

### ***15. Кейс «Культурный разрыв в международной компании»***

Компания "Global United", международная фирма, занимающаяся производством потребительских товаров, недавно приобрела компанию в Южной Корее. Руководство столкнулось с серьёзными вызовами в интеграции сотрудников нового подразделения из-за значительных культурных различий. Сотрудники из головного офиса в США и местные корейские работники испытывают трудности в взаимопонимании и сотрудничестве, что приводит к конфликтам и снижению продуктивности.

Проблемы:

- Культурные различия, влияющие на стили коммуникации и управления.
- Сопротивление изменениям и интеграции со стороны корейских сотрудников.
- Неэффективность совместной работы между командами из разных стран.

***Вопросы:***

1. Какие культурные особенности следует учитывать для улучшения взаимопонимания между сотрудниками из США и Южной Кореи?
2. Какие методы и техники могут использовать менеджеры для управления мультикультурной командой и снижения культурного разрыва?
3. Какие стратегии можно разработать для улучшения интеграции и повышения общей продуктивности команды?