Международно Висше Бизнес Училище
International Business School

КАЗУС 1

ПО ОРГАНИЗАЦИОННО ПОВЕДЕНИЕ

Изготвил: Проверил:

2016

1.Дайте определения за "мултикултурна среда" - опишете същността и факторите, които могат да го обяснят?

Govindarajan и Gupta (2001) въвеждат понятието „трансграничен екип", което се характеризира като „съвкупност от индивиди с различни националности, работещи в различни култури и бизнес области, които се събират с оглед координиране на някои аспекти на мултикултурните операции в световен мащаб"[1]. Дефиницията на Hofstede определя много ясно ситуацията на мултикултурната среда като той посочва, че националната култура е част от „колективно умствено програмиране", което ние споделяме с другите членове на нашата държава и то се различава от това на хората от другите държави[2]. Steward (1972) добавя, че различните култури се характеризират с набор от ценности, мнения, идеологии и норми[3].

Мултикултурната среда може да се обясни посредством променливи, които повлияват на подхода към организационните дейности, мотивационните методи, подходите за лидерство[4] и най-важното, това са променливи, които могат значително да повлияят на единството на екипа на проекта. Емпиричните проучвания показват, че взаимодействието между различните култури е по-сложно[5]. Изследванията в организационната психология отчитат, че мултикултурните проектни екипи могат да бъдат по-иновативни, креативни и следователно по-ефективни[6]. Ползите от мултикултурните екипи произтичат от комбинацията от различни гледни точки на разбирания, умения, ценности и таланти[7]. Големите предимства на мултикултурните проектни екипи стават още по-явни в сравнение с хомогенните екипи, където последните имат тенденцията да приемат една единствена гледна точка и аналогично поведение. Най-важното е, че членовете на хомогенни проектни екипи говорят на един и същ език и за тях думите и изразите имат едно и също значение.

Като се имат предвид всички предимства и недостатъци, въпросът за мултикултурните екипи в управлението на проекти е важен за всяка една организация.

---

[1] Govindarajan, V. & Gupta, A.K. (2001) The Quest for Global Dominance. CA: Jossey-Bass.
[2] Hofstede, G. (1983) Cultural dimensions for project management. International Journal of Project Management, 1, 41-48
[3] Stewart, E. C. (1972) American cultural patterns: A cross cultural perspective. Yarmouth, Maine: Intercultural Press Inc.
[4] Hui. C. H. (1990) Work attitudes, leadership styles, and managerial behaviours in different cultures
[5] Elron, E. (1997) Top management teams within multinational corporations: Effects of cultural heterogeneity. The Leadership Quarterly, 8: 393-412.
[6] Maznevski, M.L. & Distefano, J.J. (2000) Global leaders are team players: Developing global leaders through membership on global teams. Human Resource Management, 39, 195-208.
[7] Пак там