

<<跨文化人员管理>>

图书基本信息

书名：<<跨文化人员管理>>

13位ISBN编号：9787802073616

10位ISBN编号：7802073618

出版时间：2005-11

出版时间：经济管理出版社

作者：（英）特朗皮纳斯

页数：265

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>

<<跨文化人员管理>>

内容概要

《跨文化企业管理系列丛书》从一个跨文化的特殊角度研究了当前最为重要的企业问题。系列丛书植根于THT的研究工作，这些研究工作加强了THT独特的跨文化特征数据库。来自全球60多个国家，超过6万名的管理人员完成了THT的范围广泛的诊断调查问卷，系列丛书以这个深入调查的数据库为平台，提出了针对诸如战略规划与计划、企业文化与沟通这类关键企业问题的具有高度可操作性的指导意见。系列丛书非常有趣和富有吸引力，目标是为了那些繁忙的经理人员他们需要从多个视角处理当代的企业问题。

<<跨文化人员管理>>

作者简介

弗恩斯·特朗皮纳斯（Forts Trompenaars）是THT的总监，THT是跨文化管理的富有创造力的卓越的研究中心。

在跨文化管理方面，他是世界上最早的权威，是好几本书的作者或者是合著者，包括《Did the Pedestrian Die》、《21世纪的21领导者》和全球最畅销书《Riding the Waves of Culture》。

<<跨文化人员管理>>

书籍目录

导言 人力资源管理：主要的领导力量，还是一个掩饰的借口？

人力资源管理是一门真正的专业研究，还是更广泛的人类天赋的一部分？

谁是最早的人力资源？

人力资源管理是如何产生的？

人力资源管理的两难问题是什么？

人力资源管理将来的发展方向是什么？

第一章 人力资源管理与企业文化文化就是差异的规范企业文化的国际偏好性差异第二章 招聘、甄选与评价人才争夺战梅耶斯—布里季斯类型标识（MBTT）壳牌的HAIRL系统3600反馈针对工作描述的海（Hav）评价系统第三章 培训管理人员实现战略目标所有的战略最终的结果都是自相矛盾的吗？

设计的与自发的战略平衡记分卡全球一体化与本地化和多样性：差异性的七个方面第四章 人力资源管理部门如何培养团队解决问题的能力团队为什么如此重要团队是如何形成的团队如何管理信息并帮助创造知识为了确保团队的成功，团队成员必须扮演哪些不同的角色？

团队如何发展如何帮助他们的成员发展，然后再解散：获得最佳绩效的秘诀多样化的团队真的就更加有效吗？

作为更大的组织的缩影的全球化团队第五章 建立学习型组织：人力资源面临的一大挑战所有的公司行为都是有讲究的吗？

我们应该掌握事实呢，还是应该提出问题呢？

我们应该努力一次做好呢，还是允许犯一些错误，然后迅速纠正这些错误呢？

我们是明确地进行学习呢，还是默默地进行学习？

变革与连续性是如何相关联的？

公司应该对外界公开化，还是应该保留它的专有秘密？

社会性的学习不同于技术性的学习吗？

我们能够既进行社会性学习又进行技术性学习？

标准和基准的作用是什么？

我们应该满足这些标准的要求呢，还是超越这些标准呢？

怎样在不同的地点进行集中学习？

在多种价值观的环境中，什么是“优点”？

如何建立一种创新型的文化？

第六章 跨文化领导力开发权威型领导、参与型领导，还是移转型领导？

抽象的领导、具体的领导，还是“海豚型领导”？

统治者、服务者，还是服务型领导者？

示范性领导、服从性领导，还是即兴式领导？

领导者是作为权威、资源，还是指导者？

导向性的文化、便利性的文化，还是发展的文化？

内部导向、外部导向，还是驾驭混乱？

认识世界、认识自己，还是学习自动控制的知识？

命令、控制，还是授予自主权？

作股东的奴仆、管理者中的优胜者，还是财富的创造者？

第七章 从个人诊断到基于网络的评估研究者的模型和被调查者的模型通过私人访谈引出困境单边的帝国主义：棘手的问题七个维度以及它们的群族相似性回顾过去，分析成功的原因将当事人的困境反馈给他们自己第八章 解决两难问题的步骤澳大利亚—日本蔗糖谈判OUENCHY国际公司的员工测评

第九章 建立测评中心人力资源测评中心的文化在所有四个文化象限中对候选人员进行测评国际领导力测评职业发展文化不同民族文化下的职业发展第十章 各种文化冲突文化冲突男性与女性在工作中的冲突模拟文化冲突与德地亚人相遇尾言239附录241附录A：Quenchy跨国公司案例中的角色扮演附

<<跨文化人员管理>>

录B：两难问题模板附录C：技术人员访问德地亚的模拟练习参考文献

<<跨文化人员管理>>

章节摘录

团队是如何形成的因为一位权威人物的资助，或者是为了解决一个他们面对的、困扰着他们的问题，这些成员们自发地组织了起来，这样团队就产生了。

高层管理人员能够得到的答案越来越少，世界变得简直是太复杂了，对于一个距离操作现场最远的人来说，他很难会知道下一步该做什么，然后再发布命令从而使该做的事情发生。

高层管理人员真正知道的是公司所面临的问题或者是两难的处境。

他们知道为了继续前进，一个公司所必须要解决的问题，他们会资助一个团队去发现这个问题的解决方案。

一个典型的资助者必然要提名这一团队的组成人员，或者许可那些自愿参与的人给这个团队必要的信息资源，给这个团队提供必要的准备事项，支付团队的开销，并在实施之前接收这个团队的最终建议。

团队的资助者面临着确实确实的两难问题。

这是因为团队的成功或者失败都折射着它的资助者的情况，是成功的判断或者是失败的判断的一次非常公开的展示。

团队可能会陷入极度的错误之中，如果他们真的这样的话，这个错误的成本是非常高的，并且把资助者的错误宣传给了所有的人。

一个已经在一个不切实际的建议上花费了很大功夫的团队很难保持沉默，它可能会责怪它的资助者没有实施它的建议。

因为有如此多的东西都是得失攸关的，所以资助者们有时会通过过分的控制或者制造团队将被接管的负面信息，进而削弱他们自己的团队。

图4.2描述了这种情况。

如图4.2所示，一名资助者可能会尽力创立一个受其控制的团队（左上角），通过派遣指挥官来指挥、控制团队，但是这样的团队，它的所有成员都渴望着去讨老板高兴，团队很可能被证明是毫无生气和毫无创意的。

资助者所担心的事情是在右下角所表明的情况，团队超出了赋予它的权力范围，并且将它的资助者给捆绑了起来。

只有给予必要的关心，并拥有一定的技能，资助者才能得到真正富有新意的创造性的解决方案。

资助者需要说明解决方案看起来可能是什么样子的以及它必须要完成的任务，只有这样，一个新的、得到授权的团队才能给它的资助者一个问题的解决方案。

最为出名的团队资助者可能要属通用电气公司的杰克·韦尔奇（Jack Welch）了。

在通用电气公司，在团队活动最为盛行的时候，韦尔奇每星期要听取4—5个团队的汇报，并把团队成员们的结论提到议事日程上。

他将会把他所接收到的75%的建议都付诸实施。

资助团队绝不是一件容易的任务，资助者知道有哪些问题、主题或者是两难的处境，但是却不知道答案，他必须做好准备，让团队成为启发思维的源泉。

那些确实知道答案的人却是在浪费大量的钱财，去请求那些花费巨大的专家团队不假思索即批准他们先前的决定。

、团队的资助者从来就不应该暗中监视一个团队的思考过程，而是应该鼓励团队成员进行交流他们是否担心他们会超越的权限而进入新的版图。

有时，其他好的解决方案也不会起作用，因为团队可能并没有注意到实施这一方案的障碍。

资助者必须要帮助他们的团队去实现惊奇的发现。

一些团队会自发地组织起来去解决一个他们认为令人厌烦的并且他们希望得到解决的问题。

通常这种自发的过程是非常有才智的，团队成员会选择那些拥有必要技能的人参与其中。

这里，如果团队的资助者们同意了这个团队的人员构成，那么他们可能就会支持这个自发组成的团队。

理想的情况是，一个团队能从一个亟须解决的问题开始。

<<跨文化人员管理>>

比如说，应付账款的支付部门对主要的合同商延期支付，但是对更小的一些合同商则按时支付，这结果导致了无礼的电话和电子邮件。

那些与这个问题的解决最为相关的一组人自发地组织在一起来解决这个问题。

团队必须要非常地在意，它必须要拥有必要的知识，通常由那些最为相关的人去聘请一些拥有必要知识的人。

然后，团队再寻找一个资助者，这样团队就投入了正常的工作。

这个案例中问题及其解决的方案是非常简单的，超过10万美元的发货单需要两个签名，更小一些的发货单则只需要一个签名。

对于更大一些的合同商来说，需要2—3周才能得到这两个签字，但是在新的规则下，签字可以通过传真进行。

对于自发组织的团队来说，一个很大的好处就是它来自于存在着某种问题的文化之中。

因为嫁接过来的文本方案很难得到施行，所以很多以咨询为基础的解决方案都失败了。

咨询人员被看做是外国人：“他们的解决方案并不是在这里发现的。

”相对而言，在上面的例子中，应付账款仍然是这种文化的一部分，总体来说，它的解决方案就更能受到欢迎。

.....

<<跨文化人员管理>>

编辑推荐

《跨文化人员管理》阐述了当今组织中的人员的价值观的问题它引起我们对一些关键问题的思考，例如“人力资源管理是如何形成的，人力资源管理的真正目的是什么？”以及“人力资源管理将来的发展方向应该是什么？”关于人力资源管理必须做什么以适应今天的企业问题，作者认为人员管理必须包含企业家的价值观，也就是敏锐、富有灵活性和创新，从而确保企业的持续、高效运行。作者同时也主张随着企业的员工逼近了学习和发明的边界，企业的工作环境也必须进行定制化以便于进行发展和学习。

职能边界也必须被拆除。

你将会发现人力资源管理的正确定位是在任何企业的根源上，想法最先在这里产生并且付诸行动

。

<<跨文化人员管理>>

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>