



Рис. 2. Процес та цілі впровадження концепції “Lean” у процес виробництва та управління

Джерело: побудовано автором за матеріалами [2]

Література:

1. Krafcik, J. (1988). Triumph of the Lean Production System. Sloan Management Review, MIT.

URL:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6889199/mod_resource/content/4/krafcik_TEXTO_INTEGRAL.pdf (дата звернення 08.12.2023)

2. Офіційний портал Lean Enterprise Institute Polska (LEI Polska) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lean.org.pl/instytut/#>. (дата звернення 09.12.2023)

3. Риженко О.М. (2021). Особливості впровадження концепції LEAN-MANAGEMENT на металургійному підприємстві. URL: <http://pte.diit.edu.ua/article/view/260593/259139> (дата звернення 09.12.2023)

Русол І.М., здобувач вищої освіти (другий магістерський рівень)
ОПП "Менеджмент ІТ у глобальному бізнес середовищі"

Орлова А.А., кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
М. Кропивницький, Україна

РОЛЬ КУЛЬТУРНОГО РІЗНОМАНІТТЯ У ФОРМУВАННІ УСПІШНИХ МІЖНАРОДНИХ КОМАНД

У сучасному світі, де міжнародні зв'язки та бізнес-відносини є невід'ємною частиною економічної діяльності, розуміння та врахування культурних відмінностей стає критично важливим аспектом для досягнення успішності в управлінні. Вчені, такі як Герт Хофстеде та Едвард Т. Холл, вивчаючи аспекти крос-культурного менеджменту, підкреслюють роль

культурного різноманіття у формуванні міжнародних команд як ключовий фактор, що сприяє створенню ефективних та продуктивних комунікативних структур.

Дослідження Герта Хофстеде вказують на те, що культури мають свої власні унікальні моделі цінностей, які визначають підходи до рішення проблем та управління в міжнародних командах. Ці різні моделі цінностей в культурах стають основою для розширення можливого спектру стратегій у міжнародних командах. Наприклад, країни з високим колективізмом можуть підкреслювати командну роботу та співпрацю, тоді як культури з високим індивідуалізмом можуть підтримувати більш індивідуалізований підхід до завдань [1]. Це розуміння різниць у цінностях та підходах дає можливість керівництву та членам команди пристосовувати свої підходи до вирішення проблем, роблячи їх більш адаптивними та ефективними в міжкультурному середовищі. Такі дослідження стають важливою основою для розуміння та управління культурними відмінностями в міжнародних командах.

Едвард Холл має іншу точку зору на формування культури, а саме ставить питання культури як галузі знань соціальної спільноти. На відміну від поглядів Хофстеде, що спільнота складається з окремих людей, Холл досліджує вплив колективного досвіду групи. На прикладі класифікації повідомлень, різниці у сприйнятті часу та простору, Холл наводить нову концепцію про вплив оточення і типів інформаційного метаболізму на якісні прояви обміну інформацією [2]. Так, у вивченні транскультурної комунікації, останні досягнення в галузі крос-культурних комунікацій відносяться до сприйняття інформації, що змінюється залежно від контексту. Висококонтекстуальне повідомлення - це комунікація, де одержувач володіє значною частиною необхідної інформації та має загальні знання, тоді як менша, деталізована частина передається у явній формі повідомлення. Низькоконтекстуальне спілкування - навпаки, полягає в передачі значної кількості інформації прямо у тексті повідомлення.

Дослідження вчених у цій галузі відображають, що культурне різноманіття не лише створює основу для різноманітних підходів у міжнародних командах, але й є ключовим фактором успіху. Розуміння цих відмінностей та їх використання для досягнення спільної мети стає стратегічно важливим елементом управління міжнародними командами. Таким чином, культурне різноманіття виступає не лише як фундамент, але й як каталізатор успішності у формуванні міжнародних команд.

Література:

1. Крос-культурна комунікація за Хофстеде: дані замість припущень. URL: <https://www.ba.in.ua/2023/07/28/kros-kulturna-komunikacziya-za-hofstede-dani-zamist-prypushhen/> (дата звернення: 4.12.2023)

2. Хмара М.П., Пилипенко Б.Г. Крос-культурний менеджмент міжнародних корпорацій. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2020. № 6 (117). С. 20-28. URL: http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2020/6_2020/5.pdf (дата звернення: 5.12.2023)

Савкін І. В., аспірант кафедри економіки,
Академія праці, соціальних відносин і туризму,
м. Київ, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СУТНОСТІ І ПОНЯТТЯ РЕВІТАЛІЗАЦІЇ ІСТОРИЧНИХ ОБ'ЄКТІВ НЕРУХОМОСТІ

Вперше поняття ревіталізації з'явилося в антропологічних науках у США. Його представив Е. Уоллес (А. Wallace), який досліджував культуру індіанців. У своїй праці вчений описав «ревіталізаційні рухи» у їхніх племенах [1]. Вони були переселені під