

<<组织文化管理>>

图书基本信息

书名：<<组织文化管理>>

13位ISBN编号：9787301129951

10位ISBN编号：7301129955

出版时间：2008-2

出版时间：北京大学出版社

作者：谭昆智

页数：257

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>

<<组织文化管理>>

内容概要

21世纪不仅是知识经济、网络经济时代、3G时代，也是文化经济时代，文化已逐渐成为推动生产力发展的一支强劲动力。

随着社会经济环境的变化，组织文化功能也在不断地延伸，一种新功能逐渐显现出来，并且越来越突出，这就是组织文化管理。

文化是组织的灵魂，是组织最重要的无形资产，是推动组织持续发展、快速成长的强大精神力量。同时，组织文化还是一种“形散而神不散”的动态文化，它是一个组织在长期的管理建设中沉淀出来的精神财富，是一种新型的管理方式，它代表了组织管理发展的一种新趋势。

本书是针对组织文化管理这一全新课题而进行的深入的探论。

全书共有十二章，分为理论知识介绍和实践文化管理两大部分，书中撰写的文化管理调查报告，都是第一手资料，是作者亲身体会和调研的总结。

本书的特点是全面性、真实性、系统性、可比性、实用性、案例性。

读者通过本书的学习，能掌握组织文化的基本知识和原理，学会理论分析和解决实际问题的方法。

本书对致力于组织文化建设的人士，具有指南作用；对致力于组织文化管理咨询的同行，具有借鉴作用；对致力于组织文化管理理论的专家学者，具有实证案例作用；对于立志投身组织管理的青年学子，具有引路启蒙作用。

书籍目录

第一章 文化管理的战略与背景 第一节 文化管理的战略思维 一、文化管理迎接新竞争时代 二、建构全新的组织理念与实践 三、文化管理的本质特征二 第二节 文化管理是时代发展的必然 一、文化是组织永远的优势 二、服务文化的全新融合 三、创建新时代的文化管理机制 第三节 组织文化的理性思考第二章 文化管理的核心与要素 第一节 文化及文化建设核心 一、文化意涵与核心竞争力 二、中国文化建设的核心问题 第二节 组织文化的核心 一、人才是组织文化核心 二、高绩效是组织文化核心 三、价值观是组织文化核心的核心 第三节 文化管理的基本要素 一、速度文化 二、学习文化 三、创新文化 四、虚拟文化 五、融合文化第三章 文化管理的理论基础 第一节 组织文化是一种新兴的管理理论 一、文化管理的内容 二、文化管理层面与基础 第二节 组织文化的功能与本质特征 一、组织文化的功能 二、组织文化的本质特征 第三节 组织文化体系的评价 一、组织文化体系的基础与意义 二、组织文化评价体系的原则 三、构建组织文化评价体系第四章 文化管理的心理默契 第一节 组织价值观 一、价值观与组织价值观 二、组织价值观的能动作用 第二节 组织价值观与民族文化 一、组织价值观与民族文化的关系 二、民族文化维度与组织价值观 三、中国传统文化与组织价值观 四、中国文化影响下的组织价值观 五、跨文化管理启示 第三节 组织价值观的创新 一、组织价值观的创新的必要性 二、组织价值观创新与再设计第五章 文化管理的形成 第一节 影响组织文化形成的因素 一、影响组织文化形成的内部因素 二、影响组织文化形成的外部因素 第二节 创始人是组织文化的源头 一、创始人性格特征影响组织文化风格 二、组织文化应根据组织发展而调整 第三节 制度化是组织文化的前奏 一、制度化 二、制度化建设的过程 三、制度化建设的升华 第四节 组织文化形成一般模式 一、组织文化形成的阶段 二、组织文化的形成过程第六章 文化管理的实践核心 第一节 人性研究溯源与发展 一、我国古代先贤对人性的研究 二、西方世界人性思想与人道主义 三、马克思关于人的本质与人性 第二节 人性化管理的实际价值 一、现代理论基础 二、人性化管理 三、柔性管理 第三节 人性化管理的实施重点 一、人性化管理中管理者的素质 二、对人心理和行为管理的实施第七章 文化管理的动力源泉 第一节 激励内涵和作用 一、激励在文化管理中的作用 二、人类行为的产生 三、激励过程的基本模式 四、激励的重要性 第二节 激励管理的概述 一、需要型激励理论 二、过程型激励理论 三、行为改造型激励理论 四、激励整合模型 第三节 激励处方 一、激励应用的注意问题 二、构建有效的激励系统 三、激励技术及方案第八章 文化管理的亲和力量 第一节 情感的概念 一、情感的含义 二、情感特征与制约因素 第二节 情感管理概念与作用 一、情感管理的内涵 二、情感管理的作用 第三节 情感管理要诀与意义 一、情感管理的要诀 二、情感管理对于我国的现实意义第九章 文化管理的整体优势 第一节 团队的基本内涵 一、团队定义与要素 二、团队成员的角色 第二节 团队的类型 一、问题解决型团队 二、自我管理型团队 三、多功能型团队 四、学习型团队 五、虚拟团队 第三节 高绩效团队的塑造 一、团队绩效与建设条件 二、建设团队文化第十章 文化管理的维系与变革 第一节 环境改变中的文化管理 一、大气候背景 二、气候下的文化继承与变革 第二节 文化维系与传承的影响因素 一、领导者行为 二、甄别与解雇 三、社会化过程 四、组织制度 五、非正式群体 第三节 组织文化维系与传承的内容 一、组织理念 二、制度体系 三、文化网络 第四节 组织文化变革的动因与阻力 一、组织文化变革的动因 二、组织文化变革的阻力 第五节 组织文化变革的步骤与方式 一、卢因的变革模型与管理步骤 二、变革中的多元化思考第十一章 实践中的组织文化管理(上) 第一节 探寻创意的摇篮——奥美 一、初识摇篮的外貌 二、感受摇篮的内涵 三、探询摇篮的精髓 四、用七纬度评价奥美 第二节 柔性细腻的文化管理 一、爱德曼的独立公关 二、家族企业爱德曼 三、男女搭配,干活不累 四、爱德曼内部组织文化 第三节 民营企业的组织文化管理 一、“为自己经营”的经营理念 二、威尔顿管理模式 三、组织的文化氛围 四、调查结果 第四节 洁净似月温馨如家 一、理论基础——四维分析法 二、四维透析 第五节 酒家文化与广州人精神的结合 一、食在广州第一家 二、广州酒家文化与广州人精神的结合第十二章 实践中的组织文化管理(下) 第一节 美加音乐,音乐每家 第二节 政府放心、客户满意、员工快乐 一、政府放心 二、客户满意 三、员工快乐 第三节 从行政布局到市场格局的创新管理 一、最具影响力的省级主流媒体 二、市场格局中的创新管理 三、文化管理的前瞻性特征 第四节 公共服务机构中的方与圆 一、块状间隔性的工作 二

<<组织文化管理>>

、相对稳定的工作量 三、保密工作尤其重要 四、学习是第一要务 五、规矩中的自由——方与圆
六、非竞争性的工作氛围 七、明晰的层级

<<组织文化管理>>

章节摘录

第一章文化管理的战略与背景 管理是一门学问，更是艺术。综观组织管理的历史，从泰罗的科学管理原理到梅奥的人群关系论，管理的模式在不断地发生变更，文化管理也就是顺应管理的历史潮流的产物。科学管理原理的行政命令、严格监督、惩罚和解雇，以及管理者高高在上的领导作风，使劳资关系十分尖锐。

在这样的情况下，不要说潜能发挥，就是按时按量地完成工作进度也并不是危言耸听。人群关系论的五个层次确实能够满足人的精神和物质需要，但是长期有着高高在上的感觉的管理者，并不能有利地在决策和管理中来放任自己的权利，也就很大程度上限制了“生存、安全、社交、尊重和自我实现”这五个层次的后两者，尤其是自我实现的满足。

文化管理要求组织尊重员工、平等共事、分权管理的价值观，恰恰能够激发员工的敬业精神，对管理者信赖和忠诚。

同时，上述管理中存在的问题也就迎刃而解。

文化管理的主要结构：以人为本、建设共同的组织文化背景、弘扬组织精神、价值与工具合理性的统合，以及服务文化的全新融合，使投身组织的战略目标最终达到组织和员工的最佳实现。

第一节文化管理的战略思维 21世纪人类面对着一个全新的时代。

一方面，社会从现代化向信息化转变，信息化、知识化与文化创造是现代资源和时代特征；另一方面，产业构成和生活方式以信息化、知识化为契机，各行各业打上了信息文化的印记。

在信息化、数字化、科学化、知识化、价值化、意义化普遍流行，信息高速传播被广泛提出和认同。与此同时，“文化力”成为无可抗衡的，带有无尽价值的源泉，于是各种具有特色的文化活动便普遍而频仍地进行起来。

然而，事实上，文化力不过是人类文化创造与文化管理相协调的结果和显现。

对于拥有文化传统根基和致力于发展的中国社会组织来说，这是良佳的历史机遇。

问题是组织如何能自觉把握机遇并迎接它的到来？答案是：文化管理的战略思维是一个有益的尝试。文化管理的战略思维作为组织发展的战略研究，在更广阔的意义上获得了时代和社会的关注。

一、文化管理迎接新竞争时代 中国社会经历了改革开放和现代化建设洗礼，市场经济不可避免地引进了组织的竞争机制。

<<组织文化管理>>

编辑推荐

本教材共分12章，内容涉及文化管理的战略与背景、文化管理的核心与要素、文化管理的理论基础、文化管理的心理默契、文化管理的形成、文化管理的实践核心、文化管理的动力源泉、文化管理的亲和力量、文化管理的整体优势、文化管理的维系与变革、实践中的组织文化管理(上、下)等问题，全面、系统地对组织文化管理的基本概念、基本原理和基本知识进行了介绍和阐述。

本书既可作为组织开展内训的基本教材之一，也可以为研究组织文化的在校学生和指导教师提供参考，还可作为组织(特别是企业)咨询师、高校教师和专家学者的实务类参考指南。

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>