**新 书 推 荐**



**中文书名：《文化变迁：组织管理文化的实践指南》**

**英文书名：CULTURE SHIFT: A Practical Guide to Managing Organizational Culture**

**作 者：Kirsty Bashforth**

**出 版 社：Bloomsbury**

**代理公司：Blake Friedmann/ANA/Cindy Zhang**

**页 数：280页**

**出版时间：2019年10月**

**代理地区：中国大陆、台湾**

**审读资料：电子稿**

**类 型：经管**

**这本指南采用来自〔美国〕国际商用机器公司IBM、优步Uber、大众VW和约翰路易斯（John Lewis）的百货商店等企业的案例研究，揭示了企业有效和可持续地改变工作场所的文化可以采取的实际步骤。**

**内容简介：**

 在《**文化变迁：组织管理文化的实践指南**文化转型》（**CULTURE SHIFT: A Practical Guide to Managing Organizational Culture**）中，基尔斯蒂·巴什福思运用她丰富广泛的经验，准确地概括出监管一个组织的可持续文化变革所需要的内容。作品探讨了如何将文化期望传达给许多与公司有权益关系者；在劳动力中实施新的、持久的习惯；有效地衡量和跟踪组织文化；以及如何处理计划中的文化变迁时间久了导致高层领导议事日程的忽略和推拒。

如今，有权益关系者 利益相关者对企业文化的关注与对其收益同样相同——员工们希望为一家价值观明确、环境迷人的公司工作；顾客和客户希望知道他们支持的是一个有价值的品牌；而投资者则希望支持具有良好企业组织健康的、有社会责任的公司。

 通常，太多的企业将文化变化视为一个有明确终点的项目，一旦项目被视为“完成”，原来的主导文化就会重新出现，一切又回到原来的状态。《文化**变迁**》指导组织如何以不同的方式确保文化确实发生了转变（而且费用最少，不需要其他顾问），并将文化永远置于企业运营的核心位置。

基于行为经济学，《文化变迁》提出人们并不总是做出一般性假设或遵循理性的逻辑。因此，改变一种文化，并不是告诉人们该做什么，期望他们完全地适应——而是确定他们现在的状况，以及他们应该如何做出决定，以帮助他们形成新的习惯，从组织的最高层到最底层全方位地创造一种可持续的文化转变。

**目录**

**前言**

**作者按语**

**引言——什么是文化？**

**第一部分：何必费心**

1. 最大杠杆
2. 推迟不可避免的事情
3. 认真加以分析
4. 一直，还是在某个时刻？
5. 调整、精调、再精调——我再说一遍——调整
6. 对不起，再说一遍问题是什么？

**第二部分：启动**

1. 重要成分
2. 启动前的停止
3. 颠覆过去的一切

**第三部分：硬场地**

1. 长时间、严格地审视一下自己
2. 从你现有的东西中找出你需要的东西
3. 调节入拍
4. 调整焦点
5. 变形与变色龙的生活
6. 像一张卡住的唱片
7. 填桶而不是填电子表格

**第四部分：到达彼岸**

1. 我们还没做完吗？
2. 我们原来真正的意思是……
3. 一旦肾上腺素骤降
4. 后退一步（尽管一开始可能读到这个）

**第五部分：历史记录页**

**第六部分: 结语**

**第七部分：鸣谢**

索引

**作者简介：**

**基尔斯蒂·巴什福思(Kirsty Bashforth)**是Quayfive有限公司(QuayFive Ltd)的首席执行官，在变革、组织文化和领导力方面为首席执行官提供咨询。她的客户遍及富时100指数(FTSE 100)和全球的能源、公用事业、健康和金融服务行业。此前，她曾担任英国石油集团(BP)的组织效能(Organizational Effectiveness)部门负责人，负责从2010年起五年内公司组织文化的设计与转变，该部门负责英国石油集团墨西哥湾深水地平线(Deepwater Horizon)漏油事件的应对和恢复的一部分工作。

下面是基尔斯蒂在伦敦商学院网站上接受采访的内容：

<https://www.london.edu/news-and-events/news/guest-lecturer-and-business-leader-dispels-culture-myths-1668>

**媒体评价:**

“[《文化变迁》]把个人经验和坦诚的建议融合一起，为任何承担管理文化管理任务的人创造了一本至关重要的手册。”

 ——宝石教育集团（GEMS Education）和瓦基基金会（Varkey Foundation）创建人桑尼·瓦基（Sunny Varkey）

 “我在一所商学院教文化课很多年了，但我一直感觉自己所教的东西随时会被戳穿，因为我遇到的所有文化建设模式听起来都是合理的，但都毫不起作用。我希望我早就有了这本书，而且我希望是我我写了这本书。太好了，企业的新领导者在开始工作的第一天就应该得到这本书，应该把这本书和安全通行证一起他们。”

——伊芙·普尔（Eve Poole）,著有*Leadersmithing*一书

“文化是绩效的基础，但努力改进文化往往会引起误解、迷惑和怀疑。文化一方面被视为无形的软东西，另一方面由被视为简单地需要修正的东西，而这两种思路改进文化都不会成功。这本书根据真实的经验和取得的成果，找到了一条中间道路。作品直言不讳，实事求是，诚实令人耳目一新。如果你正在探讨通过文化推动变革的话题，那就从这本书开始吧。它将帮助你理解一个经常被回避但又非常重要的话题。”

——伊恩·科恩（Iain Conn）, 森特里克公司( Centrica PLC)总裁

“不同的人有不同的逻辑——这本通俗易懂的书中的一个关键前提是，它找出了你不知道为什么你不能简单地宣布你想要的文化，并期望创造这样文化的这种问题。文化需要付出时间，努力，平衡和健康剂量的顽固。这本书太棒了，绝对独创。”

 ——查理·霍奇森（Charlie Hodgson）, 团队和领导力教练（Team and Leadership Coach）

**谢谢您的阅读！**

**请将回馈信息发至：**

**张滢（Cindy Zhang)**

安德鲁·纳伯格联合国际有限公司北京代表处

北京市海淀区中关村大街甲59号中国人民大学文化大厦1705室，100872

电 话：010-82504506

传 真：010-82504200

Email:  Cindy@nurnberg.com.cn

网 址: <http://www.nurnberg.com.cn>

新浪微博：<http://weibo.com/nurnberg>

豆瓣小站：<http://site.douban.com/110577/>

微信订阅号：安德鲁书讯

