

《逆管理時代》

图书基本信息

书名：《逆管理時代》

13位ISBN编号：9789866165906

出版时间：2014-1

作者：Jules Goddard, Tony Eccles

译者：董佩琪

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

內容概要

兩位傑出的管理思想家，萃取出他們簡明、談話式的經營管理智慧。這些想法挑釁、有洞察力、創新且與眾不同，卻仍然十分務實。這是一本巧妙風趣、又批判抨擊的書，充滿逆向思考與靈活想法，挑戰經營的傳統觀念。裡面有些點子會讓你拍案叫絕，有些可能讓保守者大怒，但每個想法都會刺激你開始思考！

市場贏家與輸家，做了哪些不同決定？

發展策略，該先思考還是先行動？

是人才讓公司變好，還是公司讓人才變強？

簡化單純的力量，能勝過規模經濟？

忘掉專業、不用準備，反而更能發現問題？

Part1 贏家與輸家的差異：

贏家追求與眾不同，輸家只想做得更好。

贏家滿足市場需求，輸家滿足財報需要。

贏家努力提升價值，輸家沉迷降低成本。

贏家歸納失敗案例，輸家找尋成功祕訣。

Part2 策略與戰術的真相：

策略是待測試的靈活想法，不是精心設計的執行計畫。

策略來自好奇、直覺與大膽嘗試，並非套公式的標準答案。

推向混亂、模糊、失序的邊緣，反而有助於解決問題。

Part3 組織與管理的問題：

80%的問題來自企業內部，多半組織是自殺而非他殺。

愈追求可預測、可控制、一致性，組織就愈無法學習。

如何避免成員落入「熟練的無能」與「習得的無助」。

Part4 偏差與補救的方式：

決策模式：少教條多批判，從謹慎改為容忍混亂。

效率模式：少開會多交談，從忙碌轉向明確單一的行動。

參與模式：少命令多實驗，從大設計轉往小而敏銳的見解。

Part5 學習與發現的應用：

傳統管理不再適用，需要新方法解決新問題。

用「質疑假設、挑戰慣例」，取代更加貫徹目標。

用「靠近混亂邊緣的勇氣」，取代更清楚的願景。

《逆管理時代》

作者簡介

書籍目錄

前言

第一部：贏家與輸家

1. 企業能勝出是因為與眾不同，而不是做得更好
2. 當勝者走向獨一無二的道路，敗者卻繼續遵守既定模式
3. 失敗者寧可看競爭標竿，也不信自己能想像出成功的模型
4. 失敗者把「成本競爭力」當成策略，降低成本來追求效率
5. 成功是用附加價值來衡量的，不是獲利
6. 最好的標竿是產業排名，而非年度計畫
7. 贏家被「滿足需求」激勵，而非「達成目標」
8. 贏家與輸家的差別在方法，而非他們瞄準的目標
9. 最大的績效威脅，往往來自企業內部，而非外部
10. 與其爭奪市占率，開創一個新市場更有用
11. 典型失敗者，老是想用「更好、更便宜」來急起直追
12. 與其尋求成功祕訣，不如歸納失敗案例
13. 少數贏家與一大堆輸家，是市場的自然現象
14. 成功會帶來成功，失敗會引發失敗
15. 大多數的行銷努力，只能讓你維持現狀
16. 沒有市場所帶來的自由，就沒有所謂的美德

第二部：策略與戰術

1. 策略並非攻擊計畫，而是反覆琢磨產生的點子
2. 衡量策略的優劣，不是看野心多大，而在於它是否正確
3. 最大的競爭障礙，不是經濟因素或結構結構，反而來自個人觀點
4. 創造財富的行動，多半是被好奇心驅使，而非追求目標
5. 不是先有策略才有行動，有效的策略也可能從行動中產生
6. 策略更常出現在群眾之中，而非來自專家
7. 真正的策略比較像科學實驗，而不是先知預言
8. 策略就像科學發現一樣，不可能有標準流程
9. 把策略視為「一種測試」而非「要達到的業績」，會產生更高價值
10. 策略突破更可能來自臨時、臨機應變的組織，而非正規計畫流程
11. 比起產品市場，資本市場更能加深我們對策略的理解
12. 商業世界裡的發現多半來自意外，而非精心設計
13. 有創意的人，會給自己更多時間來解決問題
14. 一個組織的「屁話指數」與「漠視真相的程度」成正比
15. 比起才能和魅力，擬定策略更需要「勇氣與謙遜」
16. 競爭雖有浪費，但在競爭中大量爆發的創新，足以抵消浪費

第三部：組織與管理

1. 經理人的兩難：又要維持控制、又得持續創新
2. 管理者的主要角色：激勵員工與協調工作
3. 鞏固管理模式的6大原則，早已老舊褪色
4. 傳統管理的黑暗面，愈來愈阻礙人們拿出好表現
5. 「去管理」、「除管理」、「反管理」，讓組織更有效率
6. 網路改變了組織型態，取代經理人的功能
7. 組織裡的人，都被困在進退兩難的矛盾裡
8. 經理人無奈的心情寫照：我們夢想很模糊，恐懼卻太清晰
9. 爛公司才需要好管理；設計良好的組織，不用管理也運作得很棒
10. 當問題趨於複雜，多元化、異質性的組織表現愈好
11. 與其「改變員工」以達到要求，不如「改造組織」發揮員工才能

- 12.我們並不這麼需要規畫，凡重要大事都發生在「混亂邊緣」
- 13.蘿蔔與棍棒是反激勵，工作的滿足感才是快樂來源
- 14.光是給員工自由選擇，就能發揮群眾智慧、大幅提升績效
- 15.只要做對了，最小的改變也能帶來最大的效果
- 16.比起監管者的管控，對破產的恐懼更能馴服莽撞舉止

第四部：偏差與補救

- 1.出現新問題，就需要用新方法來解決
- 2.希望決策正確，就不應該找證據支持，而要努力自我反駁
- 3.企業愈是高談「價值宣言」，愈是貶低道德、也看扁員工
- 4.變革若要成功，與其不斷高聲訴求，不如承認意志軟弱
- 5.進步來自於敏銳的小規則，而非宏偉的大型計畫
- 6.許多決策若由眾人表決，而非精英把持，成效會更好
- 7.企業太低估員工的集體智慧，浪費許多解決問題的點子
- 8.把階層組織轉為開放的社群，對企業有益
- 9.絕大多數要緊事，都發生在你控制範圍之外
- 10.用公平的過程做出決定，將會產生無比的凝聚力
- 11.揭露愈多訊息，企業進步愈快
- 12.清楚呈現決策與結果的關聯，能提升管理品質
- 13.所有進步，皆來自「能自在地犯錯」的組織學習過程
- 14.組織的效率，取決於「對話」而不是「開會」次數
- 15.良好的對話，需要良好的舉止
- 16.商業愈來愈忙碌，少做一點反而更好
- 17.「簡單」會比「規模」帶來更高的回報
- 18.學習如何學得更有效率，是企業的一大挑戰
- 19.傾聽但不評斷，可以促進組織學習

第五部：應用與範例

- 1.「發現新知」比「學習知識」困難，但也更有力量
- 2.打破四種疆界，更有利於「發現新知」
- 3.「發現新知」的本質，就是顛覆與破壞
- 4.「發現新知」的流程，需要開放與主觀
- 5.發現之旅，將前往「不可預料」與「模糊地帶」
- 6.能否投入情感，對發現之旅至關重要

結語

感謝

《逆管理時代》

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:www.tushu000.com