

ZARZĄDZANIE MIĘDZYKULTUROWE W OPARCIU O MODEL 6D HOFSTEDE

REZULTATY SZKOLENIA – PERSPEKTYWA UCZESTNIKA

Po zakończeniu programu uczestnicy

- Są bardziej świadomi własnych zachowań w wielokulturowym miejscu pracy
- Lepiej rozumieją własne programowanie kulturowe i jego wpływ na skuteczność współpracowania z innymi kulturami
- Dostrzegą i rozumieją praktycznie wpływy narodowe i kulturowe na zachowania swoje i innych
- Wiedzą, jakie zachowania leaderskie będą adekwatne w kontakcie z członkami zespołu z innych kręgów kulturowych
- Będą skutecznie analizować potencjalne sytuacje nieporozumień wynikających z powodów kulturowych i wybierać adekwatne sposoby ich unikania lub niwelowania we współpracy zespołu
- Umieją stosować narzędzia komunikacji zwiększające skuteczność współpracy w międzynarodowym zespole
- Wykorzystują swój potencjał leaderski w sposób dopasowany do specyficznych potrzeb wielokulturowego zespołu

ZARZĄDZANIE MIĘDZYKULTUROWE - PROGRAM (2 DNI)

Czym jest kultura?

- Percepcja kultury własnej a kultury obcej
- Eksperyment poznawczy i doświadczenie „programowania” kulturowego. Gra „Barnga”.

Różnice międzykulturowe - sześciowymiarowy model kultury

G. Hofstede

- Wymiary (wartości) kultury – wprowadzenie w każdy z 6 wymiarów kulturowych, odniesienie do praktycznych aspektów w codziennym życiu oraz w rzeczywistości pracy

Zastosowanie wiedzy na temat Modelu G. Hofstede

- Określanie wyniku na wymiarach przez obserwację wskazówek - praca na przykładach trenera i uczestników

Konsekwencje modelu w praktyce w odniesieniu do poniższych (przykładowych) tematów:

- Zasady organizacyjne
- Zarządzanie czasem
- Komunikacja
- Podejmowanie decyzji
- Różne role i obowiązki lidera
- Spotkania i prowadzenie dyskusji
- Praca zespołowa

Każdy z tych tematów zostanie rozwinięty podczas warsztatu w odniesieniu do różnic kulturowych

Moje osobiste wartości

- Praca warsztatowa – kultura mojej organizacji
- Główne prawa kultury mojego współpracownika
- Culture Compass™ – odniesienie do wyników indywidualnych. Szukanie obszarów podobieństw i obszarów konfliktowych.

Konsekwencje Modelu Kultury 6-D. Ćwiczenia

- Studium przypadków sytuacji współpracy projektowej dotyczących problemów ze zrozumieniem zachowań i postaw przedstawicieli innych kultur.
- Scenariusze zostają przygotowane na podstawie diagnozy przed warsztatem, pod rzeczywistość codziennych kontaktów międzykulturowych uczestników i realia ich codziennej pracy zawodowej.

Nawigowanie w wielokulturowym zespole

- Mapa zespołu - narzędzie pozwalające w prosty sposób uporządkować i ustrukturyzować wiedzę o zespole.
- Szanse i zagrożenia w zespole. Warsztat w 3 etapach: indywidualny, zespołowy, w parach
- Budowanie porozumienia i spójności w zespole – krok po kroku

Planowanie działań wdrożeniowych

- Indywidualne plany wdrożeniowe i działania wobec zespołów / zmian uczestników z wykorzystaniem matrycy ERWS (Eliminuj, Redukuj, Wzmocnij, Stwórz plan działania)