

**МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОММУНИКАЦИЯ И
ЦИФРОВИЗАЦИЯ:
ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ
К ГЛОБАЛЬНОМУ СОТРУДНИЧЕСТВУ**

КОЛЛЕКТИВНАЯ МОНОГРАФИЯ

Брянск
2021

УДК 372.881.1+ 81
ББК 66.4+81+81.2-9
М43

Рекомендовано к изданию ученым советом
Брянского филиала РАНХиГС

Авторский коллектив:

Белозор А.Ф., Голуб Л.Н., Ерёмин А.В., Зимонина О.В.,
Курачев Д.Г., Курачева Л.Г., Медведева С.А., Никулкина О.Г.,
Овчинникова Н.Д., Овчинникова О.А., Пронченко С.М.,
Резунова М.В., Семышев М.В., Семышева В.М., Ториков В.Е.,
Шачнев С.А.

Рецензенты:

Шустов А.Ф., доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой философии, истории и педагогики ФГБОУ ВО «Брянский государственный аграрный университет», Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации.

Кучинская Е.А., доктор филологических наук, доцент, профессор кафедры иностранных языков ФГКВУ ВО «Военная академия войсковой противовоздушной обороны Вооруженных Сил Российской Федерации им. Маршала Советского Союза А.М. Василевского».

М43 Межкультурная коммуникация и цифровизация: вопросы подготовки кадров к глобальному сотрудничеству: коллективная монография / под общ. ред. М.В. Резуновой, О.А. Овчинниковой. — Брянск: Изд-во Брянского филиала РАНХиГС, 2021. — 144 с.

Настоящая монография посвящена проблеме межкультурной коммуникации в условиях цифровизации в свете подготовки кадров к кросс-культурному диалогу, авторами рассмотрены вопросы формирования специальных компетенций для осуществления глобального сотрудничества, особенности обучения специалистов в современном информационном обществе и др.

УДК 372.881.1+ 81
ББК 66.4+81+81.2-9

*Материалы печатаются
в авторской редакции.*

© Брянский филиал РАНХиГС, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ

Шачнев Сергей Александрович.....3

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТЕЙ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ У СТУДЕНТОВ ВУЗА

Медведева Светлана Александровна, Голуб Лариса Николаевна6

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТВОРЧЕСКОЕ САМОРАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ В РАМКАХ ФОРМИРОВАНИЯ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ В ВУЗЕ

Ториков Владимир Ефимович, Семышев Михаил Васильевич, Семышева Валентина Михайловна16

ЯЗЫК КАК СРЕДСТВО МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ: ЛИНГВОКУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Никулкина Ольга Геннадьевна, Пронченко Сергей Михайлович26

ЛЕКСИКОГРАФИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ФОРМИРОВАНИЯ ЛИНГВИСТИЧЕСКОЙ И МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Резунова Мария Владимировна, Овчинникова Ольга Алексеевна41

МЕЖКУЛЬТУРНАЯ ДЕЛОВАЯ КОММУНИКАЦИЯ: ОБУЧЕНИЕ НАВЫКАМ ДЕЛОВОЙ ПЕРЕПИСКИ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ

Овчинникова Наталья Дмитриевна70

РОЛЬ ОБУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКЕ И СЛУЖЕБНОМУ ЭТИКЕТУ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ

Белозор Алина Федоровна82

АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР КАК ТЕХНОЛОГИЯ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Зимонина Ольга Владимировна.....103

МЕЖКОНФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ (ПЕРЦЕПТИВНАЯ СТОРОНА И РЕГУЛИРОВАНИЕ)

Курачев Дмитрий Геннадьевич, Курачева Лариса Геннадьевна123

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ерёмин Алексей Викторович.....139

ПРЕДИСЛОВИЕ

В условиях всеохватывающей цифровизации и нарастающей динамики международного сотрудничества существенное значение приобретает анализ проблем межкультурных коммуникаций в целях оптимизации управления кросс-культурными процессами и совершенствования системы подготовки кадров к глобальному взаимодействию.

Сегодня в межкультурную коммуникацию вовлечены практически все участники мирового сообщества, образуя сложный узор разнообразных связей, усложняющихся в ходе формирования глобального информационного пространства. Содержание, формы и приоритетные направления кросс-культурного сотрудничества определяются международными договорами, соглашениями, декларациями и другими официальными документами. Они выражают интересы и потребности многочисленных субъектов межкультурного общения, способствуют продвижению национальных интересов, открывают возможности для знакомства с достижениями различных народов и стран.

Для успешной и эффективной межкультурной коммуникации также необходимо соблюдать принципы международного культурного сотрудничества, которые предполагают одновременное развитие всех отраслей культуры; уважение самобытности; взаимную выгоду всех участвующих в культурном сотрудничестве народов; равноправие, уважение каждой культуры, развитие каждым народом собственных материальных и духовных ценностей, признание многообразия культур достоянием всего человечества. Само существование этих принципов свидетельствует о стремлении мирового сообщества к сознательному регулированию культурного взаимодействия и позволяет осуществлять специальную подготовку к этому виду

взаимодействия.

Дух межкультурной кооперации находится в тесной зависимости от культурной грамотности, подразумевающую совокупность знаний и сведений, позволяющих адекватно воспринимать получаемую информацию — это и инструмент эффективного общения в рамках монокультурного сообщества, и ключ к межкультурному диалогу. Универсальные культурологические знания открывают энциклопедически богатую панораму человеческой жизнедеятельности, исторических достижений национальных и мировой культуры, способствуют росту взаимопонимания и гармонии, сближению представителей разных культур, религий, сотрудничеству наций. Знание обычаев и традиций той или иной культуры, владение ее «языком» и «правилами игры» способствуют предсказуемости, открывая, таким образом, новые возможности для эффективного управления в контексте устойчивого развития.

Сегодня перед современной системой подготовки кадров стоит важная задача не только обеспечить формирование профессиональных компетенций, но и подготовить будущего специалиста к глобальному сотрудничеству: сформировать межкультурную компетенцию (языковую, коммуникативную и культурную) и достаточно высокий уровень цифровой грамотности, что в дальнейшем позволит находить актуальную и достоверную информацию, а также владеть эффективными инструментами для инициирования и ведения межкультурного диалога.

В современном цифровом обществе неопределимую роль в международной коммуникации играет сеть Интернет, которая на основе обратной связи позволяет не только получать актуальную информацию, но и оказывать влияние на те или иные события и процессы через организацию коллективных действий. Важно правильно использовать сеть в процессе подготовки кадров к кросс-культурному диалогу: именно высокий уровень цифровой грамотности

позволяет верифицировать полученную информацию и критически оценивать качество информации позволит сформировать поликультурную личность, ведущим признаком которой является ее направленность на готовность и способность жить и активно взаимодействовать с представителями различных национальностей. Поликультурная направленность личности проявляется в потребностях, интересах, доминирующих мотивах, убеждениях, лежит в основе приобретения этнокультурных знаний, навыков и умений.

В настоящей монографии ученые Брянского филиала РАНХиГС, Брянского государственного аграрного университета, Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского и Российского университета транспорта рассматривают проблему межкультурной коммуникации в условиях цифровизации в свете подготовки кадров к кросс-культурному диалогу, авторами рассмотрены вопросы формирования специальных компетенций для осуществления глобального взаимодействия, особенности профессиональной подготовки в современном информационном обществе, технологии комплексной оценки кадров и др.

Шачнев Сергей Александрович
кандидат культурологии, доцент,
директор Брянского филиала РАНХиГС

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТЕЙ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ У СТУДЕНТОВ ВУЗА

Медведева Светлана Александровна
кандидат педагогических наук, доцент
ФГБОУ ВО «Брянский государственный аграрный университет»

Medvedeva S.A.
Bryansk State Agrarian University

Голуб Лариса Николаевна
кандидат педагогических наук, доцент
ФГБОУ ВО «Брянский государственный аграрный университет»

Golub L.N.
Bryansk State Agrarian University

Межкультурная коммуникация является комплексным и многоаспектным явлением. Отметим сложность научных связей применительно к проблеме развития и становления межкультурной коммуникации. Совершенно очевиден вклад таких отраслей науки, как философия, социология, лингвострановедение (Е.М. Верещагин, В.Г. Костомаров, Г.Д. Томахин, В.В. Ощепкова и др.), этнолингвистика (А.С. Герд, А.М. Копыленко, Н.И. Толстой и др.), лингвокультурология (В.В. Воробьев, М.А. Кулинич, В.А. Маслова, В.Н. Телия, В.И. Хайруллин и др.), психолингвистика (И.Н. Горелов, А.А. Залевская, А.А. Леонтьев, К.Ф. Седов и др.), кросс-культурная психология (Н.М. Лебедева, Т.Г. Стефаненко), социоллингвистика (В.И. Карасик, В.П. Конецкая, Н.Б. Мечковская, А.Д. Швейцер и др.), менеджмент (Т.Н. Персикова) и др.

В рамках российской коммуникативной теории заслуживают внимания работы, посвященные взаимоотношению сознания и коммуникации (Б.М. Гаспаров, И.А. Зимняя, В.В. Красных, В.Я. Шабес), проблемам речевого

общения (В.В. Богданов, А.Е. Войскунский, О.Я. Гойхман, О.Л. Каменская, Т.М. Надеина, Г.Г. Почепцов, Е.Ф. Тарасов), а также языка и коммуникативного поведения человека (Т.Г. Винокур, И.П. Сусов).

Хотелось бы особо выделить исследования, связанные с коммуникативными стратегиями (Е.В. Клюев), моделированием коммуникативного процесса (В.В. Зеленская, С.А. Сухих), невербальной коммуникацией (И.Н. Горелов, В.Ф. Енгальчев), фатическими речевыми жанрами (В.В. Дементьев, В.Б. Черник, Т.В. Чернышова), компьютерной коммуникацией (Б.Ю. Городецкий), культурой общения (Н.И. Формановская). В последнее время появились интересные исследования, в которых проводится анализ типов, категорий и структуры дискурса, а также культурно обусловленных различий в его характере (В.Б. Касевич, В.И. Карасик, М.Л. Макаров, К.Ф. Седов, Е.И. Шейгал). Большое значение имеет описание национально-специфических особенностей языковой картины мира (С.А. Арутюнов, Н.Д. Арутюнова, Т.В. Булыгина, Б.А. Серебренников, А.А. Уфимцева, А.Д. Шмелев), а также соотношения языка и национального самосознания (Н.Д. Арутюнова, В.Г. Гак, Н.В. Уфимцева).

Проанализировав литературу, посвященную проблеме межкультурной коммуникации, мы обнаружили, что существует ряд традиционных и интерпретативных/критических определений (Таблица 1.1).

Таблица 1.1 - Определения межкультурной коммуникации

Межкультурная коммуникация — взаимодействие сторон с разным опытом, межкультурная коммуникация — это такой вид коммуникации, в котором отправитель и получатель принадлежат разным культурам [19].
Процесс общения (вербального и невербального) между коммуникантами, являющимися носителями разных культур и языков, или иначе — совокупность специфических процессов взаимодействия людей принадлежащих к разным культурам и языкам [13].

<p>Переходный, символический процесс, вовлекающий атрибуцию значений людей разных культур, основные переменные и процессы всех других видов коммуникации, только при варьирующейся степени знания другого [16].</p>
<p>Межличностное взаимодействие между представителями различных групп, которые отличаются друг от друга багажом знаний и языковыми формами символического поведения, характерными для всех членов каждой из этих групп [17].</p>
<p>Отношения, возникающие между индивидуумами и группами, принадлежащими разным культурам, развивающиеся на фоне определяемых этими культурами репрезентаций, кодов, своеобразного жизненного уклада и способа мышления [18].</p>
<p>Адекватное взаимопонимание двух участников коммуникативного акта, принадлежащих к разным национальным культурам [2].</p>
<p>Общение, осуществляемое в условиях столь значительных культурно обусловленных различий в коммуникативной компетенции его участников, что эти различия существенно влияют на удачу или неудачу коммуникативного события [14].</p>

Несмотря на разброс мнений исследователей по вопросу о названии науки о коммуникации, совершенно очевидно существование двух направлений. Некоторые российские и зарубежные авторы указывают на целесообразность употребления терминов «коммуникология», «коммуникативистика», «информационно-коммуникативная наука», которая, по их словам, «должна быть наукой о месте и роли коммуникации в обществе, ее развитии, структуре, коммуникационных процессах, средствах и др.» [15, с. 14].

Сторонники другого направления настаивают, что таковой выступает теория коммуникации (или «метатеория»), представляющая не беспорядочный набор сведений, добытых в других областях научного знания, а их

органическое единство, получившее свое выражение на различных уровнях теоретического обобщения.

Таблица 1.2 – Понятие о коммуникации в разных науках

Наука	Понятие о коммуникации, изучаемые аспекты
Философия	Коммуникация — смысловой и идеально-содержательный аспект социального взаимодействия, имеющий функцией достижение социальной общности при сохранении индивидуальности каждого ее элемента.
Психология	Коммуникация — связь, в ходе которой происходит обмен информацией между системами в живой и неживой природе. Проблемы психологической природы речи и языка, видов невербальной коммуникации, психология межличностного взаимодействия, малых групп, межгрупповых отношений и т.д.
Социология	Коммуникация как отражение структуры общества и динамики общественного развития. Проблемы связей и отношений различных социальных субъектов — отдельных личностей, малых и больших социальных групп — классовых, национальных, этнических, демографических и др.
Лингвистика	Проблемы вербальной коммуникации — возникновение и развитие языка и речи как важнейших средств человеческого общения.
Политология	Коммуникативная кибернетика — изучение политических процессов с точки зрения информационного обмена между субъектами политики.
Культурология	Проблема трансляции культурных ценностей в общении людей, а также через механизмы опредмечивания и

	распредмечивания — от человека к человеку, от поколения к поколению и между представителями различных культур.
Технические науки	Коммуникация как передача сигналов, информации на определенное расстояние.
Педагогика	Педагогическая коммуникация — специфическая форма общения, подчиняющаяся общим психологическим закономерностям, присущим общению как форме взаимодействия человека с другими людьми, включающей коммуникативный, интерактивный и перцептивный компоненты.

Центральным в межкультурной коммуникации является понятие культуры, которая, согласно аксиологическому подходу, понимается как совокупность материальных и духовных ценностей, созданных человечеством [7]. Знакомясь с правилами и нормами чужой культуры в процессе общения, люди становятся участниками межкультурной коммуникации. Следовательно, можно идентифицировать межкультурную коммуникацию как сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между представителями различных ценностных систем, основанный на разработке, подготовке и организации взаимоотношений, порождаемых потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека в процессе интеракции в контексте социальных, профессиональных, личностных ценностных доминант [6].

Еще в начале XX века американский философ Джон Дьюи популяризовал мысль, что общество существует в коммуникации и через коммуникацию. Люди, постоянно занимающиеся какой-либо деятельностью, большую часть своего времени затрачивают на общение. Современному человеку необходимо постоянно быть включенным в коммуникативные процессы для того, чтобы

реализовать свои роли и задачи в межличностных отношениях [5]. Это приводит к выводу о том, что в процессе образования особенно актуальным у нынешних студентов видится формирование именно межкультурной коммуникативной компетенции [4].

По мнению ряда авторов (К.М. Ирисхановой, В.И. Наролиной и др.), непосредственный выход на компетенции, составляющие единую социально-профессиональную компетентность выпускника вуза, имеют компоненты межкультурной коммуникативной компетенции. «В межкультурных условиях осуществления профессиональной деятельности на иностранном языке базовые коммуникативные компетенции — лингвистическая и дискурсивная — позволяют специалисту полно, логично, связно, понятно, лингвистически корректно строить свои высказывания и адекватно понимать речь других людей. Недостаточный уровень сформированности социолингвистической, межкультурной и стратегической компетенций оказывает неблагоприятное воздействие на процесс профессионально-делового общения, может вызвать реакцию неприятия и отчуждения и потому не способствует продуктивности выполняемой специалистом деятельности» [8, с. 125].

Интересной является точка зрения А.П. Садохина, который в своих работах предлагает рассматривать две взаимосвязанные ступени — «инкультурацию» и «аккультурацию» [9]. По мнению исследователя, инкультурация — усвоение личностью культурных норм какого-либо общества. Это могут быть устойчивые технологии мышления, поведения, взаимодействия. К таким нормам также могут относиться последовательность действий, построение суждений, различные культурные формулы и символы, отражающие определенные представления о реальности. Аккультурация — изменение ценностных ориентаций, ролевого поведения и социальных установок личности под влиянием изучаемой культуры в результате овладения ее нормами, ценностями и традициями. С этой точки зрения можно

рассматривать изучение ценностей студентами как последовательный процесс, проходящий обе эти ступени. На первоначальном этапе обучаемые лишь только получают определенные сведения в виде моделей поведения, речевых ситуативных клише и пр., причем основную роль здесь играет деятельность преподавателя [10, 11]. А уже на втором этапе под влиянием полученных знаний, тренировки умений и навыков, происходит «собственно овладение ценностями», а именно изменение ситуативного поведения, адекватная реакция на действия и высказывания партнера по коммуникации [3].

Проблема межкультурной компетенции студента часто оказывалась в поле зрения исследователей. Так, например, в работах Р.З. Султанбековой внимание сосредоточено на одном из аспектов межкультурной компетенции — переговорной культуре будущего выпускника. С точки зрения Р.З. Султанбековой, переговорная культура — это «комплекс ценностных ориентаций и приоритетов, совокупность умений осуществлять переговорную деятельность на основе соблюдения общепринятых норм и правил, а также национальных и культурных традиций, что позволяет полноценно участвовать в переговорном процессе с целью решения профессиональных задач в условиях управленческого и межкультурного общения» [12, с. 135].

Одним из важнейших элементов переговорной культуры современного специалиста Р.З. Султанбекова предлагает считать аксиологический (систему ценностей и приоритетов личности, сводимых к стремлению идти на компромисс ради сотрудничества и достижения поставленных целей, к уважению интереса партнеров, вежливому отношению к другой стороне). Кроме того исследователь отмечает, что сам по себе переговорный процесс «осложняется проблемами межкультурных коммуникаций, если участники переговоров принадлежат к разным культурным контекстам» [там же, с. 136].

Поскольку каждому народу присущ свой стиль ведения переговоров, современному деловому человеку никак не обойтись без знаний особенностей

национальной и деловой культуры своего партнера или оппонента [1]. В противном случае, все могут оказаться во власти стереотипов.

В связи с вышеизложенным, задачей педагогов нам видится способствование формированию ориентаций, необходимых для развития личности студента вуза и для продуктивного межкультурного общения. Окончив учебное заведение, выпускники реализуют себя в общественной и профессиональной сфере, результативность и успешность которой опять же будет зависеть от их жизненных принципов, целей, идеалов, ориентаций.

Здесь важно подчеркнуть, что сами студенты отдают себе отчет в том, что их потенциал как участников межкультурной коммуникации крайне низок. В то же время, у них четко выражено желание получить знания, связанные с адаптацией в поликультурном пространстве.

С целью побуждения студентов к осознанию необходимости формирования приоритетов межкультурного общения в начале обучения в вузе нами был разработан опросник, по которому мы провели анкетирование студентов первого курса Брянского государственного аграрного университета.

Отметим, что всего лишь 23 % опрошенных считают уровень своей подготовки достаточным для работы с представителями других культур. Это подтвердил и опрос, проведенный среди преподавателей: практически все они отмечают недостаточность культуры делового общения у студентов (неумение владеть собой, вести себя, косноязычие, невоспитанность, трудности в использовании в речи сложных грамматических конструкций, неуверенность при порождении спонтанной речи на заданную тему).

Считаем результаты анкетирования показателями осознания студентами необходимости владения ценностями межкультурного общения.

Среди ответов на вопросы анкеты, в качестве примера, можно привести следующие: «...это нужно как для общего развития, так и для возможного сотрудничества с иностранными фирмами, инвесторами; необходимо для

эрудированного человека; это скажется на карьерном росте, заработной плате; сотрудничество с зарубежными компаниями может быть выгодно для предприятия, на котором работаешь; поможет в работе; знание правил общения и иностранного языка улучшает мнение о человеке; это один из путей профессионального совершенствования».

В качестве пожеланий студентов в отношении изучения ценностей межкультурного общения были отмечены следующие: «...хотелось бы изучать правила общения непосредственно при контактах с представителями других культур; нужно больше смотреть фильмов на иностранном языке с русскими субтитрами; помогут деловые игры; необходимо уделять внимание бытовым ситуациям; нужна практика по обмену студентами разных стран».

Таким образом, есть все основания полагать, что подавляющее большинство респондентов придерживаются мнения о необходимости изучения ценностей межкультурного общения, а также дальнейшего совершенствования знаний во время учебы в вузе.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Батурина О.А. Формирование правильной разговорной речи для освоения удачной коммуникации в обществе будущих аграриев // Инновационное развитие предпринимательской деятельности региона. Сборник статей международной научно-практической конференции. — Брянск, 2020. — С. 273-276.
2. Верещагин Е.М. Язык и культура / Е.М. Верещагин, В.Г. Костомаров. — М.: Русский язык, 1990. — 246 с.
3. Голуб Л.Н. Адаптация как социальный процесс // Вестник Брянской государственной сельскохозяйственной академии. — 2018. — № 1 (65). — С. 64-68.
4. Голуб Л.Н. О проблеме взаимодействия преподавателей и студентов на занятиях иностранного языка // Вестник Брянской государственной сельскохозяйственной академии. — 2016. — № 6 (58). — С. 14-18.
5. Медведева С.А., Батурина О.А. Формирование коммуникативного аспекта у студентов-иностранцев нефилологического вуза при изучении дисциплины «Культура речи и деловое общение» // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. — Серия: Гуманитарные науки. — 2017. — № 10. — С. 74-76.
6. Медведева С.А. Формирование ценностных доминант межкультурного общения при подготовке бакалавров менеджмента: дис. канд. педагогических наук: 13.00.08 /

С.А. Медведева. — Москва, 2014. — 224 с.

7. Межкультурная коммуникация: человек и социум / В.Е. Ториков, М.В. Резунова, О.А. Овчинникова, М.В. Семышев, В.М. Семышева, Д.С. Батарчук, А.Ф. Белозор, Л.Н. Голуб, О.В. Зимонина, Д.Г. Курачев, Е. Дюпон, Л.Г. Курачева, С.А. Медведева: коллективная монография. Брянск, 2020.

8. Наролина В.И. Подготовка специалиста к межкультурной коммуникации / В.И. Наролина // Высшее образование в России. — 2009. — № 1. — С. 124-128.

9. Садохин А.П. Теория и практика межкультурной коммуникации / А.П. Садохин. — М.: ЮНИТИ-Дана, 2004. — 271 с.

10. Семышев М.В., Андрющенок Е.В., Семышева В.М. Обучение в сотрудничестве как часть проектной технологии // Международный научный журнал. — 2013. — № 6. — С. 84-87.

11. Семышева В.М. Профессионально-педагогическая культура преподавателя в контексте инновационных стратегий // Трансформация экономики региона в условиях инновационного развития: материалы международной научно-практической конференции. Брянская государственная сельскохозяйственная академия, экономический факультет. — 2011. — С. 295-298.

12. Султанбекова Р.З. Переговорная культура будущего менеджера / Р.З. Султанбекова // Высшее образование в России. — 2009. — № 12. — С. 135-137.

13. Тарасов Е.Ф. Межкультурное общение — новая этнология анализа языкового сознания / Е.Ф. Тарасов // Этнокультурная специфика языкового сознания; под ред Н.В. Уфимцевой. — М.: Ин-т языкознания РАН, 1996. — С. 7-22.

14. Энциклопедия Кругосвет / Универсальная научно-популярная онлайн-энциклопедия. — 1997-2013. — Режим доступа: <http://www.krugosvet.ru>

15. Яковлев И.П. Основы теории коммуникации. Учебное пособие / И.П. Яковлев. — СПб: Институт управления и экономики, 2001. — 230 с.

16. Gudykunst W.B. Communication with strangers / W.B. Gudykunst, Young Yun Kim. — McGraw-Hill, 2001. — 154 p.

17. Knapp K. Interkulturelle Kommunikation / K.Knapp, A.Knapp-Potthoff // Zeitschrift für Fremdsprachenforschung. 1990. — № 1. — Pp. 62-93.

18. Ladmiral J-R. Interkulturelle Kommunikation. Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen / Jean-Rene Ladmiral, Edmond Marc Lipiansky. — Frankfurt /New York, 2000. — P. 29.

19. Samovar L.A., Porter R.E. Intercultural Communication: A Reader. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company Inc., 1972. — 343 p.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТВОРЧЕСКОЕ САМОРАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ В РАМКАХ ФОРМИРОВАНИЯ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ В ВУЗЕ

Ториков Владимир Ефимович

доктор сельскохозяйственных наук, профессор
ФГБОУ ВО «Брянский государственный аграрный университет»

Torikov V.E.

Bryansk State Agrarian University

Семышев Михаил Васильевич

кандидат педагогических наук, доцент
ФГБОУ ВО «Брянский государственный аграрный университет»

Semyshev M.V.

Bryansk State Agrarian University

Семышева Валентина Михайловна

кандидат педагогических наук, доцент
ФГБОУ ВО «Брянский государственный аграрный университет»

Semysheva V.M.

Bryansk State Agrarian University

В современном социально-политическом, экономическом и социокультурном контексте развития России одной из тенденций является усиление прагматического аспекта изучения языков, прикладной характер умений и навыков иноязычного общения, обеспечивающих профессиональную компетентность специалиста, сочетание профессиональной (нелингвистической) компетенции со способностью к эффективному выполнению определённых функций в различных ситуациях профессионального общения на иностранном языке.

Развитие межкультурная коммуникация должно помочь будущему выпускнику выйти за пределы привычных стереотипов о поведении представителей другой культуры. Приобретённые навыки и умения помогут чувствовать себя уверенно при общении на другом языке, а также в какой-то мере предугадать реакцию собеседника. Более того, формирование межкультурной компетенции должно быть направлено не только на познание ценностей, культурных особенностей и менталитета других людей, но и себя самого. Сформированная межкультурная компетенция имеет высокую практическую значимость для успешной конкуренции специалиста на рынке труда, является острой необходимостью в получении информации как профессионального, так и общего характера, расценивается как важная составляющая имиджа [1-6].

Формирование умений эффективно осуществлять межкультурную коммуникацию предполагает интеграцию знаний, умений, ценностных отношений в рамках учебно-познавательной и профессионально значимой деятельности, является интегративным образовательным результатом и выражается в готовности будущего специалиста использовать полученные лингвистические знания, умения и коммуникативный опыт в профессиональной и социальной среде в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта. Сочетание гуманитарно-языкового и специального образования позволит расширить возможность трудоустройства выпускников в условиях быстроменяющихся потребностей рынка труда и повысит конкурентоспособность специалиста.

Высокий динамизм развития и радикальные изменения современного общества предполагают возрастание роли творческой активности, личной организации будущего специалиста, умения самостоятельно добывать актуальную информацию, ее анализировать и синтезировать, принимать ответственные, креативные решения в профессиональных ситуациях, в том

числе нестандартных и в условиях неопределенности. Современный профессионал должен уметь не столько воспроизвести полученные в вузе знания, сколько творчески подойти к решению производственных задач, к непрерывному самообразованию, профессиональному самосовершенствованию и личностному росту [7-9]. Способность к профессионально-творческому саморазвитию становится необходимым качеством профессионала, развивать которое необходимо в вузе.

Результаты практической деятельности, а также целевые психолого-педагогические исследования свидетельствуют, что профессиональное самосовершенствование всегда есть результат осознанного взаимодействия обучаемого с конкретной социальной средой, в ходе которого он реализует потребности выработать у себя такие личностные качества, которые обеспечивают успех в учебной, профессиональной деятельности и в жизни вообще [10-13]. Следовательно, профессионально-творческое саморазвитие студентов можно рассматривать как сознательный, целенаправленный процесс повышения уровня своей профессиональной компетентности и развития профессионально значимых качеств в соответствии с внешними социальными требованиями, условиями профессиональной деятельности и личной программой развития.

Истоками рассматриваемого феномена являются требования общества и профессии к личности современного профессионала, причем они должны быть несколько выше наличных возможностей конкретного студента. Только в этом случае возникают предпосылки к самосовершенствованию в виде внутренних противоречий в процессе ведущей деятельности человека, результатом разрешения которых является процесс целенаправленного развития собственной личности.

Следующей важной предпосылкой, обуславливающей начало профессионально-творческого саморазвития, является отношение самого

обучаемого к предъявляемым требованиям. Закономерно, что при безразличном отношении к ним никакой речи о развитии собственной личности быть не может. Только при осознанном принятии предъявляемых требований студент будет испытывать потребность в самосовершенствовании.

Потребность находить свой предмет в образе «Я-идеальное профессиональное» и становится мотивом в работе над собой. Следовательно, если источник профессионального самосовершенствования студентов находится в социальном окружении, то движущие силы этого процесса следует искать внутри личности. Таким образом, современное профессиональное образование приобретает смысл и значение лишь через призму самооценности жизни, взятой вне всякой связи с утилитарно понимаемой пользой. Оно связано со становлением личности и в этом его высшая ценность.

Динамизм и изменчивость современной жизни выдвигают перед педагогической наукой и практикой качественно новые требования к подготовке специалистов всех уровней [14-17]. Ключевым понятием современного педагогического мышления является принцип гуманизации образования. Одно из важнейших направлений его реализации – повышение социокультурного и мировоззренческого статуса гуманитарного знания, призванного сыграть нравственно стабилизирующую роль в обществе.

Гуманитарные науки, также как и специальные, должны иметь профессиональную направленность, которая заключается в формировании у студентов целостной картины мира, методологического уровня восприятия профессиональных проблем, осознания студентами себя в качестве будущих субъектов профессиональной деятельности, в качестве целостной уникальной личности, которая сама ответственна за свое дальнейшее развитие.

Обучение каждой дисциплине в вузе должно способствовать развитию надпредметных и метапредметных умений, универсальных и общекультурных компетенций.

Работы по научной организации учебного процесса, его оптимизации, по моделированию процесса управления познавательной деятельностью студента, процессом усвоения учебной информации внесли существенный вклад в решение вопроса о проведении профессиональной направленности содержания обучения в соответствии с требованиями ФГОС, современного производства и общества (исследования уровней познавательной активности студента: Р.А. Низамов, Г.И. Щукина, Т.И. Шамова, Е.В. Коротаева, Д.Б. Богоявленский; теория учебной деятельности: В.В. Давыдов, Д.Б. Эльконин, Б.Д. Эльконин, В.И. Слободчиков, Г.А. Цукерман; применение технологий, адекватных занимаемой студентом позиции в педагогической ситуации: Л.Б. Ительсон, Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко; педагогическое проектирование: И.А. Колесникова, О.Г. Прикот; управление целостным образовательным процессом: В.В. Афанасьев, Ю.К. Бабанский, Г.В. Белая, Н.В. Кузьмина, Р.М. Шерайзина; исследования профессиональной компетентности, обосновывающие неизбежность изменения логики проектирования учебного курса и организации образовательного процесса при рассмотрении компетентности как результата образования: В.И. Байденко, А.Г. Бермус, А.А. Вербицкий, Э. Зеер, И.А. Зимняя, Б.К. Коломиец, Дж. Равен).

Анализ теоретических исследований, современного педагогического опыта позволяет предположить, что в значительной степени решение задач гуманитарной подготовки профессионала зависит от психолого-педагогического обучения. Предпочтительность его другим гуманитарным предметам обусловлена тем, что оно: соответствует принципу доминанты в организации обучения, предоставляет возможность целостного, а не «частичного» воздействия на личность, создает лучшие условия для эмоционально-образного постижения гуманитарного знания, активизации познавательных сил студентов; при установке на длительное взаимодействие и сотрудничество субъектов учебного процесса способствует установлению

благоприятного психологического климата на занятии, ситуации полноценного общения; максимально сближает учебный процесс с естественными психофизиологическими особенностями восприятия и переработки информации человеком.

Предметы гуманитарного цикла, в частности психолого-педагогические, решая образовательные задачи, имеют развивающее значение. Самостоятельности в принятии решений, инициативности в предложении и обсуждении идей, способности реализовывать и расширять полученные знания, волевой активности в выполнении поставленных задач, умения устанавливать контакты и улаживать конфликты в сфере производства, хороших знаний иностранного языка и умения работать на компьютере — вот что требует от молодежи современный мировой рынок труда [18-19]. По этой причине предметы психолого-педагогического цикла имеют особо важную роль, так как именно на этих занятиях студент учится излагать свои мысли по существу проблемы, слушать товарищей, отстаивать свою точку зрения, выдвигать и доказывать гипотезы.

Выпускник вуза — это потенциальный руководитель, управленец. Именно поэтому ему необходимы знания и психологии, и педагогики, и иностранного языка. Будущий профессионал должен владеть умениями работы с людьми, навыками воспитательной работы, то есть быть готовым как к общению в коллективе, так и к межкультурной коммуникации. С этой целью подбирается специальный материал, который позволяет воспитывать определенные поведенческие нормы и навыки. Это предполагает обучение адекватной реакции в различных жизненных ситуациях межличностного общения, повышение адаптивности к различным рабочим ситуациям, что в результате способствует формированию культуры общения, в том числе и с зарубежными партнерами.

Целенаправленное приобщение студентов к психолого-педагогической культуре требует не только изменения подхода в образовании, но и совершенствования культурно-психологической среды, в которой происходит этот процесс. В целостном педагогическом процессе происходит систематическое накопление, переработка и использование информации из различных отраслей знания. Гностические умения в рамках специальной подготовки студентов необходимы для осознания информации, связанной с содержанием, целями, задачами изучения цикла специальных дисциплин, для систематизации уже имеющихся знаний по дисциплинам психолого-педагогического цикла и их трансформации на содержание предметов специальности.

В условиях интеграции психолого-педагогической и специальной подготовки студентов происходит активизация всех когнитивных процессов. На уровне умения осознавать информацию происходит восприятие и кодирование синтезированной информации, содержащей данные разных учебных дисциплин. Студенты оказываются в ситуации, требующей от них быстрого и точного извлечения из памяти имеющейся информации, полученной в процессе психолого-педагогической подготовки, осознания возможности использования этой информации на занятиях по дисциплинам специальности. Умение систематизировать информацию предполагает в условиях интеграции психолого-педагогической и специальной подготовки активное суммирование уже усвоенной педагогической информации с настоящей, актуальной; актуализацию знаний о правилах построения схемы информации, определения ее структуры; комбинирование существенной и несущественной информации [20].

В процессе изучения психологии и педагогики реализуется личностная компонента студента: отношение к себе (нравственные ценности и экология своей души) и другим людям (принятие их как личностей и толерантность), к

окружающему миру, к труду (позитивная творчески создаваемая направленность), к взаимодействию своего «Я» и «Я» других людей.

Взаимосвязь психологических и педагогических знаний, их осмысление студентами и преподавателями способствует решению задач психолого-педагогического образования при подготовке специалиста; повышает мастерство преподавателя, помогает студентам постигать свою и чужую индивидуальность. В истории взаимодействия психологии и педагогики выделяется ряд этапов, на каждом из которых они стремились или к открытости и взаимному обогащению, или к закрытости (монодисциплинарность). Мы будем рассматривать психолого-педагогические знания как предметное единство.

В качестве особенностей современного психолого-педагогического образования определены следующие: специфика методологического обоснования, взаимодействие общих и профессиональных задач, содержания и технологии в их целостности и развитии. Поэтому психолого-педагогическое образование студентов вуза решает две группы задач — личностную и профессиональную, и строится на принципах гуманизма и гуманитаризма, антропологизма, преемственности, системности.

Данное обстоятельство актуализирует проблему повышения роли и эффективности преподавания гуманитарных и психолого-педагогических дисциплин. Именно этот цикл учебных предметов располагает наибольшим потенциалом, который позволяет преподавателям вузов решать задачи формирования и развития нравственных качеств и ценностных ориентаций личности будущего профессионала, привития устойчивых навыков и умений работы с людьми, осознания необходимости непрерывного профессионально-творческого саморазвития и личностного роста.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // Компетенции в образовании. Опыт проектирования: сб. науч. тр. — 2007. С. 33-45.
2. Медведева С.А. Формирование ценностных доминант межкультурного общения при подготовке бакалавров менеджмента: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Московский педагогический государственный университет. — Брянск, 2014. — 224 с.
3. Межкультурная коммуникация: вопросы теории и практики / С.А. Шачнев, М.В. Резунова, О.А. Овчинникова, Т.С. Болховитина, С.П. Барматова, Д.Г. Курачев, Ф.И. Белозор, А.Ф. Белозор, Д.С. Батарчук, Л.Г. Курачева, О.В. Лактюшина, Г.В. Рябцовский, С.Н. Прищеп: коллективная монография. — Брянск, 2019.
4. Межкультурная коммуникация: человек и социум / В.Е. Ториков, М.В. Резунова, О.А. Овчинникова, М.В. Семышев, В.М. Семышева, Д.С. Батарчук, А.Ф. Белозор, Л.Н. Голуб, О.В. Зимонина, Д.Г. Курачев, Е. Дюпон, Л.Г. Курачева, С.А. Медведева: коллективная монография. — Брянск, 2020.
5. Межкультурная коммуникация в контексте цифровизации и медиатизации: сборник научных статей по материалам межвузовского научно-практического круглого стола. — Брянск, 2020.
6. Международное сотрудничество в сфере образования и культуры: сборник научных статей по материалам межвузовского научно-практического круглого стола / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Брянский филиал. — Брянск, 2021.
7. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons>.
8. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека. — М.: Высшее образование, 2005. — № 11. — С. 14-20.
9. Зеер Э.Ф. Психолого-педагогические конструкты качества профессионального образования // Образование и наука. — 2002. — № 2. — С. 31-50.
10. Хуторской А.В. Образовательные компетенции и методология дидактики. К 90-летию со дня рождения В.В. Краевского [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://khutorskoy.ru/be/2016/0803/>
11. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода). Высшее образование в России. — М., 2004. — С. 3-13.
12. Шустов А.Ф. Роль гуманитарных дисциплин в формировании личностных компетенций студентов инженерных направлений подготовки // Актуальные вопросы экономики и агробизнеса: сб. ст. XI междунар. науч.-практ. конф., 5-6 марта 2020 г. В 4 ч. — Ч. 4. — Брянск: Изд-во Брянский ГАУ, 2020. — С. 162-167.
13. Семышева В.М. Психолого-педагогическая подготовка студентов инженерных факультетов сельскохозяйственных вузов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08: утв. 30.06.04. — Брянск, 2004. — 284 с.
14. Об образовании в Российской Федерации (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.07.2016.): федер. закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016 года). Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons>.

15. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года (разработан Минэкономразвития России). Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons>.
16. Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2018-2025 годы: утверждена постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons>.
17. Семышева В.М. Профессионально-педагогическая культура преподавателя в контексте инновационных стратегий // Трансформация экономики региона в условиях инновационного развития: материалы междунар. науч.-практ. конф. / Брянская государственная сельскохозяйственная академия, экономический факультет. — Брянск, 2011. — С. 295-298.
18. Семышев М.В., Семышева В.М., Андрющенко Е.В. Формирование информационно-коммуникативной компетенции студентов аграрного вуза с использованием видеоматериалов // Международный научный журнал. — 2017. — №6. — С. 121-124.
19. Семышев М.В., Андрющенко Е.В., Семышева В.М. Обучение в сотрудничестве как часть проектной технологии // Международный научный журнал. — 2013. — № 6. — С. 84-87.
20. Семышев М.В., Семышева В.М., Резунова М.В., Овчинникова О.А. Формирование цифровой культуры студентов средствами гуманитарных дисциплин // Международный научный журнал. — 2020. — № 1. — С. 134-143.

ЯЗЫК КАК СРЕДСТВО МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ: ЛИНГВОКУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Никулкина Ольга Геннадьевна

кандидат филологических наук, доцент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте РФ»
Брянский филиал

Nikulkina O.G.

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
Bryansk branch

Пронченко Сергей Михайлович

кандидат филологических наук
ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени
академика И.Г. Петровского»
филиал в г. Новозыбкове

Pronchenko S.M.

Bryansk State Academician I.G. Petrovski University
Branch in Novozybkov

Культуры не существуют изолированно, происходит непрерывный обмен культурными достижениями, посредством которого происходит сохранение культурных различий и культурного многообразия. Известно, что межкультурное взаимодействие представляет собой взаимообусловленный двусторонний процесс, в рамках которого осуществляется изменение состояния, содержания и функций одной культуры под воздействием другой. Межкультурная коммуникация является движущей силой, детерминантой и фактором влияния на духовное самоопределение, поскольку человек приобретает свой собственный образ и опыт через призму коммуникационного взаимодействия, ведёт непрерывный диалог с другими субъектами.

Впервые понятие межкультурной коммуникации было сформулировано в 1954 году в работе Г. Трейгера и Э. Холла «Культура и коммуникация. Модель анализа» и рассматривалось как эффективная адаптация к окружающему миру. До сих пор этот термин не имеет однозначного толкования, вызывает множество споров и дискуссий. В качестве синонимичных ему используются термины кросс-культурная коммуникация, межэтническая коммуникация, межкультурная интеракция.

В связи с происходящими процессами глобализации экономического, политического и культурного аспектов сотрудничества, в XXI веке межкультурная коммуникация является неотъемлемой частью жизни любого человека. В наши дни межкультурная коммуникация понимается с разных точек зрения. Так, под межкультурной коммуникацией принято понимать и межперсональную коммуникацию в специальном контексте, когда имеет место культурное отличие ее участников, и общение между носителями разных культур, когда их различия приводят к тем или иным трудностям.

Согласно другой концепции, межкультурная коммуникация — это процесс общения (вербального и невербального) между коммуникантами, которые являются носителями различных культур и языков, а также совокупность специфических процессов взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам и языкам [8].

Е.М. Верещагин и В.Г. Костомаров в работе «Язык и культура» определяют межкультурную коммуникацию как «адекватное взаимопонимание двух участников коммуникативного акта, принадлежащих к разным национальным культурам» [4, с. 26].

Необходимо отметить, что теории межкультурной коммуникации еще предстоит сложиться в стройную систему знаний о проблемах межкультурного общения. Однако, в результате многочисленных исследований были определены наиболее характерные черты межкультурной коммуникации, на

основании которых ее стали рассматривать как совокупность разнообразных форм отношений и общения между индивидами и группами, принадлежащими к разным культурам.

Итак, коммуникация рассматривается как многоуровневая система коммуникативного знания, в которой каждый из уровней обобщает, аккумулирует и интегрирует теоретические результаты исследований коммуникационных процессов в природе, обществе, технике и культуре. Научный потенциал теории коммуникации обусловлен синтезом достижений науки, культуры и искусства. В обобщенном виде современный взгляд на развитие коммуникации мотивирован культурными характеристиками участников коммуникации, под которыми понимается способность к коммуникационному взаимодействию с другими культурами как констатирующий принцип человеческого сосуществования.

Культура как интегрирующий фактор оказывает влияние на восприятие, мышление, поведение всех членов общества и определяет их принадлежность к данному обществу. Коммуникационный процесс межкультурного обмена определяется как совокупность природных и искусственных знаков, с помощью которых происходит сохранение, накопление и передача из поколения в поколение человечеством опыта.

Диалог между представителями разных культур углубляется в различных сферах и на разных уровнях, поэтому многообразие подходов к изучению феномена взаимодействия культур требует своего развития, как отмечают исследователи.

Одним из основных универсальных способов общения в современном мире выступает вербальная коммуникация, которая стала предметом научного анализа еще с начала Нового времени. Являясь ментальным феноменом, язык выступает стержнем коммуникации, в котором закодированы знания человека, его представление о мире и социуме, жизненный опыт. Таким образом, язык

представляет собой функциональную систему элементов, связанных определенными отношениями, и позволяет осуществлять коммуникативный процесс. При этом вербальные коммуникации опираются на невербальные средства коммуникации [3]. Язык становится определяющим при культурном обмене, поскольку способ и возможности вещания формируют основы поведения личности, способствуют ее социализации, создают условия для хранения и передачи национального своеобразия, традиций, обычаев. Вне языка не существует культуры, а культура на каждом этапе своего развития символически оформляется, находит свое выражение в языке [15]. Язык является промежуточным элементом во взаимодействии человека со средой и формирует индивидуальную языковую картину мира языковой личности. Таким образом, закономерные связи субъекта с природным и социокультурным миром отражаются в его языковом сознании в виде словесных образов и невербального поведения, индивидуального стиля взаимодействия с другими людьми.

Промежуточным компонентом когнитивно-коммуникативного процесса является мышление. Взаимосвязь языка, мышления и культуры привлекает внимание исследователей различных областей научного знания: педагогики, психологии, культурологии, различных направлений лингвистики [16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 29]. Общие вопросы соотношения языка, мышления и культуры по-разному понимаются в лингвистических концепциях.

Так, уже в XIX века эта проблема стала рассматриваться как центральная. В. фон Гумбольдт является основоположником подхода, согласно которому представления о языке складываются как о трансляторе культуры. Без знания языка, который выступает важным проводником к пониманию обычаев и верований людей, культура не может быть понята. Язык — важный фактор формирования мышления [6]. Идеи В. Гумбольдта были продолжены в трудах А.А. Потебни, Э. Сепира, Б. Уорфа, А. Вежбицкой. Способы мышления и

познания детерминированы особенностями конкретного языка их носителей. Э. Сепир писал: «Мы видим, слышим и вообще воспринимаем окружающий мир именно так, а не иначе, главным образом благодаря тому, что наш выбор при его интерпретации предопределяется языковыми привычками нашего общества» [25, с. 175]. Б. Уорф сформулировал теорию лингвистической относительности, согласно которой язык определяет мышление и способ познания. Язык, по Б. Уорфу, объясняет поступки людей и восприятие ими мира.

Некоторые ученые (С.А. Атановский, Г.А. Брутян, Е.И. Кукушкина, Э.С. Маркарян, А.В. Смирнов) считают, что язык является простым отражением действительности и культуры. Следовательно, какие-либо изменения действительности приводят к соответствующим изменениям в культуре, что, в свою очередь, отражается непосредственно в самом языке [11,13].

Лингвистическая теория Сэпира-Уорфа, согласно которой между языком и культурой лежит мышление, дала толчок многочисленным современным антропоцентрическим лингвистическим концепциям, изучающим взаимосвязь языка, мышления и культуры. Часть современных исследователей (В.А. Маслова, Ю.С. Степанов, Е.М. Верещагин, В.Г. Костомаров, В.Н. Телия, В.В. Воробьев и другие) соотношение языка и культуры понимает как отношение части и целого, при этом язык является 1) составной частью культуры, 2) основным инструментом постижения культуры [14, с. 62].

Теория взаимосвязи языка и культуры рассматривается семиотикой (Вяч. Вс. Иванов, Ю.М. Лотман, Н.Б. Мечковская и др.), этнолингвистикой (А.С. Герд, Э. Сепир, В.Н. Топоров, Б. Уорф, Н.И. Толстой и др.), этнопсихоллингвистикой (Е.Ф. Тарасов, В.В. Красных, Ю.А. Сорокин и др.), теорией межкультурной коммуникации (Д.Б. Гудков, Г.Г. Почепцов, С.Г. Тер-Минасова и др.), когнитивной лингвистикой (Н.Н. Болдырев, В.В. Красных, Е.С. Кубрякова, З.Д. Попова, Ю.С. Степанов, И.А. Стернин и др.),

лингвокультурологией (С.Г. Воркачев, В.В. Воробьев, В.И. Карасик, В.В. Красных, В.А. Маслова, В.М. Шаклеин, А.Т. Хроленко и др.).

Все указанные междисциплинарные науки направлены на изучение национально-специфических особенностей отдельно взятой лингвокультуры. Данные этих наук неопределимы для межкультурных исследований, предназначенных для сопоставительного анализа двух и более лингвокультур. Лингвострановедческие исследования в большинстве своем носят прикладной характер и являются ценным источником информации, отражающей взаимодействие языка и культуры.

Обобщая проведенный анализ, можем отметить, что в культурологической литературе язык оценивается как зеркало культуры, отражающее не только реальный мир, который окружает человека, но и ментальность народа, его национальный характер, обычаи, традиции, систему норм и ценностей, а также картину мира в целом [24].

Лингвокультурология оформилась как наука в последнее десятилетие XX века и связана с работами таких ученых, как В. Н. Телия, Ю. С. Степанов, Н. Д. Арутюнова, В. В. Воробьев, В. И. Шаклеин, В. А. Маслова, А. Д. Шмелева, В. Г. Костомаров, Н. И. Толстой. Предметом изучения этой науки являются значимые языковые единицы, аккумулирующие культурно-историческую информацию определенной языковой общности. В.В. Красных подчеркивает, что лингвокультурология — «...дисциплина, изучающая проявление, отражение и фиксацию культуры в языке и дискурсе. Она непосредственно связана с изучением национальной картины мира, языкового сознания, особенностей ментально-лингвального комплекса» [10, с. 15]. В.В. Воробьев отмечает, что «лингвокультурология – это аспект языкознания, изучающий проблему отражения национальной культуры в языке» [5, с. 8].

Реализуя интегративный подход к языку, представители этого направления учитывают как собственно лингвистические данные, так

и достижения смежных дисциплин, это позволяет глубоко и многоаспектно характеризовать изучаемый феномен. Ключевым аспектом в лингвокультурологии является изучение языка как семиотического кода, посредством которого хранится и передается культурная информация. На предопределенность вербальной коммуникации особенностями национального склада мышления, а также природной средой и материальной культурой указывает О.А. Корнилов [9, с. 165].

В задачи лингвокультурологии входит:

1) выявление культурной семантики языковых единиц в их функционировании, отражающем ментальность носителей языка;

2) описание языковой картины мира – совокупности знаний о мире, запечатленной в языке;

3) описание сквозь призму языка концептосферы (совокупности основных концептов данной культуры), культурного пространства, дискурса и культурного фона коммуникативного пространства [10];

4) выявление в языке «древнейших пластов, соотносимых с культурными архетипами» [там же, с. 13];

5) характеристика языковой национальной лингвокультуры; описание языкового сознания как «одного из самых сокровенных уголков культуры» [1, с. 9];

6) выявление национальных социокультурных стереотипов речевого общения [23].

Остановимся подробнее на постулатах лингвокультурологии в вопросе соотношения языка, мышления и культуры, которые представляют несомненный интерес с позиций межкультурной коммуникации.

Базовыми терминами в лингвокультурологии являются концепт, менталитет, языковая картина мира.

При изучении межкультурной коммуникации актуальность приобретает понятие языковая картина мира. Под языковой картиной мира в лингвистике принято понимать образ мира, исторически сложившийся у конкретного языкового коллектива, свод представлений о мире, зафиксированных языком, определенный способ концептуализации мироздания в рамках данного языка. В языке вербализуется культурная картина мира, которая детерминирована особенностями мышления человека, особенностями его культуры и менталитета. Таким образом, система представлений о мире (культурная картина мира) находит отражение в языковой картине мира [27]. А поскольку «именно в сознании осуществляется взаимодействие языка и культуры, любое лингвокультурологическое исследование есть одновременно когнитивное исследование» [7, с. 77]. Анализ языковой картины мира собеседника помогает понять отличия национальных культур, что является важнейшим условием эффективной межкультурной коммуникации.

Согласно когнитивным исследованиям, одно и то же понятие имеет разные формы языкового выражения в разных языках. Слова разных языков, обозначающие одно и то же понятие, различаются семантической емкостью. Фрагменты действительности различаются объемом в разных языках в зависимости от объема понятийного материала, получившегося в результате отражения в сознании человека окружающего мира. Способы и формы отражения действительности и формирование понятий обусловлены, в свою очередь, спецификой социокультурных и природных особенностей жизни данного речевого коллектива. Расхождения в языковом мышлении проявляются в ощущении избыточности или недостаточности форм выражения одного и того же понятия по сравнению с родным языком и могут стать барьером межкультурной коммуникации. Свойственный языку способ концептуализации действительности, по мнению исследователей, национально специфичен, так что носители разных языков могут видеть мир по-разному, через призму своих

языков. Таким образом, языковые картины мира участников межкультурной коммуникации всегда своеобразны, и для их понимания необходимы знания особенностей национальной ментальности, или национального характера.

А.Д. Шмелев указывал, что представления, формирующие картину мира, входят в значения слов в неявном виде. Пользуясь словами, содержащими неявные, фоновые смыслы, человек принимает и заключенный в них взгляд на мир. Напротив того, смысловые компоненты, которые входят в значение слов и выражений в форме непосредственных утверждений и составляют их смысловое ядро, могут быть осознанно оспорены носителями языка, поэтому они не входят в языковую картину мира, общую для всех говорящих на данном языке [30].

Акцент на национальную специфику языка в лингвокультурологических исследованиях облегчает осознание и принятие как данность особенностей национального мировоззрения и миропонимания другого народа, способствуя воспитанию толерантной полилингвальной личности.

Посредством анализа и изучения языковой картины мира выделяется национальная картина мира, которая характеризует общие культурные черты, свойственные нации в целом. Например, чертами русского национального характера являются повышенная эмоциональность, сентиментальность, сердечность, которые формализуются системой ласкательных суффиксов, возможностью выбора между ты и вы, наличием грамматической категории одушевлённости-неодушевлённости. С.Г. Тер-Минасова подчеркивает, что «русский язык неопровержимо свидетельствует о такой черте русского национального характера, как открытый патриотизм, словесно выраженная любовь к родине. Особенно ярко эта черта проявляется при сопоставлении русского языка с английским. Действительно, русский язык изобилует эмоционально окрашенными словами, обозначающими место рождения человека, край, страну, где человек родился: родина, родная страна,

(сторона/сторонка), отечество, отчизна. Эти слова и сочетания с ними имеют положительные коннотации, делают речь более эмоциональной, приподнятой... Всем этим русским высоким и, несмотря на это, широко употребительным словам в английском языке соответствует одно-единственное нейтральное слово country» [28, с. 176-177].

Лингвокультурологические знания о существовании общенациональных концептов помогают всесторонне понять коммуниканта и сделать общение более тесным при привлечении культурных скреп, свойственных представителям разных лингвокультурных сообществ. Ученые сходятся в том, что концепт – это обобщенное ментальное образование, единица культуры, хранящаяся в коллективном сознании и характеризующаяся сложной внутренней структурой, выраженной различными признаками.

Концепт — единица межкультурной коммуникации, «сгусток культуры в сознании человека; то, в виде чего культура входит в сознание человека», «то, с помощью чего человек сам входит в культуру» [26, с. 37]. Изучая концепты, можно представить культуру того или иного народа, ее ментальность, особый национальный мир.

Будучи единицей коммуникации, концепт возникает в диалоге между порождающей текст стороной и воспринимающей его стороной, порождая сложные смысловые образования. В процессе межкультурной коммуникации «стимул» поступает из одной культурной среды, а «реакция» следует из другой. В результате разнородные ассоциативные сети («свое» и «чужое») накладываются друг на друга, образуя смежные смысловые зоны.

Концепт порождает коммуникацию в определенной культурной системе и, в свою очередь, порождается ею. Выполняя роль опорных элементов языка, концепты объединяют представителей конкретной лингвокультуры. Благодаря этому объединению коммуниканты, принадлежащие к одной лингвокультуре, адекватно воспринимают смыслы концептов. Каждая языковая личность имеет

свое концептуальное пространство, которое формируется как концептосфера. Её основной характеристикой являются возможности совместного образования смыслов, которые открываются перед представителями этой лингвокультуры.

Межкультурная коммуникация рассматривает концептосферу в двух планах: с одной стороны, концептосфера как выражение национально-культурной спецификой того или иного народа, а, с другой стороны, — это стремление проникнуть в идеи, внутренний мир представителей разных социальных слоев конкретной лингвокультуры. Перекрещивание нескольких концептуальных идеологических сфер, сформированных на чертах национального характера и особенностях коллективной языковой личности, создает базовое смысловое ядро.

Концепт регулирует восприятием действительности, пониманием происходящих явлений и событий, обуславливает национальные особенности коммуникативного поведения народа. Знание этих факторов необходимо для построения этически грамотной межкультурной коммуникации в целях более тесного языкового взаимопонимания. Перемещение в новое культурно-языковое пространство требует от иноязычного коммуниканта корректировки собственной картины мира. В начале знакомства с новой культурой и языком картина мира неопределенна, расплывчата. Период привыкания к чужой культуре, когда коммуникант обнаруживает, что старый языковой опыт не вполне применим к новым условиям, а новая языковая картина мира еще не вполне сложилась, психологически труден для индивида. В качестве ориентиров в новом культурно-языковом пространстве выступают универсальные явления — инвариантные культурные константы. По мнению А.А. Леонтьева, «мы можем воспринимать как целое предметный мир только при условии, что в нем есть что-то постоянное, опорные элементы, отображенные в нашем сознании в виде образов предметов и ситуаций, константных по сравнению с образом мира. Чтобы образ мира изменялся, в нем

должно быть что-то относительно неизменное» [12, с. 144]. Когда в процессе межкультурной коммуникации происходит переход с одного языка на другой, роль инвариантов элементов языковой картины мира выполняют межъязыковые эквиваленты, которые обозначают предметы и явления, общие для взаимодействующих культур.

Понимание культурной и концептуальной картины мира собеседника облегчает владение фоновыми знаниями, которые представляют собой совокупность дополнительной информации у носителей языка об объектах действительности. Важно отметить, что, например, знание особенностей формул речевого этикета, традиций, обычаев коммуниканта создает доброжелательный фон общения, располагает собеседника и помогает выстроить тактику взаимодействия.

Межкультурная коммуникация часто осуществляется в полилингвальном локусе, где сосуществуют представители разных культур. Можно констатировать, что в настоящее время формируется ещё одно, новое направление лингвокультурологии — полилингвокультурология, мультилингвокультурология [2], изучающее отражение в языке ситуацию полилингвальной культуры.

Итак, в лингвокультурологии язык изучается как феномен культуры, хранитель культурного кода нации. Диада язык — человек преобразуется в лингвокультурологии в триаду язык — человек — культура. Лингвокультурология сосредоточена на рассмотрении культурной функции языка и на национально-культурной специфичности картины мира. В межкультурном общении необходимо учитывать особенности национального характера коммуникантов, специфику их эмоционального склада, национально-специфические особенности мышления. В межкультурном общении сталкиваются несколько языковых картин мира и, следовательно, несколько концептосфер. Проанализировав лингвокультурологический подход к

языковым единицам в аспекте межкультурной коммуникации, можно констатировать, что он позволяет реконструировать культурное пространство лингвокультурного сообщества.

Подводя итоги, отметим, что:

1) межкультурная коммуникация, представляющая собой особую форму коммуникации двух и более представителей различных культур, в ходе которой происходит обмен информацией и культурными ценностями взаимодействующих культу, не ограничивается только знаниями иностранных языков, а требует также знания материальной и духовной культуры другого народа, религии, ценностей, нравственных установок, мировоззренческих представлений;

2) язык как основное средство общения и транслятор культуры занимает ведущее место в системе межкультурной коммуникации, обеспечивает успешность и эффективность межчеловеческой коммуникации и общения в пространстве и времени;

3) знание о характере взаимовлияния культуры, мышления и языка в лингвокультурологическом аспекте помогают правильно выстраивать тактику речевого поведения в межкультурной коммуникации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Алефиренко Н.Ф. Текст и дискурс в фокусе языковой личности // Языковая личность. Текст. Дискурс. Теоретические и прикладные аспекты исследования: материалы Международной научной конференции. — Самара, — 2006. — С. 6–10.
2. Богданович Г.Ю. Русский язык в аспекте проблем лингвокультурологии. — Симферополь: Доля, 2002. — 396 с.
3. Вежицкая А. Язык. Культура. Познание. — М.: Русские словари, 1996. — 416 с.
4. Верещагин Е.М., Костомаров В.Г. Язык и культура. — М.: Индрик, 2005. — 1040 с.
5. Воробьёв В.В. Лингвокультурология: монография. — М.: РУДН, 2008 — 336 с.

6. Гумбольдт фон В. Избранные труды по языкознанию. — М.: ОАО ИГ «Прогресс», 2000. — 400 с.
7. Карасик В. И., Слышкин Г. Г. Лингвокультурный концепт как единица исследования // Методологические проблемы когнитивной лингвистики: Сб. науч. тр. / Под ред. И. А. Стернина. — Воронеж, 2001. — С. 75–80.
8. Карасик В. И. Языковой круг: личность, концепты, дискурс. — Волгоград, 2002. — 243 с.
9. Корнилов О. А. Языковые картины мира как производные национальных менталитетов. — М.: Высшая школа, 2003. — 259 с.
10. Красных В. В. Этнопсихоллингвистика и лингвокультурология: Курс лекций. — М., 2002. — 284 с.
11. Кукушкина Е. И. Познание, язык, культура: Некоторые гносеологические и социологические аспекты проблемы. — М.: Изд-во МГУ, 1984. — 263 с.
12. Леонтьев А. А. Основы психолингвистики: учеб. для студентов вузов. — М.: Смысл; СПб.: Лань, 2003. — 285 с.
13. Маркарян Э. С. Наука о культуре и императивы эпохи. — М., 2000. — 127 с.
14. Маслова В. А. Лингвокультурология: учебное пособие для студентов высш. учебн. заведений. — М.: «Академия», 2001. — 208 с.
15. Межуев В. М. Идея культуры. Очерки по философии культуры. — М: Прогресс-Традиция, 2006. — 408 с.
16. Никулкина О. Г. «Триединство» звука, слова, смысла: лингвистический анализ лирического цикла М. И. Цветаевой «Сивилла» // Филология и человек. — 2020. — № 3. — С. 31–44.
17. Никулкина О. Г. Имена собственные в стихотворениях Б. Л. Пастернака (к 130-летию со дня рождения писателя) / Балтийский гуманитарный журнал. — 2020. — Т. 9. — № 2 (31). — С. 289–293.
18. Никулкина О. Г. Ономастическое пространство повести А. П. Чехова «Дуэль» (к 160-летию со дня рождения писателя) // Теоретическая и прикладная лингвистика. — 2020. — Т. 6. — № 2. — С. 95–108.
19. Пронченко С. М. Архаический слой брянских говоров в идиолекте старожила брянско-гомельского приграничья (по материалам книги «Фольклор и язык приграничных с Беларусью Новозыбковского и Злынковского районов Брянской области» (СПб. 2016)) // Идиолект русской языковой личности как отражение лингвокультурной ситуации в славянском пограничье: сборник докладов участников Международного научного форума / Под редакцией С. Н. Стародубец, В. Н. Пустовойтова, С. М. Пронченко. — 2019. — С. 247–258.
20. Пронченко С. М. Имена собственные в речи сельских жителей юго-запада Брянской области (по материалам полевых исследований) // Известия Южного федерального университета. Филологические науки. — 2019. — № 3. — С. 138–147.
21. Резунова М. В. Иноязычная коммуникативная компетентность как средство преодоления культурного шока // Язык в сфере профессиональной

- коммуникации: сборник материалов международной научно-практической конференции. — 2020. — С. 257-263.
22. Резунова М.В. О формировании межкультурной иноязычной профессионально-ориентированной коммуникативной компетентности // Стратегия и тактика подготовки современного педагога в условиях диалогового пространства образования: сборник научных статей. — Брянск, 2020. — С. 193-199.
23. Сабитова З.К. Лингвокультурология: учебник. — М.: ФЛИНТА: Наука, 2015. — 187 с.
24. Садохин А.П. Введение в теорию межкультурной коммуникации. — М.: Высшая школа, 2005. — 310 с.
25. Сепир Э. Избранные труды по языкознанию и культурологии. — М.: Прогресс, 1993. — 656 с.
26. Степанов Ю.С. Концепты. Тонкая пленка цивилизации. — М.: Языки славянской культуры, 2007. — 400 с.
27. Стернин И.А., Попова З.Д., Чарыкова О.Н. Основы теории языка и коммуникации. — М.: Флинта, 2012. — 310 с.
28. Тер-Минасова С.Г. Язык и межкультурная коммуникация. — М.: Слово, 2000. — 624 с.
29. Шачнев С.А. Межкультурная коммуникация как фактор гармонизации международного общения // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. — 2016 — № 15 (236). — С. 182-187.
30. Зализняк А.А., Левонтина И.Б., Шмелев А.Д. Ключевые идеи русской языковой картины мира. — М.: Языки славянской культуры, 2005. — 544 с.

ЛЕКСИКОГРАФИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ФОРМИРОВАНИЯ ЛИНГВИСТИЧЕСКОЙ И МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Резунова Мария Владимировна

кандидат филологических наук, доцент

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте РФ»
Брянский филиал

Rezunova M.V.

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
Bryansk Branch

Овчинникова Ольга Алексеевна

кандидат филологических наук, доцент

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте РФ»
Брянский филиал

Ovchinnikova O.A.

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
Bryansk branch

Глобализация экономики и рынка труда, развитие международного сотрудничества ставят перед современными вузами задачу подготовки квалифицированных кадров для глобального сотрудничества. Будущий специалист должен быть готов к самостоятельной деятельности в поликультурной среде, к активному взаимодействию с представителями других культур.

В этих условиях актуальным становится формирование межкультурной коммуникативно-профессиональной компетентности личности, которая

выступает одним из важнейших критериев качества образования и социального требования общества [1, 2].

Межкультурная коммуникативно-профессиональная компетентность расширяет возможности адаптации и конкурентоспособности будущего специалиста, так как подразумевает подготовку высококвалифицированных кадров соответствующего уровня и профиля, способных к межкультурному взаимодействию, готовых к постоянному профессиональному развитию, профессиональной мобильности.

Коммуникативно-профессиональная компетентность, по сути, «интегрирует коммуникативную и профессиональную компетентность и предстает как цель и как средство успешного функционирования в обществе, это индивидуальное качество, личностный опыт, необходимый для совместной деятельности, профессионального и личностного сотрудничества, для передачи социального опыта, необходимое и специфическое условие жизни человека в обществе» [3, с. 4].

Однако опрос студентов выпускных курсов и результаты других исследований свидетельствуют о том, что уровень сформированности межкультурной коммуникативно-профессиональной компетентности не соответствует современным требованиям. У студентов наблюдается недостаточность социокультурных знаний, умений в области межкультурной коммуникации, умений устанавливать и поддерживать межличностные контакты, навыков практического владения иноязычной речевой деятельностью. Поэтому значительная часть выпускников неязыковых вузов испытывает затруднения в осуществлении коммуникации на иностранном языке [4, 5].

Данные трудности не всегда связаны с низким уровнем знания иностранного языка. Будущий выпускник нередко владеет основами грамматического строя иностранного языка, достаточным количеством

лексических единиц, в том числе и профессиональной направленности, хорошо переводит тексты и готовит грамотные письменные высказывания. Однако, когда речь идет об устной коммуникации, участник диалога испытывает дискомфорт, неуверенность, замешательство, начинает допускать многочисленные ошибки, употребляет простую лексику с многочисленными необоснованными повторами. Об этикете и соблюдении норм общения не стоит и говорить [6, 7].

Причиной такого поведения является «коммуникативно-языковой барьер», под которым понимается «индивидуальная, субъективная невозможность использовать те знания, которые уже есть, в процессе говорения, когда человеку по каким-то причинам сложно высказать то, что он хочет, на иностранном языке при наличии соответствующих знаний» [8, с. 90; 9, 10].

В работах, посвященных исследованию коммуникативно-языкового барьера, называют пять основных причин, порождающих возникновение данного феномена: лингвистические и психологические трудности, недостаточная компетентность студентов в изучении иностранного языка, социально-адаптационные трудности и дидактические проблемы [11, 12].

К лингвистическим трудностям относятся грамматические (артикли, фразовые глаголы, неличные формы глагола, наклонение и др.); лексические (недостаточная актуализация изученной лексики общей и профессиональной направленности, правила лексической сочетаемости, стилистические нормы речи, интерференция с русским языком, идиомы, неологизмы и др.); словообразовательные и фонетические трудности, в том числе несформированность навыков восприятия иноязычной речи.

Недостаточная компетентность студентов в изучении иностранного языка подразумевает низкий уровень языковой осознанности, металингвистических и

фоновых знаний, несформированность навыка кросскультурной коммуникации [13-16].

К психологическим трудностям относят особенности эмоциональной, интеллектуальной, мотивационной и волевой сфер обучаемого при овладении и использовании иностранного языка, которые выражаются в низкой самооценке, в высоком уровне тревожности, возникновении неуверенности в себе и пр.

Под социально-адаптационными трудностями понимают негативное отношение к иной культуре и ее языку, неумение адаптироваться к новым условиям среды, в том числе искусственно смоделированной в учебном процессе.

Стоит признать и наличие дидактических проблем: низкая методическая компетентность преподавателя (недостаточные знания преподавателя о методах и приемах формирования у обучаемых навыков аудирования, лексических и грамматических навыков, невербального компонента межкультурной компетенции и т.д. [17, 18]; отсутствие или несистемное использование дидактических аудио- и видеоматериалов; неумение создать благоприятный психологический климат в группе, построить взаимоотношения со студентами и др.

Существует мнение, что в языковой среде обучающиеся сталкиваются с меньшим количеством проблем, чем вне ее. Однако исследования влияния языковой среды на изучение иностранного языка показали, что «языковая среда как стимулирует скорейшее овладение языком, так и провоцирует появление у студентов дополнительных трудностей, негативно влияющих на процесс обучения». Для студентов, изучающих английский язык вне языковой среды, наиболее типичны трудности, связанные с недостаточно сформированным уровнем лингвистической и межкультурной грамотности [11, с. 255].

Сегодня для повышения лингвокультурной грамотности обучающихся в преподавании иностранных языков интегрируются многочисленные

инновационные образовательные технологии (коммуникативный метод Dogme, предметно-языковое интегрированное обучение CLIL, массовые открытые онлайн-курсы, кейс-технологии, ролевые игры) и используются различные дидактические средства (одноязычные учебные, лингвострановедческие и идеографические словари, оригинальная художественная и научно-публицистическая литература, актуальные аутентичные аудио- и видеоресурсы и пр.) [19-22].

Пристальное внимание следует уделить роли словарей в процессе освоения иностранного языка. Чтение словарей, постоянное обращение к ним повышает культуру речи. Словари обогащают индивидуальный лексический и фразеологический запас, знакомят с нормами языка, предостерегают от неправильного употребления слов, их грамматических форм, произношения. Они расширяют наше познание языка, углубляют понимание слова, способствуют развитию логического мышления. Словари позволяют проследить историю слова, определить его значение, установить последовательность развития лексических значений, осмыслить существующую между ними связь [23-26].

В середине прошлого века появилась плеяда уникальных лингвострановедческих и лингвокультурологических словарей. На современном этапе осуществляется переход к словарям английского языка активного типа. Для них характерны полнота описания слова, позволяющая не только понять его в заданном контексте, но и правильно употребить в собственной речи; преодоление традиционной оторванности словарного описания языка от его грамматического строя; переход от собственно лингвистического описания слова к лингвокультурологической трактовке слова-понятия, с привлечением элементов этнолингвистического знания; использование новых лексикографических приемов и средств (определений-картинок, путеводителей (оглавлений) по словарной статье, оценок

корректности использования того или иного слова в разных ситуациях, указание частотности употребления слова и т.д.) [27-29].

Особое место в системе словарей, как отмечает Л.И. Городный, принадлежит «одноязычным учебным словарям, задачей которых является показать слово в его разнообразных смысловых, синтагматических, парадигматических, деривационных и иных связях с другими словами», что чрезвычайно важно для развития лингвистического опыта и языкового чутья у изучающих английский язык, так как «сегментация быстрого потока устной иноязычной речи вызывает у обучаемых особые трудности из-за значительного расхождения между зрительно-графическими и слуховыми образами слов и их лексико-грамматическими формами. В отличие от общих словарей, в которых слова описываются как единицы языка, учебные словари показывают слова и словосочетания как единицы речи, употребляемые носителями современного английского языка» [30, с.132].

Такие словари имеют четко выраженную учебно-дидактическую направленность, их составители тщательно отбирают лексику, подлежащую активному усвоению, скрупулёзно и всесторонне описывают каждое слово, включая его орфоэпические, орфографические, семантические, грамматические, стилистические и синтаксические характеристики, что способствует овладению изучаемым языком как средством коммуникации.

Рассмотрим некоторые популярные словари английского языка: Macmillan English Dictionary for Advanced Learners, Longman Dictionary of Contemporary English, Oxford Learner's Dictionaries, Collins English Dictionary, Merriam-Webster's Learner's Dictionary. Следует заметить, что помимо многочисленных учебно-дидактических преимуществ, о которых будет идти речь ниже, все эти словари имеют как печатную, так и онлайн-версии, могут быть загружены на гаджеты, что очень удобно для лиц, изучающих или уже владеющих английским языком. Цифровая версия словарей предлагает

озвученную транскрипцию, чаще всего в британском и американском вариантах.

Одним из самых лучших словарей с точки зрения учебных целей, на наш взгляд, является Macmillan English Dictionary for Advanced Learners (MEDAL) [31], который не только отражает современное состояние английского языка, но и содержит уникальный справочный материал.

Определения слов в словаре даны на доступном языке с примерами предложений, демонстрирующих их традиционное применение (рис. 1).

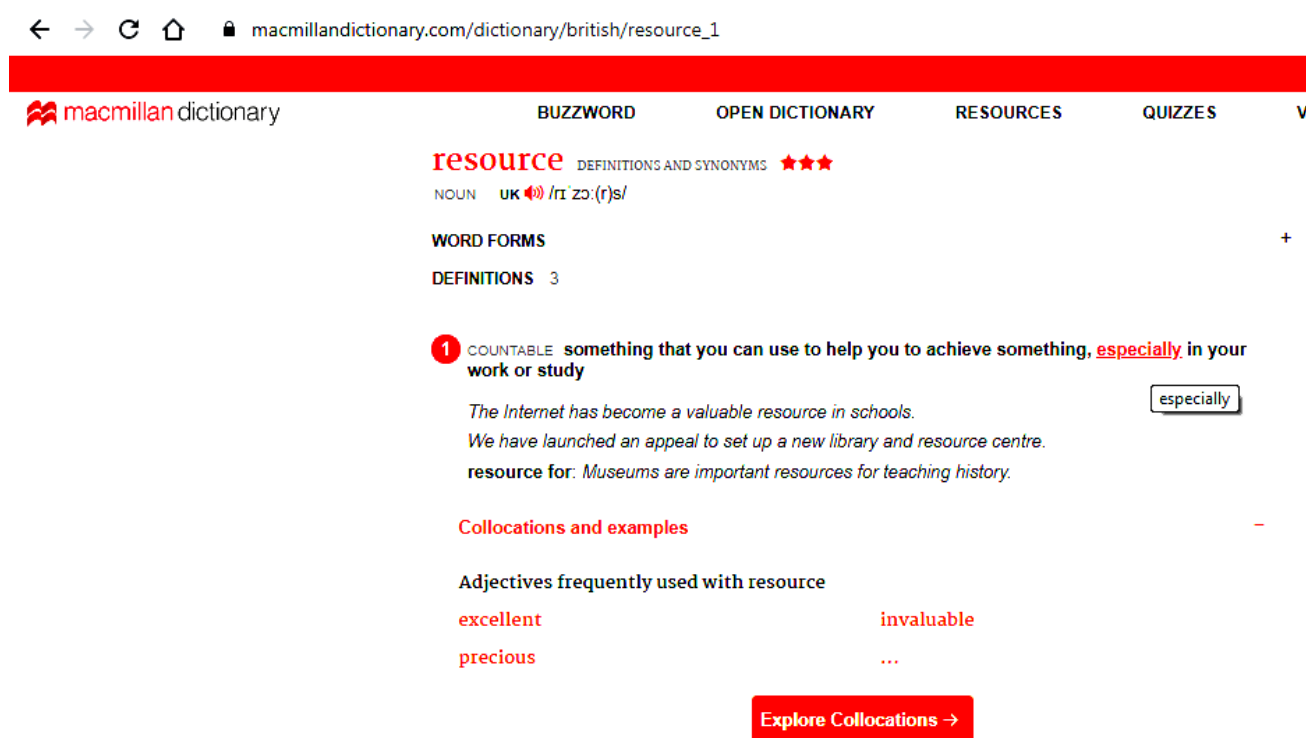


Рис. 1 – Лексикографическое представление слова *resource* в словаре Macmillan.

Информация о частоте слов показана звездочками и распределена по трем частотным полосам на основе идеи, полученной из закона Ципфа, о том, что относительно небольшое количество высокочастотных слов составляет высокий процент большинства текстов. Словарь Macmillan проводит четкое различие между высокочастотной основной лексикой, с одной стороны, и менее

распространенными словами, которые в основном необходимы для справки, с другой.

Как известно, в английском языке порядка миллиона слов. Однако носители языка используют чаще всего 7 500 слов. По сути, эти слова представляют собой основной словарный запас английского языка, а, значит, именно эти слова каждый должен уверенно и грамотно использовать. В словаре Macmillan они отображены красным цветом вместе со звездным рейтингом. Слова с одной звездой являются частотными (frequent); с двумя звездами — более распространенными (more frequent); с тремя звездами — самыми распространенными (the most frequent).

Слова красного цвета имеют подробную характеристику: информацию не только о значении, но и о грамматическом поведении, о словосочетаниях, регистре (разговорный или официальный, книжный и т.д.). Эти особенности часто иллюстрируются примерами, взятыми из корпуса Macmillan, чтобы помочь изучающим английский язык использовать слово точно и правильно.

Те слова, которые не так часто употребляются, даны черным цветом (рис. 2).

The screenshot shows the Macmillan Dictionary website. The address bar displays 'macmillandictionary.com/dictionary/british/corpus#corpus_2'. The page title is 'corpus' with the subtitle 'DEFINITIONS AND SYNONYMS'. Below the title, it indicates 'NOUN COUNTABLE' and provides the UK pronunciation '/ˈkɔː(r)pəs/'. There are two definitions listed: 1. FORMAL a collection of writing, for example all the writings of one person; 2. LINGUISTICS a collection of written and spoken language stored on computer and used for language research and writing dictionaries. Each definition has a 'Synonyms and related words' link below it. There is also an advertisement for Google on the left side of the page.

Рис. 2 – Лексикографическое представление нечастотного слова *corpus*.

Разработчики словаря уделяют обоснованно большое внимание сочетаемости слов, т.н. коллокациям (collocations). С 2020 года в цифровой версии словаря Macmillan можно узнать особенности сочетаемости представленных слов. Следует обратить внимание на то, что словарная статья структурирована сначала с точки зрения грамматики, затем с точки зрения значения. Иначе говоря, для каждого значения слова указывается, с какими прилагательными, существительными, глаголами и наречиями употребляется данное слово в аутентичной речи.

Особое внимание уделяется словосочетаниям, которые часто встречаются в академической и профессиональной литературе. Для каждого семантического набора представлены примеры, иллюстрирующие особенности контекстуального использования того или иного словосочетания. Дополнительные поля отображают грамматические примечания, синонимы и часто используемые альтернативные выражения.

Рассмотрим страницу словаря «Collocations with Examples» к слову *resource*. Согласно представленной информации со словом *resource* наиболее часто употребляются прилагательными со значением «полезный, пригодный» — excellent, invaluable, precious, useful, valuable; со значением «доступный в малом количестве» — finite, limited, scarce; со значением «доступный в большом/достаточном количестве» — abundant, adequate, extensive, rich, sufficient, vast и т.д.

Также слово *resource* сочетается с глаголами allocate, commit, devote, distribute, divert, provide, target (в значении «предоставлять») и access, deploy, exploit, use, utilise (в значении «использовать»).

Кроме того, слово *resource* употребляется в препозиции с существительными consumption, exploitation, usage, utilisation (в значении «использование»); allocation, budgeting, management, mobilization, planning (в

значении «управление»); base, centre (в значении «место, предоставляющее ресурсы») и file, library, pack (в значении «предоставлять») (рис. 3).

The screenshot shows the Macmillan Dictionary website for the word "resource". The page includes a navigation bar with links to BUZZWORD, OPEN DICTIONARY, RESOURCES, QUIZZES, and VIDEO. The word "resource" is highlighted in red, with its part of speech (NOUN) and pronunciation (/rɪˈzɔː(r)s/) shown. A definition is provided: "something, such as money or materials, that you use to help you achieve something". Below this, there are sections for adjectives and verbs frequently used with "resource", each with a list of examples and sample sentences. The adjectives section lists: useful: **excellent, invaluable, precious, useful, valuable** (with example: "The database remains an invaluable resource..."); available only in small quantities: **finite, limited, scarce** (with example: "Refurbished historic buildings make an effective contribution..."); available in large or large enough quantities: **abundant, adequate, extensive, rich, sufficient, vast** (with example: "The area has fertile soil and rich mineral resources."); of a particular type: **economic, educational, environmental, financial, genetic, human, legal, natural, technical** (with example: "I would like to thank the previous sponsors..."); relating to computers: **digital, electronic, online, web-based** (with example: "Look at the list of websites for more web-based resources..."). The verbs section lists: provide resources: **allocate, commit, devote, distribute, divert, provide, target** (with example: "Central government is failing to allocate adequate financial resources..."); use resources: **access, deploy, exploit, use, utilise** (with example: "All students are encouraged to utilise the centre's resources..."). At the bottom, there is a section for nouns frequently used after "resource".

Рис. 3 – Сочетаемость слова *resource*.

Создатели словаря применяют уникальные приемы, чтобы сделать процесс пользования словарем максимально удобным. Например, красочные иллюстрации помогают объяснить значение некоторых слов (название животных, цветов, фруктов) (рис. 4).

Крайне познавательным является ресурс BUZZWORD (в переводе «модный термин или аббревиатура, придуманный/ая для раскрутки нового продукта и/или технологии»). Уровень владения языком для работы с данным ресурсом — от среднего до продвинутого.

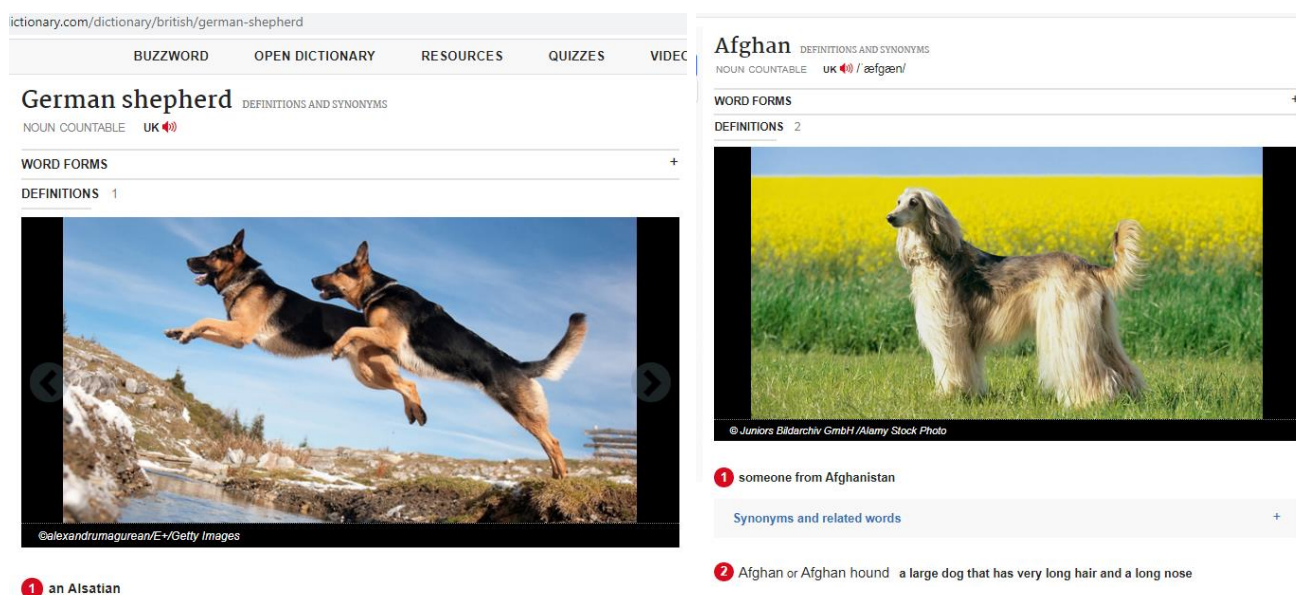


Рис. 4 – Лексикографическое представление слов *German shepherd* и *Afghan*.

Здесь можно узнать о тех изменениях, которых происходят в данный момент в языке. Как правило, *buzzword* — это такое слово, которое практически невозможно найти в любом словаре, так как это или совершенно новый термин (*Zoom*), или новый способ использования существующего слова (например, слово *swipe* имеет дополнительное значение «провести пальцем по сенсорному экрану планшета/смартфона, чтобы перейти на новую страницу»), или новый способ соединения слов (например, *cobot* — a computer-controlled robotic device designed to assist a person).

Фактически, *buzzword* — это слово, которое является актуальным и все чаще используется сегодня (рис. 5). Например, на 8 декабря 2020 года таким словом был глагол *zoom* в значении «общаться с кем-либо, используя облачную платформу Zoom для проведения онлайн видео-конференций и видеосеминаров в формате высокой четкости». Заметим, что в англо-русских словарях зафиксированы следующие значения глагола *zoom*: взмыть, резко подняться (о самолете, ценах); менять масштаб изображения (в фотографии или на компьютере); двигаться с жужжанием.

← → ↻ 🏠 macmillandictionary.com/buzzword/recent.html

macmillan dictionary BUZZWORD OPEN DICTIONARY RESOURCES QUIZZES VIDEO

BUZZWORDS BY DATE

On this page, you can find a chronological list of BuzzWords.

Click on a year to show the relevant section.

< 2020 2019 2018 2017 2016 2015 2014 2013 2012 >

2020

zoom	8th December 2020
ghost kitchen	3rd November 2020
smize	6th October 2020
BAME	1st September 2020
reacji	4th August 2020
green swan	7th July 2020
infodemic	3rd June 2020
quarantini	5th May 2020
loot box	7th April 2020

Рис. 5 – Ресурс BUZZWORD с указанием актуальных слов в хронологическом порядке.

На странице, где поясняется значение и употребление данного слова, помимо дефиниции и примера приведена публикация материала, более полно раскрывающая суть слова (рис.6).

Также словарь предлагает такие ресурсы, как EMOJI (включает более 50 частотных смайликов с пояснением их употребления); METAPHOR (предлагает уникальную трактовку метафор, показывая, сколько обычных знакомых слов и фраз имеют метафорическое значение); GET IT RIGHT! (подборка распространенных ошибок с полезными советами и полезными примерами); ENGLISH HUMOUR (забавные, юмористические языковые ресурсы); SHAKESPEARE (к 400-летию со дня смерти Уильяма Шекспира компания Macmillan Education создала серию ресурсов для использования в учебных целях).

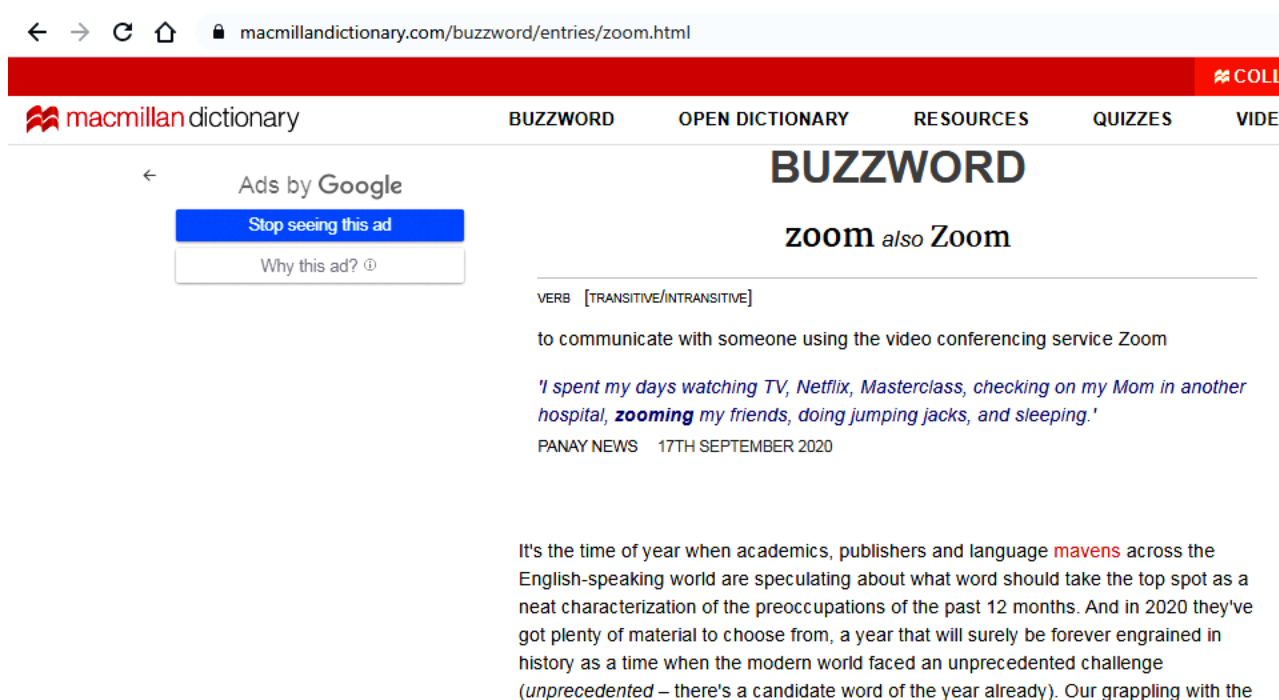



Рис. 6 – Ресурс BUZZWORD с характеристикой слова *zoom*.

Освоение языка подразумевает не только заучивание слов, грамматики, правил правописания и произношения, но и изучение того, как язык используется в конкретных ситуациях. Ресурс PRAGMATICS позволяет сформировать навык эффективного общения, а именно научиться выражать свои мысли, чувства, отношение и пр. Этим навыком следует овладеть, чтобы быть успешными как в учебе, так и на профессиональном поприще. Например, здесь можно узнать, как правильнее извиниться, как высказать свое мнение, как похвалить, дать совет (рис. 7).

Кроме того, обучающим будет крайне полезно посмотреть небольшие видеоролики на английском языке по грамматике, лексике и употреблению слов в речи, которые, например, освещаются следующие аспекты: *Can I start a sentence with 'however'? Should I use 'can' or 'may' when asking for permission to do something? Can I use 'like' as a conjunction? Different from or different to? When do you say 'awesome'? Uninterested vs. disinterested, Holiday and vacation, Greetings in English, Different types of politeness in communication* и др. Работа с

данным ресурсом послужит также отличной тренировкой восприятия англоязычной речи.



MACMILLAN LIFE SKILLS

MACMILLAN DICTIONARY

Expressing yourself: ways of giving advice

Overview: In this lesson learners revise and extend their knowledge of expressions for giving advice, and practise using these expressions. They also practise reporting advice.

Total time for activities: 30 – 35 minutes

Level: upper intermediate to advanced

EXPRESSING YOURSELF

Teacher's Notes

1. Before class, cut up the Student's Copy so that you have individual copies of Worksheets A and B for each learner. You will need one copy of Worksheet C per group of three learners; cut up the three situations separately.
2. Open the lesson by asking the class to give you advice about a real or imaginary problem. For example, say 'There's a film on TV tonight that I really want to watch, but I've got lots of marking to do'. Respond to their suggestions, and then tell them that this lesson will be about ways of giving advice.
3. Distribute **Worksheet A**. Learners work on the task in pairs. If they find this difficult, help them by writing the missing words on the board in a jumbled order:
would / you / advised / better / take / want / were / why / should / to
Check answers in plenary.

Answers

1. You'd better set off – you don't want to be late for your interview, do you?
2. I think you ought to go and see a doctor about that cough of yours. You never know, it could be something serious.

Рис. 7 – Материалы ресурса PRAGMATICS.

Как для педагогов, так и для обучающихся будет полезен ресурс INFOGRAPHICS (язык в картинках). Предлагаемый материал может быть использован для более результативного пополнения словарного запаса. Каждая инфографика посвящена определенной теме, например, устройство на работу или таким мероприятиям, как Всемирный День Книги, Пасха и День Земли (рис. 8).



Рис. 8 – Материалы ресурса INFOGRAPHICS.

Раздел QUIZZES предлагает банк заданий по материалу словаря в формате тестов (LANGUAGE QUIZZES), игр (LANGUAGE GAMES) и паззлов (LANGUAGE PUZZLES).

LANGUAGE QUIZZES направлены на проверку знаний по разным темам лексики, грамматики, спеллинга и др. Тесты состоят из 10 вопросов. После

ввода ответа дается верный вариант. По завершении теста подводится результат (рис. 9).

The screenshot displays the Macmillan Dictionary website's 'LANGUAGE QUIZZES' section. The browser address bar shows 'macmillandictionary.com/learn/language-quizzes/index.html'. The page features a navigation bar with links to 'BUZZWORD', 'OPEN DICTIONARY', 'RESOURCES', 'QUIZZES', and 'VIDEOS'. The main heading is 'LANGUAGE QUIZZES', followed by the instruction: 'We have a wide selection of quizzes – click on one of the links below to complete the quiz!'. A grid of quiz categories is visible, including 'Breeds of dog', 'Emoji', and 'Vocabulary practice: verbs 3'. The central part of the page shows a quiz titled 'Macmillan Dictionary Vocabulary Practice: Verbs Quiz 1' with a question: 'Claire ... a very simple question. Select the best word to complete the sentence.' The options are 'said', 'told', 'spoke', 'asked', and 'talked'. Below the quiz, a large image of interlocking puzzle pieces is shown, and the result is displayed as '10/10 - Результат 100%' and 'Результат: Verb Maestro'. The right side of the page contains several red buttons for 'Language games', 'Language puzzles', 'Games and quizzes', and 'Language puzzles', along with 'Ads by Google' sections.

Рис. 9 – LANGUAGE QUIZZES.

LANGUAGE GAMES — отличный способ освоить английский язык в игровой форме. Так, неправильные глаголы английского языка необходимо постоянно повторять. Игра “IRREGULAR VERB WHEEL” будет очень полезна при самоконтроле или повторении данной темы (рис. 10).

[macmillandictionary.com/language-games/](#)

COLL

illan dictionary
BUZZWORD
OPEN DICTIONARY
RESOURCES
QUIZZES
VIDE

←

Ads by Google

Stop seeing this ad

Why this ad? ⓘ

> LANGUAGE GAMES

LANGUAGE GAMES

Language games are a great way to learn all sorts of things about English. These games are for English language learners, or native speakers who are addicted to word games.

For downloadable theme-based language **puzzles** and language **quizzes**, click on the buttons to visit the relevant pages.

IRREGULAR VERB WHEEL

There are some things in English that can only really be learnt through practice. Irregular verbs are tricky and inconsistent – that's why they're called 'irregular'. Practise conjugating irregular verbs by spinning the **irregular verb wheel**. Some are easy and some difficult, but how fast can you find the correct forms?

Spin the wheel to test your knowledge of irregular verb forms. It's addictive!



Score: 0

Time left: 01:53



What is the **PRESENT HE/SHE/IT** form?

eats

eating

ate

eaten

eat

Macmillan Dictionary Irregular Verb Wheel Game

Рис. 10 – LANGUAGE GAMES.

Таким образом, словарь Macmillan предлагает огромный спектр традиционной и новейшей лингвистической и экстралингвистической

информации, изучение которой однозначно повысит лингвокультурную грамотность пользователя английского языка.

Не менее ценным и полезным является Longman Dictionary of Contemporary English (LDOCE). Это словарь современного английского языка с огромным количеством примеров из устной и письменной речи. В словаре дается толкование значения слова, британский и американский вариант его произношения, частотность употребления; указывается происхождение слова (рис. 11).

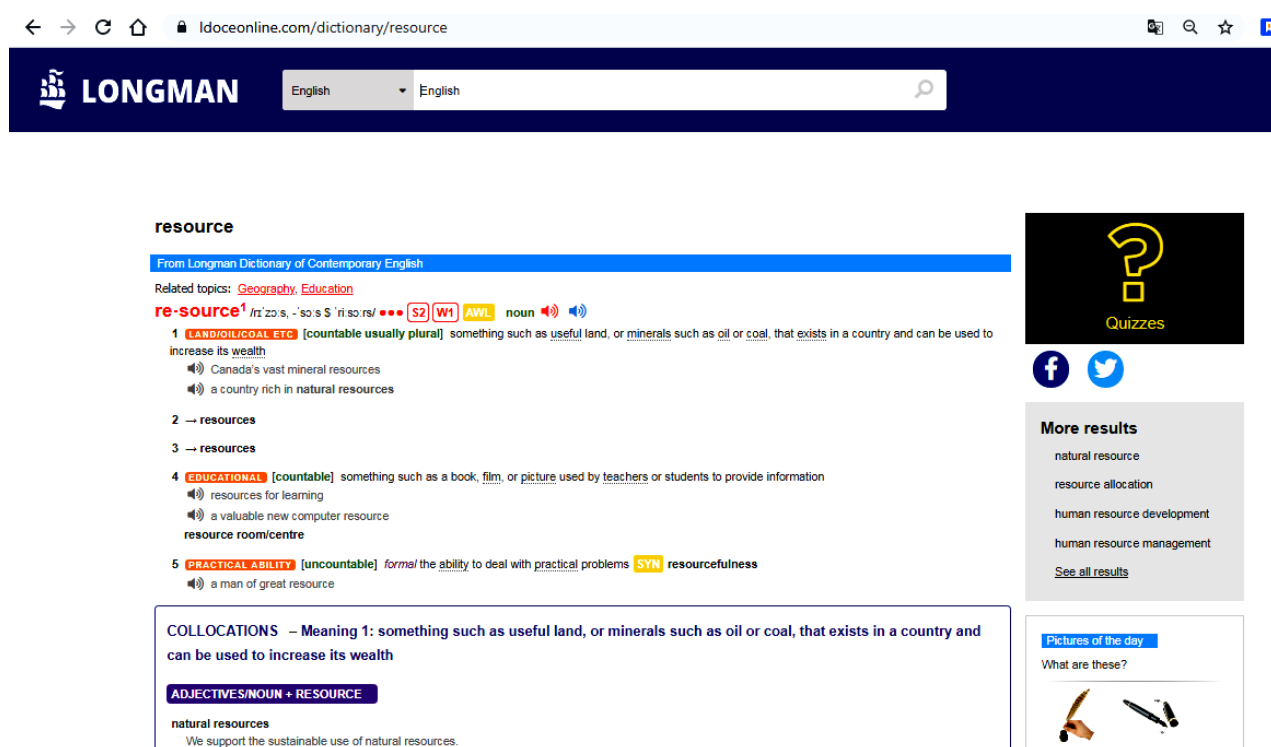


Рис. 11 – Лексикографическое представление слова *resource* в словаре Longman.

Есть вкладка Collocations, в которой представлены устойчивые словосочетания с примерами употребления (рис. 12). Например, natural resources, mineral resources, energy resources, water resources, oil resources, a renewable resource, a finite resource, a national resource и др.

ldoceonline.com/dictionary/resource

COLLOCATIONS – Meaning 1: something such as useful land, or minerals such as oil or coal, that exists in a country and can be used to increase its wealth

ADJECTIVES/NOUN + RESOURCE

natural resources
We support the sustainable use of natural resources.

mineral resources
This area is rich in mineral resources.

energy resources
The country has few energy resources of its own.

water resources
Botswana expressed growing concern over its dwindling water resources.

oil resources
oil resources in the North Sea


a renewable resource (=one that replaces itself naturally, or is easily replaced)
Trees are a renewable resource.

a non-renewable resource
We should reduce our use of non-renewable resources.

a finite resource (=one which is limited in amount, so that it will no longer exist if people continue to use it)
Crude oil is a finite resource.

a national resource
High-quality agricultural land is a national resource.

VERBS

Pictures of the day
What are these?

Click on the pictures to check.

Explore topics
Hospital
Business management
Companies
Agriculture
[See all topics](#)

Word of the day
take five
used to tell people to stop working for a few minutes

Рис. 12 – Представление сочетаемости слова *resource* в словаре Longman.

Предлагается информация о культурных реалиях, персоналиях (рис. 13).

ldoceonline.com/Parliaments-topic/right-honourable

LONGMAN English English

Right Honourable in *Parliaments topic*
From Longman Dictionary of Contemporary English
'Right Honourable adjective British English
used when formally announcing or talking about a member of the British Parliament
the Right Honourable Giles Williams MP

White Paper in *Parliaments topic*
From Longman Dictionary of Contemporary English
'White Paper noun [countable]
an official report from the British government, explaining their ideas and plans concerning a particular subject before a new law is introduced → **Green Paper**
Examples from the Corpus
White Paper
• The details would be spelled out in a **White Paper** due out in the autumn.
• Revised proposals were presented in a **White Paper** in December 1905.
• Although the **White paper** states the importance of the informal sector there are few concrete proposals as to how this will develop.
• The general view amongst campaigners is that there is no time to waste in organising to defeat the **White Paper**.
• Clearly, the difference between the original proposals put forward in the **White Paper** and the final solution in 1977 is enormous.
• In that respect, the **White Paper** represents a major shift in decision-making about health care priorities.

Рис. 13 – Лексикографическое представление реалий Right Honourable и White Paper в словаре Longman.

В онлайн-версии LDOCE [32] пользователь может пройти тесты, выполнить тренировочные упражнения. Есть вкладки Pictures of the Day и Word of the Day.

Одним из старейших словарей английского языка является Oxford Advanced Learner's Dictionary (OALD), предлагающий толкование и примеры употребления слов из авторитетного Оксфордского корпуса английского языка. В OALD указано, для какого языкового уровня характерно слово (например, *resource* — B1) (рис. 14).

The screenshot shows the Oxford Advanced Learner's Dictionary (OALD) website. The URL in the address bar is rdlearnersdictionaries.com/definition/english/resource_1?q=resource+. The page header includes the site name "Oxford Learner's Dictionaries" and navigation links: "Redeem", "Upgrade", "Help", and "Sign in". Below the header, there are tabs for "Dictionaries", "Grammar", "Word Lists", and "Resources". A search bar is present with the text "Search Oxford Advanced Learner's Dictionary" and a search icon. The main content area displays the definition of the word "resource" as a noun. It includes the word level "B1" (Basic Intermediate), the word "resource" followed by "noun", and three audio icons. The definition is: "[countable, usually plural] a supply of something that a country, an organization or a person has and can use, especially to increase their wealth". Below the definition, there are several example sentences: "the exploitation of minerals and other natural resources", "They promote the use of renewable resources like soybean oil.", "water/mineral/energy resources", "The school does the best it can with limited resources (= money).", "a valuable/precious/scarc resource", "Think carefully about how you allocate resources.", and "We agreed to pool our resources (= so that everyone gives something)". On the right side, there is a section titled "Other results" with a list of matches: "resource verb", "uniform resource name", "uniform/universal resource indicator", and "uniform/universal resource locator". Below this, there is a section titled "Nearby words" with a list of words: "resounding adjective", "resoundingly adverb", "resource noun", "resource verb", and "resourceful adjective". At the bottom right, there is a green button with the text "13 July 2021" and a refresh icon.

Рис. 14 – Лексикографическое представление слова *resource* в словаре OALD.

Некоторые словарные статьи в Oxford Advanced Learner's Dictionary снабжены поясняющими иллюстрациями. Например, на странице слова *car* даны изображения различных типов автомобилей с указанием наименований их частей на английском языке (рис. 15).

Definition of **car** noun from the Oxford Advanced Learner's Dictionary**car** noun

/kɑː(r)/

/kɑːr/

(also formal **motor car** especially in British English)(also North American English, formal **automobile**)

a road vehicle with an engine and four wheels that can carry a small number of passengers



Рис. 15 – Лексикографическое представление слова *car* с поясняющими иллюстрациями в словаре OALD.

Нередко предлагается информация лингвокультурного характера. Так, на странице слова *car* есть вкладка *Culture*, в которой достаточно подробно характеризуются особенности использования автомобилей, т.н. *driving*, в Великобритании и США (рис. 16).

Считается, что этот словарь предназначен для пользователей более высокого и продвинутого уровня владения английским языком (Upper-Intermediate и Advanced). Им целесообразно пользоваться при подготовке к экзаменам FCE, CAE, CPE, так как толкование слов здесь обширнее и изложено более сложным языком, дается больше «продвинутых» пояснения, синонимов, антонимов, примеров использования слов; рекомендуются к прочтению статьи, в которых рассматриваются тонкости использования похожих по значению слов и синонимов; отдельно предлагаются дополнительные примеры и информация о происхождении слова; подробно объясняются значения

фразовых глаголов с примерами; отдельным блоком даются идиомы, включающие интересующее слово, с объяснениями и примерами.

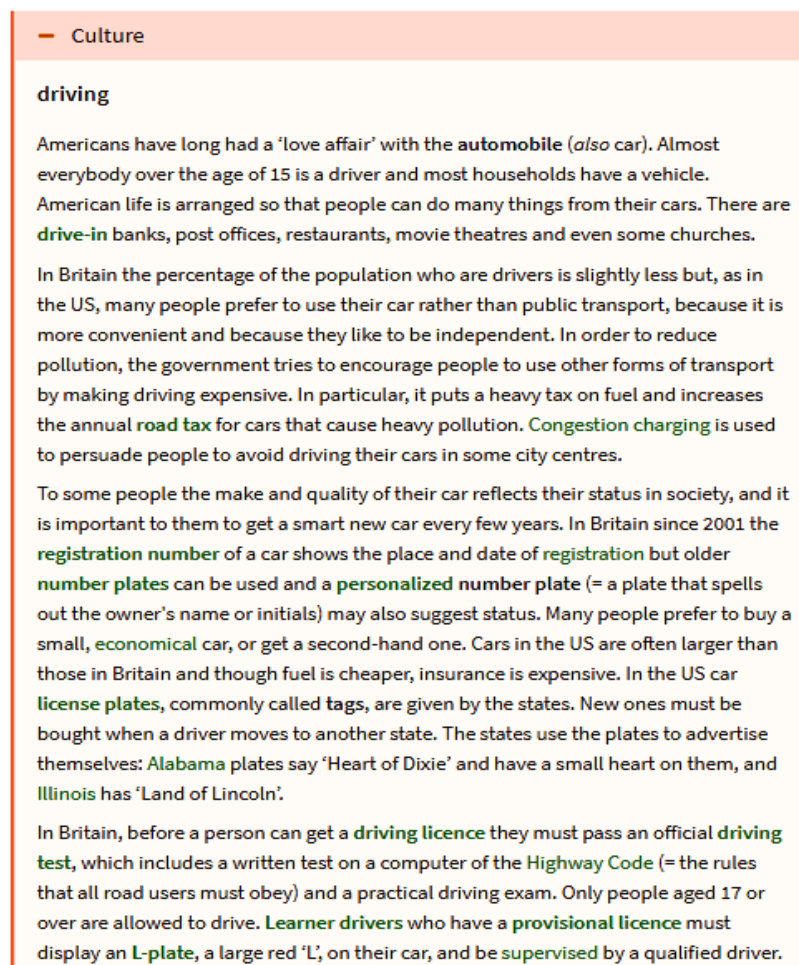


Рис. 16 – Вкладка Culture к слову *car* в словаре OALD.

Онлайн-версия словаря OALD [33] предлагает прослушать произношение слов и примеров-предложений, озвученных реальными носителями английского языка с британским и американским акцентами. Можно тренировать собственное произношение с помощью записи и прослушивания своего голоса.

Также пользователь можно подобрать для заучивания слова необходимого уровня от A1 до C1 по системе CEFR (Common European Framework of Reference — Общеευропейские компетенции владения иностранным языком) (рис. 17).

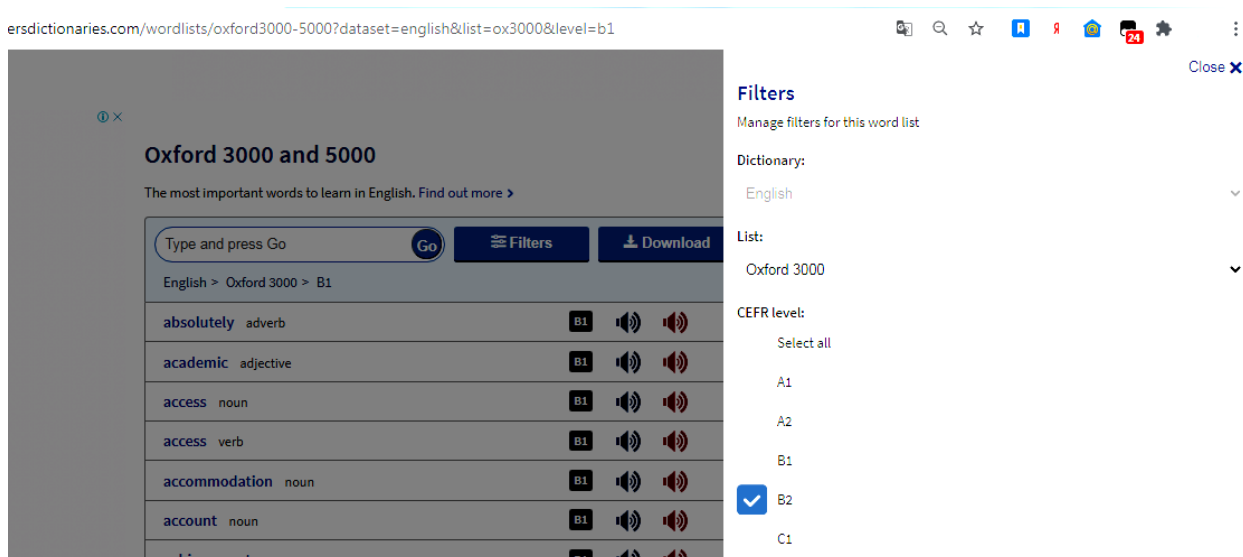
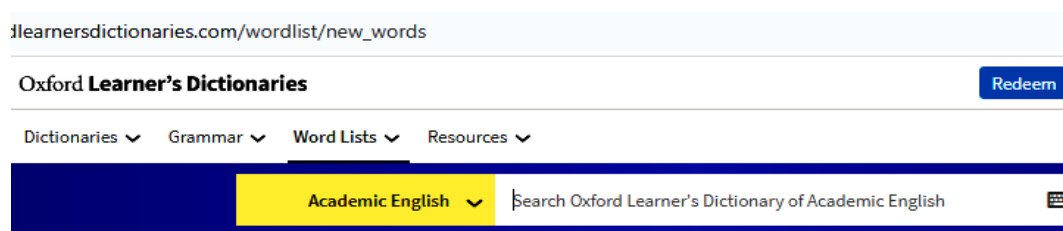


Рис. 17 – Подбор слов уровня B2 в словаре OALD.

Дополнительно дается словарь для академического письма с актуальными примерами, коллокациями и лексико-грамматическими пояснениями; грамматический справочник; тематический словарь и словарь новых слов. Например, в марте 2021 годы были добавлены словарные статьи *anti-vaccine*, *authenticate*, *be invested in something*, *blue Monday*, *cancel culture*, *home entertainment* и др. (рис. 18).



Recent Additions to OALD

We often add new words and meanings to the *Oxford Advanced Learner's Dictionary*.

Words and meanings added in March 2021

- ALS* noun
- amyotrophic lateral sclerosis* noun
- anti-vaccine* adjective
- ASD* abbreviation
- as if!* idiom
- authenticate* verb
- autism spectrum disorder* noun

Рис. 18 – Слова и словосочетания, добавленные в словаре OALD в марте 2021 года.

Достаточно известны среди изучающих английский язык и словари Collins English Dictionary и Collins COBUILD Advanced Dictionary. Не менее популярен и онлайн-вариант словаря [34], который помимо обычных функций (транскрипция, произношение слова, информация о частоте употребления), представляет сведения о происхождении слова; о том, насколько популярно было слово в тот или иной период времени (рис. 19).

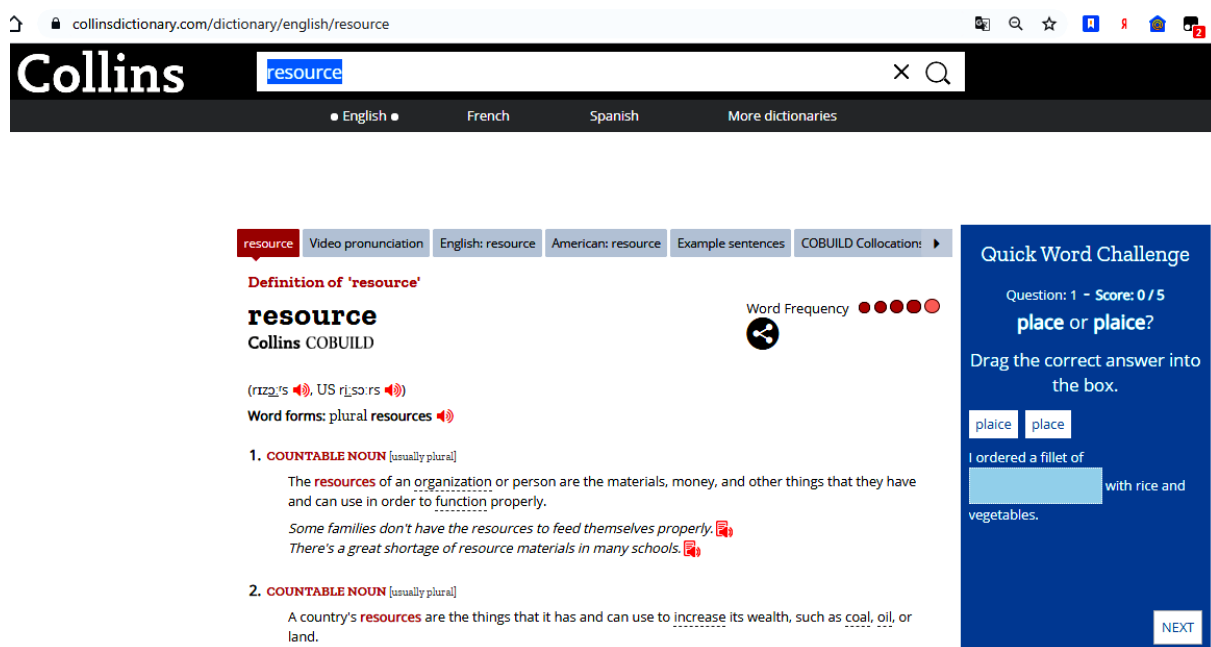


Рис. 19 – Лексикографическое представление слова resource в словаре Collins.

В словаре представлен обширный перечень синонимов и антонимов с примерами использования в предложениях.

Заслуживают внимание такие инструменты как Word of the Day, Trending Words, Language Lovers Blog, Latest Language и др. Актуализировать свои знания и языковые навыки помогут такие ресурсы как Quick Word Challenge, Quiz "Confusables" (рис. 20).

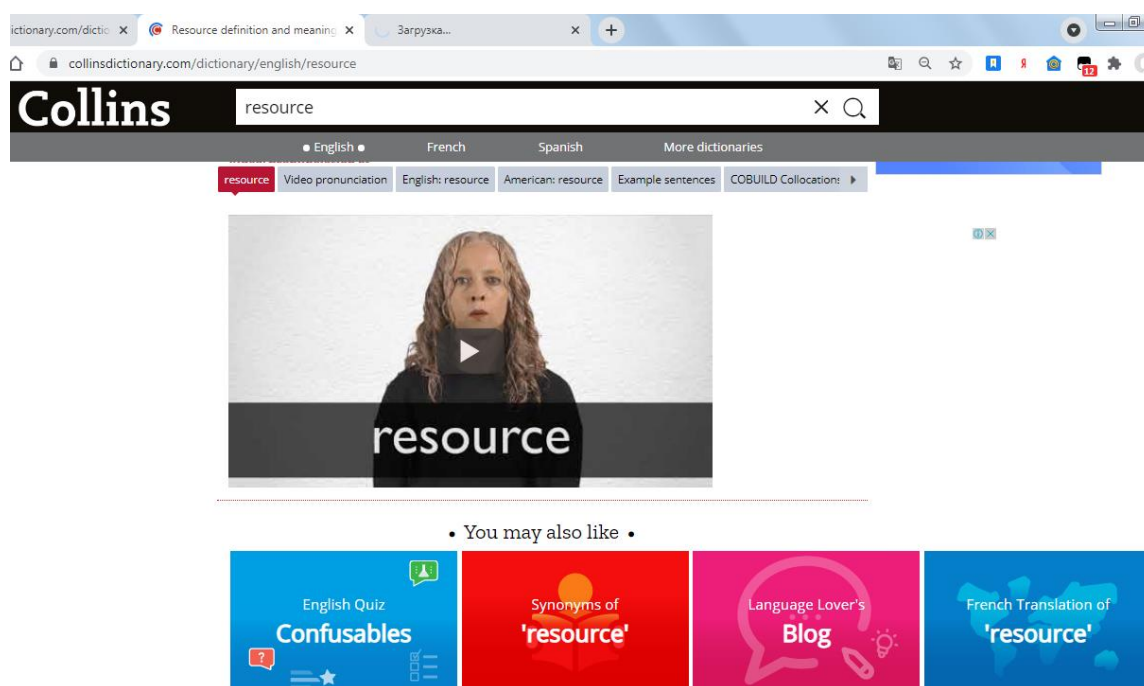


Рис. 20 – Ресурсы словаря Collins.

Авторитетным американским словарем английского языка является Merriam-Webster's Learner's Dictionary [35]. Этот словарь обладает всеми характеристиками подобного рода изданий, в том числе богатым выбором синонимов, антонимов, связанных слов, а также рифм. Фразовые глаголы и идиомы даются сразу за определением слова, с пояснениями и примерами. Есть краткая информация о персоналиях.

К дидактическим особенностям словаря можно отнести вкладки Ask the Editor, Word of the Day, Quizzes, Core Vocabulary, Most Popular и My Saved Words (рис. 21).

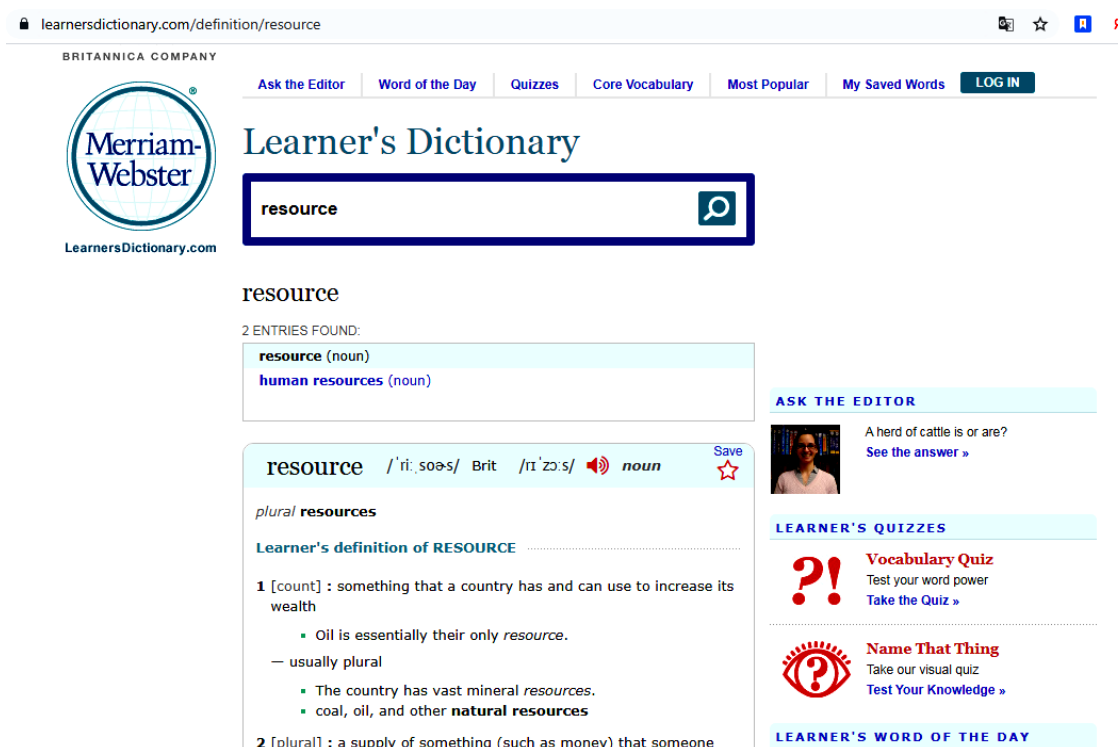


Рис. 21 – Ресурсы словаря Merriam-Webster.

Таким образом, словари английского языка служат уникальным средством повышения лингвистической и межкультурной грамотности. Это путеводители в мир языка, слова, межкультурного общения. Их онлайн-версии служат банком новейшей лексики и выполняют функцию тренажера. Ежедневно читая словари, изучая новые слова, историю их происхождения, лингвистические и культурные особенности использования, актуализируя уже известную лексику, пользователь английского языка приобретает уверенность в своих знаниях, нивелирует лингвистические трудности, повышает уровень языковой осознанности, металингвистических и фоновых знаний, компетентность в кросскультурной коммуникации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Овчинникова О.А., Резунова М.В. Иноязычная коммуникативная компетенция как основа успешной профессиональной деятельности // Вопросы современной филологии и проблемы методики обучения языкам: Сборник научных статей по итогам VII Международной научно-практической конференции, Брянск, 18–

19 октября 2019 года / Под ред. В.С. Артемовой, Н.А.Сальниковой, Е.А.Цыганковой. — Брянск: Брянский государственный инженерно-технологический университет, 2019. — С. 257-261.

2. Резунова М.В. О формировании межкультурной иноязычной профессионально-ориентированной коммуникативной компетентности // Стратегия и тактика подготовки современного педагога в условиях диалогового пространства образования: сборник научных статей. — Брянск: РИО БГУ; Полиграмм-Плюс, 2020. — С. 193-199.

3. Мариничева А.В. Межкультурная коммуникативно-профессиональная компетентность как фактор подготовки квалифицированных специалистов: специальность 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы»: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. — Нижний Новгород, 2003. — 28 с.

4. Овчинникова О.А. Формирование межкультурной коммуникативной компетенции при обучении иностранным языкам в высшей школе // Актуальные вопросы экономики и агробизнеса: Сборник статей, Брянск, 5–6 марта 2020 года. — Брянск: Брянский государственный аграрный университет, 2020. — С. 79-84.

5. Резунова М.В. Овчинникова О.А. Самостоятельная работа студента при изучении иностранных языков как эффективное средство развития личности будущего специалиста // Вестник Брянской государственной сельскохозяйственной академии. — 2017. — № 5(63). — С. 68-73.

6. Писаренко А.Н. Особенности формирования профессиональной межкультурной компетентности в вузе (из опыта работы) // Научное обозрение: гуманитарные исследования. — 2015. — № 6. — С. 4-9.

7. Куваева Л.В. Проблемы формирования межкультурной грамотности и межкультурной компетенции // Психолого-педагогические проблемы современного образования: пути и способы их решения: Сборник материалов III Международной научно-практической конференции, Дербент, 27 февраля 2020 года / Под общей редакцией Э.А. Пирмагомедовой. — Дербент: ООО «Парнас», 2020. — С. 450-453.

8. Фирсова И.В. Языковой барьер при обучении иностранному языку // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. — М., 2013. — № 1. — С. 89–92.

9. Резунова М.В. Иноязычная коммуникативная компетентность как средство преодоления культурного шока// Язык в сфере профессиональной коммуникации: Сборник материалов международной научно-практической конференции, Орел, 20 ноября 2019 года. — Орел: Среднерусский институт управления — филиал РАНХиГС, 2020. — С. 257-263.

10. Batarchuk D.S., Rezunova M.V. Students willingness for cross-cultural dialogue as a basis for constructive interaction // icCSBs 2019 — The Annual International Conference on Cognitive — Social, and Behavioural Sciences. Conference processing. Edited by S.V. Ivanova, I.M. Elkina. — 2019. — P. 71-83.

11. Брем Н.С. Особенности барьеров при изучении иностранного языка в языковой среде и вне ее // Самарский научный вестник. — 2020. — Т. 9. — №3. — С. 250-257.

12. Полякова Л.О. Коммуникативно-языковые барьеры в иноязычном обучении студентов вузов как психолого-педагогическая проблема // Современные наукоемкие технологии. — 2016. — № 3-1. — С. 199-202.
13. Международное сотрудничество в сфере образования и культуры: сборник научных статей по материалам межвузовского научно-практического круглого стола / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Брянский филиал. — Брянск, 2021.
14. Межкультурная коммуникация: вопросы теории и практики / С.А. Шачнев, М.В. Резунова, О.А. Овчинникова, Т.С. Болховитина, С.П. Барматова, Д.Г. Курачев, Ф.И. Белозор, А.Ф. Белозор, Д.С. Батарчук, Л.Г. Курачева, О.В. Лактюшина, Г.В. Рябцовский, С.Н. Прищеп: коллективная монография. — Брянск, 2019.
15. Межкультурная коммуникация: человек и социум / В.Е. Ториков, М.В. Резунова, О.А. Овчинникова, М.В. Семышев, В.М. Семышева, Д.С. Батарчук, А.Ф. Белозор, Л.Н. Голуб, О.В. Зимонина, Д.Г. Курачев, Е. Дюпон, Л.Г. Курачева, С.А. Медведева: коллективная монография. — Брянск, 2020.
16. Саенко Л.А., Куваева Л.В. Межкультурная грамотность как индикатор социокультурного развития личности // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. — 2020. — № 6(81). — С. 199-203.
17. Харзеева Д.О., Петросян О.Б. Трудности аудирования при изучении РКИ // Высшая школа: проблемы и перспективы: мат. 13-й междунар. науч.-метод. конф., Минск, 20 февр. 2018 г. — Ч. 3. — Минск: РИВШ, 2018. — С. 333–336.
18. Овчинникова О.А. Информационно-коммуникационные технологии обучения иностранным языкам в высшей школе // Стратегия и тактика подготовки современного педагога в условиях диалогового пространства образования: сборник научных статей. — Брянск: РИО БГУ; Полиграмм-Плюс, 2020. — С. 207-213.
19. Резунова М.В. Метод «Dogme» в преподавании иностранных языков в высшей школе // Актуальные вопросы экономики и агробизнеса: Сборник статей, Брянск, 05–06 марта 2020 года. — Брянск: Брянский государственный аграрный университет, 2020. — С. 104-109.
20. Семышев М.В., Семышева В.М., Андрищенко Е.В. Формирование информационно-коммуникативной компетенции студентов аграрного вуза с использованием видеоматериалов // Международный научный журнал. — 2017. — № 6. — С. 121-124.
21. Ториков В.Е., Резунова М.В. Особенности иноязычной подготовки аспирантов: теоретический и практический подходы // Вестник Брянской государственной сельскохозяйственной академии. — 2016. — № 3(55). — С. 82-88.
22. Восковская А.С., Карпова Т.А. Создание междисциплинарных курсов в процессе изучения иностранного языка в неязыковом вузе // Филологические науки. Вопросы теории и практики. — 2021. — Т. 14. — № 2. — С. 570-575.
23. Karpova O. Modern English dictionaries. A foreign user's view // Respectus Philologicus. — 2019. — No 36(41). — P. 11-18.
24. Резунова М.В. Словарная статья: текст или дискурс? // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. — 2008. — № 10(34). — С. 47-49.
25. Rezunova M.V. A dictionary entry as a basic unit of lexicographic discourse // Филологический аспект. — 2018. — No 1(33). — P. 120-126.

26. Ансимова О.К. Лингвокультура и ее отражение в словарях. —Новосибирск, 2014.
27. Хазеева А. Развитие лексикографии английского языка. Режим доступа: <https://pandia.ru/text/77/325/40266.php>.
28. Карпова О.М. Лексикографические портреты словарей современного английского языка. — Иваново: Иван. гос. ун-т, 2004.
29. Дубровская Е.А. Лексикография английского языка // Гуманитарные научные исследования. — 2019. — № 3(91). — С. 11.
30. Городный Л.И. Лексикография и ее роль в повышении качества вузовской подготовки по иностранным языкам // Вестник Брянского государственного университета. — 2009. — № 2. — С. 130-139.
31. Macmillan English Dictionary for Advanced Learners <https://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/>
32. Longman Dictionary of Contemporary English. Режим доступа: <https://www.ldoceonline.com/dictionary/>
33. Oxford Advanced Learner's Dictionary. Режим доступа: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/>
34. Collins English Dictionary. Режим доступа: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english>
35. Merriam-Webster's Learner's Dictionary. Режим доступа: <https://www.learnersdictionary.com/>

МЕЖКУЛЬТУРНАЯ ДЕЛОВАЯ КОММУНИКАЦИЯ: ОБУЧЕНИЕ НАВЫКАМ ДЕЛОВОЙ ПЕРЕПИСКИ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ

Овчинникова Наталья Дмитриевна
кандидат филологических наук, доцент
ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта»

Ovchinnikova N.D.
Russian University of Transport (MPT)

Ускоренный технический прогресс, цифровизация и глобализация в современном обществе не только влияют на изменение личности, ее интересы и ценности, но и приводят к различным инновационным процессам в сфере образования, выдвижению новых целей и поиску способов их достижения. Ориентация современного образования на его гуманитаризацию и гуманизацию, на «человека культуры» способствует преодолению односторонности и фрагментарности подготовки специалистов, повышению их культурного уровня, развитию гражданско-патриотических позиций и профессионально-творческой деятельности после окончания вуза [3].

Несмотря на то, что наиболее востребованными профессиями до сих пор остаются профессии инженера и специалиста по информационным технологиям, современные социально-экономические и культурно-национальные условия предъявляют к этим специалистам новые требования. Так, национальная доктрина образования Российской Федерации не только отмечает приоритет образования как сферы накопления знаний и формирования умений, но и указывает на необходимость «создания максимально благоприятных условий для выявления и развития творческих

способностей каждого гражданина России, воспитания в нем трудолюбия и высоких нравственных принципов» [7, с. 3].

Компетенции в области иностранного языка занимают одно из важнейших мест. Владение профессиональной терминологией на иностранном языке, умение вести дискуссию в рамках профессиональной и научной коммуникации даёт выпускнику вуза возможность участвовать в профессиональном межкультурном общении и делает его социально успешным и конкурентоспособным специалистом на рынке труда [9]. Однако не менее важным условием эффективной иноязычной коммуникации и востребованности выпускника на рынке труда является владение навыками межкультурного делового общения, в частности, ведения деловой переписки.

Прежде чем обратиться к деловой переписке как одному из видов письменной межкультурной деловой коммуникации, определим основные понятия нашего исследования: культура, коммуникация, межкультурная коммуникация.

Разнообразные определения и трактовки понятия «**культура**» говорят о сложности данной категории, но все они отмечают единство материальных и социальных явлений, индивидуального поведения, репродукции и организованной деятельности. Так, В.С. Библер дает следующие определения культуры, переходящие друг в друга:

1. Она выступает как форма одновременного бытия и общения людей различных по времени культур, форма их диалога и взаимопорождения;
2. Является формой самодетерминации человека как личности, формой самодетерминации его жизни, сознания и мышления;
3. Это своеобразное «изобретение мира впервые», что подразумевает смысл творческого восприятия, самого творческого процесса [1]. Причем данные аспекты не возможны без опоры на языковую культуру.

Для практических целей нашего исследования, вслед за Т.С. Самохиной, под культурой будем понимать «совокупность, знаний, законов и норм, которые используются для интерпретации жизненного опыта и формирования норм социального поведения» [10, с. 10].

Отличие национальных культур в процессе делового общения определяются следующими параметрами: какими люди видят себя и других людей, отношение людей к окружающему миру, индивидуализм/ коллективизм, временное измерение, социальное и личное пространство, мужское/ женское начало [10, с. 12-15].

Коммуникация — одна из сторон взаимодействия людей в процессе их деятельности, перенос информации в человеческом коллективе, реализация общественного характера сознания [5]. Коммуникативная деятельность появляется или как результат или как исходная точка умственной деятельности. Это решение и коммуникативной, и перцептивной задачи, которая опосредует процесс восприятия речи. [6, с. 169]. Другими словами, коммуникация — «процесс взаимодействия двух и более языковых личностей с целью передачи/ получения/ обмена информацией, т.е. того или иного воздействия на собеседника, необходимого для осуществления совместной деятельности» [6, с. 172].

Межкультурная коммуникация как особая форма коммуникации двух или более представителей различных культур с целью обмена информацией и культурными ценностями не ограничивается только знаниями иностранных языков. Только сочетание этих двух видов знания — языка и культуры — обеспечивает эффективное и плодотворное общение. Кроме того, общение представителей разных культур предполагает преодоление не только языковых, но и социокультурных и этнических различий [4].

Для эффективной коммуникации, особенно межкультурной, необходимым условием является не только наличие микропресуппозиции

(общий фонд знаний коммуникантов о ситуации), но и макропресуппозиции (фрагмент когнитивной базы, релевантный и актуальный для осуществления акта коммуникации). Другими словами, коммуниканты должны быть знакомы с одними и теми же элементами когнитивной базы того национально-культурного сообщества, на языке которого осуществляется общение.

В связи с развитием информационных технологий и расширением барьеров коммуникативного пространства, официально-деловой стиль, одним из жанров которого является рассматриваемая нами деловая переписка, постоянно расширяет сферу своего функционирования [2, с. 56]. Это позволяет нам говорить о таких формах межкультурной деловой коммуникации как: устная — письменная, диалогическая — монологическая, межличностная — публичная, контактная — дистантная. Жанры деловой коммуникации также разнообразны — конференции, выставки, семинары, презентации, пресс-конференции, брифинги, интервью, круглые столы, деловые обеды и игры, приемы, переговоры, споры и т.д.

Межкультурная деловая коммуникация, как в письменной, так и устной формах, отличается жесткой конвенциональностью и зависимостью от контекста, поскольку она создается в контексте и функционирует внутри него. Еще одним отличительным признаком письменной деловой коммуникации является регламентированность, подчиненность установленным правилам и ограничениям, которые определяются национально-культурными традициями и профессионально-этическими принципами.

В сознании обучающихся связываются уже имеющиеся элементы профессионального знания и деловой культуры, что создает новое знание, необходимое для успешной деловой коммуникации с представителями иной культуры. Эти знания приобретают междисциплинарный характер, что способствует формированию коммуникативной компетенции и перцептивной готовности языковой личности, владеющей основами делового общения.

Владение жанрами деловой коммуникации составляет профессиональную компетенцию современного делового человека. В связи с этим, в Российском университете транспорта (МИИТ) дисциплина «Иностранный язык в деловом общении» включена в качестве обязательной в ряд технических специальностей бакалавриата, специалитета и магистратуры, в частности, «Инноватика», «Управление персоналом на транспорте» и др. Рабочая программа предполагает, помимо тематического принципа изучения дисциплины, развитие навыков ведения деловой переписки. Кроме того, умение писать и переводить деловую корреспонденцию является обязательным компонентом программы «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации», реализуемой в РУТ (МИИТ).

Рассмотрим отличительные особенности жанра делового письма, требования, предъявляемые к написанию деловых писем, и их основные виды.

Несмотря на быстрые темпы развития технических средств коммуникации и предпочтение общения в режиме «реального времени», деловое письмо по-прежнему остается важным способом передачи данных, поскольку необходимо, чтобы все заинтересованные стороны коммуникации имели четкое представление о предмете обсуждения или соглашения. Все письма необходимо тщательно продумывать, так как по внешнему виду письма, его стилю и тону написания можно судить об авторе письма и представляемой им организации.

Выделяемые в англоязычном общении два стиля деловых писем (британский и американский) имеют существенные отличия: использованию юмора, шуток, анекдотов, рисунков, диаграмм в деловой переписке США противостоит сдержанность и предупредительность писем англичан, их приверженность старой формальной традиции.

При составлении делового письма целесообразно следовать следующим правилам: адекватно выбирать способ коммуникации, внимательно составлять

документ, стремиться к ощущению надежности и эффективности, создаваемой документом. Также формат документа должен быть четким, легко читаемым и логически структурированным, а сам документ соответствовать нормам грамматики, орфографии и пунктуации и учитывать индивидуальные особенности адресата.

Для соблюдения таких характеристик делового письма, как аккуратность, быстрота, внятность, необходимо:

1. Не упускать важные подробности, включая в письмо всю важную информацию,
2. Писать короткими фразами, используя простые выражения, внятным и простым языком,
3. Использовать современную терминологию,
4. Использовать свободный естественный стиль без формализма и фамильярности,
5. Быть вежливым и деликатным, проявлять внимание и уважение к точке зрения адресата, соблюдать такт,
6. Своевременно отвечать на все письма [8, с. 3-7].

Традиционно структура делового письма включает следующие части:

- заголовок;
- дата письма;
- внутренний адрес: наименование и адрес получателя письма;
- вступительное обращение;
- основной текст, который также структурируется определенным образом. Во вступлении указывается причина написания письма: подтверждение получения предыдущего письма, ссылка на встречу или контакт, введение в курс дела. Основная часть содержит всю информацию, необходимую получателю. Вывод содержит действия, которые необходимо предпринять адресату и адресанту на основании вышеизложенного в письме. В

заключительной части обычно выражается надежда на дальнейшее сотрудничество или на оформление заказа.

- заключительная формула вежливости;
- подпись;
- указание на приложения [8, с. 8-9].

Что касается языка и стиля делового письма, то данный жанр имеет свои лексические и синтаксические особенности. К лексическим особенностям можно отнести более формальный и официальный характер лексики, использование клише и оборотов, слов с книжной окраской, сложных предлогов для обозначения взаимосвязи между явлениями и обстоятельствами, специальных сокращений для экономии места. Структурно более сложные предложения, соединенные сложными союзами и предлогами, «безличностная» подача материала, предполагающая ограниченное использование личных местоимений и широкое употребление пассивных и эллиптических конструкций отличают синтаксис делового письма. Хотя, как уже отмечалось, американские деловые письма часто носят менее формальный характер, чем британские [10, с. 170-173].

Выделяют следующие виды стандартных деловых писем [8, с. 39]:

- запросы и ответы на них,
- предложения,
- заказы,
- извещения/ уведомления,
- напоминания,
- жалобы и ответ на них,
- запрос и предоставление рекомендаций,
- поздравления,
- соболезнования,
- приглашения и ответ на него,

- бронирование билетов и гостиничных номеров,
- благодарность за оказанную услугу и другие.

Таким образом, эффективная деловая переписка требует не только соблюдения принятых в данном жанре стандартов, требований, лексических и грамматических особенностей, но и уважения к традициям, сложившимся в той или иной национальной и организационной структуре применительно к данному виду деловой коммуникации.

Методика обучения написанию деловых писем

При обучении написанию деловых писем необходимо учитывать те трудности, с которыми сталкиваются студенты. Прежде всего, это незнание особенностей логико-смысловой структуры текста делового письма не только русского, но и английского языка. В результате написание письма на английском языке получается хаотичным и неструктурированным.

Вторая группа трудностей связана с незнанием стилистических особенностей жанра делового письма на английском языке. Студенты прибегают к переводу русского делового письма на английский язык без соблюдения англо-русских соответствий деловой корреспонденции.

Таким образом, данные трудности свидетельствуют об отсутствии навыков работы с текстами жанра делового письма, знания их лексико-грамматических и композиционных особенностей. На начальном этапе работы затруднения также вызывают клише, стереотипные выражения и словосочетания, предложения со сложной структурой.

Учитывая вышеперечисленные трудности и необходимость обучения написанию текстов нового для студентов жанра, в своей работе мы опираемся на следующие принципы:

1. работа над логико-смысловой структурой делового письма как обязательный компонент процесса обучения;

2. последовательная работа над композиционным и языковым планами языка;
3. использование большого количества образцов деловых писем сначала для перевода, далее для развития навыка их написания.

Работа над планами разных типов писем построена следующим образом. Во-первых, это обучение написанию плана конкретного типа делового письма, ознакомление с языковыми средствами для реализации этого плана. Работа над образцом делового письма ставит целью определение коммуникативного намерения пишущего, средств его выражения и особенностей их употребления в деловом письме. Для первичного закрепления использования выделенных языковых средств рекомендовано использовать следующие упражнения: вставить в письмо недостающие части, восстановить нарушенную последовательность текста, переписать текст, используя синонимы, предложить несколько вариантов завершения текста письма и другие. Только после такой предварительной работы возможен переход к практике написания деловых писем.

4. принцип подачи материала от простого к сложному, который предполагает реализацию трех последовательных этапов. Рассмотрим данные этапы.

Первый, начальный этап ставит целью умение студентов осуществлять деловые контакты на элементарном уровне посредством обмена этикетными деловыми письмами и письмами-бланками, а также ответами на них, что предполагает формирование речевых умений для реализации таких коммуникативных намерений, как информирование, побуждение, отказ, согласие, уклонение от принятия решения. Данные намерения реализуются в следующих типах писем: во-первых, этикетных письмах (сопроводительное письмо, письмо-подтверждение, письмо уведомление/ извещение),

отличающихся высокой степенью формальности и нормативности и выполняющих функции протокольного характера, и, во-вторых, письмах бланках (просьба, запрос, строго официальное приглашение и ответ на него), которые характеризуются высокой предсказуемостью структурных и языковых элементов.

На втором этапе расширяется диапазон, как типов деловых писем, так и коммуникативных намерений, подлежащих усвоению. Так, коммуникативные намерения побуждения, жалобы, извинения, согласия, отказа, уклонения от принятия решения реализуются в таких типах писем, как заказ, предложение, просьба о встрече, не строго официальное приглашение, жалоба, ответные письма на жалобу с положительным, отрицательным и уклончивым ответом. Данные типы писем более объемны и характеризуются меньшим количеством шаблонных фраз, в отличие от писем-бланков и этикетных писем.

Особое место на данном этапе обучения занимает написание писем негативного содержания, которые несут в себе информацию отрицательного характера, отказы и неприятные известия. Умение писать письма-отказы не только позволит решить возникшую проблему, но и приобрести клиента для своей организации.

Основным методом выражения отрицательной информации в письмах является использование непрямого плана: в начале письма указывается причина отказа, затем после объяснения следует предложение или абзац с отрицательной информацией или отказ. Главным преимуществом непрямого плана является то, что он подготавливает читателя к получению отрицательной информации и помогает сохранить дружеские и профессиональные отношения с клиентом, убедив клиента в том, что это исключительно в его интересах и для его выгоды.

Существуют определенные этапы использования непрямого плана выражения отрицательной информации в деловых письмах.

При написании вводного абзаца необходимо создать атмосферу доброжелательности, быть позитивным, сохранять нейтральность, представить логическое объяснение. При написании логического объяснения следует ссылаться на вводный абзац, приводить убедительные причины, подчеркивая интересы получателя и сохраняя позитивный настрой. Отрицательную информацию можно сообщать прямо или косвенно, необходимо ссылаться на логическое объяснение, подчеркивая выгоду получателя, не акцентировать внимание на негативных известиях и избегать извинений. Следующим этапом является написание конструктивного дополнения в виде предложения альтернативного решения и приведения дополнительных причин. Благоприятная концовка должна быть написана в доброжелательном и оптимистичном тоне, без упоминаний о плохих известиях и без извинений [8, с. 62-65].

Третий, заключительный этап предполагает практику написания различных типов писем в ситуациях реального делового общения.

Таким образом, предлагаемая методика обучения написанию деловых писем на английском языке зарекомендовала себя как наиболее успешная и приемлемая в рамках курса «Иностранный язык в деловом общении» в высшем учебном заведении негуманитарного профиля. Доказана ее эффективность и при обучении аспекту деловой корреспонденции по программе «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Библер В.С. Культура. Диалог культур// Вопросы философии, 1989. — № 6. — С. 31-42.
2. Бороздина В.Г. Психология делового общения. — М.: ИНФА, 2006. — 97 с.
3. Горовая В.И., Уляев С.И. Гуманитаризация образования и профессиональная культура специалиста: монография. — М.: Народное образование, 2004. — 131с.
4. Гришаева Л.И., Цурикова Л.В. Введение в теорию межкультурной коммуникации. — М., 2008. — 156 с.

5. Колшанский В.Г. Коммуникативная функция и структура языка. — М.: Наука, 1984. — 175 с.
6. Красных В.В. Основы психолингвистики и теории коммуникации. Курс лекций. — М.: ИТДГК «Гнозис», 2001. — 270 с.
7. О национальной доктрине образования в Российской Федерации// Бюллетень МО РФ. — 2000. — №11. — С. 3.
8. Овчинникова Н.Д., Фомина Т.Д. Деловое общение на английском языке: учебное пособие. — М.: МИИТ, 2010. — 104 с.
9. Родионова Е.В. Использование методики CLIL при изучении профессиональной экономической терминологии// Социальная сфера, управление и образование: поиск новых форматов: сборник научно-методических статей. — Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2019. — С. 4-9.
10. Самохина Т.С. Эффективное деловое общение в контекстах разных культур и обстоятельств: учебное пособие по профессиональной межкультурной коммуникации. — М.: Издательство «Р. Валент», 2005. — 216 с.

РОЛЬ ОБУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКЕ И СЛУЖЕБНОМУ ЭТИКЕТУ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ

Белозор Алина Федоровна

канд. культурологии, доцент

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте РФ»
Брянский филиал

Belozor A.F.

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
Bryansk branch

Одним из важнейших факторов развития человека и общества является культура. Человек живет и действует и как индивид, и как социальная единица (семейная, профессиональная, территориальная, этническая и т.п.), и как все человеческое сообщество не в чисто естественной, природой данной окружающей среде, а в среде, им преобразованной. Поэтому культура как специфически человеческая деятельность и совокупность духовных и материальных ценностей, норм, образцов поведения вовлечена в многогранный процесс структурирования и развития общества [2, с. 56].

Культура, прежде всего через язык, систему ценностей, норм, идеалов, значений и символов задает человеку определенный способ видения и узнавания мира, созидания определенных форм жизнедеятельности в нем.

Культура современного общества, а особенно в глобальную информационную эпоху, в итоге усваивает наиболее ценную часть культуры всех стран и предшествующих поколений. Немалый вклад в ее дальнейшее обогащение и развитие вносят представители бизнес сообщества, воспринимая в процессе своей международной деятельности все лучшее, что есть у других

народов и делясь с иностранными партнерами своими традициями, обычаями, ценностями [9, с. 58].

В условиях вызовов современного мира, когда, с одной стороны глобализация дает широкие возможности для межкультурной повседневной и деловой коммуникации жителей разных государств, а с другой стороны, пандемия диктует свои условия и вынуждает страны закрывать свои границы и ограничивать общение с представителями других народов, общение и ведение деловых отношений посредством глобальных сетей становится реальным универсальным средством решения проблемы. Но при всей легкости и доступности цифрового общения нельзя забывать о правилах взаимодействия с людьми, являющимися носителями иной культуры, которая зачастую радикально отличается от культуры собственной. Именно поэтому в современных профессиональных отношениях этика стала объектом внимания, как делового сообщества, так и исследователей [4, с. 170].

В свою очередь, в образовательных программах высшего и дополнительного образования по подготовке менеджеров введены специальные дисциплины, направленные на развитие таких компетенций у студентов и слушателей. Это вызвано тем, что этическое поведение стало неотъемлемой частью современного менеджмента, как в функционировании внутренней среды, так и во внешних отношениях и взаимодействиях.

Культура руководителя и коллектива, построенная на этических нормах поведения, в значительной степени влияет на результаты деятельности организации, всего коллектива и его отдельных структур.

В науке профессиональная этика рассматривается, как широкое социально-психологическое контексте, так и в рамках организационной культуры.

Этика в широком смысле — это совокупность этических принципов и норм, которыми должны руководствоваться в своей профессиональной

деятельности и руководители, и члены коллектива. При этом, такие принципы и нормы присутствуют в отношениях внутренней среды управления и должны быть внедрены в деловые отношения со внешней средой [1, с. 76].

Часто, указанные положения заложены в кодексе этики организации и составляют существенную часть корпоративной политики. Они отражают моральные принципы и климат, нормы и образцы морального поведения, и делового этикета, устанавливают нормы внешнего поведения.

Сущностное содержание профессионального этикета представляет для исследователей одновременно и практический и научный интерес. Об этом свидетельствует обширный ряд работ, посвященных изучению и анализу этического поведения представителей деловых кругов.

В трудах отечественных специалистов по этике в большей степени раскрываются теоретические обоснования морально-этических концепций. В таком же направлении ведутся и дискуссии по этой проблематике.

А.А. Гусейнов, рассматривая содержательный характер этики, выделяет совокупность ее практических задач. При этом подчеркивает, что этика - это не только наука о морали [10, с. 43].

Р.Г. Апресян в своих исследованиях показывает междисциплинарный характер этики. Раскрывает ее в философском, нормативно-социальном и дескриптивном содержании. На первый план выдвигает систему моральных норм в профессиональных отношениях, через профессиональный моральный нормативный свод правил поведения [21, с. 314].

Близка к позиции данного автора и Е.С. Протанская, которая, подвергая анализу концептуальное содержание профессиональной этики, рассматривает ее с в своих трудах как механизм регулирования поведения в профессиональном коллективе [15, с. 21].

К зарубежным авторам, раскрывающим содержательные положения профессиональной этики, отнесем исследования Д. Коэна, Э. Фрейдсона, Дж. Кори, М.Ш. Кори, П. Келланана.

В своей работе Д. Коэн осуществил ретроспективный анализ формирования и развития института профессиональной этики в западных странах, представил исследование профессионально-этических концепций применительно к бизнес-сообществу [25, с. 15-34].

Э. Фрейдсон раскрывает проблему через призму профессионализма, его ценностные основы, подчеркивает её роль в жизни профессиональных сообществ [23, с. 89-153].

Дж. Кори, М.Ш. Кори и П. Келланан рассматривают этику профессиональной деятельности в организациях социальной сферы, в первую очередь, в системе предоставления медицинских услуг [22, с. 38-65].

Схожим вопросам посвящена и работа «Развивая профессиональное поведение», которую выполнили Дж. Касар и Э. Нельсон Кларк, анализирующие этические основания поведения индивида в профессиональном сообществе [24, с. 56-97].

Часто этика рассматривается в принадлежности к конкретному профессиональному сообществу. Например, медицинская, педагогическая, научная, историческая, предпринимательская этики и т.д.

Положения профессиональной этики, в том или ином их содержании, известны с древних времен. В древнем мире такие деловые ценности как честность торговли, справедливость судейства закреплялись даже в религиозных догматах. В эпоху Средневековья с появлением торговых и ремесленных гильдий этические нормы ведения дел получили письменно закреплённую регламентацию. В уставах гильдий до мелочей расписывались правила поведения как внутри профессионального сообщества, так и при общении с поставщиками, покупателями и так далее [8, с. 237].

Торговые отношения востребовали соответствующего этического поведения между продавцом и покупателем. Поведение продавца (купца) при осуществлении торговли получало общественную положительную или негативную оценку его деятельности, которая закреплялась за ним в форме социально значимой репутации.

Известны источники со времен древних цивилизаций, которые закрепляли своеобразные морально-этические нормы. В древнем мире такие деловые ценности как честность торговли, справедливость судейства закреплялись даже в религиозных догматах. В Средневековье, с появлением торговых и ремесленных гильдий, этические нормы ведения дел получили письменное закрепление. В уставах гильдий подробно расписывались правила поведения как внутри профессионального сообщества, так и при общении с поставщиками, покупателями и так далее [7, с. 28].

К этому времени начали появляться институты меценатства как форма социальной ответственности и поддержки, в первую очередь, творческих людей.

Дальнейшее развитие профессиональной этики шло параллельно с развитием промышленных производств.

Следующий период относится к концу XIX – началу XX веков. Данное время характеризуется, с одной стороны, жестокой эксплуатацией наемных работников, а с другой, поиском социально приемлемых отношений между ними и работодателями. Параллельно получало широкое развитие меценатство и благотворительность [19, с. 248].

Это отражено в меценатской деятельности Эндрю Карнеги, Джона Д. Рокфеллера, в делах наших соотечественников: Могилевцевых, Морозовых, Бахрушина, Мамонтова, которые направляли существенные средства на социальные нужды, публичные библиотеки, музеи, приюты, школы.

На протяжении XX столетия рыночная экономика постепенно переходит в статус социально-ориентированной рыночной экономики. Но это чаще принадлежит крупному и частично среднему бизнесу.

Современные авторы выделяют пять этапов становления и развития профессиональной этики в нашей стране [9, с. 264].

До 1917 года российские организации характеризуются традиционным капиталистическим содержанием профессиональной этики, где присутствует грубая эксплуатация наемного труда, но уже уместен поиск сглаживания отношений с менеджментом и развитие благотворительности. Нет одобренных правил и системных отношений.

Начальный (1920-е годы XX века) социалистический период характеризуется прямым государственным регулированием. Налоговые средства направлялись государством на социальные программы.

1930-1980 годы можно охарактеризовать как период плановой социалистической ответственности. Каждое крупное (иногда среднее) предприятие содержало за счет своих средств социальные организации: лечебные, культурные, дошкольного образования и другие учреждения. Например, Брянский машиностроительный завод имел больницу, поликлинику, Дворец культуры, публичную библиотеку, парк культуры и отдыха, около двадцати детских садов, магазины, столовые, предприятия бытового обслуживания. Для коллектива строилось жилье, которое безвозмездно выделялось семьям работников предприятия. Через систему профсоюзов организовывался отдых и оздоровление работников и их детей. Кодекс о труде регулировал трудовые отношения.

Следующий период, относящийся к 1990-м годам, можно охарактеризовать как стихийный, бессистемный период становления рыночной экономики в России. В это время шло формирование бизнес-среды с начальным накоплением частного капитала. Характеризуется «игрой без правил» со

стороны новых собственников фабрик, заводов и других организаций. Это время, когда подвергались сомнению все ранее установленные нормы профессиональной этики, а новые еще не были сформированы.

С 2000 годов начинает постепенно формироваться среда с социально ориентированной рыночной экономикой. Государство формирует рамочные условия отношений работодателей и наемных работников. Реализует социальные программы и проекты. В свою очередь, крупный бизнес начал учреждать кодексы этики, в которых отражены правила поведения внутри коллектива и во взаимодействии со внешней средой.

В последнее десятилетие российские и зарубежные компании предпринимают шаги по повышению своего социально ответственного поведения. В России бизнес-сообщество одобрена Социальная хартия российского бизнеса [18].

В этом своде правил отражена социальная миссия бизнеса, где подчеркнуто, что деловое сообщество, «видит свою общественную миссию в обеспечении устойчивого развития самостоятельных и ответственных компаний, способствует достижению социального мира, безопасности и благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека».

В Хартии закреплены принципы социальной ответственности бизнеса. В частности, такие как:

- обязательства по ведению предпринимательской деятельности с соблюдением этических норм, основанных на принципах добропорядочности и справедливости, честности во взаимоотношениях со своими партнерами и конкурентами;
- недопустимость в деловых и профессиональных отношениях взяточничества, и коррупции;

- забота о собственной деловой репутации и репутации российского бизнеса в целом;
- полная и своевременная уплата налогов, что способствует укреплению финансовых основ государства;
- следование принципам добросовестной конкуренции, справедливого ценообразования и добросовестной рекламы;
- воздержание от сомнительных услуг для получения конкурентных преимуществ и ограничения свободной торговли;
- уважение интеллектуальных прав и их неприкосновенности.

Раздел партнерство в бизнесе посвящен правилам построения профессиональных этических отношений по нескольким направлениям. Первое отражает роли и обязанности акционеров, собственников, инвесторов и в рамках нашей проблемы заключается в обеспечении для них открытого доступа к информации, который может быть ограничен только рамками закона и условиями конкуренции.

Второе регулирует отношения с наемными работниками, которые должны выстраиваться на основе социального партнерства, общности целей, уважения взаимных интересов, реальности принимаемых сторонами обязательств и добросовестности их исполнения, признании трудовых прав работников как неотъемлемой части прав человека и соблюдении установленных законом прав работников, признании права работника на достойное, экономически обоснованное вознаграждение за результаты труда, стремлении обеспечения своих работников работой и заработной платой, которые повышают их уровень жизни, стремлении создавать и поддерживать такие условия труда, которые не наносят ущерб здоровью и человеческому достоинству работников, обеспечении охраны труда работников, недопущении в своих действиях дискриминационной политики и гарантируем работникам равные права и возможности независимо от пола, возраста, расовой

принадлежности и религиозных убеждений, стремлении предупреждать трудовые споры и конфликты и др.

Третье заключается в надежном и качественном удовлетворении запросов и ожиданий потребителей наших товаров и услуг.

Положения Хартии отражают права человека на равные возможности, безопасность, на здоровье, благоприятную окружающую среду, трудовые права.

Крупные корпорации создают комитеты по этике, куда входят представители высшего руководства компании, собственники и другие представители. Важной функцией таких комитетов является контроль за исполнением социальной политики корпорации, подготовка отчетов о реализации такой политики.

В качестве примера по установлению правил поведения и взаимодействия работников в процессе профессиональной деятельности можно привести Кодекс корпоративной этики Сбербанка [11].

Кодекс этики предназначен для каждого члена команды Сбербанка: всех сотрудников Банка вне зависимости от занимаемой должности, а также членов Наблюдательного совета. Кодекс устанавливает единые принципы деловой этики и делового поведения для всех компаний Группы Сбербанк.

В корпоративном документе отражены миссия и ценности компании, стандарты поведения, гарантирующие честные и справедливые отношения к коллективу, клиентам, партнерам, соблюдение законов и внутренней политики.

Так миссия сформулирована в следующем: «Мы даем людям уверенность и надежность, мы делаем их жизнь лучше, помогая реализовывать устремления и мечты». Ценности отражены в виде ориентиров, которые помогают принимать верные решения в любых ситуациях, когда: «Я — лидер», «Мы — команда», «Все — для клиента».

В частности, банк ориентирует свой коллектив на следующее: ответственность за собственные действия и за то, что происходит вокруг; постоянное развитие и совершенствование себя, банка и окружения; честность друг с другом и с клиентами; готовность помочь друг другу, работа на общий результат; открытость и доверие своим коллегам; уважительное отношение внутри коллектива; особое внимание качеству услуг и доброжелательное отношение к клиентам; интересы и нужды клиентов являются ключевым моментом всей деятельности банка.

Существенным в формировании и развитии профессиональной этики в любом коллективе является обучение специалистов этическому поведению.

В современных вузовских программах у студентов-будущих менеджеров формируют компетенции профессиональной этики. Эта компетенция формируется на основе таких курсов как «Организационное поведение», «Этика бизнеса и корпоративная социальная ответственность», «Технологии управленческих коммуникаций», «Механизмы противодействия коррупционным проявлениям».

При освоении программ дополнительного образования для слушателей также читаются такие дисциплины.

Важнейшим условием эффективности межкультурного делового общения является как знание и понимание особенностей своей национальной культуры так и уважение культурных ценностей других народов, с представителями которых планируется налаживать деловые отношения, сдержанность в оценках их поведения и взвешенность принимаемых решений [20, с. 57]. Поведение человека всегда несет значимую информацию: язык тела, стиль одежды, манера речи, жесты осанка — это знаки коммуникации, несущие собеседнику как явную, так и закрытую информацию. Необходимо учитывать, что в разных культурах дается различное толкование таким знакам, и успешное

взаимодействие будет возможно только тогда, когда все символы интерпретируются одинаково [16, с. 257].

Международный деловой этикет — это правила вежливого отношения каждого народа друг к другу, построенные на взаимоуважении национальных традиций, психологии наций, укладов жизни и религиозных воззрений [6, с. 326]. Однако есть универсальные правила этичного поведения, которые необходимо соблюдать деловому человеку, независимо от того, к какой национальности или культуре принадлежит его партнер. К таким базовым правилам можно отнести, прежде всего, уважение партнера и его мнения, умение выслушать чужую точку зрения без вмешательства, а также умение вежливо и аргументированно донести свое видение проблемы и пути ее решения до собеседника [3, с. 305].

Общение между представителями разных культур всегда строится на соблюдении определенных ритуалов и норм этикета. Если это деловое общение, то оно требует знания культурной специфики и соблюдения строгих правил, чтобы избежать ситуаций невольного оскорбления или недопонимания партнеров [13, с. 132].

Международный деловой этикет — это правила вежливого отношения каждого народа друг к другу, построенные на взаимоуважении национальных традиций, психологии наций, укладов жизни и религиозных воззрений. Если раньше считалось, что культурные различия выступают барьером для совместного бизнеса, то сейчас грамотные управленцы превращают эту специфику в источник дополнительных ресурсов, например, возможность выхода компании на внутренний рынок другой страны [1, с. 377].

Сегодня уже недостаточно знать положения этикета собственной страны. Необходимо твердо усвоить, что и как надо делать в тех или иных ситуациях в конкретных странах, ведь во многих случаях даже повседневные и привычные

паттерны могут коренным образом различаться у представителей разных культур [5, с. 307].

Так, например, у каждого народа есть свой язык жестов, разные жесты имеют зачастую противоположное значение и смысловое наполнение в разных культурах. Западноевропейские народы считают конфликты позитивным явлением, способным привести к наиболее рациональному решению проблемы, представители восточных же культур всеми силами стремятся открытых конфликтов избегать [14, с. 259].

Для наиболее полного понимания степени различия особенностей делового общения и поведения представителей разных культур можно более детально рассмотреть положения делового этикета, принятые в разных странах с характерно выраженной культурой западного типа [17, с. 70].

Изучение специфики делового этикета конкретной страны нужно начинать именно с Франции, ведь слово *étiquette* французского происхождения. На русский оно переводится как «правила поведения людей в обществе».

Французы много внимания уделяют внешнему виду, как собственному, так и делового партнера. Безукоризненной должна быть каждая деталь: предметы одежды, обуви, прическа, маникюр. Французы предпочитают в одежде простой, но в то же время элегантный стиль. В этой стране широкое распространение получили аксессуары, помогающие создать индивидуальный образ. На общественных мероприятиях принято появляться в традиционных костюмах и вечерних нарядах. Однако даже в свободное время считается дурным тоном одеваться слишком вычурно и оригинально. Ювелирные украшения, особенно бриллианты, во Франции носят только по вечерам [4, с. 155].

К базовым правилам французского этикета относятся следующие:

Во Франции не принято вести дела по телефону, при помощи звонка можно только договориться о личной встрече.

Все деловые встречи начинаются и заканчиваются рукопожатием — достаточно быстрым и легким. В отличие от светских правил, целовать руку женщине-партнеру не принято.

Не приветствуется излишнее подобострастие. Если уступают дорогу, нужно просто пройти первым, а не играть в игру «кто кого пропустит».

На первой встрече следует подать свою визитку: она поможет правильно обращаться к вам. Французы очень щепетильно относятся к званиям и чинам.

Во Франции не принято называть делового партнера по имени, пока он сам не предложит. На первом этапе знакомства используются обращения «месье» или «мадам».

Французы ценят пунктуальность, поэтому лучше приходить на встречу на 5-10 минут раньше.

Во Франции любят и уважают родной язык. Даже если ваши партнеры-французы владеют английским или русским, во время переговоров лучше говорить по-французски. Если вы не знаете языка, наймите переводчика.

Нужно быть готовым к тому, что стиль ведения переговоров во Франции не очень динамичен. Представители этой нации подолгу принимают решения и всё перепроверяют по несколько раз.

Соединенные Штаты Америки по праву могут считаться образцом функционального делового поведения. Профессионализм в деловых кругах этой страны является краеугольным камнем построения деловых отношений. Хорошо все, что идет на пользу бизнесу. Личные интересы, симпатии и предпочтения должны уйти на второй план. При построении команды, проектной группы американцы во главу угла ставят выполнение совместной задачи, рассчитывая, что отношения будут налажены сами собой в процессе совместной работы, но это отнюдь не значит, что при отсутствии личных симпатий или антипатий люди будут работать лучше или хуже. Частная жизнь сотрудников также является темой, нежелательной для вмешательства или

обсуждения с сотрудниками, межличностное общение в американских компаниях будет проходить только на нейтральные неличные темы [12, с. 86].

В США принято, что руководитель не авторитарен и делегирует определенную часть своих полномочий тому подчиненному, который компетентен в том или ином вопросе и отвечает за выполнение своей части задания. В случае, когда решение принимается коллегиально, принято учитывать точку зрения большинства.

Особенности делового этикета в США:

Во время первой встречи с американцем не говорите на слишком персональные темы. Важно произвести впечатление дружелюбного приятного человека, но не более того.

В деловых переговорах и переписке будьте кратки и точны.

С американским начальником нужно говорить прямо, не стесняясь проявлять инициативу и выдвигать свои идеи. Скромность вообще считается у американцев недостатком при выполнении своих служебных обязанностей и построении карьеры. Работая в компании или взаимодействуя с партнерами по бизнесу из Соединенных Штатов, нужно уметь делать рекламу своим знаниям и способностям, естественно, не нарушая рамок приличий и уважая способности и профессиональные качества своих коллег.

Обратная связь от американских коллег и руководства присутствует в любой сфере, поэтому нужно быть всегда готовым ответить на интересующие их деловые вопросы, касающиеся вашего поля деятельности.

В Германии дресс-код диктует корпоративная культура, и правила различаются в зависимости от компании. Но есть и общие тенденции. К примеру, в банках, страховых компаниях и других серьезных организациях необходимо носить строгие деловые костюмы, причем мужчинам обязательно надевать на работу галстук. Немцы предпочитают изысканные галстуки и могут носить на работу яркие рубашки.

Также они обращают внимание на ботинки, поэтому обувь следует держать в идеальном состоянии. В компаниях, где сотрудники не контактируют с клиентом напрямую или занимаются творческой деятельностью, разрешают носить менее официальную одежду повседневного или спортивного стиля. А в «свободную пятницу» можно даже приходить на работу в джинсах.

Особенности делового этикета в Германии:

При приветствии и прощании нужно пожимать руку как мужчине, так и женщине. Целовать руку женщине не приветствуется: такой знак считается фамильярностью.

Немцы очень щепетильны в деталях, поэтому нужно очень точно выполнять все договоренности и пункты контрактов. Даже незначительные опоздания, нарушения сроков и объемов воспринимаются как проявление неуважения.

Во время переговоров большое значение имеет регламент. Все вопросы обсуждаются в строго оговоренной последовательности. При заключении сделки немцы скрупулезно прорабатывают каждую деталь.

В Германии к деловому партнеру обращаются строго на «Вы» с использованием «гер», «фрау» или титула, если такой имеется. Общение на «ты» допускается только с родственниками и близкими друзьями.

Не принято дарить деловые подарки и оказывать знаки внимания.

Следует помнить, что процесс общения не имеет обратной силы, невозможно вернуть отправленную информацию, поэтому всегда необходимо следить за своими словами и действиями, особенно если коммуникация происходит на международном уровне [2, с. 62]. Во многих восточных странах прилюдное выражение несогласия с мнением человека считается невежливым, а если собеседник имеет более высокий статус, то и оскорбительным.

Для многих культур на первом месте стоит контекст, в котором происходит общение. Следовательно, большое внимание следует уделять месту, времени, обстановки планируемой деловой встречи.

Восточные предприниматели имеют множество особенностей, зачастую непонятных представителям иных цивилизаций, эти особенности распространяются и на ведение бизнеса. Восточные культуры относятся к так называемым эмоционально нейтральным, они более сдержаны в своих реакциях, никогда не принимают спонтанных решений и воздерживаются от высказывания своего мнения в начале деловых переговоров.

Нужно упомянуть тот факт, что в восточной культуре особое место занимает традиция почитания старших, будь то старший по должности, званию, возрасту. Руководитель компании азиатских стран имеет непререкаемый авторитет среди своих подчиненных, его решение зачастую является окончательным. Даже ведение дискуссий имеет характерную особенность: мнения и вопросы участниками высказываются по очереди, в порядке старшинства. И вообще, церемониальность, внимание правилам и ритуалам – основа восточного делового поведения [5, с. 153].

Планируя ведение дел с восточными партнерами также необходимо помнить, что для ориентальной культуры характерно повышенное внимание к межличностному взаимодействию. Если предстоит командная работа или выполнение совместного проекта, начнется она с установления отношений внутри команды, сама работа в начале отойдет на второй план.

Для наиболее полного понимания степени различия особенностей делового общения и поведения представителей разных культур можно более детально рассмотреть положения делового этикета, принятые в разных странах с характерно выраженной восточной культурой [17, с. 70].

Китайский дресс-код вписывается в основные рамки этикета за рубежом: китайцы приходят на переговоры не в национальных нарядах, а в деловом

костюме. Но все же в китайском дресс-коде есть и некоторые нюансы. Например, китайцы негативно воспринимают яркие предметы одежды, например, если деловой костюм сочетается с ярким галстуком или рубашкой. Мужчины носят светлые рубашки, причем можно выбирать модели с коротким рукавом или даже без него.

Женщины в Китае носят брючные и юбочные костюмы с блузами. Летом также можно надевать сарафаны строгого кроя и неяркой расцветки. Украшения допускаются, но важно сохранять чувство меры: достаточно надеть один браслет и пару колец. Если иностранец появляется в национальной китайской одежде, это воспринимается негативно и вызывает усмешку.

Правила делового этикета в Китае:

Договоренность о встрече оговаривается заранее, примерно за 3 месяца. При установлении первого контакта с компанией лучше воспользоваться помощью посредника. Когда установлен контакт, нужно предоставить полную информацию о вашей фирме и изложить желаемый результат сотрудничества.

Пунктуальность в Китае считается символом добродетели, поэтому опаздывать на встречи нельзя.

При встрече и прощании китайцы обычно используют рукопожатия, однако некоторые могут здороваться и прощаться поклоном от плеча.

В китайской культуре важна сдержанность, поэтому китайцы могут не улыбаться и не проявлять эмоций, когда их представляют. Это не следует воспринимать как неуважение.

В Китае уважают старших, поэтому им предоставляется инициатива приветствия.

К китайцам нужно обращаться «сяншэн» (для женщин — «ньюнши») и по фамилии. Общение по имени допустимо только в самом близком кругу [13, с. 94].

В Японии с ее коллективизмом офисные работники выглядят почти одинаково. Они носят черные или темно-синие костюмы. Все особенности и детали делового костюма подчинены строгим правилам. Когда новый сотрудник устраивается в государственную организацию, он примерно год носит черный костюм с белой рубашкой — это отличительный знак стажера. Все прикрепляют к одежде значок, на котором изображена эмблема учреждения. Когда ранг сотрудника повышается, его меняется и форма его одежды, она становится более строгой.

Офисные работники носят классические костюмы или другую неяркую одежду. В деловых кругах среди женщин не принято следовать тенденциям моды или обсуждать, что надето на сослуживцах. Неглаженные предметы гардероба не ассоциируются у японцев с неопрятностью, во главу угла ставится чистота одежды и обуви.

Японский деловой этикет имеет свои особенности:

Поклон — традиционная форма приветствия. В отличие от китайцев, японцы кланяются не от плеча, а от спины. Чем ниже поклон, тем большее уважение проявляется. При работе с иностранными партнерами японцы также могут здороваться рукопожатием.

При установлении сотрудничества необходима личная встреча. Представитель компании должен явиться с официальным предложением. Такие встречи, как правило, проходят при участии посредника [14. с. 76].

При знакомстве у японцев принято обмениваться визитками. Принимать визитку нужно двумя руками и как бы слегка наклоняясь вперед.

При работе с японскими компаниями необходимо набраться терпения. Особенность этой нации — точность и скрупулезность. Они тщательно обдумывают каждый шаг, и часто приходится долго ждать, чтобы услышать хотя бы предварительное решение.

Японцы уделяют большое внимание установлению неформальных связей со своими деловыми партнерами, поэтому нужно быть готовым к встречам в нерабочей обстановке [12, с. 88].

Подводя итог, необходимо признать, что научное сообщество обосновало основные концептуальные подходы к содержанию категории «профессиональная этика», государство установило рамочные траектории ее практической реализации, деловое сообщество сформулировало в Социальной хартии российского бизнеса общие нормы социальной ответственности бизнес-структур, корпорации и другие бизнес-структуры утвердили ведомственные правила профессиональной этики в форме локальных актов — Кодексов этики, вузовское сообщество предложило в своих образовательных программах компетенции по развитию профессиональной этики у студентов и специалистов и механизмы по их формированию.

Знание специфических особенностей представителей разных культур, уважение этих различий, а также осознание собственной культурной идентичности может оказаться, и как показывает положительный опыт международного сотрудничества в эпоху глобализации, часто оказывается весомым ресурсом компании, помогающим ей повысить свою конкурентоспособность, вести совместную деятельность с представителями разных стран и успешно функционировать на международном рынке.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Алексина Т.А. Деловая этика: учебник для академического бакалавриата. — М.: Юрайт, 2016. — 384 с.
2. Белозор А.Ф. Межкультурная коммуникация в современном обществе: управление культурой в условиях цифровизации // Межкультурная коммуникация в контексте цифровизации и медиатизации: сборник научных статей по материалам межвузовского научно-практического круглого стола/ под общ. ред. М.В. Резуновой, О.А. Овчинниковой. — Брянск: Изд-во Брянского филиала РАНХиГС, 2020. — С. 55-62.
3. Белозор А.Ф. Профессиональная этика как фактор эффективного сотрудничества // Состояние, проблемы и перспективы развития современной науки:

- сборник научных трудов национальной научно-практической конференции, 20-21 мая 2021 г. — Брянск: Изд-во Брянский ГАУ, 2021. — С. 305-312
4. Белозор А.Ф., Белозор Ф.И. Культурная политика Российской Федерации в условиях современных вызовов // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. — 2021. — № 2. — С. 168-177.
 5. Белозор А.Ф., Овчинникова О.А. Культурологический и лингвистический компоненты межкультурной коммуникации на французском и английском языках // Litera. — 2018. — №2. — С. 153-161.
 6. Деловая этика: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.А. Спивак. — М.: Изд-во Юрайт, 2016. — 522 с.
 7. Глушкова В.Г. Деловое общение и принципы этики // Проблемы лингвистики и лингводидактики: Международный сборник научных статей. Выпуск У / под ред. Л.Г. Петровой, С.А. Моисеевой. — Белгород: ИПЦ «ПОЛИТЕРРА», 2017. — С. 27-30
 8. Иванова А.А. Формирование этики делового общения // Актуальные направления научных исследований: перспективы развития. Сборник материалов IV Международной научно-практической конференции. В 2-х томах. — Чебоксары: ООО «Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс», 2017. — С. 237-238
 9. Ивашкова В.А. Сущность и основные принципы этики деловых отношений // Информационные проблемы и драйверы социально-экономического развития в условиях глобализации. Сборник научных статей Международной научно-практической конференции. Ставропольский государственный аграрный университет. — Ставрополь: Аргус, 2020. — С. 263-266.
 10. История этических учений: учебник для вузов / Под ред. А.А. Гусейнова. — М.: Академический проект; Трикста, 2015. — 879 с.
 11. Кодекс корпоративной этики Группы Сбербанк одобрен Правлением Банка 30 сентября 2015 года (постановление Правления №534 §6а), утвержден решением Наблюдательного совета Банка 29 октября 2015 года (протокол №52). Режим доступа: https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/files/pdf/normative_docs/sberbank_code_of_corporate_ethics.pdf (Дата обращения 05.05.2021)
 12. Межкультурная коммуникация: вопросы теории и практики / С.А. Шачнев, М.В. Резунова, О.А. Овчинникова, Т.С. Болховитина, С.П. Барматова, Д.Г. Курачев, Ф.И. Белозор, А.Ф. Белозор, Д.С. Батарчук, Л.Г. Курачева, О.В. Лактюшина, Г.В. Рябцовский, С.Н. Прищеп: коллективная монография. — Брянск, 2019.
 13. Международное сотрудничество в сфере образования и культуры: сборник научных статей по материалам научно-практического круглого стола / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Брянский филиал. — Брянск, 2021.
 14. Межкультурная коммуникация: человек и социум / В.Е. Ториков, М.В. Резунова, О.А. Овчинникова, М.В. Семышев, В.М. Семешева, Д.С. Батарчук, А.Ф. Белозор, Л.Н. Голуб, О.В. Зимонина, Д.Г. Курачев, Е. Дюпон, Л.Г. Курачева, С.А. Медведева: коллективная монография. — Брянск, 2020.
 15. Протанская Е.С. Профессиональная этика. Моральная пропедевтика делового поведения. — СПб.: Изд-во Алетейя, 2003. — 288 с.
 16. Резунова М.В. Иноязычная коммуникативная компетентность как средство преодоления культурного шока // Язык в сфере профессиональной коммуникации:

сборник материалов международной научно-практической конференции, 2020. — С. 257-263.

17. Резунова М.В., Белозор А.Ф., Овчинникова О.А. Межкультурная коммуникация как неотъемлемая составляющая подготовки будущего специалиста народного хозяйства // Вестник Брянской государственной сельскохозяйственной академии. — 2018. — № 5 (69). — С. 66-71.

18. Социальная хартия российского бизнеса была разработана по инициативе РСПП и принята Съездом РСПП в ноябре 2004 года. В 2007 году Социальная хартия официально признана национальным документом, соответствующим Глобальному Договору ООН. Режим доступа: <https://pcpp.rf/simplepage/sotsialnaya-khartiya-rossiyskogo-biznesa/> (Дата обращения 05.05.2021)

19. Цвык В.А. Этика деловых отношений и служебная этика // Личность. Культура. Общество. — 2012. — № 1. — С. 247-252

20. Шачнев С.А. Человеческое измерение культуры как критерий укрепления Российской государственности // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. — 2017. — №1.

21. Этика: учебник / Р.Г. Апресян. — М.: КНОРУС, 2017. — 356 с.

22. Corey G., Corey M.S., Callanan P. Issues and Ethics in Helping Professions. 7th Edition. — Belmont, Thompson Books/Cole, 2007. — 575 p. Режим доступа: <https://book.org/ireader/1206769> (Дата обращения 05.05.2021)

23. Freidson E. Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy. — New York, John Wiley & Sons, 2013. — 244 p. Режим доступа: <https://repository.library.georgetown.edu/handle/10822/869520> (Дата обращения 05.05.2021)

24. Kasar J., Nelson Clark E. Developing Professional Behaviors. — Thorofare, Slack, 2000 — 220 p. Режим доступа: <https://repository.library.georgetown.edu/handle/10822/929843> (Дата обращения 05.05.2021)

25. Koehn D. The Ground of Professional Ethics. — London, Routledge, 1994. — 244 p. Режим доступа: <https://archive.org/details/groundofprofessi0000koeh/page/n5/mode/2up> (Дата обращения 05.05.2021)

АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР КАК ТЕХНОЛОГИЯ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Зимонина Ольга Владимировна

кандидат педагогических наук, доцент

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте РФ»

Брянский филиал

Zimonina O.V.

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
Bryansk branch

Развитие компаний, повышение уровня конкуренции в отдельных сферах стимулируют специалистов по оценке и профессиональной подготовке персонала к поиску человеческих ресурсов, способных решать задачи повышенной сложности в минимально возможные сроки.

В быстро меняющемся современном мире в качестве основной трудовой ценности выступают не только знания (за редким исключением устаревают в течение трех лет), образование (несмотря на то, что в отдельных сферах компании продолжают «охотиться» за выпускниками отдельных образовательных организаций), и, даже не опыт работы (который в отдельных случаях может быть причиной формирования ригидных установок, мешающих мыслить и действовать в современной ситуации), а уникальных комбинаций личностных и профессиональных качеств, которыми обладает сотрудник. Компетентный сотрудник, как и компетентный руководитель – предмет тщательного поиска всех HR-специалистов на всех континентах.

Умение оценить компетенции и компетентность складывается из целого ряда условий, которые должны быть реализованы на практике.

Во-первых, в основе оценки должны находиться диагностические

инструменты, не вызывающие сомнений по показателям валидности.

Во-вторых, реализация оценочных процедур должна проходить по всем правилам и принципам в целях получения адекватных методу и цели результатов.

В-третьих, данные, которые будут получены в результате такой оценки, должны стать основанием для принятия управленческих решений, например, профессиональной подготовки, или переподготовки персонала организации.

Из проблем практики и поиска надежного инструмента оценки компетенций и компетентности выделяется метод «Assessment center» (ассесмент-центр), или центр оценки. В данной статье обоснованы и приведены примеры его высокой надежности и валидности.

Исследования по проблемам оценки персонала и профессиональной подготовки кадров, проведенные российскими учеными (Т.Ю. Базаров, С.В. Дергачев, В.И. Жильцов, А.В. Карпов, А.Я. Кибанов, Э.В. Кондратьев, А.К. Макарова, Ю.Г. Одегов, А.И. Турчинов и др.), а также зарубежными учеными (М. Альберт, М.Х. Мескон, Г. Десслер, Д. Молт, Ф. Тейлор и др.) подготовили научную базу для разработки методов оценки эффективности персонала, лидерских качеств кадров управления, социально-психологических аспектов трудовой деятельности.

Вместе с тем, заметны различные позиции и подходы ученых, обусловленные разностью методологических оснований, что впоследствии приводит к разногласиям во взглядах и мнениях экспертов в процессе оценки тех или иных качеств. Разночтения наблюдаются как в терминологии, так и в определении наиболее важных качеств и характеристик, нуждающихся в оценке личности и акцентировании внимания при их формировании и развитии в профессиональной подготовке.

В связи с необходимостью учета разнообразных факторов при профессиональной подготовке и оценке личности возрастают требования к

научному и технологическому обеспечению данных процессов.

Однако, рассматривая профессиональную подготовку и систему оценки персонала, как часть единой системы управления персоналом порой сложно собрать воедино разнородные данные и результаты.

Анализ информационной базы и научных работ по проблеме оценки и профессиональной подготовки кадров показал, что применение технологии «ассесмент-центр» исследованы недостаточно обстоятельно.

Оценка персонала является одним из необходимых инструментов управления персоналом. От того, как руководители современных организаций управляют персоналом, зависит реализация стратегии, а также конкурентоспособность организации на рынке. Невозможно осуществлять управление персоналом без предварительной оценки личностных и профессиональных качеств работников [9].

Оценка персонала рассматривается, в отдельных публикациях, в качестве «системы, при помощи которой выделяются и измеряются как сильные, так и слабые стороны работников. А также оценка персонала позволяет выявить в работниках их компетенции и потенциал» [2]. Определение потенциала каждого работника (от лат. Potential — сила, возможность) играет ключевую роль в профессиональной подготовке персонала при принятии управленческих решений.

Технологии оценки сотрудников определяются исходя из корпоративной культуры, а также компетентности HR-менеджера, проводящего эту оценку. Основной задачей применения различных инструментов оценивания является сравнение качеств, компетенций и компетентности реального сотрудника с его «идеальной моделью», существующей в представлении руководителя, или сконструированной менеджером по персоналу [1].

В конце XIX века началась история экспериментальной управленческой психологии: учеными были разработаны тесты для изучения различных

психических функций человека.

Развитию стандартизированных методов тестирования способствовала агрессивная политика мировых держав. Армии разных стран в канун Первой мировой войны искали инструменты объективной оценки интеллекта, подходящие под параметры «большая пропускная способность». В таких инструментах армии нуждались в связи с практической необходимостью в кратчайшие сроки отобрать рекрутов, и распределить их по школам и училищам, а также отсеять негодных к армейской службе.

В 1942 году Отборочная комиссия военного министерства Великобритании (War Office Selection Boards), поставленная в ситуацию необходимости срочного повышения качества отбора офицеров в действующую армию приняла решение изменить процедуру аттестации. Новая система получила название «ассессмент». В набор инструментов «ассессоров» того времени уже входили групповые упражнения, тесты и индивидуальные интервью. Тесты проводились специально обученным людьми: психиатром и двумя офицерами разного ранга, что крайне важно для получения адекватных результатов. Отличие этого метода от предыдущих: во-первых, использование одновременно разных инструментов оценки; во-вторых, наличие комиссии, состоящей из нескольких человек; в-третьих, совместное обсуждение собранной информации для принятия решения [5].

В организациях и на предприятиях стран Западной Европы технология центра оценки используется с 1945 года. Первыми серьезными данными о прогностической валидности центров оценки и самим названием технологии «ассессмент-центр» мы обязаны старейшей из до сих пор существующих телекоммуникационных компаний AT&T (эй-ти-энд-ти). Этот американский транснациональный телекоммуникационный конгломерат со штаб-квартирой в Далласе, штат Техас в 50-х годах XX века отчаянно нуждался в компетентных амбициозных руководителях, способных отлаживать существующие бизнес-

процессы и генерировать новые идеи [8].

Для создания процедур оценки эффективности работающих и отбора из соискателей будущих менеджеров в 1956 году Р.Гринлиф, отвечающий в АТ&Т за исследовательские проекты в области менеджмента пригласил Дугласа Брея – доктора психологии Йельского университета.

Дуглас Брей, изучив опыт использования ассессмент-центров, разработал трехдневную процедуру оценки менеджеров, которая была применена в практике АТ&Т. Эти эксперименты оказались удачными, и компания поручает Д.Брею адаптировать программу с целью массового применения предварительно обученными менеджерами и психологами.

Результаты исследований американской телекоммуникационной компании дали мощный толчок в развитии и практическом применении технологии «ассессмент-центр». Впоследствии данная технология была адаптирована для бизнеса. В нашей стране технология «ассессмент-центр» применяется с начала 90-х годов XX века. В настоящий момент среди компаний, которые используют центр оценки можно назвать ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Газпром», АО «Альфа-Банк», Государственная корпорация «Ростех» и др.

Итак, делая вывод из вышесказанного, можно заключить, что ассессмент-центр (от англ. assessment centre — центр оценки) — это технология комплексной оценки компетенций и потенциальных возможностей персонала для принятия управленческого решения по каждому кандидату.

Ассессор, или эксперт — это подготовленный специалист, принимающий участие в процедуре оценки [3]. Здесь следует подчеркнуть, что ассессмент-центр — это технология оценки, ничего не имеющая общего с местом проведения или организацией, оказывающей определенные услуги.

Применение ассессмент-центра в практике требует следования требованиям, установленным Американской психологической ассоциацией и

Британским психологическим обществом. Эти требования сводятся к следующему:

- эксперты, оценивающие кандидатов должны быть подготовлены к процедуре;
- оцениваются несколько заранее выбранных компетенций;
- одновременно используется несколько инструментов оценки, благодаря чему повышается надежность результатов;
- одновременно в процедуре оценки принимает участие несколько кандидатов (оптимальное число участников от 4 до 7 человек), что позволяет экспертам делать объективные выводы и снизить затраты компании на оценку каждого кандидата;
- каждого кандидата оценивают несколько экспертов одновременно, что позволяет снизить субъективность оценки;
- всех кандидатов ставят в равные условия, и применяются одинаковые процедуры для каждого;
- процедуры, применяемые в ассессмент-центре максимально должны быть приближены к профессиональной деятельности кандидатов, что отличает данную технологию от других, и делает ее уникальной [4].

Остановимся на каждом требовании более подробно, так как от соблюдения каждого из них зависит эффективность применения технологии «ассессмент-центр».

Требование 1 — эксперты, оценивающие кандидатов должны быть подготовлены к процедуре.

В технологии ассессмент-центра предъявляются высокие требования к экспертам, которые фиксируют, анализируют, подводят итоги (экспертные заключения и индивидуальный план развития для каждого кандидата).

При подготовке экспертов (это могут быть тренинги) необходимо исключить факторы, влияющие на результаты наблюдения и повышающие вероятность ошибки итоговых результатов.

Выделим основные из них. Первый фактор связан с пределом человеческого восприятия. Психология на этот счет неумолима: количество единиц восприятия не может превышать семи. Именно в этой связи количество оцениваемых кандидатов, по возможности, не должно превышать семи человек. Увеличение количества кандидатов можно нивелировать увеличением количества экспертов.

Следующий фактор связан с личностью ассессора, так как жизненные установки, опыт, личностные особенности могут влиять на результаты оценки. Восприятие событий экспертом может быть ориентировано на подтверждение своей гипотезы, поэтому ассессоры, имеющие предыдущий опыт взаимодействия с кандидатами могут прийти к необоснованным выводам, искажающим реальное положение дел. Из этого следует, что в идеале эксперты не должны до проведения процедуры иметь личный опыт взаимодействия с кандидатами.

Третий фактор связан с психологическими особенностями краткосрочной и долгосрочной памяти человека. С точки зрения сохранения информации для последующего анализа каждый эксперт должен фиксировать промежуточные результаты во время процедуры оценивания. В дальнейшей экспертной сессии, которая может состояться через 3-4 дня после начала ассессмент-центра должна быть задействована долгосрочная память каждого из ассессоров, и здесь могут возникать разногласия между экспертами для формулирования итогового заключения. С целью устранения таких разногласий необходимо во время проведения технологии ассессмент-центра вести видеозапись.

Требование 2 — оцениваются несколько заранее выбранных компетенций. Для этого составляется модель компетенций (уникальный набор компетенций, который необходим работнику для осуществления профессиональных функций).

Как правило в ассессмент-центре оцениваются три категории компетенций: soft skills, hard skills и корпоративные (ключевые) компетенции.

Soft skills компетенции, «мягкие» или «гибкие» компетенции — это унифицированные навыки, повышающие эффективность работы и взаимодействия с людьми. К soft skills относят коммуникативные, лидерские, командные, публичные (например, ораторское искусство) и другие таланты человека, способствующие достижению жизненных и профессиональных целей. Успех личности в профессиональной сфере, по утверждению многих исследователей, на 85 % зависит от уровня развития мягких навыков, именно поэтому на рынке услуг большей популярностью пользуются тренинги и курсы, ориентирующиеся на освоение soft skills компетенций.

Согласно последним исследованиям в управлении человеческим ресурсами работодатели, на этапе отбора кандидатов на вакантные должности, свое предпочтение отдают кандидатам с высоким уровнем развития мягких навыков. Это объясняется тем, что именно soft skills компетенции позволяют человеку быстро адаптироваться к изменениям, что играет решающую роль в условиях нынешней экономики. Какие soft skills компетенции будут оцениваться в ассессмент-центре зависит от стратегических и тактических целей организации. Здесь выбор может располагаться в плоскости четырех групп soft skills компетенций: базовые коммуникативные навыки (способность к убеждению и аргументации, нетворкинг, публичные выступления, командная работа, клиентоориентированность и др); навыки self-менеджмента (управление стрессом, планирование и целеполагание, time-менеджмент и т.д.); продуктивное мышление (системное, креативное, логическое мышление, поиск

и анализ информации, выработка и принятие решения, проектное мышление и т.п.); управленческие, или менеджерские компетенции, которые необходимы кандидатам на руководящую должность любого уровня руководства (лидерство, мотивирование, постановка задачи и контроль ее реализации, наставничество/ коучинг/ менторинг, ведение совещаний, управление изменениями, делегирование и др.).

Hard skills» или «твердые навыки» - навыки, которые непосредственно связаны с профессией, и выполнением функциональных обязанностей, прописанных в должностных инструкциях или регламентах.

Выполняя профессиональные обязанности человек доводит свои hard skills компетенции до автоматизма, действуя по определенному шаблону (например, навыки слесарного, или столярного дела, знания иностранного языка, владение ПК, постановка диагноза по симптомам, умение пилотировать самолет, знание устройства двигателя и т.п.). Hard skills можно научиться, и их легко измерить. Для оценки hard skills компетенций в ассесмент-центре можно использовать профессиональные тесты, или структурированное интервью по компетенциям.

Таким образом, можно говорить о том, что унифицированные навыки, то есть soft skills, в отличие от hard skills компетенций требуют последовательной проработки ситуаций, которые вынуждают человека принимать самостоятельные решения, и их использование значительно сложнее, чем профессиональное владение hard skills. Применение soft skills возможно только при умении использовать различные модели поведения, расставлять приоритеты и делать выбор, т.е. их невозможно довести до автоматизма, так как каждая конкретная ситуация отличается от предыдущего опыта [10].

В каждой конкретной организации потребность в тех или иных навыках зависит от специфики бизнеса.

Следует отметить, что как soft skills, так и hard skills важны для успеха любой компании, так как hard отвечают на вопрос: «Что нужно делать?», а soft: «Как это сделать наилучшим образом?».

Корпоративные (или ключевые) компетенции основаны на ценностях компании, наличие корпоративных компетенций у сотрудников показывает насколько они соответствуют корпоративной культуре, и способны работать для ее процветания на рынке. Набор корпоративных компетенций в модели компетенций, оцениваемых в ассессмент-центре обязателен для каждого кандидата, именно корпоративные компетенции раскрывают степень лояльности сотрудника и его приверженность миссии и ценностям компании [7].

Требование 3 — одновременно используется несколько инструментов оценки.

К основным инструментам оценивания кандидатов в ассессмент-центре можно отнести:

- бизнес-симуляции (специально созданная игровая модель, максимально приближенная к профессиональным реалиям);
- аналитические кейсы (требуют от кандидата оценку профессиональной ситуации с разных сторон, как правило оценивают аналитические способности кандидатов);
- набор специальных тестов (личностных и профессиональных);
- интервью по компетенциям, способное оценить уровень развития soft skills и hard skills компетенций.

Требование 4 — одновременно в процедуре оценки принимает участие несколько кандидатов.

Экспертам необходимо помнить о том, что в процедуре ассессмент-центра оценивается только наблюдаемое поведение кандидатов, их непосредственная реакция, действия, ответы и выводы, а не причины, которые

за ними стоят. Благодаря такой оценке ассессмент-центр позволяет увидеть и понять, как человек действует (или будет действовать) в профессиональных ситуациях, и насколько его действия эффективны для достижения поставленной цели.

Требование 5 — каждого кандидата оценивают несколько экспертов одновременно.

Применение данного требования необходимо для соблюдения принципов независимости и объективности последующей экспертной сессии для экспертного заключения, где выводы основываются на согласованных оценках результатов выполнения многих заданий большинством количеством независимых экспертов.

После завершения основной части процедуры ассессмент-центра проводится обсуждение и согласование результатов, где определяется уровень развития компетенций, а также потенциал дальнейшего роста каждого кандидата. Ассессоры готовят на каждого кандидата экспертные заключения, где описываются его сильные стороны, и области, которые требуют дальнейшего развития. Персональные отчеты выдаются кандидатам на руки, и обсуждаются в процессе «обратной связи», которая также отличает технологию ассессмент-центра от других процедур оценки, где результаты не всегда доводятся до сведения участников.

Формат обратной связи используется для решения следующих задач:

- во-первых, разъяснение критериев оценивания компетенций и информирование кандидата о его персональных результатах (уровнях сформированности компетенций, влияющих на его профессиональную эффективность);
- во-вторых, мотивирование кандидатов на дальнейшее развитие компетенций и профессионально-важных качеств, разработка индивидуального плана развития [8].

Руководитель организации также получает экспертные заключения на кандидатов для принятия управленческого решения по каждому из них.

Требование 6 — всех кандидатов ставят в равные условия, и применяются одинаковые процедуры для каждого.

Выполнение данного требования необходимо в целях объективности оценки кандидатов. Так как информация, собираемая ассессорами в процедуре ассессмент-центра относится к готовности человека действовать в определенных ситуациях и о поведении, характерном именно для него в этих ситуациях, то условия и процедуры должны быть идентичными для всех.

Требование 7 — процедуры, применяемые в ассессмент-центре максимально должны быть приближены к профессиональной деятельности кандидатов.

Применение этого требования в практике ассессмент-центра позволяет оценить познавательные компоненты, которые проявляются через анализ и оценку рабочей ситуации, формулировании задачи, выделение существенных моментов в ее решении и аргументации выбираемых процедур для достижения цели.

Сказанное выше позволяет применять ассессмент-центр как комплексную технологию в оценке персонала.

Применение технологии ассессмент-центра в реалиях 2021 года разделяет данную процедуру на несколько видов в зависимости от направленности и целей.

К видам ассессмент-центра можно отнести:

- традиционный, или диагностический ассессмент-центр предполагает диагностику компетенций кандидатов.
- развивающий ассессмент-центр направлен на развитие soft skills, hard skills и корпоративных компетенций.

– «ассесмент самопознания» - ассесмент-центр, в задачи которого входит определение сильных и слабых сторон кандидатов с целью выработки индивидуальной траектории развития, где основная роль в развитии компетенций ложится на плечи самого кандидата, и входит в «зону его ответственности».

– стратегический ассесмент-центр ориентирован на использование проективных ситуаций для оценки потенциала кандидатов и развития корпоративных (ключевых) компетенций, направленных на управление изменениями в ближайшей и дальней перспективе.

На ряду с появлением различных видов ассесмент-центра в начале 20-х годов XXI века появляются и разные форматы проведения ассесмент-центра. Так, например, традиционный формат предполагает непосредственную, контактную работу экспертов в течение 2-3 дней, и является самым надежным в оценке кандидатов. Реалии современной жизни позволили появиться онлайн-формату. Проведение онлайн-ассесмента возможно, когда традиционный формат не подходит, и его применение невозможно. Например, при удаленной (дистанционной) работе всех сотрудников, которые работают в разных городах. Но данный формат ни в коем случае не должен быть ниже по уровню надежности и валидности по сравнению с традиционным. Как этого добиться и не обесценить ассесмент-центр как технологию комплексной оценки?

Во-первых, необходимо выбрать технологии и определить IT-специалистов, которые будут сопровождать всю процедуру ассесмент-центра и помогут определиться с интернет-технологиями. Так, например, ZOOM можно использовать для коммуникаций, а GoogleDrive для инструкций и решений.

Во-вторых, все инструкции для кандидатов должны быть максимально проработаны.

В-третьих, использование бизнес-симуляторов, а их использование обязательно при проведении ассессмент-центра, так как именно бизнес-симуляции приближены к рабочему процессу, и выполнению профессиональных функций можно организовать с помощью интернет-технологий.

Применение технологии ассессмент-центра в оценке компетенций возможно на всех этапах жизненного цикла сотрудника. Жизненный цикл сотрудника — это развитие человека внутри компании, последовательность основных этапов и стадий его трудовой деятельности.

Жизненный цикл сотрудника может рассматриваться с одной стороны как последовательность основных этапов трудовой деятельности (новичок, специалист, профессионал, консультант), с другой как последовательность действий по отношению к сотруднику со стороны работодателя (подбор и отбор, адаптация, обучение и развитие, мотивация, увольнение).

Представим схематично на рис.1 жизненный цикл сотрудника в организации.

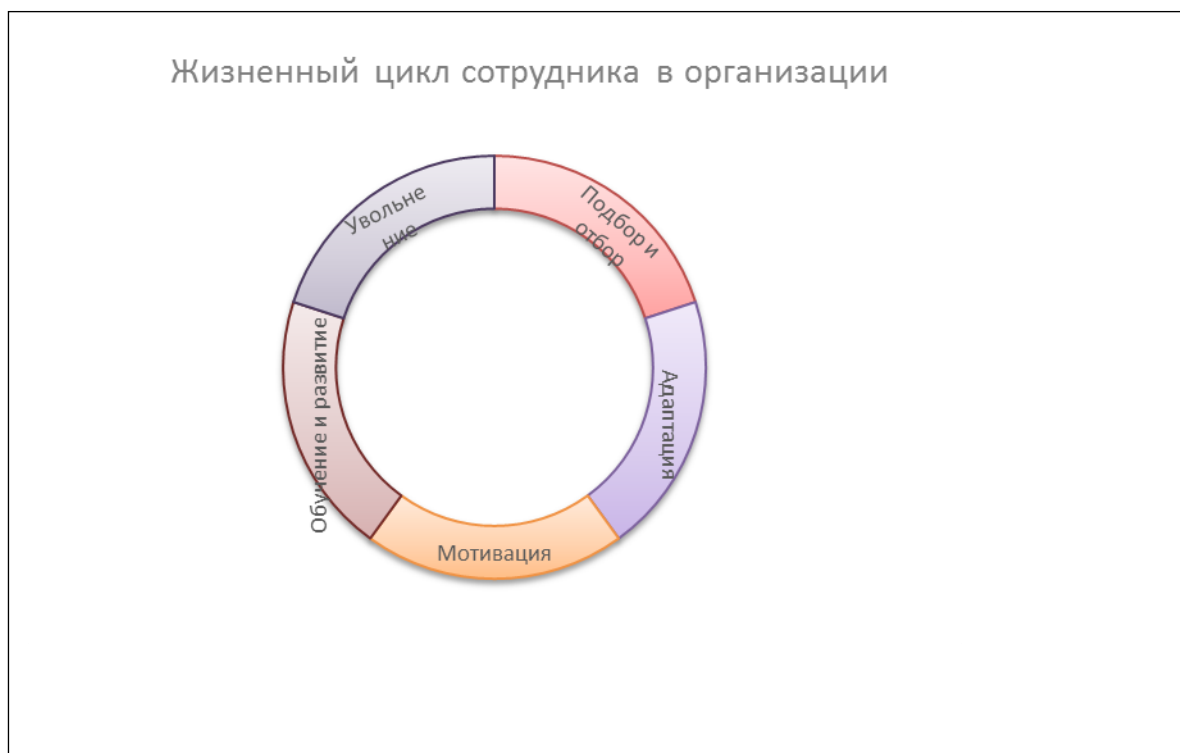


Рисунок 1 – Жизненный цикл сотрудника в организации

Как правило, в любой организации, осуществляется процесс управления жизненным циклом сотрудника, который можно рассматривать как изменение уровня его профессиональной зрелости.

Рассмотрим организацию ассессмент-центра на первом этапе жизненного цикла сотрудника в организации – подбор и отбор кандидата.

Подбор и отбор – это два абсолютно разных процесса в HR-менеджменте. Ни в коем случае их нельзя приравнивать друг к другу, и смешивать эти понятия. Сначала мы ПОДБИРАЕМ кандидатов на вакантную должность, а затем из подобранных ОТБИРАЕМ наиболее подходящую кандидатуру.

На первой стадии HR-цикла (подбор и отбор) уже начинаются профессиональные отношения между потенциальным работником и работодателем. На этой стадии принимается управленческое решение, зависящее от кадровой политики организации, о том, как именно компания будет вести поиск кандидатов: закрытие вакансии собственными сотрудниками или с их помощью (закрытая кадровая политика), или же через рекрутинговые, кадровые агентства, социальные сети, сайты Интернет и т.п. (открытая кадровая политика).

Подбор кандидатов на вакантную должность начинается уже с момента образования этой самой вакантной должности. Данный процесс включает: определение источников поиска кандидатов, написание и размещение объявлений о вакантной должности.

Как только в организацию начинают приходить резюме от кандидатов, и HR-менеджер приступает к их анализу, начинается процесс ОТБОРА [6].

Из всего потока резюме, присланных на вакантную позицию менеджер по персоналу оставляет те, чьи кандидатуры подходят по всем параметрам, указанным в объявлении. Процесс анализа резюме требует кропотливого

анализа и затрат временного ресурса HR-менеджера. Цена ошибки, в случае найма неподходящего кандидата, может оказаться для организации весьма существенной, и, наоборот, найм «вашего» кандидата сулит организации выгоду и движение вперед.

После предварительного краткого собеседования по телефону (если оно необходимо для уточнения каких-либо вопросов) проводится очное, контактное собеседование (часто — в несколько этапов), при котором используются различные технологии оценки кандидатов.

Рассмотрим шаги организации и проведения ассессмент-центра (на примере первого жизненного цикла сотрудника в организации):

Первый шаг. Определение soft skills, которыми должен обладать кандидат. Так, например, сотрудник претендует на должность менеджера по персоналу, следовательно набор его soft skills включает: базовые навыки коммуникации.

Второй шаг. Определение hard skills компетенций, которые необходимо оценить на этапе отбора кандидата на вакантную должность.

Третий шаг. Определение корпоративных (или ключевых) компетенций.

В каждом из первых шагов создания ассессмент-центра определяются индикаторы оценки компетенций и уровни их развития. Эта процедура важна, так как индикаторами и уровнями будут пользоваться эксперты в процессе проведения ассессмент-центра.

В качестве примера общая характеристика уровней развития компетенций представлена на рисунке 2.

D	Сотрудник не понимает важности компетенции, не обладает знаниями и навыками в данной области, не пытается применить и развивать компетенцию	C	Сотрудник применяет компетенцию в простых, привычных ситуациях	B	Сотрудник применяет компетенцию как в базовых рабочих ситуациях, так и нестандартных, или ситуациях повышенной сложности	A	Высший уровень развития компетенции. Позволяет сотруднику оказывать влияние на бизнес-процессы организации. Сотрудник способствует развитию данной компетенции у других
----------	---	----------	--	----------	--	----------	---

Рисунок 2 – Общая характеристика уровней развития компетенций

Индикатор оценки – это аналитический показатель, характеристика, средство, при помощи которого можно получить общее представление об оцениваемом объекте.

В таблице 1 приведен пример индикаторов и уровней такой компетенции, как «коммуникация».

Таблица 1

Индикаторы оценки soft skills компетенции «коммуникация»

Коммуникация			
Индикаторы	Ясное и четкое изложение мыслей	Желание и умение слушать и слышать	Умение выстраивать диалог
Уровни			
D -1	Нечеткое изложение мыслей, трудно понять суть	Слушает невнимательно, часто перебивает. Не пытается дать понять собеседнику, что он ему интересен	Коммуникация затруднена, часто возникают проблемы и недопонимание в ходе переговоров. В случае разногласий занимает неконструктивную позицию. В процессе общения не обращает внимание на детали, не учитывает состояние собеседника, перебивает, проявляет нетерпение

С -2	Основная мысль была доведена, но много лишней информации	Проявляет заинтересованность рассказом собеседника, но вопросы не задает. Не предпринимает попыток проверить является ли сделанное обобщение правильным	Есть понимание необходимости качественного общения, однако соответствующих навыков недостаточно, из-за чего возможно недопонимание в процессе переговоров. Как правило эффективно взаимодействует с лояльными клиентами, с остальными коммуникация затруднена. Использует шаблонный подход к работе с каждым клиентом.
В -3	Представляет идеи, а также факты в структурированной, логичной, ясной и последовательной манере, но не всегда может аргументировать свои идеи	Слушает внимательно, задает вопросы собеседнику	Коммуникабелен и отлично владеет навыками общения, эффективно разрешает конфликтные ситуации. В общении занимает открытую позицию. Умеет слушать, не перебивая собеседника. Умеет выяснить основные интересы и потребности клиента
А -4	Изложение ясное, четкое и последовательное. Приведенные доказательства логичны и аргументированы	Умеет слушать и слышать собеседника. Может кратко обобщить точку зрения другого человека. Задает вопросы. Умеет выявлять глубинные интересы собеседника	Создает аналогии и метафоры, чтобы объяснить ситуацию. Использует наглядные средства для передачи информации и усиления восприятия. Подбирает соответствующие факты, истории, аналогии, чтобы проиллюстрировать свою точку зрения. Выбирает манеры общения и примеры, соответствующие уровню и опыту аудитории. Способен представить сложные идеи или ситуации так, чтобы это выглядело просто, ясно и понятно. Целенаправленно использует информацию, чтобы добиться нужного результата

Четвертый шаг. Определение оценочных процедур (об оценочных процедурах мы говорили выше).

Пятый шаг. Подготовка экспертов.

Шестой шаг. Проведение ассесмент-центра.

Седьмой шаг. Принятие управленческого решения. Найм работника, или отказ кандидату. В первом случае между кандидатом и компанией возникают более близкие и стабильные отношения. Далее следует следующий этап жизненного цикла сотрудника в организации – процесс адаптации, в котором HR-служба также принимает непосредственное участие, где ассесмент-центр проводится с целью определения потенциала сотрудника для дальнейшего его обучения и развития.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что все семь шагов в ассесмент-центре можно использовать на любом жизненном цикле сотрудника в организации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Барышникова Е.М. Оценка персонала методом ассесмент-центра. — Москва, 2018. — С. 108.
2. Бачина Е.С. Методы оценки персонала / Е.С.Бачина // Молодой ученый. — 2017. — №8. — С. 139
3. Бубнов И.В. Результаты ассесмента // Статьи компании «Бубнов консалтинг» проект «Открытые тренинги». — 2017. — №3. — С. 58-56.
4. Волошина И.В., Ассесмент руководителей «плюсы» и «минусы» // Управление персоналом. — 2014. — №13. — С. 96.
5. Деркач А.А. Психология развития профессионала / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкина, А.К. Маркова. — М., 2000. — С. 78-302.
6. Калинин И.В. Стратегии подбора кадров как стилевая характеристика управленческой деятельности руководителя: автореф. дисс.... канд.психол.наук, 19.00.13. — Ульяновс, 2015. — С. 13.
7. Мирошниченко А.Н. Управление профессиональными компетенциями: конструктор компетенций. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://magazine.hrm.ru/blog_upravlenie-professionalnymi-kompetencijamikonstruktor-kompetencijj-chast-2_1458D2 (Дата обращения: 10.02.2021).
8. Оценка персонала: современные системы и технологии: Настольная книга кадровой службы / В.Е. Хруцкий, Р.А. Тольмачев. М.: Финансы и статистика, 2004. — С. 76-77.
9. Федотов Л.В. Особенности оценки кандидата и персонала / Л.В. Федотов // Практический онлайн – журнал «Деловой мир». Режим доступа: <https://delovoymir.biz> (дата обращения: 12.02.2021).

10. Шипилов В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/softskills.shtml (Дата обращения: 11.02.2021).
11. Межкультурная коммуникация: вопросы теории и практики / С.А. Шачнев, М.В. Резунова, О.А. Овчинникова, Т.С. Болховитина, С.П. Барматова, Д.Г. Курачев, Ф.И. Белозор, А.Ф. Белозор, Д.С. Батарчук, Л.Г. Курачева, О.В. Лактюшина, Г.В. Рябцовский, С.Н. Прищеп: коллективная монография. — Брянск, 2019.
12. Межкультурная коммуникация: человек и социум / В.Е. Ториков, М.В. Резунова, О.А. Овчинникова, М.В. Семышев, В.М. Семышева, Д.С. Батарчук, А.Ф. Белозор, Л.Н. Голуб, О.В. Зимонина, Д.Г. Курачев, Е. Дюпон, Л.Г. Курачева, С.А. Медведева: коллективная монография. — Брянск, 2020.

МЕЖКОНФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ (ПЕРЦЕПТИВНАЯ СТОРОНА И РЕГУЛИРОВАНИЕ)

Курачев Дмитрий Геннадьевич

кандидат психологических наук, доктор философских наук, профессор
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте РФ»
Брянский филиал

Kurachev D.G.

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
Bryansk branch

Курачева Лариса Геннадьевна

кандидат психологических наук, доцент
ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика
И.Г. Петровского»

Kuracheva L.G.

Bryansk State Academician I.G. Petrovski University

За последние тридцать лет в результате цивилизационных перемен и миграционных процессов большинство государств, недавно представленных одной конфессией, стали многоконфессиональными, при этом пресловутый концепт мультикультурализма потерпел сокрушительный крах. В результате в обществе зачастую обнаруживается не богатство культурного многообразия, а букет из милитаристской ксенофобии, восприятие людьми друг друга как «чужих» и врагов и нежелание ассимиляции на новых культурных территориях. Весьма любопытно, что эти процессы протекают синхронно и имеют место не только в России, но и в Европе, и США, и в других уголках земного шара. Очевидно, что они не должны иметь необузданный характер, а быть управляемыми и социально легитимными.

Важнейшей стороной религиозного ренессанса является его внутренний мобилизационный потенциал, сопровождающийся соответствующим ростом конфессионального самосознания, особенно у молодежи [2, с. 99-117]. Внутри поликультурных, и в том числе секулярных государств, эти процессы имеют различные итоговые последствия. С одной стороны, религии осуществляют функцию общественного контроля, с другой, внутриконфессиональная солидарность оборачивается социальным отчуждением. К сожалению, последняя тенденция все более стала преобладать над первой.

Актуальность проблемы исследования позволяет говорить о межконфессиональных отношениях как важном феномене общественных отношений, поскольку от того, как верующие будут видеть не таких как они сами зависит социальный порядок.

Анализ имеющихся подходов, отразивших вопросы межконфессиональных отношений [2, с. 7-10; 2, 15-43; 3, с. 4-5; 3, с. 7-30; 3, с. 226-254] свидетельствует, что данная проблема находится на первичных этапах разработки. Вынуждено обращаясь к строгой научной терминологии, следует отметить межконфессиональные отношения, как формы макрогруппового общения, описаны преимущественно через интеракцию (взаимодействие, культурный обмен, или же напротив конфликт) и коммуникацию (обмен информацией, диалог/информационную конфронтацию). Рассмотрение их как кантовских *априорных форм перцепции* — не фигурирует. Между тем исследование перцептивной семантики сознания позволяет выйти за видимый план межрелигиозных отношений, углубиться в сферу эмоциональных предпочтений, исторической памяти верующих, обрисовать проект «программы» нарождающегося развития событий, и возможно, обнаружить радикальные псевдорелигиозные субкультуры. *В этом состоит новизна данной работы,*

методы и стратегия которой позволяют на самой ранней стадии обнаружить деструктивные противоречия в сознании верующих, до их проявленного противостояния, выявить конфликты, когда они **находятся в латентной стадии ментального вызревания, до момента выплескивания в план «уличного майдана»**. Можно сказать, что представленный подход позволяет сдвинуть мониторинговые исследования с объективной фактологии на вызревающую объективацию факта.

Целью исследования являлось построение концептуальной модели перцептивной стороны межконфессиональных отношений в контексте их регулирования. Объектом исследования выступали межконфессиональные отношения; в качестве предмета их содержание, перцептивный аспект и регулирование. Задачами являлись изучение выраженности явления в социуме; возрастной аспект его формирования; особенности проявления в центре и на периферии конфессиональной общности; поведенческие реакции верующих в ситуации взаимного конфликта; характерные отличия перцепции от других форм общественных отношений; особенности проявления у различных религиозных групп, в том числе традиционной и нетрадиционной направленности; формы проявления; меры сдерживания. Реализация данных задач в эмпирической мониторинг-диагностике, с одной стороны, выступали в качестве прояснения явления в междисциплинарном научном тезаурусе, с другой — одной из предваряющих форм купирования межконфессиональных противоречий.

Эмпирическая методическая обойма включала: включенное наблюдение, «Семантический дифференциал» (Ч. Осгуда); разновидность Розенцвейга (В.С. Мухина, К.А. Хвостов); Айовский тест 20 утверждений М. Куна, Т. Макпартленда (школа символического интеракционизма) и его вариацию «пять оценок своей и чужой религии»; анкету для диагностики социальных

установок. Математическая обработка осуществлялась посредством t критерия Стьюдента и U -критерия Манна-Уитни.

Необходимо отметить, что настоящая статья представляет третий уровень концептуального обобщения материала, непосредственно с таблицами расчетами и сопутствующими анализом можно ознакомиться в указанных [2; 3; 5], работах автора и имеющихся в свободном доступе в сети интернет¹.

Полевая работа проводилась в Башкортостане, в Пермском крае и Москве на эмпирической базе 3000 верующих: православие, ислам, язычество, свидетели Иеговы, адвентизм, пятидесятничество, вайшнавизм (кришнаиты). Около 90% респондентов составляла молодежь от 16 до 27 лет.

В качестве идейной основы была принята модель «социального восприятия» Дж. Брунера [1, с. 99-100]. Термин следует понимать как сформированную априорную перцептивную форму, с которой соотнобразуются реальные социальные объекты. Объектами и субъектами социальной перцепции в данном случае являются группы [6]. Особенностью является факт, что общность продуцирует в восприятии «чужих» групповые формы, которые по отношению к собственным — утрированы: пристрастны, негативны и нелояльны. Эти феномены в социальной психологии получили названия внутригруппового фаворитизма и межгрупповой дискриминации. У. Гадиланст [4, с. 218] доказал, что межгрупповые отношения активизируют схемы, которые по сценарию предваряют реальные отношения. Чужие видятся через схему-прототип отличий от «Мы — группы».

Чужой выглядит обезличено и всегда «хуже, чем свой», даже если он верит в Бога!

В результате анализа данных проведенного эмпирического исследования выяснилось, что религиозные искания особенно у образованного населения

¹ <https://elibrary.ru/item.asp?id=29314856> ; <https://elibrary.ru/item.asp?id=29335665> ; <https://elibrary.ru/item.asp?id=29294251> ; [http://search.rsl.ru/ru/search#q=%D0%BA%D1%83%D1%80%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%B2%20%D0%B4.%20%D0%B3.](http://search.rsl.ru/ru/search#q=%D0%BA%D1%83%D1%80%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%B2%20%D0%B4.%20%D0%B3.;); <https://elibrary.ru/item.asp?id=19658318> .

достаточно мощно проявлены, они не теряются в субъективных мировоззренческих конструктах, а проявляются через приобщенность к какой-либо (чаще по этническому признаку) конфессиональной общности. По мере приобщения к конфессиональной группе у субъекта пропадает религиозная эклектика и путаница, самим фактом лояльности и идентичности он подпадает под догматический и иерархический контроль. Конкуренция религий тем самым - это конкуренция за власть над умами, и она не потеряла своей актуальности и сегодня. Учитывая, что в воцерковленной среде не рекомендуется смотреть телевизор и использовать компьютер, то фактор влияния самой этой группы может превосходить влияние Масс медиа. Конфессиональная общность сама для себя является самодостаточным информационным и идеологическим источником.

Данный фактор весьма примечателен, поскольку конфессиональные группы в очень разной степени лояльны секулярным ценностям и государственной идеологии. Даже сам факт конфессиональной принадлежности предопределяет подчинение адептов автономным от государства источникам власти, провоцирует процессы социального сравнения и размежевания [2, с. 22-31, 160; 3, с. 61,70], особенно это заметно у представителей нетрадиционных религий [5, р. 16-34]. Таким образом степень антагонистичности с государством и магистральной культурой, а также выраженность негативных антиномий определяется вхождением в конкретную конфессию конструктивную/деструктивную; традиционную/ нетрадиционную. У представителей ряда нетрадиционных религий [2 с. 227-239] межконфессиональное восприятие функционирует, преломляясь через призму культовых клише и в менее конструктивном ракурсе (нетерпимость к чужому мировоззрению), чем у традиционных [2, с. 227-239; 5. р. 16-34].

Помимо уже устоявшегося деления на традиционные и нетрадиционные религии существуют также различия в степени воцерковленности

(погруженности) в религиозную традицию. Условно можно выделить центр и периферию конфессиональных сообществ. При общем сходстве на периферии и в ее центре межконфессиональное восприятие имеет специфику. Обнаружено, что на периферии религиозных субкультур (от 97 до 94 % верующих) перцепция представлена секулярностью, более выраженной терпимостью к инакомыслию и критической рефлексией. В центре (от 3 до 6 % верующих) стереотипы и догматические регламентации порою затмевают личностную рефлексия, «чужие» воспринимаются как правило с меньшей лояльностью и адекватностью. На периферии межконфессиональное восприятие представлено некоторым субъективизмом и секулярностью представлений, более выраженными терпимостью к инакомыслию и критической рефлексией по отношению к собственной религии. В центре в нем чаще фигурируют стереотипы, догматические регламентации, менее выражена критическая саморефлексия, а иноверцы и атеисты воспринимаются менее лояльно. Выявлены некоторые аналогии социокультурного восприятия у верующих, находящихся в инварианте культур традиционных религий и у сектантов [2, с. 142-203; 3, с. 269-281].

Одной из сторон новизны и актуальности представленной работы мы считаем факт, что межконфессиональное восприятие несет в себе неповторимое семантическое содержание и диапазон, отличный от других форм межгруппового сравнения — этнической, классовой и др. При похожести религиозной и национальной идентичности эти феномены различны [2, с. 147-150; 2, с. 185-186.]. Конфессиональные ориентации как бы *надстраиваются над этнической идентичностью, выступая в роли ее идеологии*. И это несмотря на то, что конфессии, как правило прозилитичны и интернациональны. Религиозная идеология представляет проблему в том, что при современных пропагандистских технологиях сыграть на поведенческих различиях и догматических противоречиях очень легко, поэтому они выступают мишенью

для злонамеренных спекуляций, что делает их «проблемным полем» политической безопасности. Можно наблюдать своего рода конфессиональный ренессанс. Религиозная вера служит чутким архетипическим маркером определения и различения «своих» и «чужих», даже у слабо воцерковленных, отдаленно относящих себя к религии субъектов. Особенности религиозных ориентаций характеризуются неповторимым оценочным ракурсом, семантикой, разворачиваются в элементах: отношение к религии, отношение к конкретным представителям иных религий и их культурным производным и др. Эти элементы слиты в комплекс симультанных установок и воспринимаются порой неосознанно. Особенность восприятия иноверцев, выявленная в аттитюдах, заключается и в том, что во **внешнем поведении** к ним в ситуациях отсутствия социальной напряженности антипатии не демонстрируются. Однако **на когнитивном (ментальном) уровне** в восприятии обнаружены элементы обособления, а **на эмоциональном уровне** даже отчуждение. Это показательно и свидетельствует о том, что внешнее общественно-политическое спокойствие может оказаться совсем не «спокойным». Между тем именно «религиозный маркер» в достаточной степени не учитывается в социальных исследованиях, и на наш взгляд слабо рельефно представлен в научной периодике.

Важным аспектом всестороннего изучения явления является его гензисный аспект, поэтому нельзя было обойти проблему изучения возрастной демографии. Выяснилось, что первоначальные формы религиозных представлений закладываются с года до трех лет. Осознанное становление происходит на фоне вызревания когнитивных процессов в подростковом периоде. В юношеском возрасте межконфессиональное восприятие актуализировано и сопровождается максималистическими настроениями. На данном возрастном этапе молодые люди имеют сформированные образы своей и чужих религий. По уровню религиозности молодые люди превосходят пенсионеров, хотя внешне это не всегда явно выражается. [2, с. 145-147; 2,

с. 99-117; 3, с. 30-58]. Учитывая, что юношеский возраст является периодом онтогенеза, которому свойственны социальная энергия, максимализм и даже радикализм – эта группа населения является потенциальной и первостепенной мишенью для психотехнологических манипуляций.

Одной из задач данной работы было выявление возможных последствий разжигания межконфессиональной розни. В результате работы полученной с помощью вариации теста Розензвейга, выяснилось, что любая социальная напряженность является фактором катализации религиозных противоречий конфликтов. И наоборот религиозные противоречия склонны расширяться за пределы этой сферы разногласий, переходя на другие области общественных отношений, национальные, классовые, клановые, политические и др. Обнаружено, что в условиях конфликта межконфессиональное восприятие проявляется в различных формах и характеризуется: неадекватностью, агрессией, лояльностью, игнорирующей нелояльностью и имеет пристрастный выбор. Агрессия и нелояльность адресованы чужим, а лояльность своим. После факта социальной напряженности у верующих, обиды к своим быстро затихают, но остается шлейф остаточной агрессии по отношению к иноверцам, который вновь заводит конфликт по кольцевой схеме [2, с. 188-207.; 3, с. 203-226]. Имеются существенные различия в поведении в ситуациях конфликта у представителей различных религий. Напряжение между религиозными группами детерминирует усиление внутриконфессионального фаворитизма и межконфессиональной дискриминации, обостряет нетерпимость вплоть до насилия и геноцида. Последнее следует особенно учитывать при том, что религия — удобное средство для «промывания мозгов», несет в себе возможность манипулирования мировоззренческими формулами (ценностными системами) значительно более тонкого и глубинного плана, чем какая-либо иная идеология.

Анализ межконфессионального восприятия показал также, что в его схемах присутствуют сценарии, как разжигания деструкции, так и ее «смягчения». Данные схемы, как правило, представлены в полярном единстве, вопрос стоит об их внутреннем соотношении в пользу оптимизации и или обострения межконфессиональных отношений. «Социальное поле» межконфессионального восприятия (на материале верующих из различных религиозных общностей Республики Башкортостан) через приоритеты симпатий и антипатий обобщено нами в следующих типах.

Так, отношения между православными и мусульманами определяются через толерантный тип. Специфика их социокультурного взаимовосприятия свидетельствует, что в нем поляризационно соблюдается конструктивный баланс между сближением и отчуждением². Вне ситуации конфликта, выраженных противоречий и напряженности между представителями этих религий не проявляется. Учитывая, что между исламом и христианством далеко не всегда имеет место взаимная толерантность, выявленный на исследуемой территории тип отношений можно взять за образец добрососедства двух великих религий.

Восприятие представителями традиционных религий (ислама, православия, язычества) нетрадиционных, соответствует недифференцированно-обособленному типу. Такое название определено обособлением традиционных религий от нетрадиционных, недостаточной актуализацией образов большинства нетрадиционных религий. Эти образы диффузны, слабо представлены в перцептивном поле, их содержание характеризуется отрицательной и критической загруженностью.

² В межконфессиональном восприятии православных и мусульман выявлена поляризация оценочных суждений. Негатив и позитив взаимовосприятия амбивалентно представлен в диалектическом единстве, как на субъективном, так и на интересубъективном уровне. Двойственность восприятия «Их», отражает соотношение полярных тенденций обособления (сохранение собственной идентичности) и уважения к иной культурно-религиозной традиции, а в восприятии «Мы» здоровую критическую рефлексию культурных императивов. Равномерная поляризация – есть разумный баланс и ее следует понимать как «конструктив» в межконфессиональных отношениях.

У мусульман и православных к язычникам проявляется значительный негатив и отчуждение, т.е. негативно-конфликтный тип, отличающийся от радикального и недифференцированного, с одной стороны, более выраженной актуализацией соответствующего конфессионального образа, а с другой, более конфликтным и агрессивным отношением.

У нетрадиционных религий представления о самих себе окрашены элитарной ментальностью. Приобщенность к сектам влечет за собой формирование особого рода межконфессионального восприятия, связанного с религиозным радикализмом и мощным ослаблением толерантности к всякому инакомыслию. Нетрадиционные религии замыкаются в локальных пространствах собственных субкультур. Они изолируются и в неприятии со стороны традиционных религий. Мы назвали подобный тип радикально-изоляционным.

Особый маргинальный тип проявляется у язычников. У них обнаружены некоторые аномалии, связанные с инверсией внутригруппового фаворитизма. Сложное положение этой религии сопряжено с тем, что стремление «вернуться к корням» и идентифицировать себя как «язычника» соотносится с негативизмом и обособлением со стороны мусульман и православных. Маргинальность язычников проявляется в поверхностной идентичности (у них диффузные аутообразы), в их оторванности от «нитей традиций» (нет четких представлений о собственных верований), в противоречивых тенденциях к обособлению от православия и ислама и одновременно тяготению к ним (особенно к православию). Маргинальность в свою очередь чревата социальной деструкцией.

Представленная типология, призвана отражать не столько конкретику отношений между религиозными общностями, но и некий общий типаж, который может быть использован при объяснении межконфессиональных

отношений как таковых, в самых разнообразных географических и культурных регионах [3, 11] (которые будут существенно отличаться друг от друга).

Однако ситуация выглядит не столь уж однобоко фаталистично, анализ межконфессионального восприятия показал, что в его схемах латентно присутствуют возможность их оптимизации. Данные схемы представлены в диалектическом единстве, вопрос стоит не столько о снятии противоречий, сколько об их балансовом соотношении в пользу оптимизации или обострения.

Уровневая структура межконфессиональных отношений проявляется во «внешних» формах коммуникаций и взаимодействиях и «скрытых», в форме перцепции. Они глубже видимого, функционируют скрыто, склонны прятаться в теневую область социальных связей. Соперничество может приобретать изощренные формы, обходя открытое противостояние, а проявляться в завоевании политического, экономического, масс-медиа влияния. Мы уверены, что перцепция как интенция сознания верующих есть сущность межконфессиональных отношений, поскольку **в сфере восприятия потенциально как в свёрнутой пружине сфокусированы системообразующие образы мира и взаимные противоречия.** Межконфессиональная перцепция - это неситуативное явление, данный процесс активно проявляется в обыденной жизни, распространяется на нерелигиозные социальные сферы. Представители мировых традиционных религий не всегда объединены в реальные группы. Часто их представленность носит «рассыпной», сетевой характер. Однако приверженность к ценностям и регламентациям своей религиозной культуры уже предопределяет специфику восприятия иноверцев.

Анализ межконфессионального восприятия вскрывает межконфессиональные отношения как явление, представленное в балансирующих на фоне общих социальных настроений и политическом фоне формах [2, с. 255]: обширность — локальность, субъективность —

интерсубъективность; сформированность — диффузность; конструктивность — деструктивность и др.

Разнообразие форм проявления вскрывает перспективы управления ими. Учитывая возможности деструктивного и неконтролируемого разрешения религиозных противоречий, способных дестабилизировать социальную систему, все без разбора религиозные общности с трудом могут быть позиционируемы как самодостаточные субъекты взаимоотношений в саморегуляции гражданского общества. Нельзя отпускать «данные субъекты» в плоскость неуправляемого плюрализма. Для предотвращения всего массива их антагонизмов нужны посреднические усилия, а органы государственной власти не вправе занимать отстраненную позицию [2, с. 224, 239-253; 3, с. 269-295] и игнорировать свою обязанность легитимации данных общественных процессов.

Не будет слишком оригинальным предложение о том, что в качестве центральной идеи программы и меры по предотвращению религиозного экстремизма и ксенофобии, обеспечения межконфессиональной безопасности должна выступать идеология толерантности и добрососедства. Однако данная проблема как известно не так проста, поскольку сам термин имеет различные трактовки и к тому же подвергся искажению в средствах массовой информации и даже извращению.

Толерантность определяется нами как способность сохранять собственную структурную организацию и быть устойчивым к разного рода воздействиям. **Толерантность** предполагает принцип взаимности, с одной стороны, принцип противоположности себе — **интолерантности**, с другой. *Толерантность должна носить избирательный характер (принцип дифференцированности) и не распространяться на деструктивные религиозные группы* [2, с. 227-253; 3, с. 254-295]. Важно не предотвращать возможность использования этого принципа в рамках каких либо деструктивных образований. К пороку быть толерантным аморально.

Необходима продуманная политика с учетом специфики конкретного региона и ситуации. В связи с потенциями догматических антагонизмов, не имеющих возможности снятия в гегелевском смысле, реализация идеи межконфессиональной толерантности является проблемой разрешения конфликтов, находящихся на разных стадиях проявления. Это работа крайне тонкая и щепетильная.

С логической необходимостью возникает соблазн создания инстанции, которой можно было бы делегировать централизованные функции и межведомственную координацию. Возможно «Департамент по согласованию и регулированию межконфессиональных отношений», кроме того возложить на этот орган другие функции контроля: мониторинги, диалог с государственной властью, работу с мигрантами, населением и др. Однако такое централизованное решение на наш взгляд не будет эффективным в должной мере, поскольку отсутствуют квалифицированные кадры, способные осуществлять эту деятельность.

Проблема усугубляется тем, что несмотря на значительное количество инстанций и организаций в России, осуществляющих функции оптимизации межконфессиональных отношений («Межрелигиозный Совет России», «Международная организация религиозной свободы» и др.; помощники и советники губернаторов по делам религии в органах государственной власти), отсутствует как эффективный механизм, так и четко отработанная институциональная субъектность в попытках отследить и конструктивно повлиять на ситуацию. Отдельные ведомства: департаменты, спецслужбы, полиция, общественные организации, конфессиональные иерархи действуют недостаточно эффективно и разобщенно, а функции координации между ними никому не делегированы, что *снижает эффективность работы. Кроме того, любая религия в своем арсенале располагает средствами контроля по сдерживанию агрессивности.* Важно актуализировать эту сторону религиозных

практик. Однако самым сложным звеном в цепи регулирования межконфессиональных отношений в обществе, в осуществлении диалога диаспор и конфессиональных групп с государством является отсутствие подготовленных специалистов в данной области. Поэтому построение соответствующей управленческой модели необходимо начинать не с раздувания госаппарата посредством создания профильных министерств, департаментов, агентств, служб федерального, регионального и муниципального уровней, **а через систему образования**. На данный момент РАНХиГС осуществляет набор в магистратуру по программе оптимизации межконфессиональных отношений ГМУ. Однако ежегодный выпуск 20 человек — недостаточен. Программа находится на начальной, пилотной стадии своего образования и формирования. В таких случаях любые конструктивные начинания подразумевают демократическую возможность обсуждения и дополнительных предложений. Кроме того, в настоящей момент образовательных мощностей для подготовки кадров крайне недостаточно. Помимо подготовки магистров по данному профилю необходимы ознакомительные спецкурсы в рамках образовательных программ более широкого направления, а также курсов переподготовки служащих, работающих в социальной сфере: полиции, миграционных службах, таможне и других сферах, имеющих непосредственные кросскультурные контакты.

Сама идея осуществлять процесс межкультурной гармонизации через систему образования нам представляется исключительно удачной. Данные цели могут реализовываться в разных формах, причем не только исключительно в узкой сфере направления подготовки государственного и муниципального управления, но и среди лиц из более широкого социального контекста, имеющих опыт кросскультурных контактов. Идея этноконфессионального добрососедства при ее реализации подразумевает не только подготовку профильных служащих, но и правильную грамотную популяризацию. Как

предполагается такой подход будет более эффективно способствовать гармонизации межэтнических и межконфессиональных отношений, оптимизации существования в условиях социального и цивилизационного многообразия.

В качестве вынесения в область дискурса мы предлагаем авторский концепт, который был заложен в период написания кандидатской и докторской диссертаций с 1994 по 2005 гг.

Спецкурс по программе «Межнациональные и межконфессиональные отношения» впервые был прочитан в Бирской социально-педагогической академии в 2009 г. на факультете педагогики и психологии, позднее прошёл апробацию в рамках реализации магистерской программы ГМУ в 2013-2016 гг., а также курсов переподготовки государственных служащих в БФ РАНХиГС.

Предполагается, что слушатель будет либо осуществлять межведомственную координацию и религиозное добрососедство, построение диалога с государственной властью и институтами гражданского общества, либо способствовать этому. Такой подход внесет свой вклад в самоорганизацию системы государственного управления. Простыми управленческими директивами данную проблему решить невозможно, но при должном усилии и правильной политике возможно.

В заключение необходимо отметить, что поддержание межконфессиональной стабильности – проблема многоаспектная и сплетена со многими смежными факторами: общей политической ситуацией в стране; финансовом благополучии граждан; оптимальной организацией миграционных потоков, эффективной локализацией экстремистских группировок и др. Меры по реализации баланса нужно будет реализовывать на фоне законодательной эклектики, недостаточно неграмотно сформированном общественном мнении, классовых антагонизмов и др. Их реализация требует сбалансированных

подходов, адресного анализа предпосылок, следования выработанной стратегии.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Костинская А.Г. Восприятие социальное/ Философский энциклопедический словарь. — М.: Советская энциклопедия, 1989. — С. 99-100.
2. Курачев Д.Г. Межконфессиональные отношения: формы и содержание (опыт философского анализа): монография. — Брянск: Академия при Президенте Российской Федерации, РАНХиГС Брянский филиал. — Брянск, 2012. — 360 с.
3. Курачев Д.Г. Перцептивная сторона межконфессионального общения молодежи (на материале религиозных сообществ Башкортостана): монография. — Уфа: Изд-во Гилем Академ. наук РБ, 2004. — С. 142-226.
4. Gudylunst W., Gumbs L. Social Cognition and Intergrou Communication. In: Handbook of International and Intercultural Communication. In: Molefi, K.Asante and W. B. Gudylunst (eds.) Newbury Park. L. — New Delhi: Sage Publication, 1989. — P. 218.
5. Kurachev D.G. The self-awareness of young adepts of the Hare Krishna cult //Russian Education and Society. Northeastern University. — 2012. — Vol. 2. — T. 54. — P. 16-34
6. Taijel H. (ed.) Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations. — L.: Academic Press. 1978. — 374 p.
7. Гавриков В.А. Мифопоэтика в творчестве Александра Башлачева: дисс. ... кандидата филологических наук : 10.01.01 / Гавриков Виталий Александрович; [Место защиты: Елец. гос. ун-т им. И.А. Бунина]. — Брянск, 2007. — 255 с.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Глобализация экономики и рынка труда, развитие международного сотрудничества ставят перед современными вузами задачу подготовки квалифицированных кадров для совместной деятельности во всем мире. Будущий специалист должен быть готов к самостоятельной деятельности в поликультурной среде, к активному взаимодействию с представителями других культур.

Межкультурное взаимодействие представляет собой взаимообусловленный двусторонний процесс, в рамках которого осуществляется изменение состояния, содержания и функций одной культуры под воздействием другой. Межкультурная коммуникация является движущей силой, детерминантой и фактором влияния на духовное самоопределение, поскольку человек приобретает свой собственный образ и опыт через призму коммуникационного взаимодействия, ведёт непрерывный диалог с другими субъектами.

В монографии отмечается, что межкультурная коммуникация, представляющая собой особую форму коммуникации двух и более представителей различных культур, в ходе которой происходит обмен информацией и культурными ценностями взаимодействующих культур, требует прежде всего знания материальной и духовной культуры другого народа, религии, ценностей, нравственных установок, мировоззренческих представлений. Данное обстоятельство актуализирует проблему повышения роли и эффективности преподавания гуманитарных и психолого-педагогических дисциплин в вузе.

Язык как основное средство общения и транслятор культуры занимает ведущее место в системе межкультурной коммуникации, обеспечивает

успешность и эффективность общения в пространстве и времени. Знание о характере взаимовлияния культуры, мышления и языка в лингвокультурологическом аспекте помогают правильно выстраивать тактику речевого поведения в межкультурной коммуникации.

В материалах монографии особое внимание отводится формированию лингвистической и межкультурной компетентности. Обосновано, что уникальным средством повышения лингвистической и межкультурной грамотности служат словари английского языка как путеводители в мир языка, слова, межкультурного общения. Ежедневно читая словари, изучая новые слова, историю их происхождения, лингвистические и культурные особенности использования, актуализируя уже известную лексику, пользователь английского языка приобретает уверенность в своих знаниях, нивелирует лингвистические трудности, повышает уровень языковой осознанности, металингвистических и фоновых знаний, компетентность в кросскультурной коммуникации.

Не менее важным условием эффективной иноязычной коммуникации и востребованности выпускника на рынке труда является владение навыками межкультурного делового общения, в частности, ведения деловой переписки.

В условиях вызовов современного мира, когда, с одной стороны глобализация дает широкие возможности для межкультурной повседневной и деловой коммуникации жителей разных государств, а с другой стороны, пандемия диктует свои условия и вынуждает страны закрывать свои границы и ограничивать общение с представителями других народов, общение и ведение деловых отношений посредством глобальных сетей становится реальным универсальным средством решения проблемы. Но при всей легкости и доступности цифрового общения нельзя забывать о правилах взаимодействия с людьми, являющимися носителями иной культуры, которая зачастую радикально отличается от культуры собственной. Именно поэтому в

современных профессиональных отношениях этика стала объектом внимания как делового сообщества, так и исследователей.

В результате цивилизационных перемен и миграционных процессов последних десятилетий большинство государств, недавно представленных одной конфессией, стали многоконфессиональными. Знание особенностей разных культур, уважение этих различий, а также осознание собственной культурной идентичности может оказаться, и как показывает положительный опыт международного сотрудничества в эпоху глобализации, часто оказывается весомым ресурсом, способствующим повысить конкурентоспособность, вести совместную деятельность с представителями разных стран и успешно функционировать на международном рынке.

Весьма интересны материалы монографии, посвященные технологии комплексной оценки и профессиональной подготовки кадров, т.н. ассессмент-центру (assessment center). Принимая во внимание тот факт, что в быстро меняющемся современном мире в качестве основной трудовой ценности выступают не только знания, образование и опыт работы, но и уникальные комбинации личностных и профессиональных качеств, которыми обладает сотрудник. Компетентный сотрудник, как и компетентный руководитель – предмет тщательного поиска всех HR-специалистов на всех континентах. Умение оценить компетенции и компетентность складывается из целого ряда условий, которые должны быть реализованы на практике.

Таким образом, вопросы подготовки кадров для осуществления эффективного глобального сотрудничества весьма актуальны и многоаспектны и требуют комплексного рассмотрения.

Ерёмин Алексей Викторович
кандидат сельскохозяйственных наук,
заместитель директора
Брянского филиала РАНХиГС

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Научное издание

**МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОММУНИКАЦИЯ И
ЦИФРОВИЗАЦИЯ: ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ
К ГЛОБАЛЬНОМУ СОТРУДНИЧЕСТВУ**

КОЛЛЕКТИВНАЯ МОНОГРАФИЯ

Подписано в печать 26.08.2021. Формат 60×84/16.

Усл. печ. л. 8,4. Тираж 500 экз.

Брянский филиал РАНХиГС. 241050, Брянск, ул. Горького д. 18.

Тел.: +7 (4832) 74-96-32, 72-28-19, факс: +7 (4832) 72-28-05.

<http://br.ranepa.ru>, e-mail: info@br.ranepa.ru

Отпечатано в Брянском филиале РАНХиГС