

《管理竞争力》

图书基本信息

书名：《管理竞争力》

13位ISBN编号：9787506024686

10位ISBN编号：7506024683

出版时间：2006-4

出版社：东方出版

作者：余来文，陈明著

页数：201

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

《管理竞争力》

内容概要

《管理竞争力:基于战略管理与能力的整合》内容简介：随着中国加入WTO，我国企业广泛参与国际竞争，同时，中国企业面临的是和最强大的跨国公司竞争。在愈演愈烈的市场竞争环境中，中国企业出现了很多新时尚，其中之一就是大家都意识到了知识更新的重要性，均在争分夺秒地对自己进行知识武装，学习成为时尚之一。

我国企业目前面临的根本问题仍然是，公司如何才能长期兴盛不衰?如何才能持续发展?如何才能基业长青?我们的基本结论是：公司要做好，必须有一个优秀的领导团队、合理的管理机制与竞争性的企业文化；一个企业要持续发展，最重要的就是要持续不断地适应环境的变化来进行持续变革与持续创新；但一个企业要持续成功，其根本点就是将基于企业战略、管理机制、企业能力与文化、不断学习有机地结合，建立起企业不可摧的长城。

《管理竞争力》

作者简介

余来文，博士，高级咨询、高级培训师、战略竞争力专家，现任江西师范大学商学院教授、硕士研究生导师、深圳市远望谷信息技术股份有限公司人力资源总监、深圳创意村营销策划有限公司总经理、中国品牌研究院研究员、华澳国际咨询公司董事、合伙人等职务；多家媒体专栏作家和特邀撰稿人。主要研究方向：企业战略管理、竞争战略、竞争优势、企业竞争力、战略执行、战略情报、战略性人力资源管理。曾在深圳的万科集团、海王集团从事战略管理研究和担任战略管理方面的工作。兼任清华大学、北京大学、武汉大学、中南财经政法大学等MBA、EMBA学员管理方面课程的授课教授。先后在国家级学术刊物上发表学术论文100余篇。出版专著《战略决定成败》、《战略运作》、《战略执行力》、《战略制胜》和《系统战略》等8部。作为人力资源管理与战略管理咨询专家，先后主持完成了中国国华电力集团、中国国药集团公司、中山长青集团公司、台山粤电集团公司、深圳市海王集团等发展战略规划、企业诊断与人力资源管理等咨询项目。目前管理咨询范围为：企业发展战略与战略管理、人力资源管理和企业文化等方面咨询、培训工作。

书籍目录

序：寻找管理力量的真谛！第一部分 战略能力持续领跑企业未来第一章 确定战略能力：战略的成败决定企业的成败第一节 细节不是决定企业成败的关键1、细节是否是成功的充分条件2、细节是不是成功的必要条件第二节 用科学的方法与策略建立企业战略1、四种因素决定企业必须有战略2、以特征解读企业战略本质第三节 企业战略运作体系的构建1、战略管理建设与实施的步骤2、战略管理体系的四大职能案例与实践：德隆：折戟于战略缺失第二章 打造战略能力：构建企业系统战略支持体系第一节 建立系统战略思维，明确企业战略1、建立系统战略思维，充分发展企业2、建立系统战略支持系统第二节 建立系统战略支持系统，提高战略执行能力1、战略运作系统，有利于战略的实施2、实施绩效控制，提升公司能力案例与实践：中兴通讯：以战略引领未来第三章 创新战略能力：企业唯一不变的就是变革第一节 把握战略变革因素，确保竞争立于不败1、寻根：发掘企业的核心能力2、选择：企业家的行为倾向决定企业生存与发展3、杠杆：企业文化关系企业目标的实现4、透视：从战略变革看万科的变革第二节 构建四种能力，引领企业变革1、企业动态能力：企业战略弹性之本2、企业家战略能力：企业持续发展之根3、组织学习能力：企业持续竞争力之源4、持续创新能力：企业超越竞争之力5、海信集团：管理创新机制借鉴第三节 企业情报系统，使企业变革决策可依1、竞争情报系统的目标2、竞争情报系统的功能3、竞争情报系统的作用4、IBM如何突破不利局面案例与实践：伊莱克斯：在变革中飞舞第二部分 人力资源管理是企业最大驱动力第四章 战略性人力资源管理：提升企业管理的核心第一节 把人力资源管理提升到战略高度1、战略性人力资源管理的地位2、确立人力资源部的新职能3、影响战略性人力资源管理的关键要素4、基于战略的人力资源管理第二节 组织战略的持续调整1、战略的变化客观上要求组织结构的调整2、企业战略的组织支持系统案例与实践：北大方正：组织变革者的赢家第五章 激励：让员工持续奔跑第一节 有效的激励机制比金钱更重要1、持久的激励机制并非金钱2、良好的环境，并非加薪第二节 员工参与决策，目标达成得更好1、让员工做企业的主人，参与决策2、有效参与需要信息、知识和技能3、韦尔奇：推行员工参与决策第三节 员工的成就感就是分享企业的成功案例与实践：华为技术：有效激励让企业走得更稳健第六章 授权：留住你优秀的员工第一节 信任员工是有效授权的基础1、信任是授权运作的根本和起点2、授权加信任是激发员工做好工作的最佳诱因3、有效授权，赢得员工的信赖和忠诚第二节 有目标才能授权1、制定清晰的目标是运作有效授权的基础2、制定合适的目标等于达成目标的一半第三节 选择合适的被授权人，授权才能更有效1、授权应从实际出发，并选择合适的被授权人2、授权应注意两大问题，使授权真正有效第四节 有计划、有步骤地实施授权1、制定合理授权计划，并有步骤地实施授权2、通用电气：充分授权，让每一个人参与竞争案例与实践：万科集团：在授权中发展第三部分 领导能力驱动企业从成功走向卓越第七章 领导的战略能力：决定你的企业走多远第一节 战略思维：领导能力的根基1、定位思维，确定企业的竞争地位2、路径思维，推动企业的发展3、协调思维，确定企业发展目标定位4、持恒思维，对企业的发展进行前瞻性控制第二节 亮剑：领导的七大战略能力1、战略规划能力：制定组织发展战略的本领和水平2、筹划和判断能力：善于深谋远虑，运筹全局3、预测能力：预测企业的发展趋势4、灵活应变能力：慎重地做出合乎实际的决策5、改革创新能力：敢想、敢说、敢改革，不断探索新世界的奥秘6、组织指挥协调能力：在乐队指挥的安排下，演奏出美妙的乐章 7、人际交往能力：把握思想脉搏，循循善诱，因势利导案例与实践：TCL集团：以领导培养成就卓越第八章 培训：让企业与员工共同发展第一节 知识管理：建立学习型企业1、持续学习，创造更高的绩效2、通用学习法的六大特征第二节 持续培训：企业与员工共同发展1、持续培训是员工不断提升企业价值的源泉与活力2、持续培训是让员工持续奔跑第三节 榜样的力量是无穷的1、标杆管理，确保企业持续优化2、实施标杆管理，向优秀学习和借鉴3、选择榜样，适合的才是最好的4、参观学习，让企业寻找优秀案例与实践：海信集团：培训成就人本海信第九章 企业文化：再造企业灵魂第一节 优秀的企业文化创造竞争优势1、确立清晰明确的愿景，点燃员工激情2、积极向上的企业文化，使员工产生归属感和安全感第二节 给员工以“家”的归属感第三节 以绩效为导向的企业文化1、以绩效为导向的企业文化，形成企业追求优秀绩效的核心价值观2、竞争中的企业文化塑造，保证企业在不断变化的环境中持续发展3、企业文化创新的四个创新机制第四节 学习文化：基业常青的基石1、企业成长中的精神烙印就是建立不断学习文化2、万科学习文化：再造你的知识3、营造持续的学习文化，比你的竞争者跑得更快的能力4、企业文化再造，持续学习案例与实践：联想集团：文化在发展中成长后记参考文献

《管理竞争力》

章节摘录

书摘联想集团公司作为中国IT行业的领军企业之一，一直被外界认为是具有强大的执行能力。尽管如此，强大的运作与执行能力仍旧无法弥补其战略失误所造成的损失。2001年，杨元庆先生开始领军联想集团时，制定出了三年的发展目标：2001年实现销售额260亿元，到2003年实现销售额600亿元。然而，实际上到了2003年才实现销售额30亿美元；也就是说，3年的时间里没有完成1年的既定目标。杨元庆先生总结2001年到2003年导致战略失利的三个原因是：对IT行业在2000年后所发生的急剧变化没有充分的分析与预测；对国外同行业的竞争能力分析不足；对联想集团当时在开展多元化业务后所需的全方位资源考虑不足。这种对外部环境、内部资源分析和把握能力的欠缺，也正是联想当时战略规划能力的欠缺和失利。因此我们说，战略的成败事关企业生存与发展的成败；战略的成败事关执行、运作和细节的成败。

第一节 细节不是决定企业成败的关键 曾几何时，细节决定成败的说法，非常流行。细节决定成败观点为什么这么流行呢？细节决定成败观点到底意味着什么？等等这些问题我们可以至少从三个方面理解：细节是成功的充分条件；细节是成功的必要条件；细节是成功的充分必要条件。按照逻辑推理，只有在细节是成功的充分必要条件时，我们才能有信心地说细节决定成败。如果细节对成功来说既不一定充分也不一定必要，那么细节决定成败的说法，即便不是空谈，也要大打折扣。稳妥的说法应该是，细节只有在正确战略的前提下，关键性的细节才能决定成败。

首先，如果细节是决定成败的充分条件，那就意味着只要注重了细节就一定有成功，也就是说，细节本身足够导致成功。如果我们可以找到例子证明我们对细节的重视并没有导致成功，就可以认为细节不一定是导致成功的充分条件。

其次，如果细节是决定成败的必要条件，那就意味着只要有成功就一定注重了细节。也就是说，细节对于成功不可或缺。如果我们可以找出例子证明成功之获得并没有对细节的重视，就可以认为细节不一定是导致成功的必要条件。

再次，如果细节是决定成败的充分必要条件，那就意味着只要注重了细节就一定有成功，只要有成功就一定注重了细节。也就是说，细节，只有细节，才是决定成功的唯一因素。如果我们可以找出例子证明充分和必要其中之一不成立，我们就可以认为细节不一定是导致成功的充分必要条件。P3-4

《管理竞争力》

媒体关注与评论

书评西方的分析工具如何应用于中国的实践是每一个从事管理研究和企业管理的人都无时无刻不在探讨和思考的问题，本书给出了一个又一个的案例，值得我们去学习。——华东交通大学副校长 叶仁荪博士 我们作了多年的杂志，感触最深的就是在国内管理领域上的原创能力主要表现在理论与实践的脱节。读了本书样稿后，感觉作者从企业管理人的角度，在管理理论与管理实践的有效结合上做了一次很好的尝试。——《企业研究》杂志主编 姜成新 不论是战略、管理还是能力，都是为了确保企业能够正常平稳地运作与发展，本书给企业管理者们提供另一思考的方法与思维。——基业长青公司总经理、原华为技术公司副总裁 吴建国 人人都知道战略是所有公司的基石，但只有极少数人真正了解如何利用战略、管理与能力的有机结合，本书将帮助你塑造强大的竞争优势以及让你成为这极少数中的一员。——东风集团公司副总经理李绍烛 许多企业的注意力开始转到成长这件事上。然而强烈的增长欲望也许是最危险的，追求增长的努力往往会淡化企业的独特性，以致产生妥协、破坏配称，并最终削弱公司的竞争优势。本书通过案例的方式给出了思维方法和实用分析，是一本不可多得的好书。——铜锣湾集团公司总裁 陈智 对于任何一位企业领导者来说，他的真正任务都应该是运用战略、管理与能力这三大流程，而非仅仅制定所谓的“远景目标”，然后把实现目标的任务放手交给他人，用系统能力让企业持续发展。本书为企业提供了决策方法与策略。——海王集团总经理刘占军博士 《管理竞争力》，确定的是企业未来能力。企业战略、管理与能力的互动，形成管理的核能。——金三峡集团公司总经理万勇

编辑推荐

知识经济时代的领导者必须强化战略意识、提升战略能力、驾驭战略问题。领导是需要训练的，但中国的企业家要么是官员型的企业家，要么是通过摸爬滚打完全靠实践摸索出来的企业家，他们大都没有经过严格的商业训练，这就是中国很多成功和辉煌的企业家转眼间烟消云散，而他们所领导的企业也昙花一现的原因所在。套用一句名言，我们完全可以这样说，“成功的领导者都是相似的，而失败的领导者则是各有各的问题和不足”。谁拥有文化优势，谁就拥有竞争优势、效益优势和发展优势。企业文化学的奠基人劳伦斯·米勒说过，今后的500强企业将是采用新的企业文化和新的文化营销策略的公司。企业家已经不能沉迷于过去或现有的成功，扬弃过去，超越自我、展望未来，建立新的企业价值观和企业文化是他们的首要任务。企业文化是一种力量，是企业的灵魂，随着知识经济的发展，它对企业兴衰将发挥着越来越重要的作用，甚至是关键性的作用。因此21世纪企业之间的竞争，根本点是文化的竞争。世界500强企业出类拔萃的技术创新、体制创新和管理创新的背后，优秀而独到的企业文化，是企业发展壮大、立于不败之地的沃土。

《管理竞争力》

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