

УДК 316.334

**ОСОБЕННОСТИ НЕМЕЦКОЙ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ В СФЕРЕ
МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ**

Селюжицкая Людмила Николаевна, преподаватель

Полесский государственный университет

Seliuzhytskaya L., lecturer, Polesky State University, liudmila.seluj@gmail.com

Аннотация. В статье рассматривается немецкая деловая культура, ее отличительные особенности и ее роль на развитие международных экономических отношений.

Ключевые слова: деловой, культура, немецкая культура, экономические отношения, международный, бизнес

В современном мире глобализации каждая компания стоит перед необходимостью формирования собственного имиджа, определения своих ценностей, цивилизованных правил поведения и нравственных принципов работников, поддержания высокой репутации фирмы в деловом мире, т.е. деловой культуры.

Деловая культура в рамках международного экономического сотрудничества подразумевает корректное отношение к бизнес-партнерам, которое заключается в учете национальных интересов, культурных особенностей деловых партнеров. Поэтому изучение особенностей деловых культур в международном бизнесе является актуальным для успешного развития международных экономических отношений.

Под деловой культурой следует понимать «совокупность ценностей и норм, регулирующее поведение и деятельность субъектов международного бизнеса в процессе деловой активности: при переговорах и заключении сделок, выполнении договорных обязательств, при организации деятельности людей, в деловом общении» [1, с.14].

Деловая культура связана с широкой концептуальной базой, включающей убеждения людей, их взаимоотношения между собой и с внешней средой, такие ценности, как самоопределение, участие, коллектив, ориентация на потребности клиентов, раскрытие личности, творчество, децентрализация, компетентность.

Целью деловой культуры является «формирование целостной и гибкой совокупности социально-экономических параметров, которые необходимы для функционирования действенной системы международных экономических отношений» [1, с.14].

Деловая культура находится под влиянием и воздействием национальной культуры. Зачастую черты и особенности национальной культуры дают ключ к пониманию особенностей определенных элементов деловой культуры, отличающих деятельность тех или иных компаний.

Германия является одним из самых популярных направлений для деловых отношений в Европе. Эта тенденция объясняется экономическим динамизмом с точки зрения плотности малых и средних предприятий и рыночной доли в инновационных отраслях, а также чрезвычайно привлекательным диапазоном выставочных мероприятий. Благодаря международной открытости, которая не обязательно исключает местные культурные особенности, страна всегда обещает хорошие перспективы для бизнеса. Поэтому для деловых партнеров важно учитывать характеристики немецкой деловой культуры.

Немецкая деловая культура и немецкий стиль управления развивались под воздействием протестантских учений, идей Просвещения и прусского социализма. Характерные для Германии национальные особенности, такие как пунктуальность, рациональность, ответственность, аккуратность воспитывались в течение многих веков.

Основная отличительная особенность немецкой деловой культуры – это принцип порядка (*Ordnung über alles*), который был достигнут в результате строгого соблюдения правил, процедур, а также на основе многолетнего опыта деятельности национальных предприятий.

Как считает один из известных английских специалистов в области межкультурного взаимодействия Р. Льюис, немецкая культура оказывается на крайнем полюсе монохронной активности. По мнению Р.Льюиса, «основными характеристиками немецкой деловой культуры являются: монохронное отношение к

времени, т.е. стремление завершить одну цепь действий, прежде чем перейти к другой; сильная убежденность немцев в том, что они ведут себя честно и прямо; склонность к резкости и открытому выражению своего несогласия, а не к любезностям или дипломатии» [2, с.290].

Характерными чертами немецкого стиля лидерства является принцип иерархии и согласия. Стоящий во главе компании менеджер доводит указания до всех членов кампании через менеджеров нижестоящих уровней. Индивидуальная инициатива и сотрудничество в процессе управления всего трудового коллектива поощряются, что не исключает влияния на топ-менеджера (принцип согласия).

Одной из основ немецкой деловой культуры является деловая этика. Немцы достаточно серьезно относятся к выполняемой работе. Конфиденциальность строго соблюдается как в бизнесе, так и в частной жизни. Контракт – святой документ для немецких компаний, который подлежит к исполнению.

Подписи сторон придают контракту смысл окончательного и бесповоротного решения. Немцы любят солидность и прочность во всем. Все немецкие изделия добротны и надежны. Клише «made in Germany» уже многие десятилетия подтверждает, что немецкие товары имеют отличное качество и признанную во всем мире безупречную репутацию.

Какими их считают	В действительности
Немцы порабощены временем, пунктуальность - навязчивая идея.	Время играет центральную роль в немецкой культуре.
Немцы медленно принимают решения, слишком долго обсуждают вопросы.	Немцам присущ процесс принятия решения на основе консенсуса, что требует подготовительных исследований и разъяснений.
Немцы ведут себя слишком формально, общаясь только по фамилии к коллегам по офису.	Формальность в поведении и обращение по фамилии – знак уважения
Немцы не любят, когда к ним стоят слишком близко или прикасаются.	В Германии «дистанция комфорта» равна примерно 1,5 метра.
В немецких кампаниях слишком много секретности. Информация не циркулирует свободно.	Знание – сила. Сегментация немецких компаний препятствует движению информации по горизонтали. Проток информации идет сверху вниз.
Немцы восхищаются военной и экономической мощью, чем какой-либо другой.	Неправда. Больше всего они восхищаются интеллектуальной мощью. Многие руководители немецких фирм имеют докторские степени.
Немцы упрямы, им не хватает гибкости. Они неохотно идут на компромисс.	Немцы держатся того, в чем уверены. Если вы хотите изменить их мнение, то должны доказать им, что они ошибаются.
Немцы ведут себя холодно, держатся на дистанции и нечасто улыбаются.	В Германии смех предназначен для друзей. Они сдержанны при знакомстве. Улыбки не всегда означают искренность.
У немцев мания – содержать вещи в безукоризненном порядке	Немцы не верят в порчу имущества. Если вы содержите вещи в должном порядке, они не будут портиться долгое время.

Язык играет важную роль в немецкой деловой культуре и стиле управления. В деловой обстановке немецкий язык лишен юмора. Структура немецкого языка является строго дисциплинированной и логичной. Он включает в себя длинные составные слова, часто выражающие сложные понятия. Поэтому высказывания немцев достаточно серьезны, сконцентрированы на важных проблемах и выражены полновесными, солидными словами. Как и немецкая деловая культура, немецкий язык серьезен, тяжеловесен, логичен, дисциплинирован.

Около 105 миллионов человек являются носителями немецкого языка, около 80 миллионов владеют немецким языком как вторым иностранным, из которых как минимум 55 миллионов человек являются представителями Европейского Союза. Данный факт свидетельствует о том, насколько важно знать немецкий язык для представителей международного бизнеса. Немцы чрезвычайно способны к изучению иностранных языков и сами приветствуют деловых партнеров, говорящих на немецком языке. Даже если Вы не владеете немецким языком, было бы полезно выучить несколько слов и выражений на немецком, которые помогут Вам создать положительное впечатление, например *Guten Appetit* (приятного аппетита), *Danke schön* (спасибо), *bitte* (пожалуйста); *auf Wiedersehen* (до свидания).

Относительно немецкой деловой культуры существует множество стереотипов и клише, которые не всегда соответствуют действительности. Р. Льюис приводит следующую отличительную характеристику поведения немцев в международных отношениях. Немцы, как их представляют в деловых кругах [2, с.294-300].

Итак, характерными чертами немецкой моноактивной культуры являются логическое мышление, рациональный и методичный подход к делу, систематическое планирование будущего, пунктуальность, культ учета времени, подчинение графикам и расписаниям, получение результата по мере окончания последовательности ранее согласованных между собой цепей действий, строгое следование плану, строгое следование фактам.

Следует отметить, что германская монохронная культура нередко испытывает трудности при ее соприкосновении или контакте с представителями моноактивных культур. В результате такого межкультурного взаимодействия очень четко видна недостаточная гибкость немецкой поведенческой модели. Представителям немецкой деловой культуры трудно перестраиваться, так как им не свойственно менять ранее согласованные и утвержденные между собой планы. С этим фактом для немцев связана большая часть трудностей работы с представителями моноактивных культур, которые менее пунктуальны, педантичны и обязательны.

Список использованных источников

1. Абраменко, В.А. / Деловые культуры в международных экономических организациях (на примере МВФ) / В.А.Абраменко // Межкультурная коммуникация и профессионально-ориентированное обучение иностранным языкам: материалы III междунар. научн. конф., посвящ. 88-летию БГУ, Минск, 30 октября 2009 г. / Белорус. гос. ун-т; редкол. В.Г. Шадурский [и др.]. – 2009. – С.14.

2. Льюис, Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию / Р.Д. Льюис. – Изд-во «Дело», Москва.– 1999.– 439с.