

<<文化命门>>

图书基本信息

书名：<<文化命门>>

13位ISBN编号：9787512310971

10位ISBN编号：7512310978

出版时间：2011-1

出版时间：中国电力

作者：詹惠元

页数：223

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>

<<文化命门>>

内容概要

企业文化对于企业的理念与行为有着重要的指导作用，然而现实的企业文化建设中存在着口号化、抽象化、片面强调人性化或绩效竞争、忽视文化的外部影响力等误区。

本书针对这些问题，提出了十项关键原则，结合实践案例阐述了能够帮助企业走出这些误区的管理对策，使企业文化建设能够真正发挥实效。

本书适合企业领导、管理培训师及相关研究人员阅读使用。

<<文化命门>>

作者简介

詹惠元，中国营销培训学院常务副院长，企业员工行为建设专家，团队心智训练导师。用八年时间潜心研究，精妙融合传统国学、组织行为学、行为心理学、管理学、NLP神经语言学、市场营销学，独创“五行心法”人才训练系统，受到了政府机关、企业和学校的高度认可和广泛赞誉。2007年荣获“中国企业管理原创思想突出贡献奖”，2008年荣获“中国十大企业员工训练导师”称号。

<<文化命门>>

书籍目录

丛书序 在动荡中前行前言 文化建设的十项关键原则及其实践第一章 蛮荒时代——企业精神缺失的背后文化怀疑论个人英雄主义为什么人才留不住企业的精神植入体与制的关系为什么强调制度传承与强化的道路第二章 文化灵魂何在——推进核心价值主张东拼西凑建文化厢情愿喊口号想成为什么能成为什么从价值主张到战略战略的价值结构描绘价值实现路径第三章 虚幻的愿景——愿景失效的内因愿景何以成虚幻为何讨论目标管理愿景的效能基础传递价值信息融入员工的梦想关键示范性步步为营建文化第四章 基础治理顽疾——治理混乱对文化的消解治理的难题规范化的统多头领导谁之过价值信念决胜负政治游戏的得与失领导者的任务基础治理的关键改善第五章 制度性困境——价值主张与制度精神的冲突文化与制度的分离闭门造车建制度背道而驰的难堪用制度细节培育文化妥协造成的伤害制度缺失的处理规则管理能力的考验引入制度管理研究第六章 价值执行难题——执行缺失。就无所谓文化文化与执行的交互管理意识的误区朴实的执行思想慎占，起而行之建造一个价值平台执行改善的坚忍力防微杜渐的真义在不断修正中强化第七章 人情大于法——人情与人治对文化力的破坏组织文化氛围家长式管理误入人性化陷阱人情管理的尺度恶性的管理演变规则与文化并进文化中的人性之道第八章 竞争性冲突-一竞争与文化导向的融合过度竞争的悲剧三大错误思想.....第九章 社会性危机——内部文化建设与外部协调第十章 文化的死胡同——文化生命力由何而来

章节摘录

版权页：插图：他曾经很看不起知识分子，不尊重知识分子，跟几任政委都搞不好关系，但对新任政委赵刚服服帖帖。

这完全是因为赵刚那百步穿杨的枪法，150米外三枪撂倒三个鬼子，这让李云龙彻底服气。

独立团的“敢打能打、作风强悍”首先还得从组织的最高领导者李云龙说起，他在发现自己的下属打架时不但不制止，还坐山观虎斗，甚至鼓励打架。

对于那些挨打吃亏的人，他认为“挨揍活该，怪自己没本事”。

李云龙为培养组织的这种“敢打”和“能打”的强悍作风，还建立了相应的制度，能打、有本事的战士可以吃肉，不能打、又没本事的连汤都喝不上。

在这种思想意识的影响下，独立团的兵个个都像“嗷嗷”叫的野狼，无论对手有多么强大，他们都敢迎着刺刀冲上去，拼死一搏。

骑兵连长孙得胜在拼杀得全连最后只剩下他一个人，依然高喊“骑兵连，进攻——”直至壮烈牺牲；战士王喜奎，子弹打光后，面对数倍于己的鬼子毫不畏惧，拼起了刺刀……李云龙最后把他“敢打能打”的思想上升到了理论的高度，就是“亮剑”精神。

他在军事学院论文答辩会上有一段论述：“一支具有优良传统的部队，往往具有培养英雄的土壤。

英雄或是优秀军人的出现，往往是以集体形式出现，而不是以个体形式出现。

理由很简单，因为他们受到了同样传统的影响，养成了同样的性格和气质……任何一支部队都有自己的传统，传统是什么？

<<文化命门>>

编辑推荐

《文化命门:企业文化建设的误区与对策》：原则一：经营管理者必须彻底抛弃文化怀疑论、个人英雄主义等一系列偏执的想法，并着力寻找文化建设的根基，否则企业文化是不可能存在的。

原则二：企业领导者的价值主张是企业文化的灵魂所系，主张什么样的企业价值就将生成什么样的企业文化。

原则三：人们只有认为愿景可能实现，才会相信企业的主张是正确和可信的，才能融入企业的文化氛围当中。

原则四：基础治理的改善是推动企业文化建设的必要内容，如果没有统一的、强有力的基础治理，就不存在统一的文化价值观。

原则五：制度要么强化文化，要么削弱文化，其关键在于制度执行与价值观是否相容相生。

原则六：执行力既是企业文化能够产生的效能之一，也是形成积极文化的必要路径。

原则七：不少企业都强调人性化管理文化，但其中大多数的人性化主张都不幸沦为无为放纵的代名词。

原则八：企业的竞争氛围是文化本身应该产生的效能，但用竞争替代文化建设是管理的一大陷阱。

原则九：卓越的企业文化力不仅是内部建设的成果，也是外部形象强化作用的结果。

原则十：文化的活力不是天生的，而是凭借企业领导者有意识地不断注入变革力量而产生的。

当我们明确了，企业运行在哪些关键点上容易陷入误区，并找出相应的对策时，企业的持续健康发展就会顺理成章。

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>