

**Keywords:** *art therapy, stress, psycho-emotional health, visual-plastic techniques, psycho-correction.*

*Об авторах:*

САПРЫКИНА Ольга Юрьевна – психолог Центра психологической помощи «У Очага», семейный, детский психолог, групповой терапевт, арт-терапевт, г. Тверь, Россия; e-mail: solga\_82\_82@mail.ru

ИВАНОВА Ирина Николаевна – кризисный психолог, арт-терапевт г. Тверь, Россия; e-mail: redhill\_ira@mail.ru

*About the authors:*

SAPRYKINA Olga Yuryevna – Psychologist at the Psychological Support Center "U Ochaga", Family and Child Psychologist, Group Therapist, Art Therapist, Tver, Russia; e-mail: solga\_82\_82@mail.ru

IVANOVA Irina Nikolaevna – Crisis Psychologist, Art Therapist, Tver, Russia; e-mail: redhill\_ira@mail.ru

УДК 316.77:81

## **БАРЬЕРЫ КОММУНИКАЦИИ В МНОГОЯЗЫЧНЫХ ВИРТУАЛЬНЫХ КОМАНДАХ**

**В.В. Сизова, О.М. Крижовецкая**

Тверской государственной технической университет, г. Тверь

© Сизова В.В., Крижовецкая О.М., 2026

DOI: 10.46573/2409-1391-2026-2-41-46

**Аннотация.** *В данной статье авторы представляют обзор аналитических материалов из зарубежных источников, где рассматриваются препятствия, возникающие в процессе коммуникации в виртуальной корпоративной среде. В статье исследуются риски, связанные с межличностным взаимодействием, способные подорвать эффективность многонациональных виртуальных команд и привести к социальному и культурному отчуждению, а именно: вариативность языковых навыков, языковая стигматизация, социальная категоризация, тревожность.*

**Ключевые слова:** *коммуникация, языковой барьер, виртуальные глобальные команды, социальная категоризация, языковая стигматизация.*

Роль многонациональных корпораций (МНК) в глобальной экономике неоспорима, поскольку они являются катализаторами международной торговли и инвестиционной активности. Их уникальная способность вести деятельность в нескольких странах одновременно предоставляет стратегические преимущества: от рационального использования ресурсов и снижения операционных затрат до способности адаптироваться к полиэтнической и поликультурной среде. В МНК эффективная коммуникация предполагает успешное преодоление возможных культурных и языковых барьеров. Целью данной статьи является обзор зарубежных

исследований за прошедшие десять лет, посвященных анализу этой проблемы в виртуальном корпоративном дискурсе.

В последнее время все чаще глобальные виртуальные команды используются для реализации проектов, участники которых распределены территориально. Как показала практика, популярность физически дистанцированных команд резко возросла на фоне пандемии КОВИД-19. Глобальные виртуальные команды, в отличие от локальных, характеризуются географическим и временным разрывом, мультикультурным и многоязычным составом участников. Организационные рамки этих групп постоянно трансформируются. Это связано с расширением штата, охватывающего различные города и страны, с временным характером занятости, а также с факторами, ограничивающими время и пространство, и с многообразием рабочих стилей. Для преодоления как географического расстояния, так и разницы во времени глобальные виртуальные команды полагаются на синхронные и асинхронные средства коммуникации. Взаимодействие между сотрудниками осуществляется с помощью электронных средств коммуникации, таких как электронная почта, мгновенные сообщения, телефон и звонки с передачей голосовых данных с применением межсетевых протоколов, а также видеоконференции. Как следствие, коммуникация в таких командах может носить проблемный характер, возникающий из-за отсутствия физического контакта с сопутствующими вербальными и невербальными сигналами, которые всегда сопровождают межличностное общение. Особенностью таких команд, по мнению исследователей, является их несколько ограниченный жизненный цикл: они часто создаются для работы над определенным набором задач и распускаются после завершения проекта. Именно отсутствие физического взаимодействия и относительно короткий срок существования команды представляют собой проблему для ключевых процессов межличностных отношений, таких как формирование и поддержание доверия между членами команды [8].

Особенности работы в распределенных по миру виртуальных командах повышают вероятность образования подгрупп, что не может не сказываться на внутрикомандной коммуникации и сотрудничестве. Такие подгруппы могут формироваться на основе различных факторов, основные из которых – возраст, пол, этническая принадлежность, культура и язык. Язык, а точнее уровень владения языком, включая паралингвистические составляющие, сегодня становится полем активных исследований в области международного менеджмента [9].

Многоязычные корпорации оперируют несколькими языками, формируя многоязычные команды, где участники могут не иметь общего родного языка. Внутрикомандный язык может формироваться в процессе виртуальной коммуникации. Так, согласно многочисленным исследованиям в области международного управления и организационной иерархии, уровень владения языком, выбранным для корпоративного общения (например, лингва франка, зачастую используемая компаниями с целью преодоления языковых различий и называемая в организационном контексте корпоративным языком), может повлиять на процесс распределения полномочий, личную значимость внутри команды [11], а также способствовать формированию «языковых разломов» [7]. Последние могут приводить к негативным последствиям, таким как чувство обесценивания и тревоги, стигматизации.

В то же время при использовании письменных форм коммуникации, в которых члены команды могут опираться на средства автоматической коррекции, подобные проблемы не фиксируются. Это акцентирует внимание на вызовах вербального взаимодействия, обусловленных ограничениями применяемых инструментов взаимодействия и обмена информацией. Несмотря на прогрессирующее внедрение более

совершенных и многогранных средств связи (например, платформ для видео-конференций), виртуальная формальная коммуникация в контексте глобальных многонациональных команд вряд ли сможет полностью реплицировать богатство сигналов, характерных для непосредственных межличностных взаимодействий.

Для эффективного взаимодействия в многонациональных компаниях обычно выбирают один язык. Но, несмотря на это, согласно экспериментальным наблюдениям, в многоязычных организациях в общении присутствует чувство тревожности, связанное с использованием неродного языка. Это также присуще и глобальным виртуальным командам, что негативно сказывается на индивидуальной производительности членов таких коллективов [10].

Неносители корпоративного языка испытывают эмоциональное напряжение, которое может привести к их уходу из общего информационного поля или к формированию «закрытых» языковых субкультур внутри компании, что, в свою очередь, увеличивает риск раскола в коллективе. Эти факторы становятся препятствием эффективному общению, негативно влияя на передачу информации и использование языковых ресурсов внутри организации. По данным исследований, язык, который часто понимают как набор знаний о нем, играет важную роль во взаимодействиях групп. Например, Дж. Айзенберг и его соавторы [2] выяснили, что чем лучше люди знают корпоративный язык, тем ближе они чувствуют себя друг к другу в международных виртуальных командах. Аналогичным образом А. Клитмеллер и соавторы [8] выявили важную роль знания языка в процессах социальной категоризации.

Рассматривая вызовы, связанные с языковым размежеванием в условиях культурного и лингвистического многообразия, П. Хиндс и соавторы [7] обнаружили, что различные уровни владения корпоративным языком среди членов глобальных виртуальных команд способствуют образованию этнолингвистических субгрупп. Исследование Б. Хендрикса и соавторов [5] в сфере лингводидактики выявило, что выраженность неродного акцента в речи отрицательно коррелирует с восприятием разборчивости и понятности речи говорящего слушателями, для которых язык является иностранным. В более широком контексте наличие неродного акцента у говорящего ассоциируется с менее свободным и более затрудненным коммуникативным процессом. Так, беглость обработки речи подразумевает дополнительные когнитивные усилия слушателя, снижая его способность воспринимать информацию, и это может подорвать доверие к говорящему и снизить его воспринимаемый статус [6]. Поскольку неродной акцент сигнализирует о чужеродности, он связывается с проявлениями стигматизации, из-за которой говорящие с неродным акцентом могут восприниматься как менее заслуживающие доверия. Акцентирование определенных характеристик в данном случае выступает как детерминанта групповой принадлежности в рамках формирования ощущения «мы» против «они». Эта оппозиция способна генерировать предубеждения, служить катализатором для проявления культурных стереотипов и оказывать значительное воздействие на интерпретацию транслируемой информации [3]. В результате возникают искаженные представления о надежности и квалификации говорящего. Подобные предубеждения возникают быстро, поскольку слушатели сразу распознают неродной акцент. Исследования в области социальной идентичности подчеркивают роль акцента как сигнала возникновения социальной категоризации и стереотипов [1], а также языковой стигмы [4].

В восприятии эмоций, переданных в устном сообщении, немаловажную роль играют и такие вокальные сигналы, как скорость речи и тональность, влияющие на оценку слушателями устной обратной связи, которая может быть положительной, нейтральной или отрицательной. В контексте анализа неродных акцентов совпадение

социального статуса отправителя и получателя положительно влияет на интерпретацию эмоциональной составляющей устного сообщения. Этот эффект особенно выражен при ограниченном доступе к невербальной информации.

На основании вышеизложенного можно предположить, что коммуникация в многонациональных командах создает барьеры, связанные с языковой стигматизацией, поскольку виртуальная среда способствует формированию стереотипов и навешиванию ярлыков на участников общения в ответ на их отклонения от языковых норм. Стигматизация становится условием для разделения на «свое» или «чужое», «нормальное» и «ненормальное» и приводит к социальному и культурному отчуждению внутри виртуального коллектива.

Таким образом, корпоративная коммуникация в глобальных виртуальных командах связана с различиями в уровне воспринимаемой социальной близости между членами таких команд, статусными различиями, основанными на вокальных сигналах. Восприятие информации, как правило, обусловлено культурным фоном слушателя, осмыслением социокультурной реальности, его предшествующим опытом взаимодействия с коммуникантами-носителями, уровнем владения языком и контекстом.

Для достижения гармоничного взаимодействия, снижения конфликтности и предотвращения этнолингвистического разделения в виртуальных многонациональных командах, важно:

развивать межкультурную компетентность. Понимать, что культурный фон влияет на восприятие и интерпретацию информации;

устанавливать прозрачные каналы коммуникации с четким определением используемого языка, графика встреч и выбранных платформ для передачи данных;

инвестировать в развитие командной сплоченности, поскольку регулярные мероприятия, направленные на укрепление связей, способствуют повышению доверия и эффективности совместной работы;

применять адаптивный подход к управлению. Избегать унификации рабочих процессов, учитывать индивидуальные особенности;

оптимизировать коммуникацию через разнообразие каналов, потому что использование различных средств связи способствует улучшению обмена информацией и минимизирует влияние географических и временных барьеров.

#### **Библиографический список**

1. Chakraborty R. A Short Note on Accent-bias, Social Identity and Ethnocentrism // *Advances in Language and Literary Studies*. 2017. Vol. 8. No. 4. P. 57–64. URL: [https://www.researchgate.net/publication/319403874\\_A\\_Short\\_note\\_on\\_Accent-bias\\_Social\\_Identity\\_and\\_Ethnocentrism](https://www.researchgate.net/publication/319403874_A_Short_note_on_Accent-bias_Social_Identity_and_Ethnocentrism) (дата обращения 13.12. 2025).
2. Eisenberg J., Glikson E., Lisak A. Multicultural Virtual Team Performance: The Impact of Media Choice and Language Diversity // *Small Group Research*. 2021. No. 52. P. 507–534. URL: [https://www.researchgate.net/publication/349120876\\_Multicultural\\_Virtual\\_Team\\_Performance\\_The\\_Impact\\_of\\_Media\\_Choice\\_and\\_Language\\_Diversity](https://www.researchgate.net/publication/349120876_Multicultural_Virtual_Team_Performance_The_Impact_of_Media_Choice_and_Language_Diversity) (дата обращения 25.01.2026).
3. Gaertner S., Guerra R., Rebelo M., Dovidio J., Hehman E., Deegan M. (2016). The Common Ingroup Identity Model and the Development of a Functional Perspective: A Cross-National Collaboration // *The Social Developmental Construction of Violence and Intergroup Conflict* / Eds. J. Vala, S. Waldzus, M. Calheiros. Switzerland: Springer International Publishing, 2016. P. 105–120. URL: [https://www.researchgate.net/publication/306303694\\_The\\_Common\\_Ingroup\\_Identity\\_Model\\_and\\_the\\_Developmental\\_Construction\\_of\\_Violence\\_and\\_Intergroup\\_Conflict](https://www.researchgate.net/publication/306303694_The_Common_Ingroup_Identity_Model_and_the_Developmental_Construction_of_Violence_and_Intergroup_Conflict)

- ment\_of\_a\_Functional\_Perspective\_A\_Cross-National\_Collaboration (дата обращения 11.08.2025).
4. Geiger M.K., Langlinais L.A. Accent Speaks Louder Than Ability: Elucidating the Effect of Nonnative Accent on Trust // *Group Organization Management*. 2023. Vol. 48. No. 3. P. 953–965. URL: [https://www.researchgate.net/publication/362662632\\_Accent\\_Speaks\\_Louder\\_than\\_Ability\\_Elucidating\\_the\\_Effect\\_of\\_Nonnative\\_Accent\\_on\\_Trust](https://www.researchgate.net/publication/362662632_Accent_Speaks_Louder_than_Ability_Elucidating_the_Effect_of_Nonnative_Accent_on_Trust) (дата обращения 12.12.2025).
  5. Hendriks B., van Meurs F., Usmany N. The Effects of Lecturers' Non-Native Accent Strength in English on Intelligibility and Attitudinal Evaluations by Native and Non-Native English Students // *Language Teaching Research*. 2021. Vol. 27. No. 6. P. 1378–1407. URL: [https://www.researchgate.net/publication/348933964\\_The\\_effects\\_of\\_lecturers'\\_non-native\\_accent\\_strength\\_in\\_English\\_on\\_intelligibility\\_and\\_attitudinal\\_evaluations\\_by\\_native\\_and\\_non-native\\_English\\_students](https://www.researchgate.net/publication/348933964_The_effects_of_lecturers'_non-native_accent_strength_in_English_on_intelligibility_and_attitudinal_evaluations_by_native_and_non-native_English_students) (дата обращения 14.07.2025).
  6. Hideg I., Shen W., Hancock S. What is that I hear? An Interdisciplinary Review and Research Agenda for Non-Native Accents in the Workplace // *Journal of Organizational Behavior*. 2022. No. 43. P. 214–235. URL: [https://www.researchgate.net/publication/356962891\\_What\\_is\\_that\\_I\\_hear\\_An\\_interdisciplinary\\_review\\_and\\_research\\_agenda\\_for\\_non-native\\_accents\\_in\\_the\\_workplace](https://www.researchgate.net/publication/356962891_What_is_that_I_hear_An_interdisciplinary_review_and_research_agenda_for_non-native_accents_in_the_workplace) (дата обращения 06.07.2026).
  7. Hinds P.J., Neeley T.B., Cramton C.D. Language as a Lightning Rod: Power Contests, Emotion Regulation, and Subgroup Dynamics in Global Teams // *Journal of International Business Studies*. 2015. Vol. 45. No. 5. P. 536–561. URL: <https://www.tsedal.com/wp-content/uploads/2017/08/Hinds-Neeley-and-Cramton-2014-Language-as-a-lightning-rod-2.pdf> (дата обращения 06.02.2026).
  8. Klitmøller A., Schneider S., Jonsen K. Speaking of Gvts: Language Differences, Social Categorization and Media Choice // *Personnel Review*. 2015. Vol. 44. No. 2. P. 270–285. URL: [https://www.researchgate.net/publication/276375739\\_Speaking\\_of\\_globalvirtual\\_teams\\_Language\\_differences\\_social\\_categorization\\_and\\_media\\_choice](https://www.researchgate.net/publication/276375739_Speaking_of_globalvirtual_teams_Language_differences_social_categorization_and_media_choice) (дата обращения 07.02.2026).
  9. Piekkari R., Gaibrois C., Johansson M. A Review of Language-Sensitive Research in International Business: A Multi-Paradigmatic Reading // *Journal of Comparative International Management*. 2023. Vol. 25. No. 2. P. 144–174. URL: <https://journals.lib.Unb.ca/index.php/JCIM/libraryFiles/downloadPublic/64> (дата обращения 07.02.2026).
  10. Presbitero A. Foreign Language Skill, Anxiety, Cultural Intelligence, and Individual Task Performance in Global Virtual Teams: A Cognitive Perspective. *Journal of International Management*. 2020. Vol. 26. No. 2. P. 100729. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1075425319300833> (дата обращения 01.02.2026).
  11. Tenzer H., Pudelko M. The Impact of Language Diversity on Multinational Teamwork // *Managing Multilingual Workplaces* / Eds. S. Horn, P. Lecomte, S. Tietze. New York: Routledge, 2020. P. 88–104. URL: [https://www.Researchgate.net/publication/342133047\\_The\\_Impact\\_of\\_Language\\_Diversity\\_on\\_Multinational\\_Teamwork](https://www.Researchgate.net/publication/342133047_The_Impact_of_Language_Diversity_on_Multinational_Teamwork) (дата обращения 06.02.2026).

## COMMUNICATION BARRIERS IN MULTILINGUAL VIRTUAL TEAMS

V.V. Sizova, O.M. Krizhovetskaya  
Tver State Technical University, Tver

**Abstract.** *The article presents a review of analytical materials from international sources that examine the barriers that arise during communication in virtual corporate environments. The article examines the risks associated with interpersonal interactions that can undermine the effectiveness of multinational virtual teams, leading to social and cultural alienation. These include variability in language skills, linguistic stigma, social categorization, and anxiety.*

**Keywords:** *communication, virtual global teams, linguistic barriers, social categorization, linguistic stigma.*

*Об авторах:*

СИЗОВА Виктория Валентиновна – кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой иностранных языков, Тверской государственной технической университет, г. Тверь, Россия; e-mail: vicas2005@yandex.ru

КРИЖОВЕЦКАЯ Оксана Михайловна – кандидат филологических наук, доцент кафедры русского языка, Тверской государственной технической университет, г. Тверь, Россия; e-mail: krizhok@mail.ru

*About the authors:*

SIZOVA Victoria Valentinovna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of the Second Languages Department, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: vicas2005@yandex.ru

KRIZHOVETSKAYA Oksana Mihailovna – Candidate of Philological Sciences, Associate Professor of the Russian Language Department, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: krizhok@mail.ru

УДК 17.037: 791.4

## НИГИЛИСТИЧЕСКИЕ ТЕНДЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ КИНЕМАТОГРАФА

В.В. Сизова, О.А. Гуменюк  
Тверской государственной технической университет, г. Тверь

© Сизова В.В., Гуменюк О.А., 2026  
DOI: 10.46573/2409-1391-2026-2-46-49

**Аннотация.** *В данной статье рассматриваются нигилистические тенденции в современном обществе через призму кинематографа на примере американского фильма «Все, везде и сразу» Д. Шайнерта и Д. Квана (2022). Показано, что нигилизм проявляется через кризис ценностей и утрату значимых человеческих связей. Отмечается, что нигилизм XXI века представляет собой не просто отрицание*