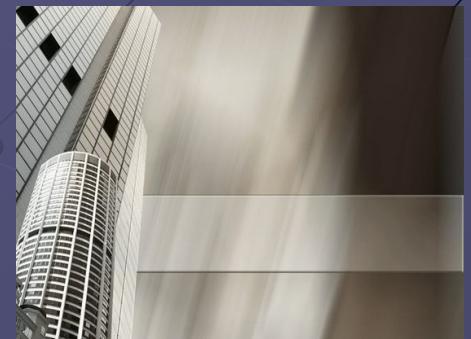


Межкультурные различия в деловой этике



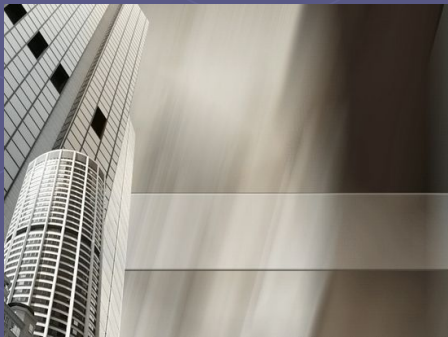
Содержание программы

1. Исследования и исследователи межкультурных различий
2. Межкультурные различия в деловой этике
3. Кейс-стади. Российская модель менеджмента. Тема: Привлечение персонала в организацию.



Гирт Хофстеде – гуру в изучении межкультурных различий

- Америка, 1970-е гг. ,
- 116 тыс. респондентов,
- 56 национальностей,
- 40 стран,
- 150 вопросов анкеты,
- Переведены на 20 языков
- На основе полученных данных были определены 4 идентификационных измерения фактора национальной культуры, которые определяют способы структурирования и управления организацией



Основные измерения фактора национальной культуры

- Отношение ко времени
- Отношение к природе
- Личность и трудовой коллектив
- Полоролевые отношения

Отношение ко времени

- Если у Вас назначена встреча с другом, как долго Вы его намерены ждать?
(вопрос из анкеты Г. Хофстеде)

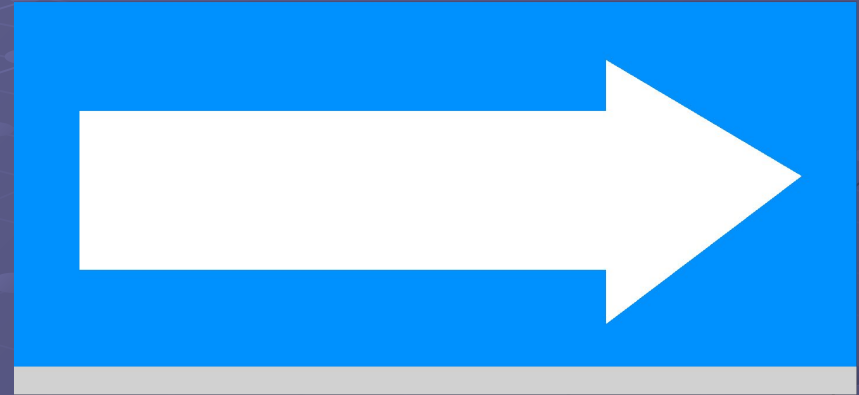


Деловые культуры по фактору отношение ко времени

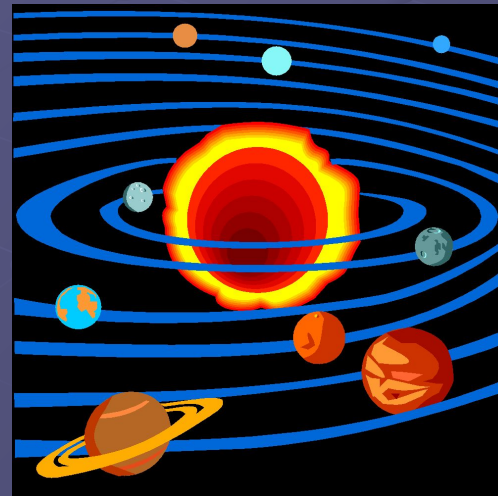
- **Сложные** (Германия, США, Япония, Англия),
- **Средние** (Испания, Греция, Италия),
- **Простые** (некоторые культуры Африки, Латинской Америки)
- **Монохронные** культуры (Скандинавия, Англия, Германия, США)
- **Полихронные** культуры (Испания, Португалия, латиноамериканские арабские страны)

Р.Льюис – деловые культуры в международном бизнесе

- Лине́йные культуры – линейное время



- Циклические культуры – циклическое



Культурные различия, связанные с обстоятельствами времени и места

- 1. Проявление уважения к партнеру –
проявление пунктуальности.

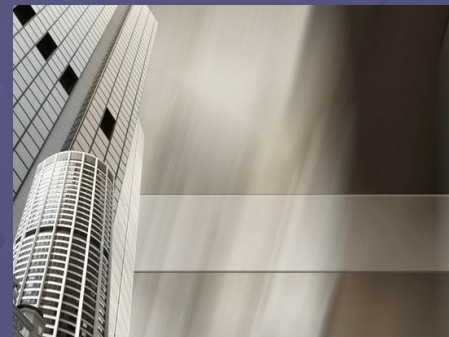
Ценность этого качества высока в одних странах, а в других этому не придается серьезного внимания.

Главное прийти во время!

Главное прийти в хорошем расположении
духа!

■

3. Строгое
соблюдение плана,
инструкций,
программы,
последовательности



Воздействие национальной культуры на управление организацией

Исследования Ф.Тромпенаарса и Ч.Хемпдина-Тернена

1. Культуры универсальных и конкретных истин.
2. Высококонтекстуальные и низкоконтекстуальные культуры.
3. Эмоциональные и нейтральные культуры.

Мини кейс – отношение к закону

- Вы едете по городу в машине, которой управляет ваш близкий друг. Он выезжает на перекресток с превышением скорости и не успевает притормозить, и врезается в автомобиль, пересекающий перекресток с положенной скоростью. Произошло ДТП. Жертв нет, но обе машины помяты. Вы единственный свидетель того, что ваш друг нарушил правила движения и виноват. К вам обращается офицер ГИБДД за свидетельскими показаниями.
- Ваши действия?

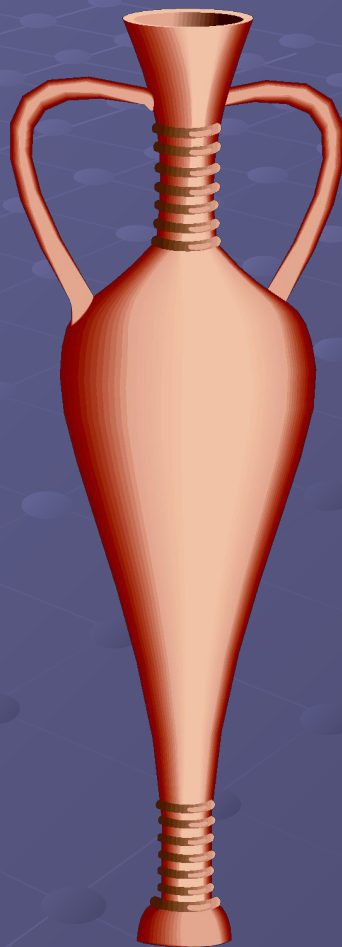
Склонность соблюдать закон

- Универсальные культуры – высокая законопослушность. Закон есть закон – он для всех един.
- Культуры конкретных истин – традиционным является поиск причин и моральных оправданий для нарушения закона.

Канада	США	Англия	Франция
96	95	90	68
Япония	Греция	Индия	Россия
67	58	57	42

100% - стремление соблюдать закон во всех случаях, по результатам исследований, 2002г.

Форма и содержание речи



Как сказать или что сказать?

Высококонтекстуальные культуры

Как сказать

Темп речи медленный

Обилие жестов

Неопределенность и двусмысленность

Исключены категоричные формы отказа (нет)

Допустимы паузы, молчание

Низкоконтекстуальные культуры

Что сказать

Быстрый темп речи

Ограничены жесты

Конкретность и определенность

Согласие – да,

Не согласие – нет

Паузы и молчание недопустимы

Культурные различия и деловые ситуации

- Эмоционально вовлеченные и нейтральные культуры.
- Значение непосредственного контакта.
- Высококонтекстные и низкоконтекстные культуры.
- Иерархии и статус.
- Формальные и неформальные бизнес-культуры.

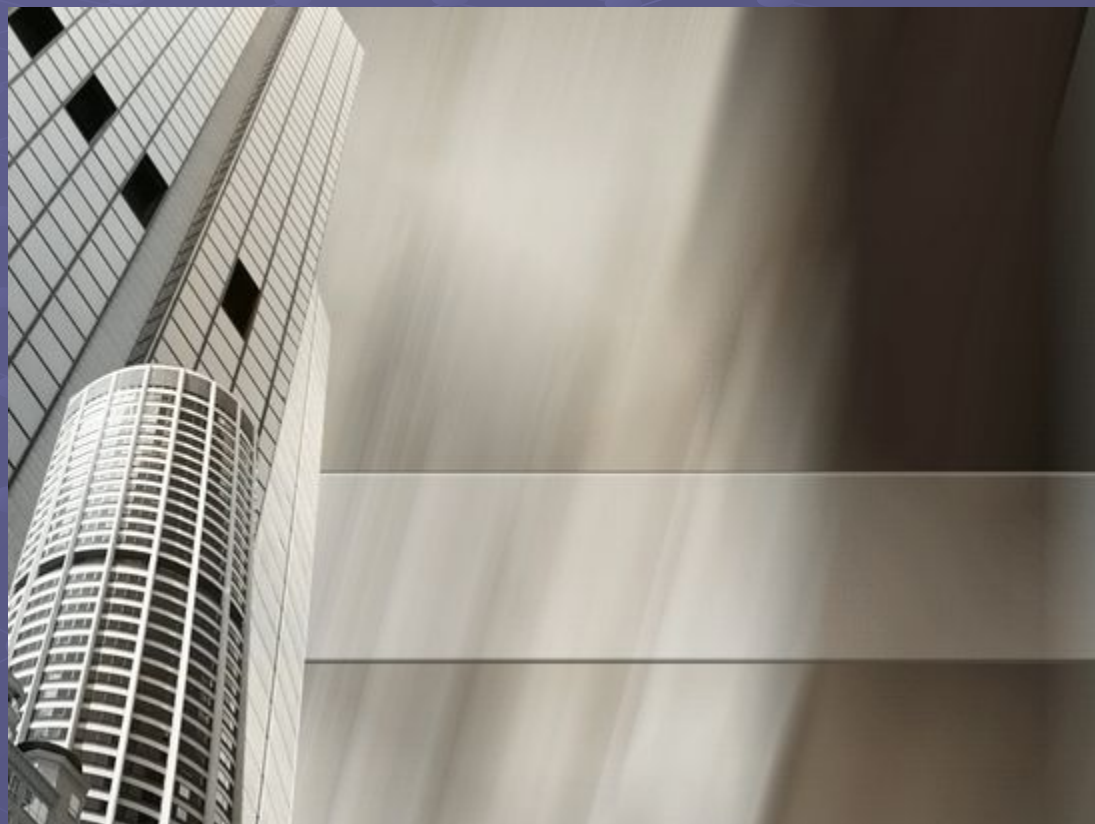
Кейс-стади. Российская модель менеджмента

Ситуация: Привлечение персонала в организацию.

Два кандидата на одну должность.

1. Чью кандидатуру Вы бы предложили оставить и почему?
2. Обоснуйте свой выбор.

Программа презентации подготовлена и
проведена
Светланой Гуриевой,
доцент СПбГУ



Спасибо за внимание

Успехов в бизнесе и жизни

2006г

