

<<卓越锦囊>>

图书基本信息

书名：<<卓越锦囊>>

13位ISBN编号：9787301204313

10位ISBN编号：7301204310

出版时间：2012-5

出版时间：北京大学出版社

作者：唐利光 编

页数：254

字数：292000

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

今天的企业早已不再是投入产出的“黑箱”，企业价值最大化的目标也受到了挑战。理性化管理由于缺乏灵活性，而不利于发挥员工的创造力和产生与企业长期共存的信念。而塑造一种有利于创新，并且将价值创造与心理因素整合的企业文化，才能真正对企业长期经营业绩和发展起着潜在却又至关重要的作用。

企业文化，是指在一定的社会经济条件下，通过社会实践所形成的、并为全体成员遵循的共同意识、价值观、职业道德、行为规范和准则的总和。

它是一个企业或组织在自身发展过程中形成的以价值为核心的独特的文化管理模式。

“优秀的公司之所以优秀是因为它们独特的公司文化把它们与其他企业区分开来。

”卓越的企业在其发展过程中，无不把企业文化的建设和公司文化管理放到战略层面去思考和实施。

企业文化对于企业的重要性是不言而喻的。

但是仅仅认识到重要性是远远不够的，这就像众所周知黄金是非常有价值的，但是寻找金矿、冶炼黄金，到最后金光灿烂地呈现在消费者面前的过程是非常曲折和艰难的。

企业文化管理绝不仅仅是一句空话，重要的是在于落实、在于落地。

这本书从企业的文化管理入手，研究企业的文化落地问题。

其独特的文化管理观念、创新的文化管理体系、新颖的文化管理方法给我们以更多的启示和思考。

这样的企业文化管理之所以值得推广和提倡，首先是这样的文化管理是实在的，是和企业员工紧密相连的。

它从企业出发，从员工的自身出发，员工一边践行企业文化，一边研究企业文化，企业文化就在企业与员工的身边，就在员工的心里，这样的企业文化才能落地。

这样的企业文化是实实在在的企业文化，而不仅仅是有些企业拿来炫耀的噱头。

其次，这本书的企业文化管理是一个体系，是企业的灵魂框架。

从理念到制度，从员工到企业，从企业内到企业外，从工作到生活，从倡导到手册——这一系列的行动、活动、制度、理念等都说明了一件事，即企业的文化管理绝不是一时头脑发热，它是一个完整的体系，是多维度的企业价值观的衡量和提升。

每一个企业都应该有其特有的文化，但是其文化的管理和建设也有一些共性，这本书为我们揭示了这些共性。

最后，这本书将企业的文化管理上升到了理论层面，是企业文化管理的大全。

这样的总结和梳理，有利于企业文化理念的宣传，也方便企业的员工领会和把握企业文化的实质，有利于文化管理知识的传播。

企业的高层应该认识到，一个企业不但要有好的企业文化，更要有好的企业文化的培养战略，要不断地将优秀的企业文化加以提炼和总结，将好的理念、好的方法、好的制度进行总结和梳理，以便于企业文化的形成和发展。

这本书正是基于企业文化管理的需要而完成的，它可以指导企业文化的建设，对于培养优秀的企业文化、建设企业的文化管理制度提供了宝贵的经验和有益的启示。

优秀企业文化的形成是一个渐进过程，但是有意识、有目的地培养企业文化会缩短这一过程。

企业文化管理也是一门学问，只有找到一些法门，才能加快优秀企业文化的建设速度，这本书正是提供了这样的方法和路径。

当书稿放到我的眼前，我似乎看到了具有优秀企业文化的公司那蒸蒸日上的红火景象，似乎嗅到了忙忙碌碌的公司员工那隐藏在心灵深处的“体会”和“认同”，似乎领略了“企业文化管理绝不是一句空话”的真正含义。

让文化在我们的企业中大放异彩吧！

王在全 北京大学中国民营企业研究所所长

## <<卓越锦囊>>

### 内容概要

在文化落地的过程中，企业存在一些问题或困惑：管理者急于求成；重形式而不注重落地；不知道如何让文化扎根于管理；还囿于贴标语、贴标签、喊口号；如何管理有个性的员工；如何管理员工的微博……针对这些问题，作者总结了企业文化落地的36个锦囊，提供了科学的理论指导、行之有效的解决方案和优秀的示范，让你在轻松阅读中掌握企业文化的实战精髓。

## 作者简介

唐利光，浙江大学哲学系毕业，高级经济师，浙江省作家协会会员，萧山区作家协会名誉主席。长期从事公共管理和企业管理工作，在企业管理、文学创作、古陶瓷研究等方面都有独到和深入的见解。出版发行《高效的六有管理》《心灵短笛》《民间瓷器藏品赏析》等个人专著，并先后在《文汇报》等全国各大报刊杂志发表论文及文学作品三十余篇。

## &lt;&lt;卓越锦囊&gt;&gt;

## 书籍目录

- 序/  
前言/  
第一计 强扭的瓜不会甜——征集文化因子  
第二计 画龙画虎先画骨——描绘文化图腾  
第三计 摸着石头好过河——搭建落地模式  
第四计 用手脚指挥脑袋——设计文化动作  
第五计 搭个台子能唱戏——打造文化园地  
第六计 打开天窗说亮话——开通管理平台  
第七计 与员工的“心理契约”——员工宣誓  
第八计 培训也需“土专家”——企业文化内训师  
第九计 外面的世界更精彩——走出去，学回来  
第十计 为品牌注入“灵性”——品牌文化  
第十一计 为制度装张“过滤网”——制度文化审核  
第十二计 理念行为零距离——延伸企业文化职责  
第十三计 来一段轻舞飞扬——文化个性可以张扬  
第十四计 找一把软硬兼施的标尺——文化评价需要标准  
第十五计 做个“心结”终结者——谈心能够改善沟通  
第十六计 员工心声唱出来——企业之歌传情达意  
第十七计 不仅是礼貌这么简单——用问候打开心门  
第十八计 让协作SHOW出合力——团队文化亮出来  
第十九计 带得走的文化——文化手册  
第二十计 让文化如影随“行”——文化环境  
第二十一计 给企业文化织个“围脖”——员工微博  
第二十二计 外来的和尚会念经——引进“外脑”  
第二十三计 榜样就在我身边——找先进，学先进  
第二十四计 细节决定成败——着装礼仪  
第二十五计 远在天涯听佳音——企业内刊  
第二十六计 以史为镜明得失——文化案例  
第二十七计 精心策划造氛围——文化活动  
第二十八计 企业贡献明细账——员工个人德行储蓄卡  
第二十九计 以戒为师学为友——问题库和美誉库  
第三十计 披沙炼金铸人才——文化培训  
第三十一计 不必见面的好领导——员工信箱  
第三十二计 自律的秘诀——岗位格言  
第三十三计 员工的减压阀——兴趣小组  
第三十四计 载体活动“看单点菜”——载体菜单  
第三十五计 插上智慧的翅膀——让员工读书  
第三十六计 行为同步运行轨道——员工行为规范

## 章节摘录

版权页：插图：按语企业文化不能“大风刮”和“一刀切”，它的初衷和归宿是“润物细无声”。

对于相对缺乏制度传统的中国企业来说，员工更乐意受文化氛围的影响，而不是被规章制度强扭，被数字代码“拟物”化，中国传统文化历来对“制度”不感冒，靠的是感化。

让员工文化个性自觉融入企业文化并一起成长，其实就是一个企业文化落地、生根、发芽的过程。

两者间的联系带着一份情意绵绵的暖意。

布雷希特的《用心管理》一书中提到了员工的三件必需品：有意义的工作，有机会在影响到他们的决定上施一份力，以及良好的人际关系。

有机会为企业施力起作用，似乎与“海底捞”巧用员工创意的做法不谋而合。

隶属亚特兰大顾问团的布雷希特和“海底捞”老板张勇，一个是外国学者，一个是本土商人；一个说宏观，一个讲细节，但都是在告诉管理者同一个道理：员工的个性文化可以是企业发展的催化剂。

这和“细节决定成败”的道理有着相通之处，个性文化的穿透力可见一斑。

个性文化让企业和员工彼此获得真正的信任，让员工在8小时的工作时间内真正活起来。

锦囊释义 我们这里说的文化个性，指的是专属于员工，并能够反映员工个性的一种文化。

个性文化时包含了员工的个体思维、行动和这背后的价值观，它是独特的、唯一的、创新的。

关注员工文化个性，实际上是关注个体创新力对企业整体的促进和推动。

实战演练 对于文化个性的炼就，企业绝非是袖手旁观的“局外人”。

企业对待文化个性的态度应是一种承担和包容。

员工的文化个性组成了企业的文化个性，它代表的正是企业文化渗透的结果。

一、展开调研 在打造员工个性文化之前，需要对员工的整体情况做一个全面深入的了解，不论性别、年龄、岗位和职位。

你可以面对面地倾听、回复电邮，或者干脆进行一次问卷调研活动，在此基础上获得的资料都是个性品牌设计的重要依据。

二、提供平台 相比企业文化，员工的个性文化显然“弱不胜强”，好比家长庇护孩子，后者更需要一个包容、积极的外部环境才能生存成长。

在马斯洛需求理论中，心理满足就是一个重要组成部分，这就要求企业管理者营造更开放的企业文化氛围，多了解员工需求，特别是心理需求，建立允许员工自我释放的机制。

关注、尊重、引导是企业打造员工个性文化时始终绕不过的关键词。

三、提供载体 企业文化的终极难题正是内化于心、外化于行。

员工的个性文化是属于员工自己的品牌，相对内化领会易，外化推广难，这就更需要借助多样载体去表现、宣传员工的个性文化品牌。

个性文化可以有尽可能多的表现形式和载体，这里提供一些菜单式的载体供参考，譬如：1.一句格言 许多人用座右铭来激励自己，自行创作并记忆个人岗位格言就是员工完成好日常工作任务的座右铭，体现服务特色，励志厉行。

个人格言可以在员工的工作牌、电脑桌面、台签、办公用品等物品中呈现，格言的励志作用显而易见。

2.一本小手册 建议是便携式的小本子，内容可以包含企业文化理念、员工个性文化和文化小案例。

手册可以制作成笔记本，供员工做会议记录或工作记录时使用。

手册也可以同时存放在企业文化园地和员工活动室内，以增强个性文化的影响力。

3.一种即时状态 运用即时聊天工具的签名档、网络微博等功能，让员工一打开聊天软件、一联网就能看见自己的个性文化签名，增强个性文化的感染力。

对任何一个处于市场竞争中的企业来说，企业竞争的不仅是市场，还有实力。

而市场消费的已不仅仅是产品本身，还有个性服务带来的品质感。

提倡员工个性文化是企业关注管理细节的开始，更是企业人文关怀的回头，相信会给企业管理者和员工带来惊喜。

## &lt;&lt;卓越锦囊&gt;&gt;

要点分析 一、请允许个性文化与员工同在 尊重员工个性和依靠企业文化主导，这两者并不冲突。人性品牌策划理论创始人和实践专家谢付亮提出职业经理人的努力方向，这对企业和企业管理者同样适用，企业需要“致力培养员工的成长”。

致力培养员工的成长，不仅仅是让员工感受到上司的器重，更重要的是反映个人、集体同升共荣的价值观，尊重并发挥员工的文化个性，并在无形中提升企业的内在价值。

企业为员工带来家的暖意，而员工则让企业成长并壮大。

员工个性和企业文化的依存背后，是企业发展个性与共性相生相随的天然联系，这个作用与反作用、共性与个性辩证共存的哲学命题，也正是企业管理的微妙所在。

但在肯定个性文化的同时，记得要确保头脑清醒，别忘了员工的个性里有天使也住着魔鬼，请有所取舍地张扬个性文化。

员工的个性文化可以是充满正能量的小宇宙，也可能是会消磨企业整体战斗力的破坏因子，我们要张扬个性文化是为员工个性里的天使松绑，绝非一股脑儿地“照单全收”。

我们要做的是，尽量对个性文化中的正面个性进行引导，“藏”起个性中的“小恶魔”，目的是为了达到企业与员工的双赢。

另外值得关注的，在允许员工张扬个性文化之前，企业的自我定位非常重要，因为不是任何企业都适合做释放员工个性文化的尝试。

“橘生淮南则为橘，生于淮北则为枳”，是否鼓励个性文化发展？

发展的程度怎样？

如何控制个性文化发展？

例如，对于一家年轻的IT企业来说，这不失为一个值得一试的管理方法。

但放在一家以严谨规范著称的企业身上呢？

可能会带来让人头疼的问题。

所以说，企业对待个性文化是需要有所取舍的。

<<卓越锦囊>>

编辑推荐

《卓越锦囊:企业化管理36计》对管理有独到的认识，并且积累了丰富的企业文化打造的实践经验。书中融合了企业文化实践中的36个关键环节，提供了优秀的案例作为示范，还提出了行之有效的解决方案，这对企业文化管理的从业者，具有很强的借鉴意义。



#### 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>