
《企业文化建设与氛围打造》

【课程背景】 资源终会枯竭，唯有文化生生不息！

企业管理从百年前泰勒的科学管理、再到梅奥“霍桑实验”后的行为管理，把人和机器做出了区分，现代管理又让企业主清晰认定的一点是：人是最复杂的情感动物。

从传统的需求归因角度分析，不同性格和年代的员工，在企业说追求的目标不尽相同，管理者们在众多需求中苦苦追寻团队成长的“灵丹妙药”，正所谓见仁见智，综观世界 500 强，大多数优秀企业皆因为具有卓越的企业文化而使基业长青，其实成功的“秘诀”之一便是源自其组织文化软实力。

如何才能打造出具有归属感和忠诚心的员工？如何获得企业创新与变革的文化 DNA？如何打造企业基业长青的文化软实力？如何能谈企业文化落地，从而将文化力转化为战斗力？如何获得令竞争对手难以模仿和超越的卓越企业文化？现代企业，只有学会和掌握企业文化建设方法，才能为企业生存和发展提供永恒不竭的动力……

【课程目的】

针对新员工或基层管理者，将面临从个人贡献者到团队管理者的变化。如何认知企业文化，提升个人职业素养，本次培训将从文化和价值观、沟通和思维三个角度，让员工有更好的认知并应用到工作当中。

【培训方式和时长】

1. 老师讲授+学员互动分享+案例分析+视频解析+整体复盘
2. 1天（6-7小时），可根据企业实际需求调整

【培训对象】 企业全员

【课程大纲】

第一篇 企业文化的认知

案例：从文化差异看企业的兴衰成败

1. 什么是企业文化
 - (1) 中西方文化差异；
 - (2) 使命、愿景、价值观、品牌宣传语和口号
 - (3) 潜性文化：“家”文化；
 - (4) 老板文化：老板风格、“大哥”文化
2. “使命”的具体解读

做什么：聚焦客户？市场？员工？

3. “愿景”的具体解读

- (1) 成为什么：愿景和愿望
- (2) 愿景为什么经常被认为是“画饼”？

4. “价值观”的具体解读

- (1) 思想意识
- (2) 行为准则
- (3) 共同意愿

5. “品牌宣传语和口号”的补充作用

- (1) 对团队士气和凝聚力的补充
- (2) 对客户的输出
- (3) 注意和“打鸡血的区别”

案例：京东的文化 凝聚力的核心

第二篇 如何建设企业文化

1. 常见的文化建设“六大误区”

- (1) 抄袭泛滥
- (2) 文字游戏
- (3) 缺乏个性
- (4) 有形无质
- (5) 言行不一
- (6) 无法落地

2. 误区成因与解决方案

- (1) 信仰的力量----“朝闻道夕死可矣”
- (2) “问渠哪得清如许，为有源头活水来”----价值观从哪里来
- (3) 文化虚化，缺乏体系性----《庖丁解牛》的启示
- (4) 随意性与僵化并存

3. 企业文化建设六步法

- (1) 企业文化建设组织架构和准备：各层级以中、高管为主；基层以老员工为主；多向业务层倾斜。

-
- (2) 舆论准备、专人负责、定时推广
 - (3) 一把手工程：全员参与、领导推动、提供平台
 - (4) 广纳言论、言而有信，牢骚也可能是文化的抓取来源
注意：真实案例、真实人物、真实事件、真情实感
 - (5) 尊重、倾听、沟通、共识：企业访谈、现场观察、专题研讨
 - (6) 总结提炼
注意：客户端访谈

第三篇 企业文化的宣传和落地

- 1. 企业文化的宣贯
 - (1) 企业文化形象宣传的 3 维标准
 - (2) 管理者行为与员工行为
 - (3) 什么是制度文化？
 - (4) 品宣、路演、活动、年会渠道
- 2. 如何让企业文化落地——知、信、行
 - (1) 价值观认知过程
 - (2) 制度与领导行为的过程
 - (3) 信念与契约的过程
 - (4) 价值规范规程
- 3. 从文化力到生产力

案例：客户为先的文化，促使用户体验提升、员工责任增强

互动：团队与团伙

讨论：为什么企业文化容易上墙，却难以入心？

第四篇 企业文化的变革

企业文化变革七步法

- (1) 教育输入法
- (2) 舆论导向法
- (3) 建立礼仪法
- (4) 造就楷模法

(5) 创造氛围法

思考：文化，说到底，也是一种氛围！

(6) 领导典范法

(7) 利用事件法

课程复盘