

**Министерство науки и высшего образования РФ
ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет»**

**ЯЗЫК И КУЛЬТУРА В ЭПОХУ
ИНТЕГРАЦИИ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ
И ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ
ОБРАЗОВАНИЯ**

**Материалы VI международной
научно-практической конференции**

Часть I

**Пятигорск
2022**

Язык и культура в эпоху интеграции научного знания и профессионализации образования. В 2-х частях. Часть I. – Пятигорск: ПГУ, 2022. – 308 с.

В научный журнал вошли материалы VI международной научно-практической конференции «Язык и культура в эпоху интеграции научного знания и профессионализации образования», состоявшейся в ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет» 27-28 октября 2022 года. Издание содержит результаты научных исследований отечественных и зарубежных учёных, посвященных актуальным проблемам межкультурной коммуникации в условиях стремительно меняющейся картины объективной реальности и переоценки фундаментальных концепций парадигмы научно-профессионального знания: наиболее значимым вопросам профессиональной лингводидактики в системе современного высшего образования; ключевым аспектам специальной номинации, прагматике и семантике различных видов дискурса, а также прикладному потенциалу технологий когнитивной и корпусной лингвистики.

Редакционная коллегия:

доктор филологических наук, профессор **З.А. Заврумов**
(ответственный редактор);
доктор педагогических наук, профессор **А.М. Акопянц**;
кандидат филологических наук, доцент **С.В. Тищенко**;
кандидат филологических наук, доцент **С.А. Петренко**;
кандидат филологических наук, доцент **О.В. Долматова**;
кандидат филологических наук, доцент **Н.А. Голик**;
кандидат филологических наук, доцент **И.Н. Михайловская**.

Рецензенты:

доктор филологических наук, профессор **Л.В. Правикова**;
доктор филологических наук, профессор **И.В. Кичева**.

СОДЕРЖАНИЕ

Пленарные доклады

Акопянц А.М., Бабитова Л.А. Влияние COVID-19 на образовательную индустрию и появление новых направлений	7
Астафурова Т.Н. Инновационная технология смешанного обучения иностранным языкам	14
Дубинко С.А. Глобальное и локальное в понимании роли лидерства в современной бизнес среде.....	19
Катермина В.В. Неологизмы англоязычного дискурса как отражение ценностей современного общества	27
Страусов В.Н., Заврумов З.А. Культурный код «метла» во французской лингвокультуре	33
Сычева О.В., Юрченко Д.В. Пятьдесят оттенков: номинативные свойства номенклатуры цветообозначения	42
Флджян Л.Г. Лингвистическое оружие как способ информационного воздействия	50
Халиллаев А.К. Специфические языковые характеристики выражения концепта “hombgʻia/мардлик» в испанском и узбекском языках	64
Чугунников С.Г., Верт Ева. Возрождение аффективной парадигмы в науках о языке	72
José María Biedma Ferrer. «Многополярность современных лингвистических исследований»	89

«Многополярность современных лингвистических исследований»

Анисимова А.Г. Роль научных исследований в преподавании и изучении терминов (на примере терминов-неологизмов).....	89
Бондаренко Е.И., Симонян А.А. Явление синестезии как фактор образования «чувственных» эпитетов.....	95

T.N. Astafurova

Federal State Budgetary Institution of Higher Education
«Volgograd State Technical University»
Federal State Budgetary Institution of Higher Education
«Volgograd State University»
e-mail: tnastafurova@mail.ru

BLENDED LEARNING AS INNOVATIVE TECHNOLOGY OF FOREIGN LANGUAGE TRAINING

***Abstract.** The innovative technology of blended learning suggests the interpenetration of e-learning with its limitless multimedia capabilities and years of proven traditional model of interaction between students and teachers in the classroom learning process. The advantages of blended learning within the classroom activities (emotional exchange, improving the level of language acquisition) and independent work of students (searching additional information in the Internet, students' learning autonomy in mastering specialist vocabulary) are shown.*

***Key words:** blended learning, traditional model, interpenetration, innovative model.*

УДК 8-80

С.А. Дубинко

Белорусский государственный университет
e-mail: svetlanadubinko@gmail.com

ГЛОБАЛЬНОЕ И ЛОКАЛЬНОЕ В ПОНИМАНИИ РОЛИ ЛИДЕРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ БИЗНЕС СРЕДЕ

***Аннотация.** Цель исследования – показать, что глобальный стиль лидерства предполагает варианты, которые соответствуют корпоративному климату и интересам компании. Результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод о том, что в стратегическом руководстве компанией с учетом ее общих целей и задач происходит динамичное сочетание глобального и локального, т.е. создание общей корпоративной культуры. Важную роль в понимании необходимого баланса этих составляющих играет теоретическая и практическая подготовка участников делового процесса, развитие культурного, социального и коллективного интеллекта.*

***Ключевые слова:** глобальный стиль руководства; локальный стиль руководства; глокализация; культурные ценности; культурный интеллект.*

Каждая организация, будь то локальная или глобальная,

представляет собой сложную адаптивную систему. Такие системы могут успешно функционировать, если они могут достичь высокой степени упорядоченности за счет самоорганизации и обратной связи. Эффективный менеджер не только выбирает правильную стратегию и другие модели руководства, но и, что не менее важно, старается быть настроенным на поступающие сигналы и быть готовым реагировать [McNulty, Eric, 2021; Barry Oshry, 2022]. Чтобы создать более эффективную и результативную организацию, необходимо развивать внутреннее доверие и приверженность, а также способность учиться и меняться, развивать лингвистические и социокультурные компетенции [Baryshnikov, 2017]. Некоторые основные барьеры на пути организационной трансформации должны быть устранены, такие как организационная тишина, отсутствие обратной связи между верхним и нижним уровнями, приостановка иерархии и дистанцирование власти в соответствующей степени, создавая тем самым здоровую систему сотрудничества. Для этого руководителям нужны достоверные данные. «вся правда» о структуре, ее хороших и плохих сторонах, что становится возможным благодаря безопасному, продуктивному и честному разговору о состоянии предприятия. Создание безопасного способа для людей задавать вопросы и делиться отзывами также важно для обеспечения ясности, чтобы получить коллективный голос организации дисциплинированным и последовательным образом [Bharti, 2020; Peters, 2015]. Существует естественная тенденция полагаться на мнение самого высокооплачиваемого человека (НРРО) – или самого высокопоставленного или дипломированного. Однако новая тенденция в международном бизнесе изгоняет «НРРО». Эти новые тенденции в развитии концепции лидерства в новую цифровую эпоху выражаются в идее коллективного интеллекта, который успешно работает в сочетании с эмоциональным и культурным интеллектами [Peters, 2015; Dubinka-Hushcha, 2019]. Переосмысление глобализации, отвечающее вызовам времени, заставило нас более внимательно взглянуть на природу коллективного разума как на одно из лучших средств от саморазрушительной человеческой деятельности. По мнению П. Леви, одним из фундаментальных аспектов глобализации является появление киберкультуры, которая пропагандирует сосуществование и взаимодействие точек в любом месте физического, социального и информационного пространства [цит. по Peters, 2015]. Коллективный разум как феномен глобализации жив и здоров во время

пандемий, потому что наши мгновенные взаимодействия в режиме реального времени без физического присутствия привели к новой волне виртуализации как еще одному фундаментальному аспекту глобализации. Глобализация порождает новые формы локализации в диалектических отношениях, которые Р. Робертсон популяризировал как «глокализация», где глобализация включала реконструкцию «дома», «сообщества» и «местности» [Robertson, 1995: p. 30]. Этот аргумент обязан утверждению Лefевра о том, что «мировое не отменяет местного» [цит. по Brenner, 2003: p. 369]. Для Ульриха Беха «Глобализация – это нелинейный, диалектический процесс, в котором глобальное и локальное существуют не как культурные полярности, а как совмещенные и взаимообусловленные принципы» [Bech, 2002: p. 17]. Как отмечает Майкл Смит, «глобальное и локальное – не отдельные понятия, а взаимно конституирующие социальные процессы» [Smith, 2001: p. 182]. Процессы внутри корпоративного управления и управленческих стилей на фоне новых глобальных изменений приводят нас к предположению, что глобальный стиль лидерства является своего рода инвариантным стилем, вобравшим в себя лучшие практики транснациональных корпораций и конгломератов, гибко реагирующих на национальные модели и бизнес стили. Данное предположение проверялось в ходе проведения эксперимента на факультете международных отношений БГУ. Были проанализированы и обобщены данные, полученные в результате анкетирования трех групп респондентов: студентов специальности «Мировая экономика», имеющих скорее теоретические знания о стилях лидерства, магистрантов, которые в некоторой степени сочетают теорию с ее практической реализацией благодаря прохождению производственной и производственной языковой практики, а также выпускников, имеющих более пяти лет опыта работы в многонациональных командах. Респондентам был предоставлен специальный код для ответа на 5 вопросов на английском языке в электронном виде. Mentimeter.com автоматически объединил результаты в графики для каждой группы. На основании этих результатов были разработаны диаграммы и ряды для визуализации результатов. Учитывалась разница 04-05 и выше в ответах студентов, магистрантов и выпускников. На первый вопрос «Будет ли преобразована роль организационного лидера в цифровой экономике?» утвердительно ответило большинство респондентов из всех групп. Следует отметить, что при одинаковой закономерности увеличивалась

доля положительных ответов участников опроса от студентов и магистрантов до выпускников (рис. 1, вопрос 1).

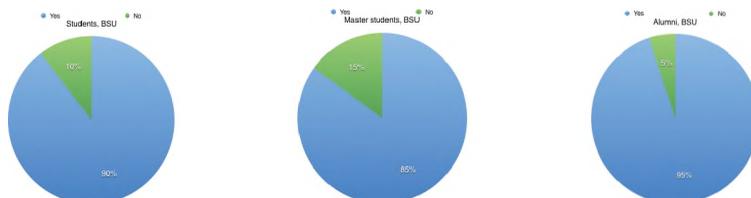


Figure 1. Question 1. Will the role of an organisational leader be transformed in the digital economy?

Вопрос 2 «Лидерство – это феномен организации или индивидуальной личности?» тестировал понимание различий в глобальном и локальном стилях руководства. Результаты демонстрируют одинаковую тенденцию между представителями трех групп в пользу феномена индивидуальной личности при этом наивысший показатель (95%) наблюдается в группе выпускников (рис. 2, вопрос 2).

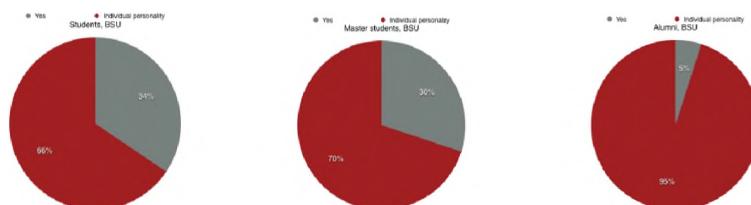


Figure 2. Question 2. Is leadership an organisational or individual personality phenomenon?

Респондентам также было предложено охарактеризовать процесс ведения бизнеса в цифровой среде. Студенты и магистранты в равной степени выбрали эффективное командное сотрудничество в качестве 1 позиции. Выпускники оценили эту особенность на 3 балла после утверждений о том, что «организации должны быть отзывчивыми и гибкими» и «принимать решения в условиях неопределенности и нестабильности». «Решение бытовых проблем и нестабильность (текучесть) сотрудничества и коллектива» было оценено наименее приоритетно студентами, магистрантами и выпускниками (8-9 баллов). Способность развивать культурный и эмоциональный интеллект для работы в мультикультурной среде посредством драйва, знаний, стратегии

и действий была оценена на 2, 3-м месте у студентов и магистрантов, на 5-м – у выпускников, что демонстрирует достаточно высокую оценку значимости культурного интеллекта для ведения бизнеса в условиях цифровой экономики. «Единое мировоззрение, общие взгляды, одинаковое понимание целей в разнородном многонациональном коллективе» оценивается всеми группами респондентов очень низко, что свидетельствует о том, что для студентов, магистрантов и выпускников более важна приверженность к разнообразию. Таким образом, общее мировоззрение не считается обязательным условием для ведения бизнеса, а различия можно согласовать, развивая культурный и эмоциональный интеллект для работы в мультикультурной среде с помощью стремления, знаний, стратегии и действий.

Вопрос 4 «Какие лидерские компетенции станут наиболее важными для организации в условиях цифровой экономики?» был оценен по 5-балльной шкале. Представители трех групп продемонстрировали высокие показатели по следующим позициям: способность адаптироваться к изменениям в бизнес-среде, способность формулировать цели, способность мыслить концептуально, объединяя цели всех отделов в принятии решений, видеть связь между целым и частью, умение работать в кросс-функциональной команде. Наиболее существенные различия наблюдались в оценке следующих позиций: способность мотивировать сотрудников, организовать систему сбора необходимой информации была более высоко оценена магистрантами, способность обеспечить развитие персонала получила более высокий балл у выпускников, способность делегировать полномочия – более высокий балл у студентов.

Вопрос 5 «Что важнее для руководителей организаций в условиях цифровой экономики?» включал позиции: руководство собой, руководство другими, руководство коллективом, все вышеперечисленное.

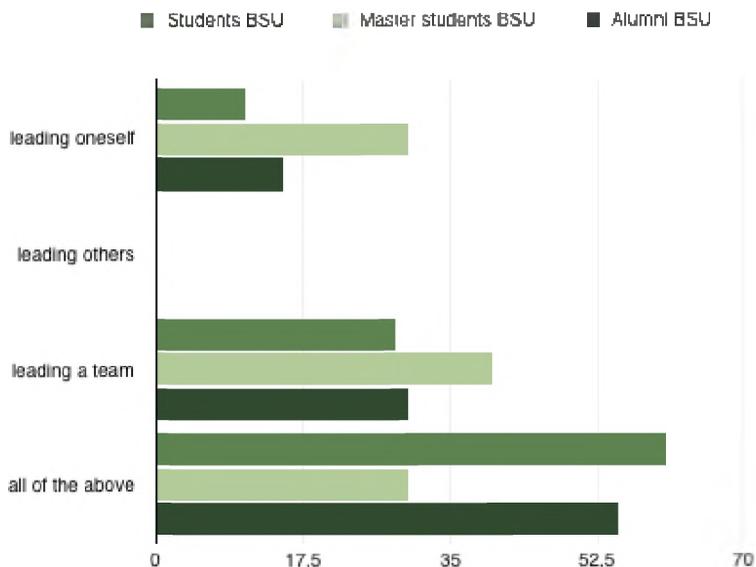


Fig. 3. Question 5.

Результаты показывают наблюдаемую между студентами и выпускниками тенденцию отдавать приоритет позиции «все вышеперечисленное» (рис. 3.), тем самым подчеркивая важность всех позиций в совокупности для руководителей организаций в цифровой экономике. Результаты исследования показали некоторое сходство результатов между всеми тремя группами, которое наблюдается в следующих позициях относительно лидерских компетенций: способность адаптироваться к изменениям в бизнес среде, умение мыслить концептуально, объединяя цели всех подразделений в принятии решений, видеть связь между целым и частью, концентрируясь на адаптивности и принятии решений, способность формулировать цели, обеспечить целостность и единство организации и способность создать сеть кросс-функциональных команд, которые могут рассматриваться как универсальные стратегии. Данные, полученные в результате опроса, показывают, что большинство респондентов трех групп считают, что роль организационного лидера трансформируется в условиях цифровой экономики, что является веским основанием для предположения, что глобальный стиль лидерства – это своего рода инвариантный

стиль, который включает в себя лучшие практики транснациональных корпораций и конгломератов, которые гибко реагируют на национальные стили и бизнес-среду. Большинство респондентов из всех групп (более 50%) считают лидерство индивидуальным личностным феноменом. Эта тенденция более ярко прослеживается в группе выпускников (95%). Таким образом, наличие большого количества общих показателей в ответах представителей трех групп обусловлено одинаковым восприятием и пониманием глобальных факторов лидерства. Некоторые различия в оценках, которые продемонстрировали выпускники, подчеркивают также влияние локальных моделей, которые стали ощутимы в ходе личного опыта работы в бизнес среде. Данное исследование является предпосылкой для дальнейшего изучения взаимодействия глобального и локального, с одной стороны, и развития профессионально и культурно значимых компетенций – с другой. Различия в понимании роли лидерства в деловом общении в эпоху глобализации предполагают изучение эффективного использования коллективного интеллекта в сочетании с эмоциональным и культурным интеллектами, что, на наш взгляд, должно быть приоритетной стратегией в современной бизнес-среде и в профессиональной подготовке будущего специалиста.

Библиографический список

1. Baryshnikov N.V. Pluralistic didactics of languages and cultures // Linguodidactic Problems of the Formation of Foreign Language Competencies: Collective Monograph Based on the Materials of the International Scientific and Methodological Symposium “Lempert Readings XIX”. PSU Publishing House, Pyatigorsk, 2017. P. 16-22.
2. Bech U. Slagmark, tidsskrift for idéhistorie nr.34, forår 2002. Sorensen, mads p. (red.) [Electronic Resource]. URL: <https://www.abebooks.com> (дата обращения 20.05.2021)
3. Bharti N. L. Administrative thinker. 2020 [Electronic Resource]. URL: https://www.lkouniv.ac.in/site/writereaddata/siteContent/202004070948263255nlbharti_Douglas_McGregor.pdf [Google Scholar] (дата обращения: 13.10.2021)
4. Brenner N. The Urban Question: Reflections on Henri Lefebvre, Urban Theory and the Politics of scale, 07 March 2003 [Электронный ресурс]. URL: <https://doi.org/10.1111/1468-2427.0023> [Google Scholar] (дата обращения 17.06.2022)
5. Dubinka-Hushcha L.A. Augmenting collective intelligence through blended learning and open educational resources // Intercultural Communication and Professionally Oriented Teaching Foreign Languages: materials of the XIIIth international scientific conf., Minsk, October 30, 2019, Belarusian State

- University. BSU, Minsk, 2019, pp. 105-109.
6. McNulty E. J. Can you handle the truth? [Электронный ресурс]. URL: <https://www.strategy-business.com/blog/Can-you-handle-the-truth> (дата обращения 17.06.2022)
 7. Oshry B. Total system power developers, fixers, integrators, and validators. 2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://govleaders.org/total-system-power.htm> [Google Scholar] (дата обращения 13.10.2021)
 8. Peters M. F. Interview with Pierre A. Levy, French philosopher of collective intelligence. 2015 [Электронный ресурс] URL: <https://doi.org/10.1080/23265507.2015.1084477> [Google Scholar] [Google Scholar] (дата обращения 13.10.2022)
 9. Robertson R. Glocalization: Time-Space and Homogeneity-Heterogeneity // Global Modernities. London: Sage Publications, 1995. P. 25-44 [Электронный ресурс]. URL: <http://dx.doi.org/10.4135/9781446250563.n2> [CrossRef] [Google Scholar] (дата обращения 23.12.2021)
 10. Smith M. Transnational Urbanism: Locating Globalization. Oxford, UK & Malden, Mass.: Blackwell, 2001. 221 p. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.researchgate.net/publication/290395060> (дата обращения 27.11.2021)

S.A. Dubinko

Belarusian State University
e-mail: svetlanadubinko@gmail.com

GLOBAL AND LOCAL IN UNDERSTANDING THE ROLE OF LEADERSHIP IN MODERN BUSINESS ENVIRONMENT

***Abstract.** The purpose of the study is to show that the global leadership style offers options that are consistent with the corporate climate and business interests. The results of the study allow us to conclude that in the strategic management of the company, taking into account its general goals and objectives, we find a dynamic combination of the global and local, i.e. the creation of a common corporate culture. An important role in understanding the necessary balance of these components is played by the theoretical and practical training of the participants in the business process, the development of cultural, social and collective intelligence.*

***Key words:** global leadership style; local leadership style; glocalization; cultural values; cultural intelligence.*

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Пленарные доклады

Акопянц Арега Михайловна доктор педагогических наук, профессор, Пятигорский государственный университет, Пятигорск, Россия

Астафурова Т.Н. доктор филологических наук, доктор педагогических наук, профессор, Волгоградский государственный университет, Волгоградский государственный технический университет, Волгоград, Россия

Бабитова Лариса Асланбиевна кандидат филологических наук, доцент, Пятигорский государственный университет, Пятигорск, Россия

Верт Ева профессор университета Густава Эйфеля, Париж, Франция

Дубинко Светлана Алексеевна кандидат филологических наук, доцент, Белорусский государственный университет, Минск, Беларусь

Заврумов Заур Асланович доктор филологических наук, доцент, Пятигорский государственный университет, Пятигорск, Россия

Катермина Вероника Викторовна доктор филологических наук, профессор, Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия

Страусов Виктор Никитович доктор филологических наук, профессор, Пятигорский государственный университет, Пятигорск, Россия

Сычева Ольга Вячеславна старший преподаватель, Пятигорский государственный университет, Пятигорск, Россия

Халиллаев А.К. доктор философии по филологическим наукам, Узбекский государственный университет мировых языков, Ташкент, Узбекистан

Чугунников Сергей Геннадьевич доктор филологических наук, профессор Университета Бургундии-Франш-Контэ, Дижон, Франция

Юрченко Дмитрий Владимирович кандидат филологических наук, доцент, Новороссийский филиал Пятигорского государственного университета