

კროს-კულტურული ურთიერთობები საერთაშორისო ბიზნესში: წინაპირობები და შესწავლის თეორიული საფუძვლები

თემა 1: „კროს-კულტურული ურთიერთობები საერთაშორისო ბიზნესში“ კურსის საგანი, მიზანი და ამოცანები

რთული და მრავალსპექტიანი კროს-კულტურული ფენომენის მნიშვნელობა გლობალიზაციის თანამედროვე პირობებში უდავოდ დიდია, რაც მოითხოვს მის უფრო ღრმა და კომპლექსურ განხილვას, ვიდრე ეს შესაძლებელია ცალკე ისეთი კონკრეტული დისციპლინების ფარგლებში როგორცაა, მაგალითად, ბიზნესის ადმინისტრირება, საერთაშორისო მენეჯმენტი, საერთაშორისო ბიზნესი, ზოგადი მენეჯმენტი, ორგანიზაციის თეორია.

ცნობილია, რომ კროს-კულტურული ურთიერთობები ტრადიციულად შეისწავლება და განიხილება კროს-კულტურული მენეჯმენტის და შედარებითი მენეჯმენტის დისციპლინების მიერ, რასაც, რა თქმა უნდა, ჩვენ ავსახავთ ლექციებში. ამასთან ერთად შევხებით ისეთ საკითხებსაც, რომლებიც სცილდება როგორც კროს-კულტურული მენეჯმენტის, ასევე შედარებითი მენეჯმენტის ჩარჩოებს. სწორედ ამ მოსაზრებით ეწოდა ჩვენი ლექციების კურსს „კროს-კულტურული ურთიერთობები საერთაშორისო ბიზნესში“.

პირველ რიგში უნდა შევნიშნოთ, რომ კროს-კულტურული კომპეტენციის როლი საერთაშორისო ბიზნესში დიდია და მასზეა ხშირ შემთხვევაში დამოკიდებული ბიზნესის წარმატება. უფრო მეტიც, კროს-კულტურული პრობლემატიკა ფრიად აქტუალურია ქვეყნების შიგნით ბიზნესისთვისაც, განსაკუთრებით კი ქვეყნის მულტიკულტურული ქვეყნისშიგა ბიზნესგარემოს პირობებში, რაც დღეს აქტუალურია თითქმის მსოფლიოს ყველა სახელმწიფოსთვის და მათ შორის საქართველოსთვისაც.

შეიძლება ვთქვათ, რომ ეროვნული ბიზნესი კროს-კულტურული ურთიერთობების ადეკვატური გათვალისწინების აუცილებლობის გამო ამ მიმართებით გარკვეული ზომით ღებულობს საერთაშორისო ბიზნესის თვისებებს.

მართლაც, მაგალითის სახით მოვიყვანოთ ერთ-ერთი გამოკვლევის შედეგებს ჩინური კომპანიის მენეჯერების საქმიანი კულტურების (მენეჯერული ხედვის და საერთო ფილოსოფიის) თავისებურებების შესახებ მათი ახალი და ძველი თაობის წარმომადგენლების ჭრილში მენეჯმენტის ზოგიერთი მნიშვნელოვანი საკითხის მიმართ. ცხადია, რომ ასეთ სიტუაციაშიც შეიძლება მივიღოთ კროს-კულტურული

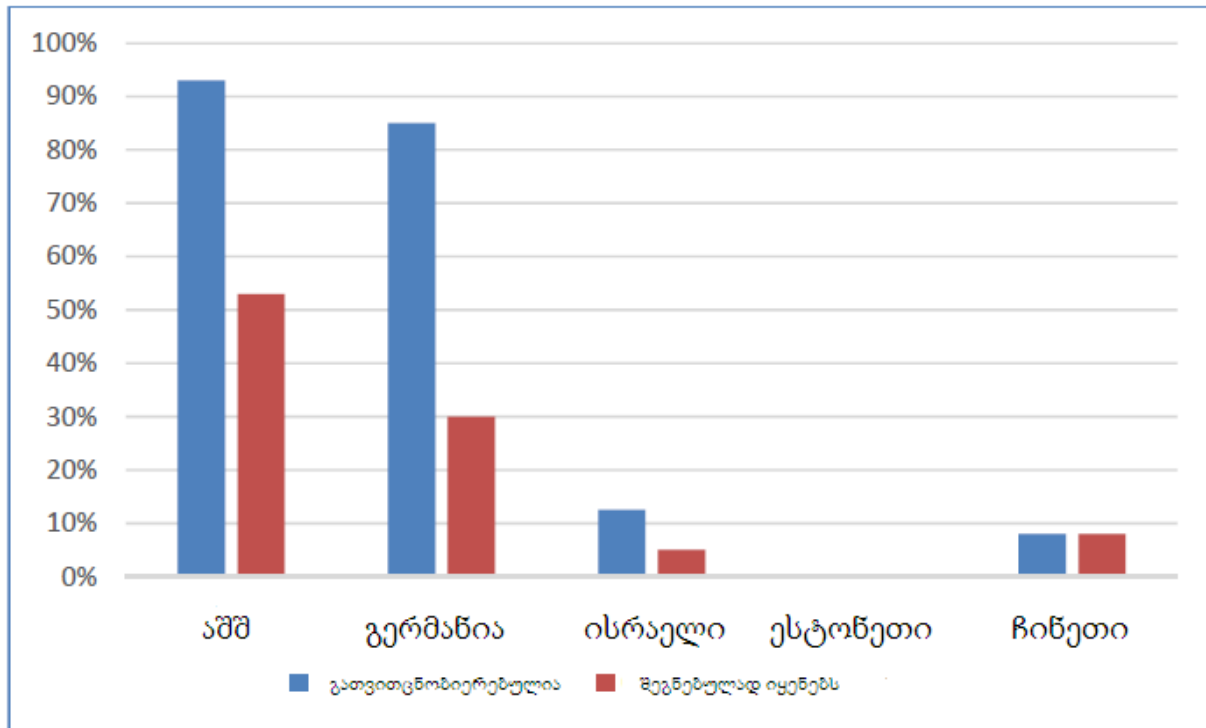
ურთიერთობების გარკვეულ პრობლემები, რაც ასევე მოითხოვს შესაბამის კროს-კულტურულ კომპეტენციას (იხ. ნახ. 1):

ძველი თაობა	ახალი თაობა
თვლიან, რომ მათ მეტი გამოცდილება აქვთ	თვლიან, რომ ისინი უფრო განათლებულები არიან
გრძნობენ, რომ მათი როლი მდგომარეობს მომუშავეთა დახმარებაში	გრძნობენ, რომ მათი როლი მდგომარეობს დაიქირავონ კომპეტენტური მუშაკები, რიმელთაგანაც მოელინ ეფექტიან მუშაობას
სჯერათ, რომ პრობლემის გადაჭრა - ხელმძღვანელის საქმეა	სჯერათ, რომ პრობლემის გადაჭრა - ყოველი მუშაკის საქმეა
აქცენტს აკეთებენ იმაზე, რომ ხელმძღვანელის მოვალეობებში შედის დაქმედებულებზე ზრუნვა	აქცენტს აკეთებენ იმაზე, რომ მომუშავე აგებს პასუხს, რომ საქმე შესრულდეს კარგად
განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებენ იმას, რომ მომუშავე უნდა შეურთდეს უმრავლესობას	დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ იმას, რომ ინდივიდმა უნდა მოახდინოს თავისი უნარებისა და პოტენციალის მაქსიმალური გამოყენება
სჯერათ, რომ სამუშაოს მკაფიო და მკაცრი განაწილება შეუძლებელია და მოსწონთ ყველა საქმეში ჩართულობა	სჯერათ, რომ ხელმძღვანელი უნდა აკეთებდეს თავის საქმეს, ხოლო მომუშავეებს უნდა მიეცეს თავისუფლება გააკეთონ თავისი საქმე
სამუშაოს აღიქვამენ, როგორც უფრო მნიშვნელოვანს, ვიდრე თანამდებობებს და ორგანიზაციულ სტრუქტურას	თვლიან, რომ თანამდებობების განაწილება და ორგანიზაციული სტრუქტურა მნიშვნელოვანია საქმის წარმატებით შესრულებისათვის
თვლიან, რომ მენეჯერები უნდა ეხმარებოდნენ მომუშავეებს მათი პრობლემების გადაჭრაში	თვლიან, რომ მენეჯერები უნდა სახავედნენ მიზნებს და აღწევდნენ მათ
გრძნობენ, რომ ახალი თაობის მენეჯერებს უყვართ ცვლილებები და ელოდებიან მათგან სწრაფ და მყისიერ შედეგებს	გრძნობენ, რომ ძველი თაობის მენეჯერები არ არიან დინამიურები და ეწინააღმდეგებიან ცვლილებებს
სჯერათ, რომ ახალიგაზრდები არიან გამოუცდელიები ბიზნესის გაძლიერებაში	წუხან, ხომ ძველი თაობის წარმომადგენლები მაგრად არიან ჩაჭიდებული ძალაუფლებას
ხაზს უსვამენ, რომ ბიზნესში ეთიკა მნიშვნელოვანია	ხაზს უსვამენ, რომ ბიზნესში მნიშვნელოვანია სტრატეგია
გრძნობენ, ახალგაზრდა თაობას ელოდება სიმძლეობი, თუ ისინი აიღებენ ბიზნესის დასავლურ კონცეფციებს	განიცდიან ფრუსტრაციას, რომ ძველი თაობის წარმომადგენლები არ აძევენ საშუალებას გამოსცადონ (გამოიყენონ) მენეჯმენტის თავისი კონცეფციები
სჯერათ ინდივიდის შეზღუდული უნარების და შესაძლებლობის, და რომ საჭიროა იგი მოერგოს იმას, რაც აქვს	სჯერათ, რომ არსებობს მრავალი შესაძლებლობა მიღწევებისა და ზრდისათვის

ნახ 1. ახალი და ძველი თაობების ჩინელების მენეჯერული (მმართველობითი) ფილოსოფიები [3;55]

აღნიშნული პრობლემატიკის აქტუალობის გამო აშშ და ევროპის ქვეყნების უნივერსიტეტებში აუცილებლად ითვლება კროს-კულტურული ურთიერთობების სწავლება, ამ სფეროში თეორიისა და პრაქტიკის სპეციალური კურსები (დისციპლინები). წარმოდგენილი ჩვენი ლექციების კურსი მიემდვნება სწორედ საერთაშორისო ბიზნესში კროს-კულტურული ურთიერთობების შესწავლას. ამასთან, სწავლის პროცესში გომოიკვეთება საკითხების ის წრე, რომელიც შესაძლოა საჭირობს უფრო სიღრმისეულ ყურადღებას ჩვენგან გამომდინარე სტუდენტების საერთო მომზადების დონიდან ან მათი შესაბამისი საკითხებით დაინტერესებისგან.

უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად კროს-კულტურული პრობლემატიკის დიდი მნიშვნელობისა, მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში განსხვავებულია მისი ადეკვატური აღქმის დონე:



ნახ 2. ქვეყნებში კროს-კულტურული პრობლემატიკის გათვითცნობიერების დონე (ექსპერტული შეფასება)

ჩვენი შესწავლის ობიექტია ეროვნული საქმიანი კულტურები, რომელთა გარემოშიც არსებობს და ფუნქციონირებს საერთაშორისო ბიზნესი, ხოლო კვლევის საგანია საქმიანი კულტურებისა და კროს-კულტურული (კულტურათშორისი) ურთიერთობების თავისებურებები, მათ პროცესში წარმოქმნილი ძირითადი პრობლემები.

დისციპლინის „კროს-კულტურული ურთიერთობები საერთაშორისო ბიზნესში“ შესწავლის და ათვისების მიზნებია შემდეგი: ეროვნული კულტურების ურთიერთმოქმედების სფეროში ცოდნის მიღება; სხვადასხვა ქვეყნების საქმიანი კულტურების თავისებურებების შესახებ კომპეტენციის და ცოდნის ფორმირება; კულტურული აღქმის, ტოლერანტობის და პროფესიული მენეჯერის ეთიკის განვითარება; სხვადასხვა საქმიანი კულტურების პირობებში სამუშაოსთან ადაპტაციის უნარის განვითარება; კომუნიკაციისა და მოტივაციის ეროვნული თავისებურებების ანალიზი; სხვადასხვა საქმიან კულტურებში გადაწყვეტილებათა მიღების პროცესების გაცნობა.

კროს-კულტურული ურთიერთობები ყოველთვის წარმოადგენენ სხვადასხვა ეროვნული კულტურების ზოგადად და ეროვნული საქმიანი კულტურის კერძოდ შეჯახების პროცესს. სწორედ ამიტომ საქმიან ურთიერთობებში სხვადასხვა ქვეყნების წარმომადგენლებს შორის ხშირად წარმოიშობა გაუგებრობები და უთანხმოებები. ასეთი სახის კროს-კულტურული პრობლემების გამოვლენა და დარეგულირება, საბოლოო ჯამში კი საერთაშორისო ბიზნესში კროს-კულტურული კომპეტენციის ამაღლება, ასევე წარმოადგენენ ჩვენი შესწავლის მიზანს.

თემა 2: გლობალიზაცია და საერთაშორისო ბიზნესის კროს-კულტურული პოტენციალი

ლიტერატურაში ტერმინი „კროს-კულტურა“ და საერთოდ კროს-კულტურული კვლევები გაჩნდა გლობალიზაციის ეპოქის დასაწყისში დახლოებით XX საუკუნის 70-იანი წლების შუიდან, თუმცა ცალკეული სტატიები ჩნდება ჯერ კიდევ 60-იან წლებში. ამ პერიოდების ნაშრომები და კვლევის შედეგები, რა თქმა უნდა, საინტერესო იყო და მათ გარკვეული მნიშვნელოვანი წვლილიც შეიტანეს შემდგომ კროს-კულტურული ურთიერთობების ფენომენის უფრო სიღრმისეულ შესწავლაში.

აღნიშნული კვლევითი სამუშაოები ხორციელდებოდა, როგორც წესი, ძირითადად სოციოლოგიური და ანთროპოლოგიური დისციპლინების ფარგლებში და პუბლიკაციებიც განთავსებულ იყო შესაბამის იმდროინდელ სოციოლოგიურ თუ ანთროპოლოგიურ ჟურნალებში და სხვა გამოცემებში. ჩასახვისთანავე კროს-კულტურული ურთიერთობების პრობლემატიკა უკვე იყო დისციპლინათშორისი ხასიათის, ხოლო შესაბამისი პრობლემატიკის კვლევა შედიოდა მმართველობითი სოციოლოგიის, ორგანიზაციული ანთროპოლოგიის და საერთაშორისო მენეჯმენტი ინტერესებში.

კროს-კულტურული პრობლემატიკის მიმართ ინტერესი განსაკუთრებით გაიზარდა 80-იანი წლების ბოლოსა და 90-იანი წლების დასაწყისში. სწორედ ამ დროს გამოჩნდა ჰოლანდიელ მეცნიერთა, გერტ ჰოფსტედეს და ფონს ტრომპენაარსის გახმაურებული და ყველასთვის საკმაოდ კარგად ცნობილი კვლევები, ასევე ამერიკელი ედუარდ ჰოლის გამოკვლევების შედეგები. სწორედ ამ მეცნიერთა ნაშრომები გახდნენ საერთაშორისო ბიზნესში კროს-კულტურული ურთიერთობების, შედარებითი მენეჯმენტისა და კროს-კულტურული მენეჯმენტის დისციპლინებისათვის კლასიკად. შესაბამისი სპეციალური დისციპლინები საერთაშორისო ბიზნესში კროს-კულტურული ურთიერთობების შესახებ (შედარებითი მენეჯმენტი ან კროს-კულტურული მენეჯმენტი) ხდება აშშ და ევროპის მოწინავე და წამყვან ბიზნესის სკოლებში სწავლების პროგრამების აუცილებელი შემადგენელი ნაწილი.

90-იანი წლების დასაწყისიდან კი კროს-კულტურული პრობლემატიკა ბიზნეს-განათლების მსოფლიო ასოციაციების (აშშ ბიზნესის სკოლების ასოციაცია, მენეჯმენტის ამერიკული აკადემია, ბიზნესის ევროპული სკოლების ასოციაცია, ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ბიზნესის სკოლების ასოციაცია და სხვ.) ყურადღების ცენტრშია. რეგულარულად ტარდება კონფერენციები გლობალიზაციის ეპოქის ბიზნესმენებისა და პროფესიონალი მენეჯერებისათვის. პოსტსაბჭოთა სივრცეში აღნიშნული პრობლემების შესახებ უკვე 90-იანი წლების ბოლოსათვის ჩნდება პირველი ზოგიერთი ცნობილი უცხოელი ავტორების ნაშრომები - რ. ლუისი „საქმიანი კულტურები საერთაშორისო ბიზნესში“ (2001, რუს.); ფ. ტრომპენაარსი, ჩ. ჰამფდენ-თერნერი „ეროვნულ-კულტურული განსხვავებები გლობალური ბიზნესის კონტექსტში“ (2004, რუს.); გ. ჰოფსტედე, გ.ი. ჰოფსტედე „კულტურები და ორგანიზაციები. გონების პროგრამული უზრუნველყოფა“ (2011, ქართ.).

საერთაშორისო ბიზნესში კროს-კულტურული პრობლემატიკის ადგილის გამოსავლენად საინტერესოდ მიგვაჩნია თვით საერთაშორისო ბიზნესის განვითარების ისტორიული რაკურსის განხილვა, რამეთუ ასეთის განხილვის შედეგად ნათელი გახდება საერთაშორისო ბიზნესის განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე რა იყო ბიზნესის მამოძრავებელი ფაქტორები და საქმიანობის მოტივაციის დეტერმინანტები.

ამ მიმართებით ანალიზის დროს ხშირად მოიშველიებენ ცნობილი ამერიკელი მკვლევარის რიჩარდ რობინსონის მიერ 1964 წელს შემოთავაზებულ საერთაშორისო ბიზნესის განვითარების პერიოდიზაციას (იხ., მაგალითად, [3;5;7], ასევე ქართულად - თეიმურაზ შენგელია „საერთაშორისო მენეჯმენტი“, 2012; [45, გვ. 19-21]). მან, როგორც ცნობილია, საერთაშორისო ბიზნესის მთელი ხუთსაუკუნოვანი ისტორია გაყო შემდეგ ეტაპებად (ეპოქებად, ერად):

კომერციული ეპოქა (1500-1850 წწ) - იწყება დიდი გეოგრაფიული აღმოჩენების დროიდან და მთავრდება XIX საუკუნის შუაპეროდამდე. ამ პერიოდის საერთაშორისო ბიზნესის მძლავრი მამოძრავებელი ძალაა პირადი სარგებელის (მოგების) ძიება, დაკავშირებული ევროპაში კოლონიური საქონლით ვაჭრობასთან (ყურადღების ცენტრში აღმოჩნდნენ ისეთი ქვეყნები, როგორცაა ინგლისი, ჰოლანდია, ესპანეთი, გერმანია).

ექსპანსიის ეპოქა (1850-1914 წწ.) - ხასიათდება კოლონიური იმპერიის საბოლოო ჩამოყალიბებით ევროპის ქვეყნების, მოგვიანებით კი ამერიკის შეერთებული შტატების, მძლავრი ინდუსტრიული განვითარების ფონზე. ამ პერიოდის პოზიტიური მომენტებად საერთაშორისო ბიზნესისთვის გამოიყოფა: ა) ქვეყნის გარეთ არსებული რესურსების (სანედლეულო, ბუნებრივი და ენერგეტიკული)

აქტიური გამოყენება; ბ)გასაღების ბაზრების გაფართოება; გ)თავისუფალი ფინანსური რესურსების დაბანდების ახალი სფეროების გამოყენება; დ)ადგილობრივი კანონმდებლობის უპირატესობების გამოყენება.

კონცესიის ეპოქა (1914-1945) - ეს პერიოდი ორ ომებს შორის ხასიათდება კოლონიურ ბაზრებზე მომუშავე უმსხვილესი კომპანიების როლის თვისებრივი ცვლილებით და კოლონიური ქვეყნების თვითგამორკვევის პირობების მომზადებით.

ეროვნული სახელმწიფოების ეპოქა (1945-1970) - კოლონიური იმპერიების დაშლის შედეგად ათეულობით ახალი ეროვნული სახელმწიფოს ჩამოყალიბება და მძლავრი განვითარება. სწორედ ამ დროს ხდება მულტიეროვნული ბიზნესის ჩამოყალიბება ანუ იქმნება საერთაშორისო ბიზნესის განვითარებაში არსებითად ახალი საფეხური, როდესაც მთელი მსოფლიო ხდება ბიზნეს-ინტერესების არენა.

ეროვნული სახელმწიფოების ეპოქაში მოხდა ობიექტური წინაპირობების შექმნა კროს-კულტურული ურთიერთობების დახვეწის, ასევე შედარებითი და კროს-კულტურული მენეჯმენტის საფუძვლების ჩამოყალიბების მიმართულებით. მართლაც, სწორედ ამ პერიოდში მოხდა:

- მეტროპოლია-ქვეყნების მენეჯერებთან და რიგით პერსონალთან ურთიერთობების გამოცდილების შექმნა;
- ანალოგიური გამოცდილების მიღება როგორც უშუალოდ ფირმების (კომპანიების), ასევე ხელისუფლების ადგილობრივი ორგანოების მიერ ურთიერთობის სახელმწიფო და რეგიონულ დონეებზე;
- გამოკვეთა იმისა, რომ საერთოდ ბიზნესის და კონკრეტულად მენეჯმენტის ეფექტიანი ფუნქციონირებისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ყოველ მოცემულ ქვეყანაში ადამიანთა ქცევის კულტურული თავისებურებებისა და ეროვნული სტერეოტიპების ადეკვატურ გაგებას და მათი გამოყენების უნარს.

მეორეს მხრივ, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ თვით განვითარებადი ქვეყნებისთვისაც გახდა აუცილებელი, მათი შემდგომი განვითარების პოზიციებიდან გამომდინარე, ინტენსიური ურთიერთობები (ფინანსური, ტექნოლოგიური, პოლიტიკური) განვითარებულ ქვეყნებთან. როგორც, სავსებით სამართლიანად, აღნიშნავენ საერთაშორისო ბიზნესის მეცნიერები და სპეციალისტები, ცხადი გადა, რომ განვითარებადი ქვეყნების პოლიტიკურ და საქმიანი სფეროების ლიდერებს (მენეჯერებს და რიგით მომუშავეებს) ასევე აუცილებლად ჭირდებათ უშუალოდ თავისი ინტერესებისათვის განვითარებული ქვეყნების ეროვნული და საქმიანი კულტურების ცოდნა, ამა თუ იმ ზომით მათი მისადაგება (მორგება ან ადაპტაცია) თავისი განვითარების და საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლებისთვის.

ამ ეპოქაში მოხდა ტრანსეროვნული კორპორაციების (ტეკ) წარმოქმნა და განვითარება, რაც დამახასიათებელი იყო ჯერ აშშ-სთვის, ხოლო შემდგომ დასავლეთ ევროპის, იაპონიის, კანადის და სხვა განვითარებული ქვეყნებისათვის.

მსოფლიოს ქვეყნები	ეროვნული ტეკ-ს სათავე ოფისების რაოდენობა, ერთეული	ტეკ-ს ფილიალების რაოდენობა საზღვარგარეთ, ერთეული	ეროვნული ტეკ-ს განთავსების ქვეყნების რაოდენობა, ერთეული
აშშ	23	66	170
იაპონია	16	53	180
დიდი ბრიტანეთი	13	66	145
საფრანგეთი	13	67	103
გერმანია	10	70	131
ჰოლანდია	5	70	103
შვეიცარია	3	58	87
შვედეთი	3	58	105
იტალია	2	67	66
კანადა	2	73	58
ავსტრალია	2	73	21
ესპანეთი	2	77	134
ჩინეთი	1	72	14
ფინეთი	1	56	34
მექსიკა	1	67	14
ნორვეგია	1	54	42
ბელგია	1	70	24
კორეა	1	55	41

ნახ. 3. ტეკ-ს განთავსების გეოგრაფია 2012 წლის მონაცემებით
<http://dgff.unctad.org>

აღსანიშნავია, რომ სწორედ ტეკ-ის წარმოშობა იყო იმის მაუწყებელი, რომ საერთაშორისო ბიზნესი გახდა მსოფლიო ეკონომიკური და სოციალური განვითარების ყველაზე მნიშვნელოვანი ნაწილი, გარკვეულად ლოკომოტივი და დრაივერი. თუმცა აქვე უნდა შევნიშნოთ, რომ ამ პერიოდიდან მოყოლებული საერთაშორისო ბიზნესისთვის უფრო მგრძობიარე (სენსიტიური) გახდა თვით კროს-კულტურული ურთიერთობების ფენომენი, რაც უფრო მკაფიოდ გამოიკვეთა ახალ გლობალიზაციის ეპოქაში.

გლობალიზაციის ეპოქა (იწყება XX საუკუნის 70-იანი წლებიდან) - პერიოდიზაციის ეს ეტაპი არ მოხვდა რ. რობინსონის თვალთახედვაში, თუმცა, როგორც აღნიშნავენ საერთაშორისო ბიზნესის მეცნიერები და სპეციალისტები, ამ ეპოქის გამოყოფა ბუნებრივი გაგრძელებაა განხილული წინა პერიოდების შემდეგ. მისთვის დამახასიათებელია მაღალრევოლუციური ტექნოლოგიური ცვლილებები, ასევე ცალკეულ ქვეყნებში და მთლიანად მსოფლიოში მიმდინარე პოლიტიკური, ეკონომიკური, ეკოლოგიური და სოციალური გარდაქმნები.

როგორც ცნობილია, გლობალიზაცია არის ობიექტური პროცესი, რომლის მთავარი არსიცაა ჩვენი პლანეტის ცალკეული ქვეყნების პოლიტიკური, ეკონომიკური, კულტურული და ეკოლოგიური სისტემების ურთიერთკავშირებისა და ურთიერთდამოკიდებულებების ხარისხისა ამადლება.

გასათვალისწინებელია ისიც, რომ გლობალიზაცია ხასიათდება ეროვნული ეკონომიკების ასევე მსოფლიოს რეგიონებში სოციალურ-ეკონომიკური პროცესების ურთიერთხემოქმედებისა და ურთიერთდამოკიდებულებების გაზრდით.

ყოველივე ეს უბიძგებს საერთაშორისო ბიზნესს საქმიანობის უკეთესი პირობების ძიებისაკენ. ასევე ცნობილია გლობალიზაციისათვის დამახასიათებელი შემდეგი მოვლენები: 1) მსოფლიო ბიზნეს-სიტემის წარმოშობა და განვითარება; 2) ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის მსოფლიო კომუნიკაციური ქსელების განვითარების გლობალიზაციის ერთ-ერთ მთავარ ფაქტორად გადაქცევა; 3) საქმიანი ცხოვრების გლობალიზაციის პროცესში ახალი ფაქტორის გაჩენა, როგორცაა მსოფლიო ფინანსური ინფრასტრუქტურის შექმნა და განვითარება; 4) საქმიანი სფეროს გლობალიზაციის ისეთი ფაქტორის გაჩენა და განვითარება, როგორცაა შრომითი რესურსების გამოყენების მსოფლიო სისტემა, ამასთან, სამუშაო ძალის თავისუფალი გადაადინება ქვეყნებს შორის კიდევ უფრო მნიშვნელოვანს ხდის საერთაშორისო ბიზნესში კროს-კულტურულ კომპეტენციას; 5) ინფორმაციის შემუშავებისა და გაცვლის ახალ ტექნოლოგიებზე დაფუძნებული გლობალური სისტემების შექმნა, რაც უფრო მეტად აჩქარებს ბიზნესის და მთლიანად ცხოვრების ინტერნაციონალიზაციის პროცესებს.