

الملحق أ

## الاستبيان التشخيصي للمنظمة العالمية

أكمل الاستبيان التالي، بالتشاور ذهنياً مع الزملاء، ثم تحوّل إلى مفتاح العلامات في الملحق ب. تذكر أن تحاول وصف منظمتك كما هي الآن فعلاً وليس كما تريدها أن تكون، أو ما تقوله مبالغت المنظمة ودعايتها.

1 - بأي مستوى يمكن أن يوصف جوهر استراتيجيتك العالمية في أقل من خمس دقائق؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

2 - بأي مستوى تستطيع أن تصف ثقافة منظمتك بأنها قوية و متماسكة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

3 - بأي مستوى تتناسق وحدات نشاطات أعمالك الاستراتيجية المختلفة وفروعها جيداً؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

4 - بأي مستوى تُنفذ المهمات/ النشاطات التي تتطلب تكاملاً عالمياً بصورة فعّالة واقتصادية؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

5 - بأي مستوى تحظى منظمتك بأسلوب قيادة مشتركة وسط المدراء العالميين رفيعي المستوى؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

6 - بأي مستوى تراجع بنشاط ومبادرة أية نشاطات جديدة في أسواقك العالمية؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

7 - بأي مستوى يفهم أعضاء المنظمة المنشأ العالمي لمنظمتك ذات الميزة التنافسية المستمرة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

8 - بأي مستوى لديك بيان مصاغ ومكتوب عن قيمك التنظيمية؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

9 - إلى أي مدى حصلت منظمتك على بنية عالمية مفهومة بسهولة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

10 - إلى أي حد تتميز النوعية العالمية لمنتجاتك أو خدماتك؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

11 - إلى أي حد تحظى منظمتك بمجموعة مقبولة من الكفاءات القيادية العالمية؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

12 - إلى أي حد تعرف لماذا أنت ناجح في أسواقك الأكثر ربحاً؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

13 - إلى أي حد تمفصل استراتيجيتك العالمية ما هو منفرد في منظمتك؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

14 - إلى أي حد «الطريقة التي تؤدي بها الأمور هنا» واضحة ومتشابهة في أرجاء العالم؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

15 - إلى أي مدى يفهم المستخدمون بوضوح أهداف ومقاصد أقسام المنظمة المختلفة في بنيتك العالمية؟

16 - إلى أي مدى يفهم المستخدمون العمليات العالمية الأساس في منظمتك؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

17 - إلى أي حد تُدرب منظمتك المدراء على سلوكيات القيادة العالمية المناسبة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

18 - إلى أي حد تعي لماذا لم تعط بعض فرصك ومبادراتك نتيجة ذات قيمة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

19 - إلى أي حد تسعى عملياتك التخطيطية العالمية إلى الأخذ بالاعتبار الفجوات المستقبلية المحتملة في سوقك، أو بيئتك أو جغرافيتك؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

20 - إلى أي حد تتجه ثقافتك العالمية نحو المستقبل وفاعلة بالإضافة إلى تقدير النجاحات السابقة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

21 - إلى أي حد تتوقع البنية العالمية التي تعرفها احتياجاتك المستقبلية؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

22 - إلى أي مدى أنت ناجح في جذب منتجات/ خدمات عالمية جديدة إلى السوق بسرعة أكبر من منافسيك؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

23 - إلى أي حد يتوجه أسلوب القيادة الإدارية العليا في منطمتك نحو التغيير المستقبلي؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

24 - إلى أي حد تستكشف الفرص في الأسواق الناشئة قبل منافسك؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

25 - إلى أي حد تستخدم عمليّات التخطيط العالمي لديك أساليب ذات توجه مستقبلي مثل تخطيط سيناريو؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

26 - إلى أي حد تشجع ثقافة منطمتك الإبداع والابتكار والتعلم؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

27 - ما مدى مرونة البنى العالمية لديك بحيث تستجيب إلى حاجات تغيير كل من الاقتصاد العالمي والأسواق المحلية؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

28 - إلى أي حد تختبر باستمرار عمليّة الممارسة الأفضل داخل وخارج قطاعك الصناعي معاً على أساس عالمي؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

29 - إلى أي حد يتحدث المدراء العالميون في منظماتك عن المستقبل بدلاً من التحدث عن الماضي؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

30 - إلى أي حد تستطيع أن تحول أنظارك من التوجهات في سوق ما إلى جوانب أخرى من أعمالك؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

31 - إلى أي حد أنت تشجع بإضافة كفاءات عالمية جديدة أبعد من تلك الموجودة من قبل؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

32 - إلى أي حد يعالج «الفشل» كتغذية راجعة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

33 - إلى أي حد تتمتع منظماتك، على صعيد عالمي، بسجل طيب في ميدان الابتكار؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

34 - إلى أي مدى تفهم أية عمليات إضافية عالمية ستحتاج إليها منظماتك للتطور من أجل النجاح في المستقبل؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

35 - إلى أي مدى يسعى المدراء في منطمتك إلى «تدبير أمور الحاضر بنظرة مستقبلية»؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

36 - إلى أي حد تحشد قيادة منطمتك العالمية الموارد المناسبة عندما تلوح فرصة جديدة في سوق محلي؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

37 - إلى أي حد تشارك وحدات العمل الاستراتيجي المتعددة في منطمتك في توجه استراتيجي عام، وخاصة في ما يتعلق بالعولمة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

38 - إلى أي حد تنسجم الثقافة غير الرسمية لمنطمتك مع الثقافة الرسمية المُعتنقة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

39 - إلى أي حد تتمتع منطمتك بمستوى رفيع من التعاون عبر الحدود الداخلية (بلد، منطقة، منتج . . إلخ)؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

40 - إلى أي حد تستثمر وقتاً ومالاً في الإدارة العليا لتحسين العمليّات العالمية الأكثر أهمية بالنسبة لنجاحك المستقبلي؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

41 - إلى أي مدى ينسجم أسلوب إدارتك السائد مع الثقافة غير الرسمية للمنظمة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

42 - ما مدى حساسية موظفي القيادة المشتركين تجاه التباينات الثقافية في الأسواق المحلية؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

43 - إلى أي حد تتجاوب استراتيجيتك العالمية مع تهديدات المنافسين والتحولات البيئية؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

44 - إلى أي حد تتصل ثقافتك العالمية بالثقافات الوطنية التي تعمل من خلالها في أرجاء العالم؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

45 - إلى أي حد يمكن أن تتجاوب بنيتك بسرعة للمتغيرات في متطلبات المستهلك على النطاقين العالمي والمحلي؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

46 - إلى أي حد تخلصت منغمتك من النشاطات غير الأساسية على النطاق العالمي؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

47 - إلى أي حد تتمتع منظمتك بأسلوب قيادة إدارة عليا يتلاءم مع كل من الأوضاع البيئية المحلية والسوق المحلية؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

48 - إلى أي حد أنت قادر على تحويل النجاحات المحلية إلى النطاق العالمي؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

49 - إلى أي حد تستجيب استراتيجيتك العالمية لحاجات الزبون؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

50 - إلى أي مدى يصوغ كبار المدراء السلوكيات العالمية التي تحاول تشجيعها؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

51 - إلى أي حد تسهل بنيتك تنفيذ استراتيجيتك و/أو مستوى عملك العالمي؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

52 - إلى أي حد ترصد وتراقب مستويات رضى الزبون العالمي ونوعية العلاقة مع الزبائن العالميين باستمرار؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

53 - إلى أي حد يدعم أسلوب القيادة الأكثر انتشاراً في المنظمة القيم والسلوكيات العالمية التي ترغب في تشجيعها؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

54 - إلى أي حد يستطيع المستخدمون المحليون التأثير في نشاطات ذات مستوى عالمي؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

55 - إلى أي مدى تتمتع منظمتك باستراتيجية عالمية رسمية مكتوبة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

56 - إلى أي حد تنفق وقتاً في التواصل مع ثقافتك العالمية عبر العالم؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

57 - إلى أي حد يتمتع المستخدمون لديك بشعور قوي بالانتماء إلى الفريق العالمي؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

58 - ما مدى شفافية عملياتك العالمية في المركز والأطراف معاً؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

59 - إلى أي حد يتصل كبار المدراء في منطمتك بانتظام وبشكل مباشر مع جميع الموظفين التابعين لهم في أرجاء العالم؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

60 - إلى أي حد يتفهم جميع العاملين مصادر العمل والخبرة التكنولوجية في أرجاء العالم؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

61 - إلى أي مدى يستطيع العاملون في منطمتك أن يحيطوا بشكل واضح بتوجهها الاستراتيجي العالمي؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

62 - إلى أي حد يساند العاملون في منطمتك نظام القيم العالمي لديك؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

63 - إلى أي حد تشعر وحدات/ فروع العمل الاستراتيجي في منطمتك بأن إسهاماتها تحظى بالتقدير؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

64 - إلى أي حد تعتبر عملياتك العالمية الداخلية والخارجية موثقة بوضوح (مثلاً في ISO 9002 - مقياس الجودة إيزو 9002)؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

65 - إلى أي حد يستطيع العاملون لديك وصف أهداف المدراء في منظمتك؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

66 - إلى أي حد يستطيع زبائنك الوصول إلى أفضل شخص في منظمتك في أي مكان يستطيع أن يحل مشكلتهم؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

67 - إلى أي حد تشجع منظمتك المناقشات والمحادثات الاستراتيجية العالمية المنتظمة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

68 - إلى أي حد يستطيع العاملون لديك وصف الثقافة الرسمية المعتمدة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

69 - إلى أي حد تفرز وحدات/ فروع العمل الاستراتيجية مجموعات تفهم كيف تربط ما بين المنتج/ وتقديم الخدمة العالميين بنجاحة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

70 - إلى أي حد تدرب العاملون لديك على التفكير في شروط العملية؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

71 - إلى أي حد العاملون لديك هم راضون عن أسلوب القيادة الحالي في منطمتك؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

72 - إلى أي مدى أنت تحظى بـ«نظام إدارة معلومات» (يستند إلى تكنولوجيا المعلومات أو لا) ناجح حقاً؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

73 - إلى أي حد تعاود تنقيح وتعترض على استراتيجيتك ورؤيتك العالمية؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

74 - إلى أي حد تُناقش قيم المنظمة والقيم الشخصية بصراحة في منطمتك؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

75 - إلى أي حد تنتقل «أفضل ممارسة» بسرعة من أحد أقسام منطمتك إلى قسم آخر؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

76 - إلى أي حد تختلف العمليات الداخلية والخارجية العالمية لديك الآن نوعياً عن تلك العمليات التي جرت مؤخراً؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

77 - إلى أي حد يشجع المدراء في منطمتك النقاش والمعارضة والتحدي؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

78 - إلى أي حد تسعى قيادة منطمتك بفاعلية إلى استجابة من كافة الأقسام في العالم؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

79 - إلى أي حد تشجع بصراحة «المدافعين عن الشيطان» على تحدي الاستراتيجية العالمية؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

80 - إلى أي حد تغيرت ثقافتك العالمية على نحو ملحوظ في السنوات الخمس الأخيرة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

81 - إلى أي حد أجريت تغييرات في بُنى منطمتك في ضوء الاستجابة لزيائن أو مزوودين عالميين؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

82 - إلى أي حد تحظى بآليات استجابة من زبون/ مموون تقود إلى تغيير منتظم للعملية؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

83 - إلى أي حد قد شكلت منظمتك آليات استجابة عالية واتصالات من «القاعدة - إلى أعلى»؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

84 - إلى أي حد تتوفر عمليات لتمكين المستخدم المحلي من تحدي العقلية المهيمنة للمنظمة؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

85 - إلى أي حد تنظر إلى منافسيك من «خارج اللعبة» (أي خارج نطاق المنافسين «التقليديين»)?

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

86 - إلى أي حد تقيس وترصد بانتظام الثقافة/ المناخ لديك بوسائل المسح أو الأدوات الأخرى؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

87 - إلى أي حد تغيرت بنيتك العالمية في السنوات الأخيرة نتيجة لاستجابة الزبون أو تغير بيئي؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

88 - إلى أي مدى تراجع منظمتك عمليات الأعمال التجارية باستخدام تقنيات عملية إعادة الهندسة BRP أو المقاربات الأخرى والتي تنمي تحسينات جوهرية أو إضافية؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

89 - إلى أي حد يتلقى رؤساءك العالميين استجابة منتظمة حول فعالية أسلوبهم القيادي؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

90 - إلى أي مدى تجلب منظمتك بانتظام زبائن وممولين يتحدون بقوة افتراضاتك حول العمل؟

5	4	3	2	1
مرتفع		معتدل		منخفض

انقل الآن أرقامك إلى الملحق ب.

الملحق ب

.....

## جدول علامات أنموذج المنظمة العالمية

أدخل علاماتك حول كل سؤال في الفراغ المخصص واجمع كل فئة في

جدولها المخصص

	الاستراتيجية	الثقافة	المنظمة	العمليات	القيادة	التعلم
	1	2	3	4	5	6
	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18
الوضوح	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30
	31	32	33	34	35	36
توجه	-	-	-	-	-	-
مستقبلي	-	-	-	-	-	-

	الاستراتيجيا	الثقافة	المنظمة	العمليات	القيادة	التعلم
	37	38	39	40	41	42
	43	44	45	46	47	48
	49	50	51	52	53	54
تخطيط	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
	55	56	57	58	59	60
	61	62	63	64	65	66
	67	68	69	70	71	72
اتصال	-	-	-	-	-	-
	73	74	75	76	77	78
	79	80	81	82	83	84
استجابة وتغيير	85	86	87	88	89	90
	-	-	-	-	-	-

انقل الآن علاماتك إلى الملحق ج .

## الملحق ج

### جدول نتائج أنموذج المنظمة العالمية

انقل علاماتك من الملحق ب في الجدول أدناه. نستخدم في دوراتنا التدريبية وعملنا الاستشاري نظام «إشارة المرور» حيث يشير الضوء الأحمر إلى منطقة مشكلة محتملة. تشير العلامة من 3 - 7، كحساب تقريبي، إلى ضوء أحمر، والعلامة من 8 - 10 إلى الضوء الأصفر، والعلامة من 11 - 15 إلى الضوء الأخضر.

إلى أي مدى	استراتيجية عالمية	ثقافة عالمية	منظمة عالمية	عمليات عالمية	قيادة عالمية	تعليم عالمي
هل حصلت على التوضيح؟						
هل يتوجه نحو المستقبل؟						
هل هو مصمم عالمياً ومحلياً؟						
هل هو متواصل؟						
هل هو مفتوح للاستجابة والتغيير؟						



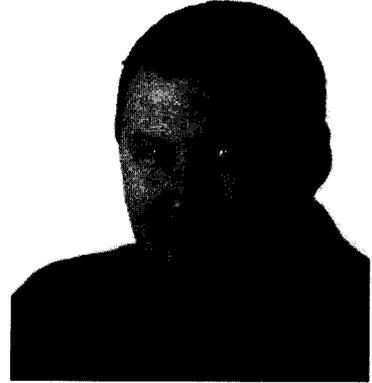
## السيرة الذاتية للمؤلفين

.....

### المحررون

بول كيركبرايد

انضم بول كيركبرايد إلى «أشريدج» سنة 2000 كزميل باحث يرفع تقاريره مباشرة إلى المدير التنفيذي الرئيس، وعمل قبل ذلك في الفترة ما بين 1991 - 1994 «رئيس فريق كلية» مسؤولاً عن التغيير والقيادة وبرامج إدارة الموارد البشرية HRM. وهو أيضاً أستاذ زائر في جامعة هيرتفوردشاير ومدير إداري لـ «تشينج هاوس المحدودة» و«القيادة ذات المدى الكامل المحدودة».



أصبح بول على مدى السنوات اختصاصياً في الموارد البشرية، وباحثاً، وأكاديمياً «أصيلاً»، ومدرباً، ومستشاراً ورجل أعمال، ومساعداً دائماً («كارليزل يونيتد»). وخلال الفترة 1989 - 1991 عمل أستاذاً في «بريتيش إيروسبيس للتغيير التنظيمي والتنمية» في الشركة المذكورة (طيران تجاري) و«جامعة هيرتفوردشاير». دَرَس في جامعات في أكسفورد وهونغ كونغ، وكان أستاذاً زائراً في «مدرسة خريجي الإدارة الأسترالية AGSM» و«مدرسة فوكا للشؤون التجارية» في جامعة ديوك، نورث كارولينا، وجامعة ميريلاند.

يختص بول في عمله الاستشاري بتقديم المشورة الخاصة بالإدارة العليا حول عمليّات التغيير، وتطوير المدراء الاستراتيجيين، وبناء ثقافات جديدة في عمليّات الاندماج والتحالف، وتطوير وإعداد برامج تنمية إدارية على أساس المشروعات. عاش ودرس وقدم المشورة في كثير من البلدان تتضمن الأرجنتين، وأستراليا، والصين، ومعظم دول الاتحاد الأوروبي، وهونغ كونغ وماكاو، والمكسيك، والفيليبين، وسنغافورة، وجنوب أفريقيا، وتايوان، والولايات المتحدة.

يتضمن اهتمامه البحثي الراهن التغيير التنظيمي ما بعد الحداثي ونظرية العطالة النبوية وكذلك المجالات الأكثر براغماتية للقيادة والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، والإدارة الدولية/ العابرة للثقافات والثقافة التنظيمية. نشر ما يزيد على 60 مقالة في مجلة، و 15 فصلاً في كتب، وأربعة كتب. ونشرت أعماله البحثية على نطاق عالمي في مجلات مثل «إدارة الموارد البشرية في آسيا باسفيك» و«علاقات العمل والصناعة رينيو»، و«المجلة الدولية لإدارة الموارد البشرية»، و«مجلة العلاقات الصناعية» و«دراسات المنظّمات».

نال بول درجة علمية جامعية في دراسة الأعمال التجارية، ودرجة الماجستير في «العلاقات الصناعية وشؤون الموظفين» قبل أن يحصل على الدكتوراه في «مركز التغيير التنظيمي والتنمية» من جامعة «باث». وهو زميل في «معهد تشارتريرد للموظفين والتنمية» و«زميل في معهد هونغ كونغ لإدارة الموارد البشرية».

عملت كارين منذ كانون الثاني سنة 2000 بصفة زميل مع «أشريدج» بعد أن كانت عضواً في الكلية بدوام كامل لمدة ثلاث سنوات. وقبل «أشريدج» كان لها أدوار في سلسلة من أعمال الإدارة وتطوير المنظمات في مجال القطاعات المالية والصيدلانية. بدأت حياتها المهنية مع «مجموعة PA للاستشارات» حيث عملت في القطاعين العام والخاص.



تدرس كارين وتقدم الاستشارة إلى سلسلة من المنظمات العالمية حول مسائل تتعلق بالتنفيذ الفعال للخيارات الاستراتيجية. وتركز عملها على المنظمات التي تحاول العمل عبر الحدود، سواء كانت قومية أو وظيفية أو تنظيمية.

تتمتع كارين بشكل خاص بخبرة واسعة بقضايا التكامل والاندماج، والاستحواذ، والشراكة، والتحالف الاستراتيجي في بيئة عالمية. أدارت جانباً من عمل مكتب التكامل أثناء اندماج غلاكسو ويلكوم واستشيرت باستمرار من عدد من المنظمات حول قضايا التكامل.

كتابها «قيادة الفرق الدولية» يصور خبرتها الاستشارية والأكاديمية في تمكين المنظمات من تطوير القدرة العالمية عبر الإبداع والمحافظة الناجحين للفرق المختلطة؛ أي كيف تجعل المنظمات الأمور تنجح حقاً، وقد نشرت مقالات وفضولاً حول دور الموارد البشرية بشكل خاص في المنظمات العالمية، وتأثير تصميم المنظمة كعجلة تنفيذ واستخدام مداخلات جماعية واسعة في تطوير «الهدف الاستراتيجي» العالمي.

درست كارين في المملكة المتحدة وألمانيا وعاشت وعملت على التوالي في نيجيريا والولايات المتحدة. وقد استدعى عملها السفر إلى معظم البلدان الأوروبية والمكسيك وجنوب أفريقيا. لغتها الأصلية هي الإنكليزية وتحدث الألمانية بطلاقة. اكتسبت شهادتها الجامعية في دراسات العمل التجاري الدولية، وأكملت دراستها بالحصول على الماجستير من «كلية بيربيك»، جامعة لندن في سلوك المنظمات. أما مؤهلاتها المهنية فهي شهادة من «معهد تشارترد للتسويق» في بريطانيا.

انضم أندرو إلى «أشريدج» سنة 1985 وهو «مدير الموارد التعليمية». وهو مسؤول عن «مركز المورد التعليمي» المتميز والمتعدد الوسائل، وجميع العروض التعليمية لأشريدج. وهو أيضاً ينظم ويحاضر في دورات لعدة هيئات مهنية في بريطانيا والخارج ومحاضر خارجي في عدة جامعات. أنجز مشروعات استشارية في الهند وبلنده وزيمبابوي وبريطانيا.



بعد التخرج في جامعة لندن حصل على شهادة ما بعد التخرج في علم المعلومات ثم عمل في معهد شمال شرق لندن للبوليتكنيك قبل الانتقال إلى «مدرسة لندن للأعمال التجارية» حيث عمل لمدة 7 سنوات.

يهتم بشكل خاص باستخدام المدراء للمعلومات وكيف يتعلمون، وهو يقود في الوقت الحاضر فريقاً أطلق مؤخراً «مركز المورد التعليمي الفعلي»، وهو موقع على الشبكة يتضمن عدة منتجات معلوماتية وبرامج تعليمية داخلية وخارجية.

حضر أندرو وترأس عدة مؤتمرات، وكان من بين مقالاته الأخيرة التي كتبها: «التحول من المعلومات إلى التعليم النوعي الشامل» و«تمييز الموارد التعليمية» و«بناء بيئة تعليمية عالمية حقيقية».

أصبح زميلاً في «معهد علماء المعلوماتية» سنة 1996 وكان الليبرالي الأوروبي للأعمال التجارية لسنة 1999.

يعمل فيل متفرغاً في أشريديج منذ سنة 1983. وهو معاون مدير «برنامج تعليم المدراء التنفيذيين الرئيسيين» ومعاون مدير «دائرة تدريب المدراء التنفيذيين». مساهم رئيس في برامج القيادة والإدارة الاستراتيجية في أشريديج. مدير بالوكالة في منظمات للعناية الصحية، والخدمات المالية، والنشر، والتصنيع.



يدرس ويبحث ويكتب في مجالات القيادة، والتغيير، ومعالجة الشك، والتعليم التنفيذي العالي والتنمية، ويستشار في هذه

الأمر.

عمل فيل، قبل الانضمام إلى أشريديج، في أعمال كثيرة قرابة 25 سنة مديراً لكثير من الصناعات الخدمية والنقل، حيث انخرط في الإدارة وأدوار التطوير التنظيمي. وبعد التخرج في الجامعة كان عمله الأول عاملاً اجتماعياً متطوعاً في جزر سليمان، غرب المحيط الهادي، وقبل أن ينضح تماماً أمضى بعض الوقت في هندسة البرمجيات. لديه درجات جامعية في علم النفس وعلم النفس الصناعي ودرجة الماجستير المهنية NLP.

تضم كتبه الأولى: «الدليل العملي للمقابلات الناجحة - حول تقويم وتكنولوجيا المقابلات» الذي نشرته دار ماك غروهيل، و«اللقاءات الفعالة» الذي نشر من جانب «سينشري بزنس» في الصنداي تايمز، و«القيام بعمل التغيير» الذي نشرته مطبوعات ميركوري. كما وضع كتابين حول القيادة: «ماذا يفعل الأداء العالي للمديرين حقاً مع ستبورات كرينر»، الذي نشرته دار بيتمان سنة 1993، والذي ينظر في كيفية تنفيذ المدراء لاستراتيجية ما. وجاء كتابه الخامس «مستقبل القيادة» بالاشتراك مع راندول وايت وستبورات كرينر، ونشرته دار بيتمان سنة 1996، ليستكشف ويبحث في المهارات اللازمة للقيادة المستقبلية الفعالة في مواجهة التغيير والشك غير المتوقعين.

يعمل الآن مع راندي وايت في متابعة يأملان أن تُلقى ضوءاً على كيفية معالجة المدراء للشك والغموض في أدوارهم كقادة ومؤثرين في الاستراتيجية.

انضمت سامرين إلى «أشريدج للاستشارات» سنة 1998. تقدم خبرتها الاستشارية من خلال اهتمامها الخاص بإيجاد حيز داخل المنظمات حيث يُشجع الأفراد على أن يعكسوا ويستكشفوا ويشاركوا في مجموعات القيمة الشخصية، والثقافة والخبرة للتعبير عن المجموعات التعليمية التي تستطيع أن تبني ضمناً منظمات غنية. كما أنها معجبة بالعالم الإلكتروني وما يحمل تطوره السريع ونضجه من مضامين ل«المنظمة» كنظام عضوي وإنساني.



كانت خبرة سامرين السابقة في البحث في حكومة ما وراء البحار، وفي التحرير والتسويق ضمن صناعة النشر وإدارة السندات التجارية الدولية. ومنذ أن انضمت إلى «أشريدج» عملت في «إدارة الصحة القومية» مُركزة على مبادرات تخفيض قائمة الانتظار والنزاع والتغيير وبرنامج/ مشروع استخدام الإدارة مستخدمة «نظرية منهج التقييدات» وتشمل الهيئات الطبية التي اشتغلت معها «نورفولك وفورويتش هيلث كير تراست»، و«مشفى رادكليف» و«هيئة ويلتشاير الصحية» و«مستشفى جامعة ساوثمبتون». كما عملت مع مؤسسة «نوفاريتس لصحة الحيوان»، وفي الأقسام الصيدلانية المشتركة في تطوير وتنظيم ملكية الثقافة التدريبية. وخصصت سامرين جانباً كبيراً من وقتها في مساعدة الزبائن على كشف القدرات التعليمية الخفية داخل منظماتهم، وتشمل هنا «برودينتثال بورتوليو مانيجرز، وانفينيوم، ونوفاريتس».

حصلت سامرين على شهادة الماجستير من جامعة لندن. وقد أهلتها هذه الدرجة لاكتساب عدة تقنيات في التحليل والتصميم وإدارة المشروعات. أما درجتها الجامعية الأدنى فكانت في العلوم السياسية من جامعة كولغيت في هاميلتون، نيويورك. وسامرين نصف فينزيوللية ونصف هندية، عاشت في أوروبا وأمريكا في السنوات الأخيرة. تتحدث اللغتين الإسبانية والإنكليزية كما تتحدث الفرنسية.

بول عضو في مجلس «أشريدج» ويشرف على الإدارة الاستراتيجية ومدير اتجاه تطوير الإدارة، وهو مجموعة من المدرسين تركّز على برامج الإدارة الدولية الاستراتيجية رفيعة المستوى. ومن زبائنه في الوقت الحاضر شركات: إليكترولوكس، وبراييس روتهاوس كوبيرز، و«رويال وشن أليانس و ICL، والتي يدير لها برامجها العالمية المفضّلة جيداً.



يهتم بشكل خاص بالتسويق واستراتيجية الأعمال ويبحث في الوقت الحاضر ويطوّر وينفّذ الاستراتيجية في إطار عالمي.

قبل «أشريدج» عمل بول في «شركة ستوفير الكيمائية» (وهي الآن جزء من شركة Zeneca) في أقسام إدارة التسويق والمبيعات، مُعظياً في البداية العمليّات الجارية في بريطانيا وإيرلندا. ثم انتقل إلى جنيف كمدير للتسويق في أوروبا وأفريقيا. وكُلّف بمهمة قصيرة كخبير «لتصليح مواطن الخلل» في عمليّة مقرها جوهانسبرغ وأدار عدة أعمال إنتاجية على مستوى أوروبا.

بداية حياته العملية بعد التخرّج من جامعة أوكسفورد كانت مع شركة ميسي فيرغوسون، وفيسونز في أقسام إدارة التسويق والمبيعات معاً، كما عمل مع «ماركيتينغ إمبروفمينتس المحدودة» كمستشار رفيع المستوى مسؤول عن مهمات التدريب والاستشارة في أوروبا وجنوب شرق آسيا.

يتمتع بول بخبرة في كثير من الصناعات، بما فيها الكيمياويات وخاصة البيتروكيماويات، والمبيدات والصيدلانيات - البضائع البيضاء، تجارة التجزئة والتكنولوجيا. عمل مع أشريدج في كل أوروبا واليابان، وأستاذاً زائراً في «بابسون كوليغ»، الولايات المتحدة، مدرّساً لاستراتيجية الأعمال التجارية ضمن برامج مفضّلة.

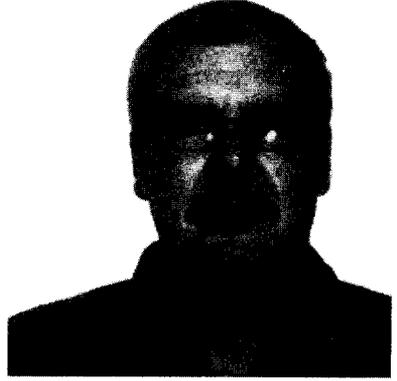
## كات ريديمان

كات مديرة إنتاج في عروض أشريديج التعليمية وعملت بنشاط في ميدان التكنولوجيا والتدريب. قامت بدور رئيس في تطوير سلسلة من 40 إرشاداً تعليمياً حول CD-ROM. وآخر مشروعاتها تطوير «مركز أشريديج للمورد التعليمي الفعلي»، وهو خدمة على الشبكة انطلق في شهر أيار 1999. قدمت كات ورقة عمل إلى «معرض أون لاين في لندن» في كانون الأول / ديسمبر 1998 والذي كان يعالج إدارة قضايا تتعلق بإنشاء مركز مورد تعليمي فعلي.



بالإضافة إلى مهارات إدارة مشروع تتمتع كات بخبرة أساسية بمواد مصادر المشروع مستخدمة الشبكة ومصادر إلكترونية أخرى. ويشتمل دورها أيضاً على تدريب المدراء على استخدام مصادر المعلومات وإدارة العروض وورشات العمل المقدمة في «مركز أشريديج للمورد التعليمي» وسلسلة المواد التعليمية المتوفرة.

بوب ويستوود عضو هيئة تدريس في «مدرسة الدراسات الإدارية العليا الأسترالية» ومقرها في سيدني. درس في بريطانيا حيث حصل على الإجازة الجامعية BA في الفلسفة وعلم النفس، والماجستير في علم النفس المهني، وكلتاها من جامعة شيفيلد - والدكتوراه في الإدارة من جامعة باث. وعمل منذ سنة 1983 في جامعات في منطقة آسيا الباسيفيكي حيث مارس التدريس بشكل منتظم على مستوى الدراسات العليا. وأنفق بوب بعض الوقت في

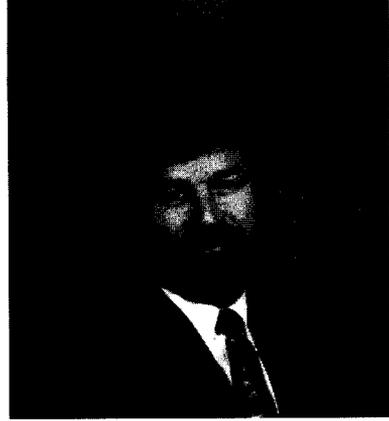


القطاع الخاص، في قطاع النشر، قبل أن يغادر بريطانيا.

عمل في مجال الأبحاث والنشر على نطاق واسع في ميادين الإدارة الدولية والثقافة المختلطة، وعلم اجتماع العمل، والكتب وكتابة الفصول. وكان رئيس تحرير وكبير المساهمين في كتاب: «السلوك التنظيمي: من منظور جنوب شرق آسيا» الذي نشرته دار لونغمان سنة 1992. وهو نائب رئيس تحرير مع الأستاذ ستيف لينستيد «اللغة والمنظمة» الذي نشر سنة 2001 من قبل دار ساج Sage. كما أنه رئيس تحرير مع البروفيسور ستيوارت كليغ ل بوينت/ كاوانتر بوينت: «مناقشات مركزية حول دراسات المنظمة»، الذي سينشر في بلاك ويل سنة 2002. وقد اهتم مؤخراً بالإبداع والابتكار في أوضاع المنظمات. وهو يدرس دورة MBA في هذا المجال ويطور اهتماماته في البحث والاستشارة.

استشاري عدد من الشركات الدولية، من بينها بروكتر وغامبيل، وكوكا كولا، وشركة هونغ كونغ شانغهاي للمصارف، وشركة أفون Avon، وإيلي ليلي، ومنظمة الإنتاج الآسيوية، والمعهد الماليزي للإدارة، وشركة Mass Transit للسكك الحديدية. بالإضافة إلى ذلك حضر كثيراً من الندوات والمؤتمرات في أرجاء العالم شملت: بريطانيا وفرنسا وفنلندا وإيرلندا والولايات المتحدة وسنغافورة، وهونغ كونغ، والصين، والفلبين وماليزيا والمكسيك وبرمودا.

دكتور راندول وايت عضو رئيس في «مجموعة التطوير التنفيذي» LLC، غرينبور، NC، وأستاذ مساعد في «مدرسة فوكوا للأعمال»، جامعة ديوك Duke. كما يدرس طلاب الماجستير والمدراء في مدرسة جونسون العليا للإدارة، في جامعة كورنيل.



كثيراً ما يدعو عمله في تطوير الإدارة إلى السفر إلى أوروبا، وجنوب أمريكا وآسيا الباسيفيكي. وهو ناطق أحياناً باسم مجموعات صناعية متنوعة، بما في ذلك «هيئة المؤتمر» في

الولايات المتحدة وكندا، و«جمعية تخطيط الموارد البشرية» و«الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير»، و«معهد دراسات الإدارة». كما يعمل في فرع «مركز القيادة الإبداعية»، حيث أمضى 12 سنة في تطوير برامج وأبحاث القيادة. وتتضمن لائحته الحالية من الزبائن الاستشاريين: معهد أندرسون للسرطان M. O، وسيمنس وإيتنا Aetna، وABB، ومورغان ستانلي، وإيتون وكيناميتال.

يهتم راندي بمنشأ المدراء وكيف تطوروا، ونجاحهم الأخير، وهو ما نجده في كتاباته. ولما كان مؤلفاً مساعداً لكتاب «كسر السقف الزجاجي» و«مستقبل القيادة» كان له تأثير كبير على الطريقة التي ينظر بها إلى النساء كمديرات وأهمية مهارات القيادة المقيسة كالتعامل مع الغموض. كتب حول كل من منقذي القيادة الشعبي والعلمي. ولديه الآن عمل موضع تهليل من النقاد حول الأشكال المختلفة للتدريب القيادي (الذي نشر أولاً في مجلة كونسلتينغ سايكولوجيست). وحتى ربيع 2001 كان آخر كتبه بالمشاركة مع فيل هودغسون بعنوان: «مهلاً، إنه مجرد التباس» (لندن، فاينانشال تايمز). ويعمل حالياً مع ريك جيلكي من جامعة إيموري على وضع كتاب أطلق عليه مؤقتاً عنوان: «من طبيب سريري إلى مدرّب».

يعمل في الهيئة التحريرية لـ «مجلة القادة والقيادة»، وفي سنة 1997 أصبح زميلاً في «القضايا النسائية في سالزبورغ». راندي حاصل على البكالوريوس AB من جامعة جورج تاون، والماجستير MS من معهد فرجينيا للتكنولوجيا، والدكتوراه من جامعة كورنيل.

ستيفان نفساني مجاز مختص في شؤون المنظمات التحق بـ«أشريدج» سنة 1991. وهو «مدير برنامج/ زبون» ومسؤول عن «برنامج الإدارة العام» الذي يستمر أربعة أسابيع وسلسلة من الزبائن (بمن فيهم ستينيس و«المستثمرون في الأشخاص»). تتضمن نشاطاته الرئيسة التعليم والكتابة في مجالات مثل الفرق ذات الأداء العالي، والتغيير الريادي، والإبداع العاطفي، والتطوير الذاتي، والإدارة الدولية. وقد تضمنت



منشوراته الأخيرة مقالات حول كيف يتعلم المدراء، والقيادة وقضايا الثقافة المختلطة.

بعد أن عمل في الاحتراف المهني لدى شركة «محركات رولز رويس» أمضى ستيفان سبع سنوات يعمل مهندساً ميكانيكياً. واكتسب كطالب ناضج مرتبة الشرف في العلوم الاجتماعية من معهد ولغير هامبتون للبوليتكنيك. ثم تابع دراسته للحصول على الماجستير في علم النفس التنظيمي في UMIST. وعمل بعد ذلك مباشرة مدرساً في الشرق الأوسط. وقبل أن ينضم إلى «أشريدج» عمل كاختصاصي نفساني مهني رفيع المستوى في «الخدمة المدنية» في مركز تأهيل الاستخدام «حيث كانت مسؤولياته الرئيسة أن يساعد العاجزين والعاطلين عن العمل على التدريب أو العمل».



## الفهرس

أثوس 127	الأبعاد الثقافية الأربعة لهوفستيد 181	أدلر 130
أجهزون للعبة البولة 207	الإيهام 371	الآزتيكس 354
الإجبار 314	أبيلباوم 286	آسيا 40، 41، 63، 64، 134، 136، 139، 398، 376
الاجتماعات الأولى أبدأ ببطء... 302	اتباع نمط حياة 349	آسيا - الباسيفيكي 41، 432
الإجرائية الخاصة 70	الاتجاه الاستراتيجي المشترك 73	الآسيويون 142
الأحاسيس الرئيسة 338	الاتجاه المشترك 304	الآسيويون المحليون 58
أحاسيسنا ليست خارج دائرة السيطرة 337	اتجاه المعاكس للمعتقدات... 83	آيس كريم 170
الإحباط 342	الاتجاه الأوروبي 41	ابتعد عن الوضع وأعكسه 148
أحكك 336	اتحاد كونسورتيوم أشريدج 274	ابتكار آليات مكافأة 94
احتدام المنافسة 104	اتحاد هونغ كونغ للحلقة النوعية HK - QCA - أتش ك - كي سي	الابتكار 83، 93، 98، 134، 215، 220، 407
احترام التقاليد 138	إيه 185	أبدأ ببطء كي تنتهي بسرعة 302، 303
الاحترام الشديد لنفسك وللآخرين 347	اتخاذ أفضل للقرار 146	الإبداع 93، 98، 99، 134، 218، 220، 407، 223
احتفظ بتصميم المنظمة القائم... 112	اتخاذ القرار 107، 108، 138، 305، 363، 317	الإبداع الثقافي 148
احتفل بالنجاح وخطط للمستقبل 319	اتخاذ القرار الشخصي 229	الإبداع الداخلي 93
الاحتفال بالنجاحات المرهلية 317	الاتصال المشترك المحرم 271	الإبداع العاطفي 342، 343
الاحتكاكات الشخصية 310	الاتصال والملكية 74	الإبداع والابتكار (الحافز الفكري) 395
الأحداث الاجتماعية 320	اتصالات البريد الإلكتروني 255	إبراهامز 171
إحساس بالذلل 326	الاتصالات الداخلية 94	أبعاد الاختلاف الثقافي العشرة
الأحلام مثل الأزهار الرقيقة 348	إتفق على المجموعة الأولى من خطط العمل... 311	129

102، 100، 99، 97	الاستجابة المحلية	فاخرج من المطبخ	297	اختر أعضاء الفريق
استخدام المخيلة على نحو مثمر	أكثر 344	إذا كنت لا تعرف فلن تكسب	294	إختر رئيس الفريق
الاستراتيجيات التحليلية 142	استراتيجيات التعلم 250	احترامنا 295	169	اختراق الأنماط
استراتيجيات فوق إنتاجية 95	الاستراتيجية 69، 74	إذاعات شبكية 256	325، 243، 156	الاختلاف (الاختلافات) الثقافية
استراتيجية التسويق 175	استراتيجية رحلة النجم 359	الأرباح المكتسبة 226	146، 147، 154، 157، 201، 306،	146، 147، 154، 157، 201، 306،
الاستراتيجية الطارئة 70	الاستراتيجية العالمية 69، 75	أربع مستويات من التعبير	328	الاختلاف في اللغة 242
الاستراتيجية الكلاسيكية 74	استراتيجية المنتج 99	العاطفي 341	327	اختلافات الشخصية 339
استراتيجية المخطط 70	الاستراتيجية المنظمة 72	أربعة خطوط مسؤولية 36	178	الأخلاق الشخصية 327
الاستراتيجية الموارد البشرية 117	الاستراتيجية ومهام التفويض	ارتباط الثقافة الصينية 138	إدارة 305	الإدارة 178
واضحة 358	الاستراتيجية والقيادة 266	الارتباطات 92	إدارة الأداء 305	إدارة (MBEA) أم بي إي إيه 383
الاستراتيجية يمكن متابعتها 358	الاستطلاع 49	الأرجنتين 377، 396، 424	الإدارة بالاعتراض 400	إدارة بالاعتراض (الإيجابي) 383
استعداد لتبادل الأفكار 386	استقرار 109، 215	أرسطو 342، 346	إدارة بالاعتراض (السلبى) 382	إدارة بالتجول أم بي دبليو إيه
الاستقلال الذاتي 99، 134	الاستقلال الذاتي في العمل 182	إرشادات إدارة الأعمال 265	178 MBWA	إدارة التحرر 163
استكشف أوجه التشابه والخلاف... 306	الاستمرارية 109، 215	أرشق وأكثر أهمية 168	إدارة الصحة الوطنية (القومية)	الإدارة الدولية 433
الاستنتاج (الاستنتاجات) 117،	الاستنتاج (الاستنتاجات) 117،	أرغريس 208، 220، 222	428، 212	إدارة عبر اختلافات ثقافية... 123
200، 243، 371	الاستنتاج: تقارب أم اختلاف 156	الإرهاق النفسي: من يريد أن يكون مديراً عالمياً على أي حال؟ 52	254	إدارة العلم والمعرفة 254
الاستهلاك العالمية الواسعة 157	الأسرية النفعية 189	أريد أن أكون قادراً على إحاطتها	163	الإدارة في سرعة التعبير 163
الأسطورة 337	الأسطورة 337	بذراعي 85	إدارة النوعية الشاملة (TQM) تي كي أم 28، 184	إدارة والتنظيم 158
أسطورة الأحاسيس الرئيسة 338	أسطورة البراءة 338	أزرع فرقاً دائمة داخل بنية HR	166	الأدبيات الإدارية 166
أسطورة الطفولة 338	أسطورة العواطف 337	أتش آر 115	130	الإدراك الحسي 130
		الأزمات تتغير 163	أدلى 177	الإدراك الحسي 130
		أساسيات الفريق 290	الإدراك الحسي 130	أدلى 177
		الأساطير 337	الإدراك الحسي 130	أدلى 177
		أساليب تايلور 241	الإدراك الحسي 130	أدلى 177
		إسبانيا 152، 207، 377	الإدراك الحسي 130	أدلى 177
		الاستبيان الشخصي للمنظمة	الإدراك الحسي 130	أدلى 177
		العالمية 403	الإدراك الحسي 130	أدلى 177
		استبيانات 306	الإدراك الحسي 130	أدلى 177
		استبيانات القيادة المتعددة	الإدراك الحسي 130	أدلى 177
		العوامل MLQ أم آل كي 388،	الإدراك الحسي 130	أدلى 177
		389، 391، 394	الإدراك الحسي 130	أدلى 177
		الاستثمار 259	الإدراك الحسي 130	أدلى 177
		الاستثمار آر أو أي ROI 261، 272،	الإدراك الحسي 130	أدلى 177
		الاستثمار الأجنبي 156	الإدراك الحسي 130	أدلى 177
		استجابة تسويقية محسنة 146	الإدراك الحسي 130	أدلى 177
		الاستجابة لرغبات الزبائن 83	الإدراك الحسي 130	أدلى 177

- أسطورة المساواة 339  
الإسكندنافيون 195  
أسواق الاندماج 47  
أسواق ما وراء البحار 62  
الأسواق المحتملة 63  
الأسواق الناشئة 44، 46، 51، 52، 65، 407  
الأسواق الناهضة 42  
أسئلة ثقافية 308  
الأسئلة الذكية 364  
إشارة المرور 421  
أشجار السنديان العتيقة لا تموت سريعاً 172  
أشريدج 15، 26، 91، 150، 151، 250، 251، 252، 259، 266، 271، 327، 423  
أشكال أداء القيادة البنّاء ذات المدى الكامل 388  
الأشكال البنوية 70  
أصحاب الحصة الأكبر في السوق 171  
أصحاب المفاهيم التجريدية 267  
أصحاب المواهب 55  
أصحاب الودائع 172  
الإصغاء بعناية أكبر للكلمات ذات الطابع العاطفي 343  
الإصغاء الفعّال 326، 331  
الإطارات 376  
الأطفال الصغار 362  
أطلنطا 40  
إعادة استبيان القيادة... 395  
إعادة البناء 170  
إعادة بناء عملياتها 168  
إعادة تجميد المنظمة 197  
إعادة التصميم 87  
إعادة التنظيم 87، 173  
إعادة الهندسة 88، 169، 170  
إعادة هندسة العملية التجارية BPR 184، 28
- الاعتبار الفردي IC (أي سي) 384، 395، 400  
الاعتماد على موظفينا 181  
الاعتناق الثقافي 326، 331  
أعد تدريب الموظفين 112  
أعد المسرح، حدّد وضع أولويات... 304  
إعطاء الوقت للتعلم 273  
الأعمال اللوجستية 67  
الاعتراق 65  
إغراء التحويلات 174  
الأغلبية العظمى لمحتوى التعليم الإلكتروني باللغة الإنكليزية 269  
إفادات العمل المشتركة 177  
الافتراضات الثقافية... 60  
الافتقار إلى الشجاعة 314  
الأفراد 210  
الأفراد الذين يعبرون عن عواطفهم بصراحة... 342  
الأفراد المبدعون عاطفياً... 343  
الأفراد هم دم المنظمة 214  
الإفراط 169  
أفريقيا 41، 200، 376، 429  
أفضل الممارسات طوال الدورة الحياتية للفريق 292، 293  
أفضل ممارسة 415  
أفكار مفيدة حول استخدام التكنولوجيا بحكمة 268  
أقوليو (بروس) 378، 380، 387  
أفبريل 337  
الاقتصاد 153  
الاقتصاد الرقمي 61  
الاقتصاد السياسي 129  
الاقتصاد القديم 64، 223  
أقراص سي دي - روم - CD 274 Rom  
أقسام البحث والتطوير R&D آر أند دي 112
- الأقلية (الأقليات) 105، 224  
الأكبر أفضل 37  
اكتساب العالمية 67  
الالتزام 94  
الالتزام السقراطي 399  
الالتزامات الشخصية بالأعمال 265  
ألدريتش (كلارك) 257  
ألكساندر 91، 95، 96، 176  
الألمان غير ملتزمين فعلياً بالمشروع 153  
ألمانيا 41، 48، 49، 132، 140، 152، 153، 154، 155، 196، 269، 377، 425، 396  
الإلهام 314  
إلى المعرفة 97  
الأمانة والهدف 386  
الإمبراطوريات الهرمة 355  
الإمبراطورية (الإمبراطوريات) 67، 132  
امتحانات القبول بالانتساب SAT 224  
الامتنياز 171  
أمر واقع 337  
أمريكا 58، 155، 295، 428  
أمريكا الجنوبية 134، 152، 376  
أمريكا الشمالية 40، 41، 42، 152، 376  
أمريكا اللاتينية 41، 63، 142  
أمريكا الوسطى 376  
الأمريكيون 49، 177  
الأمريكيون غير منضبطين 153  
الإمكانات المشكالية 126  
أملك النجاح في الحياة 347  
الأمم المتحدة 233  
أمة (مصطلح) 127  
أن تعالج الشك والفوضى 358  
أن تقوم بالتركيز 370  
أن تكون استراتيجياً 358

الأولويات الاستراتيجية العالمية	الأنظمة الإدارية 51	أن تكون مرناً 367
286	أنظمة الطاقة (GE) جي إي في	أن تكون مديراً دولياً 325
أوه ها هي مبادرة أخرى 390	آسيا 36	أنا لا أبدأ من نقطة الصفر 211
أي وقت، وأي مكان 252، 261	أنظمة مراقبة 133	أنا لا أعرف فحسب 229
إيتينغر (أندرو) 29، 247، 426	أنغل 179	أنا لا أعرف ماذا يعني تناثر
إيجاد الإثارة 366	الأنغلوساكسونية 195، 308، 309	الكحول... 237
إيجاد شبكة عالمية تعمل بدوام	310، 311، 335	الأنانية 240
جزئي... 116	انفتاح على الثقافات الأخرى... 47	الانبساطيون 339
إيرلنده 133، 429، 431	الانفعال 364	أنت تكبر في اليوم الذي تضحك
إيزو 413	الانفعال بالذات 337	فيه... 349
إيطاليا 49، 295، 376، 377، 378، 379	الإنكا 354	الإنتاج 39
400	أنماط تعليمية 277	الإنترنت 61، 64، 97، 226، 263، 355
إيلينغ (بوب) 170	أنماط مقاربات النزاع 310	الانتشارية والخصوصية 142
الإيمان 345	أنموذج المدى الكامل للقيادة 31	انتصرت الأسطورة 63
الإيمان بنفسك والآخرين 347	الأنوثة 135، 180	الانتقال من المحلي إلى العالمي 111
الإيمان الجوهري 345	أنوثة السويديون 137	الانتقالية 68، 75
أين موقع منظمك 358	الأنوثة الليونة 193	انتير (ماك) 267
أين يترك هذا المنظمة؟ 218	أهرامات تنظيمية أطول 188	إنجاز المهمة والمراجعة... 318
أين يكون الفرد مناسباً؟ 221	أهم شيء في العالم 340	الإنجاز والنسب 143
إيه تي أم ATM 170	أوتشي 127، 178	إنجيل أيه بي بي 50
أيها الأولاد الصغار لا تبكوا 340	أوتيس 150	انحرافات جنسية 297
	أوجد فرقاً عالمية للموارد	الانخراط الشخصي 380
الباب المفتوح 181	البشرية... 113	الانخراط المتساوي 315
بات 286	أوجد مؤتمرات إذاعية / بصرية	اندرسون 271
الباحثون الألمان 154	منتظمة 315	الاندفاع نحو العولمة 28
الباحثون الحثيثون 361	أوراكيل 184	اندماج GEC جي إي سي وألستوم
الباحثون الصليبيون 52	أوروبا 39، 40، 42، 48، 58، 64، 269	133
بارتليت 47، 52، 68، 75، 96، 97	427، 271، 376، 428، 429، 432	اندماج ديمر كرايزلر 38
145، 150	أوروبا الوسطى 355	الاندماج الصناعي 39
بارسونز 130	الأوروبيون 269	اندماج غلاكسو ويلكوم 425
بارهام 47، 150، 325	أورتون 263، 266	أندونيسيا 295
باريمور (إيثيل) 349	أستراليا 63، 132، 134، 280، 376	الانسجام مع الطبيعة 143
باس (بيرني) 378، 380، 387، 397	424، 377	أنصار البيئة 296
398، 399، انظر أيضاً شركة	أوسترفيلد 50، 51	الانضباط الذاتي 344
باس	أوستن 178	الانضمام إلى النادي 85
باسكال (ريتشارد) 127، 169، 170	أوقيانوسيا 41	الانطوائيون 339
باسكو 171	الأولويات الاستراتيجية 285	انظر إلى متطلبات عملك
باسيفيك ريم 308	أولويات استراتيجية تنافسية 103، 105	المستقبلية... 87
الباعث الإلهامي (IM) أي أم 386		

- باكارد (ديف) 177  
 باولو ألتو في ولاية كاليفورنيا 177  
 بايت تعليمي 269  
 البحث عن الامتياز 171  
 البحث والتطوير R&D آر أند دي 115، 117، 123  
 البديهة 218، 223  
 البراءة 338  
 برادلي (وارين) 379  
 البرازيل 42، 49، 377  
 البراغمية 133  
 برامج أم بي إيه (MBA) 259  
 براهالاد (س.ك.) 64، 167، 168  
 البرمجة الذهنية 127  
 برمودا 431  
 برنامج بيريلي القيادي 377  
 برنامج التعلم المتسارع 212، 216  
 البرنامج التنفيذي للوحدة الصغيرة GJEP 152  
 برنامج شركة بيريلي للإطارات (في بريطانيا) 389  
 برنامج فولكسفاغن التنفيذي للمجموعة الصغيرة GJEP 151  
 البرودة 124  
 بريد (هارتر) الإلكتروني 42، 173، 260، 294  
 بريدجستون 378  
 بريطانيا 46، 49، 51، 64، 132، 133، 134، 207، 210، 212، 226، 278، 337، 379، 380، 389، 395، 397، 426، 429، 431  
 البريطانيون 133، 134  
 البُعد الأقصى 200  
 البقعة السوداء 64  
 بلوك 239  
 بناء بيئة تعليمية عالمية حقيقية 244  
 بناء بيئة عالمية للتعليم الإلكتروني 249  
 البنى المسطحة والأفقية 225  
 البنية الأمثل 90  
 البنية التكنولوجية التحتية 226  
 البنية الكاملة 90  
 بوندي 93  
 بودوين كوليج 224  
 البوذية 144  
 بوراس 178  
 بورتر 397  
 بورتون 389، 393  
 بوسز (باري) 346  
 البوطة 170  
 بول 27  
 بوللي وود 40  
 بولنده 101، 426  
 بوند (مايكل) 52، 137، 138  
 بوند هوانغ 189  
 بوينغ 36  
 بي بي آر (BPR) 201  
 بيان الأهداف المشتركة 178  
 بيترز 163، 171، 178  
 بيترسون 127، 128  
 بيرثوين أنتال (بارهام) 150  
 بيرو 134  
 بييري 128  
 بيريلي = شركة بيريلي  
 البيع بالتجزئة 169  
 بيلين (تريفور) 370  
 بيميرتون 86، 285  
 بين شو (ج) 135  
 بينغ 127، 128  
 بيني 88، 163  
 بينيديكت 125  
 بينينغتون (بول) 33، 429  
 البيئات متعددة الثقافات 233، 234  
 البيئات المحلية 76  
 البيئة الخارجية 90  
 البيئة الدولية المختلفة الثقافات 150  
 البيئة العالمية 76  
 البيئة العامة 92  
 البيئة القسرية 92  
 البيئة المباشرة 92  
 بيئة المنظمة 291  
 البيئة الوسطية 92  
 تابع البحث عن هدف 363  
 تابع التدقيق في الوقت... 315  
 تأثير اللغة 291  
 التأثير المثالي 386  
 تأثير الوقوف جيداً 95  
 تأثيرات أبعاد هوفستيد الثقافية على التغيير 193  
 التاريخ 200  
 تأسيس التغيير التنظيمي 380  
 تأسيس منظمة يديرها الزبائن 106  
 تاشمان 197  
 تاغارت (دينيس) 393، 395  
 تأكد من اشترك كل فرد... 315  
 تأكد من بقاء كل فرد حتى النهاية 318  
 تاكر 173  
 التأكيد على بناء علاقات... 305  
 تام (فرانك) 123  
 تانغ 192  
 تاهوما 44  
 تاي إيرويز 38  
 تايلاند 134  
 تابلور (فريدريك) 335  
 تاوان 134، 424  
 تباينات الثقافة الوطنية 153، 154  
 التباينات الثقافية 328  
 التبسيط 368، 369  
 التبني المبكر 186

تشوي (ديزي) 123	التخصصية 70	تتألف السعادة من ثلاثة أشياء... 346
التشيلي 134	التخطيط 99، 138	
تصليح مواطن الخلل 429	التخطيط الاستراتيجي 91	تتطلب العولمة احتراق يقود الزمن
التصميم التنظيمي 84، 103، 111	تخطيط الطريق 74	والمساحة 249
التصميم الجيد مع المرونة الكافية 118	تخطيط موارد المؤسسة التجارية 184	تثمين الأداء 184
تصميم دقيق للعمل 94	تخفيض الكلفة 169	التجارة الإلكترونية 263
تصميم المنظمات العالمية 83، 89	التداخل 156	التجارة العالمية 66
تصميم المنظمة الإقليمية 111	تدبير أمور الحاضر بنظرة مستقبلية 409	التجانس الثقافي 156، 157
تصميم منظمة هو خيار استراتيجي 118	التدريب 238	تجديدات 276
تصميم النجاح 89	تدريب رخيص 261	التجربة 366، 367
التصنيع الهزيل 24	التدريب الشخصي 393، 395	تجنب الأخطاء المكلفة 101
تصور مستقبل مفروض (الحافز الإلهامي) 395	التدريب على الكمبيوتر (CBT) سي بي تي 254	تجنب التحولات الجذرية 201
التطور الشخصي 251	التدريب القائم على التكنولوجيا تي بي تي (TBT) 254	تجنب الشك 129، 132، 137، 141، 180، 189
تطوير الإدارة 265	التدريب القائم على شبكة دلبيو بي تي (WBVT) 254	تجنب عال للشك 193
تطوير ثقافة تعليمية 273	التدريب متعدد الوسائل 254	تجنب الفشل 230، 244
التطوير الذاتي 433	التدريب والتطوير (الاعتبار الفردي) 395	تجنب متدن للشك 193
تطوير الروح 344	التدفقات العاطفية 314	التحامل 333
تطوير قادة عالميين 325	الترايط الداخلي 345	تحد يواجه المنظمة العالمية 207
تطوير الكفاءات القيادية في شركة بيريلي 375	التراث الثقافي 242	تحدي التغيير التنظيمي 163
تطوير الموارد البشرية 95	تركيا 377، 397	التحديات 371
التطويرات المستقبلية 280	التركيب المعرفي 325، 329	التحديات الجديدة 73
التعاطف (مع أفراد من ثقافات أخرى) 334	التركيز 370	التحديات الشخصية 240
التعامل التجاري 92، 93	تركيز عال على العمل 190	التحديات المستقبلية 221
التعامل الرقيق 287	التركيز على الهدف 193	التحريض 174، 314
التعاون 104	ترومينارز (فونس) 60، 126، 130، 139، 143، 295، 328، 330	تحفيز الأسرار الغامضة 360
التعاون الجماعي 256	تريسي 107	التحفيز الإيحائي 400
التعاون عبر الحدود الداخلية 409	التسلسل الهرمي 244	تحقيق الأهداف 60
التعاون على الخط 265	التسويق (الداخلي) 39، 67، 110، 275	التحلي بالمرونة والصبر 344
التعايش بشكل مريح مع التوترات 118	التشاور 87	التحليل الدقيق 240
التعرف إلى الفريق 301	التشعب 156	تحمل الخطر 362
تعزيز الشعور بالتعلم المشترك 224		تحمل مخاطر الفشل 362
		التحول 169، 171
		تحول مرتفع عن العمل 189
		التحولات الراديكالية (الجذرية) 194
		تحويل آليات التسعير 96
		التحويلة 384

- التعقيد المعرفي 330  
 التعلّم 69، 71، 251، 287، 407  
 التعلّم الإلكتروني 249، 250، 253، 273، 270، 256  
 التعلّم الإلكتروني العالمي - كيف  
 تخلق أفضل خبرة للمتعلّم 261  
 التعلّم بالخطوات الذاتية 257  
 التعلّم بوصفه مصدراً للأفضلية  
 التنافسية العالمية 57  
 التعلّم التنظيمي 116  
 التعلّم الثقافي 152  
 تعلم خارج الحدود 97، 102  
 التعلم العالمي 77، 252  
 التعلم عبر الحدود 100  
 تعلم العمل 239  
 التعلم عن بعد أو التعلم الموزع  
 253  
 التعلم في البيت 273  
 التعلم في المنظمة 220  
 التعلم في الوقت المناسب تماماً  
 226، 253  
 التعلم ككل 241  
 تعلم متفاعل على الخط 265  
 التعلم المستمر 251  
 التعلم من أجل الحياة 271  
 التعلم من التجربة 62  
 التعلم من منتج ما 100  
 التعلم الوهمي 61، 62  
 التعليم 101، 225  
 التعليم الإلكتروني 252، 257، 258، 266  
 تغذية راجعة لتحسين أدائها 301  
 التغلغل التجاري 101  
 التغيير 191، 195  
 التغيير الإداري والتنظيمي 163  
 التغيير الإضافي 169  
 التغيير التنظيمي في الشركة  
 العالمية... 163
- التغيير الشرقية والغربية مختلفة  
 جذرياً 198  
 التغيير في المنظمة 173  
 تغيير للمدراء 164  
 تغيير المنظمة الجوهري 174  
 التفاعل الإنساني 262  
 التفاهم (الثقافي) 156، 233  
 تفاوت السلطة 130  
 التفاوض 87  
 التفاؤل 345  
 التفسير الثقافي 148  
 تفضيل المنظمات الأكبر 190  
 التفكير العاطفي 24  
 التفهم 181  
 التفويض 180  
 التقارب 156  
 تقارب أم اختلاف 156  
 التقاليد 230  
 تقرير الإدارة عبر الحدود  
 لأشريدج 325  
 تقرير الاستبيان (MLQ) أم أُل كي  
 391  
 تقرير أشريدج 30  
 تقرير دي تي أي (DTI) 271  
 تقرير المداخلة: هل النموذج تقيد  
 الثقافة؟ 396  
 التقليص من انتشار الكبريت 216  
 التقهقر 396  
 تقويم الاستعمال 277  
 التكامل 279، 325، 386  
 التكامل العالمي 98، 100، 102  
 التكرار 144  
 التكنولوجيا 185، 267، 273  
 تكنولوجيا الاتصالات 299  
 التكنولوجيا الأساسية للمنظمة 175  
 التكنولوجيا ذات القاعدة  
 الكومبيوترية 316  
 التكنولوجيا العالمية 299
- التكنولوجيا المعلوماتية 185، 276  
 التكنولوجيا ينبغي أن تكون  
 اعتباراً استراتيجياً 274  
 التكنولوجيات الجديدة 71  
 تكوين معرفي 150  
 التكيف 83  
 التكيف الاجتماعي 342  
 التكيف المفرط 169  
 التكيف والتغيير 74  
 تمارين 306  
 التمايل مع الشراب 133  
 التمثيلية التحزيرية 210  
 التمييز 157  
 تمييز الموارد التعليمية 426  
 التنافس 221  
 التنافس الثقافي 156  
 التنافس على المستقبل 167، 168  
 التنافسية العالمية 77، 225  
 التناقضات 371  
 التنسيق 94  
 التنظيمات المتغيرة 71  
 التنمية الاقتصادية 127  
 تنمية الحساسية الثقافية 145  
 تنمية الرأس 330  
 تنمية القلب 334  
 تنمية القيم الإدارية 129  
 تنمية مواهب عالمية 65  
 التنوع 243  
 التنوع الأكبر في النظام 109  
 التنوع الضروري 89  
 التنوع العالمي للقيم 399  
 التنوع الفردي 228  
 التنوع الفكري 418  
 التنوع في البيئة 89  
 تنوع الهويات 222  
 التهديدات التنافسية 391  
 التوازن ما بين الرئيس والخبير  
 295

ثورة في عالم الصناعة 379	الثقافات الكليانية 139	توازن ما بين وقت العمل ووقت المتعة 137
جازوال 141، 149	الثقافات متحصنة ولا تتغير بسهولة 157	التوازن المنقط 197
جامعة إيموري 432	الثقافات المتعارضة 128	توترات داخل التصاميم المركبة 103
جامعة باث 424، 431	الثقافات المختلفة 132، 305	التوترات داخل التصميم متعدد البؤر 103
جامعة ديوك 30، 423، 432	الثقافة 69، 70، 75، 126، 156، 242	التوجه نحو المستقبل 73
جامعة ستانفورد 135	ثقافة أتش بي (HP) (بالمقارنة مع ثقافة فرع هونغ كونغ) 183	توجه نحو الوقت 327
جامعة لندن 428	الثقافة الأمريكية 138، 143، 194، 398	التوجهات طويلة الأجل وقصيرة الأجل 137
الجامعة المختلطة 271، 273	الثقافة الإنكليزية 398	توجهات الوقت 144
جامعة ميريلاند 423	الثقافة التربوية 224	التوحيد القياسي 99
جامعة هايدلبيرغ 140	ثقافة جماعية 141	تورسي (أمي) 131
جامعة هونغ كونغ 123	ثقافة الذنب 145	توريس 132
جامعة هيروتفورد شاير 423	ثقافة شركة أتش بي (HP) 184	توظيف ابنتي 140
الجدارة 143	الثقافة الصينية 184، 188	توفير المرونة داخل المنظمة 109
جدول علامات أنموذج المنظمة العالمية 419	ثقافة العار 125	توفير وقت للعب 349
جدول نتائج أنموذج المنظمة العالمية 421	الثقافة العالمية 76	توماس 310
الجديد(ة) 222، 223	الثقافة الغانية 398	تون أي (تشو) 200
جديرة بالثقة 398	الثقافة الفردية 194	تونغ (ماوتسي) 175، 176
جذب المواهب العالمية والاحتفاظ بها 63	الثقافة الفرعية 157	تيرنير (هامبدن) 60
جنود طريق أتش بي (HP) 180	الثقافة الفرنسية 306	تيليفزيون BBC 169
جرب اتخاذ قرار بمحض الغريزة 363	الثقافة القومية 152، 176	الثقافات 230
جرب اغتصاب دور القائد 382	الثقافة المشتركة 153، 177، 272	الثقافات الانوثية (الليثة) 135، 194
جزر سليمان غرب المحيط الهادي 427	الثقافة مصدر خلاف مستمر 157	الثقافات التنظيمية... 176
جماعة المعرفة 251	الثقافة (أو الثقافات) الوطنية الرئيسية 320، 410	الثقافات الجماعية 194، 398
الجماعية 134، 180، 182، 318، 330	الثقافة اليابانية 139، 398	الثقافات الخصوصية 139
جمهورية الشيك 101	ثقافية أنغلو - ساكسونية 195	الثقافات ذات تجنب الشك الضعيف 133
جمهورية الصين الشعبية 138	ثقافية ضمنية في المنظمة 177	ثقافات ذات وضع منفرد 94
جميع التغييرات فاشلة... 173	الثقة (بالذات) 181، 326، 386	الثقافات الذكورية (الصارمة) 194
الجنس 242	ثلاثة أنماط أبوية 91	الثقافات الشرقية 125، 143، 176، 188
جنوب أفريقيا 424، 425	ثمار رأس المال الفكري 272	الثقافات الصينية 176
جنوب أمريكا 432	ثورة التعليم الإلكتروني 269	الثقافات العالمية الحقيقية 194
جنوب شرق آسيا 58، 429	الثورة التكنولوجية 379	الثقافات الغربية 125، 194، 198
جهاز رايدو ألي 370	الثورة الثقافية 175	ثقافات في منظمات متعددة القوميات 177
الجوانب الثقافية الإيجابية 309	الثورة الصينية الثقافية 125	
	ثورة في ساحة إنتاجية 170	

- جوانب ثقافية سلبية 310  
جوبز (آبيل ستيف) 216  
الجودة المتدنية 191  
جوهانسين 286  
الجوهر الأخلاقي 398  
الجيش الإسرائيلي 388  
جيف 39  
جيك 163  
الجيل الأصغر 227  
جيل الذي يعرف بالرمز X 65  
جيليت 36  
جيلينيك 177  
جينات ثقافية 185  
جيوردانو 192  
الحاجة إلى التكامل العالمي 97  
الحافز الإلهامي 395  
الحافز الفكري 385، 395  
حالة اندماج ياباني - سويدي  
مشترك 135  
الحب 345، 347  
حجم واحد يناسب الجميع 400  
الحدس الإداري 219  
الحدس الشخصي 240  
الحدة التنافسية 396  
الحرارة الجماعية 125  
الحرب 234  
الحرص على العمل في بيئات ذات  
مخاطر قليلة 344  
الحرص على المحافظة على  
جداول المواعيد 144  
حركة حلقات الجودة كي سي  
(QC) 190  
حرية الفشل 94  
الحزن 345  
الحساسية الثقافية 147  
الحظ يحابي الصلب 172  
حقائق قليلة 337  
حل الخلافات 305
- حل صحيح واحد فقط لأية  
مشكلة 368  
حل النزاعات 103، 298  
حلقات التنافس 277  
حلقات (الجودة) النوعية كي سي  
(QC) 185، 188، 189، 191، 192  
حلقة النوعية 187  
الحلم الخفي لمعظم المهاجرين  
هو أن يقبلوا كمواطنين 233  
الطول الوسط 194  
حملة من أجل التعلم 271  
الحياة الاجتماعية 340  
الحياة من أجل العمل 190  
حيث واسع من السلطة 397  
خارج العضوية 86  
خاسرون ورابحون 193  
خان (سامرين ن.) 28، 205، 428  
الخبراء بالعلم والمعرفة 255  
الخبرة 240  
خبرة خمس سنوات... 295  
الخبرة العتيقة 222  
خداع الكل 330  
خدمات أي بي أم (IBM) التعليمية  
264  
الخدمات المشتركة 112  
الخدمة المدنية 433  
خريجوا الماجستير في إدارة  
الأعمال (MBA) أم بي إيه 64  
الخصائص المميزة للمنظمة 102  
خصائص المنظمة 102  
الخصوصية (النوعية  
والانتشارية) 139، 141  
الخضوع للطبيعة 143  
الخطأ 366، 367  
خطط للاجتماعات الأولى 302  
خطط من أجل تكنولوجيا  
الاتصالات 298  
الخطوط السلكية 376، 377
- الخلافات الثقافية (الواسعة) 130،  
148، 328  
خلق الإحساس بالرسالة 94  
خلق تراث فكري عالمي 49  
خلق ثقافة عالمية 150  
خلق القيمة الأبوية 95  
خمسة مقاييس... 90  
الخوف (من الإخفاق) 133، 345  
خيار 91  
الخيارات الاستراتيجية (للمنظمات  
العالمية) 96، 97  
خيارات التصميم الأساس 91  
خيبة (خيبات) الأمل 314، 335  
داديسيت (كيكي) 49  
دافت (دوغلاس) 40  
دافيسون (كاني) 105  
الدانوب 355  
دائرة التفوق 332، 334  
دائرة التفوق 330، 331  
دايسون (جيمس) 361  
دع مئة زهرة تتفتح ومئة مدرسة  
فكرية تتنافس 176  
الدعم (العاطفي للأسرة) 276، 326  
دعني أتعلم تحد يواجه المنظمة  
العالمية 207  
دع سانجاً وغيباً 84  
دع يعمل 382  
دع يمر 387  
دقير 388  
دمج التنوع 89  
دوبس 267  
دوت - كوم 222، 360  
دورة التفوق 332، 333  
الدورة الحياتية لنموذج الفرق  
المركبة 292  
دوز 58  
دوفان (فان) 179  
الدول الإسكندنافية 132، 194

سانتوس 58	الرجال الطبيون القلائل 343	الدول الخمس الأكثر فردانية 134
سبق السيف العذل 339	الرسائل الإخبارية 320	الدول العربية 200
ستار 38	رسم الطريق إلى الهدف	دي فريس (مانغريد كيتس) 349
ستانفورد (الجنرال) 346	الاستراتيجي 96	دير بارنيس 51
ستروديك 130، 143	الرضا الذاتي 336	ديري 391
ستعمل بتشجيع الإبداع	رضى أقل عن العمل 189	ديزي 124
والاستجابة 99	الرغبة في الوصول السريع 314	ديفاين 94
سنة (6) سيغما 165، 201	رقصة التغيير 163	ديفرو (أوهارا) 286
ستيف 207	الركود 75	ديلان (بوب) 163
ستيلا أرتويس 39	روبين 267	ديلاهاسي (مارتن) 269
السحرية 369	روبرت 27	ديمقراطية جيفرسون 397
السخرية 314	روح التعاون 181	ديمومة السعادة 346
سرد الكلمات 253	روح العصر 163	الدين 200
السعادة (ليست شيئاً ما يبحث	الروح المعنوية 290	ديناميات التغيير 156
المرء عنه...) 338، 346، 349، 350	الروحانية 345	الديناميكية الكونفوشيوسية (ية)
السعر 277	الرؤساء الأمريكيون الطامحون	137، 138
سققاً زجاجياً 54	305	دينتون 345
سكودا 152	روكيتش 128	الذكورة 180، 187
سلب حرية الفرد 229	رولف 141، 149	الذكورة الصرامة 193
سلسلة فنادق عالمية 92	رومانيلي 197	الذكورة والأنوثة 135
السلطة 130، 175	الرومان 354، 355	ذكورة اليابانيون 137
السلع البيضاء 37	الرؤية المعتمدة 163	الذهن الرقيق 135
سلوان 215	ريتشمان 127، 129	الذهن الصلب 135
السلوك الإداري 153	ريدمان (كات) 29، 247، 430	الراتب العالي 340
السلوك التنظيمي / الإداري 128	ريدنغ 188	راجع ما يجعلك متحمساً 367
السلوكيات الأخلاقية 386	ريفانز (ريغ) 239	راديو آلي 370
السلوكيات التحولية 396	رينبوش سوغيال 349	الرأس 330، 335، 343
سميث 175	زانوسي 39	رأس المال الفكري 77، 251، 275،
سميث (لاري) 123	الزبائن الحاليون 276	279
سميث (وايلد) 260، 262	زبائن عالميون (الدوليون) 24، 250	راقب كيف يُحسب الآخرون
سن الشيخوخة 339	الزبائن المحليون 353	بالحاجة إلى التغيير 368
سن المراهقة 339	الزبون (الزبائن) 44، 175، 178	رانابيسي 46
سنغافورة 134، 424، 431	زبون مألوف 39	الراين 355
سنونو واحد لا يعني أن الصيف	زيمبابوي 426	رانيسميث 35، 47، 49، 59، 61، 67،
قد جاء 346	ساتيام اغوي 46	285
سوء الفهم بين الثقافات المتقاطعة	سادلر (فيليب) 91، 93، 94	الريح 178
124	سادة التغيير 163	رجال الأعمال اليابانيين 50
سواتش 170		

- شركة إلكترولوكس 39، 41، 50  
الشركة الأم 102  
الشركة الأم متعددة الجنسيات 340  
شركة أمازونس 260  
الشركة الأمريكية الأم 194  
شركة إنتيربرو 39، 45  
شركة إنفوسيس للتكنولوجيا إنفو 46 (Info)  
شركة إنهويزربوخ 45  
شركة أوت بورد مارين آسيا 186  
شركة أوتو نومي 223  
شركة إي - بيز 360  
شركة إي دي أس (EDS) 170  
شركة إيرباص 150  
شركة أيروسبيس البريطانية 270  
شركة إيه بي بي (ABB) 50، 57، 64، 150، 176  
شركة ب. ر. ل. هاردي 52  
شركة باجاج موتورز 45  
شركة باس 169 أنظر باس أيضاً  
شركة بريوريز جنوب أفريقيا 45  
شركة بلاستيل المحدودة 214  
شركة بوشان 46  
شركة بي أي سي سي BICC 377  
شركة بيريللي (للإطارات) ذ، 376، 377، 378، 389، 395  
شركة تاتا للشاي 46  
شركة تعليم إلكتروني 257  
شركة توكو 136  
شركة توماس كوك 170  
شركة تيتلي 46  
شركة تري إم (3M) 176، 179  
شركة جنرال اليكتريك 92، 166  
شركة جنرال موتورز 164  
شركة جوليبني 45، 57  
شركة جي إي GE 57  
شركة جي في سي JVC 170
- الشبكة الداخلية لرأس المال  
الفكري 278  
الشبكة الداخلية من أجل التعلم 278  
الشبكة العالمية (W.W.W.) دبليو. دبليو. 252، 250  
شتايدلمير 399  
شتاين 163  
الشجاعة 208  
الشحنات العاطفية 314  
الشخصية (القيادية) 153، 386  
شرق آسيا 157  
الشرق الأوسط 41، 433  
الشركات (الأمريكية) متعددة (القوميات) الجنسيات (MNC) 36، 40، 47، 58، 73، 132، 133، 145، 165، 179، 183، 194  
شركات الشرق الأقصى 378  
الشركات الصينية 143  
الشركات العالمية 48  
الشركات العربية العالمية 192  
الشركات الكبرى متعددة الجنسيات 250، 274  
الشركات الناضجة الكبيرة 168، 169  
شركات النفط والغاز 98  
شركة آ. ت. كيرني 38  
شركة (IBM) أي بي أم 186، 263، 264، 266  
شركة أي سي سي أي سي ICIC 46  
شركة أتش بي (HP) 178، 179، 180، 182، 183  
شركة (SRD) أس آر دي 136  
شركة أشير 45  
شركة إطارات بيريللي (فرع بريطاني) 391  
شركة أفون 308، 431  
شركة إكيا (IKEA) 48، 356
- السوق الأوروبية (للمنتجات الإلكترونية) 41، 249  
سوق البضائع البيضاء الأمريكية 46  
السوق الداخلية 62  
سوق الرقائق الآسيوي 136  
سوق السيارة الفاخرة 44  
السوق الصينية 45  
السوق العالمية 68، 105  
سوق اللوجيستيات 215  
السوق المحلية 62  
سوق المشروبات الخفيفة 40  
السوق الهندية 63  
سونيا 140، 149  
السويد 48، 137، 269، 295، 316  
السويديون 48، 106، 136  
السياسات والإرشادات 96  
السير في ركاب الآخرين 331  
السيرة الذاتية للمؤلفين 423  
سيشوان تشانغونغ 46  
السيطرة على الطبيعة 143  
سيف 39  
سينسبوريز 214  
سينغ 163، 173  
سينغ (بيتر) 210، 214  
سينغ (جازوال) 140  
شارك في المقابلات وجهاً لوجه 315  
الشاهد على التحول أو صدّه 169  
الشاي (اسم علم) 46، 127، 128، 177  
شاين 104، 126، 176  
الشبكات العالمية 147  
شبكة اتصال أفضل 146  
شبكة أشريدج 266  
الشبكة التنظيمية العالمية 72  
الشبكة الداخلية 279  
الشبكة الداخلية الطليعية 59

شركة الخطوط الجوية البريطانية	شركة مكدونالدز 45، 57	شل = شركة شل
170	شركة مايكروسوفت 169	الشمولية والخصوصية 139
شركة دايسون 169	شركة متعددة الجنسيات 376	الشواغر الداخلية 278، 295
الشركة الدولية للمعلومات 268	شركة معرفية 257	شون 220، 222
شركة ديمر - كرايزلر 166	شركة موتورولا سيميكونداكتور	شيء لا يملكه إلا قلة من الناس
شركة ريفلون 44	186	47
شركة ريليانس أند سترينز 46	شركة النقل الكبرى بالخطوط	الشيكاك السياحية 170
شركة سان ميغول 45	الحديدية 186	صباغ 223
شركة ستوفير الكيميائية 429	شركة نوكيا 58، 150	صحيفة فاينانشال تايمز (FT) 42،
شركة سيمنس وميتال مانيو	شركة ها أغين دازس 170	46
ماكتشرز 377	شركة هانوفر موتور باص 140	صدام بين الثقافة الشمولية... 140
شركة سيمينس 166	شركة هاي - كوال 135، 136	الصدام الثقافي 141
شركة شل 91، 133	شركة هابنيكين 45	صراع عنيف 233
شركة شوي أون للإعمار 186	شركة هوندا 45	الصعوبات 371
شركة صيد لانيات الصين	شركة هونغ كونغ 179	صعود الجامعة المختلطة 271
الشمالية 46	شركة هونغ كونغ شانغهاي	صف منقسم 333
شركة طيران سنغافورة 38	للمصارف 431	صمم التكوين الأفقي أولاً 119
الشركة العالمية الفائقة 35	شركة هونغ كونغ لمنتجات	صمم توثيقاً سهلاً 280
شركة عالمية متعددة الثقافات 353	الصويا 186	صمم المنظمة بحيث تجعلها أكثر
الشركة العامة للنقل بالسكك	شركة هيتاشي 166	فعالية... 85
الحديد 291	شركة هيوليت - باكارد 177، 183	الصناعات العالمية 57
شركة فاست 42	الشركة الواحدة 279	صناعة الأدوات المنزلية 217
شركة فورد 63	شركة وال - مارت 49	صناعة الإعلان 100
شركة فوسترز 45	شركة ويرلبول 43	صناعة الدواء في بريطانيا 64
شركة فولفو 39، 271	شركة يونيليفر 49	الصناعات تايمز 427
شركة فولكسفاغن 41، 48، 50، 105،	شرودر 68	صورة كلبانية 385
166، 151	شعب هونغ كونغ يعمل ليعيش	الصين 42، 43، 44، 49، 65، 101،
شركة فيرجين أتلانتيك 169	ولا يعيش ليعمل 190	134، 139، 187، 196، 308، 424،
شركة فيليبس 50، 64	شعب الولايات المتحدة الأمريكية 328	431
شركة كاشي باسيفيك 150	الشعور بالانتماء 182	الصينيون 308، 309، 310، 311، 354
شركة كانتون للسكك الحديد 186	الشعوب بالحب 347	الضحك في جو متعدد الثقافات
شركة كروز كارلسبيرغ 45	الشعور بالخلج 138	349
شركة كورنينغ غلاس 370	الشعور بالدونية 331	الضرب على الطاولة 342
شركة كولغيت - بالموليف 65	الشعور بالرضا 178	الضغط الداخلي 340
شركة كولون 186	الشعور بالسعادة 346	الضغط الشخصي 96
شركة كيلوغ 45	الشعور بالمسؤولية 235	الضغط قصير الأجل 60
شركة لايون ناتان 45	الشك (هو ما تشعر به...) 356،	ضغط متزايد 147
شركة ماركس وسبينسر 86	371، 359	

العواطف ليست كونية عبر الثقافات 336	العرف العالمي؛ (هل هو موجود؟) 48، 47	ضمان توافق التصميم 118
العوامل الديموغرافية 65	العرق 242	طاقة عاطفية 151، 151، 325
عوامل النجاح الأساس... 273	العزب 54	الطاوئية 141، 144
عواقب أمام التصميم العالمي 83	العشيرة 143	الطب الصيني 144
العوائق المشتركة لتنفيذ التغيير 336	العطالة 314	طبقة الأوزون 217
العولمة 24، 54، 147، 156، 249	العقلية متعددة القوميات 100	طريق أتش بي (HP) 183
العولمة: أين موقع منظماتك الآن؟ 35	عقلية المستودع 85	طريق بيريللي للقيادة 31، 380، 389، 390
عولمة التعلم والتطوير 279	العكس بالعكس 232، 257	طريق القيادة 31، 378، 389، 390
العولمة - الديناميكية الداخلية 16، 25	العلاقات الشخصية 309	الطريقة التي تؤدي بها الأمور هنا 405
العولمة - الضغوط الخارجية 16، 25	العلاقات ضمن المنظمة 181	الطفولة 338
عولمة الكادر القيادي 149	العلامات التجارية العالمية 39، 44	طوكيو 50، 185
غاندي (المهاتما) 344	العلامة التجارية 99، 276، 296	ظهور الإنترنت 36
غرفة الزبون 265	العمالة العالميون 40	العار 125
غرفة الفريق 265	العمل التجاري الإلكتروني 263	العاطفة 208، 223
غريم 175	العمل التعاون 95	عالم التجارة الإلكترونية 360
الغضب 342، 345	العمل جزءاً من حياة الناس 135	عالم متعولم 65
غلاكسو - سميت كلاين 48	العمل الجماعي 255، 318	عالم المدير الدولي 232
الغموض 337، 371	عمل جماعي أكثر كفاءة وإنتاجية 146	العالم الواحد 38
الغموض هو ما موجود في البيئة 356	العمل خلال اللحظات 312	العالمية 40، 67
غوثمان (رولف) 140	العمل الشخصي 340	عالمية وسائل الإعلام والاتصالات 157
غودبير 378	العمل ضمن فرق دولية 335	العالميون 26
غوركي 348	العمل العالمي 36	عامل التكنولوجيا كاعتبار استراتيجي 274
غورو عالميون 116	العمل في اقتصاد عالمي هو تحد صعب 321	عاملون في نطاق شبكاتهم 50
غوشال 47، 52، 68، 75، 96، 97، 145، 150	عمل متساند 289	عاود تعلم السؤال. اسأل لماذا؟ 362
غولد 91، 95، 96	العمل وسط فرق مركبة: 285	عائدات المبيعات العالمية... 41
غولدرات (إيلي) 20	العمليات 69، 70	العائلة 143
غولمان (دانيل) 343	العمليات العالمية 76	عائلية الأساس 189
غياب الرابطة (5) أو 387	عملية إعادة الهندسة بي آر بي 417 BRP	العجز يتباطأ مع العمر 172
غيسيلي 397	العميل 175	العدسات 69
فارمر 127، 129	العناصريون 329	عدم تجميد المنظمة 197
	عندما تحب ما تقوم به... 348	العدو هو نحن 332
	عندما تحكم الشركات العالم 217	عزّج الجودة 173
	عندما يكون العمل متعة... 348	

- فاندير ميروي 336  
 فايرستون 378  
 فاينمان (ستيفان) 335  
 فترات الاختيار 277  
 فترة ما بعد الحرب 127  
 فحوص صحية 315  
 الفردة المعلنة للثقافة اليابانية 127  
 فرانك 124، 125  
 الفرد ككل 334  
 الفرد يملك ناصية تكليفه 235  
 الفردية 124، 180، 182، 187  
 الفردية والجماعية 134  
 فرصة الـ 15 دقيقة 313  
 فرصة المشاركة القيّمة 181  
 الفرع الفاخر أو العالمي 44  
 فرق تحسين العمل 192  
 الفرق الدولية 285، 290، 319  
 الفرق العالمية 147  
 الفرق المتجانسة 312  
 الفرق المركبة 287، 288، 289، 312، 321  
 الفرق الناجحة 299  
 الفرق الوطنية 290  
 فرنسا 51، 133، 269، 431  
 الفرنسيون 133، 306  
 فروست 176  
 الفروق الثقافية 129، 166  
 الفروق الفردية 126  
 الفروق القومية 128  
 الفروق الكبيرة بين الثقافتين  
 السوديّة واليابانية 137  
 فريدمان ميلتون 212  
 فريق تطوير الإنتاج الأوروبي 313  
 فريق الثقافة المتعارضة 153  
 فريق يعمل في مشروع ثقافة  
 مختلطة في هونغ كونغ 308  
 فريمان 172، 173، 174  
 الفشل الأكبر 114  
 الفشل في السوق العالمية 286  
 الفشل كتغذية راجعة 408  
 فضاء لوتوس التعليمي 265  
 فضول للعلم 327  
 فقدان الشهية 168  
 فقدان متزايد للثقة 147  
 فكر في بعض الأفراد الذين قاموا  
 بتنشيطك 367  
 الفكرة المركزية هي... 239  
 الفلسفة 200  
 فلسفة الحياة 326  
 الفندقية 169  
 فنزويلا 134، 210، 377  
 فنلندا 431  
 فهم الخلافات الفردية (الاعتبار  
 الفردي) 395  
 الفهم العقلاني لنموذج بديل 51  
 فوائد التعلم الإلكتروني 258  
 فوائد ومثالب التعلم الإلكتروني...  
 260  
 فورد (هاري) 153، 154  
 فولفو = شركة فولفو  
 في الوقت المناسب تماماً 252، 317  
 فبراير 175  
 فيريس (رودني) 347  
 الفيليبين 45، 58، 134، 424، 431  
 قابلة للانتقال 179  
 قادة التغيير الرجوليين 194  
 القادة العالميون 30  
 قاعدة فكرية عالمية 50، 52  
 قائد التغيير 194  
 قائد دعه يعمل 382  
 القائد متعلماً 359  
 القبول بـ الحقيقة 361  
 القبول بالخطر 326  
 القدرة التنافسية في الكلفة 215  
 القدرة على الاحتفاظ 265  
 القديم 222  
 القرارات بالإجماع 193  
 قرارات التسعير 95  
 قرّر ما إذا كنت تحتاج إلى مدرب  
 خارجي... 299  
 القرص القاسي hard disk 364  
 القرينية 92  
 قسم الأبحاث والتطوير 112  
 القصور البنيوي الذاتي 171  
 القضاء 362  
 قضايا تعدد الثقافات 265  
 قضايا الحياة العملية 265  
 القضايا الدقيقة 103  
 قطع صغيرة سهلة الإدارة 85  
 قفزة كبرى إلى الأمام 175  
 القلب 334  
 القليل الدقيق 370  
 قم ببحثك عندما تختار مزودك  
 وشركاءك 275  
 القواعد الأساس 307  
 القومية 128، 145، 146، 157  
 القوى التي تغلق بيئة تعلم عالمي  
 256  
 القيادة 69، 71، 305  
 القيادة التحويلية 380، 388، 398  
 القيادة الديمقراطية 397  
 القيادة ذات المدى البعيد 400  
 القيادة ذات المدى الكامل  
 (المحدودة) 380، 388، 389، 391،  
 398، 400  
 القيادة العالمية 77  
 قيادة عالمية: ما الجديد؟ 354  
 قيادة الفرق الدولية 425  
 القيادة الفعالة طريق للتنمية  
 والتحسين 377  
 القيادة في ظروف معقدة 66  
 القيادة كاملة المدى 378  
 القيادة والمنظمة العالمية 353  
 القياس 166

- القيام بأدوار 306  
القيم 102  
القيم الثقافية 129، 156  
القيم الثقافية الأنغلو ساكسونية 309  
القيم الثقافية الصينية 309  
القيم الثقافية القومية 48  
القيم الجوهريّة في الحضارة الصينية 138  
قيم الشعب 328  
قيم الفرد الجوهريّة 345  
القيم المعنوية المكتسبة 57  
الكأبة شبيهة بالغضب 338  
الكادر المغترب الكولونيالي 53  
كارليزل 389، 391، 393  
كاليفورنيا 135، 224  
كامبل 91، 94، 95، 96  
كانتونا (إيريك) 337، 342  
كانتير (روزايبث موس) 163، 173  
الكائن كراس / وقلب / وروح 329  
الكائنات أوجه اختلاف أم شبه؟ 328  
كباش فداء 104  
الكرات الخمس 68  
الكرات الست 31، 68، 71، 74، 375  
كرامة العمل 181  
كروز (توم) 343  
كروبير 130  
كريستينسين (كليتون) 171  
كزيروكس (أوروبا) 249، 271  
كسر السقف الزجاجي 432  
الكسل 314  
الكفاءات الشخصية (أو الحية) 150، 144  
الكفاءات الفاعلية 150  
كفاءة الكلفة 111  
كل واحد يمكن أن يغضب... 342
- الكل يساوي أكثر من مجموع الأجزاء 96  
كلاكهون 130، 143  
الكليانيون 329  
كلية بيربيك 425  
كن استراتيجياً 357  
كن حذراً في لعب الرياضة إذا كنت عجوزاً وبيناً 173  
كن مبادراً 297  
كن مبدعاً 297  
كن متنبهاً 297  
كنت أحب خوض المعارك... 365  
كندا 46، 133، 134، 280، 432  
الكنيسة الكاثوليكية 125  
كوالا لامبور 185  
كورتين (ديفيد) 217  
كوزيس (جيمس) 346  
كوكاكولا 36، 40، 431  
كوكب المعرفة 279، 280  
كولب 267  
كولمان 387  
كولومبيا 134  
كولينز 178  
الكومبيوترات الشخصية بي سي PC 171  
الكومبيوترات الصغيرة 171  
كون افتراضاً عن منظمتك 365  
كونتيننتال 378  
الكونفوشيوسية 138  
كونير 163  
كيركبرايد (بول) 19، 22، 25، 33، 36، 61، 68، 121، 161، 177، 188، 192، 373، 423  
كيرمان 260  
كيرنان 270  
كيسي (ديفيد) 240  
كيد تبدو المنظمة العالمية حقيقة؟ 68
- كيف تتعلم المرونة؟ 368  
كيف تتكلم منظمة بنجاح في بيئة عالمية؟ 234  
كيف تحسن تعملك للمخاطرة 363  
كيف تحسن قدرتك على التبسيط 369  
كيف تحسن قدرتك على متابعة الاستكشاف؟ 364  
كيف تخلق أفضل خبرة للمتعلم 261  
كيف تشعر الآن؟ 341  
كيف تصبح ذات تركيز أفضل؟ 371  
كيف تعزز قدرتك على البحث؟ 362  
كيف تعزز قدرتك على معالجة المسائل الصعبة؟ 366  
كيف تغير صورة سكودا 152  
كيف توجد فرقاً مركبة ناجحة 288  
كيف نستطيع أن نكون مرنين وقادرين على التكيف مع التغيير؟ 215  
كيف نضمن أن نلبي احتياجات عملنا؟ 212  
كيف يتم تنفيذ التغيير؟ 165  
كيف يكون العالمي عالمياً؟ 40  
كيف يمكن تلبية احتياجات المتلقين العالمين؟ 269  
كيف يمكن خلق الإثارة على وجه أفضل؟ 367  
كيلمان 176، 310  
كليي 129  
لا أحد شديد العمى 123  
لا تتحقق بدون قدرة على التفكير 61  
لا تنس أهمية التسويق 275  
لا يوجد ببيان كامل 118

ماكاو 424	لنغص أو نسبح 286	اللارسمية 181
ماكينزي (SV أس في) 36، 68	لننتظر ونر 286	لاركنغ (بيتر) 340
ما لا يمكن قوله 229، 233	لوتوس 226	لاري 124، 125
ماليزيا 143، 431	لورينت 179	اللاعبون العالميون 43
مامفورد 237	لوس أنجلوس 131	اللاعبون الكبار 44
مانز 179	لوسنت 36	اللاعبون المحليون العدوانيون 45
مانشستر 207	لوفت هانزا 38	اللامركزية 180، 301
مائدة البليارد 229، 231	لويدز تي سي بي (TSB) 271	لاو 188، 189
ماير (شتايلد) 398	لويس 263، 266	لائحة تحقق لتقويم القائمين على
مايو (ايلتون) 335	ليبيرتال 64	التعليم الإلكتروني 276، 277
مبادرات التغيير التقني 184	ليجيند هولدينغز 46	لبنان 63
المبادئ الأخلاقية 386	ليف 39	اللحظة (اللحظات) الاستراتيجية
المبدأ الشمولي 139	ليفيت 68	312، 313، 314
المبسطن 369	ليندهال (غوران) 50	لست بالرجل العاطفي 392
المبيعات 67، 110	لينش 223	اللعب بالأفكار 260
متابعة النشاطات 395	ليون 197	لعب (ة) البليارد 229، 230
متأخرة جداً غالباً 300	ما أقترضه في الوقت الراهن قد	لعبة الصفر 149
المتحدثون الإسبان 336	لا يكون صحيحاً 229	اللغة (اللغات) 230، 242
المتحدون الغيدون 365	ما الذي يضحكك؟ 124	اللغة المنمّقة 57
المتحوّل 36	ما الذي لا يمكن قوله عن دور	اللغة والمنظمة 431
المتخرجون حديثاً 235	المنظمة... 228	اللقاءات الاستهلاكية 389
المتشكك 36	ما هو التصدي الرئيس الذي	اللقاءات التخطيطية 294
متعدد الثقافات 104	يواجه تعلم المنظمة العالمية؟	اللقاءات الفعالة 427
متعدد الوظائف 104	211	لقد قابلنا عدو المساواة، العدو هو
المتغيرات في البيئة الخارجية 74	ما هو الخطأ البالغ... 207	نحن 332
المتغيرات المحتملة 76	ما هو الخوف؟ 335	لم يكتشف هنا 58
متلازمة نواة أرك 110	ما هو الشيء الجوهري 174	لماذا الفرق؟ 285
متلازمة وال - مارت 214	ما هي بيئة التعلم الإلكتروني	لماذا / كان / التغيير ضروري؟
متى يتوقع من المتعلمين أن	العالمي؟ 252	165
يتعلّم وأين وكيف؟ 270	ما هي الثقافة؟ 126	لماذا نحتاج إلى المرونة
مثالب الفرق المركبة 289	ما هي طبيعة التغيير نفسه؟ 165	والاستجابة إلى التغيير؟ 214
المثالية 85	ما هي العاطفة؟ 341	لماذا نريد أن نتكلم كمنظمة
المتثقفون المنشقون 176	ما هي المادة الفضلى للتعلم	عالمية؟ 211
مجالات الاهتمام 178	الإلكتروني؟ 262	لماذا نظور بيئة تعليم إلكتروني
المجربون الفعالون 267	ما يصلح في الوطن لا يصلح	عالمي؟ 257
مجلس هونغ كونغ للإنتاجية أتش	بالضرورة في الخارج 125	لماذا يحدث التغيير؟ 165
كي بي سي (HKPC) 185	المآزق الثقافية 149	لماذا ينبغي أن نفكر بعناية في
مجلة الإدارة الأوروبية 325	مارشال (كولين السير) 170	احتياجات أعمالنا؟ 211

المركزية 70	المدراء العالميون 53، 112، 372،	مجلة القادة والقيادة 432
المرونة 83، 133، 367	408	المجموعة 241
المرونة العاطفية 326، 329	المدراء العاملون 232	مجموعة أبيردين 253
المرونة في تقديم البرامج 276	المدراء العاملون المحليون 99	مجموعة أثنس سي أل HCL 46
المزايا الشخصية 386	المدراء غير الأمريكيين 397	مجموعة PA للاستشارات 425
المساعدة والإرشاد 227	المدراء الكبار 53	مجموعة بيريلي 377، 376
مسافة السلطة 180، 187	مدراء محاسبة أساسيون 99	مجموعة تاتا 46
مسافة القوة 129	المدراء المحليون 353	مجموعة تأسيس جامعة بيكين 46
المساواة 339	المدراء المختارون 371	مجموعة التعلم (العالمية) 241، 242
مستحضرات التنظيف العالمية 40	المدراء المسؤولون 250	مجموعة التنمية التنفيذية 30
المستخدمون 181	المدراء المغتربون 65	مجموعة غارتنر 257
المستخدمون الفرديون 175	المدرّبون الجيدون 300	مجموعة كينغفيشر 58
مستخدمون لا يثق بعضهم ببعض 188	المدرّبون الداخليون والخارجيون 320	مجموعة مهارات لغرس المسؤولية الفردية... 238
المستقبل 73	مدرسة فوكا للشؤون التجارية 423	مجموعة هير 46
مستقبل القيادة 427، 432	مدرسة فوكويا للأعمال 30	محاسن ومثالب الفرق المركبة 289
المستكشفون الباحثون عن الهدف هم فضوليون... 364	مدرسة لندن للأعمال التجارية 426	المحتوى 276
المستهلكون 44	مدرسة هارفرد للأعمال التجارية 264، 262	محدثو نعمة 86
مستوى المدير العام 357	المدير المعلم 264	محرركات رولز رويس 433
مسح القيم العينية سي في أس CVS 137	مراجعة RAGI المسؤول والمحاسب يحتاج إلى استشارة وتعليمات 107، 108	المحسوبية 141، 143
المسؤولية بدون مراقبة أو خضوع 239	مراجعة التعلّم ضمن الفريق 318	المحلّلون النفسانيون 343
المسؤولية الفردية المتميزة 241	المراقبة 91	محيط كزيروكس للتعليم العملي 249
مسؤولية المنظمة في توليد المسؤولية الفردية 236	المراقبة الاستراتيجية 91	المخاطرة 363
مشاركة الرؤساء في المراقبة... 318	المراقبة الداخلية والخارجية 143	المختبرات التعليمية في غرفة الصف 265
المشاركة مع الآخرين 347	المراقبة المالية 92	المدارس التجارية الأمريكية 64
المشرفون 294	مراقبة الوقت 315	المدارس التقليدية 231
المشروبات الخفيفة 37	مركز أشريدج للمورد التعليمي الفعلي 250، 251، 274، 279، 426،	المدافعون عن الشيطان 416
المشروعات الأساس 115	430	المدراء الأمريكيون 397
مشروعات اندماجية 133	مركز أكبر في اتخاذ القرار 188	المدراء أنغلو ساكسون 310
مشروعات دولية مشتركة IJV 133	مركز التغيير التنظيمي والتنمية 424	مدراء التدريب 250
المشكلات الاستنتاجية 200	مركز الدراسات القيادية 378	المدراء التنفيذيون (العالميون) 43، 353، 54
المشكلات الافتراضية 164		المدراء الدوليون (الناجحون) 327، 331، 333، 342، 345
مشكلات التعلم الإلكتروني 259		المدراء الصينيون 310، 311

221	36	166
المنافسة الشخصية	معهد المستقبل	مشكلات الحجم والمقياس
211	70	المشكلات والقضايا التي تظهر
المنافسة العالمية	المعيارية	عند العولمة... 60
171	المغتربون	مشكلة الثقافة 176
منافسون جُدد	65	مشكلة الجودة المتدنية 191
44	مفتاح ثورة في التعلم	مشكلة الفروق الثقافية 166
المنافسون المحليون	257	مشكلة القياس 166
46	مفاتيح السعادة هي... 348	المصالح المكتسبة 313
المنافسات الجماعية	234	المصادقية 109
294	المفوضية الأوروبية 233	مصروف هونغ كونغ 186
المناقشات الفنية 296	مقاربة تايلور 225	مصمم الاستجابة المحلية 100
منتجات شركة (IBM) أي بي أم	225	مصمم للتكلم خارج الحدود 101
265	المقاربة متعددة التكرار 145	مصمم للتكامل العالمي 98
منتجات آبل 216	مقارنة بين القيم الثقافية 309	مصبدة دعه ساذجاً وغيباً 84
منتجو الكومبيوترات الشخصية	المقاصد قصيرة الأجل 60	المطالبة بتخفيض الأسعار 378
PC بي سي 98	مقاومة الهيمنة الثقافية للغرب 157	المطامع الجديدة 222
منتجو المشروبات الخفيفة 98	القدرة البشرية على استخدام	المطلّقون 54
المنجزات السابقة للحضارات	الرموز اللغوية... 126	مع صعودك في سلم المراتب
والأمم 234	المقصد الاستراتيجي 59	تتغير مجموعة المهارات 357
منطقة الاضطراب 169	المكاتب ذات التصميم المفتوح	المعادي للعولمة 36
المنظمات (المنظمة) 69، 70، 71،	241	معالجة خطيرة 131
83، 175	المكافآت 384	معالجة المسائل الصعبة 365
المنظمات الدولية (الكبيرة) 151،	المكافأة الطارئة CR سي آر 383	معايير الصناعة 277
166	المكتب الساخن 241	المعتقدات 60
المنظمات الصغيرة 190	مكتبات تستند إلى الشبكة 255	المعتقدات الثقافية 61
المنظمات الصناعية 335	المكسيك 424، 425، 431	المعتقدات المشتركة 102
المنظمات (المنظمة) العالمية 35،	مكففرن 249، 266	معرفة الطريق إلى العولمة 375
49، 57، 59، 75، 76، 83، 87، 93،	مكنسة كهربائية بدون كيس	معرفة فريقك 314
109، 117، 118، 166، 184، 210،	ورقي 361	المعرفة / المهارات 255، 257
288، 353	ملاحظات لوتوس 316	المعضلات متأصلة في المنظمات
المنظمات العالمية شبكات	الملامح الكيفية 70	العالمية 88
مفتوحة... 89	الملكية 74	معضلة الفرد 231
المنظمات القسرية 94	ممارسة الأعمال والإدارة 158	معضلة المنظمة 218
منظمات كأشخاص... 89	المملكة المتحدة 31، 48، 196، 214،	المعلومات 251، 319
المنظمات المركبة 95	224، 226، 269، 327، 377، 425،	معلومات ودعم الأداء في الوقت
المنظمات الناشئة 172	255	المناسب... 264
المنظمات الناضجة و/أو الكبيرة	الميزات الشخصية	معهد دراسات الإدارة 432
169، 171، 172، 176	من أجل أن تكون الشركة عالمية... 59	
منظمة البحث والتطوير (R & D) آر	من طبيب سريري إلى مدرّب 432	
أند دي 115، 117، 123	المنافسات التكنولوجية 279	
منظمة تدار بالمعرفة 257	المنافسة 96	
منظمة التعلم العالمية 242	المنافسة السليمة 104	

- المنظمة التعليمية 251  
 منظمة دولية لتكنولوجيا المعلومات 306  
 منظمة سويدية للاستشارات 106  
 المنظمة العالمية: أسطورة أم حقيقة؟ 35  
 منظمة متعددة الجنسيات (القوميات) 165، 312  
 المنظمة المثقلة الرأس 85  
 منظمة مدينة لندن للخدمات المالية 105  
 منظمة موارد بشرية (HR) أتش آر 111  
 منظمة يديرها الزبائن 106  
 منظور التطور 333  
 المنظور قصير الأجل 61  
 منهج نظرية الاضطراب 209  
 المهاجرون عبر الثقافات 232  
 المهارات 221  
 المهارات الإدارية 151، 276  
 مهارات اللغة الأجنبية 262  
 المهارات العالمية 56  
 مهندسو المنظمات 91  
 الموارد البشرية (HR) أتش آر 100، 110، 112، 113، 116، 183، 186، 264  
 الموازنة بين شخص ما تحبه 349  
 المواطنة 178  
 المواقف المتغيرة... 187  
 المؤتمر الثالث حول الأفراد الدوليين... 24  
 المؤتمرات الهاقية 56  
 موجز أبناء الظهيرة 320  
 مورغان 87، 89، 109  
 مؤسسة IDC أي دي سي 249  
 مؤشر سيغما السادس 184  
 مؤشر ميرز بريغز 307  
 موظفو الموارد البشرية HP (أتش بي) 112، 184
- الموظفون الصينيون 64  
 موظفونا 178  
 الموقف العقلاني العالمي 26  
 مولودة في المكان الخطأ 58  
 موليت 151  
 مون (يونغمي) 263  
 مونكريف 96  
 الموهبة القيادية 63  
 ميتسوبيشي 38  
 ميرتوف 345  
 ميرز 129  
 ميرسير لينك 279  
 ميرسير (وليام م.) 277  
 ميشلان 378  
 ميلانو - إيطاليا 376، 378، 379  
 ميتزبيرغ 70  
 النادي 86  
 الناس في الثقافات ذات تفاوتات 130  
 الناس المبدعون 343  
 الناس المتعصبون 332  
 ناسداك 46  
 ناصر (جاك) 63  
 النيل 143  
 نائلي 337  
 النجاح الاقتصادي للاقتصادات الآسيوية 52  
 نجاحات سريعة 114  
 النزاعات 133  
 نزعة نحو المستقبل 163  
 النساء لديهن مجال أوسع من الاختيار 337  
 النسب 143  
 النسب المئوية لأعضاء فريق المشروع... 155  
 نستلة 58  
 النصح 237  
 النصح ليس بجديد 237
- النصح والتدريب 239  
 النضج النفساني 151، 325، 326، 345، 329  
 النطاق العالمي 67  
 نظام إدارة معلومات 415  
 النظام التربوي 129  
 النظام الخامس 210، 214  
 نظام سلسلة الإمداد العالمي 353  
 النظام المعدل المتكامل العامل بالروبوت MIRS 379  
 النظرة قصيرة المدى 86  
 النظرة المعتمدة للتغيير 167  
 نظرية الاضطراب 209  
 نظرية القصور البنيوي الذاتي 171، 174، 175  
 نقد الحل وراقب النتائج 149  
 نقص في الوضوح 356  
 نقطة التحول 335  
 النقطة (النقاط) السوداء 86، 177  
 نقل حلقات نوعية إلى هونغ كونغ 185  
 نماذج سائدة في العمل التجاري 51  
 النماذج العقلانية - الموضوعية 335  
 النمو 178  
 نمو التعلم الإلكتروني 274  
 نموذج باسكال للتحوّل 168  
 نموذج حلزوني للتغيير 199  
 نموذج دائري للتغيير 199  
 نموذج ساكن للتغيير 196  
 نموذج القيادة (ذات) المدى الكامل (2 و 1) 378، 380، 381  
 نموذج الكرات الست 375  
 نموذج لتغيير منظمة عالمية 164  
 نموذج ليدن 197  
 نموذج المكافأة الطارئة 398  
 نموذج المنظمة العالمية 69  
 نموذج الوظيفة 386

هينيسي 93	هل يستطيع الأفراد أن يمتلكوا	نموذج ين ويانغ للتغيير 200
هيوتون (جون) 232	تعلمهم؟ 222	نواة أرك 113
هيوز (مارتن) 394، 380	هل يكفي التركيز على احتياجات	نوتس 226
هيوليت (بيل) 177	أعمالنا... 213	النوعية الجيدة 86
هيونداي 38	هل يمكن لتغييرات معينة أن	نيت NIIT 46
وابل من الرصاص فوق الرأس	تُطبق... 184	نيجيريا 425
369	هل يمكن لمنهج التغيير الواحد	نيكولسون (جاك) 343
واطي 129	أن... 176	نيويورك 50
وأد الخلافات 133	هنا تكمن القوة الحقيقية للتعلم	هاربيسون 129
وادي السيليكون 135	الإلكتروني 253	هامبيدين 60
وايت (د. دانكان) 131	هنا يكمن التناقض 330	هاميل (غاري) 167، 168، 170
وايت (راندول ب.) 432، 351	الهند 40، 42، 43، 44، 45، 49، 63،	هانان 173، 174
وايس 171	101، 136، 137، 140، 152، 426	هاناه (ليزالي) 16
وجهاً لوجه 280	الهند عسيرة جداً 63	هانسون 92
وحيدة البعد 69	الهندسة التنظيمية 75	هاوس 173
ورثلي 129	هنغاريا 101	هايمر 49
ورد (كارين) 19، 22، 26، 29، 33،	هودغسون (فيل) 427، 351	هيوط الأسهم 220
425، 288، 283، 105، 81، 67	هوغا أردن 39	الهدف 363
ورشات العمل 391	هوفستيد (جيرت) 48، 49، 51، 52،	الهدف الاستراتيجي 99
وشينكر (بوينت) 127، 128	61، 126، 127، 129، 133، 137، 138،	هدف محفز واضح 289
وصف الوضع 148	179، 187، 189، 192، 295، 328،	الهدف يعطي الطاقة 354
وصّل ما تحقق وخبر عن	397، 398	هذا وقت معرفة فريقك 314
النجاحات عندما تظهر 317	هول 144	هذه أسطورة 337، 338
الوصول إلى حل بين - بين 141	هولندا 51، 134، 196، 269	الهرم الوظيفي 83
الوصول في الوقت المناسب 250	الهولنديون 64، 133	هل أدوات التغيير وطرائقه قابلة
وضّح وصادق على هدف الفريق	هونغ كونغ 52، 123، 177، 178، 179،	للانتقال عبر العالم؟ 192
294	180، 181، 183، 184، 185، 186،	هل أنت تبني قدرة عالمية أم
الوضوح 72	187، 188، 189، 190، 191، 196،	تهدمها؟ 285
وضوح العملية الخارجية 355	305، 308، 310، 424، 431، أنظر	هل أنت سعيد / أم تعيس؟ 346
وضوح العملية الداخلية 355	أيضاً شركة هونغ كونغ	هل التركيز على قدرتنا... 216
وضوح المسؤولية 87	هوني 237	هل التعساء هم أسوأ المدراء؟ 346
وضوح الهدف 354	الهوية 157، 232	هل التعلم عملية فردية؟ 221
الوظائف الأساس 99	الهوية المشتركة 182	هل التغيير حقيقة كونية؟ 195
وظائف البحث والتطوير (R & D)	هير 397	هل الثقافة حقيقة أم ذريعة؟ 152
آر أند دي 64، 111	هيرثورن 208	هل ثمة مشكلات أو قضايا في
وظائف تكنولوجيا المعلومات IT	هيربيوت 86، 285	منظمتك 366
آي تي 100	هيسكيث 280	هل المنظمة مسؤولة عن تسهيل
الوعاء الحاوي 347	هيغينز 171	التعليم؟ 225

اليابانيون 136، 190، 285	وليامسون 58	الوعي الذاتي 151
يانغ 142	وليبيرتال (براهالاد) 43، 44، 47،	الوعي الذاتي العاطفي 326
يب Yip 67	51، 50، 49	الوعي الذاتي العميق 49
يحتاج الفريق إلى تمرير ما تعلمه	ووترمان (بيترز) 171، 178، 355	الوعي الشعبي 24
إلى بقية المنظمة 320	ويبر 156	الوقت 316
يمشون ذلك الميل الإضافي 384	ويبرو 46	وقت مخصص غير كاف 336
ينبغي أن تعمل كالساعة 88	ويتروز 214	وكلاء التغيير 191
ينبغي أن تمكن التكنولوجيا من	ويرسيما 107	الولاء للمنظمة 189
الخبرة التعليمية... 266	ويستود (روبرت أ.) 27، 61، 121،	الولايات المتحدة 46، 51، 57، 63،
ينغ 142	431، 188، 177، 143	64، 65، 128، 132، 133، 134، 144،
اليونان 133	ويلز (ستيفان) 30، 47، 150، 151،	152، 153، 154، 157، 165، 177،
يونايتد (كارليزل) 423	433، 325، 323	178، 180، 183، 184، 190، 196،
يوكوتشي 398	اليابان 42، 133، 137، 152، 185، 187،	249، 259، 261، 308، 370، 377،
يونغ 94	189، 224، 295، 429	398، 424، 425، 431
		وليامز (دينيس) 88، 163، 393