

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, неустойчивость, 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 пословицу «В деревне, где живут одноногие, надо скакать на одной ноге».

Методика определения уровня толерантности

Абсолютно не согласен	Не согласен	Скорее не согласе	Скорее согласен	Согласен	Полностью согласен
----------------------------------	--------------------	------------------------------	----------------------------	-----------------	-------------------------------

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)