

<<共识>>

图书基本信息

书名：<<共识>>

13位ISBN编号：9787512306400

10位ISBN编号：7512306407

出版时间：2010-7

出版时间：中国电力出版社

作者：石真语，黄钰茗 著

页数：151

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>

<<共识>>

内容概要

本书以“共识”为关键词，系统阐述组织与员工之间如何形成“共识体”——通过利益共识、制度共识、事业共识、命运共识四个方面的建设，打造“同心组织”，最大限度地激发员工的认同感，增强组织的凝聚力。

本书作为职场励志图书，可供职场人士阅读，以帮助员工明确职业定位、不断提高自身素养，同时也可供相关企业和咨询机构在员工培训中作为教材使用。

书籍目录

丛书序前言第1章 美丽的谎言——愿景与执行的鸿沟 事不关己，何谈共识 “无人喝彩”的愿景 “貌合神离”的愿景 “同床异梦”的愿景 执行力缺失的根源第2章 共识——企业核心竞争力 共识：竞争力的源泉 共识产生认同 共识凝聚力量 共识通往同心第3章 同心组织——从利益共同体走向命运共同体 同心：企业组织的理想境界 致命的误区：不求同心，但求同路 走在同心路上的企业 共识的内涵第4章 价值统一成就利益共识 时刻把员工利益装在心里 利益共识：合作共事的底线 永远不要害怕与员工谈待遇 待遇纠纷：无聊的数字游戏 价值统一：由趋同走向一致 合作共赢。利益共享第5章 行动统一成就制度共识 利益共识的制度化 制度共识才能行动一致 “从心所欲不逾矩” 制度共识的考量：心甘情愿受罚第6章 愿景统一成就事业共识 对柳传志“三心”的再思考 “事业心”的衡量标准 整合个人梦想与组织愿景 建立共同愿景。凝聚事业共识 愿景统一“三步曲” 将愿景内化为员工目标第7章 使命统一成就命运共识 公司使命：超越赚钱的目的 界定使命：企业家的任务 用使命感召员工 听从内心的召唤 带着使命工作 与公司命运与共

<<共识>>

章节摘录

培训师经常说这样一段话：“总裁起码要做好两件事，一是会讲梦想，勾勒出愿景，让大家觉得你值得追随。

二是靠一个使命去统领所有员工思维深处的价值观体系，并且要让大家在使命这个层面达成共识。

” 大多数企业家，都有属于自己的梦。

亨利·福特的梦想是“让每一个人都拥有一辆汽车”。

在今天的美国社会，他的梦想已经实现。

任正非的梦想是“产业报国”，马云的梦想是“让天下没有难做的生意”。

这一个个鲜活的梦想就是企业家的愿景。

愿景是人们脑海中所特有的意象或景象，它是人们对未来的憧憬、是渴望实现的愿望、是毕生为之奋斗的梦想。

愿景决定着最终的平庸、出色还是伟大。

作为企业的领袖，不光要有梦想，更重要的是让追随你的人相信梦想并为之奋斗。

所以，企业家不仅要敢于梦想，更应该善于向员工营销你的梦想。

一个企业家要想做好企业，就必须学会营销梦想。

你可以没有产品、没有钱、没有团队，但是不能没有营销梦想的能力，否则梦想就永远只能是梦想，而无法付诸行动。

很多企业都存在这样一个现象：老板不缺梦想，员工也很努力，可是结果却总是差强人意。

导致这种现象的原因很多，其中一个重要的原因就是老板没有把自己的“个人愿景”放大成为与员工共享的“共同愿景”，即没有在公司愿景层面达成共识。

缺乏共识的愿景主要表现为以下三种情况：第一种是“这是你的愿景，与我何干”；第二种是表面上认可公司的愿景，实际上并不认同；第三种是内部钩心斗角，各怀鬼胎。

三者分别对应着共识的三重敌人：“事不关己”、“貌合神离”和“同床异梦”。

我们说成功的企业家是善于营销梦想的企业家。

但是，怎样才能称得上是善于呢？

这里有一个准则：会营销梦想的人是让员工为自己实现梦想，而不会营销梦想的人是让员工为老板实现梦想。

两者的区别在于是否能把自己的梦想变为共同的梦想，让企业中的每一个人都为自己的梦想而努力。

看完2010年的春节晚会，记住了一句能让人气死的台词：“这是真的吗？

您说的是真的吗？

可是这跟我又有什么关系？

” 因为我们最痛恨员工说的一句话就是：“这事跟我有什么关系”。

公司初创时期，有一次我们从外地培训回来，刚结束三天两夜的行程，大家都很疲惫，都想早点回家休息。

但在这次培训中我们发现一个很不好的现象，居然有个别员工在讲课过程中睡觉，影响很坏。

于是我们决定趁热打铁，临时召开一个全体大会，跟大家讲讲这事，提醒大家以后要坚决杜绝此类现象。

同时，我们也表扬了一下在会上表现好的几个员工。

这次会议从召集到散会大概用了半小时左右。

散会之后，在公司的走道里，不经意地听到了两位员工旁若无人的对话： 甲：“谁听课睡觉啊，害得我们一起被训，浪费我半个小时。

” 乙：“就是。

老板也真是的，明知道大家都很累，还开什么会？

小题大做。

” 甲：“你生什么气啊，你今天不还被表扬了吗？

可我呢？

<<共识>>

这事跟我有什么关系……” “怎么没关系？”

”一旁的我故意提高嗓门，“如果不引以为戒的话，下次睡觉的就是你们。”

”两位员工转身发现我的时候，看着脸色铁青的我，连声说：“董事长，对不起，我们只是发几句牢骚，你千万别往心里去。”

”我强忍住心中的怒火，抛下一句“以后注意点”，快步回到自己的办公室。

没过多久，员工甲就在一次培训课上呼呼大睡，终于让我忍无可忍，把他炒了。

在离职谈话时我们之间有这样一段对话：“你知道自己犯的最大错误是什么吗？”

”“不就是在您的课上睡觉嘛，至于吗。”

”“到现在你还不明白自己错在哪里？”

你的最大问题就是我行我素，觉得什么事情都跟自己没关系。

”我心平气和地告诉他，“如果你以后还是这种心态工作的话，到哪儿都不会有出息。”

”有些员工以自我为中心，只想着自己的一亩三分地，至于其他的事情则是“事不关己，高高挂起”。

同时，很多员工犯错之后的第一反应是将责任推给别人。

“是别人的错，与我无关。”

”“客户太挑剔，否则早成交了。”

”在很多管理者看来，这些都是借口。

这些借口并不能掩盖已经出现的问题，更不会减轻你所要承担的责任。

小张和小李是一家速递公司的速递员。

一次，小张和小李负责把一件大宗邮件送到码头。

这个邮件很贵重，是一个古董，老板反复叮嘱他们要小心。

到了码头，当小张把邮件递给小李的时候，由于没有交接好，邮包掉到了地上，古董碎了。

老板对他俩进行了严厉的批评。

“老板，这不是我的错，是小李不小心弄坏的。”

”小张趁机偷偷来到老板办公室对老板说。

老板平静地说：“谢谢你，我知道了。”

”随后，老板把小李叫到了办公室。

于是，小李把事情的原委告诉了老板，最后小李说：“这件事是我们的失职，我愿意承担责任。”

”两人一直等待处理的结果。

老板把他俩叫到办公室说：“其实。”

古董的主人已经看见了你们俩在递接古董的动作，他跟我说了他看见的事实。

还有，我也看到了问题出现后你们两个人的反应。

我决定让小李留下继续工作。

小张，明天你不用来工作了。”

”嘴上经常念着“事不关己”的员工，一定是那些不敢承担责任的员工。

而一个没有责任心的员工，是无法经营好自己的一亩三分地的。

因为企业组织的很多事情都不是靠单打独斗能够完成的。

P2-5

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>