

Е.А. ИВАНОВА
ФГБОУ ВПО «ВСГАО»
г. Иркутск

ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ ВУЗА К РАБОТЕ В МУЛЬТИКУЛЬТУРНЫХ КОМАНДАХ¹

E.A. IVANOVA

READY TO WORK UNIVERSITY STUDENT TEAMS IN MULTICULTURAL

Аннотация. В статье поднимается вопрос о готовности студентов вузов Байкальского региона к работе на многочисленных совместных предприятиях России и стран Азии, появившихся в большом количестве в последние годы. Анализируются факторы эффективного сотрудничества в мультикультурных командах. Рассматривается проблема формирования у студентов в рамках вуза межкультурной компетентности, как необходимого компонента межнационального сотрудничества.

Ключевые слова. Мультикультурная команда, межкультурная компетентность.

Summary: The article raises the question of the availability of university students in the Baikal region to work on numerous joint ventures in Russia and Asia, appearing in large numbers in recent years. The factors of effective cooperation in multicultural teams. The problem of formation of students in the high school cross-cultural competence as an essential component of international cooperation.

Keywords. Multikultrunaya team, intercultural competence.

Поликультурность современного мира уже неоднократно обсуждалась учеными и как фактор риска (из-за увеличения числа конфликтов на межнациональной почве), и как позитивный фактор (возможность делиться национальными достижениями и эффективными традициями быта и делопроизводства). В данных условиях с каждым годом появляется все больше организаций и рабочих групп, состоящих из представителей 2-3-х и более национальностей. Какое-то время руководители с опаской относились к таким многонациональным коллективам и даже предпочитали иметь рабочий коллектив одной национальности, просто в силу необходимости дополнив его руководителем из нужного региона (страны). Например, многие автомобильные гиганты имеют филиалы в странах Азии и еще в самом начале работы набрали коллектив из местных жителей, снабдив его руководителем из своей страны, с «головного» офиса. Однако практический

опыт работы как мононациональных, так и многонациональных коллективов показал, что в профессиональных командах, состоящих из представителей нескольких национальностей, работа идет несколько не хуже (а в кризисных ситуациях – даже лучше), чем в однородных коллективах.

Такие практические наблюдения позволили психологам, занимающимся проблемами управления трудовыми коллективами, задуматься о феномене «мультикультурной команды» - коллективе, объединяющем людей разных культур и национальностей, и начать многочисленные исследования в области профессиональной деятельности. Результаты подобного рода исследований показывают, что разнообразие персонала, его мультикультурная природа может повысить результативность работы команды, а, следовательно, и эффективность работы самой организации [1].

Компании, которые успешно зарекомендовали себя

¹ Работа выполнена при поддержке гранта: РГНФ № 12-06-00903

на глобальном рынке и которые стремятся к международному развитию, активно используют мультикультурные команды, поскольку те, в свою очередь, обеспечивают необходимый для успешной работы уровень гибкости и скорости реагирования на внешние изменения, и, следовательно, позволяют более эффективно использовать человеческие ресурсы компании, что повышает конкурентоспособность компании в глобальном масштабе. В использовании мультикультурных команд очень много преимуществ, среди которых можно отметить: выработку новых идей, взглядов, получение новых навыков и компетенций и т.д. Разнообразные этнические группы генерируют больше интересных и новых идей в процессе так называемого «мозгового штурма». Культурно разнообразные группы актуальнее однородных групп в тех ситуациях, когда нужно оперативно выявить проблему и решить ее. Мобилизуя свои силы и энергию, представители мультикультурных команд могут выработать более оригинальные и креативные решения проблем, пути выхода из кризисных ситуаций, которые возникают в их повседневной работе.

Взаимодействия друг с другом стимулирует членов команды к формированию новой командной культуры. В отличие от однородных или монокультурных команд, мультикультурные команды не имеют своей общей так называемой «протоидентичности», и, следовательно, развивают свою собственную культуру упрощенных, усредненных правил, ожиданий, восприятий и т.д.

У эффективных в работе мультикультурных команд сильная «гибридная культура», то есть совокупность последовательных правил и действий, ожиданий, а также собственное восприятие членами команды того, как индивиды внутри команды развиваются, обмениваются опытом и действуют в результате взаимного общения, так как общие ожидания членов команды обеспечивают эффективную коммуникацию и, как следствие, эффективную работу [4]. Команда создает эту «гибридную культуру» на основе своей способности генерировать и закреплять 4 основные характеристики, которые были обозначены Чарльзом Сноу:

1. *Цели* (вклад в бизнес-стратегию, сверка со стратегией и подсистемами компании). Определение общей цели повышает степень приверженности членов команды этой цели, а также облегчает понимание ими своих задач и навыков, необходимых для решения этих задач).

2. *Рольные ожидания*. Очень важно, чтобы члены команды были осведомлены о ролевых ожиданиях и

своих обязанностях во избежание межличностных конфликтов. Если члены команды имеют четкое представление о распределении ролей внутри команды, то гораздо менее вероятно, что они будут вступать в конфликт друг с другом. Если же конфликты все же возникают, то осознание ролевой структуры дает конструктивную основу для их разрешения.

3. *Четкость правил и социальное взаимодействие*: Члены команды должны четко понимать, каковы правила общения друг с другом, как должны разрешаться конфликты, как должны распределяться ресурсы и награды внутри команды. Правила, которые принимаются членами команды – это ключевые проводники в ряде ситуаций.

4. *Мониторинг и отчетность*: Члены мультикультурных команд часто разбросаны географически, а иногда и во времени, создавая необходимость координирования их работы.

Новый опыт, доверие, завоеванное в результате выработки общего понимания, помогает и способствует повышению эффективности работы команды.

Студенты, обучающиеся в Байкальском регионе, с каждым годом все чаще становятся членами таких мультикультурных команд. Это объясняется теснейшими деловыми и производственными связями, налаженными Россией с азиатскими соседями, особенно Китаем, Кореей, Японией и Монголией. Тем не менее, только недавно в вузах заинтересовались проблемой межкультурного общения и воспитания межкультурной компетентности учащихся.

В нашем исследовании¹ проблем межкультурного взаимодействия, проведенного коллективом ученых в июне-октябре 2012 года, были получены данные, показывающие необходимость более глубокого и профессионального подхода к подготовке студентов к работе в мультикультурном коллективе [2].

В первую очередь нужно отметить, что уже сегодня студенты Байкальского региона согласились с тем, что им придется вступать во взаимодействие с людьми

1 Исследование проводилось под руководством профессора А.Д. Карнышева среди первокурсников двух вузов города Иркутска: ФГБОУ ВПО «ВСГАО» и ФГБОУ ВПО «БГУЭП». Всего в нем участвовало 258 студентов 1 курса (197 – русской национальности, 46 – бурятской, 15 иной национальности). Целью исследования было изучение восприятия студентами качеств, необходимых для успешного межкультурного взаимодействия.

| Формы межкультурного взаимодействия | Приходилось родителям | Придется участвовать мне |
|--|-----------------------|--------------------------|
| Туристические поездки в зарубежные страны | 46,0 | 60,5 |
| Участие в международных конкурсах и олимпиадах | 10,4 | 23,0 |
| Взаимодействие с зарубежными туристами | 27,3 | 44,0 |
| Обучение (частичное или полное) в зарубежных вузах | 4,4 | 16,0 |
| Участие совместно с зарубежными гражданами в экологических и иных мероприятиях | 7,5 | 17,9 |
| Торговые контакты с зарубежными бизнесменами | 14,3 | 18,1 |
| Стажировки на зарубежных предприятиях | 6,4 | 18,9 |
| Работа на совместных предприятиях | 17,9 | 18,7 |

Таблица 1
Формы взаимодействия с людьми других национальностей, с которыми сталкивались родители респондентов, и с которыми готовы столкнуться сами студенты (%)

других стран и культур гораздо чаще, чем их родителям (см. таблицу 1).

Межкультурную компетентность определяют как совокупность знаний, умений, навыков, позволяющих индивиду вступать в успешные контакты с представителями других культур [2]. *Межкультурная компетентность* представляет собой сложный феномен, образованный гуманистическими ценностями, позитивной этнической самоидентификацией и толерантностью сознания личности, системой знаний в области культур и их взаимодействия.

Что касается непосредственно межкультурной компетенции, то ее развитость у членов мультикультурной команды повышает вероятность достижения высокой эффективности работы, так как члены мультикультурной команды, обладающие высоким уровнем данной компетенции с большей легкостью смогут общаться, выражать свои мысли, а также понимать своих коллег. Также упрощается процесс принятия решений, и улучшаются способности к решению проблем на глобальном уровне.

Таким, образом, учитывая все вышеперечисленное, успешность работы мультикультурной команды зависит от того, насколько хорошо члены команды работают друг с другом и насколько сильно помогает межкультурная компетентность в преодолении труд-

ностей, которые стоят перед мультикультурной командой.

Межкультурная компетентность дает как минимум 2 преимущества. Во-первых, помогает членам команды понять поведение их собственной команды, и, во-вторых, помогает терпеливо добиваться цели, несмотря на трудности, связанные с взаимодействиями с другими культурами и субкультурами. Помимо общекультурных

норм, существуют еще правила и нормы, которые вырабатываются самой командой для управления своей деятельностью. Высокий уровень межкультурной компетентности члена команды означает, что человек способен устанавливать и определять эти нормы и, соответственно, следовать им. Но, межкультурная компетентность подразумевает не просто слепое следование правилам и нормам, она дает возможность использования их для достижения общей цели.

На наш вопрос «Обучают ли Вас в вузе каким-то навыкам межкультурной компетентности?» мы получили следующие ответы (см. таблицу 2).

Таблица иллюстрирует «неравномерность» организационных действий работников вузов. Заметно, что в выигрышном отношении находятся студенты Бурятского университета, где традиционно данным вопросам уделяется существенное внимание. Студенты из Забайкальского края явно ощущают дефицит внимания к развитию у себя навыков межэтнического сотрудничества.

Среди учебных дисциплин, на которых студентам дают знания о людях других культур и формируют у них какие-то навыки межкультурной компетентности, по рангу названы следующие:

1. История
2. Иностранный язык
3. География
4. Этнопсихология
5. Психология
- 6-7. Культурология
- 6-7. Обществознание
8. Философия

Интересно, что по ряду специальностей

| Варианты ответов | Студенты из ... | | | |
|--|-----------------|-------|------|------|
| | ВСГАО | БГУЭП | БГУ | ЗГУ |
| Да, в полной мере | 9,9 | 9,5 | 16,9 | 2,7 |
| Имеются некоторые элементы такого обучения | 65,7 | 66,1 | 71,2 | 55,7 |
| Нет | 24,3 | 24,4 | 11,9 | 41,6 |

Таблица 2

Ответы студентов из разных вузов Байкальского региона на вопрос, обучают ли их в вузе каким-либо навыкам МК (%)

(право, менеджмент, экономика) совершенно не названы предметы профильной подготовки, и это является существенной недоработкой.

Что отличает члена мультикультурной команды, обладающего высоким уровнем межкультурной компетентности от члена команды, обладающего низким уровнем межкультурной компетентности, - это наличие определенного набора знаний и личностных качеств, позволяющих видеть, анализировать поведение других членов команды и выстраивать эффективную стратегию взаимодействия с ними.

Если говорить о составе мультикультурной команды, то, нужно отметить, что, по мнению исследователей [1, 4], совершенно необязательно, чтобы все члены мультикультурной команды обладали высоким уровнем межкультурной компетентности. Однако, как минимум 1 человек в команде должен им обладать для выработки эффективных и правильных решений и как минимум еще один, который смог бы его поддержать в групповых обсуждениях. Следовательно, как минимум 2 члена мультикультурной команды должны обладать высоким уровнем межкультурной компетентности.

Итак, работа мультикультурных команд в глобальных и транснациональных организациях сейчас является одним из основных вопросов, занимающих исследователей в сфере психологии культурного многообразия в организациях. Понимание того, как управлять эффективностью работы культурно разнообразных команд является одной из ключевых проблем современных этнопсихологических исследований и помогает снизить риски, связанные с выходом на глобальный рынок и эффективной деятельности на нем, помогает улучшить взаимопонимание между представителями различных культур и добиться наилучших результатов.

Способность студентов, оканчивающих сибирские вузы, к усвоению новой культурной информации или же наличие у них межкультурной компетенции - это важнейшее из условий, которое поможет им справиться с проблемами, возникающими в процессе работы мультикультурной команды. Студенты, планирующие работать в мультикультурных командах должны обладать опытом работы в сфере межнациональных взаимодействий и коммуникаций для того, чтобы работать эффективно с людьми разных культур.

1. Гусева Н.И. Экономическое поведение мультикультурных групп в условиях глобализации : дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.03 - СПб., 2006 - 391 с.

2. Психология межкультурной компетентности: сущность, региональная специфика, технологии формирования. /Карнышев А.Д., Терехова Т.А., Трофимова Е.Л., Скорова Л.В., Иванова Е.А., Карнышева О.А. – Иркутск: Изд-во «Репроцентр А1», 2012. – 438 с.

3. Кирабаев, Н.С. Глобализация и мультикультурализм. – М.: РУДН, 2005. – 331 с.

4. Смагина А.С. Эффективность работы мультикультурных команд //Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов ПИ № ФС77-24978

Литература