

<<认同的力量>>

图书基本信息

书名：<<认同的力量>>

13位ISBN编号：9787510420191

10位ISBN编号：7510420199

出版时间：2011-9

出版时间：新世界

作者：邢群麟//何艳丽

页数：185

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>

## &lt;&lt;认同的力量&gt;&gt;

## 前言

企业中，老板常常为这样的事感到压力重重：自己的员工明明不缺乏能力，但遇到问题时总不能圆满解决；有的员工身处重位，却牢骚满腹、抱怨不止，干不出什么实事；有的员工明明有了很高的待遇，却仍敷衍拖沓，甚至选择离企业而去……事实上，之所以会出现这些情况，是因为缺乏认同。

一个人如果缺乏认同，就不能自觉自愿地发挥自己的能力和潜力，最终碌碌无为，一事无成；企业如果没有得到员工的认同，终将倒闭；一个国家、一个民族如果缺乏成员的认同，那么这个国家、民族就没有发展的希望。

对企业来说，员工的认同是企业发展的动力，员工缺乏认同也就意味着企业失去了发展的源泉和动力。

认同企业的愿景，员工就有了奋斗的方向；认同企业的文化，员工就具备了成长的软实力；认同企业的制度，员工就能在规范内自由发挥自己的能力和潜力……只有对企业认同，员工才能心甘情愿地为企业的发展付出全部心力。

这就是认同的力量，这种力量和智慧在不断升华的过程中必将对个人行为产生重大影响，让员工的积极性和自觉性得到充分发挥，同时促使员工把自己的工作当成个人与企业的一项共同事业，在成就公司的过程中成就自己的事业和幸福人生。

但遗憾的是，现实职场中，对企业认同的员工已经很少了，特别是在跳槽、挖角、劳资纠纷成为热门话题的时代，很多员工正渐渐远离认同的轨道，驶向背离企业的一面。

因此，培养员工的认同，让员工认同的力量得到充分发挥，成了众多企业的关注重点。

本书正是基于这样的视角，以为企业培养认同和忠诚的员工、为员工打造认同的力量为目的，通过深入剖析职场中缺乏认同的现象，分析认同对企业和员工个人的影响，提出了培养员工认同的方法。

本书力图通过认同唤醒员工的“家意识”，从而在具体工作中，做到绝对服从，心随企业而动，行则自觉自律、自动自发、高标准严要求，从而达到与企业合二为一的高境界。

本书没有太多的理论研究，而是通过大量精彩的案例和故事进行说理。

同时，本书提供了实际操作方面的指导，直观地告诉人们如何培养自己的认同感，如何让认同的力量在个人的成长和企业的发展中发挥作用。

本书旨在改变传统的“能力决定一切”的观念，和所有读者一起用显微镜看员工，用望远镜看人生。

命运的转折往往就在一瞬间，未来的路要怎么走，在于我们人生态度的转变。

梦想需要行动，而高效的行动要以认同为基石，请从这一刻起，认同你的老板，认同你的同事和你的工作，用老板的思维处理问题，以老板的胸怀认同公司。

虽然今天你还是缚茧待破的蚕蛹，但明天你一定会成为翩翩起舞的蝴蝶。

## <<认同的力量>>

### 内容概要

这本由邢群麟、何艳丽所著的《认同的力量(认同比能力更重要)》力图通过认同唤醒员工的“家意识”，从而在具体工作中，做到绝对服从，心随企业而动，行则自觉自律、自动自发、高标准严要求，从而达到与企业合二为一的高境界。

《认同的力量(认同比能力更重要)》没有太多的理论研究，而是通过大量精彩的案例和故事进行说理。同时，本书提供了实际操作方面的指导，直观地告诉人们如何培养自己的认同感，如何让认同的力量在个人的成长和企业的发展中发挥作用。

## &lt;&lt;认同的力量&gt;&gt;

## 书籍目录

## 第一章 没有认同，就没有发展——认同缔造企业永恒的生命力

离开的秘密：为什么核心员工会跳槽  
认同缔造竞争力：认同奠定企业常青的基石  
认同保证执行力：唯有认同，才会不折不扣地执行  
认同是种隐性力：认同解决制度不能解决的问题  
解放军精神：同心同德打造卓越战斗力  
道同才能共谋：认同之上，才能同行

## 第二章 先“认”后“同”——认同凝聚企业和员工进步的力量

愿景和宗旨凝聚人心  
价值观赋予员工使命感  
接受并形成行动习惯，企业文化才能“落地”  
认同并执行企业制度，企业理念才能“发芽”  
引领变革，成为企业的“传教士”

## 第三章 认同比能力更重要——认同是成功的最大驱动力

认同激发潜能，填补能力空白  
认同是燃烧自我的火种  
与公司签订“心灵契约”  
认同的智慧：你认同公司，公司也会认同你  
幸福的过程就是认同的过程

## 第四章 业绩是硬道理——认同公司，就拿业绩去证明

业绩，检验优劣的重要标准  
认同企业服务理念，为企业创造价值  
认同企业质量观，追求质量零缺陷  
拉着结果跑，要功劳不要苦劳  
做将才：把结果带给公司  
员工进步的良性循环：认同——业绩——认同

## 第五章 “入模子”——从个体人到单位人，先相信后融入

“入模子”：认同企业的愿景和价值观  
“家意识”：把公司当成自己的  
“渔”比“鱼”更重要：成长第一  
令行禁止：认同从绝对服从开始  
归零心态：迈步之前，先倒空你的优秀  
热炉规则：在企业规定的“模子”里做事

## 第六章 心随企业而动——有“认”才有“同”，共振是源泉

合二为一：将个人目标融入企业目标  
超越困难：勇敢挑战，勇敢工作  
齐头并进，与公司的节奏保持一致  
像企业家一样，以企业建设为己任  
尽心尽力，全力推动公司的发展

## 第七章 认同激发自觉——驱动自我，完美诠释职场主人翁精神

认同激发自觉，自觉唤醒自律  
自动自发，每天坚持多做一点  
主动补位，填补企业的责任空白  
主动找事做，而不是等事做  
主动“找罪受”，而不是“见苦躲”

## <<认同的力量>>

主动想办法，而不是等结果

第八章 认同创造价值——高标准严要求，超越老板的期待

付出比别人更多的努力

创新思维：引领业绩的核心力量

超前思维：永远在截止日期前完成任务

反省思维：不断质疑和改进自己的工作

LCD理论：持续学习，提高“含金量”

第九章 认同并追随上司——拆掉“对抗”墙，做最好的下属

带着同理心，同情和理解上司

把老板当导师，学习他的过人之处

一点就透，准确领悟领导意图

勤于沟通，确保指令正确执行

站好位，别越位

为老板工作，为自己打拼

第十章 坚守忠诚——当你炽热的时候，你就不可替代

忠诚本身就是一种能力

忠诚的最高境界——时刻以公司的利益为先

考验忠诚：面对诱惑，深缄己口

树立忠诚品牌，做企业的“形象代言人”

第十一章 爱企如家——公司因你而不同

在其位，谋其政：拒绝玩忽职守

不做旁观者：心怀忧患，关心企业的发展

把节约当成习惯，省下的就是利润

用100%的工作热情做1%的事

竭尽全力，追求完美

以“迷恋”的状态工作

第十二章 个人成长推动团队成长——认同助你打造最有吸引力的品牌

抛弃个人主义，接受集体主义

合作的能量来自信任和分享

互助共利：与同事“抱团”打天下

预防“毛竹病”：认同团队，有效沟通

木桶定律：充实自己，不做团队的“短板”

## &lt;&lt;认同的力量&gt;&gt;

## 章节摘录

离开的秘密：为什么核心员工会跳槽 在中国，各行各业都出现了许多奇怪的现象，其根源在哪里，可能大多数人对此并没有进行过深入的探究。

我们可以先来看一些身边具体的、真实的例子：花大价钱引进的人才跳槽了；悉心培养出来的骨干辞职了；委以重任的心腹“叛逃”了，还带走了骨干团队、大批客户资源甚至商业机密……诸如此类因核心员工的“不忠”而给当事企业造成巨大损失、引发企业经营震荡的事情，每年都大量发生。

其实，真正能让核心员工忠于企业的，不是金钱，也不是升迁，而是认同。道理很简单：人们对金钱与升迁的欲望是无限的，企业不可能无限满足员工的各种欲望；但任何一家企业所包含的愿景、理念等文化都是独一无二、无法模仿的，一旦使员工认同了企业的文化，他就很难再真正接受另一种企业文化。

职场有约 盛田昭夫担任索尼副总经理的时候，曾和田岛道治发生过一次冲突。昭夫的一些意见激怒了田岛，最后田岛再也忍不住了，他说：“盛田君，你我意见不同，我不愿待在你这样的公司里。

”盛田的回答非常大胆：“阁下，如果在一切问题上你我的意见都完全一致，那就没有必要让我们两个人都在这个公司拿薪水了。

假使那样，不是你就是我应当辞职。

请考虑我的意见，不要对我发火。

如果因为我有不同意见，你就打算辞职，那说明你对我们的公司认同不够。

”田岛听到盛田这番话后大吃一惊，顿时觉悟，如果自己的伙伴或同事与自己总是一个意见，喜欢一样的东西、说一样的话、看一样的书、有一样的想法，那么企业何必要另一个存在呢？

最后，田岛决定继续在公司待下去。

田岛道治因为对索尼有认同，才能接受索尼公司的理念，才能最终化解与盛田昭夫的冲突，最终打消离开索尼的想法。

认同蕴涵着巨大的经济价值和社会价值，一个人任何时候都应该对自己所服务的组织保持认同，要明白，放弃认同也就放弃了成功。

认同可以赢得老板的信赖和重用，而不认同企业的员工往往会落得“此处不留人”的下场。

作为企业来说，如果拥有田岛道治这样对企业认同的员工就能尽可能地避免企业人才的流失、企业资源的流失。

可以说，这是任何一个企业所希望的。

认同力法则 认同的本质是价值观相融，价值观决定“本J陛”。

唯有建立在价值观认同基础上的忠诚，才是持续且难以改变的，才是发自内心的精神追随。

企业员工应该与企业的经营理念保持一致，应该明白你是在为自己工作，你所在的公司能存在并发展，说明它一定有过人之处；这个过人之处可能是一项高科技产品，可能是一种先进的管理模式，也可能是一种催人奋进的企业文化，这些都是你人生发展中宝贵的学习资源。

以赤诚之心服务于企业，企业自然会以优厚的待遇回报我们，这种回报不但是长久的，而且是最有价值的，具体体现在以下方面：1. 让你的才华有一个施展的天地，忠诚的人从来不会怀才不遇。

2. 获得公司、老板、上司、同事对你的信任。

3. 让你有一个稳定的工作，而不至于像不忠诚的人那样总是漂泊。

4. 让你受到老板的重视，有机会成为老板重点培养的对象，从而获得晋升。

5. 让你比不忠诚的人获得更多的物质回报。

6. 让你分享公司的荣誉，并从内心深处体会到这份荣誉带来的快乐，而不忠诚的人根本不可能体会到它。

7. 让你的能力、品质随着企业的发展而成长，让你的个人品牌更具价值。

8. 让你在人才市场上更具竞争力，让你的名字更有含金量。

9. 让你面临更多的机会，老板总是乐意把机会给予忠诚的人，忠诚的人会被企业争相聘用。

<<认同的力量>>

10. 让你的工作精益求精，成为专家级人物。

.....

## <<认同的力量>>

### 编辑推荐

现实职场中，对企业认同的员工已经很少了，特别是在跳槽、挖角、劳资纠纷成为热门话题的时代，很多员工正渐渐远离认同的轨道，驶向背离企业的一面。

因此，培养员工的认同，让员工认同的力量得到充分发挥，成了众多企业的关注重点。这本由邢群麟、何艳丽所著的《认同的力量》正是基于这样的视角，以为企业培养认同和忠诚的员工、为员工打造认同的力量为目的，通过深入剖析职场中缺乏认同的现象，分析认同对企业和员工个人的影响，提出了培养员工认同的方法。



<<认同的力量>>

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>