

І. Запужляк, д-р екон. наук, проф.

ORCID ID: 0000-0002-1218-0251

Івано-Франківський національний університет нафти і газу, Івано-Франківськ, Україна,

Т. Онисенко, канд. екон. наук, доц.

ORCID ID: 0000-0003-2176-4168

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна,

В. Сабадош, менеджер

Івано-Франківськ, Україна

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ КУЛЬТУРОЮ ПРАЦІ ТА ПОВЕДІНКОЮ НА РОБОТІ: КРОС-КУЛЬТУРНИЙ АСПЕКТ

Стаття присвячена вивченню системи впливу особистісних аспектів розвитку людини, пов'язаних із етнічністю, національною культурою, звичаями, традиціями тощо, на поведінку в однорідному середовищі. Визначено, що культура праці – це, переважно, морально-психологічні поняття людини, а поведінка на роботі – це ставлення людини до колег, роботи та до самої себе в робочому середовищі. Висвітлено механізми формування кроскультурної взаємодії всіх учасників управлінського процесу та розкривається роль індивідуальних характеристик людини в процесі господарської діяльності. Доведено, що культура праці безпосередньо впливає на поведінку працівника, на його особисті якості, як людини, та на очікування особистості, які є пов'язаними з робочим середовищем та національною культурою. Охарактеризована необхідність впровадження заходів формування успішної організаційної культури в діяльність суб'єктів господарювання.

Ключові слова: крос-культурна комунікація, організація праці, управління, культура праці.

Постановка проблеми. Світові інтеграційні процеси, прагнення вітчизняних суб'єктів господарювання розвивати зовнішньоекономічну діяльність, постійне зростання міграційних трудових потоків за кордон, створюють проблему і потребу гармонізації в однорідному середовищі людей з різними культурними традиціями і звичаями, цінностями і нормами поведінки. Вивчення поведінки людей, які є представниками різних культур, проте перебувають у спільному середовищі, допоможе зрозуміти й поліпшити взаємодії й відносини між співробітниками, клієнтами, постачальниками та партнерами. Зокрема вивчення культурних особливостей працівників із різних країн у розрізі їх поведінки на роботі, стилю взаємодії з колегами та керівниками, особливостей спілкування, наявних цінностей, дозволить усвідомити культурні розбіжності між ними, виявити вплив цих розбіжностей на поведінку на роботі та ефективність праці, інтегрувати базові цінності різних культур у практику менеджменту організації та поєднати культурні розбіжності з глобальними стратегічними пріоритетами організації.

З іншого боку, сенсом існування будь-якого підприємства є отримання прибутку. Про який би бізнес не йшлося, єдиний спосіб забезпечити тривалу прибутковість – це створити таке середовище, в якому стане можливим досягнути максимальної ефективності організації. Ефективність організації можна визначити через досягнення поставлених цілей, при цьому роль керівництва полягає у забезпеченні реалізації поставлених цілей через стратегію, своєю чергою стратегію можливо реалізувати, сформувавши відповідну структуру організації та систему контролю, і кінцево результативність усіх перелічених елементів перебуває під впливом культури організації. Тобто, усі чотири елементи: стратегія, структура, система контролю і культура організації впливають один на одного [2, с. 372]. Якщо вести мову про організацію, як структуру, в якій працюють люди з різних культурних середовищ, та яка має зовнішні зв'язки з партнерами з різних країн, то ситуація виникнення культурного конфлікту неминуча, з одного боку, а з іншого – організація має можливість сформувати та зберегти унікальний культурний капітал, що може стати її значною конкурент-

ною перевагою. Все це свідчить про необхідність детального вивчення основних елементів культури праці та особливостей її формування у сучасній організації.

Особистісна культура загалом, та культура праці зокрема, дедалі більший вплив мають в управлінських процесах. Так, культура праці впливає на загальну та індивідуальну економічну поведінку, наприклад, на схильність до підприємництва та готовність делегувати повноваження підлеглим. Довірливі люди більшою мірою схильні ставати підприємцями. При цьому високий рівень міжособистісної довіри збільшує їхні шанси бути ошуканими, а низький загрожує недоотриманням прибутку. Довірливі керівники бізнесу дають творчу свободу підлеглим, делегуючи їм повноваження, а керівники з низьким рівнем довіри, навпаки, намагаються утримувати владу у своїх руках. Як наслідок, виникатимуть суперечності між формальними, кількісними та змістовними показниками, духовними мотивами та цінностями, нерівнозначністю прояву домінуючих параметрів культури праці у різних галузях економіки. Саме тому дослідження впливу крос-культурних аспектів в управлінських процесах набуває все більшої актуальності.

Огляд літератури. Питання культури праці є новим і недостатньо вивченим у нашій країні, та й за кордоном, що викликає серйозну необхідність зайнятися вивченням діяльності суб'єктів господарювання з позиції культури праці. Ця проблема викликає живий інтерес керівників та фахівців.

Дослідження проблематики культури праці та її впливу на управлінську діяльність еволюціонували в результаті аналізу як умов і передумов економічного зростання, так і впливу культури праці на економічне зростання. Загальні питання культури праці розглянуті в роботах таких економістів, як Д. Богиня, Н. Тодорова, О. Ромашко, Е. Шейн, О. Літченко та інші.

Питання, пов'язані з визначенням впливу культури праці на економічне зростання, стали предметом дослідження таких вчених, як Дж. Адлер, Е. Бенфілд, Д. Ландес, Г. Табелліні та багатьох інших.

У той же час, вплив культури праці на економічну поведінку потребує подальших досліджень. Відсутні методики, що дозволяють б оцінити стан культури праці

© Запужляк І., Онисенко Т., Сабадош В., 2021

в окремих галузях економіки, необхідний подальший розвиток теоретичних опрацювань моделей, інструментів та механізмів реалізації економічної політики щодо вдосконалення рівня культури праці.

Методологія дослідження. Структура системи впливу культури праці на економічну поведінку суб'єктів господарювання вимагає застосування низки методологічних підходів. Серед яких зокрема, авторами було використано основи системного та функціонального аналізу, застосовувалися загальнонаукові методи аналізу, синтезу, порівняння. В результаті застосування згаданих методологічних прийомів вдалося з'ясувати сутність крос-культурного впливу на поведінку суб'єктів господарювання в управлінських процесах.

Основні результати. Енциклопедія сучасної України розкриває поняття культури праці через матеріальну культуру, до якої належать "...стан продуктивних сил, трудових навичок людей; система моральних орієнтирів і зовнішніх економічних, соціальних, технічних, організаційних, психофізіологічних, екологічних, естетичних і суспільно-політичних умов, які під час трудової діяльності забезпечують задоволення потреб в економічному й соціальному добробуті працівника" [13]. У сучасних умовах культура праці стає визначальним джерелом якісного зростання економіки, сприяє розкриттю здібностей людини, ефективному й творчому застосуванню її знань і вмій, покращенню атмосфери виробничого процесу, підвищенню ефективності управління [13].

Культура праці – це сукупність особистісних і поступово вироблених якостей працівника, а також пристрій підприємства, завдяки якому стимулюється, координується і реалізується трудова діяльність. Відтак, трудова діяльність охоплює соціальну цінність, а також відображає індивідуальні та соціальні якості [8].

Взаємодія між соціальними відносинами та культурою виникає разом із культурою, яка формує думки, очікування та поведінку зі своєю динамічною концепцією.

Соціолог Гофман, експерт з антропології, пояснює вплив культури на роботу та управління так: "Культура має астатичну, динамічну структуру та впливає на думки, поведінку та цінності людей із соціальним впливом". Гофман, підкреслюючи прихильність співробітників до команди, до якої вони належать, наголошує на важливості такої взаємодії щодо втілення ідеологій [8].

Культура праці особистості описує її ставлення до праці, морально-психологічну підготовленість, інтеле-

ктуальні здібності та емоційно-вольові якості. А її мотиваційний компонент ґрунтується на потребах, уподобаннях та інтересах, одним словом, на всій системі цінностей, що визначає соціально-психологічну спрямованість особистості. Об'єктивно культура проявляється у ставленні до праці, її продуктів, знарядь праці, працівників тощо [9].

Виховання культури праці реалізується у поєднанні професійного навчання працівника із всебічною підготовкою до праці, формуванням морального відношення до неї, адже людина з прищепленої культурою праці має низку професійних знань, постійно їх розвиває, прагне до призначеної мети, виконує ряд зобов'язань і має гарну самодисципліну.

Культура праці особистості багато в чому залежить від психологічних і соціальних якостей учасників трудової діяльності. Сюди відносять такі елементи: особистісну мотивацію до праці, бажання розвиватися і самодисципліну.

Одночасно з участю в трудовому процесі у працівника розвивається власна культура праці. Тобто, працівник набуває досвід, працьовитість, розважливості, вміння аналізувати, старанність, відповідальність і так далі.

Культура праці особистості оцінюється за сукупністю трудових якостей працівника. Тим самим вона є сукупністю якостей працівників одночасно з умовами праці на підприємстві, без яких неможлива нормальна трудова діяльність.

Складниками загальної культури праці є: добросовісне виконання навчально-трудова обов'язків і водночас виявлення творчості, ініціативи, почуття колективності, взаємодопомоги; уміння й навички виконувати доручену роботу якісно і в установлені терміни, добре розуміючи процес цього виду праці; уміння швидко включатись у роботу, правильно планувати її, цінувати фактор часу; дотримуватись правил поведінки, які забезпечують ділову обстановку під час роботи в навчальних майстернях, а також правил техніки безпеки й санітарії; бережливого ставлення до обладнання, інструментів та матеріалів [14].

Крім того, однією з важливих цілей сфери організаційної поведінки є розуміння того, чому люди поведуться так, як вони поведуться. Саме тому варто звернути увагу на чотири ключові фактори поведінки на роботі, такі як: продуктивність праці, громадянська поведінка, прогули та плинність [3] (табл. 1).

Таблиця 1. Фактори, які мають найбільший вплив на поведінку на роботі

Фактори поведінки на роботі	Причини що впливають на реалізацію фактора				
Продуктивність праці	Інтелект	Сприйняття справедливості та міжособистісні відносини в організації	Стрес	Позитивне ставлення до роботи	Сумлінність
Організаційна поведінка на громадських засадах	Організаційна справедливість та міжособистісні відносини	Особистість	Позитивне ставлення до роботи	Вік	Досвід роботи
Прогули	Проблеми зі здоров'ям	Проблеми балансу між роботою та життям	Негативне ставлення до роботи	Вік	Форсмажорні обставини
Плинність	Низька продуктивність праці	Негативне ставлення до роботи	Стрес	Особистість	Працівники молодого віку та з невеликим стажем роботи

Джерело: [7].

Відтак, поведінка на роботі – це поведінка, яку використовують під час роботи, і вона зазвичай є більш фор-

мальною, ніж інші типи людської поведінки. Це варіюється від професії до професії, оскільки деякі з них є більш

невимушеними, ніж інші. Наприклад, програміст, зазвичай, має набагато більше свободи в роботі, ніж юрист.

Поведінка на роботі є одним із значущих аспектів поведінки людини. Це спілкування особи з її колегами. Воно включає як вербальний, так і невербальний спосіб спілкування. Наприклад, довіра – це невербальна поведінка, яка часто відображається у вербальному спілкуванні серед працівників. Вона відображає ваше ставлення до своєї команди та колег. Позитивна і хороша робоча поведінка особистості призводить до підвищення продуктивності та чудових результатів

команди або окремої людини. З організаційного погляду це найважливіша сфера, на якій повинні зосередитися менеджери з персоналу [3].

Варто зазначити, що у робочих умовах типи особистої поведінки працівників різноманітні і можуть викликати проблеми для спільних зусиль. При цьому, розуміючи різні типи поведінки співробітників, керівники можуть допомогти своїм командам підвищити продуктивність і ефективніше виконувати робочі завдання. Тому виділимо 12 типів поведінки на робочому місці, які слід враховувати (табл. 2).

Таблиця 2. Дванадцять типів поведінки на роботі

Тип поведінки	Суть
Поведінка лідерства	Керівник на робочому місці – це член команди, який бере на себе відповідальність. Ці люди зазвичай зосереджуються на досягненні команди.
Поведінка зосереджена на творчому мисленні	Деякі члени команди, які чудово розуміють, можуть розробляти рішення, здавалося б, неможливих проблем. Ці люди люблять бути інноваційними.
Ізолююча поведінка	Деякі члени команди можуть бути ізоляціоністами, які вважають за краще працювати наодинці та можуть досягти успіху в незалежному управлінні проектами.
Приємна людям поведінка	Такі люди уникають конфліктів на робочому місці і зосереджуються на побудові відносин з іншими. Вони хочуть, щоб вони всім подобалися і завжди були позитивними. Вони часто добровільно беруться за додаткові робочі завдання.
Грайлива поведінка	Деякі члени команди можуть бути грайливими на роботі і зосередитися на тому, щоб розважитися. Грайливість цих людей може мотивувати членів їхньої команди більше насолоджуватися роботою та працювати краще.
Поведінка інтроверта	Інтроверт тихий і любить працювати на самоті. Вони добре працюють, якщо їм надано детальний список завдань для виконання.
Аналітична поведінка	Учасник аналітичної групи любить аналізувати ситуації та виклики. Аналітичні особистості воліють працювати над передбачуваними проектами. Їм більше подобається знаходити перешкоди та можливі ускладнення, ніж з'ясувати, як їх подолати.
Референтна поведінка лідера	Лідер-референт – це природний лідер на робочому місці, член команди, яким люди захоплюються за їхні можливості, впевненість і харизму. Інші члени команди часто йдуть за ними без опору, що може допомогти їм підвищити ефективність команди на робочому місці. Вони добре працюють у команді та організації, але потребують нових викликів, щоб використовувати свої чудові лідерські навички.
Агресивна поведінка	Агресивна людина здійснює акти незапланованого гніву або залякування, щоб задовольнити власні потреби.
Асертивна поведінка	Наполегливі члени команди належним чином висловлюють свої почуття та бажання на робочому місці. Їхнє спілкування є прямим, з повагою до думок і прав комунікатора та одержувача. Асертивне спілкування допомагає підтримувати відносини і зазвичай призводить до компромісу між сторонами.
Пасивна комунікативна поведінка	Пасивні комунікатори вирішують не висловлювати свої думки або почуття на робочому місці іншим, щоб зробити всіх щасливими.
Пасивно-агресивна поведінка	Пасивно-агресивні члени команди включають компоненти як пасивного, так і агресивного стилів спілкування. Люди можуть здаватися пасивними, але проявляють свій гнів опосередковано, наприклад, затримуючи виконання завдань.

Джерело: [4].

Але при цьому, деякі види поведінки на роботі можуть вплинути на здоров'я та безпеку працівника. На психічне здоров'я можуть вплинути такі фактори поведінки на робочому місці, як: конфлікти, знущання, насильство та агресія. Однак на психічне здоров'я можуть також впливати стрес, пов'язаний з роботою, і вплив травмуючих подій на роботі [10]. На противагу поведінці існує контрпродуктивна поведінка, що означає "будь-яку навмисно неприйнятну поведінку, яка може спричинити негативні наслідки для організації та її співробітників". Така поведінка включає певні дії, такі як: крадіжка, шахрайство, сексуальні домагання, насильство, вживання наркотиків та алкоголю, а також неналежне використання Інтернету [5].

Зазначимо, що в період пандемії COVID-19 повністю змінила обставини, в яких працюють організації, часто поведінка окремих працівників може мати контрпродуктивний характер. Зміни у середовищі функціонування організації значною мірою обумовлюють нову поведінку її співробітників. Зазначимо, що обмеження та суво-

рість, які були введені національними урядами, щоб уникнути ризику зараження коронавірусом, вплинули на поведінку працівників на роботі. Окрім комунікаційних проблем, які виникають внаслідок віддаленої роботи, співробітники можуть відчувати себе невпевненими через зміни, викликані пандемією.

Але при цьому, однією з головних переваг дистанційної роботи є підвищена автономність роботи, що все більше залучає співробітників до роботи, поєднання людей з різних точок світу у віртуальні команди [6].

На сьогодні спостерігаємо те, що світ все більше "стирає" бар'єри між людьми різних національностей чи з різним місцем проживання. Сучасний розвиток та умови життя змушують людей дивитися на світ як на єдине ціле. Але водночас він продовжує зберігати досить таки багато культурних відмінностей, які стають перепонами під час переговорів, під час прийняття рішень чи всередині колективу. Усе це провокує виникнення крос-культурних проблем.

За результатами досліджень, Тодорова Н. Ю. наводить кілька типових реакцій на незнайомі культури та сприйняття культурних відмінностей. Найбільш звичайною реакцією на культурну розмаїтість є прагнення людей, так чи інакше, уникнути адаптації до неї. Природна людська реакція полягає в неприйнятті розбіжностей. Іншою реакцією є припущення про перевагу – це універсальна реакція на розбіжності в культурах, суть якої полягає у тому, що "звичайно вони інші, але ми – кращі". Така реакція ігнорує розходження, роблячи їх незначними у порівнянні із власною культурою. Більшість культур вважає свої власні цінності й звичаї кращими,

ніж цінності й традиції інших народів світу. Місництво, чи парокіалізм, означає погляд на світ винятково крізь призму власних поглядів і перспектив: "наш спосіб життя і наші цінності – найкращі і єдино можливі, все інше навіть не заслуговує на увагу, як щось недорозвинене й недосконале". Людина з вузькою перспективою не визнає ні існування відмінних від її власних підходів інших людей до життя й роботи, ні той факт, що ці розходження можуть мати серйозні наслідки [15, с. 21]. Значний вплив культурні відмінності матимуть на поведінку на роботі (рис. 1).

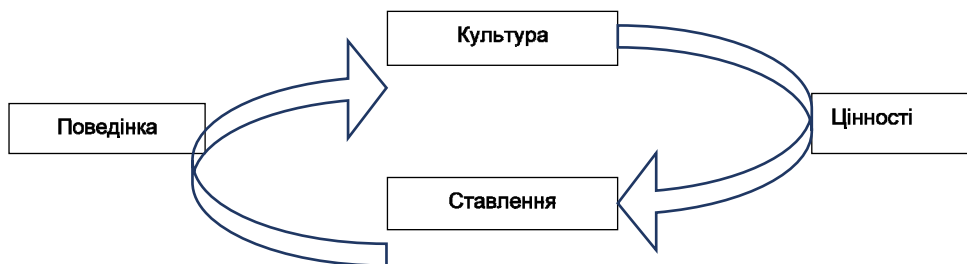


Рис. 1. Вплив культури на поведінку [1, с. 16; 15]

Отже, особисті цінності впливають на корпоративну стратегію, а управлінські цінності впливають на всю форму організаційної поведінки, включаючи підбір кадрів і систему оплати праці, взаємини керівника й підлеглих, поведінку групи, комунікацію, лідерство й рівні протиріч. Ставлення – це поняття, що виражає цінності й налаштовує людину діяти чи реагувати на навколишню дійсність певним чином. Поведінка – це будь-яка форма дій людини. Поведінка, і видима, і закулісна, є результатом культурно обумовлених цінностей і ставлень різних народів і груп. Розуміння її причин, її адекватне тлумачення й культурно "грамотна" реакція визначають майстерність й успіх бізнесмена, що працює в міжкультурному контексті. Розмаїтість існує й між культурами, і в рамках однієї культури; але в межах окремої культури деякі моделі поведінки схвалюються, а інші придушуються [15, с. 41–48]. Зокрема, Тромпенаарс виділив сім параметрів культури, п'ять із яких мають відношення до сфери бізнесу. Вони допомагають менеджерам практично визначити, яким чином культурні розходження впливають на їхню організацію, функціональну сферу чи певний проект. Цими п'ятьма критеріями є:

1. Універсалізм/партикуляризм (загальність/детальність): суспільні зобов'язання в порівнянні з особистими зобов'язаннями.
2. Індивідуалізм/колективізм: особисті цілі в порівнянні із цілями групи.
3. Нейтральні/емоційні культури: емоційний настрій у відносинах.
4. Специфічні/дифузійні (цільові/поширені) відносини: ступінь залученості у відносини.
5. Досягнення/соціальне походження: визнання влади й статусу [15, с. 114].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Звертаючи увагу на вищесказане, бачимо, що між культурою праці та поведінкою на роботі існує прямий зв'язок. Культура праці – це, переважно, морально-

психологічні поняття людини, а поведінка на роботі – це ставлення людини до колег, роботи та до самої себе в робочому середовищі. Поєднання цих понять на практиці призводить до результатів організації, залежно від стану культури праці та поведінки – до позитивних чи негативних. Не менш важливо зазначити, що від національної культури буде залежати культура організації, культура працівників та їх поведінка на роботі. Різні національності – різна культура праці – різна поведінка на робочому місці – все це виливається в кроскультурні відмінності, тобто відображає кроскультурний аспект. Культура праці і поведінки на роботі своєю чергою впливатиме на результативність організації (рис. 2), при цьому усі перелічені елементи матимуть особливості і специфічно реалізовуватимуться залежно від їхньої національної та особистої культури.

Культурні відмінності у цінностях, відносинах і поведженні людей обумовлюють відмінності у поведінці на роботі та ставленні до роботи. Так "культури світу відрізняються за сприйняттям особистого і публічного простору та відчуттям території. Культурно специфічні просторові сигнали й асоційована з ними поведінка викликають підсвідомі реакції, регулюючи тон, темп і настрої людських взаємодій тощо" [15, с. 87].

Виходячи з вищесказаного можна зробити висновок, що культура праці безпосередньо впливає на поведінку працівника, на його особисті якості, як людини, та на очікування особистості, які є пов'язаними з робочим середовищем і національною культурою. Тому кроскультура відіграє важливу роль у формуванні позитивного середовища організацій, хоча вона, на жаль, є малодослідженою і не завжди розглядається, як сфера, що заслуговує на пильну увагу. Крім того, більшість підприємств взагалі її ігнорують, а керівники не усвідомлюють важливість формування ефективної взаємодії між працівниками різних національностей та культур.

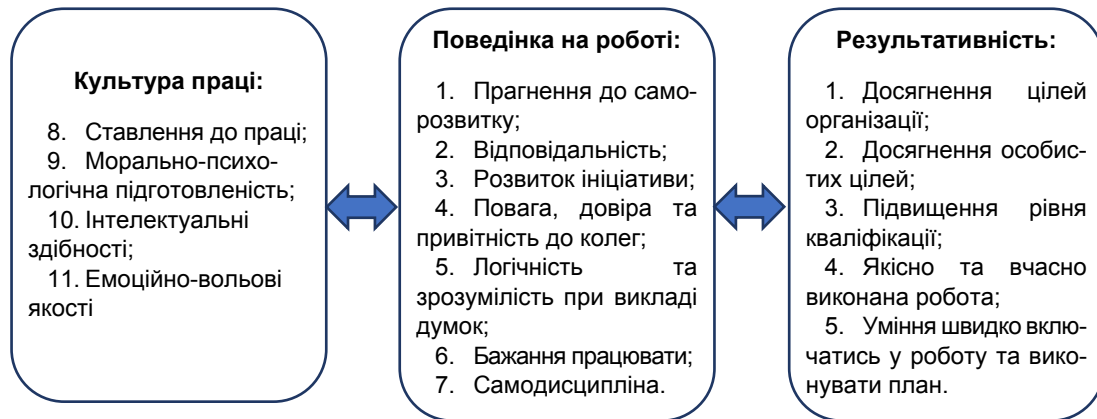


Рис. 2. Взаємозв'язок культури праці, поведінки на роботі та результативності

На основі викладеного матеріалу продовженням розвідки є формування методології та проведення кроскультурного дослідження, яке покликане вивчити концепції культури праці, що обмежено вивчається у національній та міжнародній літературі з погляду країн із різними соціокультурними поняттями. Також передбачається аналіз умінь та очікувань, властивих певній культурі, та їх вплив на культуру праці, поведінку на роботі і кінцеву результативність організації.

Список використаних джерел

1. Adler N. International Dimension of Organizational Behaviour / N. Adler. – Boston: PWS-Kent, 1991.
2. Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. (2010). Cultures and Organizations. SOFTWARE OF THE MIND Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. Geert Hofstede BV. 561 p. URL: https://e-edu.nbu.bg/pluginfile.php/900222/mod_resource/content/1/G.Hofstede_G.J.Hofstede_M.Minkov_%20-%20Cultures_%20and_%20Organizations_%20-%20Software_%20of_%20the_%20Mind_%203rd_edition_%202010.pdf
3. HR Glossary. Work Behaviour. <https://www.peoplehum.com/glossary/work-behaviour>
4. Indeed Editorial Team. 12 Types of Workplace Behaviors. May 6, 2021. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/types-of-behavior>
5. Karin Instone. Counterproductive Work Behaviour. https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/our-people/documents/Karin_%20Instone_%20-%20Counterproductive_%20Work_%20Behaviour_%20-%20White_%20Paper.pdf
6. Leading Innovative Work-Behavior in Times of COVID-19: Relationship Between Leadership Style, Innovative Work-Behavior, Work-Related Flow, and IT-Enabled Presence Awareness During the First and Second Wave of the COVID-19 Pandemic. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.717345/full>
7. Principles of management. Work behaviors. <https://courses.lumenlearning.com/principlesmanagement/chapter/2-6-work-behaviors/>
8. The Relationship between Work Culture and Work Behaviours: a Cross-Cultural Study https://www.researchgate.net/publication/345977561_The_Relationship_between_Work_Culture_and_Work_Behaviours_a_Cross-Cultural_Study

И. Запужляк, д-р экон. наук, проф.

Ивано-Франковский национальный университет нефти и газа, Ивано-Франковск, Украина,
Т. Онисенко, канд. экон. наук, доц.
Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев, Украина,
В. Сабадош, менеджер
Ивано-Франковск, Украина

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ КУЛЬТУРОЙ ТРУДА И ПОВЕДЕНИЕМ НА РАБОТЕ: КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ АСПЕКТ

Статья посвящена изучению системы влияния личностных аспектов развития человека, связанных с этничностью, национальной культурой, обычаями, традициями и т.п. на поведение в однородной среде. Определено, что культура труда – это преимущественно морально-психологические понятия человека, а поведение на работе – это отношение человека к коллегам, работе и к самому себе в рабочей среде. Освещены механизмы формирования кросскультурного взаимодействия всех участников управленческого процесса и раскрывается роль индивидуальных характеристик человека в процессе хозяйственной деятельности. Доказано, что культура труда оказывает непосредственное влияние на поведение работника, на его личные качества, как человека, и на ожидания личности, которые связаны с рабочей средой и национальной культурой. Охарактеризована необходимость внедрения мер формирования успешной организационной культуры в деятельность субъектов хозяйствования.

Ключевые слова: кросс, культурная коммуникация, организация труда, управление, культура труда.

The Relationship between Work Culture and Work Behaviours_a Cross-Cultural Study

9. Tytarenko V., Savenko I. Work culture as a component of future labour teachers' culture. Ukrainian professional education. №1. 2017. <http://upepnpnu.pnpnu.edu.ua/article/view/201322>

10. Workplace behaviours affecting health and safety. <https://www.commerce.wa.gov.au/worksafe/workplace-behaviours-affecting-health-and-safety>

11. Ареф'єва О. В. Кросс-культурний менеджмент як детермінанта формування конкурентоспроможності підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Випуск 20, частина 1. 2018. http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/20_1_2018ua/6.pdf

12. Байша К.М. Формування навичок кросс-культурної комунікації в студентів технічних та природничих спеціальностей. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. № 62, Т. 2. 2019. http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2019/62/part_2/6.pdf

13. Енциклопедія сучасної України. https://esu.com.ua/search_articles.php?id=51468

14. Літченко О. Теоретичні аспекти виховання культури праці в дітей дошкільного віку. Актуальні питання гуманітарних наук. Вип. 28, том 2, 2020. https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/32024/1/O_Litichenko_TAVKPVDDV_2020.pdf

15. Тодорова Н.Ю. Кросскультурний менеджмент : навчальний посібник. Донецьк : ДонНТУ, 2008. 330 с.

Received: 10/12/2021
1st Revision: 15/12/2021
Accepted: 24/12/2021

Author's declaration on the sources of funding of research presented in the scientific article or of the preparation of the scientific article: budget of university's scientific project

I. Zapukhliak, Doctor of Economic Sciences, Professor
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas, Ivano-Frankivsk, Ukraine,
T. Onysenko, PhD in Economics
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine,
V. Sabadosh, manager
Ivano-Frankivsk, Ukraine

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CULTURE OF WORK AND BEHAVIOR AT WORK: CROSS THE CULTURAL ASPECT

The increase in the scale of economic activity in the process of expanded reproduction and development, the intensive use of factors of production lead to an exacerbation of not only socio-economic contradictions but also sharply raise the question of the need to solve the qualitative problems of economic growth. In order to form modern thinking as a prerequisite for the formation of a "road map" to ensure sustainable development, the authors revealed the nature of such a phenomenon today as the culture of labor. Which in the future allows to produce both new opportunities and new constraints and challenges in the field of social and labor development.

The culture of work affects the general and individual economic behavior, for example, the propensity to entrepreneurship and willingness to delegate authority to subordinates. Trusting people are more likely to become entrepreneurs. At the same time, a high level of interpersonal trust increases their chances of being deceived, and a low level threatens to lose profits. Trusting business leaders give creative freedom to subordinates by delegating authority to them, while low-trust managers, on the other hand, try to keep power in their hands. As a result, there will be contradictions between formal, quantitative, and substantive indicators, spiritual motives and values, the inequality of the dominant parameters of the culture of labor in different sectors of the economy. That is why the study of the impact of cross-cultural aspects in management processes is becoming increasingly important.

The article is devoted to the study of the system of influence of personal aspects of human development related to ethnicity, national culture, customs, traditions, etc., on behavior in a homogeneous environment.

The mechanisms of formation of cross-cultural interaction of all participants of the management process are highlighted and the role of individual human characteristics in the process of economic activity is revealed. The necessity of introduction of measures of formation of successful organizational culture in the activity of subjects of managing is characterized.

Keywords: cross-cultural communication, labor organization, management, labor culture.

References:

1. Adler N. International Dimension of Organizational Behaviour / N. Adler. – Boston: PWS-Kent, 1991.
2. Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M. (2010). Cultures and Organizations. SOFTWARE OF THE MIND Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. Geert Hofstede BV.561 r. URL: [https://e-edu.nbu.bg/pluginfile.php/900222/mod_resource/content/1/G.Hofstede_G.J.Hofstede_M.Minkov %20- %20Cultures %20and %20Organizations %20- %20Software %20of %20the %20Mind %203rd_ edition %202010.pdf](https://e-edu.nbu.bg/pluginfile.php/900222/mod_resource/content/1/G.Hofstede_G.J.Hofstede_M.Minkov%20-%20Cultures%20and%20Organizations%20-%20Software%20of%20the%20Mind%203rd%20edition%202010.pdf)
3. HR Glossary. Work Behaviour. <https://www.peoplehum.com/glossary/work-behaviour>
4. Indeed Editorial Team. 12 Types of Workplace Behaviors. May 6, 2021. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/types-of-behavior>
5. Karin Instone. Counterproductive Work Behaviour. [https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/our-people/documents/Karin %20Instone %20- %20Counterproductive %20Work %20Behaviour %20- %20White %20Paper.pdf](https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/our-people/documents/Karin%20Instone%20-%20Counterproductive%20Work%20Behaviour%20-%20White%20Paper.pdf)
6. Leading Innovative Work-Behavior in Times of COVID-19: Relationship Between Leadership Style, Innovative Work-Behavior, Work-Related Flow, and IT-Enabled Presence Awareness During the First and Second Wave of the COVID-19 Pandemic. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.717345/full>
7. Principles of management. Work behaviors. <https://courses.lumenlearning.com/principlesmanagement/chapter/2-6-work-behaviors/>
8. The Relationship between Work Culture and Work Behaviours: a Cross-Cultural Study https://www.researchgate.net/publication/345977561_The_Relationship_between_Work_Culture_and_Work_Behaviours_a_Cross-Cultural_Study
9. Tytarenko V., Savenko I. Work culture as a component of future labour teachers' culture. Ukrainian professional education. №1. 2017. <http://upepnpnpu.edu.ua/article/view/201322>
10. Workplace behaviours affecting health and safety. <https://www.commerce.wa.gov.au/worksafe/workplace-behaviours-affecting-health-and-safety>
11. Arefieva O. V. Kros-kulturnyi menedzhment yak determinanta formuvannya konkurentospromozhnosti pidpriemstva. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seria: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove gospodarstvo. Vypusk 20, chastyna 1. 2018. http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/20_1_2018ua/6.pdf
12. Baisha K.M. Formuvannya navychok kros-kulturnoi komunikatsii v studentiv tekhnichnykh ta pryrodnychyykh spetsialnostei. Pedagogika formuvannya tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh. № 62, T. 2. 2019. http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2019/62/part_2/6.pdf
13. Entsyklopediia suchasnoi Ukrainy. https://esu.com.ua/search_articles.php?id=51468
14. Litichenko O. Teoretychni aspekty vykhovannya kultury pratsi v ditei doshkilnoho viku. Aktualni pytannia humanitarnykh nauk. Vyp 28, tom 2, 2020. https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/32024/1/O_Litichenko_TAVKPVDDV_2020.pdf
15. Todorova N.Iu. Kroskulturnyi menedzhment : navchalnyi posibnyk. Donetsk : DonNTU, 2008. 330 s.