Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
**«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**
Липецкий филиал

ПРОБЛЕМЫ КРОСС-КУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ: НАЦИОНАЛЬНЫЕ КУЛЬТУРЫ И ЯЗЫКОВЫЕ РАЗЛИЧИЯ

МАТЕРИАЛЫ
III МЕЖВУЗОВСКОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

15 мая 2023 г. (г. Липецк)

Воронеж – 2023

УДК 338.1; 34
ББК 65 + 67

Под общей редакцией
канд. экон. наук, доц. **А.С. Шуруповой**

Проблемы кросс-культурного менеджмента в контексте управления: национальные культуры и языковые различия: материалы III Межвузовской научно-практической конференции. 15 мая 2023 г. (г. Липецк) / под общ. ред. А.С. Шуруповой. – Воронеж: НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2023. – 356 с.

Материалы сборника научных трудов участников III Межвузовской научно-практической конференции «Проблемы кросс-культурного менеджмента в контексте управления: национальные культуры и языковые различия», состоявшейся 15 мая 2023 г. в г. Липецк, посвящены рассмотрению проблем влияние культурных и языковых различий на работу в мультикультурных командах, влияния национальных культур на управленческие роли и действия, путей преодоления межкультурных различий в менеджменте. В сборнике представлены исследования студентов.

Сборник предназначен для широкого круга читателей: ученых, специалистов-практиков, аспирантов, студентов.

Опубликованные материалы представлены в авторской редакции.

© Коллектив авторов, 2023
© Липецкий филиал РАНХиГС, 2023
© НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2023

Содержание

Алексеева Алла
Влияние языкового разнообразия на мультикультурную командную работу. 8
Алехин Георгий Васильевич
Особенности ведения бинеса в ОАЭ. 12
Алтабаев Дмитрий Евгеньевич
Деловая культура в Саудовской Аравии 18
Арнаутова Анастасия Алексеевна
Канада: деловая культура и деловой этикет. 21
Артёмова Алина Александровна
Компетентностный подход к управлению персоналом современной организации на примере деловой культуры Франции 24
Атапин Александр Евгеньевич
Особенности деловой культуры во Франции. 29
Белкина Анастасия Павловна
Английское садоводство как культурный феномен 32
Бирюкова Анастасия Анатольевна
Особенности менеджмента и введения бизнеса в ОАЭ 35
Богданов Олег Витальевич
Особенности деловой итальянской культуры 40
Богомолов Илья Олегович
Особенности интернациональной коммуникации ученых естественных наук 44
Боев Дмитрий Андреевич
Особенности ведения бизнеса в Турции. 49
Борисова Елизавета Валерьевна
Заимствованные слова в научной коммуникации 51
Вартанова Маргарита Сергеевна
Особенности финской модели управления 54
Васингина Элина
Технологии блокчейн в электронном правительстве Китая и Южной Кореи 58
Винюкова Анастасия Александровна
Особенности культуры и менеджмента в Великобритании 63
Воронина Кристина
К вопросу о влиянии национальных культур России и Великобритании на стратегическое управление персоналом организации 67
Гаак Елизавета Ильинична, Орлов Андрей Григорьевич
Перспективы развития кросс-культурного менеджмента в эпоху цифровизации 72

Галоян Лилия Овиковна
Особенности делового этикета и специфика ведения бизнеса в Армении. 76
Голотвина Юлия Сергеевна
К вопросу о процессе управления конфликтными ситуациями в управленческой среде в условиях кросс-культурного менеджмента . . . 81
Горшкова Александра Олеговна
Английский роман и его вклад в развитие мировой литературы. 86
Гришина Софья Николаевна
Джоан Роулинг как феномен современной английской культуры и этапы становления ее стиля 94
Гуркова Светлана Ивановна
Швейцарская деловая культура. 102
Гурьева Виктория Викторовна
Деловая культура и модель менедмента в Норвегии. 106
Гусев Никита Андреевич
Лучшие романы австралийских писателей 109
Дахно Рафаэль Викторович
Межкультурные аспекты управления проектами в мультикультурных командах 111
Деврисашвили Михаил Гиевич
Кросс-культурный менеджмент в законодательных органах власти 115
Донских Валерия Сергеевна
Английская культура 118
Жигулина Валерия Алексеевна
Особенности ведения бизнеса в Южной Корее 124
Захарычева Алена Александровна
Менеджмент в немецкой и русской культуре 129
Золотарева Александра Александровна
Менеджмент и культура Индии 132
Иванова Марианна Анатольевна
Культурные особенности ведения бизнеса в Германии 137
Идрисова Софья
Влияние глобализации на культуру управления 140
Иклюшина Виктория Эдуардовна
Особенности виртуальной интернализации китайских университетов (на примере русскоязычных версий сайтов) 145
Ильина Ксения Викторовна
Финская деловая культура. 150

Карпов Максим
Проблемы в области межкультурного менеджмента в условиях глобализации 153
Качанова Александра Сергеевна
Особенности ведения бизнеса в Китае 157
Климантов Павел Андреевич
Культура ведения бизнеса в Турции 160
Кондрашева Софья Александровна
Сравнительный анализ современных подходов в менеджменте 165
Коростелева Ксения Александровна
Криминалистика Англии 170
Котельникова Мария Константиновна
Спин-докторинг как инструмент создания рекламы в контексте влияния мировой культуры 175
Крылова Екатерина Романовна
Английские манеры и этикет 180
Кудакова Валерия Юрьевна, Стрекозов Алексей Игоревич, Клименко Игорь Андреевич,
Национальная культура как фактор влияния на корпоративную культуру 183
Лебедев Михаил Алексеевич
Эффективная коммуникация в ИТ-проектах 187
Лидовских Елизавета Юрьевна
Влияние национальных культур на управленческие роли и действия 190
Лосева Дарья Юрьевна
Особенности японской системы управления 195
Лунева Лилиана, Наракшина Александра
Влияние культурных особенностей сотрудников на ведение бизнеса в международных компаниях 198
Манаенкова Карина Сергеевна
Деловой этикет в США 202
Мартысевич Юрий Дмитриевич
Россия: особенности культуры и ведения бизнеса 205
Мурылёва Екатерина Алексеевна
Кросс–культурный менеджмент: Южная Корея 208
Мязина Анастасия Евгеньевна,
Правоохранительные органы Великобритании 211
Назаренко Максим Витальевич
Управление кросс-культурными коллективами в международном национальном бизнесе 216

Невежин Николай Геннадьевич
История английского кинематографа 219
Никитина Анастасия Геннадьевна
Культура Англии 221
Носикова Елизавета Николаевна
Роль национальных аспектов в корпоративной культуре как факторе мотивации персонала организации 227
Носова Виктория Сергеевна
Культура Японии: национальные особенности и интересные факты . . 232
Остапчук Виктория Андреевна
Коммуникативные характеристики ирландцев 235
Панина Дарья Александровна
Деловая культура в Египте: принципы и особенности ведения бизнеса 238
Пащук Елизавета Викторовна
Прерафаэлиты или пять признаков того, что перед вами работа прерафаэлита 243
Плешань Анастасия Алексеевна
Английский фольклор: мифы и легенды 249
Политкина Валерия Александровна
Достопримечательности Лондона 256
Прохоров Алексей Н.
Методы защиты культурной безопасности России от влияния внешних негативных факторов 261
Рехтина Наталья Олеговна
Англо-американская и японо-германская модели корпоративного управления 264
Соболев Тимофей Алексеевич
Венесуэла: особенности культуры и ведения бизнеса 267
Соколов Егор Николаевич
Реализация управленческих ролей под влиянием национальных особенностей 270
Соколова Елизавета Николаевна
Дистанция власти по Г. Хофстеду между политиками и гражданами 274
Сошнин Демид Александрович
Испания. деловая культура 279
Сулина Александра Владимировна
История формирования менталитета англичан и его особенности . . . 283

Султанова Алина Ильшатовна
Влияние национальных культур на управленческие роли и действия 285
Суслина Софья Константиновна
Специфика проявления языкового барьера в мультикультурной деловой среде 288
Сутягина Маргарита Андреевна
Особенности ведения переговоров в Италии 292
Тарасова Анна Алексеевна
Особенности кросс-культурного менеджмента 298
Тетерятникова Анастасия Александровна
Тонкости управления многонациональной компанией 302
Труляева Валерия Павловна
Семейные традиции Британии 306
Тулегенова Нургуль Асыльхановна
Межкультурная коммуникация в контексте международных отношений 310
Устинова Диана Вячеславовна,
Юдаева Елизавета Вадимовна
Роль межкультурной компетентности в разрешении и профилактике конфликтов в многонациональных коллективах 315
Флейшау Александра Алексеевна
Немецкая деловая культура и стиль управления 319
Харитонова Марина Михайловна
Английская анимация на примере студии Aardman Animations 321
Чумикова Елизавета Дмитриевна
Кросс-культурная этика как эффективный инструмент функционирования российского менеджмента 325
Шарафутдинова Регина М.
Оценка моделей менеджмента в разных странах 329
Шестаковская Виктория Игоревна
Аспекты мотивации персонала в кросс-культурной среде 333
Шилова Светлана Сергеевна
Религии Англии 337
Ямщикова Евгения Сергеевна
Британские художники, которые прославились в России 340
Ясаков Дмитрий Игоревич
Литературные традиции британцев 342

Алексеева Алла,
студент,
ЧОУ ВО «Казанский Инновационный Университет
имени В. Г. Тимирясова (ИЭУП)»,
город Казань
Научный руководитель – Юнусова Р.С., канд. соц. наук, доц.
alekseevaalla700@gmail.com

ВЛИЯНИЕ ЯЗЫКОВОГО РАЗНООБРАЗИЯ НА МУЛЬТИКУЛЬТУРНУЮ КОМАНДНУЮ РАБОТУ

Аннотация. В данной статье рассматривается влияние культурного и языкового разнообразия на мультикультурную командную работу, а также факторы, влияющие на нее. Результаты исследования показывают, что культурное и языковое разнообразие может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на командную работу, а управление мультикультурными командами требует развития культурной осведомленности.
Ключевые слова: культурное разнообразие, языковое разнообразие, мультикультурная командная работа, коммуникационные барьеры, культурная осведомленность, программы обучения.

В современном мире культурное и языковое разнообразие становится все более распространенным явлением на рабочих местах. Мультикультурные команды, члены которых являются выходцами из разных стран, стали нормой во многих организациях. Однако управление такими командами может быть сложной задачей, поэтому важно понимать влияние культурного и языкового разнообразия на работу в команде. Исследовательский вопрос данного исследования: как культурное и языковое разнообразие влияет на мультикультурную командную работу, и каковы факторы, влияющие на это?

В условиях быстро меняющейся демографической ситуации люди должны чувствовать себя комфортно, работая с членами команды с различным происхождением и культурой. Языковые идентичности, такие как многоязычие или моноязычие, или носитель языка, к которому приписывается человек, основаны на его региональном использовании и являются чрезмерно упрощенными, поскольку не учитывают фактическое коммуникативное поведение человека в мультикультурных контекстах [2]. В таких ситуациях традиционные представления о языке идут наперекор и требуют от участников глубокого знания биографии друг друга.

Глобализация является важным фактором, способствующим разрушению жестких границ языковой идентичности. Существуют различные аспекты личного прошлого человека, включая этническую, социальную и расовую культуру, которые выходят далеко за рамки национальной культуры и формируют реакции и ожидания людей.

Индивиды используют ресурсы, приобретенные благодаря их множественной идентичности, чтобы с легкостью ассимилировать свое поведение в конкретной ситуации [5]. Люди учатся интерпретировать социальные контексты через взаимодействие в различных культурных средах, где они развивают набор навыков через ретроспекцию и используют приобретенные навыки в мультикультурной бизнес-среде. Таким образом, наличие людей с многокультурным и многоязычным образованием помогает другим членам команды получить новые навыки, которые они могут применить в аналогичных условиях с членами команды с другим культурным образованием.

Джейн Кассис Хендерсон провела исследование, которое было опубликовано в журнале “Language and Communication in International Management, 2020”, в котором выяснила какое влияние оказывает языковое разнообразие на работу в мультькультурной команде [1].

Из 31 участника, которым был задан вопрос, имеет ли многоязычие/мультикультурализм какое-либо значение, все они ответили, что многоязычие/мультикультурализм дает им расширенный набор навыков для использования в глобальной бизнес-среде.

Говорящие на нескольких языках обладают уникальными навыками, которые позволяют им договариваться о своей идентичности во время работы в различных социальных контекстах в соответствии с уникальными потребностями каждого контекста. Человек, возглавляющий многокультурную команду, будет использовать такие способы для создания доверия и продвижения общих ценностей среди членов команды. Это может быть немного рискованно, поскольку всегда существует возможность возникновения групп и разногласий, и человек должен иметь четкое представление о контексте и происхождении людей, которые являются частью этой конкретной команды. Также в исследовании было выяснено, что говорящие, переходящие на свой родной язык во время общения, заставляют своих товарищей по команде чувствовать себя отверженными, что негативно сказывается на динамике команды.

Lingua franca – термин, обозначающий общий язык, используемый в качестве моста для общения по различным причинам, когда у участников общения разные родные языки. Многоязычные люди интегрируют различные элементы своего родного языка в Lingua franca.

Язык может быть разделяющим фактором в коллективе, поскольку он является важным фактором идентичности человека, который может привести к дискриминации или повышению статуса [3].

Традиционное различие, основанное на том, является ли человек носителем языка или нет, также способствует этим негативным последствиям. Напряженность, вызванная трудностями, связанными с выполнением задачи, может усугубляться и передаваться через языковые различия в идентичности в некоторых командах, таким образом, языковые различия могут действовать как катализатор, усугубляя ситуацию. Интересно отметить, что 12 из 96 участников заявили, что из-за недостаточного владения языком им поручали меньше работы, связанной с речью. Такие сценарии могут негативно повлиять на человека, заставляя его чувствовать себя обделенным и влияя на его производительность, поскольку он теряет интерес к поставленным перед ним задачам.

Коллеги учатся понимать и принимать различные дискурсивные практики, работая в разных командах, что может остановить языковые различия и помочь команде быть более открытой, что приведет к укреплению сотрудничества. Эта солидарность обусловлена метакогнитивными способностями, которые развиваются у этих людей, а также у людей, не являющихся бикультурными/ мультикультурными, благодаря их мультикультурному опыту, что делает их более понимающими и принимающими различия в команде. Это можно связать с результатами опроса, в котором 40 из 96 участников заявили, что члены команды поощряли их к участию и оказывали им огромную поддержку, когда они работали в мультикультурной команде и общий язык отличался от их родного языка.

Культурные и особенно языковые различия дают возможность людям измениться и адаптироваться к различиям, принять расходящиеся дискурсивные практики и таким образом понять контекст каждого человека в команде. Хотя почти 46 из 96 участников опроса заявили, что им комфортнее работать в командах, члены которых говорят на их родном языке.

Команды, состоящие из носителей разных языков, могут столкнуться с проблемами в отношении разделения единой командной идентичности, а также обмена идеями посредством неформального обмена мнениями вне рамок регулярного процесса выполнения задач. Для того чтобы соответствовать многокультурному коллективу, может потребоваться много усилий, и люди больше опасались перемен из-за нервозности, связанной с тем, что им придется быть частью коллектива, в котором есть люди, не говорящие на их родном языке [4].

В заключение стоит подчеркнуть, что состав команды играет важную роль в формировании производительности. Наличие баланса и отсутствие группировки по национальному признаку имеет решающее значение для формирования доверия и предотвращения предвзятости, возникающей в командах из-за доминирования групп людей с одинаковым мышлением. Эти факторы необходимы для формирования общей командной культуры или "мета-идентичности" и предотвращения образования групп по культурным и языковым различиям. Несколько противоречивым является тот факт, что почти 44 из 96 участников опроса заявили, что разница между культурами и языками не сильно влияет на динамику их коллектива при работе в многокультурной/многоязычной команде. Объяснение этому можно отнести к другим фоновым факторам и контексту. Люди из конкретного учреждения или организации, являющиеся частью этого сообщества, разделяющие одни и те же ценности, идеи и цели, не будут рассматривать языковые и культурные различия как основной фактор в силу опыта, который свел их вместе и сделал частью этой конкретной команды.

Список цитируемой литературы:

1. Алиев, О.М. Вопросы командной работы в мультикультурной организации / О.М. Алиев, А.М. Якубова // Научные достижения и открытия 2019: сборник статей IX Международного научно-исследовательского конкурса : в 2 ч., Пенза, 10 апреля 2019 года. Том Часть 2. – Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2019. – С. 50-53.

2. Бондаренко, В.В. Формирование благоприятной социокультурной среды для иностранных обучающихся как механизм повышения конкурентоспособности российских вузов в мировом образовательном пространстве / В. В. Бондаренко, М. А. Танина, В. А. Юдина, О.Н. Лескина – Пенза: Пензенский государственный университет, 2020. – С. 308-310.

3. Власова, И.В. Культура безопасности и спасение: вызовы мультикультурного мира / И. В. Власова // Безопасность общества и вызовы времени: проблемы, события, судьбы: Сборник трудов XXVIII Международной научно-практической конференции, Химки, 22 марта 2018 года. – Химки: Академия гражданской защиты МЧС России, 2018. – С. 18-22.

4. Глотова, Е. А. Мультикультурная команда как фактор для увеличения инноваций в многонациональных компаниях / Е. А. Глотова, В. В. Глотова // Трансграничные рынки товаров и услуг: проблемы

исследования – Владивосток: Дальневосточный федеральный университет, 2019. – С. 300-302.

5. Зинчак, Е. В. Исследование проблем мультикультурных групп / Е.В. Зинчак, В. В. Заводцева // Социально-экономические преобразования и проблемы: Сборник научных трудов / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Том Выпуск 11. – Нижний Новгород: НИСОЦ, 2021. – С. 30-38.

Алехин Георгий Васильевич,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
zhora.alekhin@yandex.ru

ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ БИНЕСА В ОАЭ

Аннотация. В статье рассмотрены положительный и особенные аспекты открытия и ведения бизнеса в Объединённых Арабских Эмиратах. А также аспекты в бизнесе, которые приведут бизнес к закрытию. Проведен анализ ключевых аспектов и особенностей ведения бизнеса на территории ОАЭ, а также свободных экономических зон.
Ключевые слова: ведение бизнеса, межкультурная коммуникация, особенности общения, особенности ведения бизнеса, репутация.

Будучи известным центром бизнеса на Ближнем Востоке и в Северной Африке, ОАЭ не нуждаются в представлении. На протяжении многих лет страна Персидского залива создала свою репутацию благоприятной почвы для бизнеса, стремящегося расти и оставить свой след. Сегодня страна находится в таком положении, когда возможность работать в ОАЭ, пожалуй, является одним из наиболее востребованных предложений для предприятий различных секторов торговли, стремящихся использовать глобальный потенциал с безупречной эффективностью и непревзойденной производительностью. Быстрое и своевременное выполнение проектов, гарантированная государственная поддержка новых участников и наличие постоянного руководства для бизнеса - вот некоторые из многих общепризнанных преимуществ, способствующих развитию национальной промышленной экосистемы.

В этих высококлассных целях национального значения заложены и различные другие плюсы, которые способствуют успеху и процветанию потенциальных инвесторов и работодателей, которые ищут благоприятную среду для создания основ своего бизнеса. Содействие национальной миссии по привлечению предпринимательских талантов на выбранную землю ОАЭ - это руководство страны. Кроме того, такие организации, как Seed Group, играют важную роль в создании благоприятного бизнес-ландшафта в целом, предвещая и продвигая в страну постоянную волну инновационных талантов и ресурсов. Видение лидеров страны в сочетании с поддерживающей политикой и такими катализаторами, как Seed Group, заключается в том, что траектория роста Эмиратов всегда была направлена на север. Широкая платформа с завидными преимуществами, которую может предложить страна, - это верный способ сделать любую бизнес-идею процветающей, используя "Преимущество ОАЭ'. Среди множества преимуществ, которые предлагает бизнес-экосистема ОАЭ, проверенных временем, выбор самой захватывающей части ведения бизнеса в этой стране попрежнему остается, пожалуй, самым волнующим. Арабские Эмираты являются одним из крупнейших в мире деловых и финансовых центров, в котором созданы идеальные условия для ведения предпринимательской деятельности с гражданами других стран. Ежегодно здесь открываются тысячи компаний, принадлежащих иностранному капиталу.

Но успешный бизнес в ОАЭ зависит не только от ваших личных и профессиональных качеств и настойчивости в достижении поставленных целей. Знание особенностей ведения бизнеса в Эмиратах необходимо для построения прибыльного бизнеса, основанного на религиозных традициях, законах шариата и местных обычаях, которые играют ведущую роль во всех сферах жизни в ОАЭ.

Предположим, вы открываете компанию в одном из семи эмиратов ОАЭ. В таком случае необходимо не только хорошо разбираться во всех тонкостях местного законодательства, но и учитывать несколько особенностей ведения бизнеса в этой стране, которые могут повлиять на результаты вашей деятельности. В отличие от обычного способа ведения переговоров в европейских странах, со строгим стилем, точным хронометражем и интерактивными презентациями, деловая встреча в ОАЭ.

Встреча проводится в непринужденной обстановке, в форме дружеской беседы за чашечкой кофе. В то же время соответствующий юмор и забавные шутки создают позитивную атмосферу. Главное, чтобы они не оскорбляли религиозные чувства ваших партнеров и их

национальное достоинство. Беседа занимает гораздо больше времени без каких-либо ограничений. Переговоры в Эмиратах считаются важным вопросом, который невозможно решить быстро. От них не ожидается, что они будут торопить события и проявлять нетерпение. Лучше всего, встречаясь с деловыми партнерами, потенциальными инвесторами или клиентами, не планировать на этот день ничего важного.

Так же предполагает преобразование идей в слова в процессе коммуникации. В арабском мире умение говорить красиво, компетентно, уверенно ценится больше, чем любая презентация с демонстрацией таблиц и слайдов. Поэтому крайне важно овладеть искусством публичных выступлений, если вы хотите найти деловых партнеров или заключить выгодный контракт; сочетаются с гостеприимством и вежливостью и часто заканчиваются приглашением на ужин. Любые деловые встречи в Эмиратах следует организовывать и посещать без промедления, поскольку арабские деловые люди ценят обязательность и пунктуальность в отношениях с иностранными партнерами.

Если вас пригласили на семейный ужин после окончания переговоров, категорически не рекомендуется отказываться от него. В конце концов, ваш отказ может быть воспринят как оскорбление.

В Арабских Эмиратах, мусульманском государстве, иностранные граждане, особенно деловые люди, должны придерживаться определенных требований к своему внешнему виду, чтобы ничто не противоречило нормам исламской морали. Вам нужно следовать нескольким простым правилам:

– не носите традиционную арабскую одежду, если вы не исповедуете ислам - это признак неуважения;

– не носите открытую одежду, которая противоречит нормам шариата;

– мужчинам следует носить деловую одежду приглушенных цветов: приветствуются западные модели Деловой одежды, а окраска - предпочтительно черная или сочетание черного и белого;

– деловые женщины могут носить легкие костюмы и свободные платья с рукавами и без глубоких вырезов. Юбки и платья должны иметь длину ниже колен.

В деловой или частной беседе, не позволяют:

– критика религии (не только ислама, но и других концессий), правительства (местного или национального) и женщин - арабский мир считает эти темы священными. Если вы позволите себе даже намек на критику, вы рискуете осложнить отношения;

– личные вопросы: вы можете спрашивать только о здоровье своих родителей и семьи;

– обсуждать деловые вопросы без непринужденной беседы на отвлеченные темы (светская беседа) считается невежливым.

Установление хороших отношений с партнерами и прочных выгодных связей является ключом к успеху вашего бизнеса, поскольку личные связи помогают решать многие вопросы в ОАЭ. Поэтому крайне важно произвести приятное впечатление на собеседника в процессе общения. Ведение бизнеса в ОАЭ невозможно без знания языков, не только арабского, который является официальным языком страны, или английского, который широко используется в деловой среде и международном сообществе. Вам следует рассмотреть возможность найма переводчика, если вы не владеете этими языками. В то же время предположим, что более 80% населения Арабских Эмиратов являются экспатриантами, а их значительная часть (40%) - выходцы из Индии и Пакистана. И хотя английский является вторым языком в этих штатах, не все из них могут на нем говорить. Возможно, вам понадобится переводчик с хинди или урду, чтобы преодолеть языковой барьер.

Открытие компании в ОАЭ предоставляет хорошие возможности для выхода на рынки стран Персидского залива, которые образуют единое таможенное пространство с Арабскими Эмиратами. Стабильная и быстрорастущая экономика характеризует все эти государства, имеет хорошо развитые логистические связи с ОАЭ и признана хорошим рынком для широкого ассортимента товаров.

Принимая во внимание все вышеупомянутые ментальные особенности ведения бизнеса в ОАЭ, вы сможете сделать его максимально прибыльным и успешным и расширить свою коммерческую деятельность на рынки других стран Ближнего Востока. Благодаря своему удачному географическому положению ОАЭ предоставляют предприятиям, расположенным здесь, возможности для диверсифицированных инвестиций и экономического партнерства с большим миром Европы и Азии. Это связующее звено, которое позволяет Западу и Востоку мира оставаться на связи. Это чрезвычайно благоприятный фактор для компаний, которые стремятся расширяться и работать для глобальных клиентов. На самом деле, одним из лучших моментов, отличающих ОАЭ от остального делового мира, является их уникальное географическое положение.

ОАЭ были на переднем крае в использовании достижений в области ИТ в режиме реального времени для повышения устойчивости своей бизнес-среды. Этот инновационный подход привел к укреплению доверия к финансовым основам страны и, следовательно, в свою очередь, помог ей занять выгодное деловое положение в мировом сообществе.

Вдохновленные планом благоприятной среды для процветающего будущего, ОАЭ предлагают инвесторам практически ничтожно низкие налоговые базы. Власти, веря в то, что бизнес может развиваться как лично, так и в сообществе, целенаправленно нацелены на повышение прибыльности и эффективности своих бизнес-операций.

Своевременные и эффективные вмешательства на протяжении всего процесса инициирования обеспечивают гарантированное одобрение через специализированный центр "одного окна", управляемый профессионалами Seed Group. ОАЭ также предлагают наиболее близкий подход к новым и устоявшимся предприятиям, чтобы воспользоваться большими возможностями для ведения торговли с азиатскими и европейскими странами из-за своего стратегического географического положения.

В Дубае 37 свободных зон (экономических торговых зон), которые чрезвычайно привлекательны для многих бизнес-групп. В отличие от континентальной компании, которая позволяет гражданину Эмирата выступать в качестве местного партнера или сервисного агента, свободные зоны позволяют экспатриантам сохранять 100-процентный контроль над своим бизнесом с правом репатриации капитала и доходов. Создание свободной зоны также освобождает иностранных владельцев бизнеса от уплаты корпоративного налога в течение 15 и более лет, а также от уплаты налога на импорт / экспорт, удерживаемого у источника или личного подоходного налога.

Хотя не всем удобно управлять компанией в свободной зоне, это отличный вариант для многих компаний. Профессиональные услуги предоставят полезную информацию и знания, которые помогут инвесторам принимать обоснованные решения. Хотя ОАЭ - прогрессивно современное государство, особенно по отношению к своим соседям по Персидскому заливу, религия по-прежнему лежит в основе культуры и общества Эмиратов. Ислам играет жизненно важную роль в повседневной жизни людей, как на рабочем месте, так и за его пределами. При ведении бизнеса в ОАЭ важно соблюдать исламские обычаи и оценить влияние исламской религии на деловые отношения. Иерархия остается очень важным принципом, который вы должны учитывать при ведении бизнеса в ОАЭ. Уважение к титулам и роли отдельных лиц в обществе важно.

Многие организации имеют иерархию сверху вниз, при которой один центральный исполнительный орган принимает большинство решений. ОАЭ все больше модернизируются, но консервативные мусульманские традиции, похоже, лежат в основе эмиратского общества. Должны быть бизнес-организации, осознающие контраст между но-

вым и традиционным. Участие в межкультурной программе обучения управлению бизнесом, такой как программа Communicaid "Ведение бизнеса в ОАЭ", поможет вам разработать стратегии для успешного функционирования в ОАЭ, тем самым повысив эффективность вашей компании.

Список цитируемой литературы:

1. Бизнес // Российский энциклопедический словарь / глав. ред. А. М. Прохоров. – Москва: Большая российская энциклопедия, 2000. - С. 160 (книга 1).

2. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Образ и имидж города в русской культуре / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: Издательский дом «БИБЛИО-ГЛОБУС», 2018. – 366 с.

3. Шурупова, О.С. Англицизмы на вывесках российских кафе и магазинов: за и против / О.С. Шурупова // Экология языка и речи. Материалы X Международной научной конференции. Науч. редактор А.Л. Шарандин, отв. за выпуск Т.А. Дьякова. – Тамбов: Издательский дом «Державинский», 2023. – С. 67-73.

4. Шурупова, О.С. Особенности культурного восприятия столицы в XX столетии: отражение концептов Московского текста русской литературы в советском кинематографе / О.С. Шурупова // Среда. Культура. Текст. Сборник материалов I Всероссийской научно-практической междисциплинарной конференции. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2023. – С. 179-187.

5. Шурупова, А.С. Место и роль агропромышленного комплекса в экономике, основанной на знаниях / А.С. Шурупова // Креативная экономика. – 2010. - № 8 (44). – С. 94-99.

Алтабаев Дмитрий Евгеньевич,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
daltabaev7@gmail.com

ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА В САУДОВСКОЙ АРАВИИ

Аннотация. В статье рассмотрены особенности культуры Саудовской Аравии, ее традиции, а также особенности деловой культуры страны.
Ключевые слова: Саудовская Аравия, законы Шариата, деловая культура, деловой разговор.

До 1938 года Саудовская Аравия была одной из самых бедных стран в мире, но обнаружение нефти сделало ее одной из самых богатых стран, конкурирующих только с Россией по объемам добычи и экспорта. Саудовская Аравия и Россия уже давно являются партнерами в нефтяной отрасли. Местный бизнес в Саудовской Аравии в значительной степени регулируется исламскими религиозными нормами, а не законами или обычаями [2]. В стране соблюдаются строгие законы исламского Шариата, регулирующие поведение, одежду и питание. В Саудовской Аравии запрещено любое другое вероисповедание кроме ислама, а религиозная полиция следит за соблюдением законов Шариата. Арабские мужчины носят длинные рубахи из шерсти или шелка, а зимой поверх них надевают теплые накидки из верблюжьей шерсти, а женщины носят свободные рубахи, шаровары, длинные плащ-накидки и покрывают голову. Ислам запрещает употребление свинины и алкоголя, а также рекомендует молиться пять раз в день и воздерживаться от еды, питья и курения в публичных местах во время месяца Рамадана.

В Саудовской Аравии уже десятилетиями ведется бизнес с другими странами, в основном через экспорт нефти, который до сих пор составляет 90% доходов страны. Однако сейчас также развиваются другие отрасли, такие как нефтехимия, энергетика, телекоммуникации, здравоохранение и даже туризм, которые привлекают иностранные инвестиции и создают новые возможности для бизнеса [1]. Кроме того, правительство уделяет особое внимание развитию малых и средних предприятий, что способствует процветанию предпринимательства в стране. Несмотря на открытость деловой культуры в Саудовской Ара-

вии, она остается консервативной страной с соответствующими ценностями, которые отражаются в деловом этикете.

В Саудовской Аравии в деловой среде распространена традиция приветствия рукопожатием, которую обычно совершают только мужчины. Некоторые мужчины, которые долго работают с иностранцами, могут приветствовать женщин рукопожатием. Однако, если саудовский коллега избегает рукопожатия с иностранной женщиной, это не считается грубым и невежливым поведением, а наоборот, показывает уважение к женщине. Если женщина хочет пожать руку саудовскому мужчине, она должна ждать, пока он проявит инициативу. В Саудовской Аравии старшим людям уделяется особое уважение, и их следует приветствовать первыми. Важно поддерживать зрительный контакт во время разговора только между мужчинами. Если женщина присутствует в разговоре, то мужчина не должен смотреть ей прямо в глаза, смотреть на ее внешность или делать ей комплименты.

Во время делового и формального общения, особенно при первом знакомстве, общепринятой формой обращения является использование слова Mr, после которого следует имя (а не фамилия), например, Mr Ali [5].

В рамках делового общения в Саудовской Аравии распространен обмен визитными карточками в начале первой встречи. В визитке должны быть указаны имя, должность или позиция в компании, название компании, контактные данные, включая мобильный телефон (но женщинам лучше не указывать его). Желательно, чтобы текст на визитке был на арабском языке на одной из ее сторон, которая будет лицевой во время передачи. Особых правил передачи визитной карточки в Саудовской Аравии не имеется, но важно помнить, что визитки, как и другие документы, следует передавать правой рукой.

Перед началом деловых переговоров арабские бизнесмены предпочитают провести светскую беседу, которая является важным этапом в установлении доверительных отношений между потенциальными партнерами. Тем не менее, следует избегать обсуждения тем, касающихся личной жизни коллег из Саудовской Аравии, например, вопросов о жене или религии. Обсуждение семьи в целом может быть принято положительно, но лучше не поднимать эту тему в инициативном порядке во время первой встречи [6].

Подготовьтесь к тому, что во время деловой встречи саудовцы могут подходить к вам близко, чтобы привлечь ваше внимание или убедиться в том, что вы обращаете на них внимание, а не чтобы нарушить ваше личное пространство. Не стоит пытаться отдалиться, даже

если вы чувствуете дискомфорт от близкого контакта, так как это может быть воспринято как несогласие с мнением вашего партнера.

В целом, деловая культура в Саудовской Аравии отличается высокой степенью уважения к традициям и религиозным обычаям, а также большим вниманием к установлению личных отношений между деловыми партнерами. Поэтому для успешного ведения бизнеса в этой стране необходимо проявлять уважение и терпимость к местной культуре, быть внимательным к нюансам и обычаям. Некоторые из основных рекомендаций для успешного ведения деловых переговоров в Саудовской Аравии включают в себя установление личных контактов, уважение к религиозным обычаям, соблюдение формальностей и деловой этики, а также готовность к частому общению и тесному контакту между партнерами. Успешная коммуникация и понимание местной культуры могут значительно улучшить шансы на успех в бизнесе в Саудовской Аравии и помочь наладить долгосрочные и взаимовыгодные деловые отношения.

Список цитируемой литературы:

1. Деловая культура в Саудовской Аравии: руководство [Электронный ресурс]. – URL: https://emigraciya.pro/pereezd/delovaya-kultura-v-saudovskoy-aravii-rukovodstvo-dlya-ekspatov.html (дата обращения: 25.04.2023).

2. Деловая культура Саудовской Аравии [Электронный ресурс]. – URL: https://m.rusexporter.ru/business-etiquette/499/ (дата обращения: 25.04.2023).

3. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Российские географические пространства в социокультурном восприятии нации / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: ООО «Первое экономическое издательство», 2021. – 182 с.

4. Саудовская Аравия: деловой этикет [Электронный ресурс]. – URL: https://geo-culture.ru/country/saudi-arabia (дата обращения: 25.04.2023).

5. Саудовская Аравия, о стране [Электронный ресурс]. – URL: https://www.moretravel.ru/country/about/?ci=62 (дата обращения: 25.04.2023).

6. Попова, Е.А., Шурупова, О.С. Образ Африки в русской лингвокультуре / Е.А. Попова, О.С. Шурупова // Новый филологический вестник. – 2022. - №4(63). – С. 357-367.

Арнаутова Анастасия Алексеевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
Narnautova_2017@mail.ru

КАНАДА: ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА И ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ

Аннотация. В статье рассматривается деловая культура Канады. Культура в этой стране является одним из самых важных элементов государственного управления страной не только в сфере политики и права, но и в области экономики.
Ключевые слова: Канада; деловая культура Канады; деловой этикет; канадцы; деловая деятельность.

Канада – страна, в которой смешались разные культуры, где исторически проживают народы различного происхождения. Многокультурность Канады в значительной мере повлияла на общественную жизнь страны, а, следовательно, и на ее деловую культуру [3]. Деловая культура включает в себя деловые этические нормы и деловой этикет.

Деловые этические нормы – это совокупность морально-нравственных норм, регулирующих взаимоотношения между народами и людьми в области деловой деятельности [2]. Деловая этика англоканадцев и франкоканадцев содержит некие различия, но в целом характеризуется такими чертами, как:

1. Стремление к равноправию – мировосприятие канадцев формировалось на протяжении нескольких веков в ходе непрерывной иммиграции различных народов в Канаду. Эти народы были представителями разных стран, национальностей, рас и культур. Мультикультурность канадцев стала причиной строгого следования ими принципа равноправия, справедливости и равенства возможностей для всех жителей страны.
2. Тактичность и доброжелательность – канадцы показывают неподдельное дружелюбие как в отношениях между собой, так и к культурному наследию всех национальных групп, населяющих Канаду.
3. Доверительное отношение к власти и закону – население Канады выделяется особой законопослушностью и терпимостью к решениям властей. Это обусловлено общественно-политической устойчивостью, прозрачными демократическими процедурами и высоким уровнем социальной защиты граждан.

4. Скромность и равнодушие к роскоши – канадцы не любят показывать свои финансовые успехи. Они одеваются и стараются выглядеть просто. Стандартное стремление любого канадца – иметь увлекательную и хорошо оплачиваемую работу. Для того, чтобы достичь материального благополучия, канадец готов вложить все свои силы в работу.

Деловой этикет – это совокупность провозглашенных и непровозглашенных привил поведения людей в деловой сфере [6]. Канадский деловой этикет имеет следующие особенности:

1. Знакомство и приветствие в Канаде сопровождается искренней улыбкой и крепким рукопожатием. При приветствии очень важен зрительный контакт. Затем называется имя, место работы, должность. Переход на «ты» при обращении к собеседнику происходит очень быстро.

2. Канадцы крайне щепетильно относятся ко времени и поэтому опоздание на деловую встречу недопустимо, ведь пунктуальность для них очень важна.

3. Беседа совершается в исключительно спокойной, доброжелательной и вежливой форме. Канадцы обмениваются информацией сдержанно, избегая категоричных и безапелляционных утверждений. Они никак не пытаются демонстрировать свою эрудицию, осмотрительны в словах, внимательны и терпеливы к проявлениям иной культуры деловой беседы.

4. Одежда делового человека на переговорах должна выглядеть практично и консервативно. Дресс-код для мужчин – темный костюм и галстук, для женщин – костюм, платье или блузка и юбка [1].

Методики межкультурных исследований Эдварда Холла и Герта Хофстеде дают возможность осуществить всесторонний сравнительный анализ деловой культуры Канады и сравнить ее с другими мировыми культурами.

Критерии классификации культур Холла:

1. Критерий «контекст» – канадская деловая культура занимает среднее положение между низкоконтекстной и высококонтекстной культурами. С одной стороны, люди стремятся выражать свои мысли прямо и открыто, а с другой, канадская тактичность и сдержанность приводят к тому, что в деловой практике канадцы часто прибегают к неопределённости в высказываниях или к расплывчатости в речи, а также к оговоркам.

2. Критерий «время» – канадцы щепетильно относятся ко времени, поэтому они стремятся завершить начатое дело и, лишь затем переходят к решению новой задачи – монохромность культуры [4].

Количественные параметры анализа культур Хофстеде:

1. Параметр «неприятие неопределенности» считается средним в этой стране средний – т.е. канадцы серьезно относятся к элементам неоднозначности в деловой жизни и стремятся достаточно детально ее регламентировать в виде различных правил, процедур и операций.

2. Параметр «индивидуализм» считается очень высоким в Канаде и это значит, что для канадца очень важны такие чувства как: чувство собственного достоинства и самоуважение. Канадец может доверять только себе и всегда рассчитывает лишь на свои силы, а не на коллектив.

3. Параметр «мужественность» характеризуется средним значением, то есть большинство канадцев решают свои или деловые проблемы не путем противостояния, а через договоренности и компромиссы.

4. Параметр «долгосрочная ориентация» в Канаде считается ниже среднего – это говорит о том, что канадцы работают ради получения желаемого в ближайшее время, а не ради далекой перспективы.

5. Параметр «допущение желаний» – по этому параметру деловая культура Канады характеризуется индексом выше среднего. Из этого можно понять, что канадцы готовы работать ради удовлетворения желаний граждан страны в удовольствии, отдыхе и веселье [5].

Список цитируемой литературы:

1. Канадская деловая культура: [сайт]. – 2022 . – URL: https://www.jobgrade.ru/2021/06/22/канадская-деловая-культура/ (дата обращения: 12.05.2023). – Текст : электронный.

2. Шурупова, О.С. Особенности культурного восприятия столицы в XX столетии: отражение концептов Московского текста русской литературы в советском кинематографе / О.С. Шурупова // Среда. Культура. Текст. Сборник материалов I Всероссийской научно-практической междисциплинарной конференции. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2023. – С. 179-187.

3. Деловой этикет в Канаде : [сайт]. – 2020 . – URL : https://www.rusexporter.ru/business-etiquette/402/ (дата обращения: 12.05.2023). – Текст : электронный.

4. Классификация деловых культур Холла : [сайт]. – 2019 . – URL: https://www.jobgrade.ru/2019/12/05/классификация-деловых-культур-холла/ (дата обращения: 12.05.2023). – Текст : электронный.

5. Анализ национальных культур Хофстеде: [сайт]. – 2019 . – URL: https://www.jobgrade.ru/2019/12/07/анализ-национальных-культур-хофстед/ (дата обращения: 12.05.2023). – Текст : электронный.
6. Шурупова, А.С. Место и роль агропромышленного комплекса в экономике, основанной на знаниях / А.С. Шурупова // Креативная экономика. – 2010. - № 8 (44). – С. 94-99.

Артёмова Алина Александровна,
студент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС
город Волгоград
Научный руководитель - Антимонова О.Н., ст. преп.
olga_ant@list.ru

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ ФРАНЦИИ

Аннотация: Статья направлена на рассмотрение теоретических аспектов формирования концепции применения компетентностного подхода в управлении персоналом. Обозначены элементы, составляющие данную концепцию. Представлены место и значение модели компетенции в системе управления.
Ключевые слова: компетентностный подход; организация; персонал; компетенция; модель компетенций; службы управления; потенциал; деловая культура.

Цель исследования – на основе теоретических и практических аспектов компетентностного подхода к управлению персоналом определить условия его применения и степень влияния на результаты деятельности современных организаций.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1) определить основные понятия и характеристики компетентностного подхода;

2) рассмотреть модель компетентностного подхода к управлению персоналом;

3) выявить принципы применения компетентностного подхода;

4) проанализировать влияние компетентностного подхода к управлению персоналом на результаты деятельности современных организаций.

Объект исследования – управленческая деятельность в современных организациях.

Предметом исследования является компетентностный подход к управлению персоналом.

В этой статье мы отметили, что службы управления персоналом совершенствуют свои профессиональные стратегии с помощью компетентностного подхода, который стал залогом успешной деятельности, учитывая ситуацию изменчивости подходов к организации рабочего процесса, в частности перевода сотрудников на дистанционную работу, а также иностранные командировки. Персонал является стратегическим активом и должен, прежде всего, обладать компетентностью – навыками, знаниями, определёнными моделями поведения и культурными познаниями, которые необходимы для увеличения эффективности не только отдельного рабочего коллектива, но и компании в целом. Для проведения подробного анализа по данному вопросу, нами были изучены информационные материалы зарубежных статей, а так же деловая культура Франции.

Развитие компетентностного подхода в науке началась в 1959 году, когда Д. МакКлелланд предложил использовать понятие «переменные компетенции» в качестве описания личности работника. Главная цель исследования американского психолога заключалась в поиске определённой модели поведения персонала, необходимой для выполнения конкретной работы. Он изучал сам процесс выполнения профессиональной деятельности и стремился выявить, что сделает работу наиболее эффективной. Результаты привели психолога к выводу, что основы продуктивности компании лежат в развитии личных компетенций человека, его умений и поведения. В 1976 году уже смог вычислить направленность рабочего вектора на решение задач более значимого стратегического порядка и на основе этого сформировать концепции идеальной работы [6].

Успешная работа персонала основана на подобных теориях. Наглядным примером будет являться деловая культура Франции. Менеджеры французских организаций хорошо осведомлены о том, как нужно вести себя с персоналом. Французы очень ценят качественную подачу своей компетенции в том или ином вопросе, ораторское искусство, так же приветствуется знание французского языка и уважительное отношение к женщинам, в том числе и визитки, имеют определенное значение. Без этих знаний во Франции будет крайне сложно найти

подход к персоналу и установить с ним контакт для поддержания положительного климата в коллективе.

Очевидным является тот факт что, современные организации реализуют свои бизнес-стратегии при помощи уникальных компетенций, личностного потенциала вовлеченных и квалифицированных сотрудников, которые являются главным составляющим основных факторов позитивной динамики эффективности и работоспособности предприятия [1]. Мы выявили, что компетентостный подход представляет собой единую управленческую технологию, с помощью которой воспроизводится направление поведения человеческих ресурсов, в необходимое русло для достижения удовлетворения потребностей компании [2].

Основными характеристиками компетентностного подхода в управлении персоналом современной организации являются:

1) Наличие миссии, которая заключается в совершенствовании компетенций персонала, как основного стратегического актива конкурентоспособной организации.

2) Динамичное развитие компетинтности персонала для приобретения устойчивого положения на рынке и дальнейшего развития является целью организации.

3) Эффективное формирование компетентного персонала.

4) Оценка способностей специалистов и руководителей.

5) Постоянного совершенствование навыков и знаний компетентного персонала.

6) Наличие таких предметных областей, как:

- Оценка корпоративных и функциональных компетенций.

- Обучение персонала и наделение его дополнительными компетенциями.

- Формирование эффективного управленческого резерва.

- Признание ценности сотрудника в компании.

7) Поддержание благоприятного психологического климата и укрепление корпоративной культуры, а так же удержание ценных сотрудников, как залог высоких результатов деятельности компании.

Мы разделяем мнение что, в современном мире всё больше предприятий стали выстраивать свою уникальную управленческую модель, основываясь на компетентностном подходе и транслировать её на все сферы деятельности управления персоналом [3] Такая модель компетенций является актуальной и позволяет быстро и точно подбирать сотрудников, которые способны максимально эффективно выполнять свою работу, продуктивно решать поставленные задачи и демонстрировать высокие результаты, в рамках определённой корпоративной культуры.

Предприятия, выстраивающие свою деятельность подобным образом, смогут без особых трудностей унифицировать свои предпочтения в подборе персонала, стандартизировать требования к поведению сотрудников и таким образом выстраивать системы подбора, адаптации, мотивации, оценки и создания мероприятий для повышения квалификации своих работников [4].

Основные стратегии внедрения компетентностного подхода:

а) Повышение эффективности организации. В такой стратегии всё внимание фокусируется на работу по улучшению качества и производительности персонала.

б) Разработка механизмов трансформации в организации. В основе лежит работа с обучаемостью, повышением квалификации и гибкостью мышления персонала.

в) Управление корпоративной культурой в организации. Всё внимание концентрируется на создании, поддержании и улучшении благоприятного климата внутри коллектива. Развитие комфортной и продуктивной рабочей среды является важным аспектом данной стратегии.

Таким образом, можно сказать, что компетентностный подход в управлении персоналом современной организации охватывает все сферы, составляющие надёжное и конкурентоспособное предприятие. Мы согласны с тем что, в основе всех методов регулирования работы, стратегий по повышению продуктивности, различных механизмов и рычагов регулирования деятельности организации лежит забота о персонале, удержании квалифицированных специалистов, развитии и обучении новых сотрудников, планирования, организации, поддержки и осуществления мер по улучшению профессионального потенциала персонала. Особое внимание уделяется адаптации и созданию комфортных условий для работы внутри организации [5].

Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом всегда является интегрированной и включает в себя следующие принципы:

- Принцип актуальности – информация, процессы обучения и повышения квалификации, направления развития рабочего потенциала всегда должны быть актуальными.
- Принцип комплексности – разработка тактик и стратегий должна воспроизводиться с учётом взаимосвязей между различными, связанными между собой аспектами и областями управления персоналом.
- Принцип системности – цели, задачи и процессы управления персоналом, проецированные через компетентностный подход, должны соответствовать целям предприятия.

• Принцип преемственности – основные уникальные знания, ценности, навыки и опыт, должны транслироваться внутри предприятия.

• Принцип саморазвития – организация должна предоставлять своим работникам такие условия, в которых они смогут без особых препятствий самовыражаться и уделять время самообучению, чтобы в дальнейшем активировались внутренние механизмы развития, обеспечивающие рост мотивации к продуктивной работе.

Подводя итоги подробного анализа компетентностного подхода, можно сделать вывод о том, что для того, чтобы удерживать высокие позиции на рынке, менеджмент организации должен регулярно осуществлять мониторинг за постоянно изменяющейся ситуацией в мире. Деловая культура, как мы ранее рассмотрели на примере Франции, так же является ключом к освоению профессиональных компетенций, которые необходимы для продвижения компании на международный уровень. Человеческий ресурс – это ценное средство поддержания конкурентного преимущества, эффективность которого нужно поддерживать достойными условиями труда, постоянным совершенствованием культурных знаний и языковых навыков, предоставлением возможностей для проявления потенциала и саморазвития, поддержания актуальности информационных технологий. Формирование специфических компетенций невозможно осуществлять без использования компетентностного подхода, в условиях активного внедрения санкционной политики и регулярного перевода сотрудников на дистанционную работу, а так же потенциальных деловых отношений с другими странами. Это обосновывают многие известные авторы, что и делает эту тему такой актуальной.

Список цитируемой литературы:

1. Веприкова, М. Я. Исследование внутренней среды организации в период нестабильной экономической ситуации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 15. – С. 1231–1235.

2. Горбунова, М. Ю. Кадровый менеджмент и психология управления / М.Ю. Горбунова. – М. 2018. - 224 с.

3. Крюков, С. В. Организационное поведение. Теория и практика / С.В. Крюков. - М.: Феникс, 2018. - 272 с.

4. Куатпекова А. К. Планирование, обучение и развитие персонала / А.К. Куатпекова // Молодой ученый. - 2016. -№1. - С. 389-392.

5. Одегов, Ю. Управление персоналом в структурно-логических схемах / Ю. Одегов. - Москва: Альфа-пресс, 2019. - 227 с.

6. Скачкова, А.А., Скачкова И.И. Финансовые отношения предприятий с бюджетом // Наукосфера. 2022. № 8-1. С. 358-362.

Атапин Александр Евгеньевич,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
atapinsasha@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ ВО ФРАНЦИИ

Аннотация: В статье рассмотрена специфика деловой культуру Франции и особенности бизнеса во Франции.
Ключевые слова: Франция, культура, деловая культура, менталитет, бизнес.

Общение представителей разных стран, разных политических взглядов, религиозных воззрений и обрядов, национальных традиций и психологии, укладов жизни и культуры требует не только знания иностранных языков, но и умения вести себя естественно, тактично и достойно, что крайне необходимо и важно на встречах с людьми из других стран. Рассмотри деловую культуру Франции [1].

Основой национального характера Французов является убеждение в том, что они являются первой нацией на европейском континенте. Это обусловлено важной исторической ролью страны в мировой истории, воспитанием и образованием. Французы часто просты в общении, но иногда могут быть высокомерны из-за своего происхождения. Французам свойственны такие качества, как: галантность, находчивость, остроумие и великодушие. Они нацелены на долгосрочные перспективы в бизнесе, поэтому с партнерами стараются установить тесное личное сотрудничество. Поэтому с первой же деловой встречи нужно проявлять вежливость, но, не переходя на дружескую фамильярность [2].

Любая деловая встреча обязательно начинается и заканчивается рукопожатием - у французов оно, как правило, довольно быстрое и легкое. Визитную карточку французскому партнеру следует вручать при первой встрече. Часто визитка может подсказать, как правильно обращаться к собеседнику - французы придают большое значение чинам и званиям. Полученную визитку не следует небрежно совать в портфель или карман - нужно аккуратно вложить ее в визитницу или кошелек. Визитки стоит делать односторонними, потому что обратная

сторона часто используется для различных записей. Лучше всего приветствовать человека, называя его фамилию, либо можно использовать такое обращение, как "мсье" и "мадам" [2], [3].

Деловые обеды являются распространенной практикой и обычно проводятся в ресторанах, а не в кафе, поскольку кафе слишком шумные. Еда очень важна во Франции, и к ней относятся серьезно, отсюда и длительное время приема пищи. В начале обеда французские бизнесмены любят сосредоточиться на обсуждении блюд и вин. При этом стоит помнить, что совместная трапеза чаще всего не предполагает обсуждения деловых вопросов, она просто устанавливает личные отношения. Тот, кто приглашает на обед или ужин, как правило, платит за всех. После обсуждения гастрономических вопросов, разговоры во время делового обеда могут переходить к бизнесу. Следует избегать таких тем как зарплата, возраст, религия. С другой стороны, приветствуются темы, демонстрирующие Ваше понимание французской культуры, в том числе: язык, еда, вино, политика и история Франции. Как правило, обеденный перерыв длится с 12:30 или 13:00 и может продолжаться до 15:00. Ужины обычно проходят с 20:30 до 23:00. Некоторые рестораны закрываются между обедом и ужином, поэтому Вам нужно позвонить заранее и подтвердить время их работы, а также забронировать столик [2], [4].

Одно из самых важных правил - одежда, обувь, прическа, руки должны выглядеть безукоризненно. Французы относятся к деловому костюму несколько строже, чем в большинстве других стран. Лучше всего одеваться консервативно. В зимнее время предпочтительны темные костюмы, весной и летом можно позволить себе некоторые вольности - о моде французы не забывают никогда. В любом случае, если у вас возникли сомнения насчет формы одежды, не стесняйтесь задавать вопросы своим французским коллегам [6]. Важно, чтобы ваша одежда была выбрана со вкусом и выглядела стильно. Женщинам рекомендовано одеваться просто и в то же время элегантно. Широко распространены аксессуары, придающие одежде особый шик. Когда вы получаете приглашение с указанием на «неформальность» одежды, не думайте, что вас примут в футболке и тренировочных брюках. Неформальность может выражаться в том, что одежда выбирается со вкусом, однако даже в этом случае мужчина должен быть обязательно в пиджаке. Вся остальная одежда, в том числе джинсы и кроссовки, подходит для прогулок на улице, занятий спортом [3].

У французов не принято вести дела по телефону, поэтому старайтесь назначать личные встречи. После 21.00 не стоит звонить им домой и тем более говорить о бизнесе. Французы обычно прямолиней-

ны в высказывании своего мнения, постоянно задают вопросы и обсуждают все в мельчайших подробностях [3].

В заключение, отметим, что секрет успешного бизнеса во Франции кроется в том, что французы будут анализировать все аспекты вашего предложения и просить дальнейших объяснений. Поэтому вы должны очень серьезно подойти к подготовке предстоящей беседы, тщательно ее спланировать и продумать все детали. Французы имеют обыкновение неоднократно все перепроверять перед принятием решения. Поэтому будьте готовы к тому, что вам достаточно долго придется ожидать принятия решения по обсуждаемому вопросу.

Список цитируемой литературы:

1. Французская деловая культура https://infourok.ru/francuzskaya-delovaya-kultura-referat-po-discipline-sopostavitelnaya-lingvokulturologiya-2816158.html (дата обращения 27.04.2023).

2. Шурупова, А.С. Место и роль агропромышленного комплекса в экономике, основанной на знаниях / А.С. Шурупова // Креативная экономика. – 2010. - № 8 (44). – С. 94-99.

3. Особенности делового этикета во Франции https://open-school.biz/Pages/?id=213&m=57 (дата обращения 27.04.2023).

4. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. – С. 493-497.

5. Как устроен бизнес во Франции https://incrussia.ru/understand/tango-in-paris/ (дата обращения 27.04.2023).

6. Шурупова, О.С. Англицизмы на вывесках российских кафе и магазинов: за и против / О.С. Шурупова // Экология языка и речи. Материалы X Международной научной конференции. Науч. редактор А.Л. Шарандин, отв. за выпуск Т.А. Дьякова. – Тамбов: Издательский дом «Державинский», 2023. – С. 67-73.

Белкина Анастасия Павловна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доцент
shurupovaolgas@mail.ru

АНГЛИЙСКОЕ САДОВОДСТВО КАК КУЛЬТУРНЫЙ ФЕНОМЕН

Аннотация. В статье подвергаются анализу основные особенности такого важного для английской культуры феномена, как садоводство.
Ключевые слова: культура, Англия, садоводство.

Садоводству как увлечению (так же, как английскому пабу) «покорны» все слои британского общества – от разнорабочих до королевской семьи. Телепередачи на эту тему собирают у малых экранов рекордное число зрителей. Книги о садах неизменно фигурируют в списках бестселлеров. Одна из самых популярных воскресных радиопередач Би-Би-Си – Gardeners Question Time. В ней коллегия экспертов часами обсуждает вопросы слушателей, подробно объясняя, как готовить компост, подрезать розы, бороться с тлёй – и это часто в самый разгар зимы, когда природа спит!

По словам Д.С. Лихачева, «сад – это попытка создания идеального мира взаимоотношений человека с природой» [1, с. 10]. Так называемый «английский сад» появился на свет лишь в середине XVIII века. До этого средневековые монахи разводили в монастырских садах овощи, фрукты и ароматические травы. В районе Ковент-Гардена (искаженное Convent Garden – «монастырский сад») располагались сады и огороды Вестминстерского аббатства. Позднее английская знать стала подражать итальянцам и французам, были переведены на английский работы ведущих европейских садово-парковых архитекторов. В конце 16-ого века в Англию приехал знаменитый француз-классицист Андре Лё Нотр, создатель парков при Версале и Фонтенбло. Он разбил Сент-Джеймский, Гринвический и Кенсингтонский парки при королевских дворцах в Лондоне и его окрестностях [4].

Революцию XVIII века в английском садоводстве произвела горстка энтузиастов и архитекторов-романтиков, таких как Чарльз Бриджман, лорд Бурлингтон и Уильям Кент. Это те времена, когда профессия садовника становится престижной и хорошо оплачиваемой. До-

вершил всё создатель сегодняшней концепции английского ландшафтного сада Ланселот Браун по прозвищу Capability («да, могу» – так он отвечал на все запросы клиентов). Он убрал из сада клумбы и статуи, заменил фонтаны водопадами и водоёмами неправильной формы, стал использовать естественный рельеф местности вместо того чтобы разравнивать её, устранил аллеи, расставил деревья на произвольные расстояния. И «застелил» всё пространство сада газонами. С тех самых пор английский сад – это, по существу, участок пасторальной сельской местности, примыкающий к усадьбе или брошенный, как лондонский Гайд-парк, в середину большого города. Ланселот «Капабилити» Браун создал около 200 садов и парков, многие из которых сохранились почти без изменений и по сей день.

Развитию английской садово-парковой традиции способствовал мягкий умеренный климат. В дождливой и сырой Англии может быть плохо людям, но очень хорошо растениям. В Лондоне и его окрестностях снег выпадает раз в несколько лет, средняя зимняя температура +7, трава не вымерзает, а растёт круглый год, так что её и зимой приходится стричь. Многие субтропические и даже некоторые тропические растения растут на юге Англии в открытом грунте. Пальмами в Лондоне никого не удивишь.

Кроме больших городских парков и садов при усадьбах, есть свой частный садик почти у каждого жителя Англии. Средний англичанин жизнь без сада и палисадника при доме представить себе не может.

Можно выделить семь основных секретов английского садоводства.

1. Одна из традиций садоводов Англии – долгая и кропотливая сортировка семян. Как только заветные пакетики приобретены, а многие британцы даже заказывают особо ценные семена по почте, сразу же начинается сортировка. Для этой работы выделяется не только огромное количество времени, но и приглашаются друзья и соседи. Чаще всего все располагаются за огромным столом

Англичане очень трепетно относятся к отбору семян, считая, что их выбор – долгосрочная инвестиция. В Великобритании 9000000 садов. Интересно, что 80% из них имеют газоны. Цветов нет лишь в 15% садов, тогда как овощи отсутствуют в 40%. Забавно, что в 60% английских семей садоводством больше всего занимается муж. К наиболее популярным цветам можно отнести розы, хризантемы, георгины, а также герань.

2. Планирование посевов. В Англии привыкли, что ни одно растение на участке не занимает место просто так. Количество и качество флоры строго дозировано потребностями семьи. Если вы поклонник

овощного рагу, тогда на вашем участке больше болгарского перца, а если любите оформлять гербарии – то значимую часть сада займёт цветник.

3. Стремление предусмотреть все капризы погоды. Современный климат всё чаще становится непредсказуемым даже на самых спокойных в этом плане территориях. А что уж говорить об Англии, где то и дело идут дожди. Очень важно предугадывать сезонные колебания и учитывать их при посеве семян, зная стрессоустойчивость растений разных типов.

4. Обязательный анализ грунта. На каждом участке свой собственный микроклимат. Это утверждение в полной мере касается и почвы. Именно поэтому неправильно подобранные подкормки и удобрения могут не только не помочь с достижением потрясающих результатов, но и свести на нет все ваши старания.

5. Правильный выбор самих культур. Не стоит ждать большого урожая томатов, если ваш участок со всех сторон окружён густой тенью. Выращивайте только то, что может прижиться на этом типе грунта и с этой освещённостью. Выбирайте те разновидности культур, которым будет комфортно на вашей земле. Горох, бобы, салат, шпинат, капуста, малина и крыжовник – все они неплохо переносят небольшое снижение температуры и сырость. Фасоли, тыкве, кабачку, томату, кукурузе, спарже и клубнике необходимо солнце для цветения. Поэтому, если ваша почва медленно прогревается, отложите посев на более позднее время, но с тем учётом, чтобы урожай успел созреть к осени

6. Учет сроков вегетации. Иногда растениям нужно «нагнать» свой природный ресурс, поэтому очень важно знать правильные сроки вегетации. Однолетки достаточно чувствительны к сезонным всплескам и слишком слабы, чтобы успеть напитаться, если вы будете высаживать их слишком поздно.

7. Обязательное наличие цветника. Каким бы скромным по размерам ни был ваш приусадебный участок, найдите время и место под цветочные клумбы. Для вдохновения отправимся в Национальную цветочную галерею Лондона, чтобы полюбоваться на ежегодный парад цветов. В начале каждого июня фасад этого величественного здания украшают живые растения. Цветочникам, чтобы создать живые полотна приходилось работать на настоящих строительных лесах на высоте восьми метров! На призыв оформить здание отозвались десятки флористов из разных уголков мира.

Англичанин «питает к садам особое отношение, стремясь проводить среди деревьев и цветов много времени, черпая в природе утешение, и состояние садов, упомянутых в романе, соответствует ее ми-

роощущение» [2, с. 132]. Английские сады – это, бесспорно, важнейший феномен английской культуры.

Список цитируемой литературы:

1. Лихачев, Д.С. Поэзия садов / Д.С. Лихачев. – Москва: КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2018. – 416 с.
2. Шурупова, О.С., Арбузова, В.Ю. Языковое воплощение растительного и природно-ландшафтного культурных кодов в тексте романа Ш. Бронте «Джен Эйр» / О.С. Шурупова, В.Ю. Арбузова // Современный ученый. – 2022. – №4. – С. 131-137.
3. Шурупова, А.С. Место и роль агропромышленного комплекса в экономике, основанной на знаниях / А.С. Шурупова // Креативная экономика. – 2010. - № 8 (44). – С. 94-99.
4. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Российские географические пространства в социокультурном восприятии нации / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: ООО «Первое экономическое издательство», 2021. – 182 с.

Бирюкова Анастасия Анатольевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
Nastasi205@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА И ВВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА В ОАЭ

Аннотация. В данной статье рассматривается менеджмент бизнеса в ОАЭ, описываются Исламские этические принципы, теория фирмы в рамках исламской экономики, так же основные характеристики исламской фирмы, и само введение бизнеса в Арабских Эмиратах.
Ключевые слова: Бизнес, ОАЭ, традиции и правила Ислама, партнерство, этикет, переговоры и деловые встречи.

На арабский стиль менеджмента большое влияние оказывают религиозные традиции ислама, семейные и дружеские отношения, интересы сообществ. Для более полного представления движущих сил

исламского стиля управления бизнесом рассмотрим исламскую концепцию бизнеса.

Прежде всего, нужно отметить, что эта концепция основывается на этике. В арабском языке понятие этики выражено как «ахлак», что в переводе означает «мотивация поведение». Понятие мотивации, как известно, включает в себя внутреннее намерение, волю и решимость, а поведение представляет собой образ жизни и действия человека. Очевидно, что мотивация лежит в основе поведения. Именно поэтому о мусульманское вероучение направлено на развитие побудительных мотивов к благочестивым действиям и праведному образу жизни [1].

Исламские этические принципы определяют индивидуальный выбор на основе максимизации индивидуальной прибыли, а также вклада в благосостояние общества. Исламская экономическая система поддерживает частную собственность и рыночную конкуренцию, в то же время строго следит за справедливым распределением богатства. Прежде всего, все богатства принадлежат Аллаху и даны людям для временного эффективного использования. Поэтому люди должны бережно и рационально относиться к природным ресурсам и охранять природу ради будущих поколений.

Хотя исламские теоретики доказывают, что такие категории, как процентное кредитование в денежной системе, являются нежелательными и пагубными, они утверждают, что:

– нарушение принципа справедливости. Заемщик должен выплачивать заранее оговоренный процент по кредиту даже в случае убытков;

– рост потребительских, государственных и международных долгов;

– нарушение баланса в системе распределения доходов и благ;

– концентрация экономической власти в руках ограниченной категории лиц;

– увеличение темпов инфляции.

Исламская концепция предполагает принципы всеобщего равенства, которые отражаются во многих положениях Корана и заключаются в равенстве:

– мусульман перед друг другом;

– всех перед законом и правосудием;

– мужчины и женщины перед Богом;

– социальной ответственности [2].

В контексте теории предпринимательства в исламской экономике главной целью человека является приобретение материальных и духовных благ. Исламские производители, как и исламские потребители,

стремятся приумножить свои мирские блага и приобрести блага вечной жизни. Поэтому их экономическая деятельность определяется религиозными моральными нормами. Теории предпринимательства и производства основаны на следующих этических правилах:

– максимизация социальной полезности общечеловеческих интересов («маслаха»);

– цели производства фирмы и виды деятельности должны соотноситься с шариатом (например, легкая промышленность не должна выпускать вещи, которые не соответствует критерию скромности и сдержанности, с/х – заниматься свиноводством и т.д.);

– справедливая форма распределения дохода с акцентом на особый налог – «закят» и благотворительность;

– двойной контроль в управлении: божественный – на основе внутренней веры, внешний – со стороны уполномоченных органов;

– запрещение нанесение вреда или ущерба другим, минимизация общественных потерь [3].

Виды партнерства в исламском бизнесе:

В исламском бизнесе существуют четыре разновидности партнерства:

– Инан – это сотрудничество и в предпринимательском деле, и в его финансировании, при разделе дохода сообразно участию и в том и другом, а убытков – в зависимости от доли участия в капитале. По форме организации инан – это общество с ограниченной ответственностью. Оно включает в себя лиц, которые вложили в общее дело разный по сумме капитал и несут различную ответственность. Соответственно, различна и получаемая ими прибыль, размер которой заранее оговариваются в договоре. Партнеры не должны превышать заранее оговоренные полномочия, если о таком превышении не была достигнута новая договоренность;

– Муфавада – долгосрочное соглашение между торговыми домами относительно обоюдной коммерции и взаимной торговли, поддержки, а также страхования. Муфавада по форме представляет собой общество с неограниченной ответственностью, предусматривающего страхование предпринимательского риска и оказание посреднических услуг. Члены этого товарищества имеют равные доли в капитале. Согласно договоренности, получаемая в рамках муфавады прибыль делиться поровну между всеми партнерам;

– Вуджух – соглашение о предоставлении кредита. Партнеры получают беспроцентный кредит и осуществляют совместную деятельность. Прибыль заранее оговаривается, а убытки несет каждый участник проекта на сумму используемой доли кредита;

– Амаль – партнерство, основанное на совместном труде (как физическом так и интелектуальном) участников без привлечения капитала, когда двое или более производителей выбирают какой либо род деятельности и собственными силами осуществляют работу. Амаль исключает объединение денежных средств партнеров, предполагая кооперацию личных усилий; прибыли делятся на основе договоренности о вкладе каждого в общее дело [4].

Далее рассмотрим введения самого бизнеса в ОАЭ.

Во–первых, деловые встречи, которые могут быть несколько иными, если вы привыкли к строгим, формальным мероприятиям, таким как интерактивные презентации или подобные рекламные шоу. Непринужденная атмосфера и теплая, дружеская беседа за чашкой арабского кофе – отличный способ встретиться и обсудить свой бизнес. Особенностью местного предпринимательского менталитета является то, что их не волнуют ваши достоинства, есть ли у вас эффективная презентация, слайды или стол. Здесь важны ваши ораторские способности. Если вы правильно, уверенно и без лишних или уничижительных выражений донесете свои идеи, у вас есть все шансы заключить сделку.

В Эмиратах процесс переговоров является тщательным и не терпит спешки. Отдельные переговоры могут длиться неделями, но это не означает, что конечный результат не будет взаимовыгодным. Иностранным предпринимателям не рекомендуется торопиться на переговорах, проявлять нетерпение или отказываться от предложенного кофе. О переговорах, передаче документов или любой деловой встрече необходимо договариваться заранее. Иностранные бизнесмены ценят пунктуальность.

Местные деловые люди обладают хорошим чувством юмора, которое помогает им разряжать обстановку и преодолевать жизненные трудности. Их позитивный настрой и шутки очень ценятся людьми, с которыми они общаются. Однако важно не испортить религиозные и национальные добродетели местных жителей. Личные контакты и деловые переговоры ведутся искренне и вежливо. Не удивляйтесь, если после переговоров вас пригласят разделить трапезу с вашими хозяевами. Ужин – один из столпов традиционного арабского гостеприимства.

В отличие от европейской ментальности, арабские бизнесмены менее замкнуты и значительно более открыты к общению. Здесь любят ходить в гости или принимать их и вести долгие задушевные разговоры. Главным пороком для местных бизнесменов считается жадность и скупость. Двери арабской семьи всегда открыты, в том числе для иностранных гостей и партнеров. Лояльность к иностранному бизнесу

здесь проявляется на всех уровнях, как во взаимоотношениях с государством, так и при общении с местными предпринимателями [5].

Согласно международной практике, рынки стран Персидского залива в последние десятилетия развивались относительно стабильно и активно по широкому спектру производственных и промышленных секторов. При этом Объединенные Арабские Эмираты продолжают оставаться наиболее оптимальным местом для выхода на эти рынки. Экономическая обоснованность и целесообразность подобных бизнес–схем базируется на мягком налоговом режиме Объединенных Арабских Эмиратов, льготных тарифах и динамике роста ОЭЗ, что означает определенные преимущества для иностранных инвесторов.

Среди основных факторов, обеспечивающих эффективность, эксперты выделяют следующие возможности: единая система энергетических ресурсов и транспортной инфраструктуры; единые требования и стандарты в отдельных отраслях экономики; благоприятный инвестиционный климат и развитая международная логистика; выгодное географическое расположение и наличие международных транспортных узлов [6]. Все эти факторы в совокупности способствуют продвижению и эффективной экспансии предприятий, работающих в ОАЭ, на соседние и близлежащие рынки. ОАЭ могут стать оптимальной отправной точкой для экспортной деятельности не только на Ближнем Востоке, но и в Африке и Азии.

И в заключении хотелось бы сказать, что Объединенные Арабские Эмираты по праву заслужили звание крупнейшего в регионе делового центра и полностью его оправдывают. Ежегодно здесь регистрируется тысячи международных компаний, осуществляющих свою коммерческую и хозяйственную деятельность во всех уголках Арабского мира.

Список цитируемой литературы:

1. Берг, Ирма Эмираты: культура возможного: как за 50 лет в пустыне возникла страна будущего / Ирма Берг. – Москва: АСТ, Времена, 2022. – с.4

2. Клековский, Р. В. Объединенные Арабские Эмираты [Текст]. – Москва: Мысль, 1979. – 157 с.: ил., карт.; 16 см. – (Социально–экономические проблемы развивающихся стран).

3. Мамедова, Н.А. Малый бизнес в рыночной среде стран ОАЭ [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.А. Мамедова, Е.А. Девяткин. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Евразийский открытый институт, 2011. с 152. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10709.html (дата обращения: 21.05.2023).

4. Персикова, Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура / Т.Н. Персикова. - Москва: Логос, 2012.

5. Сканави, А. Арабский этикет. Языковые изыски, которые всегда на пользу / А. Сканави // Азия и Африка сегодня. – 2014. - № 7.

6. Попова, Е.А., Шурупова, О.С. Образ Африки в русской лингвокультуре / Е.А. Попова, О.С. Шурупова // Новый филологический вестник. – 2022. - №4(63). – С. 357-367.

Богданов Олег Витальевич,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
olegbogdananov001@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ ДЕЛОВОЙ ИТАЛЬЯНСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация. В данной статье речь пойдёт о культурных особенностях и специфике делового общения в Италии, о традициях и обычаях итальянцев, об их отношении к бизнесу и предпринимательству.
Ключевые слова: деловая культура, экономика, бизнес-культура, государство, традиции.

Неотъемлемой частью бизнеса являются психологические и этнические особенности населения, которые нужно учитывать при его ведении.

Италия – представитель полиактивной культуры, её жители подвижные, общительные, экспрессивные, привыкшие заниматься множеством дел сразу [2]. Итальянцам присущ свой собственный деловой этикет, имеющий сходство с европейскими принципами, но отличающийся от этикета США. Здесь, как и в любой другой стране мира, существуют особенные этикетные правила и традиции.

Знание особенностей итальянского делового этикета поможет понять, чего ожидать от делового партнера, как грамотно выстроить своё поведение, выглядеть достойно и избежать неловких моментов при ведении переговоров, что в конечном итоге поможет наладить взаимодействие и вести бизнес эффективнее.

Итальянцы считают путем установления хороших отношений рассказ о себе, своей семье и своих успехах. Нормой в общении явля-

ются яркие выражения, проявления чувств, отзывчивость, доверительный тон и внимание к личностным проблемам собеседника.

Разговоры жителей Италии чаще всего громкие, сопровождающиеся бурной жестикуляцией. Большое значение итальянцы придают приветствиям, которые всегда сопровождаются рукопожатиями, а в отношении знакомых людей – и поцелуями.

Итальянцы приверженцы идеи семьи и высоко ценят родственные отношения. Верность семье и близким друзьям, стремление к взаимопониманию и терпение, по мнению итальянцев, залог решения противоречий.

Основа экономики Италии – малый семейный бизнес. Более 95% компаний – это малый семейный бизнес, из которых три четверти – микрокомпании, в штате которых находится до 10 сотрудников. И только оставшиеся менее 5% составляют средний и крупный бизнес. Именно поэтому в итальянском бизнесе существует одна характерная черта - построение структуры управления по модели большой семьи, где главой считается авторитетный лидер. В то время, как в большинстве стран считается главной чертой лидера - умение принимать решения, в Италии настоящий лидер компании сосредотачивает в своих руках власть, которая выражается в авторитетности. Это значит, что работники итальянской фирмы всегда желают знать своего лидера в лицо. И наивысшими полномочиями в компании обладает тот, кому владелец больше доверяет. В таких условиях очень легко поддерживается «семейная» форма ведения дел: старшее руководство принимает решения, которые передаются для исполнения дальше вниз по иерархической лестнице доверия [5].

Для итальянского бизнеса характерны риск и отсутствие долгосрочного планирования. Итальянцы в бизнесе предпочитают надежную краткосрочную выгоду, а не стремятся к построению долгосрочной стратегии. Решения зачастую принимаются на основе интуиции, а личные отношения и связи могут играть более важную роль, чем размер прибыли и экономические преимущества.

Большинство итальянцев строят бизнес-отношения со знакомыми и близкими людьми, очень многое зависит от знакомств и дружбы. Итальянцам важно чтобы человек, с которым они вступают в деловое общение впервые, был предварительно кем-то рекомендован. Это может быть партнер по бизнесу, клиент или посольство и торговая палата.

Официальное письмо лучшая форма первого делового контакта с представителями итальянской компании. Затем необходимы звонки и личные встречи. При планировании личных встреч необходимо учитывать особенности делового общения. Итальянский язык официаль-

ный в Италии, но также распространены французский и английский языки. Если в беседе вы употребите несколько фраз на итальянском языке, это будет тепло оценено вашим бизнес партнером.

Итальянские руководители редко говорят по-английски и часто проводят переговоры с участием, сотрудника фирмы, который хорошо говорит по-английски. В этом случае стоит помнить, что обращаться во время встречи нужно к итальянскому партнеру, а не к его помощнику. Встречи можно проводить после 15.00 из-за длинных обеденных перерывов итальянцев (сиеста). Компаньоны знакомятся формально и имена не используют до тех пор, пока не будут знать друг друга хорошо.

Согласно правилам делового этикета, мужчины, как правило, пожимают друг другу руку при встрече и во время прощания. В деловой этике существуют такая особенность: тот, кто занимает менее важную должность, должен первым поздороваться со своим начальником. Правильная дистанция для общения с итальянцами около 80 см. Если вы отодвинете её то, возможно, это будет неправильно истолковано.

Визитными карточками обмениваются только после вежливого приветствия и представления. Лучше всего, если бизнес информация на визитке напечатана с двух сторон: на одной стороне - на английском, на другой – на итальянском языке.

Итальянцы придают большое значение представительскому виду и всему, что может подчеркнуть социальный статус. Элегантная одежда, изящные аксессуары будут оценены итальянскими партерами по достоинству.

Пунктуальность в Италии не считается обязательным деловым качеством. К опозданиям итальянцы относятся терпимо. Зачастую время запланированной встречи указывается приблизительно. Для итальянцев в порядке вещей опоздать на встречу минут на пятнадцать.

Во время деловых переговоров типичная ситуация, когда несколько человек говорят одновременно, бурно и хаотично обсуждают вопросы, могут вернутся к уже оговорённой теме, или перепрыгнуть на несколько позиций вперёд.

В заключение хочется отметить, что итальянский бизнес тесно переплетается с культурными особенностями и традициями. При ведении бизнеса в Италии, необходимо произвести впечатление на партнеров не только своим внешним видом, но и продемонстрировав своё уважение к национальным культурным ценностям. Этикет, хорошие манеры и вежливость являются ключевыми качествами и будут по достоинству оценены итальянскими деловыми партнёрами.

Список цитируемой литературы:

1. Всё об Италии. – *Текст электронный* – URL: http://www.italia-portal.com/2012/07/delovoi-etiket-v-italii.html (дата обращения: 29.04.2023).

2. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. – С. 493-497.

3. Итальянский деловой этикет. – *Текст электронный* – URL:

https://www.rusexporter.ru/business-etiquette/401 (дата обращения: 29.04.2023).

4. Бизнес с итальянцами: что нужно знать. – *Текст электронный* – URL: https://b2blz.com/ru/post/2021-06-business-with-italians/ (дата обращения: 29.04.2023).

5. Шурупова, А.С., Шурупова, О.С. Устойчивое развитие как способ противостояния формированию общества потребления / А.С. Шурупова, О.С. Шурупова // Россия и мир: экономические, правовые и социальные аспекты развития: материалы X Международной заочной научно-практической конференции (21 апреля 2016 г., г. Липецк). - 2016. С. 143-148.

6. Особенности кросс-культурного менеджмента в Италии. – *Текст электронный* – URL: http://psihdocs.ru (дата обращения: 29.04.2023).

Богомолов Илья Олегович,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Арбузова В.Ю., канд. филол. наук.
arbvictoria@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ УЧЕНЫХ ЕСТЕСТВЕННЫХ НАУК

Аннотация. В статье рассмотрена история становления английского языка в качестве основного языка, используемого в международной коммуникации ученых естественных наук. Рассмотрены положительные и негативные влияния этого явления на процесс обмена научными знаниями.
Ключевые слова: интернациональная коммуникация; английский язык; история международной коммуникации.

Сегодня общение между учеными естественных науках, в подавляющем своем большинстве, ведется на английском языке. Этот язык встречается в печатных изданиях, на конференциях, а также в коммуникации научных деятелей при помощи интернета.

Богатый опыт долгих столетий использования нескольких языков в международной коммуникации ученых естественных наук показал нерациональность данной системы. К примеру, для того, чтобы синтезировать производные бензола, ученым необходимо было уметь писать и читать, как минимум, на трех различных языках. Перевод научных текстов с одного языка, а не с трех, позволил бы сократить потраченное на него время, а также сделать его более точным. Исходя из этого, возникла потребность в едином международном языке науки. Не стоит забывать, что в контексте науки, основной акцент делается непосредственно на «науку», а не такие поверхностные вещи как язык.

Нельзя с уверенностью сказать, что данная точка зрения пришлась по духу большинству ученых. Действительно, каждый научный деятель хотел бы изрекаться на своем родном языке, нежели на иностранном. Однако, английский язык не всегда являлся основным языком международной коммуникации ученых естественных наук и у него имеется довольно большой список предшественников. Предлагаю рассмотреть некоторых из них.

В 15-м веке в Западной Европе естественная философия и естественная история - две области, которые к 19-му веку стали известны

как «наука» - были в основном сферой полиглотов. Это так несмотря на то, что языком обучения в эпоху Средневековья и Ренессанса была латынь.

Почему же именно латынь была наделена таким особым статусом? Дело в том, что латынь являлась языком обучения. В древности, доминирующим языком науки был не латинский, а эллинистический греческий. Именно на нем делалось большинство работ по философии естествознания. Перевод канонических трудов натурфилософов на латынь, позволил возродить обучение на Западе. Такое обучение было многоязычным. Каждый, кто использовал латынь, совмещал ее с другими разговорными языками.

На тот момент казалось, что люди нашли общий язык и теперь развитие наук и научной коммуникации наладится. Однако, данная система продержалась относительно не долго. В 17 веке Галилео Галилей опубликовал свое открытие лун Юпитера на латинском языке, а более поздние основные работы на итальянском. Почему он так сделал? Ответ на этот вопрос довольно прост. Галилей в первую очередь стремился к местной аудитории для покровительства и поддержки. Родной язык позволил ему это сделать. Вот другой пример: Принципы Ньютона (1687) появились на латыни, но его Оптика (1704) была английской.

К концу 18-го века работы в области химии, физики, физиологии и ботаники все чаще появлялись на английском, французском и немецком языках, а также на итальянском, голландском, шведском, датском и других языках. До первой трети 19-го века многие ученые элиты все еще выбирали латынь. Например: немецкий математик Карл Фридрих Гаусс хранил свои научные тетради, по крайней мере, до 1810-х годов, на том же языке, который использовал до него Юлий Цезарь.

Около 1850 года научные языки начали сжиматься до английского, французского и немецкого, каждый из которых занимал примерно равные доли от общего объема производства.

Несмотря на это, у каждой науки было свое распределение. Так, например, к концу 19 столетия немецкий язык был лидером в химии [3].

Были в сфере международной коммуникации, своего рода, эксперименты по созданию единого языка общения для людей со всего света. В конце 19 века лингвист Людвиг Заменгоф разработал собственный особый язык – эсперанто. В 1887 году он опубликовал первый учебник эсперанто под соответствующим псевдонимом. Это слово означает «надеющийся». Первые экземпляры учебника Заменгоф отправил представителям интеллигенции и научного сообщества. Многие поддержали идею создания универсального языка. Эсперанто даже

нашел несколько выдающихся новообращенных, таких как Вильгельм Оствальд, лауреат Нобелевской премии по химии 1909 года, и Отто Йесперсен, датский лингвист.

Сначала его использовали на территории Российской империи, но уже к 1905 году эсперанто можно было услышать и прочитать во многих странах: в Канаде, Мексике, Алжире, Новой Зеландии и в странах Европы. Чаще всего эсперанто пользовались в личных переписках и на встречах. Тексты на нём публиковали лишь особенно активные эсперантисты. Эсперанто собрал множество энтузиастов, которые даже хотели основать на территории Европы специальное государство для носителей языка – Амикехо. Однако во время войн двадцатого века эсперантисты понесли огромные потери, и идея так и не была реализована [4].

Вернемся к теме английского языка. Укрепление английского языка в качестве единого языка науки началось во времена первой мировой войны, по результатам которым проиграла Германия. Антанта, состоящая на момент завершения войны, включала в себя США, Великобританию и Францию. Эти страны объявили бойкот германоязычным ученым. Для части Европы количество языков сократилось до двух. Немцы отреагировали на такое затруднительное положение, усилив приверженность родному языку. Многоязычная система начинала ломаться, но окончательно её разрушили американцы. «В образованном обществе велика роль различных прецедентных текстов, имен, высказываний, которые составляют определенный культурный фон данного социума» [2].

После вступления в Антанту, немецкий язык в США стал преступлением. От него повсеместно стали отказываться во многих штатах. К 1923 году более половины штатов ограничивали использование немецкого языка в общественных местах, по телеграфным и телефонным линиям, а также в образовании детей.

Стоит ли говорить, что такая позиция американских властей принесла много неудобств для ученых. В середине 1920-х годов, когда немецкие и австрийские физики опубликовали информацию о новой квантовой механике, американские физики смогли читать немецкие статьи только благодаря студентам и аспирантам янки, которые обучались в Германии.

Германия, в свою очередь, тоже успела «отличиться». В 1933 году Адольф Гитлер безоговорочно уволил «неарийских» и левых профессоров, опустошив немецкую науку. Те еврейские ученые, которым посчастливилось эмигрировать в 30-е годы, столкнулись с рядом проблем. Корнелиус Ланцош, один из бывших помощников Альберта

Эйнштейна, испытывал трудности с публикацией на английском языке как из-за своей темы, так и из-за «неприемлимой лексики». Даже Эйнштейн полагался на переводчиков.

Однако были и удачные примеры перехода ученых с одного языка на другой. Немецкий физик Джеймс Франк переехал в Чикаго и в конце концов адаптировался к английскому языку, а Макс Борн поселился в Эдинбурге, вспомнив английский, который он с радостью выучил в молодости.

Ограничение доступа к немецким университетам означало дальнейшее отключение немецкого языка, фактически завершая процесс, начатый Великой войной.

После Второй мировой войны история становится все более демографической и геополитической. В отличие от сравнительно многоязычного подхода обширной Британской империи в 19-м веке, ученые из развивающейся американской империи 20-го не должны были усваивать знания на чужих языках [5].

Однако огромная масса советских ученых и инженеров, появившаяся после войны, составила США нового научного конкурента. В 1950-х и 60-х годах, когда около 25 процентов мировых публикаций было опубликовано, русский стал вторым по значимости научным языком, уступив 60 процентам английского языка. Но к 1970-м годам процент русских публикаций начал падать, поскольку ученые всего мира проложили путь к «англофонии».

Готовность европейцев, латиноамериканцев и других присоединиться к этому новому одноязычному режиму также сыграла свою роль. Поскольку они хотели, чтобы их называли лидерами, голландцы и скандинавы прекратили публикацию на французском или немецком языках и перешли на английский.

Поколения ученых во всем мире продолжали изучать английский язык, но это странное событие в истории науки не воспринималось как политическое. К началу 80-х годов английский занимал более 80 процентов мировых публикаций в области естественных наук. Сейчас оно колеблется в районе 99 процентов.

Переход к единой язычной системе международной коммуникации имело некоторые, достаточно ощутимые минусы. Ибо «общекультурные знания человека определяются характером прецедентных текстов, используемых им для создания своего текста, стремлением к пополнению знаний, чтением художественной литературы. Прецедентные тексты являются необходимой составляющей национально-культурного пространства языковой личности, так как это мировое наследство в «свернутом» виде» [1].

В 1869 году Дмитрий Менделеев почти потерял кредит на разработку таблицы Менделеева, потому что он публиковался на русском языке, а не на немецком. Невозможно представить каковы бы были последствия, если бы Дмитрий Иванович так и не закончил свою периодическую таблицу химических элементов. И сегодня публикация в быстро меняющейся области на любом другом языке, кроме английского - и во всем, кроме ведущего журнала, - приводит к тому, что работа игнорируется.

Говоря про минусы англоязычной системы, не стоит забывать и про ее плюсы. Английский помог сплотить ученых разных стран. Помимо этого, английский – достаточно прост в изучении, сейчас он изучается во всех школах по всему миру. Русский язык, к примеру, более сложен в изучении, нежели он. Английский язык – язык современного мира, без него тяжело представить современную жизнь, в частности науку. Его вклад – колоссален. На данный момент он является незаменимым в научной интернациональной коммуникации.

Список цитируемой литературы:

1. Арбузова, В. Ю. Феномен семиосферы - прецедентные тексты / В. Ю. Арбузова // На пересечении языков и культур. Актуальные вопросы гуманитарного знания. – 2022. – № 1(22). – С. 17-22.

2. Арбузова, В.Ю., Шурупова, О.С. Прецедентные феномены в эпистолярном тексте (на материале писем А.П. Чехова) // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2021. - №7. – С. 117-122.

3. Королевич А.М. «Международный язык» Доктора Эсперанто // Книга об Эсперанто. — Киев: Наукова Думка, 1989.

4. Лобова К.А. «Английский язык для научной коммуникации» // Международный научный журнал «Вестник науки». – 2019. - .№5 (14). - Т.3.

5. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Российские географические пространства в социокультурном восприятии нации / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: ООО «Первое экономическое издательство», 2021. – 182 с.

Боев Дмитрий Андреевич,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
dboev2004@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА В ТУРЦИИ

Аннотация. В статье рассказано про культурные и экономические условия ведения бизнеса в Турции.
Ключевые слова: бизнес, Турция, культура.

Прежде чем открыть бизнес в другой стране, любому предпринимателю следует изучить особенности бизнес культуры государства, выбранного им для ведения собственного дела. В данной статье я расскажу про особенности ведения бизнеса в Турции.

Менталитет бизнесменов с Востока и из России сильно отличается. Во-первых, в Турции, как и во многих восточных странах развит семейный бизнес. В России же, как и в других странах СНГ предприниматели часто руководствуются правилом не привлекать родственников и друзей в бизнес. Такая традиция Восточных стран часто отпугивает бизнесменов, так как затрудняет процесс входа на рынок предпринимателей не имеющих родственников, работающих в данной сфере. Во-вторых, следует изучить основную информацию о религии Турков, чтобы исключить недопонимания, так как религия распространяется на все сферы их жизни, в том числе накладывает определенный отпечаток на сферу ведения бизнеса [3].

На сегодняшний день турецкий рынок является одним из самых привлекательных для привлечения иностранных инвестиций. В данный момент насчитывается 19 приоритетных экономических зон развития. Расположены они близко к портам международного значения. В них отсутствует, либо частично отсутствует налогообложение [6]. Основная задача данных территорий увеличение товарооборота на международных путях и создание рабочих мест.

В Турции хорошо развиты технопарки. Сегодня на территории Турции действует 27 зон приоритетного развития современных технологий. Технопарки находятся среди приоритетных объектов по обеспечению благоприятных условий для работы. Из этого следует, что для таких предприятий действуют особые льготы и гранты для развития.

Специальные инвестиционные зоны, предназначенные для развития промышленных объединений. На территории данных зон находятся взаимосвязанные предприятия, выпускающие продукцию определенного значения, например, сельскохозяйственная техника, строительные материалы и т.д. Таких зон в Турции уже 148 и государство предоставляет работающим в этих зонах льготы по кредитам, коммунальным платежам и налогообложению [3].

Самыми привлекательными с точки зрения организации бизнеса и налогообложения для иностранцев считаются предприятия, учрежденные по форме LS и AS, также филиалы иностранных компаний. В Турции, как и во многих странах миры основными налогами являются: налог на добавленную стоимость (18%), корпоративные подоходные налоги для LS и корпораций (33%).

Турция активно работает над привлечением иностранных инвесторов. Сейчас на территории страны действует различные программы развития малого и среднего бизнеса, такие как: частичное или полное возвращение НДС, льготное налогообложение, льготное кредитование из инвестиционного фонда, применение исключения таможенных сборов на ввоз инвестиционных товаров.

Предприятие претендующие на данные льготы должно соответствовать требованиям по численности работников. Также уровень льгот зависит от выбранного региона [5]. Филиал работающей компании регистрируется с соглашения главного предприятия. На филиалы распространяется льготное налогообложение. Всего за 3 дня можно открыть компанию, при этом требуется минимальное количество документов. Налогообложение будет также минимальным по сравнению с другими странами европейского сообщества.

В заключении можно сказать, что большинство россиян, имеющих свой бизнес, предпочитают открывать филиалы своих компаний в Турции, из-за низких налогов, а также политики правительства направленную на развитие малого и среднего бизнеса. Поддержка государства и стабильное законодательство позволяет спокойно работать и вести своё дело, что делает Турцию привлекательной страной для иностранных бизнесменов [4].

Список цитируемой литературы:

1. Бизнес в Турции [2023] - 20 идей для россиян + особенности, налоги и регистрация. [Электронный ресурс] URL.: https://f.partnerkin.com/blog/allinfo/biznes_v_turcii (дата обращения: 14.05.2023).

2. Восемь советов по открытию бизнеса в Турции. [Электронный ресурс] URL.: https://vc.ru/flood/25697-business-in-turkey (дата обращения 14.05.2023).
3. Как живет предприниматель в найме в турецком Авсалларе с доходом 80 000₽. [Электронный ресурс] URL.: https://journal-tinkoff-ru.turbopages.org/journal.tinkoff.ru/s/diary-predprinimatel-avsallar/ (дата обращения: 14.05.2023).
4. Турция: берег стартапов. [Электронный ресурс] URL.: https://rb.ru/countries/trk/ (дата обращения: 14.05.2023).
5. Шурупова, А.С. Место и роль агропромышленного комплекса в экономике, основанной на знаниях / А.С. Шурупова // Креативная экономика. – 2010. - № 8 (44). – С. 94-99.
6. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. – С. 493-497.

Борисова Елизавета Валерьевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Арбузова В.Ю., канд. филол. наук, доц.
arbvictoria@mail.ru

ЗАИМСТВОВАННЫЕ СЛОВА В НАУЧНОЙ КОММУНИКАЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются заимствования как один из главных способов словообразования. Темпы заимствований значительно ускорились в современности, количество слов в словарном запасе меняется, возникает необходимость поэтапного анализа
Ключевые слова: Коммуникация, заимствования, взаимодействия языков, заимствованные слова.

В научной коммуникации заимствованные слова - это слова, заимствованные из другого языка и используемые в научной письменной речи. Научное общение часто предполагает использование терминологии, характерной для конкретной области, и заимствование слов из других языков является обычной практикой для передачи смысла новых понятий или явлений. Также мы придерживаемся принципа ан-

тропоцентрического подхода, который связан с «рассмотрением текста в аспекте его порождения... и восприятия..., важен для понимания текста, поскольку помогает понять связь отдельно существующих текстов, принадлежащих разным авторам, и восприятие жизни текста языковой личностью. [1, с.16].

Заимствованные слова широко используются в научной коммуникации для передачи конкретных и точных значений. Использование этих слов также может помочь создать общий словарный запас среди ученых из разных языковых и культурных кругов. Кроме того, использование заимствованных слов иногда может отражать историческое развитие той или иной научной области, поскольку научная терминология часто отражает вклад ученых из разных культур и языковых кругов.

Использование заимствованных слов может быть полезным в научном общении, поскольку они позволяют точно и кратко описать сложные понятия или явления, которые могут не иметь прямого эквивалента в родном языке пишущего. Однако важно использовать заимствованные слова уместно и давать определения и пояснения для читателей, которые могут быть с ними не знакомы по нескольким причинам [6]:

Ясность: Заимствованные слова могут придать языку точность и нюансы, но они также могут вызвать путаницу, если их значение неясно. Предоставление определений и объяснений может помочь читателям понять предполагаемый смысл.

Доступность: Не все читатели могут быть знакомы с заимствованными словами из других языков или культур, и их использование без контекста или объяснения может сделать текст недоступным для этих читателей.

Уважение: Заимствованные слова часто приходят из других культур, и важно использовать их так, чтобы проявить уважение и помнить об их происхождении. Предоставление контекста и объяснений поможет избежать недопонимания или неправильного использования.

Точность: Заимствованные слова могут иметь несколько значений или коннотаций в зависимости от их культурного контекста. Предоставление определений и объяснений может помочь убедиться, что писатель использует слово точно и уместно.

В целом, правильное использование заимствованных слов и предоставление определений и пояснений может помочь обеспечить ясность, доступность, уважение и точность текста.

Вот несколько примеров заимствованных слов, часто используемых в научной коммуникации:

"Род" и "вид" в биологии, заимствованные из латыни.

"Фермент" и "белок" в биохимии, заимствованы из греческого.

"Квант" и "фотон" в физике, заимствованные из латыни и греческого соответственно

"Алгебра" и "алгоритм" в математике, заимствованы из арабского языка

"Экосистема" и "таксономия" в экологии, заимствованы из греческого языка

"Момент" и "скорость" в механике, заимствованы из латыни

"Гипотеза" и "теория" в научном методе, заимствованы из греческого языка

"Псевдоподии" и "цитоплазма" в клеточной биологии, заимствованы из греческого языка

"Этиология" и "патология" в медицине, заимствованы из греческого языка

"Грибки" и "бактерии" в микробиологии, заимствованные из латыни.

Таким образом, использование заимствованных слов не должно быть чрезмерным или показным. Важно помнить, что целью научной коммуникации является эффективная и точная передача идей, а не демонстрация своих знаний других языков или культур, поэтому важно использовать заимствованные слова взвешенно и целенаправленно, отдавая предпочтение ясности и доступности для целевой аудитории.

Список цитируемой литературы:

1. Арбузова, В. Ю. Развитие взаимодействия текста, языковой личности и культуры / В. Ю. Арбузова // На пересечении языков и культур. Актуальные вопросы гуманитарного знания. – 2022. – № 1(22). – С. 12-17.

2. Беляева С.А. Английские слова в русском языке XVI-XX вв. – Владивосток: Изд-во Дальневост. ун-та, 1984. – 108 с.

3. Кодухов, В.И. Введение в языкознание: Учебник для студентов пед. ин-тов / В.И. Кодухов. – Москва: Просвещение, 1979.

4. Крысин, Л.П. Иноязычные слова в современном русском языке URL: https://portal.tpu.ru/SHARED/s/SHCHITOVA/Aspir/Aspirantam/Krysin_inoyaz.slovo.pdf (дата обращения: 17.05.2023).

5. Яновский, А.Е. Словарь иностранных слов и научных терминов. URL: https://www.studmed.ru/yanovskiy-a-e-slovar-inostrannyh-slov-i-nauchnyh-terminov_eb51cd730fa.html (дата обращения 17.05.2023).

6.Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Российские географические пространства в социокультурном восприятии нации / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: ООО «Первое экономическое издательство», 2021. – 182 с.

Вартанова Маргарита Сергеевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
margo.v02@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ФИНСКОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Целью научной статьи выступает проведение анализа характеристики и специфических особенностей финской модели управления, применяемой предпринимательскими организациями. В работе рассмотрены особенности скандинавской модели экономики, влияющие на формирование финской модели управления. Проанализированы преимущества и недостатки данного стиля управления предпринимательскими организациями.
Ключевые слова: модель управления; стиль управления; финская модель управления; управление в Финляндии; Скандинавская модель экономики.

Актуальность научного исследования на выбранную проблематику обусловлена тем, что между странами существует высокий уровень межстраного взаимодействиями, что влечет за собою обмен знаний и стилей в управлении предпринимательскими субъектами. Финляндия относится к странам Скандинавии, которые известны своим отдельным направлением в организации модели менеджмента, где большой акцент внимания делается на решение вопросов, связанных не только с экономической эффективностью предпринимательской деятельности, но и ее социальной ориентированности на потребности общества и граждан.

На сегодняшний день существуют три классических подхода к формированию системы управления [3]:

- американская модель;
- японская модель;
- европейская модель.

Особенностями европейской модели управления является высокий уровень социального взаимодействия и согласия, активное участие трудового коллектива, пассивное привлечение капитала со стороны инвесторов и невысокий размер материального стимулирования управленческого аппарата.

Однако, в рамках европейской модели управления основой является немецкая система, которая формирует главные принципы и качества менеджмента предприятий стран Еврозоны. При этом внимание другие моделям управления не такое высокое, что, по нашему мнению, выступает ошибкой, поскольку скандинавский стиль менеджмента малых предприятий и крупных корпораций заслуживает доверия, подтверждая это высокой эффективностью и устойчивостью развития. Одним из его направлений является финская модель управления.

Изначально, финский стиль управления формируется исходя из основ скандинавской модели экономики, характеристиками которой выступают [1; 2; 5]:

Очень высокий уровень политической культуры населения, что формирует фундамент, противостоящий коррупционным проявлениям в государственно секторе управления.

Разнообразие программ социальной поддержки различных групп населения страны.

Большой акцент внимания на инновационные подходы к управлению организациями и развитию бизнеса.

Гармонизация отношений предприятия с заинтересованными лицами, что позволяет искать «золотой баланс» между условиями труда, качеством продукции и финансовым результатом (капиталом).

Высокий уровень экономической эффективности системы налоговой политики и налогообложения.

Низкий уровень активности физических лиц на рынке ценных бумаг и банковских вкладов.

Высокий уровень государственного финансового контроля.

Высокий уровень производительности труда и профессиональной специализации человеческих ресурсов.

Максимальный удельный вес государственного сектора экономики в структуре валового внутреннего продукта.

Данные особенности скандинавской модели экономики имеют высокий уровень влияния и на финский стиль управления. В первую очередь, это отражается на управление трудовыми ресурсами. Наверное, главным отличием финской модели менеджмента от других является то, что во главе деловой среды организации стоит человек. Это приводит к следующим особенностям управленческих процессов, направленных по отношению к человеческому капиталу и трудовым ресурсам:

– присутствует неформальность в отношениях внутри рабочего коллектива организации;

– между менеджерами и их подчиненными незначительный разрыв социального статуса;

– планирование и организация корпоративной культуры исключает любые способы проявления строгости и формальности;

– контроль за действиями рабочего персонала обретает неформальный и неявный характер;

– при формировании системы сбалансированных показателей зачастую используются не количественные, а качественные индикаторы оценки эффективности трудовой деятельности персонала.

Во-вторых, особенностью финской модели управления является характеристика принятия управленческих решений, которой присуще следующее:

– важнейшие управленческие решения развития предприятия обсуждаются на согласовании с представителями рабочего персонала, которыми зачастую выступают профсоюзы;

– все стороны, которые принимают участие в разработке и принятии управленческих решений, должны быть проконсультированы;

– не принимаются никакие нюансы и поправки, если они заранее до самого факта принятия управленческих решений не были публично обсуждены;

– после принятия управленческих решений, каждый сотрудник предприятия должен быть об этом проинформирован.

Третьей особенностью финской модели управления организациями является характер профессиональной деятельности самих менеджеров. Нами было уже установлено, что между подчиненными и управляющими неформальные отношения, а социальный разрыв крайне минимальный. Также важной характеристикой трудового процесса менеджера является коллективное обсуждение принятия управленческих решений.

Помимо этого, необходимо выделить еще три особенности управленческой деятельности управляющих предприятий, где придерживается финский стиль менеджмента [4, 6]: высокий уровень делегирования полномочий, в рамках чего, управляющим передаются задачи на выполнение подчиненным, для которых это выступает, как инструмент мотивации, повышающий уровень вовлеченности; менеджеры предпочитают рассматривать себя больше в роли наставника, чем руководителя, и поэтому они часто передают ответственность и полномочия своему рабочему персоналу.

Плоская организационная структура, где прослеживается децентрализация и отсутствие бюрократического аппарата при управлении компанией. Если финская модель управления настолько привлекательна и эффективная с точки зрения бизнеса, то почему она не используется другими странами и иностранными компаниями? По нашему

мнению, тому есть определенный ряд причин, демонстрирующие обратную неэффективность финского стиля менеджмента:

– в первую очередь, ее следует рассматривать именно как национальную модель менеджмента Финляндии, поскольку она связана с некоторыми важными культурными характеристиками финской нации;

– во вторую очередь, финны демонстрируют успешные результаты адаптации к условиям неопределенности. Они не склонны преувеличивать свое положение в служебной иерархии. Все это дает возможность руководителям наделять широкой ответственностью своих подчиненных в сфере бизнеса.

По этим причинам, финская модель управления имеет низкую степень адаптации не только иностранными компаниями, но и российскими, поскольку для отечественного пространства, отсутствие неформальности и социального различия – это практически нерешенные задачи, проблема которых выражается из поколения в поколение.

Таким образом, подводя итоги научного исследования, можно прийти к следующим заключениям:

– финский стиль управления формируется исходя из основ скандинавской модели экономики;

– преимуществами финской модели управления является высокий уровень делегирования полномочий, отсутствие формальности в отношениях «менеджер-подчиненный», принцип наставничества со стороны управляющих, плоская организационная структура и отсутствие бюрократии, коллективное принятие управленческих решение и другое;

– причинами неактивного использования финской модели управления выступают высокая связь с культурными особенностями Финляндии и сложность использования финской модели делегирования, поскольку она является неустойчивой и хрупкой.

Список цитируемой литературы:

1. Боробов, В.Н. Современные зарубежные модели управления // Экономика и управление народным хозяйством. Серия: Экономика и Право. 2017. № 3. С. 6-10.

2. Никитюк, Г.С., Лукшина, М.В. Особенности скандинавского менеджмента // От синергии знаний к синергии бизнеса. 2019. С. 258-260.

3. Петрова, А.Н., Балабанчик, Е.М. Скандинавская модель экономики // Научный журнал. 2018. № 5 (28). С. 95-96.

4. Полохова, Н.А. Сравнительный анализ американской, немецкой и японской моделей корпоративного управления // Молодой ученый. 2019. № 19 (257). С. 160-163.

5. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. – С. 493-497.

6. Юстратов, Д.В. Экономика скандинавских стран // Наука и социум. Материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 2020. С. 127-131.

Васингина Элина,
студент
ЧОУ ВО «Казанский Инновационный Университет
имени В.Г. Тимирясова (ИЭУП)»,
город Казань
Научный руководитель – Юнусова Р.С., канд. соц. наук, доц. linavasinginaa@mail.ru

ТЕХНОЛОГИИ БЛОКЧЕЙН В ЭЛЕКТРОННОМ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ КИТАЯ И ЮЖНОЙ КОРЕИ

Аннотация. В некоторых развитых странах "электронное правительство" является одним из основных элементов формирования современного общества и открытого управления. "Электронное правительство" позволяет людям быстро получать ответы на важные социальные вопросы без прямого взаимодействия с чиновниками, устраняет всевозможные административные барьеры при получении государственных услуг, а также облегчает доступ к официальной информации.
Ключевые слова: электронное правительство, государственные услуги, цифровые технологии, блокчейн.

Прошли те времена, когда блокчейн считался технологией будущего. На данный момент она внедряется в различных отраслях промышленности, одной из которых является государственное управление. Гиперсвязь, которую теперь можно наблюдать в окружающем нас мире, не только породила больше данных, но и привела к значительным преобразованиям в том, как экономика сейчас функционирует и взаимодействует.

Современная система блокчейн является универсальной и применяется во всех сферах жизнедеятельности и жизнеобеспечения [1, с.8]. Эпоха постоянных изменений и экономических сдвигов требует, чтобы правительство стало более прозрачным, эффективным, экономичным и

работающим в режиме реального времени. Технологии блокчейн используются для повышения эффективности предоставления государственных услуг и сокращения административных расходов.

Цель этой статьи - определить, насколько Китай и Южная Корея лидирует в инновационном секторе благодаря внедрению технологии блокчейн в государственные услуги. Для достижения цели исследования проведется анализ мероприятий по внедрению цифровых технологий в сферу государственных услуг китайского и корейского правительства, а также их влияние на национальные экономические структуры.

Китай и Южная Корея известны как лидеры рынка криптовалют и проектов, связанных с блокчейном. Они дополнительно приступили к применению блокчейн-проектов на национальном уровне. Мы считаем, что это очень хорошая инициатива обеих стран, так как подаётся пример остальным государствам начинать использовать новую технологию. Это также даст информацию о практическом опыте применения блокчейна и о преимуществах и недостатках его внедрения в государственный сектор.

Китай является одним из главных двигателей криптона. Власти страны борются с заключением капитала, внедряя ограничения на иностранные инвестиции и покупку иностранной валюты. В ответ жители страны покупают криптовалюту, в основном стецкопин, поскольку они позволяют избежать волатильности [2, с.92].

Улучшение обмена данными возможно при более широком внедрении цифровых технологий. ОЭСР и G20 наладили автоматический обмен информацией о финансовых счетах нерезидентов. Другие полезные меры включают создание международных реестров владельцев активов и акционеров, которые позволяют облагать налогом доход от капитала по месту жительства, а не по источнику. Сочетание активов и дохода от капитала позволяет ввести системы двойного подоходного налога, в которых доход от капитала и активы связаны в одной таблице, создавая синтетический налог на доход от капитала [2, с.127]. Китай массово создал крипто-компании, а блокчейн проверен в реальных секторах экономики. На Китай приходится 84% патентов в области блокчейна в мире. Он использует десятки крупнейших государственных банков, судов, налоговых органов, телекоммуникаций и интернет-гигантов [3, с.284].

Уже в столице Китая, блокчейн использует 140 государственных и муниципальных услуг. Ожидается, что он откажется от бумажных документов и сократит затраты на администрацию на 40%. В будущем блокчейн будет использоваться при регистрации недвижимости, налогообложения, секьюритизация активов, трансграничных пла-

тежей и т. д. [5, с.51] Местное правительство намерено в ближайшем будущем внедрить на платформе больше блокчейн-приложений электронного правительства. Их цель - более полная оцифровка правительственной инфраструктуры, сокращение бюрократии и предоставление более эффективных услуг. Она закладывает основу для межведомственного и межрегионального совместного ведения и использования государственных данных и улучшает сотрудничество.

Таким образом, Китай действительно видит ценность блокчейна и, похоже, опережает технологии, создавая полезные продукты, которые находятся под контролем правительства. Время покажет, что это означает для прав пользователей и личных свобод, но нельзя отрицать, что Китай, вероятно, является крупнейшим разработчиком блокчейн-технологий и приложений прямо сейчас.

Помимо Китая, Южная Корея также является движущей силой рынка криптовалют. Благодаря широкому внедрению в таких секторах, как финансы, логистика, права интеллектуальной собственности, торговля и здравоохранение, технология блокчейн приобрела большую популярность в Корее. Государство долгое время было мировым лидером в области информации и коммуникаций, именно поэтому уже довольно давно имеет репутацию крупного игрока в мировой технологической индустрии [4, с. 172].

Южная Корея занимает третье место в рейтинге стран мира по уровню развития электронного правительства за 2022 год. В предыдущем рейтинге она занимала второе место. С 2013 года в Республике Корея реализуется стратегия «умного правительства» – электронное правительство 4.0. [5, с. 137]. Новая стратегия ориентирована на переход к максимальному использованию мобильных устройств, которые в настоящий момент имеются у всех жителей Республики Корея. Правительство поставило перед собой задачу увеличить сбор и обработку больших данных, и использовать их не только для нужд государственного управления, но и предоставить населению республики.

Корейское правительство всегда было против криптовалют. Однако они заинтересованы технологией блокчейн. Блокчейн-проекты в Корее, такие как GroundX и ICON начали сотрудничать с корейским правительством по совместной разработке блокчейн - проектов для госсектора [3, с. 351].

Корейские государственные учреждения, поддерживающие технологию блокчейн:

– Министерство науки и технологий (ИКТ) инвестирует более $380 млн в течение 6 лет (2021-2026) в исследования и разработки блокчейна. Они стремятся внедрить инновации в государственные

услуги, такие как распознавание лиц, отслеживание и мобильная идентификация личности, используя искусственный интеллект и блокчейн.

– Корейское агентство интернет-безопасности (KISA) – Они поддерживают проекты, связанные с блокчейном, через свой фонд в размере 9 миллионов долларов.

– Администрация программы оборонных закупок (DAPA) – Будет использовать технологию Блокчейн для проведения цифровых торгов по оборонным контрактам и регистрации процесса подачи заявок и предоставления финансирования.

– Президентский комитет по четвертой промышленной революции (PCFIR) – PCFIR был создан в 2017 году для консультирования по вопросам политики, связанной с новыми технологиями, такими как блокчейн, и оказания помощи в создании основы для соответствующих новых отраслей промышленности.

– Сеульский центр поддержки блокчейна – это центр, который будет сдавать в аренду офисные помещения для блокчейн-стартапов.

– Корейская комиссия по финансовым услугам (FSC) – FSC в партнерстве с правительством Сеула инвестировала 16 миллионов долларов в обучение экспертов по цифровым финансам в течение 4 лет.

Как можно заметить, большое количество государственных учреждений Кореи финансово поддерживают развитие блокчейн системы, запускают проекты по внедрению цифровых технологий и инноваций в государственные услуги. Власти видят перспективу в использовании технологии, так как она может упростить повседневную жизнь населения.

Также важно отметить некоторые масштабные проекты и разработки, связанные с блокчейном в Южной Корее для государственных учреждений и администраций, такие как:

– Korea Expressway Corporation – платформа для оплаты проезда на основе блокчейна.

– Национальное полицейское агентство. В партнерстве с Корейским управлением дорожного движения создало платформу для управления цифровыми доказательствами на основе блокчейна. До сих пор один миллион южнокорейцев сейчас используют цифровые водительские права на базе блокчейна.

– Военное управление человеческих ресурсов – примет новое биометрическое решение для идентификации и аутентификации, разработанное компанией Raonsesure, ведущей южнокорейской компанией по обеспечению безопасности ИКТ.

На самом деле, проектов для государственных учреждений в Корее намного больше, но указанные выше наглядно демонстрируют,

что государство делает большие ставки на технологию блокчейн, ведь она применяется даже в полиции и военной отрасли.

Город Седжон в Южной Корее — это “Умный город", который они развивают уже несколько лет. Это испытательный полигон для нескольких технологий, таких как 5G и самоуправляемые автомобили. Они создадут платформу проверки личности на основе блокчейна для самоуправляемых транспортных средств. Технология блокчейн повысит достоверность данных. Седжон будет играть жизненно важную роль в будущем внедрении блокчейн-технологий.

Сравнивая структуру сетей знаний о блокчейне Китая и Южной Кореи, можно отметить, что в Китае она относительно более сложная и разнообразная, чем в Южной Корее, поскольку Китайское правительство решительно поддерживает диверсифицированное сотрудничество в области технологии блокчейн посредством централизованной политики государства. Несмотря на попытки властей запретить частное использование децентрализованных реестров, Китай парадоксальным образом занимает первое место в области блокчейна.

Можно сделать вывод, что Китай и Южная Корея лидируют в инновационном секторе благодаря внедрению технологии блокчейн в государственные услуги, так как будущее электронное правительство значительно повысит надежность и прозрачность правительства, основанное на более эффективном управлении и улучшении возможностей обслуживания граждан. Люди смогут столкнуться с электронным правительством, с помощью которого они смогут пользоваться государственными услугами и даже участвовать в разработке политики с помощью различных средств массовой информации в любое время и в любом месте.

Список цитируемой литературы:

1. Абулханова, Г.А., Система блокчейн как эффективный инструмент антикоррупционного экономического менеджмента /Абулханова Г.А., Шафранская Ч.Я., Юнусова Р.С. // Вектор развития управленческих подходов в цифровой экономике: материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Казань: Изд-во «Познание» Казанского инновационного университета, 2020. - С. 8-12.

2. Винья, П., Эпоха криптовалют. Как биткоин и блокчейн меняют мировой экономический порядок. / П. Винья, М. Кейси // Москва: Изд-во Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 432с.

3. Генкин, А. Блокчейн. Как это работает и что ждет нас завтра / А. Генкин, А. Михеев // М.: Изд-во Альпина Паблишер, 2018. – 592с.

4. Карпиловский Д. Биткоин, блокчейн и как заработать на криптовалютах. / Москва: Изд-во АСТ, 2018. –256с.

5. Терещенко, Л.К., Модернизация информационных отношений и информационного законодательства: монография. / Л.К. Терещенко, Москва: Изд-во Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ: ИНФРА-М, 2013. — 227с.

Винюкова Анастасия Александровна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
sokolovskaaa38@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ КУЛЬТУРЫ И МЕНЕДЖМЕНТА В ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Аннотация: в статье рассматривается влияние социокультурных особенностей общества на современные тенденции в бизнес-среде и специфика стиля руководства в Великобритании, а также особенности устройства и функционирования британского бизнеса. Взаимосвязь между системой ценностей, сложившейся на протяжении длительного исторического времени в британском обществе, и системой ценностей, существующей на уровне отдельной корпорации.
Ключевые слова: иностранная культура; ведение бизнеса; особенности системы управления; бизнес-культура; традиции.

Культура играет значительную роль в управлении в Великобритании, влияя на стиль руководства, уровень взаимопонимания в командах и подход к принятию решений. В Великобритании ценится индивидуальная свобода и самовыражение, поэтому руководители предпочитают делегировать ответственность своим подчиненным. Это подходит для работы в команде, где каждый член команды может проявить свои лучшие качества и вносить свой вклад в общую цель. Один из примеров такого подхода - отсутствие постоянного контроля над сотрудниками, а вместо этого установление нужных ориентиров и надежд на их достижение.

Также в Великобритании ценится уважение личных чувств, чужих мнений и культурных различий. Руководители должны проявлять понимание и чуткость к потребностям своих сотрудников, особенно если они имеют различную культурную или этническую принадлеж-

ность. Кроме того, управленческие решения должны приниматься с участием всей команды, чтобы персонал с различными опытом и навыками, могли привнести особые, ценные новации. Все вышеперечисленные аспекты говорят о важности коллективной работы в Великобритании, и насколько важно учитывать мнение членов коллектива для совершенствования бизнеса.

Управление бизнесом в Великобритании может быть сложным из-за различных аспектов, которые необходимо учитывать. Здесь представлены некоторые важные аспекты:

1. Регистрация бизнеса: для начала бизнеса в Великобритании необходимо зарегистрировать компанию в Companies House. В зависимости от типа бизнеса, этот процесс может отличаться.

2. Налоги: заработная плата в Великобритании обычно высокая, и налоги на зарплату также высокие. Кроме того, есть налог на добавленную стоимость (НДС) и налог на прибыль.

3. Регулирование: Великобритания имеет одну из самых жестких систем регулирования бизнеса в мире. Некоторые законы могут казаться сложными и непривычными для иностранных предпринимателей.

4. Кадры: рынок труда Великобритании довольно конкурентный, и привлечение наиболее квалифицированных кадров может быть сложным. Кроме того, существуют определенные законы и стандарты, которые необходимо соблюдать в отношении сотрудников.

5. Финансы: финансовое управление очень важно для бизнеса в Великобритании. Необходимо учитывать налоговые обязательства, соблюдать бухгалтерские стандарты и следить за финансовой стабильностью компании.

В целом, управление бизнесом может быть сложным, но регулируемым. Наличие квалифицированного персонала, хороший бизнес-план и стратегия помогут создать успешный бизнес в Великобритании. Одной из характерных черт британской экономики и, как следствие, концепции управления, является тенденция предоставления крупными концернами значительной степени автономии своим дочерним организациям в смысле принятия самостоятельных решений по административным, финансовым и производственным вопросам исходя из конкретной ситуации, сложившейся «на месте». Следует также отметить значительную роль, которую играют в Великобритании средний и малый бизнес. В Великобритании система менеджмента основывается на принципах эффективности, прозрачности и ответственности. Предпосылкой успешного управления является высокий уровень профессионализма менеджеров, которые обладают широким спектром знаний и

навыков в области управления. Основные элементы системы менеджмента Британии включают в себя:

1. Развитую систему корпоративного управления, которая строится на принципах ответственного руководства, прозрачности и социальной ответственности.

2. Стандарты качества, связанные с производством и предоставлением услуг, регулируются органами сертификации и контроля качества.

3. Систему регулирования финансовой деятельности компаний, которая осуществляется силами Финансовой службы и различных комитетов по контролю национальных и международных финансовых регуляторов.

4. Систему оценки и управления рисками, которая помогает предотвратить потенциальные проблемы и снизить риски.

5. Хорошо развитую систему обучения и подготовки менеджеров, которая предоставляет руководителям все необходимые знания и навыки для эффективного управления.

6. Широко распространенные программы по развитию инноваций и созданию новых продуктов и услуг, что способствует улучшению конкурентоспособности компаний.

В целом, система менеджмента в Великобритании основывается на принципах прозрачности, эффективности и социальной ответственности, которые способствуют достижению высоких результатов в управлении. Менеджмент в Великобритании имеет множество особенностей и отличий от менеджмента в других странах. В целом, британские менеджеры считаются профессионалами высокого уровня, имеющими большой опыт и знания в своей сфере деятельности. Одной из ключевых особенностей менеджмента является уважение к индивидуальности. Британские менеджеры обычно не пытаются диктовать свою волю подчиненным, а стараются находить компромиссы и договариваться. Они также уделяют большое внимание этике и социальной ответственности, стремясь создавать условия для процветания всех участников бизнес-процесса, включая сотрудников, заказчиков и партнеров.

Еще одним важным элементом управления является фокус на качестве продукции и услуг. Британские компании стремятся предлагать своим клиентам высококачественные и инновационные товары и услуги, что позволяет им добиваться успеха на мировом рынке. Другой отличительной чертой менеджмента в Великобритании является также акцент на развитии лидерских качеств у каждого сотрудника организации. Британские менеджеры обычно поддерживают инициативу и самостоятельность своих подчиненных, стараясь помочь им раскрыть свой потенциал, а также признавая и ценя их вклад в общий успех компании.

Кроме того, менеджмент в данной стране характеризуется высоким уровнем профессиональности и технологической оснащенности. Британские компании обычно используют передовые технологии и процессы, а также вкладывают значительные средства в обучение своих сотрудников.

Британская модель предполагает наличие и функционирование унитарного (однопалатного) совета директоров (Corporate Board), являющегося высшим органом управления компанией во временных промежутках между общими собраниями акционеров. На совет директоров возлагаются как исполнительные, так и надзирающие функции, к числу которых традиционно относятся: оценка стратегии корпорации, управление ее финансами, ресурсами и фондами, обеспечение соблюдения действующего законодательства, установление правил и норм поведения для служащих, проверка выполнения корпорацией её социальных обязательств.

Таким образом, менеджмент в Великобритании представляет собой высокопрофессиональный и этичный подход к управлению бизнесом, ориентированный на индивидуальность, качество продукции и услуг, развитие лидерских качеств и использование передовых технологий.

Список цитируемой литературы:

1. Ивченко, С. В. Сравнительный анализ моделей менеджмента. Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2017. // С. В. Ивченко – URL: https://ekonomika.snauka.ru/2017/01/13406 (дата обращения: 23.04.2023). – Режим доступа: Электронный научно-практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий». *Текст : электронный.*

2. Любицкая, Е. В. Менеджмент на предприятии: американская, английская, австралийская и канадская модели управления // Е. В. Любицкая, А. Д. Качан – Colloquium-journal. – 2019. – № 3. – С. 127-134. *Текст : непосредственный.*

3. Массей, А. Публичный менеджмент и модернизация в Великобритании // А. Массей, Р. Пипер. – *Текст : электронный* // – URL : https://goo.su/UIiEzr5 (дата обращения : 24.04.2023) – Режим доступа: Научная электронная библиотека «КиберЛенинка».

4. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Российские географические пространства в социокультурном восприятии нации / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: ООО «Первое экономическое издательство», 2021. – 182 с.

5. Регистрация бизнеса в Великобритании. – URL : https://ru.wikibrief.org/wiki/Companies_House (дата обращения: 26.04.2023). – *Текст : электронный.*

Воронина Кристина,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Волгоградский институт управления – филиал,
город Волгоград
Научный руководитель – Антимонова О.Н., ст. преп. кафедры лингвистики и межкультурной коммуникации,
olga_ant@list.ru

К ВОПРОСУ О ВЛИЯНИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ КУЛЬТУР РОССИИ И ВЕЛИКОБРИТАНИИ НА СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос о влиянии национальных культур стран на стратегии развития управления персоналом, который является значимым компонентом кадровой политики всей организации, и она может играть важную роль в конкуренции предприятия. Национальная культура проявляется в национальных традициях, духовных ценностях, особенностях мышления и установках, моральных нормах, образе жизни и т.д Авторами установлено что, стратегическое управление способствует оптимальному сотрудничеству организации и человека, а также доказано их взаимодействия с окружающей средой. Выявлено, что национальная культура каждого народа имеет огромный воспитательный и формирующий потенциал, благодаря которому персонал сможет выполнять свою работу и эффективно принимать решения, выявляя различные действия в ее рамках.
Ключевые слова: управление, стратегическое управление, персонал, организация, коллектив, ресурсы, профессионализм, система управления персоналом.

В настоящий момент вся экономика получает новый вектор ориентации, а именно переделывание внутреннего рынка, перераспределение ресурсов, изменение логистики и другие. Возникла такая ситуация в стране, когда активно изменяется политика управления персоналом, требующая новые подходы и методы. Владеющий особыми

способностями, управленец может выполнять в полном объеме поставленные перед ним стратегические задачи.

Учитывая, зарубежный опыт, мы считаем, что переход к стратегическому менеджменту обусловлен объективным увеличением темпов научно-технического прогресса и динамикой социально-экономического развития страны и компаний. Этот процесс сопровождается большей степенью неясности и риска, для этого руководством организации должны разрабатываться стратегии, ориентированные на конкурентоспособность, которые бы позволили увеличить быструю адаптацию предприятия к нынешним условиям, в том числе влияние национальных культур на управленческие роли и действия. [5; 280]. Этим и обусловлена актуальность темы.

Цель исследования – на основе теоретических аспектов стратегического управления персоналом определить условия его применения в организациях в зависимости от национальной культуры.

Объект исследования – управленческая деятельность в России и Великобритании.

Следует отметить, что установленные четкие регламентированные подходы к менеджменту персонала организации и применение конкретных моделей являются стартовым этапом стратегического управления, а эти подходы – основой для того, чтобы принять последующие действия компании. [1; 200]

Для достижения стратегического управления персоналом необходимо выполнять следующие **задачи**:

1. Повышать профессиональный уровень персонала, изменения ценностные приоритеты кадров с учетом национальных культур сотрудников.

2. Улучшать степень мотивации и развивать навыки персонала.

3. Комплектовать высококвалифицированный резерв сотрудников.

Известные ученые выдвигали свои мнение о понятии “стратегическое управлении персоналом”.

А.Я Кибанов, Л.Н. Зайцев рассматривают стратегическое управление персоналом как управление формированием трудового потенциала организации. [2;450]

О.Н Громова, С.В. Шекшня, М.В. Сорокина отмечают, что стратегическое управление персоналом – это процесс достижения поставленных целей. [3;90]

В. И. Маслов трактует стратегическое управление персоналом как программный способ мышления и управления. [4;57]

Изучение понятий позволяет выявить три основных подхода к определению понятия процесса управление персоналом:

- управление формированием трудового потенциала организации;
- процесс достижения поставленных целей;
- программный способ мышления и управления.

Практическая значимость состоит в том, что требования к стратегическому управлению персоналом являются важным аспектом, применения к специалистам по управлению персоналом в Великобритании.

Во-первых, кадровик обязан уметь мотивировать подчиненных, на успех в выполнении целей и задач, не только использовать власть руководителя, но и личным примером, а также формировать атмосферу взаимопомощи и доверия.

Во-вторых, специалист по управлению персоналом должен быть предприимчивым и оперативным, с индивидуальным подходом к работе, приспособленным побеждать в трудных ситуациях, выявлять достижимые источники и проверять все возможные пути решения проблем и воплощать в жизнь задачи. 4; 240]

На сегодняшний день важный момент в работе это умственная деятельность, автоматизация значительно снизила число сотрудников, осуществляющих повседневный труд. В данный момент на самом деле практически все работники наших и западных компаний привлечены к выполнению таких задач и обязанностей, как модернизация продуктов, маркетинг, взаимосвязь с клиентами и т. д. Все это делает разумного исполнителя неизменным звеном нынешних предприятий. В частности, это имеет большое значение для специалистов, руководящих персоналом, так как не только HR-менеджеры обязаны быть квалифицированными, но и они должны совершенствовать сотрудников в нужном направлении, выбирать методы работы с учетом кросс-культурной направленности организации.

Чтобы правильно использовать стратегическое управление необходимо создавать структурированный и системный план по использованию кадрового потенциала. Представители Мичиганской школы (С. Фогмун и его коллеги) считали, что управление человеческими ресурсами и структура компании должны корректироваться в соответствии со стратегией организации. Представленная модель обрела название «модель соответствия УЧР» (рис.1)

В современном российском обществе взаимодействие и столкновение разных культур встречаются чаще, чем в предыдущие годы. С каждым годом национальные культурные особенности функционирования бизнеса проявляются всё ярче и острее: в отечественной и миро-

вой экономике растёт численность смешанных механизмов партнерства, основанных на взаимопроникновении и слиянии ценностей, установок и норм поведения различных цивилизаций, культур и субкультур. Для российских компаний, особенно для тех, которые ведут свою деятельность на международном и межрегиональном уровне, количество кросс - культурных рисков и возможностей постоянно растёт, что определяется самим ходом развития человечества. Следовательно, роль кросс - культурного менеджмента в российском социуме стремительно повышается.

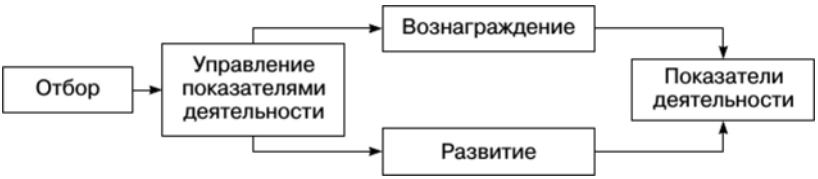


Рис.1 - Модель соответствия УЧР

Эффективность кросс-культурных коммуникаций [6] напрямую зависит от знания и понимания национальных отличий представителей разных культур. Она выступает одним из основных показателей кросс - культурного менеджмента, поскольку обеспечивает продуктивное взаимодействие многонациональных компаний и успешное достижение целей на международном уровне.

Великобритания давно зарекомендовала себя как страна, чьи стили в управлении занимают доминирующее положение в менеджменте мультимедийных команд. В Великобритании менеджеры обычно делают упор на навыки общения и прагматизм. Присущая им вежливость, искренность, самоконтроль и самодисциплина суть культурные активы. Они не ищут работы на всю жизнь и устойчивой карьеры в пределах одной компании; скорее, правила игры – это частая смена того и другого. Поэтому английские компании не слишком склонны вкладывать значительные средства в обучение и переподготовку служащих, но уделяют особое внимание созданию коллектива с единой целеполагающей мотивационной политикой, основанной на равных правах представителей различных национальностей, с учетом их культурных особенностей .

Исходя из вышесказанного мы считаем, что в теории управления персоналом национальная культура является существенным фактором, который определяет специфику организационного поведения и развития, роль менеджера в организации, характер коммуникации с

сотрудниками и стиль принятия решений в фирме. Принадлежность сотрудника организации к определенной культурной группе влияет на то, как он взаимодействует с другими людьми в условиях субординации, коллегиальности и конфликтов.

Подводя итог, можно сравнить, что в России и Великобритании предприятия не только уделяют внимание своей внутренней структуре, но и разрабатывают долгосрочную стратегию, которая позволит им преодолевать перемены во внешней среде. К сущности стратегического менеджмента относится осуществления такого процесса, как выявление стратегического роста предприятия. Управление кадрами создается в качестве плана, при помощи которого выполняется миссия организации. Необходимо отметить, что в компании разработкой политики управления персоналом занимается руководство. Данная стратегия является важным направлением действий, которую следует направлять на достижение долговременной цели создания высококвалифицированного и ответственного коллектива.

Список цитируемой литературы:

1. Аверин, А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: учеб. пособие / А.Н. Аверин. - Москва: РАГС, 2015. –220с.

2. Зайцев, Н. Л. Экономика, организация и управление предприятием: учеб. пособие / Н.Л. Зайцев; Государственный Университет Управления. - 2-е изд., доп. - Москва : ИНФРА-М, 2007. - 455 с.

3. Красностанова, М.В., Кашпур, А.К., Попова В.Г., Груздева Е.В. Инновации в управлении персоналом: теория и практика применения // Креативная экономика. – 2016. – Том 10. – № 2. – с. 241-258.

4. Семикина, Ю. Г. Использование проектной деятельности для формирования понятия "историко-культурное наследие" в условиях современной цифровой образовательной среды / Ю. Г. Семикина, Д. В. Семикин // Бизнес. Образование. Право. – 2019. – № 3(48). – С. 399-403. – DOI 10.25683/VOLBI.2019.48.304. – EDN RMXIXK.

5. Сорокина, М. В. Стратегическое управление персоналом в торговле. Специальность 08.00.05. Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. СПб, 2005 - 95 с

6. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2021 - 57 с.

Гаак Елизавета Ильинична,
Орлов Андрей Григорьевич,
студенты,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС, город Саратов
Научный руководитель - Хорольцева Е.Б., канд. филос. наук, доцент
lisagaak12@gmail.com

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КРОСС-КУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы кросс-культурного менеджмента, в том числе в цифровой среде, а также обозначены возможные пути решения.
Ключевые слова: кросс-культурный менеджмент, межкультурная коммуникация, цифровизация, языковедение.

Кросс-культурный менеджмент является достаточно новым направлением в науке администрирования, и за относительно короткий период своего существования сумел поставить множество задач перед государством и обществом.

В научном сообществе данное направление трактуют как тип управления, который способен учитывать культурные различия работников и преследующий цель создать максимально эффективную коммуникацию в деятельности организации[4, с. 1].Но что же такое эффективная коммуникация? Несомненно, данное понятие содержит такие характеристики, как: высокий результат, положительный имидж, формирование новых идей, оперативное решение проблем и удовлетворенность участников управленческих отношений. Однако кросс-культурный менеджмент сочетает в себе такие составляющие как профессиональная этика, психология и деловые коммуникации. Данные составляющие в совокупности способны предоставить менеджерам тот уровень компетенций, который необходим для осуществления эффективной и логичной коммуникации, которая будет учитывать особенности не только формального и неформального взаимодействие, но и управления ситуацией в полной мере.

Развитие цифровых технологий приводит к развитию нового вида кросс-культурного менеджмента и всего менеджмента в целом. Данное направление можно назвать цифровым менеджментом, в котором в том

числе могут быть обнаружены противоречия. В современном обществе любая сфера жизни связана с использованием цифровых технологий. Влияние сети Интернет распространяется также и на все коммуникативные аспекты деятельности человека. Состояние, тенденции и перспективы развития кросс-культурного менеджмента позволяют оценить степень эффективности при межкультурном взаимодействии не только в организациях или предприятиях, но и в органах власти.

Российская Федерация является многонациональной страной, поэтому вопросы кросс-культурного взаимодействия на разных уровнях управления играют значительную роль. Кросс-культурный менеджмент в современных реалиях представляет собой новую область знания для России [5, с. 2].Это менеджмент, осуществляемый на стыке культур, подразделяющийся на различные уровни управления. Соответственно, кросс-культурный менеджмент регулирует взаимодействие как на макроуровне (управление на стыке национальных и региональных культур), так и на микроуровне (управление на стыке локально-территориальных, возрастных, профессиональных, организационных и иных культур) [1, с. 1].

Межкультурная коммуникация довольно многогранна, но вследствие этого полна различных противоречий и проблем. Одной из проблем является не то, что люди из разных культур и конфессий испытывают определенные трудности в общении, а то, что при данном общении стороны зачастую не знают культурных особенностей своего собеседника. Зачастую, непонимание различий приводит к неловким ситуациям, межкультурным конфликтам и даже к потере бизнеса [2, с. 2].

Ярким примером незнания культурных особенностей является ситуация, произошедшая между японскими и американскими сотрудниками в компании Куосега. Старший директор данной японской компании утверждал, что их межкультурные взаимоотношения не сходятся в отношении своих работников. Японская сторона придерживается мнения, что работники должны быть преданы своей компании, оставаясь в ней до конца своей карьеры. Американская же сторона, напротив, не придерживается политики пожизненного найма и работники-американцы могут по несколько раз менять место работы. Данная особенность приводит к пренебрежительному отношению со стороны японских сотрудников и их нежеланию продвигать непостоянных и «эгоистичных» американцев, на почве этого возникают постоянные конфликты.

Решением проблемы непонимания культурных различий и особенностей той или иной нации, является создание информационной системы, которая будет объединять в себе различные электронные площадки, на которых будут проводиться тренинги с представителями раз-

личных культур. Это необходимо для того, чтобы работники организаций, в которых работают сотрудники различных национальностей, получили полную информацию об особенностях коммуникации при взаимодействии с ними, научились технологии избегания конфликтов и получили определённые знания о культуре непосредственно от носителя.

Еще одной важной проблемой является несоблюдение норм профессиональной этики, как в рамках взаимодействия между сотрудниками, так и в рамках межкультурной коммуникации. Здесь стоит вести речь не столько о различиях в культуре, сколько о самом общении, грамотном владении родным языком и языком собеседника. Общение, как правило, базируется на принципах вежливости, грамотности и понятности. В истории существует множество примеров, когда грубость, чрезмерная откровенность или употребление нецензурных слов ухудшило взаимодействие. Подобные примеры описаны в труде Наймушина Б. А. «Устный перевод ненормативной лексики при работе на правительственном уровне». Автор приводит диалог бывшего президента Ирака Абдель Салям Арефа и первого секретаря ЦК КПСС Н.С. Хрущева, в котором Хрущев противоречиво высказался о деятельности Арефа. Однако переводчик Ковтунович оказался достаточно компетентным, чтобы дословно не переводить фразу Н. С. Хрущева, что предотвратило возможное оскорбление Арефа.

Также автор приводит случай, произошедший на пресс-конференции с бывшим президентом России Медведевым Д. А. в 2009 году в Мадриде, где премьер-министр Испании допустил неудачную оговорку, которая в итоге не получила большой огласки. Однако при синхронном переводе данная фраза была переведена без оговорки, что говорит о профессионализме работников СМИ, а также отсутствующая реакция Медведева Д.А. говорит либо о его компетентности в изучении языков, либо о высоком уровне профессиональной этики[3, с. 2].

Данные примеры многочисленны, И все больше подобных и иных неловких ситуаций может возникнуть при осуществлении межкультурной коммуникации через сеть интернет и использовании цифровых технологий. Данная проблема может быть решена либо корректировкой законов, в частности установления ответственности за употребление нецензурной лексики, будь то дисциплинарное взыскание или штраф. Такая мера, как правило, работает эффективно и выполняет стимулирующую функцию. Другим аспектом решения проблемы, является внедрение программного обеспечения, которое могло бы препятствовать употреблению ненормативной речи, исправлению оговорок, либо фильтрующие и редактирующие видео и аудио потоки при распознавании подобных проблем.

В целом на вышеперечисленные проблемы научному сообществу стоит обратить внимание, поскольку детальное изучение корня проблемы позволит найти наиболее подходящее решение. Игнорирование подобных проблем может привести не только к разрыву коммуникации, но и к конфликтам на религиозной или политической основе, что приведет к более серьезным последствиям. Кросс-культурный менеджмент является не просто формой или типом управления, а новым способом достичь бесконфликтного взаимодействия и решить множество других не менее важных задач, как повышение открытости управления, грамотное, культурное и продуктивное управление бизнесом.

Список цитируемой литературы:

1. Василенко, Н.Г. Перспективы развития кросс-культурного менеджмента // Материалы V Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» [Электронный ресурс]. URL: https://scienceforum.ru/2013/article/https://scienceforum.ru/2013/article/2013002972</a
2. Кожевников, М.В. Межкультурная коммуникация в эпоху цифровизации: Монография / М.В. Кожевников, Н.Ю. Корнеева, Д.Н. Корнеев, И.В. Лапчинская. - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2022. – 100 с. [Электронный ресурс]. URL: http://elib.cspu.ru/xmlui/bitstream/handle/123456789/13123/Корнеева%2c%20Кожевников.%20Межкультурная%20коммуникация%20Моногр.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Наймушин, Б.А. Устный перевод ненормативной лексики при работе на правительственном уровне. [Электронный ресурс].URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ustnyy-perevod-nenormativnoy-leksiki-pri-rabote-na-pravitelstvennom-urovne
4. Бегалинов, А.С. Бегалинова К.К. Межкультурная коммуникация в контексте цифровизации и медиатизации. [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/mezhkulturnaya-kommunikatsiya-v-kontekste-tsifrovizatsii-i-mediatizatsii
5. Куприянов, А.Н., Благодерова, О. А. Перспективы развития кросс-культурного менеджмента в рамках ведения современного бизнеса // Кросс-культурные аспекты менеджмента в деятельности социально-экономических систем: материалы XIX Междунар. науч. – практ. конф. (г. Орёл, 11-12 апреля 2022 г.) / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, ОГУ имени И.С. Тургенева; редкол.: И. А. Тронина [и др.]. – Орёл: ОГУ имени И.С. Тургенева, 2022. – 511 с.: ил. – 500 экз. – ISBN 978-5-9929- 1219-7. [Электронный ресурс]. URL:http://nir.univ-orel.ru/media/scan/Suchkova_Krosskult.pdf

Галоян Лилия Овиковна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
galolisam@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ ДЕЛОВОГО ЭТИКЕТА И СПЕЦИФИКА ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА В АРМЕНИИ

Аннотация. В статье рассматриваются особенности делового этикета и специфика ведения бизнеса в Армении, анализируются национальные особенности, обращения, также деловое общение. Автор выявляет особенности ценностной системы армянского бизнеса на современном этапе.
Ключевые слова: бизнес; деловое общение; специфика ведения бизнеса; Армения; народ; история; культурные ценности.

К числу национальных черт характера армян в первую очередь относятся трудолюбие, энергичность и ум. Многовековая общенациональная освободительная борьба объединила армянский народ и сформировала в нем такие качества, как постоянство в дружбе, готовность помогать друг другу. Армяне – народ темпераментный, иногда вспыльчивый, но очень добродушный, сострадательный и гостеприимный. Они ценят мягкий юмор и очень любят музыку.

Армяне имеют сильный древний обычай гостеприимства. Местные жители часто удивляют приезжих искренней радостью встречи с ними. Армяне – люди удивительного уровня искренности, порядочности и честности. Это бескорыстные и открытые люди, которые традиционно хорошо относятся к русским.

Нынешняя армянская домашняя обстановка и житейский уклад народа сохранили конкретную традиционность и консервативность. Бытовым хозяйством в семье обычно ведает старшая в доме женщина, оставляя за мужчинами обязанность хозяйственных покупок. Авторитет женщины в домашнем хозяйстве признается выше авторитета мужчины. Женщина как хранительница очага пользуется большим уважением и почетом. Она занимает особенное место в структуре общества.

Основой же армянского этикета считается почтение к старшим, с мнением которых до сих пор очень считаются. Внешние признаки такого уважения очень заметны со стороны. Например, если в дом

входит пожилой человек, молодые люди встанут и сядут только по приглашению старшего в доме.

Армения – страна очень древней культуры, расположенная на юге Закавказья. Многие называют Армению музеем под открытым небом. Это неудивительно, ведь в стране насчитывается около 40 тысяч памятников истории, большинство из которых составляют христианские храмы и монастыри. В Армении нет особо строгих правил о том, как правильно приветствовать человека, но принято сначала представлять хозяина, а затем гостя. Армяне используют для приветствия длинное и крепкое рукопожатие; однако расстояние между людьми может быть меньше, чем обычно.

Общепринято, что принимающий человек в Армении представляется вам первым, раньше, чем представитесь вы. В Армении имя формально имеет три части: титул, фамилия и имя, именно в таком порядке. В центре внимания встреч является установление личных отношений. В ходе встречи с армянами, наметьте их заранее и будьте пунктуальны, даже если принимающая сторона опаздывает. Перерывы приемлемы, так что не сочтите это за оскорбление. Принимайте участие в разговоре и используйте короткие темы, избегая личных вопросов и религии, хорошими темами будут кухня, спорт, погода и история. Вообще говоря, армяне дружелюбны и общительны и общий протокол в том, что вы позволяете армянину начать и окончить разговор. Торговаться в переговорах допустимо, но это не всегда желательно. Армяне чувствительны к слову «нет», так что умерьте вашу прямоту. Решения по переговорам, обычно принимаются не сразу. Если у вас сильные эмоции во время встречи, воздержитесь от их проявления.

Во время ужина с армянами можно ожидать множество тостов. Примите приглашение на однодневную поездку в чей-то дом, поскольку отказ может привести к личной обиде. Армяне могут дать вам затяжное рукопожатие и могут стоять ближе, чем вы находите комфортным.

Армения – демократическое государство, которое в последние годы привлекает иностранных инвесторов стартапами, упрощением процесса регистрации бизнеса, а также уникальной культурой и национальными традициями. Армения служит своеобразным мостом между государствами-членами Европейского союза и Евразийского экономического союза, а также Канадой, Швейцарией, Японией, Норвегией и США. Это страны, с которыми у Армении много торговых соглашений и реальных результатов эффективного сотрудничества.

В чем преимущества открытия бизнеса в Армении:

1. Государство имеет выгодное месторасположение. Как уже было сказано, страна находится между Европой и Азией.

2. Экономика Армении активно развивается, а уровень жизни здесь довольно высокий.

3. Вы, как иностранное лицо (юридическое или физическое) будете иметь такие же права, как и собственно граждане Армении.

4. В Армении открыть бизнес сравнительно проще, чем в других странах. Причина: требования к уставному капиталу минимальны,

5. Согласно местному законодательству иностранные предприниматели могут открывать здесь компании без привлечения капитала данного государства.

6. В стране есть 4 свободные экономические зоны. Это такие зоны, в которых вы, как предприниматель, будете освобождены от всех налогов. Также в отношении вас будут действовать льготы.

Армянский рынок открыт для инвесторов из других стран. Законодательство о ПИИ и более 40 двусторонних инвестиционных договоров являются основными источниками конкретных правил регулирования и защиты иностранных инвестиций. Законодательство страны предусматривает большинство международно-признанных мер по защите иностранных инвесторов, без каких-либо общих ограничений на иностранное участие в местных компаниях и без требования о регистрации резидентного акционера или директора (за исключением определенных сфер деятельности).

При построении бизнеса здесь необходимо брать во внимание традиции и многовековую культуру, которая сложилась на этой территории. Главной особенностью армян является их темпераментность. Повышение голоса, отчаянная жестикуляция, желание доказывать свою правоту и точку зрения. При всем при этом они гостеприимны, дружелюбны и очень общительны.

В армянской культуре принято дарить и получать подарки. Для делового подарка лучше всего подойдут офисные принадлежности с логотипом вашей компании. Желательно, чтобы подарок был в упаковке. Если же вам вручили подарок, не стоит открывать его в присутствии других людей.

Эффективность и скорость работы в Ереване все еще относительно низки. После Москвы, где каждая секунда на счету, а оптимизация и автоматизация процессов необходимы для выживания, нужно адаптироваться к Ереванскому темпу. Однако есть и позитивные изменения: слова дедлайн, KPI, система работы становятся частью рабочего процесса в Армении.

В Армении достаточно легко уйти в зону комфорта, поэтому очень важно, чтобы непрерывно работал внутренний реактор, стремление выйти за рамки, сделать что-то новое и не бояться рисковать.

Одной из особенностей Армении и армянского мира является диаспора. В стране проживает около 3 млн человек и 7,5 млн армян, и многие представители диаспоры не только заинтересованы в развитии своей страны, но и имеют финансовую возможность инвестировать в различные проекты или помочь контактами. Ключевыми факторами при принятии решения о финансировании конкретного проекта являются: роль проекта в развитии страны, масштабы, лидер или команда, которая готова взять на себя ответственность за управление, а не сдаться и довести проект до победного конца.

Среди армян наиболее больше в процентах число миллионеров и просто состоятельных людей. А по совокупному финансовому состоянию армянская община планеты запросто превзойдёт иные средние страны Европы. Практически в каждой стране мира можно отыскать успешных армянских бизнесменов. В России это, к примеру, Сергей Галицкий (Арутюнян) и Самвел Карапетян, в США - Алексис Оганян, и так далее.

Все дело в армянском менталитете и армянской истории. Не секрет, что, к сожалению, армяне на сотни лет были лишены собственной государственности, то есть не могли служить в армии и занимать государственные должности. В таких условиях многие армяне занялись торговлей, купечеством, банковским делом и бизнесом. Там они добились больших успехов, а развитые деловые таланты передали потомкам.

Сказывается тут и армянское трудолюбие, умение пахать с утра до ночи, но именно на себя, на свою семью, на свое предприятие. Работать же на кого-либо отдавая ему все добытое — вот это армяне как раз не любят. Потому среди армян так много высоких специалистов-врачей, учителей, представителей шоу-бизнеса. То есть, людей, которых просто так не заменишь.

Еще один исторический момент – в прошлом армянам часто приходилось подвергаться гонениям и покидать родные земли. Поэтому многие выработали в себе полезную черту уметь быстро возвыситься на новом месте, что пойдет на пользу и им самим, и их новой родине. Поэтому армянский народ представлялся как символ выживания, как народ, который на протяжении всей своей истории вынес множество испытаний и лишений, народ, который, с древних времен славился своими достижениями как в области науки и искусства, так и сфере бизнеса, управления.

Список цитируемой литературы:

1. Деловая культура Армении. Этикет // [Электронный ресурс]. URL: https://www.rusexporter.ru/business-etiquette/443/ (дата обращения: 30.04.20203).

2. Деловой этикет в Армении // [Электронный ресурс]. URL: https://armeniangc.com/2013/05/delovoj-etiket-v-armenii/ (дата обращения: 30.04.20203).

3. Деловой этикет в Армении // [Электронный ресурс]. URL: https://ru1.financieremedia.com/about-6192028-armenia-business-etiquette-1592 (дата обращения: 30.04.20203).

4. Особенности ведения бизнеса в Армении // [Электронный ресурс]. URL: http://itis.am/business-in-armenia (дата обращения: 30.04.20203).

5. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. – С. 493-497.

6. Что нужно знать о бизнесе в Армении // [Электронный ресурс]. URL: https://kvnews.ru/news-feed/chto-nuzhno-znat-o-biznese-v-armenii (дата обращения: 30.04.20203).

7. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Российские географические пространства в социокультурном восприятии нации / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: ООО «Первое экономическое издательство», 2021. – 182 с.

Голотвина Юлия Сергеевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
город Волгоград
yugolotvina@yandex.ru
Научный руководитель - Антимонова О.Н., ст. преп.
olga_ant@list.ru

К ВОПРОСУ О ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ В УСЛОВИЯХ КРОСС-КУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация. Управление конфликтами внутри коллектива – одна из важных задач специалиста в области управления персоналом. Социально-психологический климат в группах одной организации влияет на эффективность и производительность труда работников и деятельность всего предприятия. Исходя из того, что во многих компаниях работаю люди разных национальностей, могут возникать кросс-культурные конфликты. Поэтому HR-специалисту необходимо контролировать внутреннюю среду организации и стараться предотвращать или разрешать конфликтные ситуации. Почти каждая организация сталкивается с подобным родом споров у персонала, и, зачастую, это конфликты интересов, ценностей, традиций и взглядом на жизнь. В данной статье предпринята попытка раскрыть основные причины возникновения споров между коллегами с разной культурой, а также проанализированы различные стратегии и методы урегулирования трудовых конфликтов.
Ключевые слова: организация; коллектив; кросс-культурный менеджмент; управление персоналом; конфликт; коллективный конфликт; методы управления конфликтами; менеджмент конфликтными ситуациями.

В наше время вопросу конфликтов уделяют большое внимание особенно молодые организации, которые стараются создать благоприятный социальный и психологический климат внутри коллектива и не допустить споров между сотрудниками. Поэтому целью нашего исследования является определение возможных концепций и методов кросс-культурного менеджмента конфликтами в организации.

К основным задачам решения проблемы разногласий в компании мы отнесли следующие:

- изучение методов разрешения конфликтов;
- выявление причин кросс-культурных конфликтов;
- определение стратегий поведения в спорных ситуациях.

Также были использованы теоретические методы исследования, основанные на аутентичных источниках.

Объектом исследования нашего вопроса являются кросс-культурные конфликты различных компаний.

Самый важный и ценный ресурс любого предприятия – это люди. Именно они способствуют полноценному функционированию деятельности всей организации. Каждый человек, выполняющий производственную функцию в компании, непосредственно является членом трудового коллектива, у которого есть общая цель [6, с. 250]. Совместная деятельность сотрудников заставляет их оказаться в таких обстоятельствах, которые могут ограничивать возможность к удовлетворению потребностей каждого в ходе рабочего процесса. В этом случае происходят столкновения в коллективе, разногласия и противоречия по разным вопросам [4, с. 114]: взгляды, позиции, намерения, ценности, коммуникация. Это лишь малая часть причин возникновения споров между людьми разных культур, которые требуют незамедлительного решения. Из этого следует, что данная тема исследования актуальна в современном мире.

Коллектив – это взаимосвязанные элементы одной системы в процессе выполнения разных задач. Если эти элементы не найдут общую связь, то сбой будет во всей организации. Мы считаем, что вследствие споров можно избавиться от негативных эмоций, которые тяготили долгое время. Это, своего рода, эмоциональная разгрузка. Но противоречия между сотрудниками мешают общей работе и приводят к возникновению коллективных конфликтов [3, с. 99]. Процесс менеджмента конфликтными ситуациями может показаться долгим и трудным, но выполнимым.

Для того, чтобы изучаемый вопрос рассмотреть со стороны разных подходов, в данной научной работе мы опирались на оригинальные труды на английском языке. Так, M. Afzalur Rahim в своей книге «Managing Conflict in Organizations» [1, с. 311] отметил главные способы выявления возможных причин возникших конфликтов. Во-первых, это владение навыками ведения переговоров, которые, в частности, необходимы для управления кросс-культурными спорами. Решение любого разногласия всегда необходимо начинать с разговора. Важно не только слушать друг друга, но и услышать, постараться понять по-

зицию каждого. M. Afzalur Rahim выделяет четыре принципа эффективных переговоров, которые отражены на рисунке 1.



Рис. 1. Принципы эффективных переговоров

Во-вторых, проведение всесторонней диагностики конфликта внутри группы людей с разной культурой, которая позволит измерить степень данного спора и стили разрешения этой ситуации, определить факторы, влияющие на конфликт, а также на эффективность группы.

В-третьих, вмешательство по образованию команды, которое может быть использовано для эффективного управления внутригрупповым конфликтом. Найти общие точки соприкосновения у людей разных национальностей, помочь доверять друг другу.

Перечисленные методы в работе с персоналом организации по определению причин разногласий будет наиболее эффективно использовать лишь в совокупности с определенными концепциями поведения. На рисунке 2 приведен перечень основных стратегий поведения в конфликтах, которые были выделены американскими психологами Кеннетом Томасом и Ральфом Килманном [5, с. 216].

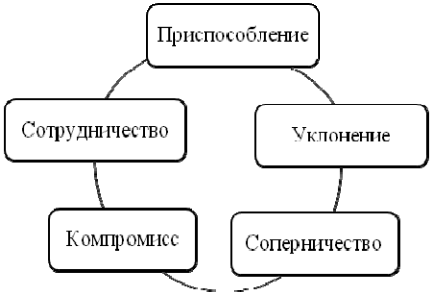


Рис. 2. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях

Управление конфликтами не тождественно их полному исключению. Данный процесс лишь помогает менеджеру по управлению персоналом найти нужный вектор в решении множества задач, отно-

сящихся к кросс-культурному столкновению. В зависимости от рода трудового конфликта, необходимо выбрать подходящую стратегию урегулирования спора [2, с. 82]. Для этого предлагаем подробнее рассмотреть каждую из стратегий.

Приспособление можно использовать в том случае, если предмет конфликта неважен, а главное – это сохранить конструктивное взаимодействие, тем самым позволив человеку одержать победу и самоутвердиться.

Концепция уклонения применима лишь тогда, когда отношения с человеком не имеют большого значения, и принимается решение избежать разговора.

Соперничество – это жесткая стратегия отстаивания своего мнения, контроль, давление и применение провокаций. Если планируется дальнейшее долгосрочное взаимодействие людей в организации, то эта стратегия не может быть применима, так как ее цена – разрыв отношений и страдания проигравшего.

Еще вид стратегии – это компромисс, который направлен на частичное удовлетворение целей обеих сторон. Применим в том случае, если люди, находящиеся в конфликтной ситуации, понимают, что их потребности не могут удовлетвориться одновременно, и тогда они находят запасной вариант, чтобы каждый был доволен. Обе стороны что-то потеряют, но и что-то выиграют.

Последним видом концепции поведения в конфликтах является сотрудничество. С нашей точки зрения, оно считается наиболее эффективным среди остальных. Данный подход поведения характеризуется максимальной направленностью, как на свои интересы, так и на интересы оппонента. Здесь важно выстроить не только баланс, но и взаимоуважение интересов и ценностей друг друга.

Итак, нами был сделан вывод, что все вышеперечисленные стратегии имеют особый подход к их применению. Необходимо осознавать риски использования той или иной стратегии. Чтобы решение проблемы было эффективным, следует хорошо изучить причину появления конфликта. Только после этого можно выбирать определенный подход в управлении споров.

Мы рассмотрели способы выявления причин споров, а также ряд основных стратегий для урегулирования конфликтных ситуаций. Методы по определению причин и концепции разрешения кросс-культурных разногласий рекомендуются применять менеджеру в работе по управлению человеческими ресурсами. Таким образом, поставленные нами задачи были решены.

В результате изучения различных источников, мы пришли к выводу, что управление трудовыми конфликтами между людьми разных культур требует слаженной системы и применения различных стратегий и методов. Очень важно следить за атмосферой в коллективе, за отношениями между сотрудниками, анализировать результативность работы и вовремя замечать споры. Конфликт – это неизбежная ситуация в жизни любой организации. Если конфликтная ситуация возникает, то это означает, что персоналу не все равно, люди отстаивают свои взгляды и интересы. Главная задача руководителя – не закрывать глаза на происходящее, а, наоборот, понять, в чем проблема и исправить ее. Важно уметь грамотно управлять разногласиями и искать конструктивные пути решения, чтобы рабочий процесс был эффективным.

Список цитируемой литературы:

1. M. Afzalur Rahim Managing Conflict in Organizations. - 3-е изд. - Westport, Connecticut London: Transaction Publishers, 2017. – 311 с.
2. Антимонова, Е. Е. К вопросу о современных концепциях стратегического менеджмента / Е. Е. Антимонова, О. Н. Антимонова // Бизнес. Образование. Право. – 2022. – № 4(61). – С. 82-85. – DOI 10.25683/VOLBI.2022.61.439. – EDN CVVOZY.
3. Баннова, М.А. Управление конфликтами в организации // Мировая наука. — 2019. — № 3 (24). — с. 99-101.
4. Васкевич, Д.В. Управление конфликтами на предприятии // Academy. — 2019. — № 7 (46). — с. 114-116.
5. Кардашина, С.В., Шаньгина Н.В. Психометрические характеристики русскоязычной версии опросника К. Томаса – Р.. Килманна («THOMAS-KILMANNCONFLICTMODEINSTRUMENT – TKI-R») // Педагогическое образование в России. — 2016 .— №11 .— с. 216-228
6. Медовикова, Е. А., Мороденко, Е. В./ Конфликты в организации: учебное пособие. Государственное учреждение Кузбасский государственный технический университет. – Прокопьевск, 2017. – 250 с.

Горшкова Александра Олеговна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доцент
shurupovaolgas@mail.ru

АНГЛИЙСКИЙ РОМАН И ЕГО ВКЛАД В РАЗВИТИЕ МИРОВОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Аннотация. В статье подвергаются анализу основные особенности английского романа и рассматриваются романы ключевых авторов английской литературы.
Ключевые слова: культура, литература, Англия, роман.

На полках каждого из нас можно встретить хотя бы одну книгу, рассказывающую историю о людях, жизнь которых полна страстей и неожиданных сюжетов – живут эти люди на территории и окрестностях Англии, стремятся к идеалам, остаются верны своим обычаям и традициям, теряют и находят своё место на пьедестале жизни. Английский роман, ставший верным спутником многих личных библиотек, неизменно остаётся настоящей классикой мирового фонда литературы. Как зарождался, о чём повествует и благодаря кому, мы можем читать любимые истории – обо всём этом поговорим сегодня вместе.

Английский роман всегда находился под сильным влиянием социальной, политической, экономической, научной и культурной истории Англии. По сути, английские писатели доминировали в жанре романа на самых ранних стадиях его развития и продолжали делать это на протяжении большей части его истории.

В английском романе в центре внимания находится личность, – несовершенная, со своими эмоциями, мыслями, поступками и чувствами. Личность, стремящаяся найти место в обществе, которое, точно клетка, ограничивает свободу и порывы, заставляет чувствовать несправедливость, не даёт по-настоящему взлететь.

Будь то комический реализм, отраженный в книгах Джейн Остин, необыкновенный детектив, полный тайн, хранящихся в сердце Англии Артура Конан Дойла или историзм Вальтера Скотта – английский роман многогранен и вместе с тем необыкновенно самобытен, чувственен и неравнодушен к своему же читателю.

Проследим же историю становления английского романа, начиная от его истоков и понятия романтизма в целом.

Этапы развития английской литературы:

1. Первый неоклассицизм или художественная проза возникли в Великобритании после эпохи Ренессанса. В этот период появились такие жанры, как роман, сказ, поэма, проза, рассказ и другие. Наиболее известные авторы этого периода: Джонатан Свифт, Джон Милтон, Даниэль Дефо.

2. Следующим этапом развития является сентиментализм, возникший сразу после неоклассицизма. Его тут же сменяет романтизм, основными жанрами которого являются баллада, повесть, и наш анализируемый роман. Так, это доказывает то, что английская литература полна плавными переходами, т.е. одно направление сменяет другое. Наиболее известные авторы этого периода: Джейн Остин, Лорд Байрон, Вальтер Скотт.

3. Ещё одним большим периодом можно назвать период Викторианской эпохи, продлившейся вплоть до 20 века. Этот период характеризуется экспрессионизмом, эстетизмом, декадентством. Наиболее известные авторы этого периода: Чарльз Диккенс, сёстры Бронте, Артур Конан Дойл и многие другие.

4. Следующим периодом в английской литературе можно считать модернизм, охарактеризовавший первую половину 20 века. Модернизм тождественен авангардизму. Модернисты начали преобразования в литературной сфере, они отрицали всё старое: устои, традиции, каноны искусства. Так, новаторство являлось основой английской литературы в начале 20 века. Наиболее известные авторы этого периода: Бернард Шоу, Редьярд Киплинг.

5. Период постмодернизма начался в послевоенные годы и продолжается по сей день. Основой постмодерна является сатирическое и ироническое изображение действительности. Постмодернисты, в отличие от модернистов, относились с иронией к своему творчеству, что сделало его отличным от модернизма и выделило в отдельный этап. Наиболее известные авторы этого периода: Агата Кристи, Дж. Толкиен, С. Льюис, Дж. К. Роулинг и многие другие.

Само по себе становление романтизма происходит во время и после Французской буржуазной революции 1789-1794 гг. Эта революция явилась важнейшим переломным моментом в истории не только Франции, но и других стран. Крушение феодально-дворянского мира, торжество новых социальных отношений вызвали важные сдвиги в сознании людей.

Переломный момент истории ознаменовал появление поистине выдающихся романистов, которых читали, читают и будут читать:

Одна из таких – Джейн Остин, книги которой критикуют романы о чувственности второй половины 18-го века и являются частью перехода к реализму 19-го века. Ее сюжеты, хотя и в основном комические, подчеркивают зависимость женщин от брака для обеспечения социального положения и экономической безопасности. Писательница рассказывает не только о трудностях, с которыми сталкивались женщины в свое время, но и о том, чего ожидали от мужчин, и о карьере, которой они должны были следовать. Она делает это с остроумием и юмором и с концовками, в которых все персонажи, хорошие или плохие, получают именно то, что они заслуживают. Ее работа принесла ей небольшую личную известность и лишь несколько положительных отзывов при жизни, но публикация в 1869 году Мемуаров Джейн Остин её племянника познакомила ее с более широкой публикой, и к 1940-м годам она стала признанной крупной писательницей. Вторая половина 20-го века ознаменовалась распространением стипендии Остина и возникновением культуры фанатов-джейнистов. Произведения Остин включают в себя «Гордость и предубеждение» (1813) «Смысл и чувствительность» (1811), «Мэнсфилд-парк», «Убеждение» и «Эмма».

Другим крупным романистом начала 19 века был сэр Вальтер Скотт, который был не только весьма успешным британским романистом, но и «оказал наибольшее влияние на художественную литературу в 19 веке». Скотт основал жанр исторического романа своей серией романов об Уэверли, в том числе «Уэверли» (1814), «Антиквар» (1816) и «Сердце Мидлотиана» (1818). Творчество Вальтера Скотта – важнейший этап в развитии литературного процесса в Англии, отразивший переход от романтизма к реализму. Как создатель жанра исторического романа, Вальтер Скотт вошел в мировую литературу, заняв место в первом ряду ее лучших представителей.

Именно в викторианскую эпоху роман стал ведущим литературным жанром на английском языке. В 1830-х и 1840-х годах произошел расцвет социального романа, также известного как роман с социальными проблемами, который возник в результате социальных и политических потрясений, последовавших за Законом о реформе 1832 года. Данный период стал настоящим литературным «криком», адресованным властям и тем, кто стоят за «рулём» управления. Истории бедняков из рабочего класса были направлены на средний класс, чтобы помочь вызвать сочувствие и способствовать переменам. Ранним примером такого «крика» является «Оливер Твист» Чарльза Диккенса. К социальным проблемам привлекает внимание и роман Ш. Бронте «Джен Эйр», который события, упомянутые в романе, раскрывают английское «мироощущение» [1, с. 132].

Другим значительным модернистом 1920-х годов была Вирджиния Вулф, которая была влиятельной феминисткой и крупным стилистическим новатором. Среди ее романов – «Миссис Дэллоуэй» (1925), «К маяку» (1927) и «Волны» (1931). Ее сборник эссе «Своя комната» (1929) содержит ее знаменитое изречение; "У женщины должны быть деньги и своя комната, если она хочет писать художественную литературу».

Значительным английским писателем 1930-1940-х годов также был Джордж Оруэлл, которого особенно помнят за его сатиры на тоталитаризм, «Тысяча девятьсот восемьдесят четвертый» (1949) и «Скотный двор» (1945).

Агата Кристи была выдающейся писательницей криминальных романов, рассказов и пьес, наиболее известной своими 80 детективными романами и успешными театральными постановками в Вест-Энде. Романы Кристи, не единожды экранизированные, включают в себя «Убийство в Восточном экспрессе» (1934), «Смерть на Ниле» (1937) и «А потом их не было» (1939).

Так, романтизм как литературное явление в Англии отличается национальным своеобразием. В произведениях английских романтиков сказывается национальная традиция изображения жизни. В английском романтизме сильны просветительские идеи - у Байрона, Скотта, и др.

В английском романтизме возвышенное не всегда понимается как исключительное. Часто возвышенное раскрывается в простом, обыденном. Воображение открывает читателю чудесное в самом обычном и будничном – потому так прекрасен английский роман.

Романисты передали в своих произведениях свою историю, со всеми сложными, пугающими и в то же время важными событиями.

Одной из ключевых фигур романтизма является Джордж Гордон Байрон (1788-1824).

Байрон был привержен просветительским идеалам и эстетике классицизма, однако он был поэтом-романтиком. Преклонение перед разумом сопровождается мыслью о неразумности современной действительности. Идеи просветителей выступают в творчестве Байрона в новом виде. Основной пафос жизни и творчества Байрона - в борьбе против тирании. Главной мечтой его была мечта о свободе человечества.

Байрон учился в Кембриджском университете, увлекался историей, читал труды просветителей, хотел стать политическим деятелем. Первые сборники его стихов публиковались без указания на авторство. Это «Летучие наброски», «Стихотворения на разные случаи». Под своим именем Байрон начинает публиковаться со сборника «Часы до-

суга». Уже в этих юношеских стихах намечены темы разрыва с лицемерным и жестоким обществом.

Смелым выходом в литературно-общественную жизнь Англии стала сатирическая поэма «Английские барды и шотландские обозреватели». Байрон выступает с резкими нападками почти на всю современную английскую литературу за пренебрежение к жизненной правде и за обращение к мистике. В атмосфере духовного одиночества Байрон создает свои романтические «восточные» поэмы: «Гяур», «Абидосская невеста», «Корсар», «Лара», «Осада Коринфа», «Паризина».

Главная проблема всех «восточных» поэм - проблема личности в ее столкновении с обществом. Романтический герой «восточных» поэм - исключительная личность. Герой порывает с обществом, не желая мириться с несправедливостью; он становится на путь борьбы. Смысл жизни этого изгоя – в борьбе против деспотизма и в любви к чистой преданной женщине.

Так, в стихотворении «Прометей» Байрон нарисовал образ героя, титана, преследуемого за то, что он хочет облегчить человеческую боль живущих на земле. Всесильный Рок сковал его в наказание за доброе стремление «несчастьям положить конец».

«Байронический» герой – мятущаяся личность, недовольная современной действительностью, бунтующая, личность разочарованная и одинокая.

На русский язык Байрона переводили В.А.Жуковский, М.Ю.Лермонтов, А.Н.Плещеев, К.Д.Бальмонт, С.Я.Маршак, Б.Пастернак, и др.

Революционный романтизм Байрона имел мировое значение. Творчество писателя и поэта относится к числу самых ярких страниц в национальном литературном наследии Англии.

Узнав об истории английского романа, обратимся к социальному опросу авторов информационного издательства – «Полки». Её исследователи создали проект, который показал самых читаемых английских авторов в России.

Стоит сказать, что список получился довольно длинным, я же выбрала трёх личностей, о которых сейчас мы поговорим подробнее.

Когда в 1910–20-х годах в Великобритании появляется мода на русофильство – распространяется миф о «загадочной русской душе», а интеллигенция открывает для себя русскую музыку и балет, в кружке Блумсбери обсуждение русской литературы становится явлением вполне обычным. В «Дневниках писательницы» Вирджиния Вулф вспоминает разговор с философом Джорджем Муром о недостатках современной английской литературы в сравнении с Львом Толстым, а

в письме Джанет Кейс говорит: «Из ныне живущих английских писателей нет ни одного, кого бы я уважала. Вот и приходится читать русских». Такие сравнения ей вообще свойственны: русские «видят дальше нас, они лишены наших вопиющих дефектов видения», русских отличает «сочетание простоты и необычайной душевной тонкости» писала Вирджиния Вулф.

С 1917 по 1925 год Вулф написала 15 рецензий и три эссе о Толстом («Русская точка зрения»), Тургеневе («Романы Тургенева»), Достоевском («Больше Достоевского»), Чехове («Вишнёвый сад», «Чеховские вопросы»), Аксакове («Русский школьник») и Брюсове, участвовала в переводе «Бесов» и «Писем Толстого» и подготовке книги Горького о Толстом, вышедшей в издательстве Вулфов – «Hogarth Press» в 1920 году. Увлечение русскими авторами отразилось в романах молодой писательницы: от Тургенева она узнаёт о «множественном я», под влиянием Достоевского экспериментирует с тёмными областями психологии, в «Миссис Дэллоуэй» появляется идея двойников (Кларисса – Септимус), а в экспериментальной «Комнате Джейкоба» Вулф сама признавала чеховское влияние.

Русская литература ответила английской модернистке взаимностью много лет спустя. В советский период её романы не переводились по политическо-эстетическим соображениям — «Миссис Дэллоуэй», «На маяк» и «Орландо» были изданы в переводах Елены Суриц только в 1984, 1988 и 1994 годах. За последнее десятилетие появились многочисленные переводы эссе и записных книжек писательницы.

Как и Редьярд Киплинг, Артур Конан Дойл одно время пользовался в России сомнительной репутацией проповедника чуждых русскому читателю милитаристских ценностей: милитаризма, колониализма. Это отношение переменилось с началом Первой мировой войны, в которой Англия стала союзницей России, но с самого появления Шерлока Холмса в России пренебрежение критиков к «уголовным романам» не могло омрачить безраздельную читательскую любовь к нему.

Громкая слава пришла к Конан Дойлу в 1891 году, когда в лондонском журнале «Strand» появился первый из пятидесяти шести рассказов о Шерлоке Холмсе – «Скандал в Богемии» (повесть «Этюд в багровых тонах», вышедшая несколькими годами раньше, такого шума не вызвала). Уже два года спустя, в декабрьском номере журнала «Звезда» за 1893 год, появился рассказ «The Speckled Band», там озаглавленный «Пёстрая банда». Интересно, что издатель «Звезды» Пётр Сойкин первым представил России Шерлока Холмса, который с тех пор не прекращал своего триумфального шествия! Инициативу подхватили другие журналы, такие как «Нива», в 1898 году три рассказа

Конан Дойла вышли первым в России сборником «Записки знаменитого сыщика», русский трёхтомник Конан Дойла 1901 года стал, вероятно, первым в мире, а в 1909 году вышло двадцатитомное «Полное собрание сочинений Конан-Дойля». Большой всплеск популярности пришёлся на 1902 год, когда в Лондоне была опубликована «Собака Баскервилей». За этим последовали и книжные издания, выходившие рекордными для своего времени тиражами.

Именно с Шерлока Холмса начался феномен массовой детективной литературы в России. Спустя полвека Корней Чуковский подарил знаменитому сыщику новое дыхание в Советском Союзе, выступив как редактор классического уже советского издания «Записок о Шерлоке Холмсе». Не в пример многим переводным авторам, слава Конан Дойла благополучно пережила все советские годы — её апогеем стал, наверное, телесериал 80-х годов с Василием Ливановым в главной роли, благодаря которому получила распространение знаменитая фраза «Элементарно, Ватсон

С Россией Герберта Уэллса связывало многое: в стране он бывал трижды и после первого посещения на собрании англо-русского литературного общества в Лондоне предложил ввести русский язык как иностранный в школах. Русский язык ему нравился, а ещё больше – русская классическая литература. Не нравилось ему другое: побывав в России в 1920 году, он издал сборник статей «Россия во мгле», где описал социальную и экономическую катастрофу в стране, но и осудил империализм и царизм («Основная катастрофа произошла в 1917 году, когда чудовищно бездарный царизм стал окончательно невыносим. Он разорил страну, потерял контроль над армией и доверие всего населения. Его полицейский строй выродился в режим насилия и разбоя. Падение царизма было неизбежно»). Встретился Уэллс и с Лениным, назвав его впоследствии «кремлёвским мечтателем»: Ленин рассказывал о плане электрификации в России, который фантаст Уэллс воспринял скептически. Разве можно реализовать в этой огромной, покрытой лесами стране подобный план, удивлялся он. В 1934 году Уэллс вновь приехал в Россию. На этот раз он брал интервью у Сталина для журнала «The New Statesman» — ожидал увидеть «Синюю Бороду, злодея, заправляющего Россией», но встречей в итоге остался доволен, написав: «Никогда не встречал более искреннего, прямолинейного и честного человека».

Побывав в 1920-м в советской школе, Уэллс был поражён тем, что школьники знали его произведения, — и заподозрил Корнея Чуковского, организовавшего эту встречу, что он всё это подстроил нарочно. Чуковский таким предположением оскорбился: Уэллса в Рос-

сии действительно знали как родного. К этому времени он давно был мировой знаменитостью.

Роман «Война миров» вышел в Великобритании в 1898 году, и в том же самом году появился перевод на русский язык. Уэллс отправлял роман Льву Толстому, интересуясь его мнением.

В Советском Союзе были переведены все произведения Уэллса; его фантастические предсказания, многие из которых сбылись, были созвучны утопическому мышлению ранних советских идеологов. «Герои Уэллса по сравнению с вами просто вздор», — говорит в «Роковых яйцах» Булгакова ассистент Иванов профессору Персикову, открывшему «луч жизни». Влияние Уэллса можно увидеть у многих советских фантастов — Александра Беляева, Владимира Обручева, Ивана Ефремова; Сергей Снегов и вовсе назвал свою трёхтомную космооперу по-уэллсовски: «Люди как боги». Первый роман этой трилогии вышел в 1966-м – как раз в то время, когда голубой пятнадцатитомник Уэллса был мечтой советских мальчишек. Идеи Уэллса продолжают сказываться и в постсоветской утопической/антиутопической прозе.

Таким образом, ставший по-настоящему вечным, не застрявшим во времени, а управляющим им, английский роман оказал огромное влияние на всю литературу в целом. В заключение хочется лишь пожелать читать как можно больше хороших книг и интересоваться литературой. Ведь, открывая для себя новые воображаемые миры книг, мы соприкасаемся с историей мира реального, а значит – становимся сильнее.

Список цитируемой литературы:

1. Шурупова, О.С., Арбузова, В.Ю. Языковое воплощение растительного и природно-ландшафтного культурных кодов в тексте романа Ш. Бронте «Джен Эйр» / О.С. Шурупова, В.Ю. Арбузова // Современный ученый. – 2022. – №4. – С. 131-137.

2. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Образ и имидж города в русской культуре / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: Издательский дом «БИБЛИО-ГЛОБУС», 2018. – 366 с.

Гришина Софья Николаевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Арбузова В.Ю., канд. филол. наук.
arbvictoria@mail.ru

ДЖОАН РОУЛИНГ КАК ФЕНОМЕН СОВРЕМЕННОЙ АНГЛИЙСКОЙ КУЛЬТУРЫ И ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ ЕЕ СТИЛЯ

Аннотация. В статье рассмотрена история жизни Джоан Роулинг, ее путь к успеху. Биография одной из самых популярных писательниц нашего времени представлена в виде этапов становления ее стиля.
Ключевые слова: биография; роман; книга; успех; литература.

Имя Джоан Роулинг, возможно, известно не всем, но каждому знаком персонаж ее книг – юный волшебник Гарри Поттер. В ее книгах отражается личность и жизненный опыт автора?

Не сильна в национальном британском фольклоре и не могу точно сказать, имеется ли исконно английский персонаж – аналог Золушки, которая бы долго и упорно работала и, в конце концов, была за это сказочно вознаграждена. Если же такого персонажа нет, то есть все основания предложить на эту роль английскую писательницу Джоан Роулинг – вот уж чья история действительно может претендовать на статус сказочной. Ведь историй о том, как бедная учительница становится мультимиллионером, не так уж и много.

Джоан Роулинг родилась 31 июля 1965 года в небольшом городке Йэйт (графство Глостершир, Англия) в 16 километрах к северо-востоку от Бристоля (хотя в начале творческого пути она называла другой город — Чиппинг Сотбери, в котором никогда не жила.) Причиной таких расхождений в биографии, по словам писательницы, стало то, что Йэйт всегда казался ей угрюмым местом, и ее издатели и рекламные агенты поддержали ее в этом.

Отец Джоан, Питер Джеймс Роулинг, работал инженером в компании Rolls-Royce. Мать Джоан – Энн Роулинг (в девичестве Волан) была наполовину француженка, наполовину шотландка.

«Мои мама и папа были городскими жителями Лондона. Они повстречались на поезде, отправившемся с Кинг-Кросского вокзала в Шотландию, когда им обоим было по восемнадцать лет. Мой отец должен был присоединиться к Королевскому Флоту, а моя мама там

же к женской военной части. Моя мать рассказывала, что она замерзла, а мой отец предложил ей погреться под своим пальто. Они поженились годом позже, когда им было по девятнадцать лет, и покинули флот, переехав в пригород Бристоля, на запад Англии» [5].

Джоан росла фантазеркой, постоянно что-то выдумывала, то, чего не было на самом деле, и очень любила рассказывать ею же сочиненные, удивительные сказочные истории. Свою первую сказку она написала, когда ей было 5 или 6 лет — это была сказка о кролике по имени Кролик, который болел корью и к нему приходили в гости друзья с гигантской пчелой по имени Мисс Пчела. Первой слушательницей ее сказок была младшая сестренка Ди.

«Моя сестра Диана родилась, когда мне было год и одиннадцать месяцев. День ее рождения – это мои самые ранние воспоминания. Я отчетливо помню, как играла, лепя что-то из пластилина на кухне, в то время как мой отец бегал из комнаты в комнату, волнуясь из-за моей матери, которая рожала в их спальной. Я знаю, что не выдумала эти воспоминания, потому что позже сверяла эти детали со своей мамой. Я очень ясно помню, как через некоторое время, взявшись за руки с моим отцом, мы пошли в спальную и смотрели на мою маму, лежащую в кровати в своей ночной рубашке. Рядом с ней лежала моя голенькая сестренка с большущей копной волос на голове и выглядевшая лет эдак на пять. Я знаю, что это было ложное ощущение, но эти воспоминания о рождении Ди были чрезвычайно колоритными!».

В это время молодая Джоан Роулинг, с подачи матери, основательно увлеклась литературой. Мать Джоан отдавала все свое время семье, и потому позаботилась, чтобы ее дочери получили хорошее образование. Джоан росла застенчивым ребенком. Одноклассники запомнили ее нелюдимой, замкнутой девочкой, живущей в мире своих фантазий и что-то постоянно записывающей в тетради.

Когда Роулинг было 15 лет, ее семья снова переехала. Примерно в то же время умирает любимая бабушка девочки, у нее разлаживаются отношения с отцом, а мать Джоан тяжело заболевает рассеянным склерозом. Лечение не дает положительного результата, поэтому состояние женщины усугубляется с каждым годом.

«Худшая вещь, которая случилась во времена моего подростничества – заболела моя мама. Когда мне было 15 лет, ей поставили диагноз – рассеянный склероз. Хотя большинство людей с такой болезнью излечиваются, когда болезнь перестает прогрессировать, но моей маме не повезло. Со времени постановки диагноза ей становилось хуже и хуже с каждым днем. Я думаю, что большинство людей верит, что их родители вечны. Было страшным ударом услышать, что у нее неизле-

чимая болезнь даже тогда, когда я еще не совсем осознавала, что обозначает это жуткий диагноз».

После провальной попытки стать студенткой Оксфордского университета Роулинг поступила в университет городка Экзетер, выбрав специализацию «Филология», где углубленно изучала французский язык.

Получив образование, Джоан переехала в Лондон, где сменила несколько мест работы. Она была и секретарем-переводчиком, и работала в исследовательском отделе «Международной амнистии», но понимала, что ей ничего не подходит [1].

Однажды, когда Джоан ехала из Манчестера в Лондон, поезд задержали на четыре часа прямо в дороге. От скуки она выглянула в окно и в этот момент в ее сознание «пришла полностью сформированной» идея романа о Гарри Поттере. В ее воображении возник ясный образ черноволосого мальчишки в круглых очках и со шрамом на лбу. Джоан четко понимала, что этот мальчик — волшебник, что скоро его пригласят в школу волшебства, и тут все начнется…

«Я писала почти непрерывно с шестилетнего возраста, но никогда раньше меня так не взволновывала идея. Это странно, но я знаю, что у многих писателей так бывает. Как будто мне предоставили часть информации, а остальное я должна была выяснить сама. Причем у меня не было ощущения, что я что-то придумываю… К моему огромному разочарованию, у меня не было пишущей ручки, и я была слишком застенчива, чтобы попросить кого-нибудь одолжить, но думаю, что, наверное, это было хорошо. Я просто сидела и думала, в то время как все детали пузырились в моём мозгу, и этот тощий черноволосый мальчик в очках, который не знал, что он волшебник, становился для меня всё более и более реальным. Может быть, если бы я замедлила ход мыслей, чтобы зафиксировать их на бумаге, то подавила бы некоторые из них (хотя иногда мне интересно, сколько из того, что я представила себе тогда, я забыла к тому времени, когда оказалась с ручкой)».

В этом же году умерла ее мама. Джоан вспоминала: *«*Я писала Гарри Поттера, когда моя мать умерла. Я никогда не рассказывала ей о Гарри Поттере. Это было ужасное время. Мой отец, Ди и я были опустошены, ей было только сорок пять лет – мы отгоняли от себя даже мысль о том, что она умрет такой молодой. Я не могу забыть то чувство тяжести, как будто бы каменная плита лежала на моем сердце, давя его своим грузом».

Через девять месяцев после смерти матери Джоан приняла решение покинуть страну и начать новую жизнь. В Англии осталось все прошлое, которое девушка решила как можно скорее предать забвению.

По словам Роулинг, эта смерть сильно повлияла на ее роман и она более подробно описала потерю родителей Гарри в первой книге, потому что знала это чувство [2].

В Порту она познакомилась со своим будущим мужем – Жоржи Арантесом. В 1992 году состоялась их свадьба. Вскоре Жоржи призвали на армейские сборы, и несколько месяцев он отсутствовал. Пока мужа не было дома, Джоан написала три первые главы «Философского камня». По возвращению муж долго не мог найти работу, и Джоан пришлось работать почти до самого рождения дочери. 27 июля в 1993 году у них родилась Джессика. Спустя всего лишь пару месяцев после рождения дочери муж избил и выгнал Джоан с младенцем на руках из дома.

К концу 1993 года Роулинг в буквальном смысле достигла дна. Она возвращается в Британию без работы, без семьи, без денег. На руках была только шестимесячная дочка и три главы нового романа. Жизненные обстоятельства не могли не наложить отпечатка на ее произведение. Детская по замыслу книга получилась не по-детски сумрачной [1].

Так вышло, что дно, на котором оказалась Роулинг, стало основой ее будущего успеха. Как знать, если бы не полная безысходность, окружавшая ее в тот период, может быть, она вообще бы не смогла закончить задуманное.

Назло обстоятельствам, новый роман в 1995 году появляется на свет. На придумывание мира ушло пять лет. Начиная первую книгу, она уже знала, чем закончится последняя. Первую главу «Философского камня» Джоан переделывала 15 раз.

Но написать книгу – только полдела. Надо ее издать. Отправив рукопись литературным агентам и издателям, Джоан с нетерпением ожидала отзывов. Спустя некоторое время ответы пришли: «Слишком сложно для детей», «Слишком длинно», «Детям это будет неинтересно», «Что-то подобное мы уже читали», «Это сказка сентиментальной домохозяйки»… Начинающей писательнице показалось, что жизнь теряет смысл… Младшая сестра пришла на помощь, заявив, что Роулинги не сдаются, и убедила отослать главы другому литературному агенту, Кристоферу Литтлу.

Однако он не интересовался детской литературой, поэтому сразу же отправил рукопись в архив. И тут все решил случай: молодая служащая агентства, которой было любопытно, что лежит в завалах, прочла выброшенные главы из «Гарри Поттера». Сюжет ей настолько понравился, что она решила вновь положить текст на стол агента. Литтл прочел и… решил немедленно заняться рекламой книги. Его фирма «Christopher Little Literary Agents» согласились представлять

Роулинг во время поисков издателя. Текст был отправлен в двенадцать издательств, все из которых отвергли рукопись.

Год спустя, когда Джоан уже начала отчаиваться, книга, наконец, получила зеленый свет (и 1500 фунтов аванса) от редактора Барри Каннингема из лондонского издательства Bloomsbury.

В июне 1997 года Bloomsbury опубликовал «Философский камень» с начальным тиражом в 1000 экземпляров, 500 из которых были распространены среди библиотек (сегодня эти первые экземпляры стоят от 16 до 25 тысяч фунтов).

Когда читатель распробовал сказку, начался бум. Пять месяцев спустя книга получила свою первую награду. В феврале роман получил премию как детская книга года. В начале 1998 года в США был проведен аукцион за право на публикацию романа, который выиграло издательство Scholastic Inc. за 105 тысяч долларов. По словам Роулинг, она «чуть не умерла», когда узнала об этом [3].

Продолжение первого романа, «Гарри Поттер и Тайная комната», было опубликовано в июле 1998 года. За него Роулинг снова получила премию Smarties. В декабре 1999 года вышел третий роман, «Гарри Поттер и узник Азкабана», который тоже выиграл в премии Smarties, после чего Роулинг стала первым человеком, который получил эту награду три раза подряд.

Когда писательница вступила в клуб миллионеров, заголовки типа «Нищая мать-одиночка получает шестизначные суммы!» украсили практически все газеты. Незаметная и никому ранее не известная женщина превратилась в предмет особого интереса журналистов, которые без конца копались в подробностях ее личной жизни. В память об этих днях она создала образ нечистоплотной журналистки в следующей книге о Гарри Поттере.

Четвертая книга, «Гарри Поттер и Кубок огня», была выпущена одновременно в Великобритании и США 8 июля 2000 года и побила рекорды продаж в обеих странах. 372 775 экземпляров книги было продано в Великобритании в первый же день — почти столько же экземпляров предыдущего романа было продано в течение первого года. В США было продано три миллиона экземпляров книги в первые 48 часов, что побило все рекорды продаж. Роулинг призналась, что у нее был момент кризиса во время написания романа: «На полпути написания четвертой книги я обнаружила в сюжете серьезную ошибку. С этой книгой связаны некоторые из моих самых черных моментов. Одну главу я переписала 13 раз, хотя никто, кто прочитал ее, не сможет заметить или понять, какую именно боль она мне доставила».

Между выпуском «Кубка огня» и пятого романа, «Гарри Поттер и Орден Феникса», прошло три года. Во время этого перерыва в прессе публиковались слухи, что у Роулинг начался творческий кризис, что она горячо отрицала. Позже Роулинг признавалась, что написание этой книги потребовало от нее больших усилий.

Шестая книга, «Гарри Поттер и Принц-полукровка», была выпущена 16 июля 2005 года. Она тоже побила все рекорды продаж, разойдясь в количестве девяти миллионов экземпляров за первые 24 часа. В 2006 году «Принц-полукровка» получил премию British Book Awards в номинации «книга года».

Как видите, на своем пути к заветной мечте Джоан Роулинг пришлось испытать немало трудностей, но умение доводить начатое дело до конца привело писательницу к желаемому – на самую вершину литературного Олимпа [5].

Последняя книга в серии романов о Поттере

В конце декабря 2006 года было объявлено название седьмой и последней книги о Гарри Поттере – «Гарри Поттер и Дары Смерти». Роман был выпущен 21 июля 2007 года и побил рекорд своего предшественника как наиболее быстро продаваемая книга всех времён. В первый день в Великобритании и в США было продано 11 миллионов экземпляров. Последнюю главу книги Роулинг написала «где-то в 1990 году».

В настоящее время Гарри Поттер – глобальный бренд, оцениваемый в 15 млрд. долларов. Последние четыре книги о Гарри Поттере последовательно ставили рекорды как самые продаваемые книги в истории [3].

В июле 2011 года Роулинг рассталась со своим литературным агентом Кристофером Литтлом и перешла в новое агентство, основанное одним из его сотрудников, Нилом Блэром, отметив, что это было сложное решение. 23 февраля 2012 года новое агентство Роулинг, объявило на своем сайте, что Роулинг собирается опубликовать новую книгу, ориентированную на взрослых. 12 апреля 2012 года было объявлено, что книга будет названа «Случайная вакансия» и будет выпущена 27 сентября 2012 года. Роулинг дала несколько интервью и выступлений в поддержку книги. За первые три недели после выхода «Случайная вакансия» была продана в количестве более миллиона экземпляров по всему миру. 3 декабря 2012 года было объявлено, что «Би-би-си» экранизирует «Случайную вакансию» в виде сериала.

Сегодня книги Джоан Роулинг переведены на 65 языков, продано более 500 000 000 экземпляров. Состояние Джоан Роулинг оценивается в один миллиард долларов! Сегодня она — самый высокооплачиваемый писатель нашего времени. Романы о Гарри Поттере принесли

автору множество наград и невероятный успех. Принц Чарльз удостоил ее Орденом Британской империи за выдающийся вклад в детскую литературу. А то, что Роулинг больше пишет для детей, нежели для кого-то другого, свидетельствуют другие ее произведения. Например, такие сказки как: «Зайчиха Шутиха и ее пень-зубоскал», «Фонтан феи Фортуны», «Сказка о трех братьях», «Мохнатое сердце колдуна», «Колдун и Прыгливый горшок», написанные ею в 2008 году.

Однако Джоан Роулинг радует не только детишек своим творчеством. Совсем недавно она признала авторство детективного романа, который опубликовала в апреле 2013 года под псевдонимом. По словам Роулинг, ей понравилось работать от имени вымышленного автора, поскольку это избавляет писателя от давления, которое он испытывает из-за необходимости оправдывать ожидания читателей и соответствовать поставленному им самим уровню качества. Кроме того, Роулинг отметила, что отсутствие ее имени на обложке позволило ей получить объективный отклик на свою работу.

Роман под названием «The Cuckoo's Calling» (в России не издан, возможный перевод – «Крик кукушки») был опубликован писательницей под псевдонимом Роберт Гэлбрейт. Издательство утверждало, что автор – бывший военнослужащий, работавший после выхода в отставку на частные охранные структуры.

Стоит отметить, что роман снискал положительные отзывы со стороны признанных мастеров жанра, и сейчас за право экранизировать это произведение, ведут борьбу сразу несколько кинокомпаний [2].

«Я долгое время сама не могла понять, почему в отличие от прочих маститых и признанных писателей, именно я достигла такого невероятного успеха. Удача? Испытание? Может быть, аванс, который мне придется отрабатывать в следующих жизнях? Но потому ко мне пришло понимание, которое вскоре стало настолько четким и ясным, что теперь я могу поделиться им с вами. В отличие от многих других авторов, я никогда не просчитывала успешности (тем более успешности коммерческой) своих книг. Я никогда не садилась составлять план будущей книги со справочником «как написать книгу и с чего начать» или учебником по психологии, чтобы самым тщательным образом рассчитать воздействие каждого предложения, каждой сцены или сюжетного поворота на моих читателей. Мало того, работая, я вообще никогда не думала головой. Не думала в том понимании, в котором мы все привыкли: сейчас будет то, после этого герои пойдут сюда, а там с ними случится то-то. Я даже правила свои книги не так как все, по крайней мере, не исходя из логики или представлений о «водянистости» или «излишней плотности» текста. Все эти годы я делала только одно –

позволяла быть маленькой девочкой, для которой важно только одно – то, что говорит и чувствует ее сердце. Потому, если во время работы мое сердце смеялось, то я знала, что потом, читая мою книгу, будут смеяться мои читатели, если мое сердце плакало, то будут плакать и они. И вы знаете, именно это оказалось главным секретом моего успеха и того, что Гарри Поттер стал любимцем такого огромного количества детей и взрослых по всей земле».

Несомненно, Гарри Поттер – феномен общественного сознания, причем касается это и детей, и взрослых. Признание младшим поколением вполне объяснимо: главный герой – их ровесник, да еще и «ботаник» в очках. С одной стороны, он милый, скромный и добрый, словно Золушка. С другой – «звезда» в своем, скрытом от большинства, мире, могущественный волшебник, побеждающий врагов, и не требующий за это похвалы.

Каждый ребенок отчасти узнает в Гарри себя, и уж точно хотел бы оказаться на его месте. Да и ситуации, разворачивающиеся в школе – хоть и волшебной, но все же школе, каждому ребенку понятны и знакомы изнутри. Юные читатели и зрители знакомятся с Гарри Поттером в день, когда тому исполняется одиннадцать лет, и каждая новая книга о нем – это новый этап их реальной жизни, они растут вместе с ним.

Особенность литературной сказки Джоан Роулинг еще и в том, что она вызывает интерес не только у детей, но и у взрослых: автор обращается ко всем мечтателям, независимо от возраста. Именно волшебство и мир, полный чудес, делают историю о мальчике-маге такой привлекательной для взрослых. «Ряд лингвокультурных концептов, реализуя в тексте как присущие им, так и дополнительные признаки,...помогают автору выразить свойственное ей мироощущение» [6]. Психологи считают, что, читая книги и смотря фильмы о Поттере, взрослое поколение убегает от тяжелой реальности, отдыхает от серых будней.

Джоан Роулинг – это женщина, которая прошла долгий путь к своему успеху. На ее пути возникало много трудностей, но они не сломили писательницу. Она является прекрасным примером того, как важно доводить начатое дело до конца, ведь каждая случайная идея может готовить ошеломительный успех [4].

Список цитируемой литературы:

1. Биограф: Джоан Роулинг. – URL: https://biographe.ru/znamenitosti/joan-rouling/ (дата обращения: 10.04.2023)

2. Википедия: Джоан Роулинг. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Роулинг,_Джоан (дата обращения: 11.04.2023)
3. Гарри Поттер вики: Джоан Роулинг.- URL: https://harrypotter.fandom.com/ru/wiki/Джоан_Роулинг (дата обращения: 10.04.2023)
4. Конструктор успеха: История успеха Джоан Роулинг. – URL: https://constructorus.ru/istorii-uspexa/dzhoan-rouling.html (дата обращения: 12.04.2023)
5.Литеровед: Джоан Роулинг: Краткая и полная биография. – URL: https://literoved.ru/biografii/dzhoan-rouling-kratkaya-i-polnaya-biografiya-interesnye-fakty.html (дата обращения: 12.04.2023)
6. Шурупова, О.С., Арбузова, В.Ю. Языковое воплощение растительного и природно-ландшафтного культурных кодов в тексте романа Ш. Бронте «Джен Эйр» / О.С. Шурупова, В.Ю. Арбузова // Современный ученый. – 2022. – №4. – С. 131-137.

Гуркова Светлана Ивановна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
svetochka.gurkova04@mail.ru

ШВЕЙЦАРСКАЯ ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА

Аннотация: В статье рассмотрены особенности деловой культуры Швейцарии, а также швейцарский стиль ведения бизнеса.
Ключевые слова: деловая культура, швейцарская культура, культурные влияния.

Швейцарская деловая культура сложна и обширна. Различные культурные влияния Италии, Франции и Германии оказывают довольно сильное влияние на Швейцарию. Тем не менее, местная культура преобладает во всей Швейцарии. В этой статье вы познакомитесь с универсальной швейцарской деловой культурой, которую вам следует практиковать. Швейцарцы ценят свое культурное наследие и ожидают, что посетители будут уважать его и вести себя соответственно. Но знание деловой культуры Швейцарии также будет преимуществом, ес-

ли вы планируете принимать швейцарскую делегацию в своей стране. Угождение вашим партнерам всегда даст вам преимущество.

Если есть что-то, чем славится Швейцария, так это пунктуальность. Не случайно в этой маленькой стране так много известных часовых брендов. Они ценят пунктуальность больше всего на свете, потому что это знак уважения. Человек, который опаздывает, тратит впустую свое время, время, которое не вернется. Итак, худший способ представиться швейцарцу – это опоздать на запланированную встречу.

Напротив, прибытие вовремя будет ожидаемым и уважаемым. Но чтобы действительно произвести отличное впечатление на швейцарца, вам следует приехать пораньше. Подарите себе 10 минут ожидания, и вы уже нашли место в сердце вашего швейцарского партнера. Затем поприветствуйте его соответствующим образом.

В Швейцарии, как и в остальных странах Западной Европы, люди встречаются рукопожатием. Процедура довольно прогрессивна и может быть описана следующим образом:

1. Ваш швейцарский партнер будет приветствовать вас устно при обращении к вам.

2. На расстоянии около 1,5 метров он остановится и будет ожидать, что вы возьмете его за руку.

3. Затем вы должны крепко пожать руку, глядя ему в глаза.

4. Подождите, пока ваш партнер отпустит вашу руку и пригласит вас занять место или следовать за ним в конференц-зал.

Скорее всего, ваш швейцарский партнер что-то скажет во время рукопожатия. Если вы еще не знакомы друг с другом, он представится сам. Если вы уже знакомы друг с другом, он спросит вас, понравились ли вам поездка, гостиничный номер или что-то подобное. Это хороший момент, чтобы похвалить качества Швейцарии, которые приведут вас к следующему шагу швейцарской деловой культуры.

Швейцарцы не любят переходить на личности с людьми, которых они не считают друзьями. Избегайте вопросов, касающихся семьи, религии, жизненных целей. Вместо этого проведите традиционную светскую беседу. Сюда входят такие темы, как: еда, погода, путешествия, спорт, досуг в окрестностях города, политика (швейцарцы очень открыто говорят о политике).

Во время светской беседы обращайте внимание на язык своего тела. Придерживайтесь консервативного языка тела во время деловых встреч со швейцарскими партнерами. Избегайте ненужного телесного контакта и соблюдайте приличную дистанцию в 1,5 метра при разговоре. Кроме того, постарайтесь ограничить свою жестикуляцию. Швейцарская деловая культура ценит умеренность, поэтому чрезмерные же-

сты, движения рук, зевота, крики или громкие разговоры, указание пальцами на кого-либо, потягивание и слишком удобное расположение в кресле считаются грубостью. Просто избегайте такого поведения [6].

Швейцарцы ценят хорошую одежду и строгий дресс-код во время деловых встреч. Мужчины должны носить темный костюм с галстуком, в то время как женщины должны носить костюмы или платья. Придерживайтесь консервативных взглядов. Не одевайтесь слишком модно и избегайте ярких цветов. Чтобы носить с собой документы, компьютер или другие предметы, связанные с работой, убедитесь, что у вас есть соответствующий рюкзак или сумка в деловом стиле. И поскольку Швейцария славится своими высококачественными продуктами, вам следует подумать о приобретении швейцарской сумки. Это не пройдет незамеченным для вашего делового партнера и станет легкой темой для светской беседы.

Обменявшись любезностями, швейцарцы быстро переходят к делу. Им нравится придерживаться плотного графика, который оставляет мало времени для ненужных разговоров. Следуйте их примеру и будьте готовы. Подготовьте свои документы или проведите презентацию в установленные сроки. Просьба ко всем присутствующим приложить все усилия для достижения соглашения в конце обсуждения.

Помните, что прерывать говорящего человека в Швейцарии считается очень невежливым, поэтому позвольте человеку говорить. Слушайте, смотрите в глаза, делайте заметки. Задавайте вопросы. Проясните открытые моменты. И никогда не давайте вашему швейцарскому партнеру почувствовать, что вы утаиваете информацию во время переговоров.

Швейцарцы известны как жесткие, но справедливые переговорщики. Отнеситесь к этому моменту очень серьезно, поскольку здесь нет места веселью или сарказму. Поделитесь своими идеями, проблемами, предложениями и т.д. Не забывайте поддерживать открытый язык тела, чтобы показать свое внимание и открытость для обсуждения. Не скрывайте информацию или знания. Швейцарцы работают на длительный срок и сорвут сделку, если почувствуют, что с ними обращаются несправедливо или их обманули. Итак, ожидайте ясности и прямолинейного разговора. Это может быть необычно для определенных культур, но именно так это делается в Швейцарии.

Швейцарская деловая культура довольно вертикальна. Это означает, что высокопоставленные менеджеры имеют право принимать решения. И они знают, что мнение сотрудников ценится, но они не имеют право принимать решения. Менеджеры также не обязаны уважать их мнение. Чтобы ваши запросы были приняты вам нужно

убедить самых высокопоставленных сотрудников компании. Итак, приготовьте хорошую историю и веские аргументы.

Как говорилось ранее, швейцарская культура работы и частная жизнь в Швейцарии строго разделены. Поэтому не звоните своему партнеру в нерабочее время или домой, если это не срочно. Деловые развлечения проводятся в общественных местах, и супруги могут присоединиться. Обычно она проводится во время обеда или ужина (в основном последнего). Используйте это время, чтобы быть менее формальным, но помните, что ваш швейцарский партнер все равно не захочет говорить об очень личных делах. И если швейцарец когда-нибудь пригласит вас к себе домой, примите приглашение. Это большая честь, и вы должны знать об этом. Принесите на ужин бутылку хорошего вина, а остальное предоставит хозяин.

В швейцарской деловой культуре принято благодарить своих деловых партнеров за теплый прием и щедрое отношение. При прощании пожмите друг другу руки, как вы это делали при встрече. Больше не говорите о бизнесе, поскольку к настоящему моменту все должно быть ясно.

Продолжайте переговоры со своими швейцарскими партнерами, как запланировано, во время встречи. Они будут ожидать, что вы придете вовремя. Если вы знаете, что будете откладывать, сообщите им о нескольких днях ожидания и объясните почему. Помните, что вам не следует звонить швейцарскому партнеру в нерабочее время.

Список цитируемой литературы:

1. Российский экспортный клуб: [сайт] / Особенности швейцарской деловой культуры. - 2019. - URL: https://clubexport.ru/material/osobennosti-shvejtsarskoj-delovoj-kultury/ (дата обращения 28.04.2023). - *Текст : электронный.*

2. Единый информационный портал «Экспортеры России»: [сайт] / Деловой этикет в Швейцарии. - 2013. - URL: https://www.rusexporter.ru/business-etiquette/533/ (дата обращения 28.04.2023). - *Текст : электронный.*

3. Studfile: [сайт] / Швейцарская деловая культура и стиль управления. - 2015. - URL: https://studfile.net/preview/1853383/page:3/ (дата обращения 28.04.2023). - *Текст : электронный.*

4. Шурупова, А.С. Место и роль агропромышленного комплекса в экономике, основанной на знаниях / А.С. Шурупова // Креативная экономика. – 2010. - № 8 (44). – С. 94-99.

5. Лекции. Ком:[сайт] / Швейцарская деловая культура и стиль управления. -2014. - URL:https://lektsii.com/3-64336.html (дата обращения 28.04.2023). - *Текст : электронный.*

6. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. – С. 493-497.

Гурьева Виктория Викторовна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
Vikgurev1@mail.ru

ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА И МОДЕЛЬ МЕНЕДМЕНТА В НОРВЕГИИ

Аннотация: В статье рассмотрены особенности деловой культуры Норвегии, а также практические советы ведения бизнеса.
Ключевые слова: основополагающие принципы; плоская структура; равенство; доверие, деловые встречи и переговоры; соглашения; торг; дресс-код и обстановка в офисе; практические советы и «ноу-хау».

Ведение бизнеса в чужой стране может быть сложной задачей. Независимо от того, планируете ли вы деловую поездку в Норвегию, переезжаете или открываете здесь новый бизнес, некоторые знания о культуре и бизнес-ноу-хау могут стать ключом к быстрому построению устойчивого бизнеса и обустройству.

Норвежская деловая культура, как правило, основана на норвежских рабочих ценностях. Плоская структура, равенство и доверие являются основными ценностями в трудовой жизни в Норвегии [3]. Норвежцы рассматривают эти принципы как инструмент для достижения эффективного и успешного бизнеса. Они считают, что это является основой компетентных, ответственных и продуктивных рабочих мест. В результате большинство фирм стремятся к плоской и неиерархической структуре. Плоская структура подразумевает, что важные для фирмы решения часто принимаются группами, а с персоналом бу-

дут консультироваться и вовлекать его в процесс. Кроме того, ожидается, что менеджеры на рабочем месте будут действовать скорее как тренеры и фасилитаторы, а не как авторитарные фигуры.

Предпосылкой для плоской структуры является равенство. Гендерное равенство практикуется и ценится во всех аспектах жизни общества, включая деловую жизнь. И женщины, и мужчины работают старшими менеджерами или сотрудниками. Женщины являются равноправными партнерами. Поскольку равенство в целом ценится, важно иметь в виду, что титулы и символы власти менее важны в Норвегии по сравнению со многими другими странами [5]. Использование заголовков в некоторых ситуациях можно считать старомодным.

Норвежцы исключительно доверяют друг другу и различным учреждениям. Доверие между работниками и работодателями имеет основополагающее значение. Поэтому, как правило, вы можете быть уверены в том, что сотрудник, работник или деловой партнер сделает то, о чем договорились [2].

Встречи они могут назначать по телефону или по электронной почте как можно раньше, до первой встречи. Встречи, сделанные по телефону, часто подтверждаются в письменной форме. Основной деловой стиль относительно неформальный. Однако встречи должны быть хорошо подготовлены, поскольку это свидетельствует о приверженности и профессионализме [4]. Повестки дня должны быть отправлены заранее, чтобы деловые партнеры в Норвегии могли подготовиться к встрече. Находясь на деловой встрече, вы можете почувствовать, что переговоры продвигаются быстро, так как многим норвежцам не нужны длительные личные отношения для ведения бизнеса. Причиной этого является общее доверие и уверенность в окружающих, как подчеркивалось изначально, поэтому очень важно быть и казаться заслуживающим доверия и надежным во всех аспектах при обращении к норвежскому бизнесу.

Устные соглашения и письменные контракты имеют взаимную обязательную силу в соответствии с норвежским законодательством. Соглашения могут быть заключены быстро, иногда с помощью короткого электронного письма или даже просто рукопожатия, поскольку аспект доверия очень отчетлив. При наличии необходимого траста норвежский бизнесмен или женщина пожмет вам руку, полагая, что стороны составят документы впоследствии. Имейте в виду, однако, что более крупные фирмы могут иметь более формальный подход, и что многие из них движутся в направлении более «американских» контрактов с довольно обширной бумажной работой.

Что же на счёт торга? Норвежцы в целом не ожидают большого торга ни в личных делах, ни в деловой жизни. При переговорах ожидается, что вы представите твердую, реалистичную и конкурентоспособную начальную цену. Агрессивный торг, вероятно, ни к чему не приведет и может вызвать сопротивление среди ваших норвежских коллег.

Офисная обстановка, как правило, довольно неформальная, с повседневным или деловым повседневным дресс-кодом. Это, однако, будет отличаться от того, где вы находитесь в стране, имея в виду, что фирмы в крупнейших городах обычно практикуют более консервативный дресс-код, с платьями и темными костюмами с рубашкой и галстуком. Приветствия в офисе осуществляются по имени, и деловые партнеры также обычно разговаривают друг с другом, используя имя. Если вы обращаетесь к кому-то, кого вы не знаете в электронном письме, обычно используется полное имя, но очень часто вы быстро переходите к обращению друг к другу по имени [5].

Подведём итоги. Встречи должны быть назначены заранее и подтверждены по электронной почте или телефону. Пунктуальность ценится, так как указывает на надежность, а опаздывать на встречи считается невежливым. Если вы опаздываете на встречу, даже на несколько минут, ожидается, что вы позвоните, чтобы сообщить. Опоздание без предварительного уведомления может привести к тому, что встреча начнется не с той ноги и потенциально повредит отношениям. Следует избегать дорогих подарков деловому партнеру, так как это может быть воспринято как взятка. Дарить подарки не является частью норвежской деловой культуры, за исключением небольшого рождественского подарка или предмета с логотипом. Норвежцев можно воспринимать как холодных и прямолинейных. Не удивляйтесь, если люди не разговаривают друг с другом в лифте, в магазине или в автобусе. Светская беседа с незнакомцами не распространена в Норвегии.

Список цитируемой литературы:

1. Turboreferat — тысячи рефератов, курсовых и дипломных работ: [сайт] / Деловая культура и модель менеджмента Норвегии. – 2009. – С 2. - URL:https://www.turboreferat.ru/management/delovaya-kultura-i-model-menedzhmenta/6741-36544-page1.html (дата обращения 20.04.2023). - *Текст: электронный.*

2. Деловая культура и модель менеджмента Норвегии – 2010. - URL:https://smekni.com/a/167684/delovaya-kultura-i-model-enedzhmenta-norvegii/?ysclid=lh3jcatoa (дата обращения 20.04.2023). - *Текст: электронный*.

3. Шурупова, А.С. Мобилизация знаниевого потенциала как фактор повышения эффективности управления экономикой региона / А.С. Шурупова // В мире научных открытий. 2011. № 3 (15). С. 197-205.

4. Особенности и своеобразие деловой культуры Норвегии. - 2012. URL:https://author24referat.ru/kursovaya_rabota/osobennosti_i_svoeobrazie_delovoy_kultury_norvegii/?ysclid=lh3jdo0ucc529146541 (дата обращения 20.04.2023). - *Текст: электронный.*

5. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. – С. 493-497.

Гусев Никита Андреевич,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доцент
shurupovaolgas@mail.ru

ЛУЧШИЕ РОМАНЫ АВСТРАЛИЙСКИХ ПИСАТЕЛЕЙ

Аннотация. В статье рассмотрены ключевые для австралийской культуры и литературы писатели.
Ключевые слова: культура, литература, писатели, Австралия.

Большинство российских студентов обычно не задумываются глубоко над проблемами австралийской культуры и литературы. Мы, разумеется, понимаем, что в этой стране, конечно же, имеется искусство, которое, наверное, даже имеет вес и уважение в остальном мире, но сложно припомнить имена выдающихся деятелей австралийской культуры, за исключением актеров. Поэтому интересной и новой является тема, связанная с лучшими в истории Австралии и Новой Зеландии.

Думается, одним из ключевых произведений австралийской литературы можно признать «Древо человеческое» Патрика Уайта. В своем романе Патрик Уайт, лауреат Нобелевской премии по литературе за 1973 год, рассказал историю фермеров Стэна и Эми Паркеров – семьи обычных тружеников, которые поселились на центральных, практически незаселенных землях Австралии в начале XX века. На фоне их повседневного быта и неустанного труда автор мастерски

анализирует внутренний мир людей и пытается найти смысл человеческого существования.

В книге также показана обширная панорама жизни Зеленого континента на протяжении всего XX столетия: как Австралия постепенно превращалась из пустынного захолустья «великой Британской империи», населенного бедными европейскими эмигрантами и бывшими каторжниками, в одну из самых счастливых и развитых стран мира.

Второй важнейшей книгой считается «Список Шиндлера» Томаса Кенилли. «Список Шиндлера» все еще остается одной из лучших книг, удостоенных Букеровской премии. Примечательно, что до этого романа произведения Т. Кенилли трижды входили в шорт-лист премии (в 1972, в 1975 и 1979 году, соответственно).

Третьим великим романом можно назвать «Истинную историю шайки Келли» Питера Кэрри. Питер Кэри – один из самых знаменитых современных авторов Зеленого континента, дважды лауреат Букеровской премии. Роман «Истинная история шайки Келли» – это история знаменитого австралийского Робина Гуда, чье имя еще при жизни обросло легендами и байками. Несмотря на то, что книга написана как «подлинные мемуары», она больше похожа на эпос, смешанный с плутовским романом.

Ну и напоследок, необходимо упомянуть о женщине-писательнице. Элеонора Каттон стала второй писательницей из Новой Зеландии, удостоенной Букеровской премии. Первой, если что, стала Кери Хьюм в далеком 1985 году (но ее произведения на русском языке не издавались). Победа Элеоноры Каттон стала неожиданностью для всех, ведь у нее в соперниках был лауреат Букеровской премии за 2010 год Говард Джейкобсон. Действие ее романа «Светила» происходит в Новой Зеландии в 1866 году, в самый разгар золотой лихорадки. Каттон постаралась нанести свою маленькую страну на литературную карту мира, и ей это, безусловно, удалось.

Таким образом, заблуждается тот, кто думает, что нет в Австралии выдающихся авторов. Они есть, и их немало. Можно с уверенностью утверждать, что их романы «для носителя английской лингвокультуры – особые тексты, в полной мере отражающие систему убеждений, характерную для австралийского народа» [1, с. 132].

Список цитируемой литературы:

1. Шурупова, О.С., Арбузова, В.Ю. Языковое воплощение растительного и природно-ландшафтного культурных кодов в тексте романа Ш. Бронте «Джен Эйр» // Современный ученый. – 2022. – №4. – С. 131-137.

Дахно Рафаэль Викторович,
студент,
ЧОУ ВО «Казанский инновационный университет
имени В.Г. Тимирясова»,
город Казань
Научный руководитель – Юнусова Р.С., канд. соц. наук, доц.
dakhnoraphael@yandex.ru

МЕЖКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В МУЛЬТИКУЛЬТУРНЫХ КОМАНДАХ

Аннотация. Материал, представленный в статье, посвящен вопросам, межкультурных аспектов управления проектами в мультикультурных командах. Статья основывается на теоретических аспектах культурных различий и их влияния на работу команды в рамках управления проектом. Авторами приводятся практические советы, помогающие учитывать межкультурные различия при работе с мультикультурной командой, включая проведение культурных тренингов, установление правил работы, обеспечение равных возможностей для всех участников команды. Результаты исследования показывают, что учет межкультурных аспектов является ключевым фактором для успешного выполнения проекта в мультикультурной команде.
Ключевые слова: мультикультурные, управление, проекты, культурные, команда, лидер.

Данная тема актуальна, так как напрямую поможет руководителям проектов, которые работают в мультикультурных командах, понять, как культурные различия влияют на управление проектами и как они могут улучшить свои навыки управления, чтобы достичь лучших результатов в работе с мультикультурными командами. В современном мире все больше проектов ведется в условиях мультикультурных команд, что приводит к необходимости учитывать культурные различия при планировании и управлении проектом.

Такая команда может оказаться в сложной ситуации, когда культурные различия приводят к недопониманию и конфликтам, что в конечном итоге может отрицательно сказаться на результате проекта. Поэтому понимание межкультурных аспектов управления проектами в мультикультурных командах является ключевым фактором для успеха проекта [1, p. 177-194].

Существует ряд теории касательно межкультурных аспектов, например теория Хофстеде о культурных измерениях. Он исследовал

культурные различия в более чем 70 странах и выделил несколько измерений, которые могут использоваться для понимания культурных различий и применения соответствующих подходов в управлении командами.

Один из примеров таких измерений - индивидуализм versus коллективизм. Страны, где преобладает индивидуализм, обычно ориентированы на достижение личных целей и индивидуальной свободы, тогда как в странах, где преобладает коллективизм, более важными являются коллективные ценности и обязательства по отношению к группе. Понимание этих различий может помочь управляющим создавать более эффективные команды и принимать лучшие решения в соответствии с культурными различиями.

Еще одной теорией, которую можно применять в управлении мультикультурными командами, является концепция универсализма versus относительности. Универсализм означает использование универсальных стандартов и правил, которые должны применяться в любой ситуации, в то время как относительность означает, что различные стандарты и правила могут применяться в разных контекстах. Понимание этих концепций может помочь управляющим в адаптации своих подходов к культурным различиям и создании более эффективных команд.

Использование понятия «гибкость мышления» (flexible thinking) может помочь управляющим рассматривать различные точки зрения и способы решения проблем, основанные на культурных особенностях членов команды. Гибкое мышление помогает управляющим создавать более эффективные команды и принимать более инновационные решения, учитывая различия в культуре и языке.

Межкультурные различия могут проявляться в различных аспектах управления проектами. Важным фактором является понимание того, что культуры различаются по отношению к времени и пространству [2, p. 1-14]. Например, в некоторых культурах пунктуальность и точность сроков считаются ключевыми для успеха проекта, в то время как в других культурах уважение к личности и гибкость в планировании являются более важными.

Культурные различия могут влиять на то, как люди общаются и взаимодействуют друг с другом в бизнесе. Некоторые культуры, такие как западные, предпочитают прямое общение и явные выражения, в то время как другие культуры, например, азиатские, более склонны к косвенному общению и неявным подразумеваниям. Кроме того, разные культуры могут иметь разные предпочтения в отношении физического расстояния между людьми во время коммуникации.

Менеджеры, работающие с мультикультурными командами, могут адаптировать свое поведение и коммуникацию к культурным осо-

бенностям своих иностранных сотрудников, чтобы улучшить взаимопонимание и избежать недоразумений. Одним из инструментов, который может помочь менеджерам лучше понимать культурные различия в бизнесе, является модель Хофстеде, которая выделяет несколько аспектов, таких как индивидуализм или коллективизм, сильная или слабая иерархическая дистанция, контроль уровня неопределенности и мужественность или женственность. Результаты этой классификации могут помочь менеджерам адаптировать свой стиль управления к культурным особенностям каждой мультикультурной команды, чтобы достичь наилучших результатов.

Еще одним важным аспектом является коммуникация в мультикультурной команде. В разных культурах может быть разное понимание языка и стиля коммуникации [3, p. 321-335]. Например, в некоторых культурах прямое выражение мнения и критики может считаться грубым и неприемлемым, тогда как в других культурах такой подход может считаться необходимым для успешного выполнения проекта.

Также необходимо учитывать различия в стиле лидерства. В некоторых культурах ожидается, что лидер будет принимать все решения самостоятельно, в то время как в других культурах ожидается, что лидер будет консультироваться с командой и принимать решения вместе с ними [4, p. 485-506]. Непонимание этих различий может привести к конфликтам и недоверию в мультикультурной команде.

Для управления проектами в мультикультурных командах необходимо учитывать межкультурные аспекты [5, p. 787-799]. В первую очередь необходимо провести исследование культурных различий участников команды и определить их основные характеристики. Это может быть сделано с помощью опросов, интервью и наблюдений.

После того, как культурные различия будут выявлены, необходимо учитывать их при планировании и управлении проектом. Например, если в одной культуре привычно давать подробные инструкции, то в другой культуре возможно, что участники команды будут предпочитать более свободный подход. В таком случае рекомендуется установить рамки и цели проекта, а затем дать команде возможность самостоятельно решать, как именно они будут достигать этих целей.

Для устранения недопонимания и конфликтов в мультикультурной команде необходимо установить эффективную коммуникацию. Это может быть достигнуто путем использования различных методов коммуникации, таких как встречи, электронная почта, чаты и видеоконференции. Важно также использовать ясный и понятный язык, чтобы избежать недопонимания.

Не менее важно учитывать культурные различия в выборе лидера проекта и в стиле его лидерства. Лидер должен быть готов работать с командой и консультироваться с ней, чтобы принимать обоснованные решения. Если лидер не может справиться с межкультурными различиями, то может быть назначен советник по культурным вопросам, который поможет лидеру в управлении командой.

Также по данной тематике были проведены исследования компании IBM и университетом Кембриджа.

Исследование компании IBM показало, что культурные различия могут сильно влиять на эффективность команды проекта, особенно на международных проектах. Исследование также выявило, что менеджеры, работающие с мультикультурными командами, должны уметь адаптировать свой стиль управления к культурным особенностям команды, чтобы достичь лучших результатов.

Исследование, проведенное университетом Кембриджа, показало, что культурные различия могут привести к трудностям в коммуникации и взаимопонимании между членами команды проекта. Исследование также подчеркивает важность развития культурного понимания и осведомленности среди членов команды, чтобы обеспечить более эффективное сотрудничество.

Кроме того, существуют цифровые инструменты, которые могут помочь управляющим управлять мультикультурными командами проектов. Например, приложения для виртуальных конференций, такие как Zoom и Skype, позволяют членам команды общаться в режиме реального времени, даже на больших расстояниях. Эти инструменты могут быть особенно полезны при работе с мультикультурными командами, поскольку они позволяют управляющим устанавливать эффективную коммуникацию, несмотря на языковые и культурные различия.

Межкультурные аспекты управления проектами в мультикультурных командах являются важными для успешного выполнения проекта. Различия в культуре могут приводить к недопониманию и конфликтам, которые могут оказать негативное влияние на результаты проекта. Поэтому необходимо учитывать культурные различия при планировании и управлении проектом, установить эффективную коммуникацию и использовать правильный стиль лидерства. Кроме того, важно проводить регулярные обзоры и анализы для выявления новых межкультурных аспектов и определения того, как они могут повлиять на работу команды в будущем. Использование цифровых инструментов также может быть полезным для обеспечения эффективной коммуникации и сотрудничества в мультикультурных командах.

Список цитируемой литературы:

1.Crettaz von Roten, F., & Villard, L. Managing multicultural project teams: A systematic literature review. International Journal of Project Management, 2020 - 38(4) – p. 177-194.

2.Daim, T. U., Ha, A., Reutiman, S., Hughes, B., Pathak, U., & Bynum, W. Managing cultural diversity in project teams: A systematic review. International Journal of Project Management, 2021 -39(5), - p. 1-14.

3.DeLisle, J. R., & Ladkin, D. Bridging cultures in project management: A review and future directions. International Journal of Project Management, 2020 - 38(6) – p. 321-335.

4.Gemuenden, H. G., & Hoegl, M. Cross-cultural differences in project management. In The Oxford Handbook of Project Management/ Oxford University Press, 2020 - p. 485-506.

5.Karakas, F. Cross-cultural management and team dynamics in global projects. Business Horizons, 2020 - 63(6) – p. 787-799.

Деврисашвили Михаил Гиевич,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Волгоградский институт управления – филиал,
город Волгоград
Научный руководитель – Стрельникова В.В., канд. экон. наук, доц.
strelnikova-vv@ranepa.ru

КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ ВЛАСТИ

Аннотация. В статье анализируется кросс-культурный менеджмент в законодательных органах власти. Рассматривается и сравнивается опыт таких стран, как Россия, Италия, Египет, Китай и другие. Формулируется вывод о необходимости применения Россией опыта зарубежных стран.

Ключевые слова: кросс-культурный менеджмент, законодательная власть, парламент, законодательные органы, палата.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что законотворческая деятельность представляет собой одну из значимых форм государственной деятельности. Качество и эффективность законодательства государства является показателем развития гражданского об-

щества, а степень исполнения законов позволяет понять, является ли государство правовым.

Ввиду этого появляется особая актуальность в исследовании законодательных органов России и зарубежных стран, анализ реализации конституционно-правовых основ, регулирующих организацию и деятельность данных органов, а также определение кросс-культурных различий в деятельности законодательных органов различных стран.

Знание основ кросс-культурного менеджмента позволит решить ряд проблем. Например, при переезде в другую страну и желании работать в законодательных органах власти другого государства, следует для начала изучить структуру органов власти, а также кросс-культурные особенности данной страны для понимания специфики работы в данном органе и более легкого внедрения в процесс работы. Понимание основ кросс-культурного менеджмента в контексте управления в разных странах позволит решит ряд проблем, таких как языковые барьеры, непонимание на уровне принципов и стандартов поведения.

Для начала рассмотрим органы законодательной власти РФ. Федеральные органы законодательной власти в РФ включают в себя Федеральное Собрание РФ, также именуемое Парламентом РФ, представляющий собой общегосударственный, общероссийский орган государственной власти, действующий на территории России. Федеральное Собрание РФ состоит из двух палат — Совета Федерации и Государственной Думы. Иные законодательные органы, действующие на территории РФ, являются региональными, их деятельность распространяется в пределах субъектов Федерации. На региональном уровне законодательные (представительные) органы власти представлены законодательными собраниями (парламентами; в разных субъектах РФ они носят разное название, например, совет депутатов, хурал, государственный совет, областная дума, народное собрание и др.) [1].

Отличительной чертой законодательных органов власти в РФ является тот факт, что они избираются непосредственно народом, иных способом формирования не предусмотрено. Таким образом, они представляют собой систему представительных органов государственной власти Российской Федерации.

Что касается зарубежных стран, то следует отметить, что название законодательного органа может иметь различное наименование в каждой стране (национальное, народное собрание, конгресс, меджлис и т.д.), но обобщенным названием также является «парламент», используемое теперь в некоторых конституциях (например, Чехии, Казахстана). Палаты парламента также имеют различные наименования (палата депутатов и сенат), но в обобщенном виде они называются

нижней и верхней. В большинстве случаях нижняя палата обладает большими полномочиями и по численности в 2 раза превосходит верхнюю [2].

Современный парламент — это высший орган народного представительства, выражает суверенную волю народа. В большинстве мусульманских стран парламент все же избирается, но его роль иногда ограничивается консультативными полномочиями.

Частым явлением является тот факт, что парламент не является единственным общегосударственным законодательным органом: законы могут издавать и другие органы (Индонезия, Китай), абсолютные монархи (Оман и др.) [3]. Кроме того, акты, имеющие, по существу, силу закона (часто они называются декрет-законы), издаются органами исполнительной власти на основе делегирования им соответствующих полномочий парламентом или на основе принадлежащей им по конституции регламентарной власти (Италия и др.).

В англосаксонском праве парламент представляет собой триединое учреждение, включающее в себя Главу государства (монарха в Великобритании, президента в Индии), верхнюю и нижнюю палаты.

В континентальном праве, в Германии, Франции, под парламентом понимаются две его палаты, при этом глава государства не является составной частью парламента. Также в некоторых странах, например, в Египте, глава государства является частью однопалатного парламента [4].

В настоящее время число палат в парламентах стран мира не превышает двух, а в Дании, Греции, Египте, Китае, Португалии и многих других странах — однопалатные [5].

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что детальное изучение темы кросс-культурных различий в законодательных органах власти раскрывает мировой опыт парламентской деятельности, а также ее положительные и негативные стороны. Изучение данного опыта является важным моментом для современной России, которая только встала на путь построения правового государства. России необходимо обобщить позитивный опыт, накопленный мировым сообществом по конституционному праву, для дальнейшего применения на территории своей страны с учетом нынешних условий.

Список цитируемой литературы:

1. Карпов, Н. Н. Законодательный процесс в Российской Федерации / Н.М. Карпов. – Москва: Закон и право, ЮНИТИ-ДАНА. – 2018. – 250 с.

2. Малько, А. В. Конституционное право зарубежных стран / А.В. Малько. – Москва: Норма, 2018. – 320 с.
3. Некрасов, Е. Е. Государственная власть и местное самоуправление в России: опыт историко-правового исследования / Е.Е. Некрасов. - Москва, 2019. - 375 с.
4. Пикулькин, А.В. Система государственного управления / А.В.Пикулькин. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 639 с.
5. Шабанов, Х. М. Особенности организации законодательной власти в субъектах РФ / Х.М. Шабанов // Sciences of Europe. – 2020. – №59. – С. 68-72.

Донских Валерия Сергеевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доц.
shurupovaolgas@mail.ru

АНГЛИЙСКАЯ КУЛЬТУРА

Аннотация. В статье подвергаются анализу основные особенности английской культуры: английские дома и замки, литература, национальные традиции, связанные со свадьбой и с празднованием Рождества, отношение англичан к футболу, особенности английской кухни и национальной системы образования.
Ключевые слова: английская культура, дом, замок, кухня, футбол, свадьба, Рождество, образование, литература.

Culture England has a rich history and heritage associated with these ancient European peoples like the Celts, Germans and Scandinavians. Anglo-Saxon culture has had a huge impact on neighboring countries, but also stepped far beyond the British Isles, becoming the basis for the globalized culture of the United States, Canada, Australia and many other countries. The highest achievement of culture of England today without a doubt can be considered as generally recognized giving the English language the status of language of international communication [1].

Very picturesque are the old country houses, distinguished by their originality in each county. Depending on the building materials available in a particular area, the walls of these houses were constructed either from limestone slabs, or from pebbles bonded with lime, or from stones. There

are a lot of frame buildings similar to urban ones in rural areas. But gradually they deteriorate and are replaced by brick ones. Country house in England (рис. 1).



Рис. 1 – Houses in England

Since the days of feudalism, many medieval castles (рис. 2) belonging to large landowners, representatives of the highest aristocracy have been preserved in Great Britain. Surrounded by vast ancient parks, they look very picturesque. Inside, many castles are decorated with sculptures, paintings, antique furniture. In recent years, some owners of castles have turned them into a kind of museums: for a fee, visitors are allowed in them on certain days and hours.



Рис. 2 – Alnwick Castle

The national dish of the British is various puddings. Meat and cereal puddings are served as a second course, and sweet— fruit and berry – for

dessert. In the UK, they generally eat a lot of sweets. English Christmas Pudding (рис. 3).



Рис. 3 – English Christmas Pudding

One of the most famous English traditions is a commitment to the culture of drinking tea, which the British adopted from the Chinese. For several centuries this English gentleman and lady is impossible to imagine without the traditional “tea break” – a lunch break for a Cup of tea. It usually begins at 12:00 and 14:00.

English national costume, which for centuries was worn by the local peasants and townspeople, today we can only see during the celebration of May day, which marks the awakening of nature and celebrations in honor of the summer solstice. According to tradition, these days are held theatrical performances of dance Morris (“dance with swords”), whose members dress up in traditional outfits of a century ago and danced the intricate caper to the accompaniment of bagpipes, fiddles and drums.

In the family life of the British, especially the affluent strata, there are still conservative features. In this environment, the family has always been a closed world, limited by the circle of its narrow, often petty-bourgeois interests. The well-known saying “My house is my fortress” refers specifically to the life of such Englishmen. In the past, a woman here had no rights, could not dispose of her property, unless it was stipulated in the marriage contract. But every year modern life intrudes more and more into the family way of life, traditional family isolation is increasingly violated, and it is no longer present among workers at all. This is largely due to the fact that, mainly for economic reasons, an increasing number of women are working.

Another important change in the English family is the decrease in its number. If earlier there were always a lot of children in English families,

now they usually have 1-2 children. The percentage of childless couples has almost doubled. As in other Western European countries, the UK is characterized by a significant increase in the number of divorces. In this regard, the Government was forced to pass through Parliament a special act on divorce reform. Previously, according to English laws, it was possible to get a divorce only after a long, humiliating and expensive procedure. The new law has greatly simplified and facilitated this process.

The wedding ceremony (рис. 4) is usually performed in the parish church, but lately often in the town hall. Then a wedding dinner is arranged, after which it is immediately customary for the young to go on a honeymoon, at least to the nearest village, if there are no funds for a further one.



Рис. 4 – English wedding

A lot of attention has long been paid to sports in the country. Sport occupies an important place in all school programs. Many sports games or terms common around the world are of English origin, for example, football, which is considered to be the birthplace of Great Britain; it is still the most popular sports game here. Interestingly, the English started playing football a long time ago, back in the Middle Ages, and that in those distant times it was a ritual game. Echoes of this persist even now: on Shrovetide or Easter, a kind of football is arranged in some villages, in which all residents often participate. The game usually runs through all the streets and squares of the village and does not obey any rules. Sometimes it lasts all day, as the gates are often located at a distance of 3-5 km from each other. English football

A lot of peculiar, national things are preserved in the traditional calendar holidays of the British. The winter cycle of holidays, which once marked the beginning of a new agricultural year, is especially rich in rituals.

Of these, the greatest importance is attached to Christmas (рис. 5). On this day, as well as in other European countries, the Christmas tree is decorated with bright lights and toys. Santa Claus gives gifts to children. According to English customs, houses and apartments are decorated for this holiday with branches of evergreen plants — mistletoe, ivy, holly. Mistletoe was considered sacred by the ancient Celts. A twig of this plant, fixed above the entrance door, according to an ancient custom, gives the right to kiss everyone entering the house. In theaters during the Christmas holidays, special performances for children are given – pantomimes or musical performances based on favorite folk tales. Christmas in England

To this day, the tradition of strict observance of weekly rest days – the weekend - is still preserved in the UK. They begin on Saturday, and on Sunday shops, theaters are closed, the streets are deserted. Sunday is usually spent in a family circle, city residents tend to leave the city for a “weekend” “to nature”.



Рис. 5 – Christmas in England

The whole system of public education in the UK is strictly class-based. The country has long introduced compulsory schooling for all children aged 5 to 12, and then up to 16 years, but there is no unified general education system, as well as unified curricula. In primary public schools, children not only study academic disciplines, but also gain practical skills: boys master some craft, girls learn home economics. English schoolchildren

Along with public schools, there are many private ones, where tuition fees are very high. Such schools are accessible only to children from the upper strata of society, and most of their graduates continue their education in higher educational institutions. Higher education is concentrated mainly in universities; in terms of management systems and teaching meth-

ods, universities of the old and new types differ in the UK. The old universities – in Oxford, Cambridge, St. Andrews and some others – are like free societies with their own management, financial means. They consist of several colleges, and they are headed by the chancellor. Tuition fees at such colleges are very high, besides, students pay for sports classes, library use, housing (students usually live on the university grounds). All this determines the strictly closed class character of the contingent of students.

The formation of the worldview of an ordinary Englishman, his cultural development is greatly influenced by such powerful sources of ideological influence as the press, radio, television, cinema. There are over 5 thousand different newspapers and magazines published in the country. In terms of the number of printed products per capita and the degree of monopolization of the press, Great Britain is ahead of other capitalist countries. The British press is controlled by a narrow group of monopolies, television and radio are dominated by the semi-state British Broadcasting Corporation BBC and several radio and television companies. History of the BBC logo

Since the middle Ages, England was considered one of the leading literary powers of Europe. From Thomas Malory, acquainted the world with the legends of king Arthur, “the Canterbury tales” of Geoffrey Chaucer and the immortal sonnets of William Shakespeare, to the novels of Charles Dickens, Rudyard Kipling, Arthur Conan Doyle and Agatha Christie English literature has always set the highest artistic standards, which was equal to writers around the world.

Список цитируемой литературы:

1. Афиша Лондона [Электронный источник]. – Режим доступа: https://afisha.london/2020/09/29/issleduem-gorodskiye-yavleniya-kotoryene-prizhilis-v-londone/ (дата обращения: 30.04.2023).

2. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Российские географические пространства в социокультурном восприятии нации / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: ООО «Первое экономическое издательство», 2021. – 182 с.

Жигулина Валерия Алексеевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель - Шурупова А. С., канд. экон. наук, доц.
valer1azhgln@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА В ЮЖНОЙ КОРЕЕ

Аннотация. В высококонкурентной деловой среде важно понимать деловую культуру целевых рынков. Понимание бизнес-культуры поможет вам понимать, предвидеть и реагировать на неожиданное новое поведение на деловом рынке. Южнокорейский рынок популярен среди прямых иностранных инвесторов. Процветание экономики страны, либерализация рынка и широкое использование английского языка в бизнесе делают ее привлекательным вариантом для западных инвесторов, однако необходимо учитывать определенные культурные различия и проблемы. Цель данной статьи - раскрыть особенности корейской культуры в ведении бизнеса с иностранцами.
Ключевые слова: бизнес-индустрия Южной Кореи, инновационное развитие в Республике Корея, особенности корейского менталитета в предпринимательской деятельности.

Согласно последнему ежегодному рейтингу Всемирного банка, Южная Корея занимает 5-е место из 190 стран по простоте ведения бизнеса. Оценка Южной Кореи осталась без изменений: 5 в 2019 г. – 5 в 2018 г. Удобство ведения бизнеса в период с 2008 по 2019 год в Южной Корее средний показатель составлял 8,75, что является рекордом. Высоким в возрасте 23 лет в 2008 г. и рекордно низким в возрасте 4 лет в 2014 г. [1]. Это, в свою очередь, делает корейский рынок привлекательным для иностранных предпринимателей. Однако для ее успешного лидерства иностранцам следует сначала изучить корейский менталитет.

Между тем, Корея – очень интересная и необычная страна со своими традициями и обычаями. Она отличается от европейских стран не только культурной, но и коммерческой стороной жизни. Ведение бизнеса в Сеуле — интересный опыт. Ведение бизнеса в Сеуле — это жизнь, которая буквально структурирована в рамках династической бизнес-структуры, управляющей одним из крупнейших и самых современных мегаполисов мира. В то время как многие традиционные элементы азиатской культуры преобладают, сам город замечательно

развит. Является лидером в области цифровых технологий и Интернета. В Сеуле создается большое количество стартапов, его по праву можно назвать инновационным центром, но тем не менее надо признать, что в бизнесе здесь доминируют такие титаны бизнеса, как Samsung [2]. Несмотря на либеральный рынок и культурные явления, такие как K-Pop, люди сильно отождествляют себя с работой и ставят ее выше социальной и внеучебной жизни. Так что границ между бизнесом и личной жизнью не так много. Южнокорейские ценности играют важную роль в работе. Большая часть бизнеса строится на личных отношениях. Здесь важно показать хорошую сторону своего характера и отстаивать корейские ценности. Это будет залогом успеха в бизнесе и делового этикета. Южная Корея – одна из стран, интересных с точки зрения развития бизнеса. Рассмотрим его особенности поведения, изучим условия создания собственного бизнеса, а также выделим преимущества и недостатки такого сотрудничества.

Перейдем к особенностям ведения бизнеса в Южной Корее. Сегодня тысячи рабочих-мигрантов ищут работу в Южной Корее, а некоторые иностранцы заинтересованы в открытии собственного бизнеса. Конечно, без помощи местных специалистов – юристов, бухгалтеров, ревизоров – совсем непросто. Одна из основных сложностей заключается в языковом барьере, деловой культуре и ментальных различиях граждан Южной Кореи. Процесс адаптации довольно сложный и длительный. Чтобы обеспечить успешное взаимное культурное управление в Южной Корее, нужно изучить существующие там правила и ритуалы. В бизнесе необходимо поддерживать формальный стиль общения. В Корее очень уважают пожилых людей и людей, занимающих руководящие должности. Тот, кто моложе или ниже по статусу при встрече здоровается первым. Корейцы в целом воспитанные люди, общительные и вежливые. Поэтому, если кореец проявляет к вам теплое отношение, это еще не значит, что вам удалось произвести на него впечатление своим деловым предложением. Возможно, он просто из вежливости ждет от вас того же, иначе ваши шансы на успех упадут. Чтобы успешные переговоры превратились в долгосрочное и выгодное сотрудничество, важно уметь общаться с гражданами Кореи. Их деловая культура сильно отличается от нашей, поэтому это просто необходимо знать.

Хотелось бы поговорить о свойствах делового этикета. Общаясь с представителями южнокорейских организаций, произведите на них самое благоприятное впечатление. Это можно сделать, если знать особенности их делового этикета: не опаздывать на встречи без действительно уважительной причины; кланяясь в приветствии, поддерживая запястье правой руки левой; рукопожатие не принято и такую инициативу может

проявить только пожилой человек – при этом само рукопожатие должно быть легким, без тряски и сдавливания руки; самый младший участник встречи первым здоровается со старшим участником, даже если это не человек, с которым планируются переговоры, а, например, его помощник; при встрече не забудьте дать свою визитку (на корейском или английском языке) с вашими данными и заявленным статусом в организации; принимайте ответную карточку обеими руками или только правой рукой и не прячьте сразу визитку – потратьте несколько секунд на изучение информации; не смотрите партнеру в глаза, так как это считается признаком неуважения; смеясь, не открывайте широко рот, прикрывайте его рукой; соблюдайте дистанцию между людьми на расстоянии вытянутой руки; вести себя в соответствии со своим положением и уважать иерархию; в завершение диалога желаю всем здоровья. Если вы мужчина, одевайтесь на деловую встречу в костюме и белой рубашке. Если вы женщина, наденьте деловое платье или костюм с юбкой (брюки необязательны). Корейцы очень вежливые и культурные люди, но могут спросить о личных делах (например, о семье и детях). Не удивляйтесь. Это принято, и это просто вежливость. свойства и нюансы. Знание деловой этики поможет при общении с корейцами, но от тактики их поведения зависит успешный исход переговоров.

Корейцы будут готовы к сотрудничеству, если третье лицо (желательно с хорошей репутацией в стране) представит вас, кратко расскажет о достоинствах вашего предложения и определит позицию переговорщика; важно, чтобы статус переговорщика был не ниже, чем у представителя корейской компании; после приветствия, в начале встречи, представить всю свою команду, если в переговорах участвует несколько человек; подготовить подробную информацию о вашей компании: количество сотрудников, годовой денежный поток и другую важную информацию; корейцы склонны обсуждать детали сразу и отстаивать свою точку зрения прямо, твердо и решительно; не спорьте с корейцами - они сами этого не делают и требуют того же от других; заинтересованность потенциальных партнеров в проектах с быстрой отдачей – долгосрочная работа с ними вряд ли вызовет резонанс; вести себя спокойно, не перебивать корейцев, быть максимально внимательным и вежливым; выполнять не только письменные, но и устные договоренности; забрать небольшие сувениры для партнеров при первой встрече [3].

В идеале лучше вести переговоры на корейском языке. Если вы хорошо говорите по-английски, а ваш партнер нет, то лучше воспользоваться услугами переводчика, чтобы не смущать вашего потенциального партнера. Если вас пригласили на встречу в другое место, не отказывайтесь. Все важные вопросы часто решаются только в нефор-

мальной обстановке. В этом случае может появиться предложение партнера о внесении изменений в уже подписанный договор. Это обычная практика для корейцев.

Немного о работе в компаниях: корейские сотрудники уходят в отпуск на 4-5 дней. Когда корейцам говорят, что праздник в России длится месяц, они не верят! И действительно - как можно так надолго покидать свое рабочее место? Корейцев трудно понять. Еще один сюрприз для россиян, что для корейцев опаздывать на работу — это совершенно нормально. Как и во многих странах, рабочий день в Корее длится с 9 утра до 6 вечера, но это формальность. В реальной жизни корейцы часто задерживаются на 2-3 часа после работы. Практически во всех компаниях сотрудники не могут уйти раньше начальника. Эта ситуация является обычной, поэтому никто открыто не возмущается. Тяжелый труд имеет в Корее особый характер. В корейском языке есть слово «косен», что означает «трудности, проблемы, затруднения». Если «косэн» постоянно присутствует в жизни корейца, то его все уважают, говорят, какой он хороший человек. А если он все время счастлив, имеет много свободного времени, то все будут думать, что с ним что-то не так. В жизни каждого должен быть хотя бы маленький «косен». Одной из характерных черт корейцев является трудолюбие и упорство. Корейцы готовы много часов заниматься монотонной работой. Считается, что эта особенность появилась в результате выращивания риса. Рис является основным продуктом питания в Корее и его выращивание очень требовательно - приходится много крутить педали и условия для посева не самые простые. Отсюда и упорство и выдержка. Аналогичная ситуация и в компаниях. Главное, чтобы сотрудник старался делать свою работу, результат — второстепенная область. Например, если вы очень долго готовили проект, не спали ночей, а в итоге ваша работа получилась не совсем идеальной, никто вас не поругает. Наоборот! Все обязательно похвалят вас за то, что вы вложили в это столько времени и сил. Как говорится, свою долю «косэна» вы получили, а значит, заслуживаете похвалы. Это один из главных принципов в Корее. Бизнес-иммиграция в Южную Корею обычно предполагает предварительное открытие специальной визы D-8 в корейском дипломатическом учреждении. В течение 90 дней после прибытия в Южную Корею необходимо выдать заграничный паспорт. Минимальная сумма инвестиций для получения визы составляет 100 миллионов вон. В зависимости от вида бизнеса по визе D-8 разрешено пребывание в Южной Корее от 2 до 5 лет. В дальнейшем можно получить статус постоянного жителя (виза F-5).

В Южной Корее вполне реально создать свой бизнес или найти партнеров для долгосрочного сотрудничества. Главное – оценить все

возможные риски и понять особенности деловой культуры этой страны. Таким образом, можно сказать, что еще в 1960-х и 1970-х годах Республика Корея была отсталой и бедной азиатской окраиной с преимущественно аграрной экономикой. Сегодня эта страна одна из двадцати самых развитых экономик мира и четвертая по величине экономика в Азии с промышленной составляющей, основанной на высоких технологиях.

Согласно Глобальному инновационному индексу Bloomberg, Республика Корея (ныне неофициально известная как Южная Корея) занимает первое место в мире в таких категориях, как исследования и разработки, образование и патенты. Трудно представить, но Южная Корея является крупнейшим судостроителем в мире с долей 45% мирового рынка. Макроэкономический рост страны во многом обусловлен нацеленностью правительства на протяжении многих десятилетий на опережающее развитие национального бизнеса, экспорта товаров и технологий, а также на привлечение инвестиций в страну. Что отличает эту страну, так это ее невероятная производительность: несмотря на карты. Неделя среднего южнокорейца составляет 40 часов в неделю, на практике они работают до 10-12 часов в день.

Южная Корея — небольшая страна с ограниченными минеральными и природными ресурсами. Поэтому жизненно важно расширять экономическое пространство за счет внешних рынков. Основные внешнеэкономические потребители товаров из Южной Кореи: США, ЕС и Китай. Россия в списке внешнеэкономических партнеров находится на 12 месте. Иностранцы, решившие вести бизнес в Корее, должны ознакомиться со всеми описанными выше культурными особенностями корейцев для успеха своего бизнеса. И в то же время следует помнить, что корейский рынок – очень хорошая площадка для развития вашего бизнеса [4, 5].

Список цитируемой литературы:

1. Левицкая, Е. И. Экономика Южной Кореи на перепутье: вызовы и шансы / Проблемы Дальнего Востока. - 2015. - С. 54–63. (дата обращения 10.05.23).

2. Шурупова, О.С. Англицизмы на вывесках российских кафе и магазинов: за и против / О.С. Шурупова // Экология языка и речи. Материалы X Международной научной конференции. Науч. редактор А.Л. Шарандин, отв. за выпуск Т.А. Дьякова. – Тамбов: Издательский дом «Державинский», 2023. – С. 67-73.

3. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Российские географические пространства в социокультурном восприятии нации / О.С. Шурупова,

А.С. Шурупова. – Москва: ООО «Первое экономическое издательство», 2021. – 182 с.

4. Шурупова, А.С. Эволюция экономики, основанной на знаниях / А.С. Шурупова // Вестник института экономики Российской академии наук. – 2010. - № 4. – С. 157-165.

5. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. – С. 493-497.

Захарычева Алена Александровна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Чудинова Е.В., канд. пед. наук, доц.

МЕНЕДЖМЕНТ В НЕМЕЦКОЙ И РУССКОЙ КУЛЬТУРЕ

Аннотация. В статье рассматривается понятие «менеджмент», особенности менеджмента в немецкой и русской культуре.
Ключевые слова: менеджмент, немецкий стиль управления, российский стиль управления, качества эффективного менеджера.

Каким должен быть эффективный менеджер? Какими качествами он должен обладать? Каковы особенности стилей управления в разных культурах? Все эти вопросы активно обсуждаются в научном сообществе. Это указывает на актуальность данной проблемы. В данной статье мы рассмотрим понятие «менеджмент» и его особенности в немецкой и русской культуре. При работе над данной темой использовались следующие методы: критический анализ источников, метод социологического опроса.

Анализ литературы, посвященной данному вопросу, позволил нам выделить наиболее полное и емкое определение понятия «менеджмент»: «Менеджмент - это процесс планирования, организации, координации и контроля деятельности организации или компании для достижения поставленных целей. Он включает в себя управление ресурсами, принятие решений, управление персоналом, маркетинг, фи-

нансы и другие аспекты бизнеса» [5, с. 115]. Таким образом, цель менеджмента - обеспечить эффективное функционирование организации и достижение ее стратегических целей.

В России менеджмент начал развиваться с 1990-х годов, когда страна переходила от плановой экономики к рыночной. В этот период в России начали появляться новые компании, которые нуждались в квалифицированных менеджерах. Однако на тот момент в России не было достаточного количества специалистов в этой области, поэтому многие компании приглашали иностранных менеджеров. Сегодня в России менеджмент является одной из самых востребованных профессий. В стране есть множество учебных заведений, которые готовят специалистов в области менеджмента. Кроме того, многие компании проводят тренинги и семинары для своих сотрудников, чтобы повысить их квалификацию в области менеджмента. Одним из основных вызовов для менеджмента в России является нестабильность экономической ситуации в стране. Это требует от менеджеров гибкости и умения быстро адаптироваться к изменениям на рынке. Кроме того, в России существует ряд культурных особенностей, которые также могут повлиять на менеджмент. Например, российские сотрудники могут быть более склонны к вертикальной иерархии и ожидать более жесткого руководства, чем сотрудники в других странах. Тем не менее, менеджмент в России продолжает развиваться и совершенствоваться, и все больше компаний осознают важность хорошего менеджмента для достижения успеха в бизнесе [1, с. 111].

В Германии управление очень ценится и считается ключевым фактором успеха бизнеса. В стране существует долгая традиция образования в области управления, многие известные университеты предлагают программы в управлении и бизнес-администрировании. Немецкий стиль управления часто характеризуется как структурированный, эффективный и сосредоточенный на достижении целей. Он подчеркивает командную работу, ясную коммуникацию и сильную трудовую этику. Немецкие менеджеры также склонны к высокой организованности и детализации. Одной из проблем для управления в Германии является все более глобализированный бизнес, который требует от менеджеров более широкого взгляда и способности эффективно работать с различными культурами и языками. Кроме того, растет акцент на устойчивость и корпоративную социальную ответственность, что требует от менеджеров учитывать влияние своих решений на окружающую среду и общество. В целом, управление в Германии рассматривается как ключевой компонент успеха бизнеса, и существует сильный фокус на развитии и улучшении навыков управления на всех уровнях организации [3, с. 115].

Сравнение особенностей менеджмента в Германии и России позволяет сделать следующие выводы. В Германии стратегическое планирование является ключевым элементом управления, что позволяет бизнесу быть более стабильным и успешным в долгосрочной перспективе [4, с. 129]. Также в России менеджеры часто склонны к авторитарному стилю управления, что может привести к конфликтам и недовольству среди сотрудников [2, с. 399]. Наконец, в России менеджмент часто ориентирован на краткосрочные выгоды и прибыль, что может привести к игнорированию социальной ответственности и устойчивости. Для российской культуры характерно также переплетение личных и профессиональных взаимоотношений, ориентация на межличностные взаимоотношения, что, с одной стороны, имеет свои преимущества (взаимовыручка, психологическая поддержка друг друга), но, с другой стороны, может привести к некоторым проблемам (конфликтные ситуации на работе).

Чтобы выявить отношение к эффективному менеджменту и к качествам менеджера в России в настоящий момент, мы провели анкетирование среди студентов Липецкого филиала РАНХиГС. Всего было опрошено 60 студентов 1 курса с помощью с помощью гугл-формы. Участникам анкетирования был предложен следующий вопрос: какие качества Вы считаете самыми важными для эффективной работы менеджера? В результате анкетирования были выявлены следующие результаты: чаще всего студенты называли такие качества как коммуникативность (28% опрошенных), активность и инициативность (14% опрошенных), ответственность, лидерские качества и харизматичность, умение стратегического планирования, умение работать в команде, высокое интеллектуально развитие, уверенность в себе, пунктуальность и исполнительность (10%). Также были отмечены такие исполнительские качества как терпение, уравновешенность, внимательность, рассудительность, аккуратность, а также лидерские качества настойчивость, креативность, мобильность и целеустремленность (5%).

На основе проведенного анкетирования можно сделать вывод о том, что представление об эффективном менеджменте в России изменяется. Наиболее важными характеристиками эффективного менеджера являются не исполнительские качества и не умение реализовывать авторитарный стиль управления, а коммуникативность, активность, умение работать в команде и умение стратегического планирования.

Список цитируемой литературы:

1. Долгопятова, Т.Г., Ивасаки, И., Яковлев, А.А. Российский бизнес 20 лет спустя: путь от социалистического предприятия к ры-

ночной фирме / Т.Г. Долгопятова, И. Ивасака, А.А. Яковлев // Мир России. – 2009. - №4. – С. 89-113.

2. Дорофеева, Л.И. Основы теории управления: УМК для студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом» для подготовки бакалавров. – Саратов, 2015. – 433 с.

3. Красавина, Е.В., Забайкин, Ю.В., Шихымов, М. Особенности управления командной работой в организациях / Е.В. Красавина, Ю.В. Забайкин, М. Шихымов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. - 2019. Том 9. -№3А. - С. 355-363.

4. Овсянников, С.В. Стратегическое бизнес-планирование: учеб. пособие / С.В. Овсянников. Воронеж: Автомобильно-транспортный институт, 2019. – 133 с.

5. Удалов, Ф.Е., Алехина, О.Ф., Гапонова О.С. Основы менеджмента: учеб. пособие / Ф.Е. Удалов, О.Ф. Алехина, О.С. Гапонова – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2013. – 363 с.

Золотарева Александра Александровна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
zolotareva1337@mail.ru

МЕНЕДЖМЕНТ И КУЛЬТУРА ИНДИИ

Аннотация. В статье рассмотрена культура Индии, ее влияние на менеджмент. Приведены особенности индийского менеджмента. Определена специфика образования как факторы формирования управленческой школы.

Ключевые слова: управление; каста; образовательные программы; индийская управленческая мысль.

Традиционная культура Индии, первоначально связанная с цивилизацией Хараппы и Мохенджо-Даро (III-II тыс. до н.э.), в дальнейшем формируется под воздействием культуры ариев, переселившихся на территорию Индии во II тыс. до н.э. Многие элементы традиционной индийской культуры восходят к историческому наследию этих племен. В частности, важный этап в истории Древней Индии связан с ведической религией, привнесенной ариями.

Дальнейшее развитие культуры Индии связано с религиозными и культурными традициями индуизма (совокупностью традиционных верований Индии). Во главе многочисленных индуистских божеств стоит триада богов: Брахма - бог-создатель, Шива - бог- разрушитель и Вишну - бог-хранитель, имеющий множество аватар (воплощений).

Основой организации индийского общества является варно- кастовая система, обоснование которой восходит к мифу о первочеловеке Пуруше, принесенном в жертву богам. Из его тела был создан весь мир, в том числе четыре типа людей, соответствующие основным видам человеческой деятельности: брахманы - жрецы и учителя; кшатрии - воины и правители; вайшьи - земледельцы, скотоводы, ремесленники и вообще все, кто занят производством материальных благ; шудры - зависимые люди, слуги, наемные работники. С течением времени в рамках этих типов (называемых «варны») сформировались касты («джати»), исчисляемые сотнями [1, с. 70].

Принадлежность к касте определяет профессию, выбор супруга (супруги) и круг религиозных обязанностей человека. В прошлом обычай строго запрещал заключать браки между кастами и свободно выбирать профессию. В современной Индии законодательство предоставляет всем гражданам равные права и свободы. Тем не менее, многие по-прежнему хранят память о своем происхождении и соблюдают соответствующие ограничения. Поэтому при общении с представителями индийской культуры целесообразно иметь в виду существование кастовых различий и связанных с этим традиций.

Менеджмент в Индии находится под влиянием устоявшихся веками традиций с одной стороны, и – нововведениями, активно переснимающимся с Запада – с другой. Положительную роль в заимствовании в том числе и методов менеджмента, является широкое распространение английского языка в Индии.

Деление общества, основанное на распределении социальных ролей, было связано с религиозными представлениями о «дхарме» (долге, обязанностях). Тщательное исполнение своего долга каждой кастой обусловлено представлениями о реинкарнации.

Индийская культура, социальные ценности и образ жизни — особые элементы притяжения для всего мира. Стратегический план по популяризации индийского образования может вызвать дальнейший рост «мягкой силы» Индии. Индийская национальная политика в области образования является базой для реализации поставленных задач.

Концепция Индийской национальной политики в области образования была принята в 2020 г. Министерством образования Индии и предусматривает целостную систему образования, основанную на ин-

дийской идентичности и глобальном мировоззрении. В ней Индия рассматривается как справедливое и динамичное общество знаний. Концепция включает дорожную карту, цель которой – развитие у детей уважения к национальной культуре и основополагающим ценностям при необходимой осведомлённости о меняющемся глобальном сценарии и понимании обязанностей как граждан мира.

В Индии проживает большое население с самым значительным по количеству молодёжным компонентом — ещё одно измерение, которое правительство пытается превратить в преимущество, предоставив возможность получать навыки в таких современных областях обучения, как искусственный интеллект, большие данные, IT и цифровые технологии [2, с. 151].

Образование и образовательные учреждения играют жизненно важную роль в распространении «мягкой силы» страны, её культуры и политического влияния. В Индийской национальной политике в области образования — 2020 предусмотрено, что иностранные университеты будут работать в Индии, а индийские вузы смогут открыть кампусы за рубежом. Эти структуры и механизмы сотрудничества продвигают идею объединения иностранных университетов с индийскими.

Акцент Индии на секторе высшего образования значительно вырос за последние два десятилетия. В настоящее время в Индии функционирует одна из крупнейших образовательных систем в мире, уступающая только Китаю и США.

Количественное расширение национальной системы высшего образования за десятилетия независимости шло в ущерб качеству подготовки специалистов. Именно по этой причине в республике большое количество безработных молодых людей с высшим образованием. Это превратилось в острейшую социально-экономическую проблему современной Индии. Вторая задача на обозримое будущее – устранение дисбаланса в направлениях подготовки специалистов. Индийские студенты на протяжении уже многих лет отдают предпочтение обучению по направлениям в сфере бизнеса, искусства, гуманитарным специальностям. В то же время индийская экономика нуждается в технических специалистах, а также в профессионалах в сфере биотехнологий, новых материалов, нанотехнологий и т.д.

Особый акцент делается на всемерное развитие цифрового образования на всех уровнях обучения, а также существенный пересмотр педагогического образования.

Расслоение общества по кастам, религиям оказывает значительное влияние на организацию управления и ведение бизнеса. Сегодня в индийских средствах массовой информации всё чаще звучит термин «пасманда»

(урду: «оставленный позади», «отсталый»). Его используют некоторые мусульманские организации для обозначения тех слоев общины, которые исторически подвергались дискриминации. Они утверждают, что в эту категорию входит около 85% исповедующих ислам в Индии. Хотя большинство религиозных и многие политические лидеры опровергают существование кастового неравенства среди индийских мусульман, представители организаций мусульман-пасманда считают иначе.

Кастовая система повлияла на социальное деление в мусульманской общине Индии, где принято выделять три категории мусульман: ашрафы, аджлафы и арзалы. В северных штатах, в первую очередь Бихаре, они стали объединяться в организации [2, с. 152], которые стремятся получить для мусульман привилегии по резервированию на госслужбе и в высших учебных заведениях. Также лидеры мусульман-пасманда добиваются увеличения представительства низкокастовых членов общины в существующих мусульманских организациях, партиях и государственных учреждениях.

Мусульмане-пасманда недовольны тем, что их рассматривают как «банк голосов»; они надеются, что политики начнут принимать реальные шаги для улучшения положения большей части членов общины. Однако интерес к мусульманам-пасманда со стороны правящей партии привел к подвижкам и в среде исповедующих ислам: лидеры крупных организаций стали интересоваться, какие группы внутри общины могут быть отнесены к категории пасманда.

Последние годы перед страной стояла задача четко определить конкурентные преимущества и сформировать свой уникальный бренд для всей страны, состоящей из штатов, практически в каждом из которых сосуществуют различные традиции, этносы, языки и культура. Такое разнообразие не позволяет сформировать единую монолитную школу управления в Индии.

Индийская управленческая мысль подарила миру специфический стиль менеджмента под названием «Jugaad», который переводится с хинди на русский язык как «Импровизация». Его сутью является стремление компаний к большому объему производства при низких затратах с использованием элементов бережливого производства и применением нестандартных инновационных подходов к решению деловых, производственных и логистических проблем.

Миссия индийской компании содержит (и в этом ее отличие от миссий компаний других стран) мощную социальную составляющую, формирующую у персонала чувство сопричастности национальным интересам и тем самым дополнительно мотивирующую его на качественный труд [3].

Особенное значение при планировании в Индии имеют долгосрочные (на период до двадцати пяти лет) и среднесрочные (на период пяти лет) стратегические планы. Пристальное внимание к разработке стратегии является важной отличительной чертой индийского корпоративного планирования.

Планирование в крупных индийских компаниях, как государственного, так и частного секторов, во многом определяется действующей в Индии системой государственного индикативного планирования.

Организационная культура, представляющая собой систему норм, ценностей и убеждений, определяющих поведение членов организации в процессе трудовой деятельности, в индийских компаниях отличается:

– жесткой организационной иерархией,

– централизованным процессом принятия управленческих решений,

– авторитарно-патерналистским (отеческим) стилем управления,

– взаимной доброжелательностью, оптимизмом.

Много лет подряд большинство удачных индийских разработок брендировалось другими мировыми производителями в рамках партнерских программ, тем самым национальных брендов, способных самостоятельно заявить о себе в мировых масштабах в начале 2000-х годов практически не было [5]. Это означало также и заимствование зарубежных, в основном западных стилей управления.

Таким образом, современная управленческая мысль в Индии - это симбиоз зарубежных разработок и традиционных индийских ценностей и элементов индийской культуры.

Список цитируемой литературы:

1. Акарашов, И. С. Является ли Индия великой державой? / И. С. Акарашов // Международные отношения. - 2017. - №4. – С. 80-86.

2. Галищева, Н. В. Роль мелкого производства в достижении устойчивого развития в Индии / Н. В. Галищева // Вестник МГИМО Университета. - 2020. - №13(3). - С. 151-169.

3. Шурупова А.С. Место и роль агропромышленного комплекса в экономике, основанной на знаниях / А.С. Шурупова // Креативная экономика. – 2010. - № 8 (44). – С. 94-99.

4. Куприянов, А.И. Обыкновенное чудо: как Индия стала одной из главных экономик мира / А.И. Куприянов // Профиль : электронная версия журнала. URL: https://profile.ru/abroad/obyknovennoe-chudo-kak-indiya-stala-odnoj-iz-glavnyh-ekonomik-mira-1141104/?ysclid=l7rn5zbn7v387866345.

5. Лиснянская, В.А. Экономика Индии; рост, структура, особенности / В.А. Лиснянская // РБК: сайт. URL: https://trends.rbc.ru/trends/ social/62b9b3b59a7947336eed132

Иванова Марианна Анатольевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
mariannaivanova672@gmail.com

КУЛЬТУРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА В ГЕРМАНИИ

Аннотация. В данной статье рассмотрены особенности деловой культуры Германии, которая является отражением внутреннего мира немцев. В условиях интернационализации и глобализации экономики важно учитывать особенности менталитета, делового этикета при коммуникации с другими национальностями, особенно в бизнесе, так как от этого зависит длительность сотрудничества с иностранными партнерами.
Ключевые слова: культура, немецкая деловая культура, бизнес, немецкая деловая этика, деловой контакт, немецкие партнеры.

Многие российские предприниматели заинтересованы в выходе на немецкий рынок и сотрудничестве с немецкими партнерами, так это может быть очень выгодным. Однако, это требует тщательной подготовки. Важным фактором при выходе на немецкий рынок является знание местной культуры и языка, а также понимание культурных особенностей ведения бизнеса.

Чтобы сотрудничать с немецкими партнерами, необходимо знание специфики деловой культуры в ФРГ и о том, какие особенности менталитета и делового этикета присущи немцам. Это поможет избежать недоразумений и конфликтов в будущем. Культура и бизнес в Германии имеют свои особенности, которые могут отличаться от других стран. Например, немцы обычно очень формальны в деловых отношениях и ожидают того же от своих партнеров. Также важно учитывать их точность и пунктуальность, приверженность к деталям и качеству.

Деловая культура Германии является важной частью национальной культуры в целом, а также это определяющий фактор как для бизнеса, так и для экономической деятельности государства.

В сфере деловой активности отношения между людьми регулирует деловая этика. Она характеризуется такими качествами как: четкость и порядок, трудолюбие и обязательность, рациональность и бережливость, законопослушность, прямота и откровенность, основательность.

Немцы стремятся упорядочить все сферы своей жизни, большинство деловых проблем они решают качественными и детально проработанными процедурами, любят организованность и порядок. Они педантичны, скептичны, не многословны, серьезны, сдержаны. Основными чертами немецкого народа являются расчетливость, бережливость, надежность, трудолюбие и рационализм. Немцы относятся к жизни очень серьезно, поэтому строго соблюдают правовые нормы, для них это является проявление добропорядочности и благоразумности. Также отличительной особенностью является усердие и высокая степень ответственности за конечные результаты своей работы. Немецкие бизнесмены не стремятся заработать быстрые деньги, их интересуют долгосрочное сотрудничество. Решения о заключении сделок принимаются без спешки, после тщательного анализа документа.

По классификации Холла немецкая деловая культура относится к низкоконтекстной, что предполагает прозрачный обмен информацией в недвусмысленной форме. Ситуация описывает предельно открыто, конкретно и подробно. В той же классификации по критерию «время» немецкая культура является монохромной, в которой время представляется как прямая линия. Немцы не начнут новое дело, не завершив все запланированное. Рациональное использование времени и связанная с этим пунктуальность – культ в Германии. Линейная модель времени и действия (выполнение одного дела в заданное время) способствует максимальному сосредоточению на выполняемой работе, что позволяет достичь наилучших результатов с точки зрения качества и производительности за счет соблюдения установленных сроков. Кроме того, немцы придерживаются протестантской трудовой этики, когда дело доходит до подсчета времени: чем больше вы работаете, тем больше времени тратите, тем успешнее заканчиваете и тем больше денег зарабатываете.

Стоит также упомянуть то, что определяет поведение людей при деловых контактах, то есть деловой этикет. В Германии он имеет свои отличительные черты. Знакомство и приветствие сопровождается крепким рукопожатием, как с мужчинами, так и с женщинами. Смотреть при этом принято не в сторону, а в глаза собеседнику. Также, не-

смотря на свою серьезность, немцы приветливы в общении с партнерами и коллегами, улыбчивы и ценят юмор. Обращаться к собеседнику необходимо на «вы» и по фамилии. Допускается и обращение на «ты» и по имени, но только после того, когда собеседник попросит об этом.

Для проведения деловой встречи нужно договориться заранее, также важны рекомендации. Процедура переговоров тщательно подготовлена, все нужные документы должны быть в наличии в полном объеме. Приветствуется пунктуальность. Очень высоко ценится профессионализм, знание своего бизнеса, умение доказывать свою точку зрения.

На деловых встречах стоит соблюдать официальный дресс-код. Немцы крайне сдержаны, останавливают свой выбор на аккуратном и строгом костюме делового стиля. Для женщин не допускается яркий макияж и бросающиеся в глаза аксессуары.

Чтобы построить долгосрочные отношения с иностранными партнерами, необходимо учитывать культурные особенности других стран. Германия не является исключением. Есть множество гласных и негласных правил в деловой среде, которые необходимо учитывать при установлении контакта.

Список цитируемой литературы:

1. Бизнес-культура Германии // Мудрый экономист // [Электронный ресурс]. URL: https://wiseeconomist.ru/aab/1502-biznes-kultura-germanii (дата обращения 28.04.2023).

2. Классификация деловых культур Холла // JobGrade // [Электронный ресурс]. URL: https://www.jobgrade.ru/2019/12/05/классификация-деловых-культур-холла/ (дата обращения: 27.04.2023).

3. Немецкая деловая культура // JobGrade // [Электронный ресурс]. URL: https://www.jobgrade.ru/2021/06/12/немецкая-деловая-культура/ (дата обращения: 27.04.2023).

4. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. – С. 493-497.

5. Шурупова, О.С. Особенности культурного восприятия столицы в XX столетии: отражение концептов Московского текста русской литературы в советском кинематографе / О.С. Шурупова // Среда. Культура. Текст. Сборник материалов I Всероссийской научно-практической междисциплинарной конференции. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2023. – С. 179-187.

Идрисова Софья,
студент,
ЧОУ ВО «Казанский Инновационный Университет
имени В. Г. Тимирясова (ИЭУП)»,
город Казань
Научный руководитель – Юнусова Р.С., канд. соц. наук, доц.
sofiaidrisova2000@gmail.com

ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА КУЛЬТУРУ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Данная статья освещает проблематику глобализации и ее влияния на сегменты деловой активности. Автор подчеркивает, что глобализация имеет как позитивные, так и негативные стороны, и ее влияние нельзя игнорировать. Несмотря на то, что процесс глобализации не может быть остановлен, лидеры организаций должны подготовить свою организацию и персонал к конкурентоспособности, постоянно отслеживая новые тенденции и адаптируясь к ним.
Ключевые слова: глобализация, деловая активность, экономический рост, не ждатьнациональная культура, конкурентоспособность, человеческие ресурсы, адаптация, культурное разнообразие.

Культура управления организацией - это сложный набор идеологий, норм поведения, установок, мнений, символов и основных ценностей, разделяемых всей организацией, влияющих на то, как организация достигает своих целей, и, конечно, помогающих регулировать и контролировать поведение сотрудников [2]. Формируя рамки, в которых организация формулирует и реализует свою политику, культура управления часто является центральной задачей менеджеров. Обычно это происходит в процессе решения проблем, с которыми сталкивается организация в ходе своей работы.

Эти проблемы неизбежно возникают и ставят вопросы, связанные с внешней адаптацией и внутренней интеграцией. Внешняя адаптация возникает в результате быстрых изменений, происходящих в окружающей среде, поэтому организация борется за то, чтобы найти свое место в окружающей среде и сохранить свою конкурентоспособность.

Влияние культуры управления может ощущаться как при внешней, так и при внутренней адаптации. Решая стоящие перед ней проблемы, со временем ей удается создать систему, которая формирует не только индивидуальный, но и коллективный опыт, являющийся важным ресурсом в создании конкурентоспособности организации [5].

На формирование культуры управления влияет и ряд других факторов, среди которых на первом месте стоит национальная культура. Это так, потому что сотрудники не приходят в организацию как "чистый лист", а приходят в нее с определенными системами ценностей и моральными принципами своей собственной национальной культуры. Эти ценности образуют первичный слой, костяк культуры управления организацией, которая по умолчанию создается в организациях [1].

Деятельность соответствующей организации также является фактором влияния. А именно, особенность выполняемой работы влияет, прежде всего, на то, что сотрудники организации сталкиваются с аналогичными ситуациями и проблемами и, таким образом, могут выработать аналогичные предположения, ценности и установки [4]. В этом контексте исследования в данной области показывают, что организации, выполняющие одинаковую или схожую деятельность, характеризуются схожей системой ценностей, убеждений и предположений, в отличие от организаций, чей бизнес полностью отличается от вышеупомянутых организаций.

Руководители также играют активную роль в формировании культуры управления организацией как своей личностью, так и применяемым ими управлением. Их влияние на культуру управления двояко: косвенно, через их поведение и принципы управления, за которые они отвечают. Подавая собственный пример, они создают внутреннюю среду, которая благоприятствует развитию определенной культуры управления.

Из всех вышеперечисленных факторов влияния, национальная культура сегодня претерпевает наибольшие изменения, и на нее сильно влияет глобализация, которая так или иначе вынуждает традиционную культуру к сосуществованию и взаимному напряжению.

Однако сегодня, с использованием всех средств коммуникации, отдельные люди, организации, а значит и государства, принимают часть этой мировой культуры, что особенно заметно в развивающихся странах [3].

Институтом менеджмента г. Битола было проведено исследование о влиянии глобализации на культуру управления, и вот к каким результатам пришли ученые: был проведен опрос среди 30 организаций из региона Пелагония. Первый вопрос анкеты касался влияния глобализации на работу организации. Из результатов, представленных на диаграмме 1 рисунка 1, можно отметить, что влияние в основном положительное или нейтральное. Оно в первую очередь зависит от вида деятельности и рынка, в котором участвует организация. Однако можно заметить, что определенный процент организаций считает, что глобализация оказывает негативное влияние на их работу.

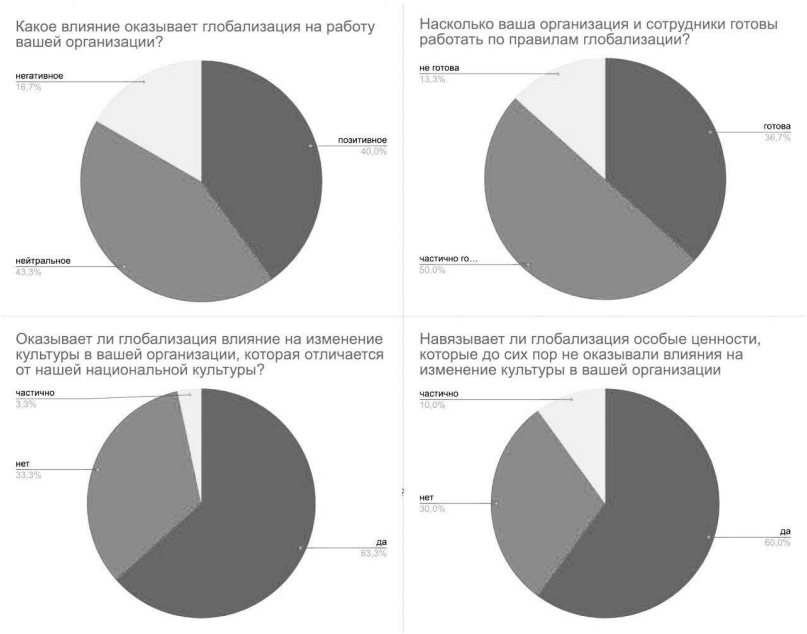


Рис. 1. Результаты опроса [2]

Второй вопрос касается того, насколько организации готовы работать по правилам современного глобализованного мира. Проанализировав диаграмму №2 рисунка 1, можно отметить, что большинство респондентов заявляют, что их организации и сотрудники лишь частично готовы к выполнению трудовых обязательств в рамках процессов глобализации. Меньшая часть респондентов, т.е. 37%, заявляют о своей готовности, а небольшая часть опрошенных организаций (13%) указывают на свою неготовность к работе по правилам глобального мира.

Третий вопрос анкеты касается того, накладывает ли глобализация как явление определенные влияния на изменение культуры управления организацией, которые отличаются от нашей национальной культуры. Изучив диаграмму 3 рисунка 1, можно сделать вывод, что большинство опрошенных организаций, а именно 63%, считают, что процесс глобализации повлиял на изменение культуры управления организацией, навязывая различные сегменты, которые отличаются от нашей национальной культуры. Почти треть организаций (33%) считают, что глобализация частично влияет на эти изменения, и лишь небольшое количество организаций, т.е. 4%, считают, что такого влияния нет.

Четвертый вопрос анкеты касается того, навязывает ли глобализация организации особые ценности, ценности, которые до сих пор не берегли в организациях. Проанализировав диаграмму 4 рисунка 1, можно сделать вывод, что большинство организаций, 60% из них, считают, что глобализация действительно стимулирует формирование новых ценностей в организации. 30% опрошенных организаций, то есть 9 из них, считают, что это явление происходит в их организациях частично, то есть распространяется только на часть ценностей в организации, и только 3 организации или 10% считают, что глобализация не предъявляет никаких требований к формированию новых ценностей в организации.

Результаты исследования во многом совпадают с результатами других исследований, проведенных по данной проблематике, отмечая, прежде всего, что глобализация имеет свои хорошие и не очень хорошие стороны. Поток товаров и капитала, расширение рыночных возможностей, свобода и ускорение экономического роста - вот некоторые из положительных сторон этого явления. Однако, с другой стороны, в некоторых сегментах наблюдается нежелание организаций и их сотрудников вписываться в новые веяния, что, с другой стороны, по мнению некоторых критиков, повышает перспективу безработицы и неравенства на рынке труда.

Следует серьезно учитывать процесс угрозы национальной культуре, которая в нашем регионе значительно отличается от европейской, что в дальнейшем приводит к трудностям в осуществлении ряда организационных изменений. Сегодня глобализация и быстрый технологический прогресс придают все большее значение знаниям в области человеческих ресурсов как источнику конкурентного преимущества, что создает возможности для тех, кто "ближе всех к событиям", принимать соответствующие решения и определять действия, которые должны быть предприняты в организациях, чтобы быть более конкурентоспособными на международной арене.

Таким образом, мы можем заключить, что процесс глобализации не может быть остановлен, он будет происходить помимо воли организаций, но обязанность каждого лидера заключается в том, чтобы подготовить свою организацию и персонал к конкурентоспособности, постоянно отслеживая новые тенденции и адаптируясь к ним. Если все это делать постепенно, то изменения будут происходить маленькими шагами, что, конечно, приведет к их менее болезненному принятию. В процессе глобализации культурное разнообразие должно восприниматься как преимущество организаций.

Вывод: Результаты исследования, проведенного Университетом Управления г. Битола, во многом совпадают с результатами других ис-

следований, проведенных по данной проблематике, отмечая, прежде всего, что глобализация имеет свои хорошие и не очень хорошие стороны. Однако факт остается фактом: ее влияние нельзя игнорировать в каждом сегменте деловой активности. Поток товаров и капитала, расширение рыночных возможностей, свобода и ускорение экономического роста - вот некоторые из положительных сторон этого явления.

Однако, с другой стороны, в некоторых сегментах наблюдается нежелание организаций и их сотрудников вписываться в новые веяния, что, с другой стороны, по мнению некоторых критиков, повышает перспективу безработицы и неравенства на рынке труда.

Следует серьезно учитывать процесс угрозы национальной культуре, которая в нашем регионе значительно отличается от европейской, что в дальнейшем приводит к трудностям в осуществлении ряда организационных изменений. Сегодня глобализация и быстрый технологический прогресс придают все большее значение знаниям в области человеческих ресурсов как источнику конкурентного преимущества, что создает возможности для тех, кто "ближе всех к событиям", принимать соответствующие решения и определять действия, которые должны быть предприняты в организациях, чтобы быть более конкурентоспособными на международной арене.

Таким образом, мы можем заключить, что процесс глобализации не может быть остановлен, он будет происходить помимо воли организаций, но обязанность каждого лидера заключается в том, чтобы подготовить свою организацию и персонал к конкурентоспособности, постоянно отслеживая новые тенденции и адаптируясь к ним. Если все это делать постепенно, то изменения будут происходить маленькими шагами, что, конечно, приведет к их менее болезненному принятию. В процессе глобализации культурное разнообразие должно восприниматься как преимущество организаций.

Список цитируемой литературы:

1. Глушаков, В. Е. Менеджмент в условиях глобализации мировой экономики / В. Е. Глушаков // Проблемы управления (Минск). – 2019. – № 4(9). – С. 53-58.

2. Дубина, И. Н. Влияние национальных культур на творчество, стремление к новаторству и предпринимательство / И. Н. Дубина, С. Д. Рамос // Менеджмент в России и за рубежом. – 2019. – № 1. – С. 91-101.

3. Маханева, Е. А. Корреляция мультикультурной чувствительности и стилей современного глобального конфликтного менеджмента в межкультурных деловых коммуникациях / Е. А. Маханева // . – 2022. – Т. 11, № 3А. – С. 58-64.

4. Фильченкова, В.Д. Кросс-культурный менеджмент: особенности переговорного процесса в России и Китае / В. Д. Фильченкова, Ю. В. Турулина, Е. В. Яшкова, Д. Ю. Вагин // Актуальные вопросы современной экономики. – 2019. – № 3-1. – С. 598-601.

5. Шаповалов, В. Ю. Характерные черты деловых культур Запада и Востока: их влияние на развитие деловой культуры современной России / В. Ю. Шаповалов // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2010. – № 4. – С. 111-116.

Иклюшина Виктория Эдуардовна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Сибирский институт управления – филиал,
город Новосибирск
Научный руководитель – Береговая О. А., д-р филос. наук, доц.
zaroza@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ВИРТУАЛЬНОЙ ИНТЕРНАЛИЗАЦИИ КИТАЙСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ (НА ПРИМЕРЕ РУССКОЯЗЫЧНЫХ ВЕРСИЙ САЙТОВ)

Аннотация. В статье был проведен и рассмотрен детальный анализ 3 русскоязычных версий сайтов китайских университетов, а также было выполнено сравнение этих сайтов и был выявлен “лидер”, который больше всего наполнен полезным для русскоязычного студента контентом, который позволяет узнать больше о поступлении в университет, истории вуза, преподавательском составе, наличии факультетов, направлений и т.д.
Ключевые слова: образование, русскоязычные сайты, Китай, Россия, вуз.

Актуальность темы состоит в том, что в настоящее время Китай уделяет большое внимание процессам интернационализации образования, в частности сотрудничеству с Россией в данной сфере. Большое количество как российских, так и китайских студентов стремятся получить высшее образование в обеих странах. Ежегодно странами выделяются квоты на обучение, осуществляется грантовая поддержка. В последнее время российские вузы усилили свое присутствие в Китае. Цель статьи – проанализировать русскоязычные версии сайтов китайских университетов для выявления уровня интернационализации.

Объект исследования – русскоязычные версии сайтов китайских университетов: Университет Тяньцзинь, Китайский нефтяной университет, МГУ-ППИ в Шэньчжэне.

Предмет исследования – особенности виртуальной интернационализации китайских университетов на примере русскоязычных версий сайтов.

В ходе исследования были проанализированы русскоязычные страницы сайтов 3 китайских вузов: Университет Тяньцзинь, Китайский нефтяной университет, МГУ-ППИ в Шэньчжэне. Стоит отметить тот факт, что университет МГУ-ППИ, является совместным российско-китайским университетом, что доказывает то факт, что развитие отношений между Россией и Китае все больше и больше приобретает масштабных характер в сфере образования. Наряду с двусторонними проектами Россия и Китай развивают сотрудничество в области образования многостороннем формате. Важной задачей данного направления сотрудничества является создание единого образовательного пространства как между Россией и Китаем. [1, с. 233].

Исследование опиралось на методологию, отраженную в докладе Российского совета по международным делам (РСМД) 2015 г. [2] Данная методология делает акцент на факторе наличии или отсутствия содержательного информационного контента в указанных тематических блоках, таким образом, каждый блок при оценивании разделен на содержательные элементы и оценен по бинарной шкале («Да» или «Нет»). Всего выделено 108 таких переменных, сформулированных в виде вопросов, соответственно, ответу «Да» присваивалось значение «1», а ответу «Нет» – «0», все вопросы имели одинаковый вес.

Далее определялись группы: «лидеров» (от 73 баллов), «догоняющих» (в интервале от 36 до 72 баллов), «отстающих» (в интервале от 0 до 35 баллов).

Таким образом, был построен рейтинг русскоязычных сайтов вузов Китая. Максимальный полученный результат составил 42 балла (из 108 возможных).

На основе полученных данных был построен рейтинг русскоязычных сайтов вузов Новосибирской области. Анализ показал, что в группу «лидеров» не входит ни один из университетов Китая: из 3 вузов лишь 66% можно отнести к категории «догоняющих», 34% попрежнему относятся к категории «отстающих».

МГУ-ППИ является лидером полученного рейтинга, имея незначительный отрыв от остальных вузов, второе и третье места соответственно делят Университет Тяньцзинь (ТЦУ) и Китайский нефтяной университет (КНУ) (см. Рис. 1).

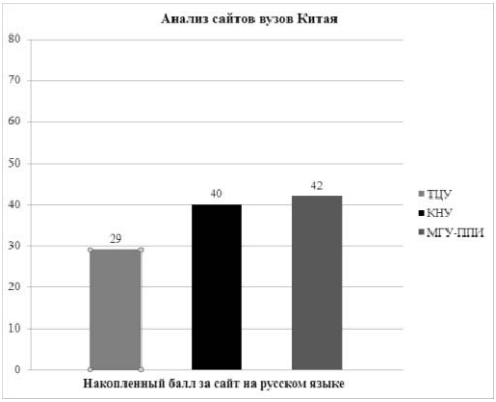


Рис. 1 - Общий рейтинг вузов Китая



Рис. 2 – Реализация потенциала сайта на иностранном языке (по разделам)

Таким образом, вывод состоит в том, что в стране только один вуз-лидер справляется с продвижением исследовательских услуг, привлечением зарубежных студентов и молодых научно-педагогических кадров и др. Что касаемо уровня наполненности большинства остальных блоков, то результат тут остается средним или ниже среднего, что сигнализирует о недостаточности для развития экспорта образовательных и научно-исследовательских услуг в стране. Детальный анализ выявил, что раздел «новости» более чем наполовину заполнен лишь у МГУ-ППИ. Раздел студенческая жизнь – у ТЦУ. Раздел «партнеры вуза» - только у КНУ. Подводя итоги, можно отметить, что в наибольшей степени у всех 3 сайтов заполнены таким блоки «Контакты», «Об уни-

верситете», «Поступление»; в минимальной степени — разделы «Карьера», «Выпускники университета» и «Библиотека». Это показывает то, что в большей степени вузы Китая ориентированы на привлечение абитуриентов, партнеров и коллег в академическом сообществе.

Раздел «Преподаватели и сотрудники» является более значимым, так как он интересен практически всем целевым группам и связывает массу разделов между собой, из 10 возможных баллов за раздел более половины набрал только МГУ-ППИ и половину КНУ. Степень заполнения отдельных элементов разделов сайта университетами ТЦУ, КНУ, МГУ-ППИ. У 28% вузов Китая менее чем наполовину заполнен раздел «Новости», это означает, то что ритмичность новостной ленты отсутствует, а контент однообразен. Наполненность блока «Студенческая жизнь» заполнена лишь у 33% вузов. Данный раздел либо совершенно не переведен на русский язык, либо материалы недостаточно описывают студенческую жизнь. Что касаемо разделов «Карьера», «Библиотека», «Основные показатели вуза», «Миссия вуза» и «История», то они в меньшей степени заполнены на русскоязычных версий сайтов вузов Китая. Раздел «Карьера» на русском языке есть лишь у 1 вуза Китая: 4% от общего количества. Раздел «Основные показатели вуза» - у ТЦУ (13% вузов). Раздел «Библиотека» - у ТЦУ (4%). Раздел «Миссия вуза» присутствует у МГУ-ППИ в 22% вузов. Раздел «История» более чем наполовину заполнен у 26% вузов Китая: МГУ-ППИ, что касаемо остальных вузов, то они испытывают некоторые трудности с отражением исторических событий в развитии вуза.

Вывод. На данный момент можно сделать вывод о том, что между Россией и Китаем отношения более чем благоприятны, и это положительно влияет на возможность обучения российских студентов в Китае. Для привлечения абитуриентов из России необходимо улучшить интерфейс сайтов для нахождения необходимой информации при поступлении в тот или иной вуз Китая. Российско-китайское образовательное сотрудничество развивается крайне активно. Российские университеты имеют наибольшее количество договоров о сотрудничестве именно с Китаем [3, с. 127]. В ходе детального анализа 3 русскоязычных сайтов мы выявили, что, несмотря на недостаточную наполненность контентом, намечается тенденция к появлению русскоязычных версий сайтов у большего количества вузов. Мы считаем, что взаимное доверие между нашими государствами достигло довольно высокого уровня: двусторонние связи обогащаются новым содержанием, неуклонно расширяется взаимообмен студентами, научными работниками, преподавателями. [4, с. 95]. Касаемо тенденции развития отношений между странами в сфере высшего образования, следует отме-

тить, что для этого развития, улучшение качества и эффективность образования является важнейшим условием его развития в обеих странах. Главной целью совместных образовательных программ является подготовка высококвалифицированных кадров [5, с. 112]. Также стоит отметить, что наличие русскоязычных сайтов все больше ведет к росту интереса русского языка в Китае. Согласно статистическим данным, можно сказать, что общее количество изучающих русский язык в вузах и школах Китая составляет около 62 000 человек [6, с. 35]. Этому также способствует проведение многочисленных мероприятий внутри вуза на русском языке. В последние годы проводятся конкурсы на знание иностранных языков, в том числе русского, а также локальные студенческие фестивали культуры.

Список цитируемой литературы:

1. Козлов, Н.И., Цзянин, Ван Современное сотрудничество России и Китая в области культуры и образования // Культура и цивилизация. Серия: Наука. Педагогика. – 2021. – Т.11, вып. 6А. – С. 228-236.

2. Электронная интернационализация: англоязычные интернет-ресурсы российских университетов. № 24/2015 / [Тимофеев И.Н. и др.]; Российский совет по международным делам (РСМД). – Москва: Спецкнига, 2015. – 56 с.

3. Трифонова, Д. Д. Взаимодействие России и Китая в области образования / Д. Д. Трифонова // Китай: история и современность : материалы XI международной научно-практической конференции Екатеринбург, 18–20 октября 2017 г. — Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2018. — С. 124-131.

4. Тяньцзы, Сан Особенности и ключевые тенденции в сотрудничестве РФ и КНР в области высшего образования // Мир экономики и управления. – Серия: Экономика и бизнес. Социологические науки. 2019. – Т. 19, вып. 1. – С. 107-114.

5. Цзея, Лю Развитие российско-китайских отношений в области образования // Образование и наука. Серия: Социальные науки. Науки об образовании. – 2013. – Т. 24, вып. 10. – С. 91-102.

6. Цвык, Г.И. Анализ опыта продвижения русского языка в Китае // Вестник БГУ. Серия: Образование. Личность. Общество. –2018. – Вып.2. – С. 34-38.

Ильина Ксения Викторовна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
kseniia.ilina@mail.ru

ФИНСКАЯ ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА

Аннотация. В данной статье рассмотрена специфика деловых коммуникаций и их влияние на работу людей в такой стране, как Финляндия.
Ключевые слова: деловые коммуникации; характер финнов; правила взаимодействия.

Финляндия — страна в Северной Европе, омывающееся с востока Балтийским морем. Финляндия образует символическую северную границу между Западной и Восточной Европой: густая дикая местность и Россия на востоке, Ботнический залив и Швеция на западе. Что касается государственного устройства, то Финляндия делится на 20 регионов и является республикой, глава которой избирается каждые 6 лет.

Несмотря на то, что Финляндия с 1809 года по 1917 год являлась частью Российской Империи, существуют большие различия в деловой культуре и ведении бизнеса между нашей страной и «землей охотников».

Стоит сказать, что финны в работе довольно медлительны и неторопливы, из-за чего создается ощущение, что они ничего не делают. Однако это обманчивая точка зрения. При исполнении своих должностных задач финны проявляют усердие и трудолюбие. Они легко добиваются целей и достигают порой таких результатов, которых никто не ожидает увидеть от них. И, в основном, это благодаря характеру жителей Финляндии, который складывался веками.

Так, что насчет характера финнов? Что в нем особенного? С древности жителям Финляндии приходилось не просто жить, а выживать в суровых условиях, поэтому слабый и ленивый человек простонапросто не смог сохранить себе жизнь. Холодный климат, болота, леса – это все, что поспособствовало развитию сильного, настойчивого и выносливого характера. В таких условиях человеку было необходимо выполнять медленно, но качественно свою работу. Поэтому при сотрудничестве с финнами важно иметь терпение и понимание того, что

неторопливость вовсе не означает лень; это является показателем скрупулёзной, тщательной работы, которая направлена на высший результат.

Итак, теперь зная о характере финнов, необходимо выяснить, как выстраивать коммуникации при работе с ними. Коренные жители являются ранимыми людьми. Рассказывая им какую-либо шутку, необходимо быть осторожным со своими словами. Также, финны не любят стоять на близком расстоянии при разговоре. Это заставляет их думать, что вы нарушаете их личные границы и не уважаете их. Поэтому, если вам необходимо обговорить какой-либо вопрос или просто пообщаться с финнами, то соблюдайте расстояние между вами.

Деловой этикет в Финляндии допускает прямоту. Люди являются прямыми коммуникаторами, даже если они не говорят много. То, что они говорят, имеет большой вес. Они предпочитают честность. Деловые разногласия не считаются личными нападками. Тем не менее, они гостеприимно формальны и вежливы.

Работая с жителями Финляндии нужно остерегаться самодовольства, так как скромность у финнов высоко ценится. Лучше не изъясняться жестами. Скрестив руки на груди, собеседник будет выглядеть высокомерно.

При проведении деловой встречи крайне не приветствуются опоздания. Это будет считаться несерьезным отношением к работе и к своим коллегам. Импровизированные мероприятия не являются частью финской деловой культуры. Если вам нужно с кем-то встретиться, запланируйте официальную встречу как минимум за две недели. При переговорах, проводящихся на своем языке желательно исключить сложные обороты речи, которые могут неправильно трактоваться. А также не следует говорить слишком громко, быстро и излагать большее количество информации, чем требуется.

Преувеличение своих возможностей не свойственно финнам. Поэтому эмоциональные уверения не означают для них гарантии выполнения обязательств. Лучше придерживаться сдержанной и спокойной манеры при изложении перспектив, раскрытии возможностей.

Что касается деловой одежды, то финны предпочитают консерватизм. Костюмы, строгие платья, хорошо сидящие или сшитые на заказ. Будьте ухоженными. Не снимайте пиджак от костюма, если вышестоящий человек не сделает это первым.

Чтобы добиться успеха, предприниматель, открывший свой бизнес в Финляндии, должен хорошо познакомиться с нормами, отношениями и обычаями финской деловой культуры. Если вы предприниматель, то определение и уяснение для себя основных черт финской

культуры бизнеса поможет вам лучше обслуживать своих клиентов, понимая при этом те ожидания, которые финны связывают с преуспевающим предпринимателем.

Западный индивидуализм имеет в финском обществе свои особые черты. Финны стараются проводить время с пользой. Они преданно следуют графикам и различного рода планам и ожидают того же от других. Из предосторожности финны заранее собирают необходимую им информацию, но сами решения принимают быстро. Права и обязанности гибко взаимодействуют.

Последовательность – одна из главных характеристик образа мышления и работы финнов. Вследствие этого они иногда остерегаются незнакомых им методов деятельности.

Таким образом, финны – пунктуальные, прямолинейные и ответственные люди в работе. Поэтому, сотрудничая и взаимодействуя с ними необходимо соблюдать тщательность и аккуратность в выполнении своих трудовых функций.

Список цитируемой литературы:

1. Деловая культура Финляндии. Этикет. // Экспортеры России. // [Электронный ресурс]. URL: https://m.rusexporter.ru/business-etiquette/398/ (дата обращения: 26.04.2023).

2. Финляндия: правила этикета и национально-культурные особенности страны. Этикет в Финляндии. // [Электронный ресурс]. URL: https://etikket.ru/geograficheskij-etiket/etiket-v-finlyandii.html?ysclid=lgv0m8ekb2426292017 (дата обращения: 26.04.2023).

3. Финская деловая культура: особенности, обычаи и стиль ведения бизнеса. Все будет Finland. // [Электронный ресурс]. URL: https://terve.su/finskaya-delovaya-kultura/?ysclid=lgxxk89zol270924621 (дата обращения: 26.04.2023).

4. Финляндия. Britannica. // [Электронный ресурс]. URL: https://www.britannica.com/place/Finland/Cultural-life (дата обращения: 26.04.2023).

5. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Российские географические пространства в социокультурном восприятии нации / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: ООО «Первое экономическое издательство», 2021. – 182 с.

Карпов Максим,
студент,
ЧОУ ВО «Казанский Инновационный Университет
имени В.Г. Тимирясова (ИЭУП)»,
город Казань
Научный руководитель – Юнусова Р.С., канд. соц. наук, доцент
karpovMaks63@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ В ОБЛАСТИ МЕЖКУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Аннотация. Управление межкультурными командами стало важнейшей задачей для бизнеса по всему миру. По мере усиления глобализации эффективное управление межкультурными различиями становится необходимым условием успеха организации. В данной статье выявлены проблемы, связанные с межкультурными различиями в менеджменте, и предложены практические пути преодоления этих проблем.
Ключевые слова: межкультурный менеджмент, глобализация, культурная осведомленность, коммуникационные барьеры, трудовая этика, культурные различия.

В условиях растущей глобализации бизнеса от менеджеров требуется управлять разнородными командами, состоящими из людей разных культур, языков и происхождения. Межкультурные различия могут создавать конфликты, недопонимание и коммуникационные барьеры, что приводит к низкой производительности команды и организационным результатам. Поэтому крайне важно понять способы преодоления этих различий в управлении, чтобы обеспечить успех организации. Целью данной статьи является исследование возможных проблем, связанных с управлением межкультурными командами в бизнесе и выявление практических подходов и рекомендаций для их преодоления. Статья должна помочь менеджерам и руководителям, которые работают с межкультурными командами, разработать им стратегии, которые будут способствовать успешному управлению в межкультурном менеджменте и повышению эффективности командной работы в бизнесе.

Кросс-культурный менеджмент – это составная часть системы управления человеческими ресурсами, обеспечивающая разработку технологий обучения эффективному ведению бизнеса в условиях разнообразия культур с целью предотвращения межкультурных конфликтов [1]. Поскольку вести бизнес и реализовывать крупные проекты в

условиях разнообразия языков, культурных традиций и привычек - дело трудоемкое, предпочтение на рынке труда отдается специалистам, способным быстро адаптироваться к «враждебной» культурной среде. Согласно современному международному менеджменту, культура – это особенный организационный ресурс, а культурные различия - особая форма организационных знаний, которые способствуют решению межкультурных проблем [2].

В своём развитии кросс-культурный менеджмент прошел три основных этапа. Первый этап начался, когда в период активной глобализации, многие крупные транснациональные организации получили возможность выхода на рынки других стран. Исследования культурных проблем на данном этапе заключались в основном в изучении различных моделей культур разных стран, которые никак нельзя было изменить без ущерба для наций, что способствовало разработке технологий, которые не были направлены на «нивелирование» особенностей. На втором этапе началась активная разработка типологий корпоративных культур, в связи с международным разделением труда. Исследования показали, что культурные особенности существенно влияют не только на формы хозяйствования, но и на типы организационного поведения. Полученные результаты позволили сделать вывод о том, что любая корректировка корпоративной культуры должна производиться при тщательном анализе и изучении менталитета людей, их языка и обычаев. Третий этап вывел на центральное место исследования в области взаимодействия культур. Для данного этапа характерна разработка новых, качественных подходов к управлению персоналом, в результате преобразования традиционных концепций. Это связано с усилением ксенофобии, распространением межнациональных конфликтов и расовой нетерпимости.

Культурные особенности, в системе управления человеческими ресурсами, становятся важным резервом развития организации. Политика развития персонала базируется на восприятии сотрудника как главного конкурентного преимущества для компании. Важно признавать и преодолевать межкультурные различия, чтобы обеспечить эффективную коммуникацию, сотрудничество и командную работу.

Одной из существенных проблем, связанных с межкультурными различиями в управлении, являются коммуникационные барьеры. Сбои в общении возникают, когда члены команды имеют разное языковое образование или когда культурные различия приводят к недопониманию. Согласно исследованию PWC в 2022г., недопонимание в межкультурных командах приводит к потерям компаний в среднем на 62,4 миллиона долларов в год [4]. Другой проблемой являются куль-

турные различия в трудовой этике, которые могут создавать конфликты и напряженность между членами команды. Например, сотрудники из некоторых культур могут отдавать предпочтение семейным и социальным обязательствам перед работой, что приводит к срыву сроков и снижению производительности.

В России примером негативного влияния культурных традиций на бизнес является решение руководства гипермаркета "Мега" в Санкт-Петербурге запретить использование отчеств в обращении к сотрудникам любого статуса в соответствии с европейской практикой [3]. Это привело к массовому увольнению руководящих кадров и текучке кадров в компании. В контексте культурных различий и международных бизнес-отношений, очень часто возникают конфликты, которые связаны с попытками «иллюстрировать» религиозные или культурные верования. Например, один из крупнейших национальных производителей общественного питания предпринял попытку продавать бургеры и напитки, упаковки которых содержали цитаты из Корана. Однако, эта идея была встречена негативной реакцией из-за того, что исламские правила запрещают бросать и выбрасывать священные тексты. Аналогичная ситуация произошла в Японии, когда известный производитель мячей для гольфа выпустил упаковки по четыре мяча, не учитывая тот факт, что число «4» в японской культуре считается символом смерти.

Чтобы преодолеть межкультурные различия в управлении, организации могут использовать следующие стратегии:

а) Повышение осведомленности о культуре: менеджеры должны приложить усилия, чтобы узнать о культурных нормах, ценностях и практиках членов команды. Этого можно достичь с помощью тренингов, культурных семинаров и мероприятий по сплочению команды. Повышение осведомленности о культуре помогает руководителям понимать и уважать культурные различия, что приводит к улучшению коммуникации и сотрудничества.

б) Поощрение открытого общения: менеджеры должны поощрять открытое общение и создавать безопасную среду, в которой члены команды могут делиться своими взглядами и идеями. Это помогает укрепить доверие и уважение между членами команды, что приводит к лучшему сотрудничеству и повышению производительности команды.

в) Развитие навыков межкультурного общения: менеджеры должны развивать навыки межкультурного общения, чтобы преодолеть языковые барьеры и недопонимание. Это включает в себя умение активно слушать, использовать простой язык и избегать культурных стереотипов.

г) Установление четких ожиданий от результатов работы: менеджеры должны установить четкие ожидания от результатов работы и цели, чтобы преодолеть различия в трудовой этике. Это включает в себя установление четких сроков, информирование об ожиданиях и предоставление регулярной обратной связи и признания.

В международных бизнес-отношениях необходимо учитывать множество культурных особенностей, чтобы избежать конфликтов и непонимания со стороны иностранных партнеров. Даже малейшие нарушения культурных норм могут иметь серьезные последствия для бизнеса, включая потерю репутации и убытки. Поэтому важно быть внимательными к деталям и уважать культурные традиции стран-партнеров.

Таким образом, можно сделать вывод, что деловое взаимодействие за пределами внутреннего рынка требует серьезных усилий по изучению культурных особенностей контрагента. Что кажется нам одним, может быть воспринято иностранным партнером совершенно подругому. Преодоление таких проблем, как кросс-культурный барьер, недопонимание в межкультурных командах, культурные различия в трудовой этике и незнание культурных традиций – сложный и дорогостоящий процесс, но стоит помнить, что если отказаться от подобных инвестиций, то компания может заплатить гораздо более высокую цену, не только в финансовом отношении, но и в потере своей репутации.

Список цитируемой литературы:

1. Гришаева, Л.И. Введение в теорию межкультурной коммуникации. Гриф УМО ВУЗов России / Л.И. Гришаева. - Москва: Академия, 2022. - 229 с.

2. Корнилов, О. А. Контексты межкультурной коммуникации. Учебное пособие / О.А. Корнилов. - Москва: КДУ, 2022. - 184 с.

3. Мотышина М.С. Кросскультурные конфликты в российской деловой среде // Сборник трудов конференции. Секция 2. ДИАЛОГ КУЛЬТУР В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ. XI Международные Лихачевские научные чтения. СПБГУП. 2011. - с. 371 - 374.

4. Леонтович, О. Введение в межкультурную коммуникацию / О. Леонтович. - Москва: Гнозис, 2022. - 368 с.

5. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. – С. 493-497.

Качанова Александра Сергеевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
a.s.kachanova@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА В КИТАЕ

Аннотация. В рамках данной научной статьи осуществляется раскрытие особенностей ведения бизнеса в Китайской Народной Республике.
Ключевые слова: бизнес, предпринимательство, КНР, организация бизнеса

Современный Китай представляет собой один из самых динамично развивающихся рынков мировой экономики. В связи с этим все больше предпринимателей и компаний стремятся расширить свой бизнес в этой стране.

Однако ведение бизнеса в Китае может быть сложным и непредсказуемым процессом, связанным с особенностями местной культуры, законодательства и бизнес-практик. В данной статье будут рассмотрены основные аспекты, которые следует учитывать при ведении бизнеса в Китае, а также рекомендации для успешной работы на китайском рынке.

Ведение бизнеса в Китае сопряжено с рядом особенностей, которые следует учитывать для успешной работы на данном рынке [1-3]:

1. Культура и язык. Китайская культура отличается от западной, а также имеет свой язык, который может создать сложности для коммуникации и понимания местной культуры.

2. Рыночная конкуренция. Китай - один из самых конкурентных рынков мировой экономики, где местные компании обладают сильным влиянием и пользуются поддержкой государства.

3. Регулирование и законодательство. В Китае существует множество нормативных актов и требований, которые нужно соблюдать при ведении бизнеса.

4. Национальный и международный контекст. Китай имеет свою специфику и структуру рынка, которую необходимо учитывать, а также соблюдать требования международных организаций и санкций других стран.

5. Инфраструктура и технологии. В Китае существует развитая инфраструктура и технологии, но в то же время местные производственные и транспортные системы могут быть устаревшими.

6. Партнеры и связи. Для успешной работы в Китае необходимо иметь хорошие партнерские связи и уметь работать с местными компаниями.

7. Финансовые и налоговые вопросы. Налоговая система в Китае имеет свои особенности, также необходимо учитывать валютный риск и другие финансовые вопросы, связанные с работой на местном рынке.

Эти факторы могут повлиять на процесс ведения бизнеса в Китае, и, чтобы успешно работать на местном рынке, необходимо учитывать их и разрабатывать соответствующие стратегии.

Ведение бизнеса в Китае в сфере малого предпринимательства имеет свои особенности, которые необходимо учитывать при работе на местном рынке.

Китайская экономика в основном базируется на крупных государственных компаниях, и рынок малого бизнеса относительно недоразвит. В связи с этим, местные предприниматели часто сталкиваются с проблемами доступа к кредитам, высокой конкуренцией и рядом административных препятствий. Однако, Китай активно развивает малый бизнес, и местные власти предпринимают меры для упрощения процедур регистрации, снижения налогов и поддержки местных предпринимателей.

В Китае среднее предпринимательство является важным компонентом экономики и имеет свои особенности, которые нужно учитывать при работе на местном рынке. Среди главных проблем для местных предпринимателей – это жесткое регулирование со стороны государства, а также сложности в получении кредитов и доступе к финансовым ресурсам.

В то же время, Китайская Народная Республика является одним из лидеров по количеству потребителей в мире, что создает огромные возможности для развития бизнеса в сфере среднего предпринимательства. Одним из ключевых факторов успеха является умение адаптироваться к местным условиям и налаживать партнерские отношения с местными компаниями.

Крупный бизнес в Китае имеет свои особенности, которые нужно учитывать при работе на местном рынке [5].

Во-первых, местное законодательство регулирует деятельность крупных компаний и может значительно отличаться от законодательства других стран, поэтому необходимо внимательно изучать его требования и нормы.

Во-вторых, в Китае существуют сложные системы связей и коррупционные риски, которые могут повлиять на деятельность компаний, особенно на местном уровне.

В-третьих, китайская культура и бизнес-этикет также имеют свои особенности, которые необходимо учитывать при взаимодействии с местными партнерами и клиентами.

В-четвертых, конкуренция на рынке может быть очень высокой, особенно в некоторых отраслях, таких как сектор информационных систем и фармацевтика.

В-пятых, Китай является страной с огромным потенциалом для развития бизнеса, но для успешного ведения деятельности на местном рынке необходимо уметь адаптироваться к местным условиям и быстро реагировать на изменения ситуации.

Таким образом, можно определить, что ведение бизнеса в Китае представляет собой сложный и непредсказуемый процесс, связанный с рядом особенностей, которые необходимо учитывать при работе на местном рынке. Несмотря на это, Китай представляет собой один из самых динамично развивающихся рынков мировой экономики с огромным потенциалом для развития бизнеса. Для успешного ведения бизнеса в Китае необходимо учитывать местную культуру и язык, конкуренцию на рынке, регулирование и законодательство, международный контекст, инфраструктуру и технологии, партнерские связи и финансовые вопросы. Компании и предприниматели, которые учитывают эти факторы и разрабатывают соответствующие стратегии, могут успешно работать на китайском рынке и получать выгоду от работы в одной из самых перспективных экономик мира.

Список цитируемой литературы:

1. Анненкова, А.А., Остроухова, Д.К. Регулирующее воздействие государства на малое предпринимательство // Сравнительная оценка России и Китая. - 2017. – С 10-15

2. Антипова, Н.К. Внешнеэкономическая деятельность с Китаем // электрон. статья – URL: https://бухгалтер.рф/press-center/otdel-ved/vneshneekonomicheskaya-deyatelnost-s-kitaem/ (дата обращения: 21.04.2023).

3. Журавлева, А.А. Оценка развития институтов малого бизнеса в России и Китае // Социология. - 2022. – С 88-97.

4. Осипов, Н. Китайская культура ведения бизнеса: ключевые особенности // - URL: https://enterchina.ru/blog/kitayskaya-kultura-vedeniya-biznesa-klyuchevye-osobennosti/ (дата обращения: 21.04.2023).

5. Шурупова, А.С., Шурупова, О.С. Кто выигрывает от цифровизации: бизнес, государство или человек / А.С. Шурупова, О.С. Шурупова // Цифровые трансформации в развитии экономики и общества: материалы XV Международной научно-практической конференции. – Воронеж: НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2021. - С. 428-433.

Климантов Павел Андреевич,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
Pavelklim04@mail.ru

КУЛЬТУРА ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА В ТУРЦИИ

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы межкультурной коммуникации, а так же культурные различия относительно жителей Турции.
Ключевые слова: культура, межкультурная коммуникация, бизнес.

Для чего может понадобиться узнать бизнес-культуру Турции? Возможно, вы захотите обслуживать клиентов в стране (оставаясь при этом в своей стране), возможно, вы захотите воспользоваться преимуществами более низкой стоимости рабочей силы в Турции для обслуживания клиентов в других странах и/или вы захотите разместить свой бизнес в Турции, чтобы воспользоваться преимуществами низких налоговых ставок. Или, конечно, вы можете просто захотеть получить доступ к огромному рынку потенциальных клиентов.

Как и в большинстве стран, бесполезно пытаться бороться с местной действительностью. Лучшее, на что вы можете надеяться, - это компромисс. Говоря очевидное, для компромисса вы и ваша компания должны частично перейти на их образ действий!

Начнём с дресс-кода. В целом, дресс-код турецких бизнесменов схож с принятой формой одежды в Западной Европе - костюм, рубашка и галстук, а для женщин это либо костюм, либо платье, либо сочетание юбки. Летом в Стамбуле, Анкаре и Измире очень жарко, поэтому достаточно брюк, рубашки и галстука. Для женщин допустима легкая летняя одежда. (В некоторых западных городах длина подолов короче, чем вы ожидаете, но для бизнеса рекомендуется длина до колена. Подумайте о легком пиджаке или свитере, чтобы прикрыть плечи -

кондиционер может быть жестоким). [1]

Встречи, как правило, предполагают достаточную степень формальности, хотя люди могут расслабиться, общаясь с деловыми партнерами, которых они хорошо знают. Приходите вовремя. Однако примите во внимание, что могут быть периоды, когда вам придется ждать. Часто турки не дают визитную карточку, если не уверены, что хотят установить деловые отношения. Поэтому, если вам не дают визитку, считайте это верным признаком того, что они вас не интересуют. Ожидайте, что во время встречи вам предложат турецкий чай или кофе. Закуски обычно сопровождают все разговоры. Вы можете обнаружить, что разговор некоторое время блуждает по разным темам, прежде чем люди начнут говорить о том, о чем идет речь. Светская беседа должна предшествовать серьезному разговору о делах. Считается невежливым торопить людей, чтобы перейти к цели встречи. Если встреча является одной из первых между деловыми партнерами, ожидайте, что ее целью будет знакомство. Решение вряд ли будет достигнуто в ходе первых бесед.

Представляя свое предложение, следите за тем, чтобы оно было четким, хорошо изложенным и лаконичным. Хорошо дополнить информацию наглядными примерами (например, графиками, картами, диаграммами), так как турки часто общаются наиболее эффективно визуально и устно. Постарайтесь подчеркнуть выгоду для обоих предприятий и прибыльность партнерства. Иногда угол зрения на финансовую выгоду для обеих сторон не всегда является выигрышным. Потенциальный престиж, влияние и власть, которые может принести партнерство, также могут стать стимулом. Ожидайте, что процесс принятия решения будет длительным. Вполне вероятно, что человек, с которым вы первоначально встретились и провели переговоры, является одним из более подчиненных сотрудников компании. По мере того, как вы будете завоевывать уважение в их глазах, вы увидите, что переговоры переходят к более старшим членам, прежде чем решение будет принято менеджером/главой компании. Постарайтесь терпеливо принимать любые задержки в этом процессе.

Поговорим об отношениях в турецкой культуре. Многие турецкие компании принадлежат семьям, и кумовство является обычным явлением. Глобализация привнесла в страну динамику многонациональных компаний. Однако деловая культура по-прежнему очень индивидуальна. Ваш успех будет во многом зависеть от вашей способности строить эффективные отношения. Турки, как правило, хотят вести дела только с теми, с кем они чувствуют себя достаточно комфортно и кому доверяют. Если вы будете слишком безличны или осторожны, они могут отнестись к вам с подозрением и не захотят идти вам

навстречу. Учтите, что целью переговоров часто является установление длительных деловых отношений. Поэтому избегайте давления времени, как при предложении с истекающим сроком действия. Вы должны подходить к любой сделке так, как будто она будет одной из многих, которые появятся в результате плодотворных отношений. Лучше всего делать акцент на беспроигрышном сценарии и сохранять позитивный настрой на протяжении всего времени [2].

Так же неотъемлемой частью любых встреч являются переговоры. Турки любят торговаться во время сделок и могут обидеться, если вы откажетесь участвовать в них. В турецкой деловой культуре принято считать, что тот, кто первым предложит цену, окажется в проигрыше, а первоначальные цены никогда не должны приниматься. Поэтому они могут настаивать на том, чтобы подождать, пока вы первым предложите какую-то цифру, и сразу же отвергнуть ее.

Прежде чем вступать в переговоры, определитесь с конечной ценой. Турки могут проявить тактику, предлагая экстремальные сценарии, предложения или компромиссы, чтобы узнать вашу реакцию. Между первоначальным предложением и окончательным решением в процессе переговоров цены обычно меняются на 40%, поэтому убедитесь, что у вас есть несколько предложений, которые работают на проценты от этой цифры. Перед началом встречи определите цель и медленно продвигайтесь к ней, идя на разумные уступки. При этом говорите так, как будто вы оказываете им услугу, проявляя снисходительность, потому что лично уважаете их или симпатизируете им. Они могут тактически притвориться, что не заинтересованы в сделке вообще, поэтому вы почувствуете необходимость убеждать их. Вы значительно уменьшите их переговорную силу, если покажете, что готовы понести потери и отказаться от сделки, если она окажется неудачной. Подумайте о том, что турок может почувствовать, что у него есть преимущество, если вы сами приехали на встречу. Они знают, что люди не любят уезжать из поездки с пустыми руками. Избегайте использования угрозы сжатых сроков или тактики высокого давления. Турок может изменить давление, признав, что не может выполнить ваши требования, и пригрозив отменить сделку. Также неразумно начинать с самого выгодного предложения, чтобы оказать на них давление.

В бизнесе люди могут обращаться друг к другу по буквальному званию в компании (например, "господин менеджер" - "Мудур Бей"). Избегайте назначать встречи во время Рамадана или турецкого лета (июль/август). Важно знать, что встречи будут приостановлены, если они прервут время молитвы. Поэтому обычно лучше назначать встречи утром перед полуденной молитвой или после обеда. После установ-

ления прочных отношений предпочтительно прямое общение. Старайтесь звонить по телефону, когда это возможно, так как на электронные письма часто отвечают медленно. Дарение подарков не является традиционным обычаем в турецкой деловой культуре. Чтобы сделать ответные жесты дружбы, турки обычно приглашают деловых партнеров на обед. Невежливо отказываться от жеста пообедать. Турки не склонны хвастаться своими достижениями. Поэтому бывает легко недооценить людей. Чтобы узнать биографию человека, полезно попросить у него список рекомендаций. По Индексу восприятия коррупции (2018) Турция занимает 78-е место из 180 стран, получив 41 балл (по шкале от 0 до 100). Такое восприятие говорит о том, что в государственном секторе страны наблюдается умеренный уровень коррупции.

Если говорить о женщинах на турецком рабочем месте, то только 24% турецких женщин имеют работу, поэтому на рабочем месте определённо доминируют мужчины. Тем не менее, процент женщин-руководителей в некоторых отраслях выше, чем в среднем по Западу. Например, в турецкой финансовой отрасли соотношение женщин-руководителей и мужчин-руководителей выше, чем в Германии, Италии или Франции. Тем не менее, женщинам - особенно в традиционных районах Турции - следует избегать ношения коротких юбок, откровенных декольте или туфель на шпильках на рабочем месте. В некоторых сельских районах может быть неприемлемым для женщины пожимать руку мужчине. Многие наши коллеги-женщины в Турции гордятся тем, что игнорируют все эти "правила", стараясь при этом не обидеть пожилых людей. Если вы мужчина, встречающийся с турецкой деловой женщиной, подождите, пока женщина протянет руку, прежде чем пожимать ее. Если вы женщина, решение остается за вами. Как иностранке, вам, конечно, будет предоставлена более широкая свобода в одежде и деловых обычаях, но вы все же можете предпочесть соблюдать местные обычаи [4, 5].

Также важным аспектом является то, что согласно теории Р. Льюиса культуру Турции можно отнести к категории полиактивных культур. Полиактивные культуры - это культуры, в которых принято делать много дел одновременно и для которых общение с людьми гораздо важнее, чем договоренность относительно сроков выполнения обязательств. Полиактивные культуры ориентированы на людей, ценящих эмоции, товарищеские отношения и сочувствия. Представители этого типа культур действуют более импульсивно, чем представители моноактивных или реактивных культур. Они разговорчивы, смущаются, когда возникает молчание, предпочитают прямое личному диалогическому общению. Им гораздо важнее общения с партнером, чем план, или обязательства по сроку

встречи. Они спрашивают и о личных делах, и о мировых проблемах, стоят близко и прикасаются к собеседнику. Решения принимаются на основе неформальных источников информации. Например, полиактивные французы собирают информацию у руководителей и подчиненных, а моноактивные немцы - у экспертов, или доверяют своему собственному опыту. Представители полиактивные культур очень легко перестраиваются. Полиактивных людей не очень заботят расписания и пунктуальность. Они делают вид, что соблюдают их, особенно если на этом настаивают моноактивные партнеры, но считают, что реальность важнее, чем распорядок, устанавливаемый человеком. Полиактивные люди не любят обрывать беседу на полуслове. Для них завершить межличностное взаимодействие — наилучшая форма инвестирования времени. Когда люди, принадлежащие к моноактивной культуре, работают вместе с людьми культуры полиактивной, они испытывают взаимное раздражение. До тех пор пока одна сторона не приспособится к другой — а это удается редко, — будут возникать постоянные конфликты. Почему мексиканцы никогда не приходят вовремя? — спрашивают немцы. Почему они не делают работу к определенному сроку? Почему не следуют намеченному плану? С другой стороны, мексиканцы спрашивают: зачем держаться за план, если обстоятельства изменились? зачем придерживаться установленного срока, если из-за этого надо увеличивать темп и терять качество? зачем пытаться продать столько этому заказчику, если мы знаем, что он еще не готов купить так много? [3].

Список цитируемой литературы:

1. Бизнес в Турции [Электронный ресурс]. – URL: http://www.country.doingbusinessguide.co.uk/the-guide/turkish-business-culture/ (Дата обращения: 28.04.2023).

2. Эвасон, Нина Турецкая культура [Электронный ресурс]. – URL: https://culturalatlas.sbs.com.au/turkish-culture/turkish-culture-business-culture (Дата обращения: 29.04.2023).

3. Васильева, Я.Д. Особенности деловой культуры Турции [Электронный ресурс]. – URL: https://turkey.jofo.me/1901774.html (Дата обращения: 29.04.2023).

4. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Российские географические пространства в социокультурном восприятии нации / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: ООО «Первое экономическое издательство», 2021. – 182 с.

5. Шурупова, А.С. Место и роль агропромышленного комплекса в экономике, основанной на знаниях / А.С. Шурупова // Креативная экономика. – 2010. - № 8 (44). – С. 94-99.

Кондрашева Софья Александровна,
студент,
Самарский государственный экономический университет,
город Самара
Научный руководитель - Аллаярова Н. И., преподаватель кафедры менеджмента
condrasheva.sofia2017@yandex.ru

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Аннотация. Менеджмент - важнейший компонент успеха и роста любой организации. На протяжении многих лет теории и практика Менеджмента эволюционировали, адаптируясь к меняющейся бизнес-среде и справляясь с растущей сложностью организационных структур. В этой статье мы исследуем концепцию менеджмента, обсудим современные подходы к управлению, проведем сравнительный анализ и в заключение определим наиболее актуальные подходы в современном деловом мире.
Ключевые слова: TQM; подход; управление; различная отрасль промышленности; внешняя среда; сравнительный анализ; современная бизнес-среда; оптимизация процессов.

I. Концепция Менеджмента

Менеджмент можно определить как процесс планирования, организации, направления и контроля ресурсов, включая людей, финансы и информацию, для достижения целей организации. Это включает в себя координацию и надзор за деятельностью группы или организации для обеспечения эффективности в распределении и использовании ресурсов.

II. Современные подходы к управлению

Появилось несколько современных подходов к управлению, каждый со своими уникальными перспективами и методами [1]. Некоторые из наиболее распространенных подходов включают:

1. Системный подход: Этот подход рассматривает организацию как сложную систему, состоящую из взаимосвязанных и взаимозависимых компонентов. Менеджеры должны учитывать всю организацию и ее окружение, чтобы принимать обоснованные решения и внедрять эффективные стратегии.

2. Подход на случай непредвиденных обстоятельств: Подход на случай непредвиденных обстоятельств подчеркивает, что в управлении не существует универсального решения. Менеджеры должны адапти-

ровать свои методы работы в зависимости от конкретного контекста, включая внутреннюю и внешнюю среду, организационную культуру и индивидуальные возможности.

3. Полное Менеджмент качеством (TQM): TQM - это философия Менеджмента, ориентированная на постоянное совершенствование и удовлетворенность клиентов. Это включает в себя расширение прав и возможностей сотрудников, развитие командной работы и внедрение процессов принятия решений, основанных на данных, для улучшения общего качества продуктов, услуг и эффективности организации.

4. Бережливое Менеджмент: Этот подход направлен на минимизацию отходов, максимизацию ценности и оптимизацию процессов для создания более эффективных организаций. Принципы бережливого Менеджмента были заимствованы из производственной системы Toyota и могут применяться в различных отраслях промышленности.

5. Гибкое Менеджмент: Гибкое Менеджмент - это повторяющийся и гибкий подход, который подчеркивает сотрудничество, адаптивность и клиентоориентированность. Первоначально разработанные для проектов по разработке программного обеспечения, принципы agile были адаптированы для использования в различных отраслях промышленности и организационных условиях.

III. Сравнительный анализ

Упомянутые выше современные подходы к управлению имеют некоторые общие черты, такие как акцент на непрерывном совершенствовании, адаптивности и нацеленности на удовлетворение потребностей клиентов [2]. Однако они также имеют отличительные особенности и области применения:

1. Системный подход: Фокусируется на понимании взаимосвязей и взаимозависимостей между различными компонентами организации, включая ее внешнюю среду. Такой подход подходит для сложных и крупномасштабных организаций.

2. Подход на случай непредвиденных обстоятельств: признается важность контекста и гибкости в практике Менеджмента. Такой подход особенно актуален для организаций, работающих в динамичных и неопределенных условиях.

3. Полное Менеджмент качеством: приоритет отдается удовлетворенности клиентов, постоянному совершенствованию и расширению прав и возможностей сотрудников. TQM актуален для организаций, которые стремятся достичь долгосрочного успеха, уделяя особое внимание качеству.

4. Бережливое Менеджмент: направлено на устранение отходов, повышение эффективности и создание большей ценности для клиен-

тов. Принципы бережливого производства могут применяться в различных отраслях промышленности, особенно в тех, где используются повторяющиеся и стандартизированные процессы.

5. Гибкое Менеджмент: особое внимание уделяется гибкости, адаптируемости и сотрудничеству. Гибкое Менеджмент хорошо подходит для организаций, работающих в быстро меняющихся условиях неопределенности.

IV. Вывод: Наиболее актуальные подходы в современной бизнес-среде.

В сегодняшней все более сложной и динамичной бизнес-среде ни один единый подход к управлению не может считаться универсально применимым. Организации должны учитывать свой конкретный контекст, цели и проблемы при выборе соответствующего подхода к управлению [3]. Однако некоторые подходы представляются более актуальными и эффективными при решении современных бизнес-задач:

1. Подход на случай непредвиденных обстоятельств: Учитывая быстро меняющийся характер бизнес-среды, организации должны быть гибкими в своей практике Менеджмента, что делает подход на случай непредвиденных обстоятельств весьма актуальным.

2. Гибкое Менеджмент: учитывая растущую важность инноваций, скорости и адаптивности, гибкий подход к управлению приобрел значительную популярность в различных отраслях промышленности. Такой подход позволяет организациям быстро реагировать на изменения, использовать возможности и приносить пользу своим клиентам.

3. Бережливое Менеджмент: В эпоху, когда эффективность и рентабельность имеют решающее значение для конкурентоспособности, подход к бережливому управлению предлагает организациям систематический метод оптимизации процессов и сокращения отходов, что в конечном итоге приводит к повышению удовлетворенности клиентов.

4. Полное Менеджмент качеством: По мере того, как клиенты становятся более разборчивыми и ожидают более качественных продуктов и услуг, организации, придерживающиеся принципов TQM, могут укрепить свою репутацию, повысить лояльность клиентов и добиться долгосрочного успеха.

V. Интеграция современных подходов к управлению

Как мы уже обсуждали, каждый современный подход к управлению имеет свои сильные стороны и хорошо подходит для конкретных ситуаций или задач. Чтобы максимально использовать потенциал успеха, организациям следует рассмотреть возможность интеграции различных подходов к управлению таким образом, чтобы они допол-

няли их уникальные обстоятельства и цели [4]. Вот несколько предложений по эффективному сочетанию и внедрению этих подходов:

1. Придерживайтесь целостной перспективы: используйте системный подход в качестве основы для понимания организации в целом и признания взаимосвязей между ее различными компонентами. Эта перспектива может помочь определить области, в которых могут быть эффективно применены другие подходы к управлению.

2. Учитывайте контекст: используйте подход на случай непредвиденных обстоятельств для оценки конкретной ситуации в организации и определения того, какая комбинация методов Менеджмента будет наиболее эффективной. Это может включать адаптацию определенных аспектов TQM, бережливого Менеджмента или гибкого Менеджмента на основе потребностей организации и внешней среды.

3. Формирование культуры непрерывного совершенствования: Независимо от конкретных используемых подходов к управлению, привитие культуры непрерывного совершенствования должно быть приоритетом. Этого можно достичь, внедрив принципы TQM, такие как расширение прав и возможностей сотрудников, командная работа и принятие решений на основе данных, во все аспекты организации.

4. Максимальная эффективность и создание ценности: Интегрируйте принципы бережливого Менеджмента для оптимизации процессов, сокращения отходов и повышения ценности для клиентов. Этот акцент на эффективности может сочетаться с другими подходами к управлению, такими как agile или TQM, для создания всеобъемлющей стратегии успеха организации.

5. Обеспечьте адаптивность и оперативность реагирования: внедряйте гибкие методы Менеджмента, способствующие гибкости, сотрудничеству и клиентоориентированности. Принципы Agile могут применяться наряду с другими подходами к управлению, чтобы помочь организациям быстро реагировать на изменения и извлекать выгоду из новых возможностей.

Эффективно комбинируя и адаптируя эти современные подходы к управлению, организации могут создать всеобъемлющую и гибкую стратегию, которая позволит им ориентироваться в сложностях современной бизнес-среды. Ключевым моментом является постоянная оценка и корректировка методов Менеджмента организацией, чтобы гарантировать, что они остаются актуальными, эффективными и соответствуют ее целям и задачам [5].

VI. Принятие изменений и непрерывное обучение

В дополнение к интеграции различных подходов к управлению организации также должны учитывать изменения и непрерывное обу-

чение как фундаментальные аспекты своей культуры [6]. По мере развития бизнес-среды организации должны быть готовы адаптировать и совершенствовать свои методы Менеджмента, чтобы поддерживать конкурентные преимущества. Это включает в себя:

1. Регулярный пересмотр и обновление стратегий Менеджмента: Организациям следует проводить периодические оценки своих методов Менеджмента, чтобы убедиться, что они остаются эффективными и актуальными перед лицом меняющихся обстоятельств.

2. Поощрение инноваций и экспериментов: Создайте среду, которая поддерживает и поощряет инновационное мышление, экспериментирование и извлечение уроков как из успехов, так и из неудач. Это может способствовать настрою на рост и помочь организации оставаться на шаг впереди.

3. Инвестирование в развитие и обучение сотрудников: Обеспечьте сотрудников знаниями, навыками и инструментами, необходимыми для содействия успеху организации. Возможности непрерывного обучения и профессионального развития могут помочь сотрудникам адаптироваться к изменениям в отрасли и двигать организацию вперед.

Принимая изменения и непрерывное обучение, организации могут гарантировать, что их методы Менеджмента остаются динамичными, отзывчивыми и эффективными в постоянно меняющимся бизнес-ландшафте.

Важно отметить, что многие организации могут извлечь выгоду из сочетания этих подходов, адаптируя их к своим конкретным потребностям и обстоятельствам. Успешная стратегия Менеджмента должна включать элементы адаптивности, постоянного совершенствования, клиентоориентированности и эффективности, поскольку они становятся все более важными в текущей бизнес-среде.

В заключение, сравнительный анализ современных подходов к управлению подчеркивает важность понимания и адаптации к уникальным вызовам и возможностям, присутствующим в современной бизнес-среде. Хотя ни один единый подход не может гарантировать успех, организации, которые применяют и комбинируют соответствующие методы Менеджмента, могут позиционировать себя так, чтобы процветать и выделяться на все более конкурентном и динамичном мировом рынке.

Список цитируемой литературы:

1. Антонец, В. А., Бедный, Б. И. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для СПО / В.А. Антонец. — Москва: Юрайт, 2018. - 304 с.

2. Егоршин, А. П. Основы менеджмента: учебник / А. П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2021. - 350 с.
3. Кнышова, Е. Н. Менеджмент: учебное пособие / Кнышова Е. Н. — Москва: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 304 с.
4. Ксенофонтова, Х. З. Корпоративный менеджмент: учебник / Х.З. Ксенофонтова. — Москва: КноРус, 2020. - 314 с.
5. Менеджмент: век XXI: сб. статей / под ред. О. С. Виханского, А. И. Наумова — Москва: Магистр: ИНФРА-М, 2019. - 352 с.
6. Сысоева, Е. Ф., Барабанов, А. И., Гаврилова, А. Н. Финансовый менеджмент: учебное пособие / Е.Ф. Сысоева. — М.: КноРус. 2020. - 498 с.

Коростелева Ксения Александровна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доцент
shurupovaolgas@mail.ru

КРИМИНАЛИСТИКА АНГЛИИ

Аннотация. В статье подвергаются анализу основные особенности английской криминалистики и рассматривается история ее становления.
Ключевые слова: английская криминалистика, государство, полиция, судебная система.

«В основе текстов, созданных на том или ином языке, лежат культурные коды» [2, с. 131]. Интересным представляется проанализировать тексты, касающиеся английской криминалистики и судебной системы.

В Англии суд присяжных появляется лишь к XIII веку. Присяжные приходят на смену судебному производству на основе архаической ордалии, т.е. испытания обвиняемого огнем или водой. В то же время нельзя не отметить, что Великая хартия вольностей серьёзно ограничила прерогативы королевской власти и законодательно признала необходимость привлечения граждан к отправлению правосудия.

Государственная полиция впервые была создана в 1829 г., когда полицейские (1 тыс.) вышли на службу по охране правопорядка на улицах Лондона.

Государство очень серьезно относилось к организации полицейской деятельности, видя ее огромный вклад в дело борьбы с преступностью. В этих целях в 1878 г. при Скотланд-Ярде наряду с уже имеющимися подразделениями был создан отдел уголовных расследований. Англии нормальной полиции не было. То есть абсолютно. Дело в том, что английское понимание личных свобод приводило к тому, что поддержание порядка и охрана собственности считалась делом самих граждан. Именно поэтому каждый гражданин имел право на оружие, а английские дома напоминали крепости («Мой дом – моя крепость»).

Исторически развитие английской судебной машины происходит из одного корня – из власти короны, которая делилась своей юрисдикцией с создаваемыми в течение веков судебными учреждениями согласно развитию источников права этой страны.

Суды общего права могут считаться древнейшими. В первоначальную эпоху они представлены мировыми судами, к которым постепенно переходит юрисдикция суда шерифа (с 1195 г.). Сам суд шерифа постепенно утрачивает свою юрисдикцию.

Королевский суд (curia regis), особенно со времен Вильгельма Завоевателя, также начинает развиваться в сторону дробления своей юрисдикции. Со временем из него выделяются Суд казначейства, Суд общих тяжб, Суд королевской скамьи, Суд канцлера и Суд звездной палаты. Из перечисленных судебных инстанций, возникших в период с XIV по XVI в., только Суд канцлера относится к судам права справедливости. Расцвет английского абсолютизма приводит к появлению еще одной судебной инстанции права справедливости – Суда палаты прошений.

Английская революция упраздняет, как известно, Суд королевской скамьи и Суд звездной палаты.

В этой запутанной системе судебных инстанций в Англии функционируют церковные суды в виде суда епископа. После разрыва отношений с Римом парламент учреждает особые конвокации – собрания духовенства: епископ и несколько мирян, им вверяется суд по делам, в которых применяется каноническое право. Характерно, что миряне должны быть профессиональными юристами. Церковные суды просуществуют в Англии до реформы 1873-1879 гг.

Полиция в конце концов добилась некоторого порядка. Однако преступный мир не собирался сдаваться и, не имея возможности заниматься своим промыслом открыто, стал совершать преступления тайно. В итоге, в 1842 году министр внутренних дел создал подразделение детективов, для чего 12 полицейских сняли свои мундиры и стали действовать скрытно. Им было выделено три маленькие комнатки в Скотланд-Ярде.

Слово «детектив» стало термином, который распространился по всему миру, особенно после появления романов соответствующего содержания. Первым значительным криминальным романом считают «Холодный дом» Чарлза Диккенса, написанный в 1850 году. Его герой представляется словами: «Я – Баккет, детектив, детектив-полицейский, разведчик, следователь» [1].

Один из первых детективов Дик Таннер прославился в 1864 году за расследование первого в Великобритании убийства на железной дороге. 9 июля 1864 года неизвестный убил и выбросил на ходу из поезда 70-летнего банковского служащего Бригса. Убийца забрал золотые часы с цепочкой и очки в золотой оправе, но «прокололся», перепутав свою шляпу с шляпой убитого. По этой шляпе и был «вычислен» убийца – им оказался немецкий портной Франц Мюллер. Вскоре Таннер выследил и поймал Мюллера, которого повесили в ноябре того же года. Самым большим испытанием для Скотланд-Ярда стал период с 6 августа по 9 ноября 1888 года, когда Англия была потрясена чередой особо изощрённых убийств проституток, которые совершал убийца, за свою жестокость получивший прозвище Джек Потрошитель. Скотланд-Ярд так и не смог найти убийцу. Но преступления закончились также неожиданно, как и начались. Быть может, Джека Потрошителя настиг кто-нибудь из частных детективов.

В настоящее время, **е**сли вас арестовывают, вас обычно доставляют в полицейский участок, держат под стражей в камере, а затем допрашивают. После того, как вас доставили в полицейский участок, вас могут отпустить или предъявить обвинение в совершении преступления [3].

Сотрудник службы охраны в полицейском участке должен объяснить вам ваши права. Вы имеете право:

- получить бесплатную юридическую консультацию
- скажи кому-нибудь, где ты
- получить медицинскую помощь, если вы плохо себя чувствуете
- см. правила, которым должна следовать полиция
- увидеть письменное уведомление о ваших правах, например, регулярные перерывы для еды и пользования туалетом или переводчика для объяснения уведомления

Вас обыщут, а ваши вещи будут храниться у полицейского, пока вы находитесь в камере.

Полиция может допросить вас о преступлении, в котором вы подозреваетесь – это будет записано. Вы не обязаны отвечать на вопросы, но если вы этого не сделаете, могут быть последствия. Полиция должна объяснить вам это, зачитав предупреждение полиции:

«Вы не должны ничего говорить. Но это может повредить вашей защите, если вы не упомянете на допросе то, на что впоследствии будете ссылаться в суде. Все, что вы скажете, может быть приведено в качестве доказательства».

Полиция имеет право фотографировать вас. Они также могут взять у вас отпечатки пальцев и образец ДНК (например, из мазка изо рта или корня волос с головы), а также взять мазок с поверхности кожи рук и предплечий. Им не нужно ваше разрешение, чтобы сделать это [4].

Полиции требуется как ваше разрешение, так и полномочия старшего офицера полиции для взятия образцов, таких как кровь или моча, или снятия слепков зубов.

Это не относится к случаям, когда они берут пробы крови или мочи в связи с вождением в нетрезвом виде или в состоянии наркотического опьянения.

Информация по отпечаткам пальцев и образцам хранится в базе данных полиции.

Вы можете узнать, хранится ли ваша информация в базе данных полиции, получив копию вашего полицейского досье в местном полицейском участке.

Вы должны написать в местную полицию (Англия, Уэльс и Северная Ирландия) или местную полицию (Шотландия), чтобы ваши личные данные были удалены из базы данных полиции.

Они сделают это только в том случае, если правонарушение больше не существует или что-либо в полицейском процессе (например, как вас арестовали или задержали) было незаконным.

Полиция может остановиться и допросить вас в любое время: они могут обыскать вас в зависимости от ситуации.

Сотрудник службы общественной поддержки полиции (PCSO) должен быть в форме, когда останавливается и допрашивает вас. Полицейский не всегда должен быть в форме, но если он не в форме, он должен показать вам свой ордер.

Полицейский может остановить вас и спросить:

- как тебя зовут
- что ты делаешь в этом районе
- куда ты идешь

Вам не нужно останавливаться или отвечать на какие-либо вопросы. Если вы этого не сделаете и нет других оснований подозревать вас, то одно это не может быть использовано как причина для вашего обыска или ареста.

Если вас арестовали, полиция должна:

- идентифицируют себя как полицию

● сказать вам, что вас арестовывают

● сказать вам, какое преступление, по их мнению, вы совершили

● объяснить, почему необходимо арестовать вас

● объяснить тебе, что ты не можешь уйти

Если вам меньше восемнадцати лет, полиция может арестовывать вас в школе только в том случае, если это неизбежно, и они должны сообщить об этом вашему директору.

Полиция также должна связаться с вашими родителями, опекуном или опекуном как можно скорее после вашего прибытия в полицейский участок.

Если вы попытаетесь сбежать или проявить агрессию, полиция может применить «разумную силу», например, зажать вас, чтобы вы не могли сбежать. Вы также можете быть в наручниках. Полиция имеет право обыскать вас, когда вы арестованы. «Неуважение к суду» происходит, когда кто-то рискует несправедливо повлиять на судебное дело. Это может помешать получить справедливое судебное разбирательство и может повлиять на исход судебного разбирательства. Неуважение к суду включает в себя:

● неподчинение или игнорирование решения суда

● фотографировать или кричать в суде

● отказ отвечать на вопросы суда, если вас вызывают в качестве свидетеля

● публичное комментирование судебного дела, например, в социальных сетях или новостных статьях в Интернете

Если вас обнаружат в неуважении к суду, вы можете отправиться в тюрьму на срок до 2 лет, получить штраф или и то, и другое.

Таким образом, изучение особенностей английской криминалистики показывает, что она имеет достаточно длинную историю.

Список цитируемой литературы:

1. Диккенс, Ч. Холодный дом. – Санкт-Петербург: Азбука-классика, 2023. – 1024 с.

2. Шурупова, О.С., Арбузова, В.Ю. Языковое воплощение растительного и природно-ландшафтного культурных кодов в тексте романа Ш. Бронте «Джен Эйр» / О.С. Шурупова, В.Ю. Арбузова // Современный ученый. – 2022. – №4. – С. 131-137.

3. Шурупова, О.С., Коротина, Г.И., Паршина, М.И., Чудинова, Е.В., Шурупова. А.С. Образ бизнесмена в русской и англосаксонской культурных традициях // В мире научных открытий. - 2013. - №5-3 (41). - С. 221-243.

4. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. – С. 493-497.

Котельникова Мария Константиновна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Челябинский филиал, город Челябинск
Научный руководитель – Сытых Е.Л., канд. культур. наук, доц.
kotelnikova.mari@list.ru

СПИН-ДОКТОРИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ СОЗДАНИЯ РЕКЛАМЫ В КОНТЕКСТЕ ВЛИЯНИЯ МИРОВОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация. В данной статье рассматривается применение методов спин-докторинга при создании рекламы в условиях влияния мировой культуры.
Ключевые слова: спин-докторинг, реклама, мировая культура.

Введение. В современных реалиях реклама выступает эффективным каналом взаимодействия как представителей одного гендера, расы, национальности, религии или религиозного течения, так и представителей различных гендеров, рас, национальностей, религий и религиозных течений по всему миру. В таком случае реклама способна объединять людей не только при непосредственном участии в создании и продвижении рекламной кампании, но и в реальной жизни.

Спин-докторинг можно отнести к одному из многочисленных инструментов создания рекламы, рекламных видеороликов, в частности. Методы спин-докторинга способны обеспечить как положительный эффект восприятия общественностью определенной рекламы, так и негативный или же, напротив, изменить уже полученный результат в выгодную для рекламодателя или его конкурентов сторону. Наибольшее распространение практика применения методов спин-докторига получила в политической сфере, но начинает активно внедряться и в другие сферы жизни общества, поэтому тема использования спин-докторинга как инструмента создания рекламы в контексте влияния мировой культуры является весьма актуальной.

Основная часть. Спин-докторинг – это один из видов медиаманипулирования через различные средства массовой информации, заключающийся в изложении событий или фактов в выгодную для заказчика сторону. В нашем случае заказчиком может являться как индивидуальный рекламодатель, так и целое рекламное агентство.

К основным методам спин-докторинга относятся: неоднозначное информирование; задерживание негативной информации; увод внимания; параллельное наращивание выгодного негатива; создание естественных контекстов; реинтерпретация своей негативной ситуации; изоляция оппонента.

Также существуют эмоциональные и языковые приемы, используются коммуникативные символы. К эмоциональным приемам можно отнести игру на положительных или негативных эмоциях; избирательный подход к подаче информации; использование сенсаций, скандалов с целью привлечения внимания аудитории.

Языковые приемы представляют собой использование анормативности и лексики разговорно-обиходного стиля, создание комического эффекта.

Коммуникативными символами, способными вызвать яркую эмоциональную реакцию у реципиента, чаще всего выступают образы детей, животных, военных действий, уголовных преступлений [5].

Механизм воздействия спин-докторинга представляет собой сложный многоуровневый процесс, направленный на эффективную реализацию исполнителем, то есть спин-доктором, цели или целей конкретного заказчика.

Спин-доктор – это один из членов медиа-команды, главной задачей которого является изменения восприятия определенных событий или фактов, получаемых общественностью, через средства массовой информации.

Получается, что спин-доктор занимается искусством спина, то есть искусством раскрутки информационного события. В его функционал входят целый арсенал приемов спин-докторинга, позволяющих эффективно манипулировать сознанием реципиента и информационным потоком [3].

Практическая часть статьи посвящена анализу рекламного видеоролика компании PepsiCo, ставшим частью рекламной кампании апреля 2017 года под слоганом «Live for Now – Moments» – «Жить сегодняшним днем» [2].

Кратко опишу сюжет видеоролика, который доступен к свободному просмотру в различных интернет-источниках, но был удален с официальных аккаунтов компании PepsiCo на просторах сети интернет

в том же 2017 году. Уже на первых секундах ролика перед глазами крупным планом предстает железная банка напитка Pepsi Max, которая будет преследовать зрителя на протяжении всего рекламного видеоролика. В ролике присутствуют три главных героя: музыкант с контрабасом, девушка-фотограф и известная модель Кендалл Дженнер.

Все три сюжетные линии ловко сменяют друг друга и показываются вперемешку с кадрами протестного движения. Первый сюжет – это мощная артистичная игра мужчины на контрабасе, по всей видимости олицетворяющая силу искусства в его значении для культуры всего мира, сопоставляющаяся с силой митингующей толпы. Второй сюжет – это процесс создания фотографий молодой девушкой в хиджабе, которая по всей видимости выступает общим олицетворением ислама. Опять же акцент идет на искусство, на культурное объединение людей разных национальностей и религий. Рядом с героями всегда оказывается баночка Pepsi, на которую оператор как бы ненамеренно переносит внимание, фокусируя зрителя на том, что напиток – это некий связующий всех этих людей предмет. Третий сюжет – в кадре появляется американская модель Кендалл Дженнер, уже на тот момент имевшая мировую славу и известность, она участвует в модельной съемке, но замечает протестную толпу и присоединяется к ее шествию, как и музыкант с контрабасом. Девушка в хиджабе начинает снимать митингующих людей, найдя в них вдохновение для своей работы. Люди в толпе коммуницируют друг с другом: они общаются, веселятся, танцуют, играют на музыкальных инструментах, несмотря на свои цвет кожи, религию, одежду. Примечательно, что все люди в толпе – это представители молодого поколения. Финалом становится то, что Кендалл Дженнер подходит к бочке со льдом, забирает баночку Pepsi и отдает ее в руки полицейского, который по всей видимости стоит на страже законности и обеспечения безопасности. В ответ полицейский улыбается, делая снисходительный взгляд в сторону своих коллег, которые также стоят в оцеплении, а вышеописанная мультикультурная толпа начинает ликовать. Завершает все проходка митингующих как на модельном подиуме в сопровождении крупных текстовых сообщений: «Live Bolder» – «Живи смелее», «Live louder» – «Живи громче», «Live for Now» – «Живи сейчас».

Видеоролик вызвал колоссальные негативные отзывы огромного количества людей, так как большинство из них посчитало, что компания пытается пиарить свой продукт за счет таких важнейших вопросов как борьба за социальную справедливость, нарастающие протестные движения в США, темы мультикультуризма, существование различных видов дискриминаций и интерсекционализма под предло-

гом объединения всех людей на планете и решения их проблем одной банкой газировки. Из-за данной рекламы восприятие бренда Pepsi ухудшилось – показатели упали до 10-летнего минимума (на момент 2017 года), а количество покупок среди миллениалов, которые и составляли митингующую толпу, снизилось с 27% до 24%.

Можно прийти к выводу, что использование методов спин-докторинга в рекламе должно происходить под контролем квалицированных спин-докторов. Попытка использовать создателями рекламы такой метод спин-докторинга как создание коммуникативного символа, которым выступила банка газировки, вызвала негативный отклик общественности, так как газировка не может быть ключом решения социальных проблем людей и уж тем более политических проблем страны, мира в целом.

Также создатели рекламы хотели привлечь внимание к продукту за счет рекламных лозунгов «Live Bolder» – «Живи смелее», «Live louder» – «Живи громче», «Live for Now» – «Живи сейчас», перекликающихся с ключевой темой любого протеста – свобода слова и выбора. Здесь уместно говорить о попытке использовать такой прием как создание естественных контекстов, так как в то время в США шло достаточно большое количество протестных акций.

Данный видеоролик служит отрицательным примером использования методов спин-докторинга при создании рекламы, так как его авторы не учитывали контекст влияния мировой культуры через ее представителей в видеоролике, конфликт с которой можно было бы решить, подключив профессиональных спин-докторов, а также представителей разных гендеров, рас, национальностей, религий в непосредственную разработку рекламного проекта. Методы спин-докторинга, которые могли бы улучшить восприятие рекламы напитка общественностью, в силу неграмотности авторов сыграли с ними злую шутку.

Заключение. Мегакорпорации, пытающиеся получить хайп на трендах, это весьма не новое явление. Некоторые рекламные кампании получаются лучше, некоторые хуже, а иногда происходят абсолютные провалы как в случае с данным рекламным видеороликом.

К современным гражданским протестам в США абсолютно все относятся серьезно, поэтому шествие протестующей толпы под такими громкими лозунгами как «Live Bolder» – «Живи смелее», «Live louder» – «Живи громче», «Live for Now» – «Живи сейчас» в рекламе обычной газировки было воспринято негативно, неуместно, глупо. Создатели рекламы пытались обратить внимание на символ объединения газировкой важнейших тем как различные протестные акции и движения,

плакаты с символикой которых были в руках у каждого второго протестанта, тема ислама и, в частности, тема женщины в исламе в лице молодой мусульманки в хиджабе, все расы мира в массовке как тема мулькультурализма, музыкант с контрабасом как тема объединения через мировое искусство и полицейский как главный антагонист толпы, добреющий и улыбающийся от одного глотка напитка. Реклама, нацеленная на высокие продажи среди представителей именно миллениалов, с трезком провалилась, а неграмотное использование методов спин-докторинга лишь увеличило негативное отношение к компании и ее продукту.

Список цитируемой литературы:

1. Кондратьев, Э.В., Абрамов, Р.Н. Связи с общественностью / Под общ. ред. С.Д. Резника. – Изд. 6-е, испр. и доп. – Москва: Академический Проект, 2009. – 511 с.

2. Видеохостинг YouTube: официальный сайт // URL: https://www.youtube.com/ - Дата обращения: 21 апреля 2023 г.

3. THE DEBATE AND THE SPIN DOCTORS – URL: https://www.nytimes.com/1984/10/21/opinion/the-debate-and-the-spin-doctors.html - Дата обращения: 21 апреля 2023 г.

4. Ободянская, В.А. Как инфлюенсеры могут испортить вашу рекламу / В.А. Ободяснкая // – URL: https://l-a-b-a.com/blog/2489-partnerskiy-post-za-20-tys-s-oshibkoy-kak-inflyuensery-mogut-isportit-vashu-reklamu - Дата обращения: 21 апреля 2023 г.

5. Пурешева, Ю.Ю. Артамонова, И.М. Приемы спин-докторинга в продвижении собственных интерпретаций событий в СМИ / И.М. Артамонова, Ю.Ю. Пурешева // – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47291843 - Дата обращения: 21 апреля 2023 г.

Крылова Екатерина Романовна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доц.
shurupovaolgas@mail.ru

АНГЛИЙСКИЕ МАНЕРЫ И ЭТИКЕТ

Аннотация. В статье подвергаются анализу английские манеры основные особенности этикета. Внимание уделяется правилам общения с малознакомыми людьми, поведения за столом и чайному этикету.
Ключевые слова: культура, Англия, английские манеры, этикет, поведение за столом, английское чаепитие.

Англичане считаются строгими и официальными в плане соблюдения этикетных норм. Они стараются безукоризненно следовать правилам поведения в обществе. И с абсолютной точность можно утверждать, что никто не сможет устоять перед английской вежливостью. Жители Королевства – невероятно обходительные и приветливые люди. Не зря историки приписывают Англии зарождение такого термина, как «истинный джентльмен».

Этикет Великобритании формировался несколько столетий. За многовековую историю этой страны многое изменилось. Например, при королеве Виктории хорошим тоном считалось опоздание на светский прием. Такое поведение демонстрировало отсутствие заинтересованности человека в посещении мероприятия и наличие в жизни более важных дел [4].

Во время общения с англичанином может показаться, что он слишком сдержан, лишен всяких эмоций. Это не так. Просто этикет общения Англии основывается на соблюдении устоявшихся норм приличия, которые считаются элементарными для жителей страны. Не принято говорить громко, а также выражать свои мысли и чувства с помощью жестов.

Также англичане считаются очень гордой нацией. Жалобы, мольбы о помощи, поиск дружеского плеча тут не приветствуются. В любой ситуации нужно демонстрировать силу и бодрость духа. А вот дарить собеседнику комплименты и льстить ему не просто можно, а нужно.

Кстати, хвалить можно исключительно оппонента. Идеализировать свои качества не стоит. Такую вольность сочтут за признак дурного тона [3].

Английский этикет предписывает вынимать руки из карманов во время общения. Собеседник должен видеть руки своего оппонента. Их демонстрация говорит о честности человека и его желании расположить к себе собеседника.

Подружиться или завязать знакомство с кем-либо в Англии непросто. Этикет Великобритании предполагает, что встреча с новым знакомым обязательно должна совершаться благодаря третьим лицам. Поэтому нет ничего удивительного в том, что живущие по соседству люди не общаются и плохо друг друга знают.

Чтобы не оказаться в двусмысленной ситуации, проявлять инициативу не стоит. Гораздо удобнее ждать подходящего момента или человека, который поспособствует сближению.

Англичане, как и американцы, предпочитают во время общения заводить темы, связанные с погодой. Также беспроигрышным вариантом считается обсуждение новостных сводок и прочих вещей, не представляющих значимости.

Этикет за столом требует от человека безупречного соблюдения культуры и норм приличия. В стенах своего дома тоже следует при сервировке стола класть на него приборы в зависимости от того, какое блюдо будет приготовлено. Включаться в беседу за столом обязаны все присутствующие. Запрещено перешептываться и секретничать с сидящим рядом человеком [2].

Совершать визит без предупреждения нельзя. Это считается проявлением невежества. Не рекомендуется осматриваться в саду или доме в отсутствии хозяев. Во время трапезы принято чуть-чуть наклонять от себя тарелку.

Этикет за столом предполагает по завершении приема пищи не оставлять тарелку пустой. Съедать все, что в ней лежит, нельзя. Сигналом того, что пора вставать из-за стола, является приподнятая хозяином дома салфетка. Спустя день в знак благодарности принято отправлять организовавшему ужин человеку письмо.

Во время посещения кафе, ресторана официантов принято благодарить чаевыми, оставленными под салфеткой. Передача денег в руки считается верхом неприличия. Оставлять официантам на чай рекомендуется в пределах 10% от суммы, указанной в счете (при отсутствии пометки «Услуги включены»).

Ведение беседы с набитым ртом и положенные на стол локти говорят о невоспитанности человека. Плохим тоном и верхом невоспитанности считаются сопение носом и чавканье.

Чайный этикет в Англии сформировался под влиянием духа английской аристократии. История английского чаепития берет свое

начало с середины XVII века. Именно тогда в одной из местных газет появилось первое объявление рекламного характера о продаже чая.

Но настоящая культура чаепития стала зарождаться лишь в XIX веке. Многие местные аристократы до сих пор следуют давним традициям и соблюдают правила этикета во время посещения чайных церемоний.

Так, расположившись за столом, следует развернуть салфетку и накрыть ею колени. При необходимости встать из-за стола салфетку принято вешать на спинку стула.

Важно также не растеряться и соблюдать последовательность при желании подсластить чай либо добавить в него молоко или лимон. Чайный этикет диктует добавление в чашку сначала сахара, а затем лимона. Молоко добавляется в чай отдельно от лимона. Эта традиция зародилась в Англии благодаря французам. По поверью, люди, кладущие в чашку сначала молоко, а потом сахар, рискуют потерять свою любовь.

Обычно к чаю подаются закуски, которые пробуются в определенной последовательности. Сначала принято прикасаться к острым закускам, а затем наслаждаться непревзойденным вкусом британских лепешек «scones». В завершении чаепития можно порадовать свою душу конфетами или печеньем.

Чайную ложечку принято вынимать из чашки и класть на блюдечко. Держать ложку тоже следует правильно: поднятый вверх мизинец считается признаком дурного тона.

Нередко, к сожалению, встречаются люди, которые «не владеют нормами светского общения, которое, по их мнению, сводится к пустой болтовне» [1, с. 104]. Однако это определение никак нельзя отнести к англичанам. В их жизни правила этикета занимают первостепенное место, и осмыслить английскую культуру можно только осознав, насколько этикетные нормы важны для каждого представителя английского народа.

Список цитируемой литературы:

1. Шурупова, О.С. Языковая личность Вадима Зацырко из повести А.И. Солженицына «Раковый корпус» // Art Logos. – 2022. – №3(20). – С. 99-115.

2. Etikket.ru. Английский этикет [электронный источник]. – Режим доступа: https://etikket.ru/geograficheskij-etiket/anglijskij-etiket.html (дата обращения: 30.04.2023).

3. English Early. Английские манеры и этикет в Великобритании. Правила этикета в Англии [электронный источник]. – Режим доступа: https://englishearly.ru/anglijskie-manery-i-etiket-v-velikobritanii-pravila-etiketa-v-anglii/ (дата обращения: 30.04.2023).

4.Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. – С. 493-497.

Кудакова Валерия Юрьевна,
Стрекозов Алексей Игоревич,
Клименко Игорь Андреевич,
студенты,
ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,
город Ростов-на-Дону
su99y.day@gmail.com
strekozov.80@mail.ru
mydoge1221@gmail.com

НАЦИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА КОРПОРАТИВНУЮ КУЛЬТУРУ

Аннотация. В данной статье рассматриваются такие понятия как «народная культура» и «организационная культура» и то, как они взаимодействуют мед.
Ключевые слова: национальная культура, организационная культура, ценности, нормы.

Национальная культура играет очень важную роль в формировании корпоративной культуры. Каждая страна имеет свои уникальные ценности, традиции, обычаи, которые влияют на поведение людей и на их отношение к работе.

Культурные различия могут оказывать воздействие на такие аспекты, как управление, коммуникация, лидерство, мотивация, организационная адаптация и изменение.

Культура нации также может влиять на корпоративную стратегию и цели, а также на правила и политики, которые применяются в компании. Например, в странах с коллективистской национальной культурой, как Япония, корпоративная культура базируется на сильном коллективном духе и уделяет большое внимание командной работе. В то же время, в странах с индивидуалистической культурой, таких как США, корпоративная культура обычно сосредоточена на индивидуальных достижениях и конкуренции.

Каждая деятельность обладает своей спецификой, особой историей и факторами развития, отличающими ее от любой другой. Не будет секретом, что производство какого-то товара будет отличаться от процесса реализации этого товара. Традиции каждого вида деятельности форматируются с течением времени, меняют специфику под влиянием своей эпохи и менталитета каждого народа [5].

В таком случае организационная деятельность и организационная культура также будет отличаться своей спецификой. Организационная культура является сложным социальным явлением, которое формируется внутри организации под влиянием ряда факторов. В силу своей социальной природы личность сильно подвержена влиянию организационной культуры.

Организационная культура изменяется со временем, в зависимости от изменений в социальном, экономическом и политическом окружении, а также от изменений внутри самой организации. Например, если организация переживает период кризиса, её организационная культура может стать более консервативной и устойчивой, а если она находится в периоде быстрого развития, то культура может стать более инновационной и открытой к новым идеям.

Организационная культура может быть описана как система ценностей, убеждений, норм поведения и практик, которые распространяются внутри организации. Она включает в себя такие аспекты, как стиль руководства, коммуникационные процессы, процессы принятия решений, отношение к инновациям, уровень мотивации и т.д. Организационная культура может быть положительной или отрицательной, она может поддерживать развитие организации или являться препятствием для её роста и развития [1].

Кроме того, организационная культура может иметь существенное влияние на самочувствие и производительность работников, на их отношения с коллегами и руководством, на уровень лояльности и мотивации к работе. Поэтому важно создавать и поддерживать положительную организационную культуру, чтобы обеспечить эффективность работы всей организации.

Организационная культура является важным фактором, определяющим успех любой компании. Каждый ее компонент играет значимую роль в формировании особенностей и стиля работы организации. Первый уровень культуры состоит из артефактов, которые являются видимой и ощутимой частью ее элементов. Данный уровень включает в себя одежду, офисные помещения, язык общения и форму приветствия - все то, что можно увидеть и услышать, посетив компанию.

Второй уровень культуры определяется поведением и действиями сотрудников, а также психологическим климатом в коллективе. Этот уровень, как правило, заметен только внутри организации, когда вы работаете рядом со своими коллегами и наблюдаете, как они ведут себя в рабочей среде [4].

Наконец, самый глубинный уровень культуры — это мораль, убеждения, ценности, которые будут отражаться в действиях и поведении сотрудников, а также в отношении к клиентам, партнерам и обществу. Этот уровень основывается на национальной культуре и менталитете, и может сильно варьироваться от организации к организации.

Несмотря на то, что каждый уровень культуры имеет свои особенности и важность, ни один из них не может полностью определять культуру организации сам по себе. Только все компоненты вместе могут дать полную картину об организационной культуре.

Важно понимать, что культура каждого народа является его богатством и наследием, которое необходимо сохранять и передавать из поколения в поколение. Несмотря на то, что менталитет народа может влиять на поведение и восприятие мира, необходимо уважительно относиться к культурным различиям и не пытаться их искажать или унифицировать.

Тем не менее, что мировая эволюция и глобализация требуют от нас определенного уровня адаптивности и готовности изменяться под влиянием внешних факторов. В этом процессе национальная идентичность должна сохраняться, но должна быть готовность к изменениям и поиску новых решений в различных сферах жизни. В то же время, необходимо помнить о том, что национальные особенности могут также стать преимуществом для межкультурного взаимодействия и обмена опытом, ведь каждый народ вносит свой вклад в мировую культуру и историю [2].

Менталитет каждого народа имеет свои уникальные черты, которые необходимо уважать и сохранять. Глобализационные процессы могут привести к нивелированию культурных различий, но здесь важно находить баланс между сохранением национальной идентичности и адаптацией к новым условиям жизни. Культура каждого народа является его наследием и богатством, которое необходимо ценить и передавать следующим поколениям.

Хотя многие компоненты культуры могут быть неочевидны для постороннего человека, каждый новый сотрудник обязательно проходит процедуру знакомства с нормами и особенностями, принятыми в организации. Таким образом, она может легко усвоить осо-

бенности культуры без необходимости проводить много времени в компании [3].

Культуру можно классифицировать по многим критериям, и одним из них является отношение к времени. Некоторые культуры придерживаются строгих сроков и расписаний, в то время как другие предпочитают более гибкий подход и не считают каждую минуту. Другой критерий — это межличностные отношения, и здесь можно выделить такие характеристики, как дистанция по отношению к власти, маскулинность, индивидуализм и терпимость. Исследования Хофстеда и его команды позволяют оценить влияние культуры на эти критерии в разных странах, и этот подход продолжается до сегодняшнего дня, с добавлением новых характеристик, таких как долгосрочная ориентация.

Понимание национальной культуры помогает руководству компании понимать тех, с кем они работают и каковы их ценности. Это позволяет лучше понимать сильные и слабые стороны корпоративной культуры и открыть для себя новые возможности для улучшения правил и условий работы в компании.

Список цитируемой литературы:

1. Аузан, А.А. Культурные факторы модернизации. - Москва, СПб. 2011. 221 с.

2. Дихтять, А. Б. Кросс-культурные стили управления персоналом организации // Вестник университета (ГУУ). 2012. - № 8. 85-88 с.

3. Завьялова, Т. И. Теоретические подходы к формированию кросс-культурного менеджмента // Вектор экономики, 2017. № 2. С. 5.

4. Зак, Д. Я. Феномен кросс-культурной коммуникации в современном образовательном пространстве / Д. Я. Зак, Л. И. Забара // Педагогическое образование в России, 2018. - № 1. 132-138 с.;

5. Магун, В. С. Руднев М.Г. Базовые ценности: сходства и различия между россиянами и другими европейцам. - Москва: дом Гос. ун-та - Высшей школы экономики, 2010. 52 с.

Лебедев Михаил Алексеевич,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Западный филиал, город Калининград
Научные руководители – Касаткина А.С., преподаватель
kasatkina-as@ranepa.ru,
Касаткина Ю.С., преподаватель
kasatkina-ys@ranepa.ru

ЭФФЕКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ В ИТ-ПРОЕКТАХ

Аннотация. В работе рассмотрена организация коммуникации в проектах, связанных с модернизацией или интеграцией информационных систем. Предложены основные принципы эффективной коммуникации в ИТ-проектах.
Ключевые слова: управление ИТ-проектом, интерактивная коммуникация, команда проекта, управление конфликтами.

Управление проектами является одним из современных средств управления созданием новых услуг и продуктов, ни одна компания не обходится без практики применения методов проектного менеджмента.

Зарождение методологии проектного управления берет начало в 30-х годах прошлого столетия. Первые проекты представляли собой государственные программы, колоссальные по масштабу работ. Сферу применения проектного менеджмента расширило появление второго поколения ЭВМ в шестидесятых годах. Однако эти электронные вычислительные машины были доступны только крупным корпорациям. Такие компании занимались разработкой программного обеспечения для поддержки собственных проектов, но вскоре системы управления проектами появились на рынке программного обеспечения. С появлением персональных компьютеров управление проектами стало доступным для среднего и малого бизнеса. В это время развивается системный подход к управлению проектами.

Под проектом будем понимать ограниченную по времени деятельность, направленную на создание продукта или услуги, которая не имеет аналогов или принципиально отличается от них [5]. Управление проектами представляет собой организацию и координацию материальных и людских ресурсов на протяжении жизненного цикла проекта с помощью определенных методов и техник управления, направленных на эффективное достижение поставленных целей [4].

Непрерывное развитие информационных технологий стимулирует создание проектов, связанных с совершенствованием информационных систем. Под ИТ-проектом подразумевается процесс, направленный на создание уникального продукта или услуги, связанный с модернизацией или интеграцией информационных систем в бизнес-процессы организации [5]. При реализации ИТ-проекта необходимо учитывать, что он затрагивает все бизнес-процессы и организационную структуру предприятия.

В работе [3] предложена следующая классификация ИТ-проектов (рис.1):

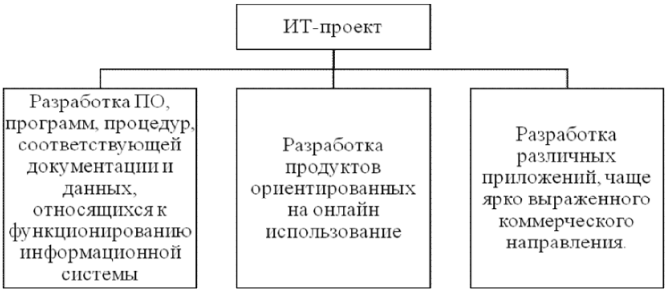


Рис.1. Классификация ИТ-проектов

Реализация ИТ-проекта требует исполнителей. Среди участников команды исполнителей проекта происходит распределение обязанностей и полномочий. Команда должна понимать, что нужно достигнуть, кто чем занимается, как и когда будет выполняться работа. При разработке типового ИТ-проекта ответственность участников можно условно разделить на такие группы [3, 1]:

– анализ;

– управление;

– производство;

– тестирование;

– обеспечение.

Для того, чтобы обеспечить успешную реализацию проекта необходимо организовать эффективную коммуникацию в команде разработчиков. При работе над проектом используют как интерактивную коммуникацию, так и информирование без запроса. В последнем случае информация отправляется определенным получателям, которые нуждаются в ее получении: письма, заметки, отчеты, сообщения электронной почты, сообщения голосовой почты, пресс-релизы.

В современных ИТ-проектах, обычно, задействованы специалисты, работающие в разных областях. Коммуникация между этими специалистами является ключевым фактором успеха проекта. Необходимо понимать, какова роль каждого участника и четко определить обязанности и ответственность. Важный принцип, который нужно учесть при коммуникации в ИТ-проектах – это разделение обязанностей.

Ещё один принцип – разделение потока информации – включает в себя понимание того, какая информация является необходимой для каждой команды, и как ее следует предоставлять.

Успешная коммуникация в ИТ-проектах требует выбора оптимального канала связи для отслеживания действий. Например, это могут быть электронные таблицы для отслеживания прогресса, онлайн-конференции для общения и координации работы, а также чаты и электронная почта для связи с коллегами.

При общении с коллегами из других стран и культур крайне важно убедиться, что все сообщения четкие, понятные и содержат необходимую информацию. Кроме того, следует использовать графику для визуализации данных и информации, чтобы помочь собеседникам лучше понять их.

Прогнозирование, профилактика и разрешение конфликтов, возникающих в ходе реализации проекта – важнейшая задача менеджера ИТ-проекта. При разрешении спорных ситуаций следует стремиться к компромиссу и сотрудничеству.

Таким образом, разделение обязанностей и потоков информации, ясность передаваемой мысли и отслеживание действий, иерархическая система команды проекта и управление конфликтами являются ключевыми аспектами эффективной коммуникации в ИТ-проектах.

Список цитируемой литературы:

1. Борисов, С.А., Плеханова, А.Ф. Особенности управления проектами в области информационных технологий / С.А. Борисов, А.Ф. Плеханова // Фундаментальные исследования. – 2014, № 9–3. – С. 625–629.

2. Геркул, В.И., Коровкина, Н.А., Куприянов Ю.В. Проектное управление в сфере информационных технологий / В.И Геркул, Н.А. Коровкина, Ю.В. Куприянов. – М.: Бином. Лаборатория знаний, 2015. –336 с.

3. Зуб, А.Т. Управление проектами. Учебник и практикум / А.Т. Зуб. – Москва: Юрайт, 2017. – 424 с.

4. Полковников, А.В., Дубовик, М.Ф. Управление проектами. Полный курс MBA / А.В. Полковников, М.Ф. Дубовик. – Москва: Олимп-Бизнес, 2016. – 552 с.

5. Сазерленд, Д. SCRUM. Революционный метод управления проектами / Д. Сазерленд – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 272 с.

Лидовских Елизавета Юрьевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Лесных Е.В., канд. филол. наук
eliz_soboleva@mail.ru

ВЛИЯНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ КУЛЬТУР НА УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РОЛИ И ДЕЙСТВИЯ

Аннотация: В статье рассмотрены актуальные вопросы, влияния национальных культур на управленческие роли и действия, существующие на современном этапе развития государства.
Ключевые слова: национальная культура, управление, управленческие роли.

В настоящей статье понятие национальной культуры будет рассматриваться как сочетания двух слов: нация и культура. Понятие «Нация» произошло от латинского слова «natio», которое означает – народ. Сама по себе нация – это некий исторически сформированный этнос, объединение людей, имеющая такие признаки, как свой язык, четко определенная территория, религия, культура и быт, исторически сформированные обычаи, экономические связи, психологические особенности, историческая память и этническое самосознание [1, с. 306].

Национальная культура в современном мире формирует ключевые нормы системы менеджмента: форма руководства, средства мотивации, способ проведении переговоров, отношение к действующему законодательству, взаимодействие сотрудников в организациях. Конкретный набор взаимосвязанных ценностей свойственен для культуры определенной организации и находится в тесной связи со способом руководства, структурой организации, стратегией развития и системой контроля [2, с. 18].

Национальные факторы способствуют четкому отражению национальной культуры государства. В каждом государстве такие факторы пронизывают язык, традиции, обычаи, религию, историю, нормы поведения, правила жизни бизнеса. Национальная культура напрямую воздействует на действия сотрудников любой организации и ключевым образом влияет на организационную культуру. Ввиду чего львиная доля внимания менеджеров акцентируется на изучении и оценки национальных различий и культурных особенностей в той или иной стране, и конкретной организации.

Существующие в конкретном государстве нормы и правила ведения бизнеса, а также деловой этики является деловой национальной культуры. Столкновение национальных культур выступает важным фактором для изучения. Данные столкновения чаще всего возникают в ходе межнационального и международного делового взаимодействия. Чтобы предугадать действия партнера нужно знать национальные особенности его культуры. Если обладать данными знаниями можно будет манипулировать всеми его действиями для получения нужного результата для организации. В теории сформировано порядка тридцати инструментов, которые определяют особенности поведения национальных культур, они дают возможность охарактеризовать сходства и различия национальных культур. Часть из них напрямую влияет на организационное поведение и организационную культуру в организации. Данные качества составляют фундамент формирование моделей изучения культурных ценностей и особенностей.

Однако при этом вышеуказанные особенности и различия национальных культур, зачастую приводят к формированию конфликтных ситуаций.

Конфликт (от лат. Conflictus – столкновение) – это столкновение противоположных позиций, мнений, оценок и идей, которые люди пытаются разрешить с помощью убеждения или действий на фоне проявления эмоций [4, с. 177].

Рассматриваемы в настоящей статье конфликты можно дифференцировать следующим образом:

1. Внутри-личностные – данные конфликты возникают тогда, когда от человека требуют того, чему не соответствует либо в случае, когда возникают взаимоисключающие задачи;

2. Межличностные - данные конфликты возникают как минимум между двумя людьми, которые в свою очередь отличаются по характеру, взглядам на жизнь, целям, и как итог не могут найти общий язык;

3. Между личностные и групповые - данные конфликты возникают, когда позиция отдельного человека и группы различаются,

например когда отдельный человек отказывается соблюдать установленные в группе ценности и нормы, либо же в случае, если руководитель воздействует способом, который всем или отдельным сотрудникам не приемлем;

4. Межгрупповые - данные конфликты возникают между группами личностей, которые имеют не совпадающие друг с другом подходы к проблемам, а также в случае наличия борьбы за ресурсы.

В настоящее время как норма считается, что конфликты в организациях не только имеют место быть, но в ряде случаев они желательны. Такой конфликт, который заключает в себе положительные качества именуется функциональным. С уверенностью можно сказать, что такие конфликты могут быть основой для получения новой и полезной информации, также способствует получению альтернативных возможностей решения проблемы и повышает эффективность принятия решений.

Безусловно необходимо заострить внимание на личностных расхождениях. Индивидуальные черты личности и характер безусловно отражают свойственные большинству людей определенной национальности ценности и ориентиры. Данные особенности очень важны для отождествления одной национальной культуры от другой, поскольку они в наибольшей степени влияют на поведение работников и особенность управления. Но стоит отметить, что для каждого человека они воспринимаются по разному. Собственно для этого многие ученые пытаются сформулировать наиболее обобщенные критерии национальных культур.

Г. Хофстеде назвал эти ключевые проблемы, необходимые для измерения, параметрами культуры: дистанция власти, индивидуализм, мужественность (женственность), стремление избежать неопределенности [2, с. 162].

Выделены 4 группы по методике Хофстеда:

1. Исключение неопределенности. Критерий, характеризующий людей оказавшейся в новой ситуации, когда они не могут предвидеть будущие события.

2. Мужественность - женственность. Мужественность представляет из себя силу духа, настойчивость, независимость. Эти критерии являются сильным мужским началом по теории Хофстеда. А сильное женское начало заключается в сострадании, излишней эмоциональности и взаимодействии.

3.Индивидуализм. Направленность национальной культуры на индивидуальные интересы. Индивидуализм делает упор и достижение индивидуальных целей, запросов и успехов. При коллективизме, индивид склонен направлять личные интересы в пользу группы.

4. Дистанция власти. Разделение людей по статусу в обществе.

Нормы и ценности в управлении основаны на иерархических представлениях, особенно это видно в различиях статусов. На основании этого граждане других стран считают, что особыми привилегиями владеют представители, наделенные властью. Считают, что обычные сотрудники и руководители относятся к разным категориям и статусам. В тех же национальных культурах, где члены общества воспринимают различия в положении статуса отдельных лиц как естественный порядок вещей, дистанция власти незначительна. Представители в таких странах считают, что руководители должны быть ближе к своим сотрудникам, вести себя с ними наравне.

Более подробно рассмотрим критерии национальных культур. Россия придерживается трех показателей: стремлению к избеганию неопределенности, соотношению индивидуализма, коллективизма и дистанции власти. Данные критерии близки к показателям Японии. В тоже время по показателю мужественность и женственность, критерии России схожи с критериями США. Именно эти различия в культурах стран могут послужить возникновению конфликтной ситуации в организации. Именно поэтому в каждой организации существуют свои внутренние правила и распорядки, которые нацелены на предотвращение национальных конфликтов.

Негативно влияют на деятельность компании межнациональные конфликты. Они замедляют производственный процесс, негативно влияют на качество и скорость производства. В конечном итоге уменьшается прибыль компании. Поэтому важно бороться с межнациональными конфликтами. Для разрешения конфликтов ученые выработали большое количество методов для их урегулирования. Рассмотрим пару таких методов: предоставление полной информации сотруднику о его правах и обязанностей, разделение конфликтующих сотрудников, в случае если разделение не поможет в решении конфликта возможно сокращение данных сотрудников, которые негативно влияют на деятельность организации.

Имеется несколько методик для урегулирования конфликтов. Разрешение конфликта – направление энергии конфликта в плоскость мирных действий [1, с. 395]. Для урегулирования конфликтов на макроуровне используется: информационная осведомленность, переговоры, применение правовых механизмов. Также используются психологические методы разрешения конфликтных ситуаций, такие как: переориентирование агрессии, формирование групповой идентичности. Для урегулирования конфликтов на микроуровне используется: гибкий рабочий график, проведение тренингов и курсов повышения квалифи-

кации. Также важно проводить разъяснительные работы с командой, повышать уровень их толерантности, организовывать корпоративы, которые будут нацелены на сплочение команды.

Важно учитывать национальные особенности людей, которые работают на предприятии, т.к. данная особенность формирует организационную культуру. Организационная культура — интегральная, достаточно регламентированная, характеристика организации, которая включает принятые и разделенные всеми работниками нормы, принципы, способы распределения власти, принятый в организации стиль руководства, сплоченность и связанность работников организации, способы организации и протекания взаимодействия; а также такие элементы, как система ценностей, образцы поведения, способы оценки результатов, типы управления [3, с. 254]. Это поспособствует повышению эффективности работы и удовлетворенности проведенной работы. Также поможет предотвратить возникновение конфликта как в команде, так и между организацией и сотрудниками. Если же в организации все же возник конфликт, стоит направить все силы для его устранения и принять все возможные меры для того чтобы данный конфликт не возник вновь. Стоит всегда помнить, что этнические конфликты всегда несут только негативные моменты. И нужно предпринимать действия, чтобы они возникали ка можно реже или вовсе отсутствовали.

Список цитируемой литературы:

1. Добровинский, А.П. Управление персоналом в организации: учеб. пособие / А.П. Добровинский. - Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2021. – 416 с.

2. Иванова, Е.А. Теория менеджмента: учеб. пособие / Е.А. Иванова. - Москва: МИИТ, 2014. – 176 с.

3. Исаев, Р.А. Основы менеджмента: учебник / Р.А. Исаев. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2020. – 264 с.

4. Назмутдинов, В.Я., Яруллин, И.Ф. Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности: монография / В.Я. Назмутдинов, И.Ф. Яруллин. - Казань: ТРИ «Школа», 2018. – 360 с.

5. Райзберг, Б.А. Современный социоэкономический словарь / Б.А. Райзберг. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 629 с.

6. Стеклова, О.Е. Организационная культура: учеб. пособие / О.Е. Стеклова. - Ульяновск: УлГТУ, 2017. – 127 с.

Лосева Дарья Юрьевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
darya.loseva.04.04@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ЯПОНСКОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: В статье рассмотрены особенности японской системы управления, её достоинства и недостатки.
Ключевые слова: Япония, японская система управления.

Япония известна всему миру своей уникальной системой управления и управления производством. Данная система управления на своем примере доказала, что успешный бизнес не может существовать без проактивной стратегии и четкого синхронизирования сотрудников. На протяжении последних десятилетий Япония стала одним из мировых лидеров в производстве высокотехнологичных товаров и услуг, и во многом это благодаря особенностям ее системы управления.

Основные черты японского менеджмента тесно связаны с менталитетом японского народа:

1. Коллективизм – коллективное, единогласное принятие управленческих решений; коллективная ответственность; коллективный контроль; ориентация управления на группу; оплата труда по показателям работы группы.
2. Бережливость – максимальная экономия на системе управления, экономия ресурсов, использование безотходных технологий.
3. Аккуратность – высокое качество, высокая культура управления, высокая исполнительность, управленческая установка на непрерывный рост качества.
4. Высокая приспособляемость к новизне – быстрая восприимчивость к нововведениям, ориентация на быстрое их внедрение, массовая покупка патентов и лицензий, позволяющая достигать высоких результатов в производстве.
5. Трудолюбие определяет высокую производительность при всех прочих равных условиях; отсутствие жёстких управленческих решений по отношению к персоналу. Производство и деньги – вторичны, религия, вера – цель жизни, религиозные ценности определяют поведение на производстве [5, с. 1].

Жесткое руководство в Японии считается недопустимым, поэтому японские корпорации стараются использовать более мягкие и гибкие методы управления. В этом отношении очень важен принцип "кайдзен", что означает "постоянное совершенствование". Данный принцип является философией, развитой японским инженером и бизнесменом Масааки Имаи. Он основывается на идее того, что непрерывное улучшение процессов и продуктов является ключевым фактором достижения успеха в бизнесе, работе и жизни в целом. Сотрудники на всех уровнях компании берут на себя ответственность за поиск и реализацию улучшений и постоянно работают над повышением качества продукции.

Японские компании стараются усилить связи между различными отделами и уровнями иерархии. Компания делится на множество отдельных абсолютно независимых подразделений, которые работают в тесном контакте друг с другом. На каждом уровне компании сотрудники имеют определенное число обязанностей и свободы выбора путей решения проблем. Вместе с тем, каждый сотрудник проводит ответственность за свой уровень в большой компании, в целом. Из-за этого уже не работает "принятие решений сверху вниз". Все решения принимают коллективно работники и несут ответственность за них.

Еще одной ключевой особенностью японской системы управления является сильный фокус на качестве продукции. Японские компании сильно зависят от своих репутаций, и любая оплошность или недостаток в качестве продукции может нанести непоправимый ущерб. Поэтому на протяжении всей жизненного цикла продукта компании придают большое значение контролю и улучшению его качества.

Помимо высокого качества продукции, японская система управления также нацелена на "заботу о клиенте". Японские компании стремятся предоставить потребителю продукт наивысшего качества и удовлетворение от работы с компанией. Такое отношение к клиенту служит главным источником получения прибыли.

Одним из существенных факторов высокого качества японских товаров являются чистота и порядок на производстве. Руководители японских предприятий стараются установить такой порядок, который может служить гарантией качества продукции и способен повысить производительность благодаря чистоте и порядку.

Еще одной особенностью японской системы управления является система поощрения инноваций, которая позволяет компаниям оставаться на вершине успеха. Японские компании приветствуют исследования, которые направлены на создание новых технологий и улучшение продукции. Это стимулирует работников компаний на поиск новых возможностей в своих профессиональных областях**.**

У японской системы управления, как и у любой другой, есть свои достоинства и недостатки. Она, прежде всего, определяется культурой фирмы. Японские компании настаивают на строгой дисциплине, уважении к старшим и поведении, которые означают работу для лучшего жизненного уровня расширенного сообщества.

Плюсы:

1. Система непрерывного обучения сотрудников и их профессионального развития обеспечивает возможность личностного и карьерной роста для каждого работника. Благодаря высокому духу коллективизма и осознанию своего места в команде единомышленников, перечисленные ранее факторы позволяют достичь исключительной производительности в сфере производства.
2. Стабильность, уверенность в завтрашнем дне, гарантированное будущее в своей компании мотивируют работников отдавать организации все свои силы, тем самым способствуя её успеху в достижении главной цели. Под стабильностью здесь понимается не рутинная, однообразная работа и застой на одном месте, а ясное понимание того, какое место на предприятии они будут занимать завтра, через месяц, через год — какой будет их должность и уровень заработной платы [2, с. 1].

Минусы:

1.Высокая степень духа коллективизма и стандартизация всех процессов пагубно влияют на организацию. В компании происходит «уравниловка». Отсутствие четких критериев оценки личных и профессиональных качеств отдельных сотрудников, замедляет заслуженное продвижение по службе действительно талантливых и способных работников.
2. Прогресс в развитии сотрудников обгоняет их карьерный рост. В результате высококвалифицированный персонал вынужден довольствоваться менее престижными должностями. Это, в свою очередь, приводит к несоответствию заработной платы интеллектуальному потенциалу сотрудников, их усилиям. Либо, если работник получает квалификационную доплату, необоснованно растет фонд заработной платы — ведь на это место можно было бы нанять менее квалифицированного и низкооплачиваемого сотрудника.
3. Японская модель, хоть и отличается гибкостью по сравнению с классической американской, но ей приходится постоянно и оперативно адаптироваться как к внутренним, так и к внешним изменениям.

Таким образом, японская система управления является эффективной методикой, которая позволяет достигать постоянно высоких результатов. Она основывается на принципах "кайдзен", заботы о клиенте, сотрудничестве и культуре фирмы. Из-за этого японские компании достигают постоянно высоких результатов и позволяют создавать

производство высокотехнологичных товаров, которые становятся главным образом источником.

Список цитируемой литературы:

1. Особенности и основные черты японской системы менеджмента. –2003. - URL: https://de.ifmo.ru/bk_netra/page.php?tutindex=3&index=11#:~:text=% (дата обращения 29.04.2023). – *Текст: электронный.*

2. Bitcop: [сайт] / Японский менеджмент – особенности модели в аспекте производства. – 2011. - URL: https://bitcop.ru/blog/yaponskij-menedzhment (дата обращения 29.04.2023). – *Текст: электронный.*

3. Kogio: [сайт] / Основные принципы и примеры философии Кайдзен. – 2023. - URL: https://kogio.ru/blog/kaizen/ (дата обращения 29.04.2023). – *Текст: электронный.*

4. Zaochnik.com: [сайт] / Японский менеджмент. – 2000. - URL: https://zaochnik.com/spravochnik/menedzhment/menedzhment-v-japonii/ (дата обращения 29.04.2023). – *Текст: электронный.*

5. Шурупова, О.С. Англицизмы на вывесках российских кафе и магазинов: за и против / О.С. Шурупова // Экология языка и речи. Материалы X Международной научной конференции. Науч. редактор А.Л. Шарандин, отв. за выпуск Т.А. Дьякова. – Тамбов: Издательский дом «Державинский», 2023. – С. 67-73.

Лунева Лилиана,
Наракшина Александра,
студенты,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Алтайский филиал, город Барнаул
Научный руководитель – Абубакарова Е. В., канд. пед. наук, доц.
hellen_81@mail.ru

ВЛИЯНИЕ КУЛЬТУРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ НА ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

Аннотация. В статье рассматривается теория высоко- и низко контекстуальных культур Э. Холла, а также степень влияния культурных различий сотрудников международных компаний в рамках данной теории на частоту возникновения конфликтных ситуаций в процессе делового сотрудничества.

Ключевые слова: высоко контекстуальная культура, низко контекстуальная культура, международное сотрудничество, конфликтные ситуации.

В современном мире, несмотря на различные события мирового масштаба, количество межкультурных связей ежедневно растет. Глобализация ведет к увеличению международных проектов. Различия представителей разных культур могут стать преимуществом команды, способствовать нахождению неожиданных решений, стать источником творчества. В свою очередь неправильное понимание друг друга может привести к дискомфорту, стрессу или даже возникновению конфликта.

Межкультурную коммуникацию затрудняют языковые барьеры, различия менталитетов, национальные стереотипы, культурные традиции. Для эффективного взаимодействия и достижения совместных целей членам мультикультурной команды следует знать и учитывать особенности друг друга [1].

Невербальное общение – это коммуникационное взаимодействие между людьми без использования языковых средств. Хотя невербальное общение является универсальным явлением, его особенности в разных странах могут существенно различаться. Одним из аспектов невербального общения является контекстуальность культур. В статье мы рассмотрим особенности взаимодействия в мультикультурной команде с точки зрения высокого и низкого контекста [2].

Понятия «высококонтекстные культуры» и «низкоконтекстные культуры» ввел антрополог Edward Twitchell Hall Junior в книге «Beyond Culture» 1976 года выпуска [5]. Ученый выделил два типа культур, в основе которых лежат отличия в коммуникации людей.

Э. Холл выделил «контекст» как одну из основополагающих характеристик культурных социумов. По мнению Эдварда Холла, контекст – это информация «между строк», которая не была сказана, но имелась в виду. Под контекстом понимаются правила и нормы поведения, которыми руководствуются при общении [3].

«Высококонтекстные культуры» – это культуры, которые во многом строятся на неязыковых аспектах, таких как статус, внешний вид или иерархия. В речи присутствует недосказанность, но большой объем информации передается посредством невербального общения. Большую роль играют интуиция, внимательность, наблюдательность, умение считывать жесты. В данном типе культур отдельное внимание уделяется личным контактам между людьми, высоко ценятся родственные связи.

«Низкоконтекстные культуры» противоположны культурам с высоким контекстом. Максимум информации передается в виде слов, а общение имеет тенденцию быть четким, прямолинейным. Если в высоко контекстуальных культурах не всегда возможно понять смысл, основываясь только на том, что было произнесено, то в низко контекстуальных культурах большее значение имеют слова, а не контекст.

Присутствует склонность к многословности. Другие различия представлены в таблице ниже.

Таблица 1. Сравнительная характеристика культур разной контекстуальности

Высококонтекстуальная культура	Низкоконтекстуальная культура
- вербальные коммуникации сдержанны, лаконичны; - ценится точность; - собеседники высказываются по очереди, не нарушая порядок; - разногласия представляются источником опасности.	- общение ясно; - невербальные коммуникации сведены к минимуму; - разногласия обезличиваются.

Приведем пример, который ярко иллюстрирует различия контекстуальности культур. Страны Азии, в особенности Япония, относятся к высококонтекстуальным. Японцы не имеют склонности много говорить, а начинать спор является проявлением грубости. Поэтому для того, чтобы выразить несогласие, японцы молчат. В европейских странах, которые относятся к числу низкоконтекстуальных, молчание наоборот признак согласия. Так как вся необходимая информация передается словами, предполагается, что собеседник молчит в случае, когда ему нечего добавить.

С чем могут быть связаны подобные проявления контекстуальности культур? Одной из причин может являться привычка распределения времени. В зависимости от использования времени Э. Холл выделил два вида: монохронные и полихронные. В монохронных культурах время распределяется таким образом, чтобы за один промежуток возможен был только один вид деятельности. В полихронных культурах несколько видов деятельности могут выполняться параллельно за один временной отрезок. Из этого следует, что представители монохромных культур в большей степени сконцетрированы на работе и стараются строго соблюдать договоренности, в то время как для полихронных культур считается нормой делать несколько дел одновременно и менять планы, придавая большее значения личным отношениям [4].

Так, Америка считается монохронной страной, контакты между людьми устанавливаются на короткий промежуток времени для достижения какой-либо цели. Отсутствие тесных связей заставляет проговаривать все до мелочей, следовательно, для американцев характерна высококонтекстная культура. Для представителей стран Ближнего Востока, относящихся к полихронным культурам, большую ценность

имеют межличностные отношения. Даже для деловой коммуникации переходить сразу к решению вопросов считается неприличным. Отношения выстраиваются длительное время, собеседники учатся распознавать невербальные сигналы друг друга, поэтому восточные страны относят к высококонтекстуальным.

О культурной контекстуальности России между учеными ведутся споры. На первый взгляд, русская культура крайне высококонтекстна: взаимодействие строится на личных отношениях, наблюдается склонность к замкнутости и немногословности. Обычай «посидеть на дорожку» также можно отнести к проявлению высокой контекстуальности. С другой стороны, излишнее додумывание и поиск подтекстов, особенно в межкультурном общении, только мешает. Например, отрицательный ответ на предложение провести вместе время может расцениваться как нежелание общаться, неприязнь. Так же, в отличии от азиатских стран, в России допустимо показывать недовольство и вступать в спор. Отсюда следует, что культура России не так однозначна и в ней присутствуют, как черты высокой, так и низкой контекстуальности.

Таким образом, знания о существовании культур разной контекстуальности позволяет менять модель общения и выстраивать наиболее эффективное взаимодействие. В мультикультурной команде следует помнить, что представители одних культур в большей степени воспринимают невербальную информацию и читают «между строк», другие напротив – берут во внимание лишь то, что произнесено собеседником вслух. В глубине этого феномена лежат культурные традиции и исторические особенности, поэтому их игнорирование и стереотипизация (например, что все азиаты хитрые, русские – безэмоциональные, а американцы – меркантильные) могут не только обидеть представителей других культур, но и свести взаимодействие на нет.

Список цитируемой литературы:

1. Балачандран, Н. Степень контекстуальности культуры как фактор инференции в интеркультурной коммуникации // Мир русского слова – № 4 – 2016 – Р. 50-54.

2. Москаленко, С.А. Особенности невербальной коммуникации в кросскультурных проектных командах // Modern Science – № 12-3 – 2020 – Р.140-145.

3. Вилкова, А.С. Высококонтекстные и низкоконтекстные культуры // Наука, образование и культура – №3 (37) – 2019 – Р. 49-51.

4. Вилкова, А.С. Культура. Сходства и различия высококонтекстной и низкоконтекстной культуры // № 3 (42) – 2020 – Р 379-383.

5. Hall, E. Beyond culture. New York: Anchor press, 1976

Манаенкова Карина Сергеевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
manaenkova.karina03@mail.ru

ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ В США

Аннотация. Статья раскрывает понятие делового этикета, рассматриваются особенности делового этикета в США.
Ключевые слова: деловой этикет, американцы, правила дурного тона.

США - одна из стран с множеством национальностей и, как результат, страна огромного культурного разнообразия. Поэтому, понимание их культуры, принципов делового этикета дает возможность эффективного общения и ведения бизнеса на территории страны. Деловая культура США, являясь важной составляющей национальной культуры страны, представляет собой совокупность ценностей, характерных и значимых как для отдельного бизнеса, так и для экономической деятельности государства в целом.

Деловая культура состоит из деловой этика и делового этикета. Что такое деловой этикет? Деловой этикет- это совокупность правил и норм, общепринятых в деловой сфере и международном экономическом сотрудничестве, которые регламентируют нормы делового общения.

Американский этикет имеет такие особенности:

Знакомство и приветствие. В целом, американские приветствия достаточно неформальны, и это не признак неуважения, а демонстрация равенства всех присутствующих. Согласно американскому деловому этикету, при встрече американцы, как и россияне, пожимают друг другу руку. Здороваться за руку можно как с женщинами, так и с мужчинами, особенно если речь идёт о деловых переговорах. Подавать руку женщине первым обязан тот мужчина, который занимает самый высокий статус или является старшим по возрасту. Во время прощания, пожимать руки не принято. Обмениваться поцелуями и целовать руку женщине, является дурным тоном.

Что касается обращения, то американцы, имея дружеский характер, предпочитают общаться с людьми по имени, независимо от их возраста и статуса. Они улыбчивы и ценят юмор. Это служит особенностью менталитета. Улыбка является визитной карточкой каждого

американца. Поэтому нет ничего удивительного, что люди тут улыбаются абсолютно везде. Туристам тоже стоит придерживаться данной традиции, хоть многие и считаю, что такое выражение лица наиграно.

Особенности ведения переговоров. В США не принято опаздывать на деловые переговоры, это оценивается как неуважение и безответственность к общим делам. Обычно участники собеседования прибывают на место за 5 минут. Если же человек задерживается, то он звонит, сообщает об этом и извиняется. Во время бизнес-переговоров американцы стараются создать непринужденную атмосферу, разбавляя слишком официальный разговор шутками и смехом. Переговорный процесс американцы стараются вести в быстром темпе, беспрерывно подталкивая своих партнеров к скорейшему принятию решения, т.к жители этого государства всегда помнят о своём правиле, что время-это деньги, поэтому стремятся его использовать с максимальной для себя пользой. Они могут даже проявлять агрессивность, навязывая свои правила игры. Согласно этикету, класть ноги на стол неприемлемо. Но только не в Америке! Во время деловых переговоров американцы могут позволить себе сидеть, закинув ноги на стол или стул. В США не сочтут подобное действие за невежество.

Жесты и язык тела. Первое, что характерно для американцев - это сохранение личного пространства. Дистанция между собеседниками во время разговора не должна быть меньше, чем 60 см. Если вы захотите нарушить дистанцию, то американец неосознанно сделает шаг назад. С тактильными контактами нужно быть особенно осторожными! В Америке не принято всячески прикасаться к кому-либо во время переговоров. Но поддерживание зрительного контакта - обязательный атрибут в американской культуре. При общении обязательно нужно смотреть в глаза, но не в упор. У американцев смотреть в глаза является признаком уверенности человека и профессионализма. Если американец кивает, это совсем не означает одобрения. Во время разговора американцы периодично медленно кивают головой, таким образом они показывают вам, что внимательно слушают.

Деловой костюм. В США есть правило, которое гласит о тот, что чем выше должность, тем официальней костюм. В деловой жизни приняты только темные костюмы. Для женщин предпочтителен брючный костюм спокойного цвета, а также обувь на каблуках не выше 4 см. Менее жесткие правила, более свободный стиль одежды действуют в спорте, искусстве, моде и в индустрии развлечений.

Так же немало важно узнать и о подарках. Если американец пригласил вас к себе домой, то, скорее всего, вы ему симпатичны, он вас заметил и оценил. В таком случае, уместно будет принести с собой

цветы, вино, а в качестве сувенира хорошо подарить что-нибудь, связанное с Россией. Не забудьте об упаковке. Внешний вид подарка в американской культуре имеет большое значение, и вручать презенты, не завернутые в бумагу или без коробки считаются дурным тоном.

Не стоит делать подарки без предупреждения, такие вещи в Америке обоюдны, а так вы поставите другую сторону в неловкое положение, а такого здесь не любят. Ещё не нужно забывать о том, что согласно налоговому законодательству США и американскому этикету стоимость подарка не должна превышать двадцати пяти долларов, поэтому традиция обмена деловыми сувенирами не получила большого распространения в США. Стоит отметить, что на деловых встречах, как правило, не принято делать подарки. Не считайте оскорблением, если кто-то откажется от подарка. Чтобы построить отношения с другими людьми, необходимо соблюдать деловой этикет. Именно поэтому, при соблюдении всех правил вы можете создать единый контекст в общении с партнерами и коллегами. Если хотите быть уважаемыми, уважайте других. Если хотите, чтобы вас поняли, говорите и действуйте ясно.

Список цитируемой литературы:

1. Особенности делового этикета: США. // StudFiles.// [Электронный ресурс]. URL: https://studfile.net/preview/7022676/page:16/ (Дата обращения: 29.04.2023).

2. Деловой этикет в США. // Skyeng. // [Электронный ресурс]. URL: https://skyeng.ru/articles/delovoj-etiket-v-ssha/ (Дата обращения: 29.04.2023).

3. Деловой этикет в США кратко // Образовательный портал. Всё для учителей, воспитателей и учеников.// [Электронный ресурс]. URL: https://obrazovanie-gid.ru/pereskazy1/delovoj-etiket-v-ssha-kratko.html (Дата обращения: 29.04.2023).

4. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Российские географические пространства в социокультурном восприятии нации / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: ООО «Первое экономическое издательство», 2021. – 182 с.

5. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Российские географические пространства в социокультурном восприятии нации / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: ООО «Первое экономическое издательство», 2021. – 182 с.

Мартысевич Юрий Дмитриевич,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель - Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
Yurawildcat1999@gmail.com

РОССИЯ: ОСОБЕННОСТИ КУЛЬТУРЫ И ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

Аннотация. В данной статье речь пойдёт о культурных особенностях и ведения бизнеса в стране Российской Федерации. Речь пойдёт о традициях и обычаях в России, об их отношении к бизнесу и предпринимательству.
Ключевые слова: культура; экономика; бизнес-культура; государство; традиции; Россия

Если вы когда-нибудь задумывались об открытии своего бизнеса на территории Российской Федерации, то эта статья специально для вас. Для достижения значимых результатов в этой сфере вам необходимо знать бизнес-культуру.

Особенности бизнеса – это особые критерии, что характеризуют предпринимательскую деятельность, и выделяют ее среди других способов заработка. К особенностям бизнеса можно отнести взаимоотношения с государственными структурами, налогообложение, механизмы ведения предпринимательской деятельности, принципы бизнес-планирования, тенденции развития и т.д. [1].

Бизнес в Российской Федерации довольно необычен, ибо он может сочетать в себе две крайности:

С одной стороны, в некоторых местах нет даже доступа к интернету. А с другой стороны, у нас есть одни из самых лучших IT компаний в мире. К примеру, Тинькофф Банк. И всё это умещается в одной стране!

Бизнес в России – это работа для крепких людей. Здесь можно выделить несколько характерных особенностей, которые отличают российский бизнес от предпринимательства в других странах мира [2].

Начнём с негативных черт:

Во-первых, акцент на маржинальности в ущерб качеству. Маржинальность — разница между выручкой и затратами на переменные расходы [3]. Если предприниматель в нашей стране столкнётся перед выбором: сделать красивое, уютное, семейное кафе с доходностью 10-15% годовых, или бизнес по перепродаже трендовых вещей с AliEx-

press с маржой 50%, то, скорее всего, наш бизнесмен выберет второй вариант. Поэтому неудивительно, что оптовая торговля является самой распространённой отраслью. Каждая пятая компания в нашей стране работает там. А если предприниматель занимается чем-то другим, к примеру, строительством, и при этом всё равно гонится за маржинальностью, то в этом случае страдает качество конечного продукта.

Во-вторых, плохой имидж. Часто бывает так, что предприниматели не заботятся об инновациях, сервисе, репутации, образе компании. Часто это полностью одобряют даже сами клиенты. Например: У одной компании очень хороший сайт, удобный сервис, всё можно сделать онлайн, а у другой всё прямо противоположно, но зато дешевле. В нашей стране очень любят экономить, поэтому пользуются услугами второй компании [4].

В-третьих, несоблюдение договорённостей и мошенничество. В 2019 году суды рассмотрели один миллион восемьсот тысяч экономических споров (Это больше чем население Новосибирска). В 2020, когда многие бизнесы закрылись из-за карантина, таких дел было 1,5 миллиона [5].

В-четвёртых, запутанное законодательство. Законодательство РФ довольно сложное и противоречивое, и часто выступает не на стороне предпринимателя. Как говорил Павел Дуров: «Текущее обилие противоречащих друг другу законов стимулирует коррупцию и замедляет экономический рост».

Однако в России есть очень много преимуществ для ведения бизнеса, которые пересиливают минусы:

Во-первых, развитый ФинТех**.** Российская федерация является лидером по финансовым технологиям. Только у нас можно заплатить заработную плату сотрудникам за пару минут, пользуясь приложением банка в телефоне. Более того, Россия находится на первом месте по проникновению бесконтактных платежей, т.е. почти везде можно расплачиваться за покупки с помощью телефона [6].

Во-вторых, работоспособноть. Русский народ очень работоспособный. Мы можем работать быстро и много. В то время, пока согласуют время и график работы в Германии, Франции или Испании, может пройти не одна неделя. В России же, за это время могут основать и ликвидировать компанию, выполнить множество заказов и т.д. [7].

В-третьих, низкая конкуренция**.** В Европе очень много старых семейных компаний, где конкуренция очень жёсткая. России же можно наработать клиентскую базу без особых трудностей. У нас очень много «Голубых Океанов».

В-четвёртых, большой Рынок**.** Население РФ 144 млн человек. В нашей стране существует 15 городов-миллионников.

В-пятых, простота оформление бизнеса и уплаты налогов**.** У нас есть возможность стать индивидуальным предпринимателем, что сильно упрощает уплату налогов. Большую часть документов можно оформить онлайн чрез Госуслуги [8].

Как мы видим, в России есть большой потенциал для развития своего бизнеса, но с некоторыми особенностями, которые следует знать. В заключении хочу привести цитату основателя «Додо пицца» Фёдора Овчинникова: «Россия с её нестабильностью делает предпринимателя сильнее, потому что мир будущего – это мир, который постоянно меняется [9]. И мы к этим изменениям привыкли».

Список цитируемой литературы:

1. Особенности бизнеса [Электронный ресурс]. – URL: https://utmagazine.ru/posts/10236-osobennosti-biznesa (дата обращения: 03.05.2023).

2. Ермаков, А.В. И русские делают бизнес: небольшая инструкция по планированию [Электронный ресурс]. – URL: https://kontur.ru/articles/5413 (дата обращения: 01.05.2023).

3. Маржинальность бизнеса [Электронный ресурс]. –URL: https://www.sberbank.ru/ru/s_m_business/pro_business/marzhinalnost-biznesa-chto-jeto-takoe-i-kak-rasschitat/ (дата обращения: 03.05.2023).

4. Бизнесу: кое-что о клиентском сервисе [Электронный ресурс]. – URL: https://journal.tinkoff.ru/client-service/ (дата обращения: 01.05.2023).

5. 1 млн 633 тысячи экономических споров рассмотрели арбитражные суды за 2021 год [Электронный ресурс]. – URL: https://www.arbitr-praktika.ru/news/5514-1-mln-633-tysyachi-ekonomicheskih-sporov-rassmotreli-arbitrajnye-sudy-za-2021-god (дата обращения: 03.05.2023).

6. Челован, А.О. Как принимать платежи картой, в интернете, наличными [Электронный ресурс]. –URL: https://journal.tinkoff.ru/money-maker/ (дата обращения: 03.05.2023).

7. Российский подход к организации и управлению персоналом – в чем он заключается? [Электронный ресурс]. – URL: https://hr-portal.ru/article/rossiyskiy-podhod-k-organizacii-i-upravleniyu-personalom-v-chem-zaklyuchaetsya (дата обращения: 03.05.2023).

8. Челован, Н.А. Налоги, взносы и отчеты для сотрудника [Электронный ресурс]. – URL:https://journal.tinkoff.ru/otchet/ (дата обращения: 03.05.2023).

9. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Образ и имидж города в русской культуре / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: Издательский дом «БИБЛИО-ГЛОБУС», 2018. – 366 с.

Мурылёва Екатерина Алексеевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
Rina728@mail.ru

КРОСС – КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ЮЖНАЯ КОРЕЯ

Аннотация: В статье рассмотрены особенности межкультурной коммуникации в Южной Корее, а также корейский стиль ведения бизнеса.
Ключевые слова: Корейская модель менеджмента, культура Кореи, бизнес, национально-исторические особенности, организационная структура.

Корейский стиль управления во многих вещах схож с японским. И на корейский, и на японский стили сильное влияние оказала идеология конфуцианства. С 1910 по 1945 год Корея была японской колонией. Конфуцианство и буддизм – общее культурное наследие обеих стран. Учение Конфуция подчеркивает важность вежливости, смирения, послушания и подчинения и способствует укреплению иерархической, авторитарной и патерналистской культуры в Корее [1].

Организационная структура значительно централизована, власть сосредоточена на высших уровнях руководства. Компания изображается как большая дружная семья, где директор или президент играет роль патриарха или отца.

Стили управления в Корее представляют собой сочетание конфуцианства и западного поведения, в зависимости от образования и происхождения человека. Так как это иерархическая система, большинство решений принимаются сверху, а затем отдаются на реализацию сотрудникам. Личные мнения и критика не приветствуются и подавляются, команда должна принимать идеи старших членов команды. Разногласия звучат редко, в частном порядке, и, чаще всего, не на переговорах, а после их завершения.

Иерархия в Корее соблюдается во всем. Большинство кабинетов руководителей находятся этажами выше, чем их подчиненных. Чем больше стаж человека, тем выше он рангом, следовательно тем более ощутима его власть в компании. Стоит особенно отметить, что социальный класс имеет важное значение для культуры, из-за чего практически невозможно, чтобы человек низшего социального класса

контролировал человека статусом выше. По этой же причине считается серьезным нарушением этикета поставить молодого человека отвечать за пожилых сотрудников [3].

Республика Корея не ушла от исторической предвзятости по гендерному признаку. Женщинам до сих пор после замужества очень сложно остаться на работе, а заработная плата на треть ниже, чем у мужчин. Из-за национально-исторических особенностей сформировалась, распространенная в Корее, особая форма семейного бизнеса «чоболь» – это группа формально самостоятельных фирм, находящихся в собственности определенных семей и под единым административным и финансовым контролем. Такая «семейственность» в бизнесе отличается невысокой эффективностью высшего звена управления, куда попадают по родственным связям и кровным узам, поэтому часто среднее звено менеджмента по факту является более компетентным [2].

В практике общения Кореи огромное значение имеет использование визитных карточек. Они играют роль своеобразных «удостоверений личности», в которых помимо имени, фамилии и занимаемой должности указывается самое главное для корейца – принадлежность к какой-либо фирме или организации, что, в конечном счете, определяет его положение в обществе. Любое знакомство с представителями корейского бизнеса начинается с обязательного обмена визитными карточками, поэтому при обращении с корейцами всегда необходимо иметь с собой достаточное количество визиток. Если в ответ на протянутую карточку вы не дадите свою, это может озадачить и даже оскорбить корейского бизнесмена [4].

Необходимо принять во внимание еще одну интересную особенность корейского менеджмента, которая заключается в нахождении так называемой «золотой середины» между двумя крайностями: «сильный коллективизм, все на благо общества, индивидуальность ничто» – принцип, свойственный восточным моделям менеджмента, например, Японии. И другая крайность – «абсолютный индивидуализм, только личные цели, только личный рост», ярким представителем этого принципа является Америка. Корейский же менеджмент уделяет большое внимание корпоративному духу, поощряет верность компании, но в то же время ценятся профессионализм и личные качества работников, что позволяет развивать в рамках и на пользу организации талантливых сотрудников [5].

Корейская культура представляет собой наглядный пример высококонтекстуальной культуры, в которой невербальные, пространственные и тактильные знаки играют важную роль в коммуникации [6].

Таким образом, все вышесказанные признаки, особенности, традиции позволяют сформировать общее мнение о культурных аспектах Южной Кореи, которые, в свою очередь, оказывают большее влияние на ведение бизнеса в этой стране и построение межкультурных коммуникаций.

Список цитируемой литературы:

1. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. – С. 493-497.

2.[Электронный ресурс]: URL: https://scienceforum.ru/2017/article/2017032351 (дата обращения: 23.04.2023).

3.[Электронный ресурс]: URL: https://moluch.ru/archive/346/77824/ (дата обращения: 23.04.2023).

4. Шурупова, О.С. Англицизмы на вывесках российских кафе и магазинов: за и против / О.С. Шурупова // Экология языка и речи. Материалы X Международной научной конференции. Науч. редактор А.Л. Шарандин, отв. за выпуск Т.А. Дьякова. – Тамбов: Издательский дом «Державинский», 2023. – С. 67-73.

5. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Российские географические пространства в социокультурном восприятии нации / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: ООО «Первое экономическое издательство», 2021. – 182 с.

6. Шурупова, О.С., Арбузова, В.Ю. Языковое воплощение растительного и природно-ландшафтного культурных кодов в тексте романа Ш. Бронте «Джен Эйр» / О.С. Шурупова, В.Ю. Арбузова // Современный ученый. – 2022. - №4. – С. 131-137.

Мязина Анастасия Евгеньевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доцент
shurupovaolgas@mail.ru

ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Аннотация. В статье подвергаются анализу основные особенности правоохранительных органов Великобритании.
Ключевые слова: Великобритания, правоохранительные органы, полиция.

Для исследования любой культуры важным является рассмотреть, как личность гражданина взаимодействует с государством [1]. Думается, для понимания культуры Англии необходимо обратиться к особенностям английской правоохранительной системы.

Правоохранительные органы Великобритании – это группы людей, которые занимаются защитой законов и порядка в стране. В Великобритании есть несколько таких органов, но обратимся в пределах статьи к двум главным.

1. Первый орган – это полиция. Они ответственны за охрану общественного порядка и безопасности граждан. В Великобритании есть разные виды полиции, например, городская и национальная. Городская полиция заботится о порядке в конкретном городе, а национальная - охраняет всю страну.

2. Второй орган – это суды. Они занимаются разрешением споров и вынесением решений в уголовных и гражданских делах. Суды гарантируют, что люди, которые нарушают законы, будут наказаны. В Великобритании судебная система имеет несколько уровней, от магистратских судов до Верховного суда.

Кроме того, в Великобритании есть также другие правоохранительные органы, такие как национальное управление по борьбе с преступностью, которое занимается борьбой с организованной преступностью, терроризмом и киберпреступлениями, и Национальное управление по борьбе с наркотиками, которое заботится о борьбе с наркотической преступностью.

Исторически, полиция в Великобритании была создана в 1829 году в Лондоне, как ответ на высокий уровень преступности в городе. С тех пор она постепенно расширилась и сегодня включает несколько отделов.

Один из таких отделов – это криминальная полиция (Criminal Investigation Department, CID). Они занимаются расследованием серьезных преступлений, таких как убийства, ограбления и наркотическая преступность. В работе CID необходимо быть очень внимательным к деталям, чтобы выявить любые следы преступления.

Еще один отдел – это дорожная полиция (Traffic Police). Они следят за безопасностью на дорогах и пресекают нарушения ПДД. Они также помогают в случаях аварий и способствуют беспрепятственному движению на дорогах.

Особенность работы полиции Великобритании состоит в том, что они стараются поддерживать хорошие отношения с гражданами, чем могут похвастаться не все страны. Например, в городе Бристол есть специальная группа полицейских, которые занимаются улучшением отношений с местными жителями, проводят консультации и помогают решать бытовые проблемы.

В 2020 году в Великобритании началась работа над реформированием полиции, с целью более сильного укрепления доверия граждан к полиции. Это включает в себя внедрение новых подходов, таких как использование более разнообразного персонала и улучшение качества обучения полицейских.

В Великобритании полиция - это общее название для всех правоохранительных органов, которые занимаются обеспечением общественного порядка и борьбой с преступностью. В общей сложности, в Великобритании есть более 40 отделов полиции, каждый из которых ответственен за свой регион.

Каждый отдел полиции включает в себя различные отделы, специализирующиеся на разных аспектах борьбы с преступностью. К примеру, в лондонской полиции есть отделы, занимающиеся расследованием преступлений на улицах, в общественных местах, а также специализированные отделы по борьбе с организованной преступностью, киберпреступлениями и терроризмом.

Полиция Великобритании имеет особенности в своей работе. Например, в Великобритании они не носят оружия повседневно, и только определенные отряды полиции могут быть вооружены. Это отличается от многих других стран, где полицейские носят оружие на постоянной основе.

Также в Великобритании существует система «Neighborhood Watch» – «Соседский дозор», где местные жители добровольно занимаются обеспечением безопасности в своем районе и сообщают полиции о подозрительных действиях. Эта система показала высокую эффективность и стала образцом для многих других стран.

Полицейские Великобритании часто работают в тесном сотрудничестве с другими органами правопорядка, такими как службы пожарной охраны и скорой помощи, а также судебной системой. Это позволяет им более эффективно бороться с преступностью и обеспечивать безопасность в обществе.

Работа полиции в разных частях Великобритании может отличаться. В Великобритании есть три основных правовых системы: английская, шотландская и североирландская, и каждая из них имеет свои особенности.

Например, полиция Шотландии является отдельным органом правопорядка и имеет отдельную структуру управления. В Шотландии также существует система судебных заседаний, которая отличается от судебной системы в Англии и Уэльсе. Полиция Шотландии имеет свой собственный закон о полиции и использует отличительный килт в качестве формы.

В Уэльсе полиция также имеет свою структуру управления и работает на основе установленных Уэльским правительством законов и положений. Они имеют свои собственные традиции и форму.

Североирландская полиция также имеет свою структуру управления и работает на основе установленных законов и положений, которые действуют только в Северной Ирландии. Североирландская полиция была реформирована после длительного конфликта в Северной Ирландии, и ее работа имеет специфические особенности.

Таким образом, можно сказать, что работа полиции в разных частях Великобритании имеет свои отличия, связанные с законодательством, традициями и структурой управления. Однако, несмотря на различия, все отделы полиции Великобритании работают в соответствии с общими принципами и целями – обеспечение безопасности граждан и борьба с преступностью.

В Великобритании отделы полиции могут называться поразному в зависимости от конкретного региона или города. Тем не менее, в общем виде можно выделить несколько типов отделов полиции и описать их основные функции.

1. Отделы криминального расследования занимаются раскрытием и расследованием преступлений. В таких отделах работают следователи, криминалисты, эксперты и другие специалисты, которые собирают улики, проводят допросы свидетелей и выявляют подозреваемых.

2. Отделы общественной безопасности занимаются поддержанием порядка на улицах и общественных мероприятиях. Они обеспечивают безопасность на дорогах, борются с беспорядками и

нарушениями общественного порядка. Также в их компетенцию может входить расследование преступлений, связанных с нарушением общественного порядка.

3. Отделы по борьбе с наркотиками занимаются выявлением и задержанием лиц, занимающихся незаконным оборотом наркотиков, и пресечением трафика наркотиков. Они проводят обыски, задержания и расследуют дела, связанные с наркотиками.

4. Отделы по борьбе с терроризмом занимаются пресечением актов терроризма, предотвращением террористических действий и выявлением террористических организаций. Эти отделы работают в тесном сотрудничестве с другими правоохранительными органами и разведывательными службами.

5. Отделы по защите детей занимаются защитой прав детей, выявлением и пресечением случаев насилия над детьми, а также расследованием преступлений, связанных с детьми. В таких отделах работают специалисты по работе с детьми, психологи и социальные работники.

6. Отделы по общению с общественностью занимаются взаимодействием полиции с гражданским населением, предоставляют информацию о работе полиции и оказывают помощь в решении проблем и вопросов, связанных с безопасностью и преступностью. Также они проводят профилактическую работу, например, организуют лекции и тренинги по профилактике преступности, работают со школьниками и студентами.

7. Отделы по охране общественного порядка занимаются поддержанием общественного порядка в общественных местах, например, на концертах, спортивных мероприятиях и других массовых мероприятиях. Они контролируют соблюдение правил поведения на публике, а также борются с незаконными действиями.

8. Отделы по экономической безопасности занимаются борьбой с экономическими преступлениями, например, мошенничеством, коррупцией, отмыванием денег и другими видами финансовых преступлений. Они расследуют такие дела и помогают установить преступников и вернуть украденные средства.

В зависимости от конкретного региона и города, полиция может иметь дополнительные отделы, направленные на борьбу с конкретными видами преступлений или на обеспечение безопасности в особых условиях, например, в аэропортах, на железнодорожных станциях или в портах.

Система правоохранительных органов: В Великобритании, в отличие от России, США и Германии, существует децентрализованная

система правоохранительных органов, что означает, что различные регионы и города могут иметь свои собственные полицейские органы. В России, США и Германии же существует централизованная система правоохранительных органов.

Вооружение полиции: в Великобритании, полиция не вооружена оружием по умолчанию, в то время как в России, США и Германии полицейские органы имеют право ношения оружия. Конечно, в Великобритании есть специальные отделы, которые имеют право ношения оружия, но это в основном специальные подразделения и ситуационные отряды.

Подход к профилактике: в Великобритании, полиция активно занимается профилактической работой, например, организует лекции и тренинги по профилактике преступности, работает со школьниками и студентами. В России, США и Германии также проводятся профилактические мероприятия, но их роль не столь значительна, как в Великобритании. Вместо этого, в России, США и Германии более активно используется техническое обеспечение и видеонаблюдение, чтобы снизить уровень преступности.

Список цитируемой литературы:

1. Шурупова, А.С., Шурупова, О.С. Проблема взаимодействия личности и государства в русской культуре (на примере поэмы А.С. Пушкина «Медный всадник») // Защита социальных прав граждан как обязанность государства. Материалы XVI Международной научно-практической конференции. – Воронеж: НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2022. – С. 144-148.

Назаренко Максим Витальевич,
студент,
ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,
город Ростов-на-Дону
osn.ten@yandex.ru

УПРАВЛЕНИЕ КРОСС-КУЛЬТУРНЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ В МЕЖДУНАРОДНОМ НАЦИОНАЛЬНОМ БИЗНЕСЕ

Аннотация. В статье рассматриваются основы управления кросс-культурными коллективами в современных условиях.
Ключевые слова: кросс-культурные коллективы, кросс-культурный менеджмент, межкультурные коммуникации, кросс-культурные исследования.

В настоящее время наблюдается повышенный интерес к проблемам кросс-культурного менеджмента и межкультурных коммуникаций, которые приобретают все большую актуальность. Масштабы деловых и международных связей продолжают расти, а многонациональные компании и объединения становятся все более распространены. В условиях таких изменений, возникают специфические проблемы в сфере межкультурного взаимодействия. Переведенное с английского слово «кросс-культура» означает «пересечение культур», что отлично характеризует сложность проблем, связанных с межкультурной коммуникацией и менеджментом [2].

Управление кросс-культурными коллективами в международном и национальном бизнесе является очень важным элементом успешной работы компании. Кросс-культурный коллектив — это группа людей из разных культурных сред, которые работают вместе. Управление такой командой требует понимания особенностей культурных ценностей, традиций, норм и моральных принципов каждого участника, а также способности управлять и координировать работу коллектива. Такой навык поможет эффективно управлять людьми из разных культур и с разными языками, включая не только разные традиции, но и различные понимания деловой культуры, а также культурных и социальных нюансов в разных странах [5].

Важным элементом в управлении кросс-культурными командами является понимание культурных различий и умение их учитывать. Например, в одних культурах принято выговаривать недостатки, в других - уклоняться от прямых высказываний. Кроме того, культуры могут иметь разные подходы к деловым встречам, управлению време-

нем, работе в команде, степени самостоятельности, наличию или отсутствию иерархии, и т.д.

Для управления кросс-культурной командой необходимо также обеспечить открытость и взаимопонимание между членами коллектива. Это можно достичь через обучение и развитие навыков межкультурной коммуникации, а также поддерживать разные формы общения, например, участие в специальных тренингах, совместные выезды, корпоративные мероприятия.

Управление кросс-культурной командой также требует от руководителя умения поддерживать мотивацию членов коллектива и создавать комфортные условия для работы, учитывая культурные особенности каждого из участников [1].

Также важно помнить, что в современных международных компаниях сотрудники могут находиться в разных часовых поясах и географических регионах. Поэтому, управление кросс-культурными коллективами включает в себя решение ряда сложных задач, которые необходимы для согласования международной работы.

В принципе, общие принципы управления кросс-культурными коллективами могут быть условно разделены на три области:

1. Межкультурная коммуникация: навыки коммуникации с людьми из других культур и решение проблем, связанных со смешением языков и культур.

2. Межкультурное руководство: управление по-разному мыслящими людьми и создание условий для успешной работы кросс-культурных коллективов.

3. Межкультурное консультирование: помощь международным компаниям в адаптации к новой культуре и объяснении различий в международных законах и предписаниях [3].

В рамках системы управления персоналом выделяются два подхода к управлению кросс-культурными коллективами: «свобода от культуры» и «зависимость от культуры».

Подход «свобода от культуры» предполагает, что управление персоналом должно быть построено на универсальных принципах, которые не зависят от культурных особенностей страны. В этом подходе акцент делается на бизнес-процессы и управленческие практики, которые применимы в любой стране и для любой культуры. Для реализации этого подхода необходима квалифицированная команда менеджеров, способных принимать решения на основе бизнес-логики и не зависеть от культурной среды.

Подход «зависимость от культуры» предполагает учет культурных особенностей при управлении персоналом. Этот подход утвер-

ждает, что культурные факторы оказывают сильное влияние на организационную культуру и принимаемые решения. При использовании этого подхода необходимо учитывать множество факторов, таких как национальные традиции, ценности, менталитет, культурные стереотипы и т.д. Команда менеджеров, использующая этот подход, должна обладать богатым культурным и межкультурным опытом, уметь адаптироваться к разным культурам и находить компромиссы для эффективного управления персоналом.

В зависимости от условий, в которых функционирует организация, возможно применение как подхода «свобода от культуры», так и подхода «зависимость от культуры». Однако, чтобы повысить эффективность управления персоналом, необходимо уважительное отношение к культурным особенностям, умение прогнозировать и адаптироваться к меняющимся культурным условиям, а также найти баланс между универсальными и культурно-специфическими подходами к управлению [4].

Для управления кросс-культурными коллективами успешные компании следуют нескольким стратегиям, включая обучение персонала на разных языках, создание правил и формальных процедур, а также использование межкультурных этикетов и культурных норм. Управление кросс-культурными командами — это сложный и многоплановый процесс, который требует от руководителя глубокого понимания разных культурных контекстов и умения правильно их координировать в рамках бизнес-проекта.

Список цитируемой литературы:

1. Ведерникова, Е.Ю. Эффективное управление кросс-культурными командами. Распределение командных ролей в ТНК / Е. Ю. Ведерникова // Инновационные технологии в современных научных исследованиях: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные тенденции: материалы конф. - Новосибирск, 2017. 51-53 с.

2. Головлева, Е. Л. Основы межкультурной коммуникации / Е. Л. Головлева. - Москва: Феникс, 2014. 224 с.

3. Зак, Д.Я. Феномен кросс-культурной коммуникации в современном образовательном пространстве / Д.Я. Зак, Л.И. Забара // Педагогическое образование в России, 2018. № 1. 95 с.

4. Ломовцева, А.В. Межкультурные коммуникации и кросс-культурный менеджмент в России / А.В. Ломовцева, А.С. Илюшина, А.А. Малышева // Экономика и менеджмент инновационных технологий, 2016. № 10. 4-7 с.

5. Рябченко, Т.Н., Долятовский, В.А. Сравнительный менеджмент / Т.Н. Рябченко, В.А. Долятовский. - Невинномысск: НИЭУП, 2015. 276 с.

Невежин Николай Геннадьевич,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доцент
shurupovaolgas@mail.ru

ИСТОРИЯ АНГЛИЙСКОГО КИНЕМАТОГРАФА

Аннотация. В статье подвергаются анализу основные особенности такого важного для английской культуры феномена, как кинематограф.
Ключевые слова: культура, Англия, кино, актеры, экранизации.

Английский кинематограф всегда сильно отличался от европейского и американского. Может быть, это связано с менталитетом сдержанных и консервативных британцев, или с географическим положением Туманного Альбиона, который веками творил свою уникальную историю, не поддаваясь влияниям других стран. Так или иначе, вектор развития киноискусства в Соединенном королевстве направлен в противоположном направлении от привычного зрителям голливудского стиля. Фильмы, которые производит Великобритания, ярко отражают национальный дух англичан: они также умны и логичны, немного старомодны и неторопливы, чопорны и консервативны.

Кинематограф в Англии начал развиваться в конце 19-го века, когда британский механик и оптик Роберт Уильям Пол решил попробовать себя в новом деле и занялся продюсированием и кинорежиссурой. В первую очередь заслуга Пола состоит в создании кинематографической техники – биоскопа. Одновременно над созданием аппарата «синематограф» вместе с Полом работали и создатели французского киноискусства – братья Люмьер. Именно их успех мотивировал и вдохновил Уильяма попробовать аналогичные короткометражные фильмы. Несмотря на то, что картины носили весьма примитивный сюжет, они пользовались большим успехом у зрителей. Это была серия комедийных короткометражек на понятные и близкие зрителю бытовые темы из повседневной жизни.

В 1989 году Уильям Пол спроектировал и построил первую в Великобритании киностудию, которая находилась в Лондоне. Параллельно с Полем работало еще одно общество кинематографистов в Брайтоне, среди членов которого были Уильям Фриз-Грин, Эсме Коллинс и другие. Благодаря брайтонским мастерам в кино впервые появился монтаж.

В довоенный период английский кинематограф находился в полном упадке, хотя поначалу и занимал лидирующие позиции. Его возрождение пришлось уже на послевоенный период и развивалось по двум направлениям: классическое английское и кино абсурда. В 50-х и 60-х годах в Великобритании появилось коммерческое кино, а его любимым жанром стал английский детектив. В этот период появляются всем известные экранизации детективных историй книг Агаты Кристи, выходят первые части о культовом персонаже книг Яна Флеминга «Агент 007».

Сегодня английский кинематограф стремительно укрепляет свои позиции в мире и в этом ему помогают такие талантливые режиссеры как Гай Ричи, Кристофер Нолан и Ричард Кертис. Английские фильмы всегда легко узнать по интеллектуальному содержанию и немного странному, присущему исключительно британцам, юмору.

Кроме того, Великобритания подарила нам таких талантливых актеров как «мистер Бин» Роуэн Аткинсон, обаятельный Джуд Лоу, неподражаемый Шон Коннери, харизматичный Хью Гранта, Бенедикт Камбербэтч, Дениэл Крейг и многих других.

В заключение, можно сказать, что английские «кинематографические тексты объединяет общая сверхтекстовая картина мира», в которой Великобритания предстает как особое пространство, обладающее своей мифологией [1, с. 187].

Список цитируемой литературы:

1. Шурупова, О.С. Особенности культурного восприятия столицы в XX столетии: отражение концептов Московского текста русской литературы в советском кинематографе // Среда. Культура. Текст. Сборник материалов I Всероссийской научно-практической междисциплинарной конференции. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2023. – С. 179-187.

2. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. – С. 493-497.

Никитина Анастасия Геннадьевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доц.
shurupovaolgas@mail.ru

КУЛЬТУРА АНГЛИИ

Аннотация. В статье подвергаются анализу основные особенности культуры Англии. Автор рассматривает вклад Англии в мировую архитектуру и литературу, основные праздники и фестивали Англии, английскую кухню.
Ключевые слова: культура, Англия, театр, литература, кухня, праздники.

Королевская семья, фамильные замки с привидениями, величественные дворцы, мосты – это Великобритания. Парады цветов, фестивали трубочистов Рочестера, знаменитая четверка «Битлз», праздник Робин Гуда – это Великобритания. Бескрайние луга, живописные долины, зелёные холмы, необъятные реки, изрезанные линии берегов, ухоженные парки и сады, аккуратно подстриженные лужайки и газоны – всё это Великобритания. Она многогранна. Столь же разнообразны её традиции, обычаи и культура.

Англия – это часть Объединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии. На протяжении многих веков она оставалась центром всего королевства. Её исторические и культурные связи с остальными частями Великобритании, без сомнений, были и остаются необычайно крепкими. Поэтому культура жителей Великобритании в основном определяется культурой Англии, с добавлением местных культурных традиций Шотландии, Уэльса и Северной Ирландии, а также культурами десятков стран, однажды бывших колониями Британской Империи.

Величайший художественный вклад Англии в культуру был сделан в области театра, литературы и архитектуры. Страна имеет богатейшую коллекцию произведений искусства, которая представляет культуру различных стран и эпох. Большая часть посетителей восхищается величественной красотой домов английской аристократии и великолепием соборов и замков. Современная архитектура Англии представляет собой автострады, высотные башни и внешне неинтересные здания пригородов, однако современные архитекторы, такие как

Норманн Фостер и Ричард Роджерс находят яркие и оригинальные решения. Например, Тейт Модерн, Миллениум Бридж и Ллоидз.

Каждый, кто читал английскую литературу, вспомнит такие имена, как Чосер, Шекспир, Диккенс – нельзя недооценивать их вклад в европейскую литературу. «Джен Эйр» Ш. Бронте – «одно из наиболее известных не только англоязычным, но и русским читателям произведений английской классической литературы» [1, с. 131].

Англия подарила миру английский язык, который сейчас является языком международного общения. В диалектах языка имеется множество говоров и, неудивительно, когда люди из южной Англии нуждаются в переводчике, чтобы поговорить с людьми, живущими на севере Оксфорда.

Современная культура Англии началась с многочисленных изменений и преобразований в жизни жителей всего острова. После 1945 года эти изменения коснулись литературы и музыки. Наиболее примечательными примерами этих изменений может послужить преображение Ливерпуля, а затем и Лондона, в центры мировой поп-культуры в 1960-х годов.

The Beatles были самой первой и наиболее известной из британских рок-групп, которые покорили мир. Британские модельеры одежды прославились своим авангардным стилем, их яркая одежда стала известна далеко за пределами Лондона.

Кроме того, значительные перемены произошли и в самом обществе. Наиболее заметным изменением стало повышение уровня образования. Больше времени и внимания правительство стало уделять развитию искусства в стране. Специальный Совет по искусству, сформированный в 1946 году, поддерживает различные области искусства, что послужило причиной расширения культурного рынка, в основном коммерческого.

Как и во многих развитых странах, столкновение вкусов и ценностей старшего и младшего поколения, периодами было очень жестоким, особенно в 60-70-х годах двадцатого века. Хлынувший после образования Соединенного Королевства в Великобританию, и в частности в Англию, поток эмигрантов принёс с собой разнообразие культур и религий из развивающихся стран. Взаимодействие этих культур и общей культуры Великобритании во многом определяет сегодняшнее Соединенное Королевство.

Известная традиция англичан – это чай с молоком. Ещё одна традиция связанна с чаем «five o’clock». Особо трепетно в Англии относятся к времени. Считается, что на чаепитие приглашают только самых близких людей. В летний период многие играют в крикет. Боль-

шинство считает игру неинтересной из-за малой подвижности и активности. Однако в ней много уловок и хитростей, поэтому необходимо получше познакомиться с игрой. Также в стране популярностью пользуются дартс, шашки и шахматы.

Англичане отличаются сдержанностью. Рассуждения людей сухи, а общение не отличается эмоциональностью. Британцы избегают отрицаний, конечных формулировок и выводов. Вместо слова «отлично и превосходно» англичанин скажет «неплохо, нормально». Однако не стоит искать высокомерности. Просто менталитет такой. При всех этих «особенностях» они общительны.

Национальная особенность – это постоянное подшучивание над всем и всеми, избегая при этом унижений и оскорблений. Отличаются изворотливостью в разговорах. Пытаются не нарушать законов и правил. Причём с одинаковой строгостью в данном плане относятся и к окружающим, и к себе. Сдержанность считается главным и важнейшим качеством человека. В разговорах, особенно за трапезой, следует избегать разговоров на темы денег, личной жизни людей и Северной Ирландии. В гостях некультурно обмениваться визитными карточками, а перед обедом принято переодеваться.

Во всей Великобритании, и в том числе в Англии свобода вероисповедания. Большинство англичан, исповедующих религию, принадлежат к английской церкви. Среди других значимых протестантских церквей можно выделить Методистскую, Баптистскую и Армию Спасения. Каждый десятый англичанин считает себя католиком, и в настоящее время в Англии больше миллиона мусульман и множество приверженцев индуизма и иудаизма. Для большинства англичан церкви имеют не столько религиозное, сколько культурно-традиционное значение. Верующих, соблюдающих все религиозные обряды и регулярно посещающих церкви, не так и много, всего один из сорока человек. Большинство же имеет дело с церковью только во время главных событий в жизни или во время личного кризиса, таких как рождение ребёнка, заключение брака, смерть.

Английская кухня не так популярна, однако её недавнее возрождение охватило всю страну. Туристы могут найти здесь удивительное разнообразие блюд со всего мира, но путешественники с ограниченным бюджетом не смогут часто позволить себе рыбу с жареной картошкой, яйца с ветчиной и сосиски с картофельным пюре.

Далее приведём краткий перечень ежегодных фестивалей и событий в Лондоне. Здесь представлены практически все, но не полностью.

Январь

1.Новогодний парад – это парад 10000 исполнителей со всего

мира, проходящий от Парламентской площади до Пикадилли, проводится ежегодно с 1 января.

2.Лондонский международный фестиваль Мим – это ежегодный январский фестиваль современного театра.

Февраль

1.Фестиваль Китайского Нового года – это фестиваль, который знаменует начало китайского Нового года, дата меняется с конца января до середины февраля.

Март

1.Живые виски Лондона – это праздник, который даёт возможность узнать о культуре и истории виски, попробовать вкус сотни марок виски.

2.Парад в честь Святого Патрика – это парад, где коллективы из Великобритании, Ирландии и США, общественные группы и другие выходят на улицы центрального Лондона к эффектному параду.

Апрель

1. Гонка на лодках – это гонка клубов, которая проводится каждую весну на реке Темза длиной в 4,25 мили. Событие очень популярно, причём не только для выпускников университетов и гребцов, но и в целом для общественности, для тех, кто хочет поучаствовать.

2.Лондонский марафон – это марафон, который является вторым крупнейшим марафоном для его участников, протяженность 42,195 км.

3.Гольф-шоу в Лондоне – это самый большой европейской гольф-шоу, в котором оказывают большой спектр оборудования для гольфа, одежды и всего, что связно с этой игрой.

4.Лондонский парад конской сбруи – это лошадиный парад, который ежегодно проводится в пасхальный понедельник на юге Англии.

Май

1.Цветочное шоу в Челсии – это шоу, которое проходит каждый год на 5 дней в мае Королевским садовым обществом. На нём показывают лучшие дизайны и новые идеи для садов.

2. Хэмпстед и Хайгейт – это фестиваль классических композиций и различных искусств, который проходит в селах Северного Лондона.

3.Фестиваль в Далвиче – это фестиваль искусств и культурных мероприятий для празднования местных талантов, специалистов, которые участвуют в местных мероприятиях.

4.Лондонский международный фестиваль театра – это фестиваль в котором творчески исследуют локальные и глобальные вопросы театра.

Июнь

1.Лондонский фестиваль искусств – это фестиваль, который проходит в Лондоне в течение 2-3 недель в июне и июле. Он предлагает классическую музыку, оперу, показы фильмов, лекции и экскурсии.

2.Фестиваль музыки – это фестиваль, который проходит в районе башни Гамлетов. На нём играют классическую музыку, однако многие песни отражают настроение местных этнических групп.

3.Летняя выставка изобразительного искусства и антиквариата в Олимпии – это выставка, на которой сотни уважаемых в Великобритании и международных рекламных сетях дилеров показывают непревзойденный выбор лучших произведений искусства.

4.Восточный фестиваль Барнет – это фестиваль трёх дней музыки, искусства и спорта.

Июль

1.Выставка цветов во дворце Хэмптон-Корт – это ежегодное мероприятие в ведении Королевского садового общества.

2.BBC Proms – это фестиваль, который является восьминедельным, проходит ежегодно в Центральном Лондоне.

3.Фестиваль Гринвич и Доклендс – это международный фестиваль, летний уик-энд для наружного исполнения работ художников из Великобритании.

Август

1.Карнавал в Ноттинг-Хилле – это большой фестиваль на улице для празднования карибской культуры с костюмированными парадами танцоров и красочно оформленного шествия.

2.Фестиваль на монетной улице – это фестиваль, который проходит на южном берегу между Национальным театром и Тейт Модерном.

Сентябрь

1.Лондонский фестиваль камерной музыки – это фестиваль, который проходит четыре недели. На нём стремятся сделать камерную музыку доступной для широкой аудитории, выступают на самом высоком уровне на местных площадках.

Октябрь

1.Ярмарка ремесел «Челси» – это ремесленная ярмарка.

2.Фестиваль жемчужных королей и королев – это фестиваль праздника урожая.

Ноябрь

1.Лондонский кинофестиваль – это фестиваль, на котором показывают лучшие новинки фильмов мирового кино.

2.Фестиваль движения старых автомобилей в Брайтоне – это фестиваль, на котором старым автомобилям необходимо преодолеть 86км, это происходит каждое первое воскресенье в ноябре.

3.Ночь Гая Фокса – это праздник, который является ежегодным в Великобритании, на нём торжественно сжигают чучело Гая Фокса.

4.Шоу лорда-мэра – это парад на улице, который представляет собой довольно беззаботное сочетание традиционных Британских зрелищ и элементов карнавала.

Декабрь

1.Рождественская елка – это праздник, на котором отмечают Рождество на Трафальгарской площади.

Таким образом, можно сделать вывод, что современные британцы – это народ интеллигентный, вежливый, великодушный, законопослушный и справедливый. Они также безумно гордятся свойственным им самоуничижительным юмором, считая его безусловным доказательством своего великодушия. Здорово, что есть такой народ.

Все мы уникальны, однако интересно узнать и другие народы, познакомится с их культурой, укладом жизни. Мы разные, но существует межкультурная коммуникация, которую нужно поддерживать, развивать и совершенствовать. Люди из разных стран, национальностей должны общаться между собой, перенимая только лучшее. Это не только интересно и познавательно, но и даёт своеобразный опыт, духовное обогащение, мировосприятие и ощущение.

Список цитируемой литературы:

1. Шурупова, О.С., Арбузова, В.Ю. Языковое воплощение растительного и природно-ландшафтного культурных кодов в тексте романа Ш. Бронте «Джен Эйр» // Современный ученый. – 2022. – №4. – С. 131-137.

2. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции. 2017. – С. 493-497.

Носикова Елизавета Николаевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
город Волгоград
Научный руководитель – Антимонова О.Н., ст. преп.
lightnickno@gmail.com

РОЛЬ НАЦИОНАЛЬНЫХ АСПЕКТОВ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ КАК ФАКТОРЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассмотрено влияние культурных особенностей в корпоративной культуре организации. На основе Хоторнского эксперимента приведены аргументы в пользу необходимости развития корпоративной культуры и улучшения социально-психологического климата в организации на современном этапе. Определено понятие корпоративной культуры с точки зрения мотивационного инструмента. Сделан вывод о значимости корпоративной культуры и культурных аспектов в производительности труда.
Ключевые слова: корпоративная культура; мотивация персонала; культурные аспекты; национальные особенности; производительность; менеджмент; управление персоналом.

В настоящее время наблюдается стремительный рост заинтересованности в создании корпоративной культуры, либо в актуализации и модернизации уже существующей. Важным в поднятой нами теме являются следующие вопросы: какова роль культурных аспектов в формировании корпоративной культуры и почему она мотивирует сотрудников работать более эффективно? Рассмотрение этих вопросов является целью нашего исследования.

В нашей работе были использованы следующие методы исследования: эмпирические, теоретические, основанные на аутентичных источниках.

Корпоративная культура – это один из важных элементов в рабочем процессе как для самого работника, так и для работодателя. Эта составляющая, наряду с другими мотивирующими факторами, побуждает сотрудника к эффективному выполнению поставленных перед ним задач, а работодатель, в свою очередь, всегда заинтересован в максимально возможной продуктивности своих подчиненных.

В трудные времена компании пересматривают систему дополнительной мотивации сотрудников. В последние годы важнее становится то, что напрямую связано с комфортными для работы сотрудника условиями, в том числе как работник себя чувствует во времена изменений. Его продуктивность и производительность зависит от его морального состояния. По этой причине для многих сотрудников важно найти психологический фундамент в виде работы и компании, который станет для них точкой опоры и стабильности, даже если в самой компании присутствует непостоянство, изменчивость. Возросшим вниманием к изучению психологических и национальных аспектов в управленческой деятельности обуславливается актуальность выбранной нами темы.

Под мотивацией в нашем случае можно понимать «процесс сопряжения целей организации и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих, система различных способов воздействия на персонал для достижения намеченных целей и работника, и организации» [6]. Влияние мотивации на деятельность сотрудника находится под зависимостью большого количества факторов. К числу этих факторов относят социально-психологический климат в коллективе, культурные особенности, условия работы, признание и уважение, социальное обеспечение сотрудников, материальное и нематериальное вознаграждение и другие.

Также важно отметить, что в каждой организации существует определенная система стимулов, индивидуальные методы повышения производительности труда. Однако, несмотря на различия в системах и методах, в любой из организаций корпоративная культура является одним из самых эффективных средств привлечения и мотивации сотрудников.

С точки зрения мотивационного инструмента, корпоративная культура определяется как «набор элементов, призванных обеспечить мотивацию сотрудников без каких-либо дополнительных денежных выплат, создавая благоприятный социально-психологический климат для работы» [5]. Задачами корпоративной культуры являются:

1) создание коллектива в организации, формирование единого комплексного стиля в действиях всех ее сотрудников;

2) создание положительного микроклимата в компании, побуждение работников к эффективному выполнению задач.

3) формирование лояльности у персонала;

4) устранение сопротивления сотрудников изменениям;

5) мотивация на достижение результата и др.

Для дальнейшей работы обратимся к особенностям корпоративной культуры в разных странах. Корпоративную культуру Японии можно назвать культурой синтеза. Работник там ценится больше, чем кто-либо и что-либо в компании, а взаимоотношения в команде основываются на взаимопомощи, доверии. Сотрудники заинтересованы не столько в получении прибыли, сколько в успешной деятельности организации.

Корпоративная культура Америки – это культура успеха. Важно отметить, что в этой стране менеджмент быстро развивается, поэтому Америка отличается от других стран наличием корпоративных университетов. Эта идея зародилась ещё в начале прошлого века и до сих пор активно применяется во многих крупных американских компаниях. Ключевым аспектом здесь является развитие отдельных личностей, из чего следует факт наличия сильных человеческих ресурсов.

Одна из особенностей американского менеджмента – ярко выраженное равноправие и желание женщин управлять организацией наравне с мужчинами. Этот факт также нашёл своё отражение в корпоративных законах американских компаний.

Европейская корпоративная культура – культура согласия и сосуществования различных аспектов культур. Так, например, в Германии важными являются дисциплина и усердие четко разделяются права обязанности и, соответственно, зоны ответственности. Уровень качества принятия решения в немецких фирмах достаточно высок благодаря тому, что в этот процесс вовлекается большое количество сотрудников. В целом несмотря на то, что вертикальная система принятия решений затрудняет высказывание личных инициатив, европейская корпоративная культура ассоциируется с дружеской атмосферой в связи с необходимостью обязательного выполнения этических норм в сфере деловых коммуникаций [1].

Также возьмём во внимание историю исследований, связанных с корпоративной культурой. Подробнее остановимся на известном Хоторнском эксперименте, проведенном в начале 30х годов прошлого века во главе с Элтоном Мейо [4]. Важнейшей задачей исследования было установление зависимости между физическими условиями работы и производительностью труда. В результате этого эксперимента было установлено, что значительное влияние на производительность труда оказывают социально-психологические факторы. Э. Мэйо сформулировал следующие принципы управления [3]:

- личности имеют уникальные цели, мотивы, потребности и нужды;
- проблемы людей не могут быть простыми;

• личные проблемы сотрудника могут негативно повлиять на производительность труда.

На основе результатов вышеизложенного эксперимента можно утверждать, что на эффективность совместной деятельности персонала, процесс и производительность их труда значительное влияние оказывают условия, при которых работники взаимодействуют. Сформулированные ученым принципы остаются актуальными по сей день, поэтому и сейчас в большей степени мотиваторами в рабочем процессе являются не физические и материальные условия, а микроклимат в организации.

Данный факт подтверждает актуальность поднятой нами проблемы, так как на данный момент ведется активная работа над одной из составляющих корпоративной культуры – социально-психологическом климате в организации: создание комфортных условий работы, забота о физическом и ментальном здоровье сотрудников — это тренды корпоративной культуры ближайшего будущего [2].

В связи с тем, что мир в наше время очень изменчив, особенно важно уделять внимание культурным особенностям корпоративной культуры и менеджмента в целом. В настоящий момент всё больше работников выбирают временную или постоянную миграцию в другие страны с целью получения желаемой должности в компании мечты. Эти компании должны обращать внимание на все аспекты управления персоналом, дабы сотрудники ценили своё место в организации и непосредственно саму организацию, а также были замотивированы на более эффективную работу в ней.

В заключении хотелось бы обобщить вышесказанное: корпоративная культура – это один из важных мотивирующих факторов в организации, который показывает верность направления и уровень развития менеджмента. Хорошие взаимоотношения в коллективе, учёт всех особенностей работы и персонала, являясь элементом-мотиватором для работников, способствует росту производительности их труда.

Исследование показало, что в каждой стране есть свои правила и законы работы в организации и управления персоналом. Правильно выстроенное взаимодействие между работниками, их мотивированность и заинтересованность в успехе компании в совокупности с благоприятной атмосферой создают те силы внутри организации, благодаря которым происходит рост показателей эффективности работы.

Список цитируемой литературы:

1. Антонова, О. А. Особенности национальных моделей корпоративной культуры / О. А. Антонова. — Текст: электронный // Челя-

бинский гуманитарий: электронный научный журнал. — 2011. — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-natsionalnyh-modeley-korporativnoy-kultury?ysclid=lgtnge4t91952878830 (дата обращения: 23.04.2023)

2. Квачадзе Т. 5 способов сохранить мотивацию сотрудников в 2023 году / Т. Квачадзе [Электронный ресурс] // РБК Тренды: [сайт]. — URL: https://trends.rbc.ru/trends/social/639af6679a794742528ae76a (дата обращения: 23.04.2023).

3. Korsakova, T. V., Chelnokova, E. A., Kaznacheeva, S. N., Bicheva, I. B., Lazutina, A. L., Perova, T. V. Transformation of corporate culture in conditions of transition to knowledge economics / T. V. Korsakova, E. A. Chelnokova, S. N. Kaznacheeva, I. B. Bicheva, A. L. Lazutina, T. V. Perova. - Текст (визуальный): непосредственный // INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL & SCIENCE EDUCATION. – 2016. - № 11. – С. 4690-4698.

4. Скачкова, И. И. Экономические аспекты языковой политики / И. И. Скачкова // Научный вестник Волгоградской академии государственной службы. Серия: Экономика. – 2013. – № 1(9). – С. 103-107. – EDN RZJMVF.

5. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании: учеб. Пособие / Т. О. Соломанидина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2013. – 624 с.

6. Трапицын, С. Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Трапицына. - Москва: Юрайт, 2023. - 314 с. - (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст (визуальный): непосредственный.

Носова Виктория Сергеевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
fominaeva2003@gmail.com

КУЛЬТУРА ЯПОНИИ: НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ИНТЕРЕСНЫЕ ФАКТЫ

Аннотация. В данной статье рассматриваются национальные особенности Японии, описываются правила Японского этикета и интересные традиции жителей страны Восходящего Солнца.
Ключевые слова: Япония; этикет, традиции, обычаи, культура, факты.

История и культура Японии уникальны. Одной из причин этому стало географическое положение страны на островах. Япония заселена издревле, но она отделена с одной стороны океаном, а с другой – непроходимыми Гималаями. Особенность развития Японии в том, что она развивалась изолированно, поэтому создала ни на что не похожие культурные, социальные и политические формы.

Площадь Японии составляет всего 377 тысяч кв. км. Для сравнения, территория России — более 17 миллионов кв. км. А вот по плотности населения Япония недалеко от России — в ней проживает почти 127 млн человек, в России же - почти 147 млн человек. Официальное название страны — «Ниппон коку» — место, где восходит Солнце. Страной восходящего солнца ее также называл Китай еще в древние времена, поскольку Япония расположена ближе к востоку, а значит, раньше встречает восход солнца.

Япония стабильно входит в число стран с продолжительностью жизни более 80 лет. В среднем, мужчины живут 79 лет, а женщины — 85. Еще одним интересным фактом о Японии, является то, здесь самый высокий уровень усыновлений. В 2011 году было зарегистрировано 81 тысяча случаев обретения семьи приемным малышом. Однако есть одна особенность — в Японии часто усыновляют одиноких взрослых мужчин от 20 до 30 лет. Одна из причин — передача бизнеса в наследство или продолжение рода при отсутствии в семье наследников мужского пола.

Япония располагается на островах, которых в общей сложности более 6800. Однако, самых больших среди них всего четыре, на них

находятся самые крупные города страны. Большинство улиц в Японии не имеют названия. Гости просто получают от хозяев схему проезда.

Сегодня Япония – органичная часть мирового культурного и экономического капиталистического пространства. У японцев есть множество традиций, сохранившихся до наших дней ещё со времен древней Японии, например:

1. Семейные традиции. Отношения до сих пор у Японцев строго регламентированы: мужчины всегда являются главой семьи, а женщины занимаются домашним хозяйством и воспитанием детей. Роль мужчины и женщины четко распределена. Так же практикуется выбор невесты на смотринах.

2. Чайные традиции Японии. Чаепитие у японцев — это специально подготовленная и последовательная встреча хозяина (гуру чая) и его гостей с целью приятного времяпрепровождения. Церемония проводится в глубине сада — чайном домике, включает несколько действий, которые обязательно соблюдаются владельцем дома. Ритуал чаепития проходит поэтапно: гости перед трапезой рассматривают картины, предметы интерьера, занимают свое место за столом, которое соответствует положению каждого из присутствующих. Трапеза длится 2-3 часа. После приготовления густого напитка маття в чаше, она передается по кругу.

3. Праздники в Японии. Практически все жители Японии встречают праздники в кругу семьи. В одном доме собираются несколько поколений, накрывается стол, происходит обмен подарками. Существуют специальные праздники для девочек и мальчиков. День девочек называется «День кукол» и отмечается в начале марта. В этот праздник во всех домах обязательно выставляется коллекция богато одетых керамических куколок. День мальчиков отмечается в Японии 5 мая. В этот день в домах выставляется коллекция оружия, фигурки воинов, военная атрибутика.

Япония интересна и загадочна. В стране Восходящего Солнца есть свой уникальный этикет, который необходимо соблюдать, чтобы не попасть в неловкую ситуацию. Несколько японских правил этикета:

- Приветствие. Японцы ценят личное пространство и, приветствуя друг друга, почти не практикуют объятия и рукопожатия. Любое прикосновение, тем более от незнакомого человека, скорее всего, будет встречено сдержанной агрессией. Также в Японии не принято прощаться словесно – жители просто кланяются друг другу. Причем дабы не обидеть обитателя Японских островов, культура предписывает поклониться ровно столько раз, сколько это сделал собеседник.

- Не поднимайте руки и не кланяетесь в ответ, если являетесь клиентом, например, в отеле, ресторане или магазинах

- Снимайте обувь при входе в ресторан. Если в ресторане есть традиционный японский паркет, необходимо снять обувь

- У каждого Японца визитка должна быть всегда и при себе. В Японии нужно проявлять большое уважение к визиткам. Если кто-то предлагает вам свою визитку или Мейши, возьмите её обеими руками и аккуратно рассмотрите. Если в этот момент у вас встреча - положите её перед собой.

- Не спешите открывать двери такси. В Японии двери такси открываются автоматически. Водители такси расстраиваются, если вы пытаетесь открыть дверь самостоятельно.

- Подарки. Как предписывает этикет Японии, первыми преподносят их не гости, а хозяева дома. Популярным сувениром здесь являются японские палочки. Человек, занимающий высокий ранг (например, начальник), должен преподнести подарок, стоимость которого составляет как минимум 30000 иен (порядка $300)

- Не оставляйте чаевых. Кафе и рестораны в Японии обычно включают их в счет. Если вы не знаете об этом, правиле, то можете попасть в неловкую ситуацию. Официант может попытаться вернуть забытые вами деньги;

- Если два японца при разговоре во всем соглашаются друг с другом, это вовсе не означает, что они пришли к единому мнению. В разговоре здесь стараются обходить стороной слово «нет» и не произносить его, как и слово «никогда». Впрочем, если внимательно выслушать ответ, завуалированное несогласие все же станет очевидным. И жители страны умеют безошибочно понимать этот невербальный ответ

Понять Японию, будучи не приобщенным к её культуре очень сложно. В стране Восходящего Солнца существуют тысячи ритуалов, традиций и обычаев. Они считаются самыми необычными в цивилизованном мире. Поэтому, перед посещением данной страны необходимо изучить её культуру и национальные особенности

Список цитируемой литературы:

1. Культура Японии: введение в тему. // Мир Азии. // [Электронный ресурс]. URL: https://asiaworlds.ru/japan/kultura_jpn/kultura?ysclid=lh4onf13bq831500678 (дата обращения: 30.04.2023).

2. Традиции Японии: древние и современные. // TRAVEL ASK. // [Электронный ресурс]. URL: https://travelask.ru/articles/traditsii-yaponii?ysclid=lh4kiac8ij509759425 (дата обращения 30.04.2023).

3. Интересные факты о Японии // VipGeo. // [Электронный ресурс]. URL: https://www.vipgeo.ru/articles/interesnie_fakti/yaponiya/?ysclid=lh4onj2csf380647088 (дата обращения: 30.04.2023).

4. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Российские географические пространства в социокультурном восприятии нации / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: ООО «Первое экономическое издательство», 2021. – 182 с.

5. 50 любопытных фактов о Японии. // ElenaRuvel.com // [Электронный ресурс]. URL: https://elenaruvel-com.turbopages.org/elenaruvel.com/s/50-faktov-o-yaponii// (дата обращения: 30.04.2023).

Остапчук Виктория Андреевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Арбузова В.Ю., канд. филол. наук.
arbvictoria@mail.ru

КОММУНИКАТИВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ИРЛАНДЦЕВ

Аннотация. В данной статье рассматриваются коммуникативные особенности ирландцев. Читатели узнают культуру народа, список запрещённых тем, на которые лучше не разговаривать с ирландцами. Были изучены интересные факты про народ Ирландии.
Ключевые слова: ирландцы, коммуникация, культура, правила общения.

Чтобы подготовиться к поездке в Ирландию, крайне важно иметь некоторое представление о правилах общения с местными жителями и основах ирландского делового этикета. Хотя Ирландия является европейской страной и не имеет таких радикальных различий, как в арабских странах, ирландцы с глубоким уважением и бережным отношением относятся к своей культуре и языку, что привело к появлению определенных рекомендаций по построению отношений с ними.

Жители Ирландии добры, гостеприимны и открыты для гостей своей страны. Об этом расскажет даже зарубежное кино: Вы наверняка помните кадры из фильмов, где большая компания сидит в какомнибудь пабе и что-то оживленно обсуждает. В Ирландии это совершенно естественное положение вещей! Более того, для такого весёлого дружеского мероприятия даже есть свое название - craic. Сами пабы

также можно смело назвать особенностью ирландской культуры и её неотъемлемой частью.

В Ирландии существует устоявшаяся культура пития, и её жители употребляют алкоголь в значительных количествах. Местные жители никогда не упускают возможности выпить и заслужили репутацию одной из самых пьющих наций [3]. Предпочтительным напитком кельтского народа, несомненно, является эль, а пиво – самый употребляемый алкогольный напиток в Ирландии. Однако было бы ошибкой считать, что жители этой замечательной страны – изгои от рождения. Как уже говорилось ранее, истинные ирландцы придерживаются строгой культуры пития, употребляя алкогольные напитки только в компании других людей и предпочтительно в пабе.

Питейные заведения – это лучшие места для общения во время стажировки в Ирландии. Местные жители очень ценят атмосферу этих заведений и становятся очень общительными и доступными, что позволяет легко завязать разговор с незнакомцами. «Если некоторые культурные коды, например соматический, исследователи признают универсальными, то другие, ... национально-специфичны» [1]. Не удивляйтесь непосредственности ирландцев; они по природе своей дружелюбны и приветливы, и их фамильярность никогда не переходит грань дискомфорта [2].

Как и в любой культуре, у ирландцев есть определенные запретные темы, которые могут оскорбить или разозлить даже самых доброжелательных и лояльных людей. Лучше всего избегать обсуждения некоторых вопросов в разговорах, таких как феминизм, религия, ситуация с Великобританией и Северной Ирландией. Вместо этого такие темы, как хобби, семья, спорт и музыка, совершенно безопасны для обсуждения с потомками кельтов.

Предлагаю ознакомиться с некоторыми правилами поведения в Ирландии:

Приветственный жест у жителей Ирландии выглядит как поднятый вверх указательный палец. Как альтернатива ему выступают обычный кивок головой и рукопожатие. Большее себе лучше не позволять: как бы рад ты ни был встрече с местным гражданином, кидаться к нему с объятиями не стоит. Это признак дурного воспитания и неуважения к принятым в Ирландии порядкам. На это правило есть и исключение: во время спортивных событий такая демонстрация своих эмоций считается вполне уместной.

Следующий острый момент для приезжего в Ирландию – это курение. Курильщики здесь словно преданы анафеме, потому что в подавляющем большинстве общественных мест курение строго за-

прещается. Курить можно только в строго отведенных местах, которые оснащаются специальными указательными табличками, и только там! Нарушение этого правила не только сулит косые взгляды, но и некоторые проблемы с законом.

Нам как приезжим или не местным, будет полезно усвоить один очень интересный нюанс: пунктуальность для нас – это правило, которое нельзя нарушать, а вот ирландцу опоздание простительно.

1. При посадке в такси в Ирландии принято садиться не на заднее сидение (как этого требует этикет), а на переднее. Так Вы продемонстрируете свою учтивость;
2. После деловой встречи в Ирландии принято на следующий день отправлять цветочный букет, таким образом ирландцы выражают свою благодарность;
3. День рождения по-ирландски – праздник, который имениннику организуют его друзья, угощая его в пабе, сам же виновник торжества не тратит на это ни копейки;
4. Каждый ирландец вне зависимости от возраста обожает национальную музыку, ставя её на первое место в своём личном чарте, отодвинув современные популярные композиции;
5. Любой коренной ирландец в глубине души считает себя поэтом: почти каждый житель этой страны пробовал себя на ниве поэзии в детстве или юности;
6. Ирландцы очень гордятся своими соотечественниками, которым удалось добиться мировой славы, а потому если в разговоре Вы упомянете, что знакомы с творчеством группы U2 и в восторге от вокала Боно (лидер группы является самым настоящим ирландцем), то ирландский собеседник моментально проникнется к Вам тёплыми чувствами.

В Ирландии уделяют большое внимание воспитанию в себе гордости за свою страну и нацию, уважение и бережное отношение к своей культуре, истинный патриотизм и искренняя любовь к своей родине[4]. Ирландцы с боем выбили свое право на индивидуализм и потому так трепетно берегут всё то, что стоило жизни их предкам. Тем не менее, этот неунывающий народ не законсервировал себя в пределах своей территории и с интересом и любопытством впитывает современные тенденции и инновации.

Список цитируемой литературы:

1. Ирландия // Geo-culture URL: https://geo-culture.ru/country/ireland (дата обращения: 10.04.2023).
2. Коммуникационные особенности культуры // Prezi URL: https://prezi.com/wotw3p-ephav/presentation/ (дата обращения: 10.04.2023).

3. Некоторые особенности ирландского общения // LiveInternet URL: https://www.liveinternet.ru/users/linnen/post103487535 (дата обращения: 10.04.2023).

4. Правила общения в Ирландии // Experto24.ru URL: http://www.experto24.ru/kommunikazia/pravila-obshchenija-v-irlandii.html (дата обращения: 10.04.2023).

5. Особенности общения с ирландцами, как приспособиться к своеобразию ирландского менталитета // Альтернатива URL: https://alt-center.ru/blog/post-510/ (дата обращения: 10.04.2023).

6. Шурупова, О.С., Арбузова, В.Ю. Языковое воплощение растительного и природно-ландшафтного культурных кодов в тексте романа Ш. Бронте «Джен Эйр» // Современный ученый. – 2022. – №4. – С. 131-137

Панина Дарья Александровна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
dshpnn08@mail.ru

ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА В ЕГИПТЕ: ПРИНЦИПЫ И ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

Аннотация. В статье рассмотрены нормы и традиции, существующие в Египте, а также детали делового общения с арабскими партнерами по бизнесу.

Ключевые слова: Египет, традиции, нормы, деловая культура, бизнес, сотрудничество.

Египет — страна на берегу Красного и Средиземных морей. Основная часть страны находится на Африканском континенте, а часть страны в Азии. Около 95% территории страны занимает пустыня. Вся жизнь сосредоточена на берегах крупнейшей реки в мире – Нила. Это государство с интересной и богатой историей: древние пирамиды, фараоны и царицы, сфинксы, мумии и многое другое.

Египет славится множеством достопримечательностей и, конечно же, необычной культурой, формировавшейся столетиями. Предла-

гаю ознакомиться с деловой культурой данного государства, с деталями которой русские люди могут быть не осведомлены.

Сразу стоит отметить, что Египет – это мусульманская страна. Нужно знать и уважать местные традиции и не оскорблять своими действиями другие религиозные верования, это особенно важно во время священного месяца Рамадан.

Государственный язык в Египте – арабский. Он используется для написания всех основных документов, бланков и законов. Для ведения бизнеса в Египте следует нанять хорошего переводчика или выучить язык. Несмотря на то, что в стране распространен и английский язык, многие государственные организации отдают предпочтение арабскому. Что касается информации на вашей визитной карточке, то она может быть написана на английском языке, но на одной из её сторон должен быть перевод на арабском.

Египтяне дружелюбны и позитивны, верны друзьям, гостеприимны. При ведении бизнеса с иностранными партнерами они могут относится к вам довольно положительно, при том условии, что вы хорошо ознакомлены с традициями, нормами, и обычаями культуры данного государства.

Приветствие – важная часть культуры, детали которой необходимо изучить. Египтяне обычно здороваются при помощи фразы «Ассалам алейкум» (мир вам). В ответ произносится: «Ва алейкум ас-Салам» (и да пребудет с вами мир). Затем идут представления и рукопожатия. Поприветствовать следует каждого присутствующего на встрече. Рекомендуется не пожимать руку женщине, если она не протянет ее первой. Также принято проявлять уважение к старшим и тем, кто занимает высокое положение в обществе.

Приветствие сопровождается расспросами и рассказами о здоровье, родственниках и детях. После того как вы выслушаете арабского собеседника, поблагодарите его за многочисленные пожелания благополучия. Искреннее внимание и встречные вопросы будут восприняты одобрительно. Вы должны регулярно узнавать о здоровье всех представленных вам родственников. Это поможет добиться симпатии арабского партнера.

Сразу после знакомства необходимо обменяться визитными карточками, подав их обеими руками или только правой. Ничего не стоит принимать или предлагать левой рукой. Визитные карточки должны немного полежать на столе и только после того, как вы их прочитаете, и они немного полежат на столе, визитки можно убрать. Дополню, что визитными карточками принято обмениваться при каждом новом знакомстве.

Обращаться к деловым партнерам из Египта нужно по имени и должности, так как социальный статус играет важную роль в египетском обществе. Например, если человек имеет докторскую степень, а зовут его Анвар, то нужно обращаться к нему нужно доктор Анвар. Если вы не будете учитывать тонкости общения, вас могут посчитать невоспитанным и высокомерным.

Также не забывайте о том, что где бы вы ни находились, вам предложат кофе или чай. От напитка лучше не отказываться, иначе это будет выглядеть невежливо.

Стиль одежды является важной составляющей, которая показывает, насколько вы серьезны настроены на ведение совместного бизнеса с представителями другой страны, и уровень ваших знаний об иностранной культуре. На официальные мероприятия с египтянами мужчинам стоит надевать костюмы и галстуки, рубашки и галстуки должны быть надеты и во время неофициальных встреч. Любые украшения (кроме обручального кольца), длинные волосы у мужчин считаются признаком непрофессионализма. Женщинам требуется носить строгий деловой костюм, блузу без декольте, рукав должен быть ниже локтя, а юбка – ниже колена. Для представительниц женского пола лучшим вариантом может стать брючный костюм.

При прогулках в общественных местах одежда должна соответствовать традициям, то есть не быть вульгарной, слишком открытой. Это следует отметить, так как регулярные визиты на рынок с потенциальными и уже существующими партнерами или клиентами имеют важное значение для поддержания деловых отношений.

Поведение египтянина при деловом сотрудничестве с женщиной существенно отличается от сотрудничества с мужчиной. Уважительное отношение к женщине в египетской культуре проявляется в предоставлении ей защиты, поэтому египтянин скорее не позволит женщине одной добираться до дома, чем подвинет ей стул или позволит пройти вперед.

Египет - высококонтекстуальная страна. Для выражения полного смысла сообщений используются не только слова, но и мимика, тон голоса, позы, жесты, даже история семьи и статус говорящего могут повлиять на контекст.

Громкая речь рассматривается как знак силы и уверенности в себе, а зрительный контакт – как заинтересованность и доверие. В основе эффективного общения лежат дипломатичность и уважительное отношение, в то время как прямота и напористость являются признаками агрессии и грубости.

При разговоре также важна поза. Нельзя сутулиться, поворачиваться к людям спиной, сидеть нога на ногу, поворачиваться к людям таким образом, что видна подошва обуви – это будет расценено как знак неуважения. На встречах с египтянами личное пространство достаточно небольшое, возможен телесный контакт из-за тесной обстановки, но не с противоположным полом. При этом не стоит избегать этого, в противном случае вас могут неправильно понять, посчитав, что человек вам не приятен.

Во время диалога египтяне часто жестикулируют, показывая важность своих фраз и эмоций. Рука, положенная на сердце, является в Египте символом смирения и признательности. Этот жест подойдет в том случае, когда вы вынуждены отказать египтянину в просьбе. Тогда сам отказ будет не таким обидным для второй стороны. Если же египтянин решит отказать вам в каком-либо предложении, он будет делать это мягко, используя при этом оговорки, а также попытается похвалить обсуждаемый вами проект. Также в арабской культуре считают правильным после отказа оставить возможность для последующих контактов.

Комплименты в разговоре воспринимаются египтянами довольно положительно. Можно похвалить египетское искусство, одежду, пищу, спорт и другие сферы деятельности. Но к женщинам обращаться с комплиментами считается неприличным.

Гостеприимство египтян можно оценить во время совместного обеда или ужина. У них не принято приглашать деловых партнеров домой, это место считают предназначенным только для семьи и близких друзей. Приглашая вас на обед или ужин, египтяне подразумевают настоящий пир. Они с удовольствием ухаживают за своими гостями и продолжают угощать их даже после окончания трапезы. К вам могут поступать повторяющиеся предложения попробовать что-нибудь еще, но это объясняется тем, что по традиции вы можете отказываться от любых предложений не менее одного раза.

Удивительно, что большинство встреч в Египте начинаются поздно. Обед могут подавать до 17:00, а ужин в 22:00. Египтяне достаточно часто опаздывают на встречи из-за пробок на дорогах, но они всегда стараются прийти вовремя, что ожидают и от бизнес-партнеров. Если же по каким-либо причинам вы опаздываете на встречу, следует позвонить и предупредить об этом иностранца.

Первые встречи всегда проходят в строгой деловой обстановке. Они начинаются с чая или кофе, с нескольких минут светского разговора на разные темы. Будьте терпеливы, египтяне любят поговорить о

себе и своих достижениях, поэтому переговоры с ними могут длиться достаточно долго.

Обычно переговоры проводятся средним руководством компании. Результаты встречи докладываются высшему руководству, которое и будет подписывать контракт.

В качестве подарка для бизнес партнеров из Египта могут выступать элегантные канцелярские принадлежности, сладости, шоколад, цифровая техника или национальные сувениры из России. Особенно ценятся - авторская картина или оригинальная чеканка. Алкоголь не уместен в качестве подарка, так как египтяне проповедуют ислам. Подарки, как и визитные карточки, всегда нужно дарить правой рукой, либо обеими руками.

Установившийся контакт на первой встрече стоит поддерживать телефонными звонками и личными беседами, дабы убедиться, что развитие совместного бизнеса идет нужным путем. Даже если вы закончили работу с иностранцем, не стоит прекращать общение, ведь теплые отношения бизнес-партнеров — это самое важное при ведении общего дела в Египте.

Список цитируемой литературы:

1. Деловая культура Египта. Этикет. [https://www.rusexporter.ru/business-etiquette/395/]

2. Особенности делового этикета и культуры в Египте [https://clubexport.ru/material/osobennosti-delovogo-etiketa-i-kultury-v-egipte/]

3. Попова, Е.А., Шурупова, О.С. Образ Африки в русской лингвокультуре / Е.А. Попова, О.С. Шурупова // Новый филологический вестник. – 2022. - №4(63). – С. 357-367.

4. Шурупова, О.С., Шурупова, А.С. Российские географические пространства в социокультурном восприятии нации / О.С. Шурупова, А.С. Шурупова. – Москва: ООО «Первое экономическое издательство», 2021. – 182 с.

5. Этикет в Египте [https://etikket.ru/geograficheskij-etiket/rechevaya-kultura-i-etiket-v-egipte.html]

Пащук Елизавета Викторовна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доц.
shurupovaolgas@mail.ru

ПРЕРАФАЭЛИТЫ ИЛИ ПЯТЬ ПРИЗНАКОВ ТОГО, ЧТО ПЕРЕД ВАМИ РАБОТА ПРЕРАФАЭЛИТА

Цитаты, стилизации и очень много женщин…

Аннотация. В статье подвергаются анализу основные особенности живописи прерафаэлитов, сыгравших огромную роль в истории английского искусства.
Ключевые слова: английская живопись, прерафаэлиты, Данте Габриэль Россетти, Уильям Холман Хант, Джон Эверетт Милле, Эдвард Коли Бёрн-Джонс.

Прерафаэлиты – первые авангардисты Европы, которые протестовали против классической портретной школы с ее париками и пудрой, воспевая естественную, романтическую, шекспировскую красоту.

Прежде чем говорить о искусстве прерафаэлитов, следует разобраться с самим понятием. Дело в том, что история прерафаэлитов по меньшей мере двухсерийная. С 1848 по 1853 год существовало «Братство прерафаэлитов» (Данте Габриэль Россетти, Уильям Холман Хант, Джон Эверетт Милле и другие); им покровительствовал известный художественный критик Джон Рёскин. После распада «Братства» его участники, работая каждый по-своему, утрачивают какие бы то ни было черты прежде косвенно прокламируемого (но тоже относительного) единства. Зато начиная с середины 1850-х набирает силу другое сообщество, где из прежнего состава оказывается активен лишь Россетти, а главными фигурами становятся Уильям Моррис и Эдвард Бёрн-Джонс;

Так что в попытке локализации языковых особенностей прерафаэлизма, во-первых, придется всякий раз делать оговорку насчет того, насколько та или иная особенность может быть распространена на все рассматриваемое поле. Во-вторых, придется ограничить само это поле, вовсе не рассматривая ни последователей прерафаэлитов (часто эту линию продолжают вплоть до XX века), ни революцию в дизайне, осуществленную Уильямом Моррисом. Акцент будет сделан на творчестве художников «первой волны», собственно и давших имя явлению.

Данте Габриэль Россетти (англ. Dante Gabriel Rossetti; 12 мая 1828, Лондон – 9 апреля 1882, Берчингтон) – английский поэт, переводчик, живописец и график, один из основателей Братства прерафаэлитов

Особенности творчества Данте Габриэля Россетти: периоды творчества Россетти определяют не по техническим особенностям живописи, а по женщинам, которые ему позировали. Каждой из них художник страстно увлекался и неистово писал: Элизабетт Сиддал, Фанни Корнфорт, Джейн Моррис, Алекса Уайлдинг. При этом все женщины Россетти чем-то похожи: золотистые волосы, чувственные полные губы, тяжелый подбородок, очерченные скулы. Как и все члены Братства, он просил позировать друзей, знакомых, родных, любовниц для картин на литературные, библейские и мифологические сюжеты. Но, в отличие от своих единомышленников, никогда не увлекался точными ботаническими зарисовками и пейзажами. Россетти был блестящим колористом и точным графиком, но испытывал сложности с построением сложной перспективы.

Вы могли знать его по таким картинам как: «Благовещенье», «Леди Лилит», «Как они встретили самих себя» «Блаженная Беатриче», «Сон наяву», «Прозерпина».

Уильям Моррис (24 марта 1834 – 3 октября 1896) – английский художник, писатель и переводчик. Известен тем, что первым охарактеризовал свою профессию словом «дизайнер»

Особенности творчества художника и дизайнера Уильяма Морриса: При жизни Уильям Моррис более всего прославился как поэт, романист, а также как дизайнер обоев и тканей. Много лет своей жизни Моррис отдал на возрождение традиций изготовления британских текстильных изделий и методов их производства, и сам освоил множество ремесел.

Непосредственно живописью Уильям Моррис был увлечен недолго. Вершиной его художественных достижений и единственным сохранившимся станковым произведением стала картина «Прекрасная Изольда» (1858), для которой Моррису позировала Джейн Бёрден.

Сэр Эдвард Коли Бёрн-Джонс (англ. Sir Edward Coley Burne-Jones, 1st Baronet, 28 августа 1833, Бирмингем – 17 июня 1898, Лондон) – один из ведущих британских художников и дизайнеров конца XIX века. Его романтические картины, наполненные средневековыми образами, ознаменовали закат движения прерафаэлитов.

Особенности творчества Эдварда Коли Бёрн-Джонса. Пылкое воображение художника, увлечённого романтикой средневекового рыцарства, породило такие шедевры, как «Король Кофетуа и нищенка» (1884) и «Мерлин и Нимуэ» (1858-59). Стилистически эти работы

близки к иллюстрациям Данте Габриэля Россетти, его первого наставника. Однако более значительное влияние на Бёрн-Джонса оказали меланхоличные, утончённые образы итальянских живописцев XV века Филиппино Липпи и Сандро Боттичелли, наполненные романтически-мистическими настроениями. Он считал, что в искусстве больше ценятся красота и чувственный отклик, нежели моральное послание. Первый успех к британцу пришёл на выставке 1877 года, где демонстрировались «Дни творения», «Зачарованный Мерлин» и «Зеркало Венеры». С этого момента и до смерти Бёрн-Джонса часто называли одним из величайших художников Англии.

Он известен по таким картинам как: «Король Кофетуа и нищенка», «Зачарованный Мерлин», «Зеркало Венеры», «Последний сон короля Артура в Авалоне»

Уильям Холман Хант (2 апреля 1827 – 7 сентября 1910, Лондон) – английский живописец, один из троих первых основателей Братства прерафаэлитов.

Как и все прерафаэлиты, Хант тяготел к высокой детализации своих работ, старался максимально приблизить пейзаж к естественной, природной среде. Символизм всегда был свойственен произведениям Ханта; доходило до того, что его друзьям приходилось обращаться к публике через прессу, дабы объяснить, что именно символизирует тот или иной предмет на его картинах. Многие картины художника на темы библейских притч отражали приверженность христианству и его ценностям, сочетая пристальное внимание к христианскому писанию с современной иконографией. Он известен по таким картинам как «Наемный пастух», «Козел отпущения», «Британское семейство, защищающее христианского миссионера от друидов».

К основным чертам картин прерафаэлитов можно отнести следующие:

1. Стилизация и натурность. Само слово «прерафаэлиты» свидетельствует об ориентации на искусство до Рафаэля, то есть в основном на итальянских живописцев XIV–XV веков. Это означало интерес к религиозным сюжетам, предпочтение открытых цветов (художники часто писали несмешанными красками на белом грунте), линейной трактовки форм и декоративно-плоскостных композиций, иногда на золотых или узорчатых фонах. Но одновременно авторы декларировали верность натуре (собственно, их протест против правил академического рисования на том и был основан), и натурность (все композиции по эскизам, все персонажи портретны) вступала в явное противоречие со стилистическим ретроспективизмом. Понимание художественной правды реализовывалось буквально – так, Уильяму Холману Ханту

для картины «Козел отпущения» понадобилось отправиться к Мертвому морю, в библейские края (английский козел, по его мнению, не годился для позирования, притом что в его же картине «Заблудшие овцы» овцы были местными). Интересно, что у прерафаэлитов второй волны требование натурности почти исчезает, а стилизация, то есть подражание условным приемам средневекового искусства, становится более последовательной.

2. Рифмы, ремейки, аллюзии, цитаты. В качестве натуры, к верности которой апеллировали прерафаэлиты, часто выступало чужое искусство. Именно в этом кругу была узаконена опора на уже опосредованное, на темы и образы, хранящиеся в культурной памяти человечества, – и, следовательно, на стилизацию как метод. В будущем это станет одной из основ модерна, возможность появления которого прерафаэлиты во многом подготовили.

Это чужое искусство бывало разным. Более всего, конечно, вдохновляло и побуждало к прямому цитированию Раннее Возрождение (в «Мельнице» Бёрн-Джонса, к примеру, практически воспроизведен фрагмент «Аллегории доброго правления» Пьетро Лоренцетти). Но источник мог быть и относительно современным – достаточно сравнить картину Симеона Соломона «Сафо и Эринна в Митиленском саду» с картиной назарейца Фридриха Овербека «Италия и Германия» (прерафаэлиты считали назарейцев своими предшественниками и даже именование собственного союза – поначалу тайного – отсылало к назарейскому братству).

В прямую установку на дорафаэлевское формулировали лишь участники первого сообщества; художники же следующего поколения не так жестко очерчивали круг своих стилистических пристрастий. И по мере усиления дизайнерских – то есть чисто эстетических – устремлений (именно их пропагандировал Уолтер Патер, теоретик группы, сменивший прежде выступавшего в этой роли Джона Рёскина) все больший интерес стала вызывать как раз пострафаэлевская живопись – в частности, маньеристы XVI века, внимательные к антуражу и декору, к миниатюрной разделке, вообще к узору, который у последователей мог сделаться основой тканевого орнамента, а мог быть воспринят как образ красоты, воплощаемой в станковых произведениях и впрямую отсылающей к своим истокам. Множество костюмированных портретов – впрочем, чаще это не вполне портреты, но символические образы, персонифицированные в облике роскошно одетых женщин («Dolce far niente» Уильяма Холмана Ханта, «Монна Ванна» Данте Габриэля Россетти), – буквально илиже косвенно указывают на прототип.

3. Религиозная живопись: изобретение новых сюжетов и трансформация старых. Ч. Диккенс – самый авторитетный противник прерафаэлитов – писал о картине Джона Эверетта Милле «Христос в доме родителей»: «приготовьте себя к тому, чтобы погрузиться в самую пучину низкого, гнусного, отталкивающего и омерзительного», «здесь собрано все уродство, каковое только можно уловить в человеческом лице, фигуре, позе». Писателя возмутила подчеркнуто натуральная трактовка темы Святого семейства, за которой он не разглядел символический план изображения: рану на руке мальчика Христа, предвосхищающую рану при распятии, Иоанна Крестителя, несущего воду – будущую воду для таинства крещения, – и так далее.

Прерафаэлиты нередко обращались к Евангельским эпизодам, но, как правило, не к самым популярным: к тем, которые не имели строгой изобразительной иконографии и, следовательно, предполагали возможность композиционных сочинений. Но и в случаях с известными сюжетами они изобретали свои трактовки – например, «переименовывая» традиционное «Поклонение волхвов» в «Вифлеемскую звезду» (одноименная картина Эдварда Бёрн-Джонса). Внимание к реалистическим подробностям при этом соединяется с непременным стремлением обозначить скрытый символический смысл изображенного – но именно этот смысл далеко не все современники могли прочесть.

4. Литература: иллюстрации, реминисценции. В живописи прерафаэлитов преобладали сюжеты, почерпнутые из литературы или истории. Главным их источником было Средневековье, особенно национальное Средневековье (например, легенды о короле Артуре в творчестве Россетти, Бёрн-Джонса и Уильяма Морриса или шекспировские мотивы у Россетти). Именно оно виделось золотым веком человечества, подлежащим памяти и возрождению; его поэты, чьи мотивы воплощались с оглядкой на язык старинных миниатюр, сами становились героями картин (Россетти восхищался Данте). Но еще чаще Средневековье воспринималось через опосредованные его версии – современные или околосовременные. Так, в основе картины Милле «Лоренцо и Изабелла» лежит поэма Джорджа Китса «Изабелла», в свою очередь основанная на сюжете из «Декамерона» Боккаччо; стихами Альфреда Теннисона вдохновлялись многие – не говоря уж о том, что именно его цикл «Королевские идиллии» (своего рода вольный поэтический пересказ «Смерти Артура» Томаса Мэлори) вызвал волну изобразительных обращений картуровскому эпосу. Теннисон, как и другие поэты (в частности, Суинбёрн), косвенно входил в прерафаэлитский круг, а многие художники этого круга (Россетти, Моррис) были не чужды литературной деятельности. Это соответствовало провозглашенному в

первом номере прерафаэлитского журнала The Germ (1850) принципу единства искусств; речь шла о восстановлении всего пространства культуры в его «правильном» виде.

5. Женский вопрос. В истории прерафаэлитского движения заметную роль играли женщины. Подруги, жены, постоянные натурщицы художников на равных правах входили в мужской круг; порой они и сами занимались искусством (Элизабет Сиддал, Мария Спартали Стиллман). Их поведение зачастую не укладывалось в викторианские стереотипы (так, Эффи Грей, ставшая женой Милле, не побоялась инициировать скандальный бракоразводный процесс с Джоном Рёскином, своим предыдущим — номинальным – мужем); в сущности, здесь зарождались первые ростки тех женских свобод, за которые будут открыто бороться в более поздние времена. И в живописи прерафаэлитов тема женского оказалась одной из главных.

С одной стороны, у этой темы была вполне сюжетная линия воплощения – социально-моралистические новеллы о тех, кто заслуживает лучшей участи: молодой фермер поднимает с тротуара пьяную девушку (неоконченная картина Россетти «Найденная»), содержанка отстраняется от любовника, как бы услышав зов совести («Пробудившаяся стыдливость» Холмана Ханта; в этой работе свойственная ранним прерафаэлитам одержимость реалистическими деталями, наделенными аллегорическим смыслом, проявилась в полной мере). Но гораздо существеннее другая линия, не повествовательная. В женских образах, вдохновленных литературой (шекспировская Мариана у Милле, Изольда у Уильяма Морриса), еще присутствуют конкретные сюжетные отсылки, но уже у Россетти, а потом у Бёрн-Джонса возникает своего рода мифология женского, которой не требуются повествовательные обоснования. Богини Росетти, олицетворяющие то любовь, то власть, предстают крупным планом, часто на отвлеченном золотом фоне, с символическими атрибутами (гранат, яблоко). Здесь утверждается новый тип женской красоты – одновременно меланхолически-неотмирной и чувственной; лица натурщиц – Алексы Уайлдинг и особенно Джейн Бёрден (Моррис) – становятся воплощением некоего романтического идеала. И вместе с тем утверждается язык, соответствующий этой идеальности: плавные ритмы, опадающие линии, торжественная статуарность длиннотелых фигур с маленькими головами. Совсем немногим позже именно этот язык сделается одной из основ модерна.

Думается, «в основе текстов, созданных на том или ином языке, лежат культурные коды, которые получают проявление в их ткани» [1, с. 131]. Культурные коды живописи прерафаэлитов характерны для творчества, воспевающего красоту и свободу.

Список цитируемой литературы:

1. Шурупова, О.С., Арбузова, В.Ю. Языковое воплощение растительного и природно-ландшафтного культурных кодов в тексте романа Ш. Бронте «Джен Эйр» // Современный ученый. – 2022. – №4. – С. 131-137.

Плешань Анастасия Алексеевна,
студент,
ФГБОУ ВО Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, город Липецк,
Научный руководитель – Арбузова В.Ю., канд. филол. наук, доц.
arbvictoria@mail.ru

АНГЛИЙСКИЙ ФОЛЬКЛОР: МИФЫ И ЛЕГЕНДЫ

Аннотация. Мифология – это ранняя форма коллективного сознания, представляющая целостную картину мира на основе народных сказаний, мифов, эпоса. В Европе одновременно развивались четыре ядра мифологии: средиземноморское на основе греческих и римских мифов, скандинавское на севере, славянское на востоке и отдельно британское. Английская мифология занимает особое положение среди европейских мифологических представлений о мире. Основная причина – островное положение Британии. Остров всегда воспринимался как иной, потусторонний мир, где все необычное и волшебное. Для народов Европы Британия была чудесным местом, манящим к себе переселенцев. В результате английская мифология вобрала в себя самые разные традиции и представления: мифы кельтов, германцев, англов, саксов, норманнов, шотландцев, ирландцев, валлийцев. Получился узнаваемый, но уникальный мифологический образ, в котором гармонично взаимодействуют между собой скандинавские герои, христианские святые и кельтские боги.

Ключевые слова: миф; легенда; сказание; существо; монстр; призрак; фольклор; фея; сказка; морской; смерть; жуткий.

When most people think of English folklore, they think of giants, witches, and dragons. While these creatures are certainly a part of English folklore, they are only a small part of it. There are many famous figures and tales from English folklore that deserve to be more well-known.

One of the main distinctions when compared to Greek mythology for example is that English folklore is heavily influenced by the different set-

tlers to the islands. There is a mixture of Celtic, Viking, and Roman traditions with tales inspired by the French Normans and Germanic Saxons [2]. English mythology occupies a special position among European mythological ideas about the world. The main reason is the insular position of Britain. The island has always been regarded as a different, supernatural world, where everything is unusual and magical. For the peoples of Europe, Britain was a wonderful place that attracted settlers. As a result, English mythology has absorbed a variety of traditions and ideas. The result is a unique mythology in which Scandinavian heroes, Christian saints and Celtic gods interact with each other [1]. I chose this topic because most people's knowledge of English mythology is limited to King Arthur, Stonehenge and the Loch Ness monster. And by the way, myths are a huge layer of culture. Therefore, I would like to introduce a few more mythical creatures, little-known and more frightening. I hope you will be interested.

Kelpie is a water horse spirit of Scottish myth. It is usually described as a black horse-like creature, able to adopt human form[5]. For example, it can turn into a beautiful young woman, hoping to lure young men and kill them [4]. Said to delight in drowning its victims. In certain stories, it loves the human flesh[3]. The skin of this creature is always wet and cold [17]. You should always pay attention to the hooves of a horse nearby, the Kelpies have them backwards. This is a distinctive feature of the creature, and this knowledge can save your life [16]. Instead of a luxurious mane, the head of a Kelpie Horse is covered with reeds or algae, and its eyes are burning furiously with fire. The body of the creature has a completely magical ability to stretch in length, ending with a tail, like a fish [17].

Merrow is a mermaid or merman in Irish folklore. Merrow women are real beauties, but with fish tails instead of legs and membranes between the fingers [16]. Sailors are afraid of Merrow, because their appearance foreshadows a storm. However, they are much more favorable to humans than other faeries and often fall in love with mortals. Children from such marriages are born with fish scales instead of skin. Red caps with feathers allow them to live underwater. When they appear on the shore, they take off their cap and hide it, but any mortal who discovers Merrow's outfit gains power over them, because without a cap they cannot return to the sea. Hiding the hat, a man can force Merrow to marry him, and they are wealthy brides, they have a lot of gold, which they find on sunken ships. But the Merrow's desire to return to the sea is so great that they always find their hat, leave their families, husbands and children and return to the sea[7].

The Nuckelavee (or Nuckalavee, supposedly meaning "Devil of the Sea") is a creature from Scottish folklore. A unique and solitary creature possessing extensive evil powers, it can influence events throughout the is-

lands. The nuckelavee's breath was toxic, and could wither crops, cause a drought, and cause disease and plague in livestock and humans (this creature is responsible for droughts and epidemics on land, despite the fact that it is mainly a marine dweller) [8]. This demon combines the features of a man and a horse and looks like a creepy centaur. When he comes out of the sea, he spreads terror around. He doesn't care who you are: a person, an animal or a plant. The main thing is that after the meeting with Nuckelavee, everything will be dead. But even here there is a special way to escape. This monster is a creature of the sea, it does not tolerate fresh water. If you go into a fresh river, the creature will not follow you [16].

Now let's talk about ghosts. Ghost stories became topics of discussion and gossip in all countries many centuries ago. English mythology holds the primacy in the number and variety of ghosts. There is widespread belief in ghosts in English-speaking cultures, where ghosts are manifestations of the spirits of the dead.

In England, the house in Berkeley Square is notorious. There is a belief that the most bloodthirsty ghosts live there. For example, one of the first was a child who was beaten to death in a children's room, and a woman who, escaping from the harassment of her own uncle, jumped out of the window. But the most important haunted place in the UK is the Tower of London. This is not surprising, because many people were killed in this fort. On the anniversary of the death of Countess Margaret Salisbury, you can observe her execution. This is really a terrible sight, because her head can be cut off only the third time, and her insane screams of pain will remain in the memory of these walls forever. Also in the Bloody Tower of the Tower, the ghosts of boys walk by the hand. By order of Richard III, two little princes were killed here – King Edward V and his younger brother Richard, Duke of York because of palace coups and power struggles. The most famous ghost here is the ghost of Anne Boleyn, the wife of King Henry VIII. He suspected his wife of treason and ordered her beheaded. But in fact she was innocent, the King just wanted to get rid of her because he fell in love with another woman. For several centuries, the ghost of the Queen was seen on the eve of the date of death. Prisoners and employees repeatedly told stories about a headless body wandering through the expanses of the fort[16].

Only in Celtic or Germanic folklore there are these creatures with supernatural magical abilities, which are called Fairies. They can do good things and evil, help or destroy, each kind is unique not only by its own strength and skills, but also by its external and internal appearance[16].

Scottish and Irish folklore mentions an army of evil Sluagh spirits. The Sluagh were the ghosts of the unforgiven dead. Every night they fight with each other, because of their sins they cannot find peace. Their screams

and the clang of weapons carry far around in the freezing winter nights [16]. As a rule, it was believed that sinners, or generally evil people, whose souls were not worthy of going to Heaven or hell, became Sluagh. For the sake of the repose of the Sluagh, they try to enter the house of the dying man in order to leave with him. In order not to miss the Sluagh, the relatives of the deceased closed all the windows on the west side of the house [10].

A Banshee is a female spirit in Irish folklore who heralds the death of a family member, usually by screaming, wailing, shrieking, or keening. Sometimes she has long streaming hair and wears a grey cloak over a green dress, and her eyes are red from continual weeping [18]. There are some theories about the origin of this Irish mythical creature. Let's consider the three main theories. The first theory says that these creatures are fairies. But they were gods, and they adopted this image when the sons of Mile, the forebears of the modern Irish, appeared in Ireland. The deities disappeared from the sight of people and went to live underground. So they became evil creatures. This version took root thanks to the literary works of the XIX century. It is almost impossible to confirm the assumption – in legends these two images are different. For the Irish, fairies are social creatures who live close to people. What is more, banshees are lonely creatures of the otherworld. Many people who believe in ghosts, poltergeists will support the second theory. According to it, the monster is the spirit of a female mourner. And no wonder, according to legends, the cry made by these creatures reminds of a howling cry. The Irish have a theory that when the mourner did not work well, after death she became a banshee to mourn the dead. According to the third variant, banshees are the spiritual protectors of families. The witch often comes to the family to warn about the death of a relative. The spirit was necessarily the ancestor of the family. According to beliefs, not all families living in Ireland now have their own banshee. It is believed that the true Irish have them. When several banshees appear at once, it indicates the death of someone great or holy. The tales sometimes recounted that the woman, though called a fairy, was a ghost, often of a specific murdered woman, or a mother who died in childbirth. Apparently, in terms of clothing, she either wears a grey, hooded cloak or a grave robe meant for the unshriven dead (those who had died without being absolved of their sins).

Banshee usually come in three of many forms, the first being a young woman, the second being a rich middle-aged lady or matron, and the third being of a fragile old woman. Another time they are seen as a washing woman, where she is apparently seen washing the bloodstains out of the fated person clothes [18].

Brownie, in English and Scottish folklore, a small, industrious fairy believed to inhabit houses and barns. Rarely seen, he was often heard at

night, cleaning and doing housework; he also sometimes mischievously disarranged rooms [19]. However, they do not like to be seen and will only work at night, traditionally in exchange for small gifts of food. In folklore, Brownies are said to inhabit houses, especially in the unused corners of the home, and aid in tasks around the house. They only work at night, performing necessary housework and farm tasks while the human residents of the home are asleep. The presence of the brownie is believed to ensure household prosperity and the human residents of the home are expected to leave offerings for the brownie, such as a bowl of cream or porridge, or a small cake. These are usually left on the hearth. The brownie will punish household servants who are lazy or slovenly by pinching them while they sleep, breaking or upsetting objects around them, or causing other mischief. Sometimes they are said to create noise at night or leave messes simply for their own amusement. Brownies are virtually always male, but female brownies, such as Meg Mullagh (or "Hairy Meg"), have occasionally been described as well. They are usually envisioned as ugly and their appearances are sometimes described as frightening or unsettling to members of the houses in which they reside. They received their name from the fact that they are usually described as brown-skinned and completely covered in hair. In the earliest traditions, brownies are either the same size as humans or sometimes larger, but, in later accounts, they are described as "small, wizened, and shaggy" [12]. But it's worth mentioning that you should never leave clothes for brownies and not leave too much food. The Brownies then begin to think that they are no longer needed by this house, that they are being bribed and leave [11].

The last creature I would like to tell you about is a **changeling.** Changelings are creatures spoken of in many folklore, fantasy and fairy tales from across European mythology – they are regarded as creatures that are placed into mortal homes by fairies, elves, mermaids, wood goblins or demons, who proceed to kidnap the original child of the home[15]. Usually unbaptized children who do not have proper protection are kidnapped right from the cradle and a replacement is left in place of the child. This changeling is of various kinds. Sometimes it is a log in the form of a child, which is given a semblance of life for a while, soon disappearing; then the "child" seems to be dead, this log is buried as a real baby. More often, changeling is an old elf who is no longer needed by his tribe and decided to live a carefree life, lying down, and constantly screaming and crying demanding food and care from his foster mother. To ward off Changelings people would often put small trinkets in beside their infants and later it was considered wise to baptize one's young as it was believed creatures such as trolls would only take unbaptized children.

Also, to return the stolen child, you can: take a cane and whip the changeling for a long time and mercilessly. The changeling will howl and scream so terribly that his own mother – a fairy, a fortune teller, an elf, a mermaid or a forest spirit will not be able to stand it. Having mercy on her own child, she will give the human baby to the parent, and take the changeling away. In Ireland and Scotland, the changeling was treated more harshly – put on a shovel and shoved into the oven, on hot coals. Of course, most of them were not changelings and the children were thus burned alive. Infantile paralysis and any other unknown diseases at that time caused the suggestion that the child had been replaced, and parents were advised to beat him harder or throw him into the fire. But sometimes it was recommended to treat the child well, so that the elves would treat their own child well for this. Surely, a lot of children were killed by this way and tortured to death. This happened in villages all over Europe, because the changeling myth was extremely popular. But there was a positive side to this myth. According to legend, elves and other evil spirits replaced only unbaptized children, and those who were left unattended. Therefore, in order to protect the child, the mother did not leave him for a minute. This had an effect on reducing infant mortality in the first days of life and on the health of women in labor, because a woman was not forced to do heavy work immediately after childbirth (chopping firewood, hauling brushwood from the forest, milking cows, harvesting, threshing, and so on). The woman in labor had to guard the newborn so that evil spirits would not replace him with a changeling [12].

The folklore is a great part of culture of any nation. The exposure and thorough analysis can help us get dipper into traditions and customs of different people, figure out their fears and foster mutual understanding.

Список цитируемой литературы:

1. https://englishhistory.net/folklore/ (дата обращения: 20.04.2023)
2. https://lingua (дата обращения: 20.04.2023)
3. https://pikabu.ru/story/kelpi__misticheskaya_vodyanaya_loshad_shotlandii_7920151(дата обращения: 20.04.2023)
4. https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.a657786d-646512b1-c8385a33-74722d776562/https/myths-legends.fandom.com/wiki/Kelpie дата обращения: 20.04.2023)
5. https://ru.wikibrief.org/wiki/Kelpie (дата обращения: 20.04.2023)
6. https://en.wikipedia.org/wiki/Merrow (дата обращения: 20.04.2023)

7. https://pikabu.ru/story/merrou_irlandskaya_mifologiya_4946507 (дата обращения: 20.04.2023)
8. https://fantasticbeings.fandom.com/ru/wiki/Мерроу (дата обращения: 20.04.2023)
9. https://darkmatter69.blogspot.com/2019/03/irish-folklore-merrows-or-mermaids-and.html (дата обращения: 20.04.2023)
10. https://mythus.fandom.com/wiki/Nuckelavee (дата обращения: 20.04.2023)
11. https://mythological-creations.fandom.com/ru/wiki/Нукелави (дата обращения: 20.04.2023)
12. https://moluch.ru/archive/378/83712/ (дата обращения: 20.04.2023)
13. https://ru.wikibrief.org/wiki/Sluagh (дата обращения: 20.04.2023)
14. https://www.bestiary.us/sloa (дата обращения: 20.04.2023)
15. https://mythus.fandom.com/wiki/Brownie (дата обращения: 20.04.2023)
16. https://ru.wikipedia.org/wiki/Брауни_(фольклор) (дата обращения: 20.04.2023)
17. https://www.bestiary.us/brownie (дата обращения: 20.04.2023)
18. https://mythus.fandom.com/wiki/Changeling (дата обращения: 20.04.2023)

Политкина Валерия Александровна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доц.
shurupovaolgas@mail.ru

ДОСТОПРИМЕЧАТЕЛЬНОСТИ ЛОНДОНА

Аннотация. В статье рассматриваются основные достопримечательности столицы Великобритании – Лондона, такие как Тауэр, Биг-Бен, Трафальгарская площадь, собор святого Павла, Букингемский и Вестминстерский дворцы и др.
Ключевые слова: культура, Англия, Лондон, достопримечательности.

Лондон – самая красивая европейская столица, сочетающая в себе самую современную инфраструктуру и традиции прошлого. Его удивительные традиции поражают людей во всем мире. Этот город занимает одно из первых мест по количеству туристов в год. Большой Лондон занимает площадь 1579 квадратных километров и является домом для 7,1 миллиона человек, из которых 2,7 миллиона живут в центре Лондона. Столица Великобритании является одним из туристических центров мира, в настоящее время ее ежегодно посещают 10 миллионов путешественников, ее привлекают многовековая история, 160 городских музеев, 80 парков, средневековая и современная архитектура и знаменитые театры.

Лондон расположен на юго-востоке Англии на реке Темза, которая впадает в Северное море, в 50 км выше по течению от её устья. Город лежит на равнине Лондонского бассейна, которая юго-восточнее переходит в небольшие холмы. Вокруг столицы Великобритании создан «зелёный пояс», целью которого является сдерживание роста мегаполиса.

Лондонский Тауэр – так долго назывались дворец и крепость, основанные Вильгельмом Завоевателем в XI веке для защиты города и запугивания горожан. Великая башня или Белая башня, как ее называют, является старейшей и самой важной башней. Она надежно защищена внутренней стеной с тринадцатью башнями и внешней стеной с шестью башнями со стороны реки. На нижнем уровне Белой башни находится колодец высотой 12 метров — водоснабжение гарнизона. В Тауэре жили все короли и королевы вплоть до Якова I. Позже существовал обычай, согласно которому все монархи проводили ночь перед

коронацией в Тауэре, а на следующий день процессия переместилась из Тауэра через весь город в Вестминстер. Здание дворца расположено между Белой башней и внутренней стеной. Вильгельм Завоеватель умер до завершения строительства, а его сын, Вильгельм II, руководил строительством до его завершения в 1097 г.

Букингемский дворец (на английском — Buckingham palace) — один из самых важных символов Лондона и одна из его известнейших достопримечательностей. Это официальная резиденция монархов Великобритании, где жила королева Соединенного Королевства Елизавета II, а также принц Филипп, герцог Йорский Эндрю и граф и графиня Уэссекские. Помимо этого, здесь проводятся официальные приемы и церемонии и банкеты, и количество гостей дворца за лето достигает 50000 человек.. Букингемский дворец расположен напротив Пал-Молл-стрит и памятника королеве Виктории, выполненного из белого позолоченного мрамора. Когда королева находилась во дворце, на крыше развевался королевский флаг. Ее предок, король Георг IV. настоял на том, чтобы дворец был построен по проекту архитектора Джона Нэша. Летом Дворец посещают около 30 000 гостей, которые посещают приемы в Королевских садах с озером и водопадами. Природный пейзаж дополняют птицы фламинго, спокойствие и тишину которых не нарушают даже королевские вертолеты, кружащие над садом.

Вестминстерский дворец — один из символов Лондона, место, где заседает правительство страны. Находится на берегу Темзы в лондонском районе Вестминстер. В 1987 году дворец был включен в список всемирного наследия ЮНЕСКО. В XI веке Эдуард Исповедник построил на берегах Темзы первый Вестминстерский дворец. Здесь жили все монархи до Генриха VIII, которому после пожара пришлось переехать из Вестминстера. С тех пор здесь размещается парламент. В 1834 году старый дворец снова почти полностью сгорел, остались лишь Дворцовый зал и башня Джуэл-Тауэр. После пожара решено было перестроить комплекс и в результате здание приобрело свой теперешний вид со знаменитыми шпилями в стиле готики.

Вестминстерском дворце дворце 1200 помещений, 100 лестниц и 5 километров коридоров. Наблюдать за работой палаты общин и палаты лордов может кто угодно – помещения парламента открыты всю неделю в разное время дня. Встаньте в очередь у ворот Св. Стефана и, пройдя несколько пунктов контроля безопасности, вы сможете оказаться на галерее для посетителей. В августе и сентябре, когда парламент не работает, можно совершить экскурсию с гидом по всему зданию.

Из дворцовых башен наиболее знаменита часовая башня Башня Елизаветы, чаще всего ее называют Биг-Бен, хотя это в действительно-

сти название 13-тонного колокола, звонящего в системе курантов. Биг-Бен известен на весь мир, а башня является общепризнанным символом Лондона.

Биг-Бен – это 96 метровая башня с часами, расположенная в северо-восточной части Британского Парламента в Вестминстере. Самая знаменитая часть дворца — башня с часами — известна всему миру и является одним из самых ярких архитектурных символов города. Высота башни составляет 96 метров, внутри нее прячется узкая винтовая лестница из 334 ступенек. Пройдя их все, можно попасть на небольшую открытую площадку, на которой находится знаменитый колокол Биг-Бен. Именно он отбивает каждый час время, именно его звуки

Собор святого Павла – храм, резиденция епископа Лондонского, одна из самых важных и узнаваемых достопримечательностей столицы Великобритании. По занимаемой площади является вторым религиозным сооружением в стране, уступая только Ливерпульскому собору. С момента постройки и до 1962 года Собор святого Павла, высота которого составляет 111 метров, был самым высоким зданием в Лондоне. Виды на достопримечательность защищены законом — ни одна новая постройка не должна их закрывать. Собор занимает важное место в национальной идентичности англичан и выступает в роли одной из главных визитных карточек Лондона, часто фигурируя на рекламных туристических материалах. Сооружение выполняет не только религиозную, но и важную гражданскую роль — в соборе установлено 67 монументов в честь известных личностей, чей вклад в развитие Великобритании признан наиболее ценным. Кафедральный Собор святого Павла возведен на священном месте, на котором во времена Римской империи находилась древняя языческая церковь богини Дианы, по преданиям на этом же месте был построен первый христианский храм Лондона.

Тауэрский мост – разводной подвесной мост над Темзой в центре Лондона. Название этого символа города происходит от находящегося неподалеку Лондонского Тауэра. Он создавался для того, чтобы разгрузить интенсивное транспортное сообщение в восточных районах Лондона.

На строительство моста потребовалось 8 лет — с 1886 по 1894 г. Тауэрский мост – один из нескольких лондонских мостов, принадлежащих Фонду городских мостов (City Bridge Trust). Она осуществляет его обслуживание и курируется Корпорацией лондонского Сити. Мост состоит из двух башен, связанных на верхнем уровне двумя горизонтальными переходами, противодействующими горизонтальным силам, направленным от подвешенных слева и справа секций моста. Вертикальная составляющая сил в подвешенных секциях и вертикальная ре-

акция от двух переходов компенсируется двумя устойчивыми башнями.

Центры подвижных ферм моста и механизмы управления размещены в основании башен. Существующую расцветку Тауэрский мост в Лондоне приобрел в 1977 году, когда его покрасили белой, красной и синей краской перед празднованием Серебряного юбилея Королевы. До этого он был шоколадно-коричневого цвета. Тауэрский мост иногда по ошибке путают с Лондонским мостом, расположенным выше по течению Темзы.

«**Лондонский глаз»** – колесо обозрения, построенное в столице Англии к празднованию миллениума. Второе название этого аттракциона — «Колесо Тысячелетия». Это огромное колесо обозрения на берегу реки Темза, построенное аккурат к началу третьего тысячелетия. С высоты его 135-метрового роста открывается великолепный вид на город. На колесе - 32 кабинки - по количеству пригородов Лондона, в каждой из них - сидячие места в центре и кондиционер. Сидеть необязательно, можно свободно и безопасно передвигаться внутри кабины и смотреть на разные части города. Один оборот Лондонский глаз совершает за 30 минут. Несмотря на всю сложность создания, Лондонский глаз планировали оставить всего на пять лет, а затем снести его чтобы колесо обозрение не портило общую панораму набережной Темзы. В итоге колесо стало настолько популярным аттракционом и главным символом столицы, поэтому его решили оставить. Вскоре, у Лондонского глаза появилась еще и светодиодная подсветка, поэтому аттракцион теперь привлекает к себе внимание и днем, и ночью. Главная причина, по которой Лондонский глаз стал таким популярным, да и получил такое название — это виды, которые открываются с колеса обозрения. Так как он находится прямо напротив Парламента, Биг-Бена и Вестминстерского Аббатства — на эти главные достопримечательности Лондона открывается один из лучших видов.

Знаменитая Трафальгарская площадь появилась в центре Лондона в честь победы британского флота над испанцами и французами в 1805 году возле Трафальгара. В её центре высится колонна адмирала Нельсона в окружении металлических львов и фонтанов. По периметру площади стоят четыре постамента, на трёх из которых возвышаются статуи великих англичан, а четвёртый же стали использовать лишь в 2005 году, ставя перед Новым годом на него главную ёлку Британии (ту ежегодно присылают норвежцы за помощь во время последней войны). Трафальгарская площадь олицетворяет национальную гордость англичан за свой непобедимый флот и воплощает неукротимость боевого духа британцев. Архитектура ее красива и притягательна. В

центре архитектурного ансамбля площади – колонна Нельсона, адмирала-победителя, у подножия которой – квадратная площадка, ограниченная с четырех сторон фонтанами и 6-метровыми бронзовыми фигурами львов на прямоугольном пьедестале. (Лев – символ британской монархии). Гигантский монумент высотой с 17-этажный дом увенчан 6-метровой статуей полководца, смертельно раненного в крупнейшем сражении при Трафальгаре, принесшем победу британскому флоту. На каждом углу Трафальгарской площади – массивные постаменты со статуями достойных британцев. Первый постамент занимает статуя короля Георга IV, изображенного в римских одеждах верхом на коне, в годы правления которого Англия укрепила морское господств, сражаясь с армией Наполеона. На юго-западном постаменте – памятник генералу Чарльзу Нейпиру, главнокомандующему в индийской кампании, который завоевал провинцию. Западный постамент занимает статуя генерала Генри Хэвлока, прославившегося храбростью и снискавшего любовь солдат во время колонизации Индии

Лондон, без сомнения, является увлекательным и заманчивым городом для тысяч туристов. В музеях и галереях хранится большое количество исторически значимых достопримечательностей. А его замки – живые свидетели исторических событий в истории Англии и хранители мифологии города, которая получает отражение в текстах о нем [2].

Лондон действительно необычный город. В Лондоне никто не подумает о сносе памятника или переименовании, например, улицы. Принадлежность к разным эпохам здесь естественным и надежным образом сосуществует. Либо Тауэр, как и Вестминстер, несомненно, еще долгое время будет символом Лондона, хотя и не всегда.

Нельзя не вспомнить слова Сэмюэля Джонсона: «Если вы устали от Лондона, то, возможно, вы просто устали от жизни, потому что в Лондоне есть все, что жизнь может предложить людям» [цит. по: 1].

Список цитируемой литературы:

1. Афиша Лондона [Электронный источник]. – Режим доступа: https://afisha.london/2020/09/29/issleduem-gorodskiye-yavleniya-kotoryene-prizhilis-v-londone/ (дата обращения: 30.04.2023).

2. Шурупова, О.С. Особенности культурного восприятия столицы в XX столетии: отражение концептов Московского текста русской литературы в советском кинематографе // Среда. Культура. Текст. Сборник материалов I Всероссийской научно-практической междисциплинарной конференции. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2023. – С. 179-187.

Прохоров Алексей,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Кривых Н.Н., канд. экон. наук
alexprohorovkok@gmail.com

МЕТОДЫ ЗАЩИТЫ КУЛЬТУРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ ОТ ВЛИЯНИЯ ВНЕШНИХ НЕГАТИВНЫХ ФАКТОРОВ

Аннотация. Статья посвящена методам защиты культурной безопасности России от влияния внешних негативных факторов. В статье рассматриваются основные угрозы культурной безопасности России, такие как культурная колонизация, иностранный культурный экспансионизм, терроризм и кибератаки. Также представлены методы защиты культурной безопасности России, такие как правовые, кадровые, информационные и культурные.
Ключевые слова: культурная безопасность, защита, угрозы, информационные технологии, мониторинг, кибератаки.

Защита культурной безопасности России является одним из важнейших вопросов национальной безопасности. В настоящее время существует множество внешних негативных факторов, которые могут оказать влияние на культурную сферу страны. Данные факторы могут включать в себя идеологическую, информационную и технологическую экспансию, а также другие угрозы.

Для борьбы с этими угрозами существуют различные методы защиты культурной безопасности России, которые включают в себя как правовые, так и технические меры. Правовые меры включают законодательство, регулирующее область культуры и информационной безопасности, а также международные соглашения и договоры, которые направлены на защиту национальных интересов [1, с. 25]. Технические меры включают в себя использование современных технологий для защиты информации, обеспечения безопасности объектов культурного наследия и т.д. Кроме того, важным методом защиты культурной безопасности России является культурная дипломатия. Данная стратегия предполагает использование культурных программ и мероприятий, направленных на продвижение российской культуры и создание позитивного имиджа страны в мировом сообществе. Также культурная ди-

пломатия может быть использована для защиты культурных ценностей, например, через участие в международных культурных проектах и программ. Объединение различных методов защиты культурной безопасности России помогает создать комплексную систему, направленную на эффективную борьбу с негативными внешними воздействиями и сохранение национальных культурных ценностей [2, с. 35].

В современном мире культурная безопасность государства играет особую роль, поскольку ее нарушение может повлечь за собой серьезные последствия, такие как ущерб национальному достоинству, потеря идентичности и массовая культурная ассимиляция.

Существует множество методов и средств защиты культурной безопасности России от внешнего воздействия [3, с. 20]. Один из них - это создание национальной системы управления культурой, которая бы позволила эффективно регулировать потоки культурных ценностей и информации на территории страны. Другой метод - это законодательное регулирование в области культуры и культурного наследия, которое позволяет установить правила импорта и экспорта культурных ценностей, контролировать деятельность международных культурных организаций и договариваться о международных соглашениях в этой области. Также существуют специализированные организации, занимающиеся защитой культурной безопасности России. Например, Федеральная служба по надзору в сфере культуры и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) занимается контролем за соблюдением законодательства в области культуры и массовых коммуникаций. Также в России существует Федеральное агентство по культуре и кинематографии (Роскино), которое занимается развитием культуры и кинематографии, а также защитой культурного наследия. Кроме того, можно использовать методы информационной безопасности для защиты культурной безопасности России. Это включает в себя контроль за информационными потоками, ограничение доступа к нежелательной информации и обучение населения правильному использованию информационных ресурсов. В целом, методы защиты культурной безопасности России от влияния внешних негативных факторов являются многообразными и многогранными [4, с. 30]. Это методы защиты культурной безопасности России от влияния внешних негативных факторов. Одним из ключевых методов является контроль за информационным пространством страны. В настоящее время информационные технологии занимают все более важное место в нашей жизни. Однако, они также становятся источником угроз культурной безопасности. Поэтому, государство должно контролировать распространение нежелательных материалов, которые могут повлиять на мировоззрение и ценно-

сти граждан. Вторым методом является законодательная деятельность. Необходимо разработать законы и нормативные акты, которые бы защищали культурное наследие России и препятствовали его незаконному экспорту и разрушению. Также необходимо предусмотреть ужесточение наказания за нарушение законодательства в этой сфере. Еще одним важным методом является развитие международного сотрудничества. Россия должна активно сотрудничать с другими странами, чтобы защитить свои культурные ценности от внешних угроз. Например, можно организовывать совместные экспедиции для изучения культурного наследия, обмениваться опытом в области охраны памятников и находить новые пути защиты культурных ценностей. В целом, защита культурной безопасности – это сложный процесс, который требует комплексного подхода и сотрудничества государственных органов, науки и общества в целом. Ключевым фактором успеха является осознание значимости культурного наследия и ответственности за его сохранение [5, с. 40].

Культурная безопасность России является важнейшей составляющей общей безопасности государства. В условиях современного мира, где влияние внешних факторов на культурную сферу становится все более значительным, необходимо применять комплексный подход к защите культурной безопасности России. Для этого используются различные методы, такие как разработка законодательства, создание специальных государственных органов и международное сотрудничество. Важно также применение информационных технологий для защиты культурного наследия и восстановления утраченных объектов. Одним из наиболее эффективных методов защиты культурной безопасности России является сохранение национальной идентичности и пропаганда национальных ценностей. Это поможет противостоять влиянию негативных иностранных факторов на культурную сферу и сохранить уникальность и богатство культурного наследия России. Все эти методы должны применяться комплексно и систематически для обеспечения культурной безопасности России и сохранения национальной идентичности в условиях современного мира.

Список цитируемой литературы:

1. Солдатов, А.И. Методы защиты культурной безопасности России от внешних негативных влияний: монография / А. И. Солдатов. - Москва: Финансы и статистика, 2019. - 304 с.

2. Буркова, И.А. Культурная безопасность России в условиях глобализации: угрозы, вызовы, механизмы защиты: монография / И.А. Буркова, Е. В. Харламова. - Москва: Финансы и статистика, 2018. - 380 с.

3. Антонова, Н.В. Культурная безопасность государства: теория и практика: учебное пособие / Н. В. Антонова. - Москва: Юрайт, 2019. - 224 с.

4. Кузнецов, А.И. Защита культурного наследия в России: современное состояние и перспективы развития: монография / А. И. Кузнецов, Е. В. Синякова, Т. С. Кузнецова. - Москва: Научная книга, 2018. - 272 с.

5. Стрельцов, А.М. Культурная безопасность государства: история и современность: монография / А.М. Стрельцов, Е.В. Смирнова. - Москва: Юрайт, 2019. - 224 с.

Рехтина Наталья Олеговна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Алтайский филиал, город Барнаул
Научный руководитель – Пищик А.В., преподаватель
natalarehtina@mail.ru

АНГЛО-АМЕРИКАНСКАЯ И ЯПОНО-ГЕРМАНСКАЯ МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. При управлении компанией всегда остаётся актуальным вопрос о том, кто принимает важные управленческие решения – собственники или менеджмент. В данной статье рассмотрены две модели корпоративного управления, сложившиеся в разных странах.
Ключевые слова: инсайдерская модель управления; аутсайдерская модель управления; корпоративное управление; акции; миноритарные акционеры; дивиденды.

In the modern world, there are two main models of corporate governance - Anglo–American (outsider) and Japanese-German (insider). The main reason for this separation is the level of concentration of the company's ownership in the hands of shareholders. The outsider model of corporate governance is widespread in the USA, Great Britain, New Zealand and Canada.

The outsider model is inherent in countries where financing is most developed in the form of private investment, rather than debt capital. With this model, the owners of the company are many small owners who do not have a close connection with the company (hence the term "outsider" model) [2]. Since there are many owners of shares, the company's capital is highly

dispersed, and each employee individually cannot significantly influence decision-making in the company. Internal management is handled by TOP-management. In this regard, with such a model, there is a problem of the difference between the interests of management interested in the capitalization of the company and the owners of shares seeking to increase the dividend. Thus, with the outsider model, there is a division of ownership and control.

Despite the fact that shareholders are interested in increasing dividends, the prevailing goal in the outsider form of ownership is the long-term interests of the company. This is because due to the strong dispersion of capital, none of the shareholders has significant power in making decisions and the actions and opinions of management are of significant importance. The main goal of management under the outsider model is to increase the value of the company, its capitalization. This priority can be attributed to the fact that the outsider model is typical for countries with high market dynamics and a developed stock market. Companies capitalize on the value of the firm so that at any moment it is possible to resell securities and earn speculative income. At the same time, even with such a management system, there are large strategic rivals. If shareholders are dissatisfied with management decisions, they decide to sell their shares. Due to the increase in supply, shares become cheaper, and the strategic shareholder absorbs the company, as a result of which the concentration of ownership increases. If after that he changes management, then the shares become more expensive and they can be sold, earning a premium.

In order for the interests of shareholders to be protected, capital not to be concentrated and companies not to lose their investment attractiveness, special legal regulation applies in countries with the Anglo-American management system. The legislation of such states establishes strict requirements for the disclosure of information about the company. For example, in 2019, the US passed the Corporate Transparency Act (CTA) [2]. As an additional guarantee of the protection of the rights of small shareholders, many companies under such a system introduce the representation of independent directors on the company's board of directors. All these measures are aimed at combating the problem of information asymmetry between the management and the company's employees.

At the same time, bank financing plays an insignificant role in the Anglo-American model. Thus, in 1933, the Law of the Voice was adopted, prohibiting banking organizations from having at their disposal more than 5% of the voting shares of other companies directly or indirectly (through affiliated persons) [1].

The insider (Japanese-German) management model is a system in which property is concentrated in the hands of several people (both legal

and physical) who own large shares of corporate property [5]. Under the Japanese-German corporate governance system, there is a large share of external financing from banks and a low share of debt in borrowed funds [3]. In this regard, the leading goal of the company is to maximize net profit in order to receive high dividends. With such a system, the emphasis in decision-making by manager's changes, and capital maximization rarely acts as a priority of activity, even in strategic settings.

The insider model is common in Germany, Japan, France and Switzerland. Control over the company is internal, so there are no strict requirements for disclosure of information in the legislation.

However, with an insider management model, there is a conflict of interest between large and minority shareholders. Minority shareholders have an insignificant share of the company's shares and cannot significantly influence the company's decisions, while large shareholders (owners of blocking blocks) reorganize management in their own interests.

In States with an insider model, there are limited requirements for the provision of financial statements. At the same time, there is legislation on bankruptcy, which provides a high level of protection of creditors' rights.

The main goals of the company are determined by this corporate governance model that it uses. A certain system is formed largely based on market conditions. It is impossible to say one-digitally, which of the two models considered is more effective. Each has its pros and cons. Probably, the advantage is not in this or that static state, but in the flexibility of switching from an outsider to an insider model in necessary cases. The Anglo-American corporate governance system is considered to be the most flexible, allowing for the active use of mergers and acquisitions through the resale of shares. By itself, such a transaction often boils down to the fact that a company that is in a dispersed state, but is not competitive enough, becomes a target for takeover. A new shareholder who wants to gain control buys shares, which many minority shareholders are happy to sell to him. As a result, he receives a blocking or control packet. The company turns from an outsider type into an insider. After that, the strategic shareholder carries out management transformations and again resells its stake in the market to dispersed shareholders or another strategic investor.

List of cited literature:

1. Drobyshevskaya Larisa Nikolaevna, Salomatina Evgeniya Vadimovna. Models of corporate governance: world experience and Russian practice // Theory and practice of social development. 2011. №5. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-korporativnogo-upravleniya-mirovoy-opyt-i-rossiyskaya-praktika-1

2. IQ Decision. Legal support around the world. [Electronic resource] – URL: https://iqdecision.com/
3. Liana V. Kuznetsova. Models of modern corporate governance // Russian entrepreneurship. 2012. №15. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-sovremennogo-korporativnogo-upravleniya
4. Novoselov A.V. Models of corporate governance: an integrated approach to analysis // Modern trends in economics and management: a new look. 2011. №7. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-korporativnogo-upravleniya-kompleksnyy-podhod-k-analizu
5. Uspeeva A.T. Features of corporate governance models // Bulletin of Science. 2020. №12 (33). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-modeley-korporativnogo-upravleniya

Соболев Тимофей Алексеевич
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
timsob10082004@gmail.com

ВЕНЕСУЭЛА: ОСОБЕННОСТИ КУЛЬТУРЫ И ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

Аннотация. В данной статье речь пойдёт о культурных особенностях и специфике экономики в стране Боливарианская Республика Венесуэла. Речь пойдёт о стыке, казалось бы, несовместимых культур, о традициях и обычаях венесуэльцев, об их отношении к бизнесу и предпринимательству.
Ключевые слова: культура; смешивание культур; экономика; бизнес-культура; государство; традиции.

Венесуэла – небольшая республиканская страна, расположившаяся на севере Южной Америки. Омывается Атлантическим океаном и Карибским морем и граничит с Гайаной на востоке, с Бразилией на юге и с Колумбией на западе. Венесуэла является федеративным государством и делится на 4 региона [1].

Как и другие страны Нового Света, Венесуэла была завоёвана испанскими колонизаторами, первое поселение которых было заложено на территории страны в 1520 году. В связи с этим культура Венесу-

элы в огромной степени находится под влиянием испанской культуры. Она отражается практически во всех аспектах жизни населения – от названий городов и архитектуры до традиций и музыки. Несложно догадаться, что основной религией в стране является католицизм – его исповедуют 96% населения, несмотря на то, что по всей территории гарантируется свобода вероисповедания [2].

Однако, особенность Венесуэлы состоит в том, что в ней смешиваются три основные культуры – испанская, привезённая колонизаторами, индейская, берущая свои истоки от коренного населения и африканская, пришедшая от завезенных на территорию страны африканских рабов.

Пожалуй, самими яркими отголосками и воплощением старинных традиций Венесуэлы можно назвать песни и танцы, которые возникли в результате взаимодействия в XVI веке коренного населения с европейцами. У каждого танца есть свои особенности, но все они отражают сущность венесуэльских метисов – потомков испанцев и индейцев [6].

Африканская культура тоже внесла существенный вклад в общую культуру Венесуэлы и отразилась на многих её аспектах, например, в особенностях кухни и быта. Черные рабы много лет назад выполняли почти все виды работ, а это способствовало тому, что трудовые навыки и приемы передавались из поколения в поколение и сохранились спустя много веков. Также у африканской и индейской культуры имеются многие общие черты, что также способствовало их более тесному слиянию.

Кроме того, за последние полтора века венесуэльская культура впитала некоторые новые элементы, пришедшие как из иных — помимо Испании — европейских стран, так и из США. В частности, в последние десятилетия XIX века многие венесуэльцы, главным образом в городах, стремились говорить по-французски, готовили французские блюда, следовали французской моде. Во второй половине XX века сюда хлынул поток североамериканских газет и журналов, бестселлеров, кинофильмов, музыкальных пластинок и так далее. Широкая иммиграция в страну в 40—50-х годах итальянцев и португальцев, несомненно, также оказала свое влияние на развитие венесуэльской культуры [3].

Экономика Венесуэлы, в первую очередь, строится на добывающей промышленности и электроэнергетике. В XX веке иностранные капиталовложения в промышленность страны достигли 5,5 млрд долларов. Прибыль, полученная от капиталовложений одними только Соединенными Штатами составила около 7,2 млрд долларов.

Иностранный капитал превратил Венесуэлу в крупного поставщика нефти и железной руды на мировой рынок, и в 60-70 годах она

заняла лидирующую позицию по темпам экономического роста среди стран Латинской Америки. Начала активно развиваться инфраструктура, химическая и металлообрабатывающая промышленность.

Однако через некоторое время, стремясь ограничить влияние иностранных монополий, правительство Венесуэлы запретило иностранные капиталовложения в коммунальное хозяйство, энергоснабжение, связь, радиовещание и телевидение, пассажирский и грузовой транспорт, издательское и рекламное дело. Иностранным компаниям в целом ряде отраслей было предложено в течение трех лет не менее 80% своих акций передать венесуэльцам. Все эти меры явились важным шагом вперед в борьбе за подлинную национальную независимость и суверенитет [7].

В настоящее время бизнес-культура в стране Венесуэла обладает рядом особенностей, в частности, она практически отсутствует. Государственная регуляция практически всех сфер жизни общества привела к тому, что люди почти полностью разучились основам предпринимательства и предпочитают наёмный труд или государственную службу открытию собственного дела. На данный момент Венесуэла превратилась в страну, где контроль экономики государством выше, чем в любой другой стране в Западном полушарии.

Выдача кредитов, создание программ поддержки студентов, которые получают первое и последующее образование, консультации и прочие преференции от государства привели к тому, что народ утратил предпринимательскую жилку. Государство строго контролирует обрабатывающую промышленность и контролирует зарубежный капитал, который работает в ключевых областях. Старое поколение Венесуэлы помнит о том, что можно открыть свое дело, однако молодежь стремится получить поддержку именно от государства и не желает развиваться в сфере предпринимательства [5].

Также у жителей Венесуэлы есть нетипичная и, пожалуй, чуждая для нашего понимания и менталитета традиция. У них не принято приходить на важную встречу вовремя. В Венесуэле принято приходить на мероприятия позже, чем планировалось изначально. Жители страны считают, что спешный темп жизни может всё испортить, ценят расслабленный образ жизни [4].

Список цитируемой литературы:

1. История Венесуэлы [Электронный ресурс]:, URL: https://global-echo.ru/yuzhnaya-amerika/venesuela/istoriya-venesuely.html

2. Культура Венесуэлы [Электронный ресурс]:, URL: https://travel247.ru/857-kultura-venezueli

3. Культура Венесуэлы (2) [Электронный ресурс]:, URL: https://global-echo.ru/yuzhnaya-amerika/venesuela/kultura-venesuely.html
4. Необычные традиции разных стран мира [Электронный ресурс]:, URL: https://news.myseldon.com/ru/news/index/233598507
5. Особенности бизнеса в Латинской Америке [Электронный ресурс]:, URL: https://biznes-prost.ru/start-biznesa-v-latinskoj-amerike-s-minimalnymi-vlozheniyami.html
6. Традиции Венесуэлы [Электронный ресурс]:, URL: https://www.absolutviajes.com/ru/Венесуэла/обычаи-и-традиции-венесуэлы/
7. Экономика Венесуэлы [Электронный ресурс]:, URL: https://global-echo.ru/yuzhnaya-amerika/venesuela/ekonomika-venesuely.html

Соколов Егор Николаевич,
студент,
ЧОУ ВО «Казанский Инновационный Университет имени В.Г. Тимирясова» (ИЭУП), город Казань,
Научный руководитель - Юнусова Р.С., канд. соц. наук, доц.
sokolovv.en@mail.ru

РЕАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РОЛЕЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ НАЦИОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ

Аннотация. В данной статье рассматриваются понятие управленческой роли, качества, которыми должен обладать носитель данной роли, некоторые факторы, влияющие на культурное формирование роли управленца и пути реализации управления.
Ключевые слова: управленческая роль, лидер, система управления, национальные особенности, менеджер.

Управленческая роль в системе управления является главенствующей. Она подразделяется на множество видов и имеет различные функции, исходя из них. Этнокультура различных государств современного мира тесно связана с пониманием и формированием значения управления и управленческой роли во всех сферах человеческой деятельности. Целью данной статьи является выявление более эффективного пути реализации управленческой роли и выявление главных качеств, которыми должен обладать лидер.

В рамках управленческой роли менеджеру предстоит решать вопросы по распределению ресурсов, определять направление деятельности организации, осуществлять планирование и текущие корректировки и т.д. Также менеджер принимает самые важные управленческие решения, право на принятие которых имеет только он, соответственно самая большая ответственность ложится на его плечи [1].

Исходя из данного определения, мы можем понять, что управленческая роль даёт объекту управления право на определение направления плана дальнейшего развития, исходя из имеющихся ресурсов у системы, которые также распределяются управленцами. Все важнейшие вопросы и их решение отведены носителям данной роли.

Управленческая роль имеет множество видов, каждый из которых, в свою очередь, имеет кардинально различающиеся функции. Рассмотрим некоторые из предложенных видов управленческих ролей с их кратким описанием и характером деятельности.

Таблица 1. Виды управленческих ролей и их деятельность [3]

Роль	Описание	Характер деятельности
Межличностные ролевые установки		
Номинальный глава	Символический глава, в обязанности которого входит выполнение обязанностей правового или социального характера	Церемониалы; действия, обязываемые положением; подписание документов
Лидер	Ответственный за мотивацию и активизацию работы подчиненных; за набор, подготовку, обучение работников и связанные с этим обязанности	Практически все управленческие действия с участием подчиненных
Связующее звено	Обеспечивает работу сети внешних контактов и других источников информации	Переписка; налаживание внешних связей;
Ролевые установки, связанные с принятием решений		
Предприниматель	Изыскивает возможности внутри организации и за ее пределами; разрабатывает и запускает проекты по усовершенствованию, приносящие изменения;	Выработка стратегии и проведение анализа для разработки новых программ

Распределитель ресурсов	Ответственный за распределение всевозможных ресурсов организации, что фактически сводится к принятию или одобрению всех значительных решений в организации	Составление планов; получение разрешений; программирование работы подчиненных

Есть множество классификаций управленческих ролей, но классификация, приведённая в таблице выше, наиболее понятно описывает каждую их ролей и даёт более полное понимание их значимости и функций в организационной или государственной системе. По данной классификации мы можем понять, что функции, выполняемые менеджерами, кардинально различаются как сферой управленческих решений, так и уровнем ответственности, возлагаемой на управленческий состав.

Можно сделать выводы о том, что управленческую роль в компании можно получить не только при официальном назначении на должность, но и в процессе межличностных отношений внутри коллектива, например, номинальный лидер. Также управленческие роли подразделяются по принципу ролевых установок, связанных с принятием решений. Так, например, менеджер может быть носителем управленческой роли распорядителя ресурсами, который принимает важнейшие решения по одобрению проектов, основываясь на информации о ресурсах, которыми располагает компания.

Хотя управленческие роли во всех странах одинаковы, но влияние на реализацию их в каждой стране под влиянием национальных особенностей различаются. Так, голландским учёным, Г. Хофстеде, в 1970-х годах были рассмотрены важнейшие факторы национальной культуры, влияющие на реализацию управленческих ролей. Рассмотрим некоторые из них.

Так, влияние фактора индивидуализма и коллективизма на реализацию управления прослеживается во всех странах. Например, в Китае, Японии и других азиатских странах высокий уровень коллективизма, это в свою очередь влияет на портрет идеального лидера, управленца. В Азии лидер должен быть неотрывно связан со своими подчинёнными, вся ответственность в принятии решения подчинённым становится прямой ответственностью их лидера, и развиваться отдельно от своей команды лидер не может [5]. В странах же с уклоном на индивидуализм, например, в США и Канаде, лидер должен быть всегда повышающим свою квалификацию и специалистом в своей отрасли, который имеет задатки в командной работе.

Фактор мужественности и женственности, по Хофстеду, определяет отношение человека к понятию власти и форме её реализации. Так в странах Латинской Америки фактор мужественности в реализа-

ции лидерских качеств очень высок-лидер должен быть напористым, нетерпящим критики или ошибок, чаще всего такие лидеры используют авторитарную форму власти. В странах с высоким фактором женственности, таких как Россия или Япония, лидер должен быть гибким, уметь находить компромисс и быть позитивным и простым в коммуникации человеком [2, 1].

Можно сделать вывод, что демократический стиль реализации управленческих ролей, с усреднёнными показателями фактора «мужественность-женственность» и «индивидуализм-коллективизм» считается самым эффективным из всех стилей. Компании с управленцами, которые придерживаются более «мягкой» политики в отношении к своим сотрудникам, выступают в роли демократичного специалиста и поддерживают контакт со специалистами всех уровней, имеют более хороший статус работодателя и меньшую текучесть кадров [4]. Примером могут служить компании Apple и Google. Компании же с управленческим составом с противоположным видением реализации своих управленческих ролей имеют более низкие показатели по таким же вышеперечисленным критериям. Примером таких компаний с жёстким авторитарным стилем управления могут послужить автомобильная компания Ford и Facebook (организация, запрещённая на территории РФ).

Исходя из всего вышеизложенного, можно сделать вывод, что есть множество видов управленческих ролей, каждая из которых имеет свои функции, характер деятельности и ответственность. Хотя многие управленческие роли по всему миру одинаковы, но они видоизменяются в зависимости от национальных особенностей страны, в которой они осуществляются. Также, мы можем делать выводы, основываясь на опыте зарубежных компаний, что реализация управленческих ролей менеджером будет более эффективна, если он будет придерживаться стиля демократичного специалиста в своей области, который умеет работать в команде, но также не забывает о самостоятельном развитии как специалист.

Список цитируемой литературы

1. Кадникова, О.В. Профессиональные качества личности менеджера в разных странах / О.В. Кадникова., А.В. Козлов // Научно-издательский центр “Открытое знание”: электронный журнал. - 2017. - URL: Профессиональные качества личности менеджера в разных странах (scipress.ru) (дата обращения: 20.04.2023 г.)

2. Классификация деловых культур по Г. Хофстеде - URL: topic6.2_ru.pdf (vsu.ru) (дата обращения: 19.04.2023 г.)

3. Минцберг, Г. Менеджмент: природа и структура организаций глазами гуру /Г. Минцберг; пер. с англ. О. И. Медведь. - Москва: Эксмо, 2009 (Гуру менеджмента). - С. 24-33.

4. Науменко, Т.В. Теория межкультурных изменений Г. Хофстеде как методологическая основа исследования современных социальных процессов / Т.В. Науменко, Д.А. Морозова // Международный журнал исследований культуры. Область наук: Социологические науки. - 2018. – С. 145.

5. Харчев, В. Влияние этнических факторов на формирование и развитие управленческой культуры/ Международный журнал исследований культуры. Область наук: Социологические науки. - 2015. – С. 3.

Соколова Елизавета Николаевна,
студент,
ЧОУ ВО «Казанский Инновационный Университет имени В.Г. Тимирясова» (ИЭУП), город Казань,
Научный руководитель - Юнусова Р.С., канд. соц. наук, доц.
sokoleliza3416@gmail.com

ДИСТАНЦИЯ ВЛАСТИ ПО Г. ХОФСТЕДУ МЕЖДУ ПОЛИТИКАМИ И ГРАЖДАНАМИ

Аннотация. В статье рассмотрена дистанция власти между политиками и гражданами страны. На основании теории Г. Хофстеда рассматриваются различные характеристики и отличительные признаки стран с большей и меньшей дистанцией власти во внутренней политике государства и отношение к этому граждан страны.
Ключевые слова: дистанция власти, неравенство, индекс дистанции власти, политика, власть, Г. Хофстед.

Актуальность данной темы базируется на факте того, что неравенства между различными группами людей всегда существовали и будут существовать, но отношение людей к политическому, социальному, экономическому и другим неравенствам в разных обществах различаются. Целью данной статьи является определение возможности снижения дистанции власти в межличностных социальных и политических взаимоотношениях людей, а также определение показателя дистанции власти в различных странах мира. На основании данных выводов необходимо представить несколько предложений по снижению дистанции власти в политической и межличностной сфере взаимодействия людей.

Роль культурных различий, обычаев и сложившейся межкультурной коммуникации имеет большое значение при формировании

восприятия обществом факта дистанции власти в их стране. При рассмотрении формирования дистанции власти стоит обратиться к историческим предпосылкам и языческим религиям. Например, в Индии и странах Востока с древних времён была сильная дистанция власти: строгие сословные строи, переход из которых был очень сложен или невозможен, указы правителей этих стран не подлежали критике или открытому недовольству населением, членами политической или религиозной элиты были люди из определённых каст или малочисленных семей. Религии, которые до сих пор исповедуются некоторыми в этих странах (синтоизм, конфуцианство, буддизм, индуизм) также проповедуют послушание, не отрицают дистанцию власти между вышестоящими и простыми гражданами и имеют в писании проповедь строгого иерархического строя [1].

Так, мы можем сделать выводы, что, во-первых, историческое формирование дистанции власти происходило со времён древних общин и государств, во-вторых, древние политические системы управления стали началом в формировании фактора неравенства в политической системе нынешних государств и, в-третьих, древние верования также имеют роль в принятии человеком факта неравенства между более высокопоставленным индивидом и человеком.

Дистанция власти (от малой - до большой) - это степень согласия людей в неравномерности распределения власти между теми, кто её имеет или не имеет вовсе [4].

Дистанция власти была детально рассмотрена в 1970 г. голландским учёным Гердом Хофстедом, он же и ввёл термин “дистанция власти”. Исследование, проведённое Хофстедом по изучению дистанции власти, охватило 50 стран и 3 региона, также были вовлечены в данное исследование 80 тысяч человек из этих стран [2].

По Хофстеду, признаками высокой дистанции власти можно считать: базирование общественных и социальных отношений на власти и подчинении (старший – младший, начальник – подчинённый), согласие людей с неравномерностью распределения власти, власть не ассоциируется с законность и правдой, власть дарует определённые привилегии и права, власть - основа общества.

Признаками маленькой дистанции власти являются равномерное распределение власти, равноправие и равноценность всех людей, более равномерное распределение доходов между гражданами страны, чем в странах с большой дистанцией власти, и власть рассматривается как инструмент служения обществу, она легитимна и решения, выносимые властными органами нацелены на достижение всеобщего благополучия [3].

Отношение людей к дистанции власти в различных странах различаются. В США, Австралии, Финляндии, Швеции граждане могут открыто критиковать власть, выражать несогласие с определёнными привилегиями, данными политикам, а также порицать политиков за нерациональные траты своих доходов, которые выплачиваются им с налогов граждан. В многочисленных странах Африки, Азии и Латинской Америки все вышеперечисленные возможности граждан по отношению к политикам теряют свою силу. Власть в этих странах носит демонстративный характер и не подлежит критике граждан.

Формирование отношения человека к дистанции власти происходит на всех этапах его социализации. Так, например, в школе и университетах это происходит посредством взаимоотношений «учитель – ученик». Если учитель для своих воспитанников выступает в роли друга, ученик может получить от него не только знания, но и поделиться с учителем своим мнением и позицией в рассматриваемом вопросе, критика рассматривается как инструмент конструктивного диалога, то в дальнейшем ученики будут поддерживать маленькую дистанцию власти между ними и более высокопоставленными людьми. Такой системой взаимоотношений в школе, университете и на работе пользуются в США, Канаде, Швейцарии и Дании. На работе также рассматриваются взаимоотношения «начальник – подчинённый». Рассмотрим другую ситуацию. Начальник выступающий в роли «великодушного авторитета», который не потерпит критики в свой адрес и не создаёт доверительных отношений с подчинёнными, выстраивает отношения на работе с большой дистанцией власти [4].

Также формирование отношения людей к дистанции власти в их стране происходит через СМИ. Свобода слова через общественное телевидение и открытая критика власти помогает гражданам более открыто высказывать своё мнение и формировать маленькую дистанцию власти, а запрет на высказывание своих недовольств как через СМИ, так и в разговорах обычных граждан влечёт за собой формирование отношений с упором на большую дистанцию власти.

Большая дистанция власти может привести к отсутствию свободы слова как СМИ, так и гражданами страны, безграничная власть политиков и политических стран может привести к формированию в стране однопартийных или единоличных правителей страны с недемократичным политическим режим. Социальные, политические и другие виды взаимодействия людей будут базироваться на власти и статусе его взаимодействия. Такие примеры устоявшейся дистанции власти в обществе и политике можно наблюдать в Иране, Китае, Северной Корее, Эритрее, Саудовской Аравии и других странах.

Г. Хофстед ввёл термин «индекс дистанции власти» (ИДВ) – это статистическая характеристика общества, которая описывает жёсткость существующей в ней иерархии власти и степень принятия такой иерархии членами этого общества. По результатам своих исследований учёный составил список стран с большим и меньшим ИДВ. Результаты данного исследования можно рассмотреть в таблице 1, где под №1- самый большой индекс дистанции власти, а под №53 - страна с самым маленьким индексом дистанции власти.

Таблица 1. Индекс дистанции власти (ИДВ) в странах мира [6]

Индекс дистанции власти (ИДВ) для 50 стран и 3 регионов					
№	Страна или регион	ИДВ	№	Страна или регион	ИДВ
1	Малайзия	104	27/28	Южная Корея	60
2/3	Гватемала	95	29/30	Иран	58
2/3	Панама	95	29/30	Тайвань	58
4	Филиппины	94	31	Испания	57
5/6	Мексика	81	32	Пакистан	55
5/6	Венесуэла	81	33	Япония	54
7	Арабские страны	80	34	Италия	50
8/9	Эквадор	78	35/36	Аргентина	49
8/9	Индонезия	78	35/36	Южная Африка	49
10/11	Индия	77	37	Ямайка	45
10/11	Западная Африка	77	38	США	40
12	Югославия	76	39	Канада	39
13	Сингапур	74	40	Нидерланды	38
14	Бразилия	69	41	Австралия	36
15/16	Франция	68	42/44	Коста-Рика	35
15/16	Гонконг	68	42/44	Германия	35
17	Колумбия	67	42/44	Великобритания	35
18/19	Сальвадор	66	45	Швейцария	34
18/19	Турция	66	46	Финляндия	33
20	Бельгия	65	47/48	Норвегия	31
21/23	Восточная Африка	64	47/48	Швеция	31
21/23	Перу	64	49	Ирландия	28
21/23	Таиланд	64	50	Новая Зеландия	22
24/25	Чили	63	51	Дания	18
24/25	Португалия	63	52	Израиль	13
26	Уругвай	61	53	Австрия	11
27/28	Греция	60			

Основываясь на вышеперечисленных признаках дистанции власти, сформирована таблица, по которой видно, что самые большие показатели ИДВ в странах Юго-Восточной Азии, Арабских странах, Африки, Латинской Америки, а странами с низким или усреднённым показателем дистанции власти являются: США, Канада, Финляндия и близлежащий к ней страны, Израиль, Австрия.

Принимая во внимание всё вышеизложенное, можно выдвинуть несколько предложений по уменьшению дистанции власти. Для уменьшения дистанции власти на социальном межличностном уровне нужно формировать отношения «учитель – ученик», «начальник – подчинённый» и «старший – младший» основываясь на равенстве обоих членов взаимоотношений, стоит вести открытый диалог, в котором критика является инструментом конструктивной беседы, в которой каждый участник имеет право на своё мнение.

В политической сфере для уменьшения дистанции власти между политиками и гражданами нужно дать больше свободы гражданам страны в выражении своего мнения, нужд и необходимых изменений в стране, также нельзя запрещать СМИ освещать политические действия внутри страны и за её пределами, стоит давать гражданам альтернативу в избрании политических лидеров как государственного, так и регионального уровня, политическая власть должна придерживаться плюрализма и должна быть открыта для вхождения в неё новых людей. Главное, политики должны не просто слышать мнение своих граждан, но и, прислушиваясь к их нуждам, делать всё, чтобы улучшить жизнь людей в своей стране [5].

Дистанция власти существовала, существует и будет существовать. Формирование этого фактора и отношения к нему людьми в разных странах начиналось ещё в древние времена. Сегодня восприятие людьми формируется на всех этапах социализации, посредством институтов социализации и СМИ. В каждой стране дистанция власти в различных сферах жизни человека воспринимается по-разному, ведь в странах Северной Америки и Европы данное явление сведено к маленькому значению и считается неприемлемой, а в странах Востока, Азии и Латинской Америке дистанция власти высокая и уже устоявшаяся. Большая дистанция власти имеет пагубные последствия, но её можно снизить, основываясь на приложениях по его снижению из этой статьи.

Список цитируемой литературы

1. Науменко, Т.В., Теория межкультурных изменений Г. Хофстеде как методологическая основа исследования современных социальных процессов / Т.В. Науменко, Д.А. Морозова // Международный журнал исследований культуры. Область наук: Социологические науки. - 2018г. – С.145.

2. Оксинойд, К.Э. Типология организационных культур Герта Хофстеда // Библиотека управления: электронный журнал - 2013г. - URL: Корпоративный менеджмент: финансы, бизнес-планы, управление компанией (cfin.ru) (дата обращения: 19.04.2023).

3. Роготнева, Е.Н. Влияние дистанции власти на взаимоотношения людей в обществе / Е.Н. Роготнева // Международный журнал исследований культуры. Область наук: Социологические науки. - 2013г. – С. 2.

4. Trompenaars, F. Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business. Nicholas Brealey. London. - 2013. - 265 с.

5. Юнусова, Р.С. Факторы влияния на управленческую активность населения: социологический подход / Р.С.Юнусова // Вестник экономики, права и социологии, 2021, №3, С.130 – 133.

6. Классификация деловых культур по Г. Хофстеде - URL: topic6.2_ru.pdf (vsu.ru) (дата обращения: 19.04.2023).

Сошнин Демид Александрович
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
demid715@mail.ru

ИСПАНИЯ. ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА

Аннотация. В статье рассмотрена специфика деловой культуры Испании и особенности ведения бизнеса в данной стране.
Ключевые слова: Испания, бизнес, деловая культура, особенности, поведение, менталитет.

Говоря об Испании, мы в первую очередь вспоминаем вспыльчивый характер ее жителей, корриду и бесконечные телесериалы. И это действительно так, легенды о темпераменте испанских жителей вовсе не выдумки. Национальному испанскому характеру свойственны такие черты, как свободолюбие, неустрашимость, энергичность, авторитарность, авантюризм, леность в работе, хотя последние исследования говорят о том, что среди европейцев испанцы работают больше всего часов в день [1].

В коммерческих делах с испанцами следует учитывать особенность национального менталитета: они дружелюбны, открыты к сотрудничеству, но больший интерес проявляют не к товарам и услугам партнера, а к нему самому, как личности. Деловая встреча, как правило, проходит в Испании по определенной схеме: вначале следуют

предварительные переговоры в офисе, затем продолжительный ужин, и только после него испанский партнер заводит разговор об условиях соглашения, ценах и суммах. Отчего происходит именно так? Все просто – в ходе предварительных встреч он изучает вас, анализирует поведенческие особенности, подмечает ошибки и недочеты. И если встреча перешла в стадию ужина и выяснения деталей контракта, это означает, что вы сумели произвести именно то впечатление, которое и рассчитывали, и вызвали доверие в глазах партнеров [3].

Испанцы очень душевные люди, поэтому во время делового общения не приемлют холодность. Их темперамент часто можно оценить уже при первой встрече. Несмотря на принятые в этой стране рукопожатие и обмен визитными карточками, испанец может восторженно выражать радость знакомства с новым человеком, хлопая его по плечу [3].

Испанцы любят поговорить, тщательно обсудить все детали; их речь часто многословна, красноречива и экспрессивна. Учитывая этот факт, стоит отметить, что деловые переговоры, начинаясь с нейтральных тем – спорта, погоды и достопримечательностей, часто затягиваются, отклоняясь от регламента, и беседа может все-время прерываться вставками, шутками, неожиданными историями. Поэтому множество деловых встреч может проходить безрезультативно ввиду менталитета испанцев, некоторые встречи могут даже затрагивать скорее личные темы. Но это не является плохим показателем. В такой неофициальной беседе не стоит касаться личной жизни, политики, а также отрицательного отношения к корриде [4].

Поговорим о времени. Жесткие временные рамки совсем не по душе испанцам; они не пунктуальны и пятнадцатиминутное опоздание является для них практически нормой. Считается, что и в деловых вопросах испанцы не очень любят придерживаться оговоренных сроков. Для испанцев является нормой опаздывать на 15 минут и более. Также считается, что и в деловых вопросах испанцы не очень любят придерживаться оговоренных сроков. Так мы переходим к сиесте [4].

Это особое для всех испанцев время. Сиеста - это время отдыха, поэтому с 13:30 до 16:30 не принято назначать какие-либо деловые встречи, равно как и беспокоить кого-либо деловыми телефонными звонками. Тем не менее, испанец может предложить провести деловую встречу и во время завтрака, традиционно начинающегося в 13:30. Не стоит принимать это предложение сразу, так как это скорее формальность, требование этикета. Если же предложение озвучено им во второй и третий раз, то можно с уверенностью соглашаться, видимо он искренне рад общению и готов поговорить о делах во время сиесты.

Деловые переговоры часто могут проходить в ресторанах и во время обеда, который в Испании традиционно начинается ближе к 21:00 [5].

Мы уже знаем, что в корпоративной культуре и деловом этикете Испании еда занимает не менее важное место. Для испанцев не столь важно, что именно предстоит делать в партнерстве, сколь важно, с кем им придется работать. И лучшим способом проверить потенциального партнера является совместный ужин. Если вы оказались на территории этой страны с целью ведения бизнеса, а не в качестве наемного работника, то нужно запомнить раз и навсегда: залог успеха – правильный режим питания. И это вовсе не шутка, а действительно важный момент в процессе понимания иностранными предпринимателями тонкостей испанской жизни. По мнению испанцев, хорошая еда – это гарантия удовлетворенности жизнью. Находясь в процессе выбора между деловой встречей в офисе или переговоров за вкусным обедом, настоящий испанец непременно остановит свой выбор на втором пункте. И если до этого момента вы не успели испортить впечатление о себе, то вас ждет несомненный успех. Если вы назначаете деловую встречу с испанцами, не стоит выбирать время, когда они привыкли завтракать или обедать [2].

Как и бизнесмены других стран, испанцы также считают хорошим тоном пригласить вас на завтрак. Однако не стоит принимать это предложение сразу, так как это всего лишь формальность – не более чем требование этикета, в действительности завтракать с вами он не намерен. Однако если предложение было вам сделано во второй и в третий раз – вам следует принять его, видимо, вашему партнеру очень приятно с вами общаться, и он искренне будет рад поговорить с вами за чашкой кофе. Во время завтрака не стоит демонстрировать свой достаток, делать дорогие подарки или оставлять щедрые чаевые, так как все это может насторожить испанцев и заставит относиться к вам с недоверием [1].

Теперь рассмотрим структуру бизнеса в Испании. Коммерческие связи с крупными испанскими фирмами традиционно строятся по иерархическому принципу. Необходимо выходить на ответственных руководителей, принимающих соответствующие решения. Заметное влияние могут иметь также высокопоставленные чиновники, епископы, управляющие компаниями. Весьма часто они обладают большой автономией в принятии решений. В переговорах принимают участие партнеры равного статуса. Зачастую, решения в компании принимаются в верхних кругах компании и лишь доносятся до работников [1].

В бизнесе в Испании родственные отношения на первом месте, многолетняя дружба и преданность гораздо важнее ума и знаний. Сго-

ворчивость и мягкость ценятся здесь намного выше, чем деловая хватка. И если с вами интересно пить кофе, можете быть уверены, вы найдете общий язык с работниками Испании.

Деловых партнеров, как правило, испанцы домой не приглашают. Если же это произошло, то, вероятнее всего, хозяева действительно очень расположены к приглашенным гостям. В качестве подарка следует взять с собой вино или конфеты, букет цветов для хозяйки дома [2].

В заключение, отметим, что секрет успешного бизнеса в Испании кроется в том, что очень многие испанцы не зациклены на глобальных планах – их вполне устраивает текущий успех и безбедная жизнь, которую им обеспечивает собственное дело в данный момент. Они очень спокойны о своих делах. Для испанцев важно, что происходит здесь и сейчас. Остальное – второстепенно. Эту и все другие вышеупомянутые особенности стоит учитывать при контакте с Испанской деловой культурой.

Список цитируемой литературы:

1. Горбачева, Ю.Н. Рабочая и бизнес-культура в Испании. [Электронный ресурс] URL.: https://upload.pgu.ru/iblock/f02/stranitsy-izch.2_3-gorbaneva.pdf (дата обращения: 25.03.2023).

2. Деловой этикет в Испании. [Электронный ресурс] URL.: https://espanarusa.com/ru/pedia/article/588497 (дата обращения: 25.03.2023).

3. Испанская деловая культура. [Электронный ресурс] URL.: https://clck.ru/34HiGD (дата обращения: 25.03.2023)

4. Некоторые аспекты бизнес-культуры в Испании. [Электронный ресурс] URL.: https://www.abcspain.ru/articles/nekotorye_aspekty_biznes_kultury_v_ispanii_/ (дата обращения: 25.03.2023).

5. Особенности испанского делового этикета. [Электронный ресурс] URL.: https://bujet.ru/article/90020.php (дата обращения: 25.03.2023).

Сулина Александра Владимировна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», г. Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доцент
shurupovaolgas@mail.ru

ИСТОРИЯ ФОРМИРОВАНИЯ МЕНТАЛИТЕТА АНГЛИЧАН И ЕГО ОСОБЕННОСТИ

Аннотация. В статье подвергаются анализу основные особенности английского менталитета и рассматриваются такие аспекты, как британское общение, юмор, отношение к семье.
Ключевые слова: Англия, культура, менталитет, общение, самообладание, юмор, семья.

На сегодняшний день насчитывается более 2 тысяч наций и народностей, которые говорят на разных языках, обладают уникальной культурой и специфическими традициями.

Англичане – жители островного государства и являются одной из древнейших наций в мире. Каждый народ имеет свою культуру и менталитет, англичане – не исключение. Они отличаются от других народов Европы своей психологией. Первое, это то, что они, живя на острове, обладают «островной психологией». Второе – это парадоксальность и противоречивость этого менталитета. В чертах национальной английской психологии прослеживается расчетливость, выдержка, предприимчивость. Данные черты возникли посредством колониального прошлого и насаждавшего пуританства.

Разговор с британцами может показаться грубым и неуместным. Просто нужно понимать, что и когда говорить. Англичане не лишены таких прекрасных качеств как – вежливость и учтивость. Они не толпятся, стараясь первыми зайти в автобус, не стремятся занять чужое место, а в их разговорах зачастую можно услышать такие слова как: *Please*, *Excuse me* или *Sorry*. Но такую вежливость у англичан принято считать «пассивной». Активную вежливость считают навязчивой. Англичане имеют такую особенность менталитета как *уважение к личным границам*, они считают, что вежливо не вмешиваться в чужую жизнь.

Еще одна особенность британского менталитета – это самообладание. Не к чему показывать слишком явно свои эмоции: и радость, и боль, успех и провал нужно переносить со спокойствием. Ещё с детства англичан приучают реагировать на ситуации определенным обра-

зом: не показывать истинных чувств. Такое поведение получило отражение в произведениях английской литературы, Так, «Джен Эйр» Ш. Бронте – «одно из наиболее известных не только англоязычным, но и русским читателям произведений английской классической литературы» [1, с. 131]. Героиня романа, получив страшный удар – известие, то человек, за которого она хотела выйти замуж, уже женат, даже не плачет. Она не показывает окружающим бушующих в ее душе чувств.

Одной из главных ценностей англичан являются традиции, а главное их сохранение. Британцы – консерваторы и тяжелы на подъём, это настолько хорошо, насколько и плохо. Стабильность позволяет сохранить их менталитет. До сих пор Великобритания сохраняет форму правления – монархия. Хоть англичане часто смеются из-за «несовременности». Но это доказывает их глубокий консерватизм и стойкие убеждения.

Немало важно сказать о том, что англичане очень любят и заботятся о животных, причём любых. Заводят по несколько питомцев, зачастую – это собаки или кошки. Насчитывается около 3000 местных отделений «Королевского Общества по предотвращению жестокости к животным». Англичане с особым обожанием относятся к братьям младшим.

Ещё есть особая часть культуры, о которой нужно сказать – это британский юмор. Он наполнен сарказмом, абсурдом, сатирой, иронией. Он довольно сухой, местами мрачный и даже жуткий. Как правило, шутят не очень эмоционально, поэтому суть спрятана глубоко. Самоирония является основой английского юмора. Англичане всегда шутят над собой, считая, что люди, способные посмеяться над собой – психологически здоровы.

Что касается семьи, тоже можно увидеть серьезные особенности английского менталитета. Если брать Россию, в нашем понимании, семья – это братья, сестры, тети и дяди, люди, которые с нами живут. В Великобритании всё иначе. У них семья и дети – это синонимы. Если живете с мужем уже десять лет, но без детей – у вас нет семьи.

В заключение хотелось бы сказать о том, что англичане – такой же удивительный народ, как мы с вами и другие, со своими достоинствами и недостатками.

Список цитируемой литературы:

1. Шурупова, О.С., Арбузова, В.Ю. Языковое воплощение растительного и природно-ландшафтного культурных кодов в тексте романа Ш. Бронте «Джен Эйр» // Современный ученый. – 2022. – №4. – С. 131-137.

Султанова Алина Ильшатовна,
студент,
Казанский национальный исследовательский технический университет
им. А.Н. Туполева — КАИ, город Казань
Научный руководитель – Сойко А. И., канд. техн. наук, доц.
alexsoiko@yandex.ru

ВЛИЯНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ КУЛЬТУР НА УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РОЛИ И ДЕЙСТВИЯ

Аннотация. В данной статье исследуется влияние национальных культур на роли и действия менеджеров. В ней обсуждается, как культурные различия влияют на практику управления, принятие решений, коммуникацию и стили руководства. Результаты исследования показывают, что глубокое понимание национальных культур необходимо для эффективной управленческой практики, а менеджеры должны развивать межкультурные компетенции, чтобы преуспеть в глобализированной бизнес-среде.
Ключевые слова: национальные культуры, менеджеры, менеджерские практики, кросс-культурные компетенции**.**

Глобализация бизнеса привела к необходимости для менеджеров быть компетентными в управлении в разных культурах. Национальные культуры играют значительную роль в формировании управленческой практики, и менеджерам необходимо понимать культурные нюансы своих сотрудников, клиентов и заинтересованных сторон. Влияние национальных культур на роли и действия менеджеров широко изучено в литературе. Цель данной статьи - представить обзор исследований по этой теме и выделить основные выводы [1]. В ней также будут рассмотрены проблемы, с которыми сталкиваются менеджеры в многонациональных организациях, и представлены стратегии управления культурным разнообразием на рабочем месте.

Национальные культуры формируют образ мышления, поведения и общения людей. Эти различия могут оказывать значительное влияние на роли и практику управления. Например, в культурах с высокой дистанцией власти от менеджеров ожидают авторитета и принятия решений без консультаций с подчиненными. Напротив, в культурах с низкой дистанцией власти ожидается, что менеджеры будут консультироваться и привлекать подчиненных к принятию решений [2]. Аналогичным образом, в индивидуалистических культурах ожидается, что менеджеры сосредоточатся на индивидуальных результатах и воз-

награждениях, в то время как в коллективистских культурах ожидается, что менеджеры будут уделять первостепенное внимание командным целям и социальной гармонии.

Национальные культуры также влияют на стиль принятия решений. В культурах с высоким уровнем избегания неопределенности менеджеры склонны быть осторожными и полагаться на правила и процедуры для принятия решений. Напротив, в культурах с низким уровнем избегания неопределенности менеджеры склонны идти на риск и принимать решения на основе интуиции и опыта [3].

Эффективная коммуникация имеет решающее значение для успешной управленческой практики. Национальные культуры влияют на стили общения, и менеджеры должны знать об этих различиях, чтобы эффективно общаться с сотрудниками, клиентами и заинтересованными сторонами. Например, в культурах с высоким контекстом общение носит косвенный характер и опирается на невербальные сигналы и контекст. Напротив, в культурах с низким контекстом общение прямое и явное.

Национальные культуры также определяют стили руководства. В автократических культурах лидеры склонны быть авторитетными и принимать решения самостоятельно [4]. Напротив, в культурах, основанных на принципе участия, лидеры вовлекают подчиненных в процесс принятия решений и поощряют открытое общение. Кроме того, в культурах, ориентированных на достижения, лидеры ставят во главу угла результаты и эффективность, а в культурах, ориентированных на отношения, лидеры ставят во главу угла построение отношений и доверие.

Управление культурным разнообразием в многонациональных организациях может быть сложной задачей. Менеджеры должны ориентироваться в культурных различиях, сохраняя при этом цели и задачи организации. Некоторые из проблем, с которыми сталкиваются менеджеры, включают языковые барьеры, различные стили общения, конфликтующие ценности и убеждения, а также культурные предубеждения.

Чтобы эффективно управлять культурным разнообразием на рабочем месте, менеджерам необходимо развивать межкультурные компетенции. Эти компетенции включают в себя культурное самосознание, культурные знания, культурную эмпатию и культурную гибкость. Менеджеры также должны способствовать многообразию и инклюзивности на рабочем месте, создавая культуру уважения и открытости [5].

В заключение следует отметить, что в данной работе было показано влияние национальных культур на управленческие роли и дей-

ствия. В ней обсуждалось, как культурные различия влияют на практику управления, принятие решений, коммуникацию и стили руководства. В статье также дано представление о проблемах, с которыми сталкиваются менеджеры в многонациональных организациях, и предложены стратегии управления культурным разнообразием на рабочем месте. Глубокое понимание национальных культур необходимо для эффективной управленческой практики, и менеджеры должны развивать межкультурные компетенции, чтобы преуспеть в глобализированной бизнес-среде. Поскольку бизнес становится все более глобализированным, менеджерам необходимо понимать и ценить культурное разнообразие, чтобы эффективно управлять своими сотрудниками и заинтересованными сторонами.

Культурная компетентность полезна не только для отдельных менеджеров, но и для организации в целом, поскольку она способствует созданию позитивной рабочей среды и повышает производительность труда. Чтобы добиться успеха в глобализированной бизнес-среде, менеджеры должны принимать культурные различия, развивать межкультурную компетентность и способствовать многообразию и инклюзивности на рабочем месте.

Список цитируемой литературы:

1. Адлер, Н. Международные аспекты организационного поведения (8-е изд.). СПб.: Питер, 2020 – 464 с.

2. Хофстеде, Ж., Хофстеде, Ж. Г., Минков, М.. Политика и культура: Модели поведения в международном бизнесе (3-е изд.). Москва: Альпина Паблишер, 2018 – 768 с.

3. Майер, Э.. Карта культуры: Как преодолеть невидимые барьеры в международном бизнесе. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2020 – 288 с.

4. Моран, Р., Харрис, Ф., Моран, С. Управление межкультурными различиями. М.: Вильямс, 2020 – 400 с.

5. Тромпенарс, Ф., Хэмпден-Тёрнер, Ч. Разрывая стереотипы: Как работать с культурными различиями в бизнесе. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2020 – 224 с.

Суслина Софья Константиновна,
студент,
ФГАОУ ВО «Российский Университет Дружбы Народов»,
город Москва
Научный руководитель – Дроздова Е. А., преп.
sophiesuslina@gmail.com

СПЕЦИФИКА ПРОЯВЛЕНИЯ ЯЗЫКОВОГО БАРЬЕРА В МУЛЬТИКУЛЬТУРНОЙ ДЕЛОВОЙ СРЕДЕ

Аннотация. Статья посвящена изучению проблемы языкового барьера и его влияния на поликультурную деловую среду. В статье было уточнено понятие языкового барьера, проанализированы причины его возникновения в деловом пространстве. Также рассмотрена специфика его проявления во внешней и внутренней деятельности компании. Автор приходит к выводу, что такое явление, как языковой барьер, имеет значительное влияние на процесс работы, возможность корректного заключения сделок и общения внутри коллектива.
Ключевые слова: барьеры коммуникации; языковой барьер; кросс-культурный менеджмент; поликультурное общество.

Целью данной статьи является изучения языкового барьера и его влияния на бизнес-процессы.

На сегодняшний день в мире существует широкая культурная разнообразность, пренебрежение которой приводит к трудностям во всех сферах жизни общества, и, в частности, в сфере международного бизнеса. Сближение народностей и культур способствует обмену знаниями и опытом в деловой сфере, трудовой миграции, созданию международных компаний. Все это формирует мультикультурное общество в границах отдельно взятых коллективов, подразделений, корпораций.

Как утверждает В.И. Матис: «Мультикультурное общество - сохранение и интеграция культурной самобытности личности в условиях многонационального общества, что позволяет формировать толерантные отношения между разными национальностями, воспитывать культуру межнационального общения.» [5, с. 42]

Уважение, признание и терпимость к другим культурам ярко проявляется в рабочем пространстве. Бизнес является одной из основных сфер, затронутых межкультурным общением. По словам Эрин Мейер, «анализируя позицию одной культуры по отношению к другой на соответствующей шкале, вы сможете понять, как культура влияет на ваш международный бизнес, и избежать болезненных ситуаций, подобных той, в которой оказались». [6, с. 40]

Важно отметить, что для минимизации отрицательных последствий мультикультурного взаимодействия был разработан такой инструмент, как кросс-культурный менеджмент. Как отмечает канадский исследователь Нэнси Дж. Адлер, «кросс-культурный менеджмент уделяет внимание поведению людей с разными культурными особенностями, которые работают в одном коллективе или организации». [9, с. 229] Именно целями кросс-культурного менеджмента являются: понимание влияния национальных культур на практику управления; выявление сходств и различий между культурами в различных организационных контекстах; повышение эффективности управления на международном уровне.

Будучи комплексным явлением, мультикультурная среда формирует в себе множество барьеров, в том числе барьеры коммуникации. Коммуникативные барьеры затрагивают все сферы деятельности компании.

Обратимся к определению барьеров коммуникации. Согласно профессору А. П. Панфиливой, барьеры коммуникации – это препятствия, вызванные естественными, социальными и психологическими факторами, возникающими в процессе коммуникации [7, с. 22]. Именно они препятствуют корректной передаче информации отправителем и правильному пониманию посыла сообщения его получателем. Исследователи выделяют следующие барьеры коммуникации: физиологический барьер, поведенческий барьер, психологический барьер, культурный барьер и языковой барьер.

Языковым барьером называют наличие трудностей в общении между людьми, которое вызвано принадлежностью к разным языковым группам. Он возникает, как правило, при нахождении человека одной языковой и культурной группы в обстановке, где определяющая языковая и культурная группа не является для него привычной. Такой обстановкой зачастую становятся люди вокруг него при переезде в другую страну или при вступлении в должность в международной компании.

Важно заметить, что явление языкового барьера в поликультурной трудовой среде наиболее ярко выражено в коллективах международных компаний, которые охватывают своим производством множество стран, имеют филиалы или продают франшизу.

Языковой барьер может проявляться на разных уровнях: фонетическом, морфологическом, лексическом и синтаксическом. Он определяется фонетическими, лексическими и грамматическими ошибками в процессе произношения; нарушением логики повествования; неправильным восприятием речи на слух; непониманием или плохим пониманием грамматических структур; неспособностью воспринимать текст как единое целое. Все это связано с определенными языковыми аспектами.

Самым распространённым из них является неправильное произнесение слов в зависимости от региона т.е. акцент. Так, английский язык, как универсальный язык бизнес-коммуникаций, чаще всего порождает языковой барьер. Множество акцентов способствует возникновению сложностей при взаимном диалоге даже между людьми, которые могут жить в одной стране, но в разных регионах. Зачастую, для сторон, ведущих переговоры на английском языке, сложно себя изъяснить, особенно если для одной стороны английский язык является не родным.

Другим важным аспектом появления языкового барьера является некорректное разделения частей речи в устной форме. Не имея необходимой практики, люди могут не распознать необходимое слово или распознать вместо него комбинацию других созвучных слов.

Также широко распространены интонационные ошибки. Если в одних языках, таких как русский и английский, интонация играет второстепенную роль, то в языках азиатской группы она является основополагающей, и от неё зависит значение слова, словосочетания или предложения.

В некоторых языках используется огромное количество эмоционально маркированных суффиксов и приставок, которые, к сожалению, иногда не удаётся корректно перевести. Их некорректная коннотация приводит к потере смысла.

В синтаксисе барьеры возникают из-за межъязыковых различий грамматической системы, вмешательства грамматических структур родного языка, ошибок в структуре фраз, пунктуации, порядке слов и т.д., приводящих к изменению значения фразы или любой нежелательной двусмысленности.

Приведённые выше языковые сложности, оказывают существенное влияние на внутренние и внешние процессы жизнедеятельности компании.

Выходя на международный рынок, компания показывает свою готовность к взаимодействию. Однако, языковые различия затрудняют сопровождение бизнес-процессов. Они препятствуют пониманию сотрудниками, партнёрами и клиентами миссии компании, её ценностей и процесса работы в целом. Также не редки сложности при формировании обязательств и оформлении их на уровне деловой документации. Могут возникнуть проблемы и при корректном распределении зон ответственности, количестве необходимого бюджета и временных затратах.

Языковой барьер влияет не только на внешние аспекты работы компании, но и на внутреннюю специфику. Он нарушает порядок и достоверность внутренней коммуникации, влияет на сплочённость в коллективе и комфорт на рабочем месте. Люди, чувствующие неуверенность в своих словах и подвергающие сомнению свои выводы, не спо-

собны принимать взвешенные и эффективные решения. Процесс работы, основанный на недопонимании, не только снижает эффективность работы, но и способствует ухудшению отношений внутри коллектива.

Подведём итоги. Языковой барьер является существенным препятствием для эффективной жизнедеятельности компании в поликультурной среде. Он проявляется в виде фонетических, морфологических, лексических и синтаксических сбоев. С этим феноменом сталкиваются все компании, в которых есть поликультурный элемент. Языковой барьер становится причиной нарушений как во внешней деятельности компании, так и во внутренней. В связи с этим он требует разработки определенных стратегий по его преодолению в сфере кросс-культурного менеджмента.

Список цитируемой литературы:

1. Ветрова, О. Г. Лингвистические проблемы межкультурной англоязычной коммуникации в крэш-курсе культурного погружения: материалы Международного науч.-метод. симпозиума (Пятигорск, 19–20 мая 2005г.) – Пятигорск, 2005. – С. 54–55.

2. Гузикова, М. О. Основы теории межкультурной коммуникации: учебное пособие, Екатеринбург: Урал. 2015. – 124 с.

3. Ещеркина, Л.В., Королева Е.Н. К вопросу о кросс-культурной коммуникации в сфере бизнеса: Сборник трудов VII Всероссийской научно-практической конференции научных, научно-педагогических работников и аспирантов. 2017. – С. 75-78.

4. Завьялова, Т.И., Федорова О.М. теоретические подходы к формированию кросс-культурного менеджмента // Вектор экономики, Пермь. — 2017.

5. Матис, В.И. Поликультурное образование: учебное пособие. – Барнаул: АлтГПУ, 2016. — 331 с.

6. Мейэр, Э. Карта культурных различий. Как люди думают, руководят и добиваются целей в международной среде. - Москва: Издательство «Библос». — 2004. — 290 с.

7. Панфилова А. П. Психология общения : учебник для студ. учреждений сред. проф. образования — Москва : Издательский центр «Академия». — 2013. — 368 с.

8. Ситова, М.С. Мультикультурное общество. Его характеристики и способы достижения // Вестник КГУ им. Некрасова, вып. 4. — 2009. — С. 306-309.

9. Adler, Nancy J. Cross-Cultural Management Research: The Ostrich and the Trend Article in The Academy of Monreal // The Academy of Management Review. — 1983. — p. 226-232.

Сутягина Маргарита Андреевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
sutiaginarita@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ В ИТАЛИИ

Аннотация: Статья посвящена изучению особенностей ведения переговоров с итальянскими представителями. Рассмотрена проблема воздействия специфики национальной культуры на ведение межкультурной коммуникации на примере Италии. Анализ имеющихся данных продемонстрировал необходимость учитывать особенности национального характера потенциальных партнёров при ведении бизнеса.
Ключевые слова: межкультурная коммуникация; Италия; переговоры.

Процесс глобализации, который неизбежно затронул и практику установления международных контактов, способствует развитию сферы международных переговоров все более интенсивно. При этом эффективный ход деловых контактов с представителями иностранных компаний и организаций невозможен без чёткого понимания, что участниками данных контактов являются граждане различных стран. А именно правильная организация и проведение переговоров во многом является залогом принятия нужных решений.

Однако на сегодняшний день существует проблема недостаточного понимания отличительных особенностей в практике ведения деловых отношений в ряде иностранных государств. В частности, не акцентируется внимание на проблеме изучения социокультурных особенностей жителей Италии, а налаживание контактов с данным государством было и остаётся очень важным, в том числе потому, что «Россию и Италию связывают более чем 500-летние традиции дружественных отношений и сотрудничества» [4, с. 329].

Прежде всего, необходимо отметить, что успешное ведение переговоров представляет собой не только правильно выстроенный деловой диалог, но и возможность комплексно создать правильную обстановку и оказать положительное впечатление на собеседников. Так, по мнению Т. В. Лариной, «язык – лишь первое условие, необходимое для общения. Невозможность успешной коммуникации без знания

особенностей культуры признана в настоящее время очевидным фактом» [5, с. 19].

Проведённое в этом контексте исследование современных психологов продемонстрировало, что словесное общение в беседе занимает приблизительно третью часть, в свою очередь, две трети информации транслируется при помощи невербальных средств общения, имеющие яркий социокультурный контекст. Именно поэтому определение национального стиля ведения переговоров требует подчеркивание роли невербальных коммуникаций, а они должны быть продиктованы именно национальностью собеседников.

Таким образом, «под национальным стилем ведения переговоров понимается приверженность определенным национальным культурным традициям и ценностям, специфический характер ментальности, особенности невербальных коммуникаций, проявляющиеся в поведения участников переговоров, принадлежащих к разным национальным культурам» [4, с. 63]. При этом лингвистическая культура представителей зарубежной страны, с которой необходимо провести переговоры также важна. Поэтому имеет смысл в рамках данной работы рассмотреть различные аспекты, которые могут повлиять на ход переговоров в Италии, чтобы потенциально выстроить его как можно более успешно.

Однако в первую очередь необходимо проанализировать особенности их ментальности и социокультурную специфику. Для построения максимально эффективной линии поведения в Италии необходимо учитывать ментальность местного населения. Наиболее яркими чертами итальянского национального характера являются экспрессивность, склонность поддаваться своим эмоциям, откровенное выражение мнения и мыслей, экспансивность, открытость [7].

Существует своя специфика в Италии и в лингвокультурной плоскости. Бесспорно, плюсом будет знание одного или нескольких собеседников итальянского языка, так как не все бизнесмены в Италии владеют английским или каким-либо другим языком. Однако даже в случае пользования услугами переводчика национальный стиль общения представителей итальянского делового сообщества также необходимо иметь ввиду. С другой стороны, последний во многом проистекает из особенностей национального характера в Италии.

В частности, Л.Е. Зеленина так характеризует специфику общения на Апеннинском полуострове: «Итальянский стиль общения отличается экспансивностью, открытостью, энергичностью, активностью. Коммуникативное поведение итальянцев характеризуется стремлением к сокращению коммуникативной дистанции, высокая эмоциональ-

ность, интенсивность жестикуляции и мимики, небольшая дистанция между коммуникаторами, повышенная шумность, обязательный контакт глаз» [3, с. 103].

Что касается специфики невербальных коммуникаций, то национальные стили условно делятся на культуры с «низким контекстом» и с «высоким контекстом». В данном случае, как отмечает Ю.Г. Александрова, Италия является представителем последних: «информация передается преимущественно невербальными средствами: здесь общение более насыщенное, огромное значение имеют личные связи, статус. Порой скрытый в словах смысл способен менять сказанное на прямо противоположное» [1, с. 64].

Рассмотрим основные невербальные и поведенческие особенности, которые зачастую присущи жителям Италии:

1. Итальянцы ориентированы на установление взаимоотношений, однако не имеют привычки беспокоиться о времени: например, не считают опоздание недостатком.

2. В Италии не склонны чётко соблюдать регламент. Кроме того, в результате повестка дня может кардинально измениться

3. Нарушение границ социального пространства.

4. Традиция к активному установлению партнёрских отношений в Италии диктует практику обсуждения во время деловых встреч личных тем.

5. Большое значение итальянцы придают неформальным контактам с партнерами, в том числе в нерабочее время.

6. В Италии особое внимание уделяется тому, чтобы переговорами занимались люди равного социального статуса.

7. Во время деловых отношений итальянцам присуща вежливость, чувствительность к соблюдению правил делового этикета.

8. В Италии гордятся своей Родиной, поэтому её жителям будет импонировать внимание, которое их деловые партнёры проявляют к итальянской истории и культуре.

9. Итальянцам из-за их консерватизма присущ авторитарный стиль управления и властность в обращении с подчинёнными.

10. Эмоциональность итальянцев может привести к тому, что они могут пообещать больше, чем способны дать.

В свою очередь, важно отметить и тот факт, что итальянцы могут изменить своим привычкам, если такая своего рода уступка будет способствовать эффективной оптимизации ресурсов для ведения бизнеса и достижения максимальных результатов. Эту особенность отметил Р. Льюис: «Изучение отношения ко времени на шведско-итальянском предприятии показало, что обе стороны кое-чему научи-

лись друг у друга. Первоначальная напряжённость сменилась сотрудничеством. Итальянцы, наконец, признали, что соблюдение, по крайней мере, теоретически, планов, твёрдых сроков производства и бюджетных смет позволяет им сделать более ясными цели, а также контролировать исполнение и эффективность [6, с. 64].

Важным аспектом, который может упускаться из виду при ведении переговоров является различные аспекты культуры питания в зарубежных странах. Итальянцы часто приглашают своих деловых партнёров на обед или ужин, организовывать кофе-брейки во время переговоров. В частности, Т.В. Долговой в результате исследования культуры питания были сформулированы следующие рекомендации:

– лучшее место для встречи с партнёрами – бар: «Это не просто помещение, где выпивают... это особый мир» [8];

– осознанно подходить к выбору кофе за приёмом пищи, так как итальянцы имеют серьёзную культуру его употребления;

– если во время переговоров употребляется алкогольный напиток, уместно будет отказаться от произнесения длинных тостов;

– итальянцы расплачиваются по счёту индивидуально: таким образом демонстрируется гендерное равноправие;

– при желании оставить чаевые официанту рекомендуется спросить совета у итальянских партнёров [2, с. 39-42].

Неотъемлемым аспектом ведение переговоров в Италии, как в западноевропейском государстве, является построение встречи на основе правил делового этикета. Одновременно с этим деловой этикет, который практикуется итальянцами отличается и наличием некоторых национальных особенностей. Рассмотрим основные характерные особенности ведение деловых переговоров с итальянцами.

До личной встречи итальянцам важно, чтобы человек, с которым они собираются вступать в общение впервые, имел от кого-то рекомендацию. Наиболее распространённой формой для первого, неличного, делового контакта, является официальное письмо. Деловые переговоры принято начинать с ритуала обмена визитными карточками.

Во время общения с итальянцами необходимо принимать во внимание, что обращаться к собеседнику принято «синьор, синьора, сеньорита». Однако важно учитывать и практику присвоения титулов конкретному человеку на протяжении его жизни. Так, после окончания университета к итальянцу будут обращаться «доктор, докторесса».

Необходимо распланировать переговоры так, чтобы невозможность распределить решение конкретных вопросов по минутам не стало проблемой. Прежде всего, при сборе на деловую встречу, стоит обязательно выделять запас свободного времени.

Если к месту переговоров необходимо добираться при помощи такси, то не стоит пытаться поймать его самостоятельно - в Италии такая практика не принята. В самом такси платить нужно по счетчику - итальянцы уважают людей, которые не сорят деньгами.

При планировании времени, на которые лучше всего назначить переговоры, стоит принять во внимание, что рабочий день в Италии начинается с 9.00 до 13.00, и с 16.00 до 20.00. Деловые люди среди итальянцев не склонны затягивать решения организационных и формальных моментов, охотно соглашаются на альтернативные варианты решения. Также они будут стремиться к компромиссу, и лишь в исключительных случаях прибегнут к помощи суда.

Налаживание деловых контактов в результате переговоров с итальянцами также ярко демонстрируют их лёгкость характера с одной стороны, и консерватизм во взглядах итальянцев – с другой: «хотя итальянские бизнесмены легки на подъем, после подписания совместных деловых документов, продолжение контактов с ними усложняется» [7].

В ходе первой личной встречи не стоит отдавать предпочтение решениям чисто деловых вопросов: в данном случае у итальянцев не наблюдается склонности касаться сразу всех деталей бизнеса, которые необходимо рассмотреть. Неформальность в общении проявляется и в отношении практики дарения подарков. Если речь идёт о первой личной встрече, то можно остановиться на небольших презентах. В случае хорошо налаженных личных отношений важно также сделать небольшие подарки для членов его семьи.

Таким образом, на основании проведенных исследований можно сделать следующие выводы**:**

1. Ведение деловых переговоров с итальянцами необходимо выстраивать с учётом особенностей менталитета и национального характера, черты которых существенно влияют на практику ведения бизнеса в Италии.

2. Яркой особенность ведения переговоров в Италии является необходимость обращать внимание следует как на невербальные символы, особенно учитывая специфику национального делового стиля в Италии, так и на лингвокультурный контекст, даже при условии отсутствия среди собеседников людей, владеющих итальянским языком.

3. Будучи западноевропейским государством, Италия активно включена в глобальный бизнес и ведёт деловую коммуникацию на основе общепринятого этикета. Однако при этом он имеет и свою региональную специфику, на которую необходимо обратить внимание при хода построении переговорного процесса.

Список цитируемой литературы:

1. Александрова, Ю.Г. Особенности ведения деловых переговоров фирм европейских стран / Ю.Г. Александрова // Российский внешнеэкономический вестник. - 2011. - №2. - С. 63-67.

2. Долгова, Т.В. Традиции и культура питания современных итальянцев как аспект межкультурной коммуникации [Электронный ресурс] // URL: file:///C:/Users/38066/Downloads/traditsii-i-kultura-pitaniya-sovremennyh-italyantsev-kak-aspekt-mezhkulturnoy-kommunikatsii.pdf (дата обращения: 27.04.2023).

3. Зеленина, Л.Е. Прагматический потенциал когнитивно-эмотивных речевых умений в процессе обучения деловому итальянскому языку / Л.Е. Зеленина // Профессиональное образование. -2014. - №6. - С. 101-104.

4. Италия и новая Россия: вектор сотрудничества // На перекрестке Средиземноморья. «Итальянский сапог» перед вызовами XXI века: монография / под общ. ред. Т. В. Зоновой. - Москва: Весь мир, - 2011. - 458 с.

5. Ларина Т. В. Категория вежливости и стиль коммуникации. - Москва: Рукописные памятники Древней Руси, 2009. - 512 с.

6. Льюис Р. Деловые культуры в международном бизнесе от столкновения к взаимопониманию / Р. Льюис / Пер. с англ. - Москва: Дело, 1999. - 440 с.

7. Особенности ведения переговоров в Италии [Электронный ресурс] // URL: https://studwood.net/537803/etika_i_estetika/osobennosti_vedeniya_peregovorov_v_italii (дата обращения: 26.04.2023).

8. Особенности поведения и менталитета итальянцев [Электронный ресурс]. // URL: http://www.oreand.ru/page/776 (дата обращения 27.04.2023).

Тарасова Анна Алексеевна,
студент,
Южный федеральный университет,
город Ростов-на-Дону
Научный руководитель – Фомичева Е. В., канд. экон. наук, доц.
nyuta.ta01@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ КРОСС-КУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация. В статье рассматривается важность кросс-культурного менеджмента в ведении бизнеса, основные принципы работы и его особенности.
Ключевые слова: кросс-культурный менеджмент, глобализация, международный менеджмент, культура.

Впервые проблемы, связанные с кросс-культурным менеджментом, начали обсуждаться в зарубежной литературе еще в середине XX века. Однако настоящий пик интереса к этой теме произошел только в конце 80-х – начале 90-х годов в Европе. Это произошло благодаря публикации исследований молодых ученых из Голландии и США. Они публиковали различные статьи, которые затрагивали такие вопросы, как культурные различия в управлении, межкультурное взаимодействие и опыт работы иностранцев в культурно разных средах.

Одной из первых публикаций, которая привлекла внимание мирового научного сообщества, была статья Герта Хофстеде "Culture\'s Consequences: International Differences in Work-Related Values". В ней автор описывал культурные особенности, которые влияют на поведение людей в рабочей среде. Он выделял такие факторы как индивидуализм и коллективизм, ориентацию на успех и ориентацию на качество жизни, и объяснял, как они влияют на взаимодействие между людьми.

Другой важный вклад в развитие исследований кросс-культурного менеджмента внесла Гайди Хофстеде - дочь Герта Хофстеде. Она в своей работе "The Cultural Context of Human Resource Practices" рассматривала влияние культурных особенностей на практику управления персоналом. Автор обращала внимание на различия в системах вознаграждения, подходах к обучению и развитию сотрудников и др.

Еще одной известной публикацией стала книга Эдди Холла "Beyond Culture", в которой автор описывал концепцию "контекстуального мышления" и выделял различные виды культурных контекстов, которые влияют на взаимодействие людей из разных культурных сред.

Сейчас кросс-культурный менеджмент стал неотъемлемой частью бизнеса и представляет собой важную науковедческую дисциплину.

Существует множество трактовок определения кросс-культурного менеджмента, но в совокупности его можно сформировать так: это искусство выстраивать отношения на стыке культур и управлять поведением людей.

Основной задачей данного менеджмента является помощь, то есть выстраивание эффективной системы управления, снижение конфликтов среди работников, установка взаимовыгодных отношений с партнёром. А также снижение экономических рисков, связанных с конфликтами различных культур [3].

Во все времена люди сталкивались с проблемами межкультурных отношений. Но развитие глобализации привело к значительному увеличению международных проектов и предприятий. Поэтому в современном мире значимость кросс-культурного менеджмента стремительно растёт.

За всю историю существования кросс-культурного менеджмента выделяют три основных этапа его развития.

На первом этапе (до 1945 года) было важно понять, как социальные нормы и ценности влияют на поведение людей в бизнесе. Однако, такой подход не позволял полностью учесть культурные различия при взаимодействии именно между странами.

Второй этап (1945 – 1990 год) - изучение межкультурных отношений. В рамках этого этапа исследователи уже рассматривали культуры как элементы взаимодействия, а не только влияния на поведение отдельных людей. Наиболее важной задачей на этом этапе было понимание того, как конфликты между культурами возникают и как их можно решать.

Третий этап развития кросс-культурного менеджмента (с 1990 по настоящее время) – это использование различных технологий и инструментов для создания эффективной межкультурной коммуникации. Активное использование Интернета и средств связи позволяет сократить расстояния между различными культурами, ускорить информационный обмен и повысить эффективность работы. Также, это интеграция культур в менеджмент. На этом этапе исследователи пришли к выводу, что для эффективной работы и управления международными или мультикультурными командами необходимо выстраивать отношения с учетом культурных особенностей каждого сотрудника и включать их в общее дело. Важно не только понимать культурные различия, но и уметь их уважать и используем в принятии решений [1].

Одна из проблем, с которой сталкиваются компании, работающие на международном уровне, - это соответствие продукции и услуг местным потребностям. Не всегда возможно наладить успешную работу в новом регионе, столкнувшись с различными ценностями, менталитетом, языком и другими культурными особенностями. Для решения этой проблемы можно использовать следующие методы:

1. Создание новых менеджерских подходов для работы в межкультурной среде, включая управление коллективами, которые включают в себя представителей разных культур;

2. Расширение зоны ответственности менеджеров, работающих на разных культурных рынках, для обеспечения большей эффективности работы компании;

3. Привлечение специалистов, которые помогут руководить различиями в деловых культурах и дадут советы, как наладить успешную работу в новом регионе;

4. Создание кросс-культурных технологий и инструментов, которые помогут компании адаптироваться к местным культурным особенностям;

5. Выявление причин межкультурных конфликтов и предотвращение их возникновения путем обучения персонала и создания механизмов для регулирования отношений внутри компании и за ее пределами [4].

Один из важных аспектов кросс-культурного менеджмента - понимание культурных различий. Это может быть связано с различными мировоззрениями, религиозными и социальными нормами, политическим климатом и т.д. Руководители должны уметь адаптироваться к культуре и требованиям каждой страны, чтобы сохранять бизнес-отношения на высоком уровне.

С другой стороны, кросс-культурный менеджмент включает в себя также использование культурных особенностей в качестве преимущества конкуренции. Например, компания может использовать концепции местной культуры для создания уникального продукта или привлечения потенциальных клиентов [2].

К особенностям кросс-культурного менеджмента относится:

1. Различия в культуре. Менеджеры, работающие с международными компаниями, должны учитывать культурные различия, чтобы успешно управлять командами из разных стран. Это может включать общие традиции, религиозные убеждения, языковые барьеры и так далее.

2. Компетенции в области межкультурного общения. Кросс-культурный менеджмент подразумевает, что менеджеры обладают навыками и знаниями, необходимыми для эффективного общения с людьми из разных культур. Это включает не только знание языков, но

и способы коммуникации, включая западные и восточные стили коммуникации, обычаи и традиции.

3. Адаптивность. Кросс-культурный менеджмент требует готовности к изменениям. Менеджер должен быть готов адаптироваться к новым условиям, что может включать изменения в работе, изменения в общении с другими людьми и изменения в культуре.

4. Понимание отличий. Кросс-культурный менеджмент требует, чтобы менеджер понимал отличия между культурами, чтобы избежать конфликтов и ошибок. Это может включать изучение различных культур и открытость к новым идеям и способам мышления.

5. Гибкость в управлении. Кросс-культурный менеджмент требует гибкости в управлении. Менеджер должен искать равновесие между своими целями и ожиданиями и предпочтениями и потребностями международной команды [5].

Кросс-культурный менеджмент может быть сложной задачей, но если менеджеры будут учитывать эти особенности, они смогут максимально продуктивно работать с международными командами и успешно управлять многонациональными бизнес-процессами. В современном мире кросс-культурный менеджмент является неотъемлемой частью международного бизнеса. Он позволяет компаниям максимально эффективно использовать культурные различия для своего развития и успеха на мировом рынке. Его цель – наладить процессы взаимодействия между людьми из разных культур, что является необходимым фактором для успешного развития бизнеса в условиях глобализации.

Список цитируемой литературы:

1. Долятовский, В.А. Кросс-культурный менеджмент - инструмент организации кросс-культурного взаимодействия // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Общественные и гуманитарные науки, 2017. С. 110.

2. Зенченко, Н.П. Управление кросс-культурными коллективами в организациях. Москва, 2017. - 154 с.

3. Мясоедов, С.П. Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: Учебное пособие. - Москва: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2012. 256 с.

4. Пищик, В.И. Кросс-культурные психологические особенности подбора и управления профессиональными многонациональными кадрами в строительной компании, 2016. 424 с.

5. Чанхиева, Ф.Ю. Основные модели и подходы к изучению кросс-культурного менеджмента в условиях глобализации экономики // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право», 2011. 267с.

Тетерятникова Анастасия Александровна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Южно-Российский институт управления – филиал,
город Ростов-на-Дону
Научный руководитель – Ажогина Н.Н., канд. экон. наук, доц.
ateteryatnikova@internet.ru

ТОНКОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МНОГОНАЦИОНАЛЬНОЙ КОМПАНИЕЙ

Аннотация. Глобализация экономики, сопровождающаяся расширением трансграничных союзов, предприятий и перемещений по всему миру, а также появлением электронной коммерции, привела к серьезным изменениям в области международных отношений как с клиентами, так и с сотрудниками. Данная тенденция привела к тому, что компании все больше осознают необходимость правильного управления коллективом, имеющим культурные различия, что является ключевым фактором эффективной работы.
Ключевые слова: глобализация экономики, межкультурные взаимоотношения, эффективная работа, управление сотрудниками, кросс-менеджмент.

Многонациональные корпорации являются результатом экономических структур, которые адаптируются к глобальной экономике, которые предпочитают производить товары или услуги в других странах по целому ряду причин, главной из которых является экономическая целесообразность, поскольку в большинстве случаев за счет этого повышается ряд показателей рентабельности, так как снижаются издержки. К примеру, рабочая сила обходится дешевле, в связи с этим и услуги, и продукты превосходят ожидания транснациональных корпораций.

Вместе с тем многонациональные организации требуют иной стратегии управления из-за культурных различий, что создает некие проблемы [1, с. 15].

Данные корпорации работают практически в каждой отрасли, и им требуются руководители и персонал из самых разных культурных слоев. Менеджеры, специалисты и рабочие направляются в страны с различными правовыми системами. Дифференциация неизбежна, так как, с одной стороны, культурные и политические структуры, а также их взаимоотношения с окружающей средой различны, с другой стороны, работники из принимающей страны несут ответственность за управление персоналом, поэтому требуется некоторое сглаживание и ассимиляция.

Из-за занятости людей, принадлежащих к различным культурам и верованиям, таким фирмам требуется не только типичное управление производством, но и действительное устранение имеющихся различий. Однако, инвестиции на эти цели связаны с целым рядом вопросов [2, с. 56].

Культура влияет на поведение индивидов и формирует групповую идентичность, кроме того, представляет собой отличие представителей одной категории от людей другой, а также коллективного разума. Можно утверждать, что культурная система содержит множество источников разнообразия и идентичности из-за этих сложных слоев и сфер взаимодействия. Межкультурное влияние возникает, когда индивиды из различных групп контактируют друг с другом. Люди, не имеющие предшествующего мультикультурного опыта, могут сталкиваться с недопониманием и неправильной интерпретацией.

Способность группы или отдельного человека согласовывать культурные взгляды, значения, верования и ценности с целью эффективного общения называется межкультурной компетенцией, которая позволяет оптимально функционировать во время работы.

Так, управление культурными различиями — это создание среды, которая позволяет сотрудникам различных культур использовать свои способности, одновременно управляя своими различиями. В конце концов, речь идет о контроле за действиями и установками людей из различных культурных слоев для достижения целей организации [1 с. 67].

Следовательно, если не пренебрегать культурным разнообразием, оно может положительно влиять на деятельность организации, которая должна признавать и ценить требования работников разных этнических или религиозных групп.

Необходимо заблаговременно предпринять усилия для преодоления разрыва между людьми из разных культурных слоев, которые работают вместе в компании. Кросс-культурный менеджмент можно описать как управление отдельными лицами и видами деятельности с различным культурным контекстом, и сложным фоном.

Для успешного управления в многонациональной компании необходимо наличие определенных качеств у руководства, таких как межкультурная коммуникация, эффективность в международных переговорах и умение находить компромиссы. Также важным аспектом является выбор правильной организационной структуры, которая бы обеспечивала эффективное взаимодействие между разными подразделениями и сокращение бюрократии [3, с. 23].

Анализ кросс-культуры фокусируется на таких важных концепциях, как обучение и мотивация людей справляться с культурными

конфликтами и внедрять жизнеспособное и рациональное управление компанией.

Основная цель состоит в разработке практической системы управления, а также позиции руководителя в отношении различных культурных фондов [2, с. 89].

Существенную роль в управлении многонациональной компании играют также технологии, которые обеспечивают эффективность взаимодействия, улучшение производительности и снижение затрат. Важным элементом технологической базы является система управления знаниями и информацией.

Когда речь заходит об относительной важности знания культуры в сфере международного бизнеса, необходимо учитывать различные факторы и ракурсы.

Культурные проблемы, с которыми сталкиваются многонациональные компании [4, с. 105]:

I. Время

В разных культурах по-разному смотрят на время, что оказывает влияние на такие вопросы, как своевременность и расписания. В то время как американцы считают опоздание признаком презрения, в других латиноамериканских культурах считается, что опоздание — это жест уважения. Однако, в России данный жест относится к неуважению и безответственности.

II. Языковые барьеры

Для малого бизнеса, который вырастает во всемирную корпорацию, язык может стать большим препятствием, суть проблемы заключается не только в самом знании иностранной речи. Например, диалект, сленг и произношение испанского языка отличаются в разных латиноамериканских странах. Контекстуальные тонкости и невербальные факторы влияют на значение языка. Не все иностранные слова и словосочетания также могут быть переведены.

III. Традиции

Обычаи, табу и суеверия существуют в каждом обществе. Владелец бизнеса должен изучать не только особенности иностранного рынка, а также следует ознакомиться с местным деловым этикетом.

IV. Деловой этикет

Вручение подарков, использование визитных карточек и порядок проведения деловых встреч - все это имеет культурные различия. В некоторых культурах товары, которые считаются значимыми подарками, в других являются неподходящими или даже запрещенными. Подарить китайцу часы равносильно пожеланию ему смерти, в то время как подарить ножи и ножницы означает конец отношений. Как

символ уважения, китайцы обмениваются визитными карточками двумя руками и ожидают, что открытки будут переведены. Во время встреч многие иерархические культуры придерживаются жесткого этикета и подчиняются лицам самого высокого ранга.

V. Нормы и ценности

Различные религии и убеждения могут затруднить общение на рабочем месте. С некоторыми сотрудниками, которые молятся много раз в день, руководителям может быть трудно планировать встречи, организовывать обучение и координировать действия команды.

VI. Обучение разнообразию

Сотрудники могут воспользоваться программами обучения, которые учат ценности разнообразия, благодаря лучшему пониманию переменных факторов и барьеров на пути эффективной коммуникации, а также укреплению рабочих команд. Повышая осведомленность персонала и понимание проблем межкультурного общения, тренинги могут помочь поддержать функцию обслуживания клиентов компании.

Социальное взаимодействие является одним из наиболее важных факторов, который может повлиять на общую эффективность организации в определенной целевой области. Элемент коммуникации является жизненно важным фактором, влияющим на общую эффективность организации на рынке [5, с. 215].

Отсутствие открытости изнутри означает, что в одной, к примеру, группе существует негласная норма, когда при проведении собраний всегда необходимо сохранять единство, а разногласия во мнениях (если они вообще имеются) должны выносится за рамки собрания.

Наивному наблюдателю представляется гармоничная картина. Все быстро приходят к согласию, и группа, очевидно, имеет сильную культуру. Однако в действительности отсутствует какая-либо готовность к конфликтам (функциональным в первую очередь, а не дисфункциональным), обсуждением противоположных точек зрения и т.д. - все то отличительные признаки не сильной, открытой культуры, а признаки слабой, т.е. по сути культура является в данном случае закрытой. Поэтому такое несрабатывание формальной коммуникации должно быть исправлено на основе следующего [6, с. 102]:

а) проведения регулярных опросов мнений сотрудников по таким комплексам, как внутренний климат на предприятии, стиль управления и условия труда;

б) вступление в открытый диалог друг с другом (как в формальной - на предприятии, так и в неформальной - вне предприятия обстановке), с помощью проведения семинаров и т.п. мероприятий. Все эти контакты, направленные на обмен мнений о сотрудничестве, способ-

ствуют совершенствованию культуры и деятельности предприятия.

Таким образом, управление многонациональной компанией — это сложный процесс, который требует глубокого понимания культурных особенностей различных стран и умения находить компромиссы. Для успешного управления многонациональной компанией необходимо использовать специальные стратегии, такие как адаптация к местным условиям, учет культурных различий и комплексный подход к управлению персоналом.

Список цитируемой литературы:

1. Милованова, А. Управление персоналом международных компаний: стратегии и методы, УНЦ Полиграф, 2015. - 156 с.

2. Новиков, Д. Глобальное управление компанией: международный опыт, Экономический журнал, 2014.с. 56 – 75.

3. Пикетти, Т. Капитал в XXI веке. Издательство Иностранная литература, 2017. - 120 с.

4. Редфорд, С., Блейк, А. Как управлять своей международной компанией, Республика, 2012. – 203 с.

5. Севастьянов, С. Многокультурное управление международными корпорациями, Издательство "Быстрое обучение", 2019. – 254 с.

6. Холден, Н. Управление глобальными корпорациями: новые вызовы и стратегии, РИСИ, 2018. - 194 с.

Труляева Валерия Павловна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», г. Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доцент
shurupovaolgas@mail.ru

СЕМЕЙНЫЕ ТРАДИЦИИ БРИТАНИИ

Аннотация. В статье подвергаются анализу британские семейные традиции.

Ключевые слова: культура, Великобритания, семья.

Типичные британские семьи ведут достаточно консервативный и в некоторой степени старомодный образ жизни. Их квартиры просторны, удобны и, скорее всего, обставлены в классическом стиле. В рядовой британской семье обычно один или два ребенка и домашний

питомец: собака, кошка или попугайчик. Там не принято жить большой семьей и тесно общаться с родственниками. Дети живут с родителями до восемнадцати лет, то есть до окончания школы, а затем уезжают на обучение в колледж. В свою очередь старшее поколение, бабушки и дедушки, также в подавляющем большинстве живущие отдельно от детей и внуков, и гордятся, если им удается выстроить самостоятельную и независимую жизнь, не отягощая своих детей, а тем более внуков, просьбами о заботе. Англичане разборчивы в еде и предпочитают привычную традиционную английскую кухню. Семья живет по постоянному привычному распорядку дня. Встают обычно в семь утра, в восемь завтракают и в восемь тридцать уходят на работу и в школу. Женщины в британских семьях обычно в большинстве своем работают также, как и мужчины. Дети возвращаются из школы в четыре часа, в шесть приходят с работы родители и далее, в семь часов вечера, следует привычный семейный ужин. Пища в течение недели обычно представляет собой разогретые в духовке или на плите полуфабрикаты, в выходные готовится что-то домашнее. Обычный завтрак в рабочие дни – хлопья с молоком и сок, а в выходные – более плотный завтрак – каша, яичница с беконом, чай с беконом.

В городах имеются три вида домов: detached house (на одну семью), semi-detached house (на две семьи) и terraced house (ряд примыкающих друг к другу домов). Отдельное жилье, стоящее на земле с садом или без него, естественно, обходится очень дорого. Дом на два хозяина тоже не дешев, квартира в таком доме занимает два или три этажа, однако плата за него в два раза ниже, чем за отдельно стоящий дом. Дома, примыкающие друг к другу, образуют длинную цепь квартир на одной улице (горизонтальный аналог нашим высоким многоэтажкам). В сельской местности Великобритании обычный вид жилья – это cottage (коттедж). Чаще всего это старый небольшой дом с деревянным перекрытием внутри (кое-где с еще соломенной крышей). Вокруг дома цветник или небольшой садик. Но сельский коттедж, такой старый «английский» снаружи, сейчас модернизирован внутри, имеет водопровод, центральное отопление и все удобства.

Британцы очень любят озеленение, занятие садоводством - это и национальная традиция и в какой-то степени национальный вид спорта. С приходом весеннего сезона англичане выпалывают гигантские заросли сорняков по краям своих участков, мастерят кресла-качалки, строят дренажные сооружения, отводя воду из образовавшихся за весну луж и ручейков, выращивают гигантские тыквы для ежегодного деревенского праздника, а на пустошах высаживают целые акры астр. В английской литературе часто описываются сады, сыгравшие в жизни

героя большую роль. Так, на протяжении всего романа Ш. Бронте «Джен Эйр» главная героиня «посещает несколько садов, которые играют в ее судьбе особую роль: мрачноватый сад в усадьбе Ридов, где живет маленькая Джен, упоминается уже в первых строках романа; в саду Ловуда девочка проводит много времени, сажая цветы и устраивая клумбу по своему вкусу; в саду Торнфильда героиня романа получает от мистера Рочестера предложение руки и сердца» [1, с. 132].

Британская семья – образец консерватизма и приверженности традициям. Обычаи и традиции составляют обязательную часть жизни каждого британца. События, для празднования которых неизменно собирается вся семья, – это помолвка, свадьба, рождение ребенка, дни рождения старших членов семьи, а также такие семейные праздники, как Пасха, Рождество и Новый год.

Новый год принято праздновать в кругу семьи с традиционным яблочным пирогом. Люди устраивают и посещают новогодние вечеринки, собираются большими компаниями в пабах или даже на улице. Когда часы бьют полночь, все обнимаются, желают друг другу счастливого Нового года и пьют шампанское. Во многих городах запускаются и транслируются фейерверки. Традиционно в Лондоне проходит Новогодний парад, который называют самым масштабным в мире (Лондонский Новогодний парад)

В Пасхальный понедельник (Easter Monday) принято поздравлять друзей и родственников с Пасхой, дарить подарки, а детям на улицах давать игрушки и конфеты.

В последний понедельник мая отмечается Праздник Весны (Spring Bank Holiday) - на украшенных гирляндами из цветов улицах можно отведать настоящий английский ростбиф. Май - это самый любимый месяц англичан, на протяжении почти всех тридцати дней царит атмосфера приподнятости и веселья. Принято всей семьей с корзинкой для пикников отправляться на природу. В последний понедельник августа празднуется Августовский день отдыха. Этот день британские семьи также стремятся проводить на природе. Незабываемым зрелищем является празднование Хэллоуина. Вся семья принимает участие в создании нарядов. Считается, что чем страшнее образы, тем лучше. Англичане верят, что для маскировки себя среди духов мертвых нужно максимально им уподобиться, поэтому во время праздника на улицах можно встретить людей в костюме черного кота, дьявола, ведьмы, приведения, склета, зомби и др. Участки возле дома украшают гирляндами, свечами и паутиной. А самым знаменитым символом Хэллоуина является тыква с вырезанным лицом и помещенной внутрь зажженной свечой.

Самый важный семейный праздник, Рождество, приходится на конец года, 25 декабря. Все британские семьи собираются вместе за одним праздничным столом. Обязательные блюда на рождественском столе - индейка и пудинг, причем разрезать индейку должен только глава семейства. Следующий день, 26 декабря, это Boxing Day, друзья и родственники ходят друг к другу в гости и дарят подарки.

Одна из особо почитаемых традиций в британских семьях – это день рождения бабушки и дедушки, семья также собирается вместе, а на стол подается яблочный пирог, испеченный бабушкой. Согласно английским традициям, если человеку исполняется сто лет, ему приходит поздравительная открытка от имени британского монарха.

Классические английские традиции при праздновании свадьбы достаточно широко известны. Свадьбы принято праздновать пышно и богато. На свадьбу приглашаются все родственники, в том числе и дальние. Жених надевает смокинг или костюм. Невеста традиционно одета в белое платье и фату, но на удачу обязательно надо незаметно одеть что-то новое, что-то старое, что-то взятое взаймы и что-то голубое. Жених обязательно должен прибыть на церемонию венчания первым и ожидать невесту. Невеста прибывает на церемонию со своим отцом, который должен проводить ее под руку к жениху. После церемонии гости обсыпают молодоженов лепестками цветов и конфетти.

Дети в британских семьях, согласно уже устоявшейся европейской традиции, как правило, не появляются рано. Для начала супруги стремятся найти свое место в жизни, подняться по карьерной лестнице, устроить свой быт, обеспечить себе материальное благополучие, а потом уже думать о детях. Бабушки и дедушки не сидят с внуками, но среднестатистическая британская семья может позволить себе нанять няню, даже если мать сидит дома и не работает, хотя это и довольно дорогое удовольствие. Англичане относятся к своим детям очень трепетно, и, с точки зрения, например, русского человека, слишком их балуют. Не принято повышать голос на ребенка или кричать на него, особенно в общественном месте – это считается верхом неприличия. Мать обычно терпеливо и спокойно выносит все, что бы ребенок ни вытворял.

Список цитируемой литературы:

1. Шурупова, О.С., Арбузова, В.Ю. Языковое воплощение растительного и природно-ландшафтного культурных кодов в тексте романа Ш. Бронте «Джен Эйр» // Современный ученый. – 2022. – №4. – С. 131-137.

Тулегенова Нургуль Асыльхановна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Челябинский филиал, город Челябинск
Научный руководитель - Сытых Е. Л., канд. культ. наук, доц.
tulegenova2017n@gmail.com

МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОММУНИКАЦИЯ В КОНТЕКСТЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация. Статья посвящена анализу проблемы межкультурных коммуникаций, а также изучению взаимодействия различных культур в международных отношениях.
Ключевые слова: межкультурная коммуникация, культура, международные отношения.

В настоящее время проблема межкультурных коммуникаций как никогда остается актуальной темой для научного исследования. К тому же в наши дни достаточно трудно представить отношения между странами без специально налаженных межкультурных контактов. От межкультурных коммуникаций зависят отношения между государствами, которое в идеале направлено на принятие многообразия культур народов этих стран.

Понятие межкультурная коммуникация появилось в 1954 году, благодаря исследователям Г. Трейгеру и Э. Холлу. Под межкультурной коммуникацией исследователи подразумевали цель, к которой должен стремится каждый человек, чтобы как можно лучше и эффективнее адаптироваться к окружающему миру. Изучение межкультурной коммуникации продолжалось и в дальнейшем рассматривалось более широко [3].

Для достижения дружественных коммуникаций необходимо соблюдение принципов международного культурного сотрудничества. Существование данных принципов говорит о том, что страны готовы регулировать межкультурную коммуникацию. Данные принципы были закреплены четырнадцатой сессией Генеральной конференции ЮНЕСКО в Париже, которая прошла в ноябре 1966. Так была провозглашена “Декларация принципов международного культурного сотрудничества” [4].

Важно также отметить, что один из таких принципов- принцип признания многообразия культур достоянием человечества в дальней-

шем смог получить развитие в Барселонской рекомендации. В данном документе плюрализм культур отмечается как важное наследие человечества [1].

История межкультурных коммуникаций показывает, что страны связаны с развитием культурных, политических и торговых контактов. Так в истории международных отношений имеет большое место становление различных направлений и форм межкультурной коммуникации. Одним из таких направлений была торговля, которая в дальнейшем, по мнению многих ученых, переросла в дипломатию. Так развитие торговых отношений между странами, народами способствовали широкому культурному обмену. Народ одной страны мог познакомится с культурными достижениями народа другой страны. Таким образом, это способствовало развитию межкультурных коммуникаций.

В настоящее время в период глобализации взаимодействие между странами стало необходимостью, из-за чего межкультурная коммуникация стала еще более актуальной, а для установления дипломатических отношений она стала приоритетом. Говоря о понятии межкультурной коммуникации, то это и есть дипломатия в широком смысле этого слова.

Важно также отметить то, что в современном мире большое влияние в мире играют международные организации, такие как ЕС, НАТО, ОБСЕ, ООН и др.

Организация Объединенных Наций (ООН) занимает главное место среди межгосударственных организаций, а также играет немаловажную роль в современном международно-политическом развитии. Главными целями ООН являются поддержание международного мира и безопасности; развитие дружественных отношений между нациями; осуществление сотрудничества для разрешения международных проблем; быть центральным местом для согласования действий наций в достижении общих целей.

Помимо дипломатии, межкультурная коммуникация является важной составляющей внешней политики государства. В частности в Российской Федерации культурное взаимодействие с другими странами регулируется “Основами законодательства о культуре” в РФ. Особое место в данном документе занимает культурный обмен и его осуществление. Так в статье 57 отдельно рассматриваются приоритетные направления международных культурных обменов в РФ.

Однако межкультурная коммуникация в сфере международных коммуникаций связана не только с развитием диалога, культурного обмена, но и с актуальными проблемами, возникающими в сфере культуры. Одна из таких проблем - культурная экспансия. В качестве

культурной экспансии многие исследователи рассматривают американскую и западную культуру, которые способствуют коммерциализации духовной сферы.

Безусловно важно в процессе межкультурной коммуникации уметь понимать и ценить культурные различия. Как показывает практика основные проблемы, возникающие в процессе коммуникации разных культур, возникают из-за недопонимания, неумения воспринимать особенности другой культуры. Именно из-за таких действий, как правило, возникает межкультурный конфликт, имеющий разные последствия, включая серьезные, которые могут привести к вооруженным столкновениям представителей разных народов.

Исследователи выделяют следующие проблемы межкультурной коммуникации [5]:

1. Проблема миграции, связанная с глобализацией. Из приведенной МВД РФ статистики ситуация следующая: почти 16,5 миллионов иностранных граждан поставлено на миграционный учет в 2023 году, против 14,5 миллионов учтенных за 2019 год. Так из данной статистике можно заметить, что число мигрантов растет, из-за чего все труднее становится контролировать влияние культур, их распространение.

Примером проблемы миграции в настоящее время является ситуация в России. Согласно исследованию ЦМИ, «конфликтогенный потенциал миграции в России, в первую очередь, связан с трудностями интеграции мигрантов и ксенофобией принимающего общества, что особенно актуально в условиях увеличения культурной дистанции между мигрантами и российским населением». Так по их мнению, «именно на этом основывается так называемая «новая» ксенофобия по отношению к выходцам из стран Центральной Азии, в отличие, например, от «старой» советской ксенофобии в отношении «лиц кавказской национальности» и евреев, замешанной на власти и деньгах».

2. Проблемы межкультурного менеджмента, возникающие из-за различия культур, вынуждают формировать определенные стратегии в управлении, которые учитывали бы ценности разные культур. Данный вопрос важен, поскольку связан с организацией межкультурного менеджмента.

Примером такой проблемы может быть ситуация в американской компании “Walmart”, которая расширила свою организацию, открыв филиалы в Германии. Процесс интеграции протекал с трудом, поскольку американские методы правления персоналом оказались неподходящими для Германии. Например, повседневный менталитет американцев, состоящий из слежки сотрудников друг за другом и до-

носы начальству о нарушениях вызывали у немецких сотрудников отвращение и непринятие подобных методов управления организацией. Другой ошибкой стала попытка навязать продавцам и кассирам обязательную улыбку и предложения помощи клиентам. Однако в Германии как оказалось не принято откровенно улыбаться и навязывать свою помощь незнакомым людям, поскольку это является признаком неестественности, из-за чего посетители чувствовали себя крайне неудобно. Такие кросс-культурные ошибки компании привели к снижению производительности и потере прибыли, из-за чего компания "Walmart" была вынуждена покинуть немецкий рынок [2].

3. Проблема непонимания связана с неправильной интерпретацией культурных аспектов нации. Несмотря на возможные культурные сходства, неправильное применение и замена основных понятий приводит к частым конфликтам между различными культурными группами.

Примеров достаточно много, например, такой случай: в одном из университетов Таиланда студенты отказались посещать лекции по русской литературе, аргументировав тем, что "преподаватель на нас кричит". Так непонимание культуры общения русского народа, которая характеризуется громкой, четкой и ясной речью, стало проблемой для тайских студентов. Такая манера оказалась неприемлемой для студентов-тайцев, которые привыкли к иным фонетическим и риторическим параметрам. Стоит также отметить, что многие иностранцы отмечают, что речь, сказанная на русском языке, зачастую звучит громко и грубо. Подобным примеров непонимания культуры разными народами очень много, и как правило с ними чаще всего сталкиваются туристы, посещающие страны с порой совершенно разными культурными особенностями.

Таким образом, проблемы межкультурной коммуникации актуальны и сейчас, так как мы все чаще контактируем с представителями разных культур. И в таких условиях важно учитывать особенности культур разных наций, чтобы предотвратить конфликты и разногласия.

Итак, подводя итог данному исследованию важно отметить, что международные отношения являются важной частью межкультурных коммуникаций и во многом они создают условия для сотрудничества, которые в свою очередь смогли закрепится во многих договорах и документах различного статуса. Межгосударственные организации имеют достаточное влияние и значение в установлении коммуникаций для реализации партнерства между государствами. Их главная цель – поддержание и сохранение безопасности во всем мире.

Представители разных культур в процессе коммуникации руководствуются своими принципами, ценностями, образами и представлениями. И именно по этой причине формирование образа, имиджа имеет важное место в современной межкультурной коммуникации. Вопрос формирования позитивного образа страны определенно заслуживает отдельного исследования.

Список цитируемой литературы:

1. Барселонская рекомендация: свобода, разнообразие и солидарность // Международный журнал социальных наук. - 1991. - № 1. - С. 199-201.

2. Ищенко, А.И. Проблемы и конфликты кросс-культурного менеджмента // Скиф. 2021. №2 (54). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-konflikty-kross-kulturnogo-menedzhmenta (дата обращения: 24.04.2023).

3. Политкорректность и межкультурная коммуникация в контексте международных отношений [Электронный ресурс]. - Режим доступа:https://studbooks.net/1783619/literatura/politkorrektnost_mezhkulturnaya_kommunikatsiya_kontekste_mezhdunarodnyh_otnosheniy (дата обращения: 22.04.2023)

4. Шачнев, С.А. Межкультурная коммуникация как фактор гармонизации международного общения // Via in tempore. История. Политология. 2016. №15 (236). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/mezhkulturnaya-kommunikatsiya-kak-faktor-garmonizatsii-mezhdunarodnogo-obscheniya (дата обращения: 23.04.2023).

5. Лайши, Ю. Актуальность проблем в межкультурной коммуникации в современных условиях // Образовательный портал «Справочник». — Дата написания статьи: 29.08.2022. — URL https://spravochnick.ru/mezhdunarodnye_otnosheniya/aktualnost_problem_v_mezhkulturnoy_kommunikacii_v_sovremennyh_usloviyah/ (дата обращения: 23.04.2023).

Устинова Диана Вячеславовна,
студент,
Юдаева Елизавета Вадимовна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Московский областной филиал, город Красногорск
Научный руководитель – Выпряжкина И.Б., канд. псих. наук, доц.
diana251201@bk.ru
elizetkayudaeva@gmail.com

РОЛЬ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В РАЗРЕШЕНИИ И ПРОФИЛАКТИКЕ КОНФЛИКТОВ В МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

Аннотация: В данной статье рассматривается межкультурная компетентность как ключевой инструмент в разрешении кросс-культурных конфликтов, неизбежно возникающих в условиях глобализации. Описаны причины, лежащие в основе межкультурных конфликтов, сделан акцент на необходимости развития кросс-культурной компетентности.
Ключевые слова: многонациональный коллектив; эффективная кросс-культурная коммуникация; кросс-культурные конфликты; межкультурная компетентность; формирование кросс-культурной компетентности.

Повсеместное распространение международных связей и глобальные изменения во всех сферах жизни неизбежно приводят к возникновению конфликтных ситуаций на почве столкновения разных культурных ценностей. Для эффективного взаимодействия необходимо понимать, что у каждой культуры есть своя специфика, обусловленная многовековыми традициями, что может быть чуждо представителю другой культуры со своим виденьем и ценностями. Под культурой понимается «исторически определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, в их взаимоотношениях, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях» [4, с. 45-46].

Построение плодотворной межкультурной коммуникации базируется на взаимном уважении представителей разных культур друг к другу, а также осознании важности взаимопонимания для сотрудничества, что в итоге приведет к взаимообогащению культур, а не усиле-

нию разрозненности. «Для того, чтобы урегулировать кросс-культурный конфликт, необходимо стремление к взаимопониманию и эмоциональный штиль». [6, с. 117].

Основной причиной возникновения кросс-культурных конфликтов являются культурные различия, так как каждый человек является представителем норм и ценностей общества, в котором он растет и развивается. Таким образом, поведение людей в различных ситуациях определяется культурными особенностями страны, где они выросли, и является неосознанным. В культурной антропологии, изучающей взаимодействие человека и культуры, выделяют следующие разновидности кросс-культурных конфликтов:

– между разными лингвокультурными сообществами и их отдельными представителями. Такие конфликты могут возникнуть из-за языковых барьеров и ошибок, связанных с интерпретацией;

– между традициями и новациями в культуре;

– между разными этническими группами и их культурами;

– между религиозными группами, представителями различных религий;

– между поколениями и носителями различных субкультур [2, с. 122].

Следует понимать, что в основе межкультурных конфликтов может лежать множество причин, не обязательно связанных с языковыми трудностями. Помимо вышесказанного, барьером в построении эффективной кросс-культурной коммуникации выступает стереотипное мышление. Люди могут иметь предубеждения о представителях той или иной культуры и заранее сформировать свое мнение и отношение на основе ложных представлений, что может привести к неверному восприятию, а, значит, потенциальному конфликту. Для того, чтобы не допускать и в случае необходимости эффективно предотвращать кросс-культурные конфликты, человеку нужно взращивать и формировать межкультурную компетентность, то есть «позитивное отношение к наличию в обществе различных этнокультурных групп и способность какого-либо индивида эффективно общаться с представителями любой из этих групп» [5, с. 234].

Межкультурная компетентность позволяет людям находить общую точку зрения и решать конфликты путем диалога, взаимопонимания. Она помогает находить компромиссы и решения, которые бы учитывали культурные различия, а также уважали права и интересы всех сторон. Следовательно, практическая значимость межкультурной компетентности выражена способностью человека научиться понимать,

взаимодействовать и общаться с людьми, опираясь на специфику их культурного опыта.

Можно выделить четыре основные составляющие межкультурной компетентности: знание различных культурных методов и мировоззрений, отношение к культурным различиям, межкультурные навыки, понимание собственного культурного мировоззрения [1, с. 71]. Таким образом, человека, обладающего межкультурной компетентностью, определяют по следующим признакам:

– открытость к изучению другой культуры и восприятию социальных, психологических и прочих кросс-культурных различий;

– следование нормам этикета при коммуникационном процессе;

– способность разграничить групповое и индивидуальное в коммуникативном поведении людей из разных стран;

– наличие психологической установки на объединение с индивидами, представляющими другой культурный опыт;

– умение не поддаваться социальным, этническим и культурным стереотипам [3, с. 89].

В том случае, если индивид обладает вышеуказанными признаками межкультурной компетенции, можно сказать, что риск возникновения кросс-культурных конфликтов крайне мал, поскольку такой человек будет демонстрировать осведомленность о культурных различиях, искреннее желание понять представителя другой культуры, а также уважение к ценностям, отличающимся от его собственных. Совокупность подобных проявлений предоставляет возможность спрогнозировать возможное развитие конфликта, а также выбрать оптимальный стиль поведения в той или иной ситуации.

Немаловажным является то, что межкультурную компетенцию можно развить. При этом зачастую под достаточным уровнем развития кросс-культурной компетентности понимается совокупность языковой, коммуникативной и культурной компетенции, которые позволяют эффективно взаимодействовать с той или иной этнической или социальной группой.

Обычно для развития межкультурной компетенции проводится общекультурный тренинг, где человек осознает себя представителем конкретной культуры, ее норм и ценностей, правил поведения, принятых в обществе. Далее появляется возможность продемонстрировать и проанализировать различия между культурами и выработать способность обращать внимание на эту разницу для построения эффективной коммуникации в дальнейшем. Чтобы провести профилактику разрешения кросс-культурных конфликтных ситуаций, они рассматриваются на практике с позиций разных культур. Подобные тренинги позво-

ляют прийти к пониманию причин конкретного поведения людей, представляющих культуры, отличные от родной, что, безусловно, значительно снижает вероятность возникновения конфликта и положительно отражается на общении в многонациональном коллективе.

Таким образом, конфликты в полиэтнических коллективах возникают в большинстве своем из-за непонимания особенностей культур других стран и стереотипного мышления, что негативно отражается на результатах коммуникации представителей разных этнических групп друг с другом. Развитие межкультурной компетенции, подкрепленное постоянной практикой, позволяет наладить общение в кросс-культурной среде, обходя стороной межкультурные конфликты. Причиной тому является демонстрация глубокого понимания и принятия особенностей разных культур, что позволяет выбрать оптимальное поведение с тем или иным человеком, проявив при этом достаточно уважения к его культурному опыту.

Список цитируемой литературы:

1. Боголюбова, Н.М. Межкультурная коммуникация: учебник для вузов / Н.М. Боголюбова, Ю.В. Николаева. – Москва: Юрайт, 2023. – 582 с.

2. Гузикова, М.О. Основы теории межкультурной коммуникации: учебное пособие для вузов / М.О. Гузикова, П.Ю. Фофанова. – Москва: Юрайт, 2023. – 121 с.

3. Марков, В.И. Межкультурная коммуникация: учеб. пособие по направлению подготовки 51.03.01 «Культурология», профиль «Социокультурное проектирование», квалификация (степень) выпускника «бакалавр» / В.И. Марков, О.В. Ртищева. – Кемерово: КемГИК, 2016.

4. Мясоедов, С.П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для вузов / С.П. Мясоедов, Л.Г. Борисова. – 3-е изд. – Москва: Юрайт, 2023. – 314 с.

5. Садохин, А.П. Межкультурная коммуникация: учебное пособие / А.П. Садохин. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 288 с.

6. Теория межкультурной коммуникации: учебник и практикум для вузов / Ю.В. Таратухина [и др.]; под редакцией Ю.В. Таратухиной, С.Н. Безус. – Москва: Юрайт, 2023. – 265 с.

Флейшау Александра Алексеевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, город Липецк
Научный руководитель – Шурупова А.С., канд. экон. наук, доц.
kanekifleishau@gmail.com

НЕМЕЦКАЯ ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА И СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются немецкая деловая культура. Ее отличительные особенности, а также стиль управления бизнесом Германии.
Ключевые слова: культура; немецкая культура; деловая культура; бизнес.

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

Главная отличительная особенность немецкой деловой культуры – принцип порядка (Ordnung über alles), который достигнут в результате строгого соблюдения правил, процедур, а также на основе многолетнего опыта деятельности национальных предприятий. Один из известных английских специалистов в области межкультурного взаимодействия Р. Льюис считает, что «основными характеристиками немецкой деловой культуры являются: монохроносное 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].

Поэтому к бизнесу здесь относятся серьезно, и немецкие ценности, такие как справедливость, лояльность, пунктуальность, профессионализм и надежность, должны отвечать взаимностью. В целом, немецкий деловой менталитет означает, что переговоры являются честными, а соглашения редко изменяются или нарушаются в последнюю минуту. Прозрачность также важна в немецкой компании, что означает, что коррупция является редкостью.

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. Сотрудники разговаривают друг с другом вежливо, но эффективно.

Немецкая трудовая этика означает, что сотрудники всегда приходят вовремя и выполняют работу в течение всего рабочего дня, что, в свою очередь, вознаграждается справедливой оплатой и хорошими условиями труда. Каждый в Германии хочет, чтобы каждая задача, большая или маленькая, была выполнена наилучшим образом, в срок и с высоким удовлетворением конечного потребителя. Немцы придают большое значение качеству своих продуктов и услуг. Сотрудники, как правило, лояльны к своим работодателям и разделяют их желание создавать высококачественные продукты и предоставлять надежные услуги. А клише «made in Germany» уже многие десятилетия подтверждает, что немецкие товары имеют отличное качество и признанную во всем мире безупречную репутацию.

Что касается управления, то 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. Что свидетельствует о принципе согласия в немецком стиле управления.

Деловая этика также является основой немецкой деловой культуры. 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.

Теперь, сопоставив все факты, можем сделать следующий вывод. Германская монохронная культура нередко может испытывать трудности при ее соприкосновении или контакте с представителями моноактивных культур. Так как представителям немецкой деловой культуры трудно перестаиваться, ведь 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 цитируемой литературы:

1. Абраменко, В.А. / Деловые культуры в международных экономических организаций (на примере МВФ) / В.А. Абраменко // Меж-

культурная коммуникация и профессионально-ориентированное обучении 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. Знакомьтесь: Германия // export.by [Электронный ресурс]. URL: https://export.b-y/discover_germ (дата обращения 30.04.2023)

3. Князев, И. Made in Germany. 8 мифов о бизнесе в этой стране: разбираемся, что правда, а что нет // Про бизнес [Электронный ресурс] URL: https://probusiness.io/markets-/5361-made-in-germany-8-mifov-o-biznese-v-etoy-stranerazbiraemsya-chto-pravda-a-chto-net.html (дата обращения 30.04.2023).

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

5. Стереотипы. Черты национального характера [Электронный ресурс] URL: https://studbooks.net/555961/etika_i_estetika/stereotipy_cherty_natsionalnogo_haraktera (дата обращения: 30.04.2023).

Харитонова Марина Михайловна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», г. Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доцент
shurupovaolgas@mail.ru

АНГЛИЙСКАЯ АНИМАЦИЯ НА ПРИМЕРЕ СТУДИИ AARDMAN ANIMATIONS

Аннотация. В статье подвергаются анализу основные особенности такого важного для английской культуры феномена, как анимационные фильмы, созданные студией Aardman Animations.
Ключевые слова: культура, Англия, анимация, студия Aardman Animations.

Данная английская студия создана в 1972 году Питером Лордом и Дэвидом Спрокстоном, знакомых со школы. Ещё до создания студии им удалось продать двадцатисекундный мультфильм программе «Vision On» студии BBC. Название компании происходит от одного из её персонажей – Aardman (от нидерл. *Aard* – «земля», и англ. *man* – «человек»). После основания студии, в 1976 году, они создали Морфа,

пластилинового героя для программы BBC «Take Hart». Впоследствии Морф участвовал в сериале «Удивительные приключения Морфа» (*The Amazing Adventures of Morph*).

С момента основания создатели собирались создавать анимацию для всех возрастов.

В 1985 году к студии присоединился Ник Парк. В 1986 году был снят клип на песню Питера Гэбриэла «Кувалда» (*Sledgehammer*). В 1989 году телеканал Channel 4 поручил студии создать фильм из пяти пятиминуток, «Lip Synch». В него вошли «War Story» (Питер Лорд), «Next» (Барри Пёрвес), «Indent» (Ричард Голежовски) и «В мире животных» (Ник Парк). Последний получил Оскара за лучший короткий анимационный фильм 1990 года.

В 1989 году студия начинает съёмки мультфильмов из серии Ника Парка «Уоллес и Громит». В этом году был снят «Пикник на Луне», в 1993 году – «Неправильные штаны», в 1995 году – «Стрижка под ноль». Так как репутация студии росла, ей стали заказывать рекламные ролики. В список клиентов сейчас входят Chevron, PG tips, Nike, Dr Pepper и другие. Aardman производит в среднем двадцать пять-тридцать рекламных роликов в год.

В 1999 году вышел сериал «Злобный мальчик», осенью того же года на интернет-канале ITV1 (*Internet Television 1*) был запущен мультсериал «В мире животных». Вторая его часть вышла в 2005 году. Сюжетом каждого из эпизодов является взятие «интервью» у животных в их естественной среде обитания. При создании сериала была использована новаторская технология, по которой сначала у обычных англичан бралось интервью, а потом на получившийся материал накладывалось видео с пластилиновой анимацией животных, специально подобранных под характер интервьюируемого. В 2007 году появилась серия коротких (по семь минут) анимационных фильмов «Барашек Шон» о жизни стада овец, вожаком в котором является барашек по имени Шон. Премьера первых серий состоялась в Великобритании в марте 2007 года. Всего было снято пять сезонов и в общей сложности сто пятьдесят мультфильмов. Также в 2015 году был снят полнометражный мультфильм. Вторая часть состоялась 23 января 2020 года.

Хотелось бы коснуться крупных проектов студии, прежде всего первых четырех мультфильмах, которые выходили на протяжении больше 10 лет. Хоть их и делала 1 студия, все они получились довольно самобытными.

1. «Побег из курятника» (2000) Совместно с DreamWorks Pictures, Pathé). Этот проект был невероятно важен, т.к. это первый

полнометражный пластилиновый мультфильм студии. Фильм разрабатывался более четырех лет. За основу был взят культовый военный фильм «Великий побег», его переделали на историю с курицами, пропитав британским колоритом. В мультфильме можно заметить параллель курятника с концлагерем. В фильме присутствуют как забавные моменты, так и напряженные сцены. А пластилиновая анимация только добавляет атмосферы. Фильм пропитан обаятельным английским шармом. Больших наград проект не получил, но собрал немаленькую кассу со сборов. В настоящее время во всю кипит работа над второй частью.

2. «Уоллес и Громит: Проклятие кролика-оборотня» (2005) (Совместно с DreamWorks Animation). Второй полнометражный пластилиновый проект студии. На создание фильма ушло пять лет. В среднем в день производилось три секунды хронометража. Можно сказать, что мультфильм это некая пародия на ужастики золотого века голливуда. Главные герои это простодушный англичанин, который любит сыр и своего смышленого пса. Этим двоим придется столкнуться с историей про кроликов и оборотней. От картины веет духом пригородной Англии. После про этих персонажей не выпускалось полных метров. К сожалению, мрачная атмосфера фильма не смогла привлечь к экрану детей. Но это не помешало картине получить Оскар за лучший полнометражный анимационный фильм.

3. «Смывайся!» (2006) (Совместно с DreamWorks Animation). Студия решила поэксперементировать. Этот мультфильм был полностью сделан с помощью компьютерной анимации без использования пластилина, но с сохранением своего фирменного стиля. Из-за чего бюджет проекта вырос до 150 млн долларов, когда прошлые картины не превышали 50 млн. Изначально главными героями должны были быть крысы-пираты, которые путешествуют по канализациям Лондона, но идею отложили на потом. И главным героем стал Родни, которого смывают в унитаз. В канализации все же можно увидеть мини версию Лондона. В картине так же присутствуют забавные шутки, но есть и нотки драмы. К сожалению фильму это не помогло и его ждал финансовый провал. После этого студии Aardman Animations и DreamWorks Animation не сотрудничали.

4. «Секретная служба Санта-Клауса» (2011) (Совместно с Sony Pictures Animation). Первый совместный проект этих двух студий. Фильм снова обошелся без пластилина. Производство началось в 2007 году. Сначала Aardman Animations 18 месяцев разрабатывали сюжет и дизайн в Англии. А потом переехали в США, где уже совместно с Sony занимались анимацией. Идея мультфильма состоит в том, что Санта

Клаус не конкретный человек, а титул, который передается из поколения в поколение в одной семье. В картине отлично показан конфликт поколений, завернутый в упаковку Рождественской комедии о Санте Клаусе. Это добрый фильм в котором нет ни злодеев, ни плохих. Но, к сожалению, из-за необычного выбора дизайна персонажей мультфильм потерпел финансовый крах.

Но студию это не остановило. Она продолжила выпускать свои проекты:

- «Пираты! Банда неудачников» (2012) (Совместно с Sony Pictures Animation), который тоже не принес кассового успеха и студии разорвали свое сотрудничество
- «Барашек Шон» (2015) (Совместно с StudioCanal, Anton Capital Entertainment)
- «Дикие предки» (2018) (Совместно с StudioCanal, BFI Film Forever)
- «Барашек Шон: Фермагеддон» (2019) (Совместно с StudioCanal, Anton Capital Entertainment)
- «Робин» (2021) (32-минутный мультфильм-мюзикл для Netflix)

Таким образом, студия продолжает свое развитие и выпускает анимационные фильмы, которые постепенно становятся значимым феноменом английской культуры, несмотря на ряд финансовых проблем, связанных с ними. Эти «кинематографические тексты объединяет общая сверхтекстовая картина мира» [1, с. 187], которую можно и нужно подвергнуть дальнейшему исследованию.

Список цитируемой литературы:

1. Шурупова, О.С. Особенности культурного восприятия столицы в XX столетии: отражение концептов Московского текста русской литературы в советском кинематографе // Среда. Культура. Текст. Сборник материалов I Всероссийской научно-практической междисциплинарной конференции. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2023. – С. 179-187.

Чумикова Елизавета Дмитриевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина –
филиал РАНХиГС, город Саратов
Научный руководитель - Хорольцева Е.Б., канд. филос. наук, доц.
elisabeta.tchumikova@yandex.ru

КРОСС-КУЛЬТУРНАЯ ЭТИКА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РОССИЙСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация. В статье рассмотрены особенности кросс-культурного менеджмента в контексте современной России, предложен этический подход в качестве механизма гармонизации культурных противоречий, возникающих вследствие слабой изученности кросс-культурного менеджмента.
Ключевые слова: кросс-культурная этика, межкультурная коммуникация, межкультурный конфликт, кросс-культурный менеджмент.

Кросс-культурный диалог в современной России представляется одним из ключевых условий жизнедеятельности поликультурного общества, обусловленный рядом проблем, возникающих вследствие как внутренней интеграции культур в единое информационное поле, так и глобализационных процессов в современном мировом сообществе, которые привели к постоянному взаимодействию субъектов, относящихся к кросс-культурным областям, тем самым формируя единое социокультурное пространство, в котором мирно сосуществуют представители различных культур. Эффективное кросс-культурное взаимодействие – это пересечение разных культур, требующее понимания и уважения самобытной культуры народов, жизненных ценностей, осознания необходимости взаимопонимания между людьми, осознания не только прав, но и обязанностей в отношении общественных и социальных контактов [1, с. 18].

Современное российское общество представляется как полиэтнический ресурс, являющийся объектом управления, особое место в котором занимает формирование кросс-культурного капитала, включающий кросс-культурную осведомленность (осведомленность о традициях своей собственной культуры и осознание проявлений национальных особенностей в деловой и повседневной жизни другой или

иной культуры), лингвистические навыки, методы достижения культурной эмпатии, необходимые для конкурентного преимущества во взаимодействии в поликультурной среде. Следствиями усиления межкультурных взаимодействий будут выступать процессы культурной гибридизации, вызванные креолизацией российской культуры («впитывания» ценностей других культур) и транскультурной конвергенцией [1, с. 13]. Поэтому трансформация управленческих технологий в сторону «идеологии» мультикультурности становится неотъемлемой составляющей функционирования российского менеджмента, требующей специального этического инструментария, предназначенного для профилактики и разрешения кросс-культурных конфликтов, стабилизации принятия и исполнения управленческих решений как в государственном (система органов публичной власти), так и локальном (предпринимательство) секторах.

Кросс-культурный менеджмент характеризует управление, осуществляемое на стыке национальных культур, учитывающее культурные особенности и различия. Задачами такого типа управления выступают:

1) управление отношениями, возникающими в процессе взаимодействия представителей различных культур;

2) реализация управления, нацеленного на толерантное отношение субъектов кросс-культурного взаимодействия;

3) профилактика и урегулирование кросс-культурных конфликтов;

4) трансформация кросс-культурной компетенций;

5) прогнозирование потенциальных факторов возникновения конфликтных ситуаций.

Стоит отметить, что культурные различия, возникающие в процессе управления, хоть и должны учитываться при построении менеджмента, но их роль является скорее превентивной и сдерживающей, нежели определяющей.

Концепция «кросс-культурного менеджмента» впервые была обозначена в 70-х годах XX века в эпоху глобализации в связи с проникновением национальных хозяйствующих субъектов в экономические системы других стран. В развитие кросс-культурного менеджмента внесли существенный вклад ряд зарубежных исследователей. Так, по мнению Джона Вайни [6], отношение к межкультурным вопросам «является важным, возможно важнейшим элементом делового успеха». П. Дубриц и С. Симонс отмечают, что те компании, которые способны использовать многогранный опыт специалистов и менеджеров, относящихся к различным культурам, имеют «более широкий и откры-

тый плацдарм для критического рассмотрения «сложных проблем»» [5]. Ф. Тромпенаарс и Ч. Хэмпден-Тернер [4] учитывали критерии изменения деловых культур в процессе функционирования менеджмента: индивидуализм – коллективизм, эмоциональность – нейтральность, достижение – аскрипция, универсализм – партикуляризм, конкретность – диффузность, время, окружающая среда.

Кросс-культурный менеджмент по-прежнему остается мало исследуемой темой в российской науке, несмотря на историко-культурную составляющую развития российского государства. Отечественный опыт функционирования кросс-культурного менеджмента характеризуется так называемой «золотой серединой», обозначенной одним из основоположников данной области знаний профессором С.П. Мясоедовым. В данном случае параметрами культурами в рамках деловой коммуникации выступают: цель – личность, низкий контекст – высокий контекст, нейтральность – эмоциональность, индивидуализм – коллективизм, мужественность – женственность [2, с. 152], что является следствием «даулизма российской души».

Этические основания развития российского кросс-культурного менеджмента обусловлены вовлечением её участников в кросс-культурную коммуникацию, часто порождающую противоречия и конфликтность, решение которых связано с применением социальных и культурно-коммуникативных инструментов, одним из которых выступает кросс-культурная этика.

Главное правило или «главное кредо» кросс-культурной этики, из которого вытекают правила кросс-культурного поведения, было сформулировано С.П. Мясоедовым: «Плохих культур не бывает! Бывают просто разные культуры!» [3, с. 14].

Кросс-культурная этика представляет собой систему моральных и нравственных норм поведения, обусловленных взаимодействием представителей разных культур, интегрированных в единое информационное пространство. Этический подход ориентирован на изучение внутренних морально-нравственных основ кросс-культурного взаимодействия в управленческой сфере деятельности, основными компонентами которой выступают:

1) повышение толерантности участников кросс-культурной коммуникации друг к другу;

2) выстраивание взаимоотношений, основанных на доверии;

3) сохранение культурного потенциала участников коммуникации;

4) поиск общих точек соприкосновения (общие ценности, цели, нормы);

5) выстраивание личных границ;

6) соблюдение прав и свобод субъектов кросс-культурной коммуникации.

Российский менеджмент, характеризующийся кросс-культурными компонентами, в период экономической нестабильности и ограничений несет риски, способные повлечь внутренние противоречия между субъектами кросс-культурного взаимодействия, имеющие тенденции к возникновению конфликтных ситуаций и напряженности. Поэтому важную роль для профилактики и урегулирования негативных эффектов выступают правила кросс-культурной этики, ориентированные на гармонизацию культурного многообразия посредством реализации внутренней «политики», направленной на создание условий для формирования толерантной, доверительной и безопасной среды.

Список цитируемой литературы:

1. Зенченко, Н.П. Управление кросс-культурными коллективами в организациях: дис… канд. экон. наук: 08.00.05 – ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». Москва, 2016 – 154 с.

2. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 314 с.

3. Мясоедов С.П. Основы кросс-культурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: учеб. пособие. – М.: Дело, 2003. – 256 с.

4.Тромпенаарс, Ф., Хэмпден-Тернер, Ч. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса / пер. с англ. Издательство «Попурри», 2004. – 527 с.

5. Dupriez, P. and Simons, S. (eds) La resistance culturelle: Fondements, applications et implications du management interculturel. Brussels: De Boeck & Larcier, 2000.

6. Viney, J. The culture wars: How American and Japanese businesses have outperformed Europe's and why the future will be different. – London: Capstone, 1997.

Шарафутдинова Регина М.,
студент
ЧОУ ВО «Казанский Инновационный Университет
имени В.Г.Тимирясова (ИЭУП)», город Казань
Научный руководитель – Юнусова Р.С., канд. соц. наук, доц.
regina020204@gmail.com

ОЦЕНКА МОДЕЛЕЙ МЕНЕДЖМЕНТА В РАЗНЫХ СТРАНАХ

Аннотация. В данной статье рассматриваются различные модели менеджмента разных стран. Проведен сравнительный анализ японского, китайского, корейского и российского менеджмента. Предложены определенные элементы моделей менеджмента, которые можно было бы применить в Российской Федерации.
Ключевые слова: Национальная культура; стиль управления; Японская модель менеджмента; Китайская модель менеджмента; Корейская модель менеджмента; Российская модель менеджмента.

Многие считают, что стиль управления в основном зависит от характерных культурных традиций. Например: схож ли подход руководства азиатских стран с подходом русских руководителей?

Культурные условия в различных странах помогают сформировать уникальные и стабильные образы мышления и поведения, для большинства членов общества. С каждым новым поколением, убеждения предыдущего, понимаются все лучше и лучше, что в дальнейшем формирует культурное наследие страны. Но несмотря на это в рамках экономики компании ведут соперничество в различных условиях. Культура внутри страны, с которой сталкиваются компании, заставляет их принимать схожие стили руководства [4].

Целью данной статьи является разбор различных моделей менеджмента в Азиатских странах и возможность применения их в российской системе менеджмента.

Японская модель менеджмента подразумевает систему пожизненного найма, где заработная плата полностью зависит от стажа работника. В данной модели сотрудник обязан постоянно менять сферу деятельности, но только в своей области специализации. Такие действия позволяют работнику увеличивать интерес к своей работе и сделать ее более эффективной [1]. Примерами таких успешных японских компаний, которые активно используют «японскую модель менеджмента» являются: Hitachi, Toyota Motor Corporation, Panasonic Holdings Corporation и многие другие. По уставу компании каждый сотрудник

должен непрерывно обучаться и повышать свою квалификацию. В сочетании с командным духом японских организаций это дает рост производительности труда.

Для китайской модели менеджмента типично развитие предприятия на длительный срок. Прибыль создается за счет контроля человеком, потому что именно он ведет все дела. Так же можно сказать, что чаще всего китайские компании – это семейные предприятия, деятельность которых сложно объективно оценить. Примерами таких семейных предприятий являются: Hangzhou Wahaha Group Company Limited (крупнейший Китайский производитель прохладительных напитков), Country Garden Holdings (крупный агент по недвижимости в Китае). Многие китайские предприятия до сих пор передаются по наследству, но подход к управлению компаниями отличается, так как наследники получают знания за рубежом.

Корейская модель менеджмента, заключается в том, чтобы найти «золотую середину» между двумя противоположностями: «Все на благо общества» – идея, свойственная японской модели менеджмента. И другая противоположность – «личностный рост и индивидуализм», свойственный американской модели менеджмента. Корейская модель в свою очередь уделяет внимание коллективному духу, поддерживает приверженность компании. Однако в корейских компаниях высоко ценятся профессиональные и личностные качества сотрудников [3]. Примерами компаний, использующих корейскую модель менеджмента, являются: Samsung, Hyundai и сотни других.

Российская модель менеджмента в свою очередь представляет собой сочетание советской, американской и японской моделей. В ведущих компаниях Российской Федерации чаще всего не перенимают чужой опыт, а стараются накопить свой, учитывая ошибки. При принятии решений российские компании отдают предпочтение американскому методу, а при оценке руководителя и его личностных качеств — японскому методу менеджмента. Примерами российской модели менеджмента можно назвать такие компании, как ОАО «РЖД», ОАО «Альфа-Банк».

Далее, исходя из теоретической базы статьи, проведен сравнительный анализ моделей менеджмента в разных странах и приведен в таблице (табл.1).

Исходя из данных таблицы можно сказать, что российская система оплаты труда не мотивирует человека, в отличии от японской, которая зависит от возраста и стажа. Китайская и Российская модели менеджмента отличаются своим отношением к человеку, в Китае предоставляют долгосрочное сотрудничество, а в России используется

краткосрочный найм. По данным таблицы можно сказать, что корейская модель менеджмента ценит не только личные качества, но и воспитывает дух коллективизма. В российской же модели ценность сотрудника зависит от его личных показателей.

Таблица 1. Сравнение моделей менеджмента в различных странах[1]

Отличительный элемент в системе менеджмента	**Японская модель**	**Китайская модель**	**Корейская модель**	**Российская модель**
Найм работников и оплата труда	Принцип пожизненного найма; Принцип "ненко" - способ оплаты труда в зависимости от старшинства и проработанного стажа.	Рекомендации близких и знакомых, услуги кадровых агентств; Оплата по результату согласно строгой экономии.	Учет стажа работы в компании; Учет профессионализма и личных особенностей; Внутренние экзамены в организации; Незначительность престижности вуза.	Оплата труда зачастую зависит от двух факторов: должности и количеству отработанного времени (почасовая ставка).
Принятие решений	Принцип группового принятия решения; Все решения принимаются только после коллективного обсуждения.	Сверху вниз, индивидуальность принятия решения, касающиеся организации.	Принятие мнений младших коллег; Попытка угодить руководству.	Решения на своих участках принимают менеджеры в рамках своих полномочий.
Коллективизм-индивидуальность	Личность осознает себя как член группы, а свои индивидуальные заслуги, как сложившаяся индивидуальность части целого.	Коллективизм; Семейный бизнес.	Ценность индивидуальности, однако воспитание духа корпоративного единства.	Отсутствие культуры корпоративного духа, несмотря на осознание его необходимости. ориентированность на индивидуальную эффективность со стороны сотрудников.

Анализируя вышеперечисленные модели менеджмента, можно сказать, что каждая из модели менеджмента эффективно работает только на территории одной страны. Но возможна адаптация чужого опыта и преобразования его на благо компании. Теперь рассмотрим элементы менеджмента, которые можно было бы применить в России.

Для развития российского менеджмента из каждой модели, приведенной в статье, можно перенять опыт и элементы управления. Например, одним из таких заимствований является элемент японского менеджмента – дух коллективизма, который характерен как японцам, так и русским.

[1] Источник: составлено автором на основе первичных материалов. [1,2,3,5]

Последние десятилетие Россия и Китай являются быстроразвивающимися государствами не только в сфере экономики, но и управления [5]. Российская и китайская модели менеджмента различаются своими национально-культурными особенностями, но все равно постепенно заимствуют элементы Западного менеджмента.

В корейской модели менеджмента используется такой элемент, который можно было перенять в российский менеджмент. Это система найма сотрудников. Она включает в себя комплексный экзамен внутри организаций, которой позволяет осуществить эффективный отбор персонала.

Подводя итог, можно сделать вывод, что менеджмент представляет определенный опыт заимствования нескольких моделей менеджмента к существующим реалиям Российской Федерации. Данный пример отлично описывает, насколько важно учитывать экономические, политические, социальные, культурные и исторические ценности в момент создания эффективной модели менеджмента. Российский менеджмент может позаимствовать некоторые элементы зарубежной школы, но не стоит копировать все, так как в нашей стране эффективной будет та система, которая, сможет учесть все особенности и аспекты русской души.

Список цитируемой литературы:

1. Виханский, О.С. Японские стандарты поведения / О.С.Виханский // Журнал «ЭКО». – 2007. – №10. – С. 202-211.

2. Досова, А. Г. Сравнительный менеджмент / А.Г. Досова, О.В. Федотова. – Волгоград: ФГБОУ ВПО Волгоградский ГАУ, 2015. – С. 95.

3. Пурыжова, Л. В. Корейский менеджмент: что стоит заимствовать у «Азиатского дракона» / Л. В. Пурыжова, Е. А. Васильева. — [электронный ресурс] – Режим доступа: https://moluch.ru/th/5/archive/44/1599/, свободный — (дата обращения: 25.04.2023 г.).

4. Райхлен, М. Масштаб несказанного / М. Райхлен // Экономические стратегии. – 2001. – №4. – С. 34.

5. Соколов, А. П. Успех современного бизнеса Китая с точки зрения эффективного менеджмента / А.П. Соколов, В.В. Филатов // Журнал прикладных исследований. – 2022. – № 6. – С. 780.

Шестаковская Виктория Игоревна,
студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС
город Волгоград
Научный руководитель – Антимонова О.Н., ст. преп.
olga_ant@list.ru

АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В КРОСС-КУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ

Аннотация. В статье рассмотрена проблема мотивации персонала в кросс-культурной среде, были даны предложения по улучшению стимулирования сотрудников в кросс-культурных условиях.
Ключевые слова: кросс-культурный менеджмент, мотивация персонала, мотивация сотрудников, материальные стимулы, нематериальные стимулы.

Мотивация является одним из важнейших способов улучшения продуктивности производственной деятельности рабочих в организации. Основной целью данной статьи является описание мотивации персонала в кросс-культурной среде.

Задачи исследования: раскрыть теоретические аспекты мотивации персонала и рассмотреть, каким образом их можно применить в кросс-культурной среде.

Объектом исследования является мотивация сотрудников в кросс-культурной среде.

Актуальность данной статьи заключается в том, что, на сегодняшний день многие компании выходят на международный рынок, а от уровня мотивации сотрудников зависит развитие компании и достижение ее целей, в том числе, на международном уровне. В связи с этим возникает необходимость поиска эффективной мотивации работников в кросс-культурной среде.

Кросс-культурный менеджмент — это тип управления, учитывающий культурные различия между работниками с целью улучшения коммуникаций в компании и ее международной деятельности. Основной задачей кросс-культурного менеджмента является установление выгодных деловых отношений с представителями стран. Изучение кросс-культуры помогает лучше узнать себя, идентифицировать свой культурный профиль, а значит, сделать менеджеров более успешными

в бизнесе, избежать нежелательных последствий для карьеры и бизнеса - предотвратить ситуации, ведущие к потере прибыли.

В связи с необходимостью отправлять персонал в заграничные командировки, возникает потребность в стимулировании таких сотрудников, так как от уровня их мотивации зависит достижение поставленных целей международной деятельности компании. Важно помнить, что система мотивации сотрудников привязана к ценностям поколения, благодаря формированию которых она оказывает непосредственное влияние на эффективность вовлечения работников. Поэтому, для стабильной работы предприятий, важной задачей является разработка гибкой мотивационной системы [2, с. 107].

Мотивация персонала - это разного рода стимулы компании, которые вызывают у работников желание работать более эффективно [1, с. 211].

Говоря о задачах системы мотивации персонала, мы выделили следующие моменты:

– улучшение качества работы и производительности;
– вовлечение работников в работу в интересах компании;
– привлечение и удержание выдающихся специалистов;
– предотвращение текучести кадров и появление постоянных сотрудников [3, с. 136].

Первые концепции, связанные с мотивацией персонала, были рассмотрены американскими исследователями в 30-х годах XX века. В. Врум, Ф. Герцберг, Э. Мэйо, К. Левин, Ф. Тэйлор и другие ученые внесли большой вклад в изучение мотивации сотрудников за рубежом, они в свое время создали различные модели и теории трудовой мотивации и разработали практические рекомендации по применению.

Для получения более широкого спектра данных для анализа ситуации, были использованы англоязычные сайты. В частности, была рассмотрена так называемая «американская модель мотивации сотрудников». В американских компаниях мотивационная модель очень успешна, поскольку она фокусирует американцев на личный успех и достижение высокого уровня благосостояния, сотрудников американских организаций поощряют за их активность. В США была разработана система управления человеческими ресурсами, материальной и нематериальной мотивации сотрудников, а также методы повышения лояльности персонала. Для американской модели свойственно нематериальное стимулирование персонала организации.

Проанализированные нами источники позволяют сделать вывод, что в дополнение к гибкой системе оплаты труда американские компа-

нии массово используют нематериальные способы мотивации работников. Работники обычно имеют доступ к:

– курсам по повышению квалификации;
– бесплатному питанию;
– совместным мероприятиям, направленным на эмоциональную разгрузку, сближение сотрудников и т.п.

В то же время очевиден факт, что материальное стимулирование персонала организации имеет превалирующее значение в системе. Разумеется, тут речь идет о совокупности различных материальных благ, которые компания предоставляет работникам за личный или совместный с коллегами вклад в экономические результаты компании. Эти результаты, в свою очередь, достигаются благодаря творческому подходу к работе, соблюдению правил поведения в организации, профессиональным навыкам сотрудника и качественному выполнению порученных ему задач.

Другой способ мотивации работников по-американски - профессиональное поощрение - выплата заработной платы, которая основывается на количестве изученных профессий и степени квалификации. Баллы начисляются каждому сотруднику за каждую новую специальность. Для получения прибавки к зарплате, работнику необходимо набрать определенное количество баллов [4, с. 232].

Таким образом, для того, чтобы замотивировать персонал успешно проводить заграничные бизнес встречи, можно разработать систему материальных и нематериальных поощрений за количество и качество командировок. Помимо этого организация может стимулировать персонал наличием возможности путешествовать и узнавать культуру и язык другой страны за счет компании. То есть, при создании подобных условий, у сотрудника возникнет интерес грамотно подходить к своей работе, изучать особенности страны, в которую назначена командировка и, непосредственно отправляться в нее для достижения целей организации. Это также способствует созданию кросс-культурной среды в компании [5; 203].

Кросс-культурная среда – это среда, которая признает различия между деловыми людьми разных наций, происхождения, этнических групп и важность их преодоления.

Исходя из всего вышесказанного, следует отметить, что практически невозможно добиться успеха, игнорируя проблему мотивации сотрудников. В условиях культурных различий между работниками с целью улучшения коммуникаций в компании и ее международной деятельности, необходимо находить грамотные средства стимулирования сотрудников. Много средств уходит на реализацию программ стиму-

лирования работников, однако эффект гораздо больше этих затрат, поскольку работники являются основным ресурсом каждой компании, и эффективность их работы определяет результат деятельности организации. Также немаловажно учитывать тот факт, что у каждого сотрудника существует свой определенный набор стимулов, система стимулирования, которая мотивирует одного сотрудника, другого может демотивировать. Потому система мотивации требует гибкости и разностороннего мышления [6, с. 145].

Список цитируемой литературы:

1. Бутина, Р.И. Мотивация и стимулирование/ Р.И. Бутина. – Москва: издательство Росконсульт, 2015. – 211 с.

2. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – Москва: Экономистъ, 2003. – 107 с.

3. Волгина, О. Н. Мотивация труда персонала предприятия : учебное пособие /О. Н. Волгина, Н. Н. Пушкарёв, А. А. Матвеев ; под общей ред. Н. Н. Пушкарёва. – Москва : АП «Наука», 2007. – 136 с.

4. Организация оплаты и стимулирования труда на промышленном предприятии: Зарубежный опыт. Москва, 2005. – 232 с.

5. Семикина, Ю. Г., Семикин Д. В., Гуляева Е. В., Компанеева Л.Г. Межкультурная коммуникация в туристической сфере / Меняющаяся коммуникация в меняющемся мире: материалы XIV международной научно-практической конференции (2021, Волгоград), Волгоград, 21 мая 2021 года. – Волгоград: Издательство Волгоградского института управления – филиал «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», 2021. – С. 203-211.

6. Трейси, Б. Мотивация: учебник / Б. Трейси. — Москва: издательство Манн, Иванов и Фербер, 2014. — 145 с.

Шилова Светлана Сергеевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», г. Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доцент
shurupovaolgas@mail.ru

РЕЛИГИИ АНГЛИИ

Аннотация. В статье подвергаются анализу основные религии, распространенные в современной Англии.
Ключевые слова: культура, Англия, религия.

Как и во многих других странах, в Великобритании очень велика доля верующих жителей.

Здесь также встречается сикхизм, ислам, иудаизм, буддизм, индуизм, ряд других религий и даже около 200 сект – например, саентология.

До 1534 года страной правила Римско-католическая церковь. В 1534 году Генрих развелся с Екатериной без разрешения папы, женился на Анне Болейн и объявил себя главой новой английской церкви.

Когда король разорвал отношения с Римом и приказал перевести Библию на английский язык, он открыл двери Англии для протестантизма.

Протестанты столкнулись с серьезными гонениями во время правления старшей дочери Генриха, Марии I Тюдор, по прозвищу Кровавая. Однако Елизавета I, сменившая сестру, стала главой протестантской церкви. Католицизм больше никогда не становился официальной религией страны, а до 1850 года был даже запрещен.

Сегодня наибольшее количество католиков проживает в Северной Ирландии.

Сегодня британские граждане пользуются свободой вероисповедания, но так было не всегда. Большинство британцев принадлежат к англиканской церкви, которая является одной из наиболее развитых ветвей протестантского христианства. В стране широко распространены католическая и пресвитерианская конфессии. При этом в Шотландии действует пресвитерианская церковь, а в Северной Ирландии подавляющее большинство жителей составляют протестанты. В Уэльсе нет государственной религии. Помимо христианства в стране также действуют индуистские, мусульманские и еврейские общины и многочисленные религиозные общины.

Главой церкви является британский монарх.

Литургия англиканской церкви выражена в Книге общественного поклонения 1549 года. Богослужения в храме идут не на латыни, а на английском языке. Библия переведена на английский язык и на протяжении веков была и остается одной из главных для английской культуры книг. Отношение англичан к этому прецедентному тексту получило отражение в одном из наиболее популярных во всем мире английских произведений – романе Ш. Бронте «Джен Эйр». Героиня романа охотно читает Библию, но, «тем не менее, искренне отмечает, что ей интересны и дороги лишь некоторые части Библии. В ответ на вопрос сурового священника Брокльхерста, любит ли она псалмы, героиня отвечает отрицательно. Это, вероятно, связано с тем, что детей, в том числе и Джен, заставляли заучивать стихи из псалмов наизусть (об этом упоминает и мистер Брокльхерст), а Джен упорно сопротивляется давлению со стороны других людей» [1, с. 145].

Основой католической церкви является Символ веры и христианские догматы:

– Flioque – это догма о том, что Святой Дух исходит как от Бога-Отца, так и от Бога-Сына.

– Безбрачие – это догмат безбрачия священников и монахов.

– Чистилище – это догмат о месте между адом и раем, где вы можете искупить свои грехи.

– Догмат о непорочном зачатии Девы Марии и ее телесном вознесении.

– Папа стоит во главе всей католической церкви.

Католики не считают папу святым. Безошибочными считаются только его заявления и решения относительно веры и церкви.

Ислам является второй по величине религией в Великобритании. Согласно переписи 2011 г., количество мусульман, проживающих в Соединенном Королевстве достигло 2,7 миллиона человек, или 4,8% от общей численности населения. Значительная часть британских мусульман прибыло в начале 19 века, когда мусульманские моряки и купцы начали прибывать в Британию из ее колоний.

Очередная волна мусульман пришла после Первой мировой войны, когда демобилизованные жители колонии остались в Британии, а третья большая волна пришла после Второй мировой войны, чтобы восполнить недостаток труда на рудниках и заводах.

Индуистская община в Великобритании число 400 000. Первый индуистский храм был открыт в Лондоне в 1962 году. В настоящее время насчитывается более 120 из них. Индуизм исповедуют мигранты из Индии. Среди течений индуизма наиболее распространенным является вайшнавизм – Сознание Кришны.

Буддизм исповедуют некоторые англичане, а также выходцы из Азии и Южной Азии. Всего насчитывается около 800 буддийские группы и центры и 750 монастыри и храмы Великобритании.

Самой крупной и влиятельной организацией в Европе считается Буддийское общество Великобритании (основано в 1924 г.), которое издает журнал «Средний путь», публикующий информацию о буддизме в странах Европы и в США.

Свободные протестантские церкви не имеют официальной поддержки государства. Самые многочисленные: методистская, баптистская, пресвитерианская и пятидесятническая церкви. Методистская церковь была создана в XVIII веке и на сегодняшний день насчитывает более 1,2 млн. прихожан. Армия Спасения – вторая по величине религиозная организация в Англии. Основанная в 1865 году, она предоставляет социальные услуги, такие как ночлег для бездомных, работа с наркоманами и алкоголиками, а так же в тюрьмах и больницах.

В Англии, Уэльсе и Шотландии в каждой школе преподается обязательный курс, дающий ученикам базовые знания о мировых религиях. Ученикам рассказывают о христианстве и толерантности к другим религиям. В большинстве частных школ обязательны ежедневные молитвы, хотя родители по желанию могут освободить своих детей от этой необходимости.

Список цитируемой литературы:

1. Шурупова, О.С., Арбузова, В.Ю. Прецедентные тексты в смысловом пространстве романа Ш. Бронте «Джен Эйр» // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. Филологические науки. – 2022. – № 7(170). – С. 141-147.

Ямщикова Евгения Сергеевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», г. Липецк
Научный руководитель – Шурупова О.С., д-р филол. наук, доцент
shurupovaolgas@mail.ru

БРИТАНСКИЕ ХУДОЖНИКИ, КОТОРЫЕ ПРОСЛАВИЛИСЬ В РОССИИ

Аннотация. В статье подвергается анализу творчество британских художников, получивших известность и признание в России и оказавших влияние на русскую культуру: Дж. Рейнолдса, Дж. Доу, Р. Бромптона, К. Робертсон, Дж.О. Аткинсона.
Ключевые слова: культура, Англия, живопись.

В 1698 году Петр Великий посетил Великобританию, чем начал развитие Русско-британских отношений, но только во времена правления Екатерины II появился интерес к Британской культуре. Так, Екатерина II проявляла интерес не только к английскому искусству, но и к театру, литературе и философии, то есть, в целом, к «культурным кодам, которые получают проявление в ткани» английских произведений искусства [1, с. 131]. Она одной из первых заинтересовалась британским искусством на уровне государственного коллекционирования.

В 1785 году Джошуа Рейнолдс получил заказ от Екатерины II на историческую картину. В последние годы художник плохо видел, но смог нарисовать картину «Младенец Геракл, удушающий змей». Также Рейнолдс получил заказ от князя Г.А. Потёмкина. Художник написал полотно «Воздержанность Сципиона Африканского», в сюжете которого просматривается намек на военные доблести князя.

Английский портретист Джордж Доу прибыл в Санкт-Петербург в 1819 году, чтобы писать портреты для будущей Военной галереи Зимнего дворца. Портрет М.И. Кутузова был написан через 16 лет после смерти полководца, так как Rутузов не любил позировать для парадных портретов, поэтому Доу пришлось самому «конструировать» его фигуру, а образцом лица, вероятно, послужил последний прижизненный портрет. Английский художник выполнял и частные заказы, благодаря которым приобрел огромное состояние. Получить портрет Джорджа Доу считалось престижным и модным.

Считается, что приглашением в Россию Екатерина II выручила Ричарда Бромптона из долговой тюрьмы и одной из главных задач ху-

дожника было написание портретов внуков Александра и Константина. Благодарность за этот поступок художник сохранил до конца жизни, назвав своих детей именами императрицы и её внука – великого князя Александра Павловича. Одной из самых значимых работ Бромптона является портрет Екатерины II. На этой картине императрица изображена в возрасте 53 лет – в горностаевой мантии.

Сейчас невозможно точно сказать, по чьей рекомендации уже заслужившая репутацию модной миниатюристки в Англии и Шотландии Кристина Робертсон приехала в Россию. Заказ от королевской семьи не заставил себя долго ждать. Уже весной 1841 года была приглашена ко двору, чтобы писать портреты Николая I и его семейства. Кристина уезжала в Лондон, однако в 1847 году Робертсон всё-таки вернулась в Санкт-Петербург. Она должна была писать портреты невесток Николая I – Марии Александровны и Александры Иосифовны. Императора устроил только портрет цесаревны Марии Александровны, остальные работы он велел вернуть без оплаты.

Джон Огастес Аткинсон ещё в девять лет переехал из лондона в Санкт-Петербург, где его жизнь была тесно связана с царским двором. Уокер был приглашен Екатериной II, чтобы гравировать работы из её коллекции. Особое место в его творчестве занимает сборник эскизов "живописное изображение нравов, обычаев и увеселений русских». Джон Аткинсон создал сто раскрашенных акварелью гравюр, которые изображают русскую повседневную жизнь

С поддержкой Екатерины II, а затем и ее потомков британским художникам было не так сложно, они смогли повлиять на культуру России и прославиться своими работами.

Список цитируемой литературы:

1. Afisha.London Британские художники, которые прославились в России [Электронный источник]. – Режим доступа: https://afisha.london/2020/11/03/britanskie-hudozhniki-kotorye-vnesli-vklad-v-hudozhestvennoe-razvitie-rossii/ (дата обращения: 27.04.2023).

2. Шурупова, О.С., Арбузова, В.Ю. Языковое воплощение растительного и природно-ландшафтного культурных кодов в тексте романа Ш. Бронте «Джен Эйр» // Современный ученый. – 2022. – №4. – С. 131-137.

Ясаков Дмитрий Игоревич,
студент
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», город Липецк
Научный руководитель – Арбузова В.Ю., канд. филол. наук, доц.
arbvictoria@mail.ru

ЛИТЕРАТУРНЫЕ ТРАДИЦИИ БРИТАНЦЕВ

Аннотация. В статье рассмотрена история литературы Великобритании, а также в соответствии с ней сложившиеся литературные традиции.
Ключевые слова: литература Великобритании, история литературы Великобритании, литературные традиции Великобритании.

Литературная традиция – передача художественного опыта из поколения в поколение, его творческое преломление в истории литературы. Ряд традиций в мировой литературе исходит из достижений отдельных писателей и получает их имя (байроновская традиция). Литературные традиции различны по степени устойчивости: одни удерживаются в литературе относительно недолго, другие, трансформируясь, переходят из века в век.

Рассматривая традиции в литературе, необходимо рассмотреть исторические этапы формирования как самой литературы, так и самих литературных традиций. В истории британской литературы можно выделить следующие этапы:

- раннее Средневековье,
- позднее Средневековье,
- переходная (XV в. – от Средневековья к Ренессансу),
- Ренессанс,
- Просвещение,
- XIX-XX вв,
- XX-XXI вв.

Приступим к их рассмотрению.

Раннее Средневековье

В истории английской литературы до эпохи Возрождения выделяются два периода, причем каждый из них отмечен как историческими вехами, так и изменениями в языке. Первый, древнеанглийский (англосаксонский, Раннее Средневековье) период начинается в 450–500 гг. вторжением в Британию германских племен, обычно именуемых англосаксонскими, и заканчивается завоеванием острова

Вильгельмом Норманнским в 1066 г. Второй, среднеанглийский период (Позднее Средневековье) начинается около 1150, когда вытесненный на какое-то время из обихода коренной язык снова получил распространение как язык письменности.

На исходе VI столетия англосаксы еще не имели литературы в собственном смысле слова. Первоначально они пользовались руническим письмом, распространенным среди многих, германских племен.

Дошедшие до нас памятники рунической письменности англосаксов очень немногочисленны: при этом наиболее интересные ее образцы относятся к поздней поре. Таковы, прежде всего, надписи на мечах, кубках и предметах домашнего обихода, найденных в различных местностях Англии; на этих предметах вырезаны рунические знаки, которым нередко придавалось магическое значение, небольшие изречения, заговорные формулы. Одним из наиболее известных рунических памятников является надпись на каменном кресте, стоящем близ деревни Рутвелл (Ruthwell); на юго-западе нынешней Шотландии; здесь высечено небольшое стихотворение религиозного содержания на тему о кресте христовом. Руническим письмом англосаксы пользовались и тогда, когда письменность на латинском и народном языках была у них уже развита.

Как и всякая художественная литература, английская литература возникла в значительной степени из устного народного поэтического творчества. Из ряда свидетельств мы знаем о существовании у англосаксов песен, связанных с языческим религиозным культом: песен свадебных, застольных, военных, рабочих, погребальных плачей и т. д. Песни хоровые (dreamas) и индивидуальные (sangas) исполнялись в течение всего англосаксонского периода.

Величайшим из сохранившихся поэтических произведений той эпохи является «Беовульф», созданный в VIII в. Рукопись поэмы хранится в Британском музее. Первое английское издание поэмы было осуществлено в 1833 г. «Беовульф» – средневековый героический эпос. Поэма возникла на основе старинных германских преданий, относящихся к языческим временам. Эти предания появились в средегерманских племенах задолго до переселения англосаксов на территорию Британии. Действие поэмы происходит на берегах Балтийского моря, ее сюжет восходит к германской мифологии.

«Беовульф» включает две части и повествует о подвигах отважного геатского витязя Беовульфа; в первой повествуется о том, как Беовульф избавил соседнюю страну от двух страшных чудовищ, во второй – как он воцарился у себя на родине и счастливо правил

пятьдесят лет, как победил огнедышащего дракона, а сам погиб от нанесенных ему драконом ядовитых ран и был с честью похоронен своею дружиной.

В поэме передан местный колорит: воспроизведены черты природы Скандинавии и Англии.

Позднее Средневековье

Особенности развития английской литературы в период XI – XIII вв. также связаны с завоеванием страны норманнами. Одновременно в Англии существуют также три вида литературы, развивающиеся параллельно и в переходный период не оказывающие воздействия друг на друга. На самом деле процесс их взаимовлияния начинается очень рано и непрерывно продолжается в течение нескольких веков: из смешения различных элементов в результате сложнейших процессов взаимодействия и борьбы в XIV в. возникает новый английский язык, а вместе с ним рождаются и новые национальные английские литература и искусство.

Среди памятников литературы на латинском языке важное место принадлежит трудам по истории Британии. Таковы «Новейшая история» (Historia novorum) англосаксонского монаха Эдмера Кентерберийского, «История английских королей» (Historia regum Anglorum) Уильяма Мальмсберийского, «История Англии» (Historia Anglorum) Генриха Гентингдонского. Особое значение для дальнейшего развития средневековой литературы имела «История бриттов» (Historia Britonum, 1132–1137) Гальфрида Монмаутского, содержащая наиболее раннюю обработку кельтских легенд о короле Артуре, которые несколько позднее станут достоянием других европейских литератур.

Уильям Ленгленд (William Langland, ок. 1330 – ок. 1400) «Видение о Петре Пахаре» (The Vision of Piers the Plowman, 1362) – крупнейший памятник морально-дидактической поэзии XIV в. Поэма Ленгленда принадлежит к весьма распространенному в средние века жанру «видений». Действительность в «видениях» изложена в форме сна.

Джеффри Чосер (Geoffrey Chaucer, 1340 – 1400). Поэтом, открывшим новые горизонты для дальнейшего развития английской литературы, был Джеффри Чосер. Творчество Чосера, которого «считают отцом английского языка и основоположником реализма» (М. Горький), ознаменовало в истории литературы Англии переход от эпохи Средневековья к Возрождению, утверждение новых принципов изображения жизни и раскрытия человеческого характера. Твор-

чество Чосера несет в себе идеи гуманизма и вольномыслия, характерные для приближающейся эпохи Возрождения, предвестником которой этот писатель и выступил в английской литературе. Основным произведением Чосера, которое составило целую эпоху в истории английской литературы и обозначило поворотный момент в ее развитии, явились «Кентерберийские рассказы» (The Canterbury Tales, 1387–1400).

XV в.

Английская литература XV столетия носит переходный характер – от Средневековья к Ренессансу.

XIV и XV вв. – это эпоха расцвета английской и шотландской народной поэзии. Наиболее распространенные ее жанры – песня и баллада. Баллада – это сюжетная песня драматического содержания с хоровым припевом. Баллады предназначались для хорового исполнения, сопровождались аккомпанементом на музыкальных инструментах, драматической игрой и плясками. Баллада возникла в результате коллективного народного творчества, личности певца она не отражает, вопрос об индивидуальном авторстве не ставится.

По своим сюжетам баллады делятся на исторические, легендарные и бытовые. К историческим принадлежат баллады эпического характера, посвященные таким событиям, как военные столкновения англичан и шотландцев на пограничной полосе, феодальные распри, англофранцузские войны, бранные подвиги. Особой популярностью пользовались баллады о легендарном Робине Гуде. В образе этого народного героя отразились социальные симпатии простых людей Англии. Робин Гуд – вольный крестьянин, йомен, живущий в «веселом зеленом лесу» вместе со своей дружиной, состоящей из таких же, как и он, находящихся вне закона разоренных крестьян и ремесленников. Защитник и друг угнетенных, Робин Гуд непримирим к богачам-феодалам. Баллады о подвигах Робин Гуда составили циклы, «своды»: «Малая песнь о деяниях Робина Гуда» (The Little Geste of Robin Hood) и более поздний цикл «Деяния Робин Гуда» (A Geste of Robin Hood). Эти «своды» 24 печатались на протяжении XV–XVI вв. В них обнаружилась тенденция к слиянию отдельных баллад в эпически цельное произведение. Однако помимо «сводов» существовало множество самостоятельных баллад и песен о Робине Гуде. Большую группу составляют баллады лирико-драматического характера. Таковы баллады «Две сестры» (The Two Sisters), «Чайлд Уотерс» (Child Waters), «Леди Изабел» (Lady Isabel), «Трагедия Дугласов» (The Douglas Tragedy), «Жестокий брат» (The Cruel Brother) и др.

Эпоха Возрождения

Представителем раннего этапа английского Возрождения был Томас Мор (Thomas More, 1478–1535). Самое значительное произведение Томаса Мора – «Золотая книга, столь же полезная, как и приятная, о наилучшем устройстве государства и о новом острове Утопии» (A fruteful and pleasaunt worke of the beste state of publyque weale, and of the newe yle called Utopia). «Утопия» («несуществующее место») содержит критические суждения о пороках современного ему общества. Это не только философское, но и художественное произведение.

В литературе раннего этапа английского Возрождения ведущую роль играет поэзия. Значительный вклад в развитие английской поэзии был внесен поэтами-гуманистами Томасом Уайетом (Thomas Wyatt, 1503–1542) и Генри Говардом Сарри (Henry Howard Surrey, 1517–1547). Уайет и Сарри обогатили средства поэтического языка, что содействовало непосредственному выражению чувств. В творчестве каждого из них первое место принадлежит сонету. Ввел форму сонета в английскую поэзию Т. Уайет.

Крупнейшими драматургами-предшественниками У. Шекспира, составившими группу, называвшуюся «университетскими умами», были Роберт Грин (Robert Greene, 1558 – 1592), Томас Кид (Thomas Kyd,1558 – 1594) и Кристофер Марло (Christopher Marlowe,1564 – 1593). Роберт Грин писал памфлеты, пьесы и перекликающиеся со средневековыми рыцарскими романами повести, для которых характерны фантастические мотивы и образы. Самая известная из шести пьес Грина, опубликованная после его смерти анонимно, – «Приятная комедия о Джордже Грине, Векфильдском полевом стороже» (A pleasant conceyed comedie of George Greene, the Pinner of Wakefield,1599).

Томас Кид был автором трагической драмы мести «Испанская трагедия» (The Spanish Tragedie, ок. 1587), имевшей огромный успех на сцене.

Уильям Шекспир (William Shakespeare, 1564 – 1616) Творчество великого английского писателя Уильяма Шекспира имеет всемирное значение. Шекспировский гений дорог всему человечеству. Мир идей и образов поэта-гуманиста поистине огромен. Всемирное значение Шекспира – в реализме и народности его творчества.

Творческий путь Шекспира делится на три периода. В первый период (1591–1601) были созданы поэмы «Венера и Адонис» и «Лукреция», сонеты и почти все исторические хроники, за исключением «Генриха VIII» (1613); три трагедии: «Тит Андроник», «Ромео и

Джульетта» и «Юлий Цезарь». Наиболее характерным для этого периода жанром явилась веселая, светлая комедия («Укрощение строптивой», «Сон в летнюю ночь», «Венецианский купец», «Виндзорские насмешницы», «Много шума из ничего», «Как вам это понравится», «Двенадцатая ночь»). Второй период (1601–1608) ознаменован интересом к трагическим конфликтам и трагическим героям. Шекспир создает трагедии: «Гамлет», «Отелло», «Король Лир», «Макбет», «Антоний и Клеопатра», «Кориолан», «Тимон Афинский». Комедии, написанные в этот период, уже несут на себе трагический отблеск; в комедиях «Троил и Крессида» и «Мера за меру» усиливается сатирический элемент. К третьему периоду (1608–1612) относятся трагикомедии «Перикл», «Цимбелин», «Зимняя сказка», «Буря», в которых появляются фантастика и аллегоризм.

XVII в.

Утверждение новых социальных и экономических отношений, смена феодальной собственности буржуазной, обострение классовой борьбы, рост освободительного народного движения и уже дающие себя знать противоречия складывающегося буржуазного общества – все это, отражаясь в литературе, определило политическую остроту творчества английских писателей XVII в. Творчество Бенджамина (Бена) Джонсона (Benjamin Johnson, 1573 – 1637) явилось своеобразным итогом в истории английского Ренессанса и подготовкой к классицизму XVII в. В английскую литературу Джонсон вошел как создатель комедии нравов. «Каждый со своим нравом» (1589) и «Каждый вне своего нрава» (1599), из числа первых его пьес, относятся к этому жанру.

Важная особенность английской литературы XVII в. – усиление морально-религиозной проблематики: библейские мотивы и образы, переводы и обработки псалмов, проповеди, постоянное цитирование Библии религиозными и политическими ораторами.

Джон Донн (1572-1631) – английский поэт, оказавшийся на рубеже двух разных литературных эпох. От радостного, чувственного восприятия жизни он приходит к религиозному осмыслению мира. Цикл стихотворений «Священные сонеты» (HolySonnets), поэмы «Путь души» и «Анатомия мира». «Обращения к Господу в час нужды и бедствий» (1623). Донна – один из ярчайших литературных памятников эпохи. Это сочинение, затрагивающее проблемы богословия, алхимии, антропологии, соединяет в себе и богословский трактат, и молитвенник, и дневник, и медицинский бюллетень.

Джон Беньян (1628-1688) – английский писатель. «Путь паломника» (The Pilgrim's Progress,1678).

Английский поэт и публицист Джон Мильтон (1608-1674). Первый период творчества Мильтона приходится на 1620-1640-е гг., когда он пишет лирические стихотворения, сонеты, пронизанные ренессансными мотивами, обращается к Шекспиру. 1637-1639 гг. Второй период творчества Мильтона (1640-1660-е гг.) связан с активным включением его в политическую и журналистскую деятельность, что выразилось в публицистике, философских, исторических, политических трактатах. «Речь о свободе печати», «О воспитании», «О разводе». Мильтон прославляет Кромвеля (в трактатах и сонете «Лорду-генералу Кромвелю» – to the Lord General Cromwell, 1652) как талантливого полководца и государственного деятеля, но призывает его самого не допустить насилия над свободой. Трактат «Иконоборец» (Eikonoklastes, 1649) – первый очерк развития английской революции. Третий период творчества Мильтона (1660 –.1670-х гг.) пришелся на эпоху Реставрации. «Потерянный рай», «Возвращенный рай», «Самсон-борец».

XVIII в.

Ведущим направлением и методом в литературе XVIII в. стал просветительский реализм. В творчестве просветителей-реалистов отчетливо выделяются две основные тенденции: обращение к формам условно-философского обобщения действительности и к реально-бытовым.

Просветители наполнили литературу XVIII в. только новым содержанием, но и новыми формами. Именно в этот период происходит интенсивное развитие реалистического романа, причем возникают все новые жанровые формы: социально-психологический (Ричардсон, Филдинг), философско-аллегорический (Дефо, Свифт). Интенсивно развивается драматургия, причем наряду с традиционными жанрами трагедии и комедии утверждается и новый для мировой драматургии жанр собственно драмы.

Крупнейшим мастером просветительской сатирической комедии был Ричард Бринсли Шеридан (Richard Brinsley Sheridan,1751–1816), известный не только как драматург, но и как прогрессивный общественный деятель. Первая комедия Шеридана «Соперники» (The Rivals). Лучшее произведение Шеридана – комедия «Школа злословия» (The School for Scandal, 1777), являющаяся сатирой на нравы светского общества и обличающая лицемерие как основной порок буржуазной Англии.

Раннее английское Просвещение

Александр Поуп (Alexander Pope, 1688–1744) – наиболее значительный представитель английской просветительской классицистической поэзии.

Даниэль Дефо (Daniel Defoe, 1660–1731) считается основоположником европейского реалистического романа нового времени. Творчество Дефо составляет целую эпоху в развитии английской прозы. Дефо явился зачинателем таких разновидностей жанра романа, как роман приключенческий, биографический, роман воспитания, психологический, исторический, роман-путешествие. В его собственном творчестве все эти формы предстают еще в недостаточно оформленном виде, но именно Дефо с присущей ему широтой и смелостью приступил к их разработке, наметив важнейшие линии в развитии романного жанра. Первый роман Дефо вышел в 1719 г.: «Жизнь, необыкновенные и удивительные приключения Робинзона Крузо, моряка из Йорка, прожившего 28 лет в полном одиночестве на необитаемом острове у берегов Америки, близ устья великой реки Ориноко, куда он был выброшен кораблекрушением, во время которого весь экипаж корабля, кроме него, погиб, с изложением его неожиданного освобождения пиратами, написанные им самим».

Джонатан Свифт (Jonathan Swift, 1667–1745) «Путешествия в разные отдаленные страны мира Лемюэля Гулливера, вначале хирурга, а затем капитана нескольких кораблей» (Travels into Several Remote Nations of the World, by Lemuel Gulliver, first a Surgeon and then a Captain of several Ships) – роман Свифта, опубликованный в 1726 г.

Зрелое Просвещение

Сэмюэл Ричардсон (1689-1761). роман «Памела, или Вознагражденная добродетель» (Pamela, or Virtue Rewarded, 1740-1741).

Генри Филдинг (Henry Fielding,1707-1754) «История Тома Джонса, найденыша».

Тобайас Джордж Смоллетт (Tobias George Smollett,1721-1771) – врач и писатель, автор пьес, стихотворений, романов, путевых заметок, научных сочинений, издатель газет и журналов.

Позднее Просвещение

Период Позднего Просвещения в Англии приходится на 60–80-е гг. XVIII в. Развитие позднего английского Просвещения определяется существенными социальными, философскими, художественно-эстетическим переменами, отразившимися, прежде всего, в

новом литературном направлении – сентиментализме. Сентиментализм с характерным для него анализом внутреннего мира, созерцательностью, элегической тональностью родился именно в Англии.

Лоренса Стерна (Laurence Sterne, 1713-1768), называют создателем сентиментально-юмористического романа. Известность ему приносит роман «Жизнь и мнения Тристрама Шенди, джентльмена» (The Life and Opinions of Tristram Shandy, Gentleman, 1760-1767).

Лучшие достижения английской лирической поэзии эпохи Просвещения связаны с именем Роберта Бернса (Robert Burns, 1759-1796), фермера, ставшего знаменитым после публикации в 1786 г. сборника его стихотворений.

XIX в.

Романтизм не просто первое по времени возникновения и одно из важнейших художественных направлений и стилей XIX в. Этим термином можно определить целую культуру, общее мироощущение исторической эпохи, начавшейся после Великой французской революции.

Уильям Блейк (William Blake, 1757–1827). Родоначальник романтизма в английской литературе. При жизни был известен как гравер и художник. Его стихи были опубликованы посмертно. Первое издание «Песен Невинности и Опыта» относится к 1839 г. В литературных кругах интерес к поэзии Блейка возник в 60-х гг. XIX в.

Уильям Вордсворт (William Wordsworth, 1770–1850). В 1798 г. выходит анонимное издание «Лирических баллад» (Lyrical Ballads) Вордсворта и Колриджа. Поэты выступали против каких-либо литературных правил и стремились создать поэтический «эксперимент», основанный на принципе естественного изображения человеческих чувств и страстей, обыденной жизни.

Самюэл Тейлор Колридж (Samuel Taylor Coleridge, 1772–1834) Для поэзии Колриджа характерен фантастический элемент, страшное и сверхъестественное. Наиболее характерным произведением Колриджа является романтическая баллада «Поэма о старом моряке» (The Rime of the Ancient Mariner, 1798).

Роберт Саути (Robert Southey, 1774–1843) - поэт и критик. Вместе с Вордсвортом и Колриджем старшее поколение английских романтиков. В 90-е гг. он создал ряд обличительных произведений, написал драму о крестьянском восстании «Уот Тайлер» (Wat Tylor, a Dramatic Poem, 1794). Драма «Падение Робеспьера» (The Fall of Robespierre, 1795).

Джордж Гордон Байрон (George Gordon Byron, 1788–1824) – значительная, сложная и очень яркая фигура в литературе английского и всего европейского романтизма. Его поэзия получила отклик в мировой литературе. В первое десятилетие творчества Байрон анонимно опубликовал поэтические сборники «Летучие наброски» (Fugitive Pieces, 1806) и «Стихотворения на разные случаи» (Poemsona Variosis Occasions,1807). К первому периоду творчества относятся байроновские стихи «наполеоновского» цикла. «Ода с французского» (Ode from the French, 1816) Второй период творчества. Стихотворения «Сон» (The Dream,1816), «Тьма» (Darkness, 1816), драматическая поэма «Манфред» (Manfred,1817). В последние годы жизни Байрон работал над своим самым крупным и значительным произведением – эпической поэмой «Дон Жуан» (Don Juan, 1818-1824).

Перси Биши Шелли (Percy Bysshe Shelley, 1792–1822) - современник, а во многом и единомышленник Байрона. Твердо верил в действенную силу искусства и утверждал, что поэты являются «законодателями мира». Главная тема творчества – непреклонная борьба с несправедливостью и насилием. Важным этапом в творческой эволюции Шелли стала его поэма «Королева Маб» (Queen Mab,1813), в которой отразились философские, политические и морально-этические воззрения автора.

Джон Китс (John Keats, 1795 – 1821) - поэт-лирик, писавший на высокие темы любви, красоты, искусства. «Сонет, написанный в домике Бернса» (Sonnet Written in the Cottage where Burns was Born, 1818).

Вальтер Скотт (Walter Scott,1771 – 1832). Его творчество – важный этап в развитии литературного процесса в Англии, отразивший переход от романтизма к реализму. В мировую литературу он вошел как создатель исторического романа. поэмы Скотта – «Песнь последнего менестреля» (The Lay of the Last Minstrel, 1805), «Мармион» (Marmion, 1808), «Дева озера» (The Lady of the Lake, 1810), «Рокби» (Rokeby, 1813) Ключевыми романами шотландского и английского циклов с полным основанием можно считать романы «Роб Роя» и «Айвенго».

Чарлз Диккенс (Charles Dickens, 1812 – 1870) вошел в мировую литературу как великий юморист и сатирик. Славу Диккенсу принес его первый роман «Посмертные записки Пиквикского клуба» (The Posthumous Papers of the Pickwick Club, 1837). В конце 30-х годов выходят романы Диккенса «Приключения Оливера Твиста» (The Adventures of Oliver Twist, 1837–1838) и «Жизнь и приключения Ни-

коласа Никльби» (The Life and Adventures of Nicholas Nickleby, 1838–1839) Лучшим произведением Диккенса 40-х гг. был роман «Домби и сын». В форме жизнеописания героя написан роман «Дэвид Копперфилд». В 1853 г. Диккенс закончил роман «Холодный дом».

Уильям Мейкпис Теккерей (William Makepeace Thackeray, 1811–1863) - один из крупнейших сатириков Англии. «Книга снобов» написана в форме очерков о жизни современного общества и подготовила появление романа «Ярмарка тщеславия. Роман без героя»

XIX-XX вв.

Герберт Уэллс (1866–1946) – создатель жанра фантастического романа. Уловив суть происходивших в обществе социальных сдвигов и широко используя художественную условность, он говорил о вещах вполне земных с позиций реформистского фабианского социализма. Первые романы писателя увидели свет в 90-е гг. В 1895 г. появилась антиутопия «Машина времени». «Человек-невидимка» (1897). Роман «Война миров» (1898).

Роберт Луис Стивенсон (Robert Louis Stevenson, 1850–1894) – основоположник и теоретик английского неоромантизма, Знаменитый «Остров сокровищ» (Treasure Island, 1883), принесший всемирную славу Стивенсону, впервые появился на страницах детского журнала «Янг фолкс».

Артур Конан Дойль (Arthur Conan Doyle, 1859–1930). Неоромантик. Дойль известен своими историями о Шерлоке Холмсе («Приключения Шерлока Холмса» (The Adventures of Sherlock Holmes, 1892); «Собака Баскервилей» (The Hound o the Baskervilles, 1902); «Возвращение Шерлока Холмса» (The Return of Sherlock Holmes, 1905); «Случай из судебной практики Шерлок Холмса» (The Case-Book of Sherlock Holmes,1927)).

Блестящий писатель-реалист Томас Гарди (Thomas Hardy,1840–1928) Роман «Под деревом зеленым» (Under the Greenwood Tree, 1872).

Лауреат Нобелевской премии Редьярд Киплинг (Joseph Rudyard Kipling, 1865–1936). Наиболее известными произведениями являются детские сказки, составившие два тома («Книга Джунглей» (The Jungle Book, 1894), «Просто так сказки» (Just so Stories for Little Children, 1902)). «Ким» (Kim, 1901) – самый известный из романов художника.

Оскар Уайльд (Oscar Wilde, 1854–1900) уделял особое внимание проблеме добра и зла. В этом отношении характерны литературные сказки, вошедшие в сборник «Счастливый принц и другие сказ-

ки» (The Happy Prince and Other Tales,1888) и «Гранатовый домик» (A House of Pomegranates, 1891). «Портрет Дориана Грея» (The Picture of Dorian Gray, 1891).

1910-1945 гг.

В английской литературе XX в. на переднем крае модернизма – Джеймс Джойс, Вирджиния Вулф, Дэвид Герберт Лоуренс, метром модернизма в поэзии признан Томас Стернз Элиот. Каждый из них внес свой вклад в обновление и развитие английской литературы. «В образованном обществе велика роль различных прецедентных текстов, имен, высказываний, которые составляют определенный культурный фон данного социума» [1, с. 118].

В первой четверти XX в. эти писатели заявили о себе как смелые новаторы и экспериментаторы в художественной прозе, в поэзии, в литературной критике.

Джеймс Джойс (James Joyce, 1882–1941). «Улисс».

Бернард Шоу (George Bernard Shaw, 1856–1950) является создателем английской «новой драмы». Написал четырнадцать пьес. Самым значительным произведением тех лет была пьеса «Дом, где разбиваются сердца» (Heartbreak House).

Джон Голсуорси (John Galsworthy, 1867–1933) – лауреат Нобелевской премии, автор 170 произведений в различных жанрах. В 1906 г. был опубликован «Собственник» (The Man of Property), положивший начало форсайтовскому циклу, в который вошли романы «В петле» (In Chance, 1920), «Сдается в наем» (To Let, 1921) и две интерлюдии «Последнее лето Форсайта» (Indian Summer of a Forsyte, 1918), «Пробуждение» (Awakening, 1920); позднее была написана «Современная комедия» (A Modern Comedy), включавшая романы «Белая обезьяна» (The White Monkey,1924), «Серебряная ложка» (The Silver Spoon, 1926), «Лебединая песня» (Swan Song, 1928), а также интерлюдии «Идиллия» (The Silent Wooing, 1927) и «Встречи» (Passersby, 1927).

После 1945 г.

Гуманистическое мировосприятие определяет содержание и тональность романов Грэма Грина, обращающегося к животрепещущим проблемам современности. Экзистенциалистские идеи звучат в произведениях известных писателей Уильяма Голдинга, Айрис Мёрдок, Мюриэл Спарк.

Сила сатирического мастерства характерна для последних романов Джорджа Оруэлла (George Orwell): «Скотный двор» и «1984» (Animal Farm, 1945; Ninteen Eighty-Four, 1949).

Продолжателем традиций Оруэлла является Энтони Бёрджесс (Anthony Burgess). «Заводной апельсин» (A Clockwork Orange, 1962).

Идейно-художественное своеобразие этого течения проявилось, а во многом и определилось с выходом в свет романа Кингсли Эмиса (Kingsley Amis) «Счастливчик Джим» (Lucky Jim, 1954); романа Джона Уэйна (John Wain) «Спеши вниз» (Hurry on Down, 1953); пьесы Джона Осборна (John Osborne) «Оглянись во гневе» (Look Back in Anger, 1956); романа Джона Брейна (John Braine) «Путь наверх» (Room at the Top, 1957).

В 1950–1970-е гг. заметным явлением в английской литературе стал «рабочий роман». О жизни рабочих писали Алан Силлитоу (Alan Sillitoe) («В субботу вечером, в воскресенье утром» – Saturday Night and Sunday Morning, 1958), Стэн Барстоу (Stan Barstow), Сид Чаплин (Sid Chapline) («День сардины» – The Day of the Sardine, 1961), Дэвид Стори (David Storey) («Такова спортивная жизнь» – This Sporting Life, 1960).

Театр абсурда

«Театр абсурда» – общее название для драматургии поставангардного периода 1950–1970-х гг. К общим чертам можно отнести дух успокоенности, мещанского самодовольства и конформизма, воцарившихся в Европе и США после Второй мировой войны, когда на сцене господствовали обыденность, приземлённость, ставшие своеобразной формой скованности и молчания театра в период «испуганного десятилетия». С. Беккет выступил со своей пьесой «В ожидании Годо» (1953).

Английский философский роман

Творчество А. Мердок («Под сетью», «Чёрный принц»).

Творческое наследие У. Голдинга невелико, тем не менее произведения его известны во всём мире, и причины «феномена Голдинга» следует искать, прежде всего, в тех проблемах, которые поднимал писатель в своем творчестве. «Повелитель мух» – это не просто роман притча, это роман антиутопия, своеобразная «робинзонада» наизнанку.

Джон Фаулз (1926–2007) – младший современник Голдинга и Мёрдок – вошёл в литературу в 60-е гг. Современная английская критика оценивает его как «самый интересный и важный талант послевоенного периода». Первым его романом стал «Коллекционер» (1963). Проблеме соотношения искусства и жизни посвящена повесть «Башня из чёрного дерева» (или «Чёрная башня») [2].

Период постмодернизма начался в послевоенные годы и продолжается по сей день. Основой постмодерна является сатирическое и ироническое изображение действительности. Постмодернисты, в отличии от модернистов, относились с иронией к своему творчеству, что сделало его отличным от модернизма и выделило в отдельный этап. Наиболее известные писатели в этот период: Агата Кристи, Дж. Толкиен, С. Льюис, Дж. К. Роулинг и многие другие.

Список цитируемой литературы:

1. Арбузова, В.Ю., Шурупова, О.С. Прецедентные феномены в эпистолярном тексте (на материале писем А.П. Чехова) // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – №7. – С. 117-122.

2. Ростова, М. Л., Семенова, Е.В. Литература Великобритании: учеб. пособие / М.Л. Ростова, Е.В.Семенова. - Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2015. - 176 с.

Научное издание

ПРОБЛЕМЫ КРОСС-КУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ: НАЦИОНАЛЬНЫЕ КУЛЬТУРЫ И ЯЗЫКОВЫЕ РАЗЛИЧИЯ

Материалы III Межвузовской
научно-практической конференции

(15 мая 2023, г. Липецк)

Под общей редакцией
канд. экон. наук, доц. А.С. Шуруповой

АНО «НАУКА-ЮНИПРЕСС»
394024, г. Воронеж, ул. Ленина, 86Б, 2
Формат 60×84/16. Бумага офсетная.
Усл. п.л. 22,25. Тираж 100 экз.
Отпечатано в типографии издательства
394024, г. Воронеж, ул. Ленина, 86Б, 2