

在商务英语教学中培养使用 英语从事商务活动的人文素质

怀佩欣

摘 要: 本文讨论商务英语教学中培养使用英语从事商务活动的内涵品质的重要性, 阐述了培养从事商务活动的人员内涵品质不仅是商务英语学习的重要内容, 也是商务英语人才的必备的人文素质的观点, 并提出了培养人文素质可运用的课堂活动及其原则。

关键词: 商务英语; 商务文化; 人文素质; 培养

中图分类号: H35 **文献标识码:** A **文章编号:** 1006-1894(2006)03-0052-03

一、人文素质的内涵

商务英语课程的目的在于培养学生能用英语在职业环境或商务活动中进行沟通, 而这种沟通通常认为是指能否使用英语, 是否具备商务知识。然而, 人们常常忽略了, 在沟通中起着关键作用的潜在的深层次的人文素质: 个人的价值观, 人际交往的能力, 情绪稳定性或成熟性, 求知欲, 对新事物的接受程度等等。而在实际工作中, 这些却是职业环境或商务活动中成功的至关重要的内涵品质。当前, 衡量一位商务管理人员的成功不再看他是否完成一些技术性的指标而是看他是否有能力激发他的团队, 能否准确评估他下属的表现, 能否适时作出合理的决定, 最重要的是能否有效地进行各个层次的沟通。上述人文素质可以细分为3类 (Campbell 1996): (1) 人物自我管理能力: 自我评价能力, 自我约束能力, 自我表现能力, 压力管理能力, 求知欲, 作决定的能力; (2) 沟通能力: 分配工作的能力, 倾听能力, 表达能力, 合作能力, 对待持不同看法的宽容, 礼节意识; (3) 组织能力: 解决问题的能力, 系统化思考的能力, 发现问题的能力。

二、培养人文素质的重要性

只有具备了上述这些人文素质, 在具体使用英语进行商务活动的环境中才能真正有能力注重语言的功能, 感受和体现语言因人因时因地而不同的个性, 如话语的结构含义, 说话人的意图, 说者与听者的身份等等。任何对这些信息的忽略或误读都会妨碍有效的沟通, 导致误会、恼怒、甚至巨大的商业损失。如布朗 (P. Brown) 和来文森 (S. Levinson)

(1978)曾提出其“面子”理论及其作用:在人际交往过程中,人们尽量争取积极的社会价值,如对别人的肯定(所谓积极面子),然而同时又想要避免别人的否定(所谓消极面子)。批评、负面评论、对对方的性格或表现的否定通常会威胁到他的积极面子。请求、提供、恭维也会威胁到对方的消极面子:如邀请人打高尔夫球,如拒绝,就造成了冒犯,但接受了又欠了人情。因此,视为平常的对话,很可能蕴涵着大量的言内言外的信息,而这也是商务英语学习非常重要的内容和环节。

语言的丰富内涵以及其运用因人因时因地而变化的复杂性大大扩展了语言的学习和教学的范畴。在教学过程中教师不仅要教会学生运用语法上没有错误的语句,而且培养学生理解语境,以取得有效的沟通。成功的语言学习者不仅要做到语法正确而且应具备充分的语言意识。

当然,词汇、句子、语篇仍然是英语教学的首要任务,语法正确仍然很重要,但这些不应该是英语教学的全部更不是英语教学的终结。语言教学目的不再仅仅是“正确使用英语”,更重要的是“恰当使用英语”。英语学习者不应再是无声地服从于外部权威的被动接受者,而应成为积极的探索者、主动的沟通者,或许更重要的是创造者。因此,商务英语教学的重要目的在于拓展学习者的关于文体、语体、语言功能(Brown & Levinson 1978)的知识,拓展学习者有关商务运行机制的知识。商务英语教学应尽可能使学习者参与仿真商务活动,在其过程中,摸索到适合于自身的学习策略,使学习者参与商务活动教学安排,了解这些活动具有社会性、互动性,更全面地融入英语文化、商务文化、公司文化的差异、人的个性差异,从而培养学生从事商务活动的人文素质。

三、人文素质培养

商务英语课程在引入一个新话题时,教师可以用头脑风暴的形式开场,以了解学生已具备的知识。这样也能使学生有机会从他们的真实经验出发,而教师准备的材料便可以有助于学生对话题的理解而不是填鸭式的灌输,任何观点都可拿来讨论,而引出合理的结论。

例如,在讲授“求职”内容时,通常教师会给学生一则招聘广告,要求学生写出求职简历、求职信,随后讨论一些可能的面试问题和回答对策。这样的课程安排可以学到相关的词汇和认识有关求职就业环节,但却与学生的个人经验和社会现实相去甚远,有隔靴搔痒之嫌。事实上,在现实生活中,有各种各样的职员也有各种各样的管理者。在课堂上,在完成本段开始设计的活动之后,至少将学生分为3组:管理者,X类职员,Y类职员。然后还应设计一些人员管理场景,让学生经历诸如职员表现评估、职员晋升标准评定、职员收入结构设计、人员培训安排等相关人事环节,以使认识自我并在求职就业过程中如何适应企业的需求。同样,还可以运用社会心理学家荷兹伯格在他的《工作与人性》中所提及的职员分类模式,将学生分为满足型和进取型进行课堂活动。根据荷兹伯格的观点,满足型的职员关心的是工作条件、工作环境、收入、福利、安全,而进取型职员需要有挑战性创造性的工作、同事及上级的认同、升职的希望、公司文化的认同。因此,综合各类心理学、社会学、工商管理学的观点,学生会发现“你是哪一种类型的职员”的问题不是一个简单的问题。在讲授“求职及就业”时,只有将学生个人的个性、情感的因素纳入课程框架,才能真正达到既定的要求。

商务英语教学与跨文化交际能力

于虹音

摘 要: 从商务英语教学面临的挑战和存在的问题探讨跨文化交际能力之重要及其人们在文化交际场合中跨文化交际能力的不足,进一步提出了如何培养学生的跨文化交际能力,改革商务英语教学,从而使学生毕业后能使用外语这门工具成功地进行跨文化交际。

关键词: 商务英语教学; 跨文化交际能力; 挑战

中图分类号: H35 **文献标识码:** A **文章编号:** 1006-1894(2006)03-0054-04

商务英语教学自20世纪70年代以来在世界范围内得到迅猛发展。商务英语教学的快速发展,充分显示了这个教学领域的时代性、重要性和发展性的特点。商务英语教学不仅要培养学生使用语言的能力,而且要培养学生合适地运用语言进行跨文化交际的能力,使学生毕业后能使用外语这门工具成功地进行跨文化交际。随着我国加入WTO,我国的国际经济贸

毕竟,商务英语课程是英语课程的一种,其课堂活动应符合英语教学的规律:最大限度增加学生发言时间而减少教师发言时间(Scrivener 1994)。商务英语更是一门实践课程,可以更具体化接近现实。商务英语课程活动原则上可以考虑以陈述、讨论、实践为核心。

四、结 论

总而言之,要使用英语在职业环境或商务活动中进行成功沟通,在传统的培养英语能力和掌握商务知识的同时,不可忽视人际交流、公司文化交流、跨文化交流中的人文素质培养。

(作者单位: 上海应用技术学院)

参考文献:

- [1] Brown, P. & Levinson, S. *Universals in Language Usage: Politeness Phenomena*. Cambridge: Cambridge University Press, 1978.
- [2] Campbell, J.O. *Interactive Distance Learning and Job Support Strategies*. Princeton: Princeton University Press, 1996.