

УДК 378:33

ПРОГРАММА ФОРМИРОВАНИЯ КРОСС-КУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА

М. А. Захарова

Елецкий государственный университет имени И. А. Бунина

Н. Б. Спиридонова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 19 мая 2024 г.

Аннотация: авторы предлагают обоснование актуальности поиска эффективных путей формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера и предлагают практическую технологию ее формирования, в основу которой положена авторская программа. Деятельностная основа предлагаемой программы – технология сотрудничества, опирающаяся на коннективистский подход. Программа реализуется авторами в специально созданных педагогических условиях. Количественные и качественные результаты, полученные после реализации программы, позволяют констатировать ее эффективность и значимость в формировании кросс-культурной компетенции будущего менеджера.

Ключевые слова: кросс-культурная компетенция, программа формирования компетенции, технология сотрудничества, коннективистский подход.

Abstract: the authors offer a substantiation of the relevance of the search for effective ways to form cross-cultural competence of a future manager and offer a practical technology of its formation, which is based on the author's programme. The activity basis of the proposed programme is the technology of cooperation based on the connectivistic approach. The programme is implemented by the authors in specially created pedagogical conditions. The quantitative and qualitative results obtained after the implementation of the programme allow us to state its effectiveness and significance in the formation of cross-cultural competence of a future manager.

Key words: cross-cultural competence, competence formation programme, collaboration technology, connectivistic approach.

Потребность в подготовке будущих менеджеров, способных эффективно осуществлять профессиональную деятельность в противоречивой кросс-культурной среде, продиктована геополитическими процессами трансформации однополярного мира в многополярный [1], что актуализирует проблему поиска эффективного процесса, обеспечивающего возможность и значимые качественные результаты в формировании кросс-культурной компетенции в системе высшего образования. Высокий уровень владения данной компетенцией будет способствовать высокой продуктивности профессиональной деятельности менеджера, тем самым формируя его конкурентное преимущество на рынке труда.

Содержательно структура кросс-культурной компетенции представляется нами в единстве трех компонентов: ценностно-мотивационный, когнитивный, инструментальный. Развитие цен-

ностно-мотивационного компонента будет способствовать лучшему пониманию ценностей сотрудников, стимулировать потребность в поиске более эффективных управленческих решений. Развитие когнитивного компонента обеспечит будущему менеджеру знания, стратегии построения соответствующего поведения, правила принятия решений, обусловленные спецификой работы в кросс-культурном пространстве. Развитие инструментального компонента способствует готовности менеджера к решению реальных задач, умению организовывать взаимодействие всех сотрудников кросс-культурного коллектива.

Опытно-экспериментальной базой исследования является факультет международных отношений Воронежского государственного университета. В рамках опытно-экспериментальной работы была реализована разработанная программа, целью которой явилось повысить уровень сформированности кросс-культурной компетенции будущего менеджера. Участниками эксперимента

выступили 82 студента: 41 студент контрольной группы (КГ) и 41 студент экспериментальной группы (ЭГ) первого курса магистратуры по направлению «Менеджмент», специализация «Международный бизнес».

Программа реализовывалась в рамках дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» и состояла из следующих этапов: познавательный, развивающий, преобразовательный. Уровни сформированности кросс-культурной компетенции у участников эксперимента определялись по выявленным показателям критериев, соответствующих компонентам искомой компетенции. Исходный уровень определялся на познавательном этапе. Были выделены допустимый (низкий), исполнительский (средний) и инициативный (высокий) уровни. На развивающем этапе осуществлялась реализация разработанных форм, методов, технологии обучения по тематическому плану программы. Преобразовательный этап был направлен на подведение итогов. Используемые нами диагностические методики позволили выполнить сравнительный анализ исходного и достигнутого уровня развития показателей кросс-культурной компетенции будущего менеджера экспериментальной и контрольной групп (ЭГ и КГ).

Результаты проведенного анализа данных, полученных на констатирующем этапе эксперимента, свидетельствуют о невысоком уровне сформированности кросс-культурной компетенции в ЭГ и КГ будущих менеджеров (табл. 1): значительное количество студентов характеризуются допустимым (39,0 % в ЭГ и 41,5 % в КГ) и исполнительским (36,6 % в ЭГ и 34,1 % в КГ) уровнями сформированности этой компетенции. Данное обстоятельство подтвердило необходимость разработки и апробации программы «Формирование кросс-культурной компетенции будущего менеджера».

Студенты в ЭГ обучались по разработанному тематическому плану программы по формированию кросс-культурной компетенции будущего менеджера; студенты КГ обучались по традиционному профильному курсу.

Основой организации педагогического процесса явилась *технология сотрудничества, основанная на коннективистском подходе* как продолжении коннекционизма (впервые представлен Дж. Сименсом) – концепции, в которой знание рассматривается в виде сети узлов нейронов и изучается во многих когнитивных и междисциплинарных исследованиях [2]. Под процессом обучения коннективизм подразумевает установление связей между отдельными узлами в информационной среде, способность видеть связи между концепциями, умение быстро реагировать на любые изменения [3].

Реализация идей коннективистского подхода в нашем исследовании выражалась в использовании нетрадиционных форм и методов обучения, способных обеспечить формирование всех компонентов кросс-культурной компетенции: сетевое взаимодействие студентов факультета международных отношений ВГУ и студентов вузов-партнеров (университета прикладных наук Йоаннеум, г. Грац (Австрия), университета г. Жироны (Испания)), которые работали над сетевым международным проектом «Кросс-культурные различия в маркетинге». Студенты анализировали культурно обусловленные различия рекламных роликов одного и того же продукта, опираясь на классификации культур Р. Льюис [4], G. Hofstede [5], E. T. Hall [6] и др. В процессе работы над проектом реализовывался метод «перевернутый класс» (flipped classroom), когда осуществлялся самостоятельный поиск информационных ресурсов, материалов, отражающих ценностное отношение к рекламе. Благодаря возможностям цифрового пространства участники эксперимента представляли групповые презентации рекламных роликов на платформе Microsoft teams. Студенты – участники проекта представляли ролик продукта в своей стране и проводили анализ ценностных установок и культурных особенностей, отраженных в нем. В конце также в цифровом формате была реализована форма обучения «круглый стол», в ходе которого обсуждались итоги реализации проекта.

Т а б л и ц а 1

Результаты сравнительного анализа данных на констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы

Уровни сформированности кросс-культурной компетенции	Экспериментальная группа (% испытуемых)	Контрольная группа (% испытуемых)
Допустимый	39,0	41,5
Исполнительский	36,6	34,1
Инициативный	24,4	24,4

Сетевое взаимодействие студентов с потенциальными работодателями способствует решению очень важной проблемы, которая состоит в том, что до сих пор остается слабой организация практической составляющей профессиональной подготовки будущих менеджеров: необходимо повышать уровень подготовки студентов к практике; требуется совершенствование способов взаимодействия вузов и работодателей; следует внедрять индивидуальную траекторию обучения в процессе прохождения практики и др. [7]. Сетевое взаимодействие с потенциальными работодателями в цифровом пространстве характеризуется не только высокой практикоориентированностью, предоставляя возможности проводить мастер-классы, реализовывать методы воркшоп и проблемного обучения, работать над предоставленными кейсами, обсуждать реальные производственные проблемы и перспективы трудоустройства, но и создает естественную кросс-культурную среду, обеспечивающую условие для организации квазипрофессиональной деятельности будущих менеджеров.

Реализация программы по формированию кросс-культурной компетенции будущего менеджера проходила в специально выявленных педагогических условиях: создание атмосферы культурного релятивизма в образовательной среде вуза; использование цифрового образовательного пространства; развитие субъект-субъектного взаимодействия участников образовательного процесса, которые способствовали повышению качества процесса формирования искомой компетенции.

Различия в отношении человека ко времени, пространству, природе, обществу и самому себе, обусловленные культурными различиями [8], находят отражение в профессиональной деятельности. Реализация условия *создание атмосферы культурного релятивизма в образовательной среде вуза* была возможна благодаря созданию гетерогенных групп в цифровом пространстве и проявлялась в развитии позиции от этноцентризма к этнорелятивизму [9], способности понимать и принимать культурно обусловленные управленческие решения будущих менеджеров.

Использование цифрового образовательного пространства. Применение идей коннективистского подхода создает безграничное цифровое пространство, в котором естественным образом образуются кросс-культурные сообщества, что способствует более эффективному процессу фор-

мирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера. Такие формы и методы обучения, как сетевое взаимодействие, перевернутый класс, обеспечиваются возможностями цифровой среды.

Развитие субъект-субъектного взаимодействия участников образовательного процесса. Субъект-субъектные отношения в кросс-культурной среде будут продуктивными в случае партнерских отношений, основанных на равенстве позиций. Участники учились соотносить свои цели и действия с целями и действиями других участников в процессе совместной деятельности. Идеи коннективистского подхода значительно способствовали реализации данного педагогического условия, расширяя возможности субъект-субъектного взаимодействия в цифровом пространстве.

Для подтверждения эффективности результатов участия студентов ЭГ в экспериментальной программе были получены результаты описательной статистики и обработки данных с помощью *t*-критерия Стьюдента. В итоге был подтвержден статистически значимый рост средних значений компонентов кросс-культурной компетенции будущего менеджера в результате психолого-педагогического воздействия на участников ЭГ в рамках реализованной программы. В КГ, как показал статистический анализ, средние значения показателей кросс-культурной компетенции значимо не изменились.

Эффективность разработанной программы подтверждена результатами, полученными при определении уровней сформированности кросс-культурной компетенции в КГ и ЭГ после реализации программы.

Допустимый уровень, который характеризуется слабым развитием организационно-управленческих умений и навыков в кросс-культурном коллективе при отсутствии стремления к их совершенствованию, заметно снизился с 39,0 до 12,2 % в ЭГ. Исполнительский уровень, характеризующийся проявлением формирующегося интереса будущего менеджера к кросс-культурному взаимодействию, снизился с 36,6 до 26,8 % в ЭГ. Инициативный уровень, которому свойственна сформированная совокупность ценностей, готовность к успешной профессиональной деятельности в кросс-культурной среде, способность эффективно и быстро принимать управленческие решения в зависимости от ситуации, значительно вырос с 24,4 до 61,0 % в ЭГ (табл. 2).

Динамика формирования кросс-культурной компетенции в педагогическом эксперименте

Уровень кросс-культурной компетенции	Экспериментальная группа (% испытуемых)		Контрольная группа (% испытуемых)	
	до эксперимента	после эксперимента	до эксперимента	после эксперимента
Допустимый	41,5	39,0	39,0	12,2
Исполнительский	34,1	31,7	36,6	26,8
Инициативный	24,4	29,3	24,4	61

Таким образом, полученные результаты подтверждают эффективность разработанной программы по формированию кросс-культурной компетенции будущего менеджера и коннективистского подхода как методологической основы предложенной педагогической технологии, обеспечивающей положительную динамику формирования всех компонентов кросс-культурной компетенции будущего менеджера.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лавров С. В. Мир на перепутье и система международных отношений будущего / С. Лавров // Россия в глобальной политике : официальный сайт. – URL: <https://globalaffairs.ru/articles/mir-na-perepute-i-sistema-mezhdunarodnyh-otnoshenii-budushhego> (дата обращения: 11.02.2024).
 2. Хасанов Р. Ю. Коннекционистский подход в современных когнитивных исследованиях : автореф. дис. ... канд. филос. наук / Р. Ю. Хасанов. – Москва, 2023. – 27 с.
 3. Сименс Дж. Коннективизм: теория обучения для цифровой эпохи / Дж. Сименс // Интерактивное образование. – 2018. – № 6. – С. 50–55.
 4. Льюис Р. Д. Деловые культуры в международном бизнесе: от столкновения к взаимопониманию : пер. с англ. / Р. Д. Льюис. – Москва : Дело, 1999. – 439 с.
 5. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software for the Mind / G. Hofstede. – G. London : Harper-Collins, 1994. – 430 p.
 6. Hall E. T. Understanding Cultural Differences / E. T. Hall. – Intercultural press, 2000. – 224 p.
 7. Пашоликов М. С. Вариативный подход к организации учебной практики в процессе профессиональной подготовки будущих менеджеров в вузе : автореф. дис. ... канд. пед. наук / М. С. Пашоликов. – Санкт Петербург, 2021. – 29 с.
 8. Schnieder S. C. Managing across Cultures / S. C. Schnieder, J. L. Barsoux. – London : Prentice Hall, 1997. – 352 p.
 9. Bennett M. J. Towards ethnorelativism: a developmental model of intercultural sensitivity / M. J. Bennett // Education for the intercultural experience. – 1993. – P. 21–71.
- Елецкий государственный университет имени И. А. Бунина*
Захарова М. А. – кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой педагогики и образовательных технологий
E-mail: mazaharova@rambler.ru
- Воронежский государственный университет*
Спиридонова Н. Б. – преподаватель кафедры перевода и профессиональной коммуникации
E-mail: natali.spirid@gmail.com
- Yelets State University named after I. A. Bunin*
Zacharova M. A. – PhD in Pedagogy, Associate Professor, Head of the Department of Pedagogy and Educational Technologies
E-mail: mazaharova@rambler.ru
- Voronezh State University*
Spiridonova N. B. – Lecturer of the Department of Translation and Professional Communication
E-mail: natali.spirid@gmail.com