

跨文化背景下高绩效团队的经营管理

主讲：林安

课程背景

高绩效团队的建设与管理是企业各级管理者的必备技能，跨文化背景下，使得这项技能更具有挑战性，也充满了艺术感。

该培训在采用先进的、当代普遍使用的方法论基础上，参考了华为、IBM 等企业的跨文化团队经营管理经验，形成了今天为企业定制的《跨文化背景下高绩效团队的经营管理》培训课程，对企业在国际化经营的大环境下，如何带领跨文化团队打胜仗，有很好的参考价值。

培训收益

企业收益：提升企业跨文化团队的运作能力。

学员收益：认识自己的角色定位；清楚跨文化高绩效团队的衡量标准；掌握跨文化高绩效团队经营管理的关键要素；掌握情境领导方法；知道如何辅导、评价跨文化团队成员的绩效；知道如何激励跨文化团队成员。

授课特点：授课 45%+案例分析 30%+讨论 25%

参训对象：各级管理者，经营者。

培训时长：2 天（6 小时/天）

课程大纲

一、 跨文化

- 1、 人文的冲突与彼此融入
- 2、 案例：华为走向海外过程中的人文冲突与融入
- 3、 讨论：华为的海外之旅给您什么启示？结合企业的海外业务，您应该怎样做？
- 4、 跨文化的沟通与管理
- 5、 案例：本地员工价值认同的转变过程
- 6、 与本地员工沟通
- 7、 开放、妥协、灰度
- 8、 案例：华为与本地员工的沟通
- 9、 以本地法规的遵从性应对跨文化的不确定性

二、 跨文化团队经营管理中的角色

- 1、 几个关键角色
- 2、 讨论：结合您的“几个关键角色”要求，要履行好这些角色，要做好的最关键的几件事是什么？

三、 跨文化的、高绩效团队的经营管理

- 1、 衡量标准
- 2、 经营管理的关键要素（APIGA 模型）
- 3、 企业文化与团队氛围（A）
 - 1) 企业文化与团队氛围

-
- 2) 文化对团队绩效的影响
 - 3) 跨文化背景下如何经营管理团队氛围
 - 4) 未来可能遇到的挑战
 - 5) 案例：恪守价值观，适配外延
 - 6) 讨论：针对以上内容，您的感悟有哪些？

4、绩效管理 (P)

- 1) 框架及重点内容
- 2) 跨文化背景下管理绩效须注意的关键问题与解决方案
- 3) 确保绩效目标/指标实现的管理理念、手段与技术要求
- 4) 案例：让本地员工做好绩效管理
- 5) 讨论：结合企业的海外业务，做好跨文化的绩效管理关键要注意哪些问题？

5、跨文化激励 (I)

- 1) 物质与非物质激励
- 2) 跨文化激励的原则
- 3) 提高甚至避开激励的天花板
- 4) 案例：华为对海外本地员工的激励
- 5) 讨论：结合企业海外的业务模式，参考以上内容，你认为应该如何激励？为什么？

6、跨文化的目标管理 (G)

- 1) 目标与指标
- 2) 不同的文化背景对目标/指标的理解不同
- 3) 案例：“你理解了吗？你相信它吗？”
- 4) 规范地制定目标与指标
- 5) 经营管理指标时切记团队的目标
- 6) 案例：德意志银行 10 分钟的悲剧
- 7) 讨论：跨文化团队目标管理的挑战？如何解决它们？

7、跨文化的能力建设 (A)

- 1) 对团队与成员的能力要求完全不同
- 2) 规范的能力管理的主要内容
- 3) 兼顾本地人文特点，增加或减少能力管理的内容
- 4) 案例：不同的人文特点使得能力建设有所侧重
- 5) 讨论：您目前能力建设的方法与手段对跨团队能力建设会有哪些冲突？如何改进？

四、 情境领导提高员工与组织的绩效 (略讲)

- 1、 员工的准备度
- 2、 领导风格与员工类型的匹配

五、 交流与对话

六、 总结

*****END*****
