

КУЛЬТУРНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Происходящие в обществе политические, экономические и социальные изменения диктуют необходимость освоения новых знаний, умений и технологий. Особенно это важно для подготовки профессионала, способного успешно адаптироваться в новых социальных условиях.

Известно, что важной характеристикой специалиста является определенная совокупность профессиональных знаний и умений, которая у представителей разных видов деятельности может не совпадать по составу, структуре, степени выраженности тех или иных качеств. Соответственно, роль образования в современном мире не только в том, чтобы дать молодым людям знания для успешной профессиональной деятельности, но и обеспечить социальную адаптацию в поликультурной среде, то есть сформировать их многокультурный менталитет. Поэтому, сегодня мы можем говорить о культурной компетенции специалиста как обязательном профессионально важном качестве, которое обеспечивает эффективность и успешность деятельности и способности личности [1].

Люди, успешные в своем сообществе, часто считают трудным понять представителей иной культуры и с неменьшим трудом воспринимаются ими. Находясь в иной культурной среде, они могут неверно истолковать действия, жесты и речевое поведение своих собеседников. А если общение с представителями иной культуры является частью профессиональной деятельности человека, то неправильное понимание приведет к неэффективному сотрудничеству. Особенно это касается делового общения в Азии и на Востоке.

Так, если в европейском деловом этикете принято вести переговоры или решать возникшие проблемы во время ланча или обеда в ресторане, то в Китае, например, серьезные переговоры в ресторане не ведутся, но там может проходить знакомство потенциальных партнеров, выяснение намерений и т.д.

Следует помнить и о том, что для китайцев правилом хорошего тона при встрече со старшим по возрасту или положению является рукопожатие обеими руками, такое же рукопожатие равного партнера будет являться для него комплиментом.

Визитную карточку человека, с которым произошло знакомство, нужно принимать обеими руками, равно как и отдавать свою. Полученную визитную карточку следует подчеркнуто внимательно прочитать.

Присутствие юристов за столом переговоров расценивается китайцами как знак недоверия. Поэтому, своего юриста во время переговоров следует держать в тени.

Подходя с Вами к входу в помещение, китаец обязательно предложит Вам пройти первым. Вы должны в ответ предложить ему сделать то же самое, и только после того, как он откажется, Вы можете проходить вперед.

Иногда во время переговоров китайцы могут позволить себе изобразить контролируемый гнев с целью проверки нервов и хладнокровия партнеров, подразумевая при этом, что иностранцы испугаются потери контракта и пойдут на уступки.

При встрече с китайскими партнерами нужно избегать крепкого рукопожатия и открытого прямого взгляда, который они считают попыткой запугивания и даже как знак прямой враждебности. Во время деловых переговоров не принято контактировать через касания, объятия, похлопывания по спине и т.п. [2]

По мнению К.Эрли и Э.Мосаковски [3], культурная компетентность проявляется там, где бессилён эмоциональный интеллект. Человек с хорошо развитым эмоциональным интеллектом понимает, что общего у всех людей и что отличает каждого из нас от другого. Культурно компетентный человек в состоянии определить, какие свойства конкретного человека характерны для всех людей, какие – только для него и какие не являются ни универсальными, ни уникальными. Поэтому, он достаточно легко адаптируется к обычаям и традициям новой среды: у него появляется привычка наблюдать и сознательно подстраиваться под новую среду.

Тот факт, что культурная традиция оказывает более сильное воздействие на наше восприятие, чем научное описание, наглядно подтверждается уже ставшим классическим примером рекламного

плаката с изображением кузнечика и надписью: «В США – вредитель, в Китае – домашний питомец, в Таиланде – закуска».

Тем не менее многие исследователи считают, что культурная компетентность, то есть правильное восприятие, понимание, оценка иной культуры и традиций, принадлежит к числу тех характеристик личности, которые можно развивать [4,5,6]. Специально разработанные программы совершенствования деловых отношений партнеров по бизнесу с учетом особенностей того или иного региона определяют сильные и слабые стороны участников, затем подбирается тренинг, который нацелен на повышение уровня культурной компетентности.

К.Эрли и Э.Мосаковски выделяют в культурной компетентности следующие составляющие: когнитивную, физическую и эмоционально-мотивационную.

Чтобы достичь высокого уровня когнитивной компетентности недостаточно просто изучить (самостоятельно или на специальных тренингах) традиции, обычаи, табу иной культуры. Следует выработать свою стратегию обучения: например, развивать логическое мышление.

Физическая составляющая культурной компетентности предполагает, что Ваши действия, манеры поведения свидетельствуют об уважении традиций и этикета иной культуры. Способность воспринимать и адекватно реагировать на свойственные той или иной культуре жесты говорят о высоком уровне физической составляющей культурной компетентности.

Эмоционально-мотивационная составляющая предполагает, что нецелестремленный, немотивированный человек, встретившись с непониманием или неприязнью представителей иной культуры, легко отступает и не пытается завоевать их доверие. Для развития мотивационной составляющей очень эффективно выполнение ситуативных упражнений, в ходе которых человек получает опыт, позволяющий перейти к более сложным задачам. Дискуссия, «мозговой штурм», учебно-ролевые игры создают естественную речевую ситуацию; учат проявлять такт; искренне выражать свои чувства, в том числе отрицательные, не теряя позитивного принятия другого; выбирать интонацию, жесты и мимику адекватно своим чувствам, ситуации; эмпатически слушать собеседника;

корректировать свое поведение в процессе вербальной коммуникации; проявлять импровизацию; точно вербализовать собственные эмоции, чувства и переживания; уметь понимать намерения в высказываниях и строить позитивно-направленную речь.

Человек приобретает уверенность в себе, решая трудные задачи и отыскивая выход из сложных ситуаций. Уверенность – очень мощный элемент культурной компетентности и ее можно усилить, следуя примеру тех, кто успешно действует в таких же условиях.

Существует несколько типов культурной компетентности: *провинциал*, оказавшись в непривычной среде, не может приспособиться к ней; *аналитик* методично осваивает правила и обычаи иной культуры, *интуитивный* опирается на первое впечатление, которое его редко обманывает, но в сложной ситуации может растеряться; *посол* умеет убедительно показать, что он свой в данной культурной среде, хотя может многого не знать о ее правилах и традициях и поэтому, рискует недооценить культурные различия; *подражатель* умеет перенять стиль разговора и общения, хорошо контролирует свое поведение, но не всегда замечает детали, существенные для понимания ситуации; *хамелеон* имеет высокий уровень всех трех составляющих культурной компетентности, умеет вжиться в ситуацию и увидеть ее со стороны.

Опыт показывает, что человеку с высоким уровнем культурной компетентности (врожденным или приобретенным) проще действовать в новых условиях, принимать правильные решения и стать успешным в своей профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Шадриков, В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учеб. Пособие [Текст] / В.Д. Шадриков. – М.: Логос, 1996. – 320 с.
2. Виноградский, Б.Б., Сизов, В.С. Менеджмент в китайской традиции [Текст] / Б.Б. Виноградский, В.С. Сизов. – М.: Экономистъ, 2007. – 134 с.

3. Эрли, К., Мосаковски, Э. Культурная компетентность [Текст] / К. Эрли, Э. Мосаковски // Harvard Business Review – Россия. – 2004. - № 2. – С. 15-19.

4. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: Учеб. Пособие [Текст] / Э.Ф. Зеер. – М.: Акад. Проект, Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 329 с.

5. Новиков, А.М. Профессиональное образование в России: перспективы развития [Текст] / А.М. Новиков. – М.: ИЦПНПО РАО, 1997. – 253 с.

6. Гез, Н.Н. Формирование коммуникативной компетентности как объект зарубежных методических исследований [Текст] / Н.Н. Гез // Иностранные языки в школе. – 1985. -№2. – С.23-26.