

合资（外方独资）企业跨文化管理课程大纲

（美资企业版）

主讲：陈泓冰

时间：一天

授课对象：合资企业中高层管理人员

授课方式：讲授、互动研讨、问答参与

课程目的：

中国企业在引进国外企业的资金技术及先进管理的同时，也必然要面对跨文化管理这一课题。在本课程中我们将提出并解决以下一些跨文化管理中的主要问题：

- 与外方管理人员协作工作时，应注意什么？避免什么？
- 如何避免因文化差异造成误解而产生的协作难题？如何看待国外的商业伦理，在差异中寻求共存并圆满达成合作？
- 如何让不同国籍的员工消除隔阂，亲如兄弟、并肩奋斗？

跨文化管理是“取经”也是“布道”，以我们的文化背景，不能完全照搬外方文化，放弃优势、邯郸学步，也不能完全按照我们以往的思维方式行事，我们需要在文化的交融模式中创造独特的、发挥各家所长的管理模式来完成我们的丰功伟业。

- 从文化深处的哲学来揭密——文化的融合战略决定合资企业人员的思维方式；
- 从人类的本性中揭密——合资公司文化管理的价值取向可以影响员工的职业性格与工作作风；
- 从工作氛围来揭密——共同的工作环境影响不同种族、信仰人员的工作态度。
- 从工作方式的变革来解决——跨文化的协调、协作需要双方不断创造一系列共同认可的新的工作标准。

课程大纲：

壹、 关于文化——合资企业管理共融面临的问题

- 1、 文化对人的价值观及行为方式的影响
- 2、 跨文化管理的表象与文化背景
- 3、 宗教教义背景与中美企业的经营伦理
- 4、 文化背景不同造成的不同工作风格

贰、 文化变革——文化冲突与共融

- 1、 文化变革的必要性与共识营造
- 2、 工作与生活的冲突
- 3、 不同背景文化冲突主要类型
 - 工作中的时间观与空间观
 - 层级距离与管理决策风格
 - 对不确定性的事务接受程度差异
- 4、 不同文化个体的处世方式与团队协作方式
 - 简单与复杂——向前看还是向后看
 - 标杆思维与管理发展进程
 - 化繁为简——美国式的工作流程与工作标准
- 5、 在文化冲突中的主要思维误区

案例研讨：合资公司中的文化冲突与最佳问题处理方式

6、 理性与感性的商业文化

参、 取彼所长——文化细节与行为习惯变革

- 1、 文化休克的压力源及后果
- 2、 跨文化的最佳接受方式
- 3、 接受心态与跨文化团队融合
- 4、 入乡随俗与管理创新
- 5、 确定跨文化的改善方向与改善关注点
- 6、 中美经理人的优势互补

四、 文化联盟——跨文化的员工关系管理

- 1、 中美商业禁忌与广义的礼仪
- 2、 国际管理者与员工的心理行为分类
- 3、 跨文化的内部沟通与管理
 - 语境与表达方式
 - 语言与非语言沟通
 - 会议与谈判协商
- 4、 跨文化中的万能沟通方式

5、 合资企业应关注的员工权益与法律相关问题

6、 跨文化中的价值观管理

伍、 文化完善——跨文化中的要素分解及标准形成

1、 卓越企业的规则——抓住共性共同发展

2、 指标分解法与跨文化的管理要素

3、 合资企业岗位对标与工作标准创造

4、 解决跨文化管理问题的六个决不放过

六、 课堂辅导——跨文化工作改善与实施措施