

## 跨文化整合：权力距离(PDI)与国际化管理

提高学员面对不同文化（国家、地区以及组织文化）时的客观分析能力  
在高度文化差异的背景下有效地实施人力资源管理操作  
了解文化差异对组织人员以及人力资源管理干预的行为影响  
理解文化习惯（组织文化）在人力资源管理及招聘管理过程中的影响  
学习如何制定针对特定国家与文化区域的系统化人力资源管理政策

**标准课程时长： 2天 (12小时)**

### 内容概述：

总体周期安排简述：

跨文化整合涵盖组织与管理的各个层面（也只有各个层面的充分整合才能有效地发挥出国际化企业组织的独特竞争优势），在突出迈瑞跨文化整合重点需求的前提下，在业务线和HR线的层面分别通过以下跨文化分析与整合维度帮助迈瑞达到关键人员跨文化知识储备与实操提升：

1. “权力距离”主题：重点解决国际化企业决策与领导贯彻行为方面遇到的问题
2. “个体导向vs.集体导向”主题：重点解决国际化企业管理过程中人际合作与沟通问题
3. “气质度差异”主题：重点解决国际化企业员工综合激励与对应沟通方式的问题
4. “不确定性规避”主题：重点解决国际化企业员工与管理者以及系统流程的协调关系问题
5. “长期导向vs.短期导向”主题：重点解决国际化企业员工保留管理问题
6. “放纵vs.自我约束”主题：重点解决国际化企业管理者与员工授权程度问题

每一期围绕一个主题为核心进行知识赋能以及主题场景研讨，集中于问题解决以及人员快速高效赋能，解决实际问题。

## 第一章：“权力差距（power distance）”的基本概念以及应用范畴

先以将“权力距离”（power distance）的概念和思考框架进行以情景案例为到导引的介绍。

“权力距离—表示人们对组织中权力分配不平等情况的接受程度，权力距离有大小之分，它的大小可以用指数PDI（power distance index）来表示。可以根据上级决策的方式（民主还是专制）、上下级发生冲突时下级的恐惧心理等因素来确定权力距离指数的概念。”

同时，通过“权力距离指数（PDI）”的量化差异（如：中国—80，印度—77，美国—40，德国—35，日本—54，法国—68等）以及所带来的对管理行为的反应差异来揭示出人力资源政策在制定过程中必须考虑的权力与支配感知问题以及由此产生的整体接受度与接受方式问题。

权力差距的定义

权力差距的应用特征

对权威的感知

对权力的理解和配合程度

管理者与员工的定位模式差异

权力差距的国家与文化范围

亚洲范围：东亚与中国的权力差距对比应用

西欧范围：西欧与中国的权力差距对比应用

职业与组织位置范围：管理层级以及团队特征背景下的权力距离差异（什么样的员工更适用于高压/低压管理）

## 第二章：权力距离与绩效管理

在对“权力距离”差异现象以及在人力资源管理过程中的影响通过案例学习产生深入了解之后，我们将高权力距离下与低权力距离文化对人力资源管理的认知异同进行有效地剖析和诠释，并通过综合案例（迈瑞案例以及非迈瑞案例）讨论目前HR线管理在激励设定与实施方式上进行回顾与检验。

高权力距离与人力资源管理定义

“对人的评价与管理”——高权力距离的人资管理认知

“对能力与人员岗位的评价”——高权力距离的激励管理认知

“对人才的培养与潜能”——高权力距离的人才“栽培”理念

判断自身的权力距离特征并对目标人群以及组织系统进行判断与分析

低权力距离与管理定义

“对人的发掘与提升”——低权力距离的人力资源管理认知

“对经历的回顾与学习”——低权力距离的综合人力资源管理认知

“对潜力的认知与开发”——低权力距离的“全人”认知与“平衡”

判断自身的权力距离特征并对目标人群进行判断与分析

### **第三章：权力距离：人对人沟通与系统管理**

“权力距离”在管理沟通过程中对沟通方式以及HRBP与招聘在管理（沟通）过程中产生的影响。针对不同的国家文化以及其“权力距离”的差异，通过情景案例以及情景演练进行最有效的人力资源政策落地以及团队与员工关系管理方式的探讨。

权力距离对面谈沟通与反馈的影响以及调整方式

人力资源管理：战略人力资源的系统化文化实施差异

人力资源政策落地：高权力距离与低权力距离的政策落地路径

团队与员工关系：高权力距离与低权力距离的团队与员工关系管理实施