

chinois ont commencé à enquêter sur l'entreprise pour des problèmes de monopole et de protection des données.

**En conclusion** les entreprises impliquées dans le commerce international doivent se préparer aux changements du marché et utiliser les nouvelles technologies pour accroître leur efficacité et leurs bénéfices. Cependant, ils doivent également prendre en compte les enjeux de protection des données et informations afin de ne pas violer les droits de leurs clients et partenaires.

## **РУССКИЙ ЯЗЫК КАК ИНОСТРАННЫЙ**

**Жао Сунлун**  
**Zhao Songlong**  
БГЭУ (Минск)

*Научный руководитель С.Г. Барбук*

### **РАЗЛИЧИЯ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ КИТАЯ И БЕЛАРУСИ**

#### **Differences in corporate culture between China and Belarus**

Цель данной работы – показать необходимость понимания корпоративной культуры Китая и Беларуси. Обе страны имеют разное историческое происхождение, географическую среду, методы производства и т.д., что приводит к разным корпоративным культурам. Культурные различия являются фактором, который влияет на бесперебойную работу совместных предприятий, а также создает множество проблем для корпоративных менеджеров.

##### *Белорусская корпоративная культура*

1. Белорусские компании обычно имеют сильную иерархическую структуру, в которой менеджеры занимают ключевые позиции и принимают ключевые решения.

2. Белорусские компании часто стремятся создать дружескую семейную атмосферу, где коллеги уважают и поддерживают друг друга.

3. К важным аспектам белорусской корпоративной культуры относятся: коллективизм, уважение к старшим, доверие к лидерам, важность репутации.

##### *Китайская корпоративная культура*

Традиционная китайская культура отстаивает целостный подход к семье и считает коллективные интересы высшей целью.

Китайская корпоративная культура имеет следующие характеристики:

1. Тенденция дистанции власти. Китайские сотрудники с большей вероятностью примут неравенство в распределении власти, а китайские сотрудники также могут принять неравенство в системе и компании.

2. Неопределенные вещи. В Китае люди не очень устойчивы к неопределенности, но им это комфортно. Например, китайцы часто терпят расплывчатый контекст и часто используют такие слова, как «может» и «примерно» в повседневной жизни.

3. Процедуры надзора. Китайцы уделяют больше внимания регулированию социального поведения, и поведение должно осуществляться в соответствии с установленными процедурами. Каждый сотрудник должен очень тщательно понимать рабочие процессы и рабочие процедуры.

4. Коллективизм. Дух коллективизма сотрудников китайских предприятий очень силен.

Характерной чертой культуры является то, что она глубоко укоренилась, поэтому требуется много времени, чтобы устранить препятствия в межкультурном общении, обеспечить эффективность обучения, создавая корпоративную культуру. Избежание негативного воздействия, вызванного культурным недопониманием, – единственный способ повысить конкурентоспособность и влияние многонациональных предприятий в международной конкуренции и, таким образом, лучше выжить и развиваться.

**С.Тё**

**S. Tyo**

МГКИ (Минск)

*Научный руководитель К.А. Даниленко*

## **ПРОЯВЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО И КОЛЛЕКТИВНОГО ХАРАКТЕРА ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ**

### **Manifestations of the individual and collective nature of business culture**

Исследователи разных научно-исследовательских школ выделяют немало параметров, касающихся поведения представителей разных культур и взаимоотношений с окружающими людьми. Конечно, показатели культуры корпоративного бизнеса отличаются.

Целью является исследование проявлений индивидуального и коллективного характера международной деловой культуры.

На основе собранных и систематизированных в начале 1980-х годов материалов были предприняты попытки охарактеризовать типы бизнес-культур