

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ В КОНТЕКСТЕ МНОГООБРАЗИЯ КУЛЬТУР

С. А. Дубинко¹⁾, А. Ф. Пискунов²⁾

¹⁾ *Белорусский государственный университет, пр. Независимости, 4,
220030, Минск, Беларусь, svetlanadubinko@gmail.com*

²⁾ *Белорусский государственный университет, пр. Независимости, 4,
220030, Минск, Беларусь, ap372004@yahoo.com*

В статье рассматриваются вопросы профессионального общения с учетом межкультурного фактора общения. Цель работы — показать, что профессиональная тематика в обучении деловому общению студентов-международников экономического профиля предполагает учет межкультурных различий и изучение проблем межкультурной коммуникации. Показано, что успешное профессиональное общение связано с формированием социокультурной и межкультурной компетенций.

Ключевые слова: профессиональное общение; организационная структура; лидерство; ценности; социокультурная компетенция; межкультурная компетенция.

PROFESSIONAL COMMUNICATION IN THE CONTEXT OF CULTURAL DIVERSITY

S. A. Dubinko¹⁾, A. F. Piskunov²⁾

¹⁾ *Belarusian State University, Niezaliežnasci Avenue, 4,
220030, Minsk, Belarus, svetlanadubinko@gmail.com*

²⁾ *Belarusian State University, Niezaliežnasci Avenue, 4,
220030, Minsk, Belarus, ap372004@yahoo.com*

Corresponding author: S. A. Dubinko (svetlanadubinko@gmail.com)

The article deals with the issues of professional communication and considers them with regard to the intercultural factors of communication. The purpose of the article is to show that professional topics of teaching business communication to students of international economic relations involve taking into account intercultural differences and studying the problems of intercultural communication. It is shown that successful professional communication is associated with the formation of sociocultural and intercultural competencies.

Keywords: professional communication; organizational structure; leadership; values; socio-cultural competence; intercultural competence.

Обучение профессиональному английскому языку будущих специалистов-международников предполагает учет фактора межкультурного об-

щения для успешной организации профессиональной деятельности. Для этого, наряду с профессиональной, языковой, коммуникативной компетенциями, необходим определенный уровень культурной компетентности в общении с представителями различных культур и формирование на ее основе социокультурной и межкультурной компетенций. В разработанном нами курсе делового общения для студентов экономических специальностей профессиональная тематика, которая охватывает такие важные аспекты деятельности компаний как организационная структура, лидерство, принятие решений, рассматривается с учетом межкультурного подхода к успешному взаимодействию представителей различных культур.

Важное место в курсе обучения деловому и профессиональному общению занимает компаративный анализ моделей организации и управления компаниями, стратегического лидерства, принятия решений и работы в команде. Такой анализ предполагает тщательное изучение межкультурных различий в ценностных ориентирах и принципах мотивации сотрудников.

Изучению моделей организационной структуры компаний разных стран посвящено много работ, в которых, с учетом институционального уровня в контексте межкультурных различий, представлено несколько управленческих типов: «латинская», «англосаксонская» и «третий мир». Авторы исследований в этой области Ламмерс и Хиксон подчеркивают, что их категоризация согласуется с культурными измерениями в исследовании Хофстеде. Результаты этих исследований дают основание для выделения четвертого управленческого типа: организация компании со строгим соблюдением правил, несколько ограниченной иерархией и, по сути дела, с негибкой бюрократией (Германия и Израиль) [1].

В теории организационной структуры компаний отмечаются такие важные аспекты как сложность, формализация и централизация [2]. Культурный контекст играет важную роль в управленческом и организационном аспектах деятельности компаний не столько в плане ее структурного построения, сколько в вопросах ее функционирования: в отношении сотрудников компании к категории времени, соблюдению правил и предписаний, статусу и дистанции власти, мотивации, принятию решений. В каждой организации есть свои особенности не только в плане организационного построения, методов производства, маркетинга, но и в отношении к глубинным ценностным ориентирам, убеждениям, которые определяют отношение к лидерству, традициям и ритуалам [3]. Исследованию причин успеха и неудач многих компаний на протяжении нескольких десятилетий посвящено много работ [4; 5], при этом авторы единодушны в том, что критериями создания успешной организационной структуры в многонациональной компании является правильно разработанная система корпоративных ценностей с учетом глобальных и локальных, национальных особенностей. Если культурные ценности отражают глубинные

ценности и убеждения, то организационная культура вытекает из организационной практики, зарождается на рабочих местах и отражает модели управленческой и организационной структуры [6]. Немаловажную роль в балансировании между глобальным и локальным при этом играет формирование и развитие эмоционального, культурного и социокультурного, коллективного видов интеллекта.

Культурные различия наблюдаются и в отношении концепции лидерства. Хороший лидер влияет на сотрудников, чтобы они преследовали цели организации, но это можно сделать разными способами. В американской литературе выделяются две категории поведения, типичные для эффективных лидеров. В исследованиях лидерства в штате Огайо их назвали структурой рассмотрения и инициирования. В работах некоторых авторов эти категории поведения основаны на «заботе о людях» и «заботе о производстве» [7], у других — это авторитарное поведение и поведение «участия» [8]. Появились варианты этих категорий в межкультурном аспекте (для Индии и Японии) [9], а также новая концепция «воспитатель-руководитель» [10].

Другая концепция в теории лидерства отражена в работах японских исследователей [9]. Выделяются две основные функции лидерства: одна — способствовать достижению целей группы и решению проблем, другая — способствовать самосохранению группы и укреплению групповых процессов. Функция достижения называется *Performance* или *P*, а функция самосохранения называется *Maintenance* или *M*. Выделяются четыре основных типа управления: *PM*, *Pm*, *pM* и *pm* (высокое значение измерения обозначено заглавной буквой, низкое — строчной). Возможна, после детального изучения, и более детальная градация с учетом важности и преобладания многих внешних переменных (достижения, мотивация и др). В отличие от многих классических теорий лидерства, базирующихся на каком-то одном параметре, в данной теории, которая подтверждалась экспериментальным исследованием, используется широкий диапазон измерений, в котором можно выявить типы и подтипы. О возможности расширения этой шкалы с учетом и привлечением других переменных на материале исследования стратегического лидерства в организационной структуре компаний разных стран свидетельствуют другие проведенные исследования [11].

Из этих исследований появился еще один результат. В наборе вопросов, относящихся к конкретному поведению, некоторые из них последовательно коррелировали с общими параметрами лидерства во всех изученных странах, но по другим вопросам корреляции между странами культуры различались. Например, руководитель, рассказывающий коллегам о личных трудностях подчиненного, считается невнимательным в Великобритании и США, но внимательным в Гонконге и Японии. Эти результаты подтверждают утверждение японских авторов о том, что необ-

ходимо проводить различие между общими атрибутами лидерства и его конкретными проявлениями. Это подтверждает выводы о том, что успешная работа компании предполагает создание корпоративной культуры с учетом культурных различий представителей этнических культур, гибкое сочетание глобального и локального [12]. Предпосылками этого являются умение работать в кросс-функциональной команде и формирование профессионально и культурно значимых компетенций.

Теоретический анализ вопросов организационной структуры компаний и лидерства в межкультурном контексте с учетом общих управленческих практик и этнических особенностей, отражающих глубинные ценности и убеждения, важен не только для выявления и описания моделей и схем руководства, существующих в разных странах на протяжении длительного времени. Он дает возможность расширить шкалу измерений с учетом новых факторов, выявить более успешные модели управления и причины их успеха, а также найти компромисс между общепринятыми моделями и этническими особенностями, между глобальным и локальным. Дальнейшие исследования могут быть направлены в область исследования корпоративной культуры именно в контексте поиска этого компромисса.

Результаты данного теоретического анализа были апробированы нами в ходе экспериментальных исследований с участием студентов, магистрантов и выпускников факультета международных отношений БГУ [12]. Полученные данные подтверждают, что ценностная картина мира участников делового общения, культурный, эмоциональный, коллективный виды интеллекта играют важную роль в формировании организационной культуры компании и в создании истории ее успеха. Полученные результаты исследования нашли практическое применение в разработанных учебно-методических пособиях и рекомендациях по преподаванию курса межкультурной коммуникации в деловом общении и могут служить своего рода тренингом для будущих специалистов.

Библиографические ссылки

1. Lammers, C. J. Organizations alike and unlike: International and interinstitutional studies in the sociology of organizations / C. J. Lammers, D. J. Hickson.— London : Routledge and Kegan Paul, 1979. — 180 p.
2. Robbins, S. R. Organization theory: Structure, design and applications / S. R. Robbins.— Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1990 — 552 p.
3. Danilovic M. Managing Dynamics in Corporate Networks / M. Danilovic, M. Winroth // World Journal of Engineering and Technology. — Vol. 2, N 1. — P. 32—40. (<http://dx.doi.org/10.4236/wjet.2014.21004>)
4. Ouchi, W. G. Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge / W. G. Ouchi. — Reading, MA : Addison-Wesley, 1981. — 283 p.
5. Peters, I. J. In search of excellence: Lessons from America's best run companies / I. J. Perers, R. H. Waterman. — New York : Harper and Row, 1982. — 360 p.

6. Hofstede, G. Culture's consequences: International differences in work related values / G. Hofstede. — Beverly Hills, CA : Sage, 1980. — 474 p.
7. Insights into Leadership, Gender and Organisational Effectiveness Revealed by Benchmarking Conservation Programmes against the Conservation Excellence Model / L. N. Silva [et al.] // Open Journal of Leadership. — 2022. — Vol. 11, N 4. — P. 370—397. (<https://doi.org/10.4236/ojl.2022.114020>)
8. Likert, R. The human organization: Its management and values / R. Likert. — New York : McGraw-Hill, 1967. — 258 p.
9. Misumi, J. The behavioral science of leadership / J. Misumi. — Ann Arbor, MI : University of Michigan Press, 1985. — 366 p.
10. Sinha, J. B. P. A model of effective leadership styles in India / J. B. P. Sinha // International Studies of Management and Organization. — 1984. — Vol. 14, N 3. — P. 86—89.
11. Smith, P. B. Leadership, organizations and culture: an event management model / P. B. Smith, M. F. Peterson. — London : Sage, 1988. — 210 p.
12. Дубинко, С. А. Глобальное и локальное в понимании роли лидерства в современной бизнес среде / С. А. Дубинко // Язык и культура в эпоху интеграции научного знания и профессионализации образования: материалы VI международной научно-практической конференции. — Пятигорск : ПГУ, 2022. — С. 19—25.