

Лекция

Мировая деловая практика и

кросскультурные

коммуникации

д.э.н., академик РАЕ, профессор кафедры СиТ ПГАФКСиТ,
профессор программы МВА Высшей школы бизнеса КФУ, Генеральный директор Казанской
школы бизнеса, Руководитель тренингового центра «Конструкторы успеха»,
Директор НИИ отраслевого управления, Партнер Маркетингового Общества РТ,
Член Российской Профессиональной Психотерапевтической Лиги,
Член Ассоциации Тренеров - Консультантов,
Номинант премии «Российский национальный Олимп-2004»,
Сертифицированный преподаватель Академии Менеджмента Адизеса (США)

Павлова Аделия Вадимовна

930895@list.ru

5 примеров отношения к деловой практике

**(Германия, Франция, Италия,
Великобритания, США)**

МОДЕЛИ НАЦИОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

1. АМЕРИКАНСКАЯ МОДЕЛЬ

- ✓ Достижения сотрудников всегда замечаются и оцениваются по существу.
- ✓ Возможен быстрый карьерный рост.
- ✓ Приветствуется состязательность, но в то же время культивируется корпоративный дух.
- ✓ Атмосфера демократичная, чаще всего принято обращение на «ты». При этом видимая ситуация может существенно отличаться от реального положения дел.
- ✓ В порядке вещей сообщать руководству о промахах сослуживцев: это воспринимается как забота о компании.
- ✓ Не стоит обольщаться насчет радушия американцев: они всегда улыбки и оптимистичны, даже в тот момент, когда объявляют вам об увольнении.

МОДЕЛИ НАЦИОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

2. НЕМЕЦКАЯ МОДЕЛЬ

- ✓ Работодатели - немцы проявляют серьезную заботу о сотрудниках, но взамен рассчитывают на 100% их внимания и времени.
- ✓ Уровень формализма и бюрократии очень высок, царит абсолютный порядок.
- ✓ В компании культ дисциплины, неформальное общение не приветствуется.
- ✓ Чтобы продвигаться по службе, необходимо неукоснительно соблюдать все корпоративные правила.
- ✓ Руководство готово оплачивать дополнительное образование сотрудников, но только в области, важной для фирмы.

МОДЕЛИ НАЦИОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

3. ФРАНЦУЗСКАЯ МОДЕЛЬ

- ✓ В центре менеджмента - не финансы, а человеческие ресурсы.
- ✓ Высокий бюрократизм, но значительно меньше порядка, чем в немецких компаниях.
- ✓ Генеральный директор нередко воспринимается как монарх.
- ✓ Французы не любят переплачивать, зарплаты обычно не превышают верхней границы российских.
- ✓ Однако трудовое законодательство соблюдается очень строго, предлагается много социальных льгот.
- ✓ Для успешной карьеры необходимо быть не только профессионалом в своем деле, но и приятным в общении человеком.

МОДЕЛИ НАЦИОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

4. ЯПОНСКАЯ И КОРЕЙСКАЯ МОДЕЛИ

- ✓ Азиатские структуры отличаются иерархичностью.
- ✓ Делать карьеру, перешагивая через несколько ступеней, фактически невозможно.
- ✓ В основе организации труда лежит представление, что работа - это сама жизнь.
- ✓ Необходима высочайшая лояльность к компании и топ - менеджменту.
- ✓ Выход на работу в выходные дни должен восприниматься как норма.
- ✓ Персонал «муштруют», добиваясь полного соответствия принятому стандарту.
- ✓ Коллективное признается выше индивидуального (при начислении зарплаты часто используется принцип бригадного подряда).

Этика бизнеса: примеры отношения к деловой практике



Германия

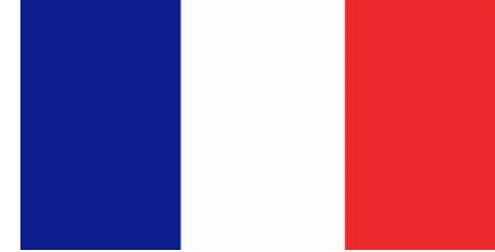
ДОПУСКАЕТСЯ:

- приглашение в наблюдательный совет федеральных политиков, членов правительств земель и общественных деятелей,
- пожертвования профсоюзам, экологическим организациям в обмен на поддержку проектов,
- практика работы с местными компаниями (если строительство, то только из немецких материалов),
- анонимное спонсорство партий,
- уход от налогов легальным путем.

НЕПРИЕМЛЕМО:

- прямое финансирование выборов,
- работа без учета интереса местных производителей и компаний,
- отказ от помощи земельным ассоциациям и коммунам.

Этика бизнеса: примеры отношения к деловой практике



ФРАНЦИЯ

ДОПУСКАЕТСЯ:

- приглашение к сотрудничеству представителей муниципалитетов,
- социальные гарантии работникам, в особенности женщинам,
- практика соглашений с профсоюзами,
- использование профсоюзов для лоббирования своих интересов.

НЕПРИЕМЛЕМО:

- многократное финансирование партий (однократное допускается),
- игнорирование закона о занятости и требований профсоюза работать с опорой на иностранную рабочую силу,
- работа без сотрудничества с местной властью.

Этика бизнеса: примеры отношения к деловой практике



Италия

ПРИЕМЛЕМО:

- поддержка властей в форме строительства дорог, передачи оборудования в больницы, мебели в школы,
- спонсирование оппозиционеров, в т. ч. националистов, для политического давления на правящие партии.

НЕПРИЕМЛЕМО:

- прямое финансирование депутатов и партий, а также лоббирование конкретных решений,
- выносить на суд общественности обвинения конкурентов (ответом на это может быть обвинение в ваш адрес),
- не учитывать интересы других региональных и местных компаний.

Этика бизнеса: примеры отношения к деловой практике



Великобритания

ПООЩРЯЕТСЯ:

- ✓ помощь местным муниципалитетам,
- ✓ благотворительные программы,
- ✓ практика создания специальных рабочих мест,
- ✓ спонсирование обучения молодых людей в вузах.

НЕПРИЕМЛЕМО:

- ✓ прямое финансирование выборов,
- ✓ участие в сделках не только незаконных, но и нарушающих интересы государства (продажа вооружений),

Этика бизнеса: примеры отношения к деловой практике



США

ДОПУСКАЕТСЯ:

- активное спонсирование выборов,
- сотрудничество со спецслужбами в сфере получения информации о конкурентах за рубежом,
- политическая поддержка в обмен на защиту интересов за пределами США,
- благотворительность в форме выдачи стипендий на обучение в ВУЗах.

НЕПРИЕМЛЕМО:

- прямое спонсирование на выборах со стороны компаний (это могут делать только работники),
- ориентация на внешних поставщиков, если есть аналогичные внутренние компании,
- игнорировать мнение местных негосударственных организаций и требования законодательства штатов.

Этика бизнеса: примеры отношения к деловой практике



РОССИЯ

ДОПУСКАЕТСЯ:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

НЕПРИЕМЛЕМО:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____