
本地氛围文化的建设与管理

主讲：林安

课程背景：

集团在走向海外途中，将集团的核心价值观融入海外本地企业是集团面临的最大挑战之一，核心价值观融入本地企业的经营管理并成为企业的核心竞争力是企业海外具备竞争力的基本前提。

根据集团在核心价值观的融入、实施、传承方面的诉求，我定制了这门研讨，希望对企业有所帮助。

课程收益：

企业收益：提升核心竞争力

学员收益：

理解核心理念与本地企业文化的关系；找到融入的方法；找到实施与传承的方法。

学员对象：

企业（公司及分子公司）法人代表、各级与海外经营管理相关的管理者

授课方式：

学员分组（方便讨论交流）；

授课（50%）+案例（25%）+讨论（25%）。

授课天数：

1天（6小时）。

课程大纲

一、恪守集团核心价值观

1. 解释的统一、唯一性
2. 以集团核心价值观为基础定制海外公司的核心经营理念
3. 各个层面需共有核心价值观或核心经营理念
4. 案例：华为核心价值观的共有
5. 讨论：企业基于集团核心价值观的核心经营理念是什么？若没有萃取过，请讨论交流，说出你推荐的内容，要求简短、易记、强逻辑与强指向性

二、 海外企业文化的形成（落地）

1. 理解当地的人文价值倾向
2. 充分发挥使馆及商务处的作用
3. “四化”是海外企业文化在内部形成并融入的最好方法
4. “四化”有效开展的基本原则
5. 经营管理的主干逻辑
6. 将核心价值观融入本地的经营管理的主干逻辑
7. 案例：将核心理念润物细无声地融入经营管理
8. 讨论：你在当地文化建设的主要挑战有哪些？结合你的业务，如何让文化与业务融合并真正成为核心竞争力？

三、 本地企业文化的实施

1. 兼容本地人文特点
2. 恪守与灵活变通
3. 彼此融入
4. 案例：“我们才是外国人”
5. 规范管理行为
6. 标杆的引领
7. 在干部的绩效中加入文化管理指标
8. 强化相关案例的管理与学习
9. 激励牵引
10. 案例：华为海外的企业文化建设
11. 讨论：如何在你的业务活动中充分体现集团的核心价值观？

四、 本地企业文化的传承

1. 共有核心理念
2. 建立自我批判的文化氛围
3. 开放、妥协，灰度的管理智慧
4. 本地企业层面对“四化”例行化的检视
5. 案例：干部在文化传承中的关键作用
6. 讨论：从本地企业文化实施、传承两个维度，结合你的业务，在你的实际经营管理中有哪些问题、困难、挑战？你认为如何解决？

五、 对话

六、 总结

资源是会枯竭的，唯有文化才会生生不息。