

На правах рукописи



СПИРИДОНОВА Наталья Борисовна

**ФОРМИРОВАНИЕ КРОСС-КУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ
БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ
на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Елец – 2024

Работа выполнена в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Елецкий государственный университет им. И. А. Бунина»

Научный руководитель: **Захарова Марина Александровна**
кандидат педагогических наук, доцент

Официальные оппоненты: **Сергеева Марина Георгиевна**
доктор педагогических наук, профессор,
Мытищинский филиал ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)», профессор кафедры «Педагогика, психология, право, история и философия»

Бакленева Светлана Александровна
кандидат педагогических наук, доцент,
ФГКВБОУ ВО «Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина», профессор кафедры иностранных языков

Ведущая организация: ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Защита диссертации состоится «28» января 2025 г. в 12.00 часов на заседании объединенного диссертационного совета 99.2.084.02 по защите докторских и кандидатских диссертаций, созданного на базе ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», ФГБОУ ВО «Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина», по адресу: 399770, Липецкая область, г. Елец, ул. Коммунаров, 28, ауд.301.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научной библиотеки Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина по адресу: 399770, Липецкая область, г. Елец, ул. Коммунаров, 28 и на сайте» <https://elsu.ru/dissovet2022/ods99208402/defence/346>

Автореферат разослан «__» декабря 2024 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Е.Н. Герасимова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Формирование многополярной модели мирового развития, приводящей к усложнению межкультурных взаимосвязей, а также цифровизация различных сфер общества, оказывающая кардинальные изменения на деятельность человека, обуславливают потребность в специалистах нового типа, способных продуктивно осуществлять профессиональную деятельность в кросс-культурной среде цифрового пространства многополярного мира.

Востребованность нового типа специалиста-менеджера диктуется качественным преобразованием ценностей и традиций сотрудничества с организациями, в том числе иностранными. Одной из задач современного высшего образования становится формирование профессионально и социально компетентной личности менеджера в вопросах управленческой деятельности в условиях кросс-культурного пространства, когда вызовы многополярного мира вступают в противоречие с моноэтническим европоцентристским подходом к образованию.

Владение кросс-культурной компетенцией способно обеспечить будущему менеджеру возможность продуктивно осуществлять организационно-управленческую деятельность в кросс-культурном коллективе, прогнозировать ее результаты, эффективно выстраивать коммуникации в кросс-культурном пространстве, достигая конкурентного преимущества организации и воплощения профессионально-личностного потенциала. Результаты опроса студентов - будущих менеджеров, проведенного в рамках данного исследования, подтверждают наличие у них высокого интереса к работе в международной организации (57%). Однако отмечается и их недостаточная подготовленность к продуктивной деятельности в кросс-культурной среде. Об этом свидетельствуют, например, результаты опроса молодых специалистов - менеджеров высшего и среднего звена международной компании ООО «Балтика», проведенного нами в 2019 г.

Анализ научной литературы, а также некоторые результаты проведенного поискового исследования дают основания сделать вывод о том, что теория и практика изучения сущности и содержания кросс-культурной компетенции будущего менеджера и процессуальные характеристики ее формирования разработаны недостаточно.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью поиска эффективных технологий формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера, обеспечивающей успешность его профессиональной деятельности.

Степень разработанности проблемы. Проблему компетенции и компетентности рассматривали А. А. Вербицкий, Э. Ф. Зеер, Т. А. Родермель, А. В. Хуторской (сущность понятий компетенции и компетентности); Р. Бояцис, И. А. Зимняя, Н. В. Кузьмина (структурные компоненты компетенций и компетентностей, их классификация); Е. А. Костина, Н. М. Лебедева (структура кросс-культурной компетентности).

Вопросу влияния национальной культуры на деятельность членов коллектива и их конструктивное взаимодействие посвящены работы Р. Льюиса, J. Johnson, T. Lenartowicz (методологические проблемы кросс-культурных исследований); Д. Мацумото (психология и влияние национальной культуры на поведение человека); А. П. Садохина, Е. Hall (вопросы кросс-культурной коммуникации); G. Hofstede (ментальные программы восприятия мира); N. Adler (влияние культуры на функции управления организацией); Н. Дж. Холден (управление коллективом в поликультурной среде) и др.

Проблему формирования кросс-культурной компетенции студентов в вузе исследовала Ю. В. Таратухина (возможности кросс-культурной дидактики), Е. А. Костина (академическая мобильность на основе кросс-культурного подхода), Е. А. Казаева (образование в контексте поликультурного подхода) и др.

Проблематика формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера не отражена должным образом в научно-педагогической литературе. Представляется, как правило, обобщение опыта и результаты по отдельным направлениям ее анализа в работах: С. П. Мясоедова, Л. В. Рожковой (управление поликультурными организациями), Д. Берри (социальное поведение в контексте культуры), С. А. Михеевой (формирование кросс-культурной компетентности) и др. Целенаправленно вопросы развития культурного интеллекта, как показателя кросс-культурной компетенции специалиста, рассматривались Г. У. Солдатовой, С. В. Чигарьковой, S. Ang, Van Dyne и др.

Имеющиеся исследования по данной проблематике в отечественной и зарубежной педагогике полностью не раскрывают специфику формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера, отсутствует системное научно-методическое обеспечение ее эффективного формирования.

Анализ разработанности проблемы формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера позволил выделить ряд **противоречий** между:

- потребностью современного общества в новом типе менеджера, способного успешно выполнять профессиональную деятельность в кросс-культурной среде и владеющего кросс-культурной компетенцией, и недостаточной разработанностью теоретико-методологических оснований профессиональной подготовки такого специалиста в системе высшего образования;

- необходимостью повышения эффективности профессиональной подготовки будущего менеджера в образовательном процессе вуза, формирования у будущего менеджера кросс-культурной компетенции, и отсутствием ее целесообразной модели;

- необходимостью реализации инновационных методов и технологий, обеспечивающих целенаправленное формирование кросс-культурной компетенции будущего менеджера, и сложившейся практикой его профессиональной подготовки в образовательном процессе в системе высшего образования.

Выявленные противоречия определили **проблему исследования**: каковы содержание, технология, условия формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования?

Актуальность и необходимость решения данной проблемы определили выбор темы исследования – «Формирование кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования».

Объект исследования: профессиональная подготовка будущего менеджера в системе высшего образования.

Предмет исследования: модель формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в образовательном процессе вуза.

Цель исследования: научно-теоретическое обоснование и экспериментальная проверка эффективности модели формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в образовательном процессе вуза.

Гипотеза исследования: процесс формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования будет эффективным, если:

– в основу формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования положена технология, выстраиваемая на основе коннективистского подхода;

– в процессе формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования используется активный обмен студентами с вузами – партнёрами;

– реализованы педагогические условия, способствующие эффективному формированию кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования: создание атмосферы культурного релятивизма в образовательной среде вуза; использование цифрового образовательного пространства; развитие субъект-субъектного взаимодействия участников образовательного процесса.

Для достижения цели исследования были решены следующие задачи:

1. Уточнить сущность и структуру кросс-культурной компетенции будущего менеджера.

2. Разработать модель формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования.

3. Представить технологию формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования, выстроенную на основе коннективистского подхода.

4. Разработать критериально-оценочный аппарат диагностики сформированности кросс-культурной компетенции и опытно-экспериментальным путем подтвердить эффективность модели формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования при реализации комплекса педагогических условий.

Методологическая основа исследования: *системный подход* (Л. фон Берталанфи, И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин и др.), позволяющий представить структурные составляющие кросс-культурной компетенции в виде их целостной совокупности и разработать процесс ее формирования у будущего менеджера; *поликультурный подход* (Е. А. Казаева, Л. Л. Супрунова, J. Banks и др.), раскрывающий идеи культуры, многообразия жизнедеятельности, взаимодействия, ориентирующие на вариативность процесса формирования кросс-

культурной компетенции менеджера с позиций многоаспектности и многогранности ее возможностей; *контекстный подход* (А. А. Вербицкий, В. Г. Калашников, Е. Г. Трунова и др.), позволяющий моделировать различные аспекты профессиональной деятельности будущего менеджера с учетом совокупности условий, среды, обстоятельств, технологий (в том числе цифровых); *компетентностный подход* (Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, А. В. Хуторской и др.), раскрывающий практико-ориентированную направленность процесса формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера на обеспечение его готовности продуктивно решать задачи управленческой деятельности; ориентирующий студента на образование «через всю жизнь»; *коннективистский* (М. П. Прохорова, Т. А. Родермель, S. Downes и др.), основанный на организации взаимодействия участников образовательного процесса с использованием сетей как источников информации (публикации, сайты, библиотеки и т.д. и их соединения), представляющих возможность продуктивно решать задачи образования в цифровом пространстве, а также принимать конструктивные решения в условиях быстро меняющегося информационного потока.

Теоретическую основу исследования составили: концепции и теории отечественных и зарубежных ученых по проблемам структуры, содержания кросс-культурного взаимодействия (Н. М. Лебедева, Д. Мацумото, G. Hofstede и др.); положения об особенностях межкультурной коммуникации (Р. Люис, А. И. Садохин, Е. Hall и др.); педагогические идеи организации образовательного процесса вуза в эпоху цифровизации (М. А. Бабаева, М. П. Прохорова, S. Downes и др.); концепции кросс-культурного менеджмента (О. С. Виханский, С. П. Мясоедов, Н. Дж. Холден, Р. Earley и др.); проблемы профессионального становления будущего специалиста в вузе (А. А. Деркач, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя и др.).

Методы исследования. Теоретические: анализ, сравнение, систематизация данных, моделирование, обобщение результатов исследования и др. Эмпирические: наблюдение, анкетирование, тестирование, интервьюирование, самооценка, эксперимент и др. Статистические: обработка результатов исследования (качественный и количественный анализ данных), t-критерий Стьюдента, метод экспертных оценок.

Экспериментальная база исследования. Опытнo-экспериментальная работа проводилась на базе ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» (г. Воронеж) и осуществлялась в естественных для обучающихся условиях. В исследовании приняли участие студенты первого курса магистратуры, обучающиеся по направлению «Менеджмент», направленность (профиль) «Международный бизнес».

Этапы исследования.

Первый этап – теоретический (2019-2020 гг.). Проведен анализ литературы и нормативных документов по теме исследования, определены объект и предмет, цель и задачи, гипотеза, изучен феномен «кросс-культурная компетенция будущего менеджера» и его структура, сформулированы теоретические и методологические основы и методы исследования.

Второй этап – экспериментальный (2020-2022 гг.). Разработаны теоретико-методологические аспекты формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера, уточнена гипотеза, разработана и внедрена модель формирования кросс-культурной компетенции, проверена эффективность педагогических условий, апробирована программа «Формирование кросс-культурной компетенции будущего менеджера».

Третий этап – аналитический (2022-2024 гг.). Проведены анализ, обобщение и систематизация результатов исследования, полученных в ходе педагогического эксперимента; сформулированы выводы, результаты внедрены в практическую деятельность, оформлены материалы диссертации и определены перспективы исследования.

Научная новизна исследования:

– конкретизирована сущность понятия «кросс-культурная компетенция будущего менеджера», под которой понимается составляющая профессиональной компетентности будущего менеджера, проявляющаяся в его способности эффективно осуществлять организационно-управленческую деятельность, конструктивное взаимодействие в кросс-культурной среде, обеспечивая конкурентоспособность менеджера и организации;

– уточнены содержание и структура кросс-культурной компетенции будущего менеджера, включающей ценностно-мотивационный, когнитивный, инструментальный компоненты;

– разработана и экспериментально проверена модель формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера, в которой представлены структурные блоки: целевой, методологический (методологические подходы: системный, поликультурный, компетентностный, контекстный, коннективистский; принципы), структурно-содержательный (содержание кросс-культурной компетенции и ее компоненты: ценностно-мотивационный, когнитивный, инструментальный), технологический, диагностический (критерии, показатели, уровни формирования кросс-культурной компетенции), результативный (прогнозируемый результат);

– доказана эффективность технологии сотрудничества, основанной на коннективистском подходе;

– выявлены и апробированы педагогические условия эффективного формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера.

Теоретическая значимость исследования. Проведенное исследование вносит определенный вклад в развитие методологии и технологии профессионального образования будущих менеджеров в вузах России:

– конкретизировано понятие «кросс-культурная компетенция будущего менеджера», расширено представление о процессе формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера;

– результаты анализа научных исследований по проблеме формирования кросс-культурной компетенции способствовали обобщению и уточнению содержания, структуры, критериев и показателей, технологии, педагогических условий, влияющих на формирование кросс-культурной компетенции будущего менеджера;

– разработанные модель, программа и технология формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования дополняют научные представления о содержании и процессе формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования.

Практическая значимость исследования. Разработанная программа формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в вузе, ее содержание, технология, формы, методы создали научно-практический базис для эффективной организации процесса формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования. Реализованные модель, педагогические условия, технология формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в вузе обеспечивают повышение уровня ее сформированности и могут быть внедрены в образовательный процесс вузов России. Оценка сформированности кросс-культурной компетенции в образовательном процессе университета с помощью разработанных диагностических материалов может быть использована в системах внутренней оценки качества подготовки менеджеров в организациях высшего образования.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. *Кросс-культурная компетенция будущего менеджера* – это составляющая профессиональной компетентности будущего менеджера, проявляющаяся в его способности эффективно осуществлять организационно-управленческую деятельность, конструктивное взаимодействие в кросс-культурной среде, обеспечивая конкурентоспособность менеджера и организации. *Структура кросс-культурной компетенции будущего менеджера* включает в себя компоненты: ценностно-мотивационный, когнитивный, инструментальный.

2. *Модель формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера* в единстве структурных блоков:

– *целевого*, определяющего установку на сформированность кросс-культурной компетенции будущего менеджера в образовательном процессе вуза через решение ряда задач: обеспечение овладением знаниями по кросс-культурному взаимодействию, знаниями основных проблем, определяющих профессиональную деятельность менеджера в кросс-культурном пространстве; методическое сопровождение понимания значимости кросс-культурной компетенции в профессиональной деятельности менеджера; развитие культурного интеллекта в образовательном процессе вуза, развитие мировоззренческих установок и готовности к профессиональной деятельности менеджера в кросс-культурном пространстве;

– *методологического*, включающего подходы (системный; поликультурный; компетентностный; контекстный; коннективистский) и принципы (системности; обучения в сотрудничестве и взаимодействии; культурного релятивизма; сочетания новых и традиционных педагогических технологий; практикоориентированности);

– *структурно-содержательного*, обеспечивающего согласованность взаимодействия компонентов при выделении структуры кросс-культурной ком-

петенции и являющегося основой для определения методов, форм, средств и технологий ее формирования;

– *технологического*, обеспечивающего последовательное развитие компонентов кросс-культурной компетенции будущего менеджера через познавательный, развивающий, преобразовательный этапы, представленного технологией сотрудничества обучающихся, преподавателей, работодателей во всех видах деятельности с использованием традиционных и инновационных форм организации взаимодействия/обучения;

– *диагностического*, включающего критериально-оценочный аппарат исследования, позволяющий отследить динамику сформированности кросс-культурной компетенции будущего менеджера по уровням: допустимый (низкий), исполнительский (средний), инициативный (высокий);

– *результативного*, представленного сформированной кросс-культурной компетенцией будущего менеджера.

3. *Технология, выстраиваемая на основе коннективистского подхода*, заключающаяся в реализации принципов коннективизма в образовательном процессе, при котором происходит коллективное конструирование знаний в сетевом взаимодействии. Электронные ресурсы становятся активной средой процесса обучения, в которой ключевым навыком является способность видеть связи между идеями и концепциями. Данная технология, аккумулируя возможности цифрового пространства, способствует более эффективному процессу формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования.

4. *Педагогические условия*, способствующие эффективному формированию кросс-культурной компетенции будущего менеджера:

– создание атмосферы культурного релятивизма в образовательной среде вуза;

– использование цифрового образовательного пространства;

– развитие субъект-субъектного взаимодействия участников образовательного процесса.

Степень достоверности результатов исследования. Методологическая и теоретическая обоснованность цели, задач, предмета и объекта исследования, согласованность с ними полученных результатов опытно-экспериментальной работы, проверка гипотезы, сделанные в исследовании выводы обеспечили высокую степень достоверности результатов исследования.

Апробация работы и внедрение результатов исследования.

Основные выводы и результаты диссертационного исследования отражены в научных докладах на международных научно-практических конференциях: «Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности» (Воронеж, 2019, 2020, 2022); «Развитие субъектов образовательного процесса в современных условиях» (Воронеж, 2020); Научные сессии факультета философии и психологии ВГУ (Воронеж, 2020, 2021); International Cross-Cultural Business Conference (Австрия, г. Штер, 2021); «Педагогическое образование: вызовы XXI века», посвященной памяти академика В. А. Сласте-

нина (Москва, 2021, 2023); «Педагогическое образование: методология, теория и технологии (к 100-ю кафедры педагогики ВГУ» (Воронеж, 2021).

Результаты исследования обсуждались на заседаниях кафедры педагогики и образовательных технологий ЕГУ им. И.А. Бунина, реализовались в программе «Формирование кросс-культурной компетенции будущего менеджера», в отчете о научно-исследовательской работе, статьях, учебно-методических разработках, которые внедрены в учебный процесс факультета международных отношений Воронежского государственного университета, что подтверждено справкой о внедрении. Основные положения диссертации отражены в 20 публикациях автора, пять из которых опубликованы в научных журналах из перечня ВАК РФ.

Структура и объем диссертации включает введение, две главы, заключение, список литературы, приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Введение содержит обоснование актуальности темы исследования; цель и задачи исследования, объект, предмет, гипотезу, методологические и теоретические основы, методы исследования; характеристику научной новизны, теоретической и практической значимости работы; положения, выносимые на защиту; сведения об апробации и внедрении результатов исследования.

В первой главе «*Теоретико-методологические основания формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера*» раскрыто содержание понятия кросс-культурной компетенции; представлено авторское определение данного феномена; определены и раскрыты его структурно-содержательные и уровневые характеристики; обоснована необходимость ее формирования у будущих менеджеров; представлена модель формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера и дана характеристика ее блоков.

Для уточнения сущности кросс-культурной компетенции рассмотрены имеющиеся в научной литературе определения данного понятия, представленные в работах О. М. Виханского, Л. С. Выготского, Н. М. Лебедевой, Д. Мацумото, С. П. Мясоедова, А. П. Садохина, В. А. Слостенина, S. Apud, M. Bennett, M. Gertsen, H. Triandis и др. Уточнение понятия «кросс-культурной компетенции» также потребовало рассмотрения содержания таких смежных понятий, как «межкультурная компетенция», «глобальная компетенция», «транснациональная», «транскультурная». Анализ позиций исследователей в вопросах кросс-культурной компетенции позволил установить, что данное понятие интегративно, междисциплинарно и многоаспектно.

Опираясь на результаты проведенного анализа литературы, идеи J. Johnson, T. Lenartowicz, S. Apud, рассматривающих кросс-культурную компетенцию как индивидуальную эффективность в использовании знаний, навыков и личных характеристик для успешного взаимодействия с людьми из различных культур, мы представляем *кросс-культурную компетенцию* как составляющую профессиональной компетентности будущего менеджера, проявляющуюся в его способности эффективно осуществлять организационно-

управленческую деятельность, конструктивное взаимодействие в кросс-культурной среде, обеспечивая конкурентоспособность менеджера и организации.

Структурные компоненты кросс-культурной компетенции: *ценностно-смысловой, когнитивный, инструментальный*. Выделение ценностно-смыслового компонента в структуре кросс-культурной компетенции менеджера способствует лучшему пониманию ценностей сотрудников, способности предупредить конфликтные ситуации в кросс-культурном коллективе, стимулирует потребность в поиске более эффективных управленческих решений. Когнитивный компонент обеспечивает необходимые знания, стратегии и правила принятия решений в сфере менеджмента, обусловленные спецификой работы менеджера с представителями различных культур, которые необходимо принимать во внимание в профессиональной деятельности. Эти знания обеспечат возможность построения соответствующего поведения по отношению к работе и коллегам, которое определяется культурно обусловленными потребностями, мотивами и целями. Инструментальный компонент обеспечивает менеджера способностью принимать решения, мотивировать, делегировать, управлять многообразием и т.д. в кросс-культурном коллективе. Работа в команде, состоящей из сотрудников с различными ценностями и взглядами позволяет максимально использовать их возможности и способности.

На основе теоретического анализа разработана и обоснована *модель формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера* (рисунок 1), в которой представлены шесть блоков: *целевой блок* содержит цель и задачи; *методологический блок* описывает методологические подходы и принципы, положенные в основу разработки модели: системности; обучения в сотрудничестве и взаимодействии; культурного релятивизма; сочетания новых и традиционных педагогических технологий; практикоориентированности; *структурно-содержательный блок* раскрывает определение понятия кросс-культурной компетенции; ее структурные компоненты: ценностно-смысловой, когнитивный, инструментальный; *технологический блок* представляет технологию сотрудничества, основанную на коннективистском подходе, реализуемую в соответствии с разработанной программой формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера, в которой установлены формы: лекции, семинары, дискуссии, дебаты, практическая работа, организационно-деятельностная игра, мозговой штурм, круглые столы, вебинары, сетевое взаимодействие; методы: проблемного обучения, проектный, игровой, кейс, воркшоп, перевернутый класс, эссе, портфолио, психологические упражнения, тестирование, презентация); а также этапы последовательного развития компонентов кросс-культурной компетенции будущего менеджера: начальный, развивающий, заключительный; *диагностический блок* описывает критерии сформированности кросс-культурной компетенции будущего менеджера и показатели: мотивационный (наличие мотива для осуществления успешной профессиональной деятельности, осознание важности развития кросс-культурной ментальности); гносеологический (система профессиональных знаний о деятельности менеджера в кросс-культурной среде, уровень развития культурного интеллекта); деятельно-

стный (степень готовности к профессиональной деятельности в кросс-культурной среде, умение реализовать профессиональные знания и навыки в практической деятельности), а также уровни развития кросс-культурной компетенции будущего менеджера: допустимый (низкий), исполнительский (средний), инициативный (высокий); *результативный блок* отражает результат: позитивная динамика формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера.

Формирование кросс-культурной компетенции будущего менеджера в настоящем исследовании понимается как процесс его становления, направленный на подготовку к профессиональной деятельности в кросс-культурной среде, способствующий удовлетворению профессиональных требований к современному менеджеру, его конкурентоспособности в результате применения приемов, методов и средств воздействия с целью создания у него системы определенных ценностей и отношений, знаний и умений, склада мышления и памяти с позиции этнорелятивизма.

Организация педагогического процесса базируется на *технологии сотрудничества, основанной на коннективистском подходе*. Данная технология подразумевает не только совместную работу, взаимодействие участников процесса обучения, учет взаимных интересов. Опираясь на принципы коннективистского подхода, обучающиеся погружаются в поток знаний, которые создаются сетями, состоящими из взаимосвязанных элементов, произведенными людьми и технологиями. Это принципы о разнообразии знаний в сети, о том, что обучение является процессом установления связей между отдельными узлами или информационными ресурсами, о способности видеть связи между идеями и концепциями как о ключевом навыке обучения, о потребности в актуальных знаниях, о влиянии информационного климата на процесс принятия решений, когда сеть и электронные ресурсы становятся активной средой процесса обучения.

В отличие от других существующих концепций, таких как бихевиоризм, когнитивизм или конструктивизм, коннективизм отвечает современным вызовам, когда стремительно развиваются цифровые технологии, быстро «устаревают» знания, а базы данных становятся связанными с нужными людьми в нужном контексте. Обучение как практически значимое знание может происходить вне самого обучающегося, внутри базы данных. В обучении не используется один источник, а подключая источники информации, обучающийся формирует индивидуальную сеть. Идеи коннективизма способствуют получению более высоких результатов, когда критически важными становятся коллективы с различными взглядами для проработки идей; когда возникает способность организации усиливать и объединять различные взгляды.

В модели определены педагогические условия формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера: создание атмосферы культурного релятивизма в образовательной среде вуза; использование цифрового образовательного пространства; развитие субъект-субъектного взаимодействия участников образовательного процесса, реализация которых обеспечит успешность формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера.

Педагогические условия: создание атмосферы культурного релятивизма в образовательной среде вуза; использование цифрового образовательного пространства; развитие субъект-субъектного взаимодействия участников образовательного процесса.

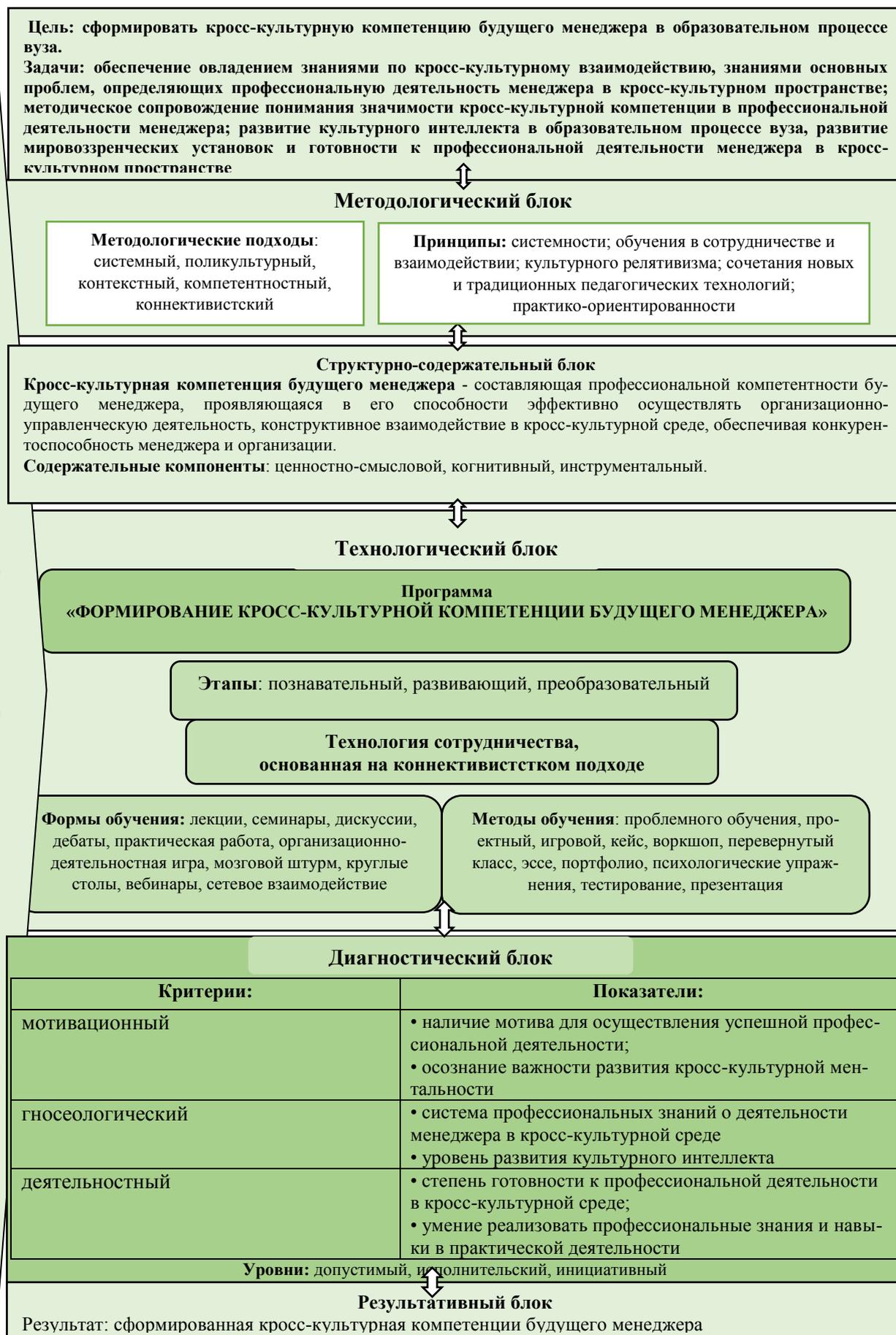


Рисунок 1 - Модель формирования cross-культурной компетенции будущего менеджера

Во второй главе «Опытно-экспериментальная работа по реализации модели формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования» для подтверждения гипотезы исследования и возможности эффективной реализации модели формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера представлены результаты опытно-экспериментальной работы, проведенной на базе ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» (г. Воронеж) с 2020 по 2022 годы. Исследованием в КГ и ЭГ был охвачен 81 студент первого курса магистратуры по направлению «Менеджмент», направленность (профиль) «Международный бизнес». Возраст испытуемых – 22-23 года.

На констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы были определены цели, задачи, место и время проведения педагогического эксперимента, определен исходный уровень сформированности кросс-культурной компетенции в соответствии с разработанными критериями и показателями и с использованием комплекса диагностических методик, позволяющих оценить уровни сформированности кросс-культурной компетенции будущего менеджера (таблица 1).

Таблица 1 – Критерии, показатели кросс-культурной компетенции будущего менеджера и диагностический инструментарий

Критерии	Показатели	Методики диагностики
Мотивационный	Наличие мотива для осуществления успешной профессиональной деятельности, – I	«Диагностика мотивации достижения» (А. Мехрабиан)
	Осознание важности развития кросс-культурной ментальности – II	Анкета «Осуществление организационно- управленческой деятельности в кросс-культурной среде» (М. А. Захарова, Н. Б. Спиридонова) в. 1-8
Гносеологический	Система профессиональных знаний о деятельности менеджера в кросс-культурной среде – III	Анкета «Осуществление организационно- управленческой деятельности в кросс-культурной среде» (М. А. Захарова, Н. Б. Спиридонова) в. 9-20
	Уровень развития культурного интеллекта – IV	Опросник «Расширенная шкала культурного интеллекта» (Dyne L. Van, S. Ang)
Деятельностный	Степень готовности к профессиональной деятельности в кросс-культурной среде V	Анкета «Осуществление организационно- управленческой деятельности в кросс-культурной среде» (М. А. Захарова, Н. Б. Спиридонова) в. 21-29
	Умение реализовать профессиональные знания и навыки в практической деятельности – VI	Практико-ориентированные задания, кейсы (M-J. Browaeys, R. Price)

На данном этапе проведена проверка эквивалентности выборок по критериям и показателям кросс-культурной компетенции (путем попарного сравнения с применением методов математической статистики – φ^* -критерия Фишера и t-критерия Стьюдента). В результате статистической обработки данных различий между изучаемыми группами не выявлено ($\varphi^*_{эмп} < \varphi_{0,05}$; $t_{эмп} < t_{0,05}$), что позволяет рассматривать их как эквивалентные.

На формирующем этапе опытно-экспериментальной работы в ЭГ осуществлялась реализация программы формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера и совокупности разработанных педагогических условий с применением технологии сотрудничества на основе коннективистского подхода. Реализация идей коннективистского подхода выражалась в использовании нетрадиционных форм и методов обучения: сетевое взаимодействие, при котором студенты факультета международных отношений ВГУ работали со студентами из вузов-партнеров над сетевым международным проектом «Кросс-культурные различия в маркетинге»; в ходе работы над проектом реализовывался метод «перевернутый класс» (flipped classroom); групповые презентации рекламных роликов в цифровом пространстве на платформе Microsoft teams; «круглый стол», в ходе которого обсуждались итоги реализации проекта.

Реализация технологии сотрудничества на основе коннективистского подхода в процессе формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера осуществлялась с использованием традиции обмена студентами университета с вузами – партнёрами (Университет прикладных наук Йоаннеум, г. Грац, Австрия; Университет имени Короля Хуана Карлоса, г. Мадрид, Испания; Университет им. Георга Августа, г. Гёттинген, Германия; Гродненский Университет, Республика Беларусь; Университет г. Жироны, Испания; Технологическая академия в г. Циндао, Китай; Университет г. Сорокаба, Бразилия и др.). Опыт кросс-культурного общения, гетерогенность группы, высокая интенсивность взаимодействия с представителями других культур оказывают положительное влияние на процесс формирования кросс-культурной компетенции.

Сетевое взаимодействие студентов и будущих работодателей (АПК холдинг «ЭкоНива», ГК «ЭФКО», АО «Концерн «Созвездие», L'oreal, АО «Тяжмехпресс», аэропорт «Воронеж», Degas Hotel, Marriott Hotel; Воронежская таможня, ПАО Сбербанк, ПАО ВТБ, страховые компании, аудиторские и консалтинговые компании, такие как KPMG и McKinsey (до 2022 г.), ООО «Атос АйТиСолюшенс» и др.; крупные российские и международные промышленные и энергетические компании, такие как Газпром, Сибур, Samsung Electronics; посольства Боливии, Колумбии, Эквадора, Индии в структуре МИДа и др.) реализовалось путем проведения мастер-класса ГК «ЭФКО». Сетевое взаимодействие студентов и будущих работодателей, являясь перспективной формой обучения, отражает тенденции развития взаимодействия работодателей со студентами; позволяет сделать более точную и объективную оценку соответствия образовательных программ и результатов обучения требованиям рынка труда; дает возможность студентам увидеть реальные потребности организаций; предоставляет широкие возможности проведения тренингов, стажировок, лекций, мастер-классов и т.д.; способствует широкому видению

практических проблем; обеспечивает более высокое качество образования в вузах.

Реализация программы «Формирование кросс-культурной компетенции менеджера» включала в себя три этапа: познавательный, развивающий, преобразовательный. На познавательном этапе была проведена диагностика исходного уровня сформированности кросс-культурной компетенции будущих менеджеров. На развивающем этапе были реализованы разработанные средства психологического-педагогического воздействия на участников ЭГ. Данный этап характеризуется углубленным изучением участниками знаний, приобретением ими умений и навыков осуществлять профессиональную деятельность в кросс-культурном пространстве и т.д. На преобразовательном этапе подводились итоги участия ЭГ в программе, определялись результаты, трудности, наиболее интересные методы и формы.

Заключительный этап опытно-экспериментальной работы включал сравнительный анализ результатов исследования до и после реализации программы, подведение итогов, формулирование выводов и предложений по оптимизации процесса формирования кросс-культурной компетенции будущих менеджеров.

В соответствии с критериями и показателями формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера студенты дифференцировались на группы с допустимым, исполнительским, инициативным уровнями формирования указанной компетенции.

После реализации формирующего эксперимента доля студентов - будущих менеджеров, проявляющих допустимый уровень кросс-культурной компетенции, в ЭГ снизился с 39% до 12,2 %. В КГ изменения незначительны. Число испытуемых, характеризующихся исполнительским уровнем кросс-культурной компетенции, снизилось в ЭГ с 36,6% до 26,8%. В КГ изменения также незначительны. Число студентов с инициативным уровнем кросс-культурной компетенции существенно повысилось в ЭГ, с 24,4% до 61%. В КГ изменения незначительны (таблица 2, рисунок 2).

Таблица 2 – Уровни сформированности кросс-культурной компетенции будущих менеджеров на констатирующем и формирующем этапах эксперимента (в %)

Уровень	ЭГ		КГ	
	до	после	до	после
Допустимый	39	12,2	41,5	39
Исполнительский	36,6	26,8	34,1	31,7
Инициативный	24,4	61	24,4	29,3

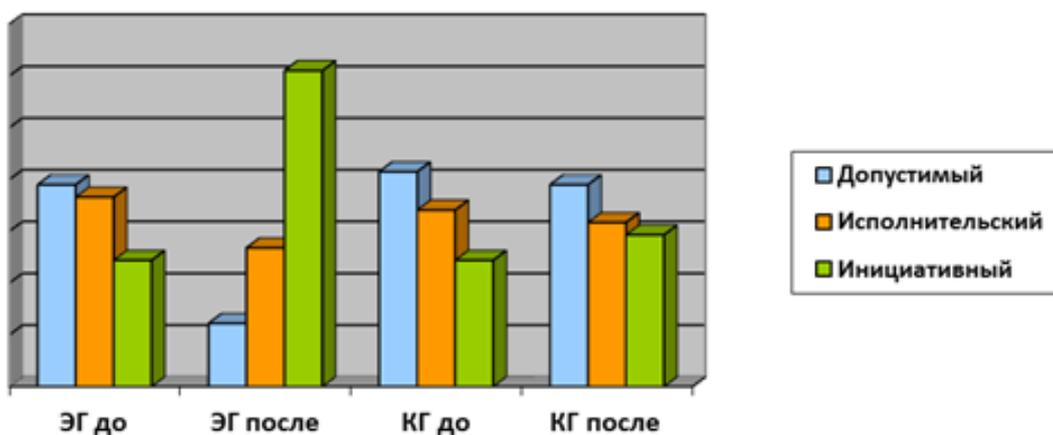


Рисунок 2 – Уровни сформированности кросс-культурной компетенции будущих менеджеров до и после эксперимента (в %)

Положительная динамика изменения уровня ценностно-смыслового компонента по показателям мотивационного критерия у студентов-будущих менеджеров ЭГ свидетельствует о качественном преобразовании направленности, а именно: повышение мотивации добиваться успехов, стремление максимально эффективно достигать поставленных целей; принятие каждым студентом разнообразия культурных ценностей и профессиональных позиций. Такие изменения будут способствовать более высокой результативности в профессиональной деятельности менеджера, побуждать к профессиональному самосовершенствованию.

Изменения в показателях мотивационного критерия свидетельствуют о смене установок, восприятия окружающего мира, что отразится на миропонимании и мировоззрении, позволяя рассматривать отношения членов кросс-культурного коллектива с точки зрения комплементарности; принимать разнообразие ценностей национальных культур и профессиональных позиций; управлять коллективом с позиций культурного плюрализма.

Положительная динамика развития показателей когнитивного критерия выражается в овладении большинством участников эксперимента более глубокими знаниями о различии в ценностях, мышлении представителей различных культур и их влиянии на организационно-управленческую работу менеджера; в более глубоком понимании причин конфликтов и в готовности их предупреждать и разрешать наиболее конструктивным способом; в усилении способности будущего менеджера подвергать сомнению стереотипные взгляды и корректировать их. Большинство участников эксперимента стали демонстрировать способность эффективнее справляться со стрессом, проявлять гибкость во взаимодействии с потенциальными коллегами; способность более эффективно участвовать в переговорах; понимать вербальное и невербальное поведение.

Положительная динамика в показателях инструментального компонента у участников ЭГ свидетельствует о способности многих участников ЭГ решать

задачи, необходимые для достижения поставленных целей; в стремлении и способности самостоятельно обучаться; в умении эффективно взаимодействовать в условиях неопределенности кросс-культурной среды; в совершенствовании умения организовывать взаимодействие всех сотрудников, выражающемся в усилении способностей будущего менеджера в доступной форме ставить задачи сотрудникам кросс-культурного коллектива, предвидеть результаты работы и возможные трудности в достижении поставленных задач; в умении адаптировать поведение в зависимости от конкретной ситуации.

На основании обработки информации с использованием методики проверки гипотез о равенстве средних по t-критерию Стьюдента в группах до и после проведения эксперимента, можно сделать общий вывод о том, что в экспериментальной группе, в которой была реализована программа «Формирование кросс-культурной компетенции будущего менеджера», отмеченный рост с вероятностью, превышающей 0,95, не случаен и напрямую связан с применением инновационных форм и методов обучения; технологии сотрудничества, основанной на коннективистском подходе; обмена студентами; педагогических условий, способствующих эффективному формированию кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования. Результаты, полученные участниками КГ, по всем измеренным показателям статистически незначимы на уровне $\alpha < 0,05$.

В результате психолого-педагогического воздействия на будущих менеджеров ЭГ отмечен рост средних значений компонентов кросс-культурной компетенции в совокупности ее показателей. Результаты, полученные после проведения эксперимента, приведены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Относительный прирост значений показателей компонентов кросс-культурной компетенции

Наименьшие количественные и качественные изменения отмечены по показателю «наличие мотива для осуществления успешной профессиональной деятельности» ценностно-мотивационного компонента, прирост которого составил 22%. Динамика изменения данного показателя, возможно, говорит о сложностях, связанных с процессом изменения ценностных ориентаций, установок, требующих более глубокого и длительного по времени процесса присвоения, осознания, принятия и воплощения. Усиление стремления будущего менеджера к профессионализму, конкуренции, побуждающей и мотивирующей к определенным действиям и поведению, будет возможно при более длительном воздействии на участников эксперимента.

Наиболее значимые результаты отмечены по показателю «умение реализовать профессиональные знания и навыки в практической деятельности» инструментального компонента (43%). Это подтверждает гипотезу о том, что реализация технологии сотрудничества на основе использования коннективистского подхода в специально созданных педагогических условиях, усиленных возможностями обмена студентами и созданием студенческого сообщества, способствовала достижению цели данного исследования и доказала свою эффективность по формированию кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования.

Результаты разработки проблемы и проведения опытно-экспериментальной работы позволили сформулировать следующие **выводы**:

1. *Кросс-культурная компетенция будущего менеджера* – составляющая профессиональной компетентности будущего менеджера, проявляющаяся в его способности эффективно осуществлять организационно-управленческую деятельность, конструктивное взаимодействие в кросс-культурной среде, обеспечивая конкурентоспособность менеджера и организации. Ее структура может быть представлена следующими компонентами: ценностно-мотивационный, когнитивный, инструментальный.

2. Модель формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера системно представляется целевым, методологическим, структурно-содержательным, технологическим, диагностическим и результативным блоками. Результаты, полученные в ходе эксперимента, подтверждают эффективность предложенной модели.

3. В качестве технологии формирования кросс-культурной компетенции менеджера эффективна технология сотрудничества, основанная на коннективистском подходе, предполагающая погружение обучающихся в поток знаний при условии, что сеть и электронные ресурсы становятся активной средой процесса обучения.

4. Эффективность формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера может быть обеспечена реализацией комплекса педагогических условий: создание атмосферы культурного релятивизма в образовательной среде вуза; использование цифрового образовательного пространства; развитие субъект-субъектного взаимодействия участников образовательного процесса.

5. Совокупность разработанных критериев и соответствующих им показателей позволяет выявить положительную динамику формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования по уровням: допустимый, исполнительский, инициативный.

Полученные результаты исследования в целом подтвердили выдвинутую гипотезу и дают основание утверждать, что научная проблема исследования решена в соответствии с предметом, целью и задачами.

Перспективы исследования: теоретические и практические разработки по эффективному формированию кросс-культурной компетенции, такие как использование системы искусственного интеллекта для обеспечения оценки качества процесса формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера, а также совершенствование процесса повышения уровня сформированности всех компонентов кросс-культурной компетенции будущего менеджера в системе высшего образования с помощью системы искусственного интеллекта.

Основные положения диссертации отражены в публикациях автора:

Статьи в ведущих журналах, рекомендованных ВАК РФ:

1. Спиридонова Н. Б. Кросс-культурная компетенция будущего менеджера : некоторые аспекты исследования / Л. В. Абдалина, Н. Б. Спиридонова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия : Проблемы высшего образования. – 2021. – № 3. – С. 16-20 (0,8 п.л).

2. Спиридонова Н. Б. Общая характеристика кросс-культурной ментальности современного менеджера / Н. Б. Спиридонова // Обзор педагогических исследований. – 2021. – Т. 3. – № 7. – С. 218-221 (0,75 п.л).

3. Спиридонова Н. Б. Модель формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера / Н. Б. Спиридонова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия : Проблемы высшего образования. – 2023. – № 2. – С. 81-85 (0,8 п.л).

4. Спиридонова Н. Б. Коннективистский подход и развитие культурного интеллекта у российских и австрийских студентов / Н. Б. Спиридонова, Р. Бэнхауер // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2023. – № 3. – С. 148-154. (1,1 п.л).

5. Спиридонова Н. Б. Программа формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера / М. А. Захарова, Н. Б. Спиридонова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия : Проблемы высшего образования. – 2024. – № 3. – С. 28-31 (0,8 п.л).

Статьи в журналах, научных сборниках, материалах конференций:

6. Спиридонова Н. Б. Формирование кросс-культурных компетенций менеджеров в вузе / Н. Б. Спиридонова // Антропоцентрические науки : инновационный взгляд на образование и развитие личности : матер. X междунар. научно-практической конференции. – 2019. – 173 с. – С. 59-62 (0,19 п.л.).

7. Спиридонова Н. Б. Содержание кросс-культурных компетенций будущего менеджера / Н. Б. Спиридонова // Актуальные проблемы обучения и

воспитания школьников и студентов в образовательном учреждении : сборник статей. – 2019. – с. 86-90 (0,25 п.л.).

8. Спиридонова Н. Б. Классификация кросс-культурных компетенций менеджера / Н. Б. Спиридонова // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности : материалы XI международной научно-практической конференции. – 2020. – С. 137-139 (0,19 п.л.).

9. Спиридонова Н. Б. Проблемы формирования кросс-культурных компетенций / Н. Б. Спиридонова // Вестник научной сессии факультета философии и психологии. – Воронежский гос. ун-т. – 2020. – С. 151-156 (0,3 п.л.).

10. Спиридонова Н. Б. Влияние дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» на уровень культурного интеллекта / Н. Б. Спиридонова // Развитие субъектов образовательного процесса в современных условиях : материалы Международной научно-практической конференции 17.09.2020. – С. 201-203 (0,19 п.л.).

11. Спиридонова Н. Б. Место личностных характеристик в структуре кросс-культурной компетенции / Н. Б. Спиридонова // Актуальные проблемы обучения и воспитания школьников и студентов в образовательном учреждении : сборник статей. – 2020. – № 14. – С. 66-69 (0,19 п.л.)

12. Spiridonova N. The effectiveness of the connectivist approach in teaching cross-cultural management / R. Beinhauer, N. Spiridonova, B. Jovanovski. // Proceedings of Cross-Cultural Business Conference. – 2021. – Pp. 96-108 (1,75 п.л.).

13. Спиридонова Н. Б. Виртуальные поликультурные команды как вызов современному образовательному процессу / Н. Б. Спиридонова // матер. XII Междунар. научно-практич. конференц. – Москва. – 2021, с.454-457 (0,19 п.л.).

14. Спиридонова Н. Б. Эффективность тренинговых технологий в подготовке менеджеров к кросс-культурному взаимодействию сб. научных статей / Н. Б. Спиридонова // Актуальные проблемы обучения и воспитания школьников и студентов в образовательном учреждении ; под ред. Л. А. Кунаковской и др. – 2021. – № 15. – С. 133-136 (0,19 п.л.).

15. Спиридонова Н. Б. Поликультурный подход к формированию кросс-культурной компетенции будущих менеджеров / Н. Б. Спиридонова // Педагогическое образование : методология, теория и технологии (к 100-ю кафедры педагогики ВГУ) : материалы Международной научно-практической онлайн-конференции. – Воронеж. – 2022. – С. 322-324 (0,19 п.л.).

16. Спиридонова Н. Б. Теоретико-методологические основания формирования кросс-культурной компетенции будущих менеджеров / Л. В. Абдалина, Н. Б. Спиридонова // Педагогическое образование : методология, теория и технологии (к 100-ю кафедры педагогики ВГУ) : материалы международной научно-практической онлайн-конференции. – Воронеж. – 2022. – С. 293-296 (0,25 п.л.).

17. Спиридонова Н. Б. Сетевое взаимодействие как форма обучения будущих менеджеров в процессе формирования кросс-культурной компетенции / Н. Б. Спиридонова // Антропоцентрические науки в образовании : материалы

XVI международной научно-практической конференции. – Воронеж. – 2022. – С. 163-165 (0,19 п.л.).

18. Спиридонова Н. Б. Формирование кросс-культурной компетенции будущего менеджера в условиях цифровой образовательной среды / Н. Б. Спиридонова // Молодежь и общество: теоретические модели и реальность : материалы Международной научно-практической конференции. – 2023. – С. 75-77 (0,19 п.л.).

19. Спиридонова Н. Б. Создание атмосферы культурного релятивизма как педагогического условия в современном образовательном процессе / Н. Б. Спиридонова : матер. XIII Междунар. научно-практич. конференции. – Москва. – 2023. – С. 288-291 (0,19 п.л.).

20. Спиридонова Н. Б. Коннективизм как основа формирования кросс-культурной компетенции будущего менеджера / М. А. Захарова, Н. Б. Спиридонова // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. – 2024. – № 05(94). – URL: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/konnektivizm-kak-osnova-formirovaniya-kross-kulturnoj-kompetentsii-budushhego-menedzhera.html> (дата обращения: 31.05.2024)

Лицензия на издательскую деятельность
ИД № 06146. Дата выдачи 26.10.01.
Формат 60 x 84 /16. Гарнитура Times. Печать трафаретная
Печ.л. 1,1 Уч.-изд.л. 1,0
Тираж 100 экз. Заказ 89

Отпечатано с готового оригинал-макета на участке оперативной полиграфии
Елецкого государственного университета им. И.А.Бунина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»
399770, г. Елец, ул. Коммунаров, 28,1