

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1. Аналіз ціннісних переваг у конфлікті

Ситуація: Керівник філіалу (Північна Америка) планує систему преміювання, орієнтовану виключно на індивідуальні досягнення та результативність праці. Місцевий менеджер (Латинська Америка) наполягає на врахуванні лояльності та стажу роботи, а також можливості наймати членів родини на вакансії.

Завдання:

1. Визначте **ключові цінності**, що лежать в основі позицій обох менеджерів (використовуйте класифікацію Рокіча та приклади з тексту).
2. Сформулюйте **два конфліктні ставлення** щодо політики оплати праці, що виникають із цих цінностей.
3. Запропонуйте **компромісне рішення** для системи преміювання, яке частково задовольнить обидві культурні орієнтації.

Завдання 2. Декодування міжкультурного повідомлення

Ситуація: Під час перемовин із китайськими партнерами ваш європейський керівник (орієнтація на Панування над середовищем) наголошує: "Ми змусимо цей ринок працювати на нас і перетворимо екологічні ризики на переваги". Китайський партнер у відповідь говорить: "Ми сподіваємося, що зможемо подружитися з ринком і досягнемо гармонії з місцевими Feng Shui".

Завдання:

1. Визначте **ціннісні орієнтації** обох сторін щодо "**Ставлення до навколишнього світу**".
2. Поясніть, чому дослівний переклад цих фраз може призвести до непорозуміння.
3. Як європейський керівник повинен **переформулювати** своє повідомлення, щоб воно було більш *культурно грамотним*?

Завдання 3. Аналіз компонентів ставлення

Ситуація: Працівник не задоволений новим програмним забезпеченням. Сформулюйте його реакцію у відповідності до **трьох компонентів ставлення**:

1. **Пізнавальний (Знання):** Яке переконання щодо ПЗ?
2. **Емоційний (Почуття):** Яка емоційна реакція?
3. **Поведінковий (Намір):** Яку конкретну дію чи намір він може виявити?

Завдання 4. Визначення суспільних норм та санкцій

Ситуація: Уявіть, що ви працюєте в організації, де:

1. Норма: **Висока пунктуальність** (завжди приходити на зустрічі вчасно).
2. Норма: Неофіційне звернення до керівництва (на ім'я, ти).

Завдання:

3. Визначте, яка з цих норм, імовірно, є **важливішою** (ближчою до Закону, як хабарництво) і яка **менш важливою** (ближчою до Звичаю, як привітання). Обґрунтуйте.
4. Опишіть, які **неформальні санкції** можуть бути застосовані до "правопорушника" в кожному випадку.

Завдання 5. Проектування програми навчання (L&D)

Ситуація: Ваша компанія вірить у можливість зміни та покращення дорослої людини.

Завдання:

1. Обґрунтуйте, чому ця **ціннісна орієнтація** впливає на перевагу **навчання** над **суворим відбором** кадрів.
2. Запропонуйте **назву та коротку мету** для триденної програми корпоративного навчання, яка відображатиме цю віру в зміни (наприклад, для формування нових навичок).

Завдання 6. Аналіз часової орієнтації

Ситуація: Для аналізу культурної орієнтації суспільства (за Клюкхолном/Стродтбеком) необхідно визначити його сприйняття часу (Майбутнє, Сьогодення, Минуле).

Завдання:

1. **Минуле:** Які цінності чи поведінкові патерни (наприклад, ставлення до традицій чи історії) можуть свідчити про орієнтацію на **Минуле**?
2. **Сьогодення:** Які управлінські рішення чи пріоритети (наприклад, у плануванні чи інвестиціях) можуть свідчити про орієнтацію на **Сьогодення**?
3. **Майбутнє:** Як вища міра значення, що надається плануванню та інноваціям, пов'язана з орієнтацією на **Майбутнє**?