploads (accessed 10 October 2017).
3. Jana Riess. Religious 'nones' are gaining ground in America, and they're worried about the economy, says new study. Religion News Service (electronic newspaper), Available at: http://religionnews.com/2017/11/16/religious-nones-are-gaining-ground-in-america-and-theyre-worried-about-the-economy-says-new-study/?utm_source=RNS+Updates&utm_campaign=e327cc8e6f-EMAIL_CAMPAIGN_2017_11_17&utm_medium=email&utm_term=0_c5356cb657-e327cc8e6f-12795288. (accessed 17 November 2017).
4. Emily McFarlan Miller. Europe's Muslim population growing — but won't be a majority anytime soon. Religion News Service (electronic newspaper), Available at: http://religionnews.com/2017/11/29/europes-muslim-population-growing-but-wont-be-a-majority-anytime-soon/ (accessed 29 November 2017).
5. Берри Д.В., Пуртинга А.Х., Сигалл М..Х., Дасен П.Р. Кросс-культурная психология. Исследования и применение. Харьков, Гуманитарный центр, 2007. – 581 с.

REFERENCES

1. GeorgeKorm. Religious question in the twenty-first century.Geopolitics and the crisis of postmodernism.Institute of Humanitarian Research, 2012. – 288 p.
2. Global index of religion and atheism (2012). Available at: RELIGION AND ATHEISM PDFhttps://sidmennt.is › wp-content › uploads (accessed 10 October 2017).
3. Jana Riess. Religious 'nones' are gaining ground in America, and they're worried about the economy, says new study. Religion News Service (electronic newspaper), Available at: http://religionnews.com/2017/11/16/religious-nones-are-gaining-ground-in-america-and-theyre-worried-about-the-economy-says-new-study/?utm_source=RNS+Updates&utm_campaign=e327cc8e6f-EMAIL_CAMPAIGN_2017_11_17&utm_medium=email&utm_term=0_c5356cb657-e327cc8e6f-12795288. (accessed 17 November 2017).
4. Emily McFarlan Miller. Europe's Muslim population growing - but won't be a majority anytime soon. Religion News Service (electronic newspaper), Available at: http://religionnews.com/2017/11/29/europes-muslim-population-growing-but-wont-be-a-majority-anytime-soon/ (accessed 29 November 2017).
5. John W.BERRY, YPE H. POORTINGA, MARSHALL H. SEGALL, PIERRE R. DASEN. Cross-Cultural Psychology.Research and Applications.CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS ,2002.

Religiosity as a factor of cross-cultural management

O. A. Tymchyk

Abstract. The article is dedicated to the problem of necessity to consider the religious factor in cross-cultural management at the micro level – in the management of different kinds of organizations. The answer to this problem can be ambiguous because of the decrease in the number of religious people and in the influence of religion on the life of society. But, nonetheless, the number of religious people still remains high enough. In addition, the factor of population growth and, because of that the growing mass of labor force, which is part of the "religious" productive population, should be constantly taken into account. So, the factor of religiosity in the management of human resources should be considered. At the same time, modern society is religiously heterogeneous, which is caused by migration processes. They have lasted for many centuries and have always contained a religious component in their structure. Long-term migration led to the formation of a religiously heterogeneous society and, accordingly, religiously heterogeneous personnel of organizations. In cross-cultural management at the micro level, two approaches to the management of cultural diversity can be distinguished. The first is focused on individual acculturation, the second – on the consideration of religious characteristics and satisfaction of the workers' related needs. These needs are associated with food bans, restrictions in the mode of work, requirements for appearance, ritual aspects of life, moral attitudes, and labor motivation. Accordingly, modern management requires the formation of intercultural competencies of managers. Such competencies will make it possible to create a favorable microclimate in the organization, improve mutual understanding and interaction between employees, and form their loyalty to the employer company.As a result of interaction of employees, an organizational culture is created, and their positive religious and labor installations will help to create a productive environment. Managing of cultural diversity within one organization requires thespecial training for managers, so they can meet with different cultures and understand them well. Therefore, it is important to include in the students' education program a block of cultural disciplines, among which there should be a religious study.

Keywords: *religiosity, migration, organization, managing of cultural diversity.*

Религиозность как фактор кросс-культурного менеджмента

Е. А. Тымчик

Аннотация Вопрос необходимости учтения религиозного фактора в крос-культурном менеджменте на микроуровне – в управлении организацией неоднозначен из-за уменьшения количества верующих и влияния религии на жизнь общества. Но количество верующих остаётся ещё достаточно высоким. К тому же, следует учитывать фактор роста народонаселения и постоянное возрастание массы рабочей силы, которая является частью "религиозного" продуктивного населения. Итак, фактор религиозности в управлении человеческими ресурсами учитывать стоит. При этом современное общество является религиозно неоднородным, чему способствуют миграционные процессы. Они длились многие столетия и содержали в своей структуре религиозную составляющую. Длительная миграция привела к формированию религиозно неоднородного общества и, соответственно, религиозно неоднородного персонала организаций. В кросс-культурном менеджменте на микроуровне можно выделить два подхода к управлению культурным разнообразием. Первый ориентирован на индивидуальную аккультурацию, второй – на учтение религиозных особенностей и удовлетворение связанных с ними потребностей работников. Эти потребности связаны с пищевыми запретами, ограничениями в режиме труда, требованиями к внешнему виду, обрядовыми сторонами жизни, моральными установками, трудовой мотивацией. Соответственно, современное управление требует формирования межкультурных компетенций менеджеров, которые позволят создать в организации благоприятный микроклимат, улучшить взаимопонимание и взаимодействие между сотрудниками, сформировать их лояльность к компании-работодателю. В результате взаимодействия сотрудников создаётся организационная культура, и их позитивные религиозно-трудовые установки помогут создать продуктивную среду. Управление культурным разнообразием в пределах одной организации требует подготовки менеджеров к встрече с разными культурами, их пониманию. Поэтому важным является включение в программу подготовки студентов блока культурологических дисциплин, среди которых должно быть религиоведение.

Ключевые слова: *религиозность, миграция, организация, управление культурным разнообразием.*