

<<企业项目化管理实践>>

图书基本信息

书名：<<企业项目化管理实践>>

13位ISBN编号：9787111316633

10位ISBN编号：7111316630

出版时间：2010-9

出版时间：机械工业

作者：李文//李丹//蔡金勇

页数：282

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：<http://www.tushu007.com>

<<企业项目化管理实践>>

内容概要

如果您是企业的决策者，那么您可以通过本书来了解如何将一个金字塔形的传统企业改造成一个扁平化的、以项目为导向的企业。

如果您是企业的中层管理者，在传统组织中扮演着部门或项目负责人的角色，那么您可以通过本书来了解或学习有关项目管理和团队建设方面的经验和做法。

如果您是企业的基层员工，那么您可以通过本书来了解和掌握一些必备的项目管理的基础概念、知识和技巧，使项目管理成为帮助您成长的最佳捷径。

对于研究企业管理、研究组织结构的学者来讲，本书的实践案例及系统的理论总结也是比较少见的适合现实国情的素材。

如果用一句话来概括——为什么这是一本值得您认真阅读并推荐给朋友的书，那就是：它是管理书籍中最好看的小说，是小说中最具理论水准和实践应用价值的教材。

<<企业项目化管理实践>>

作者简介

李文先生：1967年10月出生，博士，英国ASTON大学商学院管理硕士，高级经济师，注册执业药师，国务院特殊津贴专家。

国际项目管理协会（IPMA）认证A级项目管理专家（IPMP）。

曾任英国葛兰素公司项目经理、英国Technomark管理顾问公司项目合伙人、天津天士力集团有限公司总裁助理。

现天士力公司董事及总经理、天津天士力现代中药资源有限公司董事长、天津博科林药品包装技术有限公司董事长。

<<企业项目化管理实践>>

书籍目录

推荐序一 推荐序二 自序 第一部分 企业项目化管理的实践和发展 第1章 什么是项目化管理 1.1 项目
1.2 项目化 第2章 项目化管理产生的背景 2.1 项目化来源于组织扁平化 2.2 项目化从项目管
理的最新发展中获得灵感 第3章 项目化组织 3.1 “嵌入”是项目化组织的核心特征 3.2 项目化
程度决定管理复杂性 3.3 内置职能型组织 3.4 类矩阵型组织 3.5 矩阵型组织 3.6 混合型组织
3.7 项目型组织 3.8 双层矩阵和三维矩阵 第二部分 企业项目化管理的导入和设计 第4章 企业项
目化管理的导入 4.1 酝酿突破 4.2 走出困境 4.3 融入文化 第5章 项目化办公室 5.1 概念型
的项目化办公室 5.2 秘书型的项目化办公室 5.3 全员型的项目化办公室 5.4 专业型的项目化办
公室 第6章 制度的建立和演化 6.1 只有两份文件 6.2 边造车边修路 6.3 标准化的制度 6.4
从简化到优化 6.5 从优化到进化 第三部分 协调冲突和持续改进 第7章 项目管理与职能工作的冲突
与协调 7.1 第一季：强力推行，矛盾重重 7.2 第二季：勇于尝试，转变观念 7.3 第三季：突破
常规，创新管理 第8章 职能模式+项目模式=项目化模式 8.1 两种模式的特征 8.2 两种模式的对
立与统一 8.3 你中有我，我中有你 第9章 多重角色的管理团队 9.1 管理人员的新角色 9.2 下
级领导了上级 9.3 职能经理的权衡 第10章 项目化管理模式下的员工行为 10.1 三种组织模式
中的员工行为比较 10.2 员工行为分析 10.3 项目化管理影响员工行为的主要因素 10.4 项目化是促
成创新文化的可持续模式 第11章 项目化持续改进的四个阶段 11.1 第一阶段：宽进宽出 11.2 第
二阶段：宽进严出 11.3 第三阶段：严进严出 11.4 第四阶段：化于无形 第12章 项目化后的多
项目管理 12.1 T公司多项目的来源和分级 12.2 多项目管理的战略 12.3 多项目的管理决策 12.4
多项目的沟通报告系统 12.5 多项目管理的成功要素 第四部分 未来展望 第13章 面向未来的组织
13.1 层级组织的问题 13.2 “家长制”是中国特色的层级制 13.3 未来的组织将面对多变的环境
13.4 从层级制到扁平化 13.5 从扁平化到项目化 附录1 员工的项目化体验 附录2 T公司使用的部分表
单模板 参考文献

<<企业项目化管理实践>>

章节摘录

在这种情况下，企业只有做到从决策到执行的每一环节都比以前更快，才能适应这种现实要求。一些对此还没有清楚认识的企业，已显示出对内无法整合资源、对外无法快速反应的疲态，已经在企业长距离的马拉松竞赛中败下阵来。

13.3.3互联网在重塑这个时代 互联网的发展总是超出人的预料，这种新的经济生态迄今为止依旧处于高速增长的状态。

网络和技术的飞速发展正促使企业的决策越来越像赌博，信息技术提供的太多可能性也让企业选择更加非理性。

互联网正像改变其他领域一样改变着企业的管理模式，使沟通传播方式大大简化，远程视频代替了面对面的交流方式。

太多的信息和知识使企业来不及处理和学习的，企业决策不确定性便因此增加。

经济学家哈克（Umair Haque）指出：“在一个高度联系的世界里，要求共享信息的压力太过强大，难以抵制，它是下一代价值创造的基础之一。

” 互联网的影响不只表现在它可以把你的员工、供应商和客户变成横向的、相互连接的、随时在线的群体，它的快速发展使它正在成为一种独立的政治力量，通过100倍、1000倍的速度传递着价值评判且影响着企业的经营行为。

如果企业一味固守原有的金字塔模式，不能对正在壮大的新的力量进行评估，那么在这个“关注就是力量”的时代里，企业必然会因为反应太慢而被社会抛弃。

13.3.4生活需要快乐，工作需要意义 在人的问题上要多说几句，因为它太重要了。

在专业人力资源短缺的时代里，员工的行为更具经济理性和短期化。

伴随着经济的发展和人的自我意识开始复苏，需求多元性逐渐增加。

人们热爱分享和创新，渴望接近他人，渴望被人关注和理解，渴望更多的体验，渴望从工作中创造意义。

传统的工资加奖金的激励制度不再让员工满足，他们希望得到更多的工作自主权、更少的监督和命令。

员工来到企业不仅仅是为了上班挣钱、养家糊口那么简单，他们希望在组织中得到更多的归属感、成就感和发展机遇。

北京大学张维迎教授在中国企业家论坛上谈到：“中国企业如果在上一个10年是靠物质资源的高效率配置得到发展的，那么下一个10年就将是靠人的高效率配置驱动的。

” 但要进行组织变革，释放员工所拥有的技能和知识等隐形资源的能量，让员工将个人目标与组织目标统一，提高对企业文化的认同度，越来越不是件容易的事了。

经典的亚伯拉罕·马斯洛的需求层次理论给我们提出了解释的框架，但我们无法知道某一名特定的员工的需求属于哪一个层次。

还有在道格拉斯·麦格雷戈的X理论与Y理论中，他认为企业管理的唯一问题就是：你是如何假设你的员工的工作动机的？

假设员工是为了自我实现而来到办公室工作，那企业的管理模式就应该基于激励和尊重；假设他们的工作是迫于生计或急需用钱，那更好的方式就是赏罚分明和严格的劳动制度。

但是我们怎么能清楚地判断他们每天到公司来是因为他喜欢这个工作呢，还是为了挣钱养家呢？抑或二者兼而有之呢？

.....

<<企业项目化管理实践>>

编辑推荐

《企业项目化管理实践》描述了“项目化”的实际情形，讲述了中国一家大型制药企业从过程驱动型组织向项目驱动型组织转变的成功历程，并据此提供了一套先进的、经过实践检验的、具有可操作性的方法，以帮助企业向“基于项目的”工作方法进行转变。

《企业项目化管理实践》作者的集体思想将使其他企业在实行项目化的道路上不再孤单。在本书中，企业项目化管理的转变过程、伴随该过程产生的管理者与员工们的精神状态以及相应的最终产品——新型组织，都被一一呈现。

本书为那些希望向项目型企业转变的公司提供了指南，是为那些转变的推动者、总经理和参与转变的员工们而写的一本参考书。

<<企业项目化管理实践>>

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:<http://www.tushu007.com>