

<<微言文化>>

图书基本信息

书名：<<微言文化>>

13位ISBN编号：9787511506634

10位ISBN编号：7511506631

出版时间：2011-10

出版时间：人民日报出版社

作者：孙兵

页数：183

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>

<<微言文化>>

内容概要

同心动力管理咨询是一家以企业文化管理、品牌管理、全系统管理、转型与变革管理而著称的国际化管理咨询公司。

十余年来，同心动力坚持“前瞻性、实效性、系统性、持续性”的咨询原则，为包括世界500强在内的众多企业提供专业、系统和持续的服务，赢得客户的青睐和信任。

<<微言文化>>

作者简介

孙兵，北京同心动力管理咨询创始人、董事长，组织文化管理与组织转型专家。长期从事企业管理与管理咨询工作，主持中国工商银行、中国建设银行等百余家企业管理咨询项目，培训、授课企业千余家。

<<微言文化>>

书籍目录

- 一 企业文化
- 二 管理

<<微言文化>>

章节摘录

@孙兵-同心动力V回复@天黑我就闭上眼：问题出在“疑”上，首先疑不是规范控制的前提，控制的前提是用严重的后果惩戒确保成员不敢触犯底线，与疑无关。
疑在一般管理中是大忌，尤其在用人上，怀疑更是对人的不尊重。
一个满企业都宣扬“用人要疑，疑还使用”的企业一定是氛围压抑的，这也是很多企业公司问题的根源。

@天黑我就闭上眼回复 @孙兵-同心动力V：对的，非常恰当。
特别当组织层级较多，且权威的家长式管理状态下，一旦从疑而制，久而形成的压抑很难改变，员工创新和奉献的积极性会大打折扣。

@天黑我就闭上眼：不能因为存在背信的人，就改变用人的机制理念。
基于尊重信任基础正面机制才能引导员工和经理人的动力。
防风险和以疑用人的出发点是不同的。

@清风入夜V：人格尊重，制度管理。

@亦可以-杨进业：创业时，选择“用人不疑，疑人不用”是必须的，此时除共同信念，没别的了。
守业时，选择“用人要疑，疑人要用”更是必须的，此时的企业相对成熟，盲目信任或不信任都会让人不自觉的脱离企业发展和管理轨道。

“创业难守业更难”，用人应选择“信任着并怀疑、怀疑并信任着”。
选择是阶段性，员工会懂的！

@冯鹏程教授：“用人不疑，疑人不用”，表示的是对人的尊重和信任，“用人要疑，疑人要用”，指的是要用制度管人，这两者不能互相混淆，也不可互相替代，建立内部控制、相互牵制的管理制度是必须的，不能因为相信人而不用制度去管人。

@孙兵-同心动力V：是的！
疑人而控是共性的、刚性的，不疑而信是个性的、柔性的。

@李德群：被怀疑的员工不可能会敬业。

.....

<<微言文化>>

编辑推荐

《微言文画：企业文化与管理博录》：一本可以随时沟通心得的书 一本可以洞见管理真谛的书 孙兵—同心动力V价值观比个性更重要，可塑性比经验更重要，学习力比能力更重要，诚实比能说会道更重要——给公司招聘的几点感想。

孙兵—同心动力V如果企业的价值观不清晰，那么企业招聘的能人越多，企业的危机就越大。

当你把答案告诉大家，大家只会在理解中沉默。

孙兵—同心动力V当你把问题交给大家，大家给你的答案往往是出乎你意料的好，而且远比你的答案更强。

孙兵—同心动力V企业创业期，墙上一般是没东西的，顶多挂个记事本;企业成长期也不多，顶多有几个“质量是企业的生命”这样的口号;企业壮大期是最乱的，满墙都是文化警示漫画，且材质越来越好。

结局很怪：满墙都是“文化”的大多没有做成卓越企业，而企业的墙上始终很少或没有口号。

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>