

<<企业新概念管理35421>>

图书基本信息

书名：<<企业新概念管理35421>>

13位ISBN编号：9787509506516

10位ISBN编号：7509506514

出版时间：2008-6

出版时间：中国财政经济出版社

作者：少轩，秋爽 著

页数：290

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>

<<企业新概念管理35421>>

前言

少轩所著《企业新概念管理——35421》出版了，这是继他《管理之道》之后的又一部新作。

本书视角独特，体系新颖。

企业管理类著述颇多，有的专门研究企业管理学的基本理论；有的专门研究企业生产经营过程的某一环节，如“生产管理”、“市场营销”；有的研究企业经营的某一要素或某一方面，如“人力资源管理”、“财务管理”、“物流管理”、“质量管理”；有的研究企业管理中的重大问题，如“战略管理”；有的侧重研究企业管理中的某一种方法，等等。

本书则站在总揽企业管理全局的高度，从如何管理好现代企业的角度，概括性地提出了一个关于企业管理思想和方法的新体系，可谓“自成一统”，这是一种新的有益的探索，是一家之言。

本书刻意求新，观点新颖。

在阐述企业管理的基本原理和方法的基础上，提出了不少颇具新意的观点：第一，企业制度按其作用可分为两类，一类是以激励为主的制度，形成激励机制，产生激励力；一类是以控制为主的制度，形成控制约束机制，产生控制约束力，二力的合力是企业发展的推动力。

第二，制度化管理与以人为本化管理，两者结合才能产生出有生命力的企业文化，而两者结合的好坏则在于企业领导者的价值观与员工的价值观结合，从而形成统一的价值观，这是企业文化的核心，并决定了企业文化的水平、特征与生命力。

第三，企业核心竞争力的形成，重在企业管理的创新，要把企业的各种生产要素、影响因素有机结合并利用起来，形成一种别人难以模仿和达到的特有经营能力。

第四，根据业务流程再造（BPR）、供应链管理（SCM）及客户关系管理（CRM）理论，提出了打造供产销一体化的全景业务链的观点。

第五，关于自主创新，必须充分注意“市场需要”这个约束条件，由此提出一个“环境适配度”的新概念等等。

这些新观点的提出，一方面体现出作者对企业管理研究的深厚底蕴和驾驭能力，另一方面也显示出作者锐意创新，追求卓越的精神。

理念与实践紧密结合，这是本书的又一特色。

少轩上大学时攻读经济学，后来一贯坚持学习，广泛涉猎经济和现代管理的书籍，由于他好学、勤思、爱钻研，因此，比较熟练地掌握了现代管理的理论和方法，具备了较深厚的经济管理的理论功底。毕业后，他一直在政府经济管理部门任职，对我国宏观经济和微观经济的运行状况有较深切的体验，这就避免了长居书斋而患“营养不良症”和长处机关而患“消化不良症”的缺陷，较好地做到理论和实践的紧密结合。

这就使他一方面能把先进的管理理论和方法运用于实践，分析管理实际中的问题，又能用管理实践来验证现有管理理论和方法，发现其局限性，并提出独到的见解。

书中不乏这方面的分析。

例如作者在阐述现代企业法人治理结构及其实质时，分析了我国国有企业法人治理结构的现状，大胆地揭示了现行任命制的弊端，并提出了完善的建议。

对企业及社会诚信问题也作了深刻地分析。

这些是有现实意义的。

此外，作者在阐释先进的管理思想和方法时，能够将现实中新的案例进行实证分析（如青铜峡铝厂减员问题），这也增强了本书的说服力和可读性。

在当今世界经济全球化日益加剧的过程中，中国经济与世界经济的联系日益紧密，经济管理的问题也变得更加复杂。

在这种情势下，为确保我国经济又好又快协调持续的发展，必须加强宏观经济管理和企业管理的研究。

前些年，我国学界同仁中，有人大声疾呼“今天已到了要大力提倡改善中国的管理和发展中国的管理科学的时候了”，并对要不要建立“中国特色管理学”的问题展开了讨论。

我始终坚信，有必要也有可能建立“中国特色管理学”。

<<企业新概念管理35421>>

首先，可以借鉴现代西方管理学的理论和方法。

西方国家现代管理的理论和方法，一般说来，反映了市场经济条件下，企业管理的客观规律性，是企业先进经验的总结，值得我们借鉴吸收。

当然，不适合我国国情的，也不能生搬硬套。

其次，可以开发和利用我国古代和近代管理思想和方法。

我国长达数千年的历史文化，蕴藏着丰富的管理思想和方法，是一个智慧宝库。

现代西方提倡“以人为本”才不过百年时间，而我国早在两千年前，管子在其《霸言》中就指出：“夫霸王之所始也，以人为本。

本治则国同，本乱就国危”。

1988年1月，75位诺贝尔奖得主集会法国巴黎，向全世界呼吁：“如果人类要在21世纪生存下去，必须回到2500年前去吸取孔子的智慧”。

有些国家的有关人士已将中国的文化和管理思想运用于管理之中并已取得成功。

我们应更加重视和加强这方面的研究。

第三，我们可以总结建国以来，特别是改革开放三十年来，企业管理的实践经验。

在改革开放时代，在由计划经济体制向社会主义市场经济体制转变的过程中，我国出现了一批管理先进的优秀企业，其管理经验尤为值得关注和总结。

从中国经济发展和企业管理的需要出发，借鉴西方先进的企业管理理论和方法，“洋为中用”；开发和利用我国历代的管理思想和方法，“古为今用”，并和新中国的企业管理经验相结合和对照起来，进行深入的研究。

一定能在创建中国特色管理学的研究上取得成功。

愿经济管理学界和企业家携手共进。

刘家声 兰州大学经济学教授 博士生导师

<<企业新概念管理35421>>

内容概要

《企业新概念管理35421》是将现代企业管理的理念与方法浓缩其核心内容加以祝贺，提出了35421管理法，系统、简明、实用，具有较高的理论价值和实用价值。作者运用实例在深入浅出阐述这一方法的基础上，在制度化、人本化、企业文化、核心竞争力、流程全景再造、多元化与专业化经营、股票投资运作、蜘蛛创新、企业诚信责任、治理结构和风险管理等方面提出了许多新的理论创见。

书籍目录

导言第一章 制度化管理——协调规范行为，以形成强而有效的运行机制第二章 人本化管理——激励人心，以形成强大的内动力、聚合力和和谐力第三章 客户化管理——经营理念的主要转变，掌控市场主动权的新模式第四章 正确抉择战略与市场定位（关键之一）第五章 培养核心竞争力，打造品牌，形成持久的竞争优势和清晰的工作主线（关键之二）第六章 通过规范化管理提升企业素质，把企业推进到发展空间更大的平台（关键之三）第七章 对企业供产销流程进行系统化、科学化、电子信息化技术整合改造，精心打造全景业务流程链（关键之四）第八章 学会资本运作，优化资本配置，实现经营的跨越式发展（关键之五）第九章 树立自主创新、快速应变、合作双赢、诚信责任的经营理念，形成强大竞争合力A.自主创新理念——开路先锋的创新力B.快速应变的理念——变形金刚的应变力C.合作双赢的竞争理念——友善大使的合作力D.诚信责任理念——忠诚卫士的诚信力第十章 构建现代企业法人治理结构，建立权利制衡机制第十一章 建立全面风险管理机制，稳健经营，实现可持续发展第十二章 本书综述A.实施“三项管理”，奠定建业基础B.抓住“五个关键”，拧紧扳手，让车轮顺畅地运转起来C.树立“四种理念”，充电加油，使企业机制健康而灵活D.建立“两大机制”，制衡权力，规避风险，让飞速前行的列车实现可持续平安运行参考文献后记

章节摘录

人们因有了工资，并且有了一个比较稳定的职业，他们在生活需求和安全需求逐步得到满足之后，作为社会的成员，新的需求会逐步上升为主要需求。

具体讲，一是他希望更多地接触社会，特别是与一个组织内成员发生交往，并得到他们的关爱；二是他有归属感，希望作为组织的成员，并希望组织予以接受；三是他希望在一个组织里取得成就，证明自己有能力，并希望得到组织和成员的尊重。

作为一个企业管理者要看到人的这种需求对于企业凝聚成强大和谐团队的重要价值，管理者要转变自己的领导方式和作风，只要善于利用这种需求，就如同强力胶和润滑剂可将分散的沙粒粘在一起，将摩擦的齿轮予以润滑，在团队里起到将分散的力量予以聚合，形成的死结予以化解的作用。

作为管理者要真诚地关爱你的每一位成员，善于和他们沟通，关心他们的健康、生活和进步，帮助他们解决所关心的问题，他们必将收到“投入桃李，报之琼瑶”的效果。

合作是一切团队存在的基础和繁荣的根本，而合作首先是来自于管理者对员工的尊重和关心。

作为管理者要会鼓励和激励你的每一位成员，从中表达出你对员工的信任和期望，增强员工的自信心，激发必胜的斗志。

教育心理学中有个“翁格玛丽”效应，意思是对受教育者时常进行心理暗示：“你很行，你能够学得更好”。

这种心理暗示法会增强受教育者的自信心，重新认识自我，激发积极进取的意志，产生很好的积极效果。

近年来，“翁格玛丽”效应原理在企业管理方面得到了普遍的应用，原因在于这种“效应”传达了管理者对员工的信任和期望，从而使员工得到激励，使其潜能发挥到极致，常常能收到化腐朽为神奇的奇特效果。

通用电器的前任首席执行官杰克·韦尔奇善用此效应暗示员工——“如果你想，你就可以”。

他说：“给人以自信是到目前为止我所能做的最重要的事情”。

“经营之神”松下幸之助常给属下打电话问：“也没有什么特别的事，就是想问一下你那里最近的情况如何？”

“当下属回答情况不错时，松下会说：“很好，希望你好好加油。”

“接到电话的下属受到总裁这样的鼓励，都会从内心产生激励，会向周围的成员表达心理感受，此种叠加效应使企业产生很强的向心力。

美国石油大王洛克菲勒更是善用“翁格玛丽”效应的高手，一次他的助手贝特福特因经营失误使公司在南美的投资损失了40%，贝特福特等着挨训，洛克菲勒却拍着他的肩说：“全靠你处置有方，替我们保全了这么多的投资，能干的这么出色已出乎我们意料了”。

这是多么高超的激励手腕，又显示出此人有多么宽广的胸襟。

善于鼓励与激励便是对员工的信任与尊重，员工也由此信任你，尊重你，这从心底里架起了管理者与员工沟通的桥梁，员工从中得到了关爱、尊重、激励，增强了信心，明确了方向，管理者从中得到了信息，发现了问题，转变了作风，获得了支持，做出了正确的指导，企业强大的凝聚力、和谐力也将由此产生。

（四）重视员工自我价值实现，果敢启用人才问题 如果你关注一下你周围的人包括你自己的行为就会深悟到，人们需求的微妙变化，正如马斯洛的论述，是逐级递增的。

当一个人有了一份工作，融入到一个集体组织中后，经过一段时间，同这个组织的成员发生了交往，他得到了组织与成员的关爱，他本人如果是勤奋好学，努力工作，自己的才干、实力得到了提高，取得了好的成绩，由此得到成员的尊重和组织的认可，这个时候他会产生更高的要求，他甚至认为目前的工作岗位不能充分发挥自己的才能而追求新的更适合自己的岗位，包括追求更高地位的工作岗位，对自己也提出更严的要求，以成就事业，实现自我价值。

这样的追求，属于需求的最高层次，一个人会为此而忘我的努力工作。

人们的需求逐层递增是一个客观规律，作为管理者应遵循这一规律，就能极大地调动员工的工作积极性。

<<企业新概念管理35421>>

著名管理学家杜拉克在他的名著《怎样给猎狗分骨头》里，通过一则寓言故事惟妙惟肖地反映了人们追求的这一变化。

有一个猎人养了几只猎狗，开始时猎人向猎狗规定：谁追到的兔子多谁得到的骨头就多，由此激发了猎狗的积极性，追到了越来越多的兔子，相应得到了骨头。

之后猎狗有了想法，认为追到这么多的兔子而吃到的只是骨头，肉却很少，猎人察觉到了猎狗的消极情绪作出新的规定，只要追到一定量的兔子，不仅得到骨头还会得到一定分量的肉。

猎狗得到满足之后又有了新的想法，认为现在我们年轻，强壮的体力能追到这么多的兔子，但是到我们年老时怎么能够追到这么多的兔子，我们还能得到这些肉和骨头吗？

迫于压力猎人又做出规定，只要你追到一定量的兔子并随着时间的延长，贡献更大，你会获得更多比例的兔肉，并有权分享猎人所拥有兔肉总量的1%。

就是说猎人将一部分财富永久地划归猎狗所有，就象给猎狗一定比例的股份。

最后，猎狗还是有了想法，与其为猎人干，要看主人的眼色，并受到很多管制，还不如为自己干，猎狗因为有公司的股份，从猎人那儿得到一部分资金后离开了猎人的公司，自己组建了公司发展自己的事业，获得了追求自我价值实现的满足。

从这则寓言故事中管理者不仅要清醒地看到自己管理的员工有着不断向上的追求，而且有追求自我价值实现这一终极目标的欲望。

员工不仅要求管理者对他的能力和成绩予以肯定，而且要求挑起更大的重担，追求能发挥自己才能的平台或者新的更高的工作职位，取得事业的辉煌。

这些要求都是正常的，对此，管理者要有宽广的胸怀，善于发现已有这种追求的人，从这些人中选择德才兼备的人委以重任。

你所委以重任的人可能是个刺头，甚至是有野心的人，但这种人一般都很有能力和实力，使用得好就会为企业做出一般人达不到的贡献。

美国总统林肯就是拥有这样胸怀的伟大人物。

他的一位好朋友得知某人将成为林肯内阁的重要成员，他告诫林肯，这种人不能用。

林肯问为什么？

朋友回答，这个人有狂妄的野心，他甚至认为他比你更伟大，他应该是总统。

林肯莞尔一笑说，除他之外，您还知道有谁认为他自己比我伟大得多呢？

我要把这类人全部选人我的内阁。

朋友问为什么？

于是林肯给他讲了一件事：有一次，我和我兄弟在农场耕地，我赶马，他扶犁，而那匹马很是懒，老是磨洋工，但是，有一段时间你不用赶它却跑的飞快，到了地头我才发现，原来有一只很大的马蝇叮在它的身上，于是我把马蝇打落了。

我的兄弟告诉我你不该打落那只马蝇，就是因为有那家伙，马才跑得飞快。

林肯意味深长地告诉这位朋友：现在正好有一只名叫总统欲的马蝇叮在这个人身上，只要它能使这位先生不停地跑，我还不打落它。

林肯的过人之处不仅在于他有远大的目标，刚毅的性格，还在于他有宽容的胸襟，通晓人性，不计前嫌，不计人短，集众长为我用。

在用人问题上为领导者树立了典范。

杜拉克说得好：“有效的管理者的原则不是如何减少别人的短处，而是如何发挥别人的长处。

”

……

<<企业新概念管理35421>>

编辑推荐

《企业新概念管理35421》是《管理之道》的续集，作为一部新的管理学力作，广泛适用于各类企业的各级管理人员，可作为高等院校及企业培训管理类读物。

<<企业新概念管理35421>>

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>