

<<企业文化变革理论与实务>>

图书基本信息

书名：<<企业文化变革理论与实务>>

13位ISBN编号：9787509606230

10位ISBN编号：7509606233

出版时间：2009-5

出版时间：经济管理出版社

作者：李继先

页数：200

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>

<<企业文化变革理论与实务>>

前言

这是一个日新月异的时代，经济全球化、信息化对企业产生的影响无论广度还是深度都是前所未有的。

处于社会转型期中的中国企业更是如此，从市场形态、产品需求结构到人们的价值观念、消费方式和行为方式等都在发生变化，国际上的一些新的规则也要无一例外地去适应。

在这种情况下，企业必须进行相应的变革，惟有如此才不至于被淘汰。

事实上，企业的变革无时无刻不在进行，无论是主动的还是被动的，明显的还是潜在的，卓有成效的还是收效甚微的，都在进行。

这些变革涉及企业战略方向的调整、组织结构的重置、业务流程的再造和公司治理结构的变化等相对来讲比较直观的方面，而对于深层的、隐蔽的、对其他变革起潜在作用的企业文化进行实质性改变的相对较少。

这在不同程度上影响了以上各种变革的效果。

国外的研究资料表明，“有三分之一的业务流程再造、全面质量管理、战略规划要么完全失败了，要么出现了足以威胁到企业生存的严重问题，而造成这种状况的最普遍的原因是忽视了组织文化”。

目前，中国很多企业的文化都表现出了严重的滞后性，面临着严峻的挑战，到了非改不可的时候了。正如美国著名的企业文化专家迈克尔·茨威尔所说：“改变企业文化在今天已成为必须，而非锦上添花。

” 企业文化作为一种管理理论诞生已有30年的时间了，国外的研究已经相当深入，从20世纪80年代对企业文化基本理论——企业文化的概念、类型、功能、内容以及企业文化与企业内部各职能要素之间的关系的研究，到90年代对企业文化测量、诊断、评估、变革以及企业文化与企业发展和经营业绩的研究，取得了不少理论成果。

<<企业文化变革理论与实务>>

内容概要

《企业文化变革理论与实务：基于“浙商”的企业文化实践》是国内第一本系统研究企业文化变革的书籍，是作者长期理论研究和企业实践的成果。

它从企业文化变革的必要性、目的、类型和原因出发，探讨了企业文化变革的主体（包括直接主体与间接主体）和客体（即企业文化需要变革的内容），分析了企业文化变革的动力和阻力（内外部动力和阻力），建立了一个应用性很强的企业文化变革模型，将企业文化变革分为预备、解冻、变革、再冻结四个阶段和感知、诊断、酝酿与准备、制定变革方案、实施变革、反馈与调整、完善与固化七个步骤，阐述了企业文化变革的六大策略以及如何规避企业文化变革中的风险，分析了企业文化变革失败的原因，提出了降低变革风险的七大支持系统。

<<企业文化变革理论与实务>>

作者简介

李继先，管理学博士。
做过基层法官、政府公务员和企业高管，现就职于浙江工商大学工商管理学院、浙江省社科重点研究基地—“浙商”研究中心，主要从事人力资源、企业文化、企业家成长等研究。

<<企业文化变革理论与实务>>

书籍目录

第一章 引论 / 1 第一节 问题的提出、研究的背景和意义 / 1 第二节 国内外企业文化变革研究成果综述 / 3 第三节 本书的基本内容、研究思路和研究方法 / 13 第二章 企业文化变革的理论基点 / 16 第一节 企业文化的定义和结构层次 / 17 第二节 对企业文化内容的重新界定 / 28 第三章 企业文化变革的目的、类型及原因 / 36 第一节 企业文化变革及其目的与类型 / 36 第二节 企业文化变革的原因 / 45 案例：浙江德意公司的廉洁文化建设 / 52 第四章 企业文化变革的主体 / 64 第一节 企业文化变革的直接主体：内部人员和机构 / 64 第二节 企业文化变革的间接主体：外部人员和机构 / 74 案例：浙江传化：责任文化打造责任民企 / 76 第五章 企业文化变革的客体 / 90 第一节 企业文化精神层内容的变革 / 90 第二节 企业文化符号层内容的变革 / 101 案例：浙江东港集团企业文化建设 / 107 第六章 企业文化变革的动力和阻力 / 113 第一节 企业文化变革的动力 / 113 第二节 企业文化变革的阻力 / 123 案例：浙江宝石集团：以党建为内核的企业文化建设（上） / 130 第七章 企业文化变革的阶段、步骤和策略 / 134 第一节 企业文化变革的阶段和步骤 / 134 第二节 企业文化变革的策略和技巧 / 150 案例：浙江宝石集团：以党建为内核的企业文化建设（下） / 159 第八章 企业文化变革的风险管理 / 168 第一节 企业文化变革的风险类型和失败原因 / 168 第二节 搭建变革的支持系统，排除文化变革风险 / 177 案例：日产公司的两次大规模改革和企业文化变革 / 184 主要参考文献 / 188 后记 / 201

<<企业文化变革理论与实务>>

章节摘录

因为企业文化在很大程度上是企业家的文化，所以，可以说政治型文化、专制型文化和保守型文化是相应的领导风格造成的。

在中国目前的企业中专制型领导多，民主型领导少（这一点在私有企业中比较明显）；官员型领导多，企业家型领导少（这一点在国有企业中尤为突出）；保守型领导多，开拓型领导少。

这样的领导风格显然是不适合规范的社会主义市场经济条件下的企业发展要求的，必须相应改变。

如果不解决企业文化落后的问题，现代企业制度也会流于形式。

因此，国有企业改革还要进一步深入，进入文化变革提升企业文化质量阶段。

（2）企业的价值观模糊、落后，尤其是核心价值观缺位。

中国企业文化表现在价值观方面的问题：一是缺少共同认可的价值观；二是价值观模糊不清；三是现有的价值观不符合时代要求和企业发展需要，甚至是虚伪的，“大多数价值观表述是空泛的、乏味的，甚至明显地缺乏真诚。

” 第一个问题的解决办法是新建，第二个问题的解决办法是提炼，第三个问题的解决办法是重建，也就是变革。

现有的价值观不符合时代要求和企业发展需要的具体表现是严重的内部价值导向，重视企业利益，忽视社会利益和客户利益着重成本控制，轻视产品质量和服务质量；重视经营者利益，忽视企业的整体利益，在职消费严重，侵吞企业资产（这一点在国有企业中表现最明显）；重视股东利益，忽视员工利益，把员工仅仅当工具来看（这一点在私有企业中表现更明显）；重视短期利益，忽视长期利益，不在技术研发、产品创新上下工夫。

这几种表现分别代表了企业利益最大化、经营者利益最大化、股东利益最大化的基本价值观。

这些类型的价值观与时代的要求是不相称的，不利于企业的长久发展。

<<企业文化变革理论与实务>>

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>