第一图书网, tushu007.com

<<认同感>>

图书基本信息

书名：<<认同感>>

13位ISBN编号：9787501797868

10位ISBN编号：7501797862

出版时间：2010-4

出版时间：中国经济出版社

作者：刘建军

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

前言

管理，是一件看似简单其实并不简单的工作。
说它简单，是因为管理远不如科学研究那么复杂。
管理的任务就是如何更快更好地完成工作，从这个意义上来说，管理本身并不是一件多么高深和复杂的事情。
但从现实来说，无论何时何地，世界上每个国家的每个组织或团队都在不同程度上存在一些管理问题，有的问题甚至成为很多企业进一步发展的瓶颈和障碍。
由此可见，管理其实并不简单。
因此，管理也就成了一个永恒的话题。
一般认为，管理理论经过了两次飞跃，一是从经验管理到科学管理的飞跃，二是从科学管理到文化管理的飞跃。
多年来，我一直从事管理咨询和培训工作，但我真的不知道还有没有第三次飞跃。
我猜想即使有，也是很遥远的事情。
但这并不表明我将文化管理视为一种终极管理，而是因为文化管理的概念很大，我们要走的路程也很长。
尤其值得关注的是，尽管企业文化理论的产生迄今也有近三十年的历史了，但国内在文化管理方面做得非常出色的企业并不多见，很多企业目前甚至连科学管理也谈不上。
这是一个值得反省的问题。
在知识经济和信息爆炸的今天，关于管理方面的研究著作可谓浩如烟海。
因此，本书不敢妄言是什么创新。
即使如此，我也仍然相信，无论您是一个高层管理者、中层管理者还是一名普通的员工，都有必要阅读本书。
尤其是对管理者，本书更值得一读。
之所以这样说，并非仅仅是因为本书花费了作者多年的时间研究和写作，更重要的是因为，本书的案例故事，有许多值得我们思考和借鉴的地方；一些案例的对比分析也能够帮助您找到问题的结症，参透文化管理的原则和本质。
很多人在不停地寻找新的管理方法和理念，我丝毫不怀疑他们这种求知的精神和良好的动机，但问题在于不少“新颖”和“时髦”的管理理念实际上都是老酒换新瓶，一点都不新。
所以这些人不妨停下来认真地思考一下：那些传统的、老的管理理念和方法，例如岗位职责、绩效考核、员工激励、授权管理、人本管理、沟通管理、企业文化等等，您的企业真的已经OK了吗？
其实，对这些如此简单的问题，很多人都没有肯定的回答。
这就是我们的现状。
我非常推崇海尔公司的企业文化，特别赞同海尔集团的管理之道——管理的本质不在于“知”而在于“行”。
这是海尔文化的精髓。
“赛马不相马”、“OEC管理”、“6S大脚印”、“批评文化”、“真诚到永远”这些理念和管理方法实际上一点都不高深和复杂。
然而，海尔“行”了，而很多公司却望尘莫及。
从管理对象来说，企业管理无非是管人、管事、管钱、管物和管信息几个方面。
其中最让人挠头的是对人的管理，因为人是一个非常复杂的动物。
由于工作的原因，我有机会经常和不同的企业领导和管理者探讨企业文化和管人的问题。
“文化管理应该达到一种怎样的境界？
”“怎样才算把人管好了？
”对这样的问题恐怕没有一个标准答案。
但有个企业领导的回答却让我记忆深刻，他说：“这两个问题只有一个答案，那就是‘累死了，他愿意，他高兴，他认同。

’这就是企业文化的目的，也是管人的最高境界。
”答案虽然很朴实，但细想一下却很有道理。
累死了，为什么还愿意，为什么还高兴？
答案是因为“认同”。
这种对公司高度的认同感让员工感觉自己是企业的一份子，感觉到工作是自己应尽的义务和神圣使命，他们为此愿意付出一切而不计个人得失。
这正如大庆精神的代表人物王进喜所言：“宁愿少活二十年拼命也要拿下大油田”。
进喜这句话的话外音正是“累死了，我愿意。
”试想一下，如果您的企业（或部门）里都是王进喜式的员工，那您还有什么可愁的呢？

第一图书网, tushu007.com

内容概要

为什么就业形势每况愈下，很多员工依然频繁跳槽，企业苦苦寻不到合适的人才?企业要想保持基业长青，最重要的就是留住人才。
丰厚的薪水和福利，也只能让优秀的员工暂时留下，不能成为员工忠诚的必备要件。
只有拥有真正让员工认同的企业文化及与此相适应的制度存在，员工才能更加忠诚于企业。

作者简介

刘建军，咨询、培训两栖老师；著有《顾客营销》《服务为王》《金牌服务管理》《服务其实很简单》《职场人士必读的88则寓言》等多部专著；曾为建设银行、农业银行、中国银行、湘西烟草、佛山烟草、漯河烟草、景德镇烟草、茂业百货、艾力艾集团、远洲国际大酒店、奈安集团等数十家企业提供过咨询或培训服务。
主要研究领域：企业文化、服务营销及团队建设。

<<认同感>>

书籍目录

第1章　卓越源自员工的“认同”　1.1　文化管理的目的是培养忠诚　1.1.1　员工忠诚是企业最宝贵的财富　1.2.2　日本企业文化的成功在于塑造了“忠诚”　1.1.3　忠诚，从认同开始　1.2　企业生存的三个哲学命题　1.2.1　你为谁而活　1.2.2　企业生存的三个哲学命题　1.2.3　价值观导向　1.3　没有认同，就没有团队　1.3.1　猛虎怕群狼　1.3.2　道不同，不相与谋　1.3.3　拉绳实验与官渡之战　1.4　认同员工，才会有士气　1.4.1　精神的力量　1.4.2　把员工当作绅士淑女　1.4.3　制度不能解决的问题第2章　价值观认同的困难　2.1　被“扭曲”的文化　2.1.1　“两张皮”现象　2.1.2　沃尔玛与诺时奇　2.1.3　症结在哪里　2.2　解密“认同感”的核心基因　2.2.1　企业精神说　2.2.2　核心价值观说　2.2.3　从概念关系找到认同感的核心基因　2.3　价值观认同的困难　2.3.1　价值观的个性色彩　2.3.2　价值观不是唯一的　2.3.3　当鱼与熊掌不可兼得　2.4　如何让员工快速认同　2.4.1　不要把文化理念弄得很复杂　2.4.2　确保企业文化与管理制度的一致性　2.4.3　迪士尼的角色意识　2.4.4　文化高压线第3章　“认同”的前提是“相信”　3.1　拒绝“画饼式”愚民政策　3.1.1　红军布告　3.1.2　南街村现象与公平理论　3.1.3　给员工找个“自私的”理由去奉献　3.2　坚持核心价值观　3.2.1　没有最好的，只有合适的　……第4章　用价值观管理促进“认同”第5章　“认同”才会“跟随”

章节摘录

美国的3S管理，虽然讲效率、重科学、讲求理性，但过于强调技术、制度、财务分析和奖金的刺激，忽视人的社会性、人的作用和精神力量，忽视培养员工对企业共同价值观念的认同。
日本的7S管理，注重塑造目标、精神、价值观等文化因素的认同，同时注重人性化管理，把职工当作“社会人”、“决策人”和“自动人”，因而最大限度地发挥了员工的潜力，调动了员工的积极性。
这就是“日本腾飞”教训“美国骄傲”的秘密。
忠诚是一种品质，更是每一个组织或团队最宝贵的财富。
康熙十二年（1673年）清平西王吴三桂据云南反清。
次年十二月，陕西提督王辅臣于平凉杀莫洛，响应吴三桂起兵叛乱。
吴三桂派兵从四川北进，欲与王辅臣合兵进军陕甘。
王辅臣原为吴三桂旧部，后又受康熙恩宠。
为了争取王辅臣，吴三桂与康熙都曾殚智竭虑，各出奇谋。
早在任命王辅臣镇守平凉时，康熙就赐给了王辅臣一支御前豹尾枪，并语重心长地说：“这支枪乃先帝留给我的，我每次出巡时都把它放在马前。
你是先帝的大臣，我是先帝的儿子，除了这支枪外，我没有什么东西更珍贵了，你把它带到平凉，见到它就像见到我。
我看到了另外那支枪也就像是见到了你。
”此外，康熙还情真意切地留王辅臣多在京城住一些时日，并叫钦天监择日于上元节之后再赴平凉。
王辅臣拜伏于地，痛泣不已地说：“圣恩深重，臣即肝脑涂地，也不能稍报万一。
”而此前，吴三桂也将王辅臣视作子侄，凡什么好东西，他人得不到的，却赐给王辅臣。
王辅臣准备进京接受任命，辞别吴三桂之时，吴三桂也拉着王辅臣的手涕泣着说：“你到了平凉，不要忘了老兄。
你家境一般，人口又多，此去离我们相隔万里，你别对我讲什么客套。
”随即相赠路费二万。
可见当时康熙和吴三桂都非常看重王辅臣。
电视剧《康熙王朝》中有这样一个情节，当吴三桂兵起叛乱的消息传至京城，康熙让羁留京中的王辅臣的儿子王吉贞带着亲笔御信，火速面见王辅臣。
康熙在信中这样写道：“爱卿如面：而今，爱卿颜容笑貌仍在朕的眼前。
你坐拥雄兵，虎视西北，窥测天下。
满朝大臣都料定你王辅臣必反，惟有朕以为未必，为何？
因为兄是在待机而动，以求一逞。
如果吴三桂取胜，兄将挥兵北上，攻打京城；如果朝庭取胜，兄也将挥兵南下，平叛灭贼。
因此，兄反与不反，不在兄如何决断，而在朝庭能否击败吴三桂。
爱卿，朕借令郎之笔，送兄两句话：其一朕必胜，吴三桂必败。
其二，兄无论何时来归，朕将抛弃前嫌，出宫远迎，兄仍为国家之栋梁，朝庭之忠臣。
”看着康熙这封信，王辅臣感概万千，沉默许久，然后抬起头对王吉贞说：“吉贞啊，昨天夜里，吴三桂也给为父来了一纸亲笔密信，也是情理并茂，感人至深，吴三桂在信中与为父盟誓，要和我平分天下。
”一个旧主，一个圣恩，这确实让王辅臣难以决断。
“父帅，据儿臣看来，康熙是当朝圣君，而吴三桂只是旧主，两个人的心胸气概不可同日而语，朝庭虽然暂时战局不利，但是他们毕竟是以全国敌一隅，钱粮、兵勇，文臣武将，取之不尽，用之不竭，越往后朝庭越占据上风。
儿恳请父帅三思，万勿与吴三桂与石同焚，成千古之恨啊。
”王吉贞表明了自己的态度。
王辅臣接着说道：“古人日：引而不发，跃如也。
咱们越沉得住气，他们两边就越得求咱们，咱们也就越值钱，我们再等等看吧，据禀报，吴三桂在近

期将与官军决战于岳州，待此战结束了再行定夺啊。
”　　王辅臣决定暂时中立。
一是他看不清形势，不确定这场叛乱谁胜谁负，二是在旧主和圣恩面前他确实有点难以取舍。
而此时的康熙与吴三桂为了争取王辅臣的忠诚双方都用心良苦，费尽了心机。
　　尽管康熙对王辅臣恩宠有加，并在关键时刻因势利导，希望王辅臣站在自己的一边，但最后王辅臣还是反了，将“圣恩深重，臣即肝脑涂地，也不能稍报万一”的誓言抛到九宵云外。
　　在这样的关键时刻，忠诚成为一种考验，而王辅臣的决策对整个战局产生了很大的影响，王辅臣的反叛，改变了战争态势，继吴三桂于湖广、耿精忠于浙赣与清军对峙之后，西部的陕甘又落入王辅臣叛军之手，使清军处于左、中、右三面受敌的被动局面。
　　事实上，经营一个企业又何尝不是如此？
任何一个企业一旦失去了员工的忠诚，这个企业同样可能岌岌可危。
而如何让员工忠诚于企业是每个企业都必须面临的问题。
　　日本企业文化的成功在于塑造了“忠诚”　　日本是一个非常小的国家，国土总面积，包括各小岛在内，共计37.7835万平方公里，其中土地面积37.4744万平方公里，水域面积3，091平方公里。
我国云南省的总面积39.4万平方公里。
也就是说日本比我国云南省的土地面积还略小一点。

媒体关注与评论

我扮演两个角色：第一是设计师，在企业发展中使组织结构适应企业发展；第二是牧师，不断地布道，使员工接受和认同海尔的企业文化，把员工自身价值的体现和企业目标的实现结合起来。

——海尔集团首席执行官 张瑞敏　　员工与组织除了正式的雇佣契约之外，还存在比正式雇佣契约更重要的心理契约关系，这种心理契约关系决定了员工的工作效能和组织的工作效能。心理契约关系是建立在企业文化之上，是对企业文化中的价值观、组织承诺的认同和维护。

——当代管理理论大师 克瑞斯·阿吉里斯

编辑推荐

不要抱怨你的员工见异思迁，那是因为他不认同你的管理和文化。
从认同到忠诚其实很简单，只需要你做出一点点“温情”的改变。
经营一个企业，你首先要思考这样三个问题：我是谁？
去哪里？
为了谁？
这三个问题是要回答企业的核心价值观、愿景和使命，这是企业生存的三大哲学命题，也是取得员工认同的首要因素。

第一图书网, tushu007.com

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