

временном коммуникативном пространстве: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием/ Под ред. И.М. Къштымовой. Иркутск: изд-во Аспринт, 2016. – С. 82- 87

4. Муравьева О.И. Проблема общения и коммуникативной компетентности в контексте гипотезы о психологических пространствах существования человека // Вестник Томского государственного университета. 2005. – С. 110-117

5. Найденышев К.В. Интернет как явление информационной культуры 1990-х – 2000-х годов // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2011. – С. 147-152

6. Шахмартова О. М., Болтага Е. Ю. Психологические аспекты общения в социальных сетях виртуальной реальности // Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского. 2011. – № 24. – С. 1002-1008.

**УДК 159.99**

Е.А. Иванова

E.A. Ivanova

Иркутский государственный университет

Irkutsk State University

**ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ ВУЗА К РАБОТЕ  
В МУЛЬТИКУЛЬТУРНЫХ КОМАНДАХ  
READY TO WORK UNIVERSITY STUDENT  
TEAMS IN MULTICULTURAL**

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

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

Ключевые слова. Мультикультурная команда, межкультурная компетентность студентов.

Keywords. Multikultural team, intercultural competence of students.

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

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

Компании, которые успешно действуют на современном международном рынке и которые стремятся к глобальному развитию, активно используют мультикультурные команды, поскольку те, в свою очередь, обеспечивают необходимый для успешной работы уровень производительности, гибкости и скорости реагирования на любые изменения или проблемные ситуации, что повышает конкурентоспособность компании в глобальном масштабе. В использовании мультикультурных команд очень много преимуществ, среди которых можно отметить: более быструю и творческую выработку новых идей, взглядов, получение новых или расширенных (за счет опыта других народов или стран) навыков и компетенций и т.д.

Разнообразные этнические группы генерируют больше интересных и новых идей в процессе так называемого «мозгового штурма». Культурно разнообразные группы актуальнее однородных групп в тех ситуациях, когда нужно оперативно выявить проблему и решить ее. Мобилизуя свои силы и энергию, представители мультикультурных команд могут выработать более оригинальные и креативные решения проблем, пути выхода из кризисных ситуаций, которые возникают в их повседневной работе.

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

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

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

2. *Ролевые ожидания*. Очень важно, чтобы члены команды были осведомлены о ролевых ожиданиях и своих обязанностях во избежание межличностных конфликтов. Если члены команды имеют четкое представление о распределении ролей внутри команды, то гораздо менее вероятно, что они будут вступать в конфликт друг с другом. Если же конфликты все же возникают, то осознание ролевой структуры дает конструктивную основу для их разрешения.

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

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

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

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

В нашем исследовании\* проблем межкультурного взаимодействия, проведенного коллективом ученых в 2012-2016 годах, были получены данные, показывающие необходимость более глубокого и профессионального подхода к подготовке студентов к работе в мультикультурном коллективе [2].

В первую очередь нужно отметить, что уже сегодня студенты Байкальского региона согласились с тем, что им придется вступать во взаимодействие с людьми других стран и культур гораздо чаще, чем их родителям (см. таблицу 1).

По таблице видно, что студенты в качестве основной формы взаимодействия чаще называют поездки в зарубежные страны; только 20% предполагают, что будут работать на совместных предприятиях. Однако уже сейчас в Сибири и на Дальнем Востоке совместных торговых и промышленных предприятий не менее трети от всех существующих. Т.е. мы можем видеть, что студенты не понимают масштаба мультикультурного взаимодействия в производстве.

Таблица 1

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

Формы межкультурного взаимодействия	Приходилось родителям	Придется участвовать мне
Туристические поездки в зарубежные страны	46,0	60,5
Участие в международных конкурсах и олимпиадах	10,4	23,0

\* Исследование проводилось под руководством профессора А.Д. Карнышева. Целью исследования было изучение восприятия студентами качеств, необходимых для успешного межкультурного взаимодействия.

Формы межкультурного взаимодействия	Приходилось родителям	Придется участвовать мне
Взаимодействие с зарубежными туристами	27,3	44,0
Обучение (частичное или полное) в зарубежных вузах	4,4	16,0
Участие совместно с зарубежными гражданами в экологических и иных мероприятиях	7,5	17,9
Торговые контакты с зарубежными бизнесменами	14,3	18,1
Стажировки на зарубежных предприятиях	6,4	18,9
Работа на совместных предприятиях	17,9	18,7

На вопрос о том, у представителей каких стран россиянам стоит поучиться, перенять их полезный опыт, студенты Байкальского региона опять-таки проявили некую «недальновидность», выделив, прежде всего, жителей Европейского континента (англичан, немцев, французов) и Северной Америки. Из представителей азиатских стран лидируют японцы, у которых наши студенты восхищаются трудолюбием, уважением к старшим, качеством выполнения своих обязанностей. Т.е. и в данном вопросе студенты не информированы о профессиональных особенностях людей из соседних стран.

Ведущим фактором в межнациональном взаимодействии становится налаживание успешного мультикультурного диалога. А на этом пути – множество трудностей, поскольку межкультурные отношения могут приводить к появлению как позитивных эффектов (налаживание доброжелательных отношений, патриотизм, интернационализм), так и негативных (этническая интолерантность, ксенофобия, национализм и пр.). От чего зависит возникновение тех или иных эффектов? Данный вопрос является необыкновенно актуальным в современной психологии. Современные исследователи считают, что в межкультурном диалоге будет тем меньше негативных проявлений, чем выше уровень межкультурной компетентности его участников.

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

толерантностью сознания личности, системой знаний в области культур и их взаимодействия.

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

Таким, образом, учитывая все вышеперечисленное, успешность работы мультикультурной команды зависит от того, насколько хорошо члены команды работают друг с другом и насколько сильно помогает межкультурная компетентность в преодолении трудностей, которые стоят перед мультикультурной командой.

Межкультурная компетентность дает как минимум два преимущества. Во-первых, помогает членам команды понять поведение их собственной команды, и, во-вторых, помогает терпеливо добиваться цели, несмотря на трудности, связанные с взаимодействиями с другими культурами и субкультурами. Помимо общекультурных норм, существуют еще правила и нормы, которые вырабатываются самой командой для управления своей деятельностью. Высокий уровень межкультурной компетентности члена команды означает, что человек способен устанавливать и определять эти нормы и, соответственно, следовать им. Но, межкультурная компетентность подразумевает не просто слепое следование правилам и нормам, она дает возможность использования их для достижения общей цели.

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

Таблица 2

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

Варианты ответов	Студенты из ...			
	ИГУ (Иркутск)	БГУ (Иркутск)	БГУ (Улан-Удэ)	ЗГУ (Чита)
Да, в полной мере	9,9	9,5	16,9	2,7
Имеются некоторые элементы такого обучения	65,7	66,1	71,2	55,7
Нет	24,3	24,4	11,9	41,6

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

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

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

Интересно, что по ряду специальностей (право, менеджмент, экономика) совершенно не названы предметы профильной подготовки, и это является существенной недоработкой.

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

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

Итак, работа мультикультурных команд в глобальных и транснациональных организациях сейчас является одним из основных вопросов, занимающих исследователей в сфере психологии культурного многообразия в организациях. Понимание того, как управлять эффективностью работы культурно разнообразных команд является одной из ключевых проблем современных этнопсихологических исследований и помогает снизить рис-

ки, связанные с выходом на глобальный рынок и эффективной деятельности на нем, помогает улучшить взаимопонимание между представителями различных культур и добиться наилучших результатов.

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

### Литература

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

2. Карнышев А. Д., Иванова Е. А., Качимская А. Ю., Карнышева О. А., Володина Е. П., Аршинская Е. Л., Цыганова М. М. Лидерам молодежи о патриотизме и межнациональном согласии. Монография. Иркутск: Изд-во ИГУ. 2016. 320 с.

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

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

**УДК 372.882**

О.С. Арапова

O.S. Arapova

Лесосибирский педагогический институт  
Филиал Сибирского федерального университета  
Lesosibirsk Pedagogical Institute  
Branch Siberian Federal University

**ФОРМИРОВАНИЕ НРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ  
У УЧАЩИХСЯ ШЕСТЫХ КЛАССОВ  
ПРИ ИЗУЧЕНИИ ТВОРЧЕСТВА СИБИРСКИХ ПОЭТОВ  
FORMATION OF MORAL VALUES IN STUDENTS  
SIXTH CLASSES IN STUDYING THE CREATIVITY OF SIBERIAN  
POETS**

Аннотация. В статье содержатся рекомендации по формированию