

КРОСС-КУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ GR-ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Л. В. Слуцкая

*Кандидат исторических наук, доцент кафедры политологии
юридического факультета БГУ, г. Минск, Беларусь
L_slutskaya@mail.ru*

Статья посвящена кросс-культурным аспектам международной GR-деятельности, связанным с национальными особенностями поведения, традициями, ценностными установками, которые накладывают отпечаток на национальную деловую культуру и влияют на восприятие, мышление и действия лиц, принимающих решения. Достижение взаимопонимания и построение плодотворной коммуникации с представителями разных культур требуют от GR-менеджера глубоких знаний в области кросс-культурного разнообразия, межкультурной компетенции.

Ключевые слова: кросс-культурные особенности; межкультурная компетентность; организация отношений с органами государственной власти; GR-деятельность.

CROSS-CULTURAL ASPECTS OF INTERNATIONAL GR- ACTIVITIES

L. V. Slutskaya

*PhD of Political Science, Docent of the Department of Political Science
Faculty of Law, BSU, Minsk, Belarus
L_slutskaya@mail.ru*

The article is devoted to the cross-cultural aspects of international GR-activities related to national characteristics of behavior, traditions, value attitudes that leave an imprint on the national business culture and affect the perception, thinking and actions of decision-makers. Achieving mutual understanding and building fruitful communication with representatives of different cultures require a deep knowledge of the GR-manager in the field of cross-cultural diversity, intercultural competence.

Keywords: cross-cultural characteristics; intercultural competence; government relations; GR-activities.

Рост числа международных контактов порождает проблемы, связанные с национальными особенностями поведения, традициями, ценностными установками, с которыми сталкиваются субъекты GR-деятельности. По сравнению с организацией отношений с органами государственной власти внутри одной страны международная GR-деятельность зачастую осложняется культурными различиями ее субъектов. Этот фактор может оказать решающее воздействие на конечный результат сотрудничества. В этих условиях все большую актуальность приобретает учет кросс-культурных особенностей, влияющих на восприятие, мышление и действия

лиц, принимающих решения. В международной GR-деятельности механизмы правового регулирования публичных коммуникаций общества и власти, в отличие от механизмов социального регулирования, не всегда в полной мере позволяют эффективно позиционировать групповые интересы и обеспечивать их баланс при принятии политических решений.

Формат GR-деятельности в каждой стране исторически обусловлен государственными традициями и традициями управленческой культуры, конституционным устройством, сложившейся экономической системой. «В одних обществах формы представительства и реализации групп интересов институционализированы и отражают подвижный набор интересов и предпочтений, в других – адаптация общества к меняющейся социальной реальности происходит через сохранение неформальных и латентных практик, традиций и поведенческих стереотипов» [1, с. 115].

Выстраивая взаимоотношения с представителями государственных структур зарубежных стран, GR-менеджер должен обладать не только политической, правовой и коммуникативной компетентностью, знать основы PR и обладать аналитическими способностями, но и владеть особенностями кросс-культурной коммуникации партнеров, с которыми выстраивает отношения.

Несмотря на схожесть институциональных структур государственного управления, следует учитывать, что исторически сложившиеся модели поведения, обусловленные влиянием религии, традиций, менталитета накладывают отпечаток на национальную деловую культуру. «Сложности в общении представителей различных культур возникают на основе национальных особенностей их коммуникативного поведения, которое определяется как поведение, вербальное и невербальное, народа, личности, группы лиц в процессе общения, регулируемое нормами и традициями общения данного социума» [2, с. 159].

Выбор стратегии взаимодействия GR-менеджеров с представителями органов государственной власти во многом зависит от моделей управления. Принято выделять западную и восточную модели управления организацией. Так, для западной модели характерен низкий уровень коррупции, которая воспринимается обществом как нарушение закона, тогда как для восточной модели характерно материальное стимулирование лиц, принимающих решения, а коррупция воспринимается как привычное, общественно-приемлемое культурное и экономическое явление [3, с. 91].

Межкультурная (кросс-культурная) коммуникация – это процесс взаимодействия субъектов общения, принадлежащих к различным национальным культурам, с целью обмена информацией, регулируемый нормами и традициями, присущими данным культурам.

Существуют различные термины, близкие понятию «межкультурная коммуникация»: «кросс-культурная коммуникация», «межэтническая коммуникация», «диалог культур». Наличие разнообразных терминов

подчеркивает отсутствие общей исследовательской позиции, отражающей сущность данного понятия.

Эффективность GR-менеджмента на международном уровне во многом зависит от знания особенностей национальных культур и умения их использовать в практической деятельности. Однако следует помнить, что «часто (но не всегда) культурная группа совпадает с национальным государством, т.е. можно говорить о французской, немецкой или японской культуре. Но встречаются и значительные вариации внутри границ одной культуры (например, баварцы и пруссы, миланцы и сицилийцы), т.е. культурных групп больше чем государств» [4, с. 19]. Для выбора путей конструктивных коммуникаций, выстраивания долгосрочных доверительных отношений и выработки программы международной деятельности GR-специалисту необходимо обладать межкультурной компетентностью, которая позволяет адекватно воспринимать собеседника, ориентироваться в национальных культурах партнеров по коммуникации и достичь согласия по поводу правил и способов коммуникации, приемлемых для представителей обеих культур. Межкультурная компетентность – это способность выявлять культурные различия и успешно взаимодействовать в любом культурном пространстве. Данная компетентность предполагает: знание культуры страны партнера и иностранного языка; открытость, готовность к сотрудничеству; толерантность.

На формирование межкультурной компетенции оказывает влияние ряд факторов: культурная дистанция; контекст; стереотипы.

Культурная дистанция определяется близостью или отдаленностью культур. Чем больше сходства в базовых установках, ценностях и особенностях поведения, тем меньше культурная дистанция и, следовательно, легче выстраивать отношения с органами власти.

В рамках кросс-культурного анализа стейкхолдеров особое значение придается такому фактору, как контекст. Контекст включает исторические, политические и экономические условия, сопровождающие межкультурное взаимодействие. Исторический контекст определяется памятью народа, на основе которой формируются ценности настоящего и перспективы будущего. Политический контекст характеризуется отношением государства к развитию взаимодействия с политическими субъектами.

В процессе кросс-культурной коммуникации не стоит опираться на сложившиеся стереотипы, поскольку это может привести к ошибочным оценкам выстраивания отношений с органами государственной власти и негативно влиять на их результаты.

Соблюдение данных параметров в международной GR-деятельности позволяет существенно уменьшить влияние разнообразных барьеров на пути построения эффективных коммуникаций и является залогом формирования межкультурной коммуникативной компетентности GR-менеджера, предполагающей умение интерпретировать и оценивать поведение партнера по коммуникации, исходя из особенностей его культуры, и осознанно

адаптировать свое поведение согласно определенному культурному контексту.

Знание кросс-культурных особенностей в GR-деятельности позволяет:

а) выявить межкультурные различия в практике GR-деятельности разных стран;

б) быстро преодолевать коммуникационные барьеры;

в) повысить доверие к GR-менеджерам.

Таким образом, достижение взаимопонимания и построение плодотворной коммуникации с представителями разных культур требуют от GR-менеджера глубоких знаний в области кросс-культурного разнообразия. При планировании системы коммуникации в международной GR-деятельности следует уделить достаточное внимание таким аспектам как культурная дистанция, контекст, стереотипы. Успешность GR-взаимодействия, зависит и от способности учесть объективно существующие различия между представителями разнообразных культур, приспособиться к коммуникативному поведению партнеров, а также преодолеть этноцентризм.

Библиографические ссылки

1. Мухаев Р. Т. GR-менеджмент: наука или искусство эффективной публичной коммуникации (начало) // Знание. Понимание. Умение. 2018. № 1. С. 114–128.
2. Гришаева Л. И. Специфика деятельности коммуникантов в межкультурной среде: монография. Воронеж : Науч. книга, 2009. 262 с.
3. Минтусов И. Е., Филатова О. Г. Этика GR-коммуникаций в общеевропейской и российской практике: сравнительный анализ // Вестник СПбГУ. Сер. 9. 2015. Вып. 4. С. 87–95.
4. Льюис Р. Столкновение команд. Успешное управление международной командой. М. : Инфотропик Медиа, 2013. 256 с.