

《优良特色的企业文化是怎样炼成的?》

课程调查背景:

我们咨询公司以：“互联网时代影响企业生存和发展的最重要因素是什么？”为题，对二十多个行业，近五百家中大型企业总裁进行问卷调查，90%的老总回答的结果是“企业文化决定企业的胜败”。

企业文化迫切需求:

只有企业文化才能有效推进管理模式的高效运行,企业文化决定整个企业的内外部环境和思维模式行为模式和价值取向，它要指导组织成员的想和做，达到“知行合一”，好的企业文化能促进组织良性发展，最终使组织成员和社会均能创造价值，实现共赢。

课程大纲:

一．为何要建设企业文化、何为企业文化

企业文化的现状？

企业文化的需求？好处有哪些？

何为企业文化？

精神层面——企业文化的灵魂

企业的价值取向，经核心领导提出并确立，由企业成员认可的企业使命、经营哲学及大家共同追求的意志和情感，然后在工作、生活中表现出来的氛围，这种精神层面是企业文化的灵魂。

物质层面——企业文化的基础

企业的产品、服务、技术、车间、厂房、设备设施、企业环境风貌、员工各项福利待遇等所有物质构成了企业文化的基础。

管理层面——企业文化的关键

企业的管理的理念、管理风格、管理行为三者构成的管理模式，不同企业有着不同的管理模式。如规章制度、运营战术，成员共同遵守约定俗成的行为规范，这种管理模式就是企业文化的关键。

二．透视中西文化差异与企业文化对比

(案例分析)

三．中式传统文化,当今中国社会主义核心价值观

1)传统文化——儒、道、兵、法、纵横、阴阳

2)和谐理念——人性、人情、人本、孝忠之道与实现自我

3)企业文化须扎根于中国传统文化

4)企业文化需与社会主义核心价值观相适应(案例分析)

四．企业文化建设误区：

1. 注重企业文化形式，忽略内涵

2. 不知从何下手,缺乏可操作性的指导

3. 把别人的拿来就用

4. 对企业文化理解模糊

5. 将企业文化等同企业精神

6. 将传统文化在管理中直接应用

7. 认为企业文化建设要花钱

8. 忽视企业文化的创新与个性化

企业文化建设既是战略又需要战术，必须建立在企业战略规划和战术运用的基础上，才能产生可度量的竞争优势。

五、企业究竟有哪些企业文化,如何识别企业文化的需求

1.有形的外延

1)硬件方面

外部环境文化;内部环境文化;企业形象等等

2)软件方面

思维模式:战略愿景使命方针目标结构机构职责等等

行为模式:制度标准流程规则方法工具计划管理体系等等

2.无形的内涵

信仰信念理念意识境界胸怀特性格局等等

3.如何识别自身特色的企业文化,有哪些需求?

4.企业文化组建模式落地

5.现场模拟训练 (3小时)

六.企业文化建设步骤

1.领导有强烈的意愿并能持之以恒

2.把文化建设作为发展战略并具体规划

3.企业文化建设须依赖于学习型组织

4.成立专门部门,选择合适的人实施

5.实行监督机制,领导检视责任

6.总结经验和教训,检讨和不断修正完善

7.及时验证总结企业文化建设成果

8.宣传和推广企业文化

9.实施企业文化品牌战略商业模式

七.企业文化建设的方法(为现场模拟训练部分)

1.把正确的观念变成信念

2.把正确的行为变成为习惯

3.让所有参与者快乐起来

4.互教互学,教学相长

5.使企业文化创造客户价值企业价值员工价值社会价值

八.从《孙子兵法》中体验企业文化:

主孰有道——领导的能力与价值观

将孰有能——高层管理者的能力

天地孰得——企业环境与行业

法令孰行——企业规章制度健全

兵众孰强——基层人员执行能力

士卒孰练——职员的培养与训练

赏法孰明——激励机制,赏罚分明

九.典型企业文化范例

华为企业文化

格力企业文化

联想企业文化

松下企业文化=宗教文化+家庭文化

海尔企业文化=日本的敬业精神+中国儒道文化+美国的管理经验

1.追求卓越——要干就要争第一

2.日清日高——明天的目标比今天更高

- 3. 人才观念——人人是才，赛马不相马
- 4. 竞争战略——先谋势，后谋利
- 5. 创造市场——卖信誉而不是卖产品
- 6. 服务理念——真诚到永远的
- 7. 扩张方式——大公司体魄，小公司灵魂
- 8. 领导之道——领导就是借力
- 十. 母文化和子文化相容

大规模企业，母公司与子公司人员素质和各种条件之间差别很大，企业文化的建立应从实际出发，兼顾各自特点，既要考虑整个企业文化的统一性，又要考虑子各公司的适应性。

公司文化应是一种多样性、结构性、包容性较强的企业文化。子文化在拥有自己特色的企业文化基础上，又对公司表示由衷的认同，从而形成具有统一性的企业文化。在公司文化下应包容子文化，即根据不同的特点强调不同的理念、价值观和采用不同的管理思想、管理制度、管理程序。

十一、如何锻炼企业文化,打造企业文化的高效团队

打造高效团队的“道、法、术”

企业文化锤炼“十六”法则

企业文化锤炼落地“二十”方略

十二、提问答疑阶段

十三、总结