

УДК 316.62

САМОПРЕЗЕНТАЦИОННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ИХ ЭФФЕКТИВНОЙ ИНКУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ

О. А. Пикулёва

SELF-PRESENTATIONAL COMPETENCE OF LABOUR MIGRANTS AS AN IMPORTANT FACTOR OF THE IR EFFECTIVE IN-CULTURAL ADAPTATION

O. A. Pikuleva

В статье рассматривается содержание понятия «самопрезентационная компетентность», приводятся результаты эмпирического исследования по изучению восприятия местными жителями визуально наблюдаемого самопрезентационного поведения трудовых мигрантов. Представлена социально-психологическая технология инкультурной адаптации мигрантов – формирование самопрезентационной компетентности посредством тренинга эффективной самопрезентации в ситуациях кросс-культурного взаимодействия.

The paper considers the concept of «self-presentational competence», the results of empirical research on the study of local residents' perception of visually observed labour migrants' self-presentational behavior. The author presents the socio-psychological technology of in-cultural adaptation of migrants – formation of self-presentational competence through training effective self-presentation in situations of cross-cultural interaction.

Ключевые слова: самопрезентация личности, самопрезентационная компетентность, инкультурная адаптация мигрантов, кросс-культурное взаимодействие.

Keywords: self-presentation, self-presentational competence, in-cultural adaptation of migrants, cross-cultural interaction.

Самопрезентация личности и межкультурное взаимодействие

Ситуации частого социального взаимодействия носителей разных культур – представителей различных этнокультурных групп – являются сегодня объективной реальностью современной действительности. В условиях глобализации профессионального мира, роста и интенсификации миграционных процессов становятся чрезвычайно значимыми вопросы эффективности кросс-культурных коммуникаций, самопрезентационного поведения личности.

По нашему мнению, самопрезентация личности (от англ. *Self-presentation*) не является исключительно манипулятивной и осознанной деятельностью по управлению впечатлением, как это имплицитно воспринимается многими. В процессе любого коммуникативного акта, осознаем мы это или нет, но мы осуществляем самопрезентацию своей личности, используя при этом различные тактики и стратегии самопрезентации [3]. В процессе социального взаимодействия люди, независимо от осознания и степени контроля своих действий, вступают в субъект-объектное взаимодействие, осуществляя **самопрезентацию личности** как процесс предъявления Я-информации посредством своего вербального и невербального поведения, оформления внешности и окружающего пространства. Они также становятся объектом самопрезентации других людей, наблюдая, в свою очередь, их самопрезентационное поведение.

XXI век активизировал процессы иностранной трудовой миграции и сегодня необходимость развития самопрезентационной компетентности особенно характерна для специалистов в сфере коммуникативных профессий, типа «человек-человек», поскольку в условиях высокой конкурентности на современном рынке труда определяющей профессиональной и социальной успешности индивида стано-

вится его способность позиционировать свои личные и профессиональные качества, эффективно осуществлять социальное взаимодействие в процессе профессиональной деятельности.

Под **самопрезентационной компетентностью** (далее – СК) мы понимаем совокупность знаний, ценностных ориентаций, умений, навыков, способности к самоконтролю и саморегуляции коммуникативного поведения, успешного опыта самопрезентационного поведения, обуславливающую способность индивида к эффективной самопрезентационной деятельности. Таким образом, составляющими СК являются мотивационно-ценностный, когнитивный, социально-личностный, эмоционально-волевой и практико-деятельностный компоненты. Следует отметить, что все составляющие СК взаимосвязаны и высокий уровень самопрезентационной компетентности специалиста предполагает всестороннее развитие всех ее компонентов, ситуативно адекватное применение средств, стратегий и тактик самопрезентации в соответствии с целями социального взаимодействия.

Отметим, что самопрезентационное поведение человека, базируясь на имплицитном фундаменте культуры, в ситуации кросс-культурного взаимодействия может трактоваться объектом самопрезентации – носителем другой культуры – в искаженном виде, следствием чего и может явиться межличностный конфликт. Попадая в незнакомую культуру, человек оказывается в ситуации, когда привычные способы и нормы самопрезентационного поведения, усвоенные в результате инкультурации, могут быть непонятными и даже иногда неприемлемыми для окружающих. И в данном случае повышение самопрезентационной компетентности и межкультурной восприимчивости (*intercultural sensitivity*) становится важной составляющей инкультурной адаптации ино-

странных специалистов, попадающих в иную культурную среду.

Представляется, что повышение межкультурной самопрезентационной компетентности специалистов может происходить в процессе кросс-культурного тренинга самопрезентационной компетентности, целью которого является практическое освоение знаний о новой культуре для того, чтобы изменить некоторые коммуникативные, культурно обусловленные паттерны поведения и повлиять тем самым на самопрезентационное поведение людей в ситуациях межкультурного общения. Процессуально такой тренинг включает в себя следующие этапы:

1. Осознание участниками *наличия проблем* кросс-культурных различий в самопрезентационном поведении.

2. Информирование участников об особенностях межкультурной коммуникации в целом и об *особенностях самопрезентации личности (ее вербальных и невербальных средствах), характерных для данных культур*, в частности. Обязателен разбор кейсов с ситуациями межкультурных коммуникативных конфликтов, мотивирование участников на их разрешение.

3. Отработка и *закрепление поведенческих навыков эффективной самопрезентации личности* в ситуациях межкультурных коммуникаций.

Следует отметить, что руководители международных организаций уже осознали практическую необходимость обучать свой персонал на подобных тренингах и внедряют эту практику в своих мультикультурных командах. Кроме профессионального запроса, сегодня это направление приобретает особую актуальность в сфере социально-культурной адаптации трудовых мигрантов, поскольку одной из задач государственной миграционной политики Российской Федерации является содействие адаптации и интеграции мигрантов, формированию конструктивного взаимодействия между мигрантами и принимающим сообществом [2]. При этом особо значимым фактором определяется формирование у мигрантов и принимающего сообщества навыков межкультурного общения.

Условия для инкультурной адаптации мигрантов

С целью выявления факторов, влияющих на состояние межэтнической толерантности населения Ленинградской области, осенью 2013 года было проведено исследование по изучению отношения жителей региона к временным трудовым мигрантам из бывших республик СССР, а также к выходцам из других субъектов РФ, переехавшим на постоянное место жительства в Ленинградскую область. Число респондентов составило 1157 человек. Параметры выборочной совокупности – случайная бесповторная выборка с контролем по квотам (пол, возраст, уровень образования, район проживания, доля занятых/незанятых на производстве).

Методы исследования: телефонное интервью с использованием технологии САТІ (Computer Assisted Telephone Interview); фокус-группы (18 групп по 7 – 8 респондентов); экспертный опрос (глубинное ин-

тервью, объем выборки – 51 человек). При составлении анкет исследования научной группой под руководством профессора СПбГУ З. В. Сикевич использовался тест толерантности З. В. Сикевич и социально-психологическая шкала Богардуса, включающая панель готовности к иноэтническим контактам по принципу предпочтения. Одной из частных гипотез исследования была социально-психологическая: неадекватные ожиданиям аудитории (местного населения) визуальное самопрезентационное поведение мигрантов является фактором, провоцирующим межличностную и межгрупповую конфликтность, поскольку у воспринимающего (реципиента) повышаются негативные тенденции в отношении к мигрантам, а именно: увеличивается склонность к внешнеобвинительным реакциям.

В результате исследования было установлено, что по шкале этносоциальной дистанции готовность к взаимодействию с людьми другой национальности достаточно благоприятна – около половины участников опроса не придают значение национальности. Обнаружена следующая факторная обусловленность: наиболее толерантны представители старших возрастных групп и люди нерусской национальности (по этим признакам отмечена статистически значимая взаимосвязь). Наименее толерантны младшие возрастные группы: 18 – 24 года и 25 – 34 года, а также «управленцы» любого уровня.

Отношение жителей Ленинградской области к мигрантам основано на этносоциальной дистанции по противопоставлению «своих» и «чужих» и обусловлено внешними поведенческими признаками "инаковости" – знанием русского языка и соответствии бытовым нормам социального поведения. Маркерами разделения жителей на «своих» и «чужих» выступают язык, внешность, повседневные поведенческие практики, в некоторых случаях – длительность проживания на данной территории. Основным критерием самоидентификации для большинства населения является этническая, а не территориальная принадлежность (русский из другого региона РФ воспринимается как «свой», а дагестанец, являющийся жителем области во втором поколении – как «чужой»).

Определяя мигрантами, в основном, выходцев из Северного Кавказа и республик Средней Азии, респонденты назвали ряд причин формирования негативного отношения к приезжим из этих регионов.

Так, среди качеств мигрантов, вызывающих антипатию местного населения, на первом месте – несоблюдение норм поведения, принятых в России (36 %). На втором месте – неприятная манера поведения – вызывающее/хамское поведение на словах (27 %) и прямая агрессия в поведении (24 %). Далее: нарушение закона – обман, воровство, подозрение в насилии любого рода (10 %), нечистоплотность – неряшливость, неопрятность, несоблюдение норм гигиены (8 %), способность на жестокое поведение и насилие (7 %), властное, самоуверенное поведение (7 %), нежелание учить русский язык (6 %).

Представляется интересным отметить выявленную в результате проведенных фокус-групп наиболее часто встречающуюся точку зрения – уважение традиций, культуры и верований приезжих возможно только в том случае, если сами приезжие будут вести себя уважительно по отношению к местному населению. При этом к механизму ожидания "первого шага" (местные жители ожидают «поклона», мигранты – «признания») добавляется уточнение, каким должен быть первый шаг – это демонстрация дружелюбия/ уважения со стороны приезжих. Отсутствие ее оценивается как агрессия, неуважение, высокомерие. Таким образом, поведенческие маркеры являются преобладающими в формировании негативного впечатления о мигрантах, что подтверждает выдвинутую нами гипотезу, а также правомерность поведенческого подхода в выборе социально-психологических практик для инкультурной адаптации мигрантов.

Большинство исследователей [4; 5; 6] отмечает, что все мигранты сталкиваются с трудностями при взаимодействии с представителями другой культуры, вхождение в новую культуру всегда является серьезным стрессом для человека. В нашем исследовании ряд респондентов указали на тот факт, что смена традиционной среды на новую зачастую сопровождается девиациями в поведенческих практиках мигрантов (в частности, алкоголизация мусульманской молодежи). Переезд из регионов с мусульманской культурой ведет к нарушению традиционных запретов. Успешная адаптация не предполагает слома ценностных и культурных паттернов, в противном случае это чревато возникновением девиантных групп.

Применительно к нашей тематике представляется правомерным использовать термин «инкультурная адаптация мигрантов», под которым понимается процесс приспособления личности к условиям социального взаимодействия и общения в новой поликультурной среде, для достижения нейтрального и/или позитивного взаимного восприятия с представителями принимающего сообщества.

Процесс инкультурной адаптации зависит от очень многих факторов, так, одним из самых значимых условий для успешной адаптации является знание языка носителей новой культуры, которое не только уменьшает чувство беспомощности и зависимости, но и помогает заслужить доверие местного населения. И конечно, очень важным фактором является установление дружеских отношений с местными жителями. Так, мигранты, имеющие друзей среди местных жителей, познавая правила поведения в новой культуре, имеют возможность получить больше информации о её нормах, правилах и ценностях. Очевидно, что взрослым мигрантам гораздо труднее обрести друзей среди представителей местного населения, нежели детям и подросткам, в силу не только их постоянной рабочей занятости, но и настороженно-негативного отношения местного населения по отношению к ним. В итоге, «взаимное неприятие значительно затрудняет адаптацию мигрантов, способствует консервации внутри собственной субкультуры и минимизации контак-

тов с местным населением, что создает замкнутый круг: отсутствие личного взаимодействия – основа для мифологизации «другого», наделяния его некими групповыми обобщенными характеристиками, что порождает новый виток ксенофобии» [1, с. 7].

Таким образом, для обеспечения эффективной инкультурной адаптации мигрантов в современном российском обществе необходимо выполнение следующих условий:

1. Готовность принимающей стороны – местного населения – равноправно взаимодействовать в повседневной практике с представителями стран исхода трудовой миграции на основе понимания неизбежности глобализации постсоветского пространства России (как и всего мира), важности мироопределяющей стратегии понимания и уважения «чужих» культурных традиций.

2. Готовность трудовых мигрантов изучать русский язык, культурные правила и нормы поведения в российском обществе, овладеть навыками эффективной самопрезентации личности в процессе коммуникаций с представителями другой культуры.

Тренинг самопрезентационной компетентности в ситуациях кросс-культурного взаимодействия

Для адаптации в новой социальной среде мигранту необходимо обладать высоким уровнем коммуникативной компетентности в целом и самопрезентационной в частности. Нам представляется, что одним из действенных методов инкультурной адаптации мигрантов и обучения новым для них правилам коммуникативного поведения могут быть интерактивные семинары для мигрантов, проводимые в рамках курсов русского языка как иностранного, а также тренинг самопрезентационной компетентности в ситуациях кросс-культурного взаимодействия. Исходя из собственного опыта организации подобных тренингов (в 2013 году было проведено шесть тренингов с общим количеством участников 113 человек – представителей Узбекистана и Таджикистана), следует отметить, что содержательно в процессе занятий с мигрантами выделяются следующие модули:

1. Информирование участников занятий об особенностях коммуникативного поведения представителей культур принимающей и приезжающей сторон (демонстрация видеороликов, разбор культурных ассимиляторов с носителями разных культур и др.).

2. Групповые дискуссии с обсуждением личных историй участников тренинга о своих «открытиях» и неудачах в сфере общения.

3. Моделирование ролевых ситуаций кросс-культурного взаимодействия, которые предоставляют участникам возможность сравнить самопрезентационное поведение носителей различных культур (как свое, так и чужое) и осознать культурные различия.

Отметим, что обычно первое «коммуникативное открытие» совершается участниками занятий в отношении кросс-культурных различий в невербальном поведении и это ускоряет понимание того, что

нарушение правил невербального поведения может привести к конфликтам в общении.

На занятиях проводится обязательный разбор кейсов с бытовыми ситуациями социального взаимодействия (в детском саду, в школе, на улице, в магазине, в общественном транспорте и т. п.). Поэтому при подготовке ролевых упражнений и к разбору культурных ассимиляторов проводится информирование о правилах этикета и принятых нормах вежливости принимающей стороны. Затем в процессе занятий отрабатываются диалоги с учётом изученных правил этикета (заранее готовятся тренером) и поиском путей решения возникших коммуникативных ошибок выполняются задания в игровой форме по типу – найти пути выхода из конфликтной ситуации, в которой были нарушены правила невербального поведения, принятые в культуре определённого народа.

Следует отметить, что эффективность тренинговых занятий во многом будет зависеть не только от количества встреч с участниками и времени, затраченного на усвоение необходимого материала в процессе тренинга, но и самой атмосферы занятий. Для повышения эффективности рекомендуем:

- отбор участников производить по критерию их ориентированности на долговременное пребывание в России;

- предварительно дифференцировать потенциальных участников на тренинговые группы с учётом страны исхода и уровня владения ими русским языком (для страны входа России);

- подготовить специальные пособия для участников, содержащие нормы вежливости в принимающей культуре, культурные ассимиляторы (описание ролевых ситуаций кросс-культурного взаимодействия), информацию правового, краеведческого характера;

- занятия (каждое – не менее 3 часов) должны проходить в несколько этапов (с короткими перерывами в несколько дней) для лучшего осмысления полученной информации, освоения и закрепления новых поведенческих навыков;

- выбирая время для занятия, следует учитывать необходимость организации кофе-брейка, если занятия будут проходить в вечернее время, сразу после работы участников занятий.

Высокую значимость для успешности тренинга имеет также уровень толерантности самого тренера,

поскольку сегодня многие из нас являются носителями интолерантности, сами того не замечая, а от бессознательно негативного отношения тренера к проблемам миграции пострадает атмосфера тренинга, участники непременно будут ощущать чувство недоверия, замкнутся и коэффициент полезного действия занятий окажется сниженным.

Усвоение участниками тренинга новых паттернов самопрезентационного поведения во многом обеспечивает мягкость их «входа» в новую культурную среду, позволяет повысить гибкость их коммуникативного поведения и предотвратить межличностные конфликты, обусловленные культурными барьерами и этническими стереотипами.

Следует также отметить появление множества положительных отзывов жителей Ленинградской области в социальных сетях по поводу обсуждения новости, связанной с проведением в шести муниципальных районах региона специальных поведенческих тренингов для мигрантов, что, по нашему мнению, иллюстрирует востребованность социально-психологической технологии инкультурной адаптации трудовых мигрантов со стороны «принимающей» культуры.

Как справедливо отмечает Ю. С. Барышева, социокультурная адаптация – процесс двусторонний, поэтому для резидентов также возникает необходимость адаптироваться к изменению социокультурного окружения в связи с увеличением мигрантских потоков [1]. Изменение российского федерального законодательства осенью 2013 года, в частности закрепление за органами местного самоуправления обязанностей по созданию условий для социальной и культурной адаптации мигрантов (№ 284-ФЗ от 22.10.2013 г.), влечет за собой необходимость внятного понимания того, как осуществлять эту адаптацию и организовывать на локальной территории ее процесс. Конечно, идеальная модель – это организация курсов подготовки мигрантов к «вхождению» в социальную и коммуникативную среду принимающей страны заблаговременно, еще на этапе выезда из страны исхода. Однако, исходя из современных реалий, необходимо искать и апробировать различные варианты моделей инкультурной адаптации мигрантов, ориентированных на долгосрочное пребывание в России, применительно к этнокультурной специфике российских регионов уже сегодня.

Литература

1. Барышева, Ю. С. Социокультурная адаптация мигрантов в условиях современного мегаполиса: на примере Москвы: дис. ... канд. культурологии: 24.00.01 / Ю. С. Барышева. – М., 2007. – 171 с.
2. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/15635> (дата обращения: 10.01.2014).
3. Пикулёва, О. А. Психология самопрезентации личности: монография / О. А. Пикулева. – М.: ИН-ФРА-М, – 2013. – 320 с. – (Серия: Научная мысль).
4. Стефаненко, Т. Г. Методы подготовки к культурному взаимодействию / Т. Г. Стефаненко, Е. И. Шлягина, С. Н. Ениколопов // Методы этнопсихологического исследования. – М.: МГУ, 1993. – С. 55 – 78.
5. Толерантность в межкультурном диалоге / под ред. Н. М. Лебедевой, А. Н. Татарко. – М.: Изд-во ИЭА РАН, 2005.
6. Immigrant youth: Acculturation, identity and adaptation / J. W. Berry [et al.]. – Applied Psychology: An International Review, 55. – 2006.

Информация об авторе:

Пикулёва Оксана Анатольевна – кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета, 8(812)692-60-32, opikuleva@inbox.ru.

Oksana A. Pikuleva – Candidate of Psychology, Senior Lecturer at the Department of Public Administration, Graduate School of Management (GSOM), St. Petersburg State University, Russia.

Статья поступила в редколлегию 10.02.2014 г.