

Intercultural
Management (Vol.1)

跨文化管理

第1辑

范徵 主编

基于新制度主义的跨文化比较管理学新分析框架

是否存在一门比较管理学

情绪文化智力、组织多元化氛围及文化销售的多层级研究

国际视野下的东方管理

“关系”对个体知识共享意愿的影响研究

美日外派驻台地区人员跨文化有效性比较研究

中美银行网站跨文化内容分析

企业跨国并购中的跨文化沟通

国际新创企业创业机理与成长模式研究

新加坡在华企业跨文化管理差异与冲突研究

文化智力、吸收能力与合资企业知识获取研究

基于战略公关的亚文化传播模型构建解析

基于全球视角下的品牌资产评估模型

文化价值观对广告吸引的影响分析

西式诊断、中式治理

西方跨文化培训研究及其对中国的启示

试论巴以跨文化冲突

台北市文化营销之研究

我国专业市场的国际化发展模型及创新

菲尼克斯电气中国公司的创新文化塑造



格致出版社



上海人民出版社

Cross-Cultural
Management (Vol.1)

跨文化管理

第1辑

范徵 主编



格致出版社



上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

跨文化管理. 第1辑/范徵主编. —上海: 格致出版社: 上海人民出版社, 2012
ISBN 978-7-5432-2095-9

I. ①跨… II. ①范… III. ①企业文化-跨文化管理-丛刊 IV. ①F270-55

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 090005 号

责任编辑 高璇
封面设计 人马艺术设计·储平

跨文化管理(第1辑)

范徵 主编

出版 世纪出版集团 格致出版社
www. ewen. cc www. hibooks. cn
上海人民出版社
(200001 上海福建中路 193 号 24 层)



格致出版

编辑部热线 021-63914988
市场部热线 021-63914081

发行 世纪出版集团发行中心
印刷 浙江临安曙光印务有限公司
开本 787×1092 毫米 1/16
印张 17.25
插页 2
字数 310,000
版次 2012 年 8 月第 1 版
印次 2012 年 8 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-5432-2095-9/F·536
定价 36.00 元

主编寄语

本辑《跨文化管理》收录的主要是“首届跨文化管理国际学术研讨会”(2009年11月28日)和“第二届跨文化管理国际学术研讨会”(2011年12月18日)的部分会议论文和主题演讲。这两次会议的主题分别是“全球化背景下的跨文化管理”和“无国界管理人才培养”。会议由上海外国语大学、上海市管理科学学会、全国 MBA 教育指导委员会联合主办,上海外国语大学国际工商管理学院、东方管理研究中心、跨文化研究中心、MBA 教育中心联合承办。《上海管理科学》杂志(CSSCI)、《比较管理》杂志、*Cross Cultural Management: An International Journal* 杂志(SSCI)协办。

众多跨文化管理学者、专家参会并作了主题演讲,这些学者有:上海外国语大学党委书记兼校务委员会主任、上海市管理科学学会副理事长吴友富教授;美国华盛顿大学福斯特商学院组织管理学教授、中国管理研究国际学会(IACMR)前主席陈晓萍;江西财经大学副校长、全国 MBA 教指委委员吴照云教授;台湾文藻外语学院副校长高明瑞教授;首都经贸大学校长助理、《比较管理》杂志主编高闯教授;全国 MBA 教指委委员、原南京大学商学院院长赵曙明教授;西班牙 ESADE 商学院 Caucus 主席、*Cross Cultural Management* 杂志主编 Simon Dolan 教授;复旦大学管理学院副院长薛求知教授、管理系主任苏勇教授;维新力特资本管理公司董事长、上海外国语大学校友会管理分会理事长卫哲特聘教授;麦肯锡全球合伙人、上海外国语大学校友李广宇先生,等等。

跨文化管理为上海外国语大学国际工商管理学院的特色研究方向。早在 1998 年,企业管理硕士点即设有跨文化管理研究方向,在国内屈指可数;现已设立“跨文化研究中心”、“东方管理研究中心”等学术研究机构,曾主办“跨文化管理国际学术研讨会”两次;与复旦大学等高校一起协办“中国管理研究国际学会年会”一次;多次与世界管理协会联盟(IF-SAM)成功承办“世界管理大会暨世界管理论坛”。与上海交通大学、同济大学、中欧国际工商学院一起联合承办上海市管理科学学会机关刊物《上海管理科学》,主持其中的跨文化管理栏目。《上外多语种国际工商管理案例库》建设也初具规模,与 MBA 教指委中国案例共享中心合作,已有多篇英文案例进入加拿大毅伟商学院案例库。

我们打算以后每两年主办一次“跨文化管理国际学术研讨会”,并在此基础上每年编辑出版1辑《跨文化管理》。需要说明的是,本辑收录的部分主旨演讲系根据会议文字实录和作者演讲ppt整理,未经本人审阅。衷心期盼国内外同行关注我们的会议,关注我们的集刊,并给予大力支持,共同推动中国跨文化管理研究的学术发展。

范 徵

上海外国语大学国际工商管理学院院长兼 MBA 中心主任

上海市管理科学学会理事兼《上海管理科学》编委

中国管理现代化研究会理事、中国企业管理研究会常务理事

中国管理研究国际学会(IACMR)会员

2012 年 6 月

目 录

文化、制度与管理

基于新制度主义的跨文化比较管理学新分析框架	
..... 范 徽 曹姝婧 王风华(1)	
是否存在一门比较管理学?	高 闯(17)
情绪文化智力、组织多元化氛围及文化销售的多层级研究:	
美国房地产企业的实证分析	
..... 陈晓萍 刘 东 丽贝卡·波特诺(20)	

东方管理与东西方管理比较

国际视野下的东方管理	薛求知(56)
“关系”对个体知识共享意愿的影响研究:一个概念模型	
..... 徐笑君 刘雨波(61)	
美日外派驻台地区人员跨文化有效性比较研究	韩必霖(73)
中美银行网站跨文化内容分析	白 艳(91)

跨国经营方式与跨文化管理

企业跨国并购中的跨文化沟通	吴友富(109)
国际新创企业创业机理与成长模式研究	
——基于青岛	朱吉庆(116)
新加坡在华企业跨文化管理差异与冲突研究	苏宗伟 吴艳丰(123)

跨文化职能管理

文化智力、吸收能力与合资企业知识获取研究 ...	阎海峰 黄 颖(135)
基于战略公关的亚文化传播模型构建解析	于朝晖 毕小龙(151)
基于全球视角下的品牌资产评估模型	刘国华 苏 勇(163)
文化价值观对广告吸引的影响分析	吴 林(174)

跨文化与无国界领导力开发

西式诊断、中式治理	卫 哲(183)
-----------------	------------

西方跨文化培训研究及其对中国的启示·····	杜娟(187)
------------------------	---------

跨文化管理案例

试论巴以跨文化冲突:跨文化的视角·····	卓雅·奇特郎希(209)
台北市文化营销之研究·····	黄也瑜(227)
我国专业市场的国际化发展模型及创新·····	李元旭 金伦希(246)
菲尼克斯电气中国公司的创新文化塑造·····	赵曙明 李乾文(255)

Contents

CULTURE, INSTITUTION & MANAGEMENT

- New Analytical Frameworks for Cross-Cultural Comparative Management Studies: Based on the Neo-Institutionalism
..... Zheng Fan Shujing Cao Fenghua Wang(1)
- Is There a Discipline Named Comparative Management?
..... Chuang Gao(17)
- A Multilevel Investigation of Motivational Cultural Intelligence, Organizational Diversity Climate, and Cultural Sales: Evidence from the US Real Estate Firms
..... Xiaoping Chen Dong Liu Rebecca Portnoy(20)

ORIENTAL VS WESTERN MANAGEMENT

- Oriental Management in International Perspective ... Qiuzhi Xue(56)
- A Study on Influences of *Guanxi* on Knowledge-Sharing Intention at Interpersonal Level: A Conceptual Model
..... Xiaojun Xu Haibo Liu(61)
- A Comparison Study of Intercultural Effectiveness Between American and Japanese Expatriates in Taiwan Area Pi-Chi Han(73)
- Content Analysis of Websites: An Intercultural Study of Bank Websites from China and the US Yan Bai (91)

TRANSNATIONAL OPERATIONS PATTERNS & CROSS-CULTURAL MANAGEMENT

- Cross-Cultural Communication in Cross-Border M&A of Enterprises Youfu Wu(109)
- Start-Up Mechanism and Growth Mode of International New Ventures: Multi-Case Study Based on China Kingking, Suntech Power and Spreadtrum Jiqing Zhu(116)
- Analysis of the Intercultural Management Differences and Conflicts in Singaporean Companies Located in China
..... Zongwei Su Yanfeng Wu(123)

CROSS-CULTURAL MANAGEMENT IN MANAGEMENT FUNCTIONS

- Cultural Intelligence, Absorptive Capacity, and Knowledge Acquisition of International Joint Ventures Haifeng Yan Ying Huang(135)
- Analysis of Sub-Cultural Communication Model Building in Strategic Public Relations Perspective Zhaohui Yu Xiaolong BI(151)
- Valuation Model of Brand Equity Based on the Global Perspective ... Guohua Liu Yong Su(163)
- Influence of Cultural Values on Advertising Appeals ... Lin Wu(174)

BORDERLESS & CROSS-CULTURAL LEADERSHIP DEVELOPMENT

- Western Diagnosis, Chinese Solution Zhe Wei(183)
- A Critical Review of Cross-Cultural Training Research in Western-Based Context; Implication for Chinese Research ... Juan(Juana) Du(187)

CROSS-CULTURAL MANAGEMENT CASE STUDIES

- The Israeli-Palestinian Conflict: A Cross-Cultural Perspective Jaya Chitranshi(209)
- A Study of Taipei City Cultural Marketing Yeyu Huang(227)
- Internationalization Development Model of Specialized Markets in China Yuanxu Li Lunxi Jin(246)
- Innovation-Culture Cultivation in Phoenix Contact China Corporation Shuming Zhao Qianwen Li(255)

文化、制度与管理

基于新制度主义的跨文化比较管理学新分析框架*

范 徵 曹姝婧 王风华**

【摘要】 本文追述了已有的关于跨文化比较管理的 15 种分析框架,分析了其各自的理论要点和方法视角,并综述了其学术贡献与局限。在此基础上,引入新制度主义方法,提出了“基于制度文明的管理模式——冰河模型”等三个跨文化比较管理新分析框架。

【关键词】 跨文化、比较管理、新制度主义、冰河模型

New Analytical Frameworks for Cross-Cultural Comparative Management Studies: Based on Neo-Institutionalism

Zheng Fan Shujing Cao Fenghua Wang

Abstract The paper examines 15 existing analytical frameworks for cross-cultural comparative management studies and critically evaluates them in terms of theoretical contributions and research limitations. Building on the evaluation and employing the neo-institutionalism method, the authors propose three new analytical frameworks, including the Glacier Model of Management Patterns based on institutional civilization.

Key words Cross-Culture, Comparative Management, Neo-Institutionalism, Glacier Model

现代意义的管理学发端于一个世纪前的美国,美国式管理是现代管

* 本文系国家社科基金项目(07BTQ021)阶段性成果,其英文版获世界管理论坛(IFSAM)“2010 最佳会议论文”。

** 范徵,上海外国语大学国际工商管理学院院长兼 MBA 中心主任、教授、博士,研究方向:跨文化管理;曹姝婧,上海外国语大学国际工商管理学院教师,研究方向:跨文化管理;王风华,上海外国语大学国际工商管理学院副院长、副教授,研究方向:跨文化管理。

理的“第一种形式”;20世纪60—70年代,日本企业作为新的经济力量在世界上崛起,日本人创造了完全不同于美国的管理模式,并且获得了成功,日本式管理是管理的“第二种形式”;到了80—90年代,分布在中国台湾、中国香港、马来西亚、新加坡、印度尼西亚等东南亚华人社区的华人又创造出了与美国、日本完全不同的企业管理模式,并且同样获得了成功。境外华人企业的管理堪称“第三种管理模式”;进入21世纪,以迪拜(Dubai)崛起为标志的海湾阿拉伯管理模式,以“世界加油站”、“世界工厂”、“世界办公室”、“世界原料基地”、“世界金库”著称的俄罗斯、中国大陆、印度、巴西和南非等“金砖五国”的管理又开始被人提及。

美式管理、日式管理、中式管理,阿式管理,等等,世界共存有几种管理模式?其形成的背景和划分标准是什么?它们之间又有何关系?不同管理模式之间如何合作?这些都属于“比较与跨文化管理学”研究范畴的命题。

随着全球化的逐步推进,跨文化经营管理的有效性被提到议事日程。为节省跨文化交易费用,跨文化比较管理学应运而生。跨文化比较管理学是20世纪50年代后期在美国逐步形成和发展起来的一门新兴的交叉学科,它的研究目的是如何在跨文化背景下识别、协调,进行有效管理的问题。诸多文化人类学家与国际管理学专家提出了多种跨文化比较管理学分析框架。

一、跨文化比较管理分析框架沿革

(一) 克拉克洪—斯乔贝克框架

在分析文化差异时,最早的方法是人类学家克拉克洪和斯乔贝克(Kluckhohn & Strodtbeck, 1961)根据全人类面临的问题基本假设所提出的解释相似性和文化差异的分析框架。这一框架确定了六项基本的文化维度:与环境的关系(relation to nature)、人的本质(basic human nature)、活动导向(activity orientation)、人际关系(relationships among people)、时间取向(time orientation)、空间概念(space orientation),并在此基础上分别取其两端和折衷情况,将各类世界管理类型一分为三。

(二) 爱德华·T. 霍尔框架

在试图分析一个美国公司的美国总部与其所在日本的分支机构之间的营销沟通失败的根源时,美国著名的人类学家爱德华·T. 霍尔(Hall, E. T., 1976)根据沟通是“明示”还是“暗示”,提出了著名的高低“背景—内容”文化说。在高背景—低内容文化(high context—low content)中,

信息之间存在着高度的前后关系,或隐含在个体特性之中,信息的传递与沟通是通过体语、上下文联系、场景(沉默/停顿)、关系等进行的;在高内容—低背景文化(high content—low context)中,大多数信息是由清晰的符号如语言、文字等表达的。

(三) 泰普斯特框架

美国学者泰普斯特(Terpstra, 1978)提出了“国际经营的文化环境图式”,共涉及八个方面、55个因素。其所涉及的方面分别是:①语言(language);②宗教(religion);③价值观(values and attitudes);④法律(law);⑤教育(education);⑥政治(politics);⑦科学技术与物质文化(technology and material culture);⑧社会构成(social organization)等。跨国经营须关注上述各文化因素,但泰普斯特没有在此基础上对世界管理模式进行分类。

(四) 霍夫斯坦特框架

荷兰文化协作研究所所长霍夫斯坦特教授(Hofstede, 1980, 1991)在一个大型跨国公司任职期间,使用多种语言,采用标准的问卷,对40个国家中的工作人员(从没有技能的工人到博士和高层管理人员)进行调研,收集了他们的态度和价值观方面的数据。他在对116 000个问卷数据进行系统分析的基础上,通过因子分析及聚类分析,提出了五个分析维度:①大与小权力距离(power distance);②强与弱风险避让(uncertainty avoidance);③个人主义与集体主义(individualism vs. collectivism);④男性化与女性化(masculinity vs. femininity);⑤长期与短期(long vs. short term)。由此,霍夫斯坦特给出了一个国际实证比较,得出了国家文化数据模型。这个模型已成为目前最为著名、被引用最多的框架模型。

(五) 大内框架

第二次世界大战结束以后,日本作为一个战败国,在战争的废墟之上仅用了二三十年时间就实现了经济腾飞,迅速崛起成为经济大国,成为创造经济奇迹的故乡,也成了美国的主要市场竞争对手,从而引起了经济学家、管理学家和社会学家的高度关注。他们开始认真研究、探讨日本经济迅速崛起的原因,并一致认为是日本的企业文化对日本的经济的发展发挥了重大作用。其中最早提出企业文化概念的美国管理学家威廉·大内,于1981年出版了《Z理论——美国企业如何迎接日本的挑战》(Ouchi, 1981)。在此书中,他采用比较研究的方法,从七个方面将美国企业的A型组织管理同日本企业的J型组织管理(雇佣、决策、负责、提升、控制、职业发展、员工关心)进行对比,提出其著名的“Z理论”。大内认为,日本的

经营管理方式一般较美国的效率更高,美国企业应向日本企业学习管理方式。一切企业的成功都离不开信任、敏感与亲密,大内主张以坦诚、开放、沟通作为基本原则来实行“民主管理”。

(六) 罗兰和申卡框架

罗兰和申卡(Renen & Shenkar, 1985)提出了“文化饼”理论,该理论根据 1966 年至 1980 年发表的八种问卷的研究成果综合而成。他们通过一种被称做最小空间分析法(Smallest Space Analysis, SSA)的多元非参数的数学分析法将这些国家进行分群。文化饼图的切片将国家切分为九类:①远东国家;②阿拉伯国家;③近东国家;④北欧日尔曼国家;⑤日尔曼国家;⑥盎格鲁国家;⑦拉丁欧洲国家;⑧拉丁美洲国家;⑨不归于以上八类的独立型国家(以色列等)。每一类内部各国之间文化差异甚小,而不同类国家之间文化差异较大。

(七) 奈斯框架

美国学者奈斯(Nath, 1988)偏向于经济发展框架研究,提出了一个综合的开放系统框架。该框架包含两个相互影响的基本系统:“环境系统”和“企业管理系统”。环境系统被细分为七个子系统:文化环境、社会政治环境、经济环境、法律环境、技术环境、通讯、交通方式以及产业结构;企业管理系统被分成八个子系统:管理哲学、组织结构、组织管理过程、人力资源管理、其他政策、关系管理、工会和其他利益相关者等。在此基础上,奈斯剖析了北美、日本、欧洲、中国、非洲、拉丁美洲等六个国家(地区)管理的异同。

(八) 特罗普纳框架

跨文化管理专家特罗普纳(Trompenaars, 1993)通过对 50 个国家的 15 000 余名员工做调研后,提出了五维世界商务文化图景:①通用主义与特殊主义(universalism vs. particularism);②个人主义与集体主义(individualism vs. collectivism);③中立与感情导向(neutral vs. emotional);④具体与扩散导向(specific vs. diffuse);⑤成就地位与因袭地位(achievement vs. ascription)。特罗普纳认为,每一维度代表一个方面的价值观,都有处于对立状态的两种极端价值观,但具体的文化很少处于极端状态,而是处于某个过渡状态,向某一极端做一定程度的倾斜。

(九) 孔茨—韦里克框架

美国哈罗德·孔茨和海因茨·韦里克(Koontz & Weihrich, 1993)在其撰写的现代管理学经典教科书《管理学》(第 10 版)的全球化管理理

论与实践章节中,从管理的计划、组织、人事、领导、控制五种基本职能出发,对日本、美国、中国三种管理模式进行了归纳。

(十) 卡路里—屋特框架

欧洲企业家圆桌会议(ERT)发起的,经由 40 个国际企业、51 名高层领导参与的研究(Calori & Woot, 1994),概括了美国、日本、欧盟三种管理模式:①美国模式(以短期利润为导向、具有竞争性、注重专业化、追求个人主义);②日本模式(以长期发展为导向、追求质量、强调整体性、追求共识);③欧盟模式(以人为导向、通过调和妥协避免出现极端行为、善于对国际多元化进行管理、注重内部谈判合作)。每种管理模式分别概括了四方面的要点,但没有明确交代具体的思考维度(按笔者理解,或许可能是时间取向、价值追求导向、关注领域意识、人际关系等),所以很难进行对比分析。

(十一) 吉伦框架

莫罗·吉伦(Gullen, 1994)的《管理模式》是对 20 世纪美国、英国、德国和西班牙所进行的一项历史性的比较研究。它描述了这四个工业国在不同时期采用不同的管理思想及方法的范例:由泰勒及其他一些人所创造的科学管理在 20 世纪早期盛行于美国与德国,但英国、西班牙并没有接受这种思想体系及方法;作为和科学管理相悖的人际关系学派在美国、英国和西班牙大受欢迎,但德国的社会价值观不支持这一学派的观点,因此就没有采纳;继科学管理、人际关系学派之后出现的以为组织寻找最佳方法为驱动力而提出的结构分析学派,随着复杂的跨国公司的出现,逐渐形成并被采用,至 20 世纪 60 年代,其在美、英、德非常盛行,而西班牙并没有接受它……究其原因,吉伦得出一个结论:除了政治和社会因素会对管理思想及管理方法产生影响外,作为文化的重要成分之一的宗教信仰对管理模型的采用也有显著影响。

(十二) 文迪·霍尔框架

美国管理专家文迪·霍尔(Hall, W., 1995)用决断力(assertive,指一个公司的行为被别的公司看做是有力或直接的)与反应力(responsive,指一个公司的行为在情感上被表达的程度)两维度形成一个矩阵,由此组合成四种企业文化类型:北方型(低决断力、低反应力);南方型(高决断力、高反应力);东方型(低决断力、高反应力)和西方型(高决断力、低反应力)。每种文化类型都反映了公司处理事务的独特方式,世界上所有公司都可以在其中找到自己的位置。

(十三) 利普托特框架

全球商务咨询委员会主席,国际商务领域公认的权威——美国的利普托特(Leaptrott, 1996)将世界文化分为三种类型:部落主义型(tribal cultures)、集体主义型(collective cultures)和多元主义型(pluralist cultures)。大部分文化属于这三种文化类型之一,另一些则是混合型。

(十四) 沃纳框架

英国剑桥大学权威管理学教授沃纳(Warner, 1996, 2002)主持编著了《国际工商管理百科全书》,其中“各国和地区管理”章节描述了世界各国和地区的管理,从会计学、银行业、企业文化、人力资源管理、劳资关系等方面,考察世界各国的管理模式。由于该百科全书邀请世界 60 多个国家(地区)的当地专家分别撰写,所以体例不够统一,分析维度不一,难以进行比较分析。

(十五) 盖斯特兰德框架

国际商务谈判专家、全球化管理有限公司创始人盖斯特兰德(Gesteland, 2003),从四个维度(即生意导向型和关系导向型、商务风格中的正式文化和非正式文化、恪守时间和灵活时间文化、情感外向和情感保守)的组合出发,概括了跨文化商业行为的八个模式。

二、15 种跨文化比较管理分析框架评述

以上按照时间顺序分别列举了 15 种跨文化比较管理分析框架。本文之所以选择此 15 种分析方式,主要是考虑其权威性与影响性。表 1 归纳了各自的理论要点和方法视角。

表 1 15 种跨文化比较管理分析框架要点一览

代表人物	框架名称	分析维度或要点	方法视角
1. Kluckhohn & Strodtbeck (1961)	文化价值观维度	与环境的关系;时间取向;人的本质;活动取向;人际关系;空间概念	基本的文化倾向
2. Hall, E. T. (1976)	高低背景—内容文化说	高背景—低内容文化;高内容—低背景文化	沟通的明示性与暗示性
3. Terpstra(1978)	国际经营文化环境图	语言;宗教;价值观;法律;教育;政治;科学技术与物质文化;社会构成	文化环境
4. Hofstede (1980, 1991)	国家文化模型	大与小权力距离;强与弱风险避让;个人主义与集体主义;男性化与女性化;长期与短期	因子分析

续表

代表人物	框架名称	分析维度或要点	方法视角
5. Ouchi(1981)	Z 理论	雇用;决策;负责;提升;控制;职业发展;员工关心	日美比较
6. Renen & Shenkar (1985)	文化饼、文化群	远东;阿拉伯;近东;北欧日尔曼;日尔曼;盎格鲁;拉丁欧洲;拉丁美洲;独立地区	最小空间分析法
7. Nath (1988)	开放系统框架	环境七因素;管理八方面	环境—管理矩阵
8. Trompenaars (1993)	世界商务文化维度	通用与特殊主义;个人与集体主义;中立与感情导向;具体与扩散导向;成就地位与因袭地位	商务环境调研
9. Koontz & Weihrich (1993)	全球化职能管理基础	计划;组织;人事;领导;控制领域美、中、日比较	管理职能
10. Calori & Woot (1994)	美、日、欧管理模式	不详,可能是时间取向;价值追求导向;关注领域意识;人际关系等	综合分析
11. Gullen (1994)	宗教—管理模式	美、英、德、西宗教因素对管理的影响	历史比较认知系统
12. Hall, W. (1995)	文化罗盘	北方型;南方型;东方型;西方型	决断力—反应力矩阵
13. Leaptrott (1996)	世界文化地图	部落主义型文化;集体主义型文化;多元主义型文化	人际关系考察
14. Warner (1996, 2002)	世界各国和地区的管理	会计学;银行业;企业文化;人力资源管理;劳资关系等	百科全书式
15. Gesteland (2003)	世界商务风格	生意导向—关系导向;正式—非正式文化;恪守时间—灵活时间;情感外向—保守	国际商务惯例

(一) 关于“是什么”方面的命题

现有的跨文化比较管理分析框架,提出了一些在实施跨文化管理时可加以关注的参考维度,这样便得以认识一种管理模式。但各种维度,众说纷纭,莫衷一是。有的维度晦涩、不易理解(如 Trompenaars, 1993 中的一些维度等),有的还互为矛盾(如 Hall, W., 1995 文化罗盘与 Renen & Shenkar, 1985 文化饼图式等)。这可能是由于分析维度的差异所引发的困惑:或者过细,或者过泛。

蔡安迪斯(Triandis, 1995)就曾指出霍夫斯坦特关于“个人—集体主

义”的笼统维度的缺陷,进一步提出了“水平—垂直个人主义”(horizontal-vertical individualism)、“水平—垂直集体主义”(horizontal-vertical collectivism)细分观念。所谓水平个人主义指的是该文化中的个体追求个人利益最大化,但他们并不在乎自己是否比别人得到更多,并不追求自己高于别人;垂直个人主义者不仅追求个人利益最大化,而且要求自己好过他人;所谓水平集体主义则指该文化中的个体追求内群体利益的最大化,但并不关心自己的群体是否高过其他群体,而垂直集体主义者既关心内群体利益最大化,还追求自己的群体好过其他的群体。这样就可以解释,虽同为个人主义文化,但美国与澳大利亚并不相同:美国人强调竞争,澳大利亚人却更为悠闲自如;虽同为集体主义,但中国与以色列的“科布兹”也很不同:中国人爱攀比,喜欢“出人头地”,而科布兹人更喜欢群体之间平等友好(陈晓萍,2008)。

事实上,所谓“管理模式”,指的是建立在相应制度文明基础上的、反映管理理论与实践的知识体系。一种管理模式的分析维度可以从多角度加以剖析,但从“管理知识”角度划分,管理知识体系一般拥有三种最基本的表现形式(范徵,2007)。

1. 超我—控制知识(superego-controlling knowledge)。控制管理的核心,涉及超我知识的转换。超我知识相当于显性知识的那一部分(如产品平台或信息平台),可以独立于知识主体而存在,是组织知识中最易于转换和共享的那一部分,它易于编码和文本化。只有实现了编码和文本化,控制管理才有了依据。

2. 自我—组织知识(ego-organizing knowledge)。组织管理的核心,涉及自我知识的转换。自我知识相对于若隐若现的那一部分知识(如组织结构或工序流程),是个人或组织在工作和学习过程中不断积累的经验 and 技能,不易被编码和模仿,需要选择恰当的渠道和方式来实现它的转换,它不能独立于知识主体而存在,不易编码和被模仿。

3. 本我—企划知识(id-planning knowledge)。企划管理的核心,涉及本我知识的转换。本我知识是比自我知识更深层次的内容,它是知识主体在长期学习和工作过程中逐渐形成的潜在知识(如心智模式等),是一种不可言传而只能意会的知识,也可能是一种与生俱来的、天生的才能,不易被模仿和转移,只能通过长期的、潜移默化的形式实现在知识主体间的影响。企业价值创造主要来源于两个方面:经营理念和商业模式。两者都有赖于基于企业家心智模式本我知识的创造和创新。

上述控制、组织和企划是管理的基本职能,而企业“领导者”就是综合运用本我、自我、超我管理知识,通过控制、组织和企划职能,实现组织目标的人。这样,有关探讨基于一种文明体系的管理模式特质的命题,就转换为对建立在该种制度文明基础上的、反映管理理论与实践的“本我一企