
彼得·德鲁克曾说：“对于企业文化来说，战略是早餐、技术是午餐、产品是晚餐。”企业文化会吃掉后面其它的东西。

打造军魂，商场亮剑

企业文化落地

——没有文化的支撑，就没有企业的灵魂

【主讲老师】 王一名：战略-执行力实战专家

【课程受众】 董事长、总裁、核心管理团队、企业文化负责人

【课程时间】 1-2天，6-12小时

【课程形式】 理论讲解 + 案例分析 + 方法分享 + 工具练习 + 团队共创 + 角色模拟 + 现场问答

【课程特色】

1、**有笑**——要让学员听得开心。形式是内容的载体，只有学员打开了心门，才能接受课程内容。我们的课堂呈现要求：幽默风趣、气氛活跃、互动性强。

2、**有料**——形式是为内容服务的。本课程内容，来自于咨询实战项目，案例丰富、强调干货、工具，落地性强。历经15年打磨升级，获得上万企业客户应用见证。

3、**有效**——“听课—练习—应用”三位一体，课堂就是作战室。带着空杯的心态来，拿着实战的方案走。

【解决问题】

- 为什么企业高层与中基层之间在管理上总是存在沟通障碍？
- 为什么企业的文化没有落地，总是变成墙上的标语和时髦的口号？
- 为什么企业待遇很好，但仍然留不住优秀人才？
- 为什么员工的执行力不足，忠诚度不强，责任心不够？
- 为什么企业有了绩效考核办法，但员工对工作的热情和对企业忠诚度总是达不到预期？
- 为什么员工不愿把心思放在工作上，管理者与员工总在玩猫捉老鼠的游戏？

【课程大纲】

第一部分：靠什么提升业绩——业绩定律

- 到底是什么支撑着企业的业绩？利润的冰山之下，隐藏着怎样的秘密？企业文化在企业各项工作中处于什么样的位置？如何发挥作用？
- 案例解析：这些企业为什么能够成功？

壹、 业绩定律

贰、 什么是文化？

参、 什么是真正的企业文化？

四、 企业文化的内容：心态文化——行为文化——制度文化——物态文化

第二部分：靠什么凝聚人心——愿景、使命、核心价值观

一、 使命

- 如果想要造船，不只是给船员造船所用的锤子和钉子，而应该唤起他们对辽阔大海的渴望！
 - 什么是企业？企业就是运营一群人，去做一些事。企业家最大的产品不是“产品”，而是这家企业！
- 1、案例：“腾百万”为什么不能“玩淘宝”？
 - 2、案例：著名公司使命分析
 - 3、练习：企业使命设计

二、 愿景

- 员工的奉献精神——人类任何组织崇尚的普遍美德，与组织的愿景息息相关。
 - 没有共同愿景，奉献的行为不仅不会产生，连真正遵从的行为也不可能——只会被动服从，不会真诚奉献
 - 员工不会奉献于某一家公司，只会奉献于某一种信仰
- 1、案例：著名公司愿景分析
 - 2、练习：如何规划公司愿景
 - 3、文化落地模板：天龙八部——如何通过使命与愿景凝聚人心？

三、 核心价值观

- 君子爱财，取之有道。企业赚钱，必须要遵守的原则是什么？
 - 价值观，即好坏。是一种处理事情判断对错、做选择时取舍的标准
 - 是企业追求经营成功过程中所推崇的基本信念和奉行的准则
- 1、案例分析：大部分企业没有核心价值观
 - 2、核心价值观从何而来？
 - 3、核心价值观的维度
 - 4、现代企业最应该推行的文化

第三部分：靠什么规范行为——制度，文化落地的保障

- 没有制度的文化无法落地。没有制度的执行必然打折。没有制度的管理必定失控。
 - 格力铁娘子董明珠说，管理只有一种，那就是制度。那该如何建立制度？建立怎样的制度？制度与文化之间，又有怎样的关系？
- 壹、 管理能靠自觉吗？
 - 贰、 什么叫无为而治
 - 参、 不执行制度的坏处
 - 四、 制度设计的五大要素
 - 伍、 练习：三大纪律八项注意

第四部分、靠什么传承发展——开放分享，文化落地的环境

- 企业文化，提口号容易，被团队认同难，成为团队的信仰更难。
- 文化推广，搞活动容易，指导团队的行为难，成为团队成员的习惯更难。
- IBM 的第二代创始人小托马斯·沃森说，分析任何一家存在了多年的大企业，我相信你都会发现他的适应性不是归功于组织形式和管理技巧，而是归功于我们称之为“信条”的力量，以及它们所产生的对于员工的巨大凝聚力。
- 如何把文化理念变成团队的“信条”，是文化落地中最重要的工作。

壹、 文化传承推广的形式

贰、 做文化的三大原则

- 1、通过对环境的打造给人激励
- 2、通过对利益的设计给人希望
- 3、通过对思想的启蒙履行契约

参、 文化落地的环境——开放分享

1. 开放分享的三大内容
2. 开放分享的两大原则
3. 如何打造开放分享的环境