

УДК 331.101

DOI: 10.34670/AR.2023.11.87.007

Особенности коммуникативного взаимодействия в русскоязычных и англоязычных производственных коллективах

Сизинцева Анна Сергеевна

Кандидат технических наук, доцент,
Комсомольский-на-Амуре государственный университет,
681013, Российская Федерация, Комсомольск-на-Амуре, пр. Ленина, 27;
e-mail: annasizzi@yandex.ru

Бажеряну Виктория Васильевна

Аспирант,
Комсомольский-на-Амуре государственный университет
681013, Российская Федерация, Комсомольск-на-Амуре, пр. Ленина, 27;
e-mail: bazheryanu@mail.ru

Финогеев Марк Александрович

Студент,
Комсомольский-на-Амуре государственный университет,
681013, Российская Федерация, Комсомольск-на-Амуре, пр. Ленина, 27;
e-mail: annasizzi@yandex.ru

Воскобойникова Александра Алексеевна

Студент,
Комсомольский-на-Амуре государственный университет,
681013, Российская Федерация, Комсомольск-на-Амуре, пр. Ленина, 27;
e-mail: annasizzi@yandex.ru

Аннотация

Большое количество людей во всем мире задействовано на производстве, проводя на работе большую часть своего времени, ежедневно вступая в коммуникативное воздействие со своими коллегами и начальством. Многие предприятия идут в ногу со временем и стараются создать благоприятные условия в трудовом коллективе. Большое внимание уделяется развитию корпоративной культуры, для чего руководство организывает корпоративные тренинги и проводит всевозможные мероприятия для работников. В данной статье, основываясь на результатах анкетирования, был проведен сравнительный анализ особенностей коммуникативного взаимодействия в русскоязычных и англоязычных производственных коллективах. В исследовании были оценены способы речевого воздействия, которые могут вынудить работника инициировать конфликт, варианты поведения работника в случае возникновения конфликтной ситуации с коллегой или с начальством, а также способы подавления конфликта в русскоязычном и англоязычном производственных коллективах.

Для цитирования в научных исследованиях

Сизинцева А.С., Бажеряну В.В., Финогеев М.А., Воскобойникова А.А. Особенности коммуникативного взаимодействия в русскоязычных и англоязычных производственных коллективах // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 3А-4А. С. 60-68. DOI: 10.34670/AR.2023.11.87.007

Ключевые слова

Коммуникативное взаимодействие, англоязычный производственный коллектив, русскоязычный производственный коллектив, производственный конфликт.

Введение

Межличностное коммуникативное взаимодействие имеет большое значение в процессе формирования эффективного производственного процесса. Успешные коммуникации внутри коллектива способствуют повышению уровня удовлетворённости работников трудом, улучшению показателей продуктивности предприятия и, формированию у человека чувства сопричастности к эффективной работе производственного предприятия. К исследованию внутренних коммуникаций на предприятии обращались представители административной школы (А. Файоль, М. Вебер и другие); представители школы человеческих отношений (Э. Мэйо, Д. Макгрегор и другие); представители других направлений (Ч. Барнард, Д. П. Шульц, С. Э. Шульц, К. Шеннон, Н. Винер и другие). Административная школа предлагала модель формирования успешных коммуникаций путем создания четких универсальных правил управления. Эти правила учитывают построение структурированного алгоритма управления работниками на предприятии и создание универсальной системы управления любой производственной организацией. Школа человеческих отношений отличалась тем, что рассматривала группу трудящихся на производственном предприятии как особую социальную систему, включающую в себя свои уникальные системы контроля. По мнению приверженцев школы человеческих отношений, определенным образом воздействуя на эти системы, можно существенно улучшить эффективность труда на предприятии. Честер Барнард серьезно исследовал тему внутренних коммуникационных взаимодействий на различных производственных предприятиях. Барнард был убежден, что успешное межличностное взаимодействие внутри предприятия — это то звено, которое связывает главную цель каждого предприятия и трудящихся на нем работников.

Основное содержание

В процессе коммуникации внутри коллектива работников предприятий неизбежно возникают конфликты. Под конфликтным взаимодействием понимается столкновение коммуницирующих сторон, или состояние противоречия между собеседниками в процессе межличностной коммуникации вследствие расхождения их коммуникативных намерений, интересов, мнений, которые проявляются в процессе общения. В настоящее время тема конфликтов в профессиональных коллективах является очень актуальной. Современные психологи, работая над данной проблемой, пытаются найти эффективные пути разрешения

профессиональных конфликтов.

Данные, приведенные в данной статье, были получены в результате эмпирического исследования, которое проводилось с целью выявления главных причин возникновения конфликтных ситуаций и способов их разрешения среди людей, работающих на промышленных предприятиях. Эксперимент проводился в виде анкетирования инженерно-технических работников и руководителей среднего звена двух крупных промышленных предприятий с русской и английской коммуникативной средой.

Испытуемые отвечали на вопросы анкеты, с несколькими вариантами ответов на выбор. Вопросы в анкете были составлены таким образом, чтобы выявить главные причины возникновения конфликтных ситуаций в русскоязычных и англоязычных производственных коллективах, возможных путей поведения работников в конфликтной ситуации, а также на выяснение эффективных способов разрешения конфликтов по мнению испытуемых.

Рассмотрим результаты, полученные в ходе анкетирования работников двух промышленных предприятий. В первом пункте опроса на выбор даны методы речевого воздействия, которые чаще всего применяются на производстве для развязывания конфликта в русскоязычном и англоязычном коллективах. Испытуемым было предложено выбрать 2 варианта (см. рисунок 1).

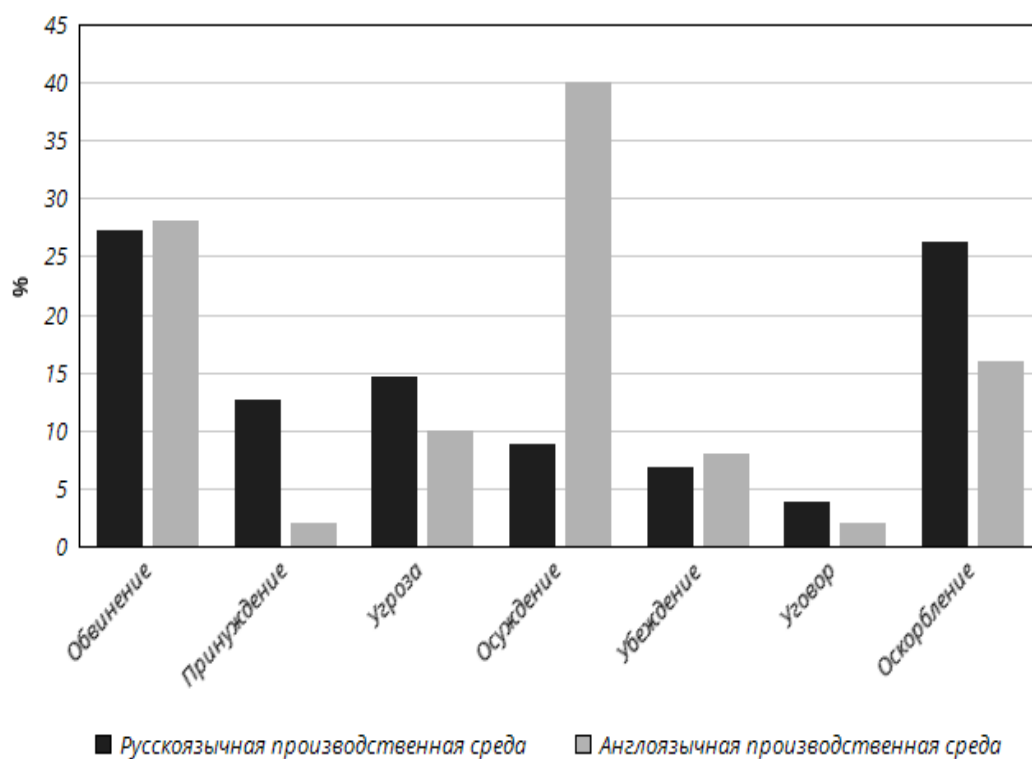


Рисунок 1 - Способы речевого воздействия, чаще всего используемые для развязывания конфликта в русскоязычном и англоязычном производственных коллективах.

Самыми популярными способами речевого воздействия в русскоговорящем производственном коллективе, которые применяются для инициирования конфликтной ситуации являются обвинение (27,9%) и оскорбление (26,3%). Опрошенные работники считают,

что такие методы речевого воздействия как угроза (14,7%), принуждение (12,7%), осуждение (8,8%), убеждение (6,7%) и уговор (3,8%) применяются реже.

Результаты анкетирования показали, что в англоязычном производственном коллективе убеждение (40,3%), обвинение (27,8%) и оскорбление (16,2%) являются самыми действенными способами для развязывания конфликта. В то время как принуждение (2,3%) и уговор (2,2%) с большой вероятностью не приведут к конфликту, по мнению испытуемых.

Во втором и третьем пунктах анкеты респонденты выбрали способ поведения в случае возникновения конфликта с коллегой или начальством. Результаты показаны в виде диаграммы на рисунках 2 и 3.

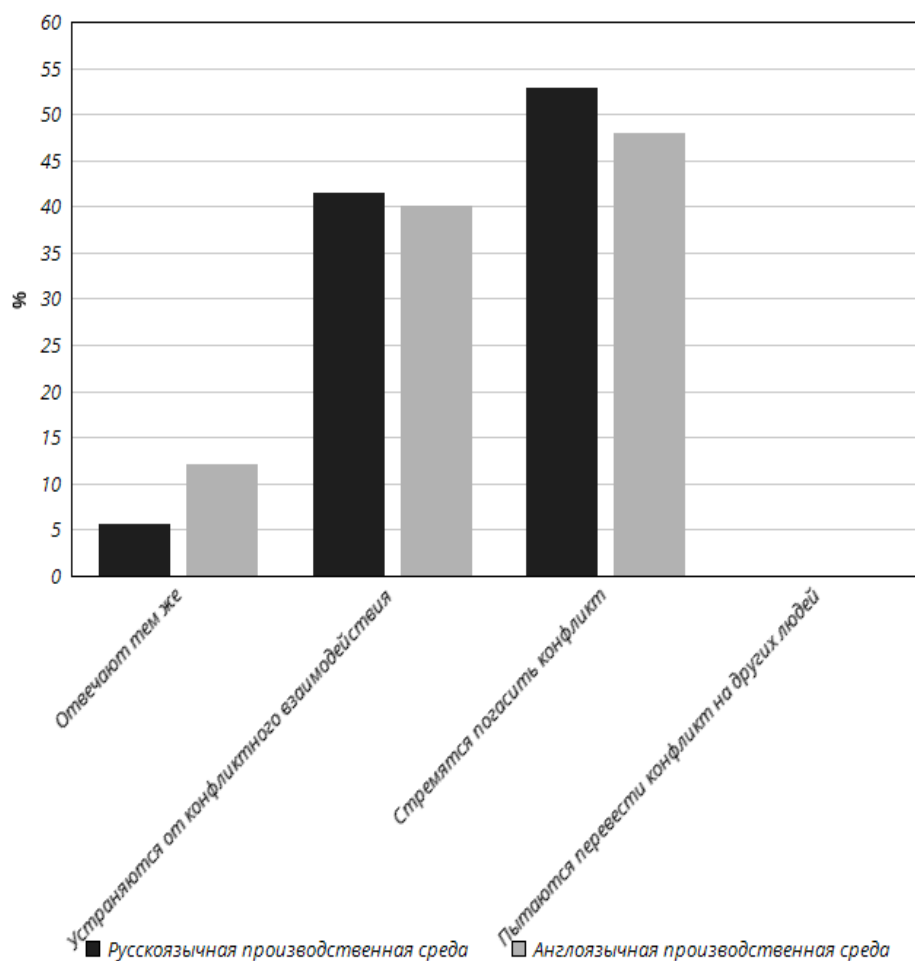


Рисунок 2 - Варианты поведения работника в случае возникновения конфликтной ситуации с коллегой в русскоязычном и англоязычном производственных коллективах

В случае возникновения конфликта с коллегой, как в русской, так и в английской производственной среде, около примерно равные части информантов (52,8% и 48,1%) будут стремиться прекратить конфликт, чуть меньше половины опрошенных (41,5% и 39,5%) постараются избежать конфликтного взаимодействия. Однако большее число опрошенных в англоговорящем производственном коллективе вступят в конфликтное взаимодействие (12,4%), по сравнению с русскоговорящим (5,7%).

Обвинение, оскорбление и угроза, несомненно являются одними из самых мощных и

действенных речевых воздействий, которые часто используются для того, чтобы развязать конфликт, не только на производстве, но и в обычной жизни, что доказывают результаты анкетирования.

Ситуация меняется в случае возможного возникновения конфликтного взаимодействия с начальством – в этом случае в русскоговорящем производственном коллективе около 2/3 опрошенных (67,9%) будут стремиться погасить конфликт, и только 28,3% будут пытаться устраниваться от конфликтного взаимодействия. В англоговорящем производственном коллективе меньшее число работников попытаются погасить конфликт (49,1%) и большее число работников постараются устраниваться от конфликтного взаимодействия (38,8%). И только менее 6% опрошенных все-таки вступят в конфликт как в русскоговорящем, так и в англоговорящем производственном коллективе. Стоит отметить, что никто из опрошенных работников предприятий не выбрал вариант, предлагающий перевести конфликт на других членов коллектива.

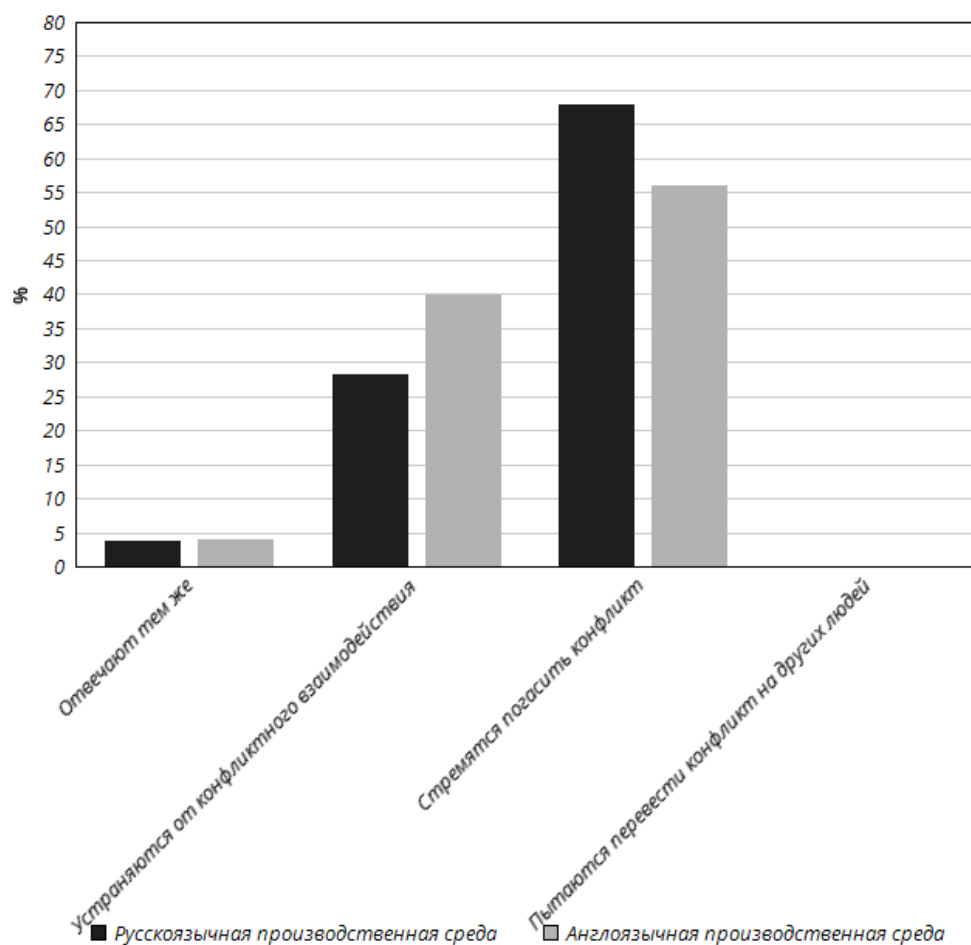


Рисунок 3 - Варианты поведения работника в случае возникновения конфликтной ситуации с начальством в русскоязычном и англоязычном производственных коллективах

Результаты опроса показали, что респонденты в большинстве своем выбрали варианты, предлагающие погасить уже возникший конфликт, либо устраниваться от участия в его развитии.

Необходимо отметить, что существенное количество опрошенных информантов стремились погасить начавшийся конфликт, чтобы сохранить хорошие отношения со своим начальством.

В четвертом пункте анкеты информанты выбирали способ, которым бы они воспользовались, если бы пытались подавить конфликт (см. рисунок 4). Как в русскоговорящем, так и в англоговорящем производственных коллективах, респонденты преимущественно попытаются разобраться в причинах начавшегося конфликта и постараются устранить их (84,8% и 71,3%). Как в русскоговорящем, так и в англоговорящем производственных коллективах, совсем несущественная часть опрошенных работников предпочла такие варианты, как игнорирование проблемы (9,5%) и подыгрывание оппоненту (5,7%).

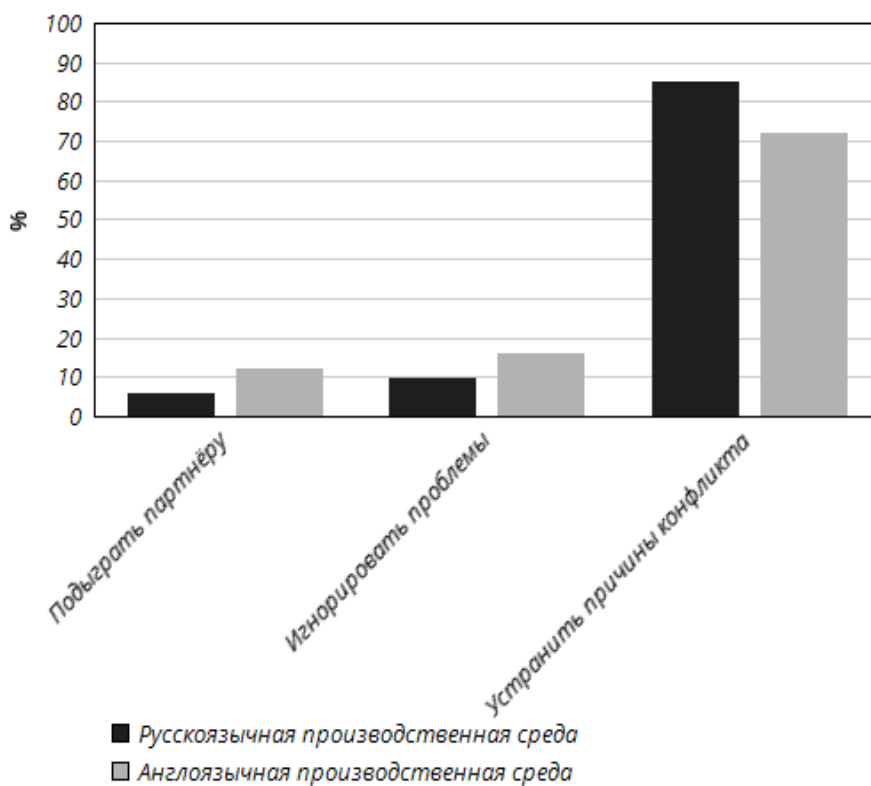


Рисунок 4 - Способы подавления конфликта в русскоязычном и англоязычном производственных коллективах

Заключение

В заключении хочется отметить, что инженерно-технические работники и русскоговорящих и англоговорящих коллективов производственных предприятий попытаются разобраться в первопричинах уже возникших конфликтов, приложат усилия для их устранения, чтобы не допустить их возникновения в будущем. Что указывает на сознательное и добросовестное отношение к своей работе всех членов трудового коллектива. Работники обоих производственных предприятий прилагают усилия для устранения причин возникновения конфликтных взаимодействий и создания успешных межличностных коммуникаций в процессе производства, таким образом формируя благоприятную среду в своем коллективе. Это, в свою очередь, способствует повышению эффективности производства за счет успешного и

своевременного решения производственных задач.

Полученные в результате анкетирования данные показали, что как в русскоговорящих, так и в англоговорящих производственных коллективах, с небольшими различиями, конфликты на производстве чаще всего возникают по причинам организационного характера; факторы отношений с коллегами и руководством менее популярны, но все же имеют большое значение в случае возникновения конфликтных взаимодействий.

В случае возникновения конфликтной ситуации с коллегой или начальством, большинство работников англоговорящих и русскоговорящих производственных коллективов будут стремиться погасить конфликт или уйти от конфликтного взаимодействия. Избежать конфликтов невозможно, да и не надо их избегать. Руководствуясь опытом разрешения предыдущих конфликтных взаимодействий, можно предотвратить их появление в будущем.

Библиография

1. Белаш Н.В. Эстетика повседневности в современной культуре // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2020. – Т. 4. – № 44. – С. 4–9.
2. Бортнюк О.А. Основания и измерения современного мировоззрения // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2020. – Т. 6. – № 46. – С. 98–103.
3. Гусева Ж.И. Особенности планирования производства на авиационном предприятии // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2021. – Т. 4 – № 52. – С. 99–104.
4. Зайченко И.В., Соколова В.С., Гордин С.А., Бажеряну В.В. Параметрическая идентификация и математическое моделирование системы управления микроклиматом предприятия // Научно-технический вестник Поволжья. – 2020. – № 3. – С. 59–62.
5. Кириченко Л.П., Мотырева А.С. Экономическая эффективность системы организации труда на предприятии // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2021. – Т. 8. – № 56. – С. 112–118.
6. Крючко Е.А., Кузнецова О.Р. Определение направлений развития производства в условиях преференциального режима территории опережающего социально-экономического развития // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2021. – Т. 2. – № 50. – С. 98–102.
7. Ларченко Ю.Г. Шушарина Г.А. Интернет-технологии в современной туриндустрии // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. 2021. – Т. 2. – № 50. – С. 109–113.
8. Липовка Н.П. Арнаутова Е.А. Влияние инноваций на экономику предприятия // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. – 2020. – Т. 1. – № 26. – С. 46–49.
9. Малышева Н.В. Профессиональная самопрезентация в резюме и сети Instagram // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2020. – Т. 4. – № 44. – С. 42–47.
10. Морозов Н.М. Грани личности Ивана Сафронова & антропология одного трудового конфликта (1953 ГОД) // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2020. – Т. 2. – № 1 (41). – С. 28–37.
11. Наливайко Т.Е., Гранина Н.М. К вопросу изучения феномена информационной культуры личности // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2020. – Т. 2. – № 1 (41). – С. 38–42.
12. Наливайко Т.Е., Гранина Н.М. Информационная культура личности: анализ существующих научных подходов к толкованию понятия // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2019. – Т. 2. – № 4 (40). – С. 50–56.
13. Непочатова В.М. Речевая культура и языковая норма. Русский словесный акцент // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2019. – Т. 2. – № 2 (38). – С. 23–26.
14. Савелова Е.В., Богомазова Д.В. Мифологические основания современной корпоративной культуры // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2020. – Т. 6. – № 46. – С. 14–20.
15. Семёнов А.Б. Отражение расовых конфликтов в современной массовой культуре: культурно-исторический анализ явления // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2020. – Т. 8. – № 48. – С. 28–32.
16. Тимофеева И.Ю. Феномен партиципации в современной культуре // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2021. – Т. 8 – № 56. – С. 49–53.

17. Шушарина Г.А. Реализация коммуникативной стратегии самопрезентации в деловом общении // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2021. – Т. 8 – № 56. – С. 73–78.

Features of communication interaction in Russian and English production teams

Anna S. Sizintseva

PhD in Technical Sciences, Associate Professor,
Komsomolsk-on-Amur State University,
681013, 27, Lenin ave., Komsomolsk-on-Amur, Russian Federation;
e-mail: annasizzi@yandex.ru

Viktoriya V. Bazheryanu

Postgraduate student,
Komsomolsk-on-Amur State University,
681013, 27, Lenin ave., Komsomolsk-on-Amur, Russian Federation;
e-mail: bazheryanu@mail.ru

Mark A. Finogeev

Student,
Komsomolsk-on-Amur State University,
681013, 27, Lenin ave., Komsomolsk-on-Amur, Russian Federation;
e-mail: annasizzi@yandex.ru

Aleksandra A. Voskoboinikova

Student,
Komsomolsk-on-Amur State University,
681013, 27, Lenin ave., Komsomolsk-on-Amur, Russian Federation;
e-mail: annasizzi@yandex.ru

Abstract

Many people around the world are involved in production, spending most of their time at work, daily engaging in communicative influence with their colleagues and superiors. Many enterprises keep up with the times and try to create favorable conditions in the workforce. Much attention is paid to the development of corporate culture, for which the management organizes corporate trainings and holds various events for employees. In this article, based on the results of the survey, a comparative analysis of the features of communicative interaction in Russian-speaking and English-speaking production teams was carried out. In this paper we studied the methods of speech influence that can force an employee to initiate a conflict, employee behavior options in the event of a conflict with a colleague or superiors, as well as ways to suppress conflict in Russian-speaking and English-speaking production teams.

For citation

Sizintseva A.S., Bazheryanu V.V., Finogeev M.A., Voskoboinikova A.A. (2023) Osobennosti kommunikativnogo vzaimodeistviya v russkoyazychnykh i angloyazychnykh proizvodstvennykh kolektivakh [Features of communication interaction in Russian and English production teams]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 12 (3A-4A), pp. 60-68. DOI: 10.34670/AR.2023.11.87.007

Keywords

Communicative interaction, English-speaking production team, Russian-speaking production team, production conflict

References

1. Belash N.V. Aesthetics of everyday life in modern culture // Scientific notes of the Komsomolsk-on-Amur State Technical University. – 2020. – V. 4. – No. 44. – P. 4–9.
2. Bortnyuk O.A. Foundations and measurements of the modern worldview // Scientific notes of the Komsomolsk-on-Amur State Technical University. – 2020. – V. 6. – No. 46. – P. 98–103.
3. Guseva Zh.I. Features of production planning at an aviation enterprise // Uchenye zapiski Komsomolskogo-on-Amur gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. - 2021. - V. 4 - No. 52. - S. 99–104.
4. Zaichenko I.V., Sokolova V.S., Gordin S.A., Bazheryan V.V. Parametric identification and mathematical modeling of the enterprise microclimate control system // Scientific and technical bulletin of the Volga region. - 2020. - No. 3. - P. 59–62.
5. Kirichenko L.P., Motyeva A.S. Economic efficiency of the labor organization system at the enterprise // Uchenye zapiski Komsomolskogo-on-Amur gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. - 2021. - T. 8. - No. 56. - P. 112–118.
6. Kryuchko E.A., Kuznetsova O.R. Determination of directions for the development of production in the conditions of the preferential regime of the territory of advanced socio-economic development // Uchenye zapiski Komsomolskogo-on-Amur gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. – 2021. – V. 2. – No. 50. – P. 98–102.
7. Larchenko Yu.G. Shusharina G.A. Internet technologies in the modern tourism industry. Uchenye zapiski Komsomolskogo-on-Amur gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. 2021. - V. 2. - No. 50. - S. 109–113.
8. Lipovka N.P. Arnautova E.A. Influence of innovations on the economy of the enterprise // Actual problems and prospects for the development of the economy: Russian and foreign experience. - 2020. - T. 1. - No. 26. - P. 46–49.
9. Malysheva N.V. Professional self-presentation in resumes and Instagram networks. Uchenye zapiski Komsomol'skogo-on-Amur gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. – 2020. – V. 4. – No. 44. – P. 42–47.
10. Morozov N.M. Facets of Ivan Safronov's Personality & Anthropology of a Labor Conflict (1953) // Uchenye zapiski Komsomolsk-on-Amur State Technical University. - 2020. - T. 2. - No. 1 (41). – P. 28–37.
11. Nalivaiko T.E., Granina N.M. On the issue of studying the phenomenon of information culture of the individual // Scientific notes of the Komsomolsk-on-Amur State Technical University. - 2020. - T. 2. - No. 1 (41). – P. 38–42.
12. Nalivaiko T.E., Granina N.M. Information culture of personality: analysis of existing scientific approaches to the interpretation of the concept // Uchenye zapiski Komsomolskogo-on-Amur gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. - 2019. - Vol. 2. - No. 4 (40). – P. 50–56.
13. Nepochatova V.M. Speech culture and language norm. Russian verbal accent // Scientific notes of the Komsomolsk-on-Amur State Technical University. - 2019. - T. 2. - No. 2 (38). – P. 23–26.
14. Savelova E.V., Bogomazova D.V. Mythological foundations of modern corporate culture // Uchenye zapiski Komsomolskogo-on-Amur gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. – 2020. – V. 6. – No. 46. – P. 14–20.
15. Semyonov A.B. Reflection of racial conflicts in modern mass culture: cultural and historical analysis of the phenomenon // Uchenye zapiski Komsomolskogo-on-Amur gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. – 2020. – V. 8. – No. 48. – P. 28–32.
16. Timofeeva I.Yu. The phenomenon of participation in modern culture // Scientific notes of the Komsomolsk-on-Amur State Technical University. - 2021. - V. 8 - No. 56. - S. 49–53.
17. Shusharina G.A. Implementation of the communicative strategy of self-presentation in business communication // Uchenye zapiski Komsomol'skogo-on-Amur gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. - 2021. - V. 8 - No. 56. - S. 73–78.