

Köszönöm a szerzőknek, hogy megalkották ezt a könyvet, és mindenkinek ajánlom, aki egy kicsit is érdeklődik a vállalat „szíve”, a logisztika iránt.

Kiss Péter

INTERKULTURÁLIS MENEDZSMENT

Vezetés eltérő kultúrákban

Nemzeti Tankönyvkiadó
Budapest, 2008

A kultúra nem mai találmány és a tudományterületeknek megvan a maga központi fogalma – ezért egyediek a kultúrák és ez az, ami megkülönböztet bennünket egymástól. A szervezetekbe allokálódó képességek is különbözőek, akárcsak maguk a szervezetek – a kultúrának ez a kettőssége tükröződik a szervezeti vezetésben, stratégiában is. A különböző országok eltérő kultúrája, embereinek változatos magatartása és vállalatának gyakorlata az ókortól ismert, a diplomácia és a kereskedelmi kapcsolatépítés már kezdetől nagy súlyt fektetett e sajátságok megismerésére. A második világháborút követően, a japán vállalatok sikereinek köszönhetően, a hatvanas évek végére a menedzselésben jelen lévő kulturális különbségekre egyre több figyelem irányult. A japánok sikere ázsiai rejtelmességet takart, ugyanakkor szerte a világban másolták a nyugati technológiát, az új ismereteik birtokában másképp dolgoztak. Sikerességüket máig megújulóan tanulmányok, elemzések sokasága igyekszik feltárni. A kultúra összetevői lényegében a világértelmezésből, az ezeket tükröző tevékenységekből és elkészült tárgyakból állnak. Bár egyes tevékenységek egyéni jellegűek is lehetnek, ezek a szervezetben nyernek értelmet. A kultúrávizsgálatok feltárják, hogy a nemzeti kultúrák miképpen befolyásolják a környezeti értelmezéseket, ugyanaz a vállalat vagy személy miképpen ad választ a különböző feladatokra, különböző körülmények között. A sokféle

értelmezés között egyik meghatározó a Waterman, Peters és Phillips által 1980-ban bemutatott modell, a 7-S. A vállalatok egy része vallja, hogy saját kultúrája van, de alaposabb vizsgálat nyomán csak sajátos kultúraöt-vözetekről lehet szó, amelynek egyes elemei nem érik el a tudatos ismeretek szintjét.

Az emberi erőforrás kulturális jellemzőit, annak alakítását és allokációját a gazdaságtudomány különböző oldalról és indokból tartja magáénak. A gazdaságtudományok kultúrával történő foglalkozását a pedagógiával, pszichológiával és szociológiával tartják fenntarthatónak. Az amerikai, erősen individualizált emberi tőkegazdálkodás a pszichológiából indult ki, és elsősorban a motivációs elméletekre épít. Az európai humán erőforrás kultúra értelmezésében uralkodóak a szociológiai alapok, ez például megnyilvánul a szervezetek valamiféle „demokratizálásában,” az ipari, közösségi demokrácia hangoztatásában, ennek a vezetésben való érvényesítésében. A többféle kultúra képviselőinek allokációja a szervezetekben a globalitás egyik jellemzője. Minél szorosabban fonódnak össze a gyermekkorban és az iskoláztatásban számítható közös értelmezések és tevékenységek, annál mélyebb gyökerű a kultúra.

Ennek megnyilvánulásai a vállalati gyakorlatban, ahol a globális hálózatosodás folyamatos, mindenütt érzékelhetőek. A kultúra többek között befolyásolja a szervezet gondolkodási stílusát, az elemzést, a magatartás alakulását, ily módon a vezetésnek szervezeten belül és a környezetre tekintettel egyfajta kulturális auditálással szükségyszerű számolnia.

Csath Magdolna új könyve, az Interkulturális menedzser ennek szükségességét magvas elméleti indoklással és nem kevés gyakorlati példával illusztrálja. A kötet alcíme (Vezetés eltérő kultúrákban) a tartalmas anyag rendszerelvű összeállításában is követhető. A multikulturalitás megértése és tanulságai mint vezetési tudás, így válik a szerző együttműködésével

tényleges interkulturális ismeretté, továbbá, remélhetőleg kreatív gyakorlattá.

A fejezetekben: A nemzeti kultúrák lényege, fogalma, A nemzeti kultúrák kutatói, További kultúrakutatók: Kluckhohn, Strodtbeck, Laurent, Hall és Adler, Fons Trompenaars és Charles Hampden-Turner, A nemzeti kultúrák és a cégvezetés, Szervezetek, szervezeti kultúrák, Globalizáció, globális cégek, kulturális tanulás, Stratégiai szövetség, közös vállalkozás, összeolvadás, felvásárlás, klaszter, Kommunikáció, tárgyalás, nyelv, testbeszéd, Régiók kultúrája: Ázsia, Európa: Nyugat és Kelet, közte természetesen Magyarország ismeretei szerepelnek.

A multikulturális közeget bemutató kötet jól építi fel a kulturális elemekkel befolyásolt menedzseri tevékenység alakulását. Utal a menedzsmenetre többé-kevésbé véletlenszerű találkozási lehetőségére a meghatározott kulturális ellenpárokra, és a döntés megfelelő felkészülést kíván. Amikor a menedzsmeneten tudatosan a másfajta kulturális meghatározottság, és ennek lehetséges kezelésére ismeretei is vannak, akkor ennek szervező szerepe lesz az eredményesség alakításában. Így a globális kapcsolatokra előrevételezett kulturális öndefiníció kialakulása azt jelenti számunkra, hogy a kultúráról kialakított szubjektív kép szakmai szituációkra helyeződjön át. Ebben a tudatos felkészülésnek, a környezetismeretnek igen jelentős szerepe van. Csath Magdolna ebben a munkában a globális helytállás egyéni és szervezeti kultúraismertetésével azt a kapcsolatrendszert dolgozza fel, amelyben a multikulturalitás a legkülönbözőbb szinteken és módokon jelenik meg. Az arányos fejezetek (egyenként irodalomjegyzékkel) fokozatosan jutattják el az olvasót az egyre bonyolultabbnak tűnő, de a példák nyomán egyre jobban felfogható helyzetekbe. A könyv jól kezelhető, kulturális szómagyarázata ösztönző a további, e körbe tartozó ismeretek elérésére.

Krisztián Béla