



La cultura determina il successo

Sebbene il desiderio di molti sia quello di avviare una carriera internazionale con contatti in tutto il mondo, pochi sono preparati a farlo nel modo giusto. Prima di operare in contesti cosmopoliti, è opportuno studiare la cultura del partner commerciale, per non mettere a repentaglio l'avvio del rapporto d'affari o provocarne brusche interruzioni. Il 40% degli affari internazionali fallisce proprio a causa di difficoltà nella collaborazione.

Educazione e religione influenzano le persone sin dalla nascita, portando alla gestione differenziata di trattative e collaboratori. Ma sono soprattutto le critiche a dover essere gestite in modo diverso a seconda dei Paesi.

I primi problemi possono insorgere già al momento del saluto iniziale: ebbene sì, anche questo gesto è fonte di numerosi errori.

- **Cina:** il saluto con la stretta di mano è piuttosto inconsueto; meglio attendere la reazione dell'interlocutore e agire di conseguenza.
- **India:** gli uomini vengono salutati con la stretta di mano, mentre le signore con l'inchino del namasté.
- **Giappone:** si dà la mano senza stringere o scuotere troppo; spesso si assiste alla combinazione di stretta di mano e inchino. La consegna del biglietto da visita deve essere effettuata con entrambe le mani, perché è considerata una sorta di "volto" o biglietto d'ingresso nel rapporto reciproco.
- **Russia:** in generale, le signore vengono salutate con un cenno del capo.
- **USA:** classica stretta di mano accompagnata da "How are you?", che non implica una risposta sincera, ma un breve e conciso "Fine, thanks".

Un lavoratore all'estero, dunque, deve disporre della cosiddetta **competenza interculturale**, che non si limita alla conoscenza dei vari usi e costumi. È, infatti, indispensabile anche una generale sensibilità umana per sapere come rapportarsi con i collaboratori. Fondamentali sono un buono spirito d'osservazione e capacità d'ascolto.

In breve

La collaborazione con altre culture si rivela spesso un ostacolo per il successo.

Di seguito alcune indicazioni per la gestione delle diversità culturali.

Autore

Dott.ssa Teresa Neulichedl

Bibliografia/fonte

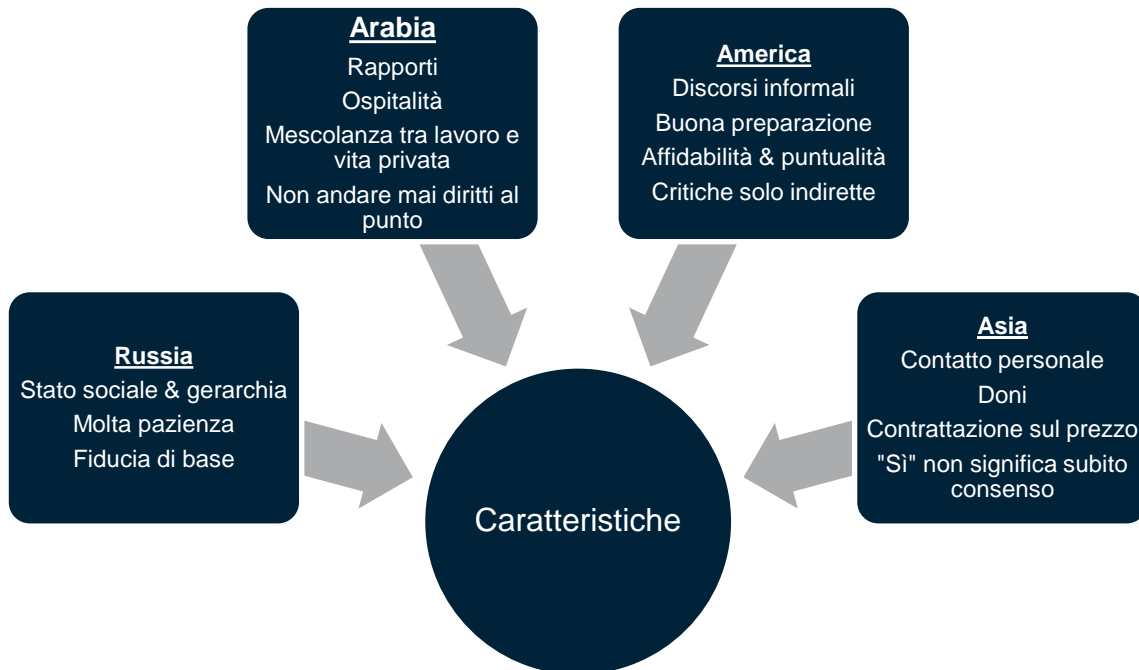
<https://www.experteer.de/magazin/der-einfluss-kultureller-unterschiede-auf-das-arbeitsleben/>

<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/a-595892.html>

<https://www.business-wissen.de/artikel/geschaeftsbeziehungen-ueber-den-umgang-mit-kulturellen-differenzen/>



Il seguente grafico illustra alcune caratteristiche di culture diverse.



Il problema della diversità culturale può emergere anche senza visitare il Paese straniero. Una differenza nella filosofia imprenditoriale, percepibile non solo da clienti e fornitori, ma anche da tutto il personale, può far fallire una relazione d'affari o compromettere un nuovo rapporto di lavoro. La politica aziendale e la convergenza dell'impegno di tutti verso un'unica direzione esercitano un grosso influsso sui risultati aziendali e un'eventuale voragine tra management e dipendente può trasformare rapidamente il successo in fallimento.

I dirigenti hanno pertanto una particolare responsabilità etica che necessita di una linea comune e una buona comunicazione. I segnali dei collaboratori devono assolutamente essere presi sul serio e discussi. Poiché il successo parte dal basso è fondamentale che il personale creda nel management e nei valori vissuti: due concetti sono molto importanti, **sensibilità e autocritica**.

La cultura è determinante, indipendentemente se riguarda un singolo individuo o un'azienda.