

УДК 378

***НЕОБХОДИМОСТЬ РАЗВИТИЯ МЕЖКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
В МЕНЕДЖМЕНТЕ***

Непарко М.В.

доцент кафедры таможенного дела и логистики,

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского

Калуга, Россия

Аннотация

Актуальность статьи заключается в растущей потребности межкультурного менеджмента в бизнесе. Глобализация и миграция влияют на среду, в которой должны функционировать менеджеры. Как показывают исследования, наиболее важными межкультурными барьерами являются традиции, культурные ценности, невербальный язык, социальные правила и другие. Учитывая, что глобальные менеджеры озабочены правовыми и политическими нормами стран, которые связаны с историей, культурой, традициями, необходимо развивать межкультурные компетенции у менеджеров. В статье рассматривается развитие межкультурных компетенций на основе трех компонентов: знаниевого, мотивационного, деятельностного, позволяющих получить знания студентам будущим менеджерам в высшей школе.

Ключевые слова: межкультурные компетенции, менеджмент, бизнес, глобализация, менеджеры, культура, этика, традиции.

***THE NEED TO DEVELOP INTERCULTURAL COMPETENCIES IN
MANAGEMENT***

Непарко М.В.

Associate Professor of the Department of Customs and Logistics,

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky
Kaluga, Russia

Abstract

The relevance of the article lies in the growing need for intercultural management in business. Globalization and migration affect the environment in which managers should function. According to research, the most important intercultural barriers are traditions, cultural values, non-verbal language, social rules and others. Given that global managers are concerned about the legal and political norms of countries that are related to history, culture, and traditions, it is necessary to develop intercultural competencies among managers. The article deals with the development of intercultural competencies through a knowledge approach, through the acquisition of knowledge by students of future managers in higher education.

Keywords: intercultural competencies, management, business, globalization, managers, culture, ethics, traditions.

Процесс глобализации дает широкие возможности для общения между деловыми партнерами, клиентами, представителями самых разных культур. Понимать и взаимодействовать с представителями различных культур позволяет знание межкультурных компетенций. Деловые партнерские отношения строятся на доверии, понимании, и знании иностранного языка. Знание межкультурных компетенций смягчает негативные моменты общения, уменьшает культурный шок у сотрудников, отправленных для работы в другие страны мира, повышает вероятность успешного делового международного общения, уважения, доверия и, в конечном счете, успеха в бизнесе.

Сегодня для менеджера, работающего в другой стране, межкультурные компетенции позволяют успешно разрабатывать и продавать продукты и услуги, которые отточены под целевые культуры. Менеджер может быстро и

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

эффективно реагировать на обратную связь, обеспечивая при этом лучшее обслуживание клиентов, завоевывая лояльность клиентов, повышая продажи. В результате компания повышает свою конкурентоспособность на рынке.

Компании, использующие межкультурный подход в своей деятельности, имеют явное преимущество перед конкурентами на рынке, которые плохо понимают культуру страны, в которой осуществляют свою деятельность. В связи с этим процесс глобализации предъявляет к современному менеджеру новые требования личностного характера, такие как: наличие разносторонней эрудиции, способность соответствовать новым формам и требованиям деятельности, стратегически мыслить. Достижение перечисленных качеств возможно за счет развития мотивационного менеджмента в организации, который включает межкультурные компетенции.

[1]

При этом, руководство компании требует систематического принятия решений по принципиально важным вопросам: определение стратегической цели развития, пути ее реализации, применяемых управленческих технологий, компетенций персонала и т.д. [2]

Для достижения этих целей в различных странах было введено межкультурное образование, которое понимается как «область обучения и новая дисциплина, основной целью которой является создание равных образовательных возможностей для студентов из различных расовых, этнических, социальных и культурных групп».

Изучение межкультурных компетенций может происходить с помощью разнообразных ресурсов, материалов и мнений, доступных в интернете. Можно использовать весь спектр активных методов обучения. [3]

С.Е. Цветкова, опираясь на труды И.А. Зимней, обосновала использование понятия «компетенция» в качестве основополагающего и рассматривает межкультурную компетенцию «как потенциальное новообразование, знания, умения, навыки, сформированные в условиях

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

учебного процесса, но готовые освободиться от его контекста и проявиться в компетентностях в естественных условиях профессионально общения менеджера экономико-управленческого профиля».

Многие исследователи рассматривают межкультурную компетенцию менеджера как компонент иноязычной коммуникативной компетенции, в состав которой входят модели поведения в иноязычной среде и совокупность отношений и личностных качеств будущих менеджеров, необходимых для межкультурного профессионального общения.

Плеханова М.В. представляет межкультурную компетенцию как сложную комбинацию знаний, умений, качеств и способностей личности, обеспечивающих выбор адекватных способов и стратегий коммуникативной деятельности и поведения будущих менеджеров в условиях межкультурного взаимодействия. [6]

Таким образом, межкультурная компетенция в широком смысле определяется как накопление навыков, которые являются результатом знаний и отношения к различным культурам. С целью приобретения знаний, умений и навыков по межкультурной компетенции необходимо вводить в образовательный процесс студентов дисциплины связанные с формированием межкультурных компетенций. Мы установили, что педагогические условия, обеспечивающие эффективность формирования межкультурной компетенции как фактора профессионального самоопределения будущего менеджера, могут включать в себя:

— обеспечение взаимодействия с работодателями в интересах уточнения содержания и оценки его качества межкультурной подготовки обучаемых;

— развитие системы научно-образовательного и производственного партнерства университетов с зарубежными компаниями, международными организациями;

- введение дополнительных учебных (факультативных) курсов с учетом необходимых потребностей;
- развитие структурно-логических межпредметных связей учебных дисциплин, курсов по выбору;
- многообразие форм воспитательной работы вуза, стимулирующее стремление будущего менеджера к осуществлению внешнеэкономических связей и международного сотрудничества. [4]

С целью реализации этих условий могут использоваться методики диагностики компонентов межкультурной компетенции у студентов, которые разработаны на основе трех компонентов: знаниевого, мотивационного, деятельностного.

Компоненты межкультурной компетенции представлены на рисунке 1.

Методика диагностики знаниевого компонента межкультурной компетенции содержит тесты, с выбором одного или нескольких правильных ответов из спектра предложенных вариантов. Вопросы разделены по вариациям межкультурной компетенции. Предлагаемые вопросы после получения ответов и их анализа общей позволяют спроектировать тематику последующих семинаров и тренингов, усиливающих «знаниевый» компонент. Для проверки знаниевого компонента межкультурной компетенции предлагается установить следующие критерии успешности прохождения теста. Ответы учитываются по принципу «да, нет» (правильно - да, неправильно - нет). Общий процент правильных ответов должен составлять не менее 20 из 30 (67%).

Методика диагностики мотивационного компонента межкультурной компетенции, т.е. психологической готовности будущего менеджера к профессиональной деятельности и взаимодействию с представителями различных культур, многонациональным обществом. С помощью заданий выявляется отношение будущего менеджера к культурному и этническому

многообразию общества. Вопросы построены таким образом, что позволяют выявить готовность и возможность будущего менеджера работать в поликультурной среде. [6]



Источник: авторская разработка

Рисунок 1 - Компоненты межкультурной компетенции

Предлагаемые задания являются основой для планирования и проведения с будущими менеджерами тренингов, нацеленных на формирование установок межкультурного диалога.

Межкультурный тренинг проводится с целью развития навыков, необходимых для эффективного взаимодействия с носителями других культур, возможности пользоваться риторическими приемами, способствующими интеллектуальному и эмоциональному воздействию на аудиторию. Оценивание результатов задания проводится по балльной системе.

Следующая методика – методика диагностики деятельностного компонента межкультурной компетенции. Данная методика использует деловые игры, которые проводятся в виде разработки конкретных деловых ситуаций и их детального анализа, решения проблем в реальных условиях. Незнание культуры страны и ее менталитета может подорвать бизнес. Игрокам решить проблемы в бизнесе путем межкультурных коммуникаций. Результаты показали, что имитационная деятельность в сочетании сотрудничества с межкультурным аспектом могут дать эффективный результат в изучении межкультурных компетенций. Подавляющее большинство будущих менеджеров придерживаются мнения, что занятия дают им возможность изучать и развивать свои культурные навыки в творческой обстановке. Кроме того, они отмечают, что эти методы направлены на то, чтобы создать мотивирующий фактор, который сочетает в себе общение, культуру, профессиональные и практические результаты обучения. [3]

Предлагаемые методики помогают будущим менеджерам повысить самосознание и понимание ключевых вопросов, таких как идентичность, стереотипы, нормы и паттерны поведения. Важнейшим отличием от имеющихся методик является то, что в рамках испытаний студенту дается возможность понять, где он сделал ошибку и как ее исправить.

В глобальном, международном и межкультурном образовании есть много подходов, которые направлены на то, чтобы способствовать пониманию будущими менеджерами мира за пределами их собственных стран и сообществ, развивать отношения и предрасположенности, которые лежат в основе уважительного и равноправного общения между культурами и вдохновляют их на действия, направленные на позитивные изменения. В конце концов, все они воплощают преобразующее видение образования и новую парадигму, которая выходит за пределы местных и национальных барьеров, индивидуализма и соперничества, к чувству принадлежности к большему целому. Это предполагает глубокое изменение основных предпосылок, регулирующих образовательные программы.

Положительная динамика результатов доказывает эффективность разработанной методики формирования межкультурной компетенции как фактора профессионального самоопределения будущего менеджера и готовности его к профессиональной деятельности.

Проведенное исследование не предполагает окончательное решение исследуемой проблемы, имеет научные предпосылки для дальнейшего изучения особенностей обучения менеджеров межкультурной компетенции в процессе изучения других гуманитарных дисциплин.

Библиографический список

1. Балакирева, Е. С. Совершенствование системы мотивационного менеджмента в некоммерческой организации / Е. С. Балакирева, Н. Ю. Чаусов, Л. А. Чаусова // Вектор экономики. – 2022. – № 7(73). – DOI 10.51691/2500-3666_2022_7_4. – EDN KJDAP1.

2. Захаров, П. Г. Оценка и направления улучшения системы менеджмента бизнес-процессов коммерческой организации / П. Г. Захаров, А. А. Мигел // Modern Economy Success. – 2020. – № 2. – С. 197-204. – EDN JVTAKC.

3. Непарко, М. В. Современные методы развития межкультурных компетенций через образование / М. В. Непарко // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 1-1(52). – С. 141-144. – DOI 10.24411/2500-1000-2021-1059. – EDN JWQAFQ.

4. Чаусов, Н. Ю. Повышение эффективности государственного управления / Н. Ю. Чаусов, Е. К. Соломатина // Актуальные вопросы современной экономики. – 2022. – № 7. – С. 116-127. – EDN YBIWKI.

5. Чаусов, Н. Ю. Исследование корпоративной культуры организации / Н. Ю. Чаусов, Э. А. Фомина, Л. А. Чаусова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2023. – Т. 7, № 10(139). – С. 28-38. – DOI 10.36871/ek.ur.p.r.2023.10.07.003. – EDN FFLIVC.

6. Хачикян, Е. И. Особенности построения модели межкультурной компетенции / Е. И. Хачикян, С. А. Юрманова, М. В. Непарко // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – № 66-4. – С. 288-291. – EDN GJMVAQ.

7. Хачикян, Е. И. Межкультурная компетентность в период глобализации: опыт системного анализа / Е. И. Хачикян, Л. А. Косогорова, М. В. Непарко // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Гуманитарные науки. – 2019. – № 14. – С. 51-52. – EDN WJRWXZ.

Оригинальность 85%