

УДК УДК 005:174

Кривобок Катерина Володимирівна,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та бізнесу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця e-mail: kateryna.kryvobok@m.hneu.edu.ua <https://orcid.org/0000-0002-6889-0041>

Кінас Ірина Олександрівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент, кафедра менеджменту та бізнесу Харківського національного економічного університету імені С. Кузнеця, e-mail: Iryna.kinas@hneu.net, <https://orcid.org/0000-0002-1790-3746>

Вікторія ДЕЛІ

Одеський національний технологічний університет <https://orcid.org/0000-0002-9028-5817>

Kryvobok Kateryna,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, e-mail: kateryna.kryvobok@m.hneu.edu.ua <https://orcid.org/0000-0002-6889-0041>

Iryna Kinas, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor, Department of Management and Business of S. Kuznets e-mail: Iryna.kinas@hneu.net, <https://orcid.org/0000-0002-1790-3746>

Viktoriya Deli

Odessa national technological universities <https://orcid.org/0000-0002-9028-5817>

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ КРОС-КУЛЬТУРНИХ КОМУНІКАЦІЙ В ІВЕНТ-МЕНЕДЖМЕНТІ

Анотація. Стаття досліджує особливості крос-культурної комунікації в сучасних умовах ведення бізнесу не тільки на міжнародній арені, а й в середині компанії, оскільки наявність співробітників з різних культур стає все частішим явищем. Розглядається вплив глобалізаційних аспектів на діяльність підприємств, що доводить важливість врахування крос-культурної взаємодії у бізнес-комунікаціях. Визначено особливості адаптації в крос-культурній комунікації, оскільки методи, якими раніше користувалися менеджери не обов'язково працюють у ділових контактах з іноземцями, особливо при організації будь-якого заходу в подієвому менеджменті.

Аналізуються ключові особливості та виникає необхідність дізнаватися про багато культур і працювати в багатонаціональних командах із представниками різних націй. Здатність адаптуватися й привести свій стиль ведення бізнесу у відповідність зі стилем інших культур відіграє важливу роль в успіху чи невдачі при організації зустрічей чи інших різноманітних подій.

Ключові слова: комунікації, крос-культурний менеджмент, культура, подієвий менеджмент, крос-культурна взаємодія, бізнес-комунікація.

KEY ASPECTS OF CROSS-CULTURAL COMMUNICATIONS IN EVENT MANAGEMENT

Annotation. It is stated that the importance of cross-cultural communication in the daily lives of people is not only in the national anthems, but also in the heart of companies, The emergence of parasites in Russian culture is already part of the Jewish community. To increase global perspectives on the subject of poverty, to encourage the cultivation of cross-cultural diversity and business communications. The obvious advantage of adaptations in cross-cultural communication is that in many ways the menace to change attitudes is not easy to achieve with young contacts. to the Jews, especially in the case of organizations that have already begun to prepare for the upcoming elections.

Analyze key characteristics and identify unknown people through culture and practice in the baggage train and on the premises of the royal families. The adaptation and adoption of his style of life to the present day is a must, as is the style of other cultures. The organizations that make up this group have very different psychological characteristics.

Keywords: communications, cross-cultural management, culture, future management, cross-cultural integration, business communications.

Вступ

Зростання значущості міжнародного бізнесу в сучасному світі створює попит на менеджерів, обізнаних у міжнародному управлінні та здатних ефективно співпрацювати з представниками різних країн. Крос-культурні комунікації в менеджменті не лише дозволяють вивчати поведінку людей в організаціях по всьому світу, але й допомагають навчити їх працювати в компаніях, де співробітники і клієнти представляють різні культури. Крос-культурні комунікації розширюють можливості управління на внутрішньому рівні до сфер, що охоплюють міжнародні та міжкультурні відносини.

З поширенням міжнародної торгівлі зростає потреба зрозуміти, як інші нації організовують свої комерційні діяльності та дізнатися більше про їхні підходи до ведення бізнесу. Розуміння цих підходів дозволяє оцінити потенційні вигоди і проблеми співпраці з різними країнами, що, у свою чергу, допомагає приймати компетентні рішення щодо співпраці. Це також допомагає визначити, чи потрібні спеціальні умови або підходи для успішної взаємодії з представниками інших культур. Таким чином все вище наведене доводить актуальність теми цієї статті.

Формулювання цілей статті

Метою статті є узагальнення теоретичних та практичних досліджень в галузі крос-культурних комунікацій в бізнесі та менеджменті для формування необхідних особливостей їх впровадження у подієвому менеджменті.

Виклад основного матеріалу дослідження

Крос-культурні комунікації – це міждисциплінарна область, яка вивчає, як люди з різних культур спілкуються, взаємодіють і співпрацюють. Ця галузь включає дослідження в сфері антропології, лінгвістики, соціології, психології та менеджменту. Багато авторів займалися вивченням та зробили значний внесок у вивчення крос-культурних комунікацій в менеджменті – Едвард Холл, Герт Хофстеде, Фонг Вонг, Чарльзом Гемпденом-Тернером, Стелла Тінг-Тумі, Мілтон Беннет, ці автори та їхні роботи є ключовими у розумінні складнощів і особливостей крос-культурної комунікації. Їхні дослідження допомагають зрозуміти, як культурні відмінності впливають на спілкування, управління та співпрацю в глобалізованому світі.

Кроскультурний менеджмент – це здатність управляти різними поглядами, культурами, релігіями та звичками людей для досягнення найкращих результатів у бізнесі. За словами Ацуші Фунакави [14], крос-культурний менеджмент досліджує, як люди та організації у глобальному середовищі враховують культурні розбіжності, що виходять за межі однієї країни. Ричард Мід [15] розглядає це явище глибше і визначає кроскультурний менеджмент як співпрацю з представниками інших культур, максимальну толерантність до розбіжностей і визнання пріоритетів партнерів-іноземців при розробці спільних пріоритетів. На думку Ненсі Адлер [13], крос-культурний менеджмент досліджує поведінку людей в організаціях по всьому світу, описує організаційну поведінку в різних країнах і культурах, порівнює різні моделі цієї поведінки та намагається зрозуміти і покращити взаємодію між працівниками, клієнтами, постачальниками та партнерами з різних країн і культур.

Визначення поняття «крос-культурні комунікації» може варіюватися залежно від підходу різних авторів та дослідників, ось деякі з них: Едвард Т. Холл – Контекстуальний підхід [9]: Холл наголошує на важливості контексту в комунікаціях, виділяючи висококонтекстуальні та низькоконтекстуальні культури. Він стверджує, що крос-культурні комунікації включають розуміння того, як контекст впливає на спілкування між представниками різних культур.

Герт Хофстеде – Міжкультурні відмінності [4]: Хофстеде досліджує, як національні культури впливають на комунікацію. Він визначає крос-культурні комунікації як процес обміну інформацією між людьми з різних культур, який враховує культурні відмінності у значеннях, поведінці та цінностях.

Фонс Тромпенаарс і Чарльз Хемпден-Тернер [6] – Культурні дименсії: Тромпенаарс і Хемпден-Тернер розглядають крос-культурні комунікації як взаємодію, що враховує сім вимірів культури (наприклад, універсалізм проти партикуляризму, індивідуалізм проти колективізму). Вони підкреслюють необхідність розуміння цих вимірів для успішного спілкування.

Стенлі Крозер та Річард Гест – Інтерактивний процес [14]: Крозер і Гест визначають крос-культурні комунікації як інтерактивний процес, в якому

учасники з різних культур намагаються обмінятися значеннями і сенсами, враховуючи свої культурні відмінності і спільні риси.

Мілтон Беннетт – Модель розвитку міжкультурної чутливості [15]: Беннетт пропонує модель, де крос-культурні комунікації є процесом, що розвивається від етноцентризму до етнорелятивізму. Це означає, що людина поступово розширює свою здатність розуміти і поважати інші культури, що є ключовим для ефективних крос-культурних комунікацій.

Сара Бредфорд Імхоф – Практичний підхід [13]: Імхоф розглядає крос-культурні комунікації як сукупність навичок і знань, які дозволяють людям ефективно спілкуватися і працювати в мультикультурному середовищі. Вона підкреслює важливість практичного досвіду і навчання у цьому процесі.

Ці визначення демонструють різноманітність підходів до розуміння крос-культурних комунікацій, акцентуючи увагу на різних аспектах: контекст, культурні виміри, інтерактивні процеси, розвиток чутливості та практичні навички. Можемо сказати що на нашу думку крос-культурні комунікації представляють собою навички комунікації між співробітниками з різних країн та національностей, а також взаємодію різних культур незважаючи на їх відмінності. Крос-культурні комунікації є надзвичайно актуальними в сучасному світі з кількох причин, розглянемо їх більш докладно у табл. 1. [1, 3, 10].

Таблиця 1.

Сучасні особливості впливу факторів на розвиток крос-культурних комунікацій в менеджменті

Фактори	Особливості впливу відповідного фактору
Глобалізація	Глобалізація сприяє інтеграції економік, культур і населення. Вона створює умови для постійної взаємодії між людьми з різних культур. Міжнародні компанії, організації та навіть маленькі підприємства часто працюють у багатонаціональних середовищах. Крос-культурні комунікації допомагають уникати непорозумінь, сприяють ефективнішій співпраці та підвищують продуктивність
Міграція та мультикультурні суспільства	Зростання міграції призводить до збільшення культурного різноманіття в країнах по всьому світу. Міста стають більш мультикультурними, і здатність ефективно спілкуватися з людьми з різних культур стає необхідною для соціальної гармонії та інтеграції мігрантів у суспільство

Міжнародний бізнес та торгівля	Міжнародний бізнес потребує розуміння культурних відмінностей для успішних переговорів, маркетингу та управління персоналом. Відмінності в культурних цінностях і ділових практиках можуть сильно впливати на бізнес-рішення. Крос-культурні комунікації допомагають бізнесменам адаптувати свої стратегії до різних культурних контекстів
Технологія та комунікація	З розвитком технологій та Інтернету комунікація стала миттєвою і глобальною. Люди з різних кінців світу можуть легко співпрацювати та обмінюватися інформацією. Однак різні культурні фони можуть створювати бар'єри для ефективного спілкування. Знання принципів крос-культурної комунікації допомагає долати ці бар'єри
Міжнародна політика та дипломатія	У міжнародних відносинах і дипломатії крос-культурні комунікації відіграють важливу роль у вирішенні конфліктів, укладанні угод та співпраці між державами. Розуміння культурних особливостей допомагає дипломатам знаходити спільну мову і будувати довгострокові партнерства
Освіта і наука	У сфері освіти все більше студентів беруть участь в обмінних програмах і навчаються за кордоном. Міжнародні освітні програми і наукові дослідження також вимагають розуміння крос-культурних аспектів для успішної співпраці і взаємодії між вченими з різних країн
Розв'язання конфліктів	У багатьох частинах світу культурні та етнічні відмінності можуть стати причиною конфліктів. Крос-культурні комунікації допомагають знайти спільні точки дотику, будувати мир і залагоджувати конфлікти через діалог і взаєморозуміння
Туризм і гостинність	Зростання міжнародного туризму також підвищує важливість крос-культурних комунікацій. Індустрія гостинності повинна враховувати культурні відмінності своїх клієнтів для забезпечення високоякісного сервісу і створення приємних вражень

В умовах глобалізації, міграції та постійних змін у світовій економіці та політиці, розуміння і вміння ефективно спілкуватися між культурами стає ключовим фактором успіху в різних сферах діяльності. Крос-культурні комунікації відіграють важливу роль у подієвому менеджменті. У контексті глобалізації та зростаючої міжкультурної взаємодії, ефективне управління подіями вимагає врахування культурних особливостей учасників та аудиторії. Основні аспекти значення крос-культурних комунікацій у подієвому менеджменті можна розглянути в кількох ключових напрямках, наведених у табл. 2. [2, 4]

Таблиця 2

Основні аспекти ролі крос-культурних комунікацій у подієвому менеджменті

Назва аспекту	Роль аспекту у крос-культурній комунікації
Планування і організація подій	Розуміння культурних відмінностей: Організатори повинні враховувати культурні норми, традиції та очікування учасників з

	різних країн. Наприклад, це може впливати на вибір дати, формату події, меню, розваг тощо
	Мова комунікацій: Вибір мови для спілкування і матеріалів події повинен бути зручним і зрозумілим для всіх учасників. Використання перекладачів та мультимовних інформаційних матеріалів може бути необхідним
Підтримка і обслуговування учасників	Забезпечення комфорту: Врахування культурних потреб, таких як релігійні вимоги, дієтичні обмеження, особливості соціальної взаємодії
	Зворотний зв'язок: Надання можливості учасникам висловити свої думки та побажання, адаптація події на основі цього зворотного зв'язку
Маркетинг та просування подій	Культурно-чутливий маркетинг: Розробка рекламних кампаній, які враховують культурні особливості цільової аудиторії. Це може включати адаптацію контенту, вибір каналів комунікації та підходів до просування
	Побудова бренду: Формування іміджу події, який буде привабливим для представників різних культур
Управління конфліктами	Запобігання і вирішення конфліктів: Розуміння потенційних джерел міжкультурних конфліктів та розробка стратегій для їх запобігання і вирішення. Це може включати навчання персоналу, створення кодексів поведінки і підтримку відкритого діалогу
Оцінка ефективності подій	Культурно-адекватна оцінка: Використання методів оцінки, які враховують культурні особливості учасників. Це може включати опитування, інтерв'ю та інші методи збору зворотного зв'язку, адаптовані для різних культурних груп

Ефективне управління крос-культурними комунікаціями в подієвому менеджменті підвищує задоволеність учасників, сприяє успішному проведенню заходів та зміцнює репутацію організаторів на міжнародному рівні.

Центральною навичкою в будь-якому міжкультурному спілкуванні є здатність сприймати дійсність по-іншому, ніж це визначено власною культурою. Однією з найефективніших вправ для розвитку такої емпатії та зменшення парокіалізму і проєкції подібності є зміна ролей. Уявіть себе іноземним бізнесменом. Уявіть, з якої ви родини, скільки у вас братів і сестер, в яких соціально-економічних умовах ви виростили, яку освіту отримали, як обрали свою професію і досягли успіху в кар'єрі, як познайомилися зі своїм партнером, які ваші цілі в організації та житті. Відповіді на ці питання допоможуть вам побачити інших людей такими, якими вони є насправді, а не як відображення вас самих. Це дозволить вам побачити як подібності, так і відмінності, а не уявляти подібність, коли насправді існують розбіжності. Крім того, вправа зі зміни ролей

допомагає бізнесменам, орієнтованим на вирішення завдань, сприймати іноземця як цілісну особистість, а не просто як людину на посаді з набором навичок, необхідних для виконання конкретного завдання [5, 7].

«Культурний шок» є неминучим досвідом при зануренні в нову, незнайому культуру. Важливо розуміти, що культурний шок та його прояви є нормальними і передбачуваними в міжкультурних ситуаціях. Виникнення культурного шоку викликає природне бажання людини пристосуватися до нової культури. Вчені досліджували це явище і розробили різні моделі адаптації до інших культур. Процес адаптації проходить через три етапи: 1) сприйняття дійсності як зрозумілої та здивування, коли щось йде не так, як очікувалося; 2) осмислення нових моделей через досвід спілкування; 3) розуміння нової інформації [6, 8].

Звичайно, такі фактори, як раса, клас, стать, індивідуальність, вік та інші, впливають на процес адаптації. Навколишнє середовище або контекст можуть сприяти або ускладнювати цей процес: якщо нове середовище схоже на рідну культуру, адаптація проходить легше (наприклад, для американців у Великобританії). Потенційні наслідки впливу цих факторів можуть включати: (1) психологічне здоров'я, (2) функціональну відповідність (практичний аспект), і (3) розвиток міжкультурної ідентичності з повною інтеграцією в нову культуру.

Виділимо способи адаптації людини в процесі спілкування в інших культурах та допомагають краще взаємодіяти при веденні бізнесу в різних країнах та формуванні різних заходів в подієвому менеджменті, включають [9, 11]:

асиміляція: це «плавильний казан», де відбувається втрата старої культури і повне прийняття нової;

відмежування: це може бути добровільним або ненавмисним (наприклад, апартеїд). Відмежування передбачає прихильність до окремої культури, яка відрізняється від домінуючої;

інтеграція: це щоденна взаємодія з новою культурою, при цьому зберігається сильне почуття культурної ідентичності (наприклад, вірмени в американських містах).

ізоляція: культура перебуває поза досяжністю як нової, так і старої культур. Зазвичай до ізоляції представників цієї групи підштовхнула домінуюча культура, або вони зазнали винищення через політику геноциду (наприклад, корінні американці).

Давайте розглянемо, як визначаються поведінка людей та їхня взаємодія один з одним, а також як ці аспекти відрізняються між компаніями та країнами, і які відмінності можуть заважати ефективній співпраці. У визначенні культури виділяються три основні категорії поведінки: комунікація, організація та лідерство. Ці категорії можна зобразити у вигляді культурного трикутника (рис. 1) [10, 12].



Рис. 1. Культурний трикутник взаємодії

Отже, ці три складові можна описати наступним чином: комунікація не обмежується лише мовою; вона також включає невербальне спілкування та інші форми поведінки, що передають наші очікування та переконання. Організація охоплює цінності компанії та ролі її членів, відповідаючи на питання: як організована робота, як здійснюється прогнозування та планування, як збирається і поширюється інформація, і як вимірюються результати?

Третя категорія стосується лідерства і відповідає на питання: Хто має владу? Як її здобувають? Як її реалізують? На чому базуються владні стосунки? Хто приймає рішення? Яким має бути ідеальний керівник? Кожен із цих аспектів

включає цілий спектр переконань, які, поєднуючись, впливають на поведінку людей один до одного.

У процесі міжкультурної комунікації можна виділити два типи діалогу. Перший тип — це прямий діалог, який відбувається між представниками різних культур. Він обумовлений культурними особливостями та обмежений наявними компетенціями цих представників, що передбачає взаємодію культур у багатокультурному середовищі. Другий тип — непрямий діалог, що відбувається всередині культури, у її власних структурах. Тут іншопольтурний зміст має подвійний характер: і як «чуже», і як «своє», ініціюючи діалог культури з самою собою як з «іншим» [11, 13].

У контексті міжкультурної комунікації зрозуміти, засвоїти та розкрити особливості іншої культури можна лише через діалог. Успішна реалізація такого діалогу можлива, коли у відносинах «ми» і «вони» виникає усвідомлення спільного людського «ми», а спілкування між представниками різних культур призводить до взаєморозуміння.

Для успішної крос-культурної комунікації важливо, щоб відправник і одержувач повідомлення належали до різних культур і усвідомлювали культурні відмінності один одного. Така комунікація завжди є міжособистісною взаємодією в специфічному контексті, де один з учасників помічає культурні особливості іншого. Крос-культурна комунікація також включає в себе різноманітні форми відносин між індивідами та групами, що належать до різних культур.

На відміну від публічної, міжособистісної чи професійної комунікації, крос-культурна комунікація не є окремою сферою комунікації. Вона є комунікацією в своїй суті, оскільки в ній загострюються всі основні проблеми комунікації. Через крос-культурну комунікацію людина усвідомлює свою приналежність до певної групи, що дозволяє їй визначити своє місце в соціокультурному просторі та орієнтуватися в навколишньому світі. Готовність до крос-культурної взаємодії включає здатність розуміти культурно обумовлений контекст взаємодії та адекватно на нього реагувати.

Зазвичай, крос-культурні комунікації розглядаються в бізнес-контексті. Цей напрямок є особливо затребуваним у бізнесі, оскільки крос-культурні комунікації допомагають уникнути непорозумінь та конфліктів, що можуть виникати через незнання культурних особливостей. Особливої уваги цей процес потребує в подієвому менеджменті, оскільки організація заходів у різних країнах суттєво відрізняється [7, 14].

Співвіднесення понять «міжкультурна комунікація», «крос-культурна комунікація» та «бізнес-комунікація» ґрунтується на процесі передачі інформації про спільну діяльність. Однак міжкультурна комунікація часто має «патологічний характер», оскільки учасники можуть мати різні культурні та соціальні досвіди, що призводить до різного розуміння бажаного, табуованого та очікуваного в поведінці співрозмовника. Це може викликати неправильну інтерпретацію як вербальної, так і невербальної поведінки під час спілкування між представниками різних культур. У процесі організації заходів важливими є такі аспекти, як колір одягу, поведінка та інші культурні ознаки [8, 15].

На наш погляд, бізнес-комунікація подібна до міжкультурної комунікації, оскільки навіть при використанні однієї мови носії різних корпоративних культур можуть відчувати труднощі через відсутність спільних образів у свідомості, особливо в подієвому менеджменті. Основна відмінність між міжкультурною комунікацією та бізнес-комунікацією полягає у ступені виявлення міжособистісних характеристик співрозмовників. У багатьох культурах прийнято переводити переговори з офіційної сфери в більш особисту, наприклад, через неофіційні зустрічі, подарунки, або різноманітні заходи. Це особливо актуально при організації заходів у подієвому менеджменті. Тому межа між міжкультурною комунікацією і бізнес-комунікацією є умовною, особливо коли йдеться про міжкультурну бізнес-комунікацію.

Бізнес-комунікація в подієвому менеджменті є складним і багатограним процесом з об'єктивними та суб'єктивними аспектами, що характеризується різними вербальними та невербальними параметрами. Від звичайної комунікації вона відрізняється чіткою регламентацією та орієнтованістю на вирішення

конкретних завдань при організації заходів. Крос-культурна бізнес-комунікація являє собою особливий соціальний феномен, що охоплює різні форми взаємодії представників різних культур і національностей. Хоча поняття «крос-культурний» і «міжкультурний» синонімічні та належать до одного семантичного поля, вони принципово різні. Термін «міжкультурний» використовується для позначення взаємодії між двома культурами і стосується подій, що відбуваються між двома комунікантами. Конфлікти та контакти є міжкультурними. Натомість, термін «крос-культурний», походить від англійського слова «to cross» (перетинати, переходити), і стосується технологій, тактик та характеристик, що можуть застосовуватися до кількох культур одночасно. Взаємодія є міжкультурною, коли залучені дві культури, але може бути крос-культурною, якщо включено декілька культур [2, 8].

Основне питання при розгляді культури в контексті крос-культурної комунікації полягає у проблемі взаємодії, взаємовпливу та взаємопроникнення в процесі організації певних подій. Полярні точки зору на цю проблему включають, з одного боку, визнання міжкультурного діалогу як умови розвитку культури, а з іншого — заперечення діалогу задля збереження самобутності та самоідентифікації. На думку багатьох дослідників, культура може існувати лише на межі з іншими культурами, в діалозі з ними, де комунікація культур виступає як їхнє взаємне породження. Взаємодія культур різного типу є запорукою їхнього виживання для будь-якого підприємства чи при організації заходів. Такий підхід передбачає, що культура не може існувати і розвиватися поза комунікацією. Як комунікаційна система, вона включена в різноманітні взаємодії з іншими структурами як всередині себе, так і ззовні.

Крос-культурний контекст сучасної бізнес-комунікації, особливо в подієвому менеджменті, вимагає розуміння взаємозв'язку між культурним контекстом людського розвитку та поведінкою людей, які виростили в певній культурі. Крос-культурний контекст є інтегральною багаторівневою цілісністю, «зануренням» в культуру. У крос-культурних дослідженнях акцент робиться на

спільних та відмінних рисах у структурі, функціонуванні та розвитку певних соціальних і психологічних феноменів у різних культурних групах.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Використання крос-культурних комунікацій у подієвому менеджменті має низку важливих аспектів та переваг, які допомагають ефективно організовувати та проводити заходи на міжнародному рівні. Зокрема, підвищення ефективності комунікації: крос-культурні комунікації допомагають подолати бар'єри, пов'язані з різними мовами та культурними особливостями учасників заходу. Це сприяє кращому розумінню та обміну інформацією, що є критично важливим для успішного проведення будь-якого заходу.

Зменшення конфліктів та непорозумінь: Освіта в області культурних відмінностей дозволяє організаторам передбачати та уникати потенційних конфліктів і непорозумінь, що можуть виникнути через розходження в культурних традиціях та поведінкових нормах. Це сприяє плавному і гармонійному проведенню заходів.

Забезпечення культурної чутливості: Врахування крос-культурних аспектів у подієвому менеджменті виявляє повагу до культурних особливостей і цінностей кожного учасника, що збільшує їхню задоволеність і лояльність, покращує імідж організаторів і сприяє встановленню міцних відносин між учасниками.

Покращення міжнародного співробітництва: використання крос-культурних комунікацій сприяє налагодженню та зміцненню міжнародних зв'язків та співпраці. Це дозволяє організаторам залучати більш широке коло учасників і партнерів з різних країн, що сприяє глобалізації та розширенню мережі контактів.

Розвиток інноваційних підходів: крос-культурні комунікації стимулюють обмін ідеями та досвідом між представниками різних культур. Це сприяє генеруванню нових та інноваційних підходів до організації заходів, що може покращити якість і ефективність подієвого менеджменту.

Підвищення професійної компетентності: організатори заходів, які активно використовують крос-культурні комунікації, набувають важливих навичок та знань, що підвищують їх професійну компетентність. Це включає розуміння міжнародних етикетних норм, знання мов та культурних особливостей, що є безцінним у сучасному глобалізованому світі.

Сприяння інклюзивності: крос-культурні комунікації сприяють створенню інклюзивного середовища на заходах, де кожен учасник відчуває себе прийнятим і важливим, незалежно від культурного або національного походження. Це сприяє позитивній атмосфері та кращій взаємодії між учасниками.

Таким чином, інтеграція крос-культурних комунікацій у подієвий менеджмент є важливим елементом, що забезпечує успішну організацію та проведення заходів на міжнародному рівні. Вона сприяє ефективній комунікації, зменшенню конфліктів, культурній чутливості, міжнародному співробітництву, інноваційним підходам, підвищенню професійної компетентності та інклюзивності.

Література

1. Близнюк Т. П. Крос-культурна взаємодія персоналу мультинаціональної компанії: оцінка рівня готовності / Т. П. Близнюк // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (Харків – Торунь, 18–19 березня 2019 р.). Харків: Видавець ФОП Панов А. М., 2019. С. 45–46.
2. Близнюк Т. П. Крос-культурні особливості менеджменту сучасної мультинаціональної організації: монографія. – Харків: ФОП Лібуркіна Л. М., 2017. 296 с. Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/26203>
3. Кривобок К. В. Міжкультурні особливості в процесі управлінських комунікацій / К. В. Кривобок, Ю. М. Котельникова, І. О. Кінас // Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. Всеукраїнський науковий журнал. 2023. № 1-2. С. 18–24. Режим доступу : <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/29758>
4. Офіційний сайт Г. Хофстеде [Електроний ресурс]. Режим доступу: <https://geerthofstede.com>.
5. Офіційний сайт Р. Льюїса [Електроний ресурс]. Режим доступу: <http://blog.crossculture.com/>.
6. Офіційний сайт Ф. Тромпенаарса та Ч. Хемпден-Тернера [Електроний ресурс]. Режим доступу: <http://www2.thtconsulting.com/>.
7. Солодка А. К. Кроскультурна взаємодія: теорія, методологія, практика: монографія. Миколаїв : Іліон, 2014. 204 с.
8. Festinger L. A theory of cognitive dissonance. Stanford, CA : Stanford University Press, 1957. 291 p.
9. Hall Edward. T. Beyond Culture. Garden. City: Anchor/Doubleday,. 1976. 256 p.

10. Kimsuvan A. Verstehensprozesse bei interkultureller Kommunikation. Am Beispiel: Deutsche in Thailand. Europäische Hochschulschriften. Reihe XXI. Linguistik. Bd. 36.FfM etc.: Peter Lang, 1984. 156 p.
11. Lewis, Richard D. When cultures collide: leading across cultures. 3rd ed, 1996, 599 p.
15. Lifintsev, D. S. Cross-cultural management: obstacles for effective cooperation in multicultural environment. *Наук. вісник Полісся*. 2017. No 2 (10). Ч. 2. С. 195-202.
12. Matsuura K. Peace Education: Exploring Ethical and Philosophical Foundations. Charlotte: Information Age Publishing, 2008. 348 p.
13. Orlando L. Taylor. Cross-Cultural Communication: An Essential Dimension of Effective Education. Revised and reprinted, 1990. P. 78.
14. Samovar L., Porter F. Intercultural Communication: A Reader. Belmont : Wadsworth, 1994. 387 p.
15. Triandis H. Psychologia międzykulturowa: rozwój i dokonania. *Przegląd Psychologiczny*, 1991. No 1. S. 12.

References

1. Blyzniuk T. P. Kros-kulturna vzaiemodiia personalu multynatsionalnoi kompanii: otsinka rivnia hotovnosti / T. P. Blyzniuk // *Materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Suchasni problemy upravlinnia pidpriemstvamy: teoriia ta praktyka»* (Kharkiv – Torun, 18–19 bereznia 2019 r.). Kharkiv: Vydavets FOP Panov A. M., 2019. S. 45–46.
2. Blyzniuk T. P. Kros-kulturni osoblyvosti menedzhmentu suchasnoi multynatsionalnoi orhanizatsii: monohrafiia. – Kharkiv: FOP Liburkina L. M., 2017. 296 s. Rezhym dostupu: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/26203>
3. Kryvobok K. V. Mizhkulturni osoblyvosti v protsesi upravlinskykh komunikatsii / K. V. Kryvobok, Yu. M. Kotelnikova, I. O. Kinas // *Aktualni problemy innovatsiinoi ekonomiky ta prava. Vseukrainskyi naukovyi zhurnal*. 2023. № 1-2. S. 18–24. Rezhym dostupu : <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/29758>
4. Ofitsiyni sait H. Khofstede [Elektroni resurs]. Rezhym dostupu: <https://geerthofstede.com>.
5. Ofitsiyni sait R. Luisa [Elektroni resurs]. Rezhym dostupu: <http://blog.crossculture.com/>.
6. Ofitsiyni sait F. Trompenaarsa ta Ch. Khempden-Ternera [Elektroni resurs]. Rezhym dostupu: <http://www2.thtconsulting.com/>.
7. Solodka A. K. Kroskulturna vzaiemodiia: teoriia, metodolohiia, praktyka: monohrafiia. Mykolaiv : Ilion, 2014. 204 s.
8. Festinger L. A theory of cognitive dissonance. Stanford, CA : Stanford University Press, 1957. 291 p.
9. Hall Edward. T. Beyond Culture. Garden. City: Anchor/Doubleday,. 1976. 256 p.
10. Kimsuvan A. Verstehensprozesse bei interkultureller Kommunikation. Am Beispiel: Deutsche in Thailand. Europäische Hochschulschriften. Reihe XXI. Linguistik. Bd. 36.FfM etc.: Peter Lang, 1984. 156 p.
11. Lewis, Richard D. When cultures collide: leading across cultures. 3rd ed, 1996, 599 p.
15. Lifintsev, D. S. Cross-cultural management: obstacles for effective cooperation in multicultural environment. *Наук. вісник Полісся*. 2017. No 2 (10). Ч. 2. С. 195-202.
12. Matsuura K. Peace Education: Exploring Ethical and Philosophical Foundations. Charlotte: Information Age Publishing, 2008. 348 p.
13. Orlando L. Taylor. Cross-Cultural Communication: An Essential Dimension of Effective Education. Revised and reprinted, 1990. P. 78.
14. Samovar L., Porter F. Intercultural Communication: A Reader. Belmont : Wadsworth, 1994. 387 p.
15. Triandis H. Psychologia międzykulturowa: rozwój i dokonania. *Przegląd Psychologiczny*, 1991. No 1. S. 12.