

## УПРАВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫМИ КОМАНДАМИ

**Цель:** определить проблематику управления, связанную с различиями культур; освоить методы оптимизации коммуникаций при работе с международными командами.

**Целевая аудитория:**

Руководители разных уровней управления, работающие с международными командами, с представителями разных культур.

**Формат:**

Длительность программы 8 часов (1 день). Размер группы от 8 до 15 человек.

**Алгоритмы, методы и технологии:**

Карго-культ, айсберг культуры, фундаментальная ошибка атрибуции, анализ по треугольнику культур Льюиса, метод индукции, личноно – ориентированный подход, модель Хофстеде, метод дедукции, метод трёх Е справедливого процесса, 5 элементов операционного ритма.

В процессе обучения используются групповые и индивидуальные форматы работы. Задача тренера – вовлечь каждого участника в дискуссии, рефлексии, анализ выполненных упражнений и кейсов (в т. ч. видеоанализ). Все участники получают обратную связь от тренера, имеют возможность в процессе тренинга или по его завершению получить ответы на свои вопросы.

Развиваемые навыки и используемые методы	Результаты
<p>1. Диагностика проблематики, связанной с кросс-культурными коммуникациями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Механизм мотивации</li> <li>• Понятие об убеждениях, ценностях, культуре</li> <li>• Карго-культ и как его выявить</li> </ul> <p>Методология: карго-культ, айсберг культуры, фундаментальная ошибка атрибуции Упражнения и кейсы: «Знакомство», «10 жизненных ценностей», «Проблемы международных команд», Англо-голландские и/или Арабские культурные ловушки</p>	<p>Участники: Определяют ограничения модели коммуникаций «свой - чужой» Умеют выстраивать рейтинг кросс-культурных проблем Определяют связь мотивации с культурой</p>
<p>2. Определение имеющихся эффективных культурных навыков, которые можно использовать для работы в командах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Самодиагностика команды</li> </ul> <p>Методология: анализ по треугольнику культур Льюиса, метод индукции, личноно – ориентированный подход Упражнения и кейсы: «Моделирование культурных особенностей»</p>	<p>Участники: Знают как использовать сильные стороны своей команды для управления международными</p>
<p>3. Определение уровня избегания неопределённости и степени приемлемого риска в команде:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Осознание собственных возможностей и ограничений</li> </ul> <p>Методология: модель Хофстеде, метод индукции Упражнения и кейсы: «Время – деньги», «Под покровом»</p>	<p>Участники: Могут моделировать своё поведение на основании типологической реакции на риск</p>
<p>4. Развитие лидерства в зависимости от контекста:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определение лидера-колонизатора и лидера-интегратора</li> <li>• Оптимизация коммуникаций, включая мотивацию, через изменение корпоративной культуры</li> </ul> <p>Методология: модель Хофстеде, метод дедукции, метод трёх Е справедливого процесса, 5 элементов операционного ритма. Упражнения и кейсы: «Т-профиль»</p>	<p>Участники: Владеют принципами оптимизации коммуникаций, включая мотивацию</p>

Программа проведена для Компаний: