第一图书网, tushu007.com

<<企业幸福力>>

图书基本信息

书名：<<企业幸福力>>

13位ISBN编号：9787802348202

10位ISBN编号：780234820X

出版时间：2012-9

出版时间：中国发展出版社

作者：段俊平 编

页数：227

字数：210000

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

中国的企业文化建设必须走中国化道路　第一次世界大战以后的几十年里，美国经济一直称雄世界，理论界对管理科学十分热衷，企业也依靠扎实的制度机制实现了良好的发展。
但是到了20世纪70年代末，突然崛起的日本经济对美国乃至西欧的经济巨头地位构成了挑战，这引起了各国经济学家和企业家们的思索。
尤其是美国的企业家们，在一夜之间发现日本在某些方面已超越了自己，惊讶之余他们对日本企业进行了细致的研究。
研究结果发现：日本与欧洲传统企业的管理模式存在着显著的不同，其核心思想在于塑造一种有利于创新和将价值与心理因素整合的文化，并落实到每一位员工的日常行为之中。
这样的精神力量不仅提高了日本企业长期的经营业绩，对企业的发展也起到了潜在却又至关重要的作用，日本企业家将这种管理方式命名为“企业文化管理”。
美国企业家们发现日本是靠企业文化管理后来居上的，于是乎，关于企业文化的探索在美国展开并很快扩展到欧洲各国。
经过近20年的发展，西方企业界已把企业文化管理看成管理的最高境界。
80年代，企业文化管理也随着改革开放进入了我国。
　企业文化理论传入中国后，在学习和研究的过程中，学界也发展出了群众派、学院派、领导力派、解构派、集纳派、实战派等诸多流派。
随着中国企业的发展，企业文化的研究和实践几乎同时进入了繁荣期，国内开始出现了企业文化咨询的专业公司，一些具备超前意识、管理思维敏锐的企业家也主动聘请专业公司和具备职业素养的企业管理专家进行企业文化建设，用文化管理企业。
毋庸置疑，这些企业在企业文化的引导和推动下，有了长足的发展，企业文化建设的导入对我国企业整体提升管理水平起到了非常重要的作用。
　但是，我们的企业在导入企业文化建设时太注重西方的一些价值和文化理念，结果把我们传统文化中的一些优秀的东西给丢掉了，这也与我们过度夸大西方管理和反传统文化意识有关。
我们把中国人几千年来形成的道德文化体系给否定了，又没有建立新的并被大家认可的文化道德体系，结果我们的企业文化建设流于形式、流于口号、流于浅层、流于雷同和流于文字游戏，真正把文化融于管理和融入员工行为中的企业凤毛麟角。
　纵观国内的成功企业，无不是企业文化管理中国化的典范。
我们公认的华为，并不是靠一个《华为基本法》就能解决所有问题，它是把中国传统文化的哲学思想与西方的管理文化理念结合才创造了华为的奇迹。
华人首富李嘉诚之所以会成功，他的秘诀是将中国传统文化的哲学思维与西方科学化的企业文化理念有机地结合在企业管理中。
富士康制度化、流程化的管理堪称西方企业文化管理的典范，然而为什么接连发生13起员工跳楼事件？
这不得不引起人们对中国现有企业文化管理模式的忧思。
　一个国家走向强盛或一家企业走向卓越，背后都伴随着一种适合本国或本企业生态环境的企业文化管理模式。
比如欧洲的ISO管理体系、美国的六西格玛和日本的丰田TPS模式，都是在本国文化和民族性格特征的基础上建立的文化管理思想下的管理模式。
中国在走过高速发展的几十年后，当我们的影响力越来越大时，我们必须回答：中国的企业文化管理模式是什么？
答案只能是西方管理科学与中国传统哲学思维模式有机结合的中国化企业文化管理。
　中国化企业文化管理是制度流程与人的管理相结合的管理。
当下，中国企业的制度建设已不是最大问题，制度建立以后如何用人性的道德力量去执行它，却是一个挑战，中国传统哲学思维模式可以解决这一问题。
中国传统文化教大家怎么做人，只有懂得怎么做人，才能主动去遵守管理制度，否则制度永远都是写

在纸面上的。
　中国化企业文化管理可以使企业回归良知，避免因没有道德标准而出现危机。
一个有良知的企业会得到员工、社会和生存环境的长久忠诚和信任，使企业利益长久化，使企业基业长青。
这样的企业，就能避免三鹿奶粉、双汇瘦肉精等因企业丧失良知而酿成的后果。
　中国化企业文化管理是开放的管理模式，它不是要摒弃西方的管理模式，而是根据中国社会的特点和中国企业的具体情况，把中国优秀的几千年传承下来的哲学思维模式加入到企业管理中去，是对西方科学模式的完善与补充，它使管理更有技巧性和艺术性，是中国的人文情怀“情、理、法”的完美体现。
清代洋务运动代表人物之一张之洞所言的“中学为体，西学为用”就是中国化企业文化管理的完美诠释。
　我国的企业文化研究系统到现在尚未建立完整的中国化的理论体系，在推行企业文化战略时，企业家们往往仅凭自己的理解，照搬西方企业文化的模式，认为西方化就是全球化，使得我国的企业文化建设严重地背离了中国人文环境和精神实质，造成了中国企业社会责任的丧失。
　目前，企业家们花重金聘请的企业文化管理公司，往往并不懂中国传统文化哲学思想，这也造成了中国企业文化过于西化的现状。
要想企业文化中国化，必须普及中国传统优秀文化的哲学思想，通过对企业的不断引导，加上学者们孜孜不倦的研究和探索，我们的企业文化中国化才能落地开花结果，企业文化中国化对于中国企业的影响也必将是潜在而深远的。
　(本文刊载于国务院国资委官方网站)　段俊平　2012年7月

第一图书网, tushu007.com

内容概要

《企业幸福力EAP中国化与幸福管理》由段俊平主编，是第一本在企业文化建设中提出“企业幸福力”概念的管理咨询类专业书籍。
中西文化结合的理论和知识，实用的方法和技术，创新的工具、模型、案例，有趣的行文风格，使《企业幸福力EAP中国化与幸福管理》成为中国企业成功实施EAP计划的指南针。

《企业幸福力EAP中国化与幸福管理》里介绍的EAP(Employee Assistance Program)，即员工帮助计划，它是企业通过压力管理、职业心理健康、裁员心理危机、灾难性事件、职业生涯发展、健康生活方式、家庭问题、情感问题、法律纠纷、理财规划等方面，帮助员工及其家庭成员解决心理和行为问题，以提高绩效、改善组织气氛，最终提升管理效能的一种管理模式。
爱维龙媒将EAP项目与中国传统的儒释道智慧结合，提出了“企业幸福力”概念，并且通过具体的实践，帮助企业实现员工幸福生活，全面构建企业幸福力的战略体系。

作者简介

段俊平，著名国学专家、著名书法家，知名管理学者、中华书画艺术研究院院长、中华书画艺术产业联盟主席，爱维龙媒咨询集团董事长。
长期立足于研究中国传统文化的传承与创新，主张建立中国传统哲学思维与现代管理模式相结合的“中国化管理模式”；所创立的“中国化管理哲学思维模式”、“企业文化中国化建设模式”、“企业文化五行论”、“企业战略倍增论”等新儒学应用理论，深受专家与企业家的推崇和认可；主持数十家大型集团企业管理咨询项目并担任许多企业家人生顾问，深得受众群体爱戴。
代表作品《画好“圈、饼、叉”就是管理大师》、《管理如同放羊》、《中国化危机管理全攻略》等被国内诸多知名媒体如《羊城晚报》、《读者》刊登转载。

第一图书网, tushu007.com

<<企业幸福力>>

书籍目录

第1章 EAP略论
EAP研究的背景
EAP的概念
EAP的发展历程
EAP的发展现状
第2章 EAP与企业幸福力构建
幸福力——企业的第六力
EAP与企业幸福力相辅相成
第3章 EAP落地需要本土化
EAP本土化的必要性
EAP本土化面临的挑战
EAP本土化应具备的特点
第4章 EAP中国文化导入
儒家思想的幸福观之EAP借鉴
道家思想的幸福观之EAP借鉴
佛家思想的幸福观之EAP借鉴
第5章 EAP在企业管理中的应用
EAP提升企业文化建设
EAP在人力资源中的应用
EAP对企业员工的心理危机干预
第6章 中国企业的EAP管理体系
中国企业应用EAP的范围和条件
中国企业执行EAP的模式
中国企业实施EAP的运行机制
中国企业实施EAP的准备工作
第7章 EAP长效落地
建立EAP组织架构
选择EAP服务机构
员工工作心理调查
EAP的宣传和培训
搭建员工心理关爱平台
EAP效果评估
第8章 建设幸福的中国企业
幸福建设是企业的使命和责任
幸福管理是中国企业长青之道
第9章 爱维龙媒EAP案例分析
A医药公司实施EAP项目的成功模式
X集团员工EAP服务实施方案设计
N公司基于工作压力的EAP实施方案
S公司的全面EAP服务体系
参考文献

章节摘录

版权页： 插图： 首先，我们谈谈前五种驱动力。
企业作为一个组织，必须首先形成组织力，这是企业有序运作的基础，良好的组织力能够使得企业形成和谐的整体并达到资源的优化配置。
战略对于企业发展的重要性自不待言，企业战略为企业设立愿景目标，并对实现目标的轨迹进行总体性谋划和指导性规划，具有指导性、全局性、长远性、竞争性、系统性等特征。
战略力是衡量一个企业发展前景的关键。
企业的品牌是企业对外的形象和名片，包括社会对于企业感性和理性的认知，强势的品牌资产是企业在市场竞争中的利器。
企业文化与品牌相辅相成，文化造就品牌，品牌促进文化。
一个企业的文化体现了企业的愿景、使命和价值观，可以说是整个企业的灵魂。
企业的发展需要人来完成，如何积极发挥和利用企业员工的能动性是企业的长久话题，人力资源的概念很好地表达了员工对于企业的重要性。
总之，前五种竞争力对于企业发展都是必要的力量，企业管理者要懂得打造这五种力量形成强大的合力。
但是，这五种竞争力都是从企业发展所需要的客观效力上进行分析的，其实企业最根本的还是企业员工。
企业活动与员工的生活紧密相连，员工的生活质量和主观感受是企业管理不能忽视的，单凭以上五种竞争力还不足以促进企业的可持续发展。
而且，在企业生活越来越成为员工生活基本构成的今天，企业必须考虑员工生活的幸福，对人力资源的管理不能简单地像开采利用物质资源一样索取员工的人力，而要关注员工作为人的人性方面。
员工的健康心理和幸福生活是企业管理中的大问题，因此有必要提出作为企业发展第六大核心竞争力的幸福力。
为员工的幸福着想构建企业幸福力并不违背企业整体发展的目标，相反，一个幸福的企业能够形成持久和健康的竞争力，员工的幸福感可以转化为企业的幸福力。
企业管理需要上升到幸福管理的层次，这是实现企业可持续健康发展的要义，也是未来企业竞争的关键。
台湾著名的电子企业奇美集团就很倡导创造幸福的价值观，公司把“企业是追求幸福的手段”作为自己的核心价值观，从各方面营造企业的幸福力，从而使得奇美成为全球三大液晶电视平板供应商之一。

编辑推荐

《中国化管理系列丛书·企业幸福力：EAP中国化与幸福管理》是第一本在企业文化建设中提出“企业幸福力”概念的管理咨询类专业书籍。
中西文化结合的理论和知识，实用的方法和技术，创新的工具、模型、案例，有趣的行文风格，使本书成为中国企业成功实施EAP计划的指南针。

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