

**Н. В. Нехайчик**, кандидат исторических наук  
*Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь*

## **ПОЛИКУЛЬТУРНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА**

*В статье рассматриваются вопросы поликультурной компетенции современного менеджера, обосновывается ее актуальность в контексте глобализации. Раскрывается сущность понятия «поликультурная компетентность» и содержание ее компонентов, приводятся доводы в необходимости ее формирования и развития в системе бизнес-образования.*

***Ключевые слова:** компетенция, поликультурная компетентность, компетентностный подход, поликультурное образование*

**N. V. Nekhaichik**, PhD in Historical sciences  
*School of Business of BSU, Minsk, Belarus*

## **MULTICULTURAL COMPETENCE AS A FACTOR OF PROFESSIONAL SUCCESS OF A MODERN MANAGER**

*This article is about multicultural competence of a modern Manager, the importance of this topic in the context of globalization is explained here. The essence of the term "multi-cultural competence" and the content of its components are revealed, the arguments in the necessity of its formation and development in the system of business-education are given here.*

***Keywords:** competence, multicultural competence, competence approach, multicultural education*

Современный менеджер – это эффективный, инновационный руководитель, успешность которого можно выразить формулой: лидер + власть + стиль работы + карьера. Он должен иметь широкий кругозор и системное нестандартное мышление по вопросам взаимосвязи факторов внутренней среды компании и ее взаимодействия с внешней средой. Он должен обладать высокими общечеловеческими качествами и психологическими способностями, быть готовым идти на разумный и взвешенный риск, осуществлять бизнес-проектирование, разрабатывать, корректировать и осуществлять бизнес-план. Уметь проводить маркетинговые исследования, прогнозировать развитие организации с учетом потребностей бизнеса и оптимизации бизнес-процессов.

На рубеже XX–XXI вв. основной тенденцией мирового развития является глобализация, оказывающая влияние на все мировые процессы – политику, экономику, экологию, культурную и социальную сферы жизнедеятельности людей. Глобализация – это объективный процесс трансформации общества под влиянием научно-технического прогресса, технологического рывка в области информатики, электроники, биотехнологий. В то же время этот

процесс имеет и субъективный, противоречивый характер, и глобализация, как общественно-политическое явление, оценивается неоднозначно.

В контексте глобализации мирового развития проблема поликультурной компетентности менеджера приобретает особую актуальность. Это объясняется следующими основными причинами:

- наличием опыта зарубежного менеджмента, т. е. менеджмента с характерными для определенных государств или культур особенностями (американский, западноевропейский, японский, азиатский и восточноевропейский стили/модели менеджмента);

- возможностью осуществления внешнеэкономической деятельности любой организацией (предприятием), начиная от экспортно-импортных операций в одну или несколько стран, до мультинациональной стратегии компании;

- возникновением и развитием международного менеджмента – особого вида менеджмента, главными целями которого являются формирование, развитие и использование конкурентных преимуществ фирмы за счет возможностей ведения бизнеса в разных странах и соответствующем использовании экономических, социальных, демографических, культурных и других особенностей этих стран и межстранового взаимодействия. Речь идет, прежде всего, о менеджменте международных, многонациональных, транснациональных компаний (МНК/ТНК), действующих на международном/глобальном рынке и осуществляющих глобальную стратегию. Это наиболее мощные, эффективные и конкурентоспособные хозяйствующие единицы, ведущие производственную деятельность на международном хозяйственном пространстве и развивающие систему управления международным бизнесом. Их управленческий опыт заслуживает пристального внимания и творческого применения в практической деятельности менеджера, что должно способствовать достижению личного успеха и повышению эффективности работы организации.

Прежде чем рассуждать о поликультурной компетентности современного менеджера рассмотрим сущность основных терминов: «культура», «поликультурность», «компетенция/компетентность» и «поликультурная компетентность».

Понятие «культура» (лат. *cultura* – возделывание, воспитание, образование, развитие, почитание) употребляется в разных значениях в зависимости от того, предметом изучения какой науки является культура, – философии, культурологии, истории, искусствознания, лингвистики, политологии, психологии, экономики, педагогики и др. В самом общем значении культура – это совокупность созданных человеком материальных и духовных ценностей.

Поскольку в наших рассуждениях речь идет о поликультурной компетентности менеджера, то мы будем рассматривать понятие «культура» в контексте менеджмента как «культура управленческого труда» или «управленческая культура».

Управленческая культура – понятие многогранное, характеризующееся множеством показателей и определений.

Термин «культура управленческого труда» в широком смысле употребляется для характеристики организационно-технических условий и традиций управления, профессионального и нравственного развития менеджера. В узком значении культура управленческого труда может трактоваться как служебная этика руководителя [3, с. 186–188].

По словарю С. И. Ожегова «поли...» является первой частью сложных слов в значении: 1) много, со многим, охватывающий многое; 2) сложный по составу, устройству.

В словаре синонимов русского языка прилагательное поликультурный трактуется как многокультурный, мультикультурный, а существительное поликультурность – многокультурность, мультикультурность.

Термины «компетенция» и «компетентность» имеют различные определения. В некоторых источниках они отождествляются, однако многие авторы различают эти понятия [6, 7].

Компетенция (лат. *competentia* – согласие, соразмерность от *competere* – соответствовать, подходить) – круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен. Профессио-

нальная компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

Компетентность – наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области. Поэтому мы будем понимать компетентность как владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности, а также заранее заданное социальное требование (норма) к образовательной подготовке специалиста, необходимой для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере.

Компетентностный подход в подготовке современных специалистов разных профилей предполагает вычленение ряда компетенций – политические, социальные, когнитивные, технологические, коммуникативные, информационные, общие и специальные (в области своей профессиональной деятельности) – и соответственно наличие определенных знаний и опыта, необходимых для эффективной практической деятельности в заданной предметной области.

Исходя из сказанного, понятие «поликультурная компетентность» необходимо рассматривать как междисциплинарное и интегрированное понятие, которое означает наличие объективных знаний личности о своей (национальной) культуре и представлений об иных культурах, реализующихся через умения и навыки, модели поведения, позволяющие специалисту адекватно оценивать особенности взаимодействия с представителями различных этнических общностей. Здесь важны соответствующие формы сотрудничества с этими группами и создание гармоничных условий для взаимного доверия.

Поликультурная компетентность – результат поликультурного образования. Поликультурное образование – целостная инновационная система, учитывающая государственные интересы, национальные и этнокультурные особенности населения, условия межкультурного диалога, задачи проектирования межэтнической и межконфессиональной гармонии, и способствующая ориентации на культурно-национальный плюрализм и интеграции в мировое культурное и образовательное пространство.

В развитых странах в последние десятилетия уделяется все больше внимания поликультурному образованию. Развитие этого направления обусловлено самой сутью процессов демократизации и гуманизации общественной жизни, стремлением создать общество, в котором культивируются уважительное отношение к личности, защита достоинства и прав каждого человека.

Поликультурное образование приобретает особое значение для стран с многонациональным составом населения (полиэтнические государства), количество которых в мире значительно превосходит число моноэтнических (однонациональных государств). К тому же стоит заметить, что этнически однородных (со 100 % населения одной нации) в мире нет. Определенного научно обоснованного и международно признанного стандарта дефиниции понятий «моноэтническое (однонациональное) государство» как и «полиэтническое» (многонациональное) государство» не существует. Многие ученые и эксперты под «однонациональным» подразумевают государство, государственные границы которого совпадают с национальными (этническими) и основная национальность составляет более 90 % всего населения [4]. Если же иметь в виду происходящие в мире миграционные процессы, то актуальность проблемы поликультурного образования возрастает многократно.

Основной целью поликультурного образования является формирование поликультурной личности. Поликультурная личность – личность, стремящаяся в общении с людьми другой культуры понять их специфическую систему восприятия, познания, мышления, поведения и поступков, умеющая жить и осуществлять социальное взаимодействие в условиях культурных, расовых, этнонациональных и религиозных различий.

Качества поликультурной личности:

– динамичность – способность меняться в зависимости от меняющихся условий существования в непротиворечивом взаимодействии и сотрудничестве с другими людьми;

– адаптация – процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды, а также результат этого процесса, т. е. способность изменить свое поведение в зависимости от новых социальных условий;

– наличие собственных, присущих только ей механизмов самоанализа и анализа представлений других культурных общностей как о миропорядке, так и о способах существования в нем;

– языковая компетенция как способ интеграции, диалога культур, расширения межкультурной коммуникации;

– способность восприятия и освоение актуальных культурных норм и принятие общезначимых образцов деятельности и поведения;

– толерантность, коммуникабельность, доверие и миролюбие.

В связи с этим формирование поликультурных компетенций менеджера включает в себя знания о культурном многообразии цивилизации, как в пространстве, так и во времени, что позволяет:

– эффективно выполнять профессиональную деятельность в поликультурном пространстве;

– развивать культуру поведения, его виды и формы, соответствующие поликультурной среде;

– выработать в себе позитивную установку на самообразование и самовоспитание.

Компоненты поликультурной компетентности менеджера:

– когнитивный – совокупность знаний и представлений не только о своей культуре, но и о специфике других культур и поликультурного мира, а также теоретических умений, необходимых для эффективной жизнедеятельности в поликультурной среде, способность систематизировать и обобщать полученные знания;

– мотивационно-ценностный – освоение гуманистических ценностей, толерантное отношение к представителям иных социально-культурных групп, интерес и психологическая готовность к межкультурному взаимодействию, потребность личности к формированию и самовоспитанию своей поликультурной компетентности, самосовершенствованию;

– поведенческо-деятельностный – рефлексировать собственную деятельность и поведение, умение предупреждать и разрешать межкультурные проблемы, эффективно действовать в поликультурной среде, способность вступать в межкультурную коммуникацию, осуществлять активное взаимодействие с представителями различных культур;

– эмоциональный – адекватная оценка общественных явлений, действий, поступков и поведения людей с опорой на социально и личностно значимые ценности, способность воспринимать внутренний мир другого и отождествлять себя с ним [6].

Стадии формирования поликультурной личности менеджера:

– познание своей (национальной) культуры;

– представление о множестве и многообразии культур и приобщение (адаптация) к конкретным из них при ведении международного бизнеса;

– необходимость интеграции и взаимодействия.

Следует подчеркнуть, что нельзя отождествлять поликультурность с космополитизмом и теорией плавильного котла. Последняя пропагандировалась в американском обществе в XX в. Согласно этой теории формирование американской национальной идентичности должно было идти по формуле «сплавления», «смешивания» всех народов, при этом предполагалось как их культурное, так и биологическое смешение. Сформулированная теоретическая концепция имела апологетический характер в том смысле, что она отрицала наличие каких бы то ни было конфликтов в обществе социальных или этнических. Данная концепция была оспорена сторонниками культурного плюрализма и не получила широкой поддержки как среди ученых, так и в американском обществе.

Что касается космополитизма, то его корни намного древнее и берут свое начало со времен Древней Греции (от др.-греч. *κοσμοπολίτης* (*kosmopolites*) – космополит, человек мира).

Космополитизмом называют идеологию мирового гражданства, в которой интересы всего человечества ставятся выше интересов отдельной нации или государства. Тем самым эта идеология входит в противоречие с национальной идеей и идеей патриотизма и не воспринимается национальным самосознанием разных народов мира.

Поэтому формирование поликультурной компетентности в образовательном процессе должно основываться на глубоком знании и уважении своей национальной (этнонациональной) культуры и одновременном стремлении к познанию и доброжелательному бережному отношению к культурам разных народов и их представителям. В этом смысле Республика Беларусь отличается толерантностью, развивающейся в рамках диалога культур. Терпимость к другим, уважение к чужим обычаям и традициям стали чертой белорусского менталитета, визитной карточкой народа. Эти качества вписываются в концепцию межкультурного диалога и определяют его успех. По данным последней переписи населения (2009 г.), в Беларуси проживали представители более 130 народов и народностей [5].

По данным уполномоченного по делам религий и национальностей, в нашей стране зарегистрировано 26 религиозных конфессий и направлений. Общая численность религиозных организаций составляет 3488. Религиозный состав населения – православные и католики, протестанты и старообрядцы, мусульмане и иудеи, др. [2].

Поликультурность белорусского общества обусловлена как историческими, так и геополитическими факторами.

После образования БССР в республике с начала 1920-х г. до 1936 г. официальными языками были русский, белорусский, а также польский и идиш. Лозунг на гербе БССР «Пролетарии всех стран, соединяйтесь!» был начертан на четырех языках.

Геополитический статус нашей страны характеризуется ее нахождением на стыке между западноевропейской и славяно-православной цивилизациями. Беларусь расположена в географическом центре Европы.

Ценности и нормативные правовые основы поликультурного образования в Республике Беларусь настоящее время определены: в Конституции Республики Беларусь; Кодексе Республики Беларусь об образовании; Законах Республики Беларусь – «О гражданстве в Республике Беларусь», «О правах ребенка», «О национальных меньшинствах», «О языках в Республике Беларусь», «Об основах государственной молодежной политики в Республике Беларусь»; в Концепции и Программе непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь на 2016–2020 гг.

Глобализация обостряет все виды, формы и методы конкуренции, влечет за собой повышенные требования к профессиональной компетенции специалистов. Поэтому необходимо обратить внимание на такое конкурентное преимущество современного менеджера как знание иностранных языков и, в частности – английского. Английский язык тесно связан с инновациями, широко используется в компаниях, ведущих международный бизнес, IT-сфере. Фактически он является языком общения во всех видах международного обмена – обмена товарами и услугами, идеями, ноу-хау и т. п.

Для интеграции международной рабочей силы требуется общий язык. С 2006 по 2016 год количество международных предприятий по всему миру выросло на 25 %.

Rakuten, японская компания-гигант в области интернет-торговли, начала переход на использование английского в качестве международного корпоративного языка в 2010 году. На сегодняшний день 80 % новых инженеров в офисах компании в Токио родом не из Японии, а количество пользователей за это время выросло с 200 млн до 1,1 млрд благодаря выходу на международный рынок. Honda, Nissan, Renault, Siemens, Nestle, Sodexo и многие другие многонациональные компании с головными офисами в неанглоязычных странах также используют английский в качестве своего корпоративного языка с целью сохранения конкурентоспособности [1].

Таким образом, поликультурная компетентность менеджера в современных условиях – веление времени. К традиционным профессиональным требованиям современного мене-

джера – знания технологии, организации, финансового контроля и маркетинга – сегодня добавляются требования культурологического и гуманитарного характера (культурно-национальный плюрализм).

Современный менеджер вне зависимости от профиля деятельности его организации, должен быть не только теоретически, но и практически ориентированным в вопросах общей и прикладной культурологии, социальной психологии, политологии, этики деловых отношений. Он должен разбираться в политических и социальных процессах в тех сообществах, в среде которых ему приходится или придется иметь дело. Ему необходимо грамотно решать возникающие проблемы, понимать механизмы и процедуры принятия управленческих решений, иметь развитое чувство вкуса, гармонии, стиля, владеть иностранными языками, быть развитым и продвинутым в плане нравственной и интеллектуальной культуры.

### **Список использованных источников**

1. Индекс EF EPI Уровень владения английским языком EF 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.ef.ru/~media/centralefcom/epi/downloads/full-reports/v8/ef-epi-2018-russian.pdf](http://www.ef.ru/~media/centralefcom/epi/downloads/full-reports/v8/ef-epi-2018-russian.pdf). – Дата доступа: 25.02.2019.
2. Информация о конфессиональной ситуации в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.belarus21.by/articles/1439296790>. – Дата доступа: 03.03.2019.
3. *Кабушкин, Н. И.* Основы менеджмента : учеб. пособие / Н. И. Кабушкин. – 10-е изд., стер. – М. : Новое знание, 2007. – 336 с.
4. Моноэтническое государство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [wikipedia.org/wiki/Моноэтническое\\_государство](http://wikipedia.org/wiki/Моноэтническое_государство). – Дата доступа: 03.03.2019.
5. Население Белоруссии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [wikipedia.org/wiki/Население\\_Белоруссии](http://wikipedia.org/wiki/Население_Белоруссии). – Дата доступа: 03.03.2019.
6. Поликультурная компетентность: теоретико-методические основы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [studme.org/98943/pedagogika/polikulturnaya\\_kompetentnost\\_teoretiko\\_metodicheskie\\_osnovy](http://studme.org/98943/pedagogika/polikulturnaya_kompetentnost_teoretiko_metodicheskie_osnovy). – Дата доступа: 25.02.2019.
7. Чем отличается компетентность от компетенции? Компетентность и компетенция: отличия в образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fb.ru/article/261851>. – Дата доступа: 25.02.2019.