

<<跨文化管理>>

图书基本信息

书名：<<跨文化管理>>

13位ISBN编号：9787302113300

10位ISBN编号：7302113300

出版时间：2005-9

出版时间：清华大学

作者：陈晓萍

页数：343

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

前言

这是一个小小世界 “这是一个小小世界” (Its a small world), 是迪斯尼乐园里的一个大景点。我第一次去的时候, 是十五年前。那时, 坐着无人驾驶的小船, 缓缓地驶进“小小世界”的石洞门, 便看见了世界大同的景象。穿着各国服装的儿童站在小河的两岸, 载歌载舞, 歌声重复唱着: 这是一个充满欢笑的世界 Its a world of laughter 也是一个充满泪水的世界 and a world of tears 这是一个充满希望的世界 Its world of hopes 也是一个充满恐惧的世界 and a world of fears 我们都应意识到 There is so much we all share 人类共享如此之多 its time that we are aware 这是一个小小世..

## <<跨文化管理>>

### 内容概要

《跨文化管理》以生动翔实的案例，恬淡幽默的语言，阐述了国家与民族文化差异在个体的工作态度、沟通方式和行为方式上的显性表现，探讨了文化理念对企业的战略导向、组织架构、制度建立的深刻影响。

在充分介绍世界最前沿跨文化管理理论的基础上，《跨文化管理》详细讨论了跨文化沟通和谈判中可能出现的陷阱，跨文化团队建设的艰辛，跨文化人力资源管理的挑战，以及全球化职业旅程的酸甜苦辣。

与此同时，《跨文化管理》更着重讨论文化的融合、文化多元的益处和培养全球化经理人的良方。

《跨文化管理》作者有16年的跨文化工作和生活经历。

其独到的文化视角和写作风格，给我们平时观察和体验到的文化冲突提供了理性加感性的注解。

《跨文化管理》对我们了解自己和他人的行为，对企业如何应对全球化挑战具有深刻启示。

## <<跨文化管理>>

### 作者简介

陈晓萍，1995年获美国伊利诺大学工业和组织心理学博士学位，现为美国华盛顿大学商学院终身教授，同时担任北京大学光华管理学院和上海交通大学安泰管理学院的客座教授。

在此之前，她曾是香港科技大学和美国印第安那大学商学院教授。

陈晓萍教授的学术研究涉及很多组织行为和人力资源管理领域，主要的研究课题包括跨文化管理、个体和群体决策、领导学、商业谈判、企业公民行为等等。

她的学术论文曾发表于全球顶尖的管理学杂志，如《美国管理学》、《美国管理学评论》、《应用心理学》、《社会和个性心理学》、《跨文化心理学》、《国际商学》及《组织行为和决策过程》等。

陈晓萍教授的教学包括跨文化管理，组织行为学，人力资源管理，商业谈判，团队建设等MBA、EMBA和博士生课程。

她曾数次获得美国科研教学大奖，还荣获2004年度华盛顿大学商学院的“杰出博导奖”。

陈晓萍教授还非常关心中国国内企业管理的发展，致力于发展中国的管理科学研究。

她现

## &lt;&lt;跨文化管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第1部分 文化与管理第1章 什么是文化,文化如何影响管理.....	31
1.1 什么是文化.....	41
1.2 文化的两个常用比喻.....	51
1.2.1 洋葱的比喻:文化层次论.....	61
1.2.2 民族社会文化与公司文化.....	151
1.2.3 文化的冰山比喻.....	161
1.3 文化的正态分布.....	171
1.4 文化与管理的关系.....	181
1.4.1 文化与企业经营战略的关系.....	191
1.4.2 文化对组织架构设置的影响.....	211
1.4.3 文化对企业制度建立和执行的影	221
1.4.4 文化对领导和员工行为的影响.....	23
本章结语.....	25
第2章 跨文化管理理论和实践.....	272
2.1 六大价值取向理论(克拉克洪和斯乔贝克).....	272
2.2 文化维度理论(赫夫斯特).....	332
2.2.1 个体主义与集体主义.....	342
2.2.2 权力距离.....	362
2.2.3 不确定性规避.....	382
2.2.4 事业成功与生活质量.....	392
2.2.5 长期—短期导向.....	412
3 个体主义—集体主义理论(蔡安迪	432
3.1 个体对自我的定义.....	442
3.2 个人利益和群体利益的相对重要性.....	492
3.3 个人态度和社会规范决定个体行为时的相对重要性.....	522
3.4 完成任务和人际关系对个体的相对重要性.....	552
3.5 个体对内群体和外群体的区分程度.....	562
3.6 个体主义—集体主义理论新进展:水平—垂直个体主义—集体主义.....	592
4 文化架构理论(强皮纳斯).....	632
4.1 普遍主义—特殊主义.....	642
4.2 中性—隋绪化.....	692
4.3 关系特定—关系散漫.....	732
4.4 注重个人成就—注重社会等级.....	79
本章结语.....	82
第3章 用跨文化理论解读外国影片.....	873
3.1 日本影片《让我们起舞?》(1995).....	873
3.2 李安的电影《喜宴》(1993).....	903
3.3 法国影片《爱弥丽》(2001).....	943
3.4 意大利影片《影院天堂》(1989).....	983
3.5 墨西哥影片《浓情朱古力》(1997).....	1013
3.6 印度影片《雨季婚礼》(2002).....	105
本章结语.....	109
第4章 跨文化沟通.....	1114
4.1 什么是跨文化沟通.....	1134
4.2 口头语言沟通的跨文化差异.....	1144
4.2.1 直接与婉转.....	1144
4.2.2 插嘴与沉默.....	1184
4.2.3 高语境与低语境.....	1224
4.2.4 联想与抽象.....	1254
4.2.5 案例分析:新联想的跨文化沟通挑战.....	1274
4.3 用跨文化理论分析跨文化对话.....	1294
4.3.1 对话一:写报告.....	1294
4.3.2 对话二:候选人.....	1304
4.4 非口头语言沟通的跨文化差异.....	1314
4.4.1 语音语调.....	1314
4.4.2 目光接触.....	1324
4.4.3 空间距离.....	1334
4.4.4 手势,触摸,身体导向.....	1334
4.4.5 沟通的另一面——倾听的文化差异.....	1354
4.4.5.1 倾听文化.....	1354
4.4.5.2 对话文化和数据文化.....	1374
4.6 沟通中的权力差距.....	1384
4.6.1 电影《椅子的寓言》分析.....	1384
4.6.2 案例分析:走向地狱之路.....	140
本章结语.....	146
第5章 跨文化谈判.....	1515
5.1 什么是谈判.....	1515
5.1.1 BAINA(Best Alternative TO a Negotiated Agreement).....	1525
5.1.2 谈判双方的立场和利益.....	1535
5.1.3 讨价区间.....	1545
5.1.4 分布式谈判与整合式谈判.....	1555
5.1.5 整合式谈判的一般技巧.....	1565
5.1.6 有原则的谈判.....	1605
5.2 跨文化谈判.....	1615
5.2.1 练习:角色模拟—跨	

## &lt;&lt;跨文化管理&gt;&gt;

文化商业谈判.....	1625 . 2 . 2	模拟谈判的观察和感悟.....	1715 . 2 . 3
谈判风格的跨文化差异.....	1755 . 2 . 4	谈判过程的跨文化差异.....	1765 . 2 . 5
谈判中语言沟通技巧运用的文化差异.....	1785 . 2 . 6	谈判中非言语沟通行为的文化差异.....	1805 . 3
如何取得跨文化谈判的双赢.....	1835 . 3 . 1	成功跨文化谈判者的个体特征.....	1835 . 3 . 2
成功的跨文化谈判技巧.....	187	本章结语.....	191
第2部分 文化的融合第6章 打造优秀的跨文化团队.....	1976 . 1	什么是团队,为什么要组建团队.....	1976 . 1 . 1
团队成功的案例.....	2006 . 1 . 2	失败团队的原因和特征.....	2036 . 2
团队建设中文化的角色.....	2096 . 2 . 1	跨文化团队的类型和特征.....	2096 . 2 . 2
象征性文化团队.....	2096 . 2 . 3	双文化团队.....	2126 . 2 . 4
多文化团队.....	2126 . 3	建设跨文化团队的模拟练习——Ecotonos.....	2136 . 4
跨文化团队的优势和劣势.....	2176 . 4 . 1	跨文化团队的潜在优势.....	2176 . 4 . 2
跨文化团队的显在劣势.....	2196 . 5	如何打造优秀的跨文化团队.....	2206 . 5 . 1
贝雷(1980)的文化适应模型.....	2206 . 5 . 2	如何打造优秀的象征性文化团队.....	2216 . 5 . 3
如何打造优秀的双文化团队.....	2236 . 5 . 4	如何打造优秀的多文化团队.....	225
本章结语.....	228	第7章 跨文化人力资源管理.....	2337 . 1
跨文化人力资源管理的一般模式.....	2337 . 1 . 1	民族中心法(Ethnocentric).....	2347 . 1 . 2
多元中心法(Polycentric).....	2347 . 1 . 3	全球中心法(Geocentt · ic).....	2347 . 1 . 4
地域中心法(Regiocentric).....	2357 . 2	人力资源管理的基本内容.....	2367 . 2 . 1
招聘与选拔.....	2367 . 2 . 2	培训与发展.....	2397 . 2 . 3
绩效管理.....	2417 . 2 . 4	工资和福利.....	2437 . 3
美国企业成功的七法宝和其文化环境.....	2447 . 3 . 1	就业保障.....	2457 . 3 . 2
选择性聘用.....	2467 . 3 . 3	自我管理小组.....	2477 . 3 . 4
与企业业绩挂钩的、相对较高的报酬.....	2497 . 3 . 5	广泛的培训.....	2507 . 3 . 6
缩小地位差别.....	2517 . 3 . 7	信息共享.....	2527 . 4
员工和管理人员培训的文化差异.....	2537 . 4 . 1	迪斯尼公司的培训项目.....	2537 . 4 . 2
日本公司的管理培训项目.....	2577 . 5	案例分析:Black & Decker东半球部和ADP革新计划.....	2607 . 5 . 1
案例简介.....	2607 . 5 . 2	案例分析.....	2627 . 5 . 3
案例后续.....	2647 . 5 . 4	案例引申讨论:新联想面临的挑战.....	265
本章结语.....	267	第3部分 培养全球化经理人第8章 全球化经理人的文化底蕴.....	2738 . 1
什么是全球化经理人.....	2738 . 1 . 1	领导的一般概念和理论.....	2748 . 1 . 2
领导风格跨文化差异小测验.....	2788 . 1 . 3	领导风格有效性的文化差异.....	2808 . 2
全球化经理人是如何炼成的.....	2878 . 2 . 1	企业领导的必备素质.....	2878 . 2 . 2
文化底蕴区分全球化经理人与普通经理人.....	2898 . 3	培养全球化经理人.....	2928 . 3 . 1
经理人自身准备的历程.....	2938 . 3 . 2	企业的准备模型.....	2948 . 4
案例分析:SSA Mexicana——在墨西哥办厂的韩国良方.....	2978 . 4 . 1	案例简介.....	2978 . 4 . 2
案例分析.....	2998 . 4 . 3	案例的引申意义.....	302
本章结语.....	304	第9章 全球化经理人的职业旅程.....	3099 . 1
全球化管理职业小测验.....	3099 . 1 . 1	第一部分:有关背景_你准备好了吗.....	

## &lt;&lt;跨文化管理&gt;&gt;

.....3099 . 1 . 2 第二部分：你的职业生涯规划是什么.....	3109 . 2 全球化经理人的职业旅程
.....3119 . 2 . 1 旅程的开始：出国准备.....	3119 . 2 . 2
旅程之中：进入新文化.....	3129 . 2 . 3 旅程的继续：面对回国(或去第三国)的挑战.....
3129.3 文化震荡.....	3139 . 3 . 1 我的文化震荡体验
.....3139 . 3 . 2 文化震荡 / 文化适应的周期.....	3169. 3 . 3
影响文化震荡体验的因素.....	3179 . 3 . 4 减小文化震荡体验的理论.....
.....3199. 3 . 5 文化震荡的效应.....	3209 . 4 从全球化职业中
学习跨文化管理技能.....	3239 . 4 . 1 伴随全球化职业的主题.....
. 4 . 2 全球化经理人安迪的故事.....	3259 . 4 . 3 全球化经理人面对的矛盾.....
.....3279 . 5 全球化经理人的脱轨.....	3319 . 5 . 1 造成脱轨
的三大因素.....	3329 . 5 . 2 如何消除脱轨现象.....
...3339 . 5 . 3 吉列的全球化经理培训计划.....	3349 . 6 案例分析：英特尔在中国...
.....3369 . 6 . 1 案例简介.....	3369 . 6 . 2 案
例分析.....	3379 . 6 . 3 案例引申讨论.....
.....341本章结语.....	342附录小测验答案.....
.....345	

## &lt;&lt;跨文化管理&gt;&gt;

## 章节摘录

## 1.1 什么是文化 文化之于社会就如记忆之于个体。

在过去的生活中可行的东西沉淀下来，变成语言、文字；变成音乐、艺术；变成工具，建筑；甚至变成服装的款式；变成饮食起居的方式，影响未来者的思维、体验和行动。

“文化”这个概念的提出几乎就像文化本身一样悠久，文化的定义也因此众说纷纭。

在本章里，我介绍几个用得最普遍的定义，然后提出我对文化的理解和定义。

对文化的广义定义来自赫斯科维茨(Herskovits)1955年出版的《文化人类学》一书。

他认为，文化是一切人工创造的环境，也就是说，除了自然原生态之外，所有由人添加上去的东西都可称之为文化。

这里，人工创造的东西包括两大类：一类是客观文化、硬件产品；另一类则是主观文化、软件产品。

硬件是那些看得见摸得着的物品，如房屋建筑，交通公路，电视电脑，以及各种机器工具，等等。

软件则是那些触摸不到，但似乎又无处不在的东西，比如信念、理想、价值观和社会规范。

它们就像空气阳光一样无时无刻不影响着人。

这个定义虽很全面，却没有被后来的多数学者所采用。

用得更广泛的是取赫斯科维茨的“主观文化”部分来定义文化，即，将文化定义为“被一个群体的人共享的价值观念系统”。

郝夫斯特(Hofstede, 1980, 1991)将文化比喻成人的“心理程序”(mental programs)，并指出文化会影响人们关注什么，如何行动以及如何判断人和事物。

与此相似，文化也被其他学者定义为“人为创造的、被他人认可的观念，它给人们提供聚合、思考自身和面对外部世界的有意义的环境，并由上一代传递给下一代”。

另外一个与众不同甚的文化定义来自强皮纳斯(Trompenaars, 1993, 1998)的《文化踏浪》一书。

他认为文化是某一群体解决问题和缓和困境所采用的途径和方法，而非仅仅是一套价值观念系统。

这个文化定义隐含一个基本假设，即所有的人类都面临一些共同的问题和困境，如时间、空间、外界的自然环境，等等。

一个群体的人对时间的共同理解和感知，对外界自然环境的态度和行动则形成这个群体的独特文化。

在这个定义里，文化又包括了主观和客观两个层面。

综上所述，我认为文化可以被定义为“由人类创造的，经过历史检验沉淀下来的物质和精神财富”。

它应该具有以下几个特点。

首先，文化是一个群体共享的东西。

其次，这些东西可以是客观显性的，也可以是主观隐性的。

第三，客观显性的文化和主观隐性的文化同时对生活在该群体中的人产生各方面的影响。

最后，文化代代相传，虽然会随着时代改变，但速度极其缓慢。

P4-5



## <<跨文化管理>>

### 编辑推荐

文化之于社会就如记忆之于个体。

——文化心理学大师 蔡安迪斯、

——跨文化管理大师 郝夫斯特

文化是指导人们行为的心理程序。

本书特色： 1.生动翔实的案例，恬淡幽默的语言。

2.引人入胜的练习和角色模拟。

3.通过典型的外国影片来讲述跨文化管理。

4.跨文化沟通和谈判中可能出现的陷阱。

5.跨文化团队建设的艰辛。

6.跨文化人力资源管理的挑战。

7.全球化职业旅程的酸甜苦辣。

最前沿跨文化管理理论。

讲述文化理念对企业的战略导向、组织架构、制度建立的深刻影响。

着重讨论文化的融合、文化多元的益处和培养全球化经理人的良方。

本书适合：MBA，EMBA教材。

高校相关专业研究生、本科生教材。

政府及企业的相关培训。

希望了解自己和他人的行为，提高工作、学习的竞争力和适应能力的各类人士。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>