

<<以价值观为本>>

图书基本信息

书名：<<以价值观为本>>

13位ISBN编号：9787111285465

10位ISBN编号：7111285468

出版时间：2010-1

出版时间：机械工业出版社

作者：吴维库

页数：196

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>

## <<以价值观为本>>

### 前言

我对领导学的研究始于1999年。

在过去的研究过程中，我得到了三项国家自然科学基金的支持，并于2001年暑期参加了哈佛商学院的领导培训力和香港科技大学恒隆管理研究中心的组织行为研修班，通过对大量案例的观察和研究，我和我的研究团队发表了很多与领导力相关的论文。

在这些研究的基础上，我为清华大学经济管理学院MBA开设了领导学课程。

把十年研究的结果整理成体系，叫做“和谐领导力”。

和谐领导力体系由三个模块构成：模块一、阳光心态；模块二、情商与影响力；模块三、以价值观为本。

## <<以价值观为本>>

### 内容概要

本书创新性地提出以人为本的实质是以组织的价值观为本，把组织定义成价值观彼此认同的人聚集并实现自我价值观的平台，员工利用这个平台实现自我价值，同时也提升了这个平台。

人本管理的实质是以价值观为本加上管理的人性化。

以价值观为本的目的是塑造出清醒、认同和敬业的员工，帮助领导者缔造出秩序规范的理性组织。

## <<以价值观为本>>

### 作者简介

吴维库，博士，清华大学经济管理学院战略与政策系教授，博士生导师。

1994年起在清华大学经济管理学院任教。  
曾在美国宾夕法尼亚大学沃顿商学院进修公司战略、竞争战略及领导学，在哈佛商学院和香港科技大学恒隆管理研究中心研修。

主要研究与教学领域是“战略管理

## &lt;&lt;以价值观为本&gt;&gt;

## 书籍目录

总序 和谐领导力前言第1章 以价值观为本 以人为本的困惑 享受福利不出力是以人为本吗？  
 人情管理是以人为本吗？  
 淘汰不合格员工违反了以人为本吗？  
 基于价值观的领导 基于中国文化背景解释韦尔奇的用人图 韦尔奇的用人图 中国经典的用人智慧：“德”与“才” 你在组织中的哪个位置？  
 以什么人为本 分类用人 四种利益相关者 卸磨杀驴对不对？  
 以价值观为本用人 如何实施价值观型领导 实施方法 人的价值观形成动机 实施效果第2章 价值认同 打造共同的平台 实现自我的平台 凝聚力来自哪里？  
 同事的能力撑起平台 人本管理不是个人主义的保护伞 塑造与组织匹配的能力和价值观 认同才能做好职业经理人 啊认同减少逆反 员工要认同公司的核心价值观 浅到自己认同的组织 招聘认同的员工 竞争与留人 企业竞争的三个层次 留人措施的三种困惑 “人才留”而不是“留人才” 如何让人才自动留下 认同产生追随 做追随者不做打工仔 拥有追随者心态 人人都在实现自我价值 约束定数原理 孙悟空的金箍哪里去了？  
 约束定数 制度覆盖不到的地方价值观起作用 优秀组织的价值观 个人如何适应组织的变化第3章 认同的核心：价值观 认识企业核心价值观 核心价值观 价值观与核心价值观 个人价值观与组织价值观 个人价值观 组织价值观 个人行为反映组织的价值观 价值观的形成与提炼 个人行为反映组织的价值观 价值观的形成与提炼 价值观形成的路径 价值观提炼：西门子公司 价值观培育：中油为测井公司 价值观演进：招商银行 价值观实施方式 价值观实施三种路径 制度塑造出价值观 行为之纲 企业经营以价值观为本 对价值观的认同需要培训 制度保证理念，理念高于制度第4章 认同文化的建立 企业文化的构成及其影响 企业基业长青的核心 领导是头，员工是手脚 万科的价值观领导 个人如何适应企业文化 如何实现企业文化的认同 如何把价值观传递给80后员工 认同文化缔造团队精神 华为公司的团队缔造 理念层面的建设 组织运作层面的建设 人力资源管理层面的建设 中油测井公司的国际团队文化 国际员工的招募 多元文化的融合 郭台铭的强势企业文化 核心价值观 核心价值观的沟通与传递 激励制度 避免形成太监文化 刚柔并济使团队团而不散后记参考文献

## &lt;&lt;以价值观为本&gt;&gt;

## 章节摘录

插图：第1章 以价值观为本当以人为本成为主流价值观的时候，企业管理中的以下问题却引发了我们一系列思考： 什么叫做以人为本？

什么叫做不以人为本？

组织当中的人是不同的，以什么人为本？

以人的什么为本？

以人的物质层面还是精神层面为本？

企业中的平均主义是不是以人为本？

企业中的区别对待人是不是以人为本？

提拔人、奖励人，用很好的福利对待人，让人满意、让人开心是不是以人为本？

降级使用、让人不开心、批评人、处罚人是不是以人为本？

把人开除是不是以人为本？

以人为本包括谁，是否包括我？

本就是根，是基础，是依靠的对象，依靠谁？

那些在外人看来用员工的健康甚至生命换取利润的企业，是否也认为自己是以人为本的？

有没有企业公开承认自己不是以人为本的？

是不是所有人在企业管理当中都能被一视同仁地对待？

你的视角中是否有企业不是以人为本却声称自己是以人为本？

以人为本同过去员工是企业的主人有啥区别？

国家领导人提出的以人为本同企业家提出的以人为本有什么不同？

鹅卵石变不成小鸡咋办？

不能清晰回答以上问题将产生企业实践中的一些模糊行为，例如：有人问这样的问题：“我们怀疑以人为本是别人送给我们中国的一颗软定时炸弹，中国本来就是十分重视人的国家，再过于强调人，制度和法律将没有空间。

” 以人为本成了企业活动中个人主义的挡箭牌。

以人为本成了员工要求福利的理由。

以人为本成了组织中落后分子的保护伞。

以人为本成了企业中宽容违法的依据。

当这些问题和困扰层出不穷的时候，我们不得不重新审视“以人为本”的真正意义。

以人为本的困惑人本管理的核心内容是：管理者从心底尊重员工，相信每一个员工都能把工作做好，具有做最佳员工的内在原始冲动。

企业的管理者的任务是：设计良好的管理体系，与员工进行思想沟通，提高员工的素质并开发潜能，塑造企业文化，使员工的需求得到最大满足。

这样做的根据是，蕴藏在职工心灵深处的价值实现感、成就欲、事业心、自尊、自爱、自强心理与主动性、创造性，将会自然地倾泻出来。

他们将与管理者一道，自觉地把工作做得尽可能好。

## <<以价值观为本>>

### 后记

以人为本的社会学解释是：点亮人性光辉、张扬人的个性、发挥人的潜能。但个性的张扬与潜能的发挥需要有一个平台并且遵守一定的规则，不遵守规则过分的自由就是残忍，一个组织中的人如果都任由自己的个性，就如同没有章法的乌合之众，各种嘈杂混乱而难以获得协调。

一个人要借助一个平台才能得以施展，那么如何寻找或者搭建这样的平台？我们提出以价值观为本，就是要把组织理解成价值观彼此认同并且实现自我价值的平台，把价值观当做凝聚人的核心，领导者依据价值观对成员进行领导、激励和约束。

## <<以价值观为本>>

### 媒体关注与评论

为了迎接新世纪的挑战，应当在企业中大力提倡文化管理，即以价值观为基础的管理。

——成思危虽然企业管理者们会对各种论述企管的工具和书籍发生兴趣，但是真正能够让管理工具发挥作用的却是企业的价值观，企业的价值观就如同一个人的灵魂，人如果没有了灵魂就如同行尸走肉。

——张瑞敏企业文化建设的核心是价值观的认同。

——柳传志



<<以价值观为本>>

编辑推荐

《以价值观为本:和谐组织纲领》：锻造有灵魂的组织，个人与组织的和谐。

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>