

التدريب والتطوير في مجال القيادة تلعب الأبعاد الثقافية ودراسات الإدارة عبر الثقافات أيضاً دوراً مهماً في التدريب على القيادة وتطويرها: الذي تمت مناقشته بالتفصيل في مكان آخر في هذه المكنبة، هو مثال على البحث المكثف الذي تم إجراؤه فيما يتعلق بالعلاقة بين الثقافة وأساليب وممارسات القيادة ويمكن استخدام المعلومات الناتجة عن تلك الدراسات لتزويد قادة المنظمات العالمية برؤى حول كيفية اختلاف ممارسات وتوقعات القيادة عبر الثقافات وكيف يمكن للقيادة تكييف أساليب قيادتهم لتكون أكثر فعالية عند التعامل مع المرؤوسين من ثقافات أخرى. في حين أن هناك بعض الاتفاق على سمات القيادة المعتمدة عالمياً، فضلاً عن سمات القيادة التي هي عالمياً غير محبوب، فإن قبول العديد من السمات مشروط ثقافياً ويحتاج القادة إلى فهم متى ولماذا قد تكون الإجراءات جيدة تعتبر سلوكاً قيادياً جيداً في ثقافة واحدة ولكنها مرفوضة في الثقافات الأخرى. • من المرجح أن تؤثر الاختلافات الثقافية على فعالية الممارسات الإدارية المطبقة في المنظمات العالمية. يجب تصميم أنظمة المكافآت وإجراءات مراجعة الأداء بطريقة تأخذ في الاعتبار التوقعات الثقافية المحلية، لا سيما الطريقة التي تتناسب بها الثقافة المحلية مع الاستمرارية الفردية الجماعية. 17 تنشأ مشكلة مماثلة عند تحديد مدى مشاركة المديرين في السلطة فيما يتعلق بالقرارات المتعلقة بالاستراتيجيات وسير العمل (على سبيل المثال، تقبل ثقافات مسافة السلطة العالية عموماً وتتوقع أن تكون السلطة مركزية وأن المدخلات الثانوية لن يتم طلبها أو الترحيب بها عادةً). • يمكن أيضاً استخدام التدريب على الإدارة عبر الثقافات لتحسين التواصل عبر الحدود الجغرافية و"المخطط التنظيمي" داخل منظمة عالمية خاصة بين مكتب المقر الرئيسي في بلد واحد والشركات التابعة المحلية. يسمح فهم الأبعاد الثقافية للقيادة بتصميم سياسات وإجراءات مؤسسية ومحلية تلبي احتياجات جميع المعنيين. • تتمثل إحدى السمات المميزة للمنظمة العالمية في إنشاء فرق عالمية تجمع أفضل العقول والممارسات والموارد من جميع أنحاء العالم للعمل على مجموعة واسعة من المشاريع من تطوير منتجات جديدة إلى تحسين عمليات التصنيع. ستعتمد فعالية الفرق العالمية إلى حد كبير على فهم التفضيلات الثقافية لأعضاء الفريق وتصميم عملية التعاون بطريقة تقلل من التوترات الثقافية وتسمح لأعضاء الفريق بالعمل بطريقة تناسبهم دون تعطيل تقدم الفريق. من المهم أن يناقش أعضاء الفريق دور قائد الفريق لأن الأعضاء من المجتمعات الفردية للغاية سيرغبون في حرية العمل بمفردهم بينما سيكون الأعضاء من المجتمعات الجماعية ومجتمعات مسافة السلطة العالية أكثر راحة بشكل عام في تلقي وتنفيذ الأوامر من القائد. • كما يسمح فهم الأبعاد الثقافية لقادة المنظمات العالمية بالقيام بعمل أفضل في تحديد الكفاءات العالمية وتطويرها بما في ذلك برامج التدريب وأنظمة المكافآت. قد تكون التفضيلات الثقافية في مجتمع معين هي الأنسب لنشاط معين مثل الاهتمام بالتفاصيل في عملية التصنيع والهندسة الموجودة بين أعضاء مجتمعات معينة. مثال آخر هو كيف يمكن للمنظمات العالمية تحفيز تطوير تقنيات جديدة في أجزاء مختلفة من العالم - في المجتمعات الموجهة نحو الأداء، يمكن استخدام أنظمة المكافآت التي تميل نحو الإنجاز الفردي بينما تكون المكافآت القائمة على الفريق أكثر ملاءمة في المجتمعات الجماعية.