

Формирование и развитие кросс-культурных компетенций личности как неотъемлемая часть реализации образовательного процесса в эпоху глобализации

Sakharova N.V.¹, Tsartsaeva D.E.²

1 - , *E-mail: natalysakharov@yandex.ru*; 2 - , *E-mail: tsartsaeva18@gmail.com*

В эпоху глобализации объективной характеристикой и движущей силой развития обществ и цивилизаций является культурное многообразие. Залогом успешного развития бизнеса служит высокий уровень кросс-культурных компетенций менеджмента компаний, работающих в различных странах мира, сотрудничающих с представителями разных культур. Эффективность работы таких организаций возможна только при условии развитой кросс-культурной компетентности каждого работника [3]. Перспективы успешного развития глобальной экономики зависят от уровня и качества образования экономически активного населения планеты. В докладе ОЭСР «Policy Coherence for Sustainable Development 2017» представляет восемь строительных элементов согласованности политики в области устойчивого развития [5], среди которых применение интегрированных подходов ее реализации, региональная вовлеченность, процесс реализации которых требует от исполнителей высокого уровня кросс-культурных компетенций. С целью выявления факторов, влияющих на уровень развития кросс-культурной компетентности [4], а также на принятие решения о месте и форме получения образования, нами было проведено пилотное исследование в международной, некоммерческой организации AIESEC. Исследование проводилось в форме электронного анкетирования в период 15 мая – 18 июня 2017 года. Всего были опрошены 85 членов организации AIESEC – представители локальных комитетов России, Индии, Египта, Марокко, Мексики. По результатам исследования было выявлено, что все опрошенные имеют опыт общения с представителями другой страны или культуры, что логично, поскольку организация разрабатывает и реализует международные молодежные проекты по всему миру. Более 90% в процессе исследования была выявлена зависимость уровня кросс-культурной компетентности от времени работы в международной организации AIESEC. Результаты исследования показали, что чем больше студент работает в международной организации, тем выше уровень его кросс-культурной компетентности, при этом наибольший рост приходится на период от 3 до 6 месяцев, что соответствует традиционному времени адаптации в организации. В целом, позитивное отношение к представителям других культур декларирует подавляющее число респондентов – доля ответов «Часто» и «Всегда» составляет 94%. Однако, по странам эти показатели различаются, что обусловлено культурными и национальными традициями. Наиболее открытыми к представителям других культур являются мексиканцы, а наиболее закрытыми – студенты из Индии, где до сих пор сильно разделение на сословия, которые предписывают строгое соблюдение правил поведения. Респонденты из Египта занимают промежуточную позицию, отвечая, что часто лояльны к представителям других культур. В заключении отметим, что авторами был подтвержден способ снижения и устранения барьеров коммуникационного взаимодействия, базирующийся на результатах опроса членов международной организации AIESEC. Данный способ заключается в погружении в другую культуру путем как можно более частого взаимодействия с ее представителями. Исходя из этого, авторами были предложены следующие мероприятия по развитию навыков кросс-культурной коммуникации в международных организациях: 1) смешанное наставничество; 2) организация языковых клубов, работающих на регулярной основе; 3) формирование команд с наличием в них как минимум 10% соответствия со сделанными авторами предложениями

в настоящее время в структуру национальных комитетов AIESEC входят не менее 10В рамках подготовки к Международному научному конгрессу «Глобалистика-2017: глобальная экология и устойчивое развитие» было проведено исследование факторов, влияющих на выбор формы, страны, учебного заведения для получения образования. В исследовании приняли участие студенты Индии (17Было выявлено, что первое высшее образование очно предпочитают получать подавляющее число респондентов, тогда как дистанционно готовы учиться лишь около 5

Библиографический список 1. Бондаренко Н. Ю. Пять камней преткновения эффективной кросскультурной коммуникации // Управление корпоративной культурой. № 2 – 2010 – С. 91-93. 2. Булыгин В.С., Осипова О.С. Организация адаптации молодых сотрудников в русских отделениях международных компаний (на примере международного рекламного холдинга «HAVAS») // Социальное и профессиональное самоопределение личности в экономическом и гуманитарном образовании: проблемы и перспективы. - М., РЭУ, 2015 – 260 с 3. Сахарова Н.В. Проектная научно-исследовательская деятельность как средство адаптации студентов Крыма и Севастополя к обучению в экономических вузах России. Монография «Интеграция в систему образования программ социокультурной и психологической адаптации старшеклассников и студентов Крыма и Севастополя к обучению в экономических вузах России»/ под общ. ред. Бережной М.С., Васякина Б.С. М.: РЭУ, 2014 – 229с. (коллективная). С.189-192. 4. Сахарова Н.В., Марченкова Е.И. Коммуникации как проблема взаимодействия преподавателей и студентов в образовательных организациях высшего образования. Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика: Сборник научных статей. Выпуск четвертый / Отв. ред. д.э.н. М.В. Полевая, к. психол. н. Е.В. Камнева – М.: Издательство «СВИВТ», 2016. – 184 с. С. 92-96. 5. Policy Coherence for Sustainable Development 2017. [Электронный ресурс] // URL: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/development/policy-coherence-for-sustainable-development-2017_789264272576-en.WVZgANSLSt8 – (: 10.06.2017)