

通 讯

2016 年第 11 期（总 31 期）

主办:中国拉丁美洲学会秘书处

2016 年 10 月 23 日

中美洲和加勒比研究中心举办 "中国企业在拉美的跨文化交流：现实与挑战"讲座

2016 年 5 月 25 日，中国社会科学院拉丁美洲研究所中美洲和加勒比研究中心（中国拉美学会中美洲和加勒比分会）举行学术讲座，邀请中拉青年学术共同体秘书长黄思然谈“中国企业在拉美的跨文化交流：现实与挑战”。她在加拿大西蒙·弗雷泽大学攻读硕士学位期间，多次前往厄瓜多尔进行田野调查，搜集大量的中国企业跨文化交流案例，从而对这一主题形成较为深入的认识。

2003 年以来，随着中国和厄瓜多尔经贸合作的加速发展，大量中国企业前往该国从事石油开采、矿产开发和工程承包。中国员工因为工作或生活而与当地人形成日益紧密的混杂。在

这种背景下，中国企业在厄瓜多尔、在拉美的跨文化交流成为一个值得关注的重要问题。

黄思然选取 3 名中国企业员工进行案例研究。其中，既有中国员工，也有当地员工；既有通晓当地语言者，也有不通当地语言者。她通过这些案例研究，多侧面地揭示中国企业跨文化交流的主要障碍和成因。

黄思然认为，厄瓜多尔当地的中国企业在跨文化交流方面既缺乏积极的意愿，也缺少有效的手段。产生这种障碍的文化因素包括：

第一，语言因素。绝大部分中国员工不通晓当地语言；同时，人才稀缺导致中国企业的翻译数量严重不足。这种状况导致中国员工和当地员工的沟通交流受到很大限制。

第二，社会规范。中国企业出于多种考虑，不鼓励中国员工与当地社会进行密切的接触。

第三，价值观。中国员工和当地员工对工作、生活和经济发展的看法存在巨大的差异。

第四，刻板印象。一些中国员工对当地文化缺乏了解，缺少认同；另一方面，当地员工对中国国情、中国文化和中国企业的了解有限，易于受媒体报道的影响而对中国企业形成负面印象。

产生这种障碍的非文化因素包括：

第一，企业的规模和效益。许多中国工程承包企业因为利润微薄而无法提供较好的劳工待遇，当地员工易于滋生不满情绪。另一方面，规模较大、效益较好的中国企业能够提供较高的劳工标准，有助于缓和跨文化交流方面的压力。

第二，企业的管理方式。一些中国企业在处理公共关系方面的理念落后，处理复杂事务的透明度较低，通常不积极回应当地媒体的采访诉求。这种做法也在加剧跨文化交流的阻力。

黄思然重点指出，一些中国企业为规避文化差异引发的矛盾冲突，有意减少、甚至割裂中国员工和本地员工、本地社会之间的交流。这种做法势必导致两个群体之间的隔阂，为大规模的矛盾冲突种下祸根。在她看来，中国企业应当着眼长远，以积极的跨文化交流促进两个群体之间的交流，促进中国员工与当地社会的融合，从而预防矛盾、缓和矛盾和化解矛盾。

此次讲座由中美洲和加勒比研究中心秘书长（中国拉美学会中美洲和加勒比分会秘书长）王鹏主持。来自拉美所以及相关单位的学者听取讲座，并就讲座主题进行交流和讨论。

（王鹏）

来稿地址: chenzhsh@cass.org.cn

编辑：陈振声

电话：64014009