

Inter- cultural Integration Tool



Inter – cultural Integration Tool

1. Некоторые важные моменты

Какими из нижеследующих проблем часто реально сталкиваются компании, международные группы или наднациональные организации:

- Ваша компания собирается расширить свою деятельность в новом географическом рынке, но не знает, как добиться этого. Дело не в том, что существуют проблемы как действующие законы, финансы и т.д., а именно, существенное различие менталитета и менеджеры вашей компании не имеют надлежащего опыта разобраться с этим.

- У вас есть многолетний иностранный поставщик, который производит отдельные части вашей продукции. Цены приемлемые, но имеются претензии: своевременной поставки, качество и общение. Были очень многие попытки для преодоления этих проблем, но без серьезных успехов.

- Как руководителю и личности, ответственной по международной торговой деятельности, несколько заграничные филиалы прямо докладывают вам об этом. В некоторых из этих филиалов вы сталкиваетесь с теми же препятствиями: даже с виду кажется, что общение ведется открытым образом, тем не менее, вы заметите, что существуют скрытые вопросы, невыраженные чувства, которые сведут к нулю все инициативы и требования штаб-квартиры, что является просто пустой тратой времени и отсутствие доверия между штаб-квартирой и филиалам

- Имея разные действующие и планируемые программы мирового уровня, вы задаете вопрос себе и организации - всегда ли они действительно соответствуют местным нуждам, правильным способом ли были внедрены, будут ли иметь местную поддержку для успешной реализации в будущем.

- основываясь на фактические уровни понимания, общения и достижения ваших целей, ваша группа может быть удовлетворена. Но с точки зрения расходов времени, энергии и денег поддержание данного уровня кажется слишком неэкономическим и расточительством. Проводите много внутренних собраний, командировки, телефонные конференции, доклады и т.д. Должно быть, более эффективный и дешевый способ преодоления их.

- В этих сложных условиях вам придется найти новые способы для обеспечения будущее вашей организации, концентрируя внимание на фундаментальных проблемах, которые действительно изменяют обстоятельства и определить правильное место вашей организации и её взаимоотношения с коллективом, клиентами, поставщиками, инвесторами и т.д.

2. Подход

Большинства из этих проблем заграничного бизнеса являются результатами различия ценностей, менталитета и культуры. Например, в одной части мира можно высказать проблему напрямую, в другой части мира это считается невежливостью или даже грубостью. Как избежать эту проблему? Вы можете купить краткие руководства, послать ваших сотрудников на специальные курсы и т.д. Как всегда результат весьма скромнен, потому что большинство из этих проблем известны, как бизнес процессы между сторонами, которые хотят преодолеть межкультурные различия, различия менталитета и ценностей.

3. Межкультурные объединяющие механизмы.

В основном этот механизм состоит из трех модулей:

а) Идентификация.

В этой фазе все существующие и невыраженные проблемы определяются способом собеседования всех заинтересованных лиц. Это соответствует составлению карты проблемного поля. Необходимо ясно излагать цели мандата между компаниями или организациями: рост эффективности, улучшение торговли и чистого дохода, преодоление барьеры общения, интеграция культур, установление культуры между и внутри компаний и т.д. Обычно на это уходит от 3 до 5 дней.

в) Интеграция.

Подход весьма прост и прозрачен: надо свести стороны и разработать устойчивое и приемлемое решение проблемы. Это стимулируется двумя факторами: первое, используя специально созданный процесс, который включает в себя подходящее руководство ими, показывая выигрыши от открытого отношения и общения. Второе, выбором место собраний, которое в данной культурной среде не знакомое, достаточно впечатляющий в смысле природы, выражений и истории. Это создает исключительную осведомленность, и атмосферу, которые поддерживают взаимопонимание. Во времени свода сторон от 3 до 5 дней продолжается разбор специальных проблем, с которыми они сталкивались.

Вместо передачи ноу-хау и теории, мы создаем опыт, руководя живо, напрямую и в практическом общении. Эта фаза, включая подготовку и проведения, занимает от 5 до 10 дней.

с) Закрепление.

Закрепление является важной частью интеграционного процесса и очень важно следовать инструкциям после завершения семинара. Не забудьте, что планы действия и хорошие чувства не исчезают после окончания семинара интеграционной фазы, и осязаемые и конкретные результаты достигнуты. Это продолжительный и важный процесс, требующий критических анализов и приспособлений по ходу развития проекта. На это уходит от 2 до 4 дней в каждой четверти с дистанционным руководством консультантами или организации.

4. Преимущества.

Существуют по крайней мере две перспективы из которых можно извлекать преимущества такого процесса:

а) Относительно личности.

Как руководитель, служащий или просто как индивидуальная личность, преимущества этого механизма можно видеть в возможности роста и развития личности, улучшения мастерства общения, хорошего достижения в личной или в профессиональной областях, более уравновешенности, открытости и терпимости по отношению окружающего мира и людей.

б) Относительно компании.

На уровне твёрдых фактов можно судить об улучшении между и внутри организаций, таких факторов как: коэффициенты выполнения, укорачивание времени производства и улучшение качества, в конечном итоге, которые могут позволить значительно увеличить продажу и чистого дохода, и драматично сокращать издержки.

На уровне, так называемых, гибких проблем, атмосфера и культура внутри организации и контакты с внешним миром могут приобретать весьма высокие качества и стандарты эффективности, что позволяют делать такие элементы как доверие, взаимопонимание, и терпимость значимыми, тем самым, создавая новые угловые камни данного сотрудничества.

5. Компетенция

Что позволяет нам заявлять, что мы компетентно проводим такие консалтинговые услуги? Все наши партнеры имеют долголетние много культурные и профессиональные международные образования, знающие специфические требования положительного и прибыльного бизнес среды.

Поэтому наши партнеры работали и работают сегодня в различных странах и имеют опыт в различных культурах, менталитетах и ценностях. Будучи экспертами, в наших соответствующих областях компетенции, мы также обладаем высокой степени понимания, терпимости и открытости, которые мы выражаем в каждом деле: мы украшаем общения.



Управляющий-партнер
О. Рифаи.