

# Кросс-культурные особенности ведения бизнеса в Казахстане. Точка зрения коучей

Елена Григорьева  
Президент ICF Казахстан



Kazakhstan  
*Chapter*

# Актуальность

## УСЛОВИЯ:

- Поликультурное общество
- Изменчивая внешняя среда
- Повышенный стресс

## ЦЕЛИ:

- Улучшить коммуникации
- Создать атмосферу сотрудничества и взаимного принятия
- Проявлять гибкость в общении
- Конструктивно решать конфликтные ситуации

## НЕОБХОДИМО:

- Пересмотреть собственные установки и предубеждения
- Избавиться от стереотипов мышления
- Готовность посмотреть на ситуации глазами другой стороны

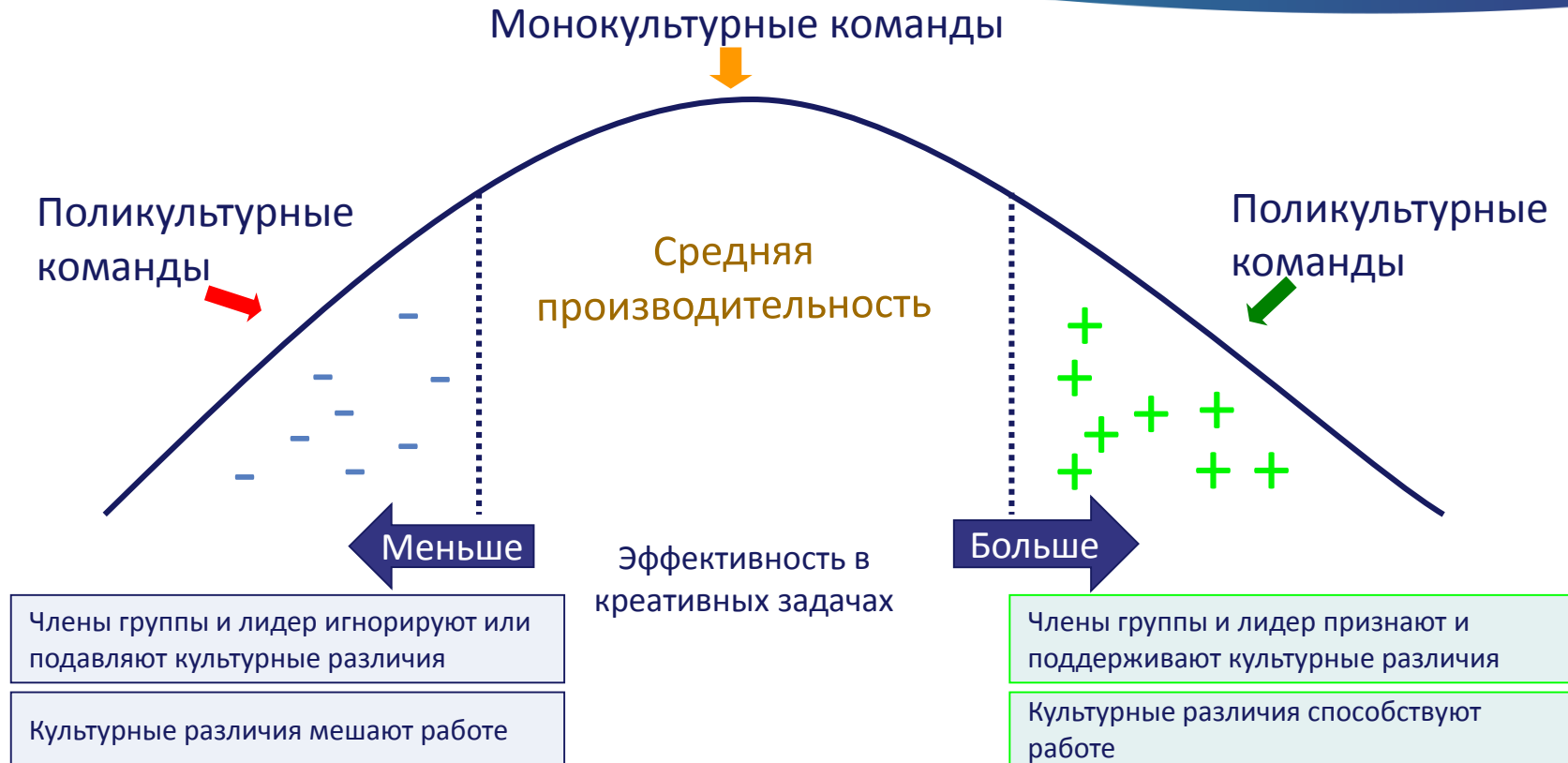


# Типы культур

- **Этническая культура (национальность, религия)**  
русские, казахи, европейцы, курды, евреи и т.д.
- **Региональные субкультуры**  
восточный, западный, северный и южный Казахстан
- **Организационная культура**  
производственные компании, медицинские и образовательные учреждения, частные компании и гос.органы
- **Профессиональная культура**  
инженеры, бухгалтера, учителя и др.
- **Другие категории культуры**  
гендерная, возрастная (поколения X, Y, Z)



# Эффективность кросс-культурных команд



# Культурные ценности

## **Индивидуализм**

*самостоятельность, независимость*

## **Конкуренция**

*Индивидуальные достижения*

## **Время как ресурс**

*«время-деньги»*

## **Изменение/Будущее**

*Выживание обеспечивается  
адаптивностью*

## **Ориентация на действия**

*«нужно способствовать событиям»*

## **Прагматизм**

*Решения руководствуются  
результативностью*

## **Коллективизм**

*групповая взаимозависимость*

## **Сотрудничество**

*групповые достижения*

## **Время как процесс**

*«время – для жизни»*

## **Традиция/Прошлое**

*Выживание обеспечивается  
стабильностью*

## **Ориентация на существование**

*«пусть все происходит само по себе»*

## **Идеализм**

*Решения руководствуются  
принципами*



# Предпочтения в стиле деятельности

Беби-бумеры	Поколение X	Поколение Y
<ul style="list-style-type: none"><li>• Профессионализм, «живут, чтобы работать»</li><li>• Конкурентная рабочая среда</li><li>• Вертикальный карьерный рост</li><li>• Соблюдение рабочей этики</li><li>• Достижение общего блага</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ориентированы на решение задачи</li><li>• Осмысленная работа</li><li>• Скептически по отношению к начальству</li><li>• Полагаются на свои силы</li><li>• Новаторы в работе</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Баланс «работа - личная жизнь»</li><li>• Культурное разнообразие</li><li>• Ясная цель работы</li><li>• Интересная работа</li><li>• Гибкий график работы</li></ul>



# Инструмент управления персоналом

- ✓ Удобное практическое руководство, которое позволяет вовлечь сотрудников и менеджеров в осознанный **процесс взаимодействия**.
- ✓ Инструмент для планирования **потребности** компании **в персонале** и прогнозирования вопросов, с которыми придется столкнуться в HRM.
- ✓ Это справочник при выборе каналов донесения информации до представителей разных поколений и **построения системы** коммуникации.
- ✓ Это способ **формирования ценностей** и корпоративной культуры с учетом особенностей разных поколений.
- ✓ Фундамент для построения **ПРОГРАММЫ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ**.

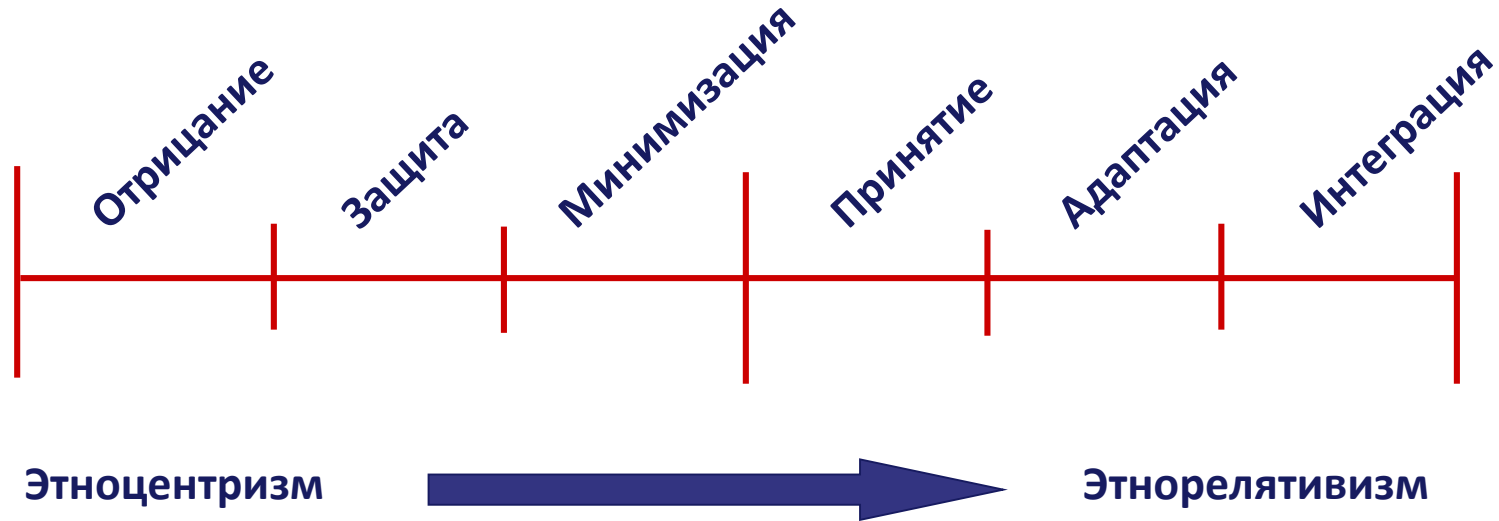


# Стратегия развития персонала

	Второе поколение обучения	Третье поколение обучения
	Управление по целям	Управление на основе компетенций
<b>Фокус</b>	Результаты	Устойчивое развитие
<b>Цель</b>	Знания	Компетенции
<b>Уровень</b>	Групповой уровень (группа + команда)	Индивидуальный уровень (кастомизация)
<b>Инструктор</b>	Профессор/ Эксперт	Коуч/ Фасилитатор
<b>Методы обучения</b>	Кейсы, упражнения	Мультимедиа, Тренинг на рабочем месте
<b>Критерии оценки</b>	Применение в работе	Успешная карьера



# Развитие межкультурной чувствительности по М. Беннету



# Расширь свои границы

- Шаг 1.** Признать и осознать свою собственную ментальность, включая культуру, рамки и ограничители своей профессии и других сообществ
- Шаг 2.** Создать интерес и уважение к различиям и многообразию во всех взаимоотношениях
- Шаг 3.** Участвовать во взаимной адаптации, где каждый расширяет свой «репертуар поведения»



**СПАСИБО!**

**[elena.grigoryeva@icf.org.kz](mailto:elena.grigoryeva@icf.org.kz)**



**Kazakhstan**  
*Chapter*