第一图书网, tushu007.com

<<新企业文化>>

图书基本信息

书名：<<新企业文化>>

13位ISBN编号：9787300099477

10位ISBN编号：7300099475

出版时间：2009-1

出版时间：中国人民大学出版社

作者：艾伦·A·肯尼迪,特伦斯·E·迪尔

页数：278

译者：孙健敏

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

前言

如果说《企业文化:企业生活中的礼仪与仪式》（中国人民大学出版社，2008）一书带给你的是在文化天地自由驰骋、激情澎湃的感觉，那么，阅读完两位作者近20年后的又一力作《新企业文化——重获工作场所的活力》，则是另一番滋味在心头。
经历了20世纪八九十年代裁员、兼并、合同外包、企业再造的洗礼与重创之后，劫后余生的企业文化大多已是体无完肤了。
大多数公司在收获了短期效益的回报后，已经开始在偿还因牺牲了长期利益而带来的惨重代价。
美国的经验与教训在进入我国时，常常有一段时间的迟滞。
今天，结构重组、流程再造、精简规模、战略联盟这些技术手段，正在被中国企业奉为管理的金科玉律，我们希望清醒而冷静的管理者在追随这些时代潮流之前，先看一看应用这些所谓金科玉律的前车之鉴。
在追求短期效益的背后，牺牲的往往是企业的灵魂，是那些承载着企业精神和价值理念的“公司记忆”。
乱世出英雄。
这也是一个造就英雄的时代。
英国电信公司在瓦兰斯的带领下，历经人员精简和结构重组之后，不仅得到了留任员工的认同，也获得了离开员工的认同；大陆航空公司在贝休恩的带领下，从濒于破产的边缘成为全美最佳的营运公司。
这些传奇故事向当今的管理者展现了领袖的作用。
在混乱的环境中塑造一种可行的企业文化要求领导者的目光要能够双重聚焦：一只眼睛盯着那些必要的改变，另一只眼睛盯着保持传统和文化的凝聚力。

内容概要

产生了巨大影响的《企业文化》的两位作者，再次联袂，重新评价管理趋势在20世纪八九十年代带来的效果，为我们提供了企业获得重生的真知灼见。
无论是对于经营者和管理者、教授和学生，还是企业家，或任何对工作场所的社会学有兴趣的人，《新企业文化》都是一本生动而富有感染力的必读之作，它告诉我们组织如何能变得充满活力，随机应变，如何做好准备去应对21世纪的挑战。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

特伦斯·迪尔（Terrence E. Deal）南加利福尼亚大学Rossier学院教育学教授，撰有多部组织文化与教育政策方面的著作，The New Corporate Cultures 的合著者。

<<新企业文化>>

书籍目录

第1部分　企业文化和绩效　第1章　文化步人成熟　一些属于“事后聪明”的证据　文化和长期经营业绩　愿景公司的财务成功　与企业环境步调一致　领导和适应力　文化管理中的迷思和现实　第2部分　危机中的企业文化　第2章　股东价值的出现和短效主义　股东价值：CE0的“可乐瓶”　杠杆收购：王者诞生　“养家糊口”的管理层　看得见的部分：盈利　看不见的部分：短效管理　短效主义的文化效果　第3章　精简规模和企业再造　从改善运营到企业再造　成本削减：一只咆哮的猛兽　精简规模的诱惑力　企业再造：闹剧还是拯救？
　精简规模的人力成本　精简规模的文化影响　精简规模的未来影响　第4章　合同外包　公司为什么进行合同外包　当代合同外包的范围　在合同外包游戏中鹿死谁手？
　一个案例研究：英国的民事服务　合同外包的影响：文化疏离　第5章　兼并狂潮　兼并案例的增长　为什么兼并交易如此之多？
　华尔街垂青合并　合并与文化　前面的道路上还有什么　第6章　电脑　今天谁用以及谁不用电脑？
　电脑对蓝领工作的影响　电脑对白领工作的影响　白领工作性质的改变　电脑的文化影响　第7章　全球化　全球化的简要历史……　第8章　劫后余生的企业文化　第3部分　重建高凝聚力的企业文化　第9章　训练文化领导力　第10章　把破碎的文化得新拼装起来　第11章　激发动力　第12章　确保优异的工作绩效　第13章　重建工作的社会环境

章节摘录

准备的圣诞礼物。
· 你感觉自己就像一个低能儿。
罗杰斯评论道：“疏离是一个复杂的概念，它体现了控制的缺乏和雇员个体所感觉到的、从各种社会联系构成的结构中释放出来的某种无能为力……（在一种临时的工作状况下，临时雇员往往使自己与同事们隔离开来，因为）同事们并不认为临时雇员值得他们去认识。
”如果被外包的雇员重新回到工作场所时只能工作较短的时间，那么同事们不再想与他们打交道。
同事们害怕自己会被传染到这种“疾病”进而失去自己的工作岗位。
合同外包导致那些被外包的雇员以及那些仍然留在公司的雇员相互疏远。
它对企业文化产生了破坏性作用。
考虑一下文化的含义。
过去的同事们尽最大努力使你感觉到你仍然是团队中的一分子。
但是逐渐地，他们开始将你视为一个外人，而且他们自己也开始彼此疏远。
他们不再向你提供关于该公司的消息，因为担心信息会泄露。
他们甚至将你从团队中排除出去。
你无法了解谁在对谁做些什么，因为你不再是他们中的一员。
他们中的一些人甚至滋生憎恨——尤其是如果你的新雇主正在从合同外包浪潮中获益并以一种难以置信的速度增加外包数量。
他们会这样想，“为什么我不能如此幸运？
”从而他们非常容易忘记你所带来的但流进你的新雇主口袋里的工资和福利节余。
将你的忠诚转移到新雇主身上会怎样？
如今向你支付薪水的这家公司甚至可能鼓励你融人公司，做一些像邀请你参加公司组织的旅行之类的事情。
但要融人新公司是极其困难的，因为你仍身处旧工作环境。
当你与新雇主之间的唯一真正接触，是日复一日地派你去从事工作或者你只能获得较低薪水时，融人新公司就更加困难。
罗杰斯讲述了一位60岁的白人女性决定参加新公司组织的圣诞晚会的故事。
在这次晚会上，她认识的只有将她送去从事临时工作任务的那个人；其他人都是生面孔。

媒体关注与评论

艾伦·A·肯尼迪和特伦斯·E·迪尔作为先锋，鼓励企业经营者去信奉强势、持续的文化在大公司经营管理中至关重要的作用。
在他们的第一本开创性著作《企业文化》出版近20年后，他们又在《新企业文化》中为我们提供了贤明的智慧和实践指南。
——詹姆斯·柯林斯 《基业长青》作者之一　　《新企业文化》对企业面临的困难给出了入木三分的评价，迪尔和肯尼迪不仅对一些问题进行了诊断，还提供了切实可行的解决方案。
对现代企业员工在工作场所内外寻求有意义的探索性分析，是本书对管理学和领导学的持续贡献。
——马克·费根 《董事与董事会》的作者

编辑推荐

在他们的第一本开创性著作《企业文化》出版近20年后，他们又在《新企业文化:重获工作场所的活力》中为我们提供了贤明的智慧和实践指南。
艾伦·A·肯尼迪和特伦斯·E·迪尔作为先锋，鼓励企业经营者去信奉强势、持续的文化在大公司经营管理中至关重要的作用。

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com