

企业文化



[企业文化_下载链接1](#)

著者:特伦斯·迪尔登

出版者:人民大学

出版时间:2008-1

装帧:

isbn:9787300085999

特伦斯·迪尔和艾伦·肯尼迪合著的《企业文化——企业生活中的礼仪与仪式》一书堪称企业文化研究的奠基之作。一般来说，我们认为20世纪80年代先后出版的四部著作——《Z理论——美国企业界怎样迎接日本的挑战》（威廉·大内著）、《日本的管理艺术》（帕斯卡、阿索斯合著）、《追求卓越——美国管理最佳公司的经验》（彼得斯、沃特曼合著）以及本书，宣告了企业文化研究的兴起。这些研究的一个共同观点是：“强有力的文化是企业取得成功的新的‘金科玉律’。”

本书完成于1982年，20多年后的今天，企业文化这个主题已经从“丑小鸭”变成了“白天鹅”，乃至被人们称为企业管理的“文化学派”。随着企业文化概念的普及，各类组织越来越意识到其对经营管理的重要作用。因此，不仅学术界的研究成果层出不穷，实践领域的经验总结也使人耳熟能详，诸如休利特和帕卡德创立的“惠普之道”、韦尔奇在通用电气进行的“文化革命”、戴尔公司以客户为中心的企业文化、沃尔玛的营销文化等。我国也有越来越多的企业认识到文化的重要作用，在实践中不断探索企业文化建设的有效途径，并取得了令人欣喜的成效，例如联想的创新文化、华为的“狼文化”……

然而，企业文化在公司内部能否真的深入人心，起到应有的作用，我们还需要拭目以待。如何使企业文化不流于形式，不论落成“昙花一现”的流行术语，还需要我们做很多

深入细致的科学研究。译者在企业做调研和咨询的经历证明，国内很多公司对企业文化的理解还停留在相当粗浅的水平上，尚未真正理解企业文化的根本作用。一次，译者与一位公司负责人聊天，该负责人主动谈到公司核心价值观的重要性。当被问及其所在公司的核心价值观是什么时，他回答说：“都写在我们企业文化大纲里了。”“那具体是什么内容呢？”他沉思片刻说：“一时还真说不上来。”

这也是译者不辞辛苦地翻译这部经典著作的原因：希望为企业文化的研究者和实践者提供一个参考的典范。虽然本书属于管理学的学术著作，但贯穿全书的都是一些生动亲切、妙趣横生、引人入胜的趣闻轶事。信手翻阅，你会看到宝洁标识的来历、基辛格对下属独特的教训方式、小托马斯·沃森那个“野鸭与鸭子”故事的始末，诸如此类的“故事”比比皆是。两位管理学大师以轻松的笔调、讲故事的方式、娓娓道来的风格，通过一个个生动而耐人寻味的企业经营管理的故事，为我们展示和剖析了企业文化的深刻内涵和对企业绩效的巨大作用。相信我国读者会从异域文化的“企业文化”经典论述中找到启发和灵感。

作者介绍:

特伦斯·迪尔，南加利福尼亚大学ROSSIER学院教育学教授，撰有多部组织文化与教育政策方面的著作，THE NEW CORPORATE CULTURES的合著者。

艾伦·肯尼迪，管理咨询顾问。著有THE END OF SHAREHOLDER VALUE一书，THE NEW CORPORATE CULTURES 的合著者。

目录:

[企业文化_下载链接1](#)

标签

企业文化

管理

组织文化

管理学

文化

人资·管理

组织与管理心理学

价值观

评论

现在发现，企业整合项目其实也属于组织、文化变革项目中的一类，而且比单纯的文化变革项目更难...

有用

企业文化的开山之作~

写的相当精彩，有洞见。比很多自称做商业人类学的都要懂商业懂文化。。案例也很多~

嗯 虽然是八十年代的书 但是很经典

还可以，提纲挈领的讲了几个重点，比如仪式、文化网络等。一直觉得企业文化就跟一个人的精神一样，是发展的根本和基础，改善的过程很缓慢，要有耐心。

克莱斯勒价值观 关注顾客，创造满意和惊喜 激励员工，创造环境和制度
持续改善，创新业务和文化 财务成功，平衡风险和盈利 良好信誉，说到做到！

看到最后一个章节——对于未来的畅想才发觉本书著于30多年前，层级关系依然存在且复杂，中层依然不可或缺，原子化组织成为组织架构中的一种并未将其他取代。理论部

分更具可读性：价值观、英雄人物、文化礼仪、沟通网络的确构成企业文化的精髓，前面三者以正式的形式出现，最后一点则是潜在的通行法则，在中国企业里更是如此。核心问题还是价值观。

本书写成于上世纪80年代，书中的案例大多是那个时代的故事，但是作者意图探究的问题，随着人的价值和属性不断被强调，在当今社会变得越来越重要。本书分成两大部分，第一部分是关于企业文化的学术性研究，这其中作者讲述了什么是强文化，以及其重要性。而后是强文化所需包含的内容，即价值观、英雄人物、礼仪与仪式、沟通。作者探究了上述四种内容的定义、分类以及作用。而在第二部分作者将企业文化的概念应用起来。一，创造性的将公司文化类型分为硬汉型等四类，并讲述了其定义以及特性、存在的企业或部门类型。二，作者强调了懂得企业文化重要性和善于利用文化的“象征性的管理者”。三，探究了文化对企业变革的阻碍，并提出了何时需要变革、变革的方法等技术性问题。四，探究了未来原子化组织的兴盛。本书极具启发性，案例详实，值得一读。

买这本书最早因为对于所在公司的困惑与期待，后来为了完成周红高级项目工程管理论文继续捧起这本书，横跨鸡年春节终于看完，隐约觉得是好书一本，但是不太能理解。本书强调好企业的显著特征是拥有强文化，强文化下有一位象征性的管理者，强文化又有不同类型，组织的变革，以及展望20世纪末以后的原子化组织。其实作者所展望的时代已经是我们生活过的时代，如今好企业确实文化特征明显，但是巨无霸企业依然越来越庞大，不过市场主体当然是中小型企业占绝大多数。

大概是前年读的

太过概念化了~~

26

对企业文化有了更系统的了解，也得到了一些引导

职场人士都应该了解，面对组织内亚文化有更宏观的态度

80年代初，美国哈佛大学教育研究院的教授泰伦斯·迪尔和麦肯锡咨询公司顾问艾伦·肯尼迪在长期的企业管理研究中积累了丰富的资料。他们在6个月的时间里，集中对80家企业进行了详尽的调查，写成了《企业文化--企业生存的习俗和礼仪》一书。该书在1981年7月出版后，就成为最畅销的管理学著作。后又被评为本世纪80年代最有影响的10本管理学专著之一，成为论述企业文化的经典之作。它用丰富的例证指出：杰出而成功的企业都有强有力的企业文化，即为全体员工共同遵守，但往往是自然约定俗成的而非书面的行为规范；并有各种各样用来宣传、

开山之作，名副其实。谈飘渺的话题而内容却不飘渺。

这本书突出的一点就是让我们认识到企业文化中的重要人物是怎样出现在我们工作周围的，你认清了小道消息传播者、牧师等角色的同时，加以合理运用，文化或许传导起来会更便捷。

非常学究的一本书，企业文化理论的开山之作，但是呢，不客气的说这本书也丧失了时代价值

企业文化方面比较经典的书。

[企业文化_下载链接1](#)

书评

昨晚看到消息，IBM也开始全球的裁员了，其中，一直幸免的中国大区此次也难逃裁员800人的命运。

内部员工表示，IBM的企业口号在发生变化，比如，2009年以前，IBM中国提倡工作与生活平衡（Work Life Balance）的工作理念，以人为本，认为家庭生活与工作同等重要。在这之后，它被...

近期对组织文化、组织能力与领导力的话题非常关注，读到这本麦肯锡顾问和哈佛教授

合著的经典之作，重点关注以下几个问题：1、价值观如何影响组织业绩？作者分析了两个对立面，从良性影响方面来说，价值观的内容会引起组织中管理者和员工的重视；可协助管理者做出更好的决策...

在读大学的时候，一直觉得企业文化这种东西很虚，最后甚至连这门课都没有选，不过工作了才发现文化是一种很刚性的事物，他的价值远远大于一些管理工具。通过本书我们可以知道公司在日常对某些行为的认可会塑造员工处理事务时的潜意识。员工在一家企业待过了一个时间点...

业界对于『企业文化』的定义似乎始终就没有真正统一过。而这本『企业文化：企业生活中的礼仪与仪式』作为企业文化研究领域在80年代的开山之作，有非常经典的参考价值。成功的企业文化，似乎不免要带上很多如同『宗教』般的特征——价值观的统一、英雄人物的树立、仪式的构建...

在昨天发文之后，有很多朋友以微信、留言等方式与我交流，在这里，非常感谢每一位认真和我探讨的朋友。这其中，98%的回复都是以积极的心态看待这些问题，有与我一起探讨新技术的，有给我提供相关政策资料的，也有提及相关创业项目的。只有2%的回复是戏谑的口吻，认为“杞人忧...

文化是组织里界定成功概念的具体内容，如果你这么做，你也会成功。强文化的组织没有小事，工作中的每一件事情都有符合的做事方式，并以此为荣。仪式的重要在于让员工对组织感兴趣，一个有自豪感的员工会在组织里成为能量的传递者。也因为如此，我们需要明确我们的文化风格，打...

[企业文化 下载链接1](#)