

суб'єкти.

Список використаних джерел

1. Дёмин А.Н. Отношение к карьерной мобильности и стратегии социальной интеграции молодежи. *Человек. Сообщество. Управление*. 2012. № 3. С. 101-113.
2. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение / Пер. с фр., составление, послесловие и примечания А. Б. Гофмана. Москва: Канон, 1995. 352 с.
3. Сучасне суспільство, людина, право в умовах глобальних трансформацій: монографія / ред. О.Г. Данильяна. Харків: Право, 2020. 344 с.
4. Урри Дж. Мобильности / пер. с англ. а.В. Лазарева; вступ. ст. Н.А. Харламова. Москва: Праксис, 2012. 576 с.
5. Щербина В.Н. Сетевые сообщества в ракурсе социологического анализа (опыт рефлексии становления «киберкоммуникативного континуума»). Бердянск, 2011. 252 с.
6. Castells M. *The Rise of the Network Society. The Information Age. Economy, Society and Culture*. Oxford: The Wiley-Blackwell, 2010. 656 p.
7. Rheingold H. *Net Smart: How to Thrive Online*. Cambridge: The MIT Press, 2012. 336 p.
8. Sennett R. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: W.W. Norton, 1998. 85 p.

Світлана Мединська,

*в.о. завідувача кафедри іноземних мов,
ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля», м. Дніпро, Україна*

СТВОРЕННЯ ПЕРЕДУМОВ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ В ПОЛІКУЛЬТУРНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

Процес трансформації щодо створення Європейського простору вищої освіти, в якому бере участь Україна, спрямований на покращення мобільності, сприяння прозорості, однорідності, співпраці та покращення якості вищої освіти, зміцнення соціальної єдності й зменшення соціальної нерівності, що можливо за умови поширення кращих світових практик та забезпечення відповідної

професійної підготовки фахівців для їх подальшої інтеграції на світовому ринку праці. При чому ключовими аспектами в цьому контексті стає розуміння глобальних бізнес-комунікацій в полікультурному середовищі на основі толерантності, взаємоповаги та постійного розвитку, а також набуття цінних знань і необхідних навичок у спілкуванні в різних сферах бізнесу з урахуванням культурних особливостей, культурної самобутності та відповідних цінностей європейських ділових партнерів, колег, клієнтів та інших зацікавлених сторін з чітким розумінням ролі, яку англійська мова як лінгва франка відіграє в глобальному бізнес-контексті.

Відсутність відповідної компетентності може призвести до низки проблем, які можуть вплинути на належну інтеграцію до ринку ЄС і стати на заваді співпраці в професійній сфері. Тому питання дослідження найкращих практик щодо ефективної взаємодії в умовах культурного розмаїття, а також просування світових цінностей у бізнес-комунікації має велике значення для українського суспільства та має реалізуватися, зокрема, під час професійної підготовки майбутніх фахівців у різних сферах бізнесу.

Однією з особливостей сучасного бізнес-середовища є все більша поширеність роботи в полікультурних командах у міжнародних компаніях, що, з одного боку, сприяє міжнародній діяльності компанії через обмін досвідом щодо роботи на ринках різних країн та різними поглядами на процеси всередині компанії та поза її межами, проте, з іншого боку, ускладнює роботу компанії через культурні відмінності членів такої команди.

Члени полікультурних команд за основу беруть свої культурні уподобання чи упередження щодо багатьох речей, зокрема стилів лідерства, способів прийняття рішень, проведення зустрічей та досягнення компромісу. Непорозуміння й конфлікти майже неминучі, оскільки члени команди керуються, часто несвідомо, своїми культурними уподобаннями. Різні уявлення про те, що вважається правильним способом прийняття рішень, є ключовим показником культури певного типу. Існують відмінності в ставленні до часу та часових рамок, надання відгуків і публічної незгоди, а також в уявленнях про етноцентризм. Розгляд деяких фундаментальних аспектів культури й того, як вона впливає на членів полікультурних команд, особливо в тому, як приймаються рішення, може стати в нагоді при створенні атмосфери взаємодопомоги, співпраці та сприяти ефективній комунікації [4].

Культурні відмінності швидко виходять на перший план при

взаємодії представників різних культур. Вони викликають емоційну реакцію, оскільки люди позитивно чи негативно реагують на відмінності. Позитивною реакцією може бути відчуття спокою або радості, терпіння, доброзичливості та допомоги. Негативна реакція визначається такими емоціями, як шок, здивування або гнів. Залежно від культурних уподобань людини, можуть відчуватися обидва типи емоцій під час спілкування з представниками інших культур. У будь-якому випадку, емоційні реакції є власне проявом культурного формування та культурних уподобань [5].

Отже, одним із завдань під час професійної підготовки майбутніх фахівців у сфері бізнесу й сфери обслуговування зокрема має стати забезпечення культурної обізнаності особистості щодо культурного різноманіття і його впливу на комунікацію в професійному полікультурному середовищі, що сприятиме створенню позитивних емоційних реакцій у відповідних ситуаціях та ставленню до роботи в умовах полікультурності як до виклику, що може надати багато переваг.

Один із методів сприяння ефективній роботі в полікультурній команді полягає у створенні нової культурної парадигми для групи, що є не набором фрагментів культур, а скоріше є командою, заснованою на спільних цінностях [3]. На нашу думку, однією з таких цінностей і водночас передумов ефективної комунікації в полікультурному середовищі, окрім позитивних емоційних реакцій, має стати довіра. Клієнти мають довіряти компанії, водночас члени команди повинні мати змогу довіряти один одному для виконання завдань та досягнення цілей, а також бути відданими справі заради загального добробуту групи [2]. Довіра має стати тією спільною характеристикою, яка єднає попри будь-які відмінності, що є особливо важким і важливим завданням в контексті полікультурної команди та полікультурного середовища.

Довіра має три основні чинники: автентичність, логіку й емпатію. Люди схильні довіряти людині, коли вірять, що спілкуються зі справжньою нею (автентичність), коли вірять у її розсудливість і компетентність (логіка), і коли відчують, що ця людина дбає про них (емпатія). Коли довіра втрачається, майже завжди можна простежити проблеми з однією з цих трьох рушійних сил. Різноманітність не дає автоматично переваг у прийнятті рішень. Але за умови створення атмосфери довіри, яка дозволить різним членам команди поділитися своїми унікальними поглядами й досвідом, можливо розширити обсяг знань, до яких команда матиме доступ, і створити неперевершену

конкурентну перевагу [1].

Для зміцнення довіри між членами полікультурної команди А. Молінски й Е. Гудлінг [2] пропонують такі підходи: 1) структурування команди для успіху; 2) розуміння крос-культурного складу команди; 3) встановлення чітких норм і дотримання їх; 4) знаходження шляхів створення особистих зв'язків і контактів між членами команди; 5) вирішення конфлікту, щойно він виникає.

Доцільно також зазначити, що в сучасному глобалізованому світі англійська мова стала не лише мовою міжнародного спілкування, але й засобом побудови стосунків і впливу на людей. У діловому середовищі вона вважається лінгва франка, хоча на неї впливають як культури носіїв мови, так і не носіїв мови, які використовують її для досягнення своїх бізнес-цілей і по-різному сприймають ділові стосунки, враховуючи знання носіїв англійської мови. Таким чином, існує потреба в кращому розумінні ролі англійської мови як лінгва франка в бізнес-середовищі (BELF) в умовах культурного різноманіття, її впливу на мислення й поведінку, що відображається в різних типах спілкування (письмового та усного) у багатонаціональних (полікультурних) командах. Зокрема, рівень володіння англійською мовою має вплив на когнітивні, когнітивно-емоційні й емоційні реакції на мовні бар'єри та рівень довіри до членів полікультурної команди, оскільки недостатній рівень володіння мовою знижує рівень надійності членів команди, сприйняття рівня їх професійних компетентностей, а також погіршує емоційний комфорт командної роботи й підвищує рівень тривожності в команді [6].

Таким чином, під час професійної підготовки майбутніх фахівців у сфері бізнесу й сфери обслуговування зокрема потрібно акцентувати увагу на особливостях роботи в полікультурній команді й комунікації в полікультурному середовищі, формуючи відповідну компетентність за допомогою педагогічних технологій з застосуванням англійської мови, за можливості, як інструменту для комунікації. Найбільш ефективними в цьому контексті вбачаються кейс-технології (на прикладах кейсів з вирішенням питань щодо лідерства, взаємодії та розв'язання конфліктів у полікультурних командах), технології співробітництва («Метод 635», «Капелюхи Де Боно», «Акваріум», «Займи позицію», «Коло ідей»), технології фасилітації («Світове кафе», «Парадигма позитивних змін»), метод проєктів, мозковий штурм й антимозковий штурм, дискусія (наприклад, на основі TED відео «How to build (and rebuild) trust» за посиланням <https://ed.ted.com/lessons/how-to-build-and-rebuild->

trust-frances-frei з розробкою власного «трикутника довіри») та ін.

Застосування таких педагогічних технологій, насамперед, сприяє створенню атмосфери довіри й позитивних емоційних реакцій до своїх одногрупників і викладача на заняттях, що має бути використано як модель поведінки в подальшій професійній діяльності. Також комплексне використання зазначених технологій має забезпечити майбутніх фахівців у сфері бізнесу й сфері обслуговування зокрема як знаннями щодо культурних відмінностей і особливостей, так і навичками взаємодії, критичного мислення, співпраці, командної роботи, креативності, вирішення проблем і міжкультурного спілкування.

Отже, зазначимо, що позитивні емоційні реакції й довіра – це сполучні ланки, завдяки яким будь-яка команда матиме змогу функціонувати на високому рівні, проте їх формування вимагає зусиль як з боку лідера команди, так і з боку членів команди, особливо в умовах культурного різноманіття. За умови використання переваг різноманітності й мінімізації викликів, пов'язаних з нею, така полікультурна команда буде високоефективна в контексті комунікації та продуктивності, що також матиме вплив і на комунікацію з клієнтами й замовниками послуг на міжнародному ринку.

Список використаних джерел

1. Frei F., Morriss A. Begin with Trust. The first step to becoming a genuinely empowering leader. *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr.org/2020/05/begin-with-trust> (accessed date: 20.03.2023).
2. Molinsky A., Gundling E. (2016). How to Build Trust on Your Cross-Cultural Team. *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr.org/2016/06/how-to-build-trust-on-your-cross-cultural-team> (accessed date: 20.03.2023).
3. Moon D. (2012). Multicultural Teams: Where Culture, Leadership, Decision Making, and Communication Connect. *William Carey International Development Journal*. Vol 1. Issue 3. P. 13-21. URL: <https://www.scribd.com/document/169392366/William-Carey-International-Development-Journal-Summer-2012> (accessed date: 20.03.2023).
4. Moon D. (2017). Who Decides and How? The Challenge of Decision-making in Intercultural Ministry Teams. *WCIU Journal: Cross-Cultural Communications*. URL: <https://wciujournal.wciu.edu/crosscultural->

communication/2018/10/6/who-decides-and-how-the-challenge-of-decision-making-in-intercultural-ministry-teams (accessed date: 20.03.2023).

5. Silzer S. (2011). *Biblical Multicultural Teams: Applying Biblical Truth to Cultural Differences*. Pasadena: William Carey International University Press. 178 p.

6. Tenzer H., Pudelko M., Harzing A. (2014). The impact of language barriers on trust formation in multinational teams. *Journal of International Business Studies*. №45 (5). P. 508-535. URL: <https://eprints.mdx.ac.uk/14506/> (accessed date: 20.03.2023).

Тетяна Мішеніна,

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри кафедри української мови, Криворізький державний педагогічний університет, м. Кривий Ріг, Україна

Ірина Кругляк,

доктор педагогічних наук, професор, Інститут педагогіки, м. Сталева Воля, Польща

РОБОТА МАЙБУТНІХ ФІЛОЛОГІВ ІЗ МЕДІАТЕКСТАМИ ОСВІТЬОГО НАПРЯМУ

Сучасний освітній простір дозволяє оперативно опрацювати значний обсяг інформації, уможливує здійснення пошуку необхідних вихідних ресурсів задля подальшого узагальнення, здійснення аналітики текстів. Водночас необхідно наголосити на важливості добору навчального матеріалу з урахуванням освітніх потреб майбутніх фахівців, з одного боку, задля формування функціональної грамотності у роботі з медіатекстами освітнього напрямку, – з іншого.

Ідеться про двоаспекте розуміння медіаосвіти філологів. Розглянемо деякі аспекти роботи майбутніх філологів із медіатекстами освітнього напрямку у змісті фахової підготовки.

Інтегративне подання інформації у навчанні філологів орієнтує на використання мас- і мультимедійного формату сучасного предметно-галузевого й мистецького дискурсів. Дидактичний потенціал такого матеріалу може передбачати такі напрями:

– розроблення фрагменту освітньої траєкторії у вивченні творчості вітчизняного письменника (за вибором) із використанням