

<<走出单位>>

图书基本信息

书名：<<走出单位>>

13位ISBN编号：9787200064575

10位ISBN编号：7200064572

出版时间：2006-6

出版时间：北京出版

作者：栗陆莎

页数：251

字数：213000

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>

## <<走出单位>>

### 内容概要

所谓单位是一种兴起于二十世纪五十年代、衰落于二十世纪八九十年代的社会组织形式，其间有我们熟悉的话语体系、做事方式和思维习惯。

虽然单位逐渐在社会组织中被其他名称所代替，但是单位制教化下的一代又一代人依然受到这一制度的强烈影响，甚至那些从来没有在传统单位中待过一天的人，身上也有单位制的烙印。

清理单位制给我们造成的影响，是为了完成一个转型社会、转型政府发展所需要的最深刻也是最艰巨的转型——人的转型。

单位制和公司制度发生直接冲突的场所是跨国企业的中国公司。

优秀的中国雇员在其中常常遇到的发展瓶颈，并不完全来自于种族天花板或者性别歧视，而更多是来自于自己身上强烈而不自知的单位人倾向。

书中尖锐地指出了中国雇员的种种缺陷，比如有强烈的依赖性，喜欢抱怨，喜欢抢功但不喜欢做事，喜欢在背后议论和指责，但是不愿意推开问题在桌面上讨论，对他人，尤其是对同事和合作伙伴重重设防、热衷于研究人际关系而非建立明朗的职业关系，等等。

那些不在跨国公司工作的人，对这些行为方式和思维方式则更为熟悉。

本书论锋犀利，表现出理性的反思力量。

每名员工和每个企业都能据此找到一面可供自我评判的镜子，从而为个体的提升和企业整体素质的飞跃提供前提。

## <<走出单位>>

### 作者简介

栗陆莎，现任壳牌中国集团沟通事务经理兼新闻发言人。

曾任凯旋先驱公共关系有限公司副总裁，负责为在华跨国公司提供员工沟通与员工关系管理以及公共事务方面的咨询和培训；曾任摩托罗拉（中国）电子有限公司担任政府关系经理，负责政府关系事务。

在开始商务生涯之前做过外交

<<走出单位>>

书籍目录

自序上篇 清理单位制遗产 第一章 本地雇员的领导地位：现状与未来 领导地位之谜 群体肌无力  
？  
妨碍本地雇员成为领导者的制约因素 未来：领导力会自然产生吗？  
第二章 本地雇员的领导力分析 提供解决方案并解决问题 提供执行方案并实现目标 员工  
培养和团队建设 内外问协调合作与解决问题 创造新的可能性 第三章 本地雇员的职业选择问  
题 在错误的岗位上发挥竞争劣势 不知道自己要什么或不要什么 职业发展的目的 企业家  
与职业经理人 第四章 单位与跨国公司：文化和行为冲突 跨国公司员工意见调查 苦闷的缘由  
意见和价值为何不被认同 抱怨是怎样产生的 为什么外籍雇员不以为然 单位制培养了  
我们什么 为什么不能以我们的方式 为什么不争取自己的权益 跨国公司文化 单位与跨  
国公司的文化和行为冲突 本地雇员群体行为模式 本地雇员的职业作和职业技能下篇 跨体制生  
存与发展 第五章 体制适应 第六章 行业整合 第七章 职业化的商务技能 第八章 工作-生活平衡 第九  
章 成为国际经理人跋附录 与读者的对话

## &lt;&lt;走出单位&gt;&gt;

## 章节摘录

书摘明确的价值观和信守原则的勇气 人在一生中应当拥有并坚持一定的价值观，比如言行一致、诚实和忠于职守。

价值观对我们的行为具有指引的作用，进而演化出我们的一些行为准则，比如信守承诺、讲真话、承担责任、不重复犯同样的错误等。

这些普通的价值观和原则对优秀的本地雇员来说都不是问题，问题在于始终坚持做正确的事并不遗余力地把它做成。

对许多本地雇员来说，这是个致命的挑战。

我们对建设性冲突与对抗非常犹豫和畏惧，规避的方法常常是在原则上妥协。

当外籍管理者们在会上就某个问题激烈争论时，中国同事最常见的角色是旁观者或促成妥协的调停者。

许多外籍管理者在会上达不成一致或说服不了对方的时候，会议结束之后仍继续进行游说和讨论，想办法让自己认为正确的主张得到实施。

他们这样做有时是为了公司或部门的利益，有时则没有直接的利益目标，只是为了个人价值的实现，因为个人价值实现得越多，个体对组织的贡献和影响力就越大，个体的领导地位也就越重要。

本地雇员不愿介入西方式的建设性对抗，大体有两个原因：一是中庸和气的价值观使我们不具有进攻性，努力避免冲突，为了追求和气而妥协。

这种行为与西方式的领导力相悖，因此被认为是缺乏领导力的表现。

另一个原因是知识和语言障碍，即缺少雄辩的工具。

我们得学会以对方之矛攻对方之盾，无论对方是外籍雇员还是本地雇员。

这便是文化与语言之矛。

本地雇员的知识结构比较单一，对西方社会和文化缺少系统或深入的了解。

我们的外语(主要是英语)水平足够应付一般性的沟通，对西方社会和文化了解也足够完成一般性的交谈，但真要深入讨论某个问题则明显感到词不达意和力不从心。

虽然没人要求我们外语讲得跟母语一样好，对西方社会和文化像对中国社会和文化一样熟悉，但我们得要求自己拥有这件利器，让自己的价值得到最大实现，影响力得到最大发挥，以便实现我们在组织内的领导力。

P12-13

## <<走出单位>>

### 媒体关注与评论

书评《走出单位》所表达的商业价值观和职业精神。  
正是过去30年中国经济发展中被忽略的资源要素，也是未来和谐社会和全球化生存不可或缺的营养。  
沉重的文化沟通和复杂的规则整合在作者笔下娓娓道来。  
从容不迫，的确功力不凡，发人深省。  
——万盟投资有限公司董事长 王巍

## <<走出单位>>

### 编辑推荐

《走出单位:中国员工单位心态分析》编辑推荐:《走出单位》所表达的商业价值观和职业精神,正是过去30年中国经济发展中被忽略的资源要素,也是未来和谐社会和全球化生存不可或缺的养分。沉重的文化沟通和复杂的规则整合在作者笔下娓娓道来,从容不迫,的确功力不凡,发人深省。

——万盟投资有限公司董事长 王巍 中国员工的早期单位经验是深刻在记忆里的,其内容是琐碎而具体的,包括价值判断、是非观念、人情世故、察言观色、利害得失、游戏规则。这些经验和记忆指导我们的每一个具体行为,形成一种行为模式。

<<走出单位>>

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>