**«ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ В СФЕРЕ БИЗНЕСА»**

**Қайыр Әли Ерғалиұлы**

alisher.kayirov@gmail.com

Магистрант 1 курса кафедры методики преподавания иностранных языков
 Атырауский университет им. Х. Досмухамедова, Атырау, Казахстан
 Научный руководитель – **Хайржанова А.Х.**

Когда-то разделенное огромными океанами, население нашей планеты сейчас более мобильно и связано между собой, чем когда-либо в истории. Многонациональные компании распространились на край земли, а прозрачный мировой пул рабочей силы больше не является далеким видением на горизонте. Несмотря на эти волны глобальных изменений, мировые события показывают, что мы все еще можем не понимать и не быть понятыми в межкультурной коммуникации.

 Руководители проектов будут неизбежно управлять командами людей по всему миру, представляющих множество различных культур, включающих в себя разные языки, происхождение, мировоззрение, убеждения, ценности, образ жизни, обычаи и рабочие привычки. Мы считаем, что в глубине души все люди одинаковы, но есть и важные различия. Чем более несхожи две культуры, тем большее влияние оказывает культура на межкультурную коммуникацию. Исторически сложилось так, что мы думаем о культуре как об источнике конфликта. Но может ли она быть источником синергии?

 Начиная с 1980-х годов, корпоративные программы многообразия делали упор на толерантность, но в новых условиях межкультурной рабочей среды мы должны делать больше. Мы должны использовать наши культурные различия для создания конкурентного преимущества для наших проектов и компаний. Для менеджеров проектов будущего самой большой проблемой будет не техническое управление, а навыки межкультурной коммуникации, которыми мы должны овладеть, чтобы стать эффективными менеджерами глобальных проектов.

 Культура - это модель жизни. Она сложна и абстрактна. Она является доминирующей формирующей силой для человека. Как рыба в воде не знает воды, так и мы не знаем культурных правил, которые диктуют нам наши собственные модели взаимодействия. Культура - это идеи, привычки и социальное поведение людей и общества. Культура - это образ жизни группы людей; поведение, убеждения, ценности и символы, которые они принимают и которые передаются в процессе общения и подражания от одного поколения к другому.

По словам Уолтера Липпмана, культура - это название того, чем интересуются люди, их мысли, их модели поведения, книги, которые они читают, и речи, которые они слышат.

Одним из наиболее интересных аспектов изучения культуры является выявление культурных различий, которые создают разнообразие элементов культуры. Четыре основных столпа культурных изменений: стиль общения, отношение к конфликтам, стиль принятия решений и желание и готовность учиться. В то время как элементами, которые ориентируют культуру, являются: убеждения, ценности, ожидания и поведение. Между тем, если говорить о коммуникации и культуре, то можно сказать, что обе они влияют и направляют друг друга.

 Межкультурная коммуникация - это область исследования, которая изучает, как люди из разных культурных слоев общаются, похожими и разными способами, и как они пытаются общаться через разные культуры, из которых они пришли. Люди в разных странах по-разному интерпретируют события и ситуации; у них разные привычки, ценности и способы отношения друг к другу. Когда эти различия сталкиваются друг с другом, возникают проблемы!

 Развитие глобализации заставило людей, принадлежащих к разным культурам, работать вместе. В ходе этого процесса, помимо атмосферы взаимопонимания и сотрудничества, могут возникать различные конфликты. Культурные конфликты возникают из-за различий в ценностях и нормах поведения людей, принадлежащих к разным культурам. Человек действует в соответствии с ценностями и нормами своей культуры; другой человек, имеющий иное мировоззрение, может интерпретировать его поведение с другой точки зрения. Такая ситуация порождает недопонимание и может привести к конфликту внутри компании или бизнеса. Одни и те же жесты могут сопровождаться различными интерпретациями.

 Культурные изменения могут повлиять на деловое общение и, следовательно, на успех бизнеса. Важно понять логику, что все, о чем мы общаемся, - это битва восприятий! Мы не Робинзон Крузо в этом мире, и нам нужно, чтобы наше общение в бизнесе было эффективным... и прежде всего мы хотим быть понятыми другими!

Наиболее важными элементами межкультурной коммуникации в бизнесе являются: первое впечатление, открытие и закрытие разговора, выбор подходящих тем для разговора, уважение к другим во время разговора, умение перебивать других, не вызывая недопонимания. Между тем, различия, которые необходимо учитывать при межкультурной коммуникации в бизнесе, следующие: частота зрительного контакта, использование рук во время разговора, использование имен и фамилий против титулов, физическое расстояние между собеседниками, настойчивость, скорость речи, тон голоса и использование мимики. Межкультурная коммуникация в бизнесе имеет огромное значение.

Три важных элемента, которые подчеркивают ценность и важность межкультурной коммуникации в бизнесе, следующие:

Во-первых, продуктивность. Межкультурная коммуникация эффективно повышает производительность и эффективность в компании. Несомненно, каждая компания должна проделать большую работу, чтобы улучшить и повысить эффективность культуры общения внутри компании, что, несомненно, повлияет на общую производительность этой компании.

Во-вторых, синергия между коллегами. Очень важно создать культурную синергию между представителями разных культур внутри бизнеса. Общение, безусловно, является одним из самых важных факторов, влияющих на создание правильного климата сотрудничества между сотрудниками в компании.

И третье - это глобальная экспансия. Глобализация позволила людям из разных культур работать вместе. Коммуникация служит катализатором и высокоэффективным инструментом, позволяющим избежать проблем, возникающих из-за неправильного толкования, когда специалисты из разных культур и обществ работают вместе в бизнесе, который с каждым днем расширяется в глобальном масштабе.

Межкультурная коммуникация так важна, потому что уникальное происхождение, жизненный опыт и навыки каждого сотрудника влияют на эффективность его работы. Доказано, что инклюзивные компании почти в два раза более инновационные, чем другие компании, благодаря множеству точек зрения своих сотрудников.

Без культуры компании, которая приветствует людей любого происхождения и способствует позитивному общению между культурами, у вас будет меньше шансов сформировать разнообразное и инклюзивное рабочее место. Кроме того, может пострадать эффективность работы компании в целом. Статистика показывает, что компании с гендерно разнообразными командами руководителей высшего звена чаще превосходят своих менее разнообразных коллег. Разнообразные команды помогают вам лучше общаться и налаживать связи с разнообразными потребителями. Это приводит к укреплению отношений с клиентами и улучшению репутации бренда среди общественности.

Таким образом, межкультурная коммуникация имеет важное значение для глобальной рабочей силы. Все больше компаний внедряют модель удаленной работы, которая позволяет им приглашать на работу лучших специалистов со всего мира. Когда вы создаете команду из сотрудников, находящихся в разных уголках мира, вы должны знать и уважать их культурные и социальные нормы. Другими словами, каждый из членов вашей команды уникален. Их различия следует признать, оценить и понять, чтобы обеспечить им тот уровень и вид поддержки, который им необходим для успешного выполнения своей роли. Немного больше понимая важность межкультурной коммуникации на современном рабочем месте, руководители и лидеры компаний могут добиться эффективной коммуникации в глобальном масштабе.
 Межкультурная коммуникация жизненно важна на сегодняшнем рабочем месте, потому что все больше и больше руководителей компаний отдают приоритет многообразию и инклюзивности в своих трудовых коллективах.
Разнообразный и инклюзивный персонал - это прекрасно для любой компании, но без эффективной межкультурной коммуникации он не продержится долго. Применяйте приведенные выше советы, чтобы культура вашей компании поддерживала людей с любым происхождением.

**Список использованных источников**

1. Hampden-Turner Ch. Managing People Across Cultures / Ch. HampdenTurner, F. Trompenaars. Oxford : Capstone, 2004. 376 p.
2. Walter Lippmann A Preface to Politics // Chapter 9: Revolution and Culture C.306-307.
3. Zachary Fenell Importance of intercultural communication business - <https://bizfluent.com/facts-6933179-importance-intercultural-communication-business.html>