

унікальний досвід рівності людей при одночасній повазі їхньої відмінності має сприяти зміні стереотипів і служити прикладом політикам, які прагнуть не поєднати світ, а посяяти ворожнечу.

Необхідною умовою міжкультурної взаємодії є всебічний контакт, постійний зв'язок між представниками різних культур, оскільки він дозволяє зрозуміти та прийняти чи не прийняти відмінності між суб'єктами взаємодії. На думку Г.-Г. Гадамера, реальність людського спілкування не протиставляє полемічні позиції сторін, а цілком перетворює протилежні позиції, уможливорює соціальну етику та солідарність [2]. Спорт сприяє формуванню діалогічності сучасного світу, сприяючи розширенню кордонів комунікації.

Список використаних джерел:

1. Біблер В. С. Від науковчення – до логіки культури. – 1991. – Політвидав, 1991. – 417 с.
2. Гадамер, Х.-Г. Істина та метод / Пер. з ним.; заг.ред. та вступ. ст. Б. Н. Безсонова. – М.: Прогрес, 1988. – 704 с.
3. Мамардашвілі М.К. Свідомість та цивілізація. – СПб.: Абетка, Абетка-Атікус, 2011. – 288 с.
4. Платон. Зібрання творів у 4 томах, Том 1. СПб.: Видавництво Санкт-Петербурзького університету; «Видавництво Олега Абишка», 2006. – 632 с.
5. Філософський енциклопедичний словник. – М.: Радянська енциклопедія, 1983. – 840 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-279-4-51>

Єфтені Н. М.

*кандидат політичних наук, доцент,
доцент кафедри загальноправових дисциплін,
Національний університет «Одеська морська академія»*

ОСОБЛИВОСТІ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ В ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ

Проблеми міжкультурної комунікації в сучасному світі є надзвичайно актуальними. Сучасні глобальні зміни, трансформаційні процеси в суспільстві призвели до інтенсифікації міжкультурних взаємодій, формування міжкультурних трудових колективів, а також до потреби в

підвищенні якості комунікації в суспільстві з представниками інших суспільств.

Ефективна міжкультурна комунікація передбачає знання і можливість їх застосовувати на практиці, насамперед знання мови, норм і правил поведінки, які характерні для певного суспільства в даний час.

Міжособистісна взаємодія в трудових колективах відбувається на горизонтальному і вертикальному рівнях. Важливим є як процес ефективної передачі інформації до співрозмовників, так і процес її сприйняття та інтерпретації. Тому сучасний фахівець повинен бути успішним професіоналом в своїй галузі і вміти налагоджувати комунікацію з іншими людьми. Значну роль відіграють особливості функціонування колективу, специфіка і сфера діяльності колективу, його стадії формування і індивідуальний склад.

Соціокультурна компетентність включає сукупність знань, умінь і якостей особистості, необхідних для міжкультурної комунікації відповідно до культурних і соціальних норм її комунікативної поведінки. Також важливим є орієнтація в мові, релігії, традиціях і національних особливостях кожної особистості. Кожний індивід є одночасно членом великої кількості соціальних груп, які впливають на його соціалізацію, на формування соціальних норм і цінностей. Тому міжкультурна комунікація вимагає постійного оновлення інформації, осмислення, гнучкості з боку учасників комунікаційного процесу.

В сучасних трудових колективах, певних професіях в процесі міжкультурної взаємодії питання соціокультурної комунікації і грамотності стають дуже гостро. Неналежна увага до них може викликати проблеми в ефективному функціонування колективу. Насамперед, мова йде про керівників різних рівнів, які відіграють важливу роль в управлінні колективами, формуванні стратегій їх розвитку та цінностей, прийнятті управлінських рішень.

Міжкультурні особливості пов'язані з різними етнічними, віковими статевими, релігійними, субкультурними ролевими моделями. Заміна основних понять, неправильна їх інтерпретація, поверховість в сприйнятті певних подій може призвести до виникнення конфліктів. Тому інтенсифікація міжкультурних контактів в сучасних суспільствах вимагає постійного осмислення, інтерпретації і порівняння своєї культури з іншими. Такі культурні моделі взаємодії знаходять відображення як в повсякденній поведінці особистості, так і в процесі офіційного ділового спілкування. В кожному трудовому колективі формується свій стиль спілкування, який допускає свободу дій чи, навпаки, жорсткі обмеження.

Соціокультурна компетентність є багатовимірною включає знання, відносини, діяльність кожного фахівця. Важливу роль відіграє професійна майстерність сучасного фахівця, його компетентність і навички. Але в трудових колективах проблеми можуть виникнути через комунікативну компетентність працівників, їх уміння використовувати вербальні і невербальні способи спілкування з представниками різних соціокультурних середовищ [2, с. 139]. Тому міжкультурна компетентність передбачає не лише комунікативну компетентність, але і терпимість до представників інших культур, уміння критично аналізувати і оцінювати засвоєні соціальні норми [1, с. 9]. Це значно ускладнює процес самоідентифікації особистості і сприйняття світу в цілому.

Міжкультурні комунікації мають важливу прикладну направленість в трудових колективах, наприклад морських екіпажів, діяльність яких пов'язана з соціальною взаємодією представників різних культур. Бар'єри комунікації, які своєчасно не ідентифікуються і не вирішуються, призводять в подальшому до неефективної роботи колективу, зростання соціальної і психологічної напруженості, помилок у виконанні завдань тощо. Участь в тренінгах, ролевих іграх з міжкультурної комунікації дає можливість набути нових навичок, отримати практичні рекомендації щодо розвитку комунікативної компетентності. Їх учасники отримують необхідну інформацію про особливості міжкультурної комунікації загалом і конкретно в певному суспільстві, вони навчаються вирішувати проблемні ситуації з урахуванням одержаних знань. Головними є можливість відчувати емоції, які проживають люди в реальних ситуаціях, обговорити і проаналізувати як свої почуття і поведінку, так і інших учасників.

Інтенсивність і масштаби міжкультурної взаємодії в сучасному світі призводять до того, що вона стає повсякденним явищем і стимулює кожного індивіда постійно осмислювати свою культуру, враховувати особливості іншої культури в сфері соціальної, міжособистісної, професійної комунікації.

Список використаних джерел:

1. Byram M. Assessing Intercultural Competence in Language Teaching Michael Byram // *Sprogforum*. – No 18. – Vol. 6. – pp. 8-13.
2. Вольнова Л. М. Соціокультурна компетентність як складова підготовки студентів – майбутніх фахівців системи діяльності «людина-людина» / Л. М. Вольнова // *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова* : [зб. наук. праць]. – Випуск 28 (52). – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – С. 137–145. – (Серія № 12. Психологічні науки).

3. Квасник О. В. Педагогічні технології формування соціокультурної компетентності у майбутніх інженерів / О. В. Квасник // Науковий вісник Миколаївського державного університету : Зб. наук. праць. – Вип. 23: Педагогічні науки. – Т. 2 / [За заг. ред. В. Д. Будака, О. М. Пехоти]. – Миколаїв : МДУ, 2008. – 256 с. – С. 154-160.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-279-4-52>

Zhmai A. V.

*Member of the Board,
Non-governmental organization «Enactus»
Odessa Mechnikov National University*

Aleksieienko E. S.

*1st year of masters, specialization «Management»,
Odessa I. I. Mechnikov National University
Language advisor:*

Karavayeva T.

*PhD in Linguistics, Associate Profesor,
Odessa I. I. Mechnikov National University*

RECRUITMENT OF PERSONNEL FROM THE POSITION OF CROSS-CULTURAL COMMUNICATION

Cross-cultural communication in the process of recruitment significantly contributes to the development of the organization, improving the style of negotiation, perception and implementation of laws, planning, forms and methods of control, personal and group relationships of people. In order for the company to move effectively to international markets, it needs additional training, especially in the field of human resources.

Therefore it is essential to establish communication with people who have different cultural differences, mentality, etc. The acquired skills and experience should be extended to the organizational culture of the company, transforming and preparing it in this way. It is easier for the parent company, unlike its subsidiaries or branches, to recruit the required personnel, because it accumulates the necessary resources (primarily intangible, such as reputation or brand). This makes it possible to conduct interviews, attract advertising or recruiting agencies more efficiently.