

Международные экономические отношения

Л.И. Корнеева, канд. пед. наук, доц.,
ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, Екатеринбург

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ МЕНЕДЖЕРА К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПОЛИКУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ В РОССИИ И ГЕРМАНИИ

В статье исследуется процесс формирования профессиональной готовности менеджера к деятельности в поликультурной среде на основе сравнения немецкой и российской практики межкультурного обучения менеджеров иностранным языкам; раскрываются ключевые понятия исследования; делается вывод о тенденциях развития профессионально значимых ценностных ориентаций российских менеджеров.

Процессы реформирования российской экономики, интеграция нашей страны в мировое экономическое и образовательное пространство, а также тенденции к гуманизации в общественной и профессиональной жизни предполагают необходимость разработки принципиально новой модели руководителя-менеджера. На первый план выдвигается не собственно передача знаний и умений, а развитие необходимых для реализации этих знаний качеств и компетенций личности.

Изменившаяся социально-экономическая ситуация привела к внедрению новой образовательной парадигмы, ориентированной на личность и новые технологии обучения.

Так, в Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г. указывается, что модернизация предполагает ориентацию образования не только на усвоение обучающимися определенной суммы знаний, но и на развитие личности, ее познавательных и созидательных способностей, опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности, т.е. ключевых компетенций специалиста.

Новая парадигма образования требует реализации личностно-ориентированного и компетентностного подходов в процессе подготовки менеджеров и, как следствие, – изменение концептуальных основ формирования готовности к профессиональной деятельности.

Под **профессиональной готовностью** менеджера к деятельности в поликультурной среде мы понимаем результат процесса повышения его квалификации в области межкультурной коммуникации посредством делового иностранного языка, предполагающий наличие таких важных составляющих социально-профессиональной компетенции, как межкультурная деловая, профессиональ-

но-ориентированная иноязычная и управленческая коммуникативная компетенции.

Очевидно, руководитель нового типа должен быть способным к современным социальным, экономическим и межкультурным формам взаимодействия в своей управленческой деятельности, владея на принципиально ином уровне языком партнера по бизнесу, а именно, как инструментом межкультурной профессиональной коммуникации.

Международный опыт показывает, что повышение квалификации руководителей направлено, прежде всего, на увеличение культуроемкости знания, как основы развития личности, в том числе и на усиление языковой подготовки.

Предпринятое нами сравнение немецкой и российской практики межкультурного обучения менеджеров иностранным языкам позволило выявить серьезные различия в отношении к лингвокультурологическому образованию.

Под лингвокультурологическим образованием мы понимаем специально организованную и целенаправленную систему воспитания и обучения менеджеров, обеспечивающую формирование и развитие у них интегративной социально-профессиональной компетенции. Своеобразие этого типа образования в данном контексте заключается в том, что иностранный язык изучается как национально-культурный феномен в тесной взаимосвязи с освоением, как русской национальной деловой культуры, так и культуры страны изучаемого языка.

В Германии, стране, где более 20% населения составляют иностранцы, толерантность к национальным и культурным различиям возводится в ранг государственной политики. В системе профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров проводятся различного рода тренинговые мероприятия, обучающие умению жить и работать в поликультурной среде. Обязательным компонентом обучающей программы руководителя является формирование таких ключевых квалификаций, как умение работать в команде, гибкость, креативность, принятие решений, толерантность, эмпатия, интерактивное межкультурное взаимодействие. В России, однако, лингвокультурологическое образование в системе повышения квалификации менеджеров не получило еще такого широкого распространения.

В связи с этим мы можем выделить ряд противоречий, характеризующих условия подготовки менеджеров в системе повышения квалификации кадров в России, которые могут быть представлены на уровне рынка труда, социума, уровне квалификации обучающего персонала и уровне методики и технологии обучения:

- между возрастающей потребностью государства в руководителях нового типа, способных непосредственно вести деловое сотрудничество с зарубежными партнерами, и неготовностью большинства современных менеджеров к таким контактам;
- между возросшей в мировой практике ролью знаний делового иностранного языка и навыков межкультурной деловой коммуникации в профессиональ-

ной деятельности и низким, фрагментарным уровнем их сформированности у руководителей;

- между необходимостью обеспечить развитие этих знаний и навыков у руководителей и существующими формами и методами учебно-воспитательного процесса в учреждениях повышения квалификации кадров;

- между потребностью в совершенствовании методов повышения квалификации руководящих кадров в области иноязычной межкультурной деловой коммуникации и неготовностью профессорско-преподавательского состава к целенаправленному и планомерному освоению и внедрению современных интерактивных методов и технологий обучения;

- между существующим в Германии положительным опытом повышения квалификации руководящих кадров в области межкультурной деловой коммуникации и отсутствием системного, практико-ориентированного сравнительного анализа процессов повышения квалификации специалистов в России и Германии с целью возможного творческого применения немецкого опыта в нашей стране;

- между необходимостью интеграции отечественной системы повышения квалификации руководящих кадров в международную европейскую систему и замедленным процессом совершенствования нормативных, финансовых, и организационных условий управления образовательным процессом в этой области.

Из перечисленных выше противоречий вытекает проблема разработки теории и практики лингвокультурологического образования руководителей в системе повышения квалификации в России, способствующего развитию межкультурной деловой, профессионально-ориентированной иноязычной и управленческой коммуникативной компетенций.

Под **межкультурной деловой компетенцией** мы понимаем сформированность специальных знаний, умений, навыков руководителя, его профессиональных мотивов, способностей, личностных установок, с помощью которых он может успешно осуществлять деловое сотрудничество с партнерами из других культур в профессиональном контексте. Это способность специалиста реализовывать на практике свою компетентность в области межкультурной деловой коммуникации. Овладение данной компетенцией создает основу для развития профессионализма (продуктивных способов действий) и мастерства (гибкости, мобильности, адаптивности к новым ситуациям) во внешнеэкономической управленческой деятельности руководителя; предполагает интеграцию личности в систему мировой и национальных культур.

Профессионально-ориентированная иноязычная компетенция предполагает способность осуществлять профессиональное общение на языке зарубежного партнера, используя систему релевантных языковых и речевых норм и выбирая коммуникативное поведение, адекватное аутентичной ситуации общения.

Управленческая коммуникативная компетенция - способность руководителя эффективно взаимодействовать на субъект-субъектном уровне в фор-

ме личностно-смыслового диалога с партнерами как с уникальными личностями и субъектами совместной деятельности управления для достижения общих значимых целей на основе взаимопонимания и сотрудничества.

В нашем исследовании построение системы лингвокультурологического образования руководителей в области внешнеэкономической деятельности базируется на ряде концептуально значимых теоретических положений.

Первое положение связано с пониманием сущности межкультурной коммуникации в системе повышения квалификации кадров, которая приобретает в нашей стране все более важное значение в условиях вхождения России в мировое экономическое и образовательное пространство.

Европейское вузовское и послевузовское образование вступило в настоящее время в новую фазу интернационализации. 19.06.1999 г. в Болонье министры образования 29 европейских стран подписали Декларацию о европейском регионе высшего образования. Открывающиеся в связи с этим перспективы определяют новые возможности для России, в особенности, после присоединения к Болонскому процессу [1].

Для нашего исследования наиболее важным является следующее продекларированное европейским академическим сообществом положение: устранение препятствий на пути эффективной мобильности в сфере образования. При этом европейское сотрудничество получает развитие в таких направлениях, как разработка критериев и методов обучения, создание совместных программ и кооперация учебных заведений, разработка схем мобильности и интегрированных программ обучения в сфере повышения квалификации руководящих кадров.

Второе положение основывается на специфике профессиональной деятельности руководителей в области внешнеэкономической деятельности. Анализ научных работ отечественных и зарубежных ученых (Б. Карлофф, С.П. Мясоедов, Т. Питерс, Л.Е. Стровский, А. Schelten, А. Riedl и др.), а также практической деятельности руководителей совместных предприятий показывает, что особенностью их профессиональной деятельности является регулирование межкультурных деловых отношений на основе проектирования поведенческих закономерностей, присущих каждой национальной культуре. Функционально эта деятельность руководителя направлена на обеспечение устойчивого развития международного бизнеса [2].

Третье положение, имеющее методологически важное значение для построения лингвокультурологического образования руководящих работников в системе повышения квалификации, определяет особую роль в ней индивидуального профессионального опыта как интегрирующего звена между теоретическим и практическим обучением – интерпретированная нами с позиций профессионального образования концепция «витагенного обучения» [3].

Межкультурное сопоставление норм моделей профессиональной коммуникации менеджеров на основе ценностных ориентаций
(немецкая и российская модели)

Содержание ценностных ориентаций	Степень выраженности признака		ЗПК
Отношения между людьми			
1. Стремление делиться личными проблемами с коллегами по работе.	НМ	РМ	
	2-3	7-8	!
2. Выделение индивидуальных заслуг отдельного работника при коллективном принятии решений.	5-7	4-6	*
3. Стремление оказывать влияние на других авторитарными методами.	1-2	6-8	!
4. Открытость по отношению к другим мнениям.	6-8	4-6	*
5. Терпимость к отличиям.	7-8	4-6	!
6. Критика не людей, а их действий.	7-8	4-6	!
7. Нацеленность на успех, признание; конкурентоспособность.	8-9	8-9	=
8. Работа «за идею».	2-3	7-8	!
9. Ценность личных отношений - забота о других, взаимопомощь.	3-4	7-8	!
Эмоциональность (нейтральность/аффективность)			
10. Контроль за эмоциями - показатель профессионализма.	6-8	4-5	!
11. Демонстрирование только позитивных эмоций.	6-8	4-5	!
12. Избегание экстремальных эмоций (грубости, агрессивности, резкого, жестокого тона, повышенной громкости голоса)	7-8	5-6	!
Характер деятельности (существование деят-ти, контроль за деят-ю)			
13. На работе - максимальная загруженность делом.	7-8	7-8	=
14. Работа только в рамках регламентирующих предписаний.	7-8	4-5	!
15. Высокое правосознание.	7-8	5-6	*
16. Учёт личного индивидуального вклада каждого отдельного работника.	7-8	5-6	*
17. Мобильность, быстрое приспособление к изменениям.	8-9	7-8	=
18. Раскованность, свобода, отсутствие «зажатости» в общении.	8-9	5-6	*
19. Стремление к активной социализации (встречи, переговоры, сессии)	8-9	6-7	*

Окончание таблицы

Дистанция власти			
20. Отсутствие ярко выраженных иерархических отношений «руководитель-подчиненный»; отсутствие привилегий, общение «на равных».	6-7	9-10	!
21. Неавторитарный стиль общения «руководитель-подчиненный».	6-8	6-8	=
22. Активное участие подчиненных в принятии решений.	6-8	6-8	=
Ориентация во времени (прошлое, будущее, настоящее)			
23. Регулярное выполнение работы точно в установленные сроки, отсутствие авральности.	8-9	4-5	!
24. Долгосрочные трудовые отношения.	2-3	7-8	!
25. Рациональная трата времени на работе.	8-9	5-6	!
Расположение в пространстве (личное, смешанное, официальное)			
26. Невмешательство в личное пространство других работников.	8-9	6-7	!

Условные обозначения: НМ (немецкая модель); РМ (российская модель); 1 - 10 баллов - степени выраженности признака; ЗПК (зоны потенциального конфликта культур); " * " - зона средней степени конфликта; "!" - зона высокой степени конфликта; "=" - отсутствие зоны потенциального конфликта.

В течение последних двух лет в УГТУ-УПИ на базе Уральского регионального центра изучения делового немецкого языка проводились целенаправленные систематические наблюдения за нормами профессионального поведения российских и немецких менеджеров во время переговоров, деловых встреч и конференций (см. таблицу).

Одним из оснований определения профессиональной готовности менеджера к деятельности в поликультурной среде явилась проведенная в рамках нашего исследования экспертная оценка российскими и немецкими специалистами норм профессиональной коммуникации на основе сопоставления соответствующих ценностных ориентаций, доминирующих в российских и немецких организациях и предприятиях.

В результате была составлена таблица, показывающая различия в нормах профессиональной коммуникации представителей двух различных культур: российской (коллективистской) и немецкой (индивидуалистической).

В данной таблице представлено межкультурное сопоставление норм профессиональной деловой коммуникации российских и немецких менеджеров на основе ценностных ориентаций. Наличие многих зон потенциального конфликта свидетельствует о том, что в системе повышения квалификации руководящих кадров реальной целью должно стать формирование *межкультурно-ориентированной толерантной личности*, открытой к восприятию других культур, способной уважать человеческое достоинство и индивидуальность,

предупреждать конфликты или разрешать их ненасильственными средствами (Л.К. Гейхман, И.А. Зимняя, Г.А. Китайгородская, Т.С. Серова).

Указанные выше отличия в ценностных ориентациях, оцененными немецкими и российскими экспертами по десятибалльной оценочной шкале, отличаются в настоящее время, если исключить тождественные параметры, в среднем на 2,5 балла. В начале 1990-х гг. эти отличия носили более существенный характер.

Исходя из результатов экспертной оценки российских и немецких ученых, следует подчеркнуть, что тенденция развития профессионально значимых ценностных ориентаций россиян такова, что она приближается к распространенным в европейских и, в частности, немецких, коллективах ценностям.

Таким образом, формирование профессиональной готовности менеджера к деятельности в поликультурной среде предполагает создание нового поколения учебно-методических комплексов по деловому иностранному языку, которые включают не только профессионально-ориентированную лексику и практическую грамматику, необходимые для делового общения, но и опираются на личный и профессиональный межкультурный опыт менеджеров.

-
1. Майбуров И.А. Парадигма согласованного развития высшей школы и промышленности в регионах И.А. Майбуров. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2003.
 2. Стровский Л.Е. Внешнеэкономическая деятельность предприятия / Л.Е. Стровский, С.К. Казанцев. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
 3. Вербицкая Н.О. Теоретические основы витагенного образования взрослых / Н.О. Вербицкая. Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2001.