

<<跨文化商务交际>>

图书基本信息

书名：<<跨文化商务交际>>

13位ISBN编号：9787562932406

10位ISBN编号：7562932409

出版时间：2011-4

出版时间：武汉理工大学出版社

作者：王燕 编

页数：285

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>

## <<跨文化商务交际>>

### 内容概要

本书基于跨文化商务经营管理活动的典型工作过程，通过典型翔实的案例，对跨文化企业商务活动中涉及的主要环节和工作任务进行了创新性的编排和介绍。

《跨文化商务交际》内容主要由以下五大模块构成：总论、跨文化市场营销、跨文化商务谈判、跨文化商务交际冲突管理、跨文化商务团队管理与建设。

《跨文化商务交际》适合于高职高专商务英语和国际商务专业教学使用，也可供经济贸易类专业的学生以及有志于从事跨文化商务活动的人士学习参考。

## <<跨文化商务交际>>

### 书籍目录

#### 第一章 总论

##### 第一节 文化的内涵

- 一、西方学者对于文化概念的研究
- 二、中国学者对于文化概念的研究
- 三、东西方文化概念之比较

##### 第二节 文化与语言

##### 第三节 语言、文化与跨文化交际

- 一、文化与语言的关系
- 二、文化影响感知能力
- 三、交际与跨文化交际
- 四、文化与跨文化交际

##### 第四节 跨文化交际与跨文化商务交际

- 一、跨文化商务交际中存在的主要问题
- 二、影响跨文化商务交际的主要因素
- 三、消除跨文化商务交际障碍的途径

#### 第二章 商品品牌命名、品名互译与文化接受

##### 第一节 商品品牌命名

- 一、商品名称、品牌、品牌名和商标释义
- 二、商品品牌命名的意义
- 三、商品品牌命名的误区
- 四、商品品牌命名的原则
- 五、商品品牌命名的途径与方法

##### 第二节 中英文商品品牌名称的互译与文化接受

- 一、中英文商品品牌翻译(或命名)研究的现状
- 二、西方品牌名称翻译(或命名)研究的两大门类
- 三、我国台湾成功出口产品英文品牌名称英译(或命名)的经验
- 四、出口品牌翻译(或命名)的步骤
- 五、中英文商品品牌名称的互译

#### 第三章 展会策划与文化传递

##### 第一节 展会策划与礼仪

- 一、会展业的前景
- 二、商务展会上的礼仪

##### 第二节 名片的交换

- 一、名片的发展历史
- 二、名片的作用
- 三、名片的交换
- 四、西方人的名片特色和交换礼仪

##### 第三节 名片的翻译

- 一、汉英名片的差异
- 二、名片的翻译实例
- 三、名片翻译的要点

#### 第四章 广告发布与文化冲突

##### 第一节 广告概述

- 一、广告的定义
- 二、广告的作用

## <<跨文化商务交际>>

### 三、广告的传播模式

#### 第二节 广告与文化

- 一、关于文化
- 二、文化的特性
- 三、广告与文化的关系
- 四、全球化?跨文化广告?文化冲突

#### 第三节 重视和理解文化差异

- 一、文化差异是普遍现象
- 二、文化差异的诸方面

#### 第四节 文化差异的分析工具和有用理论

- 一、霍夫斯泰德的价值观维度
- 二、霍尔的高语境和低语境导向

#### 第五节 消除广告文化冲突的策略与方法

- 一、标准化策略,本土化执行
- 二、注重东道国文化背景的调查
- 三、翻译之道
- 四、创意图片的把握
- 五、东道国文化体验测试

### 第五章 客户开发与文化适应

#### 第一节 电话洽谈

- 一、电话开发客户的优点及缺点
- 二、商务电话礼仪
- 三、手机电话礼仪

.....

### 第六章 跨文化商务谈判的准备

### 第七章 跨文化商务谈判的开展

### 第八章 涉外合同的订立和翻译

### 第九章 涉外合同的执行以及善后事宜

### 第十章 跨文化交际中人际冲突的处理

### 第十一章 打造优秀的跨文化团队

### 参考文献

## <<跨文化商务交际>>

### 章节摘录

二、跨文化团队的潜在优势由于跨文化团队成员来自不同的文化，对自己的文化都有根深蒂固的认同，所以一般很难轻易被他人说服，或改变自己的观点。

正因为如此，他们在陈述自己的观点时，可能更自信、更乐观，更容易发生与来自不同文化背景的成员的思想交锋。

而思想交锋的结果就会使整个团队产生更具创意的思想，信息更加多元，而且更不容易产生“群思”

。与此同时，经过交锋和争辩的观点一旦被大家接受，承诺的程度就会更深刻、更广泛。

此外，从公司运营的角度看，使用跨文化团队还有其他的潜在优势：可能获得更多的市场占有率；可能降低费用，并提高生产效率；可能改进管理质量，并提高公平性；因为公司强调多元文化，雇用来自各种文化群体的员工，会在很大程度上改变社会文化。

三、跨文化团队的显在劣势 正因为跨文化团队的成员来自不同的文化，对自己的文化都有根深蒂固的认同，成员的价值观就有可能会有很大的差别。

比如有人来自集体主义文化，愿意舍己为人，而来自个体主义文化的成员就会觉得他们不可理解；再如有的成员来自权力距离大的文化，他们尊重上级，从不与上级争论，唯命是从，而来自权力距离小的文化的成员可能会认为这些人没有主见，缺乏主动性。

因此，团队成员之间就难以建立起信任，无法有效沟通，常常处于关系紧张状态。

自然，团队成员彼此的认同感就弱，整个团队的凝聚力就弱，团队就可能争吵不休，难以达成共识，难以取得步调一致的行动。

<<跨文化商务交际>>

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>