
跨文化的沟通与本地化管理

主讲：林 安

课程背景：

国内市场趋于饱和，不少企业将走向海外开拓海外市场。

这些奔赴海外一线的中方同事，对海外基本的沟通与管理能力是有要求的，因此，有必要帮助他们提升海外的沟通能力，这是迈向海外的敲门砖。

团队的本地化管理是企业本地平台高绩效的基本保障。

本次研讨的基本目的在于提升沟通与沟通管理能力，掌握基本的沟通方法与工具，其中不乏华为等企业的海外沟通案例供学员参考学习。

课程收益：

掌握融入本地文化的方法；掌握跨文化沟通的基本方法与技巧。

学员对象：

海外各级管理者及员工。

授课方式：

授课（35%）+案例分享（45%）+研讨（20%）

授课天数：

2天（每天6小时）。

课程大纲

一、 将企业的核心价值观落地到本地平台是跨文化沟通与本地化团队管理的基础

1. 因为跨文化，所以企业的核心价值观需要落地
2. 价值观如何落地，被本地员工认同并接受
3. 案例：华为的海外平台文化建设
4. 讨论：参考华为海外文化建设的经验教训，企业如何建设海外平台文化？
5. “内化、固化、外化、物化”的平台文化建设模型

二、 理解本地人文价值倾向是跨文化沟通的基础

1. 案例：中国农民如何规范地讲国际化的语言-华为海外的艰难历程

2. 讨论：参考华为的艰难历程，从文化的角度，企业怎样由中国范融入本地的人文环境？

3. 通过各种渠道提前了解本地的人文环境

4. 与本地形成初步的沟通

5. 本地化

1) 本地化的具体要求

2) 如何本地化

3) 案例：多瑙河边的咖啡

4) 案例：“到家里做客吧”

5) 从孤独到融入

6) 本地化但保持独特的闪光点

7) 案例：巴基斯坦的本地化

8) 让本地人了解我们的文化

9) 讨论：结合企业的具体业务，如何本地化？

三、 与本地员工的沟通

1. 克服语言、文化差异的心理障碍

2. 尽量避免中方与本地员工之间的沟通差异

3. 让本地员工有主人意识、归属感、成就感

4. 求同存异

5. 鼓励不同的视野与见解

6. 主动了解彼此

7. 学习心态

四、 本地团队管理的本地化

1. 恪守核心价值观，遵从本地的管理模式

2. 以本地法律的确定性应对本地各种不确定性

3. 案例：“我们中国人先开会决策，由本地外国人去执行”

4. 我们才是“外国人”-心态的转变

5. 案例：戴天鹅绒手套的铁手

6. 本地人管理团队

7. 重结果，“轻”过程监控

-
8. 开放、妥协，灰度
 9. 案例：华为的本地团队管理

五、 与本地各个界面的沟通

1. 沟通的基本原则
2. 与客户沟通
3. 与政府沟通
4. 与当地民众沟通
5. 与使馆及商务处沟通
6. 案例：中国人扎堆
7. 案例：“当林先生开口说英文的时候，我们才意识到他是外国人”
8. 充分发挥我使馆、商务处的价值

六、总结

*****END*****
