

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 обезьян 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-диъайн. 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. Šmit V. H. (1991). Razvoj deteta. Biološki, kulturološki i vaspitni kontekst istraživanja. Beograd: Zuns. 1991. С. 25.

УДК 378

Бойков Д., доктор, доцент

МВБУ, г. Ботевград, България

Цветанович И., профессор, доктор

Университет Ниша, г. Ниш, Сербия

МЕЖКУЛЬТУРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ

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 знає о своєму поведінні, так як багато з культурних особливостей виявляються в підсвідомості [2]. Зейт порівнює людей латиноамериканського і англосаксонського походження - перший тип характеризується свободою слова, узагальненням і спонтанністю. в той час як англосакси характеризуються уважливим слуханням, аналітикою і виключальним самоконтролем [3]. Це не означає, що всі люди цього походження мають однакові характеристики і що ми повинні створювати стереотипи, але культура, цінності і переконання створюють визначений стиль спілкування з визначеними особами або групами.

Глобальні менеджери проектів використовують різні концепції, щоб отримати вигоду з культурних відмінностей і підвищити ймовірність успішної реалізації проекту. Одним з методів є кроссвергенція, яка представляє собою кросс-зближення методів управління проектами з двох або більше різних культур, що створює гетерогенну організаційну культуру - люди різного походження, з різним досвідом і теоріями, створюють команду з багатим поєднанням навичок і переконань [4].

Гібридизація - це ще один елемент мультикультурного управління, який можна визначити як використання стандартних принципів проекту - РМВОК, зміцнений виборчими частинами успішних практик з інших країн, в яких був реалізований такий проект.

В житті людина є частиною більше ніж однієї культурної групи, з якої він черпає досвід і створює свою унікальність. Деякі з характеристик, які можуть визначати культурні групи: регіон країни, в якій ми живемо, вік, етнічне походження, рівень освіти, релігія, сектор, в якому ми працюємо, мова, підприємство, в якому ми працюємо, стать, становище, в якому ми займаємося роботою і т. д. Ключовою ідеєю сучасної освіти є навчання протягом усього життя або неперервне навчання. Важливість якісного освіти стає все більш зрозумілою, що передбачає радикальні зміни в системі, політиці, програмах і освітніх технологіях [5].

Коли ми виконуємо міжнародний проект або в команді проекту, у нас є члени, які мають різне культурне походження, управління культурними відмінностями може бути однією з основних завдань менеджера проекту. Розвиток навичок команди управління мультикультурним проектом може зайняти роки досвіду, і, за словами Фішера і Фішера, для ефективного управління є чотири кроки:

- о Знайомство з визначенням і різними типами культур - вік, стать, релігія, регіони і інші соціальні групи;

- о Розуміння культурних відмінностей - які відмінності існують між країнами, що реалізують проект, і введенням вправ для виявлення конкретних відмінностей;

- о Увага до інших культур - майте на увазі, що існують різні точки зору, і їх слід поважати;

- 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.

Глобалізація супроводжується ростом взаємодії між людьми з різних країн і необхідністю усунення культурних відмінностей. Керівник проекту повинен розуміти свою власну культуру, а також культуру всіх зацікавлених сторін. Багатокультурні команди мають багато переваг, таких як розвиток нових навичок і досвіду, які створять нову унікальність в проектах.

Список літератури

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, Aldershoj, 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 Ранф 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 XX СТОЛІТТЯ

XX століття – це епоха науково-технічної революції, століття прориву в ядро атома й у відкритий космос, синтезу органічних речовин, проникнення в геном, пізнання механізмів поведінки 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 XX ст. на сучасний культурний розвиток людства.