УДК 801.001

СОТРУДНИЧЕСТВО В МЕЖКУЛЬТУРНЫХ ГРУППАХ

Селиванова Елена Анатольевна, преподаватель
Полесский государственный университет
Selivanova Elena, Polessky State University, elena-seliwanowa@mail.ru

Аннотация. В статье речь идет о сотрудничестве в межкультурных группах, об аспектах, которые могут привести к недопониманию в процессе межкультурной коммуникации, о преимуществах работы в межкультурных командах.

Ключевые слова: межкультурное сотрудничество; межкультурная группа; межкультурная коммуникация.

Расширение и изменение характера международных связей нашего государства, приграничное сотрудничество, работа в международных проектных группах и организациях, интернет являются основными факторами, приводящими к активизации возможностей межкультурного общения и требующими от сотрудников как владения иностранным языком, так и навыков межкультурного общения.

В этом контексте много говорят о понятии межкультурной коммуникации. На сегодняшний день работа в межкультурных командах является нормой, поэтому многие организации и компании ожидают от своих сотрудников межкультурных навыков и целенаправленно поощряют их.

Слово «коммуникация» происходит от латинского слова «communicatio» и означает «связь, общение». Проще говоря: отправитель отправляет сообщение получателю. Он интерпретирует это сообщение и реагирует. Но общение редко работает линейно. Играют роль и другие факторы, такие как, например, жесты, мимика, тон.

Швабе определяет межкультурную коммуникацию как «понимание между двумя или более людьми, принадлежащими к разным культурам» [1, с. 21].

Как сказал Швабе, важную роль в межкультурной коммуникации играют следующие аспекты, приводящие к конфликту и недопониманию:

• Неродной язык (отличный от своего)

Во время рабочих будней недопонимание, вызванное языковым барьером, вызывает проблемы в рабочем процессе.

• Неправильное истолкование кодов (позы, жесты)

Кивок, например, не означает одобрение во всех культурах. Во многих странах кивок означает «да», в таких странах, как Греция, Иран, Турция, кивок означает “нет”. А в Индии, например, качают головой, чтобы выразить свое согласие или сказать «да».

• Недостаточность или отсутствие информации о другом человеке

При незнании культурных особенностей другого человека часто случается так, что определенные ситуации неправильно истолковываются. К примеру, во Франции принято целовать друзей, чтобы поприветствовать их и выразить свою доброжелательность, в то время как в Японии поцелуи на публике не одобряются.

• Вторичный опыт

Переживания и опыт передаются через средства массовой информации (телевидение, печатная пресса, радио) или личное общение. В качестве основы для своего собственного поведения многие люди перенимают этот вторичный опыт, в то время как сами не имеют об этом представления. Проблема подобного поведения заключается в том, что то, чего люди не понимают или просто не знают, заменяется собственными интерпретациями и предположениями.

• Культурное мировоззрение

Людям, неоткрытым к новому, придерживающимся мнения, что чужие культуры вторичны, ненормальны, будет очень сложно общаться на равных с представителями других культур.

• Нежелание общаться

Нежелание общаться проявляется в неготовности к общению, отвержении и закрытости относительно других культур.

• Отсутствие опыта общения с представителями других культур

Люди, имеющие опыт общения с людьми, принадлежащими к другим культурам, обычно более открыты, не предвзяты и более позитивно относятся к другим культурам.

• Уровень взаимоотношений (иерархия отношений)

Приведенные выше примеры показывают, что недостаток знаний (будь то лингвистического или культурного характера), отсутствие желания общаться и недостаточное понимание могут привести к проблемам в мультикультурных командах.

Таким образом, формирование навыков межкультурной коммуникации, которые позволяют индивиду найти в иной культуре не только то, что отличает представителей различных культур друг от друга, но и то, что сближает и объединяет, является весьма актуальным и востребованным. Это возможно только в том случае, если коммуниканты научатся интерпретировать все происходящее в процессе межкультурной коммуникации с позиции иной культуры, соотносить существующие стереотипы с личным опытом и делать адекватные выводы, научатся осмысливать чужую реальность путем пересмотра своих взглядов и представлений об иной культуре.

Для улучшения сотрудничества между представителями разных культур основное внимание уделяется неформальному общению (застолье, спорт, театр). Это также имеет то преимущество, что сотрудники из других культур могут узнать и оценить друг друга за пределами (стрессовой) повседневной работы. Таким образом, неформальные собрания могут быть хорошим способом привлечь внимание сотрудников к культурным различиям.

Международные компании, а также отдельные сотрудники, получают следующие преимущества от работы в межкультурных командах:

1. Имидж компании

В целом следует отметить улучшение имиджа и представление компании извне как толерантной организации. Плюралистические и толерантные компании положительно воспринимаются общественностью, другими компаниями и, прежде всего, сотрудниками.

2. Развитие новых рынков и клиентуры

Сотрудники, принадлежащие разным культурам и говорящие на разных языках, могут помочь компании открыть новые рынки и группы клиентов. Во времена глобализации и острой конкуренции на мировом рынке этот фактор нельзя недооценивать.

3. Увеличение продаж

Увеличение товарооборота тесно связано с открытием новых рынков. Особенно, когда у сотрудников есть языковые навыки и общие знания о новых рынках.

4. Творчество

Компании извлекают выгоду из различных методов работы и опыта. Межкультурная синергия может повысить креативность при выполнении задач.

5. Разрушение предрассудков

Межкультурные команды могут помочь привлечь внимание своих сотрудников к культурным вопросам и разрушить предубеждения в долгосрочной перспективе. Если межкультурные группы продуктивно работают вместе, то это также является доказательством того, что они могут принести пользу каждому человеку.

6. Подбор персонала

Компании, которые в подборе кадров поощряют и демонстрируют культурное разнообразие, обычно очень популярны среди многих сотрудников.

7. Лучшая рабочая атмосфера

Еще одним преимуществом является привязанность сотрудников к компании, потому что культура признания ценности сотрудников заставляет их чувствовать себя более комфортно и, в принципе, более привязанными к компании. Лучшая атмосфера гарантирует, что сотрудники могут лучше развивать свой потенциал. А это в конечном итоге приводит к увеличению общей продуктивности.

Подводя итог, можно сказать, что межкультурные команды имеют ряд положительных сторон.

Таким образом, сотрудникам, работающим в межкультурной команде, необходимы знания межкультурной коммуникации. Международные организации привлекают к сотрудничеству людей, обладающих межкультурными навыками. Это означает, что они надлежащим образом поведут себя по отношению к клиентам и деловым партнерам, а это увеличивает шансы на успешное

сотрудничество. И не только международные компании, но и сами сотрудники, имеют ряд преимуществ от работы в межкультурных группах.

Список использованных источников

1. Schwabe, Edith Broszinsky-Schwabe (2011): Interkulturelle Kommunikation. Missverständnisse – Verständigung. VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien, Wiesbaden. S. 21.