

# 《新企业文化》

## 图书基本信息

书名：《新企业文化》

13位ISBN编号：9787300099477

10位ISBN编号：7300099475

出版时间：2009-1

出版社：中国人民大学出版社

作者：艾伦·A·肯尼迪,特伦斯·E·迪尔

页数：278

译者：孙健敏

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)

# 《新企业文化》

## 前言

如果说《企业文化:企业生活中的礼仪与仪式》(中国人民大学出版社,2008)一书带给你的是在文化天地自由驰骋、激情澎湃的感觉,那么,阅读完两位作者近20年后的又一力作《新企业文化——重获工作场所的活力》,则是另一番滋味在心头。经历了20世纪八九十年代裁员、兼并、合同外包、企业再造的洗礼与重创之后,劫后余生的企业文化大多已是体无完肤了。大多数公司在收获了短期效益的回报后,已经开始在偿还因牺牲了长期利益而带来的惨重代价。美国的经验与教训在进入我国时,常常有一段时间的迟滞。今天,结构重组、流程再造、精简规模、战略联盟这些技术手段,正在被中国企业奉为管理的金科玉律,我们希望清醒而冷静的管理者在追随这些时代潮流之前,先看一看应用这些所谓金科玉律的前车之鉴。在追求短期效益的背后,牺牲的往往是企业的灵魂,是那些承载着企业精神和价值理念的“公司记忆”。乱世出英雄。这也是一个造就英雄的时代。英国电信公司在瓦兰斯的带领下,历经人员精简和结构重组之后,不仅得到了留任员工的认同,也获得了离开员工的认同;大陆航空公司在贝休恩的带领下,从濒于破产的边缘成为全美最佳的营运公司。这些传奇故事向当今的管理者展现了领袖的作用。在混乱的环境中塑造一种可行的企业文化要求领导者的目光要能够双重聚焦:一只眼睛盯着那些必要的改变,另一只眼睛盯着保持传统和文化的凝聚力。

# 《新企业文化》

## 内容概要

《新企业文化:重获工作场所的活力》两位作者，再次联袂，重新评价管理趋势在20世纪八九十年代带来的效果，为我们提供了企业获得重生的真知灼见。无论是对于经营者和管理者、教授和学生，还是企业家，或任何对工作场所的社会学有兴趣的人，《新企业文化》都是一本生动而富有感染力的必读之作，它告诉我们组织如何能变得充满活力，随机应变，如何做好准备去应对21世纪的挑战。



## 书籍目录

### 第1部分 企业文化和绩效

#### 第1章 文化步入成熟

一些属于“事后聪明”的证据

文化和长期经营业绩

愿景公司的财务成功

与企业环境步调一致

领导和适应力

文化管理中的迷思和现实

### 第2部分 危机中的企业文化

#### 第2章 股东价值的出现和短效主义

股东价值：CEO的“可乐瓶”

杠杆收购：王者诞生

“养家糊口”的管理层

看得见的部分：盈利

看不见的部分：短效管理

短效主义的文化效果

#### 第3章 精简规模和企业再造

从改善运营到企业再造

成本削减：一只咆哮的猛兽

精简规模的诱惑力

企业再造：闹剧还是拯救？

精简规模的人力成本

精简规模的文化影响

精简规模的未来影响

#### 第4章 合同外包

公司为什么进行合同外包

当代合同外包的范围

在合同外包游戏中鹿死谁手？

一个案例研究：英国的民事服务

合同外包的影响：文化疏离

#### 第5章 兼并狂潮

兼并案例的增长

为什么兼并交易如此之多？

华尔街垂青合并

合并与文化

前面的道路上还有什么

#### 第6章 电脑

今天谁用以及谁不用电脑？

电脑对蓝领工作的影响

电脑对白领工作的影响

白领工作性质的改变

电脑的文化影响

#### 第7章 全球化

全球化的简要历史

全球化对劳动力市场的影响

工作中的文化差异

工作场所中的文化

学会在一个全球化的世界里生活

第8章 劫后余生的企业文化

悬崖边上的企业文化

始终坚持：英国电信公司的故事

从深渊中回来：大陆航空公司

其他绝大多数公司的现实

第3部分 重建高凝聚力的企业文化

第9章 训练文化领导力

“你必须要有信念”

消除恐惧

创造信念的伞形体系

把信念转化成行为：行动的伦理准则

说到做到，言行一致

第10章 把破碎的文化重新拼装起来

对文化复兴进行组织与管理

描述现有的亚文化

鼓励亚文化的繁荣发展

加强较弱的亚文化

把亚文化编织在一起

达美公司的文化复兴事件

测量进度

第11章 激动力

工作与一个F打头的词“娱乐”

让会议——有安排的和无安排的——令人难忘

当正式交流遇上非正式交流

英雄人物

庆祝成功

玩耍

幽默

管理你的“乐商”

第12章 确保优异的工作绩效

雇用合适的人

奖励合适的人

晋升合适的人

提供合适的(金钱)激励

通过组织让员工发挥最大效用

设立绩效标准

跟踪绩效表现

你的员工政策如何体现企业文化?

第13章 重建工作的社会环境

让人们想要工作

准备在全球化的世界中生活

在工作中建立学习环境

## 章节摘录

准备的圣诞礼物。·你感觉自己就像一个低能儿。罗杰斯评论道：“疏离是一个复杂的概念，它体现了控制的缺乏和雇员个体所感觉到的、从各种社会联系构成的结构中释放出来的某种无能为力……（在一种临时的工作状况下，临时雇员往往使自己与同事们隔离开来，因为）同事们并不认为临时雇员值得他们去认识。”如果被外包的雇员重新回到工作场所时只能工作较短的时间，那么同事们不再想与他们打交道。同事们害怕自己会被传染到这种“疾病”进而失去自己的工作岗位。合同外包导致那些被外包的雇员以及那些仍然留在公司的雇员相互疏远。它对企业文化产生了破坏性作用。考虑一下文化的含义。过去的同事们尽最大努力使你感觉到你仍然是团队中的一分子。但是逐渐地，他们开始将你视为一个外人，而且他们自己也开始彼此疏远。他们不再向你提供关于该公司的消息，因为担心信息会泄露。他们甚至将你从团队中排除出去。你无法了解谁在对谁做些什么，因为你不再是他们中的一员。他们中的一些人甚至滋生憎恨——尤其是如果你的新雇主正在从合同外包浪潮中获益并以一种难以置信的速度增加外包数量。他们会这样想，“为什么我不能如此幸运？”从而他们非常容易忘记你所带来的但流进你的新雇主口袋里的工资和福利节余。将你的忠诚转移到新雇主身上会怎样？如今向你支付薪水的这家公司甚至可能鼓励你融入公司，做一些像邀请你参加公司组织的旅行之类的事情。但要融入新公司是极其困难的，因为你仍身处旧工作环境。当你与新雇主之间的唯一真正接触，是日复一日地派你去从事工作或者你只能获得较低薪水时，融入新公司就更加困难。罗杰斯讲述了一位60岁的白人女性决定参加新公司组织的圣诞晚会的故事。在这次晚会上，她认识的只有将她送去从事临时工作任务的那个人；其他人都是生面孔。

# 《新企业文化》

## 媒体关注与评论

艾伦·A·肯尼迪和特伦斯·E·迪尔作为先锋，鼓励企业经营者去信奉强势、持续的文化在大公司经营管理中至关重要的作用。在他们的第一本开创性著作《企业文化》出版近20年后，他们又在《新企业文化》中为我们提供了贤明的智慧和实践指南。——詹姆斯·柯林斯《基业长青》作者之一

《新企业文化》对企业面临的困难给出了入木三分的评价，迪尔和肯尼迪不仅对一些问题进行了诊断，还提供了切实可行的解决方案。对现代企业员工在工作场所内外寻求有意义的探索性分析，是本书对管理学和领导学的持续贡献。——马克·费根《董事与董事会》的作者



# 《新企业文化》

## 编辑推荐

在他们的第一本开创性著作《企业文化》出版近20年后，他们又在《新企业文化:重获工作场所的活力》中为我们提供了贤明的智慧和实践指南。艾伦·A·肯尼迪和特伦斯·E·迪尔作为先锋，鼓励企业经营者去信奉强势、持续的文化在大公司经营管理中至关重要的作用。

## 精彩短评

- 1、新企业文化书籍的讲解没有企业文化那本那么好，不过都还挺不错的。
- 2、企业文化管理科学两位奠基者的再度联袂之作。
- 3、比较系统的介绍企业文化各方面内容，不过内容有些陈旧
- 4、这是作者在第一次作品20年后，伴随时代发展而写出的又一作品，通过两本作品对照阅读，应该能看到一些企业自身文化价值观等在这段时间的变迁，或者能否坚定其自身文化价值观，坚持下来的效果是企业发展？还是消亡？还没细读，有待探究
- 5、还没看完，目前觉得还不错
- 6、正在阅读中，比想象中的要好！
- 7、西方观点，读起来有点困难，且不接地气。但是作为经典新书非常有必要一读
- 8、为什么要建设企业文化，本书从根源给大家讲起，让我们清晰的了解到企业文化建设的原因。虽然读了一半，但是感觉实用。
- 9、不错，可以了解企业文化。
- 10、内容很好，翻译的也不错，学习管理的筒子们适合看看
- 11、书还不错，但感觉还是企业文化比较经典~
- 12、翻译得太乱了，有些生硬
- 13、买了企业文化，又买了这一本，值得一看！
- 14、发货速速慢一些，不过书内容很好，质量也会很好！
- 15、经典内容，无可挑剔。运来的书却有折损和污渍，真是叫人失望！50分
- 16、对经典作品《企业文化》的继续探讨，不仅延续了这一核心思想，而且还结合现在企业环境的变化进行更新升级，很不错~企业文化理论的奠基作品之一。
- 17、东西很好，服务态度也可以
- 18、是我现在需要的书籍，内容不错。比较喜欢。
- 19、经典，生动，活泼，新颖，给人很大启发，拓宽了视野。
- 20、新企业文化是一本生动而富有感染力的必读之作，它告诉我们组织如何能变得充满活力，随机应变，如何做好准备去应对21世纪的挑战。
- 21、与第一部均值得收藏
- 22、虽然还没来得及看详细内容，从目录所示的内容来看，讲述了重获工作场所活力的途径，是一本有用的书！
- 23、书是真的好，内容好！印刷好！纸张好！卓越，值得信赖！这已经是我不知道多少次在卓越买书了。
- 24、上课的教材。
- 25、还不是为了面试,其实企业文化的许多观点不就是社会学和人类学的低层应用嘛...
- 26、现代企业讲文化建设，表现是员工凝聚力下降，忠诚度降低，利己思维严重，而这样的情况是如何产生的呢？是人变坏了还是企业自食其果？是个别问题还是社会现状？我认为本书还是给了一定的解答。作为企业文化的发起者，两位大师20年后的新作给我们真正分析了为什么出现这些现象的原因。当然，解决措施的篇章过短，我认为没有针对性，还可以值得深入研讨。推荐指数：三星半。
- 27、快递很快，还不错
- 28、印刷材质不错 内容页很不错 很喜欢
- 29、内容不错，对了解企业文化很有帮助。
- 30、书不错 值得一看 全五分
- 31、企业文化这必读经典！
- 32、书收到了，是朋友推荐我买这本书的，买来还没看，看完再追加评论
- 33、刚开始看，感觉对工作有不小的帮助，翻译的信达雅做得不够好，勉强看吧！知道大意。
- 34、主要叙述了新经济形势下企业文化建设所出现的问题趋势等，相比作者钱一本著作《企业文化——公司生活的礼节和仪式》这本书显得分量轻了好多。

## 章节试读

### 1、《新企业文化》的笔记-第44页

利润---短效主义---成本削减---裁剪员工：形成对企业文化的影响

问题：如何理解“股东价值” P30？

### 2、《新企业文化》的笔记-第16页

本章推荐了：

《企业文化与经营业绩》 约翰·科特 / 詹姆斯·赫斯克特 著

### 3、《新企业文化》的笔记-第10页

STEP1：讲故事-传递价值观的第一种方式。

故事的内容：围绕“工作到底是为了什么”来进行表达，这也是故事的本质。

利好消息，不利消息，如何面对，如何处理，整个的过程，即是故事，但看如何去写好这个“故事”。手法即价值观。

### 4、《新企业文化》的笔记-第15页

step2：4种文化类型

第一种类型：硬汉型（高风险，高投入，快速反馈即能迅速判定投入是否取得实效），不适合需要长时间培育潜力的人员，高流动性；

第二种：努力工作尽情玩乐型（低风险，快速反馈，团队力量），营销团队为主要代表；

第三种：赌注型（高风险，反馈周期长），决策上较大风险，强调未来投资重要性；

第四种：过程型（很少或无法获得反馈），&lt;/p>&lt;/div>

四种类型一般同时存在于一个企业的不同部门。

语法类好句：&lt;/p>&lt;/div>

### 5、《新企业文化》的笔记-第8页

第一章

愿景公司的财务成功得到的投资启示

正文，P8

以一张表进行财务对比，愿景公司VS对比公司

## 《新企业文化》

令人吃惊的地方是：同样的一美元，愿景公司在1926-1990年间，投资价值升值至6356美元，而对比公司仅为955美元。

由此启示：进行理财投资时，也可以进行对比，选择出愿景公司以及对比公司，将其过去的投资业绩进行对比，然后做出投资决策。

# 《新企业文化》

## 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：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)