



IfD focus

- ✦ CfIS как часть неформального образования в Беларуси
- ✦ Salomon, Enron & Co.: как руководители влияют на корпоративную мораль
- ✦ Уголок переводчика
- ✦ Календарь мероприятий: май - июнь 2007

02/2007





Центр международных исследований
Center for International Studies

Минск
Minsk



Серия публикаций **IfD focus** издается
Институтом немецких исследований
при Центре международных исследований.

Редакция: Т. Кнуббен, И. Наркевич, К. Шульц, И. Герасимович, С. Павловицкий
Перевод: Е. Огнева, С. Павловицкий
Дизайн: В. Гуринович

Периодичность издания:
раз в два месяца, начиная с марта 2007 г.

Институт немецких исследований (IfD)
при Центре международных исследований (CfIS)

Пр-т Газеты "Правда", 11
220116 Минск

Тел./Факс: +375 172 72 20 92
GSM: +375 291 79 20 92
e-mail: info@cfis-ifd.de
www.cfis-ifd.de,
www.cfis.by

Содержание

Предисловие ко второму номеру «IfD focus»	4
CfIS как часть неформального образования в Беларуси	6
Salomon, Enron & Co.: как руководители влияют на корпоративную мораль	10
Уголок переводчика	15
Календарь мероприятий: май - июнь 2007	18

Предисловие ко второму номеру «IfD focus»

Дорогие читатели и читательницы!

Глубокоуважаемые покровители и друзья Института немецких исследований!

Прошло два месяца с момента появления первого выпуска «IfD focus», и вот Вы держите в руках его второй номер. Исключительно положительные отклики на появление нашего нового издания, нашего "младшего детища", воодушевили нас выпускать «IfD focus» регулярно – а именно раз в два месяца.

Издавая «IfD focus», мы хотим создать в Беларуси платформу для размещения публикаций на немецком и русском языках, имеющих отношение к Германии. Мы приглашаем всех заинтересованных авторов принять участие в нашем проекте.

Май в этом году полностью проходит для нас под знаком Дня Европы. Уже во второй раз Центр международных исследований (CfIS) проводит *Дни Европы* в Минске / Беларуси. В прошлом году был организован ряд мероприятий, посвященных отдельным странам ЕС, а также ролевая игра со студентами на тему Европейского конституционного договора и День европейских языков.

50 лет назад главы государств и правительств Германии, Франции, Италии и государств Бенилюкса подписали Римский договор (договор о создании ЕЭС – Европейского экономического сообщества). Тем самым было положено начало уникальному интеграционному процессу, который на сегодняшний день привел к объединению 27 государств в составе Европейского Союза. Поэтому *Дни Европы-2007* всецело проходят под девизом «50 лет европейской интеграции».

В рубрике «Календарь мероприятий» Вы найдете программу мероприятий, которые CfIS и его три департамента предлагают белорусской общественности по случаю 50-летней годовщины подписания Римских договоров. Основной целевой группой для CfIS являются белорусские студенты, ученые и преподаватели, и мы пригласили их на открытие *Дней Европы*, которое прошло 15.05.2007 на факультете международных отношений (ФМО) Белорусского государственного университета (БГУ). Этим мероприятием была также открыта выставка специализированной литературы о Евросоюзе из фондов библиотеки Центра международных исследований в читальном зале отдела обслуживания ФМО Фундаментальной библиотеки БГУ. Выставка продлится до 25.05.2007.

24.05.2007 так называемые «страны CfIS»: Швеция, Франция, Австрия, Голландия и Германия – постараются дать представление о современном облике своих стран. Для этого приглашенные доценты и преподаватели CfIS выступят с различными докладами, проведут семинары и продемонстрируют фильмы.

Многие люди видят в Евросоюзе гаранта мира и благосостояния, однако некоторые европейцы относятся к нему отрицательно, полагая, что эта организация слишком дорого им обходится или что она представляет угрозу национальному суверенитету. Что же европейцы на самом деле думают о ЕС, будет обсуждаться в рамках студенческого ток-шоу, которое состоится 25.05.2007, в последний день *Дней Европы-2007*.

Мы будем рады видеть Вас на одном из мероприятий (или всех мероприятиях!) *Дней Европы-2007* в Минске. А теперь нам остается пожелать Вам приятного чтения «IfD focus» № 2 за 2007 год!

С наилучшими пожеланиями,

Ваш Институт немецких исследований

CfIS как часть неформального образования в Беларуси

Тобиас Кнуббен

Данный материал представляет собой сокращенный и несколько измененный вариант моей статьи „Von der EHU zum CfIS in Minsk – Möglichkeiten und Grenzen der nicht-formalen Bildung in Belarus“ („Hochschullehre in Osteuropa“, Band V. Hrsg.: Bürgel, Matthias/Umland, Andreas).

Образовательный сектор в Беларуси в значительной степени изолирован от интеграционных процессов, происходящих в мире. Белорусские университеты все еще не участвуют в Болонском процессе, целью которого является создание единого европейского пространства высшего образования. Возникает вопрос, способны ли молодые люди в Беларуси ввиду изолированной и ориентированной на прошлое системы образования¹ конкурировать на международном уровне в плане умения выражать свою политическую волю и участвовать в демократических процессах принятия решений, как это делают их сверстники из Западной Европы.

Как можно сформировать у граждан Беларуси демократическое сознание и таким образом стимулировать их к участию в политической жизни? Одну из возможностей предлагает сектор неформального образования², который следует развивать в Беларуси, несмотря на сложные политические рамочные условия. На базе неформальных образовательных структур можно проводить

¹ См. также Staack, Michael: „West-östliche Bildungs Kooperation in der Republik Belarus“, in: Erdmann, Klaus / Theisen, Heinz (Hg.): *Der west-östliche Hörsaal. Interkulturelles Lernen zwischen Ost und West*, Berlin 2000, S. 87-97.

² Образование как таковое подразделяется обычно на формальное, неформальное организованное и неформальное индивидуальное образование. Формальное образование проводится учреждениями общего и профессионального образования и подлежит сертификации. Неформальное организованное образование, в отличие от формального, предлагается общественными организациями. Однако и оно имеет определенную форму и систему. Все прочее подпадает под обозначение неформального индивидуального образования, или неформального обучения, которое включает всякую иницированную самим индивидуумом образовательную деятельность. Под «неформальным» далее в тексте везде понимается неформальное организованное образование.

проекты и курсы в сфере образования молодежи и взрослых в Беларуси, способствующие развитию демократии.

В этом направлении стремится двигаться Центр международных исследований (*Center for International Studies – CfIS*), являющийся белорусской образовательной неправительственной организацией (НПО). Под своей крышей наряду с основанным в 1998 г. Институтом немецких исследований он объединяет Франко-белорусский центр (*Centre Franco-Biélorusse*) и Центр шведских исследований (*Centre for Swedish Studies*). Все три центра при CfIS способствуют в рамках его деятельности научному, культурному и общественному обмену между «их» странами и Беларусью. Осуществлению этого служат немецко-, французско- и шведскоязычные образовательные мероприятия в сфере социальных наук, проводимые в сотрудничестве с зарубежными партнерами, такими как университеты, институты и фонды. Еще одной важной отраслью являются образовательные проекты на базе Центра, задача которых – сделать CfIS местом встречи молодежи Беларуси и других стран³.

Цели CfIS однозначны: занимаясь образовательной и проектной деятельностью, содействовать такому развитию, в ходе которого молодые белорусы станут критично подходить к решению социо-политических вопросов и активно участвовать в жизни общества. Для реализации своих задач CfIS предлагает различные образовательные мероприятия, содержание которых недостаточно либо вообще не освещается в программах государственной системы образования. К ним относятся языковые и специализированные курсы немецкого, французского и шведского языков, которые дают возможность слушателям пройти ступенчатую программу обучения по дисциплинам общественных наук. В рамках данных программ предлагаются семинары и курсы, например, по основам и развитию демократии, социальной рыночной экономике и защите прав человека. Эти знания об общественно-политических взаимосвязях приобретаются с помощью межкультурных тренинговых методик, которые реализуются в работе тандема зарубежного и белорусского доцентов. Поскольку обучение в белорусских университетах в значительной мере характеризуется фронтальной формой преподавания, основанной, в первую очередь, на воспроизведении заранее отобранной преподавателем информации, CfIS старается в рамках своих курсов сознательно приобщить слушателей к самостоятельной работе и содействовать возникновению дискуссии на занятиях. В этой связи говорится и о применении правил научной

³ Обзор различных проектов и семинаров, проводимых на базе CfIS, можно найти на сайте <http://www.cfis.by>.

работы, касающихся, например, формулирования научных тезисов или правильного цитирования – вещах, которым, к сожалению, уделяется очень мало внимания в государственных университетах.

Кроме CfIS, в Беларуси существует лишь малое количество образовательных НПО, которые можно причислить к сектору неформального образования. В 2004 г. было зарегистрировано в целом 2214 НПО, больше трети которых в той или иной мере работают в социальной, культурной и туристической сферах⁴. Вероятно, можно исходить из того, что около 10 процентов всех зарегистрированных НПО полностью либо частично занимаются неформальным образованием – в зависимости от специфики их деятельности. Впрочем, здесь не учтено, пожалуй, немалое количество незарегистрированных белорусских организаций и инициатив, проводящих образовательные мероприятия неофициально. Эти статистические данные, разумеется, не позволяют обоснованно говорить об объеме и точной сфере деятельности образовательных НПО в Беларуси. Для этого пришлось бы детально отслеживать работу каждой НПО в отдельности.

Важным вопросом как раз для сектора неформального образования в Беларуси является вопрос его финансирования. До неопределенного времени эти организации будут целиком зависеть от помощи из-за границы. Одним из важных в отношении своих принципов и целей зарубежных инструментов поддержки является Программа поддержки Беларуси Федерального правительства Германии, направленная на содействие проектам в сфере гражданского общества в Беларуси. С 2002 г. посредством этой программы поддерживаются партнерские проекты немецких и белорусских организаций с целью содействия устойчивому развитию гражданского общества в Беларуси⁵. Сюда относятся также проекты в сфере внеуниверситетского образования. И хотя в Программе поддержки Беларуси желательным моментом является сотрудничество либо связь с государственными учреждениями, но финансирование получают исключительно белорусские НПО и их немецкие партнеры. Институт немецких исследований при CfIS тоже был включен в данную программу с целью проведения долгосрочных учебных программ и проектов, которые осуществляются также при поддержке Фонда им. Роберта Боша и Фонда им. Конрада Аденауэра.

Белорусским образовательным НПО в общем случае трудно получить доступ к подобным ресурсам. Поэтому так важно расширять иностранные программы

⁴ В 2005 г. число НПО несколько увеличилось и составило 2259 организаций (<http://www.ngo.by/ru/ust/c7eb6cbd79695ae2.html> - последний просмотр 5.12.2006).

⁵ См. <http://www.ibb-d.de/belarus.html> - последний просмотр 11.12.2006.

поддержки и ориентироваться на создание либо институциональное развитие учреждений неформального образования. Кроме того, нужно, чтобы происходил трансфер ноу-хау в сфере образовательной политики, особенно затрагивающий белорусские регионы. Как показывает опыт, у НПО в регионах и областных центрах нередко в значительной степени не хватает профессиональной компетенции и знаний в области проектного менеджмента⁶.

Выводы

Развитие демократии в Беларуси будет еще долгим и сложным процессом. Однако, несмотря ни на что, в Беларуси существуют инициативы и группы, которые дают основание надеяться, что когда-нибудь в этой стране будут изнутри сформированы демократические структуры и гражданское общество.

Как бы то ни было, в Фестивале неформального образования в Беларуси, проходившем 15-17 сентября 2006 г. в Минском международном образовательном центре им. Иоганнеса Рау (IBB), приняли участие свыше 90 белорусских и иностранных организаций. Это явилось доказательством тому, что в белорусском обществе существует хоть и немасштабное, но активное движение, которое хочет добиться изменений как раз в сфере образования. В принятой всеми организациями-участниками резолюции Фестиваля открыто звучит предупреждение о том, что до сегодняшнего дня неформальному образованию в Беларуси не придается должного значения в обществе. В заключительной части этого документа сказано: «Мы, участники Фестиваля, убеждены, что неформальное образование взрослых и молодежи в сочетании с другими элементами национальной системы образования могут и должны внести существенный вклад в обеспечение [...] прав и свобод личности в Республике Беларусь».

⁶ С марта по апрель 2007 г. IfD в сотрудничестве с ММОЦ им. Иоганнеса Рау провел многоступенчатые экспертные семинары по проектному менеджменту во всех шести областях Беларуси. Их целью являлась соответствующая подготовка белорусских НПО к подаче проектных заявок в рамках четвертого этапа Программы поддержки Беларуси 2007/2008 гг.

Salomon, Enron & Co.: как руководители влияют на корпоративную мораль

Проф. Михаэль Аслендер / Университет г. Кассель

Введение

Дискуссии прошлых лет по поводу экономической и корпоративной этики как в международном контексте, так все чаще и в немецкоязычном пространстве концентрировались большей частью на развитии формальных структур и их влиянии на моральное поведение персонала компании. При этом не придавалось большого значения индивидуальной морали управленцев и их функции в качестве личного примера для сотрудников в плане морали. Соответственно многообразен и формальный инструментарий, разработанный за последние двадцать лет в сфере корпоративной этики, применение которого должно оказать положительное влияние на мораль персонала компании и минимизировать риск неэтичного поведения сотрудников. В то же время недавние громкие скандалы на таких фирмах, как Enron, Parmalat, Mannesmann, заставляют сомневаться в том, достаточно ли только формальных структур, чтобы в значительной мере «направлять» моральное поведение сотрудников. Наоборот, возникает подозрение, что вопреки наличию на многих печально известных предприятиях четко прописанного этического кодекса и соответствующего «инструментария корпоративной этики» именно дурной пример руководителей вкуче с терпимостью или, соответственно, потворством злоупотреблениям с их стороны и был тем фактором, который в конечном итоге вообще открыл путь к нарушениям официальной морали организации в названных компаниях.

Формальные структуры являются необходимым, но еще не достаточным условием для поддержания морали

Хотя формальные структуры (например, правовые нормы, отношения собственности, организационная структура внутри предприятия или формальные компетенции отдельного сотрудника на принятие решений) несомненно, оказывают влияние на поступки работников, но неформальные факторы (как, скажем, существующие традиции, климат на предприятии или

индивидуальные поведенческие нормы и ценности сотрудников) играют, как минимум, настолько же значимую роль. Подтверждением тому, как кажется, служат два важных вывода психологии организации: (1) во-первых, большинство людей в критических ситуациях, т.е. принимая решения в условиях недостатка времени, информации и т.д., ориентируются в случае сомнения на нормы и правила, усвоенные в детстве в процессе социализации. Таким образом, основополагающие нормы, усвоенные в процессе ранней социализации, влияют сквозь толщу правил поведения, усвоенных позднее (Jones 1995: 868). Следовательно, личные ценностные ориентиры не поддаются мгновенной замене на ценности компании. (2) Во-вторых, формальная структура фирмы служит большинству сотрудников лишь для рамочной ориентации. Если формальные структуры предприятия допускают нравственное поведение, то сотрудники с высокими индивидуальными моральными требованиями воспользуются этой возможностью, чего, однако, нельзя сказать о работниках, чьи моральные запросы невелики. И наоборот, соответствующие структуры, налагающие запреты в моральном отношении, могут сдерживать проявление данной индивидуальной морали (Wimbush 1999: 386-389). В том числе и глубоко моральные сотрудники весьма редко вступают в открытую конфронтацию с официальными требованиями организации, зафиксированными в самой структуре предприятия, даже в том случае, если данные структуры «заставляют» действовать неэтично. Итак, формальные структуры представляют собой необходимое, однако никоим образом не достаточное условие нравственного поведения в рамках компании.

«Социальная практика» на предприятии оказывает решающее влияние на существующую мораль

Особое значение для нравственности сотрудников имеет существующая на предприятии мораль, а также выполнение руководителями функции личного примера. Здесь можно показать, что на большинстве упомянутых в начале переживших скандал предприятий реально существующая корпоративная культура значительно отклонялась от формальных предписаний этического кодекса и декларируемых принципов корпоративного поведения.

Как правило, нормы и ценности, транслируемые менеджерами высшего звена, были диаметрально противоположны официальным принципам поведенческого кодекса предприятия, однако ввиду достигнутого таким образом успеха в бизнесе к ним терпимо относились как акционеры, так и критическая общественность. При этом возможности оказания ответственными лицами отрицательного влияния на сотрудников компании имели разнообразную природу. (1) С одной стороны, они сами старались окружить себя «единомышленниками» и соответствующим образом подбирали ближайшее

окружение. Критически настроенных сотрудников, как правило, не продвигали по служебной лестнице либо увольняли. (2) Во-вторых, им удавалось влиять на образ поведения сотрудников в желательном направлении посредством системы поощрений и наказаний. При этом сформулированные ими глобальные и корпоративные цели определяли критерии, на которые ориентировались сотрудники и которые нужно было выполнять. (3) В-третьих, уже существующая корпоративная культура являлась первичным ориентиром для собственного поведения, в частности, новых членов организации. Таким образом, постепенно устранялась возможность критической дискуссии внутри предприятия, которая могла, по крайней мере, поставить под вопрос, если не ограничить, неэтичное поведение. Это, в конце концов, привело к тому, что все члены компании, не раздумывая, принимали положение, что выбранный путь и есть верный.

Common Patterns – общие структуры отрицательного управленческого поведения

Если сравнить корпоративную культуру переживших скандал предприятий, можно выявить общие базовые схемы. В качестве примера возьмем компании Enron и Salomon Brothers. Такими общими базовыми схемами корпоративной культуры, которые можно рассматривать в качестве причин неэтичного поведения, являются: (1) жесткое ориентирование на выполнение краткосрочных показателей. Так, Джон Гутфройнд, равно как и Джефри Скиллинг придавали огромное значение достижению краткосрочных показателей по прибыли. Это привело к тому, что в итоге сотрудники добивались «своих цифр», однако больше не задавались вопросом о средствах достижения цели; (2) агрессивный стиль управления с упором на конкуренцию. Как Гутфройнд, так и Скиллинг создали атмосферу жесткой внутренней конкуренции. Того, кто добивался успеха внутри компании, поощряли чрезмерно высокими премиями. Так оба создали корпоративную культуру, основанную на зависти и надменности; (3) недостаточная моральная рефлексия. В обеих компаниях критиков заставляли молчать; от сотрудников требовали строгого подчинения. На передний план в обращении с персоналом вышла политика „do ut des“ («даю, чтобы и ты мне дал»), нравственность подобного поведения не обсуждалась; (4) неправильная система мотивации, в которой поощрялся конформизм. Однако система бонусов обеих компаний включала выполнение лишь формальных целевых показателей. Но поскольку это было «выгодно» всем, при поиске решений отменялись всякие критерии морали.

Общие структуры положительного управленческого поведения

Так же, как подобны стили управления, способствовавшие неэтичному поведению сотрудников, можно обнаружить сходные схемы, в частности, в управленческом поведении генеральных директоров предприятий, реструктурированных после скандала, имевшего серьезные последствия. В качестве примера возьмем компанию Salomon Brothers. (1) Руководство через личный положительный пример: новый генеральный директор Уоррен Баффет слыл безупречным, опытным и компетентным руководителем. Особенно внешние акционеры питали сильное доверие к его личности. Доверие, честность и добросовестность считались краеугольными камнями его новой корпоративной политики. (2) Принятие ответственности: Уоррен Баффет взял на себя личную ответственность за мораль своих сотрудников. В циркуляре он заявил, что впредь не останется безнаказанным никакое нарушение моральных принципов компании. О случившемся следует сообщать ему лично. (3) Прозрачность и полная информация: с одной стороны, Баффет обещал полное выяснение обстоятельств скандала на предприятии. И в то же время он старался создать новую корпоративную культуру, которую характеризовали прозрачность и открытая коммуникация. Все процессы и единичные шаги в процессе реализации новой корпоративной культуры выносились на открытое обсуждение. Превью практика бонусных выплат для достижения краткосрочных показателей была отменена. (4) Баффет установил систему контроля над моральным поведением сотрудников. По существу, при этом на всех ответственных руководителей были возложены обязательства по контролю над соблюдением принципов компании. (5) Наложение санкций за неэтичное поведение: Баффет уволил всех сотрудников, замешанных в скандале. Это затронуло в том числе и юриста Дональда Фойерштайна, поскольку тот хотя и просил неоднократно своего начальника позволить ему сообщить о беспорядках на фирме, однако сам не предпринимал никаких действий.

Выводы

Для морального поведения на предприятии наряду с формальными управленческими структурами, как минимум, в равной мере существенное значение имеют личная мораль членов организации и пример ответственных руководителей. Поэтому будущим исследованиям в области корпоративной этики следует больше учитывать также индивидуально-этические аспекты и заняться такими темами, как подбор персонала или этика руководства.

Литература:

Jones, Harold B. Jr.: The Ethical Leader: An Ascetic Construct. In Journal of Business Ethics: Vol. 14, 10/1995.

Wimbush, James C.: The Effect of Cognitive Moral Development and Supervisory Influence on Subordinates Ethical Behavior. In Journal of Business Ethics: Vol. 18, 4/1999.

Проф. Михаэль Аслендер, заведующий кафедрой экономической и корпоративной этики университета г. Кассель и преподаватель учебной программы «Магистр международного менеджмента (MIM)» при Институте немецких исследований (IfD) прочел доклад на эту тему 21.01.2007 г. в Минском международном образовательном центре им. Иоганнеса Пау.

Уголок переводчика

Уважаемые гости «Уголка переводчика»!

На этот раз мы подобрали для Вас текст поучительный – причем не только с точки зрения перевода! Статья, предлагаемая далее, была переведена с немецкого языка на русский в Институте немецких исследований по заказу посольства Германии в Минске в рамках перевода «Новостей о Германии» (здесь от 2.3.2007), ежедневного информационного выпуска Министерства иностранных дел ФРГ (подписаться на немецко- и русскоязычную рассылку «Новостей» можно на сайте посольства Германии в Минске www.minsk.diplo.de). Мы тут же решили, что должны познакомить наших читателей, в первую очередь бизнесменов (и тех, кто еще только собирается стать предпринимателем), с этим материалом.

Ваш переводческий отдел Института немецких исследований

Studie: Deutsch ist in der Exportwirtschaft die am zweithäufigsten benötigte Sprache

Beachtliches Wachstumspotenzial für Mittelständler, die in Sprachkenntnisse investieren

Innerhalb Europas ist Deutsch nach dem Englischen die in der Exportwirtschaft am zweithäufigsten benutzte Sprache. In einer vom britischen CILT (National Center for Languages) für die Europäische Kommission durchgeführten Studie wurden 2000 mittelständische Unternehmen in Europa befragt. 17,84 % von ihnen gaben an, dass sie in den kommenden drei Jahren für ihre Exporte Deutschkenntnisse benötigen würden. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass es für mittelständische Unternehmen ein beachtliches Wachstumspotenzial bei den Exporten gibt, falls sie bereit sind, mehr in Sprachkenntnisse zu investieren.

11% der Unternehmen räumen ein, Verträge verloren zu haben, weil sie nicht über die nötigen Sprachkompetenzen verfügt hatten. Bei den gefragten Sprachen liegt Englisch mit 25,84% an der Spitze, gefolgt von Deutsch (17,84%), Französisch (13,19%), Russisch (11,74%), Spanisch (6,55%), Italienisch (4,65%) und Chinesisch (4,12%). Für den neuen EU-Kommissar für Mehrsprachigkeit Leonard

Orban liegt es ganz im Interesse der mittelständischen Unternehmen, der Sprachkompetenz mehr Gewicht beizumessen. „Investitionen in Sprachkenntnisse stellen für Unternehmen durchaus keine überflüssige Ausgabe dar“, sagte Orban, „sie können vielmehr erheblich zur Ausweitung ihrer Geschäftsmöglichkeiten beitragen.“

Dies um so mehr, als etwa die Hälfte der befragten Unternehmen plant, in den drei kommenden Jahren neue Märkte zu erschließen.

(Quelle: CIDAL, Ambassade d'Allemagne à Paris vom 2.3.2007)

Исследование показало: немецкий язык – на втором месте среди языков, необходимых для внешнеэкономических контактов

Средний бизнес, инвестирующий в языковые знания сотрудников, имеет значительный потенциал роста

В Европе немецкий язык является вторым после английского по частоте использования в экспортной экономике. В рамках исследования, проведенного британским центром CILT (National Center for Languages) для Европейской комиссии, было опрошено 2000 средних европейских предприятий. 17,84% из них отметили, что для ведения экспортных сделок в последующие три года им понадобится немецкий язык. Исследователи делают вывод, что предприятия среднего бизнеса имеют значительный потенциал роста по экспорту, если они готовы больше инвестировать в языковые знания сотрудников.

11% предприятий признали, что теряли возможность заключения контрактов из-за недостаточного уровня владения языком. Среди языков, пользующихся спросом, лидирует английский (25,84%), за ним следуют немецкий (17,84%), французский (13,19%), русский (11,74%), испанский (6,55%), итальянский (4,65%) и китайский (4,12%). С точки зрения нового еврокомиссара по вопросам многоязычия Леонарда Орбана, придание большего значения владению языком полностью соответствует интересам средних и малых предприятий. «Инвестиции в знание языка никоим образом не являются излишними затратами для предприятий, – сказал Л. Орбан, – они, наоборот, могут внести значительный вклад в расширение возможностей их бизнеса».

Это тем более верно, если учесть, что примерно половина опрошенных предприятий планирует в последующие три года осваивать новые рынки.

(Источник: CIDAL, Посольство Германии в Париже, от 2.3.2007)

Комментарий

1. Прилагательное *zweithäufigst* образовано по активной в немецком языке словообразовательной модели и является сложным словом типа ‚порядковое числительное + прилагательное в превосходной степени‘. В русском подобным образованиям соответствуют сочетания *такой-то (по счету) по какому-л. признаку (частоте, величине, высоте, интересности...)*.

2. Сегодня в немецкоязычных текстах на экономическую тематику часто встречается существительное *Mittelstand* (*средний класс / слой / сословие*), а также его производные *Mittelständler*, *mittelständisch* и т.д. В таких случаях оно обозначает *предприятия (малого и) среднего бизнеса*.

3. Относительно еще одной типичной конструкции *Unternehmen in Europa* (ср. *Evangelische Kirche in Deutschland*) обычно при переводе стоит отказаться от предлога, поставив слово в родительный падеж или прибегнув к соответствующему прилагательному: европейские предприятия (bzw. *Евангелическая церковь Германии*).

4. Как показывает фраза *Die Studie kommt zu dem Schluss*, стилистическая фигура метонимии (здесь: называется не человек, а его деятельность) распространена в немецком публицистическом стиле, ср. *Politik und Wirtschaft müssen sich nun beraten*. Однако в русском нам часто приходится все же называть действующее лицо: *Исследователи (или политики и представители экономики) делают вывод... .*

5. Чтобы адекватно передать широкую семантику немецкого *Geschäft* („дело“), в русском переводчику иногда приходится использовать заимствования. Так, здесь мы берем англицизм *бизнес*, который в отличие от лексемы *дело* (имеющей обобщенное значение деятельности) может обозначать структурную единицу и выступать, таким образом, в качестве синонима к словам *предприятие, компания, а также подразделение компании / предприятие в составе группы, концерна*.

Календарь мероприятий: май - июнь 2007

День/Время	Мероприятие	Место проведения
15.05.2007 13.00-14.30	Презентация на тему Римского договора и открытие выставки литературы, посвященной Европейскому союзу, из фондов библиотеки CfIS (до 25.05.)	Факультет международных отношений БГУ, ул. Академическая, 25
18.05.2007 19.00	IfD-Filmstudio: «Один день в Европе», Германия (2006 г.)	IBB, пр-т газеты "Правда", 11
24.05.2007 10.00-16.00	Конференции, семинары и фильмы "Современная Швеция"	CfIS/CSS, ул. Свердлова, 2/25
18.00-20.00	"Современные Нидерланды"	CfIS, пр-т газеты "Правда", 11
15.00-17.00	"Современная Австрия"	"Дом дружбы", ул. Захарова, 28
17.00-21.00	"Современная Франция"	
19.00-22.00	"Современная Германия"	
25.05.2007 17.00-20.00	Студенческое ток-шоу «50 лет Европейскому союзу – Что европейцы думают об этом?»	"Дом дружбы", ул. Захарова, 28
с 22.00	Заключительная дискотека Дней Европы «European Night» с DJ Gagarin	Клуб «Night Star», ул. Свердлова, 2
22.06.2007	IfD-Filmstudio: "Жизнь других", Германия (2006 г.)	CfIS, пр-т газеты "Правда", 11
конец июня	Литературное кафе	CfIS, пр-т газеты "Правда", 11

Информацию об этих и других мероприятиях Института немецких исследований Вы найдете в Интернете на наших сайтах www.cfis-efd.de (на немецком) и www.cfis.by (на русском и английском).