

## ЕВОЛЮЦІЙНІ ТРЕНДИ В КУЛЬТУРНИХ СТАНДАРТАХ УКРАЇНСЬКОГО ЕТНОСУ

**Гавриш Михайло Михайлович**

канд. філол. наук, доцент, завідувач кафедри німецької мови

Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5801-3002>

e-mail: [michael.gawrisch@gmail.com](mailto:michael.gawrisch@gmail.com)

Інтеграційні процеси в економічній, політичній, культурній та приватних сферах, що стали визначальною рисою сучасного етапу розвитку людської цивілізації, можуть активно й ефективно функціонувати лише у тих випадках, коли їх конкретні носії, які представляють різні країни та континенти, можуть порозумітися, тобто володіють *міжкультурною компетенцією*. На нашу думку, ця здатність охоплює щонайменше три важливих складових, а саме:

- а) знання усталених правил (норм) спілкування і форм поведінки власного соціуму;
- б) знання аналогічних норм (звичаїв) інших національно-лінгвокультурних спільнот та толерантне ставлення до них;
- в) узгоджене використання цих знань у стосунках з представниками інших («чужих») культур (знаходження «комунікативного консенсусу») [1].

Зазначені у підпунктах а) та б) «норми/правила» у наукових дослідженнях охоплюються поняттям «*культурний стандарт*», який ми, приєднуючись до концепції німецького вченого А. Томаса [2, с. 12], трактуємо як способи та види сприйняття дійсності, мислення, висловлення оцінки та здійснення певної діяльності, які більшістю представників того чи іншого етносу сприймаються як нормальні, типові чи й навіть обов'язкові. Тобто культурний стандарт – це свого роду «набір інструментів», який має своє національно-історичне підґрунтя, довів свою функціональність та яким члени лінгвокультурної

спільноти оволодівають більшою мірою несвідомо і постійно користуються для вирішення проблем співжиття. З іншого ж боку, історичний розвиток призводить до того, що той зміст, який визначає сутність кожного культурного стандарту, не є сталим і незмінним; культурні норми зазнають (соціальних) змін (*еволюціонують*) і зазвичай «прив'язані» до часового контексту.

Отже, формування міжкультурної компетенції – це *актуальний* виклик, про що переконливо свідчать невпинно зростаючі об'єми відповідної наукової та науково-популярної літератури, це одне з *нових* завдань, які постали (в тому числі і) перед вищою школою України. Саме тому з урахуванням значущості, нестримності та масштабності процесів інтеграції у Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана до освітніх програм підготовки магістрів за усіма спеціалізаціями факультету міжнародної економіки і менеджменту включено обов'язкову навчальну дисципліну «Міжкультурна комунікація», яка до того ж – в залежності від вибору студентів – викладається англійською або німецькою мовами.

Один з тематичних напрямів семінарських дискусій та презентацій складає обговорення культурних стандартів українців (пізнання самого себе – підпункт а)), необхідність чого підтверджує і китайська мудрість, зміст якої у вільному перекладі можна передати таким виразом «Тільки тому, хто добре знає не тільки іншого, *але й себе*, забезпечений успіх у тисячі зустрічах» [3, с. 9].

Навчальна робота за цим аспектом відбувається з опорою на реальні проблемні ситуації німецько-української підприємницької співпраці (кінець 20-го століття і до 2006/2007 років), розміщені у виданні «Beruflich in der Ukraine» [2]. Тобто, у порівнянні з українськими підприємцями, дії яких не завжди були зрозумілі німецьким партнерам і призводили до певних труднощів та конфліктних ситуацій, нинішні студенти – це представники вже іншого, помітно молодшого покоління українців. Ця вікова різниця і спонукала нас до націлених спостережень, результати яких висвітлені нижче. Отже, пропоноване

повідомлення порівнює міркування про українську ментальність з боку німців та думки молодих українців щодо цієї проблематики, але висловлені через 10-15 років після описаних подій, тобто це погляд молодого покоління і погляд з середини на комунікативну та ділову поведінку українців у минулі роки. Кінцева *мета* полягає у з'ясуванні того, чи є ознаки еволюції культурних стандартів українського етносу і, якщо так, то якими є тренди цих змін.

Німецькі дослідники ідентифікували у бізнесовому середовищі України *шість* культурних стандартів, інтерпретація яких сьогоднішніми здобувачами вищої економічної освіти тезисно виглядає так:

- (1) *«Диференційована орієнтація на міжлюдські контакти»*: студенти підтримують схильність українців до поділу людей на дві групи: до першої («власної») належать добрі знайомі (члени сім'ї, інші родичі, друзі, сусіди, колеги по роботі тощо), другу («чужу») складають мало знайомі чи взагалі незнайомі співвітчизники. Відношення до представників «власної» групи відзначається відкритістю, сердечністю, розумінням і готовністю допомогти; контакти ж з особами «чужої» групи характеризуються певною дистанційністю, замкнутістю і стриманістю. Однак, у ситуаціях, що відображають «гостинність за столом» студенти зазвичай не акцентують увагу на «культурі тостів» і взагалі на вживанні алкогольних напоїв, що дозволяє припустити певні зрушення у цьому контексті.

- (2) *«Сприйняття особи як цілісного індивідууму»*: студенти погоджуються з тим фактом, що в свідомості українців людина та справа/справи, з якою/якими вона пов'язана, розглядаються як єдине ціле, як єдиний цілісний образ, логічними наслідками чого є «дифузія» приватної та професійної сфер, завуальоване формулювання критичних зауважень та образливе сприйняття критики, а також відбір ділових партнерів на суб'єктивних відчуттях (симпатіях), а не на об'єктивних факторах. Проте молоді представники українського етносу не висловлюють впевненості у тому,

що українці демонструють велику відкритість при першому контакті чи що емоції мають помітне значення у професійному житті.

- (3) *«Орієнтація на рівень в ієрархічній структурі»*: змістове наповнення цього культурного стандарту не спричиняє поки що суттєво нових міркувань чи заперечень. Відштовхуючись від загально відомих прикладів з українського суспільного життя та опираючись на власний професійний досвід, студенти переконані, що місце людини в ієрархічній структурі відіграє в Україні дуже важливу роль, забезпечує їй відповідний статус, що, в свою чергу, призводить до того, що компетенції керівника є недоторканими, він приймає рішення й несе одноосібну відповідальність за усі процеси, його підлеглі очікують від нього чітких завдань та контролю їх виконання, демонструючи стриманість щодо власних ініціатив та небажання взяти на себе відповідальність

- (4) *«Непрямий менеджмент конфліктів та проблем»*: здобувачі вищої освіти не заперечують, що типовий українець старається не тематизувати, «обходити» конфлікти, а проблеми чи критику висловлює опосередковано. Вони мають також приклади практичної відсутності відкритого діалогу між керівником і співробітниками та щодо страху українців висловити пряму відмову чи заперечення. Згода українців у таких випадках – це сподівання, що справа/проблема вирішиться якось сама собою або забудеться. З іншого ж боку, студенти не завжди знаходять підтвердження і висловлюють певні сумніви щодо значущості невербальних чинників як сигналів критики та надмірної емоційної складової при вирішенні конфліктів між співробітниками одного рівня, що може обумовлюватись їхнім порівняно невеликим життєвим досвідом.

- (5) *«Гнучке ставлення до приписів та норм»*: магістранти солідарні з німецькими експертами в тому, що українці «обходять» приписи, коли не побоюються значних санкцій та ще й бачать у таких вчинках власну вигоду. Це ж стосується і часового виміру: українці звикли жити «сьогоднішнім днем» та без довгострокових планів, а тому нерідко приймають спонтанні рішення, а пізніше відміняють їх і визначають інші (не завжди об'єктивно обумовлені)

орієнтири. Проте, студенти вважають дещо застарілим стереотипом непунктуальність українців, доводять, що сучасні українські менеджери цінують час та власний імідж і тому прагнуть вчасно прибувати на зустрічі та переговори.

- (6) «Хитка / нестійка впевненість в собі»: нинішнє студентство практично не висловлює сумнівів щодо внутрішньої орієнтації українців на недоторканість ієрархій, наслідком чого є змінна самовпевненість в залежності від місця партнера по комунікації в ієрархічній структурі. Інший прояв цього культурного стандарту – це зростання національної гордості за приналежність до українського етносу як прояв високої самосвідомості при одночасному захопленні (глорифікації) західним світом, що є ознакою низької впевненості в собі. Але майбутні фахівці-економісти не дотримуються думки, що українці схильні до демонстрації своїх власних позитивних якостей, результатом чого може бути й надмірне завищення свого позитивного потенціалу.

Ми усвідомлюємо неможливість сформулювати в рамках даної фази дослідження репрезентативні висновки, оскільки учасниками експерименту була відносно невелика кількість студентів одного віку. Однак, їхні думки, представлені вище, підтверджують еволюціонізм культурних стандартів та, як наступний крок, мають бути порівняні з міркуваннями інших вікових груп.

### Список використаних джерел:

1. Гавриш М.М. Усвідомлення власних культурних стандартів як суттєвий чинник успішної міжкультурної комунікації // Стратегії міжкультурної комунікації в мовній освіті сучасного ВНЗ [Електронний ресурс] : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 15 березня 2016 р.). – К. : КНЕУ, 2016. – С. 11-15. (Режим доступу: <http://10.1.1.100:8080/bitstream/2010/17600/1/16-5193.pdf>).
2. Fink L., Gruttauer S., Thomas A. Beruflich in der Ukraine : Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte / Luzia Fink, Stefanie

Gruttauer, Alexander Thomas. – Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, 2009. – 178 S.

3. Schroll-Machl S. Die Deutschen – Wir Deutsche : Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben / Sylvia Schroll-Machl. – Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, 2007. – 227 S.