

**Т.В. Солодовникова**

*Белорусский государственный университет  
e-mail: tatianasolodovnikova2015@gmail.com*

УДК 81'13+351.865+351.858

## **МЕЖКУЛЬТУРНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ: ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ<sup>1</sup>**

*Ключевые слова: культура, взаимодействие, цивилизация, фактор, коммуникация.*

*Рассмотрены современные зарубежные и отечественные подходы к проблематике обусловленности межкультурного информационного взаимодействия в контексте национальной безопасности. Установлено, что вне зависимости от концепции, доминирующим фактором, обуславливающим межкультурное информационное взаимодействие, является культурный, где культура трактуется в цивилизационно-институциональном аспекте; остальные факторы являются производными от культурного.*

**T.V. Saladounikava**

*Belarusian State University*

## **INTERCULTURAL INFORMATION INTERACTIONS: INFLUENCE FACTORS**

*Key words: culture, interaction, civilization, factor, communication.*

*Modern foreign and domestic approaches to the problems of conditioning intercultural information interaction in the context of national security are considered. It has been established that, regardless of the concept, the dominant factor determining intercultural information interaction is cultural, where culture is interpreted in a civilizational-institutional aspect; other factors are derived from cultural.*

Дело в том, что, даже владея одним и тем же языком, люди не всегда могут правильно понять друг друга, и причиной часто является именно расхождение культур.  
*Е. М. Верещагин, В. Г. Костомаров «Язык и культура»*

Данная цитата не случайно использована нами в качестве эпиграфа данной статьи, посвященной выявлению факторов, обуславливающих межкультурное информационное взаимодействие. Напомним, что под последним понимается интеракция носителей различных культур в современном информационно-коммуникационном пространстве, которому присущ стохастический и объективный характер.

Не углубляясь в понятие «культура», отметим лишь, что в данной работе применяется цивилизационно-институциональный подход.

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке Белорусского республиканского фонда фундаментальных исследований (№ Г19М-003 от 02.05.2019).

На этом фоне в настоящее время проблематика межкультурных информационных взаимодействий приобретает особую актуальность в мире, окутанном сетью глобализационных процессов, захлебывающемся от межконфессиональных и межкультурных конфликтов, где мощным орудием организации общественного взаимодействия становится ее Величество Цифра.

Еще в конце прошлого века один из наиболее известных и влиятельных американских социологов и политологов С. Хантингтон, рассматривая цивилизацию как наивысшее культурное образование, объединяющее людей и обеспечивающее им определённую степень культурной самобытности, предсказывал третью мировую войну не как столкновение политических и экономических систем, а как войну культур и цивилизаций [10]. Подчеркивая, что «... столкновения цивилизаций являются наибольшей угрозой миру во всём мире, и международный порядок, основанный на цивилизациях, является самым надёжным средством предупреждения мировой войны» [10, 7], С. Хантингтон сделал целый ряд прогнозов относительно этнокультурного разделения цивилизаций и межкультурного взаимодействия, получивших в настоящее время ошеломляющее подтверждение.

В этой связи важным методологическим положением в рамках теории межкультурных информационных взаимодействий, дополняющим хантингтонскую гипотезу столкновения цивилизаций, является теза французского историка Ф. Броделя о том, что цивилизация, непосредственно определяемая культурой, являет собой «собрание культурных характеристик и феноменов» [9].

Именно благодаря культурному взаимодействию между представителями разнообразных культур и этносов возможно взаимовлияние, обмен, заимствование и слияние: «L'interculturel peut être défini comme une dynamique d'interaction entre les cultures» [4, 47] (зд.: Сфера межкультурного может быть определена как динамика взаимодействия между культурами – Т.С.).

Именно такое броделевское понимание цивилизации позволяет описать те факторы, которые обуславливают межкультурное информационное взаимодействие. В рамках такого подхода и подобного понимания современных цивилизационных процессов доминирующим фактором в данной области исследований является культурный, в то время как остальные факторы (исторический, лингвистический, пространственно-временной, религиозный, политический, экономический и т.д.) являются производными от культурного или же могут являться его частью (в зависимости от концепции того или иного ученого). Так, например, Г. Хофстеде, один из наиболее цитируемых и известных экспертов в области межкультурного взаимодействия, автор знаменитой типологии организационных культур, среди факторов, обуславливающих кросс-культурную коммуникацию, выделил следующие континуумы [7, 19]: 1) иерархическая дистанция власти (степень участия в принятии решений, касающихся всех); 2) индивидуализм /

коллективизм (степень, с которой представители той иной культуры предпочитают действовать: самостоятельно или как члены той или иной группы); 3) маскулинность / фемининность (общества с жестким традиционным разделением и закреплением социальных ролей и трудовых функций между мужчинами и женщинами маскулинные, а общества со слабым разделением ролей – фемининные); контроль над неопределенностью (речь идет о том, как люди, принадлежащие к той или иной культуре, чувствуют и ведут себя в непредсказуемых, неожиданных ситуациях [6]).

В исследованиях Ш. Хампден-Тернер и Ф. Тромпнаарс (Ch. Hampden-Turner и F. Trompnaars), трактующих «культуру как один из способов разрешения проблем» [5, 16], выделяют семь основных факторов, определяющих межкультурное взаимодействие: 1) универсализм / партикуляризм (первый проявляет себя в правилах и законах, признанных в качестве верных раз и навсегда, в то время как партикуляризм свойственен культурам, которые основываются на частных случаях и исключениях, применяемых в зависимости от обстоятельств; 2) индивидуализм / коллективизм (трактовка аналогичная подходу Г. Хофстеде); 3) объективность / субъективность (фактор, основанный на степени проявления эмоций или нейтральности); 4) специфические отношения / размытые отношения (в культурах с размытым типом отношений профессиональный статус определяет характер взаимоотношений, в то время как в культурах со специфическим типом отношений профессиональный статус не имеет никакого значения вне рабочего времени); 5) приобретенный социальный статус / присвоенный статус (в первом случае социальный статус приобретается посредством личных достижений, во втором – присваивается в зависимости от возраста, пола, наследования и т.д.); 6) последовательное / синхронное время (время последовательно, если оно ограничено конкретной определенной программой, а синхронно в случае одновременного выполнения нескольких задач); 7) отношение к природе (некоторые культуры стремятся к жесткому контролю над природой, в то время как иные культуры позволяют природе развиваться без их участия).

В свою очередь, авторитетный французский философ и социолог Ж. Деморгон (J. Demorgon), «трактовавший культуру как продукт генезиса, обусловленный различными человеческими и социальными видами деятельности, будь то политические, экономические, религиозные или иные» [2, 6], выделил три группы особенностей (*particularités*), которые обуславливают межкультурное взаимодействие, позволяют очертить зоны потенциальных конфликтов и понять причины их возникновения. Речь идет о так называемых культурных особенностях, общностях и единичностях (*particularités culturelles, généralités culturelles et des singularités culturelles*). Культурные особенности заключаются в том, что каждая культура отличается своими специфическими чертами, которые отражаются в различных способах действовать, одеваться, выражать свои мысли, организовывать

повседневную жизнь. В случае с культурными общностями речь прежде всего идет о типах поведения и культурных чертах, которые одна группа или сообщество разделяет с другими ее членами. И, наконец, культурные единичности позволяют тому или иному обществу выделиться среди других. Единичное общество, по мнению автора концепции, «чтобы родиться, должно было воспитать себя, адаптироваться, построить себя в своей собственной, оригинальной, уникальной когерентности. Без этого, оно бы просто утонуло в широкой массе» [3, 61].

Любопытно, что в российской традиции в основе системы факторов, обуславливающих межкультурное взаимодействие, лежит компетентностный подход, в рамках которого выделяются три блока компетенций – аналитические, системные и коммуникационные. Именно такой подход является базисом подготовки специалистов-международников как для МИД РБ, так и для МИД РФ. Аналитические компетенции включают в себя управление информацией и знаниями, способности к анализу и синтезу, управление проектами, управление изменениями. Системные компетенции включают в себя способность к самостоятельной работе и обучению, лидерство, принятие решений, применение знаний на практике. В коммуникационные компетенции входит умение работать в международной среде, умение работать в команде, знание иностранных языков, умение взаимодействовать со специалистами из других областей.

Подобного рода компетентностный подход в аспекте факторов межкультурного взаимодействия находим и в западной традиции, в частности, во французской, где исследователи выделяют [1]:

1) Социальные репрезентации, под которыми понимают «... un système de valeurs, de notions et de pratiques ayant une double vocation» [8, 11] (зд.: ... систему ценностей, понятий и практик, имеющих двойное предназначение»).

2) Личностные межкультурные компетенции, основанные на трех концептах – знания, умения и опыт. Как подчеркивают А. Cornet и P. Warland, «la gestion de la diversité veut valoriser les compétences d'une main d'œuvre diversifiée, compétences qui se déclinent en savoirs (connaissances), en savoir-faire (pratiques) et en savoir-être (compétences relationnelles)» [2, 72] (зд.: управление разнообразием ставит во главу угла компетенции разнообразной рабочей силы, компетенции, которые подразделяются на знания, умения (практики) и опыт (навыки межличностного общения) – Т.С.).

3) Организационные межкультурные компетенции, позволяющие избежать этноцентристские проявления и способствующие взаимопониманию.

В рамках проведенного анализа может сложиться впечатление о значительной дифференциации подходов к определению факторов, обуславливающих межкультурное информационное взаимодействие, разрабатываемых за рубежом и в отечественной традиции. Однако впечатление ложно, поскольку в основе как западных, так и отечественных подходов к исследованию пробле-

матики межкультурных информационных взаимодействий, лежит понятие «культура», рассматриваемое в рамках цивилизационно-институционального подхода. Таким образом, вне зависимости от концепции, можно утверждать, что единственным фактором, обуславливающим межкультурное информационное взаимодействие в контексте национальной безопасности, является культурный. Рассмотренные в данной работе факторы (в рамках концепции Г. Хофстеде, Ш. Хампден-Тернер, Ф. Тромпнаарс, Ж. Деморгон и др.) являются лишь производными от культурного фактора, а специфические факторы, характерные для той или иной культуры, подлежат дальнейшему рассмотрению в рамках поставленной исследовательской задачи.

#### Литература

1. Belga, J. La communication interculturelle au sein des entreprises françaises implantées au Maroc: interaction entre cadres français et autochtones. Sciences de l'information et de la communication [Ressource électronique]. – Mode d'accès: <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01614529/document>. – Date d'accès: 08. 12.2019.
2. Cornet, A., Warland, P. GRH et gestion de la diversité / A. Cornet, P. Warland. – Dunod : Paris, 2008. – 148 p.
3. Demorgon, J. L'histoire interculturelle des sociétés / J. Demorgon. – Paris : Éd. Anthropos, coll. Exploration interculturelle et science sociale, 2<sup>e</sup> éd. rev. et augm., 2002. – 340 p.
4. Drummond, V. Le management interculturel : gérer efficacement la diversité culturelle dans l'entreprise / V. Drummond. – Paris : Gereso Edition, 2014. – 246 p.
5. Hempdon-Turner, C. Au-delà du choc des cultures : dépasser les oppositions pour mieux travailler ensemble / C. Hempdon-Turner, F. Trompsnaars. – Paris : Les éditions d'Organisations, Coll. Manageris, 2003. – 415 p. XVI
6. Hofstede, G. Cultures et organisations : nos programmations mentales / G. Hofstede, G. J. Hofstede, M. Minkov. – Paris : Pearson, 2010. – 634 p.
7. Hofstede, G. Vivre dans un monde multiculturel : Comprendre nos programmations mentales / G. Hofstede. – Paris : Editions d'organisation, 1994. – 351 p.
8. Moscovici, S. “Préface” / S. Moscovici // Santé et maladie : analyse d'une représentation sociale / C. Herzlich. – 2<sup>e</sup>ème edition. – Paris : EHESS, 1984. – P. 10–11.
9. Бродель, Ф. Очерки истории / Ф. Бродель. – Изд-во : Академический проект, 2018. – 223 с.
10. Хантингтон, С. Столкновение цивилизаций / С. Хантингтон. – М. : Изд-во АСТ, 2017. – 640 с.