

---

# Теоретические и практические вопросы межкультурной коммуникации: современные тенденции

*О. Е. Хухлаев,*

*кандидат психологических наук, заведующий кафедрой этнопсихологии и психологических проблем поликультурного образования факультета социальной психологии Московского городского психолого-педагогического университета (huhlaev@mail.ru)*

*М. Ю. Чибисова,*

*кандидат психологических наук, доцент кафедры этнопсихологии и психологических проблем поликультурного образования факультета социальной психологии Московского городского психолого-педагогического университета (marina\_jurievna@mail.ru)*

---

Статья посвящена анализу основных современных прикладных и теоретических областей межкультурной коммуникации, представленных на международном конгрессе Общества межкультурного образования, обучения и исследований (SIETAR) в Гранаде в 2008 году. Подробно описана сама организация, ее структура и задачи. Перечислены основные профессиональные области, в которых заняты специалисты в области межкультурной коммуникации. Раскрыты тенденции, касающиеся инновационных подходов в области повышения межкультурной компетентности: переоценка значимости опыта межкультурного взаимодействия как важного фактора формирования межкультурной компетентности, рассмотрение межкультурной компетентности как характеристики организаций. Показана значимость межкультурного обучения как фактора повышения межкультурной коммуникации. Детально описано формирование «третьей культуры» как одно из инновационных направлений практической межкультурной коммуникации, дается теоретический анализ данной модели.

**Ключевые слова:** культура, межкультурная коммуникация, межкультурная компетентность, межкультурное обучение.

---

Межкультурная коммуникация как профессиональное поле – это междисциплинарная область теории и практики, объединяющая антропологов, культурологов, лингвистов, специалистов в области менеджмента, педагогов, психологов, социологов и философов, которым важно знать, как влияет межкультурный контекст на

социальное взаимодействие, а также обеспечивать эффективность данного процесса.

В настоящее время активно развиваются как теоретические, так и прикладные аспекты межкультурной коммуникации. Ниже представлены основные профессиональные отрасли, в которых заняты специалисты в данной области.

#### 1. Бизнес

- а) подготовка к взаимодействию с инокультурными партнерами;
- б) сопровождение слияний и объединений компаний;
- в) подготовка к профессиональной деятельности в условиях иной культуры;
- г) сопровождение интернациональных команд.

Эти задачи решаются с помощью различных форм работы: тренинг, консалтинг, коучинг.

#### 2. Образование

- а) обучение иностранным языкам;
- б) сопровождение иностранных студентов и работа с их педагогами;
- в) образовательные программы для школьников и студентов («лидерство в глобальном мире», «разнообразие» и пр.);
- г) подготовка к обучению за рубежом.

3. **Наука:** исследованиями в области межкультурной коммуникации занимаются преимущественно психологи, филологи и специалисты в области менеджмента.

4. **Социальное проектирование** прежде всего проекты, направленные на поддержку межкультурного диалога и формирование культуры мира.

История этого профессионального поля недавняя – первым «весомым» публикациям по вопросам межкультурной коммуникации не больше 50 лет. Несмотря на «юный» возраст, в этом научно-практическом пространстве существуют общепризнанные организации, обладающие международным авторитетом. Одна из них – Общество межкультурного образования, обучения и исследований (SIETAR), которая является самой крупной в мире организацией междисциплинарной направленности, предназначенной для профессионалов и для тех, кто еще учится работать в сфере межкультурной коммуникации. Основана в 1974 году в США в результате объединения специалистов, работающих в Корпусе Мира, и в настоящее время состоит из региональных отделений и объединяющей их «зонтичной организации» (SIETAR Global). На сегодняшний день существуют следующие подразделения Общества – Европа, Австрия, Альберат (Канада), Британская Колумбия (Канада), Ближний Восток, Болгария, Великобритания, Германия, Испания, Нидерланды, Индия, Испания, Польша, США, Франция, Япония, а также специальное подразделение – Молодежный SIETAR. В Армении, Бразилии, Греции, Ирландии, Марокко, Пакистане, Португалии, Тайване, Сингапуре, а также в Латинской Америке существуют инициативные группы Общества.

Основной целью SIETAR является развитие знаний и поощрение применения

---

навыков, которые усиливают преимущества длительных межкультурных отношений как на уровне личности или группы, так организации и общества. Базовые ценности этой организации, отраженные в описании миссии общества, на наш взгляд, дают ясное представление о сообществе специалистов в области межкультурной коммуникации (или, как их называют иначе, – «межкультурщиков»). Приведем этот текст полностью.

«Члены Общества рассматривают мир как объединение людей и культур, связанных отношениями взаимозависимости. Культуры предстают равноправными и равноценными, и члены SIETAR предлагают разнообразие перспектив и подходов, обеспечивающих возможность жить и работать в этом глобальном сообществе. Основная направленность усилий Общества проявляется в повышении уровня согласия и уважения как внутри различных культур, так и между ними, с целью мирного сосуществования.

Главная цель Общества состоит в том, чтобы поддерживать развитие и применение знаний и навыков, которые обеспечивают преимущества продолжительных межкультурных отношений на уровне личности, группы, организации и общества.

Особое внимание уделяется достижению следующих целей:

содействовать развитию осознания вопросов межкультурного взаимодействия в области политики, бизнеса и образования;

вносить свой вклад в решения общественных проблем, улучшая коммуникацию между людьми различных культур, поощрять исследования, направленные на улучшение уровня знаний и навыков работы в этом исследовательском поле;

обеспечивать междисциплинарную профессиональную экспертизу в области теоретического и практического решения возникающих межкультурных проблем;

вносить вклад в развитие принципов интеркультурализма и практического межкультурного образования, обучения и исследований;

поддерживать обмен идеями на уровне совместных публикаций, а также на профессиональном и личностном уровне; через проведение региональных, государственных и международных конференций и других подобных мероприятий;

изыскивать пути для межгосударственного сотрудничества, а также увеличивать пользу, получаемую членами SIETAR от членства в Обществе и расширять влияние Общества в мире».

В целом Общество объединяет практически всех специалистов в области межкультурной коммуникации по всему миру. В 2008 году в Гранаде (Испания) состоялся очередной всемирный конгресс Общества, на котором были достаточно четко обозначены современные тенденции в области теории и практики межкультурной коммуникации. Прежде всего, среди них следует упомянуть переоценку влияния опыта межкультурного общения на межкультурную компетентность. Традиционно считалось, что непосредственный опыт межкультурного взаимодействия содействует повышению

межкультурной компетентности коммуникантов. Однако современные исследования не подтверждают эту позицию. Напротив, экспериментально показано, что при отсутствии специально организованного обучения подобный опыт не приводит к значимому росту способности эффективно взаимодействовать в инокультурной среде.

Например, в исследовании, проведенном П. Педерсен (P. Pedersen), принимали участие три группы американских студентов. Первая группа в течение года обучалась в Великобритании, причем параллельно в данной группе проводилось межкультурное обучение (стимулирующее осознание собственной культурной идентичности, а также помогающее понять влияние культуры на поведение). Кроме того, студенты получали задания, которые требовали взаимодействия с принимающей культурой. Вторая группа студентов также в течение года обучалась в Великобритании, но не получила никакой подготовки. Наконец, в третью группу входили студенты, продолжавшие обучение в США.

Результаты оценки динамики межкультурной компетентности студентов с помощью Опросника межкультурного развития М. Беннета (M. Bennett) показывают, что существует весьма значительная разница в динамике межкультурной компетентности в группе студентов, обучающихся за рубежом и получающих и не получающих соответствующей межкультурной подготовки. Результаты второй и третьей группы были очень близки. Таким образом, П. Педерсен подчеркивает, что само по себе обучение студентов за рубежом не дает значимого роста межкультурной компетентности, если при этом не ведется дополнительного обучения.

Аналогичные взгляды выражает М. Беннет. Он проводит различие между межкультурным обучением (intercultural learning) и межкультурным образованием (intercultural education). По его мнению, межкультурное обучение – это рост осознания субъективного культурного контекста, включающий субъективность собственного мировоззрения, развитие более высокой способности сензитивно и компетентно взаимодействовать в различных культурных контекстах. Межкультурное образование – это намеренные и систематические усилия по созданию условий для межкультурного обучения.

Важным положением, которое подчеркивает Беннет, является то, что межкультурное обучение не происходит случайным образом. Рассматривая взаимосвязь между зарубежными стажировками и ростом межкультурной компетентности, он подчеркивает, что рост межкультурной компетентности может стать важным учебным результатом таких стажировок, однако это не происходит автоматически. Анализируя современные тенденции в изучении динамики межкультурной компетентности в ходе зарубежной стажировки, в качестве значимого направления он выделяет анализ характеристик программ стажировок, способствующих межкультурному обучению. На основании обобщения ряда эмпирических исследований Беннет выделяет следующие факторы:

более длительный период стажировки;  
программа межкультурной подготовки, предвещающая стажировку;  
мониторинг межкультурной компетентности на месте стажировки;  
погружение в принимающую культуру;  
изучение языка принимающей культуры, интенсивное общение на данном языке;  
общение с другими студентами, приехавшими на обучение или стажировку, с представителями своей культуры и вместе с тем интенсивное взаимодействие с носителями принимающей культуры (Беннет называет этот фактор балансом вызова и поддержки);  
организация рефлексии полученного межкультурного опыта;  
ознакомление с теоретическими подходами в области межкультурной компетентности.

К числу важных тенденций мировой кросс-культурной психологии возможно отнести расширение числа профессий, представители которых становятся объектом изучения: не только специалисты в области бизнеса и образования, но и здравоохранения и социальной защиты нуждаются в повышении межкультурной компетентности. В русле данной тенденции выполнено исследование И. Кастильони (I. Castiglioni). Она исследовала развитие межкультурной компетентности в тренинге у итальянских врачей. Методологической основой ее исследования стала теория межкультурной сензитивности М. Беннета. И. Кастильони отмечает, что проблема специалистов в области медицины заключается в том, что они убеждены в универсальности предоставления медицинских услуг, тогда как их реальная практика сводит их с большим количеством культурно разнообразных пациентов. В своих работах она показала, что межкультурный тренинг способствует росту межкультурной сензитивности врачей.

Еще одной актуальной тенденцией современной межкультурной коммуникации является рассмотрение межкультурной компетентности как характеристики не только личности, но и организации. И. Кастильони определяет межкультурную компетентность организации как способность ценить и оценивать разнообразие внутри и вне организации (сотрудников и клиентов) через содействие межкультурно сензитивной коммуникации и осуществление соответствующих интервенций.

Данной проблеме было посвящено выступление Г. де Грот (G. de Groot) и К. Реттгерс (C. Roettgers), которые в название своего доклада вынесли понятие глобальной организации, понимая под этим компанию, ведущую активную деятельность на международной арене, не ограничиваясь рамками своей культурной, национальной или государственной принадлежности. Они подчеркивают, что глобальность компании ни в коем случае не отменяет ее культурной обусловленности, ссылаясь при этом на Г. Хофштеде, сказавшего: *«Ни один человек, происходящий из какой-либо культуры, не может мыслить*

*глобально*». Тем не менее, на практике возникает необходимость выстраивать баланс между глобальным и локальным. Г. де Грот и К. Реттгерс показывают, что успешная глобальная организация должна быть культурно компетентна, причем если достаточный уровень культурной компетентности позволяет просто справляться с возникающими кросс-культурными проблемами, то высокий уровень позволяет использовать кросс-культурные различия как ресурс. Успешное сотрудничество, выходящее за рамки национальных границ, требует эффективной интеграции. Для того чтобы это произошло, необходимы:

1) правильное понимание различий национальных культур и последствий этих различий для эффективного управления;

2) соответствующая организационная культура, которая будет действовать либо как стимулирующий, либо как подавляющий фактор, затрагивая многие рабочие аспекты, такие как открытая коммуникация, поддержка, оказываемая менеджерами их прямым подчиненным, и степень, в которой работники из других культур будут включены в процесс или исключены;

3) правильная политика, которая будет побуждать сотрудников успешно работать с людьми, которые заметно отличаются от них самих.

Одним из примеров реализации современных тенденций в конкретной области межкультурной коммуникации может служить модель построения «третьей культуры» («Third-cultural building»), активно внедряемая в настоящее время в практику кросс-культурного менеджмента. В презентации К. Матобы (К. Matoba), директора центра управления культурным разнообразием университета Виттена (Германия), на тему «Управление когнитивными различиями для построения “третьей культуры”», представлена когнитивистская версия данной модели. Основная его идея может быть проиллюстрирована высказыванием автора: *«нужно двигаться за пределы таких категорий, как раса, гендер и др., к индивидуальному, “невидимому” когнитивному разнообразию»*.

В целом данная модель предполагает, что участники процесса межкультурной коммуникации должны и могут строить третью культуру за счет совместных переговоров относительно своих культурных различий. Это процесс, в котором все сотрудники организации могут привнести свои собственные когнитивные схемы в любую ситуацию внутриорганизационного взаимодействия посредством диалога. Автор выделяет четыре принципа, реализация которых в рамках корпоративной культуры позволяет строить «третью культуру» [2]:

- ◆ единство в многообразии;
- ◆ интеграция;
- ◆ когнитивное разнообразие;
- ◆ коммуникативное разнообразие.

Подробно опишем каждый из них.

Первый принцип единства в многообразии связан с решением вопроса, как организация управляет культурным разнообразием ее сотрудников. К. Матоба предлагает использовать схему соотнесения индивидуального и группового в организации. По его мнению можно выделить шесть традиционных способов такого соотношения, которые лежат в пространстве континуума между единообразием и фрагментацией (рисунок).

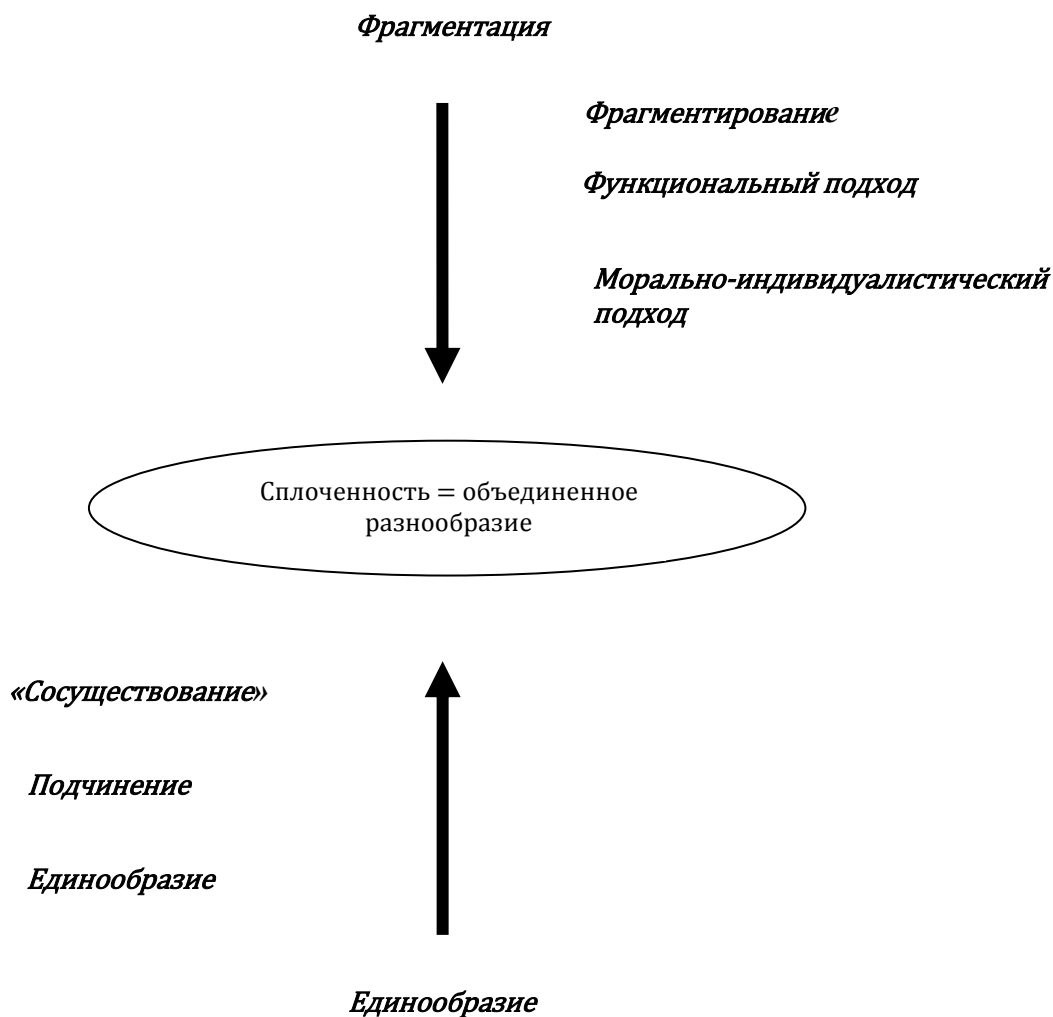
Каждый из этих подходов имеет свои характеристики. Так, *фрагментирование* основано на ценности личной автономии и индивидуальной свободы каждого сотрудника, самостоятельного достижения **каждым** собственных целей и обеспечения хорошего самочувствия.

Функциональный подход связан с представлением о том, что границы группы, возникающей внутри организации, зависят от общности, интересов, атрибуций и гибкости. Формирование групп и состав их участников произвольны, таким образом, здесь нет места «групповой лояльности».

С точки зрения морально-индивидуалистического подхода, группа определяется как носитель рациональных (т. е. обусловленных конкретной необходимостью) принципов, правил и норм, которые содействуют коммуникации независимых индивидов.

Подход «сосуществование» обозначает разрешение различным элементам (индивидуальным и культурным) сосуществовать в рамках социальных институтов организации. Важный момент здесь заключается в представлении о разделении «личного» (интимного) и публичного (внешнего).

Модель подчинения или «конформности» связана с представлением о необходимости единства мыслей, идей и эмоций членов группы, в которой соответственно накладывается запрет на критическое мышление, при этом затрачиваются большие усилия на достижение «связности» группы.



*Рисунок.* Подходы к управлению культурным разнообразием в организации

«Единообразие» – это подход к построению группы с устойчивыми и четко проявляемыми во вне границами. Личные границы сотрудников здесь «стерты», и потому большинство из них ощущает «единение» с группой.

Как можно заметить на рисунке, принцип «единства в многообразии» реализуется за счет баланса между фрагментацией и единообразием. Его нельзя выделить в отдельный подход, так как организация может использовать разные стратегии управления разнообразием в зависимости от конкретных задач и специфики ситуации. Этот принцип отражает базовую тенденцию, необходимость избегания унификации, с одной стороны, и фрагментации, с другой, при рассмотрении организационной культуры компании в целом.

Второй принцип как раз говорит о том, что разрешение дилеммы «фрагментация VS единообразие» возможно через интеграцию. К. Матоба подчеркивает, что в данном случае мы говорим не об односторонней интеграции, а о процессе, который более точно можно



было бы назвать двусторонней или билатеральной интеграцией, т. е. взаимным приспособлением. В этом случае в организации нет цели однообразия, но могут транслироваться нормы, которые обеспечивают основание для равноправного взаимодействия представителей различных культур с учетом потенциала каждого.

Третий принцип («когнитивное разнообразие») отражает авторскую специфику концепции. Ссылаясь на исследования [3; 4], К. Матоба говорит о том, что фокусировка на разнообразии посредством выявления различий в менеджменте приводит к эмоциональному конфликту. Он предлагает использовать термин «когнитивное разнообразие», подробно описанный С. Пейджем [5], использование которого не будет создавать конфликтов, а, напротив, приведет к росту инноваций, в отличие от «разнообразия идентичностей».

Заключительный принцип – «коммуникативное разнообразие» – проявляется в идее, что создание разнообразия в организации может осуществляться (как это ни парадоксально) посредством временной приостановки различий, связанных с социальной идентичностью. Единство (но не единообразие!) организации в этом случае строится на основе осознания когнитивных различий.

В качестве прикладного аспекта реализации данного принципа К. Матоба выделяет три главных компетенции, отражающих его сущность:

- 1) осознание социальной сконструированности «культурных различий» и умение предотвращать их влияние;
- 2) умение распознавать и оценивать когнитивные различия, которые скрываются за различиями идентичностей;
- 3) способность находить и создавать «функциональное взаимодействие» между когнитивными различиями сотрудников, которое может способствовать стабильности саморегулирующейся интегративной организационной системы.

Как можно заметить, первая и вторая компетенции относятся к навыкам специалиста и/или линейного менеджера, в то время как последняя должна входить в описание требований к представителю управленческого звена культурно разнообразной организации.

В целом «модель построения третьей культуры» можно обозначить как интегративный конструктивистский подход к культурным различиям в организации. Она хорошо соотносится с изменениями в методологии социальной психологии последних десятилетий, связанными с теорией социального конструкционизма К. Геггена и теорией социальной идентичности А. Тешфела (подробнее см.: [1]).

Таким образом, анализ представленных в статье тенденций современной межкультурной коммуникации позволяет утверждать, что повышение межкультурной

компетентности индивидов и организаций является важным направлением прикладной этнопсихологии, что, в свою очередь, показывает важность подготовки специалистов в данной области.

### **Литература**

1. Андреева Г. М. Итоги столетия (к вопросу о прогрессе в социальной психологии) // Андреева Г. М. Социальная психология сегодня: поиски и размышления. М., 2009.
2. Casmir F. Foundations for the study of intercultural communication based on a third-culture building model // International Journal of Intercultural Relations. 1999. № 23 (1).
3. Matoba K. Glocal Dialogue – Transformation through transcultural communication. URL. [http://www.idm-diversity.org/eng/infothek\\_matoba\\_glocaldialogue.html](http://www.idm-diversity.org/eng/infothek_matoba_glocaldialogue.html)
4. Pelled L. H., Eisenhardt K. M. & Xin K. R. Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict, and performance // Administrative Science Quarterly. 1999. № 44.
5. Page Scott E. How the power of diversity creates better groups, firms, schools and societies. Princeton, 2007.

# Theoretical and Practical Issues of Intercultural Communication: Contemporary Trends

*O. E. Khukhlaev,*

*PhD in Psychology, Head of the Chair of Ethnopsychology and Psychological Problems in Multicultural Education of the Social Psychology Department at the Moscow State University of Psychology and Education (huhlaev@mail.ru)*

*M. J. Chibisova,*

*PhD in Psychology, Associate Professor at the Chair of Ethnopsychology and Psychological Problems in Multicultural Education of the Social Psychology Department at the Moscow State University of Psychology and Education (marina\_jurievna@mail.ru)*

---

The article is devoted to the analysis of the main theoretical and practical spheres of intercultural communication, presented on the international congress of the Society of Intercultural Education, Training and Research (SIETAR) in Granada in 2008. The organization itself, its structure and tasks are described. The main spheres of interculturalists' activity are also listed. The article mostly deals with the trends concerning innovative approaches to creating intercultural competence: re-assessing the importance of intercultural interaction experience, intercultural competence of organizations. The role of intercultural education as a tool of intercultural competence creation is shown. The "third culture building" as an innovative trend of contemporary intercultural communication is described in details and analyzed theoretically

**Keywords:** culture, intercultural communication, intercultural competence, intercultural education

---

## References

1. Andreeva G. M. Itogi stoletija (k voprosu o progresse v social'noj psihologii) // Andreeva G. M. Social'naja psihologija segodnja: poiski i razmyshlenija. M., 2009.
2. Casmir F. Foundations for the study of intercultural communication based on a third-culture building model // International Journal of Intercultural Relations. 1999. № 23 (1).
3. Matoba K. Glocal Dialogue Transformation through transcultural communication. URL. [http://www.idm-diversity.org/eng/infothek\\_matoba\\_glocaldialogue.html](http://www.idm-diversity.org/eng/infothek_matoba_glocaldialogue.html)

4. Pelled L. H., Eisenhardt K. M. & Xin K. R. Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict, and performance // Administrative Science Quarterly. 1999. № 44.
5. Page Scott E. How the power of diversity creates better groups, firms, schools and societies. Princeton, 2007.