

<<全球思维>>

图书基本信息

书名：<<全球思维>>

13位ISBN编号：9787121197178

10位ISBN编号：7121197170

出版时间：2013-3

出版时间：电子工业出版社

作者：高润至

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

我想和你们一起分享随着时间的推移这本书所关注的焦点是如何改变的。

当我开始构思时，我最初的想法是为中国的管理者们及其领导力开发部门准备一本导读性质的书，目的是帮助他们更好地为国际化工作做好准备。

我在中国的工作经历主要和在中国占有大量市场份额的大型跨国公司有关，如飞利浦、拜耳、强生和西门子等公司。

这些公司和几乎所有其他的跨国公司一样，都急需开发全球领导团队。

正如很多研究所显示的那样，目前中国的许多跨国公司极度缺少全球领导者，而这一现状阻碍了公司的发展。

中国拥有世界上最庞大的劳动力大军——超过印度劳动人口约40%，几乎是美国劳动力的3倍。

但是，在中国以外的跨国公司里，高级全球企业领导者中，中国人却寥寥无几。

如果你去美国的硅谷，你会发现那里有印度人、日本人，许多欧洲人和澳大利亚人领导着全球化公司，却很少有中国人。

当然，像华为、海尔、联想等在国际市场占优势地位的中国公司的国外分公司里，有很多中国管理者们担任着高级领导者职务。

但能有几家非中资公司也是这种情况呢？

有些分公司遍布全球的公司里会有这种情况出现：法国人领导着位于中国的德资公司，澳大利亚人领导着位于日本的英资公司，印度人领导着位于意大利的美资公司。

但是，有多少中国的领导者在中国以外的公司里身居要职？

亚洲的公司里确实有一些，不过考虑到中国庞大的劳动力规模和中国位居世界一流水平的经济，为什么没有更多的中国领导者统帅着第三国的跨国公司呢？

这正是我最初构思本书时想着重讨论的商业问题。

在写作过程中，我和更多的专家们谈论起这个话题，然后一个与此相关但更为流行的话题开始浮现出来。

首先，有人提醒我使我想到成千上万家中国生产商，他们派人到其他国家去负责自己公司产品的销售和分销。

这些被派出的人，也许不用接受在国外管理大型跨国公司的培训，但仍需要掌握在国外工作所需的最基本的技能。

他们不符合“全球领导者”这一术语的定义，但是他们在国外工作，这就比单纯在中国国内担任管理者或领导者要求更高。

当然，这种要求包括语言技能、多元文化交际能力，如灵活性、适应不确定性的能力、对不同的工作和生活方式的开放性接受能力等。

以我的经验来看，加之在写书的过程中采访时听到的很多故事，从中国派到国外去做这种工作的许多人都准备不足，从而导致失败。

其次，还有成千上万个非管理类专业人才，他们出国的目的是学习、培养他人或者作为独立贡献者去施展才华。

这些人包括工程师、销售人员、人力资源专家或任何一种代表其中国公司在西方工作的专业人才。

另外一个相关的人群是那些目前不会去国外工作的中国管理者和其他专业人才们，但是他们经常会和外国公司或员工打交道。

这类员工不需要和前面所提到的那两类人一样具备多元文化交际能力，但是他们确实需要具备渊博的知识以便能够与非中国籍员工成功合作。

这就要求他们最起码要了解外国人在工作环境下通常是如何表现的，而这种工作方式和中国的工作方式有何不同。

例如，不同的文化在协商谈判、共享信息、管理员工和服务客户等方面的处理风格不同。

因此，这个主题涉及的不仅仅是那些被派到国外担当全球企业领导者的人，还涉及更多的中国专业人才。

<<全球思维>>

在对这个问题有了更新的理解的基础之上，本书从仅面向那些想成为全球企业领导者的读者群转变为面向更广泛的读者群体。

现在本书服务于以下5种类型的读者：身居全球企业领导者要职或渴望成为全球企业领导者的中国管理者们；被派到国外（通常被生产企业派出）去帮助扩大公司产品在国外市场的销售和分销的中国管理者们；作为专业的独立贡献者去国外发展的中国非管理类工作者们；在中国工作但经常要和外国客户或员工打交道，希望事业成功的中国员工们；企业内承担培训中国员工与外国员工成功合作的企业人力资源部门，包括中国企业和外资企业。

当然，本书和任何其他书一样，都是面对特定的读者群的。而那些大学生和研究生的职场路径还没有定下来，在这种情况下，不妨学习在西方工作环境下的工作技能。

他们必定会从这本通俗易懂的书中受益。

在跨国公司工作的中国管理者们问我最多的问题是如何在公司里获得成功。同样地，中国的很多高级管理人员也担心这个问题：“我们应该如何培养最出色最有前途的中国员工从而使他们为进入中国境外的职位做更好的准备？”

个人及公司都可以做一些事情使这个人更加适合全球性或国际性领导者角色。

但是对于众多成功的中国专业人才而言，还有很大的改善空间。

并且，很多中国人潜意识里总想着一个令人不安的问题：“我们在招聘时或做国际职位聘用决定时，是不是建立在对中国人不利而对西方人有利的的评价之上呢？”

跨国公司其实也被这个问题困扰着，特别是最近企业里的多样性和包容性项目更让它们意识到这个问题的存在。

本书会谈到这个问题。

书中会指出中国求职者在竞聘全球或国际职位时最薄弱的方面，同时为公司提供培养具有潜力的员工所要采取的步骤。

在深入讨论之前，有必要提出两个可能被误解的问题。

第一，西方人的个性因人而异，因此认为来中国的西方人都是一样的这种想法很不成熟。

这并不是一个可以简单定义的群体。

美国人不同于法国人，澳大利亚人有别于德国人。

并且，即使中国人之间也差别甚远。

中国北方人和来自西部或南方的人显著不同。

年长的中国人通常和年轻人之间的想法不同，等等。

然而，在本书中，我还是要将中国和西方之间的差异进行概括归纳。

虽然中国人之间和西方人之间都存在很多的文化差异，但是同时也存在很多相似性。

事实上，如果有两把雨伞，一把被标记成“中国人”，另一把被标记成“西方人”，那么几乎所有的中国管理者们都更适合于归类在标记着“中国人”的雨伞之下，而几乎所有的西方人则更适合于归类在标记着“西方人”的雨伞之下。

写本书时，我正是运用了这种宽泛的概念。

第二，我应该阐明我相信那些来自中国大陆之外的地区（如台湾或香港）的中国专业人才可能比来自中国大陆的同行们在西方社会更有优势。

这个理念同样适用于来自亚洲其他地区的华裔，如新加坡人。

原因很简单，因为台湾、香港和新加坡接触国际贸易的时间比中国大陆的公司长很多。

在这些地区，与全球化思维而非本地思维模式相互作用的最佳商业惯例很长时间以前早已出现，而当时中国大陆地区还没有这种惯例。

然而，生长在中式家庭、受教育于中国学校的任何人都可能会养成相似的行为习惯，而这些行为习惯可能会被看做获得全球性成功的阻碍。

因此，当我提到“中国专业人才”时，我主要指的是来自中国大陆地区的人。

但是，很多类相似的概念同样适用于来自世界各地的有着中国文化根基的专业人才们。

第三，在进入正文之前，我还想区分一下“国际化”和“全球化”这两个词。

<<全球思维>>

当书中提到“国际化”员工时，我指的是那些在中国境外工作的人，这是因为他们居住在国外或仅仅因为他们通常要和那些定居在国外的人合作。

换句话说，他们经常应对的是外国文化，而不仅仅是中国国内市场。

而“全球化”员工（通常是领导者）必须具备着眼于企业多元文化诸多方面的理解力和思维模式。

他不仅仅是在国外工作的一个人，相反，这名全球化的员工代表着其公司的世界观，而不只是他所生长的国家。

先前我提到的那个例子，即来自一个国家的人在第二个国家为总部在第三个国家的公司工作，那么这个人就属于全球化员工。

他们在全球范围内代表着他们的公司，而不仅仅代表着这家公司属于中国。

同样，轻松地从一家公司跳槽到另一家公司的旅居国外的专业人才，不管他居住在哪里，都代表着其公司的策略，这是全球化员工的另一个例子。

“国际化”的人才要获得成功比在国内工作的人需要很多不同的技能和能力。

“全球化”的人才要获得成功需要一种不同的思维模式，跨越国家的界限来代表公司。

这种世界观和很多中国员工所持的观念差异迥然。

我想阐明，当我在本书中提到“文化”时，我指的是民族文化。

我不打算深入研究不同的企业文化或那些源自某个特别行业或职业的文化。

我借用的是相当普遍的文化的定义，正如罗森斯基（Rosinski）所言：“一个团体的文化是使其区别于另一个团体的一套独一无二的特征。

”每种文化都有其鲜明或不鲜明的特征。

以后我会针对这个话题写更多的内容。

我真心希望你们喜欢这本书，最重要的是，你们能够学习到有用的观点或建议，从而加快迈向成功的步伐。

内容概要

《全球思维:中国专业人才如何成长为全球型领导者》包含了中国专业人才在进入全球性职位时，需要具备的对中西方文化差异的理解、注意的问题、工作中的沟通技巧等，《全球思维:中国专业人才如何成长为全球型领导者》分5篇：中国专业人才的现状，西方文化，中国专业人才如何适应西方文化，在西方国家工作的中国企业领导者，中国专业人才的未来发展。

《全球思维:中国专业人才如何成长为全球型领导者》作者在中国工作生活多年，同时具备西方文化背景和丰富的中国工作经验，作者从其亲身经历出发帮助中国的专业人才培养国际化思维，适应国际性职位的需要。

书中包含了对多位有国际工作经历的中国专业人才的访谈，读者可以从中得到有益的借鉴。

作者简介

作者: (美) 高润至(Frank T. Gallo)

书籍目录

致谢 序 前言 第1篇 中国专业人才 第1章 大背景 第2章 成为全球性领导者的必要准备 第2篇 西方文化 第3章 了解文化差异 第4章 性格 第5章 语言和交流 第6章 行为能力 第7章 情商 第8章 工作风格 第3篇 中国专业人才与西方文化 第9章 在西方社会发展的中国专业人才 第10章 西方人眼中的中国人 第11章 西方人力资源政策 第12章 社交网络 第13章 成为国际专业人才 第14章 西方社会常用的社交礼仪 第15章 在西方社会的娱乐活动 第4篇 西方社会的中国企业领导者 第16章 西方社会对中国企业领导者的期望 第17章 从中国管理者向全球领导者的转变 第18章 对西方老板的期望 第5篇 展望未来 第19章 在西方社会发展的中国专业人才的未来 附录A 访谈者名单 附录B 企业胜任能力模型的样例 附录C 西方国家的文化概况 附录D 领导力发展项目范例 参考文献

章节摘录

版权页：性骚扰大体分为两类，一类是指，员工被其上级或者处于权威地位的人要求进行性行为或建立性关系，否则就会被解雇或遭受惩罚，或者用性行为或性关系来交换获得实惠，如实现晋升或加薪。

另一类是指，员工（不仅仅是上级）经常展示一些有辱人格的或者色情的照片，讲色情笑话，或提出此类威胁，从而使工作环境变得具有威胁性或令人不快。

不同地区的不同法院可能会对性骚扰有不同的解释。

例如，在一些案例中，法庭判决仅仅当众展示色情照片就形成“充满敌意的”工作环境，这家公司就会被指控为性骚扰。

而在其他一些法庭中，当事人需要提供多个此类实例，才能证明工作环境确实充满敌意。

还应该注意的，西方社会的人力资源政策表明男性和女性都可能成为被性骚扰的对象。

并且，两位同性当事人之间也可能有性骚扰行为发生。

你还应该了解的是，性骚扰不仅限于上级对下级的行为，骚扰者可能涉及任何同事、顾客或者公司的客户。

你需要了解的是，所有以上提及的内容并不只适用于被雇用后的工作实践中。

在面试中，你要避免（根据法律及大多数公司的政策）向一名应聘者提问或在应聘表上提及有关年龄、性取向、生育经历、种族、国籍、残疾的问题或任何上文提及的事项。

例如，在中国，要求一位航空乘务人员要具备一定的年龄、体重和身高条件是被人们普遍接受的做法，然而这种现象在大部分的西方国家往往被认为具有歧视性，因此是违法的。

除了你所在公司的具体的反歧视政策之外，还有一些中国专业人才必须知晓的法律和政策，因为它们与歧视问题是紧密相关的。

编辑推荐

《全球思维:中国专业人才如何成长为全球型领导者》作者高润至高润至先生基于其多年的中西方工作经验,提供了实用的知识、建议、注意事项。

《全球思维:中国专业人才如何成长为全球型领导者》内容包括:中国专业人才在走向国际领导职位时面临的问题。

中西方在文化、语言、性格、工作风格等方面的差异。

中国的专业人才如何适应西方文化。

从中国管理者到全球领导者的转变需要注意的问题。

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>