

О. С. Данишенко,
аспірант, Національна академія державного управління при Президентові України

ПИТАННЯ НАБУТТЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ: АМЕРИКАНСЬКИЙ ПІДХІД

О. Danyshenko,
graduate student of the National Academy for Public Administration under the President of Ukraine

THE ISSUE ON THE ACQUISITION OF INTERCULTURAL COMPATANCE: AMERACAN APPROACH

У статті розкрито історію становлення міжкультурної комунікації як галузь наукового знання та етапи формування навчальних курсів в Сполучених Штатах Америки щодо набуття міжкультурної компетентності. Проаналізовано інституційний підхід до формування міжкультурної компетентності фахівців різних сфер діяльності американців. Досліджено основні вимоги щодо компетентностей державних службовців США, зокрема щодо володіння ними міжкультурною компетентністю.

The article deals with the history of formation of intercultural communication as a field of scientific knowledge and stages of training courses in the United States of America to acquire intercultural competence. The institutional approach to the formation of intercultural competence of specialists of various fields of Americans is analyzed. The basic requirements for the competence of civil servants in the USA, particularly regarding the acquisition of intercultural competence are studied.

Ключові слова: комунікація, міжкультурна комунікація, компетентність, міжкультурна компетентність, державна служба, державний службовець.

Key words: communication, intercultural communication, competence, intercultural competence, civil service, civil servants.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Активізація міжнародної діяльності України щодо співпраці з іншими країнами та представництва в міжнародних організаціях диктує нові правила у контексті вимог до професійної компетентності державних службовців задіяних у взаємодії з представниками інших культурних мап світу. Володіння знаннями, вміннями та навичками у рамках міжкультурної компетентності стали у сучасному світі необхідними аспектами задля досягнення поставлених завдань при міжкультурній взаємодії. Оскільки США є країною виникнення та становлення міжкультурної комунікації як галузі наукового знання, дослідження питання набуття міжкультурної компетентності державними службовцями та особливостей кадрової політики США у цьому контексті потребує детального дослідження.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проаналізовано ідеї про взаємозв'язок культури і комунікації Е. Холла, який став засновником міжкультурної комунікації не тільки як предмета наукових досліджень, але й самостійною навчальною дисципліною [1; 2; 3]. У

роботах Р. Бердвістела та Дж. Трейджера описано розробки навчальних курсів з міжкультурної компетентності для працівників за кордоном [2]. Аксіологічна теорія культури К. Клаксона та Ф. Стробека, які запропонували свою методологію вивчення культур різних народів, продовжена розробками Е. Стюарта, який акцентував увагу на проблемі взаємодії культур [3]. Г. Триандіс займався розробкою проблеми культурної асиміляції [2; 3]. Питання вербального і невербального спілкування в міжкультурній комунікації описані у роботах Л. Самовара та Р. Портера [3]. Перелік професійних компетентностей, зокрема міжкультурної компетентності, проаналізовано з офіційних документів у відкритому доступі на веб-порталі Державного департаменту США.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Визначення етапів становлення міжкультурної комунікації як галузі наукового знання та інституційного забезпечення набуття знань, вмінь та навичок з міжкультурної компетентності. Проведення аналізу професійних компетентностей державних службовців США, зокрема, в частині міжкультурної компетентності.

**ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ
ДОСЛІДЖЕННЯ**

Становлення міжкультурної комунікації як навчальної дисципліни спочатку було обумовлено суто практичними інтересами американських політиків і бізнесменів. Після Другої світової війни активно розширювалася сфера впливу американської політики, економіки та культури. Урядовці та бізнесмени, які працювали за кордоном, часто виявляли свою безпорадність і нездатність розібратися в ситуаціях нерозуміння, що виникали при роботі з представниками інших культур. Нерідко це призводило до конфліктів, взаємної неприязні, образ. Навіть досконале знання відповідних мов не могло підготувати їх до складних проблем роботи за кордоном. Поступово виникло усвідомлення необхідності вивчення не тільки мов, а й культур інших народів, їх звичаїв, традицій, норм поведінки [1, с. 7—8].

У відповідь на цю ситуацію уряд США у 1946 році прийняв Акт про службу за кордоном і створив Інститут дипломатичної служби, який, в свою чергу, найняв Едварда Холла (Edward Hall) та інших визначних антропологів та лінгвістів, зокрема, таких як Рей Бердвістел (Ray Birdwhistell) та Джордж Трейджер (George Trager), для розробки відповідних навчальних курсів для працівників за кордоном [2, с. 45—46]. Оскільки міжкультурні навчальні матеріали були недостатні, вони розробили власні, де сформувався новий погляд на культуру та комунікації.

Співробітники Інституту дипломатичної служби виявили зацікавленість державних службовців не у теоретичних знаннях про культуру чи комунікації країни перебування, а у практичних порадах та рекомендаціях щодо належної поведінки з урахуванням її культурних особливостей. Е. Холл разом із колегами проводили дослідження особливостей поведінки представників різних культур спостерігаючи за ними, виділяючи відмінності стилів спілкування, специфіки вербальної та невербальної комунікації. Своє спостереження науковець обговорював з представниками різних культурних груп. До сьогодні більшість книг з міжкультурної комунікації спираються на ці практичні рекомендації при міжкультурній взаємодії та знання про бар'єри міжкультурної комунікації [2, с. 46].

Вчені зазначеного інституту сформували комплексний підхід до міжкультурної комунікації в контексті своїх дисциплін з лінгвістики, антропології, соціології та психології.

Лінгвісти допомогли зрозуміти важливість мови та її роль у міжкультурній взаємодії [2, с. 47]. Мова не існує поза культурою. Це один з найважливіших компонентів культури, форма мислення, проявлення специфічної людської життєдіяльності, яка в свою чергу є реальним буттям мови. Мовна картина світу відображає реальність через культурну картину світу. Саме у мові реалізується, вербалізується культурна картина світу, зберігається і передається з покоління в покоління [1, с. 129—132].

Антропологи пояснили роль, яку відіграє культура в наших життях та важливість невербальної комунікації [2, с. 47]. Е. Холл зробив значний вклад у розшифрування та систематизацію інформації, яка може передаватись через невербальні повідомлення.

Психологи дослідили, що на індивідуальному рівні міжкультурна комунікація є зіткненням різних поглядів на світ, при якому партнери не усвідомлюють відмінності в поглядах, вважають своє бачення світу "нормальним" і єдино правильним [1, с. 24].

Слухачі Інституту дипломатичної служби були дуже відкриті до нової парадигми міжкультурної комунікації, розробленої Холлом та Трейджером. Основним курсом, який навчав Е. Холл був ознайомчий чотиритижневий се-

мінар для дипломатів середньої ланки та працівників технічного забезпечення, декотрі у супроводі дружин. Приблизно половина курсу складалась з мовних інструкцій, а друга — з особливостей міжкультурної комунікації. За п'ятирічний період роботи в Інституті дипломатичної служби Холл підготував 2000 осіб, віком від 30 до 35 років. Під час тренінгів активно застосовувались інтерактивні та практичні методи навчання. Холл вилучив слухання лекцій та читання книжок як засоби пізнання міжкультурної комунікації. Також Едвард Холл мав можливість отримати корисні приклади міжкультурної комунікації від своїх слухачів, багато з яких вже мали значний міжкультурний досвід спілкування. Крім того, Холл відвідуючи своїх стажерів у різних країнах мав можливість отримати іншу аналітичну інформацію та повчальні приклади міжкультурної комунікації [3, с. 9—10].

Перший етап досліджень інституту був завершений в 1956 році, за результатами якого в 1959 році була опублікована книга Е. Холла "Німа мова" ("The Silent Language"). У своїй роботі Холл не тільки переконливо довів найтісніший зв'язок між культурою і комунікацією, а й акцентував увагу вчених на необхідності досліджень не тільки цілих культур, скільки на вивчення їх окремих поведінкових підсистем. Актуальність обговорюваних проблем призвели до появи спеціальних журналів "Щорічний журнал з міжнародних та міжкультурних комунікацій" ("The International and Intercultural Communication Annual") (нині виходить під назвою "Journal of International and Intercultural Communication" під егідою Національної асоціації з комунікацій (National Communication Association)) і "Міжнародний журнал з міжкультурних відносин" ("International Journal of Intercultural Relations"), на сторінках яких обговорювалися проблеми, пов'язані з комунікацією, культурою, мовою. Зазначені журнали досі публікуються [1, с. 8; 2, с. 46; 3, с. 9; 4].

Наступні публікації Е. Холла залучили до проблем міжкультурної комунікації увагу багатьох вчених різних спеціальностей. Незабаром з'явилось кілька напрямів вже всередині самої міжкультурної комунікації. Одне з них очолили К. Клакхон (F. Kluckhohn) і Ф. Стрдобек (F. Strodbeck), які запропонували свою методологію вивчення культур різних народів. З середини 60-х років проблеми міжкультурної комунікації починають цілеспрямовано вивчатися в Пітсбурзькому університеті США. У той же час Е. Стюарт (E. Stewart) продовжив розробку аксіологічної теорії культури Клакхона-Стрдобека, акцентувавши свої наукові інтереси на проблемі взаємодії культур, а група психологів Іллінойського університету під керівництвом Г. Тріандіса (H. Triandis) займалася розробкою проблеми культурної асиміляції. Засновниками іншого напрямку досліджень міжкультурної комунікації стали Л. Самовар (L. Samovar) і Р. Портер (R. Porter), наукові інтереси яких були пов'язані з дослідженням питань вербального і невербального спілкування. Вони акцентували увагу, що невербальні символи, які позитивно оцінюються і сприймаються однією культурою, можуть отримати негативну інтерпретацію та оцінку у носіїв іншої культури.

У таблиці 1 наведено основні події, що вплинули на розвиток та становлення міжкультурної комунікації як самостійної дисципліни [3, с. 14].

Розвиток теорії міжкультурної комунікації в США в 1960-70-і роки було доповнено новими напрямками і аспектами дослідження. Одним з них стало вивчення питань адаптації до інокультурного середовища і проблеми культурного шоку. Сучасні дослідження міжкультурної комунікації в США розвиваються у двох напрямках: міжкультурна комунікація як спілкування і взаємодія культур різних країн і народів та міжкультурна комунікація як

Таблиця 1. Основні події, що вплинули на розвиток і становлення міжкультурної комунікації як самостійної дисципліни

Дата	Подія
1950-1955	Розробка парадигми міжкультурної комунікації Е. Холлом та працівниками Інституту дипломатичної служби у Вашингтоні, округ Колумбія
1955	Перші публікації з питань міжкультурної комунікації Едварда Холла («Антропологія манер» опублікована в науково-популярному журналі Scientific American)
1959	Публікація книги Е. Холла «Німа мова» («The Silent Language»)
кінець 1960-х років	Впровадження перших міжкультурних навчальних курсів в університетах (наприклад, Пітсбурзький університет); публікація книги Альфреда Сміта (Alfred Smith) «Комунікація та культура» (1966 р.) («Communication and Culture»)
1970	У Міжнародній асоціації з комунікації (International Communication Association) створено Відділ з міжкультурної комунікації
1972	Перша публікація відредагованої книги з міжкультурної комунікації Л. Самовара та Р. Портера
1973	Опубліковано книгу Л. Хармса «Міжкультурна комунікація» в Гавайському університеті (перший підручник з міжкультурної комунікації)
1974	Вихід у світ першого «Щорічного журналу з міжнародних та міжкультурних комунікацій» (The International and Intercultural Communication Annual); засновано Об'єднання з міжкультурної освіти, навчання та досліджень (SIETAR) (The Society of Intercultural Education, Training and Research)
1975	Публікація книги Джона Кондона (John C. Condon) та Фаті Юсеф (Fathi Yousef) «Вступ до міжкультурної комунікації» (An Introduction to Intercultural Communication) (другий підручник з міжкультурної комунікації); Асоціація публічних виступів та комунікації (Speech Communication Association) створила Відділ з міжкультурної комунікації
1977	Розпочинає публікуватись «Міжнародний журнал з міжкультурних відносин» (International Journal of Intercultural Relations)
1983 - по сьогодні	Робиться акцент на теорії розвитку міжкультурної комунікації (наприклад, опубліковано три томи «Щорічного журналу з міжнародних та міжкультурних комунікацій» з питань теорії міжкультурної комунікації)
1998	Заснування Міжнародної академії міжкультурних відносин (International Academy of Intercultural Relations), нині назва Міжнародна академія міжкультурних досліджень (International Academy of Intercultural Research) [5]

спілкування і взаємодія субкультур у межах однієї великої культури. Перше орієнтоване на розробку університетських навчальних програм та підготовку кадрів для роботи за кордоном, а друге прагне вирішувати проблеми співіснування етнічних меншин та затвердження культурного плюралізму в США.

Історія становлення міжкультурної комунікації та систематизація вмінь і навичок міжкультурної компетентності є найкращим свідченням швидкого реагування, перш за все уряду США, на нові вимоги світу в стані активних глобалізаційних процесів.

Досліджуючи сучасний стан актуальності питання міжкультурної компетентності в США, виявлено, що володіння комунікативною компетентністю виведено в одну з обов'язкових складових у підготовці сучасних фахівців різних професійних напрямів.

Ще у 1995 р. в одній із доповідей Департаменту праці США прогнозувалося, що з початком тисячоліття загостриться попит на комунікативні вміння працівників у всіх сферах діяльності [6].

Наприкінці 90-х Національна асоціація з комунікації (США), найбільша професійна асоціація з питань комунікації, що об'єднує фахівців більш, ніж з 20 країн світу, провела цілеспрямовану роботу. Було відібрано і проанотовано близько 100 джерел — наукових робіт та інших публікацій, присвячених питанню, чому в сучасному суспільстві необхідне вивчення комунікації. Методом мета-аналізу було виявлено низку ключових тем, що дозволили прийти до наступного висновку: вивчення комунікації та комунікативна підготовка важливі у сучасному суспільстві для:

- повноцінного розвитку особистості;
- підвищення ефективності освіти (включаючи організацію та управління освітнім процесом з урахуванням його сучасних форм колективно-групового співробітництва);
- успішної професійної діяльності, кар'єри і бізнесу;

— того, щоб стати "відповідальним громадянином світу" (responsible citizen of the world), у соціальному і культурному плані [6].

В американських ВНХ базові комунікативні дисципліни входять до обов'язкових загальноосвітніх дисциплін: студент, що набирає кредити із загальноосвітніх дисциплін, повинен обов'язково пройти курс або з основ публічного виступу, або з міжособистісної комунікації.

Численні дослідження останніх десятиліть, що проводяться серед випускників західних університетів і бізнес-шкіл, керівників корпорацій і менеджерів по роботі з персоналом, опубліковані, послідовно підтверджують, що в сучасному діловому світі фахівець, щоб бути успішним, повинен володіти, поряд зі спеціальними професійними вміннями, ще й загальними комунікативними вміннями. Як роботодавці, так і дослідники збігаються в оцінках того, які комунікативні вміння вважати головними:

— базові комунікативні вміння: зрозуміло розмовляти і висловлювати свої думки, уважно слухати, складати документи, ставити і відповідати на питання;

— міжособистісні і міжгрупові вміння: вибудовувати конструктивні робочі відносини, працювати в команді, розпізнавати і поважати "культурне розмаїття та інакшість" (diversity management skills), компетентно поводитися в конфліктній ситуації й управляти конфліктом, вести переговори;

— аналітико-комунікативні вміння: аналізувати, вирішувати проблеми і обговорювати рішення;

— вміння адаптуватися до змін [6].

Необхідність володіння міжкультурною компетентністю в США доцільно розглядати в чотирьох площинах:

- 1) на рівні зовнішньої політики та державної служби США;
- 2) на рівні навчальних програм та досліджень проблематики міжкультурної комунікації та міжкультурної компетентності;

- 3) на рівні бізнесу;
- 4) на рівні громадян США.

Розглянемо першу площину володіння міжкультурною компетентністю державними службовцями Америки, які працюють безпосередньо в країні на Федеральний уряд США та ті, що представляють інтереси США за кордоном.

В США працівники на державній службі працюють або в одному з незалежних агентств (independent agencies), або в одному з 15 урядових департаментів (executive departments) [7].

Урядові департаменти мають спільну структуру, хоча можуть відрізнятися за розмірами та за своїми функціями. Кожний очолюється секретарем, що призначається президентом зі схвалення сенату. Основною функцією урядових департаментів є проведення законодавчої і виконавчої політики. Урядові департаменти підрозділяються на бюро, які найчастіше очолюються професійними (кар'єрними) чиновниками.

За даними Управління персоналу США, станом на грудень 2011 року, Федеральним урядом США найнято близько 2,79 мільйони державних службовців [7].

Сполучені Штати Америки як один з найбільших та найвпливовіших гравців на геополітичній арені задля утримання та посилення своїх позицій в світовій економіці, та використання і розвитку науково-технічного, військового, енергетичного, космічного, сільськогосподарського потенціалу, ведуть активну зовнішньополітичну діяльність.

Державний департамент США (The United States Department of State) як провідне агентство США у міжнародних відносинах представляє Сполучені Штати Америки у понад 270 дипломатичних представництвах по всьому світу, включаючи посольства, консульства та місії при міжнародних організаціях [7].

Державний департамент США відповідальний за сприяння миру і стабільності в зонах життєво важливих інтересів Америки, та допомогу країнам, що розвиваються встановлювати стабільні економічні середовища. Департамент є джерелом підтримки для американських компаній за кордоном, що працює для досягнення справедливого ведення бізнесу в комерції, торгівлі, виробництві, а також визначаючи перспективні можливості для американського бізнесу.

Державний департамент забезпечує інформацією та надає послуги громадянам США, які виїжджають за кордон, а також видає візи іноземцям, які бажають відвідати США. Департамент відповідальний за відбір та прийом на роботу працівників, які здійснюватимуть американську дипломатичну місію у власній країні та по всьому світу. Для тих, хто зацікавлений в отриманні вищої освіти, та професіоналів, які зацікавлені в підвищенні кваліфікації керівних кадрів в державній службі, Департамент пропонує низку програм, включно з стажуваннями та стипендіальними пропозиціями [8].

Державним службовцям пропонується два напрями роботи у Держдепартаменті США: дипломатична служба за кордоном (Foreign Service) та державна служба в США (Civil Service) [9].

Департаментом встановлено 5 напрямів роботи для працівників дипломатичної служби за кордоном (Foreign Service Officer):

1. Працівники консульства (Consular Officer), завдання яких спростувати процедуру усиновлення, допомагати евакуйовувати американців та боротись з торгівлею людей. Консульські працівники дотичні до життя людей у важливих життєвих питаннях, часто підтримуючи сім'ї в умовах кризи.

2. Працівники з економічних питань (Economic Officer), завдання яких співпрацювати з іноземними урядами, міжнародними організаціями, неурядовими організаціями та іншими урядовими установами США з технологічних, наукових, економічних, торгівельних, енергетичних питань та екологічних проблем як усередині країни, так і за кордоном.

3. Працівники з питань управління (Management Officers), повинні бути ініціативними, винахідливими, орієнтованими на результат, та відповідальними за всю діяльність посольства від питань нерухомості до людських ресурсів, від бюджету до безпеки.

4. Працівники з політичних питань (Political Officers) повинні аналізувати політичні події країни перебування та переконливо і ефективно комунікувати з посадовими особами іноземної держави усіх рівнів.

5. Працівники з публічної дипломатії (Public Diplomacy Officers) повинні залучати, інформувати та впливати на лідерів громадської думки, місцевих неурядових груп, молодих майбутніх лідерів, науковців, дослідницьких центрів, урядових посадових осіб та широке коло громадянського суспільства задля сприяння загального порозуміння та підтримки цілей політики США [9].

Державний департамент США наводить такі спільні характеристики для усіх зазначених вище напрямів роботи в дипломатичній службі за кордоном:

- кожен працівник взаємодіє з урядовими посадовими особами країни перебування, лідерами приватного сектору та посадовцями міжнародних організацій. У роботі за кожним напрямом, необхідно тісно співпрацювати з людьми з інших країн;

- кожен працівник сприяє діалогу між США та країною перебування. У роботі за кожним напрямом, необхідно захищати політику США, сприяти інтересам США та посилювати порозуміння між США та іншими націями;

- кожен працівник дипломатичної служби повинен відповідати таким 13 кваліфікаційним вимогам, які відображають навички, здібності та особисті якості, що необхідні для роботи в дипломатичній службі Державного департаменту США:

1. Вміння володіти опановувати себе (Composure): залишатись спокійним, врівноваженим та ефективним в стресових або складних ситуаціях; швидко міркувати, швидко пристосовуватись до мінливої ситуації; зберігати самовладання.

2. Культурна адаптація (Cultural adaptability): ефективно та гармонійно комунікувати та працювати з представниками інших культур, систем цінностей, політичних переконань та економічних умов; розпізнавати та поважати відмінності в нових та різних культурних середовищах.

3. Досвід та мотивація (Experience and motivation): проявляти знання, навички та інші якості отримані від попереднього досвіду, що відповідає дипломатичній службі; сформулювати відповідну мотивацію для вступу на дипломатичну службу.

4. Інтеграція інформації та аналіз (Information integration and analysis): вміння сприймати та запам'ятовувати комплексну інформацію, отриману з різних джерел; робити аргументовані висновки з аналізу та узагальнення наявної інформації; вміння оцінити важливість, надійність та корисність інформації; пам'ятати деталі зустрічі навіть без можливості робити записи.

5. Ініціатива та лідерство (Initiative and leadership): визнавати та приймати відповідальність за роботу, яка повинна бути зроблена; наполегливо працювати до завершення завдання; впливати на колективну активність, напрямок діяльності або думку; мотивувати інших до участі у виконанні завдань.

6. Розважливість (Judgment): розрізняти, що є прийнятним, практичним та реалістичним в даній ситуації; оцінювати відносні переваги конкуруючих вимог.

7. Об'єктивність та чесність (Objectivity and integrity): бути справедливим і чесним; уникати обману, фаворитизму та дискримінації; відверто і повністю розкривати суть будь-яких питань без привнесення суб'єктивних суджень; працювати, не допускаючи особистих упереджень.

8. Усна комунікація (Oral communication): вільно розмовляти в стислій, граматично правильній, організованій, точній та переконливій манері; враховувати особливості значення слів при спілкуванні; використовувати стилі спілкування з урахуванням аудиторії та цілей комунікації.

9. Планування та організація (Planning and organizing): вміння ефективно впорядковувати завдання та визначати їх пріоритетність; використовувати системний підхід до досягнення цілей; належно використовувати обмежені ресурси.

10. Винахідливість (Resourcefulness): розробляти творчі альтернативи або рішення для вирішення проблем; проявляти гнучкість у відповідь на непередбачувані обставини.

11. Співпрацювати з іншими (Working with other): взаємодіяти в конструктивній, кооперативній та гармонійній манері; ефективно працювати як командний гравець; встановити позитивні відносини і завоювати довіру інших людей; доречно жартувати.

12. Письмова комунікація (Written communication): писати стисло, добре організованою, граматично правильною, ефективною та переконливою англійською за обмежену кількість часу.

13. Кількісний аналіз (Quantitative analysis): виявляти, узагальнювати, аналізувати та робити правильні висновки з потрібних показників (даних); розпізнавати шаблони чи тенденції в числових даних; вміти здійснювати прості математичні операції [10].

Зауважимо, що у вимогах до державних службовців Державного департаменту США, які працюють безпосередньо в США, чітко окреслено, що працівник служби повинен бути освіченим, стратегічно мислячим, здатним застосовувати конкретні навички та знання, а також професійний та особистий досвід на посаді, яка передбачає культурну обізнаність та сприйняття (cultural awareness and appreciation) і виняткову продуктивність [11]. Крім того, серед 11 категорій роботи, що пропонуються Департаментом, передбачено можливість роботи керівником мовних тренінгів, інструктором з мовних та культурних питань. Робота у зазначеній категорії здійснюється в Інституті дипломатичної служби (The Foreign Service Institute (FSI), який є основним навчальним закладом для державних службовців та технічного персоналу дипломатичної спільноти США, що здійснює підготовку американських дипломатів та інших фахівців для просування інтересів США за кордоном та у Вашингтоні [12]. Програми Інституту дипломатичної служби включають навчання для професійної підготовки працівників різних рівнів та завдань в дипломатичній та державній службі.

Курси, тривалістю від одного дня до двох років, покликані сприяти успішному виконанню кожного професійного завдання, полегшити адаптацію до інших країн та культур, а також підвищити лідерські та управлінські можливості американської дипломатичної спільноти.

У підпорядкуванні Державного департаменту США в числі інших знаходиться Бюро освітніх та культурних відносин (The Bureau of Educational and Cultural Affairs' (ECA), основною метою якого є підвищення взаєморозуміння між народом США та народами інших країн шляхом освітніх та культурних обмінів, які сприяють розвитку мирних відносин [13].

На офіційному веб-порталі Державного департаменту США для тих, хто зацікавлений у культурних навчальних програмах, розміщено перелік низки компаній та організацій, що надають послуги з міжкультурного навчання та консалтингу [14]. Ці компанії пропонують можливість навчання міжкультурній компетентності шляхом проведення тренінгів, семінарів, курсів тривалістю від одного дня до декількох тижнів як для пересічних громадян, так і для фахівців різних сфер діяльності. Деякі з них видають сертифікати після завершення відповідних курсів з міжкультурної компетентності, що є додатковою перевагою для роботодавців, особливо в Сполучених Штатах Америки з урахуванням їх мультикультурності. Також зазначені організації надають активну підтримку бізнесу під час реалізації проектів з представниками інших культур.

У США вивчення проблематики міжкультурної комунікації та навчання навикам міжкультурної компетентності здійснюється університетами в рамках відповідних курсів та через функціонування різних громадських організацій, асоціацій та об'єднань. Для прикладу, Інститут з міжкультурного менеджменту при Американському університеті (The Intercultural Management Institute at American University (IMI) забезпечує спеціалізоване навчання для ефективного спілкування, переговорів і керівництва в різних культурах, а також навчає персонал розпізнавати та контролювати культурні відмінності, використовуючи їх як позитивні важелі на світовому ринку [15].

ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Міжкультурна комунікація як наукова галузь виникла внаслідок практичної необхідності американських дипломатів забезпечувати успішну взаємодію з посадовими особами країн перебування з урахуванням їх культурних особливостей. Завдяки дослідженням команди науковців під керівництвом Е. Холла було розроблено перші навчальні програми з міжкультурної компетентності. Уже у 1960-их роках в деяких університетах США почали викладати міжкультурну комунікацію як навчальну дисципліну.

На сьогодні США займає лідируючі позиції у світі з інституційного забезпечення надання освітніх послуг з міжкультурної комунікації та міжкультурної компетентності різних рівнів як для пересічних громадян, так і для фахівців різних сфер діяльності та державних службовців.

За результатами дослідження матеріалів статті виявлено, що Державний департамент США до державних службовців, що працюють безпосередньо в країні та в дипломатичній службі за кордоном, висуває 13 загальних кваліфікаційних вимог, де другою найважливішою компетентністю визначено саме міжкультурну компетентність. Вона охарактеризована так: "ефективно та гармонійно комунікувати та працювати з представниками інших культур, систем цінностей, політичних переконань та економічних умов; розпізнавати та поважати відмінності в нових та різних культурних середовищах".

Питання набуття міжкультурної компетентності державними службовцями та фахівцями приватного сектору в США є дуже актуальним, оскільки, Америка є полікультурною та поліетнічною країною, крім того, в країні відбуваються активні міграційні процеси.

Для забезпечення потреб у навчанні міжкультурної компетентності в США діють вищі навчальні заклади, академії, організації, асоціації, приватні компанії, тренери, які надають відповідні послуги як для державного, так і приватного секторів.

Досвід США щодо міжкультурної компетентності державних службовців з урахуванням шляхів надання відповідних освітніх послуг може бути корисним для України,

враховуючи її активні євроінтеграційні процеси та посилення міжнародної діяльності на світовій арені.

Державні службовців в Україні задіяні до міжнародної діяльності, яка передбачає співпрацю з представниками інших країн, що є в свою чергу носіями певних культурних норм та правил, повинні володіти міжкультурною компетентністю. Необхідно створити відповідні навчальні програми, курси, тренінги, які можуть здійснюватись в рамках курсів підвищення кваліфікації державних службовців, які координуються Національним агентством України з питань державної служби, а також ввести у навчальну програму Дипломатичної академії України при Міністерстві закордонних справ України відповідний академічний курс.

Література:

1. Грушевицкая Т.Г. Основы межкультурной коммуникации: учебник для вузов / Грушевицкая Т.Г., Попков В.Д., Садохин А.П. // Под ред. А.П. Садохина. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 352 с.
2. Judith N. Martin, Thomas K. Nakayama. Intercultural communication in contexts. — NY: McGraw-Hill Higher Education, 2010, 5th ed. — 527 p.
3. Everett M. ROGERS, William B. HART, Yoshitaka MIKE. Edward T. Hall and The History of Intercultural Communication: The United States and Japan [Electronic resource] / Keio Communication Review. — No. 24. — 2002, pp. 3—26. — Mode of access: <http://www.mediacom.keio.ac.jp/publication/pdf2002/review24/2.pdf>
4. Journal of International and Intercultural Communication [Electronic resource] / National Communication Association. — Mode of access: <http://www.natcom.org/journals.aspx>
5. International Academy of Intercultural Research [Electronic resource]: [Website]. — Mode of access: <http://www.intercultural-academy.net/>
6. Матяш О. Коммуникативное образование [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://polit.ru/article/2011/08/10/communication/>
7. The United States federal civil service [Electronic resource]: [Internet portal]. — Wikipedia, the free encyclopedia. — Mode of access: https://en.wikipedia.org/wiki/United_States_federal_civil_service
8. The United States Department of State [Electronic resource]: [Website]. — Mode of access: <https://careers.state.gov/learn/what-we-do>
9. Worldwide/Foreign Service [Electronic resource]: [Website]. — The United States Department of State. — Mode of access: <https://careers.state.gov/work/foreign-service/>
10. 13 Dimensions of Foreign Service Officer Qualifications [Electronic resource]: [Website]. — The United States Department of State. — Mode of access: <https://careers.state.gov/work/foreign-service/officer/13-dimensions>
11. Domestic/Civil Service [Electronic resource]: [Website]. — The United States Department of State. — Mode of access: <https://careers.state.gov/work/civil-service>
12. Foreign Service Institute [Electronic resource]: [Website]. — The United States Department of State. — Mode of access: <http://www.state.gov/m/fsi/>
13. Bureau of Educational and Cultural Affairs [Electronic resource]: [Website]. — Mode of access: <http://eca.state.gov/about-bureau>
14. Cross-Cultural Training & Consulting [Electronic resource]: [Website]. — The United States Department of State. — Mode of access: <http://www.state.gov/m/fsi/tc/79756.htm>

15. The Intercultural Management Institute at American University (IMI) [Electronic resource]: [Website]. — Mode of access: <http://www.american.edu/spexs/imi/>

References:

1. Hrushevyskaia, T.H. Popkov, V.D. and Sadokhyn, A.P. (2003), *Osnovy mezhkul'turnoj kommunykatsyy* [Fundamentals of Intercultural Communication], YUNYTY-DANA, Moscow, Russia.
2. Martin, J. and Nakayama, T. (2010), *Intercultural communication in contexts*, 5th ed, McGraw-Hill Higher Education, New York, USA.
3. Rogers, E. Hart, W. and Miike, Y. (2002), "Edward T. Hall and The History of Intercultural Communication: The United States and Japan", *Keio Communication Review* No. 24, available at: <http://www.mediacom.keio.ac.jp/publication/pdf2002/review24/2.pdf> (Accessed 3 November 2015).
4. The official website of the National Communication Association (2015), "Journal of International and Intercultural Communication", available at: <http://www.natcom.org/journals.aspx> (Accessed 5 November 2015).
5. The official website of the International Academy of Intercultural Research (2015), available at: <http://www.intercultural-academy.net/> (Accessed 5 November 2015).
6. Mat'iash, O. (2011), "Kommunikativnoe obrazovaniye" [Communicative education], available at: <http://polit.ru/article/2011/08/10/communication/> (Accessed 6 November 2015).
7. Wikipedia, the free encyclopedia (2015), "The United States federal civil service", available at: https://en.wikipedia.org/wiki/United_States_federal_civil_service (Accessed 9 November 2015).
8. The official website of the United States Department of State (2015), "What We Do. Diplomacy: The U.S. Department of State@Work", available at: <https://careers.state.gov/learn/what-we-do> (Accessed 9 November 2015).
9. The official website of the United States Department of State (2015), "Worldwide/Foreign Service", available at: <https://careers.state.gov/work/foreign-service/> (Accessed 10 November 2015).
10. The official website of the United States Department of State (2015), "13 Dimensions of Foreign Service Officer Qualifications", available at: <https://careers.state.gov/work/foreign-service/officer/13-dimensions> (Accessed 9 November 2015).
11. The official website of the United States Department of State (2015), "Domestic/Civil Service", available at: <https://careers.state.gov/work/civil-service> (Accessed 9 November 2015).
12. The official website of the United States Department of State (2015), "Foreign Service Institute", available at: <http://www.state.gov/m/fsi/> (Accessed 10 November 2015).
13. The official of the Bureau of Educational and Cultural Affairs (2015), available at: <http://eca.state.gov/about-bureau> (Accessed 10 November 2015).
14. The official website of the United States Department of State (2015), "Cross-Cultural Training & Consulting", available at: <http://www.state.gov/m/fsi/tc/79756.htm> (Accessed 9 November 2015).
15. The official website of the Intercultural Management Institute at American University (IMI) (2015), available at: <http://www.american.edu/spexs/imi/> (Accessed 12 November 2015).

Стаття надійшла до редакції 01.12.2015 р.