

УДК 159.9:811.111

С. О. ПІЛІШЕК,

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри іноземних мов
Хмельницького національного університету, м. Хмельницький*

ПСИХОКУЛЬТУРНІ ФАКТОРИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЯКІСТЬ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ У ПОЛІКУЛЬТУРНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

У статті розглядається явище психокультурних факторів та їх вплив на ефективність професійного спілкування у полікультурному середовищі. Зазначається, що окрім володіння лексично-граматичними знаннями мови та соціокультурною компетенцією, існують нелінгвістичні бар'єри, до яких можна віднести соціальні, культурні, психологічні та ін. фактори, а саме: етноцентризм, упередження, стереотипи та культурну адаптацію. Автор розглядає механізми як позитивного, так і негативного впливу кожного із виокремлених психофакторів на якість професійного спілкування у полікультурному середовищі.

Ключові слова: *професійне спілкування, полікультурна група, психокультурні фактори, етноцентризм, упередження, стереотипи, культурна адаптація, соціокультурна компетенція.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасний фахівець у будь-якій сфері діяльності повинен усвідомлювати, що суспільство сьогодні відчуває сильний вплив глобальних трансформацій. Інтегровані ринки та глобальні мережі зв'язують людей, які належать до різних культурних спільнот, між собою. Ці люди водночас учаться розуміти та цінувати одне одного. А тому міжкультурне та міжнаціональне спілкування є на сьогодні очевидними та реалістичним глом для досліджень. Слід та-

кож зауважити, що всі аспекти міжкультурного спілкування відчують на собі вплив культури. А культура, у свою чергу, є носієм не лише переконань, ставлень, цінностей, традицій і т. ін., які характеризують певну культурну групу, але і психологічних аспектів, які впливають на контекст та якість спілкування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Аналіз наукової літератури показав, що як вітчизняні, так і зарубіжні науковці різних напрямів досліджували питання міжкультурної комунікації в цілому та її ефективності зокрема [1, 2, 4, 6, 14].

Метою даного дослідження є спроба визначити та охарактеризувати психологічні фактори, які можна віднести до таких, які впливають на якість як професійного, так і повсякденного спілкування, оскільки вони часто виступають основними бар'єрами ефективного порозуміння під час міжкультурної комунікації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перш за все звернімося до визначення поняття професійного спілкування. Варто зазначити, що науковці розрізняють різновиди професійного спілкування відповідно до сфери діяльності. А тому, узагальнюючи, ми можемо розглядати професійне спілкування як організований процес обміну повідомленнями, націлений на встановлення взаєморозуміння та взаємопізнання між учасниками професійно спрямованої комунікації у певному виді діяльності. Якщо ж говорити про професійне спілкування у полікультурному середовищі, то, зважаючи на викладене вище, це – процес професійного спілкування у полікультурній групі. Підґрунтям успішного професійного спілкування у полікультурному середовищі є не лише досконале знання професії та іноземної мови, але й соціокультурна компетентність, яка формується впродовж вивчення іноземної мови як спільної мови спілкування у полікультурній групі та уможливорює вміння суб'єктів спілкування орієнтуватися й адекватно поводитися у ситуаціях міжкультурного спілкування [3].

Вочевидь, успішність професійного спілкування залежить не лише від досконалого знання граматичних, синтаксичних та фонетичних правил і лексики іноземної мови, але і культури мови, яка вивчається,

особливостей повсякденного та ділового спілкування носіїв мови. Іноді трапляється так, що, з огляду на міжкультурний контекст, учасникам спілкування нелегко передати своїм співрозмовцям, які є носіями інших культур, суть повідомлення, яке вони хочуть донести, незважаючи на досконале володіння іноземною мовою ситуації спілкування. У такі моменти між учасниками акту професійного спілкування виникають нелінгвістичні бар'єри, якими є соціальні, культурні та психологічні фактори. Спираючись на викладацький досвід, можна гіпотетично припустити, а надто навіть і ствердити, що основну роботу з навчання студентів-міжнародників, а зокрема елементів культури країни, мова якої вивчається, виконують саме викладачі іноземних мов. Перед ними постає завдання засобами іноземної мови “вбудувати соціокультурні фактори у процес навчання” [13], при цьому не маючи на озброєнні ані спеціальних знань, як саме вбудувати ці знання, ані критеріїв їх застосування [7].

Для визначення ефективності та відповідності акту спілкування між представниками різних культур науковцями використовуються поняття або міжкультурної комунікативної компетенції, або міжкультурної комунікативної ефективності, причому розглядаючи компетенцію та ефективність як рівні поняття. Тому варто їх розмежувати. Перш за все, поняття міжкультурної комунікативної компетенції частково збігається із поняттям міжкультурної комунікативної ефективності, оскільки комунікативна компетенція є запорукою ефективності спілкування, але не обов'язково призводить до комунікативної ефективності. Поняття міжкультурної комунікативної ефективності більше зосереджене на результаті акту спілкування (чи досягнуті співрозмовниками цілі чи потреби, задля яких відбувалося спілкування). А поняття міжкультурної комунікативної компетенції, в свою чергу, виділяє за основне вміння та навички учасників акту комунікації. Таке розмежування понять допоможе визначити теоретичні засади впливу психокультурних факторів на ефективність спілкування між представниками різних культур.

На думку багатьох науковців, які досліджують питання міжкультурної комунікації, володіння пакетом соціокультурних знань робить легшим та якіснішим процес міжнародної співпраці, а також заохочує учасників професійного міжкультурного спілкування аналізувати свої

дії та поведінку, ураховуючи при цьому той факт, що принципи та способи життя, прийняті за основу у рідній культурі, не є єдиними та ідеальними, і що жити, працювати та досягати потрібних результатів можна, спираючись на принципи і норми життя представників іншої культури. Ураховуючи зазначене вище, можна виділити умови, що сприяють ефективності міжкультурної професійної комунікації, а також умови, які їй перешкоджають. Отже, до сприятливих умов відносять: сильну особистість; відсутність психологічних перешкод для зав'язування міжособистісних відносин; різні види комунікативних навичок; здатність адаптуватися до іншомовної культури; толерантність до іншомовної культури та її сприйняття. Умови, які перешкоджають ефективності міжкультурної професійної комунікації, є такими: складнощі використання спільної із партнером мови професійного спілкування; стрес, який супроводжує увесь процес професійного спілкування у полікультурному середовищі; відсутність навичок інтерпретації невербальної комунікації; етноцентризм; упередження; стереотипи [11].

Мало вивченим залишається питання впливу психологічних (культурних) факторів на якість професійного спілкування іноземною мовою. Люди однієї культурної групи здебільшого спілкуються у межах рідної культури, вбираючи характерні для неї екстралінгвістичні особливості, які формують їх первинну соціокультурну компетенцію. Тому представники різних культур мають на озброєнні різні соціальні норми та психологічні елементи. Культура характеризується своєю інклюзивністю, що означає, що вона пронизує практично усі аспекти життєдіяльності людини, впливає на її поведінку і визначає цю поведінку відповідно до ситуації спілкування; впливає на психологію людини [9]. Отже, ми можемо визначити психологічні фактори, які впливають на якість міжкультурного професійного спілкування як психокультурні фактори. Психокультурні фактори є культурно-орієнтованими факторами, які впливають на психологію спілкування із представниками інших культурних груп. Беручи до уваги перераховані вище несприятливі умови ефективності міжкультурної професійної комунікації та роль культури у процесі ділового спілкування у полікультурному середовищі, ми можемо виділити етноцентризм, упередження, стереотипи та культурну адаптацію як пси-

хокультурні фактори, які впливають на якість професійного спілкування у полікультурному середовищі.

Розглянемо механізми впливу психокультурних факторів.

Одним із перших психологічних факторів, які впливають на якість міжкультурного професійного спілкування, є етноцентризм. Етноцентризм (від грец. “ethnos” – “нація” та “kentron” – “центр кола”) – це різновид захисної настановчої тенденції розглядати цінності і норми рідної культури понад норми і цінності іншої (чужої) культури, таким чином сприймаючи спосіб життя, мислення та поведінки, прийнятий у рідній культурі як прийнятний і такий, якого повинні дотримуватися під час ділового спілкування представники інших культурних груп. Етноцентризм формується та посилюється завдяки нагромадженню культурного досвіду через процес спілкування у межах рідної культурної групи та може містити як імпліцитне, так і експліцитне ставлення до традицій та поведінки представників інших культурних груп. Також етноцентризм є причиною того, що учасники спілкування у полікультурній групі інтерпретують та оцінюють поведінку інших, використовуючи стандарти, характерні рідній культурі. Варто зазначити, що така тенденція є природною та невідворотною і певним чином має захисний характер, але вона є неприйнятною у нинішньому глобалізованому суспільстві [5].

Проте, кожна людина тією чи іншою мірою етноцентрична, але бути неетноцентричним неможливо. Ступінь етноцентричності є індивідуальним і може різнитися. Людина може бути етноцентричною стосовно різних аспектів її життя та діяльності.

Однак, етноцентризм має і свої переваги, особливо коли є джерелом визначення належності людини певній культурі, сфері діяльності чи походженню. З іншого боку, етноцентризм “створює негативні умови та стає деструктивним, коли використовується для ізоляції інших, сприяє занижуванню оцінки та відкидає будь-які зміни” [14]. Науковці вважають, що люди стають етноцентричними з дитинства, і дуже часто на несвідомому рівні. Цей факт і пояснює те, що у подальшому житті етноцентризм стає основним бар’єром для міжкультурної комунікації. До того ж, джерелом суперечностей може стати явище етнічної самоідентифікації – етнокультурна маргінальність. Етнокультурна маргінальність характе-

ризує проміжне перебування індивіда (групи, спільноти) у взаємодіючих культурах, інакше кажучи – перехід індивіда від одного мовно-культурного стану до іншого. Поняття “маргінальна особа” відображає амбівалентність, внутрішню суперечливість, трагічний розлад з самим собою, який відбувається під перехідним впливом різних культур, коли людина опинилася на межі двох чи більше культур і тяжіє одразу до декількох спільнот. Маргінал – це суб’єкт, який залишив одне культурне оточення, але ще не став повноправним членом нового; це амбівалентний, психічно розколотий, нестійкий тип, що, прагнучи жити одночасно в двох світах, не живе в жодному з них; це індивід, який, прийнявши цінності двох чи більше соціокультурних, іноді навіть в чомусь ворогуючих систем, відчуває соціальний дискомфорт, зазнає осуду в кожній з них [1].

Негативний вплив етноцентризму на міжкультурну комунікацію визначено Стюартом та Беннеттом [16]. Науковці зазначають, що: 1) етноцентричні переконання стосовно форми рідної культури та відчуття належності цій культурі характеризуються своєю обмеженістю та мають захисну функцію (у негативному значенні цього слова); 2) етноцентризм зумовлює сприймання представників інших культур лише через призму стереотипів; 3) функція етноцентризму полягає у тому, що усі порівняльні судження про свою і чужу культури приймаються лише з припущенням, що рідна культура є стандартом. Як результат, етноцентричні судження характеризуються наявністю несправедливих порівнянь, що підносять рідну культуру, але принижують чужу. Високий рівень етноцентризму характеризується неналежним сприйманням поведінки членів інших культурних груп, яке призводить до неправильних висновків про їхню поведінку, що робляться у відповідності до стандартів власної поведінки. Вочевидь, це є причиною неможливості виконання якісного акту ділової міжкультурної комунікації.

На думку учених, етноцентризм дає поштовх до появи поглядів упередженості [14]. За визначенням поняття “упередженість” походить від лат. “*praejudicium*” – “попередній”. Науковці визначають упередженість як негативні, заздалегідь сформовані судження чи точку зору, які регулюють соціальну поведінку [12]. Якщо розглядати явище упередженості у розрізі міжкультурної комунікації, то варто зазначити, що упереджене

ставлення до будь-якого об'єкта формується не на фоні фактичної поведінки людини, а швидше є результатом свідомої чи несвідомої хибної оцінки цієї поведінки через упередженість поглядів, та відповідно має негативний вплив на якість професійного спілкування у полікультурному середовищі.

Упередження характеризується різними функціями (оцінювання та захисту уявлень про себе) та формами (від ворожого неприйняття до ледь помітних ознак цього неприйняття). Люди, які ставляться до інших з упередженням, часто роблять припущення або заздалегідь сформовані висновки про групу людей іншої культури навіть не ставлячи запитань. Олпорт зазначає, що ми часто робимо такого роду припущення про групи людей, культури яких ми не знаємо. Часто ми навіть говоримо про схожість, вважаючи, що в принципі усі люди однакові. Такий підхід відкидає існування будь-яких культурних, расових, етнічних, соціально-економічних та інших відмінностей [4]. Упереджене ставлення до представників нерідної культури формується у процесі спілкування всередині родини, навчання, спілкування з однолітками, через ЗМІ. Отже, упереджене ставлення до інших може бути через колір шкіри, акцент, діалект, релігійні погляди і т. ін.

Існує думка, що людина може бути або упередженою, або неупередженою. Але правильніше було б зазначити, що рівень упередженості постійно змінюється за так званою шкалою “висока-низька”. А тому усі люди є упередженими у своєму ставленні до інших тією чи іншою мірою. Так само як і етноцентризм, упередження є природнім і неминучим явищем, і формується у процесі спілкування у межах групи людей, які представляють рідну культуру. Люди з навіть низьким рівнем упередженості надають перевагу спілкуванню із схожими до них людьми, оскільки така взаємодія є більш зручною і менш стресовою, ніж спілкування з представниками інших культурних груп.

Варто також зазначити, що існує тісний взаємозв'язок між упередженим ставленням до представників інших культурних груп та між сформованими щодо цих самих груп стереотипами негативного характеру. Цей взаємозв'язок можна пояснити тим, що представники однієї культурної групи мають власні сформовані уявлення чи думки (тобто низку упере-

джен) про якості, думки, спосіб життя (по суті зміст стереотипу) представників іншої культурної групи. Отже, стереотип як психокультурний фактор впливу на якість міжкультурного професійного спілкування – це, з одного боку, складна форма розумової категоризації, яка упорядковує досвід спілкування людини та координує її ставлення до представників нерідної культурної групи [10]. Також стереотип заважає побачити та відчутти реальні відхилення та відмінності в межах основної групи, відносно якої відбувається ідентифікація.

Стереотипи, так само як і етноцентризм та упередження, є результатом процесів комунікації. Формування стереотипів відбувається незалежно і безконтрольно під час спілкування. Стереотипи, як зазначалося вище, – це категорії, сформовані з елементів інформації про культурну групу. Оскільки ми можемо розглядати стереотипи як категорії уявлень про людей, які належать до тієї чи іншої культурної групи, то слід зазначити, що під час міжкультурного спілкування, виявивши навіть один з елементів, людина робить висновок про ідентифікацію етнічної чи культурної групи відповідно до цілої категорії. З іншого боку, стереотипи та категорії, що їх утворюють, допомагають раціонально мислити та швидко приймати рішення як у професійній діяльності, так і у повсякденному житті, виконуючи ролі підказок, натяків, правил і т. ін.

Сама по собі наявність стереотипів не впливає на якість міжкультурного спілкування та не призводить до його припинення. Однак, негативні стереотипи дозволяють робити неправильні припущення про поведінку представників інших культурних груп та ведуть до виникнення непорозумінь. До таких самих наслідків призводять невірні стереотипи. Що більш складними будуть категорії стереотипів, то більш ефективним та якісним буде міжкультурне професійне спілкування [15]. Людина не може реагувати на особливі цілі, риси чи потреби кожної окремої особи, яку зустрічає. А через це людина збирає схожі випадки у групі, а потім реагує на них, як на вже сформовану категорію. Отже, виникає ризик оцінки людини-представника іншої культури за негативними стереотипами лише через один вчинок. Це може призвести і до деперсоналізації інших культурних груп. У цьому випадку не беруться до уваги індивідуальні відмінності, оскільки процесом спілкування у полікультурному

середовищі вже керують стереотипи, які асоціюються з певною культурною групою. Часто люди пояснюють складнощі, які виникають у процесі міжкультурного професійного спілкування, саме наявністю стереотипів про культурну групу учасників акту спілкування, і у цьому випадку вони лише підтверджують негативне ставлення до цієї культурної групи.

Ми вважаємо за потрібне включити культурну адаптацію до низки психофакторів, які впливають на якість міжкультурного професійного спілкування, розуміючи, що це є окремий феномен міжкультурної комунікації. Але на нашу думку, процес культурної адаптації є присутній як елемент і в інших перерахованих нами психокультурних факторах (етноцентризм, упередження, стереотипи), і, виділивши його окремо, ми маємо більше можливості як розкрити його сутність як психологічного фактора, який впливає на якість міжкультурного професійного спілкування, так і розкрити механізм його дії.

На думку Когена, міжкультурний феномен містить у собі культурний шок, культурну адаптацію, культурне пристосування та факт, що люди-представники різних культур можуть інтерпретувати схожі ситуації по-різному [8]. Дуже часто процес адаптації до чужої культури називають акультурацією. За Брауном процес акультурації має чотири фази: 1) захоплення – через усвідомлення людиною факта, що вона знаходиться в іншій країні; на даному етапі навіть якісь негативні речі у новому культурному середовищі людина схильна сприймати як позитивні; 2) культурний шок – через відчуття фрустрації та ворожості під час складнощів, які переживає людина впродовж пристосування до нової культури; 3) відновлення – фактичне пристосування та набутий комфорт у новій культурі; людина знаходить собі друзів, не має великих мовних бар'єрів, вже чітко бачить та цінує різницю між власною культурою та культурою нового середовища; 4) адаптація – здолання культурних бар'єрів та прийняття нової культури [6]. Оскільки вище ми зазначили, що процес культурної адаптації як психофактор, який впливає на якість професійного спілкування у полікультурному середовищі, як елемент присутній в інших зазначених нами психофакторах впливу, то і механізм його роботи ми розглядаємо як поєднання впливів інших психологічних факторів на кожному окремому етапі культурної адаптації. Також, беручи до уваги

той факт, що кожна з фаз культурної адаптації характеризується тим чи іншим ступенем стресу, ми можемо говорити про загострення або пригнічення впливу етноцентризму, упередження та стереотипів залежно від індивідуально-психологічних особливостей людини.

Висновки. Отже, узагальнюючи викладене вище, ми можемо сказати, що люди чи то свідомо, чи то несвідомо схильні до етноцентризму, упередженості чи стереотипів, а також кожен із власним досвідом і залежно від власних індивідуально-психологічних особливостей переживають процес акультурації. Усі ці явища виступають психокультурними бар'єрами під час процесу професійного спілкування у полікультурному середовищі. Для того щоб зробити процес професійного спілкування у професійному середовищі ефективним, учасникам такого виду спілкування необхідно долати негативний вплив особистого ставлення, який виникає через психокультурні фактори. Також, учасникам спілкування варто ставати більш культурно чутливими, тобто підвищувати рівень відповідних соціокультурних знань.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Шляхами подальших наукових розвідок ми бачимо вивчення процесу та психологічних механізмів культурної адаптації людини до полікультурного середовища.

Список використаної літератури

1. Мацейків Т. І. Етнокультурна ідентифікація особистості / Т. І. Мацейків // Педагогіка і психологія. – 2001. – № 1. – С. 17–23.
2. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія професійної комунікації : навчальний посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Чернівці : Книги XXI, 2010. – 528 с.
3. Пілішек С. О. Формування навичок професійного спілкування у полікультурному середовищі у майбутніх фахівців з міжнародних відносин / С. О. Пілішек // Наукові записки. Серія “Філологічна”. – Острого : Видавництво Національного університету “Острозька академія”. – Вип. 30. – 2012. – С. 247–250.
4. Allport G. The nature of prejudice. New York, NY: Doubleday, 1958.
5. Brislin R. W. Understanding Culture's Influence on Behaviour [M]. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanivich college Publishers, 1993.

6. Brown D. Principles of language learning and teaching. San Francisco: Prentice Hall Regents, 1994.
7. Byram M. Teaching and assessing intercultural communicative competence. Clevedon, UK: Multilingual Matters, 1997.
8. Cohen A. D., R. M. Paige, B. Kappler, M. Demmesie, S. J. Weaver, J. C. Chi, and J. P. Lassegard. Maximizing study abroad: A Language instructor's guide to strategies for language and culture learning and use. Minneapolis: Center for Advanced Research in Language Acquisition, University of Minnesota, 2003.
9. Kim Y. Y. & W. B. Gudykunst. Theories in Intercultural Communication [M]. Newbury Park, CA: Sage Publications Inc, 1988.
10. Lippman W. Public Opinion [M]. New York: Macmillan.
11. Matsumoto D. 2000. Culture and psychology (2nd edition) Pacific Grove, CA: Brooks Cole Publishing Co, 1957.
12. McLean S. The basics of interpersonal communication: Boston, MA: Allyn & Bacon, 2005.
13. Palmer G. B. and F. Sharifian Applied cultural linguistics: An emerging paradigm. In Applied Cultural Linguistics: Implications for second language learning and intercultural communication, ed. F. Sharifian and G. B. Palmer, 1–14. Philadelphia: John Benjamins, 2007.
14. Samovar L. A. & R. E. Porter Intercultural communication: A Reader [M]. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company, 2000.
15. Stephan W. & Rosenfield D. Racial and Ethnic Stereotyping [A]. In A. Millar (ed.). Intergroup Behaviour [C]. Chicago: University of Chicago Press, 1982.
16. Stewart E. C. & M. J. Bennett American Cultural Patterns: A Cross-Cultural perspective [M]. Yarmouth, ME: Intercultural Press, 1991.

Рецензент – кандидат педагогічних наук, доцент Шупта О. В.

Стаття надійшла до редакції 07.05.2014.

Пилишук С. А. Психокультурные факторы и их влияние на качество профессионального общения в поликультурной среде

В статье рассматривается явление психокультурных факторов и их влияния на эффективность профессионального общения в поликультурной среде. Утверждается, что помимо владения лексико-грамматическими знаниями языка и социокультурной компетенцией, существуют лингвистические барьеры, к которым можно отнести социальные,

культурные, психологические и др. факторы, а именно: этноцентризм, предубеждение, стереотипы и культурную адаптацию. Автор раскрывает механизмы как позитивного, так и негативного влияния каждого из выделенных психокультурных факторов на качество профессионального общения в поликультурной среде.

Ключевые слова: *профессиональное общение, поликультурная группа, психокультурные факторы, этноцентризм, предубеждение, стереотипы, культурная адаптация, социокультурная компетенция.*

Pilishek S. O. Psychocultural factors and their influence on the effectiveness of polycultural professional communication

The article deals with the issue of psychocultural factors and their influence on the process of professional communication within polycultural group.

In the given paper the author outlines the definitions of such notions as professional communication within polycultural group and psychocultural factors as well as lists the factors and educational components (e.g. lexical and grammatical knowledge of the foreign language, social cultural competence, etc.) contributing into the effectiveness of this kind of communication. However, the author also stresses out that despite positive effect the possession of the mentioned above knowledge has here also exist some non-linguistic barriers which are social, cultural and psychological ones combined. It has been identified that the effectiveness of professional communication within polycultural group is affected by a certain set of both positive and negative conditions, e.g. strong personality, communicative skills, tolerance, stress, lack of non-verbal communication skills, etc.

While giving definition to psychocultural factors the author suggests detailed information on mechanisms of both positive and negative affect of each of them: ethnocentrism, prejudice, stereotypes and cultural adaptation.

Ethnocentrism has been identified as one of the biggest psychological factors influencing the process of polycultural professional communication with both positive and negative effects. Ethnocentrism is fed by the cultural experience of a personality that is obtained when communicating with the representatives of the native cultural group and is applied by the personality for interpreting and evaluating the behaviour of the representatives of other

cultural groups. Being natural and inevitable, ethnocentrism is mostly a negative psychocultural factor.

Next, the author considers ethnocentrism to be strongly intertwined with prejudice. Prejudice has been viewed as the same natural and inevitable, but variable process compared to ethnocentrism. It has also been mentioned that prejudice towards the representatives of other cultural groups is usually formed in the process of communication within native cultural groups (e.g. family, academic surrounding, local mass media, etc.) and makes communication with non-native cultural groups stressful and inconvenient.

The third psychofactor influencing the effectiveness of professional communication within polycultural group is stereotypes. This is a factor that coordinates the personality's attitude to the representatives of other cultural groups while communicating with a single one representative of a particular group. The author also mentions that the more complicated the categories of stereotypes are, the more these categories positively contribute into the effectiveness of professional communication within polycultural group.

Finally, the author discusses the operation mechanism of cultural adaptation which in author's opinion should be included into the group of psychofactors affecting the quality of intercultural professional communication. It has also been assumed that the influence of the psychocultural factors can either fade in or fade out depending on the individual psychological qualities of the personality.

Keywords: *professional communication, polycultural group, psychocultural factors, ethnocentrism, prejudice, stereotypes, cultural adaptation, social cultural competence.*