

Kultury wycinkowe i kultury całościowe

Kulturowe uwarunkowania biznesu

Tomasz Poskrobko

Procent respondentów, którzy nie pomogliby szefowi			
Chiny	32	Pakistan	74
Nepal	40	Izrael	75
Burkina Faso	41	Polska	76
Nigeria	46	Zjed. Emiraty Arab.	76
Kuwejt	47	Brazylia	77
Wenezuela	52	Oman	78
Kenia	53	Australia	78
Singapur	58	Filipiny	78
Indonezja	58	Norwegia	80
Bahrajn	63	USA	82
Egipt	63	Belgia	83
Korea Południowa	65	Niemcy	83
Austria	65	Irlandia	84
Etiopia	66	Urugwaj	85
Indie	66	Rosja	86
Arabia Saudyjska	67	Kanada	87
Kuba	67	Francja	88
Grecja	67	Wielka Brytania	88
Tajlandia	69	Dania	89
Nowa Zelandia	70	Węgry	89
Meksyk	70	Finlandia	89
Japonia	71	Czechy	89
Hiszpania	71	Bułgaria	89
Malezja	72	Szwajcaria	90
Hongkong	73	Holandia	91
Portugalia	73	Szwecja	91

Kultury wycinkowe a kultury całościowe

- Zorientowani wycinkowo
 - Bezpośredni, konkretni; nawiązywanie stosunków służy konkretnemu celowi
 - Precyzyjni, bezceremonialni, jednoznaczni i zrozumiali
 - Kierują się zasadami i odznaczają się niezłomną postawą moralną niezależnie od tego, do kogo się zwracają
- Zorientowani całościowo
 - Nieśpieszni, krążący wokół tematu; nawiązywane stosunki pozornie niezwiązane z konkretną sprawą
 - Ogólnikowi, taktowni, dwuznaczeni
 - Charakteryzuje ich wysoki poziom relatywizmu moralnego;
 - Liczy się osoba i kontekst

Interesy z zorientowanymi wycinkowo

- Dobrze jest poznać cele, zasady i liczbowe zamierzenia konkretnej organizacji, z którą ma się do czynienia
- Wskazana szybkość, rzeczowość i efektywność
- Należy określać długość spotkań, przerwy i porządek dnia
- Lepiej nie posługiwać się tytułami ani nie zwracać uwagi na umiejętności, które nie są istotne

Interesy z zorientowanymi całościowo

- Dobrze jest poznać historię i wizję organizacji całościowej, z którą ma się robić interesy
- Pośpiech nie jest wskazany
- Niech spotkanie toczy się swoim tempem; od czasu do czasu dobrze jest przyspieszyć tempo
- Dobrze jest pamiętać o tytule rozmówcy, jego wieku i koneksjach bez względu na to, jakie zagadnienie jest omawiane

Zarządzanie...

- Zorientowani wycinkowo
 - Zarządzenie jest osiągnięciem celów i określonych standardów, co jest odpowiednio nagradzane
 - Sprawy osobiste i zawodowe są od siebie oddzielone
 - Z dezaprobatą patrzy się na konflikty interesów
 - Sprawozdanie trzeba zacząć od podsumowania

Zarządzanie...

- Zorientowani całościowo
 - Zarządzenie jest stale ulepszanym procesem, dzięki któremu poprawia się jakość
 - Sprawy osobiste i zawodowe przenikają się
 - Trzeba uwzględnić całościową sytuację pracownika zanim się go osądzi
 - Sprawozdanie trzeba zakończyć podsumowującym przeglądem