

УДК 316.48:316.28:[303.446.2]

І.М. ШУПТА

(Полтава)

МІЖКУЛЬТУРНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО ТА КОМУНІКАЦІЯ ЯК ПРИЧИНА КОНФЛІКТІВ

Ключові слова: міжкультурне співробітництво, конфлікт, потенціал конфлікту, культура, дистанція влади, індивідуалізм чи орієнтація на колектив, маскулинний чи жіночий тип культури, толерантність чи уникання невизначеності.

Постановка проблеми. В останні роки внаслідок міжнародної інтеграції та процесу глобалізації посилено розвивається міжкультурне співробітництво, адже досить багато наших громадян працюють за кордоном. У цьому процесі активною стороною виступають також студенти, які проходять різні види практик за межами України. Тому в організації процесу співробітництва необхідно також враховувати культурні особливості людей і груп, оскільки недооцінка цього фактора може спричинити появу великої кількості конфліктів. Головне завдання сучасних закладів освіти – це виховання громадянина, формування у нього таких особистих якостей, які сприятимуть перетворенню нашого суспільства на життєспроможне, громадянське, демократичне та гуманне. Нині важливо працювати над збагаченням життєвого суспільно-історичного досвіду учнівської та студентської молоді шляхом залучення її до участі у відродженні забутих та створенні нових національних, культурних традицій нашого народу, інших націй і народностей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури та дисертаційних досліджень показує, що проблема міжкультурної комунікації та

співробітництва носить міждисциплінарний характер і вивчається як вітчизняними, так і зарубіжними вченими в рамках історичних, філософських наук, в галузі мовознавства, педагогіки, культурології, соціології й політології, етнопсихології, конфліктології та інших точок зору.

Формулювання цілей статті. Основним завданням публікації є встановлення сутності, причин та основних характеристик понять міжкультурного співробітництва та комунікації, їх сутності, основних видів, впливу на появу конфліктів, а також короткий огляд наукових джерел із даної проблеми.

Виклад основного матеріалу. Немає потреби сьогодні наголошувати на актуальності цих понять для розвитку людства в цілому та для кожного окремого індивіда. Нині більш важливими завданнями є створення теоретичного та практичного підґрунтя для процесу підготовки студентів до міжкультурного спілкування та співробітництва.

Термін “міжкультурна комунікація” у вузькому розумінні з’явився на початку 70-х років минулого століття. Його пов’язують з роботою відомих вчених Дж. Кондона та Й. Фелсі “Вступ до міжкультурної комунікації”, що побачила світ у 1975 році [5, с.75-76]. Саме поняття носило суто практичний характер, що повинно було вирішити основні завдання повоєнного світу, які формувалися в інтелектуальному просторі та суспільній думці в цілому з приводу існування так званих “екзотичних культур та мов” [3, с.2]. З плином часу нові реалії життя почали висувати й нові більш практичні проблеми, що потребували негайного вирішення. Перш за все, це процес економічної глобалізації, який поєднує в собі культурну, наукову, освітню, професійну, туристичну глобалізації. Як відомо, глобалізація, крім позитивних змін, має також певні негативні сторони, а саме: внаслідок неї відбувається асиміляція культур, послаблюється національна ідентичність, відбувається так звана “американізація” суспільства, заангажованість мови численними запозиченнями. Окрім того, не можна не відзначити такий негативний наслідок глобалізації, як дегуманізація людини, її моральна деградація та своєрідне “розкультурення”, що свідчить про духовний занепад суспільства. Так, український соціолог І. Дзюба зазначає, що “приголомшливий” технічний прогрес вдарив по “персональній надбудові” й “ендотимній основі людини, фатально підтвердивши, а то й зовсім обірвавши її органічний зв’язок з природним підґрунтям” [4, с. 86]. Учений стверджує, що “втрата багатоманітності природних умов та вражень, радостей і стимулів, монотонність міського побуту й технологізація праці, стандартизація навчання, інформації, розваг, серійність духовної продукції,— все це призводить не лише до емоційного знецінення життя, але й до зниження моральної чуттєвості, зокрема, до пошуку сурогатних і стресових компенсantів утрачених переживань; послаблення фізичного й психічного здоров’я, поступового звуження шкали людяності, — оскільки розвиватися будуть ті складові людського характеру, які “вписуються” в усе більш штучні умови існування. Отже, зміни в технології виробництва змінюють не лише характер праці, але й впливають на спосіб життя самої людини [4, с.86-87]. Проте, цей процес є невідворотнім, адже ми крокуємо в напрямку до вільного демократичного простору, і для успішного функціонування нашої держави необхідно до цього призвичаїтися та відповідним чином адаптуватися.

Г. Рябов зазначає, що для успішного утвердження глобальної освіти, міжкультурного співробітництва та комунікації необхідно подолати наступні протиріччя:

1. Суперечність між глобальним та локальним, що означає набуття ознак громадянина світу без втрати власного коріння.

2. Суперечність між універсальним та індивідуальним. Міжкультурна комунікація може призвести як до позитивних, так і до негативних наслідків, а національна культура може як збагатитися, так і збідніти від іншої культури.

3. Проблема між довготерміновими та короткотерміновими завданнями. Вирішення завдань міжкультурної комунікації потребує належного, дещо прискіпливого ставлення зокрема тому, бо для введення її елементів у систему освіти необхідним є час, суспільство ж вимагає негайного вирішення проблеми.

4. Суперечність між принципом змагальності та солідарності.

5. Суперечність між обсягом знань та можливістю їх засвоїти.

6. Суперечність між матеріальним і духовним світом. Потрібно прагнути до усвідомлення універсальності світу та усвідомлення відповідальності за нього [6, с. 229]. Ураховуючи ці протиріччя, необхідно вирішити актуальні на сьогодні завдання – переосмислити етичні та культурні аспекти освіти.

Відомий російський дослідник М. Бергельсон виокремив основні напрямки досліджень у сфері міжкультурної комунікації:

1. Соціологічний.

2. Психологічний.

3. Лінгвістичний.

4. Прикладний [3, с. 87].

Гадаємо, що цей перелік слід доповнити також конфліктологічним напрямком, особливо нині, коли громадське життя не можна уявити без зіткнення ідей, думок, різних життєвих позицій як окремих людей, так і колективів у цілому. Конфлікти у сфері міжкультурної комунікації є повсякденним і природним явищем в умовах міжнародної глобалізації, її невід’ємним атрибутом. На думку деяких експертів, ХХІ століття взагалі стане віком національних конфліктів. Слід зазначити також, що міжетнічні конфлікти загострюються під час політичних та економічних криз [1, с. 110].

Іншим, не менш важливим поняттям є міжкультурне співробітництво, що означає форму (стиль) організації праці, за якої певна кількість людей різних національностей, культур бере участь в одному чи різних, не пов’язаних між собою процесах праці. У процесі організації співробітництва особливо важливо враховувати культурні особливості людей та груп.

Зупинимося детальніше на наукових працях зарубіжних авторів, присвячених цьому актуальному питанню. Так, соціальний психолог А. Томас зазначає, що в так званих ситуаціях “перетинань” людини з іншої країни, іншої культури в учасників виникає неусвідомлюваний потенціал конфлікту, адже вони спочатку навіть не замислюються над своїми вчинками, однак поведінка суперника може певним чином їх дратувати, викликати злість, бажання ображати тощо [7, с. 59] (переклад автора – І.Ш.).

А далі ситуація поступово ускладнюється, і причини поведінки сторонами вже тлумачитимуться досить багатосторонньо. Американський дослідник Х. Хофштеде провів широкий міжнародний порівняльний аналіз співробітників відомої американської компанії IBM та визначив найбільш важливі параметри, за якими можна охарактеризувати різноманітні культури, а саме:

1. Дистанція влади: цей параметр характеризує такий ступінь, за якого більш слабкі члени організації чи установи приймають нерівність чи очікують, що вплив влади буде розподілено нерівномірно. Так, в культурах з високою дистанцією влади співробітники визнають владу, і питання про її легітимність у них не виникає. Звісно, доходи будуть розподілятися нерівномірно. Це буде свого роду стратегія педагогічного впливу з метою виховання слухняної дитини.

2. Індивідуалізм чи орієнтація на колектив, яка підкреслює, що в цій культурі найбільш важливими вважаються людина чи група, суспільство, сім'я. У культурах, спрямованих на колективне, люди народжуються в великих сім'ях. Тому від них вимагають лояльного ставлення, а в обмін за це пропонують зарплатню. Тобто за такого виду культури окремий співробітник орієнтується на групові інтереси, поступаючись власними [7, с. 59] (переклад автора – І.Ш.).

3. Маскуліний чи жіночий тип культури (дещо невдало названий, на думку Е. Регнет), який передбачає, що превалюючі цінності спрямовані на:

- або на успіх, професійний розвиток, задоволення матеріальних потреб; від чоловіків очікують перш за все честюлюбства та вміння втілити проекти в життя, а від жінок, навпаки – більш емоційної поведінки;

- або на стосунки між людьми, а саме: помірність, турботу про людину, яка знаходиться поряд; люди працюють задля того, щоб жити, а не навпаки; чоловіки та жінки мають рівні професійні можливості.

4. Толерантність чи уникання невизначеності: тобто, мова йде про те, наскільки суспільство прагне уникати ситуацій невизначеності та ситуацій, які відхиляються від норми, оскільки саме цим вони лякають. У культурі з толерантністю існує мало встановлених правил, суспільство терпляче ставиться до інноваційних ідей та типів поведінки. За даного виду культури все, що відрізняється від загальноприйнятого, вважається відхиленням і становить небезпеку [7, с.89-90] (переклад автора – І.Ш.).

У більш пізніх дослідженнях були запропоновані наступні характеристики культур:

- тимчасова чи тривала орієнтація;
- нейтральне чи емоційне ставлення в процесі роботи;
- превалювання внутрішнього чи зовнішнього контролю (я сам відповідаю за результат або ж відповідальність покладено на інших людей, залежить від випадку, успіху тощо).

К. Тінслі порівняв японських, американських, німецьких керівників відносно того, як вони поведуться при вирішенні конфліктів. Саме культурні відмінності становлять майже половину типів поведінки. У той час, коли японці віддають перевагу в користуванні статусу та владі, американці схильються до компромісу, що можна порівняти зі спільним вирішенням проблеми. А от німці, навпаки, більше, ніж інші групи, звертаються до формальних правил, бюрократичних методів [7, с. 90] (переклад автора – І.Ш.).

Різноманітні підходи до вирішення конфліктів в організаціях, де представлено декілька культур, можуть стати ще однією причиною конфліктів. Адже типи поведінки, незрозумілі для людини іншої культури, ще більше підкреслюють ці відмінності, замість того щоб упливати на вирішення проблеми. Тим більше, що подібні вподобання в поведінці, як правило, виражаються неусвідомлювано, взагалі не обговорюються.

Нині в системі освіти необхідно керуватися диференційованим підходом, потрібно створити таку систему, яка б поєднала переваги інтеграції і повагу до прав окремої особистості. На сьогоднішній день до навчальних планів деяких вищих навчальних закладів включено новий напрямок підготовки студентів “Лінгвістика та міжкультурна комунікація”. Однак, вивчення міжкультурної комунікації включене в методичні комплекси спеціальностей філології, історії, культурології, а міжкультурне співробітництво взагалі не вивчається. На нашу думку, вивчення міжкультурного співробітництва та комунікації є доцільним при вивченні конфліктології

також і при підготовці спеціалістів-нефілологів, особливо менеджерів, адже саме вони повинні здійснювати в майбутній управлінській діяльності цілеспрямований вплив на поведінку інших людей. Необхідно врахувати, що при підготовці спеціалістів нефілологічного профілю необхідно також змінювати зміст дисциплін “Іноземна мова”, “Конфліктологія”, “Психологія управління”, “Основи психології та педагогіки” та ін. залежно від майбутньої професії. Як зазначають А.Я.Боднар та Т.О.Веращакіна, одним із головних принципів “Лінгвауні” є ідея реалізації даних підходів до формування знань, практичних вмінь та навичок, необхідних для досягнення професійної компетентності [2, с.16].

Для подолання на професійному рівні комунікативних бар’єрів, що призводять до конфліктів, за кордоном створено величезний масив навчально-освітньої літератури, міжкультурних тренінгів, тренінгів з організації міжкультурної співпраці, у тому числі тренінгів з попередження та конструктивного вирішення конфліктів. У США ще з 60-х років минулого століття діє професійна асоціація – Організація міжкультурної комунікації, навчання та дослідження. Окрім того, у ті ж роки американськими фахівцями був розроблений перший культурний асимілятор. У Росії вченими Ю.Е.Щіріковим та Е.В.Шарапіною було апробовано в МДІВМ культурний асимілятор для студентів та аспірантів, які їхали за кордон. З 1977 року за ініціативи ЮНЕСКО видається журнал “Міжкультурний журнал міжкультурної комунікації”, а згодом було створено Скандинавську мережу міжкультурного спілкування та Організацію міжкультурних та транскультурних зв’язків [2, с.15-19].

На нашу думку, в Україні слід широко впроваджувати цей позитивний світовий досвід, напрацьовуючи власний механізм роботи з попередження конфліктів, що виникають саме у міжкультурному співробітництві та комунікації.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Таким чином, на сьогодні важливими завданнями професійної підготовки студентів вищих навчальних закладів є створення теоретичного та практичного підґрунтя до міжкультурного спілкування та співробітництва. Різноманітні підходи до вирішення конфліктів в організаціях, де представлено декілька культур, можуть стати однією з причин конфліктів, адже типи поведінки, незрозумілі для людини іншої культури, ще більше підкреслюють ці відмінності замість того, щоб сприяти вирішенню проблеми.

Література

1. Баронин А.С. Этническая психология: [учеб. пособие] / А.С. Баронин.– К.: Тандем, 2000. – 264 с.
2. Боднар А.Я. Проблема міжкультурної комунікації у викладанні іноземної мови у ВНЗ / А.Я. Боднар, Т.О. Веращакіна // Наукові записки Києво-Могилянської Академії. – 2007. – Т. 71: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – С.15-19.
3. Бергельсон М.Б. Межкультурная коммуникация как исследовательская проблема: лингвистические методы кросскультурных взаимодействий: [учеб. пособие] / М. Б. Бергельсон. – М.: Слово, 2002. – 156 с.
4. Илюшина Э. Глобализация и постмодерное общество / Э. Илюшина.– К.: Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. – № 4. – С. 79-98.
5. Тер-Минасова С.Г. Язык и межкультурная коммуникация: [учеб. пособие]/ С.Г. Тер-Минасова. – М.: Слово, 2000.– 298 с.
6. Рябов Г.П. Межкультурная коммуникация в политике, образовании, юриспруденции / Г. П.Рябов // В.Зусман, А.Фролов. Межкультурная коммуникация: [учеб. пособие].– Нижний Новгород, 2001.– 320 с.
7. Regnet Erika. Konflikte in Organisationen– Formen, Functionen und Bewältigung / E. Regnet. – [2., überarbeitete Auflage]. – Verlag für Angewandte Psychologie Göttingen, 2001.– 289 p.

И.Н. Шупта
(Полтава)

МЕЖКУЛЬТУРНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО И КОММУНИКАЦИЯ КАК ПРИЧИНА КОНФЛИКТОВ

Внимание автора сосредоточено на актуальных аспектах международной интеграции и глобализации, вопросах межкультурного сотрудничества и коммуникации, ненадлежащее отношение к которым может привести к появлению конфликтов среди представителей разных стран.

Ключевые слова: межкультурное сотрудничество, конфликт, потенциал конфликта, культура, дистанция власти, индивидуализм или ориентация на коллектив, маскулинный или женский тип культуры, толерантность или избегание неопределенности.

I.M. Shupta

INTERCULTURAL CO-OPERATION AND COMMUNICATION AS A REASON OF CONFLICTS

In the article the attention is focused on the questions in the incision of international integration and globalization of the international cooperation. The improper attitude to this question can lead to the appearance of the conflicts among representatives of different countries.

Key words: intercultural cooperation, conflict potential of the conflict, culture, power distance, individualism or orientation to the collective, masculinity or women type of culture, tolerance or avoidance of uncertainty.