

<<企业文化建设>>

图书基本信息

书名：<<企业文化建设>>

13位ISBN编号：9787802556508

10位ISBN编号：7802556503

出版时间：2010-7

出版时间：企业管理

作者：王吉鹏

页数：275

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>

<<企业文化建设>>

前言

从20世纪80年代引进有关企业文化的概念以来，国内也进行了大量的相关研究。直至近些年，有关企业文化的各种理论和研究方法仍然层出不穷。在一个专业领域内涌现大量的专家，每个人又几乎都有自成体系的理论，而恰恰实践效果又差强人意，只能说明现有的研究并不能合理有效地指导实践，证明我们在这一领域内的研究不能真正地解决实际问题。

很多人嘴上喊着企业文化，实际却并不真正重视，最后成了说起来重要但做起来不重要，还有的成了“企业文学”。

尽管这些年来，包括我在内的一些专家对此做了很多正本清源的工作，试图把对企业文化的研究纳入到一个正确的轨道上来，但是真正深入做下去的研究和实践还不多，近三年来更是缺乏重量级的理论和方法论问世，这个问题值得我们反思。

包括我本人在内的很多研究者，都面临着理论在往前跑却距离实践很远的问题。

这是不是就代表着实践的落后呢？

并不完全是这样，实践也在往前跑，可惜理论研究不切题，离得老远。

这个问题的关键是，在实践中往往存在认识和实践的脱节，很可能理论上已经跑得非常远，非常超前，而在实践中却难以满足最基本的要求，所谓望洋兴叹，是不是就是这种感觉？

！

所以，我在很多既有的专著和文章的基础上，写作了这本《企业文化建设》第三版。一来是把前期的观点较为系统地做个呈现，跟大家在思想上交流和碰撞；另外，也想通过这样一本书，能够和大家达成一个基本的共识，让它成为我们下一步研究和实践的基础。

<<企业文化建设>>

内容概要

自从20世纪80年代初，美国人泰伦斯·狄尔和艾伦·肯尼迪在其著作《企业文化》中首次明确提出“企业文化”一词以来，关于企业文化的研究已成为管理学领域一个经久不衰的主题。这些研究不仅对企业文化构成要素进行了探索，还运用管理咨询的方法，从表面开始，逐步深入观察企业的无意识行为，并且大量的研究还分析了企业文化对企业发展能产生怎样的驱动作用。今天所说的企业文化一般是指，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、价值观念、职业道德、行为规范和准则的总和，是一个企业或一个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。

<<企业文化建设>>

作者简介

王吉鹏，北京仁达方略管理咨询有限公司董事长。
现任人民大学，北京太学MBA学院企业文化专业特聘教授，长期从事组织变革和企业文化实证研究与
咨海实践，战略型企业文化理论的创立者，国内首套企业文化综合评价系统开发组组长。
多年企业管理经验，对企业的管理和运营有深刻

<<企业文化建设>>

书籍目录

引言 企业文化的发展历程1 企业文化——不断延展的体系 1.1 对接政府政策，顺应时代潮流 1.2 企业文化背景下的企业品牌、企业形象 1.3 企业社会责任是企业文化的灵魂 附一 企业文化有什么用 附二 追寻文化的力量 附三 企业的本质是什么2 如何形成企业文化体系 2.1 企业的结构和层次 2.2 理念体系：一个活的生态系统 2.3 诊断评估：把脉准才能走对路 2.4 使命管理：明晰企业为什么 2.5 愿景驱动：让战略适应变化 2.6 价值观确立：奠定企业文化的基石 2.7 运营理念：贴近经营实践 附一 企业文化的战略导向 附二 用文化促进五矿战略转型 附三 使命有什么用3 从文化建设到文化管理 3.1 价值观的落地：从心的一致到行的一致 3.2 企业文化的推进实施 3.3 从文化建设向文化管理迈进 附一 对企业文化考核的几点想法 附二 从文化建设向文化管理迈进 附三 文化建设的差异性与文化管理的统一性 附四 企业文化与人力资源管理如何对接4 企业文化重构 4.1 企业文化重构的理论基础 4.2 企业文化重构的一般类型 4.3 企业文化重构的主要内容 4.4 企业文化重构的路径选择 附一 致力于革新与发展的韩国电力企业文化 附二 国企变革中的文化动力5 集团文化建设 5.1 集团文化的理论基础：概念与范畴 5.2 集团文化的类型：企业文化生态 5.3 集团文化建设的困惑：8个现实问题 5.4 集团文化建设的模型、原则及方法 附一 成员机构文化与集团文化如何对接 附二 集团文化建设需统一企业集团的使命 附三 集团文化建设的七大误区6 企业并购后文化的整合与融合 6.1 企业并购后进行企业文化整合的意义 6.2 文化整合的模式及选择 6.3 文化整合的原则、方式与步骤 6.4 文化融合的原则与过程 附一 合资企业文化整合：谁牵着谁的鼻子走 附二 在民企参与国企改造过程中直面文化融合 附三 建龙之殇：并购重组路上的文化融合难题 附四 企业文化冲突的根源7 跨文化管理：文化冲突的解决之道 7.1 跨文化企业文化冲突的诱因 7.2 跨文化企业的文化差异与冲突表现形式 7.3 跨国并购中的企业文化整合模式选择 7.4 跨文化企业的文化建设 附一 海尔集团并购之路上的文化移植 附二 东风日产的跨文化整合8 当前企业文化建设的几个重大命题 8.1 如何兼顾经济的发展和人文精神 8.2 如何将人本管理和企业文化相融合 8.3 新形势下如何兼顾企业的经济利益和企业社会责任 8.4 如何真正构建企业的软实力 附一 企业家群体的价值追问 附二 不能让企业患上“良心肥大症” 附三 企业伦理与社会潜规则 附四 企业诚信的经济贡献 附五 盛与衰：对中国企业的反思参考文献

<<企业文化建设>>

章节摘录

在企业价值观确认以后，领导者要对核心价值观作出详尽的解释，让大家清楚企业所倡导的价值取向是什么，即群体应当遵守的基本价值标准、大家判断事物和行为的是非标准是什么；应当崇尚什么，反对什么；大家到企业来要为群体奉献什么；企业为社会和员工提供什么；企业的使命愿景是什么；为达成目标所采用的实现手段是什么；员工在企业中的角色是什么，他们应遵守的基本行为准则是什么；企业与股东和竞争者的关系；继承与创新的关系，等等，这些都应当是价值观的内容。

一般来说，企业价值观的确立通常有以下方式： 1.制度建设 制度化是企业价值观落地的前奏，企业制度建设要以企业价值观为基础。

当组织开始制度化后，它就有了自己的生命力，独立于组织建立者和任何组织成员之外。

组织开始制度化后，它自身就变得很有价值，而不仅仅是它的产品或服务有价值，它有了恒久性。

组织的制度化运作，使组织成员对于恰当的、基本的、有意义的行为有了共同的理解。

因此，一个组织具有了制度化的持久性后，可接受的行为模式对组织成员来说就是不言而喻的事了。

要将价值观变成一种自觉行为，融入与员工息息相关的每一个体系，以期成功建立一种强势的企业文化。

特别要提到的是，企业的人力资源政策是在内部落实价值观的当然路径。

2.工作行为 企业的所有行为都要真正体现企业价值观，否则就是“魂不附体”。

价值观对行为的规范远胜于有形的约束，企业的行为不可能全部用文字规范下来，只有靠文化的力量才能实现。

比如说没有文字规范领导与员工谈话时要用什么样的语气等。

3.绩效考核 将价值观纳入考核是近几年时髦起来的行动，效果较好，但难度很大。

表2-2是价值观衡量标准（节选），表2-3是根据衡量标准制定的评分表——选自仁达方略工具库。

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>