

Межкультурная компетентность – основа для развития доверия в международном бизнесе

Ю. П. Тен¹ ✉

¹ Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
Ленинградский пр-т, д. 49, г. Москва 125167, Российская Федерация

✉ e-mail: YPTen@fa.ru

Резюме

Актуальность обусловлена потребностью в выработке современного подхода к формированию межкультурных компетенций менеджеров в условиях углубления мультикультурного разнообразия международной бизнес-среды. Исторические изменения в политико-стратегическом и экономико-торговых отношениях России со странами Запада нуждаются в теоретико-практическом осмыслении с точки зрения потребности в подготовке будущих специалистов к работе с зарубежными партнерами.

Цель – анализ и критическое переосмысление зарубежных моделей межкультурной компетентности.

Задачи: изучить три ключевые модели компетенции (модель пирамиды Дирдорфа, модель ICOPROMO и модель Филпса), а также обосновать особую роль доверия в модели коммуникативной компетентности.

Методология. Автор опирается на общенаучные методы исследования – анализ, синтез и сравнение, а также развивает сравнительный подход к анализу рассматриваемых моделей межкультурной компетентности.

Результаты. В статье обосновывается положение о том, что модель пирамиды Дирдорфа, модель ICOPROMO и модель Филпса ориентированы на снятие противоречий в межкультурном общении представителей западных и незападных культур. Это достигается за счет изучения английского языка, а также сравнения норм, ценностей и паттернов западных и незападных социокультурных систем. При этом накопленный индивидом в процессе обучения и опыта взаимодействия с представителями «чужих» культур «символический капитал» будет способствовать его более успешному взаимодействию в условиях глобализации рынка труда и интернационализации мирового хозяйства.

Выводы. Межкультурная компетентность представлена как комплекс когнитивно-познавательных, эмоционально-чувственных и мотивационно-поведенческих навыков, которые содействуют достижению более эффективного общения с представителями других культур. В статье обосновывается вывод, что в результате овладения межкультурными компетенциями менеджер будет способен выйти на социально-психологического и культурно-образовательный уровень профессионального развития, способствующий развитию более доверительных отношений с иностранными партнерами. Отмечается необходимость развития научной дискуссии о моделировании современного подхода к развитию межкультурной компетентности.

Ключевые слова: межкультурная компетентность; модель пирамиды Дирдорфа; модель ICOPROMO и модель Филпса; доверие; межкультурная компетентность.

Конфликт интересов: В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Для цитирования: Тен Ю. П. Межкультурная компетентность – основа для развития доверия в международном бизнесе // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2023. Т. 13, № 1. С. 238–248. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2023-13-1-238-248>.

Поступила в редакцию 08.12.2022

Принята к публикации 11.01.2023

Опубликована 28.02.2023

Intercultural Competence is the Basis for the Development of Trust in International Business

Yulia P. Ten¹ ✉

¹ Financial University under the Government of the Russian Federation
49 Leningradsky Ave., Moscow 125167, Russian Federation

✉ e-mail: YPTen@fa.ru

Abstract

The relevance is due to the need to develop a modern approach to the formation of intercultural competencies of managers in the context of deepening the multicultural diversity of the international business environment. Historical changes in the political, strategic, economic and trade relations of Russia with Western countries need theoretical and practical understanding from the point of view of the need to train future specialists to work with foreign partners.

The purpose is to analyze and critically rethink foreign models of intercultural competence.

Objectives: to study three key competency models (the Dirdorff pyramid model, the ICOPROMO model and the Phipps model), as well as to substantiate the special role of trust in the model of communicative competence.

Methodology. The author relies on general scientific research methods – analysis, synthesis and comparison, and also develops a comparative approach to the analysis of the models of intercultural competence under consideration.

Results. The article substantiates the position that the Deardorff pyramid model, the ICOPROMO model and the Phipps model are focused on removing contradictions in the intercultural communication of representatives of Western and non-Western cultures. This is achieved by learning English, as well as comparing norms, values and patterns of Western and non-Western socio-cultural systems. At the same time, the "symbolic capital" accumulated by an individual in the process of training and experience of interaction with representatives of "foreign" cultures will contribute to his more successful interaction in the conditions of globalization of the labor market and internationalization of the world economy.

Conclusions. Intercultural competence is presented as a complex of cognitive-cognitive, emotional-sensory and motivational-behavioral skills that contribute to achieving more effective communication with representatives of other cultures. The article substantiates the conclusion that as a result of mastering intercultural competencies, the manager will be able to reach the socio-psychological and cultural-educational level of professional development, contributing to the development of more trusting relationships with foreign partners. The necessity of developing a scientific discussion on modeling a modern approach to the development of intercultural competence is noted.

Keywords: intercultural competence; Deardorff pyramid model; ICOPROMO model and Phipps model; trust; intercultural competence.

Conflict of interest: In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the author of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The author declares no conflict of interest related to the publication of this article.

For citation: Ten Yu. P. Intercultural Competence is the Basis for the Development of Trust in International Business. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*. 2023; 13(1): 238–248. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2023-13-1-238-248>

Received 08.12.2022

Accepted 11.01.2023

Published 28.02.2023

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент /
Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management. 2023; 13(1): 238–248

Введение

В современный период в связи необходимостью реакции нашей страны на политику экономических и политических санкций ряда западных стран происходят изменения в структуре, формах и направлениях международной бизнеса. Так, из-за изменений приоритетных направлений международной логистики российские власти ускоряют строительство международных транспортных коридоров в азиатском направлении, заключают новые торговые контракты со странами Азии, Африки и Латинской Америки. Так называемый «поворот на Восток» имеет не только политико-стратегическое, торгово-экономическое, но и культурно-цивилизационное измерение. Российский бизнес в плане формирования у менеджеров межкультурных компетенций (знаний, навыков и умений) на протяжении более чем тридцати лет был ориентирован преимущественно на западный мир. Так, в программах подготовки менеджеров в Российской Федерации доминировал подход, основанный на обучении английскому языку в высших учебных заведениях, а также изучении концепций и теорий преимущественно западных ученых. В новейших условиях необходимо переосмысление глобализационной управленческой парадигмы, диктующей субъектам международных экономических отношений ориентироваться в своей профессиональной подготовке на западные стандарты, нормы и ценности.

Начатая еще с 2000-х гг. переориентация на Восток в настоящее время обретает более быстрые темпы, которые часто опережают способность менеджеров к адекватному реагированию на современные барьеры кросс-культурного характера (рост русофобии, усиление влияния негативных стереотипов о России и т. д.). Способность конкурировать на глобальных рынках требует наличия высококвалифицированных национальных мене-

джеров, обладающих компетенциями, которые определяют стратегический выбор партнерства отечественных организаций с зарубежными компаниями. Успешный российский менеджер должен обладать не только hard skills (совокупностью технических, политических, социальных, организационных и культурных компетенций), но и soft skills – гибким подходом к принятию управленческих решений в условиях усиления и расширения фактора мультикультурного разнообразия международной бизнес-среды.

Материалы и методы

Обзор научной литературы показывает, что среди российских ученых формируется убежденность в необходимости развития «мягких навыков» у студентов-менеджеров, обучающихся для профессиональной работы в международной бизнес-среде [1; 2]. В науке подход с точки зрения «мягких навыков» (т. е. навыков, не связанных напрямую с технической подготовкой и функциональным опытом специалистов) расширяется за счет разработки и уточнения содержания новых понятий и категорий, среди которых «осведомленность о глобальном мире», «корпоративная стратегия», «эмоциональный интеллект», «глобальный лидер», «культурная эмпатия», «межкультурное командообразование» и др. Системное ядро указанных понятий и категорий, формирующих новую парадигму обучения и развития современных менеджеров, формируют модели межкультурной компетентности [3; 4]. Отсюда целью настоящего исследования выступает анализ и критическое переосмысление зарубежных моделей межкультурной компетентности.

Автор опирается на общенаучные методы исследования – анализ, синтез и сравнение, а также развивает сравнительный подход к анализу рассматриваемых моделей межкультурной компетентности.

Результаты и их обсуждение

Изучение зарубежной научной литературы позволило выявить три наиболее значимых западных моделей межкультурной компетенции – модель пирамиды Дирдорфа, модель и проект ICOPROMO, модель Фиппса.

Дарл Дирдорф [5; 6] предлагает структуру компетенций, основанную на модели пирамиды, в которой основные элементы упорядочены иерархически – это: 1) отношения; 2) навыки; 3) знания; 4) внутренние и внешние результаты. Все четыре элемента применяются для оценки развития межкультурной компетенции в различных контекстах.

В модели пирамиды межкультурная компетентность определяется с точки зрения эффективности общения, достигаемой за счет следующих факторов:

1. *Отношения*: сочетание уважения, открытости и любопытства в проявлении интереса к другим людям и их культурам.

2. *Знания*: в этой модели межкультурной компетенции культура определяется как набор ценностей, убеждений и норм, которыми придерживается группа людей. Культура формирует поведение и, следовательно, влияет на взаимодействие с другими людьми. Таким образом, с этой точки зрения компетентность требует способности понимать мир с точки зрения представителей иных культур.

3. *Навыки*: навыки, необходимые для развития межкультурных компетенций, относятся к приобретению и обработке знаний, способности наблюдать, слушать, оценивать, анализировать, интерпретировать и релятивизировать.

4. *Внутренние результаты*: в идеале сочетание установок, знаний и навыков приводит к гибкости, адаптивности, этнорелятивности и эмпатии, что означает способность реагировать на других в соответствии с тем, как они хотят, чтобы с ними обращались.

5. *Внешние результаты*: оценивается коммуникативное поведение по отноше-

нию к тому, насколько эффективно и адекватно индивид действует в межкультурных ситуациях, особенно в проявлении культурной чувствительности и приверженности культурным нормам.

Механизмом работы данной модели выступает вербальный язык как средство понимания мировоззрения других людей. Это обусловлено тем, что идеальным местом для развития межкультурной компетенции являются лекционные и семинарские занятия, на которых студенты могут получить знания, развить навыки и сформировать умения понимать, анализировать и реагировать на нестандартную кросс-культурную проблему. Для Д. Дирдорфа это прежде всего класс иностранного языка, где готовят «глобальных студентов», которые не только свободно владеют другим языком, но и могут успешно ориентироваться в чужих культурах.

Следствием реализации модели пирамиды является изменение в поведении индивида, происходящее после приобретения компетенций, а не через процесс трансформации, происходящий в результате акта межкультурного взаимодействия. Отсюда ясно прорисовывается западно ориентированный уклон модели пирамиды. Реляционная модель компетенции с этой точки зрения организована в соответствии с абстрактными понятиями западного «я» и «незападного другого», а также исходит из приобретения отдельных наборов навыков индивидом, необходимых во взаимодействии, чтобы продемонстрировать степень адаптации к западным стандартам и нормам [7].

Следует заметить, что понятие символического капитала, связанное с использованием английского языка, особенно актуально в западных моделях межкультурной компетенции. Концепция символического капитала, разработанная Пьером Бурдьё, сравнивает языковой обмен с экономическим обменом в том смысле, что слова являются не только знаками, передающими значения, но они

также представляют собой лингвистический капитал. Слова – это «знаки богатства, предназначенные для оценки и признания» и «знаки авторитета, предназначенные для того, чтобы им поверили и которым повиновались» [8, р. 66]. В этом идеологическом контексте доминирующая языковая компетенция представляет собой наиболее ценный лингвистический капитал с высочайшей символической прибылью. Для Бурдьё престиж, связанный с использованием доминирующей формы языка, является результатом социальных механизмов, воспроизводимых институциональной властью. В частности, на образовательную систему возложена особая роль раскрытия стандартного разнообразия национального языка, тем самым «устанавливая иерархию языковых практик» [8, р. 49]. Таким образом, ценность, придаваемая языковым практикам, является результатом габитуса, усвоенного процесса, который формируется сначала в сфере семьи или «первичного рынка», а затем и на других «рынках», особенно в школах, где первичная модель может будут цениться или обесцениваться, если не соответствует доминирующим языковым практикам. В этом процессе язык становится лингвистическим капиталом, а школы занимают центральное место в воспроизводстве идеологии стандартного, единого, правильного языка. Это господство достигается не за счет открытого принуждения, а передается в обычных аспектах повседневной жизни до такой степени, что идея стандартного и правильного языка становится самоочевидной и прозрачной идеей, не требующей дальнейшего исследования. Этот «неоспоримый статус языка в модели пирамиды, как мифическая черепаха, которая поддерживает мир на своей спине» [9, р. 143].

Модель и проект ICOPROMO (англ. Intercultural competence for professional mobility) – это модель, сформированная западными учеными как ответ на запрос западного бизнеса в связи с проблемой

роста конкурентоспособности западных компаний на фоне глобализации мировой торговли [10]. Проект ICOPROMO основывается на необходимости развития межкультурной компетентности в связи с необходимостью усиления конкурентных преимуществ Запада. Отсюда модель компетентности определяется как «трансформационная»: четко формулирует путь, который проходит индивид, когда он осознает межкультурные проблемы в результате своей мобильности или мобильности других людей, с которыми он должен эффективно общаться [10, р. 15].

Как программа в рамках модели пирамиды А. Дирдорфа, программа обучения ICOPROMO ориентирована на преподавателей и фасилитаторов, работающих со студентами, аспирантами и специалистами, чтобы помочь им развить языковую и культурную осведомленность, которая облегчит взаимодействие в межкультурных ситуациях. Трансформационный путь индивида к приобретению компетенций представлен световым спектром, в котором индивид изначально позиционируется на уровне «красного света» до развития межкультурных навыков, переходя от «желтого света» к «зеленому огню» как только он / она становится способным эффективно взаимодействовать в кросс-культурных ситуациях [10]. Теоретическая предпосылка этого путешествия индивидуализирована авторами в потребностях, представленных «новым мировым порядком», т. е. глобальными потоками торговли и коммуникаций, которые, по их мнению, усиливают проблему кросс-культурных различий [11, р. 65].

Авторы модели ICOPROMO используют термин «монокультурная идентичность» [10, р. 16], указывая на программную цель своей программы обучения, которая состоит в том, чтобы вызвать изменение отношения к «другим» и успешно справиться с культурными различиями.

Изменение отношения и поведения требует повышения осведомленности о себе и других, приобретения культурных знаний, их анализа, принятия перспектив, построения отношений и способности брать на себя социальную ответственность. Этот комплекс навыков приводит к межкультурной мобильности, или «способности эффективно взаимодействовать в межкультурном профессиональном контексте» [10, р. 17].

По сравнению с указанными выше двумя моделями компетенции модель межкультурной компетенции Элисона Фиппса основана на понятии «жилище» [12; 13], которое предлагает новый подход к представлению межкультурных встреч как процессов обучения, ведущих к пребыванию в ранее незнакомых культурных пространствах. Фиппс использует хайдеггеровскую метафору языка как места обитания, рассматривая деятельность по изучению другого языка как подготовку к пребыванию в новом месте. По замыслу Фиппса, пребывание в языке представляет собой результат межкультурного опыта, который дает изучающему иностранный язык ощущение мимолетного и хрупкого характера общения между людьми, которые могут не разделять одну и ту же культурную точку зрения. В отличие от модели пирамиды и проекта ICOPROMO Фиппс подчеркивает, что природа языка выражена в конкретных культурных контекстах как культурных артефактов и маркеров социокультурной идентичности. Он выдвигает идею «беспорядка», когда человек в новой языковой среде чувствует свою беспомощность и потребность экзистенциального вызова [12]. При этом Фиппс выступает против тенденции искать «быстрое решение» конфликтов, возникающих в межкультурном контексте. Возможность для профилактики кросс-культурных конфликтов он ищет в идеалах добрососедства между народами, а

также в процессе совместного обучения как «повседневного процесса проживания в реальном мире» [12, р. 26]. С этой точки зрения изучение языков и опыт общения с представителями различных традиций – это своего рода опыт проживания в некоем общем «жилище» по совместному решению общезначимых проблем [12, р. 23].

В моделях Дирдорфа и ICOPROMO практическая необходимость развития межкультурной компетентности сводится к необходимости для индивида стать конкурентоспособным на мировом рынке. Отсюда модель Фиппса дополняет данные модели тем, что межкультурное обучение является трансформационным обучением, которое требует переживания (часто за пределами академической аудитории) опыта, на основании которого произойдет трансформация личности. Межкультурный процесс представляется как встреча отдельных культурных образований, и роль межкультурного тренера заключается в том, чтобы облегчить и предоставить инструменты, помогающие ориентироваться и интерпретировать поведение индивидов как выражение культурных различий [7, р. 81]. С этой целью обучение английскому языку и образованию за рубежом становятся двумя механизмами дальнейшего развития межкультурной компетенции студентов, что приводит к их личной и профессиональной трансформации [14, р. 69–70]. Отсюда развитие межкультурной компетентности рассматривается как процесс приобретения желаемых характеристиками индивидами, вступившими на путь межкультурного обучения, в котором результат заранее определен как достижение межкультурной компетенции с точки зрения открытия других культурных перспектив, развития терпимости и способности менять собственные культурные перспективы.

Таким образом, запрос западно ориентированных бизнес-структур диктует необходимость для разработки программ межкультурного обучения, основным «товаром» (продуктом) которого выступает межкультурная компетенция. При этом данные программы ориентированы на формирование у студентов более доверительного отношения по отношению к западным организациям и институтам, которое складывается на основе овладения английским языком, а также осознанию культурных различий с целью их минимизации при вхождении в глобальный мир мировой торговли и бизнеса. Как считает Дж. Ферри, дихотомия между западной перспективой, с одной стороны, и отдельным культурным блоком, включающим все незападные культуры, — с другой, является резонансом оппозиции между доминирующей дискурсом Запада и процессом отторжения периферийных дискурсов, исходящих из западных перспектив [11, р. 82].

С авторской точки зрения, модель пирамиды Дирдорфа, модель ICOPROMO и модель Фиппса ориентированы на снятие противоречий в межкультурном общении представителей западных и незападных культур. Это достигается за счет изучения английского языка, а также сравнения норм, ценностей и паттернов западных и западных социокультурных систем. При этом накопленный индивидом в процессе обучения и опыта взаимодействия с представителями «чужих» культур «символический капитал» будет способствовать его более успешному взаимодействию в условиях глобализации рынка труда и интернационализации мирового хозяйства.

Межкультурная компетентность определяется как комплекс когнитивно-познавательных, эмоционально-чувственных и мотивационно-поведенческих навыков, которые содействуют достижению более эффективного общения с

представителями других культур. Исследования российских ученых свидетельствуют, что рост межкультурных барьеров в общении иностранцев обусловлен «недостатком лингвистической, паралингвистической, когнитивной и поведенческой компетентности» [15, с. 142], что тесным образом переплетено с феноменом формирования и функционирования доверительных отношений [16]. Следует отметить, что межкультурная коммуникативная компетентность выражается в позитивном отношении, толерантности и доверии, знании принципов и правил межкультурной коммуникации, умении понимать и взаимодействовать с представителями различных культур.

Именно доверие выступает ценностным ядром межкультурной коммуникативной компетентности. Именно доверие является ключом к успешному межкультурному взаимодействию. В кросс-культурном контексте доверие определяется как психологическое состояние, которое относится к намерению индивида принять намерения и поведение партнера из другой культуры независимо от риска причинения себе вреда [17]. Авторское предположение состоит в том, что межкультурная компетентность способствует развитию доверия у специалиста, открытого, способного к минимизации кросс-культурных барьеров в процессе общения с представителями иных культур, нуждается в подтверждении за счет дальнейших теоретико-концептуальных, а также практико-ориентированных исследований.

Зарубежные исследователи выделяют четыре фактора, способствующие доверию, а именно эмоциональный интеллект, эмпатия, опыт взаимодействия и транспарентность [17; 18]. Доверие у субъектов межкультурной коммуникации помогает увеличить возможности для достижения взаимовыгодных соглашений,

способствует развитию чувства единства среди членов команды, повышает эффективность работы команды, играет решающую роль в принятии решений, развитии лидерства и эффективности внедрения инноваций [18; 19].

В мультикультурной среде бизнеса доверие имеет решающее значение, поскольку оно помогает устранить чувство неуверенности как среди членов команды по отношению к друг другу, так и в общении с бизнес-партнерами из других стран. Эффективное управление межкультурной коммуникативной компетентностью основано на укреплении доверия между партнерами по бизнесу. Именно доверие может помочь координировать поведение команды, улучшить обмен информацией и развить хорошие отношения [20].

Если российский менеджер будет обладать достаточным уровнем знаний о представителях иных культур, в совершенстве владеть иностранным национальным языком партнера по общению, уметь преодолевать кросс-культурные коммуникативные барьеры, избегая или минимизировать различного рода риски, то он будет способен достичь более высокого уровня доверительных отношений, чем менеджер, не владеющий в должной мере межкультурной компетентностью.

Выводы

Современная ситуация в международном бизнесе требует от менеджера способности быстрой адаптации в социально-профессиональной сфере на различного рода кросс-культурные проблемы, а также знаний и умений, соответ-

ствующих профессиональным требованиям для функционирования в международной бизнес-среде. Обсуждаемые в наши дни изменения в сфере высшего образования требуют более глубокого осмысления в плане подготовки менеджеров к их профессиональной деятельности в мультикультурной среде, профессиональная квалификация которых позволит обеспечить им конкурентоспособность на глобальном рынке труда. По мере осмысления происходящих в мире изменений приходит осознание необходимости новых инновационных подходов к подготовке управленческих кадров новой формации, способных стратегически мыслить, альтернативно решать и инновационно действовать в новых политико-экономических и социокультурных условиях.

Актуализация использования кросс-культурного компетентностного подхода при подготовке менеджеров определяется не только особенностями процесса экономического перераспределения ресурсов и зон политико-цивилизационного влияния, но и потребностью поиска направлений, которые направлены на изменение всей системы подготовки управленческих кадров. Обозначенный подход предполагает подготовку образовательной системы высшей школы в состоянии готовности к адекватному «ответу» на изменяющиеся потребности субъектов международных отношений.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использовать рекомендации при разработке образовательных программ по формированию межкультурной коммуникативной компетенции у будущих менеджеров.

Список литературы

1. Ускова Б. А., Фоминых М. В. Методика формирования soft skills у студентов вузов: теоретический и практический аспекты // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия «Психолого-педагогические науки». 2022. Т. 19, № 1. С. 77–92.

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент / Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management. 2023; 13(1): 238–248

2. Степанова Л. Н. Soft skills как предикторы жизненного самоосуществления студентов // Образование и наука. 2019. Т. 21, № 8. С. 65–89.
3. Аширбагина Н. Л., Фрик О. В. Методы исследования и формирования межкультурной коммуникативной компетентности у студентов финансового вуза // Успехи современной науки. 2017. Т. 7, № 1. С. 87–89.
4. Абдалина Л. В., Спиридонова Н. Б. Кросс-культурная компетентность будущего менеджера: некоторые аспекты исследования // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2021. № 3. С. 16–20.
5. Deardorff D. K. Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization // Journal of Studies in International Education. 2006. N 10 (3). P. 241–266.
6. The SAGE handbook of intercultural competence / ed. by D. K. Deardorff. London: Sage, 2009. 560 p.
7. Ferri G. Intercultural communication. London: Palgrave Macmillan, 2018. 117 p.
8. Bourdieu P. Language and symbolic power. Cambridge: Polity Press, 1991. 302 p.
9. Cameron D. Ideology and language // Journal of Political Ideologies. 2006. N 11 (2). P. 141–152.
10. ICOPROMO, intercultural competence for professional mobility / E. Glaser, M. Guilherme, M. del Carmen, G. Mendez, T. Mughan. Strasbourg; Graz: Council of Europe Publishing, 2007. 60 p.
11. Ferri G. Intercultural competence: alternative approaches for today's education // Intercultural competence and the promise of understanding / ed. by F. Dervin, Z. Gross. London: Palgrave Macmillan, 2016. P. 59–77.
12. Phipps A. Learning the arts of linguistic survival. Clevedon: Multilingual Matters, 2007. 240 p.
13. Phipps A., Gonzalez M. Modern languages. Learning and teaching in an intercultural field. London: Sage, 2004. 208 p.
14. Deardorff D. K. Assessing intercultural competence // New Directions for Institutional Research. 2011. N 149. P. 65–80.
15. Воеводина Е. В., Тюриков А. Г. Социокультурные барьеры адаптации иностранных обучающихся в условиях российского высшего образования // Народонаселение. 2021. Т. 24, № 4. С. 134–146.
16. Тен Ю. П., Тюриков А. Г. Межкультурная коммуникация как экспансия западной экономической культуры // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета, 2020. № 1. С. 80–83.
17. Rezvani A., Khosravi P., Ashkenazy N. M. Examining the interdependencies among emotional intelligence, trust, and performance in infrastructure projects: a multilevel study // International Journal of Project Management. 2018. Vol. 36, N. 8. P. 1034–1046.
18. In whom do we trust? Critical success factorsw impacting intercultural communication in intercultural project teams / W. Yu, K. Cormican, Q. Wu, S. Sampaio // International Journal of Information Systems and Project Management. 2021. Vol. 9, N 3. P. 21–40.
19. Mansour J., Aks Z. How leaders around the world build trust across cultures // Harvard Business Review. 2019. May 27. URL: <https://hbr.org/2019/05/how-leaders-around-the-world-build-trust-across-cultures> (дата обращения: 17.09.2022).
20. Wu G., Liu C., Zhao X., Zuo J. Investigating the relationship between communication-conflict interaction and project success among construction project teams // International Journal of Project Management. 2017. Vol. 35, N 8. P. 1466–1482.

References

1. Uskova B. A., Fominyh M. V. Metodika formirovaniya soft skills u studentov vuzov: teoreticheskij i prakticheskij aspekty [Methods of formation of soft skills among university students: theoretical and practical aspects]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya "Psichologo-pedagogicheskie nauki" = Bulletin of Samara State Technical University. The Series "Psychological and Pedagogical Sciences"*, 2022, vol. 19, no. 1, pp. 77–92.
2. Stepanova L. N. Soft skills kak prediktory zhiznennogo samoosushchestvleniya studentov [Soft skills as predictors of students' life self-fulfillment]. *Obrazovanie i nauka = Education and Science*, 2019, vol. 21, no. 8, pp. 65–89.
3. Ashirbagina N. L., Frik O. V. Metody issledovaniya i formirovaniya mezhkul'turnoj kommunikativnoj kompetentnosti u studentov finansovogo vuza [Methods of research and formation of intercultural communicative competence among students of a financial university]. *Uspekhi sovremennoj nauki = Successes of Modern Science*, 2017, vol. 7, no. 1, pp. 87–89.
4. Abdalina L. V., Spiridonova N. B. Kross-kul'turnaya kompetentnost' budushchego menedzhera: nekotorye aspekty issledovaniya [Cross-cultural competence of a future manager: some aspects of the study]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Problemy vysshego obrazovaniya = Bulletin of the Voronezh State University. Series: Problems of Higher Education*, 2021, no. 3, pp. 16–20.
5. Deardorff D. K. Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 2006, no. 10 (3), pp. 241–266.
6. The SAGE handbook of intercultural competence; ed. by D. K. Deardorff. London, Sage Publ., 2009. 560 p.
7. Ferri G. Intercultural communication. London, Palgrave Macmillan Publ., 2018. 117 p.
8. Bourdieu P. Language and symbolic power. Cambridge, Polity Press Publ., 1991. 302 p.
9. Cameron D. Ideology and language. *Journal of Political Ideologies*, 2006, no. 11 (2), pp. 141–152.
10. Glaser E., Guilherme M., del Carmen M., Mendez G., Mughan T. ICOPROMO, intercultural competence for professional mobility. Strasbourg, Graz, Council of Europe Publishing, 2007. 60 p.
11. Ferri G. Intercultural competence: alternative approaches for today's education. Intercultural competence and the promise of understanding; ed. by F. Dervin, Z. Gross. London, Palgrave Macmillan Publ., 2016, pp. 59–77.
12. Phipps A. Learning the arts of linguistic survival. Clevedon, Multilingual Matters Publ., 2007. 240 p.
13. Phipps A., Gonzalez M. Modern languages. Learning and teaching in an intercultural field. London, Sage Publ., 2004. 208 p.
14. Deardorff D. K. Assessing intercultural competence. *New Directions for Institutional Research*, 2011, no. 149, pp. 65–80.
15. Voevodina E. V., Tyurikov A. G. Sociokul'turnye bar'ery adaptacii inostrannyh obuchayushchihsya v usloviyah rossijskogo vysshego obrazovaniya [Socio-cultural barriers of adaptation of foreign students in the conditions of Russian higher education]. *Narodonaselenie = Population*, 2021, vol. 24, no. 4, pp. 134–146.
16. Ten Yu. P., Tyurikov A. G. Mezhkul'turnaya kommunikaciya kak ekspansiya zapadnoj ekonomicheskoy kul'tury [Intercultural communication as an expansion of Western economic

culture]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta* = *Bulletin of the Saratov State Socio-Economic University*, 2020, no. 1, pp. 80–83.

17. Rezvani A., Khosravi P., Ashkenazy N. M. Examining the interdependencies among emotional intelligence, trust, and performance in infrastructure projects: a multilevel study. *International Journal of Project Management*, 2018, vol. 36, no. 8, pp. 1034–1046.

18. Yu W., Cormican K., Wu Q., Sampaio S. In whom do we trust? Critical success factors impacting intercultural communication in intercultural project teams. *International Journal of Information Systems and Project Management*, 2021, vol. 9, no. 3, pp. 21–40.

19. Mansour J., Aks Z. How leaders around the world build trust across cultures. *Harvard Business Review*, 2019, May 27. Available at: <https://hbr.org/2019/05/how-leaders-around-the-world-build-trust-across-cultures>. (accessed 17.09.2022)

20. Wu G., Liu C., Zhao X., Zuo J. Investigating the relationship between communication-conflict interaction and project success among construction project teams. *International Journal of Project Management*, 2017, vol. 35, no. 8, pp. 1466–1482.

Информация об авторе / Information about the Author

Тен Юлия Павловна, доктор философских наук, доцент, профессор Департамента менеджмента и инноваций, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, г. Москва, Российская Федерация,
e-mail: YPTen@fa.ru,
ORCID: 0000-0003-2387-6243

Yulia P. Ten, Dr. of Sci. (Philosophy), Associate Professor, Professor of the Department of Management and Innovations, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation,
e-mail: YPTen@fa.ru,
ORCID: 0000-0003-2387-6243