

Аширбагина Н.Л.¹, Фрик О.В.² ©

¹Канд.пед.наук; ²канд.философ.наук.

Кафедра «Общественные науки»,

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Омский филиал

ЦЕННОСТНАЯ ПРОБЛЕМАТИКА В СФЕРЕ МЕЖКУЛЬТУРНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Аннотация

Проблемы в процессе межкультурной коммуникации могут возникнуть из-за различий в культурных стандартах, которые имеют ценностную и нормативную основу. Исследование межкультурной тематики и межкультурная сенсбилизация помогают в решении этих проблем. В статье рассматривается ценностный аспект межкультурной коммуникации на примере взаимодействия представителей немецкой и русской лингвокультур.

Ключевые слова: межкультурная коммуникация, культурные стандарты.

Keywords: intercultural communication, cultural standards.

Актуальность проблематики межкультурного менеджмента возрастает в связи с развитием интернационализации и глобализации экономики, возрастанием конкуренции на мировых рынках [4,6,7,8]. Все эти факторы требуют от представителей разных культурных сообществ прямого общения, взаимопонимания и взаимодействия. При реализации международных проектов нередко возникают сложности, недоразумения, а нередко и конфликты, причина которых может быть не всегда однозначной. В основе таких сложностей могут быть различие норм поведения, ценностных ориентаций, способов общения, а также недостаточные языковые знания. Эффективность деятельности предпринимателя, целой отрасли и в целом страны сегодня зависит от того, насколько серьёзно воспринимаются и учитываются культурные различия в процессе подготовки и проведения встреч и переговоров с иностранными партнерами. Такой комплекс знаний, умений и навыков называется «межкультурной компетенцией»: обладающий ею человек должен быть в состоянии определить возникающие на базе различия культур конфликты и устранить эти проблемы [14, 337]. Проблемы по налаживанию межкультурных взаимодействий в профессиональной области или в частной сфере невозможно решить без формирования у индивидов межкультурной компетенции. Различные аспекты формирования межкультурной компетенции исследованы в работах Н.Л. Шамне, И.Э. Клюканова, А.В. Зинковского, М.А. Ивановой, Е.И. Шаровой, Л.Т. Мазитовой, А.В. Кравцова, М.Н. Певзнера.

В статье рассматривается ценностный аспект межкультурной коммуникации на примере взаимодействия представителей немецкой и русской лингвокультур.

В основе успеха межкультурного взаимодействия находится т.н. нормативная гибкость, подразумевающая знакомство участников коммуникации с ценностями и нормами других культур [10, 232; 13, 425]. Важной является и способность индивида к саморефлексии, способность осознавать культурный аспект собственных ценностей.

Американский культурный антрополог Эдуард Т. Холл полагал, что базисом любой культурной общности людей, их ориентаций в сфере деятельности, а также основных убеждений, определяющих межкультурные коммуникативные процессы, являются *ценности и нормы* общества. Здесь подразумеваются характерные для культуры правила. Эти правила, культурные стандарты, формируют схемы деятельной коммуникации, под руководством которых, индивид, не раздумывая, ведет себя нормальным, типичным для культуры образом.

Поведение, отличающееся от этих стандартов, воспринимается как отход от нормы, трактуется как поведение чужака [12, 542].

Известный немецкий психолог Александр Томас активно исследовал сферу межкультурной коммуникации и ввел в научный оборот понятие «культурные стандарты» [1]. По мнению А. Томаса, культурные стандарты – это все виды восприятия, мышления, оценки и действия, которые большинство представителей определённой культуры считают нормальными и типичными лично для себя и для других. Культурные стандарты, определяя широкий спектр восприятий, мышления, оценок и действий, «действуют как имплицитные теории, усвоенные в процессе социализации» [2, 153].

В качестве немецких культурных стандартов выделяются, в частности: личная независимость и самостоятельность; ценность имеющихся правил, предписаний и структур; прямота; ориентированный на существующие правила внутренний контроль при выполнении любого вида деятельности. Следствием этого контроля является высокая степень надежности всех участников деятельности; долгосрочное планирование любой деятельности; потребность в тщательном организационном процессе; значительная роль документации и детальной фиксации всех фактов в письменной форме [3]. Для того, чтобы быть успешным на немецком рынке, не следует оставлять без внимания такие немецкие культурные стандарты, как: строгое разделение различных сфер жизни (профессиональная жизнь не смешивается с личной); строгое соблюдение временных договоренностей, функциональная иерархия, чувство собственного достоинства, деловитость. Восприятие времени у русских и немцев существенно отличается. О линейно-активных немцах говорят, что они разделяют работу на конкретные временные промежутки и выполняют задачи из списка шаг за шагом. Россияне рассматриваются как мульти-активные, стараются одновременно решить несколько задач и могут при этом «увязнуть» в процессе выполнения работы. Менеджер из России во время разговора с немецким посетителем может принимать входящие телефонные звонки, работать над своим планом дня, отвечать на вопросы секретаря и не чувствовать себя невежливым. Такой стиль работы с большой долей вероятности будет интерпретирован немцами как хаотичный. Вместе с тем, подобная гибкость российского сотрудника может быть весьма полезной в условиях быстро меняющейся бизнес-среды в России [11, 548].

Представители немецкой лингвокультуры стараются разделять чувственную сферу и наличие объективных фактов. В профессиональной жизни они могут показаться подчеркнуто дистанцированными и проявляющими эмоциональную холодность. В целом они ведут нейтрально и по-деловому. При проведении переговоров ими больше всего ценится спокойный, деловой подход к обсуждаемым вопросам. В процессе коммуникации немцы также проявляют прямоту, открытость и однозначность. Они не приемлют неясность и неопределённость. Представителям немецкой лингвокультуры свойственны такие характеристики, как точность, перфекционизм, формализм, порядок, основательность, любовь к деталям, корректность. Прямота в процессе коммуникации проявляется в том, что немцы не опасаются вступать в спор с партнерами, прямо указывать на чужие ошибки и корректировать их. Высокую степень значимости имеют возможность обмениваться мнениями и идеями о ходе выполнения работ, коллегиальность и сотрудничество.

В России хорошие межличностные отношения имеют большее значение, нежели правила. Контракты должны предполагать возможность модификации. Часто встречаются эмоциональное поведение и проявления темперамента. В коммуникации с руководством можно выделить следующие характерные черты: важная роль иерархической структуры, поэтому очень распространен авторитарный и патриархальный стиль руководства. Руководители принимают все решения, не типично автономное, самостоятельное поведение сотрудников. Сотрудники стремятся к получению четких указаний и подробных инструкций. В свою очередь, они ожидают личностного подхода от руководителя, который должен учитывать их личные проблемы.

Культурные стандарты имеют свою специфику и могут отличаться в зависимости от национальной ментальности. Однако, некоторые культуры могут проявлять схожие

культурные стандарты, при этом они выполняют различные функции и являются эффективными в разных областях действий. Разумеется, полное совпадение систем культурных норм практически невозможно. В любом обществе присутствуют сильные культурные различия как по горизонтали (например, между различными регионами государства), так и по вертикали (между различными социальными группами, классами и субкультурами). Возможны сложности с определением типичных культурных характеристик одной страны в силу внутренних культурных различий. Так, русская национальная культура сложно поддается однозначной характеристике из-за разных культурных ценностей в различных регионах, социальных группах и поколениях людей [11,547]. Подобные различия нередко могут иметь более выраженный характер, нежели межкультурные различия. Помимо этого, возможны существенные различия между отдельными субкультурами. Однако, любая отдельная культура построена по сходным принципам. Культурные связи формируются на основе разделяемых индивидами норм. В современных обществах большинство людей принадлежит нескольким различным культурным группам (субкультурам) внутри собственной культуры (собаководы, автолюбители, нумизматы и т.д.) и способны переключаться с одной системы норм на другую [4;5]. Подобная поведенческая гибкость имеет место в традиционных культурах лишь в незначительной степени.

Вполне естественной для современных мобильных обществ является поливариантность ценностных ориентаций, которые формируются в процессе социализации. Эта поливариантность ценностных ориентаций оказывает существенное влияние на эффективность межкультурной коммуникации. Важной характерной чертой культурных норм является глубина их усвоения индивидом в процессе социализации[6]. Эти культурные нормы формируют ядро их личности, становятся частью культурной идентичности ребенка, испытывающего внешнее воздействие культурных норм. Эмоционально окрашенное ощущение принадлежности к собственной культуре побуждает человека вступать в борьбу, если существует угроза его этнической идентичности, защищать культурные нормы в тем большей степени, чем большую важность они имеют для стабильности культуры. Однако, нормативное давление не является всемогущим. При его доминировании не возможными были бы любые общественные изменения. Через «отклонения» от нормативного давления происходит культурное развитие. При этом речь может идти как об индивидуальных, так и об общественных отклонениях. Формирование субкультур можно трактовать как одну из форм «коллективного отклонения». Впоследствии отклоняющиеся нормы субкультуры могут стать нормами доминирующей культуры. В качестве примеров могут быть названы некоторые социальные движения (пацифистские, феминистские и т.д.), которые являются свидетельством трансформации ценностей современного общества. Подобные процессы очень важны в контексте мультикультурных обществ, т.к. они формируют основу взаимного обогащения проживающих на одной территории представителей различных культур.

Для того, чтобы стать успешным на любом рынке, важно не только развивать в себе межкультурную сенсбилизацию, не только знать культурные стандарты, владеть иностранным языком, но и уметь применять имеющиеся знания на практике для формирования эффективных и взаимовыгодных отношений с деловыми партнёрами представителями других лингвокультур.

Литература

1. Thomas, A. (Hrsg.): Psychologie interkulturellen Handelns / A. Thomas. – Göttingen: Hogrefe, 1996.
2. Thomas A. Grundriss der Sozialpsychologie. Band 2. Individuum – Gruppe – Gesellschaft. – G: Hogrefe, 1992.
3. Schroll-Machl, S. (2003). Deutsche aufgepasst! Hier stellen wir uns selbst Fettnäpfchen auf. In: China-Contact 7/2003, S. 36/37.
4. Аширбагина Н.Л. Психолого-педагогические аспекты формирования толерантного сознания студентов// Проблемы педагогической инновации в профессиональной школе: Материалы 3-й межрегиональной межотраслевой науч.-практ. конференции с участием Ближнего и Дальнего зарубежья. Кн.1. –Спб.,2002.- С.80-81.

5. Аширбагина Н.Л. Формирование толерантного сознания студентов в процессе обучения.//Социальная педагогика и социальная работа в Сибири.-2002- №2 (3).- С.89-93.
6. Аширбагина Н.Л. Воспитание толерантности – приоритетные тенденции обновления содержания профессиональной подготовки специалистов// Наука. Философия. Общество: Материалы V Российского философского конгресса: Том 3.- Новосибирск, 2009.- С.375-376.
7. Аширбагина Н.Л. Условия формирования и развития карьерной компетенции студентов вуза//Методы и средства подготовки конкурентоспособных специалистов: теория и практика: Материалы шестой международной научно-методической конференции (10 апреля 2012г.)- Омск:НОУ ВПО «ЕврИЭМИ», 2012.- С.29-31.
8. Аширбагина Н.Л., Бурмистрова Н.А., Кормильцева Е.А., Эджибия Т.Л. Методологические основы компетентного подхода в контексте реализации многоуровневого экономического образования //Высшее образование сегодня.-2015.-№5.-С.29-35.
9. Фрик О.В. Отдел международного сотрудничества: год работы и планы на будущее // Омский научный вестник. – Вып. 18. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2002. -С. 7-9.
10. Фрик О.В. Культурные стандарты в интернациональном менеджменте персонала // Управление персоналом: теория и практика. Материалы всероссийской научно-практической конференции. 25-26 июня 2004 года, Санкт-Петербург. – СПб.: ООО «Книжный дом», 2004. – С.231-235.
11. Фрик О.В. Организационное поведение в межкультурном контексте на примере России и Германии // Актуальные вопросы развития экономики: Материалы международной научно-практической конференции. 28 ноября 2014 г. / Под ред. д.э.н., проф. В.В. Карпова и д.э.н., проф. А.И. Ковалева. – Омск: РОФ «ФРСР», 2014. - С. 546-550.
12. Фрик О.В. Кросс-культурный менеджмент и межкультурная коммуникация // Актуальные вопросы развития экономики: Материалы международной научно-практической конференции. 28 ноября 2014 г. / Под ред. д.э.н., проф. В.В. Карпова и д.э.н., проф. А.И. Ковалева. – Омск: РОФ «ФРСР», 2014. - С.541-545.
13. Фрик О.В. Межкультурная компетентность в обучении менеджменту в высшей школе // Двадцатые апрельские экономические чтения. Материалы международной научно-практической конференции. / Под ред. д.э.н., проф. В.В. Карпова и д.э.н., проф. А.И. Ковалева. – Омск: РОФ «ФРСР», 2014. - С. 424-427.
14. Фрик О.В. Межкультурная компетенция и деловой немецкий язык в сфере экономического взаимодействия // Двадцать первые апрельские экономические чтения. Материалы международной научно-практической конференции/Под редакцией В.В. Карпова, А.И. Ковалева. – Омск: РОФ «ФРСР»2015.– С.336-339.