

Starpkultūru partnerība

Liepāja, 2011.gada 14.oktobrī



AMBER TRAINING
i n t e r n a t i o n a l

Andris Dieviņš
Amber training international

Vadītājs :

Farmācija – Lundbeck Latvia

Amber training international

Againer – inovācija, 2 gadi

Starpkultūru pieredze:

-Dāņu uzņēmums , DCCL

-Latvija-Indija, IBFCC

-Rotary - Zviedrija, pasaules tīkls 35 000 klubi pasaulē

-Izglītība - Igaunija, Latvija, Vācija

-Inovācija – Austrija , Vācija , Somija, Ķīna, ASV

Vadlīnijas šodien:

- **Starpkultūru saikne ar uzņēmuma vadību un starpvalstu sadarbības attīstību;**
- **Ierastās starpkultūru “sāpes”;**
- **Starpkultūras partnerības principi;**
- **Attīstības un sadarbības virzieni.**

Kāpēc par starpkultūru izpratni runā biznesa segmentā ?

- Cilvēku vadība – ātrāk, vieglāk, patīkamāk
- Jauni tirgi – sapratne, projektu virzība, izpildes ātrums
- Peļņas rādītāji – sapratne un izpildes laiks
- Elementāra pārdošana, mārketingas
- Jauni segmenti, inovācijas

Vai ir saikne starpkultūras izpratnei ar biznesu attīstību?

Labs business veidojas no cilvēciskas sadarbības un komunikācijas. Gan viens, gan otrs ļoti saistīti ar kultūras uzvedības normām;

Preču patēriņš – jeb ko pieprasa cilvēki, izriet no dažādām kultūras dimensijām;

Mārketings un reklāma – vienmēr prasa adaptāciju vietējām normām, lai tas būtu sekmīgs.

Peļņas modelis un Starpkultūra

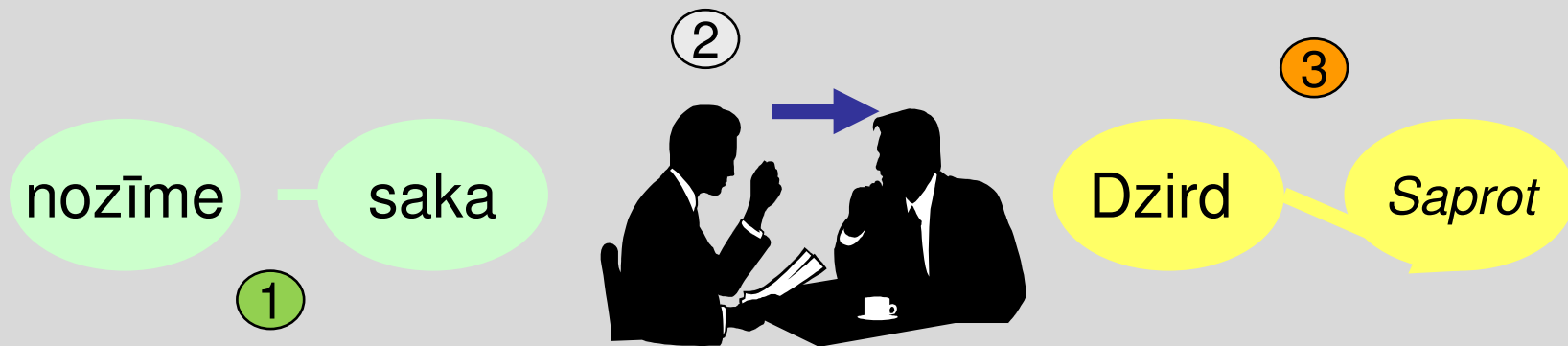
- Peļņas modelis organizācijā: **nauda, ātrums, peļņa, attīstība, klienti.**
- Starpkultūru izpratnes bāzes rādītāji
 - Komunikācija
 - Idejas vai uzdevuma izpratne
 - Sadarbība un darba izpilde
 - Jaunas vērtības radīšana

Kas novērots, kad nav starpkultūru izpratnes un sadarbības :

- Darbs nenotiek vai norit lēni
- Ideja, uzdevums netiek uztverta vai saprasta
- Elementāri konflikti (pārlicību cīņas)
- Netiek pārvarētas ieejas barjeras
- Projekti virzās lēni vai nenotiek
- Stūrgalvīgi turamies pie savām vērtībām
- Dažādību potenciāls netiek izmantots, inovācijas tiek dzēstas
- Partnerības ir formālas vai nav vispār
- Darbs ir smags un prasa lielu spēku
- Organizācijas attīstība ir smagnēja
- Mazinās uzticēšanās (palielinās izdevumi)

Starpkultūru izpratne un Komunikācija

- Viens pasniedz ideju, kas izriet no savas kultūras izpratnes
- Otrs cenšas izprast, balstoties uz savu izpratni, vērtībām, normām un pārlicībām, savu kultūru



Starpkultūru izpratne un sadarbība

- Kooperēšanās var tik pārtraukta, kad veidojas nesapratne komunikācijā
- Papildus Jums vajag spēt procesa laikā vadīt dažādas idejas, priekšstatus, normas, reakcijas, kas izriet no otra cilvēka rīcības
- Visas atšķirīgās normas, vērtības un bāzes priekšstati var izjaukt sadarbību un partnerību.

Tāpēc laiks, ko ieguldāt Jūsu partnera starpkultūru izpratnē un kompetenču izaugsmē, Jums atmaksājas ar ātrumu, vieglumu un izpratnes kvalitāti.

Starpkultūru izpratne un Patēriņš

- Jo vecāka ir produktu kategorija, jo stiprākas ir atšķirības dažādās valstīs – ēdiens, transports, avīzes, grāmatas – ciešāka piesaiste tradīcijām
- Savukārt, kas ir “vecs” labi zināms varbūt inovācija citās valstīs
- Var būt tā, ka ierastie redzami pasaules simboli – kā mašīnas, pulksteņi, uzvalki tiek lietoti dažādās valstīs. Bet cilvēki tos lieto, lai izteiktu savas personīgās vērtības, piederību
- Citreiz Jūs vienkārši akcentējat savādākus aspektus savā produktā, lai tas ir iekārojams citās valstīs



*Kas vairāk iztērēs par apakšveļu ekskluzīvā veiclā -
Abu Dabi?*

Starpkultūru izpratne un Mārketings

- Vārdiem un produktiem var būt otra nozīme vai cita asociācija citās valstīs
- Ne vienmēr tas, kas ir labs pašu zemē, tas ir iekārojums citā valstī
- Kad tiek veikts mārketings citā valstī

Tad ieteicams ņemt vietējo partneri/pārstāvi, jo pastāv daudz nozīmju gan valodai, gan kultūrai, ko no ārpuses varam nemaz nenojaust

Kas ir kultūra ?

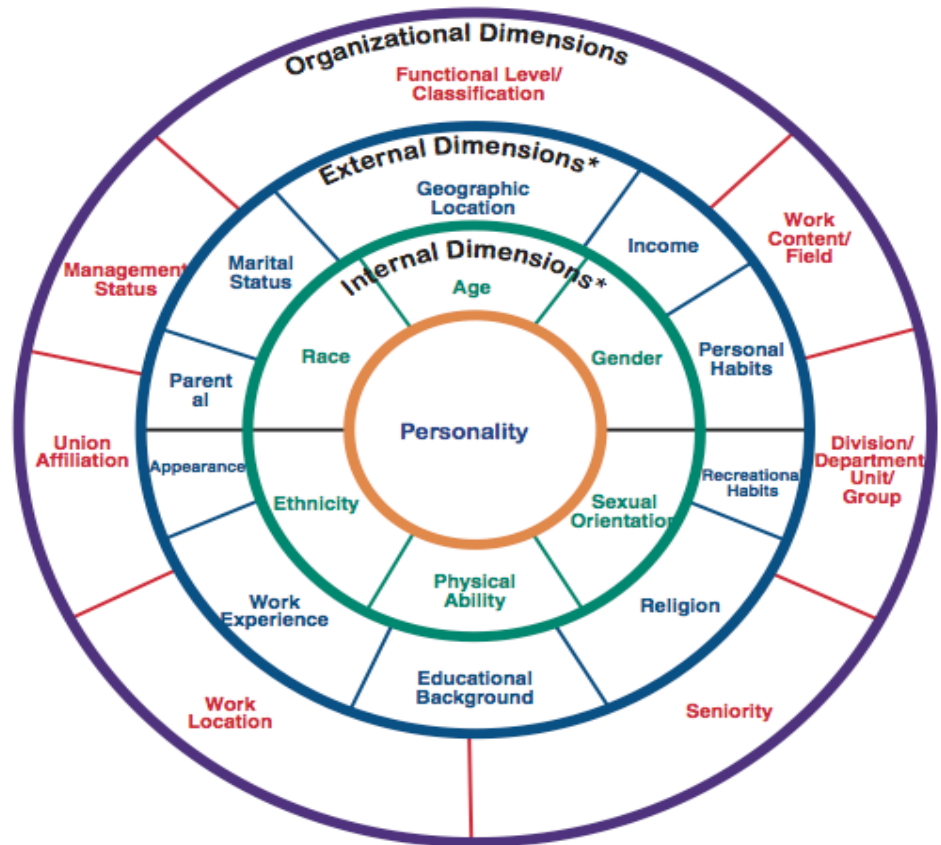
Pamatojoties uz Ed Schein modeli :

- Visas grupas un sociālās sistēmas risina 2 veidu problēmas un izaicinājumus
 - **Ārējās** problēmas un izaicinājumi
 - **Iekšējās** problēmas un izaicinājumi
- Kultūra rāda **sekmīgos ceļus kā vadīt un risināt** problēmas un izaicinājumus gan iekšējos, gan ārējos, kas ir ierasti – un jaunās izmaiņas un apdabtešanās parasti notiek lēni
- Kultūra ir process, nevis fiksēts stāvoklis

Kultūra nav tikai nacionālās vērtības

- Dažādu kultūru ietekmes veido mūs katru savādāku
- Četri dažādību līmeņi , kas definēti no *Gardenswartz and Rowe* – nosaka ietekmes līmeņus , kas veido mūs kā unikālas personības
- Organizatoriskā un ārējā dimensija var mainīties , bet iekšējās paliek ar mums nemainīgas
- Tajā pat laikā ir **vēl vairākas identitātes, kas nosaka etnisko, profesionālo, reliģisko, ģeogrāfisko u.c.**

FOUR LAYERS OF DIVERSITY



From *Diverse Teams at Work*, Gardenswartz & Rowe (SHRM, 2003)

*Internal Dimensions and External Dimensions are adapted from Marilyn Loden and Judy Rosener, *Workforce America!* (Business One Irwin, 1991)

Starpkultūru partnerība ir viegli

- **Tā ved no šaura skatījuma un dažādības skaistumu**
- **No aizvērtas sistēmas uz atvērtu sadarbību**
- **No lokālas darbības uz reģionālu, globālu**
- **No vienpusējas uz win – win sadarbību**
- **Organizāciju sadarbība ir vieglāka, skaidrāka, ātrāka**

Kā viegli var praktizēt starpkultūru izpratni

- Ieguldīt laiku, noskaidrojot kultūru dažādību
- Mācīties no sekmīgiem partneriem jaunos tirgos
- Pašu pieredze, mācoties darot un savas pieredzes
- Ekspertu viedoklis, koučings (iekšējās pārmaiņas)
- Starptautiskās sadarbības grupas, bagātinoties no dažādības
- Attīstot toleranci, elastību un jaunas iespējas

Arī Piedāvājums :

7 valstu eksperti – treneri: Austrija, Nīderlande, Latvija, Igaunija, Grieķija, Indija, ASV

Starpkultūru partnerības ieguvumi – 1dienas seminārs

Teorija, **prakse un partnerība** (praktiskās darbnīcas)

Starpkultūru metodes, ko varat lietot vienkārši

20.oktobrī, Rīgā viesnīca Tallink, 09.00 – 17.00

Paldies !

Andris Dieviņš

Tel : 29 - 423 - 991

Email : andris@ambertraining.lv

www.ambertraining.lv