

## ОБУЧЕНИЕ ВЕДЕНИЮ ДЕЛОВЫХ ПЕРЕГОВОРОВ С УЧЕТОМ КУЛЬТУРНОГО КОМПОНЕНТА В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ВУЗЕ

© 2020 Капустина Любовь Викторовна

кандидат педагогических наук, доцент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: lkap@inbox.ru

**Ключевые слова:** training, higher education, economic university, business negotiations, culture, cultural component.

Актуальность данного исследования обусловлена возрастающей необходимостью подготовки специалистов по ведению деловых переговоров в современном мире. Переговоры становятся межкультурными, когда их участники принадлежат к разным культурам и не разделяют одни и те же мысли, чувства и поведение. В случае, если участники деловых переговоров являются представителями разных стран, провал в деловых переговорах чаще всего является следствием разницы культур.

Актуальность данного исследования обусловлена возрастающей необходимостью подготовки специалистов по ведению деловых переговоров в современном мире. Переговоры становятся межкультурными, когда их участники принадлежат к разным культурам и не разделяют одни и те же мысли, чувства и поведение [1]. В случае, если участники деловых переговоров являются представителями разных стран, провал в деловых переговорах чаще всего является следствием разницы культур.

Для того, чтобы оценить влияние культуры на процесс переговоров, необходимо рассмотреть понятие культуры и ее элементы в процессе переговоров.

Культура, являющаяся центральным элементом социальной жизни человека, - это сложный, многозначный и меняющийся концепт [2]. Культура может быть определена в более узком смысле как совокупность определений, ценностей и верований коллективной природы, обладающих определенной длительностью и характеризующих группу индивидуумов на национальной или этнической базе и определяющих поведение этой группы [3].

J. W. Salacuse считает, что культура находится под влиянием того, как люди думают, общаются, ведут себя и свои дела [5]. Все эти элементы влияют как на социальное, так и на деловое общение.

R. J. Janosik разработал научно-методический подход, исходящий из определения культуры. Его четыре составляющие неоднородны и предлагают нам различные точки зрения, чтобы проанализировать отношения между культурой и переговорами [4]:

1) культура - это совокупность изучаемых отношений. Отношения и человеческий характер похожи согласно определенной культурной зоне. Вследствие того, что культура отличается, каждый человек имеет свою культуру. При принятии данной точки зрения возможно понять пути функционирования культуры в процессе деловых переговоров. Более того, если предположить, что фундаментальные мысли отличаются в каждой культурной зоне, как и оценки «за» и «против», то результат переговоров может также быть подвержен влиянию со стороны культуры. Поведение и вежливость участника переговоров будет зависеть от его культуры.

2) культура - это ценностный концепт. Эта точка зрения фокусируется на глобальной ценности культуры и доминирующей идеологии. Мысль первичнее поступка, и она определена культурой. В связи с этим, если успеть понять определенный стиль культуры, о которой идет речь, участник переговоров сможет понять, как противоположная сторона будет мыслить и действовать.

3) культура - диалектическая последовательность. Можно найти однородные аспекты культуры, даже если культура имеет несовместимые элементы. Например, коллективный индивидуализм, креативный консерватизм, прагматичный идеализм и т.п. Эта точка зрения определяет культуру как процесс изменений ее диалектических несовместимостей и фокусируется на несовместимостях и действиях при переговорах.

4) культура - это двусторонняя связь. Здесь речь идет о более сложной модели, чем в предыдущих точках зрения, и включает в себя социопсихологический подход. Положение о том, что лишь культурный элемент влияет на участников переговоров, спорно. Помимо культурной ценности должны быть приняты во внимание факторы ограничения окружающей среды и особые характеры индивидуумов.

К культуре относится музыка, искусство, литература, мода и т.п. Но это далеко не все элементы культуры. J. W. Salacus сравнил культуру с луком [6]. Внешние лепестки лука формируют поведение, слова и поступки участника переговоров. Это именно тот слой, который замечается в первую очередь при межкультурных переговорах.

Второй внутренний слой состоит из отношений людей одной культуры к специфическим событиям и феноменам. Отношения могут стать очевидными для участников межкультурных переговоров только после продолжительного общения. Речь идет о нормах и правилах, которыми следует руководствоваться в определенных ситуациях. Так, например, участник переговоров может отдавать себе отчет, что корректное давление со стороны его партнеров по переговорам по вопросу пунктуальности является не просто личной особенностью, а скорее базируется на правилах предприятия, происходящих их культуры данной страны.

Третий, более глубокий, внутренний слой состоит из ценностей. Нормы, согласно которым проводятся собрания, выбираются представители или возна-

граждаются личности обычно базируются на определённых ценностях данной культуры. Именно эти различия в ценностях особенно трудны для выявления в процессе международных переговоров. Порой именно различия этого слоя проявляются уже после подписания контракта и начала совместной работы.

В целом, международные переговоры отличаются особым процессом коммуникации, учитывающим такие параметры как язык, стиль, подход к решению проблем, имплицитные факты, жесты, мимику, церемонии и формальности, а также учетом культурного аспекта противоположной стороны. Особую важность для переговоров представляют поведение участников, их отношение к событиям и культурные ценности. Всё это необходимо учитывать при обучении студентов экономических вузов ведению деловых переговоров.

---

1. Adler N., Comportement Organisationnel: Une approche multiculturelle, Ottawa, Canada, Editions Reynald Goulet Inc.- 1994.
2. Faure G. O. Approcher la dimension interculturelle ne négociation internationale, Revue française de gestion. - 2004. - Volume 30.
3. Faure G. O., Rubin J. Culture and Negotiation, Newbury Park, California, Sage. - 1993.
4. Janosik R. J. October. Rethinking the culture-negotiation Link, Negotiation Journal. - 1987.
5. Salacuse J. W. Intercultural Negotiation in International Business Group Decision and negotiation. - 1999. - May.
6. Salacuse J. W. Making deals in strange place a Beginner's Guide to International Business Negotiations, Negotiation Journal. - 1988. - January.

## BUSINESS NEGOTIATIONS TRAINING THROUGH THE CULTURAL COMPONENT IN ECONOMIC UNIVERSITY

© 2020 Kapustina Liubov Viktorovna

Candidate of Pedagogy, Associate Professor

Samara State University of Economics

E-mail: lkap@inbox.ru

**Keywords:** business negotiations, foreign languages, strategy, teaching, higher education, international business.

The relevance of the study is due to the growing need to train specialists who are ready to conduct business negotiations. Negotiations become cross-cultural when participants belong to different cultures and do not share the same thoughts, feelings, and behavior. If the participants of business negotiations are representatives of different countries, the failure in business negotiations is most often the result of their different cultural traditions.