

УДК 378.1

КРОСС-КУЛЬТУРНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА: НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Л. В. Абдалина, Н. Б. Спиридонова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 16 октября 2020 г.

Аннотация: на основе анализа актуальной научной отечественной и зарубежной литературы формируется представление о сущности кросс-культурной компетенции менеджера; подчеркивается сложность, многогранность, разнообразие подходов к ее изучению; дается авторское определение феномена «кросс-культурная компетенция будущего менеджера»; отмечаются наиболее важные аспекты ее исследования.

Ключевые слова: кросс-культурная компетенция, кросс-культурная компетенция будущего менеджера, новый тип менеджера, компетентностный подход.

Abstract: in this article the representation of the essence of cross-cultural competence has been done based on the analysis of actual scientific domestic and foreign literature; complexity, multifaceted character and variety of study approaches have been discussed; the authorial definition of the phenomenon of “cross-cultural competence of the future manager” has been offered; the most important aspects of its investigation have been mentioned.

Key words: cross-cultural competence, cross-cultural competence of the future manager, new type of manager, competence approach.

Глобальная интеграция общества на политическом, экономическом и социальном уровнях, высокая мобильность человеческого капитала, интерактивные глобальные сети и работа в команде значительно изменили профессиональную среду, привели к росту числа участников экономических отношений и усложнению межкультурных взаимосвязей в разных сферах жизни общества. Это вызвало высокий научно-практический интерес к проблеме и возможностям поликультурного взаимодействия как в среде научно-педагогических работников, так и в бизнес-сообществах (М. С. Герцен, Н. М. Лебедева, Д. Мацумото, С. П. Мясоедов, А. А. Наумов, С. Э. Пивоваров, Г. Триандис, И. Н. Циборева и др.). Ученые, с одной стороны, обоснованно рассматривают поликультурное пространство как значимый фактор, во многом определяющий специфику успешной организационно-управленческой, менеджерской деятельности. С другой стороны, сам менеджер, обладая способностями выстраивать межкультурные коммуникации, принимать решения, работать в команде, готов более эффективно выполнять

профессиональную деятельность, взаимодействуя с представителями разных культур в одном коллективе, используя все имеющиеся психологические и педагогические возможности.

Целью настоящей работы является анализ феномена кросс-культурной компетенции, определение проблемных аспектов и перспектив ее изучения и целенаправленного формирования у студентов – будущих менеджеров.

Современный менеджер, работающий в мультикультурном коллективе, должен уметь осуществлять высокопрофессиональную деятельность в среде, где сотрудники демонстрируют разные модели поведения, обусловленные установками, ценностями и нормами своей культуры. Формирование нового типа менеджера в вузе во многом стало возможно благодаря внедрению в образовательный процесс ряда социально и практически значимых дисциплин. К примеру, при подготовке бакалавров и магистров по направлению «Менеджмент» читается дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» тем студентам, кто обучается по профилю «Международный бизнес». В итоге у будущих менеджеров формируются необходимые профессиональные знания, умения и навыки:

стремление к максимальной реализации профессионально-личностного потенциала; способность организовывать, управлять, анализировать и принимать решения в условиях кросс-культурной среды; умения глобально мыслить, демонстрировать целеустремленность, рефлексивность, толерантность, способность интегрироваться в поликультурное пространство. То есть складывается кросс-культурная компетенция менеджера, которая позволяет успешно выполнять основные виды деятельности, предусмотренные образовательным и профессиональным стандартами: готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; готовность руководить коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, профессиональные и культурные различия.

Обращаясь к вопросу изучения и формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера, следует отметить, что важным и недостаточно освещенным аспектом остается многогранность, сложность самого феномена «кросс-культурная компетенция будущего менеджера», который практически не изучен и не представлен в отечественных научно-прикладных исследованиях, хотя активно используется в публикациях (Н. М. Лебедева, А. Т. Колосовская, С. П. Мясоедов и др.). Подтверждение этому находим в представленных в специальной литературе взглядах отечественных и зарубежных ученых, занимающихся данной проблематикой (М. С. Герцен, Н. М. Лебедева, С. П. Мясоедов, Л. О. Сулливан и др.).

В менеджменте имеются разработки по проблемам ведения переговоров в мультикультурной среде, по оценке кросс-культурной компетентности и управлению кросс-культурными коллективами и др. Тем не менее до сих пор не выработано однозначного определения кросс-культурной компетенции, остается непроработанным вопрос ее формирования.

Н. Б. Крылова изучала проблему кросс-культурной компетентности и компетенций, востребованных при создании продуктивных кросс-культурных коммуникаций. Необходимость в них возникает на предприятиях, занимающихся внешнеэкономической деятельностью в области менеджмента. По мнению ученого, кросс-культурная коммуникативная компетентность включает в себя «...коммуникативные знания, умения и навыки (ЗУН); осознание личной национальной са-

моидентификации; информированность о культуре партнеров по переговорам; знания, умения и навыки по основам кросс-культурного взаимодействия; навыки чтения вербальных, невербальных... контекстов, присущих данным культурам» [1, с. 14]. Познавателен опыт исследования феномена кросс-культурной компетенции, описанный в зарубежных источниках, где изучаемая компетенция понимается как: способность человека эффективно осуществлять деятельность в другой культуре [2]; «...индивидуальная эффективность в использовании знаний, навыков и личных характеристик для успешного взаимодействия с людьми из различных культур» [3].

Отмечая объективную значимость и актуальность формирования кросс-культурной компетенции для успешного выполнения будущими менеджерами в рамках профессиональной деятельности управленческой, организационной, поисковой, аналитической, коммуникативной функций, а также функций планирования и контроля, приходится констатировать наименьшую изученность данного феномена в педагогике. Т. А. Колосовская, изучая проблему формирования кросс-культурной компетентности будущих учителей, рассматривает ее как интегральное качество личности, которое включает «...знания об особенностях иной культуры, умения интерпретировать инокультурную информацию, опыт коммуникативной деятельности, профессионально важные качества личности (эмпатию и толерантность)» [4]. Обращаясь к кросс-культурной компетентности будущего учителя музыки, Чжао Наньнань выделяет в ее содержании следующее: «...готовность к аналитической деятельности...; практической адаптации опыта зарубежных коллег в собственной профессиональной деятельности; реализации творческих способностей, создании учебных материалов для общего начального музыкального образования на основе кросс-культурного подхода; коммуникативных и социальных умений кросс-культурной коммуникации в условиях поликультурной учебной среды; рефлексии своего собственного опыта кросс-культурного подхода к профессиональной деятельности педагога-музыканта...» [5, с. 13].

Таким образом, ученые, занимающиеся проблемой формирования кросс-культурной компетенции, подчеркивают ее социальную, научную, практическую значимость, все более возрастающую в усложняющихся социокультурных, политических, экономических условиях современного открытого социума. Однако имеющиеся научные публикации свидетельствуют о недостаточно системном подходе к изучению и решению этой проблемы.

Академик В. А. Сластенин давно обращал внимание ученых и практиков на появление новых сложных, комбинированных задач, связанных с умением специалистов XXI в. решать их в рамках избранной профессии. Мы разделяем точку зрения ученого и отмечаем, что менеджер уже сегодня сталкивается с задачами, напрямую не зависящими от конкретной профессии и обусловленными характером исторической эпохи, в которой мы сейчас проживаем. Речь идет о «социализирующих» задачах, состоящих в установлении социальных контактов между различными группами работников; планировании и организации их совместной деятельности; учете человеческого фактора при прогнозировании результатов работы и т.д. Считаем, что к ним следует также отнести группу задач, связанных с проблемами межнациональных отношений (учет национальных и этнических традиций и обычаев, внимательное отношение к национальным чувствам, адекватное реагирование на проявление шовинизма и агрессивных разновидностей национализма) [6].

Проведенный теоретический анализ научной литературы и обобщение собственного опыта профессиональной деятельности явились основанием авторского понимания сути кросс-культурной компетенции. Мы рассматриваем кросс-культурную компетенцию как составляющую профессиональной компетентности будущего менеджера, проявляющуюся в его способности осуществлять деятельность по прогнозированию и управлению поликультурным коллективом и организации конструктивного взаимодействия в мультикультурной среде и обеспечивающую конкурентоспособность организации и профессиональную и личностную самореализацию менеджера.

Отметим отсутствие системных и комплексных исследований, целостно раскрывающих и формирующих четкое представление относительно структуры и содержания кросс-культурной компетенции будущего менеджера в отечественной педагогике и психологии. При этом имеется довольно богатый зарубежный опыт, который необходимо рационально использовать, в том числе на этапе подготовки будущего менеджера в вузе. Западные ученые указывают, что до сих пор не выработана единая структура содержательных компонентов кросс-культурной компетенции специалиста. Например, немецкий исследователь М. С. Герцен к составляющим кросс-культурной компетенции относит три взаимозависимых компонента: аффективный (личные черты и взгляды),

когнитивный (как человек приобретает и систематизирует знания о культуре) и поведенческий, коммуникативный (эффективная коммуникация) [7, с. 346]. Л. О. Сулливан выделяет такие знаковые для кросс-культурной компетенции составляющие, как знания, эмпатию, уважение других культур, владение иностранным языком, способность работать в гетерогенной среде, способность адаптироваться в новой кросс-культурной среде, терпимость к неопределенности, гибкость, эмоциональную стабильность [8]. Подчеркивая в целом роль личностных характеристик в структуре кросс-культурной компетенции, зарубежные ученые имеют по этому поводу разные точки зрения. Л. О. Сулливан полагает, что личностные характеристики считаются кросс-культурными компетенциями сами по себе, и определяет их как знания, навыки, способности и другие личностные особенности и интересы. С другой стороны, Б. М. Басс рассматривает их как antecedенты эффективного приобретения навыков, которые включают в себя амбиции, храбрость, любознательность, решительность, энтузиазм, справедливость, верность, эффективность, терпимость к неопределенности и т.д. [9]. В недавнем исследовании было показано, что личностные характеристики имеют слабую корреляцию с уровнем владения кросс-культурной компетенцией [10].

Подтверждение актуальности нашего исследования находим в результатах предпринятого нами опроса 78 студентов – будущих менеджеров (ВГУ, 2019). Почти 85 % среди них отметили недостаточную сформированность у себя практических навыков работы в поликультурной среде при понимании их важности и необходимости для достижения успеха и конкурентоспособности в будущей профессиональной деятельности. Считаем, что формирование таких навыков возможно в рамках системной реализации идей компетентностного подхода, который должен быть нацелен на преодоление чрезмерной теоретической направленности образовательного процесса и усиление его практической ориентации в целях оптимизации подготовки менеджера к работе в мультикультурной среде.

Нами также было проведено интервью с работодателями – представителями бизнеса, включая международный. Его данные подтвердили, что качество высшего образования перестало удовлетворять их профессиональным потребностям и ожиданиям. Современному работодателю важна способность менеджера эффективно выполнять производственные функции, практически решать

задачи и проблемы, нацеленность на результат, умение принимать решения и способность мыслить глобально. Последнее обусловлено процессом глобализации, вызвавшим необходимость в новом типе менеджера – международного, работающего в области транснационального бизнеса и глобальной экономики, способного разбираться в особенностях взаимодействия с представителями разных деловых культур и успешно применять свои знания и навыки на практике для достижения глобальных корпоративных целей. Способность думать глобально, распространяя концепции и модели с двусторонних на многосторонние отношения, одновременно учитывая разнообразные реалии, профессионально действовать внутри этого сложного окружения, означает изменение в мышлении, а не только понимание культуры другой нации и знание ее языка.

А. А. Вербицкий, подчеркивая, что давление работодателей стало основной причиной принятия правительством списка ключевых компетенций [11], подтверждает тем самым актуальность компетентностного подхода в образовательном процессе вуза. В связи с этим отметим важный аспект исследования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в профессионально-образовательной среде вуза: готовность преподавателя к реализации компетентностного подхода на современном уровне образовательной теории и практики. Беседа с преподавателями (N = 103; ВГУ, 2019) подтвердила, что большинство из них не имеют целостного успешного опыта взаимодействия в поликультурном пространстве, что значительно ограничивает возможности студентов в овладении кросс-культурной компетенцией.

Таким образом, в связи с востребованностью кросс-культурной компетенции в профессиональном сообществе менеджеров, работодателей, студентов – будущих менеджеров важными аспектами дальнейшего научного поиска становятся: конкретизация содержания феномена «кросс-культурная компетенция будущего менеджера» и выявление его педагогического конструкта; оптимизация возможностей компетентностного подхода в профессиональной подготовке в вузе будущего менеджера, в том числе международного уровня; расширение, углубление сотрудничества, партнерства с работодателями; инициирование системности и систематичности дополнительной профессионально-педагогической подготовки преподавателей вуза.

ЛИТЕРАТУРА

1. Крылова М. Б. Формирование кросс-культурной коммуникативной компетентности менеджеров : дис. ... канд. эконом. наук / М. Б. Крылова. – СПб., 2019. – 175 с.
2. Gertsen M. C. Intercultural competence and expatriates / M. C. Gertsen // International Journal of Human Resources Management. – 1990. – № 11(3). – P. 341–362.
3. Apud S. Intercultural competence : what do practitioners really know? / S. Apud, T. Lenartowicz, J. P. Johnson // Proceedings, Academy of International Business South-East Region Conference. – 2003. – URL: <http://www.aibse.org/proceeding.asp> (дата обращения: 15.08.2020).
4. Колосовская Т. А. Формирование кросс-культурной компетентности будущих учителей : автореф. ... дис. канд. пед. наук / Т. А. Колосовская. – М., 2017. – 27 с.
5. Наньнань Ч. Культурный подход к освоению студентами дидактических функций учебников для общего начального музыкального образования России и Китая : автореф. ... дис. канд. пед. наук / Ч. Наньнань. – М., 2019. – 26 с.
6. Сластенин В. А. Педагогика профессионального образования : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, Е. П. Белозерцев, А. Д. Гонеев, А. Г. Пашков [и др.]; под ред. В. А. Сластенина. – М. : Академия, 2004. – 368 с.
7. Gertsen M. C. Intercultural competence and expatriates / M. C. Gertsen // International Journal of Human Resources Management. – 1990. – № 11(3). – P. 341–362.
8. Sullivan L. O. The distinction between stable and dynamic cross-cultural competencies : implications for expatriate training / Leiba-O'Sullivan S. // Journal of International Business Studies. – 1999. – № 30(4). – P. 709–725.
9. Bass B. M. Bass & Stogdill's handbook of leadership : theory, research and managerial applications / B. M. Bass. – N.Y. : Free Press, 1990. – 1184 p.
10. Bartel-Radic A. A renewed perspective on the measurement of cross-cultural competence : an approach through personality traits and cross cultural knowledge / A. Bartel-Radic, J. Giannelloni // European Management Journal. – 2017. – № 632. – P. 632–644.
11. Вербицкий А. А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения : материалы к IV заседанию методологического семинара 16.11.2004 / А. А. Вербицкий. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 84 с.

*Воронежский государственный университет
Абдалина Л. В. – доктор психологических
наук, профессор, профессор кафедры педагогики
и педагогической психологии*

E-mail: ablava11@rambler.ru

Тел.: 8 (903) 650-43-90

*Спиридонова Н. Б. – преподаватель кафедры
перевода и профессиональной коммуникации*

E-mail: natali.spirid@gmail.com

Тел.: 8 (905) 050-78-95

*Voronezh State University
Abdalina L. V. – Dr. Habil. In Psychology, Profes-
sor, Professor of the Pedagogy and Pedagogical Psy-
chology Department*

E-mail: ablava11@rambler.ru

Тел.: 8 (903) 650-43-90

*Spiridonova N. B. – Lecturer of the Translation
and Professional Communication Department*

E-mail: natali.spirid@gmail.com

Тел.: 8 (905) 050-78-95