



ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-5

ЭТНИЧЕСКИЕ И КУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ДЕЛОВОГО ТУРИЗМА: ВЛИЯНИЕ НА КРОСС-КУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И БИЗНЕС-ОТНОШЕНИЯ

Научный руководитель: Старший преподаватель кафедры туризма

Усманова Азизахон Фазыловна

Ташкентского международного университета Киме г.Ташкент, Узбекистан,

Azizahonusmanova71@gmail.com

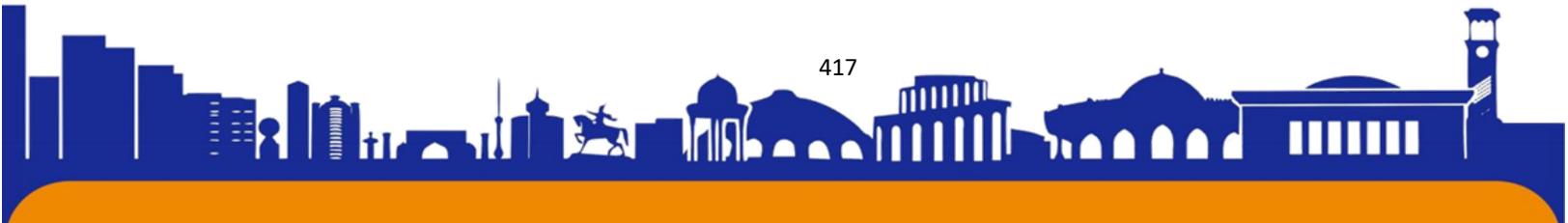
Автор статьи: **Абдуллаев Отабек Тохир угли**

Студент Ташкентского международного университета Киме г.Ташкент,
Узбекистан.

Аннотация: Деловой туризм становится все более популярным в современном мире, при этом он несет важные этнические и культурные аспекты. В данной статье рассматривается влияние этих аспектов на межкультурное взаимодействие и бизнес-отношения. Обсуждаются ключевые аспекты адаптации культурных норм и ценностей при совершении деловых поездок, а также важность понимания местных обычаев и принятых в стране традиций. Также поднимается вопрос о влиянии этнических различий на формирование бизнес-стратегий и партнерских отношений. Исследование выявляет необходимость учета культурного контекста при планировании и осуществлении деловых поездок для эффективного межкультурного взаимодействия и успешного развития бизнеса.

Ключевые слова: деловой туризм, этнические аспекты, культурные аспекты, межкультурное взаимодействие, бизнес-отношения, адаптация, культурные различия, международный бизнес, кросс-культурное управление.

Abstract: Business tourism is becoming more and more popular in the modern world, while it carries important ethnic and cultural aspects. This article examines the impact of these aspects on intercultural interaction and business relations. The key aspects of adapting cultural norms and values when making business trips are discussed, as well as the importance of understanding local customs and traditions accepted in the country. The issue of the influence of ethnic differences on the formation of business strategies and partnerships is also raised. The study reveals the





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-5

need to take into account the cultural context when planning and conducting business trips for effective intercultural interaction and successful business development.

Keywords: business tourism, ethnic aspects, cultural aspects, intercultural interaction, business relations, adaptation, cultural differences, international business, cross-cultural management.

Введение

Деловой туризм, также известный как корпоративный туризм или деловые поездки, это вид туризма, связанный с поездками людей с целью выполнения деловых обязанностей, проведения встреч, конференций, семинаров, переговоров или других рабочих мероприятий. Основными участниками делового туризма обычно являются предприниматели, руководители компаний, деловые партнеры, ученые, консультанты и другие профессионалы, чья работа требует частых командировок или участия в международных мероприятиях [1].

Деловой туризм имеет значительное влияние на мировую экономику, поскольку способствует развитию международных бизнес-отношений, обмену знаниями и опытом, а также стимулирует туристическую индустрию, включая отельный и ресторанный бизнес, транспортные услуги и развлекательные мероприятия.

Межкультурное взаимодействие — это общение и взаимодействие между людьми из разных культур, национальностей или этнических групп. В контексте бизнеса это означает взаимодействие между представителями разных стран или культурных общностей в рамках профессиональных отношений.

Бизнес-отношения — это взаимодействие между организациями, компаниями, предпринимателями и другими участниками бизнес-среды. Они могут включать в себя партнерство, сотрудничество, торговлю, инвестиции и другие виды профессиональных связей. Бизнес-отношения могут быть как формальными (например, контракты), так и неформальными (например, обмен опытом или совместные проекты) [2].

Исследование этнических и культурных аспектов деловых поездок является актуальным в контексте глобализации бизнеса, так как понимание этих аспектов способствует успешному межкультурному взаимодействию, развитию международных бизнес-отношений и управлению многонациональными командами. Это позволяет избежать конфликтов, ошибок и недоразумений, а





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-5

также способствует установлению крепких деловых связей, что существенно повышает эффективность и результативность бизнес-процессов в международном контексте.

Проблема - необходимость понимания и учета культурных различий и особенностей при развитии делового туризма. Этот аспект важен как для успешного межкультурного взаимодействия, так и для эффективного развития бизнес-отношений между представителями различных этнических и культурных групп.

Таким образом, цель научной статьи заключается в исследовании влияния этнических и культурных аспектов на деловые поездки с целью понимания их воздействия на межкультурное взаимодействие и бизнес-отношения, а также в разработке рекомендаций для эффективного управления этими факторами в условиях глобального бизнес-пространства.

Этнические аспекты деловых поездок

Изучение влияния национальной принадлежности на восприятие и поведение бизнес-партнеров является ключевым аспектом понимания межкультурной динамики в деловой среде. Культурные нормы, ценности и обычаи, связанные с национальной идентичностью, оказывают существенное воздействие на образ мышления, коммуникацию и принятие решений в бизнесе. Национальная принадлежность может влиять на предпочтения в стиле руководства, подходах к переговорам, ожиданиях относительно времени, уровне формальности и даже на восприятие личных отношений. Например, в некоторых культурах принято уделять большое внимание личным отношениям и доверию перед началом деловых переговоров, в то время как в других культурах может быть более акцентирован формальный и профессиональный подход. Понимание этих различий позволяет строить более успешные и долгосрочные деловые отношения, а также избегать конфликтов и недоразумений, способствуя эффективной межкультурной коммуникации и сотрудничеству в глобальном бизнесе [2].

Разные ученые представили различные классификации, которые показывают, как особенности делового взаимодействия и ведения переговоров одной культуры зависят от той или иной культурной среды.



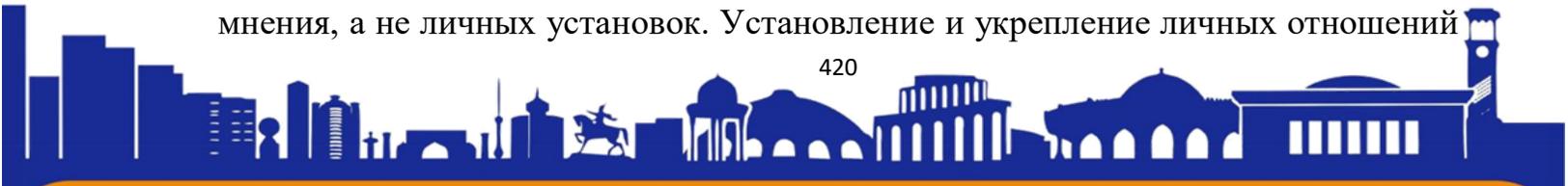


ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-5

Коэн [3] различает две парадигмы ведения переговоров и делового взаимодействия: американскую и восточную. Кроме того, переговоры, а также различные встречи и собрания формируют основу для межкультурного делового взаимодействия, поэтому в данной статье мы уделим большее внимание переговорам.

Американская культура делового взаимодействия и переговоров основана на вербальном, эксплицитном, низкоконтекстном стиле общения. Культуры с низкой контекстуальностью характеризуются: 1) прямой и экспрессивной речью; 2) ограниченным вниманием к использованию невербальных форм взаимодействия в общении; 3) четкой и точной оценкой всех затронутых тем и вопросов; 4) трактовкой молчаливости как недостаточной компетентности или недостатка информации; 5) открытым выражением неудовлетворенности [3]. Эта парадигма основана на принципах «Я могу делать» и «Давать и брать». В деловом взаимодействии и переговорах представители американской парадигмы, видя преимущества отдачи и принятия, могут делать многие процессы, которые не были полностью включены в повестку дня деловой встречи, а также договариваться о вещах, отличных от того, что изначально предполагалось. Во время переговоров постоянно ищут решения с партнером по переговорам, поскольку считается, что обе стороны должны быть мотивированы решать проблемы точно так же, как они заинтересованы в получении прибыли. Время для представителей этой парадигмы всегда имеет реальную ценность, особенно это касается представителей США.

Восточная парадигма ведения переговоров и делового взаимодействия базируется на различных переговорных характеристиках. В ней доминирует внутренний, высококонтекстный стиль коммуникации. Высокие контекстуальные культуры характеризуются: 1) непроявленным, скрытым языком, множественными паузами с множественными значениями; 2) ориентацией на невербальное общение и способностью «говорить глазами»; 3) точной, детальной передачей информации; 4) избегание открытого показа недовольства, гнева в различных условиях. Восточная парадигма характеризуется тем, что деловое взаимодействие, переговоры и принятие решений происходит в гораздо большей степени на основе коллективного мнения, а не личных установок. Установление и укрепление личных отношений





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-5

во время делового взаимодействия и переговоров считается очень важным аспектом коммуникации. В этой парадигме межкультурной коммуникации большое значение придается истории, ходу встречи, атмосфере, терпению и терпимости.

Соглашение может быть достигнуто только после установления хороших отношений и без спешки с завершением переговоров. Эта парадигма представлена такими странами, как Япония, Китай и др.

Гестеланд [4] выделил классификацию типов межкультурного взаимодействия и переговоров по трактовке основных аспектов переговоров (субъективности, формальности, времени и эмоциональности). Она позволяет гибко смотреть на особенности межкультурного взаимодействия и ведения переговоров с точки зрения страны и региона, не привязываясь только к географическому распределению.

Автор анализирует культуры в соответствии со следующими измерениями: 1) ориентация на деловые вопросы и межличностные отношения; 2) формальность и неформальность; 3) ориентация на время и повестку дня; 4) экспрессивность и сдержанность.

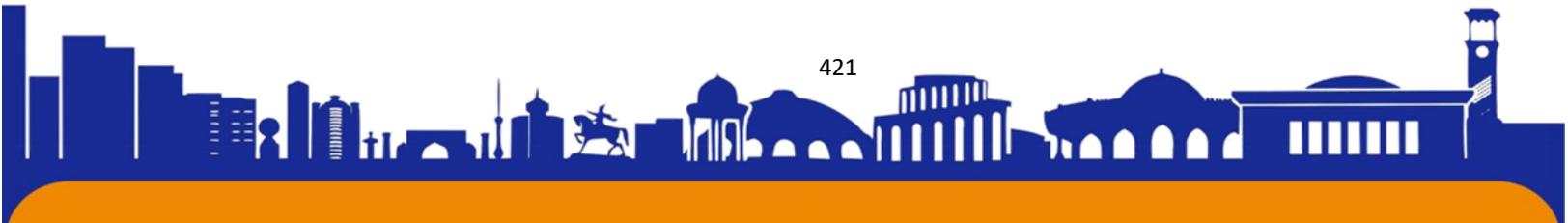
Культурные аспекты в деловой сфере

Культурные ценности и организационная культура играют важную роль в бизнес-практиках. Давайте рассмотрим, как они влияют на эффективность бизнеса:

1. *Корпоративная культура:* Культура организации формирует ее ценности, нормы поведения и общий дух. Развитая корпоративная культура помогает компании работать более эффективно, раскрывая потенциал сотрудников и создавая здоровый климат в коллективе.

2. *Принятие решений:* Культурные различия могут повлиять на способ принятия решений в организации. Например, в некоторых культурах более ценятся коллективные решения, а в других — индивидуальные.

3. *Кооперация и контроль:* Культурные ценности определяют, как сотрудники взаимодействуют друг с другом и с руководством. Например, в высококонтекстных культурах (где невербальные сигналы и контекст важны) сотрудничество может быть более успешным.





4. *Социальная ответственность*: Культурные ценности также влияют на то, как компания взаимодействует с обществом. Социально ответственное предпринимательство — это важный аспект современного бизнеса, который помогает уменьшить социальные противоречия и негативные последствия рыночной экономики [5].

Важно понимать, что культурные ценности могут различаться в разных странах и организациях. Поэтому успешные бизнес-практики требуют учета культурных особенностей и адаптации под них.

Культурные аспекты ведения переговоров, принятия решений и разрешения конфликтов играют ключевую роль в межкультурном бизнесе, поскольку культурные различия могут значительно влиять на эффективность коммуникации и достижение согласия. В процессе переговоров, культурные нормы влияют на стиль общения, предпочтения ведения деловых переговоров и подход к урегулированию споров. Например, в некоторых культурах, таких как японская или китайская, уделяется большое внимание сохранению гармонии и уважению к собеседнику, что может привести к более долгим и терпеливым переговорам. С другой стороны, в некоторых западных культурах, прямой и открытый подход к переговорам может быть более типичным, что требует более прямолинейного и активного стиля ведения переговоров [6].

Принятие решений также сильно зависит от культурных факторов. В некоторых культурах, принятие решений основано на консенсусе и групповом консультировании, где каждый участник имеет право на высказывание мнения и принятие решений может занять значительное время. В других культурах, решения могут приниматься более индивидуально и быстро, основываясь на авторитете лидера или экспертного мнения. Культурные различия также могут сказываться на методах разрешения конфликтов, где в одних культурах предпочтение отдается открытому и прямому обсуждению проблем, а в других — скрытому и косвенному подходу через посредников или выявление общих интересов для поиска компромисса.

Межкультурное взаимодействие в деловом туризме и бизнес-отношения

Эффективное межкультурное взаимодействие в бизнесе предоставляет ряд значительных преимуществ:





— *Расширение рынков и возможностей:* Компании, способные эффективно взаимодействовать с представителями разных культур, могут легче расширять свою деятельность на международные рынки. Понимание местных культурных особенностей позволяет создавать продукты и услуги, соответствующие потребностям и предпочтениям клиентов в разных странах.

— *Улучшение деловой репутации:* Подход к деловым партнерам и клиентам с уважением к их культуре и ценностям способствует укреплению деловой репутации компании как толерантной и культурно гибкой. Это может привлечь новых клиентов и партнеров, а также способствовать удержанию существующих.

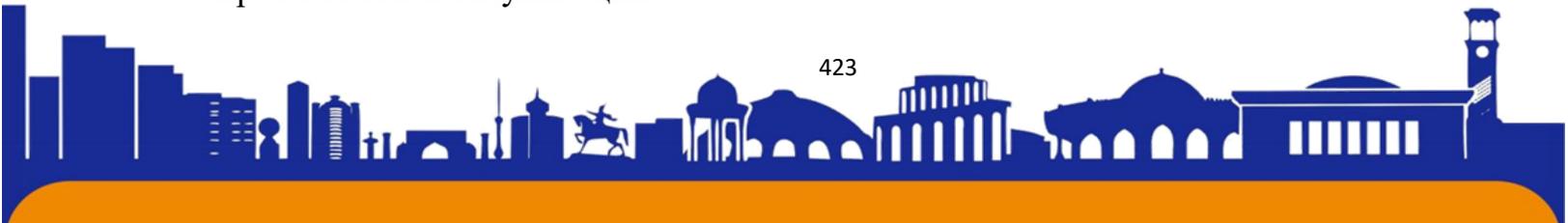
— *Повышение эффективности командной работы:* Компании, умеющие управлять многонациональными командами и проектами, могут использовать разнообразие культурных и профессиональных перспектив для решения сложных задач. Межкультурное взаимодействие способствует творческому мышлению, инновациям и развитию новых решений.

— *Минимизация конфликтов и ошибок:* Понимание культурных различий помогает избежать недоразумений, конфликтов и ошибок в коммуникации и бизнес-практиках. Это способствует улучшению процессов работы, повышению производительности и снижению издержек.

— *Укрепление международного партнерства:* Эффективное межкультурное взаимодействие способствует установлению крепких и долгосрочных отношений с международными партнерами и клиентами. Это создает основу для взаимовыгодного сотрудничества и развития бизнеса в долгосрочной перспективе [7].

Барьеры и вызовы, связанные с этническими различиями, могут оказать значительное влияние на межкультурное взаимодействие в бизнесе и в деловом туризме:

1. **Языковые и культурные барьеры:** Различия в языке и культуре могут затруднить коммуникацию и понимание между сотрудниками и партнерами из разных этнических групп. Недостаточное знание языка или культурных особенностей может привести к недопониманиям, ошибкам в переводе и проблемам в коммуникации.





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-5

2. **Этнические стереотипы и предвзятость:** Предвзятые представления о представителях определенной этнической группы могут приводить к дискриминации, недоверию и конфликтам в рабочей среде. Это может создавать барьеры для эффективного сотрудничества и снижать мотивацию сотрудников.

3. **Различия в ценностях и нормах:** Различия в ценностях, верованиях и нормах поведения могут привести к культурным конфликтам и недопониманиям в процессе работы. Например, вопросы, касающиеся семьи, религии или личной жизни, могут восприниматься по-разному в разных культурах и стать причиной конфликтов.

4. **Управление многонациональными командами:** Управление командами, состоящими из представителей разных этнических групп, требует особого внимания к управлению культурными различиями и созданию среды, способствующей взаимопониманию и сотрудничеству.

5. **Политические и геополитические напряжения:** В случае наличия политических или геополитических конфликтов между странами или этническими группами, бизнес может столкнуться с препятствиями в международной торговле, переговорах и партнерстве [8].

Преодоление этих вызовов требует развития культурной компетенции, установления открытого диалога и уважительного отношения к различиям, а также применения адаптивных стратегий управления и коммуникации.

Преодоление культурных разногласий и улучшение бизнес-отношений в деловом туризме включает в себя ряд стратегий и практик:

1. **Обучение и обучение сотрудников:** Предоставление обучения по межкультурному взаимодействию и культурной компетенции помогает сотрудникам лучше понимать культурные различия и научиться эффективно взаимодействовать с коллегами и партнерами из разных культур.

2. **Установление открытого диалога:** Создание атмосферы открытости и взаимного уважения способствует улучшению коммуникации и разрешению конфликтов. Важно поощрять сотрудников к обсуждению культурных вопросов и взаимных ожиданий [9].

3. **Адаптация культурных практик:** Адаптация бизнес-практик и стратегий культурным особенностям различных рынков и клиентов помогает





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-5

улучшить реакцию на местные потребности и предпочтения, что способствует укреплению бизнес-отношений.

4. *Использование межкультурного медиатора:* Назначение специалиста или консультанта по межкультурным вопросам может помочь в разрешении конфликтов и облегчить коммуникацию между представителями разных культур.

5. *Построение доверительных отношений:* Уделение внимания развитию доверия и отношений дружественности с партнерами и клиентами из разных культур способствует укреплению сотрудничества и снижению влияния культурных различий на бизнес-процессы.

6. *Развитие культурной компетенции руководства:* важно, чтобы руководство компании продемонстрировало пример в уважении к различиям и стремлении к культурной адаптации, что помогает сотрудникам и партнерам чувствовать себя принятыми и уважаемыми.

Преодоление культурных разногласий требует системного подхода и участия всех уровней организации, но может значительно улучшить бизнес-отношения и способствовать успеху на международном рынке.

Заключение

В современном глобализированном мире межкультурное взаимодействие становится все более важным аспектом успешного бизнеса. Настоящая статья обсудила значимость культурных различий в контексте делового взаимодействия, выявила барьеры и вызовы, с которыми сталкиваются компании, и предложила стратегии и практики для их преодоления.

Межкультурное деловое взаимодействие происходит в среде различных культур с присущими им особенностями. В своих работах мировые ученые приводят различные классификации типов межкультурного делового взаимодействия. В данной статье анализируются классификации различных теоретических культур в контексте делового взаимодействия.

При описании типов межкультурного делового взаимодействия был сделан вывод о том, что предложенная Гестеландом [10] классификация культур, вероятно, лучше всего отражает культурные различия разных стран мира, что позволяет легко связать их представление об этих различиях в процессе межкультурного делового взаимодействия и переговоров. Гестеланд выделил





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-5

классификацию типов межкультурного взаимодействия и переговоров в соответствии с трактовкой основных аспектов переговоров (субъективность, формальность, время и эмоциональность). Это позволяет гибко рассматривать особенности межкультурного взаимодействия и ведения переговоров с точки зрения страны и региона, не привязываясь только к географическому распределению.

В заключение, подчеркнем, что эффективное межкультурное взаимодействие является ключевым фактором для успешного развития бизнеса в многонациональной среде. Различия в культуре не должны рассматриваться как препятствие, а как возможность для роста, инноваций и развития долгосрочных и взаимовыгодных партнерских отношений.

Список использованной литературы

1. Davidson R. Business Travel: Conferences, Incentive Travel, Exhibitions, Corporate Hospitality and Corporate Travel / R. Davidson, B. Cope. London, United Kingdom: Pearson Education, 2003. 290 p.
2. Клейман А. А. Тренды развития туристского рынка и формирования потребительских предпочтений / А. А. Клейман, О. А. Бабанчикова // Менеджмент предпринимательской деятельности. Материалы XVII международной научно-практической конференции преподавателей, докторантов, аспирантов и студентов, 2019. С. 399–405.
3. Cohen R. Negotiating across cultures: Communication obstacles in international diplomacy. New York, United States Institute of Peace Press, 1991.
4. Gesteland R.R. Cross-cultural business behavior: marketing, negotiating, sourcing a. managing across cultures. Copenhagen, Copenhagen Business School Press, 1999
5. Симченко Н. А. Экосистемная модель медико-рекреационного развития республики крым / Симченко Н. А., Яновская А. А., Цёхла С. Ю. // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. 2021. Т. 23. № 1. С. 77–86.
6. Маркова В. Д. Новые принципы управление бизнесом в цифровой экономике / Маркова В. Д. // В сборнике: ВЕКТОР РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПОДХОДОВ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ. Материалы III Всероссийской научно-практической конференции. Казань, 2021. С. 62–66.





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-5

7. Дорофеева А. А. Инновационные технологии развития туристской деятельности Крымского региона / А. А. Дорофеева, П. Е. Житный, А. Н. Казак и др. Симферополь: Изд-во: ООО «Издательство типография Ариал», 2017. 163 с.
8. Зорин И. В. Энциклопедия туризма / И. В. Зорин, В. А. Квартальнов. М.: Финансы и статистика, 2015. 368 с.
9. Trompenaars F., Hampden-Turner Ch. Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business. New York, McGraw-Hill Education, 2012.
10. Tsang N.K.F. Dimensions of Chinese culture values in relation to service provision in hospitality and tourism industry. International Journal of Hospitality Management, 2011, vol. 30(3), pp. 670—679.

