

<<价值观管理>>

图书基本信息

书名：<<价值观管理>>

13位ISBN编号：9787300105932

10位ISBN编号：7300105939

出版时间：2009-6

出版时间：中国人民大学出版社

作者：多伦等著
李超平译

页数：229

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>

<<价值观管理>>

前言

70后、80后、90后……我们对这些词已不再陌生。

电视、报纸、杂志几乎每天都在谈论70后、80后、90后有什么特点，又有什么不一样。

70后、80后、90后的能力不一样？

90后已经用行动证明自己的能力丝毫不逊于自己的前辈。

人格特点不一样？

不可否认，可能会存在差异。

但是，真正的不同也许可以在价值观中找到答案：70后、80后、90后对事情的看法有很大差别。

而要管理这些对事情有着不同看法的人们，价值观管理就成为管理者必须掌握的一项重要技能。

研究与实践都已经证明，一个国家的支柱产业一定是建立在国家与民族文化基础之上的；一个成功的企业背后必然有优秀的企业文化作支撑，也必须借助企业文化来赢得自身的核心竞争力。

文化为何物？

企业文化大师沙因曾经给企业文化下了定义，指出“文化是一个组织(群体)在解决外部适应与内部整合问题时，习得的那些被认为能有效解决问题的、应该作为正确的认识与思考方式教给新成员的、群体成员所共同默认的基本假设模式”。

简而言之，文化即价值观。

重视企业文化建设，必须重视价值观管理。

现实呢？

很多管理者并没有给予价值观管理足够的重视。

还是老一套，根据西蒙·多伦教授等的观点，他们重视的依然是“指令管理”或者“目标管理”，对价值观管理却视而不见。

20世纪初期，社会发展速度不快，指令管理可以说是管理组织的恰当方式。

60年代，变化步伐加快，管理者需要更多的行动灵活性，目标管理应运而生。

而到了今天，经济的全球化、科技的冲击……使得环境变化急剧加速，指令管理与目标管理已难以适应这个快速发展的世界。

时代在呼唤新的管理哲学与实践——价值观管理。

价值观是超越具体情境，引导个体对行为与事件进行选择与评价，指向希望达到的状态与行为的一些重要性程度不同的观念与信仰。

价值观能帮助我们认识事情的意义与价值，指引我们努力的方向，并最终影响我们的日常生活。

人们很容易认识到价值观的重要性，但是难以对价值观进行管理。

西蒙·多伦等将价值观进行了分类，指出可以将价值观划分为三个维度：伦理—社会(个人关于行为操守的一些信念)、经济—实用(以效率、绩效要求和纪律等为导向)和情感—发展(提供自我实现的动机)

这就为诊断一个企业现行的价值观、倡导新的价值观提供了一个明确的分类标准。

在这一框架下，西蒙·多伦等分析了价值观管理对于现代企业的价值与意义，也就是文化变革的必要性；组织发展与价值观管理的关系；企业应该如何实施价值观管理；价值观管理实施过程中可能遇到的问题。

总之，本书详尽地介绍了价值观管理的理论、价值观管理的实施过程，脉络清晰，逻辑严谨，而且都是建立在管理科学研究的基础之上，因此本书应该可以帮助读者对价值观管理有一个清楚、全面的认识与了解，并且教会读者一步步实施价值观管理。

我国企业已经发展到了一个新的阶段，如何才能有所突破，成为真正现代化、国际化的企业，也许可以在价值观管理中找到部分答案。

希望本书能够为我国企业提升管理水平、应对纷繁复杂的外界环境提供一点帮助。

最后，我要特别感谢我的研究生高中华、张翼、王海梅、魏巍、邓睿、霍娜、江峰、胡佩云、鲍春梅，他们参与了本书的初译，为本书的出版做了大量基础性工作。

我还要感谢我的导师中国科学院研究生院管理学院时勘研究员、中国人民大学公共管理学院院长董克

<<价值观管理>>

用教授与我的同事们：朱立言教授、吴春波教授、方振邦教授、刘昕教授、胡威博士、刘颖博士，他们的支持与帮助是我前行的动力。

此外，我还要感谢国家自然科学基金委，正是有了国家自然科学基金委的资助(项目批准号：70502022)，本书的翻译工作才更有保障，我的研究工作也才能更顺利。

感谢所有关心、支持与帮助过我的人。

翻译大师的作品虽尽力而为，但难免存在错误，我真诚地欢迎同行专家和广大读者批评指正。

我的电子邮箱是：lichao ping@mparuc.edu.cn，或者访问我的个人网站www.lichao ping.com，留下您的意见与建议。

<<价值观管理>>

内容概要

21世纪唯一不变的是变化，这就促使我们必须对组织结构和运营理念进行根本性的反思。人们已经逐渐认识到，对任何组织而言，员工的个人价值观与集体价值观都已经成为必须关注的关键因素。

知识型员工和受过高等教育的员工数量的持续增长趋势，使得有效的人力资源管理成为区分组织优劣的重要标志。

研究表明，组织在员工开发与管理上的投入比对技术、研发、竞争战略及品质管理的关注能带来更高的回报。

在《价值观管理：21世纪企业生存之道》中，作者指出，指令管理和目标管理等管理模型不足以引导组织走向成功。

我们需要的是一个战略领导工具，它在实践中的应用可以帮助组织通过关注员工来挖掘市场潜力。

《价值观管理》就是这样一个工具，它可以引导组织一步一步走向成功。

<<价值观管理>>

作者简介

西蒙·L·多伦 (Simon L_Dolan)，世界领先学术机构拉蒙·尤依大学ESADE商学院人力资源管理

与组织行为学首席教授，蒙特利尔大学人力资源管理

与组织行为学终身教授，麦吉尔大学兼职教授。

在人力资源管理、组织心理学、职业压力与文化重构等领域硕果累累。

《国际跨文化管理》杂志主编，同时也是一些全球性学术期刊的编委。

精通多国语言，包括英语、法语、西班牙语、希伯来语、德语与波兰语。

出版教材及专著40多部。

ESADE劳动研究所所长，蒙特利尔Gestion MDS Managerment Inc. 创始人兼总裁。

萨尔瓦多·加西亚 (Salvador Garcia)，巴塞罗那大学组织心理学副教授。

在西班牙获得医学博士学位，并在哈佛大学接受了组织发展专家的再培训。

曾是西班牙组织发展协会主席，乌托邦运动的联合发起人。

研究领域涉及价值观管理与组织压力，为众多西班牙与拉美企业提供价值观、创造力与变革管理方面的咨询服务。

<<价值观管理>>

书籍目录

第一部分 价值观管理：逻辑与内涵第1章 价值观管理的起源和演变价值观管理的演变：从指令管理，经目标管理，到价值观管理价值观管理的三维模型和关键因素价值观管理作为融合战略管理与“人员”政策及建立承诺的工具价值观管理和企业伦理：两个相近而又不同的概念小结第2章 价值观究竟是什么“价值观”一词的含义从信念出发，经价值观，再到行为信念和结果：压力的出现组织中价值观的形成价值观在组织创造知识和获得成功过程中的力量小结第3章 创新或死亡：文化变革的重要性理解组织文化及其重要性组织为什么要变革变革应涉及哪些方面，我们应走多远“协同”战略、结构、流程和人员：价值观的作用更相同的变革还是急剧的变革何时是变革的最佳时机小结第4章 两种不同文化的逻辑：控制vs发展“控制导向的管理”的改变及与“发展导向的管理”整合的必要性价值观在控制导向和学习—发展导向组织中的含义理性—经济文化及其失败的原因正式官僚组织：能永远奏效吗再谈霍桑实验再谈人本主义理念管理的“社会—技术”学派组织还在演变吗小结第二部分 价值观管理：实践第5章 组织发展与价值观管理什么是组织发展创新型公司：学习型组织为实现从控制型文化向发展型文化的演变，重新设计结构和流程21世纪的生存和发展小结第6章 实施文化转型：角色与变革阻力的管理文化变革实施过程中的角色和职责变革领导者承担的角色变革三部曲从“做事情”和“使事情完成”到“让事情发生”变革的阻力沟通在管理变革阻力中的作用管理文化变革的政治动态管理文化变革的情绪动态文化转型和价值观管理小结第7章 价值观管理实施指南阶段零：变革的前奏第一阶段：提炼核心价值观第二阶段：我们真的在变革了!是项目团队开始行动的时候了第三阶段：基于价值观设计人力资源政策第四阶段：通过文化审计监控经营价值观小结第8章 实施价值观管理并非易事：24个可能的问题与解决方案第9章 中国快速成长企业的价值观管理：中西文化碰撞时跨文化再造的经验文化研究中的多元化中西文化的碰撞：中国文化的复杂性讨论结论后记：价值观管理的发展历程——过去，现在与未来价值观管理的诞生：基于作者经验和信仰的协同作用价值观管理的动态发展与演进价值观管理中的文化、挑战和前沿生活、生存和谋生：价值观管理的钟摆式和万花筒式视角结束语使高效的价值观管理的组织走向成功附录在线工具：检测价值观的差距并与组织进行标杆分析测评文化变革中的领导准备度

<<价值观管理>>

章节摘录

价值观不仅仅是一些词汇的堆砌，它能指引我们的行为，影响我们的日常生活。然而，我们通常只有在遇到与自己认为正确或者错误的观点冲突的情景时，也就是出现“价值观冲突”时，才会关注我们的价值观。

不管是在个人层面，还是在组织层面，价值观在让我们认识到事情的意义起着非常重要的作用，并且能指引我们努力的方向。

价值论(axiology)指的是对价值观的研究，它源于希腊语axios，这个词的意思是有价值、可贵的和值得尊敬的。

另外，这个词还有“轴”(axis)的意思，即关键元素围绕其转动的点。

明尼苏达大学的米尔顿·罗克奇(Milton Rockeach)教授是研究价值观的世界级权威之一。

他对“价值观”和“价值观体系”的经典定义是：价值观是引导个体或者社会认为某些具体的行为操守或人生终极追求，比与之相反的行为操守或人生终极追求更可取的某种持久信念。

而价值观体系则是指偏好的行为操守或人生终极追求的、一些相对重要性不同的持久信念的组合(Rockeach, 1973, p.5)。

在西班牙语和其他拉丁语系中，“价值观”(value或valor)一词有三种不同但又互补的含义，构成了价值观管理的三个维度：伦理—社会价值观(ethical-social values, 个人关于行为操守的一些信念)、经济—实用价值观(economic-pragmatic, 以效率、绩效要求和纪律等为导向)和情感—发展价值观(emotional-developmental, 提供自我实现的动机)。

这三个维度构成了理解本书核心内容的基础：识别个人或者组织核心价值观的重要性，协同核心价值观与期望的目标，以及了解为什么要采用价值观管理。

伦理—社会维度：优先选择 价值观是通过长时间慢慢习得、维持和相对稳定的战略经验。这些经验告诉我们，为了达到期望的结果，某种做法会比与其相反的做法更可取。

也就是说，根据我们的理念，价值观和价值观体系会指引我们的行为往好的方向发展。

从中长期来看，价值观是指引人们为了某一特定系统的生存或生活得更好而选择某些行为，而不是其他相反行为的精心或优先战略选择。

从这个角度来说，价值观是人类自由的核心。

在讨论终极价值观或工具价值观时，我们还会谈到这一点。

根据自己的价值观，人们可能会选择看重工作质量，而不是粗糙、即兴或匆忙地完成工作。

或者，也有可能真正关心员工，而不是轻视他们，或对他们漠不关心。

价值观其他的例子包括：选择创造财富，还是毁坏财富；独立自主、良性的互相依赖，还是非良性的依赖；幸福，还是悲伤；诚实，还是欺诈行为；团队精神与合作，还是个人特权主义。

真正的核心价值观是通过行动体现出来的，而不是仅仅停留在口头上。

通过行为表现出来的价值观是富有生命力的价值观，而名义价值观则只是通过口头或书面的形式表达出来，实际行为可能与其大相径庭。

比如，一个人可能口头上宣称健康是最重要的价值观，但实际上抽烟、吸毒，而且从不参加体育锻炼。

同样，一个企业可能在其价值观陈述中将“诚实”列为最重要的价值观，实际上却经常做假账，并且拒绝接受员工或其他利益相关者的批评意见。

这两个都是名义价值观的典型例子。

名义价值观表面上看起来不错，也很动听，但经不起实践的持久考验。

从本质上讲，名义价值观意味着言行不一。

当一个社会缺乏明确阐述的价值观时，这个社会注定会走向衰落，企业也一样(Allport, 1924)。

目前，许多公司出现活力丧失、集体凝聚力缺乏、士气低落、员工消极怠工等问题，其根本原因就是“组织紊乱”(organizational anomia)。

了解各种不同类型的价值观及其定义，能够让个体和组织对生活与工作的意义有一个共同的认识，这样就可以更轻松地地理顺生活和工作中的困惑与其他一些复杂关键问题。

<<价值观管理>>

因此，价值观既可以是连接个体与组织的结实纽带，也有可能是击破个体与组织这一连接的关键因素。

经济—实用维度：物有所值 从经济学角度讲，价值是衡量某一事物意义与重要性的标准。在这个意义上，价值观是用来评估事物相对优劣性、足够性、稀缺性、价格或利益等的标准。

这里所说的“事物”包括人、物体、观点、行动、感受或事实(Zander, 1965)。

比如，我们可以说，相互信任的价值、工作中创造性的价值，或某一流程在客户所购买的商品中的附加价值。

当然，也可以说金钱的价值、机器的价值，或企业中某位特殊专家的价值。

从“价值分析”这一技术的角度来讲(European Commission, No.143, 1994)，价值是指在客户或用户满意的前提下，以尽可能低的成本提供产品或服务。

当然，正是因为创新、对公司有信心、投入等价值观的存在，并对员工的行为与行动产生了影响，才得以实现产品的增值。

实际上，20世纪90年代，管理学界流行的“持续改进”也是建立在一系列特定价值观基础之上的。

<<价值观管理>>

媒体关注与评论

作者们提供的管理模型将组织从简单的生产机器转变成有灵魂和价值的活生生的有机体。他们通过严谨的逻辑分析、有说服力的举例、可操作的指南，阐述了为什么和如何实施价值观管理。这个管理模型填充了中国改革后千万人心中的“价值观真空”。通过价值观管理，中国企业可以为员工提供“为生存而工作”之外的更重要的价值和意义。这是21世纪中国和其他国家的所有有思想商业领导者的必读管理书。

——徐淑英（Anne S. Tsui），美国亚利桑那州立大学，北京大学，香港科技大学教授，中国管理研究国际学会创办主席，美国管理学会主席 如果我们相信人和他们的思考能力是可计量的，并且能为企业的成功带来真正不同的差异，那么我们就承认价值观管理对今天的领导人是至关重要的。带来成功的组织文化需要一定的价值观，而本书中的观点是这些价值观必需的基本要素的基础。

——Isla Ramos Chaves，联想国际集团西班牙&葡萄牙总裁 由于全球化和新科技，我们生活在一个加速变革的时代。

指令管理和目标管理的时代已经结束。

管理者必须有能力和建立强有力的企业文化，才能领导未来的永恒变革。

没有价值观，就没有企业文化。

——Xavier Mir.，高级资深顾问

<<价值观管理>>

编辑推荐

价值观是超越具体情境，引导个体对行为与事件进行选择与评价，指向希望达到的状态与行为的一些重要性程度不同的观念与信仰。

本书详尽地介绍了价值观管理的理论、价值观管理的实施过程，脉络清晰，逻辑严谨，而且都是建立在管理科学研究的基础之上，因此本书应该可以帮助读者对价值观管理有一个清楚、全面的认识与了解，并且教会读者一步步实施价值观管理。

我国企业已经发展到了一个新的阶段，如何才能有所突破，成为真正现代化、国际化的企业，也许可以在价值观管理中找到部分答案。

<<价值观管理>>

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>