

достижения показали прогресс в решении интеллектуальных проблем, а не успехи в овладении и использовании языка в общении [3, стр. 92].

Главное, на что нужно обратить внимание в приведённых выше трёх примерах, это то, что общение шимпанзе включает в себя сочетание вокализации, страстных жестов и даже языка жестов. Существуют многочисленные совпадения в жестах людей и шимпанзе. Существуют убедительные доказательства того, что шимпанзе способны решать сложные проблемы и могут научиться использовать слова во время усердного обучения. Результаты вышеупомянутых и всех последующих зоопсихологических исследований, в которых обезьяны обучали говорить, эмпирически говорят о том, что Ленеберг говорит, что речь - это врождённая способность, характерная только для человеческого рода.

Список литературы

1. Бойков Д. Комуникационни и медийни аспекти при малцинствата в Република Сърбия: Студио К-дизайн. София. 2013. 31 с.
2. Ђуричић Матејић З. Психологија раног детињства. Београд: ФАСПЕР. 2014. 188 с.
3. Premack A. & Premack,D. (1972-1992). Teaching language to an ape. *Scientific American*. 1972. С. 92.
4. Ђимић В. Н. (1991). Razvoj deteta. Biološki, kulturološki i vaspitni kontekst istraživanja. Beograd: Zuns. 1991. С. 25.

УДК 378

Бойков Д., доктор, доцент

МВБУ, г. Ботевград, Болгария

Цветанович И., профессор, доктор

Университет Ниша, г. Ниш, Сербия

МЕЖКУЛЬТУРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЭКТАМИ

Во втором десятилетии двадцатого века проекты стали более сложными, поскольку в эпоху глобализации менеджерам проектов необходимо иметь дело с культурными различиями отдельных людей в дополнение к управлению проектами. Эффективная командная работа является одним из ключевых факторов успеха проекта на всех этапах его жизненного цикла, а жёсткая конкуренция на глобальном уровне создаёт потребность в том, чтобы проекты выполнялись быстрее, точнее и гибче. Эти потребности могут быть удовлетворены только высококвалифицированными и обученными командами, поэтому создание сильной команды является одной из ключевых обязанностей менеджера проекта [1].

Каждая организация имеет свою собственную культуру и может иметь несколько культур в рамках одной организации, если она крупномасштабная. Различия в национальной культуре оказывают влияние не только на поверхность поведения, но и являются необходимыми условиями для понимания ценностей в деловом мире. Каждый человек, участвующий в

проекте, часто не знает о своём поведении, так как многие из культурных особенностей обнаруживаются в подсознании [2]. Зейт сравнивает людей латиноамериканского и англосаксонского происхождения - первый тип характеризуется свободой слова, обобщением и спонтанностью. в то время как англосаксы характеризуются внимательным слушанием, аналитикой и исключительным самоконтролем [3]. Это не означает, что все люди этого происхождения имеют одинаковые характеристики и что мы должны создавать стереотипы, но культурные ценности и убеждения создают определённый стиль общения с определёнными лицами или группами.

Глобальные менеджеры проектов используют разные концепции, чтобы извлечь выгоду из культурных различий и повысить вероятность успешной реализации проекта. Одним из методов является кроссвергенция, которая представляет собой кросс-сближение методов управления проектами из двух или более разных культур, что создаёт гетерогенную организационную культуру - люди разного происхождения, с разным опытом и теориями, создают команду с богатым сочетанием навыков и убеждений [4].

Гибридизация – это ещё один элемент мультикультурного управления, который можно определить как использование стандартных принципов проекта - PMBOK, усиленный выборочными частями успешных практик из других стран, в которых был реализован такой проект.

В жизни человек является частью более чем одной культурной группы, из которой он черпает опыт и создаёт свою уникальность. Некоторые из характеристик, которые могут определять культурные группы: регион странного, в котором мы живем, возраст, этническое происхождение, уровень образования, религия, сектор, в котором мы работаем, язык, предприятие, в котором мы работаем, пол, положение, которое мы занимаемся работой и т. д. Ключевой идеей современного образования является обучение на протяжении всей жизни или непрерывное образование. Важность качественного образования становится все более понятной, что подразумевает радикальные изменения в системе, политике, программах и образовательных технологиях [5].

Когда мы выполняем международный проект или в команде проекта, у нас есть члены, которые имеют различное культурное происхождение, управление культурными различиями может быть одной из основных задач менеджера проекта. Развитие навыков команды управления мультикультурным проектом может занять годы опыта, и, по словам Фишера и Фишера, для эффективного управления есть четыре шага:

о Знакомство с определением и различными типами культур - возраст, пол, религия, регионы и другие социальные группы;

о Понимание культурных различий - какие различия существуют между странами, реализующими проект, и введением упражнений для выявления конкретных различий;

о Уважение к другим культурам - имейте в виду, что существуют разные точки зрения, и их следует уважать;

- Наслаждайтесь богатством мультикультурной команды - когда различия понятны, можно избежать рисков различий, найти альтернативные подходы и быстрее и проще достичь целей проекта, увеличить инновации и качество проекта.

Несмотря на обилие культурных различий, реализация проекта в определённые сроки и с определёнными ресурсами имеет решающее значение. Многие авторы изучают культурные различия в реализации проекта, например, Миллер и Тернер изучают предпочтения общения между различными культурами. Они изучают коллективизм и индивидуализм, развивающиеся в разных направлениях из-за влияния разных политических систем. Их исследование показывает, какую корреспонденцию предпочитают отдельные представители определённых национальных групп:

В Японии, на Тайване и в Бразилии предпочтительнее прямое общение (лицом к лицу) и анализ на каждом этапе. В Венгрии и Индии письменные отчёты через определённые промежутки времени являются предпочтительными. В Нидерландах и Германии письменные отчёты предпочтительны в течение дня, в определённое время. В Австралии, США, Канаде, Великобритании и Швеции устные доклады, подкреплённые письменными доказательствами, являются предпочтительными. (6)

По словам Дина Мартина, существует семь масштабных элементов культуры, которые сильно влияют на определение стратегии управления проектом и развития команды:

- Материальная культура - относится к физическим объектам или технологическим продуктам;
- Язык - помогает лучше понять членов команды проекта;
- Эстетика - способствует неформальному и открытому общению;
- Образование - показывает, как члены команды видят проблемы;
- Религия, убеждения и мнения - обращает внимание на общее отношение к трудовой этике;

-Общественная организация - содействие распространению и проведению неформальных встреч;

- Политическая жизнь – относится к правовым положениям, регулирующим занятость, импорт / экспорт, финансовые операции, разрешения и т. д.

Мультикультурализм в проектах должен рассматриваться не как негативный риск, а как возможность улучшить методы управления. Общение не означает просто говорить словами. Совместное общение означает гораздо больше, чем обмен мнениями, мышление, взаимодействие с чувствами других. (7) Культурные различия позволяют получить доступ к более крупным рынкам, улучшить процесс принятия решений, потому что будет больше мнений о самих проектах и конкретных проблемах, которые будут встречаться, обогащение проекта – менеджер с новыми знаниями и мнениями по многим вопросам, влияющим на управление проектом, а также маркетинг и публикация самого проекта.

Глобализация сопровождается ростом взаимодействия между людьми из разных стран и необходимостью устранения культурных различий. Руководитель проекта должен понимать свою собственную культуру, а также культуру всех заинтересованных сторон. Многокультурные команды имеют много преимуществ, таких как развитие новых навыков и опыта, которые создадут новую уникальность в проектах.

Список литературы

1. Knutson Joan, 2001. Project management for business professionals: a comprehensive guide, John Wiley & Sons Publisher, New York.
2. Lewis P. James, 2008. Mastering Project Management: Applying Advanced Concepts to System Thinking, McGraw-Hill Publishing, New York.
3. Zait N. 2002. Intercultural Management: valuing cultural differences, Economic Publisher, Bucuresti.
4. Binder Jean Carlo. 2007, Global project management: communication, collaboration and management across borders, Aldershoy, England : Gower, P. 40–42
5. Boykov, V. & Goceva, M. (2019): Qualification as a prerequisite for innovation in training, KNOWLEDGE –International Journal Vol. 34.2. P. 419–424.
6. Ralf Mueller and Rodney Turner, “Cultural Differences in Project Owner-Project Manager Communications”, Innovations Project Management Research 2004
7. Бойков В., Бойков Д. 2019. Безмълвието в бизнес комуникацията, МВБУ Ranf Diana Elena, Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica, 12(2), 2010. URL: <https://thinkingportfolio.com/benefits-of-different-cultures-in-project-management/>

УДК 332.05

Братенші В. Д., викладач-методист вищої категорії

Кременчуцький льотний коледж Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Кременчук, Україна

НАУКОВО-ТЕХНІЧНА РЕВОЛЮЦІЯ ХХ СТОЛІТТЯ

ХХ століття – це епоха науково-технічної революції, століття прориву в ядро атома й у відкритий космос, синтезу органічних речовин, проникнення в геном, пізнання механізмів поводження живих систем, століття інтеграції знань і комплексного рішення науково-практичних завдань.

За минуле століття відбувся неймовірний підйом наукової думки людства, що набула зовсім новий напрямок розвитку – повна комп’ютеризація, всесвітня павутина.

Але зворотним боком видатних відкриттів і наукових досягнень стали величезної сили руйнування, наприклад, від ядерних вибухів, або Чорнобильської катастрофи.

Метою наших тез є дослідження наслідків НТР ХХ ст. на сучасний культурний розвиток людства.