

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 تشرع 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»؟

1	2	3	4	5
منخفض		معتدل		مرتفع

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

1	2	3	4	5
منخفض		معتدل		مرتفع

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

1	2	3	4	5
منخفض		معتدل		مرتفع

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

1	2	3	4	5
منخفض		معتدل		مرتفع

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

1	2	3	4	5
منخفض		معتدل		مرتفع

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

1	2	3	4	5
منخفض		معتدل		مرتفع

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 والتحويلات 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 عمليّاتك 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 لربائن أو مزودين 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؟						

obeikandi.com

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»، ومدرّباً، ومستشاراً ورجل أعمال، ومسانداً دائماً («كارليزل يوناييتد»). وخلال الفترة 1989 - 1991 عمل أستاذاً في «بريتيش إيروسيبيس للتغيير التنظيمي والتنمية» في الشركة المذكورة (طيران تجاري) و«جامعة هيرتفوردشاير». دّرس 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 الحدائي 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 وفصولاً 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 وبولنده 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 ستيوارت كرينر»، الذي نشرته دار بيتمان سنة 1993، والذي ينظر في كيفية تنفيذ المدراء لاستراتيجية ما. وجاء كتابه الخامس «مستقبل القيادة» بالاشتراك مع راندول وايت وستيوارت 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 لـ«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 فينزيويلية 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، وبريس روتهاوس كوبيرز، و«رويال وصن أليانس ICL»، والتي يدير لها برامجها العالمية المفضلة جيداً.



يهتم بشكل خاص بالتسويق واستراتيجية

الأعمال ويبحث في الوقت الحاضر ويطوّر وينفّذ الاستراتيجية في إطار عالمي.

قبل «أشريدج» عمل بول في «شركة ستوفير الكيميائية» (وهي الآن جزء من شركة Zeneca) في أقسام إدارة التسويق والمبيعات، مُعطيّاً 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 الكيمياء ويات وخاصة البيتروكيماويات، والمبيدات والصيدلانيات - البضائع البيضاء، تجارة التجزئة والتكنولوجيا. عمل مع أشريدج في كل أوروبا واليابان، وأستاذاً زائراً في «بابسون كوليج»، الولايات المتحدة، مدرّساً لاستراتيجية الأعمال التجارية ضمن برامج مفصلة.

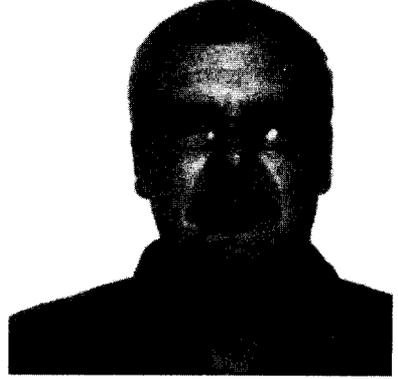
كات ريديمان

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

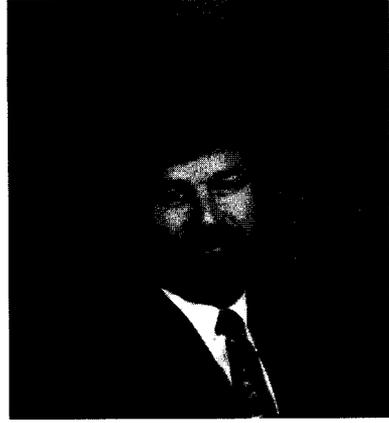


القطاع الخاص، في قطاع النشر، قبل أن يغادر بريطانيا.

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 وغامبل، 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 منقذ 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 مؤقناً 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».

obeikandi.com

الفهرس

أثوس 127	الأبعاد الثقافية الأربعة لهوفستيد 181	أدلى 130
أجهزون للعبة البولة 207	الإبهام 371	الآزتيكس 354
الإجبار 314	أبيلباوم 286	آسيا 40، 41، 63، 64، 134، 136، 139، 376، 398
الاجتماعات الأولى ابدأ 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	اتجاه المعاكس للمعتقدات... 83	آيس كريم 170
السيطرة 337	الاتجاه الأوروبي 41	ابتعد عن الوضع وأعكسه 148
الإحباط 342	اتحاد كونسورتيوم أشريديج 274	ابتكار آليات مكافأة 94
أحبك 336	اتحاد هونغ كونغ للحلقة النوعية	الابتكار 83، 93، 98، 134، 215، 220، 407
احتدام المنافسة 104	HK - QCA أتش ك - كي سي	
احترام التقاليد 138	إيه 185	
الاحترام الشديد لنفسك وللآخرين	اتخاذ أفضل للقرار 146	ابداً ببطء كي تنتهي بسرعة 302، 303
347	اتخاذ القرار 107، 108، 138، 305، 363، 317	الإبداع 93، 98، 99، 134، 218، 220، 222، 407
احتفظ بتصميم المنظمة القائم...	اتخاذ القرار الشخصي 229	الإبداع الثقافي 148
112	اتخاذ قرارات مهمة 306	الإبداع الداخلي 93
احتفل بالنجاح وخطط للمستقبل	الاتصال المشترك المحرم 271	الإبداع العاطفي 342، 343
319	الاتصال والملكية 74	الإبداع والابتكار (الحافز الفكري) 395
الاحتفال بالنجاحات المرهلية 317	اتصالات بالبريد الإلكتروني 255	إبراهامز 171
الاحتكاكات الشخصية 310	الاتصالات الداخلية 94	أبعاد الاختلاف الثقافي العشرة
الأحداث الاجتماعية 320	إتفق على المجموعة الأولى من	129
إحساس بالذلل 326	خطط العمل... 311	
الأحلام مثل الأزهار الرقيقة 348		

الاستجابة المحلية 97، 99، 100، 102	فاخرج من المطبخ 87	اختر أعضاء الفريق 297
استخدام المخيلة على نحو مثمر أكثر 344	إذا كنت لا تعرف فلن تكسب احترامنا 295	إختر رئيس الفريق 294
الاستراتيجيات التحليلية 142	إذاعات شبكية 256	اختراق الأنماط 169
استراتيجيات التعلم 250	الأرباح المكتسبة 226	الاختلاف (الاختلافات) الثقافية 146، 147، 154، 157، 201، 306، 328
استراتيجيات فوق إنتاجية 95	أربع مستويات من التعبير العاطفي 341	الاختلاف في اللغة 242
الاستراتيجية 69، 74	أربعة خطوط مسؤولة 36	اختلافات الشخصية 339
استراتيجية التسويق 175	ارتباط الثقافة الصينية 138	الأخلاق الشخصية 327
استراتيجية رحلة النجم 359	الارتباطات 92	الإدارة 178
الاستراتيجية الطارئة 70	الأرجنتين 377، 396، 424	إدارة الأداء 305
الاستراتيجية العالمية 69، 75	أرسطو 342، 346	الإدارة (MBEA) أم بي إي إيه 383
الاستراتيجية الكلاسيكية 74	إرشادات إدارة الأعمال 265	الإدارة بالاعتراض 400
استراتيجية المنتج 99	أرشق وأكثر أهمية 168	إدارة بالاعتراض (الإيجابي) 383
الاستراتيجية المخططة 70	أرغريس 208، 220، 222	إدارة بالاعتراض (السلبى) 382
الاستراتيجية المنظمة 72	الإرهاق النفسي: من يريد أن يكون مديراً عالمياً على أي حال؟ 52	الإدارة بالتجول أم بي دبليو إيه 178 MBWA
استراتيجية الموارد البشرية 117	أريد أن أكون قادراً على إحاطتها بذراعي 85	إدارة التحرر 163
الاستراتيجية ومهام التفويض واضحة 358	أزرع فرقاً دائمة داخل بنية HR أتش آر 115	الإدارة الدولية 433
الاستراتيجية والقيادة 266	الأزمات تتغير 163	إدارة الصحة الوطنية (القومية) 212، 428
الاستراتيجية يمكن متابعتها 358	أساسيات الفريق 290	الإدارة عبر اختلافات ثقافية... 123
الاستطلاع 49	الأساطير 337	إدارة العلم والمعرفة 254
استعداد لتبادل الأفكار 386	أساليب تايلور 241	الإدارة في سرعة التعبير 163
الاستقرار 109، 215	إسبانيا 152، 207، 377	الإدارة النوعية الشاملة (TQM) تي كي أم 28، 184
الاستقلال الذاتي 99، 134	الاستبيان الشخصي للمنظمة العالمية 403	إدارة والتنظيم 158
الاستقلال الذاتي في العمل 182	استبيانات 306	الأدبيات الإدارية 166
استكشف أوجه التشابه والخلاف... 306	استبيانات القيادة المتعددة العوامل MLQ أم أل كي 388، 389، 391، 394	الإدراك الحسي 130
الاستمرارية 109، 215	الاستثمار 259	أدلة 177
الاستنتاج (الاستنتاجات) 117، 200، 243، 371	الاستثمار آر أو أي ROI 261، 272	الإدمان على العمل 137
الاستنتاج: تقارب أم اختلاف 156	الاستثمار الأجنبي 156	أدوات أي وقت (تسمى أيضاً الأدوات المتزامنة) 255، 256
الاستهلاكية العالمية الواسعة 157	استجابة تسويقية محسنة 146	إدواردز (ج. د.) 185
الأسرية النفعية 189	الاستجابة لرغبات الزبائن 83	إذا كنت على شوك أن تتجاوز... 173
الأسطورة 337		إذا كنت لا تستطيع تحمل الحرارة
أسطورة الأحاسيس الرئيسية 338		
أسطورة البراءة 338		
أسطورة الطفولة 338		
أسطورة العواطف 337		

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

- أن تكون مرناً 367
 أن تكون مديراً دولياً 325
 أنا لا أبدأ من نقطة الصفر 211
 أنا لا أعرف فحسب 229
 أنا لا أعرف ماذا يعني تناثر الكحول... 237
 الأنانية 240
 الانبساطيون 339
 أنت تكبر في اليوم الذي تضحك فيه... 349
 الإنتاج 39
 الإنترنت 61، 64، 97، 226، 263، 355
 الانتشارية والخصوصية 142
 انتصرت الأسطورة 63
 الانتقال من المحلي إلى العالمي 111
 الانتقالية 68، 75
 انتير (ماك) 267
 إنجاز المهمة والمراجعة... 318
 الإنجاز والنسب 143
 إنجيل أيه بي بي 50
 انحرافات جنسية 297
 الانخراط الشخصي 380
 الانخراط المتساوي 315
 اندرسون 271
 الاندفاع نحو العولمة 28
 اندماج GEC جي إي سي وألستوم 133
 اندماج ديمرل كرايزلر 38
 الاندماج الصناعي 39
 اندماج غلاكسو ويلكوم 425
 أندونيسيا 295
 الانسجام مع الطبيعة 143
 أنصار البيئة 296
 الانضباط الذاتي 344
 الانضمام إلى النادي 85
 الانطوائيون 339
 انظر إلى متطلبات عملك المستقبلية... 87
- الأنظمة الإدارية 51
 أنظمة الطاقة (GE) جي إي في آسيا 36
 أنظمة مراقبة 133
 أنغل 179
 الأنغلوساكسونية 195، 308، 309، 310، 311، 335
 انفتاح على الثقافات الأخرى... 47
 الانفعال 364
 الانفعال بالذات 337
 الإنكا 354
 أنماط تعليمية 277
 أنماط مقاربات النزاع 310
 أنموذج المدى الكامل للقيادة 31
 الأنوثة 135، 180
 أنوثة السويديون 137
 الأنوثة الليونة 193
 أهرامات تنظيمية أطول 188
 أهم شيء في العالم 340
 أوتشي 127، 178
 أوتيس 150
 أوجد فرقاً عالمية للموارد البشرية... 113
 أوجد مؤتمرات إذاعية / بصرية منتظمة 315
 أوراكيل 184
 أوروبا 39، 40، 42، 58، 64، 269، 270، 271، 376، 428، 429، 432
 أوروبا الوسطى 355
 الأوروبيون 269
 أورتون 263، 266
 أستراليا 63، 132، 134، 280، 376، 377، 424
 أوترفيد 50، 51
 أوستن 178
 أوقيانوسيا 41
 الأولويات الاستراتيجية 285
 أولويات استراتيجية تنافسية 103، 105
- الأولويات الاستراتيجية العالمية 286
 أوه ها هي مبادرة أخرى 390
 أي وقت، وأي مكان 252، 261
 إيتينغر (أندرو) 29، 247، 426
 إيجاد الإثارة 366
 إيجاد شبكة عالمية تعمل بدوام جزئي... 116
 إيرلنده 133، 429، 431
 إيزو 413
 إيطاليا 49، 295، 376، 377، 378، 379، 400
 إيلينغ (بوب) 170
 الإيمان 345
 الإيمان بنفسك والآخرين 347
 الإيمان الجوهري 345
 أين موقع منظمك 358
 أين يترك هذا المنظمة؟ 218
 أين يكون الفرد مناسباً؟ 221
 إيه تي أم ATM 170
 أيها الأولاد الصغار لا تبكوا 340
 الباب المفتوح 181
 بات 286
 الباحثون الألمان 154
 الباحثون الحثيثون 361
 الباحثون الصليبيون 52
 بارتليت 47، 52، 68، 75، 96، 97، 145، 150
 بارسونز 130
 بارهام 47، 150، 325
 باريمور (إيثيل) 349
 باس (بيرني) 378، 380، 387، 397، 398، 399
 انظر أيضاً شركة باس
 باسكال (ريتشارد) 127، 169، 170
 باسكو 171
 باسيفيك ريم 308
 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
 البيديهية 218، 223
 البراءة 338
 برادلي (وارين) 379
 البرازيل 42، 49، 377
 البراغماتية 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 426
 244
- بناء بيئة عالمية للتعليم الإلكتروني 249
 البنى المسطحة والأفقية 225
 البنية الأمثل 90
 البنية التكنولوجية التحتية 226
 البنية الكاملة 90
 بودني 93
 بودوين كوليغ 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
 تأكيد من اشترك كل فرد... 315
 تأكيد 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
 تايوان 134، 424
 تباينات الثقافة الوطنية 153، 154
 التباينات الثقافية 328
 التبسيط 368، 369
 التبنني المبكر 186

تشوي (ديزي) 123	التخصصية 70	تتألف السعادة من ثلاثة أشياء... 346
التشيلي 134	التخطيط 99، 138	تتطلب العولمة احتراق يقود الزمن والمساحة 249
تصلح مواطن الخلل 429	التخطيط الاستراتيجي 91	تأمين الأداء 184
التصميم التنظيمي 84، 103، 111	تخطيط الطريق 74	التجارة الإلكترونية 263
التصميم الجيد مع المرونة الكافية 118	تخطيط موارد المؤسسة التجارية 184	التجارة العالمية 66
تصميم دقيق للعمل 94	تخفيض الكلفة 169	التجانس الثقافي 156، 157
تصميم المنظمات العالمية 83، 89	التداخل 156	تجديدات 276
تصميم المنظمة الإقليمية 111	تدبير أمور الحاضر بنظرة مستقبلية 409	التجربة 366، 367
تصميم منظمة هو خيار استراتيجي 118	التدريب 238	تجنب الأخطاء المكلفة 101
تصميم النجاح 89	تدريب رخيص 261	تجنب التحولات الجذرية 201
التصنيع الهزيل 24	التدريب الشخصي 393، 395	تجنب الشك 129، 132، 137، 141، 180، 187، 189
تصور مستقبل مفروض (الحافز الإلهامي) 395	التدريب على الكمبيوتر (CBT) سي بي تي 254	تجنب عال للشك 193
التطور الشخصي 251	التدريب القائم على التكنولوجيا تي بي تي (TBT) 254	تجنب الفشل 230، 244
تطوير الإدارة 265	التدريب القائم على شبكة دبليو بي تي (WBVT) 254	تجنب متدن للشك 193
تطوير ثقافة تعليمية 273	التدريب متعدد الوسائل 254	التحامل 333
التطوير الذاتي 433	التدريب والتطوير (الاعتبار الفردي) 395	تحد يواجه المنظمة العالمية 207
تطوير الروح 344	التدفقات العاطفية 314	تحدي التغيير التنظيمي 163
تطوير قادة عالميين 325	الترايط الداخلي 345	التحديات 371
تطوير الكفاءات القيادية في شركة بيريلي 375	التراث الثقافي 242	التحديات الجديدة 73
تطوير الموارد البشرية 95	تركيا 377، 397	التحديات الشخصية 240
التطويرات المستقبلية 280	التركيب المعرفي 325، 329	التحديات المستقبلية 221
التعاطف (مع أفراد من ثقافات أخرى) 334	التركيز 370	التحريض 174، 314
التعامل التجاري 92، 93	تركيز عال على العمل 190	تحفيز الأسرار الغامضة 360
التعامل الرقيق 287	التركيز على الهدف 193	التحفيز الإيحائي 400
التعاون 104	ترومبينارز (فونس) 60، 126، 130، 139، 143، 295، 328، 330	تحقيق الأهداف 60
التعاون الجماعي 256	تريسي 107	التحلي بالمرونة والصبر 344
التعاون عبر الحدود الداخلية 409	التسلسل الهرمي 244	التحليل الدقيق 240
التعاون على الخط 265	التسويق (الداخلي) 39، 67، 110، 275	تحمل الخطر 362
التعايش بشكل مربع مع التوترات 118	التشاوور 87	تحمل مخاطر الفشل 362
التعرف إلى الفريق 301	التشعب 156	التحول 169، 171
تعزير الشعور بالتعلم المشترك 224		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 للتعلم 261
 التعلم 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 أل كي
 391
 تقرير أشريدج 30
 تقرير دي تي أي (DTI) 271
 تقرير المداخلة: هل النموذج تقيد
 الثقافة؟ 396
 التقليص من انتشار الكبريت 216
 التفهقر 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
 المنظمات 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

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

- جوانب ثقافية سلبية 310
جوبز (أبيل 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
حيّز 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
الدائوب 355
دائرة التفوق 332، 334
دائرة التوفيق 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 الاستراتيجي 96	دي فريس (مانغريد كيتس) 349
ستانفورد (الجنرال) 346	الرضا الذاتي 336	دير بارنيس 51
ستروبيك 130، 143	رضى أقل عن العمل 189	ديري 391
ستعمل بتشجيع الإبداع والاستجابة 99	الرغبة في الوصول السريع 314	ديزي 124
سته (6) سيغما 165، 201	رقصة التغيير 163	ديفاين 94
ستيف 207	الركود 75	ديفرو (أوهارا) 286
ستيليا أرتويس 39	روبين 267	ديلان (بوب) 163
السحرية 369	روبرت 27	ديلاهاسي (مارتن) 269
السخرية 314	روح التعاون 181	ديمقراطية جيفرسون 397
سرد الكلمات 253	روح العصر 163	ديمومة السعادة 346
السعادة (ليست شيئاً ما يبحث المرء عنه...) 338، 346، 349، 350	الروح المعنوية 290	الدين 200
السعر 277	الروحانية 345	ديناميات التغيير 156
سقفًا زجاجياً 54	الرؤساء الأمريكيون الطامحون 305	الديناميكية الكونفوشيوسية (ية) 137، 138
سكودا 152	روكيتش 128	دينتون 345
سلب حرية الفرد 229	رولف 141، 149	الذكورة 180، 187
سلسلة فنادق عالمية 92	رومانيلي 197	الذكورة الصرامة 193
السلطة 130، 175	الرومان 354، 355	الذكورة والأنوثة 135
السلع البيضاء 37	الرؤية المعتمدة 163	ذكورة اليابانيون 137
سلوان 215	ريتشمان 127، 129	الذهن الرقيق 135
السلوك الإداري 153	ريدمان (كات) 29، 247، 430	الذهن الصلب 135
السلوك التنظيمي / الإداري 128	ريدينغ 188	الراتب العالي 340
السلوكيات الأخلاقية 386	ريفانز (ريغ) 239	راجع ما يجعلك متحمساً 367
السلوكيات التحولية 396	رينبوش سوغيال 349	راديو آلي 370
سميث 175	زانوسي 39	الرأس 330، 335، 343
سميث (لاري) 123	الزبائن الحاليون 276	رأس المال الفكري 77، 251، 275، 279
سميث (وايلد) 260، 262	زبائن عالميون (الدوليون) 24، 250	راقب كيف يُحِبُّ الآخرون بالحاجة إلى التغيير 368
سن الشيخوخة 339	الزبائن المحليون 353	رانايسي 46
سن المراهقة 339	الزبون (الزبائن) 44، 175، 178	الراين 355
سنغافورة 134، 424، 431	زبون مألوف 39	رانيسميث 35، 47، 49، 59، 61، 67، 285
سنونو واحد لا يعني أن الصيف قد جاء 346	زيمبابوي 426	الرياح 178
سوء الفهم بين الثقافات المتقاطعة 124	ساتيام اغوي 46	رجال الأعمال اليابانيين 50
سواتش 170	سادلر (فيليب) 91، 93، 94	
	سادة التغيير 163	

- السوق الأوروبية (للمنتجات الإلكترونية) 249، 41، 46
- 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
- الشبكة الداخلية لرأس المال الفكري 278
- الشبكة الداخلية من أجل التعلّم 278
- الشبكة العالمية (W.W.W.) دبليو. دبليو. 252، 250
- شتايدلماير 399
- شتاين 163
- الشجاعة 208
- الشحنات العاطفية 314
- الشخصية (القيادية) 153، 386
- شرق آسيا 157
- الشرق الأوسط 41، 433
- الشركات (الأمريكية) متعددة (القوميّات) الجنسيات (MNC) 36، 40، 47، 58، 73، 132، 133، 145، 146، 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) آي بي أم 186، 263، 264، 266
- شركة آي سي سي آي 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
- شركة إلكتروكس 39، 41، 50
- الشركة الأم 102
- الشركة الأم متعددة الجنسيات 340
- شركة أمازون 260
- الشركة الأمريكية الأم 194
- شركة إنتيربرو 39، 45
- شركة إنفوسيس للتكنولوجيا إنفو (Info) 46
- 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

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 ديملر - كرايزلر 166	شركة موتورولا سيميكونداكتور	شيء لا يملكه إلا قلة من الناس
شركة ريفلون 44	186	47
شركة ريلايانس أند سترينز 46	شركة النقل الكبرى بالخطوط	الشيكات السياحية 170
شركة سان ميغول 45	الحديدية 186	صباغ 223
شركة ستوفير الكيماوية 429	شركة نوكيا 58، 150	صحيفة فايناننشال 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 هاينيكين 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
151، 166	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 الحديدية 186	الشعوب بالحب 347	الضحك في جو متعدد الثقافات
شركة كروز كارليسبيرغ 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
عوائق 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 - سميث 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. أسأل لماذا؟ 362
غولد 91، 95، 96	العمل وسط فرق مركبة: 285	عائدات المبيعات العالمية... 41
غولدترات (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	العجوز 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	

- فاندبير ميروي 336
 فايرستون 378
 فاينمان (ستيفان) 335
 فترات الاختيار 277
 فترة ما بعد الحرب 127
 فحوص صحية 315
 الفرادة المعلنه 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
 السوديه 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
 الفندقة 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 (روزايث موس) 163، 173
الكائن كراس / وقلب / وروح 329
الكائنات أوجه اختلاف أم شبهه؟ 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
الكمبيوترات الشخصية بي سي 171 PC
الكمبيوترات 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
كليمان 176، 310
كليي 129
لا أحد شديد العمى 123
لا تتحقق بدون قدرة على التفكير 61
لا تنس أهمية التسويق 275
لا يوجد بنيان كامل 118

ماكاو 424	لنغص أو نسبح 286	اللا رسمية 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 (إيلتون) 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
المبسطون 369	ليندهال (غوران) 50	لست بالرجل العاطفي 392
المبيعات 67، 110	لينش 223	اللعب بالأفكار 260
متابعة النشاطات 395	ليونين 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
المتفقون 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

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

221	المنافسة الشخصية	معهد المستقبل	36	مشكلات الحجم والمقياس	166
211	المنافسة العالمية	المعيارية	70	المشكلات والقضايا التي تظهر عند العولمة...	60
171	منافسون جُدد	المغتربون	65	مشكلة الثقافة	176
44	المنافسون المحليون	مفتاح ثورة في التعلم	257	مشكلة الجودة المتدنية	191
46	المنافسون الهنود	مفاتيح السعادة هي...	348	مشكلة الفروق الثقافية	166
294	المناقشات الجماعية	المفتاح لتقبل التكلم	234	مشكلة القياس	166
296	المناقشات الفنية	المفوضية الأوروبية	233	المصالح المكتسبة	313
منتجات شركة (IBM) أي بي أم		مقاربة تايلور	225	المصادقية	109
265		المقاربة متعددة التكرار	145	مصروف هونغ كونغ	186
منتجات آبل	216	مقارنة بين القيم الثقافية	309	مصمم الاستجابة المحلية	100
منتجو الكومبيوترات الشخصية		المقاصد قصيرة الأجل	60	مصمم للتكلم خارج الحدود	101
PC بي سي	98	مقاومة الهيمنة الثقافية للغرب	157	مصمم للتكلم العالمي	98
منتجو المشروبات الخفيفة	98	القدرة البشرية على استخدام الرموز اللغوية...	126	مصيصة دعه ساذجاً وغيباً	84
المنجزات السابقة للحضارات	والأمم	234	59	المطالبة بتخفيض الأسعار	378
منطقة الاضطراب	169	المقصد الاستراتيجي	59	المطامع الجديدة	222
المنظمات (المنظمة)	69، 70، 71، 83، 175	المكاتب ذات التصميم المفتوح	241	المطلّون	54
المنظمات الدولية (الكبيرة)	151، 166	المكافآت	384	مع صعودك في سلم المراتب تتغير مجموعة المهارات	357
المنظمات الصغيرة	190	المكافأة الطارئة CR سي آر	383	المعادي للعولمة	36
المنظمات الصناعية	335	المكتب الساخن	241	معالجة خطيرة	131
المنظمات (المنظمة) العالمية	35، 49، 57، 59، 75، 76، 83، 87، 93، 109، 117، 118، 166، 184، 210، 288، 353	مكتبات تستند إلى الشبكة	255	معالجة المسائل الصعبة	365
المنظمات العالمية شبكات مفتوحة...	89	المكسيك	431، 425، 424	معايير الصناعة	277
المنظمات القسرية	94	مكغفرن	266، 249	المعتقدات	60
منظمات كأشخاص...	89	مكنسة كهربائية بدون كيس ورقي	361	المعتقدات الثقافية	61
المنظمات المركبة	95	ملاحظات لوتوس	316	المعتقدات المشتركة	102
المنظمات الناشئة	172	الملاحم الكيفية	70	معرفة الطريق إلى العولمة	375
المنظمات الناضجة و/أو الكبيرة	169، 171، 172، 176	الملكية	74	معرفة فريقك	314
منظمة البحث والتطوير (R & D) آر أند دي	115، 117، 123	ممارسة الأعمال والإدارة	158	المعرفة / المهارات	255، 257
منظمة تدار بالمعرفة	257	المملكة المتحدة	31، 48، 196، 214، 224، 226، 269، 327، 377، 425	المعضلات متأصلة في المنظمات العالمية	88
منظمة التعلم العالمية	242	المميزات الشخصية	255	معضلة الفرد	231
		من أجل أن تكون الشركة عالمية...	59	معضلة المنظمة	218
		من طبيب سريري إلى مدرّب	432	المعلومات	251، 319
		المنافسات التكنولوجية	279	معلومات الزبون	271
		المنافسة	96	معلومات ودعم الأداء في الوقت المناسب...	264
		المنافسة السليمة	104	معهد دراسات الإدارة	432

- المنظمة التعليمية 251
 منظمة دولية لتكنولوجيا المعلومات 306
 منظمة سويدية للاستشارات 106
 المنظمة العالمية: أسطورة أم حقيقة؟ 35
 منظمة متعددة الجنسيات (القوميات) 312، 165
 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 الهاتفية 56
 موجز أنباء 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
 المهوبة 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
 نانلي 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
 نَقْدُ 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 التعلّم 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
واتلي 129	أن... 176	نيويورك 50
وَأد 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 172، 173، 174
وايس 171	101، 136، 137، 140، 152، 426	هاناه (ليزلي) 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) 351، 427	هبوط الأسهم 220
425، 288، 283، 105، 81، 67	هوفا أردن 39	الهدف 363
ورشات العمل 391	هوفستيد (جيرت) 48، 49، 51، 52،	الهدف الاستراتيجي 99
وشينكر (يوينت) 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 زريعة؟ 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	وييرو 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