

4. Лаврентьева М. А., Гаевская И. И. Формирование инновационного подхода в современной высшей школе: теоретический аспект [Электронный ресурс] // Научные труды КубГТУ: электронный сетевой политематический журнал. 2018. № 4. С. 149–155. URL: <https://www.ntk.kubstu.ru/data/mc/0052/2108.pdf> (дата обращения: 03.09.2023).

5. Мухаметов Д. Б. Молчание как компонент русской культуры [Электронный ресурс] // Вестник ННГУ. 2012. № 5(3). С. 77–82. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/molchanie-kak-komponent-russkoj-kultury> (дата обращения: 14.09.2023).

6. Тер-Минасова С. Г. Язык и межкультурная коммуникация. М., 2000. 624 с.

7. Тетерлева Е. В., Кузьминых Т. Д. Отношение к молчанию в различных лингвокультурах [Электронный ресурс] // Проблемы романо-германской филологии, педагогики и методики преподавания иностранных языков. 2009. № 7. С. 60–64. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otnoshenie-k-molchaniyu-v-razlichnyh-lingvokulturah> (дата обращения: 14.09.2023).

8. Чунихина Т. Н. Формирование межкультурной коммуникации в контексте современных образовательных технологий // Современные социальные процессы в контексте глобализации: сб. материалов III междунар. науч.-практ. конф. (Краснодар, 14 мая 2021 г.). Краснодар, 2021. С. 235–238.

УДК 316.7

*И. И. Гаевская, М. А. Лаврентьева, В. В. Касьянова (Краснодар, Россия)  
Кубанский государственный технологический университет*

### **Подготовка сотрудников компании к успешной деятельности в рамках иной национальной культуры**

В работе рассматриваются способы и подходы к подготовке сотрудников компании к работе в условиях культурного разнообразия, подчеркивается необходимость уважения и понимания культурных ценностей разных народов, проявления терпимости и развития навыков межкультурного общения для успешной деятельности в рамках иной национальной культуры.

**Ключевые слова:** межкультурная коммуникация, межкультурная компетенция, транскультурный менеджер

В условиях глобализации и расширения международного сотрудничества все больше компаний ориентируется на работу с представителями других культур. Это требует от руководителей и сотрудников таких компаний не только знания иностранного языка, но и умения вести деловые переговоры и общаться с людьми из разных культурных сред. Подготовка сотрудников к работе в условиях культурного разнообразия становится все более актуальной задачей.

Для того чтобы успешно работать в условиях культурного разнообразия, необходимо развивать навыки межкультурного общения, межкультурную компетенцию. Это подразумевает формирование умений слушать и понимать дру-

гих людей, уважать их культурные ценности и особенности, а также адаптироваться к новой культурной среде. Руководители и сотрудники должны быть готовы к тому, что в другой культуре могут быть другие правила поведения и коммуникации, и им необходимо быть готовыми к изменению своего образа мышления и поведения.

Одним из способов подготовки сотрудников к работе в условиях культурного разнообразия является обучение их навыкам межкультурной коммуникации. Это может осуществляться как в рамках корпоративных тренингов, так и через использование онлайн-курсов или учебной литературы. Также важно проводить межкультурные тренинги для самих руководителей, чтобы они могли эффективно управлять многонациональной и мультикультурной командой [6, с. 150].

Для формирования навыков успешной межкультурной коммуникации в организации необходимо учитывать факт существования различий в языке, культуре и формах общения, присущих представителям разных стран и народов. Работа в этом направлении может принести положительные результаты при организации обучения сотрудников языкам и культурам других стран через создание языковых групп и клубов, организацию языковых практик и обменов, а также посредством включения языковой подготовки в программу обучения новых сотрудников и регулярного обновления знаний у уже работающих сотрудников. Кроме того, важно учитывать особенности общения в рамках высококонтекстуальных и низкоконтекстуальных культур, принимать во внимание потенциальную способность носителя определенной культуры проявлять эмпатию к представителям других культур.

Еще одним способом подготовки сотрудников к работе в условиях культурного разнообразия является создание межкультурных команд, которые будут работать над конкретными проектами. Это поможет сотрудникам лучше понимать друг друга и научиться работать вместе, учитывая культурные различия.

Также очень важно работать над созданием корпоративной культуры организации, в которой будут уважать разнообразие и приветствовать межкультурное сотрудничество. Сами руководители должны проявлять лидерские качества и демонстрировать толерантность к представителям других культур [2, с. 16].

В целом развитие межкультурной компетенции сотрудников является необходимым условием для успешной международной деятельности организации. Это позволяет улучшить коммуникацию и взаимопонимание между представителями разных культур, повысить эффективность работы, а также укрепить имидж компании на мировой арене. Следовательно, инвестирование в обучение и развитие межкультурной компетенции сотрудников является важным шагом для достижения успеха в международном бизнесе.

Навыки межкультурного общения облегчают участие в работе международных организаций. Это в равной степени относится к участию в зарубежных конференциях, работе в международных и зарубежных ассоциациях, к членству в международной профессиональной организации. Можно выделить следующие важные навыки, облегчающие процесс межкультурной коммуникации: уважение (способность проявлять уважение по отношению к другим – самая важная составляющая процесса межкультурной коммуникации в другой стране), терпимость к неопределенности (речь идет о способности адекватно реагировать на новые непонятные ситуации), умение формулировать любое высказывание как личную, а не общественную точку зрения, эмпатия [7, с. 238].

Кроме того, нелишним будет соблюдение сотрудниками, выезжающими на работу в другую страну, следующих рекомендаций, связанных с изучением языка, для успешного взаимодействия с представителями новой для них культуры (культур):

- тем, кто выезжает за границу, настоятельно рекомендуется посещать культурные курсы и изучать местный язык;

- языковые навыки можно улучшить, посещая групповые занятия или занимаясь самообразованием, в частности прослушиванием аудиозаписей, просмотром образовательных и художественных фильмов, чтением деловых газет и журналов, общением с носителями языка;

- формирование *личного* словарного запаса имеет решающее значение для адаптации в другой стране;

- создание профессионального словаря для конкретных видов деловой деятельности; важным является предоставление организацией сотрудникам возможности продолжать изучение языка, находясь за границей.

Одним из основных препятствий для установления успешного взаимопонимания является стереотипное восприятие, или стереотипизация, представляющая собой процесс формирования устойчивого представления или образа каких-либо людей, событий, явлений. Если при общении с человеком другой национальности, расы, пола у нас возникают стереотипы по поводу него или если мы считаем его «неправильным» или неполноценным в том или ином отношении в силу сложившегося стереотипа, то вряд ли мы достигнем общей цели нашей беседы, и скорее всего не сможем прийти к верному рациональному решению.

Национальная стереотипизация – это упрощенное, эмоционально окрашенное представление об индивидуальных характеристиках народов и их отдельных представителей. Обычно это сложный конструкт, который предопределяет предвзятое отношение к другим нациям и к бизнес-процессам с их участием.

При этом следует отметить, что национальные стереотипы также могут быть и полезными для понимания культурных различий и облегчения процессов коммуникации.

Для эффективного управления межкультурными процессами необходимо учитывать культурный контекст и особенности восприятия «чужой» культуры. Молодые, неопытные менеджеры могут испытывать «культурный шок» и стресс, общаясь с иностранными партнерами или работая в международных организациях. Для успешной адаптации к новой культурной среде важно учитывать кроме уже упоминавшихся языковых и культурных особенностей также и стадии восприятия «чужой» культуры («медовый месяц», «тоска по дому», отторжение и т.д.) [5, с. 77].

При отборе кандидатов на производственную работу следует учитывать их способность к взаимодействию с носителями культуры своей страны и других стран, а также степень их уважения к различиям в культурах. Таким сотрудникам необходимо иметь высокий уровень квалификации и обладать знанием разговорных языков. Важно также учитывать влияние такого феномена, как этноцентризм, и стремиться к адаптации к другой культуре. Культурная адаптация иностранных сотрудников занимает значительное время, но специальные программы обучения могут помочь в этом процессе [3, с. 102].

В глобальных компаниях, работающих по всему миру, уже несколько десятков лет реализуется подготовка так называемых «транскультурных менеджеров», т.е. менеджеров, которые готовы работать по всему миру. В отличие от менеджеров-экспатриантов (менеджеров из страны, в которой расположен головной офис фирмы, получивших назначение в другую страну), они должны быть готовы к работе в нескольких различных культурах. Как правило, транскультурные менеджеры свободно владеют несколькими иностранными языками, имеют низкий уровень этноцентризма, высокую адаптивность и межкультурную чувствительность. Изучая культурное разнообразие и уважая представителей всех национальных культур, менеджеры могут отобрать наиболее ценные кадры, наладить межкультурное взаимодействие между сотрудниками с учетом индивидуальных особенностей и повысить эффективность работы компании.

Для японских менеджеров был разработан ряд интересных управленческих симуляторов, которые позволяют им за короткий период обучения проанализировать и улучшить свою культурную адаптацию и навыки общения. В настоящее время на основе этих программ разработаны программы межкультурной подготовки для студентов японских университетов.

Все программы обучения межкультурной коммуникации основаны на «модели айсберга», ориентированной на скрытые, «невидимые» культурные особенности. Американский исследователь Г. Уивер отмечает, что только 10% айсберга выходит на поверхность, и подобно этому лишь небольшая часть культурных элементов, таких как СМИ, религия, язык, литература, социальные табу и образ жизни, видна глазу и уху. Однако огромный культурный слой, составляющий более 90%, невидим и скрыт от «непосвященных». Скрытые части

культурного айсберга – это в основном мировоззрение, ценности, типы и стили общения, нормы невербального общения, восприятие времени, привычки. Все эти нематериальные элементы формируют понятие «образ жизни» и «здоровый смысл», и их содержание напрямую зависит от культурных характеристик [4, с. 40].

В практике обучения различным деловым культурам существует два основных подхода: общекультурный, согласно которому развиваются навыки культурного восприятия независимо от конкретной страны, т.е. даются теоретическая общекультурная подготовка, и специальный подход, когда обучение направлено на культуру определенной страны или региона. Целесообразно выделить еще один подход – сравнительный, при котором изучаются отдельные элементы менеджмента (техника ведения переговоров, групповая динамика, типы лидерства) и сопоставляются особенности этих элементов в разных странах. Подходы должны использоваться в зависимости от цели программы обучения [1].

Таким образом, следует отметить, что в современном мире ни одна организация не может работать в условиях культурной замкнутости. Реалии сегодняшнего дня таковы, что на повестку дня выходят проблемы развития у сотрудников компаний навыков межкультурного общения, включая умение слушать и понимать других, уважать их культурные особенности и находить общие точки зрения. Специалисты в области межкультурной коммуникации помогают компаниям и организациям создавать эффективные мультикультурные команды, которые могут работать вместе на равных условиях и достигать общих целей. Эта деятельность включает в себя разработку обучающих программ, тренингов и консультаций для сотрудников, а также анализ культурных особенностей различных стран и регионов, необходимый для адаптации компаний к местным условиям и рынкам. При этом важно учитывать, что культура постоянно меняется и развивается, поэтому необходимо быть готовыми адаптироваться к новым условиям и изменениям в международном бизнесе. Обучение культуре переговоров и деловой культуре в целом должно быть непрерывным процессом, который поможет специалистам сохранять свою конкурентоспособность и успешно работать в международной среде.

### *Литература*

1. Бессонова М. А. Особенности адаптации многонационального персонала в организации [Электронный ресурс] // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 11. URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2016/11/12929> (дата обращения: 03.09.2023).

2. Бочкарева А. С., Лаврентьева М. А. Формирование образа социально ответственной организации // PR в России: образование, тенденции, международный опыт: материалы V Всерос. науч.-практ. конф. Краснодар, 2009. С. 14–17.

3. Бунина В. Г. Кросс-культурный менеджмент и межкультурная коммуникация. М., 2008. 128 с.

4. Гаевская И. И. Международное сотрудничество в сфере высшего образования: опыт участия кубанских вузов в программе TEMPUS TACIS // Труды Кубанского государственного технологического университета. 2005. № 3. С. 36–41.

5. Гаевская И. И., Лаврентьева М. А. Теория культурной грамотности Э. Хирша // Актуальные вопросы филологических исследований: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 75-летию Победы в Великой Отечественной войне (Краснодар, 20 марта 2020 г.). Краснодар, 2020. С. 73–78.

6. Лаврентьева М. А., Гаевская И. И. Формирование инновационного подхода в современной высшей школе: теоретический аспект [Электронный ресурс] // Научные труды КубГТУ: электронный сетевой политематический журнал. 2018. № 4. С. 149–155. URL: <https://www.ntk.kubstu.ru /data/mc/0052/2108.pdf> (дата обращения: 03.09.2023).

7. Чунихина Т. Н. Формирование межкультурной коммуникации в контексте современных образовательных технологий // Современные социальные процессы в контексте глобализации: сб. материалов III междунар. науч.-практ. конф. (Краснодар, 14 мая 2021 г.). Краснодар, 2021. С. 235–238.

УДК 316.7

*И. И. Гаевская, М. А. Лаврентьева, А. В. Руденко (Краснодар, Россия)  
Кубанский государственный технологический университет*

### **Стереотипы в межкультурной коммуникации**

В статье рассматривается роль стереотипов и их влияние на процесс межкультурной коммуникации. Указаны причины появления стереотипов, определены их функции. Отмечены ситуации, в которых стереотипы становятся неэффективными и усложняют процесс коммуникации между представителями различных культур. Сделан вывод о необходимости изучения и учета положительных и отрицательных последствий процесса стереотипизации вследствие его непосредственного воздействия на взаимодействие в межкультурной среде.

**Ключевые слова:** стереотип, культурные стереотипы, автостереотип, гетеростереотип, межкультурная коммуникация

В эпоху интеграции и возросшего культурного обмена, в процессе формирования уникального культурного пространства в современном мире большое значение приобретает межкультурная коммуникация, в которую вовлекается все большая аудитория на разных уровнях. Научно-технический прогресс, открывающий большие возможности для развития коммуникации и формирования новых видов и форм общения, имеет определяющее влияние и на развитие межкультурного взаимодействия, главными условиями эффективности при этом являются взаимопонимание и уважение к культуре партнеров по диалогу.