

6. *Teleshova I. G.* Magistratura kak novaja forma podgotovki kadrov v oblasti ekonomiki i upravlenija. Dostup: <http://www.econ.msu.ru/cd/154>
7. Fond Mihaila Prohorova. Dostup: <http://www.prokhorovfund.ru/projects/contest/153/>
8. *Haritonova O. V.* Akademicheskaja mobil'nost' v prostranstve vysshego obrazovanija // Chelovek i obrazovanie. 2012. № 2. S. 41–45.
9. *Jakimovich B.* Institut magistratury: opyt i perspektivy Dostup: http://www.youngscience.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=353&Itemid=1

Д. Ю. Титова

Победитель конкурса поддержки публикационной активности молодых исследователей (проект 3.1.2, ПСР РГПУ им. А. И. Герцена)

**ИНТЕНСИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ
МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ
КОНГРЕССНО-ВЫСТАВОЧНОЙ СФЕРЫ
ДЛЯ ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

Статья посвящена проблеме развития межкультурной компетентности менеджеров конгрессно-выставочной сферы. В качестве инструмента развития межкультурной компетентности предлагается использование в практике высшей школы интенсивных технологий.

Ключевые слова: интенсивные технологии, конгрессно-выставочный менеджмент, межкультурная компетентность.

D. Titova

**Intensive technologies of development of congress
and exhibition sphere manager' s cross-cultural competence**

The paper deals with the problem of development of cross-cultural competence of the congress and exhibition sphere managers. As an instrument of the development of cross-cultural competence, intensive technologies are suggested.

Keywords: intensive technologies, congress and exhibition management, cross-cultural competence.

Вопрос о развитии межкультурной компетентности менеджеров конгрессно-выставочной сферы встал особо остро в последнее десятилетие. Это обусловлено влиянием двух групп факторов: с одной стороны, это общемировые процессы, такие, как глобализация, с другой — специфические социальные процессы российского общества.

Но не только ситуация поликультурности современного российского общества оказывает влияние на деятельность современного менеджера конгрессно-выставочной сферы. Увеличение удельного веса конгрессно-выставочных мероприятий с многонациональным составом требует от современного российского менеджера профессиональных умений и навыков в области взаимодействия и

совместной работы с представителями других культур и национальностей [1, с. 112].

Таким образом, условия глобализации и поликультурной среды оказывают неоспоримое влияние на содержание функций современного менеджера конгрессно-выставочной сферы (табл. 1).

Помимо обновления содержания традиционных функций менеджера, условия поликультурной среды оказывают влияние на расширение самих функций менеджера. Так, например, в связи с обострившейся в последние 10 лет ситуацией безопасности и с резким увеличением числа случаев экстремизма на почве этнических и религиозных различий современному менеджеру конгрессно-выставочной сферы, занимающемуся проблемой управления человеческими ресурсами, необходимо овладеть такой функцией, как обеспечение культурной безопасности многонационального конгрессно-выставочного мероприятия [3; 7; 13; 14; 15].

Под межкультурной компетентностью менеджера конгрессно-выставочной сферы подразумеваются способности понимать, ценить и уважать факторы, обусловленные культурой и влияющие на восприятие, мышление, оценку и действия, как свои, так и других людей, и, исходя из этого, уметь строить новую схему действия и выработать новую поведенческую модель [7, с. 27].

В настоящее время экономическая политика России оказывает сильное влияние на осуществление реформ, которые, в частности, реализуются через бизнес-сообщество. Руководители даже небольших конгрессно-выставочных предприятий получили возможность общаться и сотрудничать с зарубежными партнерами своего уровня.

Все это выявило, к сожалению, неоспоримый факт: российские менеджеры конгрессно-выставочной сферы в большинстве случаев не готовы пока еще к таким контактам [2, с. 120].

Таблица 1

Традиционное содержание функций менеджера и содержание функций менеджера конгрессно-выставочной сферы в условиях поликультурной среды

Традиционное содержание функций менеджера	Обновленное содержание функций менеджера в условиях поликультурной среды
Организация управленческого процесса коммерческой организации	Организация управленческого процесса многонациональной организации, транснациональной компании
Мотивация персонала	Мотивация персонала с учетом культурной принадлежности сотрудников
Контроль организационных процессов	Контроль организационных процессов с учетом влияния культурной среды организации
Планирование	Планирование с учетом особенностей представления о времени представителей различных культур, работающих в организации
Управление командами и рабочими группами	Управление многонациональными командами и рабочими группами
Управление коммуникационными потоками в организации	Управление межкультурной коммуникацией в организации
Проведение презентаций и ведение переговоров	Проведение презентаций и ведение переговоров в условиях поликультурной или неродной монокультурной среды
Управление конфликтами в организации	Управление конфликтами в организации с многонациональным составом персонала; проведение мер по предупреждению конфликтов на почве культурных различий сотрудников

В настоящее время стало очевидным, что успешные контакты с представителями других культур невозможны без практических навыков в межкультурном общении. Для этого недостаточно знаний о природе межкультурного непонимания, необходимо формирование практических навыков и умений, которые позволили бы свободно понимать представителей других культур [4; 12].

В результате анализа проблемы был сделан вывод о том, что для развития межкультурной компетентности менеджеров конгрессно-выставочной сферы необходимо построение методики обучения менеджменту на основе комплексного подхода. Это связано с тем, что трансляционно-обучающие методы, традиционно применяемые в высшей школе, как показывает практика,

способствуют лишь формированию базовых знаний, порой не превращающихся в практические умения и навыки. На основе сказанного был сделан вывод о том, что целесообразно сопровождать эти методы интенсивными технологиями (играми, тренингами, анализом кейсов и пр.), как раз и направленными на развитие профессиональных умений и навыков. Кроме того, важно создать специальную обучающую среду, служащую для формирования психологической готовности будущего менеджера к профессиональной деятельности в условиях поликультурной среды [5; 6].

В ходе проведенного контент-анализа феномена межкультурной компетентности были выделены блоки компетенций, ее формирующие.

Таблица 2

Блоки компетенций, формирующих межкультурную компетентность менеджера конгрессно-выставочной сферы

Блок	Критерии	Цель развития компетенций
1. «Межкультурные коммуникации»	Выбор стратегии коммуникационного взаимодействия с учетом культурных особенностей партнера по коммуникации. Наличие информации о культурных особенностях коммуникационного процесса у представителей других культур. Признание необходимости наличия знаний в области разработки стратегии эффективной межкультурной профессиональной коммуникации. Наличие информации о критериях оценки эффективности профессиональной межкультурной коммуникации	Определение результативности межкультурной коммуникации в процессе профессиональной и учебной деятельности
2. «Функции менеджера»	Реализация функции планирования с учетом различного восприятия времени в различных культурах. Контроль деятельности сотрудников, принадлежащих к разным культурам. Эффективность мотивации сотрудников организации с многонациональным составом. Эффективное проектирование организационных процессов в организации с многонациональным составом	Определение эффективности использования знаний в области межкультурного взаимодействия в реализации профессиональных функций менеджера в условиях поликультурной среды
3. «Продвижение товара или услуги в условиях культурного многообразия»	Ориентация при разработке нового товара и услуги на культурную принадлежность конечного потребителя. Изучение культурных особенностей страны или региона при освоении и расширении новых территорий сбыта продукции или предоставления услуг. Опора на знания в области культурных особенностей потребителя при разработке рекламной кампании	Определение того, насколько полно удовлетворяются потребности потребителей с различной культурной принадлежностью

Блок	Критерии	Цель развития компетенций
4. «Управление организационной культурой»	Навыки разрешения межкультурных конфликтов. Внедрение инноваций и нововведений с учетом различий в принятии неопределенности представителями различных культур. Эффективное лидерство в многонациональной организации. Навыки управления многонациональной командой	Определение способности выстраивать систему организационной культуры с учетом культурных особенностей персонала

Такой подход к развитию межкультурной компетентности с применением интенсивных технологий менеджеров конгрессно-выставочной сферы в учебном процессе требует соблюдения ряда специальных условий, как, например:

- организации обучающей деятельности на основе сотрудничества, коллективного обучения, созидания, индивидуального подхода к будущим менеджерам;
- ориентация на формирование творчески активной личности будущего менеджера через организацию активной самостоятельной работы студентов и предъявления в связи с этим новых требований к профессиональной компетентности преподавателя: к умениям сочетать традиционные и интенсивные технологии с целью поддержания интереса к изучению дисциплины, т. е. использовать ещё один важный принцип — принцип дополнительности.

На основе обозначенной выше цели, при обучении менеджменту для работы в разных типах организаций, в том числе в российских и международных, важной задачей исследования стало развитие следующих межкультурных компетенций с педагогическим и управленческим содержанием, которые были сформулированы с учетом анализа обновлённого содержания функций менеджера в условиях поликультурной среды [8; 9; 10; 11]:

- проектирование системы организационного поведения с учетом специфики ее культурного и национального многообразия;

- управление межкультурной коммуникацией в ходе проведения международных конгрессно-выставочных мероприятий;
- проведение презентаций и переговоров в условиях поликультурной или неродной монокультурной среды;
- управление межэтническими конфликтами в организации;
- разработка системы мотивации и стимулирования сотрудников организации с учетом их культурной ментальности;
- распределение видов деятельности и ответственности за неё с учетом культурных особенностей персонала.

В связи со сказанным ряд приведенных компетенций предлагается включить в дисциплины учебного плана.

Но этого, как показывают исследования, оказывается недостаточно для эффективного развития межкультурной компетентности. Требуется расширение предлагаемой методики обучения менеджменту за счёт включения в неё таких элементов, как активная самостоятельная работа студентов и организация обучающей среды на основе комплексного подхода.

Таким образом, проведенный контент-анализ содержания учебных дисциплин, включённых в учебный план подготовки менеджеров, позволил определить и описать компетенции, формирующие межкультурную компетентность, и отобрать интенсивные технологии их развития, включающие кросс-культурное содержание. Полученные результаты анализа представлены в табл. 3.

Программа развития межкультурной компетентности при изучении дисциплин учебного плана в обучении менеджменту в высшей школе

Развиваемая компетенция	Учебная дисциплина	Трансляционно-обучающие методы	Интенсивные технологии развития
Проектирование системы организационного поведения в организации с учетом специфики ее культурного и национального многообразия	«Организационное поведение», «Основы менеджмента»	Лекционные и семинарские занятия, организация самостоятельной работы студентов	Игровое проектирование, анализ ситуаций, ролевые игры
Управление межкультурной коммуникацией в ходе проведения международных конгрессно-выставочных мероприятий	«Деловая коммуникация», «Конгрессный менеджмент»	Лекционные и семинарские занятия, организация самостоятельной работы студентов	Ситуационно-ролевые и кросс-культурные игры, разыгрывание ситуации в ролях, тренинг межкультурного взаимодействия
Управление межэтническими конфликтами в организации	«Организационное поведение», «Деловая коммуникация», «Межкультурная коммуникация в организации», «Управление персоналом»	Лекционные и семинарские занятия, организация самостоятельной работы студентов	Кейсы, кейс-стади, ролевая игра, разыгрывание ситуации в ролях, коучинг, тренинг, метод Инцидента
Диагностика культурной принадлежности и выбор стиля делового взаимодействия с партнерами-представителями других национальностей	«Межкультурная коммуникация в организации», «Сравнительный менеджмент»	Лекционные и семинарские занятия, организация самостоятельной работы студентов	Кейс, кейс-стади, разыгрывание ситуации в ролях, ролевая игра, тренинг, тестирование

Данное распределение компетенций по дисциплинам учебного плана предлагается с целью эффективного развития межкультурной компетентности менеджеров конгрессно-выставочной сферы, которое возможно только через формирование отдельных компетенций с помощью комплекса дисциплин.

Межкультурная компетентность имеет не только педагогическое и управленческое содержание, но и морально-нравственный аспект, связанный, прежде всего, с проблемой формирования у будущих специалистов толерантности через организацию специальной обучающей среды.

Представляется целесообразным проведение ряда мероприятий (конференция, дискуссия, деловая игра, телемост, коуч-

сессия и др.) с целью развития у будущих специалистов управленческого поведения, мотивации и психологической готовности к профессиональному межкультурному взаимодействию [6].

Результаты исследования позволили сделать заключение, что для развития межкультурной компетентности недостаточно только сопровождения трансляционно-обучающих методов интенсивными технологиями. Требуется разработка методики обучения на основе комплексного подхода, включающего дополнительно активную самостоятельную работу студентов и организацию специальной обучающей среды для проведения мероприятий, ориентированных на развитие толерантного поведения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Апевалова З. В.* Межкультурные экологические конгресс-мероприятия: специфика организации и проведения // Экономика, социология, право: новые вызовы и перспективы: Материалы международной научно-практической конференции. 20–24 сентября 2010 г. М., 2010. С. 111–115.
2. *Громова Л. А., Апевалова З. В.* Экоинновационный менеджмент конгрессно-выставочных мероприятий: основные этические модели // Этносоциум и межнациональная культура. 2012. № 4. С. 117–122.
3. *Дафт Р.* Менеджмент. СПб.: Питер, 2006. 864 с.
4. *Коротков Э. М.* Концепция российского менеджмента. М.: ДеКа, 2004. 893 с.
5. *Панфилова А. П.* Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала. СПб.: ИВИСЭП; Знание, 2003. 536 с.
6. *Титова Д. Ю.* Коучинг: основные подходы к исследованию проблемы // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2010. № 1. С. 176–179.
7. *Тромпенаарс Ф., Хампден-Тернер Ч.* Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса. М.: Поппури, 2004. 528 с.
8. *Ферапонтов Г. А.* Социокультурный и кросс-культурный феномен в системе образования: Монография. Новосибирск: Институт философии образования, 2003.
9. *Bolten J.* Interkulturelles Handeln in der Wirtschaft. Berlin: VerlagWissenschaft und Praxis, 1995.
10. *Buzan Tony.* The Mind Map Book, Penguin Books, 1996.
11. *Clutterbuck D.* Everyone needs a mentor. Fostering talent in your organization. CIPD, 2001.
12. *Grant A. M., Greene J.* Coach Yourself: Make Real Changes in Your Life. — Monumental Press, London, 2004.
13. *Hall E. T.* The Hidden Dimension. Garden City / NY, 1969.
14. *Hofstede Geert.* The Poverty of Management Control Philosophy. The Academy of Management Review (Academy of Management), 1978, July.
15. *Maletzke G.* Interkulturelle Kommunikation. Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen. Opladen Verlag, 1996. S. 37.

REFERENCES

1. *Apevalova Z. V.* Mezhhkul'turnye ekologicheskie kongress-meroprijatija: specifika organizatsii i provedenija // Ekonomika, sotsiologija, pravo: novye vyzovy i perspektivy: Materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferentsii. 20–24 sentjabrja 2010 g. M., 2010. S. 111–115.
2. *Gromova L. A., Apevalova Z. V.* Ekoinnovatsionnyj menedzhment kongressno-vystavochnyh meroprijatij: osnovnye jeticheskie modeli // Etnosotsium i mezhnatsional'naja kul'tura. 2012. № 4. S. 117–122.
3. *Daft R.* Menedzhment. SPb.: Piter, 2006. 864 s.
4. *Korotkov Je. M.* Konceptsiya rossijskogo menedzhmenta. M.: DeKa, 2004. 893 s.
5. *Panfilova A. P.* Igrrotehnicheskij menedzhment. Interaktivnye tehnologii dlja obuchenija i organizatsionnogo razvitija personala. SPb/: IVISEP; Znanie, 2003. 536 s.
6. *Titova D. Ju.* Kouching: osnovnye podhody k issledovaniju problemy // Nauchnye problemy gumanitarnyh issledovanij. 2010. № 1. S. 176–179.
7. *Trompenaars F., Hampden-Terner Ch.* Naebional'no-kul'turnye razlichija v kontekste global'nogo biznesa. M.: Poppuri, 2004. 528 s.
8. *Ferapontov G. A.* Soebniokul'turnyj i krosskul'turnyj fenomen v sisteme obrazovanija: Monografija. Novosibirsk: Institut filosofii obrazovanija, 2003.
9. *Bolten J.* Interkulturelles Handeln in der Wirtschaft. Berlin: VerlagWissenschaft und Praxis, 1995.
10. *Buzan, Tony.* The Mind Map Book, Penguin Books, 1996.

11. *Clutterbuck D.* Everyone needs a mentor. Fostering talent in your organization. CIPD, 2001.
12. *Grant A. M., Greene J.* Coach Yourself: Make Real Changes in Your Life. Monumental Press, London, 2004.
13. *Hall E. T.* The Hidden Dimension. Garden City / NY, 1969.
14. *Hofstede, Geert* (July 1978). «The Poverty of Management Control Philosophy». The Academy of Management Review (Academy of Management).
15. *Maletzke G.* Interkulturelle Kommunikation. Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen. Opladen Verlag, 1996. S. 37.

О. В. Харитонова

Победитель конкурса поддержки публикационной активности молодых исследователей (проект 3.1.2, ПСР РГПУ им. А. И. Герцена)

ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ МАТЕМАТИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВУЗЕ

Актуализируется вопрос об инновационных процессах в системе высшего профессионального образования. Материалы статьи расширяют представления об изменениях математического образования в педагогическом вузе.

Ключевые слова: инновационный процесс, математическое образование, индивидуальный образовательный маршрут, сетевая программа.

O. Kharitonova

Innovative processes of mathematical education at a pedagogical university

The article raises the problem of innovative processes in the system of higher professional education. The changes in the mathematical education in the pedagogical university are analyzed.

Keywords: innovative process, mathematical education, individual educational route, collaborative program.

Высшее образование в России претерпевает существенное изменение. Это обусловлено не только интеграцией российского образования в мировое пространство, которая определила задачу сопоставимости и преемственности образовательных программ, но и темпами изменений в мире, которые не могли не коснуться сферы образования.

Изменения в системе высшего профессионального образования происходят по многим направлениям: развитие моделей высшего образования (федеральные университеты, национальные исследовательские университеты и др.); разработка и реализа-

ция качественно новых стандартов высшего образования; ориентация существующих основных образовательных программ не только на удовлетворение существующих потребностей общества, но и прогнозируемых; создание условий для выбора студентами индивидуального образовательного маршрута; усиление связи вузов со всеми участниками образовательной системы в целом; поиск новых образовательных технологий, в том числе дистанционных и т. п.

Инновационный процесс можно рассматривать как «процесс доведения научной идеи до стадии практического использова-