

- Nations are narrations. Культура додає стійкості та допомагає спільнотам уявляти своє майбутнє. Це ключовий каталізатор сталості, джерело смислів та творчої енергії; російська культура у видимому майбутньому не може бути суб'єктом культури в Україні, а має стати об'єктом дослідження для спеціалістів зі сфери філософії, соціології, антропології, тощо;
- занепад інституцій, виснаження та занепад команд – є ключовим викликом збереження пласту української культури, яка твориться сьогодні;
- відкритість, інлюзивність, вихід у світове культурне поле з українським описом світу, а також віднайдення своїх ніш у глобальній креативній економіці – це той системний підхід, який допоможе не лише перемогти у війні, а й перемагати темряву у мирний час.

Список використаних джерел

1. Morhulets O. Creative industries development as basis for economic development of Ukraine [Електронний ресурс] / O. Morhulets, A. Verhun, Ju. Bondarchuk // II International Conference on economics, accounting and finance - 2021, Tallinn, Estonia, November 05, 2021. – Scientific Center of Innovative Researches, 2021. – Режим доступу: <https://conf.scnchub.com/index.php/ICEAF/ICEAF-2021/paper/view/275>
2. Черниш О. В. Сутність креативних індустрій та їх вплив на розвиток економіки України / О. В. Черниш // Інтеграція науки і освіти: розвиток культурних і креативних індустрій : збірник наукових праць за результатами Всеукраїнської конференції, м. Київ, 10 травня 2022 р. / за ред. А. М. Вергун та ін. – Київ : КНУТД, 2022. – С. 237-238.
3. План відновлення України. Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://recovery.gov.ua/>

УДК 338.640

КРОС-КУЛЬТУРНІ ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЄКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

О.В. Нищенко, кандидат економічних наук
Київський національний університет технологій та дизайну

Ключові слова: крос-культура, комунікації, проєкт, менеджмент, готельно-ресторанний бізнес, індустрія гостинності.

Для підприємств готельно-ресторанного та туристичного бізнесу вагомим складовим ефективного управління, на тлі поглиблення міжнародних зв'язків, є знання крос-культурних особливостей у процесі ведення бізнесу – виявлення спільних та відмінних культурних рис бізнес-партнерів, працівників та клієнтів з різних куточків світу. Відсутність у працівників індустрії гостинності крос-культурної грамотності й компетенції, навичок іншомовної міжкультурної комунікації є серйозним викликом для ефективного ведення бізнесу, зокрема для розробки та реалізації міжнародних проєктів.

Для уникнення конфліктних ситуацій, що можуть бути спричинені крос-культурними особливостями, при розробці та реалізації проєктів на підприємствах індустрії гостинності значна увага має приділятися інтеграції крос-культурного менеджменту в існуючу систему управління людськими ресурсами. Згідно наукової думки Шерстюк О., крос-культурний менеджмент здатен вирішити ряд завдань при реалізації проєктів, а саме: допомогти в управлінні діловими комунікаціями, що виникають в мультикультурному середовищі проєктної команди; регулюванні міжкультурних конфліктів в бізнес-оточенні проєктів; розвитку крос-культурної компетенції керівників проєктів, команди проєкту [1, с. 97].

Так, крос-культурний менеджмент може вирішити багато завдань внаслідок своєї міждисциплінарної природи. Близнюк Т. розглядаючи останній, як результат синергії релевантних сфер знань виокремлює наступні складові чії положення ввійшли у систему наукових знань: науки про суспільство і особистість (історія, антропологія, соціологія, організаційна поведінка, психологія), науки про культури та мову (лінгвістика, культурологія), теорії менеджменту та культурна взаємодія (міжнародний менеджмент, порівняльний менеджмент, міжкультурна комунікація) [2, с. 39-40].

Вважаємо вдалою модель опису культурного середовища у якому функціонує міжнародний бізнес науковців Гледвіна Т. і Терпстра В. [3] та використання її для визначення та врахування крос-культурних особливостей при розробці та реалізації проєктів у сфері індустрії гостинності. Так, потрібно описати і врахувати наступні взаємодіючі вісім блоків [3]: 1) мова (розмовна мова, письмова мова, офіційна мова, лінгвістичний плюралізм, ієрархія мов, міжнародні мови, мова засобів масової комунікації); 2) релігійні та філософські погляди (священні області, філософські системи, вірування і норми, молитви, табу, свята, ритуали); 3) цінності та установки (по відношенню до: часу, досягнень, роботи, багатства, змін, наукового методу, ризику); 4) освіта (освіта: формальна, неформальна, початкова, середня, вища; рівень грамотності; планування людських ресурсів); 5) соціальна організація (спорідненість, соціальні інститути, структура влади, групи інтересів, соціальна мобільність, соціальна стратифікація, статусні системи); 6) технологія та матеріальна культура (транспортна система, енергетична система, предмети і засоби праці, комунікації, урбанізація, наука та розробки); 7) політика (націоналізм, суверенітет, імперіалізм, влада, національні інтереси, ідеологія); 8) право (неписане право, кодифіковане право, іноземне право, вітчизняне право, антимонопольна політика, міжнародне право та підзаконні акти). Різноманітність блоків та їх наповнення забезпечує різносторонній та глибокий аналіз культурних відмінностей у представників різних країн світу, що є запорукою вдалої розробки та реалізації проєкту.

На думку Петрушенко Ю. підприємствам з тих країн, культури яких є близькими, легше вибудувувати структуру взаємовідносин, але легкість не завжди зумовлює ефективність. Розуміння доцільності та готовності до співпраці з партнерами з країн, культури яких суттєво відрізняються, дає можливість отримати набагато більший ефект, ніж якщо б вони працювали виключно зі спорідненими культурами [4, с. 148]. Дане твердження у котре підтверджує важливість ролі крос-культурного менеджменту в управлінні підприємством сфери гостинності.

Отже, для того щоб забезпечити ефективність реалізації проєктів на підприємствах сфери гостинності, зокрема готельно-ресторанного бізнесу, потрібно враховувати крос-культурні особливості притаманні сторонам бізнес-відносин. Використання переваг крос-культурного менеджменту дозволить уникнути непорозумінь і конфліктних ситуацій, як при розробці та реалізації проєктів, так і при управлінні персоналом, особливо коли на підприємстві працюють носії різних культур та мов.

Список використаних джерел

1. Шерстюк О. Управління міжнародними проєктами в умовах крос-культурного оточення. Realization of Joint International Projects = Реалізація спільних міжнародних проєктів та реформування відносин : наука, виробництво і ринок : the first international scientific-practical conference, Odesa, 26-27 september 2018. Odesa, 2018. Book 1. P. 96-99. – URL: <http://dspace.oru.ua/jspui/handle/123456789/8131> (дата звернення 27.02.2022).
2. Близнюк Т. П. Крос-культурні особливості менеджменту сучасної мультинаціональної організації : монографія. Харків : ФОРМ Літуркіна Л. М., 2017. 296 с. – URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/26203> (дата звернення 27.02.2022).
3. Cultural Environment of International Business. by Ian H. Giddy, Vern Terpstra, Thomas Neil Gladwin. Paperback, 280 Pages, Published 1978.
4. Петрушенко Ю. М. Крос-культурні аспекти підвищення ефективності міжнародного бізнесу. Вісник Хмельницького національного університету. 2009. №5. Т.1. С. 146-148.

УДК 65.012.4.007

ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ГОТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСУ

А.М. Вергун, кандидат економічних наук, доцент

Агаєв Набі, студент

Київський національний університет технологій та дизайну

Ключові слова: мотивація, готельний комплекс, ефективність діяльності

Жорстку конкурентну боротьбу у готельному бізнесі, посилену COVID-19 та воєнними діями на території України, витримують лише ті готелі, які можуть запропонувати своїм клієнтам високоякісне обслуговування, а це неможливо без професійно підготовленого персоналу. Управління персоналом – це складова частина менеджменту, оскільки всі цілі організації досягаються за допомогою людей. Персонал – це рушійна сила при вирішенні проблем, пов'язаних з конкурентоздатністю, економічним зростанням та ефективністю праці будь-якого підприємства. Підготовка компетентного персоналу, здатного продуктивно працювати, віддаватися своїй праці – це головне завдання готелю, який іде в ногу з часом. Задоволений персонал – це запорука продуктивної