

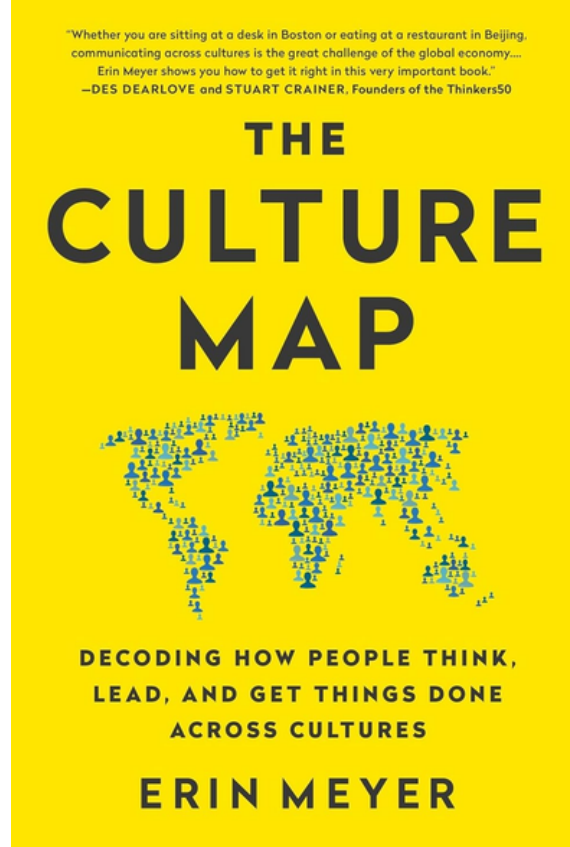


LA MAPPA DELLE CULTURE - COME LE PERSONE PENSANO, LAVORANO E COMUNICANO NEI VARI PAESI

Erin Meyer, ROI Edizioni, 2021, pag. 224, € 23,27

"Il modo in cui siamo condizionati nel vedere il mondo dalla prospettiva della nostra cultura di appartenenza è così completamente ovvio e scontato che è difficile immaginare che un'altra cultura potrebbe agire diversamente.

Solamente quando inizi a identificare quello che rende la tua cultura differente da un'altra puoi iniziare ad aprire un dialogo di condivisione, apprendimento e, infine, di comprensione." Erin Meyer



La **velocità di trasformazione** dei mercati ha portato con sé anche la globalizzazione del business, con conseguenti acquisizioni, fusioni, partnership tra aziende internazionali, che hanno posto in evidenza, e reso reale, la **multiculturalità** e la necessità di dare valore alla presenza, in azienda, di persone appartenenti a nazioni diverse.

Nel mondo globalizzato, nel quale la tecnologia ha azzerato le distanze e molti di noi si trovano a confrontarsi con un **contesto lavorativo internazionale**, la sfida è quella di riconoscere e apprezzare la **diversità di pensiero**, di **modalità di lavoro** e di **comunicazione**.

Questa diversità, infatti, per essere **valorizzata**, deve essere prima **conosciuta** e poi **gestita** in modo sinergico per portare l'innovazione che serve al **posizionamento competitivo** delle imprese.



Esistono molti studi e ricerche che hanno portato alla luce **modelli comportamentali** riferibili alle persone appartenenti alle **diverse nazionalità**, che fanno ormai parte della realtà di molte imprese.

Uno di questi studi è riportato nel libro della Meyer, che descrive in modo puntuale le modalità per **affrontare le differenze comportamentali** all'interno di ambienti multiculturali, mettendo in risalto il fatto che **padroneggiare la comunicazione interculturale** è la più importante sfida dell'economia globale.

Le basi per le sue ricerche nascono in **Insead**, la prestigiosa **scuola di business internazionale** francese, dove nacque anche il modello delle culture Blu e delle culture Verdi, elaborato da André Laurent, faculty member per molti anni nella stessa Insead, frequentata da manager provenienti dalla maggior parte dei Paesi del mondo, luogo ideale per osservare le **diverse modalità di interazione interculturale**. I risultati delle osservazioni sono poi stati testati sul campo per ritrovare uguaglianze e differenze nei comportamenti manageriali.



Da questo importante lavoro di analisi la Meyer ha tratto un **modello** che posiziona i comportamenti dei manager internazionali lungo scale riferibili a **8 dimensioni** che mappano le culture nel mondo:

1. La Comunicazione
2. La Valutazione
3. La Persuasione
4. La leadership
5. Le Decisioni
6. La Fiducia
7. Il Disaccordo
8. La Programmazione

Ogni Paese è posizionato lungo un asse che prevede polarità opposte in ogni dimensione. Quindi, se si tratta di trovare le modalità giuste per ottenere **risultati superiori nei team multiculturali**, motivare collaboratori fornendo loro **feedback senza fraintendimenti**, soddisfare clienti internazionali, o organizzare eventi multiculturali, la conoscenza dei significati comportamentali nei vari Paesi può favorire **l'integrazione e l'innovazione** sinergica.



Sapere che **bypassare la linea gerarchica** per essere efficaci è una prassi accettata in Svezia e non accettata in alcuni Paesi dell'Europa del Sud, ad esempio, può guidare la decodifica dei comportamenti reciproci, specialmente se si lavora nella stessa azienda.

O quando è più opportuno **fornire un feedback "negativo"** in modo diretto o in modo sottile, delicato e diplomatico, in funzione delle prassi nazionali.

O, ancora, **riconoscere il modello decisionale** coerente con la cultura di appartenenza, sia questo di tipo consensuale o con modalità top-down e agire di conseguenza, considerando che le diverse modalità non sono giuste o sbagliate ma "relative" rispetto al proprio modello culturale.

Nel libro sono anche contenuti interessanti riferimenti al **modello delle 6 dimensioni culturali** di Geert Hofstede, le cui continue ricerche sono tra le più utilizzate al mondo per diffondere la conoscenza della diversità culturale.

La Meyer mette anche in guardia i lettori dal considerare le diversità come scusa cosciente o inconscia per ragionare in termini di stereotipi.

Nelle conclusioni del libro, infatti, si legge "Gli esseri umani sono fondamentalmente uguali, a livello profondo, indipendentemente da dove veniamo: le persone sono guidate da bisogni, motivazioni fisiologiche e psicologiche comuni.

Quando siamo nervosi o euforici tutti constatiamo che i nostri cuori battono forte. Ma allo stesso tempo ogni individuo è differente, anche quando cresciamo nella stessa comunità familiare o lavorativa.

Non esistono due persone esattamente identiche, ognuno di noi ha uno **stile unico e un insieme unico di valori, preferenze, interessi e aversioni**.

Quindi, indipendentemente dalla provenienza, dovremmo iniziare qualsiasi relazione con il **desiderio di comprendere** cosa è specifico e unico per quella singola persona."

Di Diversity & Inclusion

Come valorizzare la diversità tra i ruoli e le funzioni aziendali, tra culture nazionali, tra generazioni e nell'inclusione durante il viaggio dell'employee/human experience in azienda parleremo nel terzo **WebAperitivo** di primavera del **9 Maggio 2024 - ore 16.30 - 17.30**

Moderato da Rossella Cardinale con la partecipazione di Luisa Macciocca Direttrice Scientifica dei progetti DIVERSITY & INCLUSION e PERCORSI PER NEOSUPERVISORI E NEOASSUNTI

Moderato da Luisa Macciocca con la partecipazione di Rossella Cardinale e Sara Loffredi Direttrici Scientifiche del progetto RACCONTARE L'AZIENDA E LE PERSONE - gli archetipi come strumento di evoluzione organizzativa.

