

Перелік питань до підсумкового тесту

Подумайте, яким чином національні культурні розходження можуть бути джерелом конкурентної переваги для світової економіки.

Чому керівникові в міжнародному бізнесі необхідно розуміти культурні розходження?

У яких проявах ваша культура є парокіальною? Якою мірою вона є етноцентричною? Наведіть конкретні приклади ситуацій, які ви самі спостерігали чи про які ви читали в пресі.

Користуючись визначеннями понять «парокіалізм», «етноцентризм» й «етнорелятивізм», знайдіть їхні прояви у своїй й інших культурах. Чому парокіалізм й етноцентризм ведуть до невдач в сучасному глобалізованому світі?

Незважаючи на те, що культура Сполучених Штатів описана як «плавильний казан», чи є там які-небудь істотні розходження в спостережуваній поведінці етнічних груп (італійці, ірландці, росіяни, азіати, поляки, німці), які можна приписати культурним розходженням?

Прокоментуйте наступну ситуацію: канадський бізнесмен кланяється японському бізнесменові, хоча канадець не кланявся б своєму співвітчизникові; тайванська ділова жінка може поцілувати в щоку бразильського бізнесмена при першій зустрічі, але нізащо не поцілувала б у щоку тайванського чоловіка чи жінку в подібній ситуації. Що демонструє таке поводження у світлі взаємодії з іншою культурою?

Читаючи міжнародні новини, знайдіть ситуацію, де діють представники більш ніж однієї культури. Проаналізуйте поведінку учасників ситуації з погляду «видимої зовні» й «закулісної» культури.

Які характеристики й особливості культури знайшли відбиття в метафорах «культура як колективне програмування розуму», «айсберг культури», «культурна цибулина»?

Яким чином люди відчують культурний шок й як вони на нього реагують? Наведіть приклади.

Яке співвідношення між національною й діловою культурою?

Які можливості впливу на формування ділової культури?

Які категорії відображає культурна орієнтація суспільства?

Як впливає система цінностей людини на культурну орієнтацію суспільства?

Як цінності впливають на ставлення й поведінку людини? Наведіть приклади. Проілюструйте змістовний компонент і компонент інтенсивності, що містяться в цінностях.

За допомогою шести аспектів ціннісної орієнтації суспільства, визначте вашу особисту ціннісну орієнтацію.

Опишіть культуру вашої країни за кожним із шести аспектів ціннісної орієнтації суспільства. У якій частині спектра перебуває ваша національна культура?

З позицій іноземця, що знайомиться із вашою культурою, які факти можуть переконати його в тому, що ваша культура посідає те чи інше становище в системі ціннісної орієнтації? Порівняйте ваші думки з характеристиками

українського національного характеру, що дають дослідники (див. довідково-інформаційні дані в кінці посібника).

Згадайте ситуацію кроскультурного спілкування, у якій ви перебували чи яку спостерігали. Опишіть ціннісну орієнтацію представників іншої культури. Як відрізнялися їхні цінності від цінностей вашої культури? Які проблеми в даній ситуації можуть бути викликані розходженнями в культурній орієнтації представників різних країн?

Ви працюєте менеджером у великій компанії й у найближчі вихідні ви запланували поїздку у своє рідне місто на п'ятдесяту річницю весілля ваших батьків. У п'ятницю о четвертій годині дня, за годину до запланованого від'їзду, ваш начальник повідомляє вам, що йому потрібний ваш звіт о 8:00 ранку в понеділок. Ви знаєте, що швидко й добре написаний звіт істотно збільшить ваші шанси одержати просування по службі. Але для того, щоб закінчити звіт до ранку понеділка, ви маєте провести всі вихідні за роботою в офісі. Як ви будете діяти? Які ціннісні установки лежать в основі вашого рішення (вчинку)? Ваші друзі /колеги зробили б також? Чому?

Народні прислів'я й приказки історично увібрали в себе цінності, яких дотримується той чи інший народ. Так, навчаючи правилам поведінки, прийнятим у суспільстві, американці, наприклад, говорять: «нема чого плакати над розлитим молоком», маючи на увазі практичність, «зеконормований пенс — це зароблений пенс», акцентуючи ощадливість, а «змазують те колесо, що скрипить», підкреслюючи наполегливість й ініціативу. Згадайте народні прислів'я вашої культури й проаналізуйте, які цінності лежать в основі цих прислів'їв й які національні культурні особливості вони відображають.

Які джерела помилок у сприйнятті, інтерпретації й оцінках у кроскультурному контексті?

Яку роль відіграють стереотипи в розумінні культурної розмаїтості? Яким чином ефективний міжнародний менеджер повинен використовувати культурні стереотипи? Коли стереотипи заважають?

Опишіть підсвідомі культурні шори. Яким чином проєктована подібність заважає людям у ситуаціях міжкультурного спілкування?

Як швидкі й повільні повідомлення можуть впливати на ефективність міжкультурної комунікації? Наведіть приклади.

Які основні розходження між високо контекстними й низько контекстними культурами? Яким чином це може призвести до міжкультурних непорозумінь? Як контекстність культури впливає на потребу її представників в інформації та її якості?

У чому проявляється культурно специфічне ставлення до простору й часу? Як воно впливає на практику організації бізнесу в різних країнах?

Опишіть характерні риси монохронної і поліхронної культур. Наведіть приклади. Що означає поняття «мова часу» й які повідомлення можуть передаватися з його допомогою?

Чому культурні розходження в інформаційному потоці часто є найбільшим каменем спотикання в міжнародному спілкуванні?

Яку роль виконує послідовність дій та її завершеність у міжкультурних комунікаціях?

Сформулюйте поняття сполучення культур і наведіть приклади його прояву в міжнародному бізнесі. Проілюструйте прикладами п'ять принципів культурного сполучення.

Чому в міжкультурному спілкуванні важливе одержання адекватної реакції? Як варто поводитися ефективному менеджеріві, якщо його ділові партнери не говорять його мовою? Що означає поняття «культурний переклад»?

Партнер в одній із провідних приватних банківських фірм НьюЙорка відправилася в Сінгапур, щоб зустрітися зі своїми клієнтами. Банкір хотів зробити все правильно, тому на шляху в Сінгапур він запам'ятав імена трьох представників, з якими він повинен був зустрітися. На першій зустрічі він став звертатися до головного клієнта Ло Вин Хао як пан Хао. У ході зустрічі він намагався звертатися до кожного представника по імені. Через якийсь час, один з партнерів передав записку американському банкірові. У записці було написано «Занадто подружньому, занадто рано». Що означала записка? Яку помилку зробив банкір?

Яким чином переконання, погляди й цінності менеджерів впливають на їхню поведінку? Наведіть приклади, відомі вам з літератури чи вашого власного досвіду.

Які розходження в стилях управління існують у різних країнах? Опишіть культурні джерела цих розходжень.

Які параметри визначають розходження в організаційній поведінці представників різних культур (за Гертом Хофстедом й Фонсом Тромпенаарсом)? Які ще точки зору на ці розходження вам знайомі?

Як впливають універсалізм і партикуляризм на ведення бізнесу й ділові взаємини? Наведіть приклади.

Сформулюйте основні риси колективістських культур; індивідуалістичних культур. Яким чином ці особливості позначаються на поведінці в робочому оточенні?

Опишіть нейтральні й емоційні відносини і їхній вплив на міжнародні ділові відносини.

Як впливають специфічні й дифузійні відносини на формування міжкультурних ділових відносин?

Як проявляються особливості країн, орієнтованих на досягнення, і країн, орієнтованих на існування, у діловому оточенні?

Як відрізняються культури за їхнім ставленням до дистанції влади? Яке значення це має в організаційному контексті?

Як вимірюється параметр запобігання невизначеності в культурній орієнтації суспільства? Наведіть приклади типової поведінки на робочому місці в культурах з високим і низьким рівнем запобігання невизначеності.

Які цінності домінують у культурах за жіночим (фемінінним) чи за чоловічим (маскулінним) типами? Яке значення має параметр Хофстеда «маскулінність/фемінінність» для мотивації на робочому місці?

Чи стають організації у світі більш схожими, чи вони зберігають свої культурні розходження? Обґрунтуйте свою точку зору.

Чи згладжує, або, принаймні, зменшує, організаційна культура культуру національну? 15. Що в корпоративному середовищі визначає поведінку й способи взаємодії людей? Яким чином це відрізняється в різних компаніях

На чому ґрунтується параметр культури «організація»? Що означає систематичний підхід? У чому суть органічного підходу?

Опишіть типові риси систематичних й органічних організацій. Назвіть крайнощі прояву цього параметра.

Як визначається параметр лідерства в трикутнику культури? Які його крайні прояви? Дайте визначення індивідуальному й груповому лідерству.

Опишіть кожен архетип організації: а. органічна організація з індивідуальним лідерством; б. систематична організація з індивідуальним лідерством; в. систематична організація із груповим лідерством; г. органічна організація із груповим лідерством.

Що таке культурна синергія? Прокоментуйте твердження: «синергетичний підхід припускає непередбачувані культурні обставини».

Які основні риси культурно синергетичних організацій?

Сформулюйте культурно синергетичні переваги багатокультурних організацій. Якого роду проблеми викликає культурна розмаїтість в організації?

Які потенційні труднощі управління багатокультурними групами? Яким чином культурні розходження впливають на ефективність і взаємини робітників всередині груп?

Що таке еквіфінальність? Що значить «краще рішення» у рамках культурно синергетичного підходу? Наведіть приклади.

Які культурно синергетичні стратегії сприяють підвищенню продуктивності багатокультурних груп?