

# 企业文化与绩效



[企业文化与绩效 下载链接1](#)

著者:[美] 约翰·P.科特

出版者:中信出版社

出版时间:2019-6-1

装帧:精装

isbn:9787521705584

约翰·P.科特对企业文化的研究始于20世纪80年代末，这本书是哈佛商学院的科特教授和詹姆斯·L.赫斯克特教授长达5年合作研究的结晶。在书中，作者以丰富的案例证实了企业文化存在及其力量，以实证的方法证实了企业文化与经营业绩的相关性，并详细阐述了3种类型的企业文化，充分说明了进行企业文化改革的必要性，还提出了许多有效的措施。

什么样的企业文化能增进长期的绩效？

一成不变的企业文化将对企业产生巨大损耗？

每个企业都有企业文化，企业文化就是统一员工的思想？

重视各级管理者的企业文化，其经营业绩远胜于其他企业？

在哈佛商学院的大力支持下，作者深度调研22个行业的207家企业，得出了企业文化与绩效之间的联系，其完整性和系统性深刻影响了当下中国企业的领导者和领导力研究者，陈春花称，此书堪称一部深刻理解企业文化与企业业绩关系的经典教科书。

作者介绍:

约翰·P.科特（John P.Kotter）

／

哈佛商学院终身教授、“领导变革之父”、哈佛商学院松下幸之助教席组织行为学教授、演讲家、多部畅销书作家。他与“现代管理之父”彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）、“竞争战略之父”迈克尔·波特（Michael E.Porter）、“颠覆式创新之父”克莱顿·克里斯坦森（Clayton M.Christensen）等管理大师并驾齐驱的知名管理专家。他经常为花旗集团、百事可乐、通用电气等公司提供演讲和咨询服务。2008年，他被哈佛商业评论中文网评为“对中国当代商业思想和实践有着广泛影响的六位哈佛思想领袖之一”。2001年他，被《商业周刊》评为“领导大师\*\*人”（Number 1 Leadership Guru）。其作品已被翻译成120多种语言在世界各地出版，总销量超过200万册。代表作有《领导变革》《变革之心》《冰山在融化》《紧迫感》《总经理》等。

／

詹姆斯·L.赫斯克特（James L.Heskett）

／

哈佛商学院UPS基金企业物流教授，兆联商学院名誉教授，他从1965年起就在兆联商学院执教，曾教授的课程有服务管理学、商业政策、市场营销、商业物流管理和通用管理学。哈佛商学院出版社出版的多部有关服务专题的录像教材中均有他的身影。

目录: 推荐序1 时代精神与自我驱动

推荐序2 面对变革时代，如何才能获得成功

前言 两位管理学教授关于企业文化研究介绍

第一部分 关于文化：企业文化的4点贡献

第一章 文化的力量

早期关于企业文化的书籍都位于正确的轨道上，而这本书有以下4点贡献：第一，企业文化在企业长期的经济绩效中具有重要的影响。第二，企业文化在10年内可能成为决定企业兴衰的关键因素。第三，理性和高效的组织中，对企业业绩存在负面作用的企业文化也经常存在。第四，企业文化不易改变，但它们可以转化为有利于业绩增长的企业文化。

第二部分 关于绩效：什么样的企业文化能增进长期的绩效

第二章 强文化

长期良好的绩效能够使企业形成或固化企业的强文化。然而伴随太多的成功，强文化较易成为某种形式的傲慢、向内关注、政治化和官僚主义。在这个快速发展、竞争日趋激烈的世界，这种文化无疑会侵蚀经济绩效。它会使高层管理者对企业新的战略的制定失去理智。它也可能使战略转变，甚至在试图展开之际，难以或无法实行。

第三章 战略适应性文化

适应性文化，尤其在解释短期和中期绩效差异方面是有用的。这一概念对从事多种业务的公司也有重要意义。一种统一的文化是行不通的：需要多样性来适应不同业务的特定需求。但它仍然不能解释我们研究的所有情况。特别是，它不能解释在适应变化方面的差异性成功，因此，长期绩效存在差异。我们必须重新审视其他方面。

第四章 适应性文化

大多数管理者都非常关心客户、股东和员工。他们也非常重视能够创造有用变化的员工和流程。管理层密切关注其所有支持者，尤其是客户，并在需要时发起变革，为他们的合法利益服务，即使这意味着要冒一些风险。

第五章 案例：惠普公司

文化变革很大程度上促进了这些企业业绩的提高，因为它使得员工更有活力，并将他们团结起来共同完成那些适应于所处商业环境变化的政策和措施，同时它还能够让公司高层管理人员在当相关环境和情况发生改变时及时调整相应的政策和措施。

第六章 低绩效企业文化的本质

至少有三个因素导致了不利于公司发展的企业文化的出现：第一，高管总是非常傲慢自大。第二，尽管这类公司会时不时得收到公众的投诉，但他们也从未重视这些客户、员工和股东。第三，这类公司的企业文化总是非常反对那些会给公司带来变化的价值观，理由之一是在这样的情况下，领导者的重要性会被一定程度地削弱，另外这类公司一般都崇尚稳定有序的企业文化，不喜好改变。

第三部分 关于改变：企业文化如何致力于改进绩效

第七章 改变世界的人

在进行重大企业文化变革时，高层管理人员中的一或两个领导者总是至关重要的：首先，成功实现文化变革需要与那些抵制势力抗争，这项艰难的工作需要有很大权力的人才能做。其次，如果想要大幅度地更改某一事项，那么就需要最高层领导者的引导。此外，中低层的管理人员对企业文化变革也有影响，因为最终是他们的行为才让企业文化真正产生了改变。

第八章 行动中的领导者

重大企业文化改革并不会轻易或快速地发生，尤其是对于那些大型企业来说。即使大型企业拥有非常出色的高层管理团队，也仍需要其他员工的积极性和时间来真正成功实现变革。我们需要一系列的成功作为最终变革得以实现的保障，因为它们可以提高领导者以及变革本身的可信度，当然，这也能使们更具耐心。

第九章 变革时代的企业案例：英国帝国化学工业集团的案例

临近董事长哈维-琼斯退休时，他公开发表了自我评价：“我在公司的工作生涯成功与否，并不取决于我离开时公司的情况，而是取决于它五年后的发展状况。我一直以来所做的工作的目的并不是为了快速从市场中获得乐趣，而是改变公司的发展方向。”

第十章 变革时代的企业案例：日产公司的案例

日产公司管理者宣布了公司哲学：允许在公司层面进行重组，接着他鼓励制造、人事、销售和其他部门的改变。这些行动的结果是，数以百计的变化产生了，企业的绩效集体改进，进而带来了文化的转变：由内向注视，专制和官僚主义转向更好。

第四部分 总结

第十一章 高层管理者的角色

高层管理者从当今所需的具体实践中明确区分适应性价值观，在那些核心价值观和行为方面，他们显示出强势的投入，但不允许一成不变更多的具体实践。他们自始至终在传递核心价值观和行为的相关信息。他们的行为与核心价值观保持一致。他们不允许新的管理系统或管理者破坏这个核心。

• • • • • (收起)

[企业文化与绩效\\_下载链接1](#)

标签

绩效管理

管理

管理职业

变革领导

Leadership

2019

## 评论

翻译差，文笔差。研究不严谨，观点不复杂。

-----  
[企业文化与绩效\\_下载链接1](#)

## 书评

企业文化的入门书籍，首先能为企业解决一个困惑：企业文化到底能不能促进业绩？

全书概括下来就五句话：

- 一、强有力地企业文化会对经营业绩产生或好或坏的影响，而不会毫无影响或影响甚微。
- 二、只有能够适应企业所处市场环境的企业文化才能对经营业绩产生好的影响。
- 三、只有...

-----  
文化是一种长期的因素，他对企业的经营绩效有着很深刻的影响，一位优秀的领导者不仅要有管理能力，更要有领导力，在关心客户、股东与员工的基础上，培养一种适应市

场的企业文化，通过这提高企业的长期绩效。  
在培养企业文化的过程中，需要高级管理者有着坚强的毅力...

-----  
[企业文化与绩效\\_下载链接1](#)