

<<核心价值观>>

图书基本信息

书名：<<核心价值观>>

13位ISBN编号：9787501177271

10位ISBN编号：7501177279

出版时间：2006-12

出版时间：新华出版社

作者：吴宏彪

页数：135

字数：100000

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>

## &lt;&lt;核心价值观&gt;&gt;

## 内容概要

从1996年6月，北大纵横成立以来，我们为大量的企业作了咨询服务，我和我的团队通过与这些企业的接触发现，那些能迅速发展的企业、管理好的企业，一定有良好的企业文化，这些企业的老板与员工们充满激情地工作着。

在一个民营企业的平均寿命只有2.9年的经营环境中，在一个年轻的中国企业要与强势的跨国公司进行较量的舞台上，我们的企业怎样才能获得生存、发展和壮大？

我们如何培养企业的核心竞争力？

很长时间以来，什么是企业的核心竞争力这一问题，成为人们关注和争论的焦点，有人说是高新技术、有人说是企业制度、有人说是组织建设、有人说是团队精神等等，说法不一，莫衷一是。

但不管怎么说，这种探讨推动了人们对企业管理认识的逐步深入。

我认为，吴宏彪先生的《核心价值观》一书，正是这种认识逐步深入的产物，同时，也把人们对企业的认识提高到了一个新高度，提出了“核心价值观是企业第一核心竞争力”的说法。

“理念优先于制度，制度重于技术”是一个广为大家所接受的理念。

所以，核心价值观是一切理念、制度、技术的基础，技术优势及其所表现出来的竞争能力，是企业核心价值观的产物和体现。

拥有正确的核心价值观，并形成以价值观为核心的企业文化，才能形成企业的核心竞争力。

国际上的一些研究成果也证明了这一结论的正确。

美国哥伦比亚大学商学院“跨国公司竞争力”课题组在研究世界500强企业时发现：这些企业所树立的核心理念几乎很少与商业利润有关。

日本政府在总结明治维新时期经济能得到迅速发展的经验时，发表过一份白皮书，把日本经济发展归结为三个要素：第一是精神；第二是法规；第三是资本。

这三个要素所占的比重分别是：精神占50%、法规占40%、资本占10%。

这一结论说明了精神要素、文化要素在企业经营和经济发展中的重要作用。

美国的兰德公司、麦肯锡公司和国际上其他管理咨询公司研究结果：世界500强胜过其他企业的根本原因，就在于这些企业善于为自己的企业文化注入活力，特别注意团队协作精神、以客户为中心、平等对待员工、激励与创新等企业核心价值观的培育与改善，形成企业的文化力，以保证企业长盛不衰。

英籍美国学者查尔斯·汉普顿和阿尔方斯·特龙佩纳对美、英、德、意、瑞典、日本、新加坡等12个国家15000名企业经理的调查指出：不同的企业在创造财富的过程中都受到各自独特的价值体系的影响。

可见，核心价值观在企业以及其他组织的建设中处于核心地位。

一个企业要想获得核心竞争力，必须从建立核心价值观入手，建立以价值观为核心的企业文化。

中国的企业在经历了重视财务、重视营销、重视技术的阶段后，终于走到了重视人的阶段，认识到了人才是企业的根本。

那么，怎样才能凝聚人并最大限度地发挥人的潜力呢？

答案就是：建立核心价值观及以价值观为核心的企业文化。

鲁迅说：“人是要有一点精神的。”

企业也是需要精神的，需要用精神来组织人，并产生凝聚力和创造力。

这种精神就是以企业价值观为核心的企业文化。

可以说，企业的核心竞争力来自于企业的核心价值观。

我很高兴，这些思想在吴宏彪先生的《核心价值观》这本书中得到了比较充分的论述。

这本书既说明了核心价值观的重要性，还就核心价值观对企业的作用机制作了说明，描述了核心价值观发挥作用的两条线索。

第一条主线：核心价值观 企业的愿景、使命 企业的战略目标、计划 执行；第二条主线：核心价值观 企业的理念、原则 企业制度 员工的行为。

这两条线索对于企业提炼核心价值观及进行文化建设一定会起到指导作用。

## <<核心价值观>>

相信本书一定会将人们对企业管理的认识推向深入，并推动中国企业提高管理水平、提升核心竞争力。

## <<核心价值观>>

### 作者简介

吴宏彪，贵州人，就读于西南财经大学经济学专业，毕业后在成都空军担任助理员、副厂长等职务，后在香港积高、飞利浦、惠而浦、台湾旺旺等公司工作，历任商务代表、区域经理、分公司经理等职，有着丰富的营销和管理经验，著有《向军队学管理》一书，力图将军队的管理经验运用

## <<核心价值观>>

### 书籍目录

第1部分 建设有灵魂的组织 1.核心价值观是企业第一核心竞争力 2.凭什么凝聚人心？  
雪山草地是怎么过来的？  
3.比人才、技术、资金更重要的是核心价值观 4.核心价值观使企业成为受尊敬的企业 5.有灵魂的组织  
有光明而荣耀的未来第2部分 让核心价值观成为公司发展的核动力 1.人会死去，但组织可以续存 2  
.为自己的行为找到成功的支点 3.有灵魂的组织可以发挥每个人的才干 4.让员工知道为什么而工  
作第3部分 建立核心价值观让每一个人行动起来 1.跟随伟大的领导者可以让梦想成真 2.用价值观  
统一认识，用战略目标统一行动 3.如何建立核心价值观 4.将核心价值观转化为使命，再转化为行  
动 5.制度应该是企业核心价值观的体现和保障 6.建立核心价值观的原则 7.不同时期企业有不  
同的核心价值观第4部分 认同组织价值观，创建百年基业 1.什么样的人企业坚决不能用 2.认同组织价  
值观，做精益求精的执行者 3.把核心价值观变成员工的日常行为和习惯 4.问题可以争论，纪律却要遵守  
5.没有完美的个人，只有完美的团队附录一：中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决  
定（节选）附录二：国际知名企业的核心价值观20附录三：国内部分知名企业的核心价值观26

## &lt;&lt;核心价值观&gt;&gt;

## 章节摘录

书摘1.人会死去，但组织可以续存 人的生命是有限的，就是不因为疾病、灾难等意外死亡的话，也会慢慢地依自然规律而寿终正寝。

但是一个有灵魂的组织，却可以超越自然人的生命而永续生存。

共产党员、革命烈士夏明翰于1928年3月18日被捕后，在狱中忍受了各种酷刑的折磨，但他绝不屈服，3月20日清晨，他被刽子手们押到汉口余记里刑场。

当刑场执行官问他有什么遗言时，他大声说：“有，给我纸笔来！”他接过别人送来的纸笔后，挥笔写下了：“砍头不要紧，只要主义真。

杀了夏明翰，还有后来人！”的诗。

他写完这首正气凛然的就义诗后，从容赴死，为革命事业献出了年轻的生命。

像夏明翰这样的革命烈士成千上万，为了中国革命的伟大事业献出了他们的生命。

他们虽然牺牲了，但他们所在的组织——中国共产党仍然存在，并带领着中国人民继续从事着中华民族复兴的伟大事业。

中国共产党为什么能够超越个人生命而永续生存？就是因为它是一个有灵魂的组织，这个组织有着核心的价值观，并凝聚着中国人民富强、民主、自由的梦想。

可以说，基业长青是很多企业家的梦想，但并不是每一个人都能够做到这一点。

2005年由中华全国工商业联合会编写的第一部《中国民营企业发展报告》蓝皮书称，全国每年新生15万家民营企业，同时每年又死亡10万多家，有60%的民营企业在5年内破产，有85%的在10年内死亡，其平均寿命只有2.9年。

在北京中关村注册的企业寿命超过8年的不到3.9 / 6。

为什么企业的寿命这么短？除了经营管理不善之外，一个重要的原因就是缺乏核心价值观和明确的理念。

所以，创立企业也是创业者的一个修炼的过程。

著名创业专家赵延臣先生倡导要“先立人，后立业”，这是非常有道理的。

那么，为什么有的组织寿命短，有的组织寿命长呢？中国也有企业长时间续存的，如中国的北京同仁堂，始创于康熙8年(1669)，至今已经存活了337年！同仁堂以“修合济世”为己任，在选料上十分讲究，在制作上精益求精，严格遵循“炮制虽烦，必不敢省人工；品味虽贵，必不敢省物力”的祖训。

因此，所制药品质量优良，疗效显著。

这种“修合无人问，存心有天知”的敬畏及敬业精神，把他们的经营与关注人们的身体健康联系在一起。

而那些存活期极短的企业，之所以无疾而终，除了经营不善等原因之外，我认为最主要的就是没有核心价值观和经营理念，为利而利，逐利而居。

我们常说一句话叫做“利令智昏”。

因为如果没有核心价值观作支撑，利是只认大小、不分对错的。

逐利的结果就有可能把公司引向违背人类利益的毁灭之路上去。

当然，企业追逐利润没有错，因为追逐利润是资本的属性，但企业获得利润只是企业生存的必要条件，而不是企业生存的理由。

企业生存的理由应该从企业的外部去寻找，即从外部寻找其存在的意义。

就像我们上面所说的大学、宗教组织以及同仁堂的例子一样。

正是基于这一点，远大空调总裁张跃曾深有感触地说：“伟大的公司要面临很多挑战。

那些基础的质量、技术的挑战，我都觉得不大，价值观的挑战是最大的。

在中国要做公司，要做一个真正100%符合常人道德观的公司很不容易，但是我们一直在坚持这样做，并且将永远地坚持下去。

” 惠普公司创始人威廉·休利特曾说：“回顾一生的辛劳，我最自豪的，很可能是协助创设一家以价值观、做事方法和成就，对世界各地企业管理方式产生深远影响的公司；我特别自豪的是，留下一个可以永续经营、可以在我百年之后恒久继续作为典范的组织。

## <<核心价值观>>

” 管理大师韩第说：“人会死去，而组织可以永续生存。

当然只有很少的几个可以。

” 那么到底如何才能让一个组织成为优秀的组织而永续生存呢?我认为： 第一、要有自己的核心价值观，并以此为基础，形成自己独特的经营理念。

第二、要确保这种价值观，一方面通过制度，另一方面通过制定战略，把这种价值观贯彻到企业经营的实践中去，成为员工自己的行为 and 判断对错的依据。

第三、在企业制定战略的过程中，除了在经营方面确定该经营还是放弃之外，还应该在价值判断上回答该做、不该做的问题。

马明哲曾经说过这样一句话。

“一个优秀的企业家要一只眼睛看战略，一只眼睛看组织，并且看组织的这只眼睛不能色盲、不能老花、尤其不能近视。

” 要保证看组织的这只眼睛不色盲、不近视，就要形成自己的核心价值观和明确的经营理念。

P38-41

## <<核心价值观>>

### 媒体关注与评论

书评北大纵横管理集团首席合伙人王璞先生强力推荐。

一个伟大的组织能够长期生存下来，最主要的条件并非结构或管理技能，而是我们称之为信念的精神力量。

——《追求卓越》作者 汤姆斯·彼得斯。

真正让企业长盛不衰的，是深深植根于员工心中的核心价值观。

——《基业长青》作者 吉姆·柯林斯。

一个企业经营得好，可以很赚钱；一个企业管理得好，可以很健康；一个企业的文化好，可以令员工快乐。

——《笑着离开惠普》作者 高建华

## <<核心价值观>>

### 编辑推荐

什么是企业的核心竞争力这一问题，成为人们关注和争论的焦点，有人说是高新技术、有人说是企业制度、有人说是组织建设、有人说是团队精神等等，说法不一，莫衷一是。

吴宏彪先生的《核心价值观》一书，正是这种认识逐步深入的产物，同时，也把人们对企业的认识提高到了一个新高度，提出了“核心价值观是企业第一核心竞争力”的说法。

<<核心价值观>>

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>