

# 课程名称

## 《企业文化创新与落地五十问》

◇ **适合对象**：企业中高层领导、经理、企业文化专员

◇ **课程时间**：2-3 天

◇ **学员反馈**：

-听过几个老师的企业文化课，一直有隔靴搔痒的感觉，总是听的明白，理解到位，但还是处在上课羡慕嫉妒回来就头疼，这次终于听出些味道来了，也有了信心，也终于懂得企业文化落地的七步法。

-企业文化课不好讲，是因为文化中有很多不容易说清楚的东西，但李老师在培训中设计了大量的案例和丰富教学手段，始终保持着与学员互动，课堂气氛活跃，时刻把学到的东西进行自身诊断，最大的收获是基本上能和团队一起升成出一套企业文化体系。

-李老师性格开朗略有江湖气，将高深的企业文化理论知识与生活小事、小品挂在一起，深入浅出，入木三分，一堂课下来听得我神清气爽、毛塞顿开，好的课程本身就是一种享受。

-听课十分钟就在培训手册上写下了“阳光开朗幽默”六个字，这是对李爱华老师培训风格的第一印象，这种感受一直持续到培训结束。影响力是优秀培训师不可或缺的领导素质。到人大参训，对老师多少有些“学院派”的猜测。但一天学习下来，对李老师课程的操作性及工作实践中实际应用的亲身案例都令人钦佩不已。

◇ **课程大纲**：

### **第一部分：缔造企业文化创新模型**

#### **---“构建企业文化核心体系”**

1. 为什么世界 500 强的大公司，10 年后有 1/3 的企业销声匿迹？
2. 卓越企业八个特征是什么？
3. 长寿型的企业九个维度又是什么？
4. 为什么 50%的企业都讲“诚信”但真正做到的永远是少数？
5. 似是而非的文化有什么不同？
6. 不同创史人的企业文化有什么特征？
7. 从失败企业看企业文化
8. 从中小企业成长看企业文化

### **第二部分：企业文化与企业经营理念**

#### **---“揭秘伟大企业走下去的重要原因”**

1. 为什么大公司都在谈企业文化，而小公司却少说？
2. 企业文化的“三问”？
3. 马云的湖畔大学三板斧是什么？
4. 企业和人一样的由内而外的四个层面是什么？
5. 企业使命必须回答的八个问题？
6. 企业愿景必须回答的八个问题？
7. 企业核心价值观必须回答的八个问题？
8. 模仿并起草企业文化的核心三要素

### **第三部分：企业文化与领导法则**

#### **---“寻找因人而异的文化基因”**

1. 为什么说领导者管理自己更难？
2. 为什么企业文化是 20%的领导者先认同才能领导 80%员工？
3. 领导者如何识人与断事？
4. 领导者如何从三级到超一级领导？
5. 领导者如何解决下属“盲干”、“茫干”、“莽干”、“瞒干”和“蛮干”的问题？
6. 如何建立领导者四种领导习惯？

### **第四部分：文化与有效激励**

#### **---“寻找因人而异的文化基因”**

1. 为什么说清晰的目标是对员工最大的激励？
2. 为什么说只有优秀的文化才是对员工长期有效的激励？
3. 为什么激励就是像高尔夫，什么时候用什么杆？
4. 如何科学的实现“按需激励”？
5. 如何点燃老员工的激情与动力？
6. 如何避免重要角色入职后的快速离职？

### **第五部分：文化与高效会议**

#### **---“解决 2/3 的会议都是低而无效的方法”**

1. 会议是公司腐化的元凶
2. 如何避免在会议中常见的 10 大问题？
3. 在会议中常用的六个工具是什么？
4. 在会议中主持人的风格？
5. 文化融入会议管理系统
6. 制定会议管理文化

## 第六部分：文化与团队共赢

### ---“企业发展从人治到法治的成功要素”

1. “我们团队没有文化”这句话对吗？
2. 如何知道这个人是否适合我们的团队？
3. 如何让不同性格的人在一起共事？
4. 团队中的八大角色是什么？
5. 团队在执行过程中最怕的是什么？
6. 什么是团队管理的三大注意？

## 第七部分：梳理文化结构与落地

### ---“重新梳理自己企业的文化手册”

1. 都说文化就是口号，怎么才能确实落地？
2. 阿里巴巴的六脉神剑是如何形成的？
3. 百度为什么说“内有恶狼，绵羊免进”？
4. 华为的文化是如何从狼性到“千手观音”的？
5. 借鉴蒙牛的文化十个一工程
6. 腾讯的文化如何让企业“由大变小”？
7. 文化如何从理念到口号，再到行动的？
8. 文化落地的“十七化”？
9. 起草文化手册纲领
10. 汇报呈现

## 第八部分：典型企业文化汇集

1. 《华为基本法》
2. 《腾讯文化》
3. 《阿里巴巴企业文化》
4. 《蒙牛企业文化手册》
5. 《海尔企业文化手册》
6. 《惠普之道》
7. 《强生公司我们的信条》
8. 《阳光集团企业文化》