

<<信仰-如何塑造齐心协力的员工和组织>>

图书基本信息

书名：<<信仰-如何塑造齐心协力的员工和组织>>

13位ISBN编号：9787800879302

10位ISBN编号：7800879305

出版时间：2007-3

出版时间：中国发展

作者：钟殿舟

页数：210

字数：150000

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>

<<信仰-如何塑造齐心协力的员工和组织>>

内容概要

上篇对目前关于组织成功的因素进行了深入分析，明确了使命、愿景、战略、执行、细节、态度等因素是静止的，苍白的、无力的，它们要发生作用，必须依靠组织成员将其内化，成为信仰。

下篇提供了塑造组织信仰的方法，通过领导、标杆人物、制度、故事、仪式等形式，将员工塑造成有信仰的成员，将组织塑造成有信仰的组织，形成思想统一、行为一致的组织，组织成员拧成一股绳，齐心协力，共同促成组织的发展壮大！

<<信仰-如何塑造齐心协力的员工和组织>>

作者简介

钟殿舟，本科就读于武汉大学数学系，研究生就读于中国人民大学经济学院。

北京泊心湾文化传播中心总经理，北京仁达方略管理咨询公司出版总监，高级研究员，曾任《中国企业文化评论》执行主编，多家财经媒体特约评论员。

曾供职于政府、国企、私企，对各种组织弊端

<<信仰-如何塑造齐心协力的员工和组织>>

书籍目录

推荐序一 一切伟大的组织都源于信仰
推荐序二 工作就是信仰
自序 让我们重新拥抱信仰
上篇 挖掘行为背后的主宰
使命为何成了笑谈
愿景为何成了水中月
战略为何成了草稿图
执行为什么总不到位
细节中如何成为魔鬼的
态度决定一切
团队为什么成了一盘散沙
好员工都哪里去了
信仰：行为背后的主宰
下篇 塑造有信仰的组织
组织僵化究竟有多可怕
谁的意见正确听谁的
信仰必须具备的特质
认知、服从（依从）、认同和内化
明确宣扬组织的信仰
是非观与荣辱观
自豪感与归属感
信仰，或者出局
真诚 信仰，需要物质支撑
领导 标杆人物
仪式 故事 制度 做到极致
重复，重复，再重复
后记参考文献

<<信仰-如何塑造齐心协力的员工和组织>>

章节摘录

前言 一切伟大的组织都源于信仰 刘光明 信仰，是由“信”和“仰”组成的。所谓“信”，说的是信任、信服，所谓“仰”，说的是要抬起头来，表示仰视和仰慕。结合起来，信仰就是从内心对一个观念、一种思想、一种主义等产生认同，并将之内化，作为自己行动的榜样或指南，为之奋斗。

信仰，因为被组织成员内化，能够对组织成员的行为产生重大的影响，伟大的组织一般都有信仰！
伟大的业绩一般都由有信仰的组织成员所创建！

中国共产党是有信仰的，而且是用信仰去塑造和统率党员的，于是，共产党能度过艰苦卓绝的斗争过程，建立军队，突破国民党的多次围剿，完成长征，用小米加步枪，最终打败了国民党，赢得胜利。这无疑是信仰的胜利。

依靠信仰，中国军队还在朝鲜战场创造了奇迹，使得从来都没有战败过的美军第一次没有取胜。美国的军人和研究者一直都很感慨，为什么在那么艰苦的情况下，为什么在冰天雪地里，缺衣少食的中国军队还能够保证高昂的士气和强大的战斗能力，他们最后的结论是，中国军队有一种精神，这种精神，来自于信仰！

IBM是有信仰的，而且是用信仰去塑造和统率员工的，《美国最适合就业的100家大公司》一书，把IBM描述成“把自己的信念像教会一样制度化……结果形成了一家充满虔诚信徒的公司……有人把加入IBM比作参加教团或从军。

”正是依靠具有虔诚信仰的员工，IBM成为行业的翘楚。

三星是有信仰的，而且是用信仰去塑造和统率员工的。

李健熙在企业中，总是在谈论道德经营，谈论人性改造，谈论对国家的贡献。

在经营中，他常常强调不是追求“利润”而是追求“道德”，以至于《三星王国》作者用的一个标题是“李健熙是宗教人士吗”。

联想是有信仰的，而且是用信仰去塑造和统率员工的。

联想的“入模子”，就是一个塑造员工信仰的过程，经过了这个人“入模子”考验的人，就成为“联想人”，表现出统一的联想的思想和行为。

依靠着具有统一信仰的联想人，联想从中国残酷的PC市场竞争中脱颖而出，成为亚太第一品牌，并在2005年兼并IBM个人电脑事业部，成为世界第三大电脑品牌。

……考察各种各样的组织，我们发现，凡是伟大的组织，都具有信仰，并且，都以组织信仰去塑造和统率组织成员。

为什么会这样呢？因为组织是由人组成的，事情是由人做出来的，而人是由信仰支配的。

对于组织的失败，人们可以找到很多的理由，只要是某一个没有做好的方面，都可以被用来作为理由，比如说组织没有愿景，战略有问题，执行不到位，细节没做好，团队不团结，没有发挥积极主动性等等，但是，在指出这些理由之后，我们更要进一步地追问：为什么是这些理由？为什么这些方面会出现问题？终极原因是人出了问题，而人的问题，归根到底是信仰问题。

对于组织的成功，也已经有很多学者进行过研究，如《追求卓越》、《基业长青》等，都总结出了很多规律，但是这些规律，要么是在组织中不具有实践的可能性，要么是引入到组织中，却无法发挥出想象中的作用。

因为，总结出来的规律是死的，要运用在组织之中，必须依靠组织成员的努力，而组织成员，是受信仰支配的。

信仰，是组织所有管理要素发生作用的前提。

没有信仰注入其中，思想只是思想，理念只是理念，使命只是使命，愿景只是愿景，战略只是战略，它们都是静止的、苍白无力的，属于说起来激动人心，做起来困难重重的事情。

当信仰被注入组织成员心中，则所有的管理要素都活起来，发挥出各自独特的作用。

一切伟大的组织，都注重人的工作，都注重塑造组织的信仰，用组织独特的信仰来统率组织成员，形成一支战斗力强的团队，由此创造出伟大的组织。

<<信仰-如何塑造齐心协力的员工和组织>>

后记 向管理要效益，这是市场经济发展的必然。

中国企业经过数十年市场经济的洗礼，已经普遍感受到机会的缺乏，粗放式的管理方式很难适应市场竞争的需要。

于是，各种管理理念和方法粉墨登场，使命、愿景、战略、执行、细节、制度等，都领一时风潮，但是，它们都有一个无法回避的缺陷：见物不见人。

它们把组织看作是程序或者是机器，认为只要有输入，就会有相应的产出。

而没有考虑到人在其中的作用。

毛泽东说：“政治路线确定之后，干部就是决定的因素。

”邓小平指出，中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上说，关键在人。

既然人是重要的，我们在管理中，就必须充分考虑人的因素。

这也就出现了近两年来的学习型组织热和企业文化热，它们将人视为组织管理的重要因素，强调组织要对其中的人进行引导，充分发挥员工的主观能动性。

正是循着这样的思路，本书更进一步提出，组织应该对员工进行信仰塑造，塑造组织信仰。

因为人的行为是由意识支配的，而最强烈、最持久、最稳定的意识，则是信仰。

没有信仰在其中，使命、愿景、战略、执行、细节、制度甚至理念体系等都是苍白的、静止的、无力的，只有员工将其内化，它们才能够“活”起来，发挥我们希望的力量。

毫无疑问，本书的完成，是集体智慧的结晶，是在很多人研究的基础上的发展。

在这里，要感谢很多管理研究专家学者，特别是刘先明教授、刘明远教授和仁达方略的王吉鹏先生，他们的观点和思路给我以很大的启发。

此外，要感谢曾昭俊、胡延朝、凌丽君等人，与他们的探讨和他们的见识，使得我能够更加清晰自己的思路。

另外，我的兄长钟冠海先生也给了我很多帮助，他的组织工作经验和实践都给了我不少的助益，并且他还完成了其中的“执行”、“细节”、“态度”、“特质”、“员工”等章的写作。

最后，要感谢中国发展社的编辑，他们的意见使得本书增色不少。

当然，还有很多人对本书的完成作出了贡献，在此不能一一列出他们的名字。

真诚地希望得到读者的反馈，不论是什么方面，也不论是什么方式。

钟殿舟于2007年春述

<<信仰-如何塑造齐心协力的员工和组织>>

媒体关注与评论

一切伟大的组织都源于信仰！
一切伟大的业绩都成于信仰！
使命为什么成了笑谈？
愿景为什么成了水中月？
战略为何成了草稿图？
执行为什么总不到位？
细节为什么成了魔鬼？
团队为什么成了一盘散沙？
优秀员工都哪里去了？
积极的态度是哪里来的？

分析任何一家存在了多年的大企业，我相信你都会发现它的适应性不是归功于组织形式或管理技巧，而是归功于我们称之为信条的力量以及它们所产生的对员工的巨大凝聚力。

——小托马斯·沃森 IBM再造者 应该奖赏那些品行突出、实践了价值观的员工，而“处罚”那些与之相悖的人。

请相信我，这有助于企业的成功。

——杰克·韦尔奇 CE前CEO 真正激励人们百分百投入的动力，不是金钱等组织提供的外部条件，使人们忘记痛苦不断前行的，是其内在的信仰。

——松下幸之助 松下创立者 组织没有信仰来统一员工的行为，就会山头林立，出现小集团小集体，它们蚕食组织利益；但是，进行信仰塑造，很多人怕背上洗脑的骂名。
在这两者之间，我选择塑造信仰！

——王吉鹏 仁达方略董事长 愿景、战略、执行、细节、态度、等等，都曾经成为我们组织管理者眼中的救命稻草，但是，它们都见物不见人，《信仰》真正关注组织管理的人，关注人们行为背后的因素，提出了塑造组织信仰的方法，相信对组织管理者大有裨益。

——刘明远，副教授，中国人民大学

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>