第一图书网, tushu007.com

<<驱动力>>

图书基本信息

书名：<<驱动力>>

13位ISBN编号：9787508459912

10位ISBN编号：7508459911

出版时间：2008-11

出版时间：水利水电出版社

作者：巴雷特

页数：184

译者：王君伶,郭沛源

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

什么是企业发展的驱动力？

——介绍“企业文化进化论”　　介绍“企业文化进化论”　　中国著名管理专家、《中外管理》杂志社社长 杨沛霆　　从书名标题和书目即可一目了然地知道，这不只是企业主管如何领导现代企业的书。

更重要的，它还是一本专论企业文化的理论与方法的大作。

三十年来，我国企业在改革开放大潮中，受到考验和锻炼，成功地渡过了“而立”加冠之年，在管理的理论与实践上都有自己的一套比较固定的理念和做法。

此时此刻，人们会想到今后这个“世界金融海啸”可能带来的全球经济危机，以及企业应对突发事件的应变能力。

自然想到从基本面与更高点来考虑自己企业的安全与稳定性问题。

也就是要考虑自己的干部员工队伍的素质与企业文化的问题。

这需要我们在了解与学习世界企业文化权威人士的思想前提下，对自己企业文化这个基础建设有个全新的考虑。

此书就此应运而生，对我们企业界可说是恰逢其时刚好相遇的一本有用之作。

它在经营者的领导力提高方面无论在理论上和方法上都是十分有益的一本书。

此书能给企业当前救急的问题，作出如下几个问题的回答。

内容概要

企业文化全系统转换在理论的指引下，按部就班的对企业组织进行诊断、梳理、最后形成决策，就像送人一样，应该先到达别人所在的地点，再把别人送到他们想去的地方。
这一切都来自于已经发生的事实，几乎所有的百年成功企业都遵循这一规律。
全系统的结论是组织的转换始于领导者的个人转换。
企业本身不会转换，而人会！
那么人是如何转换的呢？
《驱动力：建设价值驱动型组织全系统方案》会给你一个答案！

作者简介

理查德·巴雷特，是世界企业学会的会员和世界银行前价值观协调员。
他于1993年创建了世界银行“精神回归协会”，并于1995年组织召开了世界银行第一次伦理道德、精神价值和可持续发展国际大会。
1997年6月，他离开了世界银行，成立了理查德·巴雷特合伙公司，一家国际管理咨询公司。
理查德·巴雷特是一位在国际上广受赞誉的演讲人，也是一位写作个人和企业变革问题的作家，是公认的个人和企业转变的推动者以及世界变革的建筑师。
他支持世界各地的领导者建设文化资本，提高人力资源的价值，并发展以价值为基础的领导艺术。
他开发了企业变革工具CTT，并为这一过程提供帮助。
理查德·巴雷特的著作有《解放心灵指南》（1995）、《解放企业的心灵——建立愿景型企业》（1998）、《驱动力——建设价值驱动型组织全系统方案》。

书籍目录

原版英文点评中文点评中文序一中文序二致词原版英文序前言致谢第一章 引言第一节 背景第二节 全系统变化第三节 全系统变化的实施第二章 意识的七个层次第一节 个人意识的七个层次第二节 组织意识的七个层次第三章 文化转换工具第一节 价值理念/行为与意识层次的匹配第二节 企业意识的七个层次第三节 全方位意识第四章 企业价值理念的评估第一节 价值理念结构第二节 价值理念分布第三节 应用实例第四节 小结第五章 个人价值理念的评估第一节 个人价值理念评估第二节 小结第六章 文化合并和领导团体价值理念的重要性第一节 合并个案：A公司和B公司第二节 合并个案：A系和B系第三节 领导团体的价值理念第四节 小结第七章 领导力——文化转换的关键第一节 领导意识的七个层次第二节 全方位意识第三节 如何使领导者具有全方位意识第四节 领导价值理念评估第八章 全系统变化——文化转换的背景第一节 整体模型第二节 常见错误第三节 文化扰动指数第九章 全系统变化的框架第一节 准备阶段第二节 实施阶段第十章 基于价值理念决策的重要性第一节 决策的四个要素第二节 决策的五种模式第三节 小结第十一章 价值理念管理第一节 价值理念管理的关键绩效指标第二节 价值理念管理软件第十二章 肯定式探询第十三章 塑造企业柔性第十四章 EFQM卓越管理模型第一节 卓越管理在欧洲的出现第二节 EFQM和CTT的整合第三节 案例分析：谢菲尔德哈勒姆大学后勤委员会第十五章 新的领导者，新的文化转换第一节 基于价值理念的决策第二节 全意识领导者第三节 全系统变化实践者附录译后记

章节摘录

第一章　引言　　第二节　全系统变化　　早在2003年，我就产生了制定一套文化转换的系统方法的想法。
当时，我已经意识到当时市面上已有好几种用于文化转换的不同模型和工具，并且它们都以其自有的方式获得了成功。
于是，我认为目前所需的，应是一套全面、完整的框架，能够将现有的这些模型和工具结合在一起，使其功用更加有效、有益地发挥出来。
　　当时，我的想法是：如果将现有的这些模型和工具集成到一套更加宽泛、更加综合的方法框架中，从而构成全系统变化模式，那么它们的成功率能够获得多大的提升？
我的生意伙伴约恩·山佛（Joan Shafer）和我当时已经把“肯定式探询”的方法加入到了文化转换的方法框架中，但我知道还有很多其他可以尝试的方法。
　　就在此时，我见到了霍斯顿家居（HearthStone Homes）——一家位于奥马哈的住宅建筑公司的执行总裁约翰·史密斯（John Smith）先生，从此我的生活便发生了变化。
当时，我已经给约翰和他的公司做了多年的企业文化咨询。
在我为约翰和他的生意伙伴所做的一次关于文化转换的周末活动快要结束时，约翰问起了我关于未来有什么计划。
我当即告诉他，我准备制定一套文化转换的全系统方法，从而将不同方法集成到一起。

编辑推荐

《驱动力：建设价值驱动型组织全系统方案》适用于各类管理者的日常学习和休闲阅读。

全球超过35个国家500多家企业正在使用本系统工具！

世界银行、微软、麦肯锡、普华永道、玛氏、西门子、福特、沃尔沃、三菱、欧莱雅、荷兰商业银行、宜家、爱立信、澳大利亚新西兰银行、卡夫食品等机构都在使用CTT！

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