

Министерство науки и высшего образования и РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

**ДИПЛОМАТИЯ, ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА И ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ В СТРАНАХ
ВОСТОЧНОЙ АЗИИ**

сборник учебно-методических материалов

для направления подготовки 41.04.01 – «Зарубежное регионоведение»

Благовещенск, 2020

ББК 66.49я73
Д 44

Печатается по решению

*редакционно-издательского совета
факультета международных отношений
Амурского государственного
университета*

Составитель: Журавель Н.А.

Дипломатия, деловая культура и принятие решений в странах Восточной Азии: сборник учебно-методических материалов для направления подготовки 41.04.01. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2020. – 45 с.

© Амурский государственный университет, 2020
© Кафедра религиоведения и истории, 2020
© Журавель Н.А., составление

СОДЕРЖАНИЕ

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	4
ОБЩЕЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	5
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	9
ПРИМЕРНАЯ ПРОГРАММА ЭКЗАМЕНА	12
УЧЕБНЫЙ МАТЕРИАЛ	14
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	43

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В рамках подготовки магистров по направлению 41.04.01 Зарубежное регионоведение предлагается на выбор изучение взаимосвязанных дисциплин «Деловая культура и принятие решений в странах АТР» и «Дипломатия и протокол в странах Восточной Азии».

Цель первой дисциплины:

- сформировать у студентов комплексное представление о деловой культуре, процессе принятия решений в странах АТР и навыки их практического применения в профессиональной сфере.

Задачи дисциплины:

- формирование представлений об этике как науке и явлении духовной культуры, о видах и нормах профессиональной этики и навыков их практического применения;
- выявление особенности этики партнерских отношений в деловой сфере;
- освоение знаний о сущности и видах профессиональных коммуникаций, о профессиональной культуре специалиста и корпоративной культуре, профессиональном кодексе профессии;
- развитие у студентов делового мышления, соответствующего нормам профессиональной этики;
- охарактеризовать особенности менеджмента, корпоративной этики компаний стран АТР их влияние на организацию бизнеса в России и в мире;
- показать роль и значение культуры делового общения в процессе межкультурной коммуникации вообще и международных переговоров в частности;
- раскрыть роль и значение невербальных коммуникаций, оказывающих влияние на процесс делового общения в разных культурных традициях стран АТР;
- изучить особенности бизнес-этикета в странах АТР;
- показать основные различия между национальными стилями ведения бизнеса и переговоров в АТР;
- сформировать теоретических представлений о процессе принятия государственных решений;
- охарактеризовать особенности принятия внутривластных и внешнеполитических решений в странах АТР.

Цель второй дисциплины:

- формирование у магистрантов представлений о статусе и практической деятельности дипломатической службы в странах АТР, об основных протокольных мероприятиях, процедурах и правилах, используемых в современной дипломатической практике стран АТР.

Задачи дисциплины:

- дать характеристику института дипломатии в целом; охарактеризовать международно-правовой и государственно-правовой статус дипломатической службы, ее основные функции;
- сформировать представление об истории становления и развития дипломатической и консульской служб в мире вообще и в странах АТР в частности;
- ознакомить с особенностями структуры и организации деятельности дипломатической службы в странах АТР; охарактеризовать основные направления дипломатии стран АТР;
- освоить особенности дипломатических и деловых контактов и ведения дипломатической и деловой переписки, традиций и современных тенденций дипломатического протокола, норм дипломатического протокола и этикета, формирование устойчивого навыка применения этих норм на практике в рамках международного общения и деловых контактов с представителями стран АТР;
- ознакомить с основными видами государственных церемоний и с современной организацией протокольной службы в странах АТР;
- развить навыки использования вышеуказанной информации в будущей профессиональной деятельности.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

Универсальные компетенции и индикаторы их достижения

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление.	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.	ИД-1. ^{УК-1.} Демонстрирует навыки системного и критического мышления и готовность к нему. ИД-2. ^{УК-1.} Разрабатывает и предлагает различные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки. ИД-3. ^{УК-1.} Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи. ИД-4. ^{УК-1.} Сопоставляет разные источники информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений. ИД-5. ^{УК-1.} Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценку информации; отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. ИД-6. ^{УК-1.} Принимает обоснованное решение, определяет и оценивает практические последствия возможных решений задачи. ИД-7. ^{УК-1.} Способен консолидировать результаты интеллектуальной работы коллектива.
Межкультурное взаимодействие.	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	ИД-1. ^{УК-5.} Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп. ИД-2. ^{УК-5.} Демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира. Умеет донести данные нормы до нижестоящих сотрудников. ИД-3. ^{УК-5.} Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.

Общепрофессиональные компетенции не предусмотрены учебным планом.

Профессиональные компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
ПК-1. Способен организовать работу малых коллективов и групп исполнителей в процессе решения конкретных профессиональных задач в области своей страновой/региональной	ИД-1. ^{ПК-1.} Планирует и организует работу исполнителей в рамках малых коллективов в сфере своей международно-регионоведческой/ страноведческой специализации. ИД-2. ^{ПК-1.} Находит и принимает управленческие решения в области организации и рационализации труда в сфере своей международно-регионоведческой/

специализации.	<p>страноведческой специализации. ИД-3.^{ПК-1.}</p> <p>Конструктивно взаимодействует с коллегами в рамках малых и больших коллективов исполнителей в сфере своей международно-регионоведческой/страноведческой специализации.</p>
ПК-2. Способен использовать в профессиональной деятельности комплексные знания о регионе специализации с учетом его природных, экономико-географических, исторических, политических, правовых, экономических, демографических, лингвистических, этнических, культурных, религиозных и иных особенностей.	<p>ИД-1.^{ПК-2.}</p> <p>Использует на практике базовые методы регионального анализа, системного регионоведческого описания, и формулирования на его основе практических рекомендаций в интересах профильного министерства, иных государственных или частных организаций, СМИ, информационно-аналитических центров.</p> <p>ИД-2.^{ПК-2.}</p> <p>Готовит экспертно-аналитические материалы (экспертные комментарии, рабочие доклады, аналитические записки) по страноведческой/регионоведческой тематике.</p> <p>ИД-3.^{ПК-2.}</p> <p>Осуществляет устную и письменную коммуникацию на языке региона профилизации, выполняет последовательный устный и письменный переводы материалов общественно-политической направленности с иностранного языка (языка региона специализации) на русский и с русского на иностранный язык, необходимые для обеспечения экспертно-аналитической деятельности.</p>
ПК-3. Способен давать экспертную оценку в урегулировании политических, социальных, этнических и межконфессиональных конфликтов в регионе.	<p>ИД-1.^{ПК-3.}</p> <p>Собирает и анализирует материалы по истории политического, социального, этнического или межконфессионального конфликта.</p> <p>ИД-2.^{ПК-3.}</p> <p>Анализирует сущностную, страновую, региональную специфику политического, социального, этнического или межконфессионального конфликта.</p> <p>ИД-3.^{ПК-3.}</p> <p>Разрабатывает пути профилактики, разрешения политического, социального, этнического или межконфессионального конфликта с учетом исторического контекста, а также текущей общественно-политической и социокультурной ситуации.</p>
ПК-4. Способен анализировать современные политико-экономические тенденции на регионально-страновом уровне с учетом исторической ретроспективы.	<p>ИД-1.^{ПК-4.}</p> <p>Самостоятельно подбирает необходимый методологический инструментарий для аналитических работ разной сложности, посвященных региону специализации.</p> <p>ИД-2.^{ПК-4.}</p> <p>Владеет базовым инструментарием исторического, политологического, политэкономического подходов.</p> <p>ИД-3.^{ПК-4.}</p> <p>Выявляет современные политико-экономические тенденции на регионально-страновом уровне с учетом исторической ретроспективы.</p> <p>ИД-4.^{ПК-4.}</p> <p>Применяет навыки сравнительного анализа общественно-политических процессов на регионально-страновом уровне.</p>
ПК-6. Способен самостоятельно интерпретировать и давать обоснованную оценку различным научным интерпретациям региональных событий, явлений и концепций в национальном, межрегиональном и глобальном контекстах.	<p>ИД-1.^{ПК-6.}</p> <p>Формулирует интерпретации и оценивает валидность чужих оценочных суждений по вопросам региональных событий, явлений, концепций в национальном, межрегиональном и глобальном контекстах.</p> <p>ИД-2.^{ПК-6.}</p> <p>Готовит развернутые материалы консультационного характера в сфере своей региональной/страновой специализации для государственных органов, общественных организаций, коммерческих структур, СМИ.</p>

В результате освоения дисциплин обучающийся должен демонстрировать следующие результаты обучения:

Код компетенции	Код индикатора достижения	Результаты обучения
УК-1	ИД-1. ^{УК-1.}	Владеет навыками системного и критического мышления и готовность к нему.

	ИД-2. ^{УК-1}	Умеет разрабатывать и предлагать различные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.
	ИД-3. ^{УК-1}	Знает методы поиска и критического анализа информации, необходимой для решения поставленной задачи.
	ИД-4. ^{УК-1}	Умеет сопоставлять разные источники информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений.
	ИД-5. ^{УК-1}	Владеет навыками грамотно, логично, аргументированно формулировать собственные суждения и оценку информации; отличать факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д.
	ИД-6. ^{УК-1}	Умеет принимать обоснованное решение, определять и оценивать практические последствия возможных решений задачи.
	ИД-7. ^{УК-1}	Умеет консолидировать результаты интеллектуальной работы коллектива.
	ИД-9. ^{УК-2}	Владеет навыками публичного представления результатов решения конкретных задач проекта.
УК-5	ИД-1. ^{УК-5}	Знает необходимую для взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп.
		Умеет находить и использовать необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп.
	ИД-2. ^{УК-5}	Владеет уважительным отношением к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, умеет донести данные нормы до нижестоящих сотрудников.
	ИД-3. ^{УК-5}	Умеет конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.
ПК-1	ИД-1. ^{ПК-1}	Знает особенности международного взаимодействия со странами АТР и деятельности коллектива, участвующего в сфере международного взаимодействия в сфере своей международно-регионоведческой/ страноведческой специализации.
		Владеет навыками планирования и организации работы исполнителей в рамках малых коллективов.
	ИД-2. ^{ПК-1}	Знает теорию принятия управленческого решения в области организации и рационализации труда в сфере своей международно-регионоведческой/ страноведческой специализации.
		Умеет применять знания об особенностях менеджмента и протокола стран региона для организации деятельности коллектива в рамках международного взаимодействия.
		Владеет навыками принятия управленческих решений, повышения эффективности деятельности малого коллектива в рамках решения проблем международного взаимодействия.
	ИД-3. ^{ПК-1}	Знает основы деловой и корпоративной культуры.
Умеет конструктивно взаимодействовать с коллегами и организовывать работу малого коллектива по решению международного взаимодействия в сфере своей международно-регионоведческой/ страноведческой специализации; взаимодействовать с институтами гражданского общества		
		Владеет навыками межкультурного диалога внутри малого коллектива.
ПК-2	ИД-1. ^{ПК-2}	Знает понятийный аппарат, концептуальные основы, методы мирового комплексного регионоведения, специфику регионоведческого описания, анализа.
		Умеет использовать на практике базовые методы регионального анализа, системного регионоведческого описания, и формулирования на его основе практических рекомендаций в интересах профильного министерства, иных государственных или частных организаций, СМИ, информационно-аналитических центров.
	ИД-2. ^{ПК-2}	Знает концептуальную основу и результаты ведущих исследований по вопросам межкультурной коммуникации, дипломатии и протокола с учетом своей международно-регионоведческой/ страноведческой специализации.
		Умеет осуществлять сбор, анализ представленные материалов по вопросам политического развития, проблем безопасности, конфликтности, для организации делового и дипломатического профессионального взаимодействия со странами АТР.
		Владеет навыками сбора и анализа информации о причинах и угрозах конфликтности в международном взаимодействии стран АТР, включая информацию на иностранном языке.

	ИД-3. ^{ПК-2.}	<p>Знает приемы и методы осуществления коммуникации на языке региона.</p> <p>Умеет осуществлять последовательный устный и письменный переводы материалов общественно-политической направленности с иностранного языка (языка региона специализации) на русский и с русского на иностранный язык.</p> <p>Владеет навыками устной и письменной коммуникации в рамках экспертно-аналитической деятельности.</p>
ПК-3	ИД-1. ^{ПК-3.}	<p>Знает этику межнационального и межрелигиозного взаимодействия, подходы к урегулированию конфликтов; основные религии, распространенные в странах АТР, теорию конфликта национальные особенности деловых культур и принятие решений в странах АТР; национальные особенности дипломатии и протокола стран АТР; роль религиозного фактора в дипломатии стран региона; концепции развития современной дипломатии, основные религии, распространенные в странах АТР, влияние национального и религиозного факторов на развитие стран региона и их взаимодействие, теорию конфликта, точки зрения исследователей.</p> <p>Умеет собирать и анализировать материалы по истории политического, социального, этнического или межконфессионального конфликта.</p>
	ИД-2. ^{ПК-3.}	<p>Владеет навыками анализа сущностной, страновой, региональной специфики политического, социального, этнического или межконфессионального конфликта; состояния межнациональных и религиозных отношений в странах АТР.</p>
	ИД-3. ^{ПК-3.}	<p>Умеет разрабатывать пути профилактики, разрешения политического, социального, этнического или межконфессионального конфликта с учетом исторического контекста, а также текущей общественно-политической и социокультурной ситуации; взаимодействовать с институтами гражданского общества, составлять информационные материалы.</p>
ПК-4	ИД-1. ^{ПК-4.}	<p>Знает методологический инструментарий для аналитических работ разной сложности, посвященных региону специализации; специфику перевода региональных особенностей политического и экономического развития; принципы подбора необходимого методологического инструментария для аналитических работ разной сложности, посвященных региону специализации.</p> <p>Умеет самостоятельно подбирать необходимый методологический инструментарий для аналитических работ разной сложности, посвященных региону специализации.</p> <p>Владеет навыкам представления результатов анализа с помощью современных информационно-коммуникационных технологий.</p>
	ИД-2. ^{ПК-4.}	<p>Владеет базовым инструментарием исторического, политологического, политэкономического подходов.</p>
	ИД-3. ^{ПК-4.}	<p>Умеет выявлять современные политико-экономические тенденции на регионально-страновом уровне с учетом исторической ретроспективы.</p>
	ИД-4. ^{ПК-4.}	<p>Владеет навыками сравнительного анализа общественно-политических процессов на регионально-страновом уровне.</p>
	ИД-1. ^{ПК-6.}	<p>Знает методику интерпретации и оценки валидности чужих оценочных суждений по вопросам региональных событий, явлений, концепций в национальном, межрегиональном и глобальном контекстах.</p> <p>Умеет интерпретировать чужие оценочные суждения, характеризующие деловую культуру и принятие решений, дипломатию и протокол в странах АТР, иные вопросы в сфере своей региональной/страновой специализации.</p> <p>Владеет навыками оценки валидности чужих экспертных мнений оценочных суждений по вопросам региональных событий, явлений, концепций в национальном, межрегиональном и глобальном контекстах.</p>
ПК-6	ИД-2. ^{ПК-6.}	<p>Знает структуру, принципы, методы, особенности консалтинговой и консультационной деятельности в сфере зарубежного регионоведения и межкультурной коммуникации.</p> <p>Умеет применять принципы и методы консалтинговой и консультационной деятельности в сфере своей региональной/страновой специализации.</p> <p>Владеет навыками подготовки материалов консультационного характера по различным вопросам в сфере своей региональной/страновой специализации для государственных органов, общественных организаций, коммерческих структур, СМИ.</p>

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Общие рекомендации:

Основными видами занятий по дисциплине являются лекции, семинарские занятия, самостоятельная деятельность студентов. Работа на лекции предполагает конспектирование материалов предлагаемых преподавателем, решение проблемных ситуаций предлагаемых преподавателем (проблемная, интерактивная лекция), участие в совместном размышлении, дискуссиях, диалогах. Семинарские занятия предполагают подготовку выступлений по ключевым вопросам темы, выполнение письменных работ и заданий, участие в обсуждениях и дискуссиях. При подготовке к семинару следует изучить материалы лекционного курса, соответствующие теме разделы учебных пособий рекомендованных преподавателем, а также научные публикации по отдельным проблемам темы. Необходимо обратить внимание на дискуссионные вопросы. Самостоятельная работа студентов включает в себя изучение учебных материалов, научных публикаций по предложенным темам, написание эссе, решение кейс-задач, коллоквиум, подготовку к проверочным работам и экзамену.

Рекомендации по подготовке к семинарскому занятию:

Приступая к изучению темы, студент должен внимательно ознакомиться с перечнем вопросов, и библиографическим списком, рекомендованным преподавателем. Конспект материалов к занятию должен отвечать таким требованиям как системность, структурность и полнота.

Системность достигается с помощью сравнительного анализа информации источников и литературы. Особое внимание требуют вопросы, имеющие дискуссионный характер. Студент должен отразить основные позиции специалистов и постараться аргументированно сформулировать свою точку зрения. Структурность предполагает логичное изложение основных идей с использованием схем, таблиц, общепринятых условных обозначений, рабочих полей и других требований. Полнота подготовки связана с исчерпывающим раскрытием поставленных в задании вопросов.

Рекомендации по выполнению конспекта тем, вынесенных на самостоятельное изучение:

Приступая к изучению темы, студент должен внимательно ознакомиться с перечнем вопросов, и библиографическим списком, рекомендованным преподавателем. Конспект должен отвечать таким требованиям как системность, структурность и полнота. Системность достигается с помощью сравнительного анализа информации источников и литературы. Особое внимание требуют вопросы, имеющие дискуссионный характер. Студент должен отразить в своей работе основные позиции специалистов и постараться аргументированно сформулировать свою точку зрения. Структурность предполагает логичное изложение основных идей с использованием схем, таблиц, общепринятых условных обозначений, рабочих полей и других требований. Полнота конспекта связана с исчерпывающим раскрытием поставленных в задании вопросов.

Рекомендации по выполнению эссе:

«Краткий словарь литературоведческих терминов» трактует эссе как «разновидность очерка, в котором главную роль играет не воспроизведение факта, а изображение впечатлений, раздумий, ассоциаций». Сочинение в жанре эссе требует от автора не только умения продемонстрировать «сумму знаний», но и сделать акцент на собственных чувствах, переживаниях, отношении к тому, о чем он пишет, собственной точке зрения. Т.о., для эссе характерны ярко выраженная авторская позиция, искренность, эмоциональность. Жанр дает право на субъективное изложение заявленной проблемы и свободную композицию. Его границы, в общем, размыты. Эссе определяют как записки, наброски, раздумья. Оно обычно имеет небольшой объем.

Диалектическое противоречие налицо: художественная форма и аналитическое содержание, субъективная и объективная стороны социального знания.

Работу необходимо начинать с черновика. Листы черновика полезно оставлять наполовину пустыми (широкие поля), писать только на одной его стороне. Поля нужны, чтобы вносить исправления и дополнения в процессе перечитывания и правки первоначального текста. На обороте листа остается место для записи цитат, примеров, конкретизирующих мысль, и пр.

Тема эссе – своего рода условие задачи, в которое, чтобы понять, нужно вдуматься. Тема (проблема) эссе, как правило, формулируется так, что предполагает не один «правильный» ответ, а множество решений. Вчитываясь в нее, студент оказывается в том творческом пространстве, которое ею очерчено. Если отдельные слова, мысли (и даже в некоторых случаях формулировка в целом) будут повторены в тексте эссе, то не следует считать это недостатком. Главная задача – понять и раскрыть тему, а не «уйти» от нее.

Следующая задача – привести всю информацию в порядок, соотнести с темой, выбрать эффективную цитату, точную мысль, интересный факт, убедительный аргумент.

Самые ответственные части работы – вступление и заключение. Вступление фокусирует проблематику эссе, ставит ключевые вопросы, указывает на противоречия, выявляет обществоведческие аспекты темы. Заключение должна стать наиболее яркая мысль, подытоживающая, резюмирующая рассуждения.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

1. Мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов.
2. Мысль должна быть подкреплена доказательствами – поэтому за тезисом следуют аргументы. Аргументы – это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут «перегрузить» изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность. Уверенное владение терминами и понятиями – первичное условие успеха при работе над эссе

Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли): Вступление – Тезис, аргументы – Тезис, аргументы – Тезис, аргументы – Заключение

Студенты должны помнить о значении выделения абзацев, роли красных строк, логической связи абзацев: так достигается целостность работы. Внимание нужно обратить и на стиль изложения. Специалисты полагают, что должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование «самого современного» знака препинания – тире. Впрочем, стиль отражает особенности личности, об этом тоже полезно помнить.

Требования к оформлению: объем до 10 страниц машинописного текста (через 1,5 интервал) или рукописного, но по объему равного машинописному. Почерк должен быть разборчивым и аккуратным. Шрифт – Times New Roman, размер – 14, поля: верхнее, нижнее – 2 см, левое – 3 см, правое – 1 см. Абзацный отступ 1,5 см. Эссе должно быть прошито (сброшюровано). Все страницы работы, кроме титульной, нумеруются.

Приводимые в работе цитаты, заимствования, цифровые данные должны иметь ссылки на источники или литературу.

Каждая работа должна завершаться библиографическим списком (списком использованных источников и литературы). Источники и литература в списке располагаются в алфавитном порядке и оформляются согласно правилам, зафиксированным в специальных документах университета.

Рекомендации по выполнению анализа научной статьи:

Данный вид работы нацелен на развитие у студентов аналитических умений, навыков распознавания и классификации источников, работы с дискуссионными позициями исследователей. Примерная схема отчета выглядит следующим образом:

- название работы;
- цель автора;
- задачи автора;

- основные выводы автора по задачам;
- основные источники, использованные автором (если таковые представлены в работе);
- научные дискуссии (если таковые представлены в работе);
- прогнозы и рекомендации автора (если таковые представлены в работе).

Статьи для анализа затрагивают отдельные проблемы, изучаемые в рамках учебной дисциплины, и берутся, прежде всего, из научных журналов, рекомендованных, для изучения курса.

Рекомендации по подготовке к экзамену:

Примерный перечень вопросов для промежуточного контроля (экзамена) студенты получают в начале семестра и при необходимости уточняются за две недели до проведения экзамена. Подготовка студента к экзамену включает в себя два основных этапа. Первый предполагает работу во время аудиторных занятий и систематическое выполнение самостоятельной работы в течение семестра. Второй этап связан с непосредственной подготовкой в дни, предшествующие экзамену. Для качественной подготовки необходимо обратить внимание на повторение всех вопросов, представленных в программе экзамена, информацию о форме проведения экзамена.

Студент должен использовать конспекты лекций, материалы, подготовленные для отчетных работ, учебники и учебные пособия, рекомендованные преподавателем в качестве основных для изучения данного курса. Особое внимание стоит уделить выводам, сделанным совместно с преподавателем на занятиях, а также дискуссионным вопросам. Это позволит зафиксировать основные мнения, существующие в современной науке и сформулировать свою точку зрения и аргументы.

Студент имеет возможность задать интересующие его (уточняющие) вопросы в ходе аудиторных занятий и консультаций. Студентам необходимо обращать внимание не только на качество запоминания информации, но и на степень понимания излагаемых проблем.

ПРИМЕРНАЯ ПРОГРАММА ЭКЗАМЕНА

Деловая культура и принятие решений в странах АТР	Дипломатия и протокол в странах Восточной Азии
<ol style="list-style-type: none"> 1. Деловая культура 2. Корпоративная культура. 3. Межкультурная коммуникация. 4. Межкультурная дифференциация. 5. Деловая и профессиональная этика. 6. Кодексы профессиональной этики. 7. Образ, имидж, деловая репутация компании. 8. Бизнес-этикет и протокол в глобальном масштабе. 9. Особенности восточноазиатской модели рынка. 10. Влияние национальных деловых культур на модели управления бизнесом. 11. Западная и восточная деловые культуры: стереотипы и реальность. 12. Восточная традиция и национальные особенности ведения переговоров в условиях глобального бизнеса.. 13. Модель менеджмента и деловая культура Японии. 14. Модель менеджмента и деловая культура Китая. 15. Модель менеджмента и деловая культура Республики Корея. 16. Деловая культура стран ЮВА: общее и особенное. 17. Предпринимательская культура Вьетнама. 18. Предпринимательская культура Индонезии. 19. Деловой этикет и переговорная модель в Японии. 20. Деловой этикет и переговорная модель в Китае. 21. Деловой этикет и переговорная модель в Корею 22. Деловой этикет и переговорная модель в Сингапуре. 23. Деловой этикет и переговорная модель во Вьетнаме. 24. Деловой этикет и переговорная модель в Таиланде. 25. Деловой этикет и переговорная модель в Малайзии. 26. Деловой этикет и переговорная модель в Индонезии. 27. Деловой этикет и переговорная модель на Филиппинах. 28. Теория принятия решения – становление и развитие науки. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Институт дипломатии. 2. Формирование и развитие современной модели дипломатии. 3. Современные тенденции правового регулирования статуса дипломатических представительств и их персонала. 4. Общая характеристика дипломатического протокола. 5. Структура и основные положения дипломатического протокола. 6. Национальные стили ведения международных переговоров. 7. Многосторонняя дипломатия правительственных акторов. 8. Внешнеполитический процесс в странах Восточной Азии. 9. Дипломатическая служба Японии. 10. Дипломатический протокол Японии. 11. Особенности японского переговорного стиля. 12. Дипломатическая служба КНР. 13. Дипломатический протокол КНР. 14. Особенности китайского переговорного стиля. 15. Дипломатическая служба стран Северо-Восточной Азии: общее и особенное. 16. Дипломатический протокол стран Северо-Восточной Азии: общее и особенное. 17. Переговорный стиль стран Северо-Восточной Азии: общее и особенное. 18. Дипломатическая служба стран Юго-Восточной Азии: общее и особенное. 19. Дипломатический протокол стран Юго-Восточной Азии: общее и особенное. 20. Переговорный стиль стран Юго-Восточной Азии: общее и особенное. 21. Экономическая дипломатия стран Восточной Азии. 22. Экономическая дипломатия Китая. 23. Публичная дипломатия стран Восточной Азии. 24. Механизмы многосторонней дипломатия в Восточной Азии. 25. Дипломатия стран региона в многосторонних региональных объединениях. 26. Многосторонние переговоры по проблемам безопасности. 27. Инновационные направления дипломатии

<p>29. Основные теории принятия внешнеполитического решения.</p> <p>30. Новейшие теории и тенденции в развитии теории принятия решения.</p> <p>31. Государство как субъект принятия решений.</p> <p>32. Этапы принятия государственных решений.</p> <p>33. Прогнозирование, планирование и программирование в механизме принятия государственных решений.</p> <p>34. Политические риски в процессе принятия государственных решений.</p> <p>35. Социокультурные механизмы процесса принятия государственных решений.</p> <p>36. Процесс принятия государственного решения в странах Северо- Восточной Азии: общие черты.</p> <p>37. Опыт и практика принятия и реализации государственных решений в Китае, Японии, КНДР, РК, Монголии.</p> <p>38. Процесс принятия государственного решения в странах Юго- Восточной Азии: общие черты.</p> <p>39. Опыт и практика принятия и реализации государственных решений в Таиланде, Вьетнаме, Индонезии, Сингапуре.</p> <p>40. Внешнеполитическое решение и его особенности.</p> <p>41. Внешнеполитический процесс и его особенности в странах АТР.</p> <p>42. Процесс принятия и реализации внешнеполитических решений.</p> <p>43. Лидеры в процессе принятия внутривластных и внешнеполитических решений.</p> <p>44. Организация процесса принятия внешнеполитического решения на примере отдельных государств АТР.</p>	<p>стран Восточной Азии.</p>
--	------------------------------

УЧЕБНЫЙ МАТЕРИАЛ

Тема «Классификация и измерение культур по Р. Льюису, Г. Хофстеде и Ф. Тромпенаарсу»

В зависимости от того, как распространяется власть руководства и взаимоотношения сотрудников в организации, внутрикорпоративную культуру можно типологизировать.

Всякая типология выделяет некоторые идеальные типы, выражающие лишь ведущие тенденции в деятельности тех или иных организаций. В реальной же жизни в «чистом» виде они не встречаются.

Каждая типология проводится по определенным критериям. В качестве критериев выступают те или иные факторы, которые способны оказать решающее влияние на формирование этой культуры и придают ей специфические черты в процессе функционирования.

И все же в целях диагностики состояния организаций социологи проводят типологический анализ корпоративной культуры. При этом возможны различные критерии, а следовательно, и различные типологии. Наиболее значимыми среди возможных критериев признаются национально-государственные и этнические.

Одна из попыток классификации культур на основе комплексной системы показателей, влияющих на деловое поведение, принадлежит Р. Льюису. Он выделил 3 типа культур.

1. Моноактивные культуры. Их представители ориентированы на задачи. Они активно занимаются планированием жизни и не делают несколько дел в одно и то же время (каждому делу уделяется определенный отрезок времени). В эту группу входят немцы, англичане, американцы, австралийцы, новозеландцы, скандинавы (за исключением финнов).

2. Полиактивные культуры. Представители данной культуры ориентированы на людей. Они общительны, спонтанно активны, делают несколько дел сразу, и не обязательно те, которые запланированы. Они могут делать то, что нравится в данный момент, что кажется важным. Это испанцы, итальянцы, латиноамериканцы, арабы.

3. Реактивные культуры. Характерная черта этого типа культуры – придание большой значимости вежливости, умению слушать. Ее типичные представители – японцы, китайцы, финны.

Из исследователей типологии организационной культуры более других известен голландский ученый, профессор антропологии Г. Хофстеде. Он проводил исследования с 1960 по 1980 гг. в 70 странах мира, опросил более 60 000 респондентов относительно удовлетворенности их своим трудом, коллегами, руководством, жизненных целей, восприятия проблем трудового процесса, профессиональных предпочтений. При этом он учитывал половозрастные и профессиональные индикаторы (стаж работы, профессию). В качестве критерия данной типологии были взяты национально-государственный и этнический факторы. Им была построена четырехфакторная модель ценностей.

Дистанция власти. Связана с тем, насколько культура поощряет применение власти руководителями. Неравноправие присутствует во всех культурах, но готовность лояльного отношения к нему в различных культурах неодинакова. Также различны и критерии, которые отличают власть имущих от власти неимущих. Вводятся понятия низкого или высокого индексов дистанции власти, характеризующие глубокие различия в структуре управления организацией, в системе распределения ролей и т. п. Каждая организация обладает своей степенью социально одобряемого неравенства статусов работников.

Высокий индекс дистанции власти означает признание того, что иерархия – это природное неравенство, приказы не обсуждаются, сила преобладает над правом, высшее руководство недоступно, сотрудники опасаются выражать свое мнение, высказывать несогласие, не слишком доверяют друг другу. Низкий индекс, в свою очередь, означает, что в организации довольно четко обозначено неравенство ролей, а иерархическое руководство ориентируется на удобный для работников стиль управления, право первенствует по отношению к силе, высшие руководители доступны, для изменения существующей иерархии достаточно перераспределения власти; между управляющими и подчиненными существует скрытая гармония, а между рядовыми сотрудниками – солидарность.

Культура с большой дистанцией власти характерна, например, для Франции и Индии, а культура с низкой – для Австрии и Израиля. Следствием различий индекса «дистанция власти» являются глубокие различия в структуре управления организацией, системе распределения ролей, вознаграждения, квалификации работников низшего уровня, статусе рабочих и служащих.

Индивидуализм/коллективизм. Параметр оценивает степень интеграции индивидов в группы. Индивидуализм предполагает, что человек действует, исходя из собственных интересов, а также интересов ближайших к нему людей, т. е. родственников. В индивидуалистической культуре (например, в США, Англии) подчеркиваются личная инициатива и достижения, и каждый имеет право на личную жизнь и точку зрения. Коллективизм (Иран, Перу), напротив, предполагает, что каждый человек по рождению или по работе принадлежит к более или менее сплоченной группе и не может считать себя свободным от нее. Группа заботится о своих членах, а они, в свою очередь, отдают все силы на ее благо. Подчеркивается принадлежность чему-то, целью является быть хорошим членом, в то время как при индивидуалистской культуре идеалом является хороший лидер.

В организации с доминированием коллективистской культуры отношения между администрацией и служащими осуществляются, как правило, на моральной основе. В индивидуалистской – преимущественно на учете личного вклада сотрудника.

Показатель избегания неопределенности. Параметр избегания неопределенности – это легкость, с которой культура справляется с новизной; он указывает на степень стремления людей избежать ситуации, в которой они чувствуют себя неуверенно. В культурах с сильным избеганием неопределенности (например, в Японии, Греции) люди чувствуют потребность в ясности и порядке, неопределенные ситуации вызывают беспокойство. Сотрудники убеждены, что правила компании не должны нарушаться, даже если это в интересах компании, они планируют продолжение работы на фирме вплоть до их отставки. В культурах с низким избеганием неопределенности (например, в Дании, Гонконге), изменения принимаются более легко, каждому позволено быть таким, какой он есть, сотрудники надеются работать на фирме более короткое время.

Как правило, в организации с высоким индексом избегания неопределенности руководители в большей степени заняты частными вопросами и деталями, они ориентированы на выполнение задания, не любят принимать рискованных решений и брать на себя ответственность. В организациях с низким значением данного индекса руководители предпочитают заниматься стратегическими вопросами, они ориентированы на людей и придерживаются гибкого стиля руководства, готовы принимать рискованные решения и брать на себя ответственность, высокая текучесть кадров рассматривается как нормальное явление.

Культура, лишенная восприятия неопределенности, отличается активностью, агрессивностью, эмоциональностью и нетерпимостью, в то время как культуры, воспринимающие неопределенность, характеризуются большей рефлексией, меньшей агрессивностью, бесстрашностью.

Мужественность/женственность. Характеристика отражает склонность организации следовать мужскому или женскому стилю поведения, мотивационную направленность персонала на достижение цели или выполнение задания. Название этого параметра связано с традиционным представлением о социальных ролях женщин и мужчин. Мужчина, как правило, призван демонстрировать силу, зарабатывать на жизнь, а женщина должна заниматься улучшением качества жизни и заботиться о слабом. Следовательно, мужская роль применительно к организации предполагает «жизнь для работы», т. е. ориентацию на достижение цели, а женская роль – работу «ради жизни», т. е. ориентацию на выполнение задания.

Следовательно, в «мужских» организационных культурах гуманизация труда понимается как возможность быть признанным, самореализовываться, сделать карьеру. В «женских» же организационных культурах гуманизация труда рассматривается, прежде всего, как наличие постоянного внимания к сотрудникам, хороших отношений между членами организации. Пример «мужественной» культуры – Австрия, Италия, «женственной» – Нидерланды, Швеция.

«Мужественная» и «женственная» культуры по-разному решают вопрос о лучшем способе решения наиболее сложных задач. Там, где преобладает «женская» ценность, предпочитают в качестве оптимального варианта решения групповую интеграцию, а в «мужественной» культуре ставка делается на индивидуальные усилия.

От характера культуры зависят и способы разрешения конфликтов. В «мужественных» организациях конфликт носит характер открытого и жесткого противостояния, которое, как правило, доводится до логического конца, тогда как в «женственных» организациях он чаще носит скрытый, латентный характер и его урегулирование осуществляется не силовыми методами, а в процессе дискуссий, переговоров.

Все четыре параметра организационной культуры предприятий находятся в тесном взаимодействии, и на их основе и сочетании можно установить такие важные характеристики, как стиль управления в данной организации, потенциальные возможности возникновения в них конфликтов, характер их протекания и способы разрешения. На основании этих данных можно сделать заключение о совместимости организаций и возможных последствиях для каждой.

Исследования Г. Хофстеде являются общепризнанными. Тем не менее, определенная «рыхлость» конструкции стимулирует использование и других подходов. Большую известность получили исследования голландского ученого Фонас Тромпенаарса. Он выделил пять культурных измерений, которые могут рассматриваться как аналоги индексов Г. Хофстеде. Ф. Тромпенаарс также уделил специальное внимание установкам по отношению ко времени и окружающей среде.

1. *Универсализм – специализация.* Универсализм – убеждение, что идеи и практики могут использоваться где угодно без всякой модификации. Специализация является результатом убеждения, что обстоятельства диктуют то, как идеи и практики должны быть использованы. В культурах с высоким индексом универсализма концентрируются больше на формальных правилах, чем на отношениях, контракты в сфере бизнеса рассматриваются очень узко, так как люди верят, что «сделка есть сделка». В культурах с низким значением универсализма упор делается на отношения и доверие, а не на формальные правила. В таких культурах контракты часто изменяются, и, так как партнеры знают друг друга намного лучше, они часто изменяют способ достижения результата в соответствии с обстоятельствами. В своих ранних исследованиях Ф. Тромпенаарс выявил, что США, Австралия, Германия, Швеция и Великобритания – страны с высоким значением индекса универсализма, а Венесуэла, страны СНГ, Индонезия и КНР – с низким.

Соответственно, представителям культур с низким значением индекса универсализма при ведении бизнеса с партнерами из стран с «универсалистской» культурой необходимо подготовиться к рациональной, профессиональной аргументации, а последним, в свою очередь, надо учесть, что личные знакомства и узнавание не пустое времяпрепровождение в культурах, учитывающих особенности ситуации.

2. *Индивидуализм.* Ф. Тромпенаарс, по сравнению с Г. Хофстеде, несколько иначе определяет данный аспект культуры, но в целом основной смысл сохраняется. Для Ф. Тромпенаарса понятие «индивидуализм» указывает на тех людей, которые чувствуют себя уникальными личностями. А термин «коммунитаризм» (который он использует вместо «коллективизма» Г. Хофстеде), относится к людям, оценивающим себя как часть группы. Согласно исследованиям Ф. Тромпенаарса высокое значение индекса индивидуализма характерно для таких стран, как США, Мексика, Аргентина, а также стран СНГ. Расхождения по некоторым странам – Аргентина, Мексика – по сравнению с исследованиями Г. Хофстеде довольно значительны.

Важная проблема, связанная с этим индексом, – способ принятия решений. При высоком индексе индивидуализма решения принимаются индивидуально, полномочия делегируются. В «коммунитарных» культурах преобладает групповое принятие решений, создаются комитеты, комиссии и т. п. Соответственно, возникает проблема взаимодействия культур, связанная с разной скоростью принятия решений и их весомостью для организации, степенью их реализации.

3. *Нейтральные и эмоциональные культуры.* В нейтральных культурах эмоции принято контролировать. В этом смысле одинаковыми оказываются такие разные культуры, как японская и

английская. Представители этих наций не показывают своих чувств. Они стойчески переносят трудности, используя все свое самообладание.

Представители эмоциональных культур выражают свои чувства открыто и естественно. Они часто шумны и говорливы. По Тромпенаарсу, к представителям эмоциональных культур относятся мексиканцы, голландцы, швейцарцы. При взаимодействии представителей эмоциональных и нейтральных культур необходимо учитывать разность в выражении чувств. Сдержанность последних не является свидетельством скуки или незаинтересованности в проекте. Напротив, это может говорить о сосредоточенности на деле. С другой стороны, представители нейтральных культур должны адекватно реагировать на открытость и эмоциональность, в то же время не переоценивая значения сильного проявления чувств.

4. *Специальные и диффузные культуры.* Специальная культура предполагает жесткое разграничение публичного и частного пространства личности. Представители специальной культуры стремятся к увеличению своего публичного пространства, они охотно делят его с другими, легко вступают в контакты. В то же время они довольно строго охраняют свою частную жизнь, впуская в нее только близких друзей и коллег. Для диффузной культуры характерно совмещение публичного и частного пространств. Представители данного типа культуры строже блюдут свое публичное пространство, так как доступ в него означает проникновение и в частную сферу индивида.

На основании эмпирических исследований к странам со специальной культурой относят Великобританию, США, Швейцарию, а в Венесуэле, КНР и Испании господствует диффузная культура.

5. *Культура достижений и культура принадлежности к группе.* Культура достижений характеризуется тем, что статус члена общества определяется успешностью выполнения ими своих функций. В культуре принадлежности статус определяется принадлежностью человека к той или иной группе по кровно-родственному или профессиональному признаку. К культурам достижений Ф. Тромпенаарс отнес Австрию, США, Великобританию, Швейцарию, Мексику, Германию. Лидерами в низких значениях этого индекса является Венесуэла, Индонезия, Чили, страны СНГ.

Рекомендации Ф. Тромпенаарса по взаимодействию представителей этих типов культур следующие. Действуя в странах с культурой принадлежности, необходимо выбирать для контактов с партнерами наиболее авторитетные личности, имеющие высокий статус благодаря возрасту, социальным связям и т. п. Для обеспечения благоприятного климата в стране с культурой достижений необходимо убедить партнеров, что ваша команда профессионально компетентна (имеет релевантную информацию, технических экспертов и т. д.).

Кроме описанных пяти типов отношений, важным фактором, дифференцирующим культуры, является понимание времени и отношение к нему. Ф. Тромпенаарс отмечает наличие двух подходов: последовательного (американцы) и синхронного (мексиканцы). При первом подходе время течет от прошлого к будущему, каждый момент времени уникален и неповторим, поток времени однороден. Синхронный подход основан на концепции временных циклов: все рано или поздно повторяется, всегда есть шанс закончить дело.

Другим связанным со временем моментом, дифференцирующим культуры, является ориентация на прошлое/настоящее или на будущее. В США, Италии или Германии будущее важнее прошлого и настоящего, а в Венесуэле, Индонезии или Испании люди в большей мере ориентируются на то, что есть. Во Франции же все три временных периода примерно одинаково важны при принятии деловых решений.

Рекомендации Ф. Тромпенаарса заключаются в том, чтобы международный менеджер, сотрудничающий с представителями культур, ориентированных на будущее, делал упор на открывающиеся возможности и безграничное развитие, которое может иметь соглашение, давал добро на фиксацию времени выполнения отдельных этапов проекта, отдавал себе отчет о том, какие основополагающие значения и умения привнесет в проект другая сторона, а также какова будет последовательность ее действий. В культурах, ориентированных на прошлое и настоящее, важно подчеркивание традиций, выяснение того, насколько имеющиеся в организациях

внутренние отношения позволят произвести необходимые перемены. Однако здесь нет необходимости фиксировать даты будущих деловых встреч и т. п.

По отношению к окружающей среде Ф. Тромпенаарс делит культуры на внутренне и внешне управляемые. Представители первого типа культур верят в возможность контроля получаемых результатов и соответственно сосредоточены на управлении внутренними ресурсами. Люди, принадлежащие ко второму типу культур, считают, что события идут своим чередом и к этому можно только приспособливаться.

По мнению Ф. Тромпенаарса, взаимодействуя с представителями культур, в которых господствует представление о возможности управления внешней средой, необходимо жестко добиваться своих целей, давая время от времени выигрывать и оппоненту. Имея же дело с представителями более фаталистического типа культур, необходимо быть упорным и вежливым, поддерживать хорошие отношения с партнерами, пытаться выигрывать вместе, а проигрывать порознь.

Тема «Правила этикета в различных культурах»

№	Форма коммуникации	Вопрос
1	Приветствие	Как люди приветствуют друг друга и как обращаются друг к другу? Какую роль играют визитные карточки?
2	Уровень формальности	Какого стиля одежды, и какого взаимодействия ожидают от Вас партнеры – формального или неформального?
3	Подарки	Принято ли при налаживании деловых контактов обмениваться подарками? Какие подарки считаются приемлемыми? Существуют ли запретные подарки?
4	Прикосновения	Каково отношение к тактильному контакту?
5	Визуальный контакт	Допустимо ли прямо смотреть в глаза?
6	Манера поведения	Как следует держать себя во время переговоров? Формально или менее формально?
7	Эмоции	Следует ли активно проявлять свои эмоции или лучше их сдерживать?
8	Молчание и паузы	Вызывает ли молчание неловкость или воспринимается нормально? Или оно будет считаться оскорблением или признаком уважения?
9	Язык жестов	Какие жесты приняты? Нет ли запретных жестов, которые могут обидеть или оскорбить партнера?
10	Пунктуальность	Стоит ли быть пунктуальным и ожидать от партнеров того же? Или графики встреч довольно гибкие?
11	Этикет принятия пищи	Есть ли особенности в принятии пищи и свои ритуалы?

В каждой стране вы можете столкнуться с различиями в формальностях и в темпах бизнеса. Но сегодня все-таки можно опереться на три общих принципа международного этикета:

1. Должен адаптироваться гость, а не хозяин. Так же, как мы ожидаем от гостей нашей страны, что они примут наши обычаи, также ожидается, что и мы выясним, как надо действовать надлежащим образом в принимающей стране. Вы – тот, кто делает продажи, заключает сделки или является представителем своей компании – всё внимание только на вас. Хороший хозяин всегда старается создать для гостей все удобства. И мы всегда рассчитываем на то, что наш иностранный

партнер будет делать для нас все то же самое, что и мы будем делать, когда принимаем зарубежных бизнес-партнеров у себя на родине.

2. Не смущайте кого-то другого. Почему мы долго можем помнить наши самые смущающие моменты после того как они произойдут? Возможно, потому что смущение может вызвать в воображении сочетание таких сильных эмоций, как чувство вины, стыда и неприятное ощущение того, что сделали что-то глупое и ошибочное. Если вы смутите вашу принимающую сторону или гостя, даже случайно, это может стоить вам или кому-то другому бизнеса.

3. Не критикуйте чужие плохие манеры. Это плохие манеры, и нельзя ни при каких обстоятельствах критиковать чужое поведение, но будет особенно грубым сделать это во время ведения бизнеса на международном уровне. То, что вы считаете «отвратительным» поведением, на самом деле может быть, по местным стандартам, примерным поведением. В конце концов, вы можете выставлять ваше лучшее американское, французское, китайское, русское поведение и по-прежнему оскорблять людей. Существует относительно мало того, что можно считать универсально грубым. Также примите это замечание во внимание, прежде чем судить о негативном поведении иностранных бизнесменов у себя на родине. Есть, конечно, много причин, почему люди ведут себя так, как они это делают. Культура является лишь одной из них. Считается, что существует три основные причины нарушения межкультурных коммуникаций: различное восприятие реальности представителями разных культур; различие в оценке одних и тех же явлений у разных культур; смысловые и технические нарушения, возникающие в результате языковых («вербалика»), эмоциональных («паравербалика») коммуникаций, а также различия в жестах («невербалика»).

Культурный шок – это то, что происходит, когда вы сталкиваетесь с параметром, который драматически отличает окружающую среду от вашего дома. Необычные звуки и запахи, все это может способствовать чувству сенсорной перегрузки, так как вы окажетесь, буквально, пришельцем в чужом мире. Вы можете стать физически и психологически дезориентированным, вы будете бороться, чтобы найти дорогу к любой из местных достопримечательностей. Ваши основные убеждения могут быть поставлены под сомнение, поскольку они сталкиваются совершенно противоположными принципами. Однако вы можете выйти из этого опыта с большой благодарностью за мощное воздействие культуры в формировании вашего человеческого поведения. Признавая роль, которую ваша культура оказала на ваше формирование, она же, культура, позволит вам более ясно увидеть ее столь же значительное влияние на формирование личности вашего зарубежного коллеги.

Тема «Переговоры и деловой этикет в Китае»

В Китае этикету и соблюдению традиций придается большое значение, поэтому для успешного ведения бизнеса в Поднебесной необходимо знать сложившийся под влиянием многовековой культуры китайский деловой этикет, состоящий из множества правил.

Одними из важнейших являются правила приветствия и знакомства. Приветствовать китайского партнера лучше всего традиционным поклоном, немного наклонив голову и опустив плечи. Использование поклона в японской манере – глубоко сгибаясь в поясе несколько раз – может быть расценено китайцами как крайнее неуважение. Сегодня с усилением влияния Запада на культуру Китая китайцы все больше перенимают западную манеру знакомства и приветствия, поэтому уместны и рукопожатия. Старшим по возрасту отдается инициатива в приветствии. При представлении группой китайцы обычно выстраиваются в линию по рангу и по возрасту – с самым главным и/или самым старшим во главе линии. Из начальников, близких по рангу, в первую очередь следует поприветствовать более старшего, если сами китайцы не выделили наиболее высшего из них специально. В случае если иностранца представляют группе китайцев, они могут приветствовать его аплодисментами. Следует поаплодировать в ответ.

Также существует несколько правил, касающихся знакомства. В китайском имени фамилия, состоящая из одного, реже двух иероглифов, ставится на первое место. За ней следует двусложное (реже – односложное) имя. Например, «Ли Ян» – «Ли» – фамилия, «Ян» – имя. В разговоре следует использовать только фамилию и официальную должность китайца до тех пор, пока он специально не

попросит называть его по имени. С фамилией обязательно должны использоваться связующие слова: титул («президент», «граф» и пр.), должность («директор», «председатель» и пр.) или обращение («господин» и пр.). Таким образом, обращение на китайском имеет следующий вид: «фамилия» + «титул, должность или обращение». При общении с иностранцами китайцы часто берут себе иностранные имена, оставляя китайские фамилии: Джон Ву, Тимоти Ванг, Ирина Ли. Работая с китайцами, иностранец будет вынужден переделать своё имя на более короткое и удобное для произношения и запоминания. Отчество опускается. Китайцы, представляясь официально, обычно дают все свои титулы целиком. Так же следует поступить и иностранцам.

Следуя правилам делового этикета, о важной деловой встрече необходимо договариваться за 2-3 месяца в письменной форме. После достижения договоренности о встрече необходимо предоставить будущим партнерам полную информацию о деятельности компании и материалы, касающиеся встречи, на китайском языке.

Опоздание на встречу будет восприниматься как намек на несерьезность подхода, хотя в первый раз китайские партнеры никак не продемонстрируют свое недовольство. При этом сами китайцы могут опоздать на встречу на 20-30 минут. Следует запомнить: то, что китайцы считают нормой для себя, они не принимают в отношении иностранцев, так как в деловом этикете последних опоздание воспринимается как неприемлемое при деловых переговорах.

В отличие от стиля ведения бизнеса в России, в Китае деловые отношения носят более формальный характер и не предусматривают более близких контактов. Китайцы очень четко разграничивают бизнес и личное общение. В иностранных партнерах китайцы видят не личность, а представителей компаний, поэтому при ведении беседы упор должен быть сделан на четкое изложение сути дела, а не на попытки завоевать симпатию собеседников в личном общении. Бизнесмены в Китае предпочитают выстраивать деловые отношения через посредников с целью удостовериться в благонадежности фирмы партнера. Посредники являются гарантами сделок и поручителями иностранного партнера. Через них осуществляется уточнение вопросов и согласование деталей.

При выстраивании отношений с деловыми партнерами из Китая не следует ожидать немедленных результатов. Первое заседание, как правило, предназначается для того, чтобы обе стороны смогли получше узнать друг друга. Не стоит резко отвечать отказом на непонравившееся предложение. В противном случае китайский партнер может «потерять лицо» перед своими коллегами.

В деловом этикете Китая существует большое количество правил, касающихся языка жестов. Все китайцы, особенно женщины, испытывают неприязнь к тактильным знакам внимания со стороны посторонних или малознакомых людей. Объятия, похлопывания по спине и любые другие формы тесных телесных контактов могут быть восприняты как необоснованное вторжение в личное пространство. Для того чтобы обратить внимание на человека, в его сторону вместо указательного пальца следует направить открытую ладонь внутренней стороной кверху. Чтобы подзвать человека к себе, необходимо произвести движение пальцами ладони, внутренняя поверхность которой направлена вниз. Щелчки пальцами и свист считаются очень неприличными жестами. Крайне неприличный и грубый жест – класть ноги на стол или стул. Также считается очень негигиеничным сморкаться в платок и затем складывать его обратно в карман. Но в то же время освобождение носа без применения платка на улице считается нормальным.

Посещение деловых мероприятий в Китае требует определённый дресс-код – классический костюм, который необходимо надевать, несмотря на высокую температуру. «Женщинам рекомендуются брючный костюм, пиджачная пара, блузка и юбка приглушенных или светлых тонов. Брюки как элемент женского туалета в Китае являются вполне привычной одеждой, поэтому вы вполне можете в холодное время года воспользоваться этой возможностью. Летом вполне приемлемым считается сарафан, если он не яркой, вызывающей расцветки. Женщинам следует сохранять чувство меры в отношении ювелирных изделий, в том числе колец и шейных украшений. Вполне допустимы один браслет, пара колец, но не более того. Женщина, которая буквально унижена, обвешана колье, браслетами и кольцами, может очень негативно восприниматься в Китае. Мужчинам летом вполне подойдут белая или светлая рубашка с коротким рукавом под галстук или без него. Светлые брюки не рекомендуются, хотя допускаются. Для повседневного ношения хорошо подойдут рубашки приглушенных цветов – серого, коричневого, темно-синего. Яркие цвета, особенно смешение ярких цветов, не рекомендуются». Обычная одежда будет воспринята как тонкий намек на то, что

иностранец считает себя хозяином положения. Итогом может стать ухудшение отношений вплоть до срыва сделки.

Визитные карточки также составляют важную часть обязательного ритуала общения. Необходимо помнить, что в КНР используется упрощенная форма китайского языка, в отличие от традиционной на Тайване, в Гонконге и Макао. В крайнем случае используются карточки на английском языке. Карточками принято обмениваться в начале встречи при представлении друг другу. По классической китайской традиции визитную карточку подавать и принимать принято двумя руками с легким поклоном и/или наклоном головы. Полученной взамен карточке необходимо уделить внимание. В Китае принято указывать все научные степени и должности. Это прямо противоречит европейской традиции – с другой стороны, в визитках для европейцев китайцы избегают такого подхода и делают их в стандартном ключе.

В Китае существует чуждый Западу и Европе вид отношений, называемый «гуаньси». Гуанси можно перевести как «отношения» или «связи», таким образом раскрыть смысл данного понятия можно следующим образом: «искусство завязывания нужных знакомств и их использование для решения конкретных задач». Российский востоковед А.А. Маслов в своей книге «Наблюдая за китайцами. Скрытые правила поведения» отмечает: «Порою *гуаньси* оказываются важнее, чем профессиональные навыки, знания, опыт работы». Начиная какое-либо новое дело, китайцы обязательно устраивают банкет по этому поводу. Ужин помогает наладить новые связи или закрепляет ранее установленные договорённости. На приеме необходимо запомнить все имена и фамилии китайских партнеров. Помимо этого, будет уместным спросить место их рождения и учёбы, путешествий, состав семьи, место учёбы их детей. Неформальная беседа улучшает доверие и, следовательно, качество деловых отношений. Показатель особого доверия в Китае – приглашение пить под караоке.

Существует ряд вопросов, обсуждения которых следует избегать при общении с китайцами. В него входят такие темы, как китайско-японские отношения (особенно сравнение этих двух стран), Тайвань, Тибет, свобода вероисповедания и права человека, болезненные проблемы китайской истории, например, «культурная революция» или испытания, павшие на долю семей в период правления Мао. Также в этом списке значатся темы, касающиеся манер и чистоплотности китайцев, политики Китая в отношении других стран, коррупции. Иногда лучше показать нейтральное отношение к вопросу или даже полную некомпетентность в нем. Подходящие для разговора темы – образование, которым китайцы очень гордятся, и древняя история, так как далекое прошлое в Китае – всеобщее увлечение.

Китайцы любят подарки и рассматривают их как знак уважения и внимания. Но по правилам китайского делового этикета на первых встречах не принято дарить подарки или сувениры. Это может быть воспринято неправильно. Подарки преподносятся в конце переговоров. Дарить и принимать их следует двумя руками, не открывая непосредственно после получения. Согласно ритуалу от подарка положено трижды отказаться перед тем, как принять его окончательно. Подарок следует либо вручить каждому из присутствующих, либо не дарить вовсе. Исключения составляют подарки, предназначенные группе людей. Китайцы очень чувствительны к вопросу о социальном статусе, поэтому наиболее старший по рангу человек должен получить самый ценный подарок. Существует приблизительный список нежелательных подарков для китайских партнеров. В него входят: зарубежная валюта, любые режущие предметы (символизируют разрыв отношений), сыр (китайцы не употребляют его в пищу), часы (на некоторых диалектах это слово созвучно со словом «погребение»), фрукты (подаренные малознакомым людям, принижают их достоинство). При упаковке подарка стоит избегать черный или белый цвета, так как это цвета траура в Китае. Красный является наиболее предпочтительным цветом, как цвет богатства и процветания. Категорически не следует преподносить подарки в количестве четырех штук, так как число «четыре» по звучанию напоминает слово «смерть». Счастливым числом в Китае – восемь. Вместе с тем, в отличие от европейских традиций, в Китае принято дарить четное количество цветов. Некоторые источники вносят цветы в список нежелательных подарков, называя их «предметом организации похорон и символом смерти».

Китайцы не любят принимать гостей у себя дома, особенно иностранцев, традиционно назначая встречи в общественных местах – офисе, отелях, бизнес-центрах. Прием пищи, чаще всего является неотъемлемой частью деловой встречи, отказ от которого может рассматриваться как оскорбление.

Если вас пригласили домой, то вам оказали большую честь. Опаздывать, так же как и засиживаться в гостях, считается признаком дурного тона. Первый тост или небольшое приветствие на

любом мероприятии всегда за самым старшим из собравшихся. Маленькая деталь – перед входом в дом в Китае нужно разуваться.

Из китайских хитростей можно отметить их наигранное безразличие к делу или к неудаче коммерческих переговоров. Эти приемы используются лишь для того, чтобы заставить партнера заволноваться и пойти на уступки, особенно в вопросах цены. Китайцы даже могут изобразить контролируемый гнев, опять-таки ради проверки нервов партнеров, готовых в случае испуга уступить в цене.

Грубая и неприкрытая лесть тоже может быть использована китайцами для достижения своих целей. Нужно стараться быть невозмутимыми и терпеливыми, торговаться, по примеру самих китайцев, но помнить о важности компромиссов для китайской стороны, традиционно видящей в них суть переговоров. Для того чтобы вас восприняли в Китае как профессионала своего дела нужно обладать: упорством, терпением, осторожностью, настойчивостью и невозмутимостью.

Китайцы крайне недоверчивы в бизнесе, поэтому найти хорошего делового партнера в этой стране достаточно сложно. Дело в том, что любое бизнес предложение от европейца воспринимается китайцем как предложение с подвохом, которое нужно вычислить и обернуть в свою пользу. Хорошим помощником в поиске партнеров по бизнесу в Китае может стать консультационные или переводческие фирмы, работающие много лет на этом рынке. Их опыт может стать проводником ваших намерений и оградить от профессиональных аферистов, которых в Китае более чем достаточно.

Оптимальное время для деловой поездки в Китай – период с апреля по июнь и с сентября по октябрь.

Тема «Переговоры и деловой этикет Вьетнама»

Язык. Всё больше и больше вьетнамских бизнесменов говорят по-английски, особенно на юге. Если вы считаете, что вам нужны будут услуги переводчика, то лучше иметь своего, нежели полагаться на предложенного вьетнамскими коллегами.

Знакомство. Если вы не представляете большую, хорошо известную компанию, или не познакомились со своим потенциальным заказчиком раньше на торговой выставке или в торговом представительстве, лучше, если вас представит вьетнамцам уважаемый посредник. Обратитесь к банку, консультанту, юридической фирме, отправителю грузов или в свое посольство, чтобы вам обеспечили формальное знакомство.

Установление взаимоотношений. Как и в других странах Азии, установление взаимопонимания является решающим аспектом всего переговорного процесса. Заключение сделки пройдет успешнее, если между вами и вашим партнером будут установлены взаимоотношения доверия и взаимопонимания. Это можно делать во время обеда и коктейлей.

Отношение ко времени. Хотя сами вьетнамцы и опаздывают на встречи, всё же они считают, что гости должны являться вовремя. Опоздание показывает неуважение к вашим местным коллегам.

Иерархии и статус. От молодых людей, занимающих невысокое положение в компании, ожидается проявление уважения и почитания старших по возрасту и званию лиц, особенно официальных высокого ранга. Будьте готовы к определенной степени формальности во время встреч, хотя по мере продвижения переговоров вьетнамцы могут и расслабиться.

Сохранение гармонии. Вьетнамцы считают открытое проявление раздражения, нетерпения или злости грубым поведением. Они теряют уважение к людям, которые не могут сохранять спокойствие во время стресса. Конфронтация быстро разрушает гармонию и ведет к утрате уважения.

Уважение. Если вы выходите из себя, критикуете вьетнамцев в присутствии других или высказываете резкое несогласие, ваш вьетнамский коллега теряет к вам уважение, что может полностью разрушить перспективные деловые переговоры. С другой стороны, сохранение уважения вашего коллеги может сыграть положительную роль в переговорах. Например, если вам надо исправить ошибку вашего вьетнамского коллеги, объявите перерыв и за чашкой чая дипломатически укажите ему на ошибку. Это сослужит вам хорошую службу и поможет установить взаимоотношения доверия и понимания.

Вербальная коммуникация. Вьетнамцы часто прибегают к использованию непрямого, завуалированного, «вежливого» языка. Для многих из них избежание конфликта и сохранение приятных взаимоотношений намного важнее, чем просто ясность высказывания.

Вы можете увидеть, что вьетнамцы несколько сдержанны и формальны, но до тех пор, пока не установлены отношения взаимопонимания. Особенно на начальной стадии взаимоотношений можно достичь большего через непосредственные встречи, чем через письма, факсы и телефонные звонки. Залогом успеха в проведении бизнеса являются, естественно, частые визиты во Вьетнам.

Паравербальная коммуникация. Вьетнамцы говорят намного тише, чем представители западных культур. Они также не перебивают других, так как это считается грубостью. Подождите, пока вьетнамский представитель закончит свое высказывание, потом берите слово и высказывайтесь. Смех или хихиканье часто означают смущение или стресс, а не веселье. Лучше не присоединяться во время встречи к общему веселью, если не понимаете, что происходит. Во время торгов не повышайте голос: громкий голос является знаком злости или детского поведения в Юго-Восточной Азии.

Невербальная коммуникация. Рукопожатие вьетнамцев всегда легкое, зрительный контакт – прямой. Пристальный, прямой зрительный контакт может быть интерпретирован как выражение враждебности. Крепкое рукопожатие рассматривается как грубое и оскорбительное.

Язык тела – сдержан: вьетнамцы мало жестикулируют руками. Широкие экспансивные жесты и размахивание руками могут вызвать испуг или замешательство. Вьетнам – это культура низкого контакта, прикосновениям в ней нет места. Не хватайте людей за руки, не похлопывайте по плечу.

Стиль переговоров вьетнамцев

Презентация товаров. Представители Северной Америки, Австралии и других стран любят начинать каждую презентацию с шутки или анекдота. Во Вьетнаме этот подход не пройдет. Не перехваливайте свою продукцию или компанию, пусть об этом говорят ваши брошюры и образцы. Не пытайтесь плохо высказываться о своих конкурентах. Вместо этого передайте вьетнамцам вырезки критических недавно опубликованных статей о конкуренции.

Приготовьте и раздайте заблаговременно копии тезисов вашей презентации, а также наглядные пособия, иллюстрирующие ваши тезисы, особенно если речь идет о цифрах. Чаше проверяйте, следят ли ваши коллеги за ходом презентации.

Диапазон торгов. Вьетнамцы обычно торгуются оживленно и ожидают, что их иностранные коллеги будут предоставлять скидки и делать уступки в цене и условиях. Иногда они оценивают свой успех за столом переговоров тем, насколько могут сдвинуть вас с начальной названной вами цены. Противодействовать этому можно, устанавливая определенную запас в начальном предложении. Всегда оставляйте место для манёвров и припасайте что-нибудь на окончательный этап переговоров.

Поведение во время уступки. Будьте готовы к оживленной торговле. Обязательно ставьте условия: уступка за уступку. Выполняйте предъявляемые вам требования с видимой неохотой и после длительных раздумий. Это именно тот случай в переговорном процессе, когда можно выражением лица показать свои отрицательные эмоции. Можно даже показать, насколько болезненно вы восприняли последнюю уступку в цене.

Может случиться так, что вьетнамцы откажутся от своих главных уступок ещё до конца переговоров, но в то же время они будут постоянно подталкивать вас к уступкам при рассмотрении одного вопроса за другим. При этом просто улыбайтесь и не обращайте внимания на предъявляемые требования. Улыбайтесь и тогда, когда вы сами предъявляете такие же жесткие требования вьетнамской стороне. Сохраняйте спокойствие, не волнуйтесь ... и улыбайтесь.

Поведение при принятии решений. Решения принимаются на самом верху иерархии. Высокие официальные лица и исполнители в частном секторе очень заняты, поэтому на решения всегда уходит много времени. Более крупные фирмы из частного сектора часто возглавляются "отставными" военными; здесь тоже решения принимаются очень медленно. Мелкие предпринимательские фирмы могут действовать быстрее.

Роль контракта. Не удивляйтесь, если ваш вьетнамский партнер через несколько недель после церемонии подписания договора обратится к вам с просьбой пересмотреть ключевые части соглашения (такие, как цену, например). Вьетнамцы считают, что благодаря установившимся близким взаимоотношениям вы согласитесь обсуждать изменения по мере изменения обстоятельств.

Бизнес-протокол и этикет

На встрече с официальными представителями мужчины должны быть одеты в темный костюм и консервативный галстук, тем самым демонстрируя своё уважение. На другие деловые встречи уместно быть одетым в рубашку с длинным рукавом и галстук – для мужчин, консервативное платье или юбку и блузку – для женщин.

Возьмите визитную карточку вашего коллеги обеими руками, рассмотрите внимательно, а затем спрячьте её в кожаный портмоне или положите на стол перед собой. Вручайте свою карточку правой рукой или обеими. Вьетнамские имена построены по китайскому образцу. Если вас представили Нгуен Ван Туану, например, то Нгуен – это его фамилия, и обращаться надо к нему по фамилии и званию, если таковое имеется.

Вьетнамцы любят подарки. Хорошим подарком будет бутылка марочного коньяка или виски. Другими вариантами являются сувениры и изделия, типичные для вашего региона, страны. Преподносите аккуратно упакованный подарок двумя руками. Получивший подарок, возможно, отложит его и не откроет, пока вы не уйдёте. Если подарок преподносят вам, примите его обеими руками, а открывать его лучше позже.

Развлечения играют важную роль для установления эффективных взаимоотношений с вашим местным коллегой. Основные крупные рестораны Сайгона и Ханоя предлагают хороший выбор китайской, французской и местной кухни. В маленьких городах найти хороший ресторан нелегко, так что полагайтесь на совет местных коллег.

Поддержание взаимоотношений. Чтобы поддерживать тесные контакты с вьетнамскими коллегами, надо уделять этому много времени, средств на поездки и коммуникацию. Особо важную роль играют частые визиты в страну.

Тема «История формирования современной модели дипломатии».

В основе современной модели дипломатии лежит европейская модель. Рассмотрим ее становление и эволюцию.

1. Античный период.

Греческие полисы общались посредством посольств. Дипломаты (люди получившие дипломы – прототип верительных грамот) выступали перед народным собранием другого полиса и старались убедить их в правоте политики своего полиса. Поэтому в посольства набирались хорошие ораторы.

Сформировалось понятие проксении – прообраза будущей консульской службы.

Проксения (греч. прохенία, от про – в защиту и хенос – чужеземец) – форма межполисной связи, устанавливавшейся через проксенов (граждан, оказывавших по личной инициативе или по поручению своего полиса гостеприимство и помощь послам или гражданам др. полиса и пользовавшихся за это в чужом городе рядом привилегий).

В Древнем Риме развитой была внутренняя дипломатия – система отношений центра с муниципиями и провинциями. Она стимулировала развитие права, регулирующего отношения римлян с чужеземцами, которое в дальнейшем будет основой для международного права.

2. Средние века и переход к новому времени.

Отсутствовало четкое деление на внутреннюю и внешнюю политику, понятие государственного суверенитета. Римский Папа выступал верховным арбитром в спорах между правителями. Они не претендовали на суверенитет, так как считались вассалами папы. Развитая дипломатия Ватикана выступает образцом для формировавшейся светской дипломатии.

В результате борьбы за инвеституру и процесса секуляризации постепенно происходит разграничение функций церковной и светской власти. Светские правители стали заботиться не только о фактическом укреплении своего суверенитета, но и о внешнем закреплении своего статуса, в том числе при дворах иностранных государей. Также формируется новая система международных отношений, основанная на идее равновесия коалиций и альянсов, светских регуляторах конфликтности. Философы эпохи Возрождения активно обращались к трудам античных авторов и черпали там идеи для развития форм межгосударственных отношений.

Соблюдение равновесия требовало гибкости коалиций, достоверного знания о намерениях и возможностях правителей. Проведение такой политики могла обеспечить только хорошо развитая, профессионально организованная система взаимных и постоянных дипломатических представительств, руководимых из центра соответствующими канцеляриями. Особую роль в этих процессах сыграли итальянские государства, унаследовавшие разветвленную систему канонического права.

На роль дипломата мог претендовать хорошо образованный человек, способный реально оценивать обстановку, потенциальные возможности противника, а также интриговать. Дипломатами становились представители знатных семей. Профессия зачастую становилась потомственной. Итальянские дипломаты впервые стали получать оплату за труд. Это свидетельствует о постепенном выделении внешней политики в особую отрасль государственного управления, которая обладает своим бюрократическим аппаратом.

Начиная со второй половины XIV века, итальянские государства начинают практиковать обмен послами-резидентами. Во второй половине XV века обмен постоянными представительствами становится очень активным. Расширение сети посольств потребовало значительной работы правительств по организации управления посольствами, по сбору, обработке и анализу депеш. С этой целью были учреждены «канцелярии», непосредственно занимающиеся внешней политикой, укомплектованные специалистами.

Под влиянием итальянской дипломатической системы происходило становление нового светского международного права и теории дипломатии. Среди известных документов и работ необходимо отметить:

- письма из миссий Никколо Макиавелли;
- «Три книги о праве войны» Альберико Джентили (1589 г.);
- «Посол» Жана Хотмана (1603 г.);
- «Посол» Гаспаре Брагачча (1627 г.);
- «Посол и его функции» Абрахама де Викфорта (1680 г.);
- «О способах ведения переговоров с государями» Франсуа Кальера (1716 г.);
- «Правовой кодекс дипломатов» Готфрида Лейбница (1693 г.) и другие.

Авторы рассматривали разные проблемы:

- новые черты международных отношений;
- становление постоянной дипломатии;
- усиление роли международного права;
- теория дипломатии;
- иерархия посольств, посольская церемония;
- профессиональные навыки и знания дипломатов, их поведение;
- правовой статус дипломата, дипломатический иммунитет;
- международное право как основа посольского права;
- искусство переговоров.

В XVI- XVII веках идея равновесия выходит за пределы Апеннинского полуострова и распространяется на другие страны и континенты. Термины «равновесие сил», «система сдержек и противовесов» стали активно употребляться в политической литературе XVII века и не нуждались в разъяснениях.

Таким образом, вследствие секуляризации государственных институтов происходит формирование новых направлений развития системы международных отношений и формируются предпосылки для распространения современной модели дипломатической службы.

3. Характерные черты новой модели дипломатической службы.

Данную модель называют «итальянской моделью».

- распространение системы взаимных постоянных дипломатических представительств;
- создание государственных внешнеполитических канцелярий;
- формирование класса оплачиваемых из государственной казны чиновников, профессионально занимающихся обеспечением внешнеполитической деятельности государства;
- появление особого типа дипломатической корреспонденции и дипломатических архивов.

Тема «Дипломатическая служба: общая характеристика»

Дипломатические представительства:

Посольство – высший класс аккредитуемого государством дипломатического представительства за рубежом. Возглавляется послом, нунцием (представитель Ватикана) или лицом эквивалентного ранга.

Миссии – следующие за посольством два класса диппредставительств за рубежом. Возглавляется: одно – посланником /интернунцием, другое – поверенным в делах.

Постоянное представительство – государственный орган внешних сношений, осуществляющий на постоянной основе представительство государства в международной организации.

Правовой статус заграничного представительства – признанная и гарантируемая международно-правовыми нормами система принципов, прав и обязанностей диппредставительств (далее сокращаем ДП) и консульских учреждений (КУ) страны.

Иммунитет – общепризнанный принцип международного права, заключающийся в изъятии из-под юрисдикции государства пребывания или освобождение от иностранной юрисдикции. Вытекает из принципов суверенного равенства государств, их невмешательства во внутренние дела друг друга.

Привилегии – льготы, особые права и преимущества, которыми наделяются ДП и КУ и их персонал.

Неприкосновенность – общепризнанный принцип международного права, запрещающий какое-либо посягательство со стороны кого-нибудь на помещения, имущество и средства передвижения, архивы, документы и официальную корреспонденцию, на беспрепятственные сношения ДП и КУ со своим центром и загранучреждениями представляемого государства, где бы они не находились.

Венская конвенция «О дипломатических сношениях» от 18 апреля 1961 г.

Общие принципы международного права, которые соблюдаются в двусторонних дипломатических и консульских отношениях:

- суверенное равенство государств
- невмешательство государств во внутренние дела друг друга
- взаимность
- недискриминация
- реторсия (государство предпринимает ответные меры с тем, чтобы восстановить нарушенные права и возместить причиненный ущерб. После восстановления нарушенных прав и возмещения ущерба реторсии прекращаются).

Функции дипломатического представительства состоят, в частности:

- a) в представительстве аккредитуемого государства в государстве пребывания;
- b) в защите в государстве пребывания интересов аккредитуемого государства и его граждан в пределах, допускаемых международным правом;

- с) в ведении переговоров с правительством государства пребывания;
- д) в выяснении всеми законными средствами условий и событий в государстве пребывания и сообщении о них правительству аккредитующего государства;
- е) в поощрении дружественных отношений между аккредитующим государством и государством пребывания и в развитии их взаимоотношений в области экономики, культуры и науки.

Формы работы ДП:

- переговоры и консультации
- подготовка аналитических материалов и служебных записок, предложений и рекомендаций в соответствующие властные инстанции и СМИ
- участие в разработке проектов консульских конвенций
- оформление консульских патентов и загранпаспортов
- выдача виз, регистрация актов гражданского состояния
- легализация документов
- другие формы повседневной деятельности.

Дипломатический корпус (ДК):

ДК (в узком смысле) – это совокупность аккредитуемых в данной стране глав ДП.

К ним относятся послы и посланники, постоянные и временные поверенные в делах.

ДК (в широком смысле) – это совокупность глав ДП и все члены подчиненного им дипперсонала (советники, секретари, атташе) + другие лица, пользующиеся дипломатическим статусом (различные военные атташе и их помощники, специалисты по научно-техническому сотрудничеству, культуре и т.п. назначаемые на дипломатические должности) + члены семей всех вышеперечисленных лиц: жены, сыновья до достижения совершеннолетия, незамужние дочери независимо от возраста.

ДК не имеет статуса политической организации или юридического лица. Никаких международно-правовых норм, устанавливающих статус, регулирующих полномочия и функции ДК не существует.

ДК возглавляет старейшина (дуайен). Им становится глава ДП, приступивший к исполнению обязанностей ранее своих коллег. Причем им может быть только дипломатический представитель высшего класса.

У дуайена нет формальных прав по отношению к коллегам. Но должность считается почетной. Собрания ДК носят неофициальный характер, как правило, за завтраком или обедом. Они устраиваются за счет взносов. Эти взносы могут расходоваться на подарок для отбывающего главы ДП, приобретение венков, возлагаемых от имени ДК и т.д. Сбором взносов ведают казначей, который избирается также из числа глав ДП с согласия избираемого. Время от времени казначей отчитывается.

Дуайен нередко выступает от имени ДК по случаю торжественных событий в стране пребывания, выражает официальным лицам поздравления или приносит соболезнования. Он вправе предпринять шаги в защиту интересов ДК или отдельного его представителя, если усмотрит в действиях местного протокола ущемление их иммунитетов и привилегий или нарушение этикета. Однако дуайен не имеет права от имени ДК или по его поручению делать какие-либо заявления и демарши политического характера.

МИД страны пребывания периодически издает списки ДК.

Процедура аккредитации главы дипломатического представительства.

«Аккредитующее государство должно убедиться в том, что государство пребывания дало агреман на то лицо, которое оно предполагает аккредитовать как главу представительства в этом государстве. Государство пребывания не обязано сообщать аккредитующему государству мотивы отказа в агремане.

Аккредитующее государство может, надлежащим образом уведомив соответствующие государства пребывания, аккредитовать главу представительства или назначить любого члена

дипломатического персонала, смотря по обстоятельствам, в одно или несколько других государств, если не заявлено возражений со стороны любого из государств пребывания.

Если аккредитуемое государство аккредитует главу представительства в одном или нескольких других государствах, то оно может учредить дипломатические представительства, возглавляемые временными поверенными в делах, в каждом государстве, где глава представительства не имеет постоянного местопребывания.

Глава представительства или любой член дипломатического персонала представительства может действовать в качестве представителя аккредитуемого государства при любой международной организации.

Два или несколько государств могут аккредитовать одно и то же лицо в качестве главы представительства в другом государстве, если государство пребывания не возражает против этого».

Персонал ДП:

- дипломатический
- административно-технический
- обслуживающий

Тема «Протокольная служба и особенности дипломатического протокола КНР»

Дипломатический протокол в современном мире стал универсальным набором правил, традиций и условностей, которые позволяют обеспечить отлаженную инфраструктуру и среду взаимодействия государств. Более того, степень освоения и реализации протокола серьезно отражается на международном имидже государства. Являясь довольно консервативным по своей сути, дипломатический протокол требует к себе постоянного и квалифицированного внимания. Поэтому, стремясь закрепить за собой лидерские позиции, Китай активно внедряет протокольные нормы в практику не только своей международной политической, но и экономической деятельности.

Весьма интересен тот факт, что уже на начальной стадии формирования российско-китайской дипломатической практики в XVII-XVIII веках, отношения строились на основании строгого следования протокольному церемониалу. Рассмотрению этого вопроса была посвящена Ваша работа в рамках СРС.

Развитие российско-китайского стратегического партнерства требует глубокого изучения и грамотного использования особенностей дипломатического протокола наших коллег из Поднебесной.

Протокольная служба в КНР закреплена за Министерством иностранных дел, в рамках которой существует самостоятельный Протокольный департамент. На сегодняшний день его возглавляет директор – Цинь Ган. Его заместителями являются У Цзянхао, Чжан Яньлин, Чжан Имин. К числу основных функций, согласно информации, представленной на электронной странице департамента, относятся:

- исполнение дипломатических протокольных и церемониальных заданий со стороны государства;
- организация и координация протокольной деятельности во время проведения важных дипломатических мероприятий;
- управление работой по обеспечению надлежащих условий и реализации привилегий и иммунитетов дипломатических учреждений и сотрудников, аккредитованных в Китае иностранными государствами;
- разработка церемониальных правил для проведения внешнеполитических мероприятий.

Протокольный департамент КНР занимается повседневной оперативной и аналитической работой наряду с другими функциональными и территориальными департаментами. Важнейшим требованием к сотрудникам, наряду с квалификационными показателями, является – партийность.

В основе положений протокольной практики любого государства лежат нормы двух международных соглашений – Венской конвенции о дипломатических сношениях 1961 г. и Венской конвенции о консульских сношениях от 1963 г. Вместе с тем, большое значение имеют историко-культурные, религиозные особенности каждого государства, его международный статус и опыт ведения международных дел, качество двусторонних отношений между государствами.

Существует ряд специфических моментов в процессе реализации Венских конвенций. Так, Пекин не признает рангов представителей Ватикана. Это связано с тем, что между двумя государствами не существует дипломатических отношений, в виду наличия апостольской нунциатуры в Китайской Республике на Тайване, что противоречит проводимому КНР принципу «одного Китая».

Также отличается процедура назначения главы диппредставительства за рубежом. Согласно китайскому протоколу верительные и отзывные грамоты представляют собой единый документ. Он вручается послом, вновь прибывшим на территорию страны пребывания. Существуют нюансы и процедуре аккредитации и начала деятельности посла на территории Китая. Отступление от Венской конвенции 1961 года заключается в том, что послу разрешается до вручения принимать участие в некоторых официальных мероприятиях. На основе принципа взаимности и с согласия руководства соответствующих стран подобная практика осуществляется и в отношении послов КНР.

Любопытным является тот факт, что дипломаты КНР, рангом до 2-го секретаря включительно, отправляются в длительные зарубежные командировки без жен. Дипломатам любых рангов не разрешается брать с собой на работу за рубеж детей.

Васьков О.В., опираясь на работы одного из опытных и авторитетных сотрудников протокольной службы КНР Гао Цзяньчжуна, выделяет следующие черты и особенности современного китайского протокола.

Во-первых, это политизация и идеологизация китайской протокольной службы, нацеленная не допустить ни одной ошибки в организации международного формата общения и гарантировать отсутствие проблем на этой почве.

Во-вторых, равноправие в протокольной службе. Обеспечение данного принципа международного общения является важной составляющей в политике многих государств мира. Китай акцентирует на этом внимание, имея в своем историческом багаже ситуации, когда дипломаты страны сталкивались со снобизмом в политике колониальных держав, необходимостью отстаивать свой статус после образования нового государства в 1949 г. КНР стремиться проводить активную политику в отношении стран «Юга». Поэтому соблюдение принципа международного равенства в дипломатическом общении является не последним фактором в обеспечении ее результативности. Наконец, это позволяет Китаю претендовать на уважительное отношение к своим представителям в любой стране планеты, международной организации.

В-третьих, принципиальность и гибкость протокольной службы КНР. Принципиальность Гао Цзяньчжун связывает со стремлением Китая в случае разрешения крупного международного конфликта проводить независимую политику, основанную на стратегических интересах Китая и не привязанную к прошлым прецедентам. Гибкость проявляется в применении принципов эффективности и здравого смысла в толковании и применении положений вышеупомянутых Венских конвенций.

В-четвертых, централизация протокольной службы КНР. Такой подход к организации важных международных мероприятий позволяет четко и системно организовать подготовительную работу и оперативно вносить необходимые поправки. Осуществление на должном уровне многочисленных визитов китайского руководства, прием иностранных делегаций и проведение в Китае таких крупных форумов, как саммит АТЭС, демонстрируют эффективность данного подхода.

В-пятых, присутствие национального колорита в протоколе КНР. Представители протокольной службы исходят из необходимости и эффективности создания непринужденной и благоприятной обстановки для общения делегаций. Достигнуть этого, по их мнению, возможно

сочетая элементы культуры страны-гостя и особенностей китайской культуры. Это проявляется, прежде всего, в визуальном и музыкальном оформлении международного мероприятия, его последовательности. Также происходит поиск разумного баланса между торжественным характером дипломатических церемоний и отсутствием излишней чопорности.

Китайский протокол уделяет большое внимание налаживанию неформальных отношений с партнерами. Поэтому китайцы склонны проявлять гостеприимство, радушие, искренний интерес. В ответ они рассчитывают на любезность своих партнеров. Китай относят к странам с реактивным и диффузным типом культуры делового общения. Для нее характерна такая доминанта, как достижение гармонии в отношениях, отрицательное восприятие конфликта и критики в работе коллектива.

В китайской протокольной практике предусмотрена следующая классификация визитов: государственный визит, официальный визит, рабочий визит, ознакомительная поездка, неофициальный (частный) визит, выезд на отдых, визит проездом. Уровень визита определяет его формат, т.е. совокупность мероприятий протокольного и делового характера, их церемониал и уровень персонального участия китайских официальных лиц.

Значительную роль играет специфика поведения китайских представителей на международных переговорах. По мнению большинства экспертов, национальный стиль ведения переговоров китайских представителей базируется на конфуцианской этике. Такой подход предполагает использование мягких переговорных технологий, активную апелляцию морально-этическим принципам. Вместе с тем, китайские переговорщики готовы проявлять настойчивость, даже упрямство, использовать манипулятивные техники. Они очень хорошо находят логические ошибки оппонентов и используют их в своих интересах.

Центральными моментами китайской переговорной культуры выступают – долг, обязательность, иерархичность, коллективизм. Важное место занимает высокий уровень контекста в переговорном процессе. Китайский стиль известен своей стратагемностью, в рамках которой выделяются – целенаправленность, активность, плановость, доскональность в изучении всех аспектов проблемы. Китайские партнеры стремятся долгое время не раскрывать свои позиции и стимулируют другую сторону переговоров вносить предложения. Важным аспектом переговоров при любом их исходе является «сохранение лица».

Особое внимание необходимо уделять предоставлению личной информации китайской стороне. Представители китайской стороны серьезно относятся к предлагаемым презентационным материалам. Реализуя вышеозначенный принцип равенства, представители Китая чувствительно относятся к реализации таких нюансов, как: равное количество персон в переговорных делегациях, равное количество вопросов, заданных сторонами, очередность места проведения переговоров.

Таким образом, можно отметить, что современная дипломатическая служба КНР уделяет самое пристальное внимание исполнению и совершенствованию дипломатического протокола. Невозможно строить конструктивный и эффективный диалог с китайскими партнерами без уважительного отношения не только к международным нормам и правилам дипломатического протокола и церемониала, но и к его национальным особенностям. Учитывая, что многие правила дипломатического протокола используются на уровне делового общения различными компаниями, российским политикам и бизнесменам стоит тщательнее изучать протокольные нюансы.

Тема «Внешняя политика и внешнеполитический процесс: общая характеристика»

Определение и характеристика сущности внешней политики. Связь внешней политики и внешнеполитического процесса

Существуют разные определения понятия «внешняя политика». Оттолкнемся от следующих.

Внешняя политика государства – это его поведение в сфере всего комплекса взаимосвязей, отношений с «внешним миром», т.е. со всем тем, что лежит вне пределов данного государства.

Внешняя политика государства – это политические и иные действия в среде существования объектов и субъектов внешнего мира, нацеленные на реализацию основных функций государства.

Под внутренними источниками внешней политики следует подразумевать несколько комплексов:

- идейно-политический («картина мира» и место страны на ней, существующая в общественном сознании, в восприятии политических элит, государственных лидеров, исходя из которой формируются основные идеи и концепции для проведения внешней политики);

- социально-экономический (сведенные вместе экономические и материальные интересы индивидов и социальных групп).

- институционально бюрократический (различные для государств системы власти и осуществления самой внешней политики).

Внешняя политика развивается как определенная историческая система внешнеполитических потребностей, интересов, целей, идей, ценностей, концепций, стратегии, тактики, программ, доктрин, курсов, учреждений (деятельности), практических действий господствующего в данном обществе и государстве. В процессе развития данной системы используются те или иные средства, собственно внешнеполитические, а также экономические, социальные, научно-технические, культурные, идеологические, психологические, пропагандистские, военные и другие, главным образом через государство и его механизмы.

По аналогии с политическим процессом, развивающимся внутри обществ и государств, формирование и осуществление внешней политики могут называться также внешнеполитическим процессом данного государства, что отражает его сущность. Этот термин будет использоваться наравне с такими, как формирование и осуществление, разработка и реализация, выработка и воплощение в жизнь внешней политики капиталистических государств.

Анализ сущности процесса разработки и реализации внешней политики государства является ключевым. Такой анализ должен, прежде всего, и с необходимой последовательностью проводиться как в целом, так и при конкретном изучении всех сторон и стадий рассматриваемого процесса.

Внешнеполитический процесс един и непрерывен в своем долговременном историческом развитии, хотя условно научных или политических целях он может быть структурирован, разделен во времени и по отдельным проблемам в конкретно-историческом плане.

Преломляясь сквозь призму государства, любая внешнеполитическая задача (и ее решение), будь она политической или экономической, идеологической или культурной, неизбежно приобретает политический характер.

Внешнеполитический процесс, «оформляемый», хотя и не полностью деятельностью государства, также является процессом политическим, в конечном счете «государственным».

Внешняя политика капиталистических государств, рассматриваемая как сознательная, целенаправленная деятельность социальными группами, партий, наций и государств, выступает в качестве субъективных факторов в МО (межгосударственных) как объективном процессе. Но сама по себе внешняя политика, процесс ее разработки и осуществления – гораздо более сложное явление, результат одновременного действия и взаимодействия объективных и субъективных факторов, порождаемых как внутренним, так и международным развитием.

Необходимо рассмотреть принципиально важные общие категории: внешнеполитические потребности, внешнеполитические интересы, внешнеполитические цели, внешнеполитическую стратегию и тактику, внешнеполитическую деятельность государств. Каждая категория так или иначе сказывается на внешней политике.

Наиболее объективной категорией выступают - внешнеполитические потребности. За этим понятием стоит определенная необходимость, из которой главенствующие социальные группы исходят, которую трудно или даже невозможно преодолеть. Эта необходимость может быть сама по себе внутренней или внешней для государства, но всегда выступает как объективная потребность конкретной внешнеполитической деятельности, иногда не имеющая альтернатив. Соответственно она и предъявляет жесткие и порою бескомпромиссные требования как к внешней политике данного государства по существу, так и к процессу ее разработки и претворения в жизнь.

Внешнеполитический интерес государства может быть прямо противоположен национальному, общественному интересу. Однако в некоторых случаях внешнеполитические

интересы различных социальных групп обществе могут в той или иной мере временно совпадать, создавая более или менее сформировавшийся и ясно выраженный «совмещенный» национальный интерес.

Внешнеполитические интересы государства не могут не находиться в определенной корреляции с мировыми процессами, с системой МО.

Внешнеполитический интерес преобразуется в следующее логическое звено – определенную, сформулированную или несформулированную внешнеполитическую цель.

Такого рода цели, более или менее адекватные действительности, осознание внутренних и внешних условий их разработки и осуществления порождают внешнеполитическую стратегию и тактику государства. На цели влияют также многие факторы.

Внешнеполитическая стратегия и тактика – это по существу более или менее взвешенная соотнесенность различных внешнеполитических целей, внутренних и внешних средств их достижения на различных уровнях в те или иные отрезки времени, в конкретно-исторических международных ситуациях. Внешнеполитическая стратегия и тактика являются, каждая по-своему, основой внешнеполитической деятельности государств.

При этом внешнеполитическая стратегия призвана определять принципиальные позиции государства по кардинальным, долговременным, глобальным или региональным вопросам МО, прежде всего по проблеме войны и мира, наиболее общие, долгосрочные планы его внешнеполитической деятельности, главные направления внешней политики и соотношение между ними. Внешнеполитическая стратегия выбирает фундаментальные участки противоборства и сотрудничества, мирные и немирные методы достижения целей на международной арене, различное сочетание этих методов. Как правило, она намечает пути развития взаимоотношений с ведущими государствами.

Внешнеполитическая тактика в целом подчинена внешнеполитической стратегии, призвана обеспечивать решение повседневных, конкретных задач внешней политики. Она в значительно большей степени, чем стратегия, подвержена влиянию борьбы различных тенденций во внутриполитической жизни стран, конъюнктурных изменений в международной обстановке. При этом нередко преходящие, тактические – как внутриполитические, так и внешнеполитические – соображения оказывают на какое-то время заметное, даже деформирующее воздействие на внешнюю политику того или иного государства, иногда даже приходят в противоречие с некоторыми линиями внешнеполитической стратегии.

Внешняя политика государств, в конечном счете, не может вырабатываться и осуществляться вне реальной внешней среды – системы межгосударственных отношений, она неизменно испытывает ее постоянно возрастающее действие. Именно система МО в том виде, в каком она сложилась, функционирует и развивается с присущими ей закономерностями, конкретным соотношением сил, – та внешняя среда, в которой осуществляется процесс формирования и осуществления внешней политики и в которой государство пытается реализовать свои внешнеполитические потребности, интересы, стратегию и тактику.

Эта среда создает определенные условия и пределы разработки и реализации того или иного внешнеполитического курса, но отчасти влияет и на сами внешнеполитические потребности, интересы, цели, стратегию и тактику, корректируя и даже иногда деформируя их в соответствии с реальными процессами межгосударственных отношений. Такая обратная связь становится весьма значимой для развития как межгосударственных отношений в целом, так и внешней политики отдельных государств современного мира.

Функции и средства внешней политики.

- Охранительная функция связана с охраной прав и интересов государства и его граждан на международной арене, защитой от возможной опасности вторжения извне, стремлением к мирному решению спорных проблем.

- Представительно-информационная функция заключается в деятельности по изучению внешнеполитических процессов, накоплению, обработке и анализу достоверной информации, доведению ее до своего правительства с выдачей рекомендаций и предложений для успешной реализации целей внешней политики. Успешная реализация этой функции уменьшает вероятность

ошибок и негативных последствий внешнеполитической деятельности государства. Практическая значимость данной функции состоит в том, что посредством представительства интересов, обмена информацией, личных контактов основных субъектов политики в желаемом направлении формируется международное общественное мнение, оказывается определенное влияние на политические круги др. стран.

- Организаторская функция раскрывает взаимосвязь внутренней и внешней политики и состоит в инициативных действиях, направленных на поиск взаимовыгодных контактов с другими странами.

- Идеологическая функция состоит в пропаганде преимуществ своей системы, своего образа жизни на международной арене.

- Координация усилий государств по решению глобальных проблем. Эта функция проявилась во внешней политике сравнительно недавно, начиная с конца 70-х гг. нашего столетия, но по своей значимости она не уступает всем предыдущим. Проблемы, затрагивающие будущее всего человечества, могут быть разрешимы только совместными усилиями всех государств и народов.

Функции внешней политики, несмотря на различные их проявления, имеют универсальный характер, т. е. распространяют свое действие на все составляющие внешней политики. Основными органами, способствующими реализации функций внешней политики, являются МИД, посольства, консульства, представительства, культурные и научные центры. Специфические функции возложены на органы разведки, контрразведки и т.п.

Практическая реализация внешней политики достигается с помощью разнообразных средств, к которым относятся:

- информационно-пропагандистские или идеологические, в первую очередь средства массовой информации, пропаганды и агитации, которые играют важную роль в укреплении позиций государства, способствуют обеспечению доверия, развитию контактов, формируют международное общественное мнение, а в отдельных случаях способствуют сокрытию истинных интересов и целей государств;

- политические, которые используются в сфере дипломатических отношений и выступают в форме переговоров, визитов, конференций, совещаний, встреч, заключения договоров, участия в международных организациях и движениях;

- экономические средства представляют использование экономического потенциала страны для достижения внешнеэкономических целей и оказания влияния на другие государства. Экономический потенциал во многом определяет место данной страны и ее политические позиции в системе международных отношений. Основными экономическими средствами являются: внешняя торговля, энергетическая и сырьевая база, импорт, экспорт, эмбарго или режим наибольшего благоприятствования в торговле, предоставление лицензий, займов, кредитов, инвестиций, процентное налогообложение и т. д.;

- военные средства связаны с тем, что обеспечивает военную мощь государства. Это наличие армии с учетом ее численности, видов вооружения и вооруженных сил, ее боеготовности и морального состояния, наличия военных баз и их расположения. Они могут быть использованы как для прямого давления (война, блокада, интервенция), так и для косвенного (учения, испытания нового оружия, маневры).

Внешняя политика, являясь продолжением внутренней политики, зависит от множества факторов, выполняет в обществе разнообразные функции и использует различные средства для достижения своих целей. Она направлена на создание наиболее благоприятных условий для решения внутривнешних задач и укрепление международных позиций государства.

Структура внешнеполитического курса государства.

Внеопполитическая идеология – это перспективная цель (цели) и принципы.

Внеопполитическая доктрина (концепция) – это долгосрочные и среднесрочные цели и соответствующие стратегии.

Внеопполитическая программа включает в себя интерес, ресурсы, цели и образ действий.

Внешняя политика представляет собой монопольную прерогативу государства, следовательно, внешнеполитический интерес является государственным интересом, в том смысле, что он формируется государственным аппаратом.

Чаще всего формирование внешнеполитического интереса формируется своеобразной «триадой»: МИД (обслуживает кооперативные связи), Министерство обороны и спецслужбы (и тот и другие обеспечивают конфронтационные). Перед главой государства и его аппаратом стоит задача поддержания баланса между ними (сохранение межведомственного баланса). Как правило, баланс нарушается Министерством обороны в свою пользу – это приводит к активизации внешней угрозы. Т.о., внешнеполитический интерес – это военно-стратегический интерес. Однако, «триада» испытывает влияние окружающего социума. Государственные и общественные интересы во многом совпадают, но они не являются тождественными:

- Государство, представленное государственным аппаратом, обособлено от общества и представляет замкнутую корпорацию с присущими ей интересами;

Общество существенно дифференцировано и его отдельные части обладают, помимо общих, собственными интересами, порой противостоящими друг другу.

- На решения «триады» оказывают влияние другие структуры государственного аппарата, различные политические и экономические силы, которые ведут постоянную борьбу за включение своих интересов в государственный. В случае успеха может происходить подмена государственного интереса частным, партийным, корпоративным, экономическим интересом бизнеса и т.п.

Блокировать негативное влияние подмены государственного интереса иными должна государственная идеология.

Как ментальная система внешнеполитическая (и политическая в целом), содержит четыре основных аспекта:

1) Селективный аспект – представляемый политический идеал: авторитарный (автократический, олигархический) – мировая гегемония одного государства, «мировая империя», окруженная сателлитами или мировая гегемония партнерской коалиции; демократический – зафиксирован в Уставе ООН, хотя и не в совершенной форме;

2) Компаративный аспект – представления о соотношении между «сущим и должным», и, как следствие, оценка существующего состояния системы МО как удовлетворительного (приемлемого) и неудовлетворительного (неприемлемого).

3) Релятивный аспект – представление о субъекте, который должен добиться политического идеала. Консервативная внешнеполитическая идеология допускает широкий спектр субъектов, а радикальная предполагает только одного («мессианство»), который может создавать коалицию, как правило, клиентского типа. «Мессианскими субъектами» могут являться не только государства, но и партии, движения, пока они не захватили власть в государстве.

4) Нормативный аспект – реализация идеала предполагает выбор образа действий, а, следовательно, наличие или отсутствие каких-либо норм (правовых или морально-этических), ограничивающих применение насилия.

Внешнеполитическая идеология, если она достаточно четко сформулирована, задает общую ориентацию всему процессу осознания внешней политики. В качестве альтернативы идеологии в современных МО может выступать наука.

Внешнеполитические ресурсы – это совокупность всего, что дает возможность субъекту действовать и воздействовать на других.

Воздействие может быть материальным и (или) информационным. Очень важным для развития ресурсов является степень их упорядоченности.

Типы ресурсов:

1) Материальные, которые в свою очередь подразделяются на: природные, людские (демографические), военные и экономические.

2) Информационные – это средства политического, идеологического, культурного и научного влияния.

3) Пространственные ресурсы.

4) Организационные ресурсы – способность государственного аппарата правильно формулировать государственные интересы и рационально использовать имеющиеся ресурсы для их удовлетворения. В связи с тем, что государственный аппарат – это иерархическая система, то особую роль в этом играет правительство (точнее правящая политическая элита). Особенностью организационных ресурсов является то, что их дефицит не может быть компенсирован другими.

5) Временной ресурс. В зависимости от возможности немедленного использования ресурсы могут быть реальными и потенциальными. Следует учитывать не только собственно физическое время, но и то, что называют «социальное время» (а в конкретном случае «политическое»). Под последним подразумевается период бытия определенной комбинации состояний субъектов взаимодействия. Физическое время – абсолютно, т.к. оно не воспроизводимо; социальное – относительно.

Ресурсы могут подразделяться на достаточные и недостаточные (дефицитные) и избыточные. Первые два типа являются необходимыми. Для каждого государства характерна проблема обеспечения ресурсного баланса. У большинства государств он характеризуется равновесностью, т.е. состоянием, когда дефицит одного рода ресурса компенсируется за счет других. В противном случае формируется ресурсный дисбаланс, преодолеть который очень сложно.

Хотя базовым элементом внешнеполитической программы является интерес, однако состояние ресурсов государства лимитирует возможность его удовлетворения, что находит свое выражение в процессе целеполагания. Если интерес – это желательное, то цель – это возможное желательное. Т.е. действует формула:

Цель=интерес+/- – ресурсы

Интерес преобразуется в цель, будучи подкрепленным соответствующими ресурсами. Однако возможность такого подкрепления зависит от природы самого интереса. Если он диктуется утопической идеологией, то о наличии необходимых ресурсов бессмысленно вести речь. Вытекающая из утопической идеологии цель нереальна. В противном случае она – реальна, но при этом может быть как достижимой, так и недостижимой в зависимости от обеспеченности необходимыми ресурсами. У достижимой обеспеченность достаточная, а у недостижимой – недостаточная. Однако, если оценка материальных, временных и пространственных ресурсов чаще всего относительно точна, то информационные и организационные ресурсы всегда оцениваются приблизительно. Переоценка степени достаточности ресурсов ведет к появлению псевдостаточности.

В отличие от внешнеполитической идеологии, доктрина обладает четкой пространственной ориентацией, что создает геополитическую иерархию доктрин – от глобальной до локальных.

В силу своей абстрактности и предельной ригидности внешнеполитическая идеология определяет лишь общие контуры внешнеполитической деятельности, причем осуществляет это опосредованно, через внешнеполитические доктрины. Они всегда конкретны и достаточно динамичны. Срок «функционирования» ограничен (долгосрочная политическая цель – 10-12 лет). Доктрины могут быть изменены, в частности, с точки зрения избранных стратегий. Смена цели – это сложный вопрос. Цель может корректироваться по срокам реализации и даже заменяться, но это весьма нежелательно.

Принятие доктрины предполагает разработку плана внешнеполитических мероприятий (операций) по ее реализации. Его выполнение представляет собой целенаправленную внешнеполитическую деятельность, т.е. внешнеполитический курс. Курс может быть активным или реактивным (охранительным). Экстремальным вариантом активности является экспансионизм и агрессивность.

В зависимости от размера геополитической сферы целеполагания внешнеполитический курс подразделяется на: масштабный (глобальный, континентальный) и партикулярный (субконтинентальный, региональный). Вариантом партикулярного курса является прагматический курс. Для него характерна не только ограниченная сфера целеполагания, но и условное наличие внешнеполитической доктрины, т.к. планирование не идет дальше среднесрочных целей. Такой

курс сугубо реактивен. Внешнеполитический курс – это планируемая деятельность. Экспромт допустим и иногда желателен исключительно на тактическом уровне.

Тема «Внешнеполитический процесс и внешнеполитическое решение»

Процесс функционирования системы международных отношений в целом можно подразделить на ряд входящих в него видов subprocesses:

- процессы взаимодействия системы международных отношений с ее внешней средой,
- процессы взаимодействия системы с ее элементами,
- процессы взаимодействия между элементами системы,
- процессы взаимодействия внутри элементов (подсистем) системы международных отношений.

Каждому из названных видов процессов в системе международных отношений соответствуют свои разновидности процессов. Например, политический процесс любого государства, относимый к четвертому виду процессов в представленной иерархии, включает две разновидности – внутрисистемный процесс и внешнеполитический процесс. Первый позволяет раскрывать динамику функционирования его внутрисистемной системы, а второй – внешней.

В свою очередь, в рамках внешнеполитического процесса государства выделяются две его основные разновидности – принятие внешнеполитических решений (или разработка внешнеполитического курса, формирование концепции или стратегии внешней политики) и их реализация. Хотя классификация процессов по избранному и другим основаниям может быть продолжена и далее, в предмет нашего исследования не входит подробное рассмотрение всего множества процессов в системе международных отношений. Наибольший интерес для нас представляют процессы взаимодействия государства с другими элементами этой системы. Поэтому далее рассмотрим соотношение понятий «внешнеполитический процесс государства» и «внешнеполитическая деятельность государства» и дадим характеристику этой деятельности как одного из процессов в системе международных отношений.

Под *внешнеполитическим процессом государства* нами понимается взаимодействие между элементами-субъектами системы внешнеполитических отношений государства, либо внешнеполитическое воздействие государства на объекты его внешнеполитических интересов, осуществляемое во времени и пространстве и приводящее к изменениям в данном государстве и/или в объектах его интересов.

В отличие от внешнеполитического процесса государства его внешнеполитическая деятельность определяется как организованная и соответствующим образом обеспеченная деятельность государства по оказанию воздействия на объекты его внешнеполитических интересов в рамках выбранной тактики.

Формирование внешней политики является сложным процессом. Ключевой его элемент состоит в *выработке и принятии внешнеполитических решений*, характер которых зависит от многих факторов. Это и географическое положение государства, и наличие военной, а также экономической мощи, культурных, исторических традиций; это и тип политической системы, и социальная структура общества, индивидуальные особенности политических лидеров.

Принятие внешнеполитического решения может оказать критическое воздействие не только на само государство, где оно принято, но и на судьбы всего человечества. К настоящему времени в науке сложился ряд направлений школ, которые занимаются проблемой принятия внешнеполитического решения и поиском путей оптимизации процесса. Р. Ричардсон выделяет пять основных теоретических направлений:

- рационального выбора;
- психологическое;
- институциональное;
- интеракционалистское;
- системное.

Тема «Внешнеполитический процесс в Китае»

Формальные и неформальные институты в выработке внешней политики.

Современная система принятия внешнеполитического решения в КНР отличается от времен Мао внедрением определенных элементов диалога и множественностью лиц, принимающих решения. Правда, число этих лиц по-прежнему ограничено, представляют они ключевые партийные и государственные органы, а пополняются их ряды путем кооптации. После нововведений Дэн Сяопина старая партийно-государственная элита осуществляет смену поколений. При этом старые руководители оставляют за собой право определять ключевые направления развития, выступают в качестве верховных арбитров в споре, дают советы и наставления молодым.

Элементы (основные):

- Коммунистическая партия Китая (Всеитайский съезд КПК, ЦК КПК, Политбюро ЦК, ПК Политбюро ЦК КПК, Генеральный секретарь ЦК). Ключевые внешнеполитические решения, носящие стратегический характер, вырабатываются в описанной выше чрезвычайно сложной партийной иерархии.

- НОАК (ЦВС).

- ВСНП, ПК ВСНП.

- Госсовет КНР и его премьер.

- МИД.

- Министерство внешнеэкономических отношений и торговли.

- Министерство обороны.

По мнению Алексеевой Т.А. и Казанцева А.А. внешнюю политику Китая невозможно понять без учета культурно-цивилизационных особенностей этой страны, характерных для нее способов усвоения западных политических идей и институтов. Логика взаимодействия Китая с Западом продолжает во многом определяться синоцентризмом. В настоящий момент главная проблема китайского правительства – модернизация Китая. Современный Китай не настроен на глобальное противостояние с западом, если не затрагиваются сугубо китайские проблемы. Синоцентризм не ориентирован на глобальное доминирование в том смысле, в каком его понимает европейская и ли исламская традиция. С точки зрения китайской культуры речь, прежде всего, о культурно-экономическом превосходстве, благодаря которому мир сам признает китайское лидерство. Поэтому в последнее время в КНР большую популярность приобретает концепция «мягкой силы».

Установившаяся в Китае структура управления в некоторых отношениях напоминает традиционную конфуцианскую систему. Государственное управление основано на большой роли клановых и патронажно-клиентских сетей. Оно осуществляется эффективной патерналистской бюрократией, комплектуемой на основе специфической идеологии. Роль конфуцианства на современном этапе играет постоянно трансформирующаяся идеология КПК. Определенный разрыв между политико-административной и образованной элитой в Китае существует, но он постепенно нивелируется за счет традиционно высокого социально-политического престижа образования.

Ключевые внешнеполитические решения, носящие стратегический характер, вырабатываются в рамках сложной партийной иерархии КПК.

Традиционно важную роль в выработке внешней политики играет НОАК. Однако она находится под строгим контролем со стороны высшего уровня партийной иерархии. Центральный военный совет является главным военным руководящим органом партии.

Параллельно партийной иерархии, где принимаются высшие стратегические решения, существует государственная иерархия, где эти решения конкретизируются и реализуются. Государственная иерархия имеет законодательную и исполнительную ветви. Обе они играют свою роль в выработке внешнеполитических решений. В законодательной ветви особое место занимает Председатель КНР (одно из первых лиц в партийной иерархии). Реальное влияние на внешнеполитический процесс оказывает Постоянный комитет СНП. При нем существуют специальные комиссии, в т.ч. комиссия по иностранным делам и комиссия по делам китайцев, проживающих за границей.

Стратегические решения выполняет административная (исполнительная власть). Здесь особо следует отметить Государственный совет КНР, в т.ч. такие его ведомства, как МИД, министерство внешнеэкономических отношений и торговли, министерство обороны. В МИДе осуществляются экспертиза и техническая реализация внешнеполитических решений. По тем вопросам, которые затрагивают интересы других ведомств (особенно экономика и безопасность), проводятся консультации.

Для того чтобы осуществлять научное консультирование партийных и государственных органов по внешнеполитическим вопросам, в Китае создана сеть экспертных и научных структур. Правда, пока Китай по этому показателю уступает таким странам, как Индия и Япония. В последние годы постепенно повышается гласность при принятии некоторых внешнеполитических решений. По некоторым вопросам допускаются открытые общественные и особенно экспертные дискуссии.

Особенности дипломатического протокола

Существует ряд специфических моментов в процессе реализации Венских конвенций. Так, Пекин не признает рангов представителей Ватикана. Это связано с тем, что между двумя государствами не существует дипломатических отношений, в виду наличия апостольской нунциатуры в Китайской Республике на Тайване, что противоречит проводимому КНР принципу «одного Китая».

Также отличается процедура назначения главы диппредставительства за рубежом. Согласно китайскому протоколу верительные и отзывные грамоты представляют собой единый документ. Он вручается послом, вновь прибывшим на территорию страны пребывания. Существуют нюансы и процедуре аккредитации и начала деятельности посла на территории Китая. Отступление от Венской конвенции 1961 года заключается в том, что послу разрешается до вручения принимать участие в некоторых официальных мероприятиях. На основе принципа взаимности и с согласия руководства соответствующих стран подобная практика осуществляется и в отношении послов КНР.

Любопытным является тот факт, что дипломаты КНР, рангом до 2-го секретаря включительно, отправляются в длительные зарубежные командировки без жен. Дипломатам любых рангов не разрешается брать с собой на работу за рубеж детей.

Китайский стиль ведения переговоров.

Черты традиционной дипломатии Китая:

1) «национализм», основанный на уверенности в культурном превосходстве и универсальной применимости традиционных ценностей Китая.

2) стратагемность. Предварительные расчеты для осуществления военных и политических акций, облечение предварительного расчета в форму стратегического плана, в котором была бы заключена для противника какая-либо ловушка или хитрость. Дипломатическая стратагема – это нацеленный на решение крупной внешнеполитической задачи план, рассчитанный на длительный период и отвечающий государственным или национальным интересам страны.

По китайской классификации переговоры делятся на «официальные», «политические», «специальные».

При ведении переговоров китайская сторона стремится строго следовать нормам протокола. Также необходимо отметить неукоснительное соблюдение ими порядка и дисциплины, умение отстаивать – при необходимости весьма жестко – свои позиции, интересы своей страны. Это, в частности, проявляется в обязательной фиксации содержания переговоров или каких-либо контактов с иностранцами в записях бесед и в отчетах. Вместе с тем, при необходимости, китайские дипломаты проявляют гибкость, идут на компромиссы, на поиск взаимоприемлемых решений.

Китайские переговорщики стараются как можно дольше не раскрывать своих позиций и побуждать другую сторону делать первые шаги, вносить первой те или иные предложения.

Китайские дипломаты склонны больше задавать вопросы и слушать, чем самим делиться своими соображениями или имеющейся у них информацией.

Китайские представители стремятся к четкому разделению отдельных этапов переговорного процесса. На первом этапе, благодаря различным наблюдениям пытаются определить формальный и неформальный статус членов делегации другой стороны, с тем, чтобы определить участников с наиболее значимый статус. В дальнейшем китайские переговорщики ориентируются на переговорах именно на данных лиц.

Тактика ведения переговоров характеризуется выжидательностью, стремлением достичь максимального результата при минимальных усилиях.

На переговорах китайская сторона представлена обычно многочисленной делегацией, участники которой наблюдают не только за оппонентами, но и друг за другом. Их действиями руководит принцип «взаимности». Наиболее важные решения принимаются коллегиально, с многочисленными согласованиями на всех уровнях.

Китайская сторона выдвигает свои притязания по максимуму, а затем использует тактику «частичных уступок». Также используется «тактика влияния на позицию партнера», нацеленная на подрыв позиции и престижа другой стороны. Еще один прием – это «наступательная тактика», при которой у другой стороны вызывается своеобразный «комплекс вины».

Большая роль отводится использованию посредников для предварительного изложения партнерам своей позиции на предстоящих переговорах.

Кроме этого, используется прием «закулисной дипломатии», которая сводится к активной «психологической обработке» отдельных членов делегации другой стороны.

Важнейшая цель переговорной практики китайцев – это «сохранение лица».

Тема «Общая характеристика внешнеполитического процесса (ВПП) во Вьетнаме».

Факторы, оказывающие влияние на развитие внешнеполитических ресурсов Вьетнама.

К первой группе факторов относятся естественно-природные условия:

1) выгодное географическое положение. Вьетнам играет роль своеобразного моста между СВА и ЮВА. Стране постоянно приходилось искать договоренности, баланс ситуации, связанных со стремлением Китая влиять на Индокитай, где традиционно ведущую роль играл сам Вьетнам. Эта роль имеет отрицательное и положительное влияние. С одной стороны, Вьетнам «убегал» от мощного Китая на юг. С другой стороны, имея большой потенциал, Вьетнам позиционировал себя как центрообразующее ядро в Индокитае и сформировал свою «интеграционную традицию».

2) протяженная морская береговая линия.

3) конфигурация территории (буква S, «вьетнамское коромысло») – две части страны имеют разную хозяйственную специализацию, дополняя и уравновешивая друг друга.

4) ресурсная самодостаточность страны (наличие полезных ископаемых и благоприятный климат для сельского хозяйства). Это позволяет иметь свой экспорт.

Ко второй группе факторов относят «креативный потенциал нации»:

- многочисленное, этнически и в основном религиозно однородное население;
- трудолюбие и дисциплинированность, молодость населения, умение переносить невзгоды, патриотизм, коллективизм, упорство, обостренное чувство независимости, боевой дух;
- многолетний опыт по защите государственной независимости;
- стабильная идеологическая составляющая государственного устройства и политического режима, их эволюционное постепенное реформирование;
- традиционно национально ориентированная политическая элита страны, обладающая политической волей, целеустремленностью, гибкостью в решении поставленных целей во имя интересов страны;
- историко-культурные, цивилизационные особенности общества, национальный характер;
- бережное отношение к истории страны.

К третьей группе можно отнести комплекс внешнего воздействия:

- в эпоху биполярности – это влияние СССР и балансирование между СССР и КНР;

- американский фактор;
- китайский фактор;
- фактор американо-китайских отношений
- фактор АСЕАН;
- индийский фактор;
- фактор ЕС.

Давление на официальном уровне:

- посредством переговоров на высшем и высоком уровне,
- по дипломатическим каналам, по линии посольств.

Давление на неофициальном уровне:

- СМИ,
- деятельность НПО.

Основные внешнеполитические принципы государства

- Территориальная целостность как основа суверенитета, символ независимости. Стремление сохранить самостоятельность в принятии решения. Сначала – это сложное балансирование между СССР и КНР в годы Вьетнамской войны. Сейчас сохранение национальной специфики в процессе международной интеграции, прежде всего в АСЕАН. Основа сохранения независимости – внутренний потенциал, международное взаимодействие – дополнение, к которому необходимо относиться осторожно. Поэтому Вьетнам готов использовать позитивные стороны экономической, в частности торговой глобализации, но отвергает политическую глобализацию, политическую и идеологическую конвергенцию¹.

- Прагматизм, оттесняющий идеологию. Компромисс как важное средство ВПП, посредством которого ведется поиск союзников различного характера по всем азимутам (направлениям) – диверсификация, многосторонность.

В 1986 г. началась реализация политики обновления «Дой мой». В рамках этой политики в Ханое была взята на вооружение принципиально новая внешнеполитическая стратегия, которая позволила в корне изменить к лучшему международный имидж Вьетнама и тем самым обеспечить максимально благоприятные внешние условия для мощного экономического рывка. В основу этой стратегии была положена формула VI съезда КПВ: проводить независимую, самостоятельную, многовекторную внешнюю политику; диверсифицировать внешнеполитические связи, инициативно и активно участвовать в международной интеграции, быть достойным доверия другом и партнером международного сообщества.

Периодизация развития ВПП в последние десятилетия XX – XXI вв.

Эволюция ВПП совпадает с этапами обновления страны в целом, которое проводится под руководством Коммунистической партии Вьетнама.

Исследователи Маслов Г. и Урляпов В. предлагают следующую периодизацию обновления, связанную с принимаемыми решениями на съездах КПВ.

Первый этап – середина 1980-х – начало 1990-х гг.

Сложные международные условия для развития страны.

В основу новой внешнеполитической стратегии была положена установка VI съезда КПВ: проводить независимую, самостоятельную, многовекторную внешнюю политику; диверсифицировать внешнеполитические связи, инициативно и активно участвовать в международной интеграции; быть достойным доверия другом и партнером международного сообщества.

В результате последовательного проведения этого курса, Вьетнам сумел установить нормальные, партнерские отношения с соседями по Юго-Восточной Азии, со всеми великими державами, высокоразвитыми экономическими странами, основными политико-экономическими центрами. Это способствовало успешному решению основных задач обновления, преодолению

¹ Конвергенция – процесс сближения, слияния, соединения.

социально-экономического кризиса, обеспечению непрерывного экономического подъема, ускоренной интеграции Вьетнама в мирохозяйственные связи.

VI съезд КПВ, принимая решение о политике «Дой мой», так сформулировал задачи в области внешней политики: «В предстоящие годы задачи нашей партии и нашего государства в области внешней политики состоят в том, чтобы всемерно сочетать силу нации с силами эпохи...».

В последующие три года КПВ постоянно конкретизировала эту формулу. Так, в мае 1988 г. Политбюро ЦК VI созыва приняло Постановление № 13 о «внешнеполитических задачах в новых условиях», где приоритетными были названы следующие две: «укреплять мир, развивать экономику». В постановлении было развернуто главное содержание внешнеполитической деятельности: «увеличивать число друзей, сокращать число врагов», «диверсифицировать отношения на принципах уважения независимости, суверенитета, взаимной выгоды».

Вслед за этим 6-й Пленум ЦК VI созыва (март 1989 г.) принял постановление, которое содержало указания о необходимости вести дипломатическую работу по двум направлениям: политические отношения (это главное), а также политико-экономические отношения.

Кроме того, изменение сущностного подхода к вопросам национальной безопасности, своего рода «экономизация» внешнеполитического мышления, подтолкнуло вьетнамское руководство к осуществлению двух кардинальных акций. С одной стороны, вся деятельность вьетнамской дипломатии была подчинена единой стратегической цели – всемерно способствовать решению экономических задач обновления, преодолению социально-экономического кризиса, обеспечению непрерывного экономического подъема, скорейшей интеграции Вьетнама в мирохозяйственные связи. С другой стороны, были внесены кардинальные коррективы в военную доктрину и военную политику. Вслед за выводом в 1989 г. вьетнамских войск из Камбоджи, а затем и из Лаоса началось плановое широкое сокращение регулярных вооруженных сил СРВ. Эти действия вьетнамского руководства получили положительную оценку, особенно среди стран ЮВА, как важный вклад Вьетнама в создание в регионе атмосферы взаимного доверия.

Весьма заметной составляющей нового внешнеполитического курса Ханоя стала целенаправленная регионализация внешнеполитических акцентов и приоритетов. Длительное время в прошлом, как до, так и после воссоединения, Вьетнам ориентировался в своей политике то на одну, то на другую великую державу, и оказался за пределами региональных интеграционных процессов, что, естественно, отрицательно сказалось как на его региональных позициях, так и на экономическом развитии

С началом политики «Дой мой» Вьетнам всерьез повернулся лицом к своим азиатским соседям, к собственному региону. Архитекторы внешней политики в Ханое осознали, что Вьетнам является неотъемлемой составной частью не только ЮВА, но и всего АТР, где производится около половины мирового валового продукта и который, по мнению многих зарубежных экономистов, имеет реальные возможности стать в XXI в. новым мировым экономическим центром. «Переоценка ценностей» привела к тому, что начиная с конца 1980-х годов приоритетное развитие отношений с государствами и региональными организациями ЮВА и АТР стало главной стратегической задачей вьетнамской дипломатии.

Второй этап – середина 1990-х гг. – начало XXI вв.

Провозглашение политики «открытых дверей» и выход на региональный уровень. В материалах VIII съезда (1996 г.) принцип «опоры на собственные силы» дополняется необходимостью использовать благоприятные международные условия для развития страны. Только в 2001 г. На IX съезде был поставлен вопрос об инициативной, эффективной международной и региональной интеграции как направлении внешней и внешнеэкономической политики Вьетнама.

Третий этап – XXI в.

Продолжение взятого курса. Центром вьетнамской внешней политики стала экономическая дипломатия. Новым стало заявление на X съезде (2006 г.), что Вьетнам не просто готов, а «активно участвует» в процессе регионального и глобального сотрудничества. Мировой экономический кризис 2008 г. Только усиливает прагматизм внешней политики Вьетнама.

На XI съезде (2011 г.) Вьетнам позиционирует себя уже как «ответственного члена мирового сообщества», что означает активную работу в международных структурах и укрепление международных позиций страны.

Еще одной новацией станет включение в интеграционную политику таких аспектов как политика, оборона, безопасность, культура, наука, образование, гуманитарные аспекты, миграционные процессы.

Помимо традиционного дипломатического механизма стали использоваться экономическая, партийная, парламентская и «народная» дипломатия.

На XII съезде (2016 г.) генеральный вектор внешней политики был подтвержден. Вьетнам наметил переход к большей свободе и творческому маневрированию на международной арене. Большая пространность заявлений связана с переходным этапом.

Второе десятилетие реализации политики «Дой мой» ознаменовалось тем, что одним из главных приоритетов вьетнамской дипломатии стала принципиально новая модель межгосударственных отношений – стратегическое партнерство. Первой страной, с которой Вьетнам установил отношения принципиально нового для вьетнамской внешнеполитической практики формата, стала Россия (2001 г.). Вслед за Россией Вьетнам установил отношения стратегического партнерства с Индией (2007 г.), Китаем (2008 г.), Японией, Республикой Корея, Испанией (2009 г.), Великобританией (2010 г.). Отношения партнерства связывают Вьетнам с тремя лидирующими странами АСЕАН – Индонезией, Сингапуром и Таиландом.

Всего отношения партнерства установлены с 14 государствами мира, при этом, на что следует обратить особое внимание, впервые за всю свою историю Вьетнам смог установить отношения партнерства со всеми пятью постоянными членами Совета Безопасности ООН.

Нельзя не отметить, что вьетнамская дипломатия весьма творчески и дальновидно вносит определенные нюансы в характер взаимоотношений с отдельными государствами, что позволяет максимально эффективно использовать потенциал национальных интересов как самого Вьетнама, так и этих государств. Так, например, что касается региона ЮВА, то Вьетнам развивает отношения «особого сотрудничества» с Лаосом и «всестороннего сотрудничества» с Камбоджей, «всестороннего партнерства» с Малайзией, Индонезией и Сингапуром. В то же время, к примеру, с Германией Вьетнам строит отношения «партнерства во имя развития», с Францией – «всестороннего сотрудничества», а с Австралией и Новой Зеландией – «всестороннего партнерства».

Еще один центральный элемент внешнеполитической и внешнеэкономической стратегии Ханоя – активное и целенаправленное участие страны в различных международных и двусторонних проектах, направленных на улучшение условий для вьетнамской внешней торговли. Так, в 2007 г. Вьетнам присоединился к ВТО. К концу 2013 г. Вьетнам в составе АСЕАН стал участником шести соглашений о зонах свободной торговли: AFTA (Зона свободной торговли АСЕАН), ACFTA (АСЕАН + КНР), АКФТА (АСЕАН + Республика Корея), AJFTA (АСЕАН + Япония), AANZFTA (АСЕАН + Австралия и Новая Зеландия), AIFTA (АСЕАН + Индия) – и двух двусторонних соглашений: VJEPА с Японией и FTA с Чили. А в течение всего лишь одного 2015 г. Вьетнамом были подписаны еще три соглашения о зонах свободной торговли с ЕС, ЕАЭС и Республикой Корея, а также соглашение о Транстихоокеанском партнерстве (ТТП), судьба которого оказалась под вопросом после отказа США от участия в нем.

4. Институциональные основы ВПП Вьетнама.

Закреплены в Конституции 1982 г. и в принятых к ней поправках.

В Конституции определены такие направления внешней политики, как:

- поддержание дружественных отношений с другими странами,
- создание благоприятных внешних условий для ускоренного экономического развития и наращивание его конкурентных мощностей.

Отношения с другими государствами строятся на принципах равенства и взаимной выгоды, независимо от политического и социального строя.

Поощряются иностранные инвестиции, курс на интеграцию в мировое хозяйство.

Положения Конституции конкретизируются в решениях партийных съездов, выступлениях президента, премьер-министра и министра иностранных дел.

Орган	Внешнеполитическая компетенция
Национальное собрание	Определяет основные направления внешней политики, решает вопросы войны и мира, назначает и смещает всех руководителей государства. Влияние на решения через право утверждать бюджет страны.
Президент	Представляет страну на международной арене, ведет переговоры с главами других государств и правительств, подписывает договоры.
Правительство	Проводит переговоры, подписывает международные соглашения. Премьер-министр руководит реализацией внешнеполитического курса партии через МИД и несет ответственность. МИД имеет функциональные и территориальные департаменты. Подготовка кадров осуществляется в Дипломатической академии Вьетнама.
КПВ (прежде всего ЦК КПВ и Политбюро ЦК)	Их решения являются основополагающими для формирования внешней политики. Они утверждаются съездом партии, выносятся на одобрение Национального собрания и становятся общегосударственными, после чего к их реализации приступают органы исполнительной власти.

«Партия руководит, народ определяет, государство управляет».

Актеры ВПП:

- армия.
- бизнес-сообщество и группы интересов.
- эмигранты.

Характерные черты ВПП Вьетнама:

- Расстановка кадров связана с регионально-географическим принципом. Север – идеологический консерватизм, юг – реформистский динамизм. При этом действует принцип «срединного пути», при котором радикалов уравнивают консерваторы. Процесс принятия решения – это компромисс между группами, ориентирующимися на определенные доктрины, цели, отдельные государства. Борьба ведется не «на смерть», а до уровня компромисса, что предохраняет партию от внутреннего кризиса.

- Процедура принятия решений формальна. Велика роль коллегиальности, которая является часто результатом торга и компромисса. Персонафикация внешней политики представлена не четко и проявляется лишь на высшем уровне государственного управления.

- Фактор коррупции.

- Небюрократическая компонента практически не влияет на принятие внешнеполитических решений. Отсутствует демократический контроль над ВПП. Политический плюрализм признается опасным. ВПП связан со взаимодействием с международными НПО. Западные либерально-демократические ценности не признаются, но прагматично используются для сохранения общественного консенсуса и позитивного отношения со стороны зарубежных партнеров.

а) литература:

1. Ачкасов, В. А. Мировая политика и международные отношения : учебник для вузов / В. А. Ачкасов, С. А. Ланцов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 483 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-10418-9. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <http://biblio-online.ru/bcode/450149>.

2. Дерен, В. И. Мировая экономика и международные экономические отношения : учебник и практикум для вузов / В. И. Дерен. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 588 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-09249-3. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <http://biblio-online.ru/bcode/455937>.

3. Ланко, Д. А. Практика принятия внешнеполитических решений : учебник для вузов / Д. А. Ланко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 160 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-01649-9. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <http://biblio-online.ru/bcode/452941>.

4. Латов, Н. А. Этикет делового человека : учебное пособие / Н. А. Латов. – Москва : Российский университет дружбы народов, 2010. – 72 с. – ISBN 978-5-209-03479-7. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/11571.html>.

5. Макаров, Б. В. Деловой этикет : учебное пособие / Б. В. Макаров, А. В. Непогода. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2010. – 209 с. – ISBN 978-5-222-16860-8. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/1133.html>.

6. Международное право в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / А. Н. Вылегжанин, Ю. М. Колосов, Ю. Н. Малеев, К. Г. Геворгян ; ответственный редактор А. Н. Вылегжанин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 312 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-01992-6. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <http://biblio-online.ru/bcode/451856>.

7. Митрошенков, О. А. Деловые переговоры : учебное пособие для вузов / О. А. Митрошенков. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 315 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07951-7. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/454576>.

8. Основы государственного и муниципального управления. Агенты и технологии принятия политических решений : учебник и практикум для вузов / Г. А. Меньшикова [и др.] ; под редакцией Г. А. Меньшиковой. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 387 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-05290-9. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <http://biblio-online.ru/bcode/451477>.

9. Охотский, Е. В. Теория и механизмы современного государственного управления в 2 т : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. В. Охотский. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2015. – 845 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-4915-5. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <http://biblio-online.ru/bcode/383860>.

10. Родыгина, Н. Ю. Организация и техника внешнеторговых переговоров : учебное пособие для вузов / Н. Ю. Родыгина. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 174 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-12239-8. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <http://biblio-online.ru/bcode/447090>.

11. Таратухина, Ю. В. Деловые и межкультурные коммуникации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Таратухина, З. К. Авдеева. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 324 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-02346-6. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <http://biblio-online.ru/bcode/450299>.

12. Шимко, П. Д. Мировая экономика и международные экономические отношения : учебник и практикум для вузов / П. Д. Шимко ; под редакцией И. А. Максимцева. – Москва :

Издательство Юрайт, 2020. – 392 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-04145-3. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <http://biblio-online.ru/bcode/450376>.

13. Экономическая дипломатия в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Р. И. Хасбулатов [и др.]. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 282 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-05293-0. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <http://biblio-online.ru/bcode/438954>.

14. Экономическая дипломатия в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Р. И. Хасбулатов [и др.]. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 265 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-05294-7. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <http://biblio-online.ru/bcode/441439>.

б) Интернет-ресурсы:

№ п/п	Наименование	Описание
1	www.protocolonline.ru	Сайт журнала «Деловой протокол и этикет». Содержит полезную информацию по темам дисциплины.
2	http://www.rusexporter.ru/	Экспортеры России. Единый информационный портал. Содержит полезную информацию по темам дисциплины.
3	http://www.mid.ru	Сайт Министерства иностранных дел РФ. Содержит документы и статьи по темам курса. На сайте размещен архив журнала «Дипломатический вестник».

в) профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

№	Наименование ресурса	Краткая характеристика
1	www.protocol21vek.ru	Деловой протокол. Сайт агентства «Деловой протокол» содержит базу данных статей, видеоматериалов по проблемам международного протокола и делового этикета.
2	http://ecsocman.hse.ru/	Экономика. Социология. Менеджмент. Федеральный образовательный портал.
3	http://www.ifes-ras.ru/	Институт Дальнего Востока РАН. Официальный сайт.
4	http://russiancouncil.ru/	Сайт НП «Российский совет по международным делам» Содержит учебные и научные статьи, видеоматериалы по различным проблемам мировой политики и международных отношений.
5	http://www.pircenter.org	Сайт ПИР-центра. Содержит большой объем документов, научных публикаций на русском и английском 18 языках, посвященных различным вооруженным конфликтам. На сайте имеется доступ к электронной версии журналов «Индекс безопасности» и «Ядерный контроль».