

**И.Н. Зинкевич,
Л.В. Кулик, к. филол. н.**

УО «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого»

МЕЖКУЛЬТУРНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В ВИРТУАЛЬНЫХ РАБОЧИХ КОМАНДАХ

Глобализация и развитие коммуникационных технологий в современном деловом мире привели к развитию такого понятия, как «виртуальные» онлайн удаленные команды, которые все чаще становятся межкультурными. Такие кросс-культурные виртуальные рабочие команды, как правило, используют разнообразный опыт своих участников для достижения хороших результатов, даже если они не встречаются лицом к лицу.

Несомненно, чтобы добиться успеха в любой проектной команде, следует выстроить четкую структуру и руководство надлежащим образом. Поэтому крайне важно в виртуальных кросс-культурных командах обращать особое внимание на корректную оценку различий национальных культур и грамотно их учитывать при деловом общении, чтобы культурное разнообразие представителей рабочих групп и онлайн присутствие не стали источником конфликтов и возможного отказа от сотрудничества.

Однако существует ряд проблем, с которыми может столкнуться любой руководитель проекта, когда он возглавляет группу людей из разных культур. На сегодняшний момент можно выделить следующие проблемы: 1) проблемы с коммуникационным стилем, 2) проблемы с акцентами и беглостью, 3) разное отношение на саму организацию и структуру управления и 4) различия в стилях принятия решений.

К примеру, сравнивая межкультурные рабочие группы с традиционными монокультурными, можно, в первую очередь выделить тот факт, что представители монокультурной команды имеют схожие идеи о том, как передавать информацию, они также интерпретируют свои мысли аналогичным способом. Таким образом, манеры и слова, на которых говорят, обычно четко понимаются с почти никакой двусмысленностью, что представляет собой возможное преимущество перед кросс-культурными командами, в состав которых входят люди с разными стилями общения, нормами социального поведения и речевого этикета. Участники монокультурных команд обычно имеют один общий язык и акцент. Это облегчает им работу и понимание дела, в то время как между представителями кросс-культурных команд помимо наличия родных языков, присутствует понятие акцентов.

Процесс принятия решений в рабочие моменты также может отличаться в зависимости от культурной принадлежности. К слову, английское выражение, когда-то заявленное Бенджаминем Франклином, «Time is money» привело к тому, что в США существует тенденция быстрого принятия решений, не тратя много времени на изучение последствий от поспешно принятых решений. В то время как многие восточные культуры склонны к анализу, вследствие которого они приходят к убеждению, что именно на данный момент лучше всего для них и их команды.

Следовательно, все участники команды должны иметь некоторое представление о культурных особенностях друг друга, чтобы они могли работать дружно. Зарубежные специалисты подчеркивают важность коллективного понимания отдельных культур, заявляя, что первый шаг к успеху любой межкультурной группы – это время, потраченное каждым членом данной группы на понятие и принятие культуры других.

Основополагающее понимание культурного фона других членов команды может способствовать укреплению сплоченной коммуникации. Только тогда, когда каждый будет уважительно относиться к той или иной системе ценностей, традиций, вероисповеданий, можно действовать таким образом, что это не будет оскорбительным для других членов. Другая причина, по которой важно понимать культурные ценности всех участников межкультурной команды, заключается в том, что во многих случаях люди склонны иметь культурные стереотипы. Когда же люди пытаются понять культурное разнообразие немного лучше, быть более толерантными к культурным различиям, они сталкиваются с тем понятием, что их стереотипы не соответствуют действительности. И это также помогает лучше строить общение в команде.

Исходя из вышесказанного, необходимо упомянуть, что понятие кросс-культурной коммуникации стоит учитывать при рассмотрении персонала, который в дальнейшем будет входить в состав межкультурных и виртуальных команд. Существует множество факторов и стратегий, которые различные учреждения могут принять во внимание при разработке межкультурных рабочих групп. Первый шаг непосредственно связан с процессом рекрутинга. Рекрутинг включает в себя подбор сотрудников из различных культурных сообществ, основной целью которого является улучшение производительности, а также представление компании как организации, открытой для культурного разнообразия.

Следующий шаг предполагает обучение уже существующих сотрудников работе в многокультурной среде. Чтобы узнать и оценить другие культуры, можно отправить сотрудников в те страны, с представителями которых они сотрудничают, или использовать сетевое онлайн общение, поскольку интернет позволяет связываться с любой точкой мира. Все это, конечно же, способствует развитию межкультурной коммуникации и помогает наладить хорошие отношения между людьми разных культур.

Также многие зарубежные исследователи предлагают «прозрачный» метод отбора членов команды для международных проектов. Необходимо учитывать предыдущий опыт работы в многокультурных группах и наличие хороших навыков межличностных отношений, что поможет обеспечить каждую проектную команду наиболее компетентными участниками, способными работать с разными культурами, и уменьшить возможность межкультурных конфликтов.

Наконец, кадровые службы должны регулярно организовывать обучающие семинары о работе в межкультурных командах и как ее улучшить. На таких семинарах должны также присутствовать сотрудники из разных культур. Данные семинары смогут повысить осведомленность персонала о важности эффективной работы друг с другом в кросс-культурных командах и их преимуществах, что в свою очередь поможет наладить отношения между присутствующими.

Виртуальные команды – это, по сути, многокультурные команды, члены которой, как правило, расположены по всему миру и находятся в разных странах со своими культурными традициями. Стратегии, которые применяются ко всем многокультурным командам, такие как эффективный рекрутинг, образовательные семинары, прозрачные процессы отбора участников команд, применяются и к виртуальным рабочим группам. Поскольку виртуальные команды в наше технологичное время являются разновидностью кросс-культурных команд, с ними следует работать аналогично.

В заключение хотелось бы отметить, что команды с культурным разнообразием создают свои собственные различные проблемы. Тем не менее, организация с четко определенными стратегиями оценки культурных различий и норм поведения может положительно использовать эти культурные различия для достижения успеха в своем деле.