



Организация деловых встреч в международном бизнесе*

Т.И. Рубцова

УДК 174.4:339.5

ББК 87.75

Р - 827

Встречи для принятия решений лучше всего ограничить семью приглашенными. Для того чтобы встреча считалась успешной, в ней требуется активное участие всех приглашенных. Акцент должен быть сделан на взаимодействии внутри группы и решении проблем, а ключ к успеху такой встречи, заключается в здоровом климате внутри группы и в открытых и свободных эмоциях.

Деловая культура предполагает особенности принятия решений в той или иной стране. Например, европейская традиция заключается в том, что деловые люди в значительной степени основываются на прошлом опыте, решения подготавливают тщательно, большое внимание уделяется их качеству. Французы любят говорить о решениях, которые могут быть, а могут и не быть реализованными. Если нет веских доводов, принять то решение, которое они считают наиболее оптимальным, то они будут откладывать его на неопределенный срок.

Американские деловые круги склонны в большей степени сосредотачиваться на будущих перспективах и любят принимать решения. Решения принимаются ими быстро, большую значимость имеет сам факт принятия решения, чем основательность его обоснования. В переговорах, докладах, на презентациях выводы и решения основываются на анализе реальных данных прибылей и последствий. Для решения проблемных ситуаций американцы предпочитают открытые дискуссии, выражаются прямолинейно и поощряют честный диалог. Как представители аналитической культуры они более ценят суть дела, нежели стиль разговора. Проявление эмоций в деле считается непрофессиональным.⁸

Еще в большей степени скорость принятия решений ценится в Латинской Америке, где

подчиненные ждут от начальства именно решительности. Латиноамериканские бизнесмены значительно чаще поддаются эмоциям и полагаются на интуицию, чем их северные соседи.

Японцы предпочитают групповое принятие решений и склонны полагаться на других при решении проблем. У них действует довольно сложная процедура принятия решений. Гармония коллективных интересов превалирует над индивидуальным престижем и статусом. В США также популярен командный дух, однако здесь в основе лежит учет индивидуальных особенностей и делегирование полномочий. Деловая культура Германии имеет ярко выраженную коллективистскую направленность, хотя и в меньшей степени, чем в восточных деловых культурах. Принятие решений происходит на основе консенсуса и общего согласия, и возможность допущения ошибки сведена к минимуму⁹.

В наименьшей степени предпочитают и используют коллективные методы принятия решений испанцы, португальцы, итальянцы, французы, которые мало полагаются на других. Поэтому французы редко достигают соглашения в один день.¹⁰

После того как решение было принято, встает вопрос о том, насколько оно является окончательным и обязывающим. Англосаксы и немцы воспринимают решение, вошедшее в протокол встречи, как устный контракт, который скоро будет оформлен в письменной форме. С точки зрения их деловой этики, решение нужно выполнять. Ни японцы, ни южноевропейцы не видят ничего зазорного, с этической точки зрения, чтобы вернуться к пунктам, по которым уже было достигнуто соглашение на основании того, что обстоятельства изменились. Таковы традиции.

*Окончание статьи. Начало см. в №11 за 2010 год.