

Воздействие национальной культуры на управление организацией

Выполнил: Помазков Егор

154

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ

ТРЕБУЕТ ИЗМЕНЕНИЯ ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Что ускоряет процесс глобализации?

- Технологическое развитие
- Усиление конкуренции
- Развитие рынка
- Развитие внешней политики

«Компании по всему миру сталкиваются с тем, что глобализация формирует новые стандарты ведения бизнеса и качество менеджмента в организации становится ключевым аспектом»

Birchall, Jing Hee & Gay, 1996

Культура –
это коллективное программирование сознания, которое
отличает членов одной группы или типа людей от других



35% европейских менеджеров назвали культурные различия главной
причиной возникновения проблем в работе с иностранными компаниями

(Waxin & Panaccio, 2005)

Менеджмент (англ. management — управление, система управления) — это совокупность современных принципов, методов, средств и форм управления, направленных на повышение эффективности работы предприятия.

(Кириллова Н.Б. - Менеджмент социокультурной сферы, 2012)

Рациональная модель принятия решений:

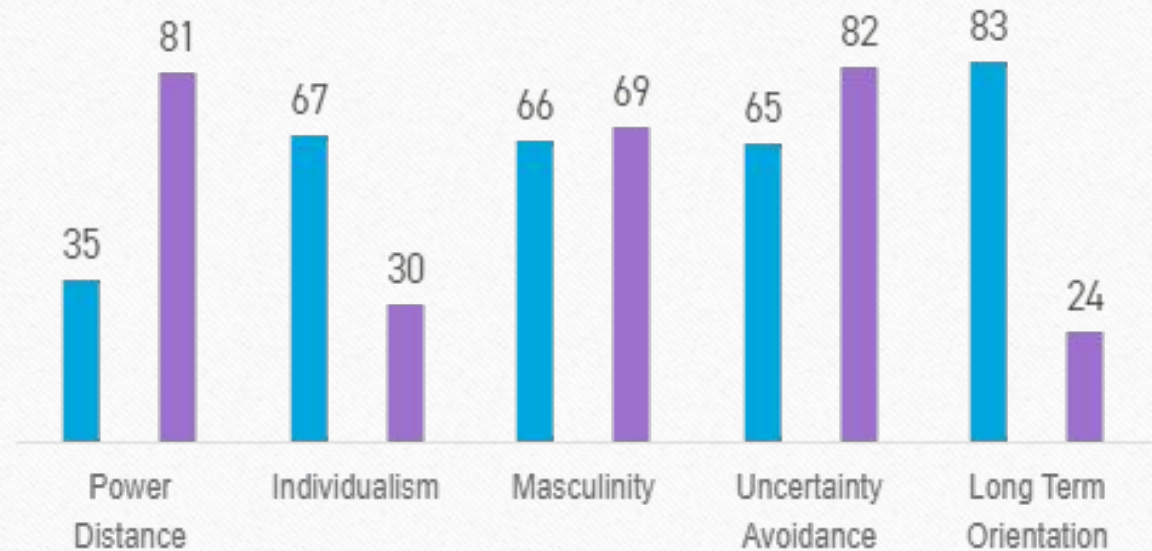


Аспекты принятия решений:

- Рациональность
- Политическое поведение
- Интуиция:
 обращение к опыту,
 «шестое чувство»

Национальная культура как фактор принятия решений

- Иерархическая дистанцированность
 - Индивидуализм/коллективизм
 - Мужской/женский стиль деловых взаимоотношений
 - Степень избегания неопределенности
 - Ориентация на краткосрочные/долгосрочные отношения
- (модель Герта Хофстеде)*



Германия - Мексика

hofstede-insights.com/product/compare-countries/

Иерархическая дистанцированность

Низкая

- Иерархия в организации означает неравенство правил, созданное для удобства
- Популярна децентрализация
- Меньше контроля
- Менеджеры полагаются на свой опыт и подчиненных
- Подчиненные получают консультации
- Привилегированность не поощряется
- Ручной труд ценится наравне с интеллектуальным

Высокая

- Иерархия в организации отражает реальное неравенство разных уровней
- Популярна централизация
- Больше контроля
- Менеджеры полагаются на правила и вышестоящее руководство
- Подчиненные получают приказы
- Привилегированность – распространенное явление
- Интеллектуальный труд ценится больше ручного труда

Индивидуализм/коллективизм

Коллективизм

- Дети учатся мыслить с позиции «мы»
- Цель образования – научить, как делать
- Выше образование – выше социальное положение
- Работники – члены рабочей группы, трудящиеся в интересах своей группы
- На шанс повышения влияет рабочая группа
- Менеджмент – управление группами
- Отношения преобладают над задачами

Индивидуализм

- Дети учатся мыслить с позиции «я»
- Цель образования – научить, как учиться
- Выше образование – лучше финансовое положение
- Работники – индивидуалисты, которые могут работать в интересах начальства
- На шанс повышения влияют только навыки и правила
- Менеджмент – управление отдельными людьми
- Задачи превыше отношений

Мужской/женский стиль деловых взаимоотношений

Женский

- Решение конфликтов компромиссами и переговорами
- Предпочтительны малые организации
- Люди работают, чтобы жить
- Больше свободного времени лучше, чем дополнительный заработок
- Карьера опциональна для всех 63 гендеров

Мужской

- Позволить сильнейшему победить – выход из конфликта
- Предпочтительны большие организации
- Люди живут, чтобы работать
- Больше денег лучше, чем дополнительное свободное время
- Карьера обязательна для мужчин, опциональна для женщин

Степень избегания неопределенности

Низкая

- Частая смена места работы
- Правил не должно быть больше, чем необходимо на деле
- Усердная работа только по мере необходимости
- Спокойное отношение к непониманию и хаосу
- Топ-менеджеры думают над стратегией
- Привычка полагаться на здравый смысл

Большая

- Редкая смена места работы
- Эмоциональная потребность в наличии правил, даже если они не будут применяться
- Эмоциональная потребность в постоянной занятости и усердной работе
- Нужна последовательность и систематичность
- Топ-менеджеры думают над ежедневными операциями
- Привычка полагаться на экспертов и технические решения

Ориентация на краткосрочные/долгосрочные отношения

Ориентация на короткий срок

- В работе ценятся свобода, права, достижения и самостоятельность
- Отдых важен
- Важны результирующие значения
- Важны ежегодные доходы
- Менеджеры и работники поделены на два лагеря
- Меньше запасов, инвестиций
- Инвестиции во взаимные фонды

Ориентация на долгий срок

- В работе ценятся честность, обучаемость, ответственность, дисциплинированность
- Отдых не важен
- Важно положение на рынке
- Важны доходы через несколько лет
- Менеджеры и работники заодно
- Больше запасов, больше денег для инвестиций
- Инвестиции в недвижимость

- Иерархическая дистанцированность
- Индивидуализм/коллективизм
- Мужской/женский стиль деловых взаимоотношений
- Степень избегания неопределенности
- Ориентация на краткосрочные/долгосрочные отношения

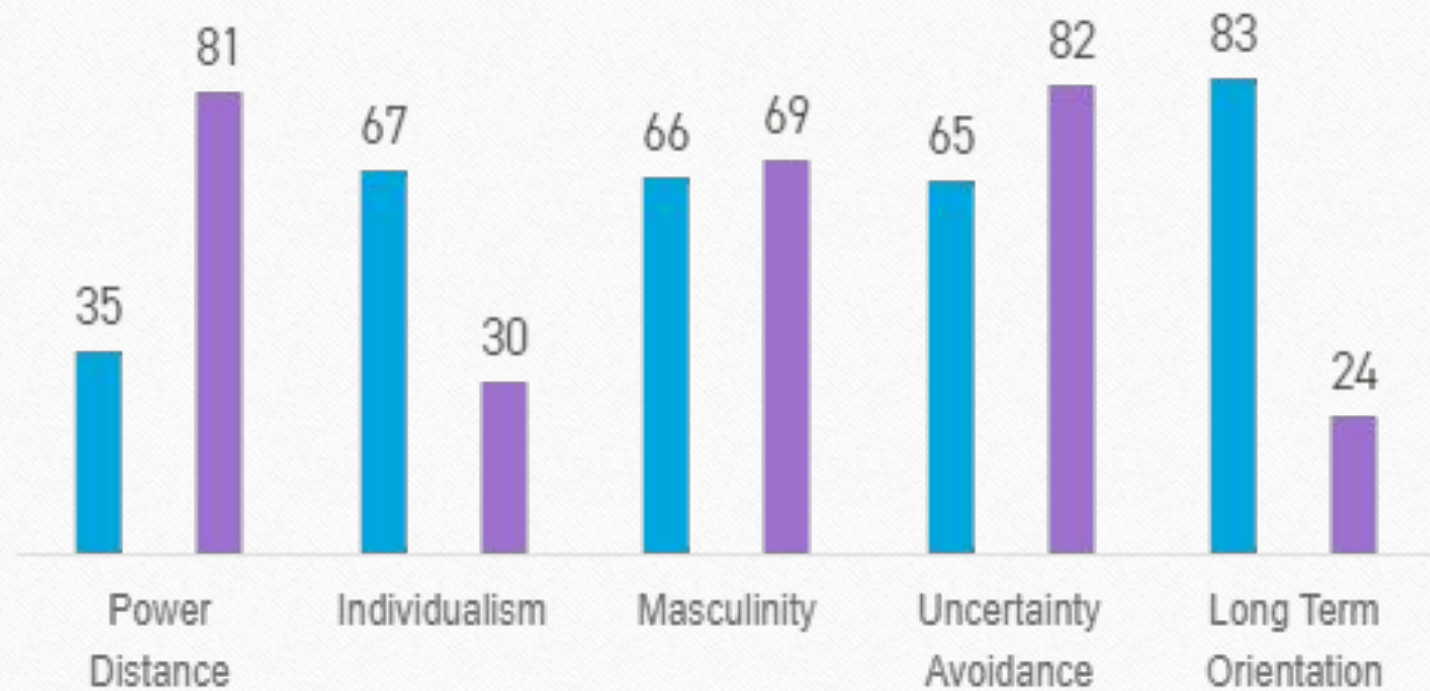


The effects of Culture on managers decision making

- a case study of Mexico and Germany

Christian Becker
Sandra Palmér

Luleå University of Technology
Master Thesis, Continuation Courses
Marketing and e-commerce
Department of Business Administration and Social Sciences
Division of Industrial marketing and e-commerce



Германия - Мексика

Результаты исследования

- Как можно описать процессы принятия решений в Германии и Мексике?
- Рациональность в принятии решений
- Принятие решений не полностью демократично
- Избегание рисков
- Одновременно краткосрочное и долгосрочное планирование
- Как национальная культура влияет на управление компаниями в этих странах?
- Разница меньше предполагаемой
- Тип компании влияет на модель управления больше, чем особенности национальной культуры
- Культура может влиять на другие аспекты жизнедеятельности организации

Спасибо за внимание!