

# Корпоративная культура различных стран

---

# Понятие «корпоративная культура»

---

- Понятие «корпоративная культура» относится к классу таких понятий управленческих дисциплин, которые не имеют единственно верного толкования. Практически каждый исследователь в этой области предлагает собственное оригинальное определение культуры организации.

# Модели корпоративной культуры



*Рис. 1. Модель корпоративной культуры Э. Шейна*

# Модели корпоративной культуры

Модель Ф. Харриса и Р. Морана

- 
- 1. Осознание себя и своего места в организации
  - 2. Коммуникационная система и язык общения
  - 3. Внешний вид, одежда и представление себя на работе
  - 4. Что и как едят люди, привычки, традиции в этой области
  - 5. Осознание времени, отношение к нему и его использование
  - 6. Взаимоотношения между людьми
  - 7. Ценности
  - 8. Вера во что-то и отношение или расположение к чему-то
  - 9. Процесс развития работника и научение
  - 10. Трудовая этика и мотивирование

# Американская компания

---

- Индивидуализм – высокая текучка
- Символы высокого статуса
- Семинары и тренинги, «заостряющие» специализацию, но не расширяющие кругозор

# Японская компания

---

- Японский стиль — это коллективизм. Фирма — дом родной, шеф — отец, коллектив — большая семья.
- Набор сотрудников происходит по закрытому типу
- Карьерный рост происходит по одному сценарию
- Вся жизнь — на одной фирме и за одну фирму
- *умение беспрекословно подчиняться, неутомимость, высокую работоспособность, а также отказ от собственной индивидуальности.*

# Немецкая компания

---

- Бюрократия –
- За этим словом скрывается не служебная волокита с целью вымогательства, а *безусловное доверие к документу*.
- Немцы не умеют читать между строк, поэтому каждая бумага говорит им только то, что в ней написано.
- Крупные корпорации имеют длинную иерархическую цепочку

# 8 золотых правил роста в иностранной КОМПАНИИ

- 
- Перед тем, как проходить собеседование в иностранной компании, узнай как можно больше о стране, которую представляет эта компания, и конкретно о ее деятельности в России.
  - Если тебя приняли на иностранную компанию, как можно скорее выясни ее основные отличия от российской компании (иногда даже жесты могут означать совершенно разные вещи). Спрашивай об этом у более опытных коллег.
  - Приглядись, как приветствуют сотрудники фирмы начальников, а также более опытных коллег. Правила субординации – ключевой момент в понимании особенностей данной компании.

# 8 золотых правил роста в иностранной КОМПАНИИ

- Внимательно слушай распоряжения своего непосредственного начальника и наблюдай за его реакцией на твои предложения и отчеты о проделанной работе. Очень важно понять, какие качества и инициативы ценятся в этой компании в первую очередь.
- Работай, работай, работай. Это ценится в любой компании.
- Попроси кого-нибудь из более опытных коллег рассказать, как происходит продвижение по службе. Как часто и по какому поводу сотрудникам повышают зарплату.
- Обычно очень просто понять, есть ли на фирме дистанция между российскими сотрудниками и их иностранными коллегами. Если такая дистанция существует, выясни, чем она объясняется и бывают ли исключения из правил.
- Не забывай хорошую африканскую поговорку «В деревне, где живут одноногие, надо скакать на одной ноге».

# Методика определения уровня толерантности

<b>Абсолютно не согласен</b>	<b>Не согласен</b>	<b>Скорее не согласе</b>	<b>Скорее согласен</b>	<b>Согласен</b>	<b>Полностью согласен</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	----------------------------	-----------------	-------------------------------

1. В средствах массовой информации может быть представлено любое мнение
2. В смешанных браках обычно больше проблем, чем в браках между людьми одной национальности
3. Если друг предал, надо отомстить ему
4. К другим национальностям станут относиться лучше, если они изменят свое поведение
5. В споре может быть правильной только одна точка зрения
6. Нищие и бродяги сами виноваты в своих проблемах
7. Нормально считать, что твой народ лучше, чем все остальные
8. С неопрятными людьми неприятно общаться
9. Даже если у меня есть свое мнение, я готов выслушать и другие точки зрения
10. Всех психически больных людей необходимо изолировать от общества
11. Я готов принять в качестве члена своей семьи человека любой национальности
12. Беженцам надо помогать не больше, чем всем остальным, так как у местных проблем не меньше
13. Если кто-то поступает со мной грубо, я отвечаю тем же
14. Я хочу, чтобы среди моих друзей были люди разных национальностей
15. Для наведения порядка в стране необходима «сильная рука»
16. Приезжие должны иметь те же права, что и местные жители
17. Человек, который думает не так, как я, вызывает у меня раздражение
18. К некоторым нациям и народам трудно хорошо относиться
19. Беспорядок меня очень раздражает
20. Любые религиозные течения имеют право на существование
21. Я могу представить чернокожего человека своим близким другом
22. Я хотел бы стать более терпимым человеком по отношению к другим

## Обработка результатов.

---

- Количественный анализ – суммируются все баллы.
- Каждому ответу на *прямое* утверждение присваивается балл от 1 до 6 («абсолютно не согласен» – 1 балл, «полностью согласен» – 6 баллов). Ответам на *обратные* утверждения присваиваются реверсивные баллы («абсолютно не согласен» – 6 баллов, «полностью согласен» – 1 балл). Затем полученные результаты суммируются.
- Утверждения *прямые*:  
1,9,11,14,16,20,21,22; *обратные*: 2,3,4,5,6,7,8,10,12,13,15, 17,18,19.

# Интерпретация результатов.

---

- 22–60 – низкий уровень толерантности. Такие результаты свидетельствуют о высокой интолерантности человека и наличии у него выраженных интолерантных установок по отношению к окружающему миру и людям.
- 61–99 – средний уровень. Такие результаты показывают респонденты, для которых характерно сочетание как толерантных, так и интолерантных черт. В одних социальных ситуациях они ведут себя толерантно, в других могут проявлять интолерантность.
- 100–132 – высокий уровень толерантности. Представители этой группы обладают выраженными чертами толерантной личности. В то же время необходимо понимать, что результаты, приближающиеся к верхней границе (больше 115 баллов), могут свидетельствовать о размывании у человека «границ толерантности», связанном, к примеру, с психологическим инфантилизмом, тенденциями к попустительству, снисходительности или безразличию. Также важно учитывать, что респонденты, попавшие в этот диапазон, могут демонстрировать высокую степень социальной желательности (особенно если они имеют представление о взглядах исследователя и целях исследования)