

# 《管理咨询》

## 图书基本信息

书名：《管理咨询》

13位ISBN编号：9787565408045

10位ISBN编号：7565408042

出版时间：2012-6

出版社：东北财经大学出版社有限责任公司

作者：马广林 编

页数：371

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](http://www.tushu000.com)



## 书籍目录

### 第一章 管理咨询概论

内容简介

学习目标

#### 第一节 管理咨询的概念

#### 第二节 管理咨询的功能与价值

#### 第三节 管理咨询的内容

#### 第四节 管理咨询的基本程序

本章小结

重要概念

思考题

案例讨论

扩展阅读资料

### 第二章 管理咨询的主体与客体

内容简介

学习目标

#### 第一节 管理咨询的主体

#### 第二节 管理咨询的客体

#### 第三节 管理咨询的主客体关系

本章小结

重要概念

思考题

案例讨论

扩展阅读资料

### 第三章 管理咨询方法

内容简介

学习目标

#### 第一节 管理咨询的一般方法

#### 第二节 管理咨询的具体方法

本章小结

重要概念

思考题

案例讨论

扩展阅读资料

### 第四章 企业财务诊断

内容简介

学习目标

#### 第一节 财务诊断的概念

#### 第二节 企业财务诊断的程序

#### 第三节 企业财务诊断方法

#### 第四节 企业财务诊断案例——A药业公司财务诊断

本章小结

重要概念

思考题

案例讨论

扩展阅读资料

### 第五章 企业会计与财务制度设计

内容简介

## 学习目标

### 第一节 企业会计与财务制度设计概述

### 第二节 企业内部控制设计

### 第三节 企业会计制度设计

### 第四节 企业财务制度设计

#### 本章小结

#### 重要概念

#### 思考题

#### 案例讨论

#### 扩展阅读资料

## 第六章 项目可行性研究

### 内容简介

### 学习目标

### 第一节 项目可行性研究总论

### 第二节 市场与技术可行性分析

### 第三节 财务评价

### 第四节 国民经济评价

### 第五节 不确定性分析

### 第六节 可行性研究报告的编制

#### 本章小结

#### 重要概念

#### 思考题

#### 分析计算题

#### 扩展阅读资料

## 第七章 资产评估

### 内容简介

### 学习目标

### 第一节 资产评估概论

### 第二节 资产评估程序

### 第三节 资产评估基本方法

### 第四节 资产评估工作底稿和评估结果的报告与处理

#### 本章小结

#### 重要概念

#### 思考题

#### 分析计算题

#### 扩展阅读资料

## 第八章 纳税筹划

### 内容简介

### 学习目标

### 第一节 纳税筹划的概念与特点

### 第二节 纳税筹划的程序与方法

#### 本章小结

#### 重要概念

#### 思考题

#### 案例讨论

#### 扩展阅读资料

## 第九章 公司组建与证券发行

### 内容简介

### 学习目标

第一节 公司组建的程序和方法

第二节 公司基本文件的制作

第三节 证券发行与上市

本章小结

重要概念

思考题

扩展阅读资料

第十章 其他管理咨询业务

内容简介

学习目标

第一节 财务顾问

第二节 代理记账

第三节 税务代理

本章小结

重要概念

思考题

案例讨论

扩展阅读资料

主要参考文献

2.按教育培训在各种咨询方式中的地位,可分为主导型培训和辅助型培训。前者是指教育培训是贯穿咨询过程的主线,咨询中的问题分析、方案设计、方案实施工作都是在培训客户有关人员的这些能力基础上,在咨询人员的指导和主持下,以客户有关学员为主来完成的。后者是指咨询过程按正常程序开展,而咨询人员在分析问题、设计方案、指导实施等不同阶段,根据需要采用教育培训的辅助手段。

此外,还可按教育培训的对象,分为高层管理者培训、中层干部培训、专业管理干部培训和一般职工培训;按教育培训的时间,分为短期培训、中期培训和长期培训;按培训过程的连续性,分为连续培训和间隔培训等等。以上培训类型可能在一次咨询活动中结合运用。

(二)教育培训的一般方法  
1.直接推动型培训 当客户企业的变革方针已定,变革条件基本成熟,需要形成变革方案或变革方案已经初步形成时,可以采取这种培训方式,目的是转变受训人员的态度,提高受训人员对即将展开的变革的意义的认识,提高受训者实施变革的能力,以取得他们对变革的理解和支持,并推动变革方案的实施。

直接推动型培训的重点应放在提高认识和能力所必需的知识学习和技能训练上。当方案尚未形成时,培训内容应包括: 企业环境与企业发展的关系,企业面临的挑战和应采取的一般对策,企业变革的必要性、可能性及可能遇到的困难; 分析企业经营管理问题及其原因的方法; 设计本部门乃至整个企业改善方案的方法; 实施改善方案、控制效果、克服阻力的方法等。

当变革方案已经形成时,培训内容应包括: 企业环境与企业发展的关系,企业面临的挑战和应采取的具体对策; 企业经营管理中的关键问题及其原因分析; 企业变革的必要性、可能性和紧迫性; 企业变革的重点、难点以及解决难点的办法; 如何公布企业的变革方案; 如何选择适合本企业情况的变革方案实施途径; 如何对待变革方案实施过程中出现的意外情况; 如何控制变革进程及把握干部、职工的情绪、态度和行动等等。此外,还可以根据需要加入与改善方案的落实有关的一些企业管理方面的知识和技能方法。

直接推动型培训的要点可以概括为以下几种:  
(1)从企业实际出发,从即将进行的变革的实际需要出发,进行研讨性学习。把培训过程变成受训人员明确改革思路和方法、评价改革方案的过程。

(2)进行双向交流,以互教互学的方式进行培训。在培训过程中,可以介绍专家在有关问题上的见解和企业领导人的见解,让受训人员进行分析比较。这时,咨询人员要善于引导。而不是当裁判。

(3)适当运用案例教学。通过分析别人成功的经验和教训,研究、讨论本企业实施改革方案时应注意的问题及预防措施。

(4)采取个别交谈和集体学习结合的方式。咨询人员可以根据不同受训对象的具体情况,有针对性地同培训对象进行个别谈话、个别指导,谈话对象主要限于高层领导人和情况比较特殊的干部。对多数受训人员一般采用集体学习、讨论的方式。 .....

## 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](http://www.tushu000.com)