

Студ. А.С. Шамашова  
Науч. рук. к.э.н., доц. А.В. Равино  
(кафедра МТБиУР, БГТУ)

## УЧЕТ НАЦИОНАЛЬНЫХ ДЕЛОВЫХ СТЕРЕОТИПОВ В МЕЖДУНАРОДНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Глобализация и появление межкультурного бизнеса чрезвычайно изменили рабочую среду за последние пятнадцать лет. Люди во всем мире все чаще работают с коллегами из другой культуры. Работа с таким разнообразием сложна и требует высокого уровня межкультурной компетенции.

Стереотипы, как само собой разумеющееся мнение о привычках и поведении людей, могут влиять на наши собственные взгляды и ожидания при общении с другими культурами. Основная цель стереотипов – помочь нам, когда мы имеем дело с культурой, которую мы не знаем, и дать нам иллюзию предсказуемой модели, которую мы могли бы изучить, и таким образом, знать, как реагировать на любую межкультурную ситуацию. Стереотип – это усредненный образ человека данной нации с точки зрения черт его характера и поведения.

Международный менеджмент является особым видом менеджмента, главными целями которого выступают формирование, развитие и использование конкурентных преимуществ фирмы за счет возможностей ведения бизнеса в различных странах и соответствующего использования экономических, социальных, демографических, культурных и иных особенностей этих стран и межстратового взаимодействия. В общем смысле можно заключить, что международный менеджмент – это управление различными аспектами международной деятельности многонациональных компаний.

Учетом особенностей национальных культур в рамках международного менеджмента занимается кросс-культурный менеджмент – создание и применение технологий управления культурным разнообразием в условиях экономической глобализации.

Некоторый усредненный образ человека какой-либо нации с точки зрения черт его характера и поведения может достаточно существенно видоизменяться применительно к конкретному человеку. Здесь играют роль и местные специфические условия и образование, и жизненные особенности, и влияние принадлежности к определенному социальному слою и многие другие отклоняющие факторы.

Остановиться на всех национальных стереотипах невозможно, поэтому рассмотрим национальные деловые стереотипы на примере Германии.

Официальность отношений подразумевает у немцев и дистанцию при общении – расстояние вытянутой руки; нарушение дистанции воспринимается немцами как вторжение в личное пространство. Здороваясь, стоит крепко пожать собеседнику руку, смотря ему в глаза. В немецком бизнес этикете приветствуются улыбка и юмор.

Немцы считают свой язык довольно сложным для понимания. И они всегда стараются быть предельно вежливыми в устной речи.

В Германии распространены рукопожатия. Но если у нас руку жать принято при встрече и это прерогатива мужчин, то немцы пожимают руки при приветствии, прощании.

Немцы настоящие трудоголики. Они уделяют довольно мало времени на отдых, но делают это с душой и размахом. В ведении дел не допускается никакого хаоса. Все должно быть предельно четко, грамотно и правильно. Эта черта выражается даже в сущих мелочах. Во избежание недвусмысленных ситуаций немецкие бизнесмены никогда не говорят определенно да или нет. Это необходимо для того, чтобы определить будущую тактику поведения с компаньоном. Если сделка не устраивает, то немцы говорят *Nein*.

По этим причинам все деловые документы, как правило, представляются на двух языках – немецком и языке участника в сделке контрагента. Не принято приходить на встречи не вовремя. Опоздание считается признаком неуважения к собеседнику. Поэтому мы должны не забывать о собственной пунктуальности. Во многих компаниях приветствуется строгий дресс-код. Начинать беседу со своим деловым партнером лучше с рукопожатия. Это признак уважения в бизнес-сфере.

Поведение каждого человека индивидуально и многообразно, но, несмотря на это, можно с уверенностью утверждать, что поведение человека в любом обществе типизировано, т.е. оно подчиняется нормам, выработанным в данном обществе.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Владимирова, И. Г. Международный менеджмент, 2017. - 237 с.
2. Зайдениц Ш., Баркоу Б. Эти странные немцы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psylib.org.ua/books/inostra/txt12.htm> - Дата доступа: 12.04.2019.