

Формирование кросс-культурных компетенций студентов как условие социальной и профессиональной адаптации

В статье обосновывается необходимость формирования кросс-культурных компетенций студентов, обучающихся на управленческих направлениях подготовки, и формулируется авторское видение содержания курса «Кросс-культурный менеджмент».

Ключевые слова: компетентностно-ориентированное образование, глобализация, интернационализация менеджмента, кросс-культурные компетенции, кросс-культурный менеджмент.

Система высшего профессионального образования в Российской Федерации переживает период реформирования. Одно из ключевых направлений преобразований – реализация компетентностно-ориентированного профессионального образования. В рамках компетентного подхода к целям и результатам деятельности высшей профессиональной школы важнейшей составляющей личностного потенциала выпускника вуза являются усвоенные им компетенции. Главная идея компетентностного подхода состоит в том, что обучающимся «нужно не столько располагать знаниями как таковыми, сколько обладать определенными личностными характеристиками» [1].

Одна из главных особенностей федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования третьего поколения состоит в том, что в них законодательно закреплена бинарная классификация компетенций: общекультурные и профессиональные, и дано определение понятия «компетенция». Под компетенцией понимается способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области. Общекультурные компетенции представляют собой универсальные компетенции, не привязанные жестко к объекту и предмету трудовой деятельности. Профессиональные компетенции отражают профессиональную квалификацию применительно к конкретной сфере трудовой деятельности. Успехи выпускников вузов в трудовой деятельности в значительной степени определяются наличием сформированных профессиональных компетенций. Однако фундамент «здания» профессионального образования формируют общекультурные компетенции. Это связано с тем, что сегодня помимо традиционной задачи формирования необходимого багажа знаний и практических навыков, обучение имеет целью развитие творческой и социальной активности личности. На это указывает, например, выдающийся американский менеджер Ли Якокка, подчеркивая, что преуспевание в финансовом отношении лишь на 15 % обуславливается знаниями своей профессии, а на 85 % – умением общаться с коллегами, склонять людей к своей точке зрения, рекламировать себя и свои идеи и т.п. [2].

Набор общекультурных компетенций, предусмотренных Федеральными государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования, довольно обширен и условно может быть разделен на две большие группы:

- компетенции, относящиеся к личности как субъекту жизнедеятельности;
- компетенции, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми.

В рамках второй группы особое значение, на наш взгляд, принадлежит способности выпускника высшей школы осуществлять взаимодействие с другими людьми с учетом этнических и национальных культурных различий. Основной причиной актуализации способностей специалиста к взаимодействию в межкультурной среде являются процессы глобализации экономики и интернационализации менеджмента, получившие бурное развитие в конце XX, начале XXI веков. Значительный рост мобильности трудовых ресурсов, развитие международных контактов в бизнесе приводят к тому, что предприятия все в большей мере

приобретают международный характер. Сегодня около 40% товаров и услуг в мире производятся смешанными компаниями.

Процессы глобализации неизбежно приводят к некоторому «размыванию» национальных границ, что способствует не только межнациональной миграции трудовых ресурсов, но и активному проникновению на национальные территории новых взглядов, идей, культур. Надо сказать, что еще совсем недавно в мире существовали достаточно изолированные национальные системы менеджмента, построение которых осуществлялось с учетом национальных особенностей, традиций и культурных стереотипов. Сегодня, благодаря интернационализации менеджмента, происходит взаимное обогащение национальных моделей менеджмента на основе использования лучшего зарубежного опыта. Вместе с тем, процессы глобализации и интернационализации не проходят безболезненно: контакты представителей разных культур вызывают множество проблем, порожаемых несоответствием взглядов, ценностей, вероисповеданий, культурных стереотипов и традиций. Наряду с интеграционными процессами параллельно и не менее интенсивно развиваются процессы социокультурной дифференциации, разделения и даже противостояния отдельных социальных групп. Ярким примером тому являются массовые выступления так называемых «антиглобалистов».

В России с каждым годом появляется большое количество международных компаний и их представительств, а отечественный бизнес увеличивает свою активность за рубежом. Необходимость учета кросс-культурных особенностей ведения бизнеса становится сегодня важным условием его эффективности и конкурентоспособности. Кроме того, говоря о России, не следует забывать о наличии существенных территориальных различий в культуре населяющих ее людей. Россия практически никогда не была национальным государством в его классическом понимании. Она сразу сформировалась как объединение разных этносов на основе восточнославянского единства. Российская культура крайне неоднородна по своему составу и включает более 120 национальностей и этносов [3]. Российский руководитель действует во всем многообразии как внутригосударственных, так и внешних культур. Поэтому значение учета кросс-культурных особенностей при формировании систем менеджмента в отечественных организациях определяется и тем, что ведение бизнеса в России помимо международного аспекта имеет много региональных особенностей.

Сказанное определяет особую роль навыков кросс-культурного взаимодействия в обеспечении социальной и профессиональной адаптации выпускников высшей школы. Особое значение формирование данных навыков приобретает при подготовке будущих менеджеров. С этой целью в учебные планы подготовки менеджеров во многих высших учебных заведениях вводится дисциплина «Кросс-культурный менеджмент».

Кросс-культурный менеджмент выделился в самостоятельную область науки управления и учебную дисциплину относительно недавно. В России активное изучение этой области менеджмента началось только на рубеже XX-XXI веков. Термин «кросс-культурный менеджмент» (от англо-американского *cross-cultural management*) означает менеджмент, реализуемый в условиях пересечения различных культур (*cross*: крест, перекрестье, скрещение, пересечение). За рубежом формирование данного научного направления в менеджменте началось в послевоенные годы (50-60-е годы XX в.). Из этого не следует, что ранее этого периода ученых-исследователей во всем мире (включая Россию) не интересовали проблемы кросс-культурного менеджмента, речь идет именно о концентрации данной проблематики в самостоятельной научной области и учебной дисциплине. Объективной основой усиления интереса к кросс-культурному менеджменту на данном этапе развития мировой экономики стало существенное увеличение международных экономических связей в послевоенный период, резкое усиление конкуренции и переход ее через национальные границы, создание транснациональных компаний.

Научные исследования на этом этапе развития кросс-культурного менеджмента концентрировались на изучении культурных особенностей, стереотипов и менталитета представителей

разных стран, обусловленных историческими, географическими, религиозными и другими факторами. Исследования позволили сделать важный вывод: что каждая страна обладает культурной самобытностью, своей системой ценностей, попытки изменения которых сопровождаются болезненными процессами, подрывающими основы государственности. Недостатком исследований этого периода являлось исходное допущение о культурной монолитности исследуемых стран, что, за редким исключением, не соответствует реальной действительности. Итогом развития кросс-культурного менеджмента на этом этапе стало формирование концепции «национального государства», в рамках которой рассматривались национальные модели менеджмента различных стран: «немецкая модель», «американская модель», «шведская модель» и др.

Следующий этап развития кросс-культурного менеджмента приходится на конец XX в. (80-90-е годы). Особенностью этого этапа стало усиление внимания к организационной культуре. Появились многочисленные типологии организационных культур, позволяющие идентифицировать культуру организаций с использованием многочисленных параметров, раскрывающих ее содержание. Было установлено, что, несмотря на то, что национальная культура и национальный менталитет служат основанием для формирования организационной культуры, культуры организаций в рамках одного государства могут отличаться большим разнообразием в зависимости от сферы хозяйственной деятельности, типа рынка, используемого в организациях стиля лидерства и других факторов.

Особенности современного этапа развития кросс-культурного менеджмента определяются необходимостью решения проблем и преодоления противоречий, вызванных активизацией процессов глобализации экономики и интернационализации менеджмента. Соединение очень разных национальных культур в бизнесе вызывает необходимость поиска того общего, что позволит интегрировать различные национальные культуры в единую систему при сохранении культурного наследия, национального своеобразия и самобытности. Отличительной чертой кросс-культурного менеджмента на современном этапе его развития является отказ от концепции «национального государства» в пользу необходимости осмысления межкультурного взаимодействия не только во внешнеэкономической деятельности, но и в рамках отдельных государств, все более приобретающих полиэтничный, полинациональный и поликультурный характер.

Поскольку дисциплина «кросс-культурный менеджмент» является относительно новой для российской высшей школы, ее содержание и структура не являются устоявшимися, общепринятыми и часто служат предметом дискуссий. Более того, существует целый ряд учебных дисциплин, проблемные поля которых лежат на стыке или пересекаются с проблематикой кросс-культурного менеджмента. К числу таких дисциплин следует отнести, прежде всего, «Международный менеджмент», «Сравнительный менеджмент», «Кросс-культурные коммуникации». Как показывает анализ рабочих программ, содержание указанных дисциплин часто дублируется, хотя, безусловно, каждая из них должна иметь четко очерченную область изучения, определяемую объектом, предметом и задачами курса.

Объектом изучения кросс-культурного менеджмента является поведение и взаимодействие людей, представляющих разные культуры и работающих вместе в одной организационной среде. Предметом изучения дисциплины выступают приемы и методы управления персоналом в мультикультурной среде.

Основными задачами изучения дисциплины «Кросс-культурный менеджмент», по нашему мнению, являются:

формирование навыков выявления и анализа особенностей поведения персонала организации, обусловленных культурными различиями;

формирование кросс-культурной компетентности, поведенческих навыков, необходимых для социальной и профессиональной адаптации в условиях различных культур;

формирование знаний о необходимости учета культурных особенностей работников организации при построении систем управления персоналом;

формирование навыков эффективного управления персоналом организации в мультикультурной среде.

С учетом обозначенных объекта, предмета и задач изучения курса «Кросс-культурный менеджмент» его содержание должно включать три основополагающих блока:

1) культура как фактор национальной и этнической самоидентичности. Здесь целесообразно рассмотрение вопросов эволюции культуры в контексте факторов, определяющих культурную составляющую жизнедеятельности людей, а также методов и моделей, позволяющих идентифицировать культурные различия по национальному и этническому признаку;

2) мультикультурное измерение организационного поведения. Данный блок предполагает рассмотрение различных аспектов трудового поведения, трудовой мотивации и взаимодействия работников в контексте мультикультурного измерения;

3) менеджмент персонала в мультикультурной среде. В этом разделе рассмотрению подлежат особенности управления персоналом организации с учетом культурных стереотипов и традиций, обусловленных национальными и этническими признаками. При этом основное внимание должно быть уделено, по нашему мнению, рассмотрению вопросов формирования организационной культуры, выступающей наиболее эффективным средством воспроизводства системы ценностно-нормативного регулирования трудового поведения работников.

Предложенный подход к формированию структуры и содержания курса «Кросс-культурный менеджмент» не претендует на абсолютность. Как представляется, содержание данной учебной дисциплины сможет приобрести законченную обоснованную структуру только в процессе широкого обсуждения научной и педагогической общественности. Что не вызывает сомнений – так это то, что формирование кросс-культурных компетенций выпускников вузов – это не «дань моде», а необходимое условие их социальной и профессиональной адаптации к сложным, меняющимся условиям современности.

Литература

1. Андреев А.Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа [Текст] / А.Л. Андреев // Педагогика. 2005. № 4.
2. Наперов В.Я. Разговаривая с Ли Якоккой // Специалист. 2000. № 4.
3. Национальная идея России: Учебное пособие / Под ред. проф. Б.А. Аникина. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2002.

УДК 378

Келарев В.В., Котова Н.С.

Кейс-стади как эффективный метод тренинговых технологий в подготовке управленческих кадров

В статье, посвященной применению метода кейс-стади в образовательных курсах, авторы предлагают краткий обзор методологии кейс-стади, природы данного явления и способов его применения на занятиях. На основе положительного опыта использования кейс-стади в ЮРИУ РАНХиГС авторы предлагают рассматривать кейс-стади как стимул развития у обучающихся способностей критического мышления, навыков работы с реальными проблемами, навыков презентации, активное совместное обучение.

Ключевые слова: кейс-стади, критическое мышление, современная образовательная среда, тренинг.

В последние годы современная высшая школа находится в условиях непрерывных реформ. К основным направлениям таких преобразований следует отнести необходимость подготовки качественных и востребованных специалистов, бакалавров и магистров, способных решать современные задачи общества. Качественная подготовка предполагает создание образовательной среды, такой, чтобы молодые люди активно участвовали на занятиях, вырабатывали свою позицию и творчески осваивали необходимые учебные и практические