

Кроскультурна комунікація як важливий чинник підготовки сучасного фахівця

Людмила Чередник

кафедра українознавства, культури та документознавства,
Національний університет "Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка",
м. Полтава, Україна
lulmila.cherednik@gmail.com

Abstract. *The theses are devoted to the problems of developing the skills of cross-cultural communication in the process of training modern specialists in various fields. Cross-cultural communication is based on the characteristics of culture, behavior, mentality of different peoples.*

Keywords: cross-cultural communication, business, culture, professional competencies.

У сучасних умовах глобалізованого суспільства з постійно зростаючим процесом інтеграції значна роль належить діловій культурі, яку необхідно виховувати у майбутнього спеціаліста разом із фаховими компетентностями. Варто зазначити, що ділові культури різних націй суттєво відрізняються одна від одної, а відсутність єдиного систематизованого підходу до цього поняття істотно ускладнює міжнародну діяльність. За оцінками фахівців, в умовах глобалізації бізнесу перед міжнародними компаніями стоїть стратегічна задача – подолання бар'єру між різними поглядами, підходами, культурними упередженнями, які стосуються кроскультурних розбіжностей між партнерами.

Метою цього дослідження є аналіз поняття "кроскультурна комунікація" і розкриття важливості його практичного застосування у підготовці фахівців різного профілю.

Відразу варто підкреслити, що проблеми кроскультурної комунікації цікавлять представників різних наук, зокрема: психології, соціології, культурології, лінгвістики [Волкова Е.Г.]. Це досить складне питання у різних аспектах досліджувало багато вітчизняних і зарубіжних учених, серед них: Л. Щерба, С. Тер-Мінасова, О. Соколов, Ю. Арутюнян, В. Зінченко, Н. Тодорова, А. Гордієнко, К. Леві-Стросс, М. Хайдеггер, Ф.

Ебнер, К.Барлетт, М. Тайєб, Дж. Блек, М. Рокич, Х. Грегерсен, Р. Льюїс, А.Тропенранс, Г.Хедлунг, Т. Парконс і багато інших.

Термін "кроскультурний" походить від англійського слова "cross", що перекладається, як "перетинати, перехрещувати", і передбачає переплетення великої кількості мов, культур та аналіз їхньої взаємодії. Тобто, кроскультурна комунікація – це вербальна і невербальна взаємодія представників різних моральних систем, світоглядів, релігій тощо.

Якщо проаналізувати бізнес-культури США, Японії, Західної Європи, то можна сказати, що провідні науковці цих країн використовують для характеристики цього поняття новітні культурологічні підходи, які ґрунтуються "на антитезі між ієрархічно-формальними та егалітарно-неформальними, стриманими і експресивними, поліхромними і монохромними, контактними і дистантними культурами, які обумовлюють відповідні види "бізнес-культур" [1, с. 223.].

У кроскультурному спілкуванні дослідники вважають, що існує як індивідуалістична, так і колективістська культури, що мають різне підґрунтя. Так, перша з них ґрунтується на засадах прав і свобод особистості, інша, як правило, спрямована на збереження і відтворення національних норм життя, традицій і звичаїв.

Зазначимо, що корпоративні культури людей різних національностей, звичайно, мають свої особливості. Так, голландський організаційний теоретик, консультант з управління Ф.Тромпенаарс і британський дослідник, управлінський консультант Ч. Хемпден-Тернер, прийшли до висновку, що тип корпоративної культури визначається за

допомогою трьох характеристик: ступінь централізації управління, ступінь його формалізації та об'єкт, на який в першу чергу спрямований процес управління. Співвідношення рівня централізації і формалізації в практиці управління різних країн може сильно варіювати, а об'єкт управління – змінюватися.

Так, за Ф.Тромпенаарсом, у процесі визначення типу корпоративної культури і її особливостей, важливими є такі аспекти: взаємовідносини між працівниками та організацією; ієрархічна структура влади; загальні уявлення кожного співробітника про суспільну та економічну роль організації, її призначення та цілі, а також про своє місце в ній [3, с. 237].

Цікавою є також є модель ділової комунікації британського вченого Р.Льюїса, в основу якої було покладено принцип діяльності суспільства у часі. Дослідник поділяє усі культури світу на такі типи:

Моноактивні культури. Орієнтовані на планування та виконання завдань (англосаксонські, германські та скандинавські народи).

Поліактивні культури. Орієнтовані на людей. Це культури людей, які є дуже комунікабельними, рухливими, організують свою діяльність не за попередньо складеним планом, а за ступенем значущості того чи іншого заходу у конкретний момент (романські, латиноамериканські, арабські та африканські народи).

Реактивні культури. Орієнтовані на збереження поваги (народи Східної та Південно-Східної Азії) [2, с. 147].

Позитивним у цій моделі є той момент, що вона значно спрощує роботу з іноземцями і допомагає враховувати особливості поведінки населення і взаємозв'язки культур між собою.

Для бізнесу України кроскультурна комунікація є новою галуззю і застосування її в українському просторі стала вже нагальною необхідністю як у підготовці фахівців різних галузей, так і в боротьбі за внутрішні й зовнішні ринки.

Безумовно, кожна галузь має свої специфічні особливості, зумовлені особливостями

національної культури. Та існує загальний кодекс професійної етики, в основі якого покладено універсальні правила спілкування для людей будь-якої нації, зокрема: глибока повага до іншої людини; принцип достатньої поінформованості, який вимагає говорити не більше і не менше, ніж це потрібно для справи; використання правдивої інформації, оскільки від цього залежить ступінь довіри між колегами. (довірливі стосунки між співробітниками виявляються також у їх спроможності надавати один одному професійну допомогу, підтримку); принцип доцільності у професійних відносинах, який означає вміння не відхилятися від теми розмови і знаходити ефективні вирішення складних питань тощо.

Яким же є практичне застосування кроскультурної комунікації? Використання цього поняття, наприклад, у процесі бізнес-управління підприємством дає змогу вирішувати низку важливих управлінських завдань, а саме: проведення переговорів і встановлення взаємовигідних відносин із контрагентами; підвищення злагоженості роботи персоналу в мультинаціональному колективі; зниження кількості конфліктів; побудова ефективної системи управління персоналом, мотивації та лідерства.

Отже, термін “кроскультурна комунікація” є поліфункціональним, оскільки об'єднує принципи багатьох наук (психологія, соціологія, лінгвістика, культурологія).

Кроскультурна комунікація є важливим аспектом підготовки сучасного фахівця в умовах інтегрованого суспільства.

ЛІТЕРАТУРА

- [1] O. Baibakova, I. Kozubovska, Some aspects of the cross-cultural community. Science News of Uzhgorod National University. Seriya: Pedagogy. Social robot. 2014. pp. 223-225.
- [2] Yu. Petrushenko, Cross-cultural aspects of the effectiveness of the international business. Newsletter of the Khmelnytsky National University. 2009. No. 5. T. 1. pp. 146-148.
- [3] F. Trompenaars, Ch. Hampden-Turner, 4 types of corporate culture / Transl. from English Minsk: Potpourri, 2012. 528 s.