

<<跨文化领导>>

图书基本信息

书名：<<跨文化领导>>

13位ISBN编号：9787506035071

10位ISBN编号：7506035073

出版时间：2009-5

出版时间：东方出版社

作者：艾德·科恩

页数：268

译者：毛学军

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>

## <<跨文化领导>>

### 前言

即使是像我们这些专业人员要找到实至名归的跨国领导者都很难。  
我在盖洛普公司工作的同事们调查的绝大部分职业经理人都是优秀的领导，但其中有跨国项目管理经验的人却是凤毛麟角。  
我们不得不承认这是在未来要面临的挑战之一。  
我们为之工作的各个团体和组织正在以前所未有的速度走向世界。  
我遇到的志向远大的领导人无不渴望为全世界的人们提供服务。  
每一天都有成千上万宗的业务在网上虚拟的店铺里成交。  
提供产品和服务的人就在网络的一端，而他的客户可能在柏林或者布达佩斯，也有可能是在波士顿或是曼谷。  
科技正让往日的梦幻变成现实，全球化的市场已经改变了人们的生活。  
人是这场变革的发动者，但局面发展如此之快，是所有人都始料未及的。  
我们只有丰富自身的调查手段，加深研究的力度才能追赶上时代的步伐。  
遗憾的是有很大一部分的人似乎对此一无所知，他们还在悠闲地做潮流更替的观众。  
现在的世界，交通运输能力不会是产生阻碍的原因，科学技术的水平也难再作为阻碍交流的理由。

## <<跨文化领导>>

### 内容概要

在如今这个从全球贸易市场角度上已看不到国境线的时代里，企业的领导者面临着前所未有的挑战。知识经济崭露头角，凸显活力，这要求企业领导者与时俱进成为全球经济的战略家。名至实归的全球经济领军人物是那些导向性决策的制定者。他们能够协调来自不同国家、不同时区，生活于不同文化背景中的从业者为共同的目标而努力，从而在这个归天下于一统，同时各地的需求又特点鲜明的市场中获得最大的利润。

## <<跨文化领导>>

### 作者简介

艾德·科恩曾在大企业中负责培训策划和组织发展，是拥有超过25年相关经验的战略领导人。他现在在印度海德拉巴市萨蒂扬软件技术有限公司下属的领导能力培训学校任高级副总裁。艾德·科恩先生多年来全身心地投入国际企业领导能力和培训事业的战略研究和推广工作。他也是Pfeiffer出版集团出版的著名丛集《下一代企业大学》（Next Generation Corporate Universities）的作者之一。

艾德·科恩的事业经历包括在博思艾伦咨询公司的8年工作经历。博思艾伦咨询公司是世界知名的企业策略与管理咨询公司。艾德·科恩在那段时间里创建了该公司的企业大学并担任学校战略部门负责人，该校称得上是世界上最优秀的企业大学之一。在由美国培训与发展学会组织的评选中，博思艾伦咨询公司共获得了超过30项“业内最佳”的荣誉。

## &lt;&lt;跨文化领导&gt;&gt;

## 书籍目录

序绪论第一部分 成为跨国领导者的资格 第一章 新的世界边疆 欢迎来到新的世界边疆 此书的由来 ASTD和萨蒂扬软件服务公司联合组织的 针对跨国领导精英的调查 采访跨国公司领导人物 成功的全球领导者的建议和忠告 世界级商业领袖的成功战略 作为跨国领导者的资格 跨国领导能力重要的类别 第二章 全球商务先驱的个人魅力 概述 领导力特质与核心价值 第三章 对全球商务事件的敏锐观察力 概述 重要的跨国经营能力 第四章 俯视世界的大局观 概述 全球性思维的破与立 达成360度的理解 作一个跨国生意大使 第五章 领导理念以人为本 概述 吸引人才,留住精英 授权与激励 应对并行处理的局面 交流的艺术 提升下属,实现双赢 建立融洽的关系 第六章 业务处理的能力与品质 概述 共同的理想,战略的能量 组织结构的学问 组织经济学 科技扮演的角色 商务合作网络第二部分 功标青史的商业战略 第七章 跨国领导者的艺术性和科学性 孤立主义已经过去 经济全球化:故事很短,意义很大 知识经济 商务领导能力的演变 新的跨国领导人要心怀天下 第八章 萨蒂扬:创建一个有国际影响力的公司 概述 萨蒂扬的发展轨迹 生命周期领导力 权衡和领导 实时领导能力中心和萨蒂扬领导艺术学校 第九章 转变心态,面对全球 什么是全球意识 是不是所有的组织都需要有全球意识呢 现实要求更多的全球意识 确立全球意识的六个关键组部分 让你的团队在实践中学习跨国业务 让世界成为你的智囊团 结盟是走出国门的好办法 从今天开始就以国际化的方式进行思考 第十章 博思艾伦的全球人力资源战略 概述 两种愿景 公司统一的演变 一套新的人才选拔模式 带领员工走向世界 制度上的价值创造健康的跨国企业文化 第十一章 跨国风险对策 概述 从风险管理到风险战略 企业风险管理 企业风险管理框架的关键因素 企业风险管理和跨国领导 管理期望 第十二章 沃达丰改变了人们对领导能力的理解 背景资料 沃达丰西班牙 沃达丰集团志在四方 从Airtel到沃达丰的转变:综合处理流程 如何融入一个跨国公司 为在西班牙工作的员工找准定位,发掘他们的价值 进一步为现有的和潜在的客户开拓市场 第十三章 跨国管理能力,不进则退 跨国领导力的自我强化 行动1:得到正确的全球性反馈 行动2:增加你的文化敏感性 行动3:将你的世界文化理念绘制成图表 坚持学习 第十四章 结论 新的世界边疆 功标青史的商业战略结束语 附录:研究方法致谢

## &lt;&lt;跨文化领导&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章 新的世界边疆欢迎来到新的世界边疆知识经济才刚破茧而出，如今就已风行天下。

各行各业领导者的形象必须重铸，其肩负的任务今非昔比。

时下的很多领导者没有工作和生活在护照首页显示的那个国家里，而是在后面的签证页里标示的国家中穿梭。

他们管理的组织由来自天南地北的同事组成，他们服务的对象更是遍布世界每一个角落。

伦敦商学院的院长劳拉·泰森（Laura D'Andrea Tyson）女士与学校董事风险投资专家奈杰尔·安德鲁斯（Nigel Andrews）先生在其著作中有这样的论断：“市场是跨国跨文化的，信息是全球一体的，而交流是即时的并且不容间断的。

这说起来也许让人觉得有点陈词滥调，但环境确实发生了过去难以想象的变化，比如24/7的联系方式、三频段手机出现、黑莓手机流行、全家都做航空公司的常客、要员在机场的商务区内休息调整、团队成员天各一方用移动设备交流和企业发展成日不落的集团等，这就要求成功的企业领导人必须更灵活，能够识变从宜，并且要心怀天下。

”所有那些在“国外”工作的人或者身边同事来自“外国”的人都必须展现出应有的国际合作能力。

而对于企业的领导者的要求则更上一层楼，不仅仅要对地理上的影响应付自如，还要在面对文化的差别时做到有所为，有所不为。

现在网络和其他一些通信设备为来自各地的职员提供了越来越方便、越来越快捷的相互学习、协同合作的手段。

在麦肯锡咨询公司任职的伊恩·戴维斯（Jan Davis）先生和伊丽莎白·斯蒂芬森（Elizabeth Stephenson）女士认为：“技术变革对行为产生的变化尤甚于技术变革本身。

我们不仅仅在和全世界打交道，而且是瞬间就交换了信息。

想想看，如今有20亿人在使用移动电话。

每年发出的电子邮件达到了90000亿封。

仅在一天之内人们就需要在谷歌上搜索信息10亿次，这当中有超过一半的是查找非英语网页。

远山重洋不再成为社会和经济组织相互联系的障碍，这在人类历史上可能还是第一次。

”是啊，我们生活在一个被网络激活的时代里。

但是我们的旅行并没有减少，反而与日俱增，我们在旅行中遇到素未谋面的人们，新奇的景色，还有陌生的文化。

根据国际航空运输协会的预测，在2005～2009年期间人们在国家之间旅行的次数有望以平均每年5.6%的速度增长。

预计增长速度最快的五个市场和其增长速率分别是波兰，11.2%；中国内地，9.6%；捷克共和国，9.5%；卡塔尔，9.2%；土耳其，8.9%。

贝弗利·菲尔瑞斯（Beverly Fearis）先生在《商业周刊》（BusinessWeek）发表的文章中写道：“在世界大多数的地区，商务旅行将保持强劲增速的势头，航空界做的最新调查表明，亚太地区、中东地区、非洲大陆以及欧洲的航空运力都将显著增长以满足这些地方商务旅行市场发展的需要。

”今天，可能某个印度人在一家印度公司作领导，但是被指派到美国完成具体的任务；而另一个人可能来自法国，为某个澳大利亚公司效力，却在中国居住工作。

而我呢，是一个美国人，在印度为一家印度公司献计献策。

有的人其公司总部和他被指派的地区经常不在同一天甚至不在同一个季节。

但无论这些人身处何方，他们都能和彼此保持联系（这需要精明有效，同时考虑周到的跨时区联系计划），以便使指令通畅，上情下达。

再次欢迎你来到新的世界边疆。

让我们共同熟悉几个本书中的关键字。

· 全球的：全球的，有关全球的或涉及全球的。

全世界的。

· 领导能力，领导阶层：领导者的办公室或领导者的位置，领导的能力，领导方式或者领导的场合。

## &lt;&lt;跨文化领导&gt;&gt;

· 跨国领导能力：领导者对全球事务掌控能力、和对员工的指挥能力。

此书的由来这本书开始于我为自己总结工作方法的一个线索。

我当时新接手印度的萨蒂扬软件服务公司旗下萨蒂扬领导能力学校的管理工作。

那时，我还没有在海外生活的经历，也不曾为非美资的企业效过力。

刚在新的岗位工作时，很多事情和我预想的不一樣。

我在家乡运用的相当成熟的领导技巧在世界的另一端却处处碰壁。

我在自己的学习曲线上进行了分析研究，然后我意识到，在今天的世界上，有很多人同样面临着或即将会面临我所遇到的问题，或者说我与他们将走过同样的成长历程。

在萨蒂扬，在我已经开始并意识到的旅程中，我和我的同事们为“领导无国界”制定了下面三步阶段目标：1.我们组织一次针对跨国领导精英的调查；2.我们采访50多位跨国集团的领导人物，他们居住和工作过的国家超过60个；3.我们征求，收集这些拥有赫赫功绩管理大师们的建议和忠告，我们将这些建议整理分析，取其精华编辑到本书中。

ASTD和萨蒂扬软件服务公司联合组织的针对跨国领导精英的调查2006年8月，在ASTD的协助下，我们向1500名商业领导人物发去了调查信件。

之后，我们收到了来自16个国家的超过200份的回复，其中有将近一半来自于各个组织的副总裁或更高职位的人士，而其中有48%的回信者已经在领导岗位上任职超过12年。

半数以上（63.0%）的参与调查者拥有高等学历。

他们为之奋斗的组织涵盖了各种工商业领域，其中在业内知名的专业人士、科学家和学术泰斗占到了总数的46.5%。

他们所经营的组织大多在数个国家设有分部，更有68.8%在5个以上的国家开设了常驻机构。

采访跨国公司领导人然后我们向参与文稿调查的企业家询问进一步接受采访的可能性。

在200多回复问卷者中我们先采访了10位领导，为了使我们的调查更具有国际代表性，我们又采访了45位在世界其他地区工作和生活的管理界大师。

55位受访者在领导岗位上的平均任期为14.8年，他们每个人工作过或者生活过的国家平均起来为3个。

而他们全部工作和生活过的国家超过60个。

将他们在过去的两年里到过的国家平均一下，得到的数字是10.这55人中62%的人精通两种以上的语言，而且其中又有36%的人能熟练使用三种以上的语言，如表所示。

在本书的第二章到第六章中间读者可以看到这些成功人士的简短介绍，还可以领教他们每个人的事业感言。

成功的全球领导者的建议和忠告我们在本书的第三部分里将采访中获得的管理专家的建议和忠告提炼成实用的策略。

这些策略是本书的主旨。

世界级商业领袖的成功战略这里所说的世界级商业领袖皆指的是entrepreneurial，大部分人听到

“entrepreneur”这个词的时候都认为该词是“businessowner”。

但在韦式字典中对“entrepreneur”解释为“改革者，革新者；发现机会，组织资源运作，实现效益的人。

”从这一点上来说，每个人都可能成为成功的跨国“entrepreneur”。

世上存在两种领导——一种领导竭力寻找最顶尖的人才，并使用他们。

另一种领导是将现在使用的人才培养成行中翘楚。

拉尔夫·内德曾经说过：“领导的职能是创造更多的领导人才，而不是网罗什么人的追随者。

”聪明的跨国领导者都明白，开发员工的才智能力是企业发展的木本水源。

只有当团队内人才济济，层出不穷时，组织的宏图大业才能生生不息，保持蓬勃朝气。

富有经验的企业家们对跨国项目的业务操作也是非常熟练，可谓得心应手。

人们如果在某个学术问题的研究中能独辟蹊径或者对某种功能熟而生巧可能会对自己事业有所帮助，但这些对于我们谈到的领导能力来说还不够。

作为一个跨国项目的领导人要拥有比较全面的知识储备，包括理解技术的原理，留心金融财务的运行，知晓宏观市场的趋势，把握具体经营的动向等。

## <<跨文化领导>>

老练的企业带头人会同时在战术动作和战略方向两个方面为大家作出指示和判断。

在平衡思考、行动和沟通占用时间和精力方面，实干家们也能处理得理性而务实。

圣雄甘地曾经说过：“当你心中的思想、口中的语言和手中的动作都达到和谐，那就是幸福。

”一个合格的跨国领导通过自身的魅力和对事业的执著追求影响部下进而带领他们共同进退。

启发者、教授者和指导者是领导人必须能熟练驾驭的三种角色。

人们再难接受同讲究个人权威、每事必躬亲的经理人共事。

能授权给部下的领导者能得到人们的尊重。

彼得·德鲁克曾经谈到过：那些“扩展别人的眼界，提升他们的能力，帮助其突破往日极限”的人自然能为自己和部下创造出共赢的局面。

成熟的企业家把各个方面的利益相关者时时放在心上。

在一个组织都有各种利益相关的团体，包括雇员、投资者、顾客、整个社会。



## <<跨文化领导>>

### 编辑推荐

《跨文化领导》会将读者带入最为国际化的环境，放眼世界级商业机构及领导者的理念，讲述不同文化背景下的领导者风格，剖析深藏在文化面纱下的共通之处，帮助企业的领导层跨越文化的障碍，完成从单一文化体系下的领导到驾驭多极价值理念的完美转变！

文化交流日益频繁，文化变迁不可避免，中国的企业领导者将如何面对这一全球趋势的冲击？

当秉承集体主义的组织形式遭遇充斥着个人主义与自我意识的团体，当秉承谦和文雅的亚洲文化遭遇张扬外向的欧美背景，文化的差异是否已大大削弱了企业家的领导力？

的确，我们可以存异，但是这并不意味着我们将放弃在碰撞中寻求融合的努力。

市面上帮助读者提升领导力的书屡见不鲜，讲述文化差异与融合的书籍也不乏佳作，但是提倡跨文化领导，并提供有效方式的作品却少之又少。

<<跨文化领导>>

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>