

наличие достаточно глубоких различий в подходах к управлению в различных странах Европы.

*Н.П. Могиленских*  
БГЭУ (Минск)

## **КРОССКУЛЬТУРНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ В УСЛОВИЯХ ПРОИЗВОДСТВА**

В настоящее время кросскультурность бизнеса очевидна как для практиков, так и для теоретиков международного менеджмента.

Базовые понятия кросскультурности определены, изучены, но еще не достигли широкого применения на практике. Бизнес тематика в этой области ограничена знаниями международного менеджмента, что не всегда бывает достаточным для успешного проведения бизнес мероприятий и функционирования международных корпораций. Например, типовая учебная программа по международному менеджменту для высших учебных заведений по специальности 1-25 01 03 «Мировая экономика» (Минск, 2010; авторы: Н.П.Беляцкий, М.В.Мишкевич, Т.П.Тихоненко) относит кросскультурность к разделу 4 «Технология международного менеджмента», а именно к двум темам «Коммуникации в системе международного менеджмента» и «Особенности национальных культур». На эти темы дается по 1 лекционному часу и по 1 и 2 часу семинарских занятий соответственно. Думается, что в этой ситуации необходимо введение дисциплины, непосредственно посвященной проблемам различия культур в условиях производства.

Анализ основных ценностей трудового процесса в зависимости от культурной принадлежности работника является основной целью предлагаемого доклада.

Эмпирическим материалом послужили первоисточники американских авторов [John E.Rehfeld. *Alchemy of a Leader. Combining Western and Japanese Management Skills to Transform Your Company.* New York: John Wiley & Sons, Inc., 1994; Trompenaars F., Hampden-Turner C. *Riding the Waves of Culture: understanding diversity in global business.* — 2<sup>nd</sup> ed. — New York: McGraw — Hill, 1998; Mead R. *International Management: cross-cultural dimensions.* — Cambridge: Blackwell, 1994; Hofstede G. *Cultures and Organizations: software of the mind.* — New York: McGraw — Hill, 2000]. Полученные результаты позволили сформулировать ключевые характеристики рабочей этики представителей разных культур.

Наиболее значимые характеристики, которые должны быть учтены при работе с представителями разных культур это: дистанция власти, избегание неопределенности, происхождение статуса, концептуальность работы как таковой, соотношения личного и профессионального, отношение к мотивации и продуктивности, предпочтительность при выборе работника: технически образованный или обладающий способностью ладить с другими участниками рабочего процесса.

Вторичными культурными ценностями работника, с позиции ряда авторов, следует считать самоидентификацию по принадлежности к группе или самооценку, эгалитарное мышление или мнение группы, предпочтительная автономность в работе или работа в группе, универсализм или партикуляризм работника, монохромное или полихромное отношение к рабочему времени, манера выполнять данное задание —

заканчивая одно и переходя к другому или выполняя параллельно несколько дел, отношение к жизни: «свою жизнь конструирую я сам» или «жизнь мне не подвластна», отношение к достижениям: оптимистичное или сомневающееся,

Каждая из характеристик должна быть учтена при организации общего трудового процесса на предприятии. Жесткий регламент работы по единой схеме в наши дни не оправдывает себя. Люди, настроенные своей культурой работать определенным образом, не могут быть в таких условиях должным образом мотивированными на выполнение общих производственных задач.

*Н.В. Попок, Е.О. Ляшук  
БГЭУ (Минск)*

### НЕМЦЫ ГЛАЗАМИ РУССКИХ

Данная работа является лишь первым шагом в исследовании немецкого национального характера. У каждого народа, нации есть свои собственные представления об окружающем мире, о людях, о носителях другой культуры, но они не всегда отражают реальную действительность, так как формирование образа представителя другой культуры происходит сквозь призму собственной национальной культуры, национального характера, системы моральных ценностей, историко-культурного опыта. С большим трудом мы понимаем значение слов, поступков, действий, которые не характерны для нас самих.

В условиях узкого социального, географического и политического окружения информацию о жителях других стран мы в основном черпаем из СМИ и специализированных изданий. Так, мы можем столкнуться с различными трактовками одних и тех же качеств, приписываемых определенной нации. Это может свидетельствовать о том, что авторами интерпретаций были представители различных культур, субкультур, которые рассматривали эти качества относительно подобных черт в своей культуре.

Объектом данного исследования является национальный характер, а предметом — немецкий национальный характер в восприятии русских. Следует отметить, что в понятие «русские» мы включаем и русскоязычное население Беларуси. В качестве материала исследования послужили материалы анкетирования студентов БГЭУ, а также работа профессора, доктора исторических наук А. Павловской «Особенности национального характера, или зачем немцы моют улицы с мылом». (А. Павловская, 2003).

Актуальность данной работы обусловлена практической значимостью исследования, которое подтверждает, что при межкультурных контактах чрезвычайно важно учитывать социокультурные различия участников, их национальный характер, от этого зависит успех коммуникации.

Под национальным характером мы понимаем «исторически сложившаяся совокупность устойчивых психологических черт, определяющих привычную манеру поведения и типичный образ действий представителей той или иной нации и проявляющихся в их отношении к социально-бытовой среде, к окружающему миру, к труду, к своей и другим этническим общностям» (В.Г. Крысько. 2002).

Авторами была проведено анкетирование 40 русскоязычных студентов БГЭУ в возрасте от 18 до 20 лет. Респондентам предлагалось оценить 20 черт характера по