

<<铸造企业之魂>>

图书基本信息

书名：<<铸造企业之魂>>

13位ISBN编号：9787308071864

10位ISBN编号：7308071863

出版时间：2009-11

出版时间：浙江大学出版社

作者：荆娴，姚光辉 编

页数：302

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>

<<铸造企业之魂>>

前言

“任何企业都不能幸免于此次金融危机！”这是微软CEO史蒂夫·鲍尔默在2008年底的断言。

当众人沉浸于世界经济的烈火烹油、鲜花着锦之时，一轮“百年未遇”的金融风暴不期而至，消费低迷、出口受阻、银行惜贷等“次生灾害”随之连锁反应，这让此前还沉醉于一场狂欢的盛筵中的企业家们，深刻体悟了“有欢乐就有痛苦、有兴盛就有危机”的市场机制所带来的当头棒喝。

有专家甚至将当前的经济环境比喻为“白垩纪晚期”，全球企业都在骤然恶化的生存环境下经受严峻考验。

业界的共识是：只有将长期的市场气候变化纳入监控和管理范畴，不断调整资源与结构，发展出与众不同的差异化能力，让自己进化成为适应未来环境的“新物种”，企业才不会沦为“恐龙大灭绝”时代的牺牲品。

令人欣慰的是，在这轮寒流袭击下，宁波企业表现出了强大的抗风险能力，从中涌现出许多“抗台风堡垒”。

当危机发生时，由于这些企业“家底”殷实、各怀“绝技”，因此，在紧急发动之下，迅速应变、及时调整，遂比别人更早地拥有了相对安全的御寒空间。

甬商令人称羡的生存能力，源自于他们在以往“进化”历程中形成的核心竞争力。正是凭借独特的竞争利器，“宁波帮”不仅在过去数百年里“世间崛起，绵绵不绝”，而且势将继续在“进化”中积累更强的生存本领，成为企业界一支生命力顽强的“超级物种”。

本丛书以独特的视角，选取了分属不同行业、呈现不同特色的宁波企业，深入挖掘其“独门绝技”和“压箱底功夫”，以使读者从中管窥甬商的成功之道，并学到经营管理的知识。

为避免成为一本内容枯燥、形式呆板的学究类书籍，本丛书的作者可谓匠心独运。每章选取一家宁波籍企业作为研究样本，以“自然法则”为主线，研究并生动地反映了甬商智慧，读来令人印象深刻；同时，通过大量鲜活、精彩的一手案例和故事，增加了文章的可读性，使我们能在轻松快乐的阅读中不断发现有趣而发人深省的亮点

<<铸造企业之魂>>

内容概要

《铸造企业之魂：宁波企业的文化引领》以独特的视角，选取了分属不同行业、呈现不同特色的宁波企业，深入挖掘其“独门绝技”和“压箱底功夫”，以使读者从中管窥甬商的成功之道，并学到经营管理的知识。

为避免成为一本内容枯燥、形式呆板的学究类书籍，《铸造企业之魂：宁波企业的文化引领》的作者可谓匠心独运。

每章选取一家宁波籍企业作为研究样本，以“自然法则”为主线，研究并生动地反映了甬商智慧，读来令人印象深刻；同时，通过大量鲜活、精彩的一手案例和故事，增加了文章的可读性，使我们能在轻松快乐的阅读中不断发现有趣而发人深省的亮点。

<<铸造企业之魂>>

书籍目录

第一篇 企业文化理论篇第一章 企业文化概述一、文化由来二、企业文化第二章 文化的发展过程一、管理发展的过程二、企业文化管理是管理发展的必然阶段三、文化是企业的核心竞争力第三章 西方国家企业文化的特点一、美国企业文化的特点二、德国企业文化的特点三、法国企业文化的特点四、日本企业文化的特点第四章 中国企业文化的系统分析和构建路径一、中国企业文化二、企业文化的系统要素分析三、企业文化系统要素之间的关系四、我国企业文化构建的路径分析第二篇 企业文化实践篇——案例分析第五章 企业家与企业文化案例分析一、概述二、企业家与企业文化案例第六章 企业创新文化案例分析一、概述二、企业创新文化案例第七章 信任的企业文化案例分析一、概述二、信任的企业文化案例第八章 团队合作的企业文化案例分析一、概述二、团队合作的企业文化案例第九章 兼并与重组的企业文化案例分析一、概述二、兼并与重组的企业文化案例第十章 员工忠诚度的企业文化案例分析一、概述二、员工忠诚度的企业文化案例第十一章 人本思想的企业文化案例分析一、概述二、人本思想的企业文化案例第十二章 社会责任感的企业文化案例分析一、概述二、社会责任感的企业文化案例结语 文化是最终竞争力参考文献后记

<<铸造企业之魂>>

章节摘录

总之，从美国的文化推论出美国企业文化的主要特征： 1.建立共同的价值观 美国企业领导者认识到，决定公司生存和发展最重要的因素是企业共同的价值观和共同的信念。美国最杰出企业的价值观主要有以下四方面： 第一，成功的企业都要有一个崇高的目标。通过目标来激励和领导员工，不能单纯以盈利作为企业的最高目标，而是要努力为消费者、为社会提供优良的产品和服务。

只有崇高的目标才能产生健全而具有创造性的策略，并使个人愿意为崇高目标而献身。

第二，企业应使员工参与决策和管理工作。

由于现在美国的管理人员和工人的工作性质正在发生变化，体力劳动减少而脑力劳动增加。

管理阶层的工作是促使员工从事创造性的思考、学习和参与。

因此企业的成功不仅要有先进的科学技术，而且必须创造一种合作文化，让员工参与合作解决问题。

企业的领导方式已由指挥领导变为共识领导方式，这使员工感到自己与企业组织已融为一体，员工能为企业成功而喜悦、为企业失败而痛苦。

第三，追求卓越。

这是美国企业文化的核心之一。

追求卓越是美国企业的一种精神，表示永无止境的进步过程。

成功的公司在创造一种信念。

即认为今天在做的事明天就会变得不适宜，因此需要寻求更新的方式。

求新求变才会使人朝着更高的成就标准努力，企业应创造一种环境、一种文化，使更多的人感到不满足、更多的人追求卓越。

第四，建立亲密文化。

美国有许多始终都处于领先地位的高技术企业，其主要原因就在于这些企业大都由一群志同道合的科技人员组成，他们彼此之间容易坦诚沟通，共同激荡创意，相互鼓励及启发事业的成就感，因而不断取得成功。

美国公司及其管理人员都在为建立亲密文化而激发员工创造力的环境进行努力。

比尔·盖茨和他的几位合作者和助手之间的信任和友爱，随着微软公司的成功而广为流传。

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>