

*Кутенева И.Е., аспирант,
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет*

СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ К МЕЖКУЛЬТУРНОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ

Аннотация: в статье даны определения следующих терминов: система, системный подход, деятельностный подход, системно-деятельностный подход, менеджер и межкультурное взаимодействие. Мы рассматриваем роль межкультурного взаимодействия в современном мире и актуальность данной проблемы. Указано значение межкультурного взаимодействия для будущих менеджеров. Разбирается краткая история возникновения системного подхода и даётся определение системы, кроме того, описаны принципы системного подхода и педагогические идеи, способствующие его зарождению. Рассматриваются общие свойства педагогических систем, принципы и общеметодологические процедуры в системном подходе. Разобрана подготовка будущих менеджеров к межкультурному взаимодействию как система. Описан деятельностный подход и указаны авторы, рассматривавшие деятельностный подход в своих работах. Затем рассмотрен объединённый системно-деятельностный подход. Указаны компоненты системно-деятельностного подхода, а также объяснено использование системно-деятельностного подхода как методологической основы подготовки будущих менеджеров к межкультурному взаимодействию. Мы описали изменения, происходящие в менеджменте в настоящее время, и определили качества, важные для менеджера в современном мире. Разобрано межкультурное взаимодействие как система с тремя подразделами, и описана актуальность обучения межкультурному взаимодействию. Указана градация способов межкультурного взаимодействия. Рассмотрены позитивные и негативные аспекты межкультурного взаимодействия.

Ключевые слова: система, системный подход, деятельностный подход, системно-деятельностный подход, менеджер, межкультурное взаимодействие

В настоящее время стали как никогда актуальны вопросы подготовки к межкультурному взаимодействию, так как межкультурные контакты становятся нормой жизни для большинства людей на Земле в связи с развитием Интернет технологий, сферы международной торговли, глобализации образования и т.д. В XXI веке интенсификация международных контактов достигла наибольших значений за всю историю человечества. Глобализация привнесла множество новых профессий и существенно изменила требования к некоторым,

уже существующим, так навыки межкультурного взаимодействия стали основополагающими для менеджеров, которые, по сути, в своей работе должны опережать развитие общества, предвидеть ситуации на международном рынке, владеть современными технологиями и этикетом межкультурного общения [9-13]. Для достижения соответствия требованиям современного мира в обучении межкультурному взаимодействию используются разные подходы, методы и средства обучения. Современные вузы претерпевают существенные из-

менения в связи с переходом на Болонскую систему образования и выходом на международную образовательную арену. В настоящей статье мы рассматриваем системно-деятельностный подход как методологическую основу подготовки будущих менеджеров к межкультурному взаимодействию. Для начала разберём каждый из подходов в отдельности и начнём с системного подхода.

Идея системного подхода по Г.И. Рузавину появилась в античности, но первым дал определение системе Э.Б. Кондильяк; И. Кант определял систему как объединенные идеей многообразные знания; Г.В.Ф. Гегель считал, что предмет любого исследования – саморазвивающаяся система; К. Маркс использовал термин система в анализе человеческого общества; а Ч. Дарвин построил на основе системности теорию эволюции. В XIX веке возникают идеи полисистемности мира, а в 40-е годы XX века Л. Берталанфи исследует методологический аспект принципов системного подхода, что приводит к возникновению «системного движения». Для того чтобы раскрыть сущность системного подхода дадим определение понятию «система».

Мы понимаем под системой совокупность взаимосвязанных компонентов, порождающих при взаимодействии новое качество; система имеет структуру, где единство целей объединяет компоненты системы в единое целое. Таким образом, практически любое явление можно представить как систему. Например, подготовка к межкультурному взаимодействию как система, представляет из себя взаимосвязанное обучение языку, культуре, этикету, традициям и обычаям народов мира (или стран изучаемого языка), что способствует созданию условий для более полного восприятия

материала и в совокупности способствует вхождению студентов в среду изучаемого языка. Указанное выше определение системы ведёт нас к пониманию системного подхода.

Системный подход – это методологическое направление разрабатывающее принципы, методы и средства изучения систем, связывающее социальные науки с другими областями знаний соединяя анализ и синтез; по А.Н. Аверьянову, В.Г. Афанасьеву, И.В. Блаубергу, С.А. Минюковой, А.И. Мищенко и Э.Г. Юдину системный подход имеет принципы: взаимозависимости системы и среды, иерархичности, структурности и целостности. Системный подход предполагает учет и использование закономерных связей в системах. Методология педагогической науки может быть представлена системным подходом, отражающим всеобщую взаимосвязь. Разберём более подробно исторические предпосылки возникновения системного подхода. Зарождению системного подхода способствовало возникновение таких педагогических идей как: идея активности субъекта воспитания; идея единства личности и деятельности; понимания воспитания как совокупности управляемых, полууправляемых и неуправляемых воспитательных взаимодействий; идея преемственности в процессе воспитания; идея связей как компонента системы; идея целостности личности и процесса воспитания [6, с. 986-1005]. Системный подход является актуальным и в настоящее время, так, следует отметить, что главным недостатком современной образовательной системы является разрыв между теоретическими знаниями и их практическим применением, и системный подход полезен тем, что он интегрирует разнородные проблемы в единую, что существенно упрощает поиск

продуктивного решения. В.Н. Садовский подчеркивал интегративность системного подхода в общих свойствах всех педагогических систем, таких как: адаптивность, вариативность, гибкость, динамичность, преемственность, прогностичность, стабильность и целостность. В.А. Губанов, В.В. Захаров и Н.А. Коваленко выделяют в системном подходе принципы: децентрализации; единства; иерархии; конечной цели; модульного построения; неопределенности; развития; связности и функциональности. В.П. Кузьмин выделяет общеметодологические процедуры системного подхода: законы образования и строения целого, отношения системы с родовой системой, другими системами и внешним миром [3, с. 13-23]. Системный подход в обучении будущих менеджеров даёт специалистам комплексный взгляд на мир и разностороннее понимание проблем межкультурного взаимодействия. В настоящей работе мы рассматриваем системный подход вместе с деятельностным.

Деятельностный подход рассматривался Г.С. Батищевым, Э.В. Ильенковым, М.К. Мамардашвили, С.Л. Рубинштейном, Э.Г. Юдиным, но первым переместил акценты деятельностного подхода в социальную плоскость Г.П. Щедровицкий. Деятельность становится ориентированной на результат, и результат любой формы деятельности становится основным критерием личности; ориентация на результат конкретизирует модель личности, добавляя к необходимым качествам универсальность [4, с. 31-34]. Так, деятельность определяет эффективность менеджеров, и необходима применительно к сфере межкультурного взаимодействия специалистов. По А.Н. Леонтьеву для овладения достижениями культуры, каждое новое поколение должно осуществить деятельность аналогичную

стоящей за этими достижениями, поэтому подготовка обучающихся предполагает различные виды деятельности. Деятельность является условием развития личности, и по нашему мнению в обучении наиболее эффективно использование системного подхода вместе с деятельностным [6, с. 986-1005]. Объединение этих двух подходов привело к созданию комплексного, системно-деятельностного подхода, рассмотрим его более подробно.

Системно-деятельностный подход – это попытка объединения системного и деятельностного подходов; системно-деятельностный подход включает в себя кадровый, мотивационно-ценностный, операционально-технологический, целевой и экономический компоненты; принципами данного подхода являются: амплификация, результативность каждого вида деятельности, рефлексивность деятельности и др. [1, с. 184-185], [2, с. 91-101] Комплексный характер задач подготовки будущих менеджеров требует использования системно-деятельностного подхода в обучении, являющегося фундаментальной основой ФГОС нового поколения для различных специальностей. Системно-деятельностный подход в подготовке к межкультурному взаимодействию предполагает: внедрение активных форм учебной и внеучебной деятельности; интеграцию существующих подходов и инновационных практик; обеспечение преемственности образования; преодоление интеллектуальной беспомощности в профессиональной деятельности; развитие универсальных способов действий и т.д. [7, с. 106-107].

Рассмотрим подготовку будущих менеджеров к межкультурному взаимодействию с помощью системно-деятельностного подхода. Менеджеры – это управленцы в организациях различных уров-

ней, которым на фоне мировой глобализации и интернационализации необходимы навыки эффективного межкультурного взаимодействия. Профессия менеджера становится всё более популярной в современном мире в связи с увеличением различного рода организаций и необходимостью в грамотном управлении сотрудниками на производствах. Представляя обучение межкультурному взаимодействию как систему, и сопровождая её выполнением определенных видов деятельности, мы готовим будущих менеджеров к активному применению полученных знаний, умений и навыков и переходу их в компетенции. Менеджмент значительно изменился в ходе исторического развития, так классический менеджмент сменился гуманистическим, а обязанности менеджера преобразовались с выдачи и контроля выполнения поручений подчиненным, в личностно-ориентированный подход к сотрудникам для получения наиболее эффективного результата (например, концепция Э. Деминга). Так, например, менеджеры сменили стиль управления на более демократический, развилась идея обучения на протяжении всей жизни и была введена совместная ответственность менеджера и подчинённых за выполняемую работу в организации. Таким образом, в условиях современного рынка менеджеры должны быть компетентными, конкурентоспособными, независимыми, образованными, уважаемыми, самокритичными, самостоятельными, толерантными и эрудированными специалистами, выполняющими спектр разных ролей (организатор, контролёр, дипломат и т.д.); что достигается в условиях современного образования, ориентированного на гуманистическую направленность и предоставляющего условия для творческого поис-

ка и свободу выбора [8, с. 86-90]. Совершенствование механизмов обучения будущих менеджеров межкультурному взаимодействию обусловлено актуализацией данной проблемы в связи с современной политической и экономической ситуацией в стране и в мире. Менеджеры помимо знаний по профессии должны обучаться в вузах толерантности и умению вести на равных переговоры с представителями различных культур. Разберём более подробно что представляет из себя межкультурное взаимодействие.

На сегодняшний день вопросы взаимоотношения культур становятся все более острыми в современном многополярном мире, но можно взглянуть на взаимодействие культур как на систему взаимного обмена идеями, позволяющую раскрыть уникальность и ценность культур. Межкультурное взаимодействие – это стремление к взаимопроникновению культур различных по качеству, содержанию, уровню и форме, а также к синтезу новых культур, так как культура отторгается, если не делится особенностями, однако результаты межкультурных изменений проявляются постепенно. Межкультурное взаимодействие представляет собой обширное понятие, которое можно представить как систему с подразделами – межкультурная компетенция, межкультурная коммуникация, межкультурные контакты. Таким образом, межкультурное взаимодействие является многоаспектным понятием, включающим в себя различные нюансы соприкосновения культур, и может происходить несколькими способами, от прямого общения представителей разных культур в режиме реального времени, до столкновения с иной культурой посредством книг и фильмов. В конечном итоге глобализация и информатизация

современного мира открывают множество новых возможностей для человечества в целом, и для личности в частности, так благодаря взаимодействию культур: растёт уровень осведомлённости населения о новейших достижениях в науке и искусстве, международный язык (английский) способствует открытому общению людей различных религий и культур со всего земного шара, сеть Интернет позволяет осуществлять открытое и равноправное общение всех людей земли в режиме реального времени и т.д. Однако взаимодействие культур нельзя назвать сугубо позитивным явлением, так как оно может приводить и к негативным последствиям, вследствие столкновения ценностей и идей, а также реализации межкультурных

стереотипов [5, с. 97-99]; кроме того взаимодействие культур может повлечь за собой такие отрицательные последствия как: исчезновение какой-либо культуры под влиянием глобализации, сокращение общего количества языков мира и исчезновение редких и вымирающих языков, возникновение радикальных политических и религиозных взглядов в обществе, затруднения с культурной самоидентификацией отдельных личностей и т.д. Поэтому необходимо обучать эффективному межкультурному взаимодействию и вместе с этим воспитывать толерантность студентов и адекватное восприятие поликультурного мира, что актуально и для России, как многонациональной страны.

Литература

1. Жданко Т.А. Системно-деятельностный подход: сущностная характеристика и принципы реализации // *Magister Dixit*. 2012. С. 183 – 189.
2. Повышение мотивации к изучению иностранного языка в ходе реализации системно-деятельностного подхода / М.Г. Заседателява, Е.Б. Быстрая, Л.А. Белова, Т.В. Штыкова // *Вестник Челябинского государственного педагогического университета*. 2018. №5. С. 91 – 101.
3. Камалеева А.Р. Системный подход в педагогике // *Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review*. 2015. С. 13 – 23.
4. Краузе А.А. Деятельностный подход в образовании в контексте современных методологических оснований // *Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия 3, Гуманитарные и общественные науки*. 2016. С. 30 – 35.
5. Курбан Е.Н., Кривошлыкова М.В. Межкультурное взаимодействие и межкультурная коммуникация: к определению аспектов // *Социум и власть*. 2013. С. 97 – 101.
6. Никулина Н.Н., Давитян М.Г., Шевченко С.Н. Системный подход в педагогике как общеметодологический принцип науки // *Научный журнал КубГАУ*. 2015. №111 (07). С. 986 – 1005.
7. Тройникова Е.В. Системно-деятельностный подход в профессиональном иноязычном и межкультурном образовании // *Казанский педагогический журнал*. 2015. №6. С. 105 – 107.
8. Холопова Л.А. Современный менеджер – конкурентоспособный менеджер // *Концепт*. 2014. №05 (май). С. 86 – 90.

9. Сокира Т.С., Ибраимова А.Б. Инклюзивное обучение как стратегический вектор модернизации образования // Russian Economic Bulletin. Том 2. №6. С. 11 – 17.
10. Фролова О.Я. Методические аспекты оценки трудового потенциала в управлении персоналом // Modern Economy Success. 2019. №5. С. 144 – 147.
11. Григорян Е.С., Голубкова И.В. Управленческая компетентность персонала в контексте менеджмента качества предприятия // Modern Economy Success. 2019. №3. С. 123 – 126.
12. Григорян Е.С., Голубкова И.В. Профессиональная компетентность персонала в системе управления качеством предприятия // Modern Economy Success. 2018. №4. С.52 – 56.
13. Родыгина Т.А., Белова Г.М., Русских И.Т. Квалиметрический подход к определению содержания диагностики начального уровня компетенций магистров направления подготовки "Агроинженерия" // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. 2019. № 3-2. С. 44 – 50.

References

1. Zhdanko T.A. Sistemno-deyatelnostnyj podhod: sushchnostnaya harakteristika i principy realizacii // Magister Dixit. 2012. S. 183 – 189.
2. Povyshenie motivacii k izucheniyu inostrannogo yazyka v hode realizacii sistemno-deyatelnostnogo podhoda / M.G. Zasedateleva, E.B. Bystraj, L.A. Belova, T.V. SHtykova // Vestnik CHelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. 2018. №5. S. 91 – 101.
3. Kamaleeva A.R. Sistemnyj podhod v pedagogike // Nauchno-pedagogicheskoe obozrenie. Pedagogical Review. 2015. S. 13 – 23.
4. Krauze A.A. Deyatel'nostnyj podhod v obrazovanii v kontekste sovremennyh metodologicheskikh osnovanij // Vestnik Permskogo gosudarstvennogo gumanitarno-pedagogicheskogo universiteta. Seriya 3, Gumanitarnye i obshchestvennye nauki. 2016. S. 30 – 35.
5. Kurban E.N., Krivoshlykova M.V. Mezhkul'turnoe vzaimodejstvie i mezhkul'turnaya kommunikaciya: k opredeleniyu aspektov // Socium i vlast'. 2013. S. 97 – 101.
6. Nikulina N.N., Davityan M.G., Shevchenko S.N. Sistemnyj podhod v pedagogike kak obshchemetodologicheskij princip nauki // Nauchnyj zhurnal KubGAU. 2015. №111 (07). S. 986 – 1005.
7. Trojnikova E.V. Sistemno-deyatelnostnyj podhod v professional'nom inoyazychnom i mezhkul'turnom obrazovanii // Kazanskij pedagogicheskij zhurnal. 2015. №6. S. 105 – 107.
8. Holopova L.A. Sovremennyy menedzher – konkurentosposobnyj menedzher // Koncept. 2014. №05 (maj). S. 86 – 90.
9. Sokira T.S., Ibraimova A.B. Inklyuzivnoe obuchenie kak strategicheskij vektor modernizacii obra-zovaniya // Russian Economic Bulletin. Том 2. №6. S. 11 – 17.
10. Frolova O.YA. Metodicheskie aspekty ocenki trudovogo potenciala v upravlenii personalom // Modern Economy Success. 2019. №5. S. 144 – 147.

11. Grigoryan E.S., Golubkova I.V. Upravlencheskaya kompetentnost' personala v kontekste menedzh-menta kachestva predpriyatiya // Modern Economy Success. 2019. №3. S. 123 – 126.
12. Grigoryan E.S., Golubkova I.V. Professional'naya kompetentnost' personala v sisteme upravleniya kachestvom predpriyatiya // Modern Economy Success. 2018. №4. S.52 – 56.
13. Rodygina T.A., Belova G.M., Russkih I.T. Kvalimetriceskij podhod k opredeleniyu soder-zhaniya diagnostiki nachal'nogo urovnya kompetencij magistrov napravleniya podgotovki "Agroinzheneriya" // Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya: Gumanitarnye nauki. 2019. № 3-2. S. 44 – 50.

*Kuteneva I.E., Postgraduate,
South Ural State University for the Humanities and Education*

SYSTEM-ACTIVITY APPROACH AS A METHODOLOGICAL BASIS FOR PREPARING FUTURE MANAGERS FOR CROSS-CULTURAL INTERACTION

Abstract: the article defines the following terms: system, system approach, activity approach, system-activity approach, manager and intercultural interaction. We consider the role of intercultural interaction in the modern world and the relevance of this problem. The importance of intercultural interaction for future managers is indicated. A brief history of the emergence of a systematic approach is analyzed and a system definition is given, in addition, the principles of a systematic approach and pedagogical ideas that contribute to its origin are described. The general properties of pedagogical systems, principles and general methodological procedures in a systematic approach are considered. The preparation of future managers for intercultural interaction as a system has been analyzed. The activity approach is described and authors who consider the activity approach in their works are indicated. Then the integrated system-activity approach is considered. The components of the system-activity approach are indicated, and the use of the system-activity approach as a methodological basis for preparing future managers for intercultural interaction is explained. We described the changes taking place in management at the present time, and identified the qualities that are important for a manager in the modern world. Intercultural interaction is analyzed as a system with three subsections, and the relevance of teaching intercultural interaction is described. The gradation of methods of intercultural interaction is indicated. Positive and negative aspects of intercultural interaction are considered.

Keywords: system, system approach, activity approach, system-activity approach, manager, intercultural interaction