

携手共进、筑梦未来

以奋斗者为本的企业文化与实践

【课程背景】

对于很多优秀的企业来说，企业文化就是一家企业的魂；与此同时，对于很多普通的企业来说，企业文化似乎又虚无缥缈：虽然也有张贴在墙上的各种口号，但似乎看不到具体的价值，员工也根本不把墙上的口号放在心上。这就是优秀企业和普通企业的区别。

随着华为公司终端业务的崛起，华为公司开始走入大众视野，企业管理界对华为的研究也越来越多，华为公司的企业文化也被更多人所熟知，以奋斗者为本已经成为很多企业学习的文化标杆。实际上，早在几年之前，华为公司就已经是通信领域的全球第一。这其中，以奋斗者为本的文化，在企业发展过程中有哪些价值？华为怎么将这些文化落地到企业的日常管理和员工的具体行为中？本次培训将为您详细阐述其中的秘密。

【课程收益】

- 1、深刻理解企业文化的概念与价值
- 2、解析华为公司以奋斗者为本的企业文化
- 3、学习企业文化的落地机制与制度保障
- 4、理解人力资源在企业文化建设中的职责
- 5、提高公司的文化建设能力与员工的文化认同感

【授课时长】 7 小时

【授课对象】 董事长、CEO、总裁、副总裁等高管以及人力资源体系管理者

【课程特色】 理论与实践相结合；讲解与研讨相结合；可操作性、可借鉴性强

【课程大纲】

一、什么是企业文化？为什么它很重要？

- 1、什么是企业文化？
 - 企业文化的概念
 - 企业文化的构成
 - 企业文化的四个层面
- 2、企业文化的价值与意义
 - 为什么企业文化很重要？
 - 企业文化的六大价值
 - 华为的企业文化举例
 - 企业文化认识的四个误区

二、华为以奋斗者为本的企业文化包括哪些内容？

- 1、谁是奋斗者？
 - 关于奋斗者的界定
 - 不同时期的奋斗者亚文化

- 奋斗者的行为准则与思想角色
- 2、如何评价奋斗者的价值贡献？
 - 价值评价的导向与原则
 - 价值评价的依据与方法
 - 不同时期的价值评价内涵
- 3、价值分配中的奋斗者为本
 - 华为公司的薪酬机制
 - 奋斗者的利益保障
 - 奋斗者的职业发展保障：导向

三、怎能建设企业文化？需要哪些制度保障？

- 1、企业文化的宣传与培训
 - 员工入职的企业文化培训
 - 企业文化的长效学习机制
 - 坚持自我批判的民主生活会
- 2、围绕绩效管理的价值评价与反馈
 - 战略导向的绩效管理
 - 不同发展阶段的绩效要求
 - 分解评审的绩效管理流程
- 3、价值分配流程与 AT 团队运作
 - 基于绩效的价值分配原则
 - 分解评审的价值分配流程
 - 民主集中的 AT 团队运作机制

四、人力资源在企业文化建设过程中承担哪些角色？

- 1、文化建设的参与者
 - 参与分析企业文化基因
 - 参与发现公司文化需求
 - 参与提炼企业文化内容
- 2、文化培训学习的组织者
 - 入职培训中的文化传承
 - 日常工作中的文化学习
 - 关键事件中的文化传承
- 3、流程制度的落地执行人
 - 文化导向的遵守者
 - 绩效管理中的文化守护者
 - 组织发展中的文化传递

五、研讨：如何建设自己的企业文化及落地机制？