

<<卓有成效的变革管理>>

图书基本信息

## <<卓有成效的变革管理>>

### 前言

一、何谓卓有成效的“领导” 德鲁克曾回忆道：多年来，我一直注意诺贝尔奖得主的获奖感言。

很多诺贝尔奖得主都说：“我会开始从事该项工作，并且获此殊荣，都是由于一位老师随口对我说的一句话：‘你为什么不尝试做一些真正能改变世界的事呢？’”

原来，这些顶尖的人物原本只不过是一个普通的知识员工而已，但他们通过“尝试做一些真正能改变世界的事”后，改变了自己，也改变了这个世界。

同样的，德鲁克由于拥有对人类的关心情怀，因而产生了莫大的热情与能量，最终他发明了“管理学”，成就了20世纪最伟大的社会创新，而这个世界也因管理而改变。

管理改变了人类工作的方式、品质、内涵、标准，以及各种组织的经营模式、定位、特色与贡献，使得个人能以组织作为实现个人目的的工具。

对组织而言，则需要个人做出贡献，才能实现公众的目的。

## <<卓有成效的变革管理>>

### 内容概要

最重要的变革是什么 我们面对的主要变革，并非经济变革，甚至也不能算是技术变革；而是人口结构、政治、社会、思潮的变革。

其中最重要的是世界观的变革。

创新的最大风险是什么 当创新是正确并且有利可图，也就是创新的机会已经存在时，最大的风险就是是否采取资源最佳化。

理论上，创业应该是风险最低，而非风险最高的方式。

## <<卓有成效的变革管理>>

### 作者简介

彼得·德鲁克，1909年出生于奥地利，1950年任纽约大学管理学教授。

著有数十部管理、经济、社会等方面的专著。

这些专著被译成20多种文字，在世界各地广为流传，德鲁克本人更是全世界管理者的学习典范。

美国《商业周刊》称赞他为“当代不朽的管理思想大师”，《经济学人》则称他为“大师中的大师”

。

## &lt;&lt;卓有成效的变革管理&gt;&gt;

## 书籍目录

序言领导变革与创新的七大机遇第1章 变革的时代 知识的本质就是不断的变化 世界经济动荡的原因 最重要的变革是什么 领袖在经过30年后..... 如何保持领导地位 管理核心是..... 最容易墨守成规的组织 你了解企业生存的危机吗 “常态”只是昨日的现实 如何掌握明天的资源 如何开创未来第2章 未来 在谈未来之前,先要..... 有些事只能预卜,但不能预言 未来学的问题 了解未来的两个方法 已发生的未来是..... 人口的变化最难改变 如何察觉新的事实 预测未来是自找苦吃 诺贝尔奖得主的感言 谁可以改变历史 如何拥有创业家的眼光 真正的成就 “十拿九稳”的概念一定失败 不为未来做准备,就准备出局 伟大与否的关键第3章 创业精神 商业活动不断变革的原因 规避风险的风险 创业家会试图..... 创业家的定义 创业家在寻找什么 成功创业家的共通点 创业不一定代表着“高风险” 创新是不浪漫的 创新者都很保守 为什么创业会有风险 创新与创业精神是什么 主管最该做什么事第4章 变革的原动力 今天的创新,成就明日的地位 如何管理变革 为什么要成为变革的原动力 为什么会抗拒变革 企业的基本理念是什么 未来的管理者最关心什么 如何成为变革的原动力 绝对不说“总会卖得出去”之类的话 每隔三年,改变一次 现在的方法是否可行 清除附在船体的藤壶 企业体重控制 创新的同时,必须放弃 如何防止被淘汰 “改善”的目的是什么 成功变革的良机第5章 促成变革的组织结构 创造革新的组织 企业该如何创新 企业最应该设计的组织形式 创新的第一个问题 给一流的人才最佳的机会 一流资源要分配给重要的机会 创业型结构是什么 新方案就像婴儿,需要细心照顾 谁应该负责新事物 新事业就像小孩子 创新型企业支持什么 没有人是“出师”的 报告的焦点要放在哪里 变革者的两套预算 如何让预算发挥功效第6章 创新的基本 创新就是..... 卖冰箱给爱斯基摩人 报纸或保险也是创新 美国最有成效的创新是..... 创新和营销是一样的 每个企业都有三类创新 真正能用的创意不多 除了天分,创新需要什么 对顾客的洞察力 创新是从小规模开始的 创新的目标要远大 创新,不只是为了未来 创新与市场的关系 创新要让普通人接受 创新的考验是什么 三次试验不成就该另起炉灶 用现实考验创新 全新事物的自然法则 设定创新目标的困难是..... 如何评估创新第7章 创新的风险 风险不是行动的根据 创新的最大风险是什么 创新型组织与管理型组织的差异 何谓风险 什么是“企业不能承担的风险” 关于新事业,人们总是会问... 必须承担的风险 不能不承担的风险 创新者的特质第8章 创新的机会 谁可以享受繁荣 创新流程的管理 应有的心理素质 不要因改变而带来灭毁 创新不等于改变 善用改变的人不怕竞争 变局是无法管理的 需要了解现实改变的原因吗 创新实务的要件 如何找出创新的机会 创新常是偶然的发现 创新机会的七项来源第9章 意料外的成败 不要抗拒意外的成功 不接受意外成功的原因 谁能独占利益 意外的成功不是没条件的 刻意地寻找意外事件 在失败中找机会 把失败视为机会 如何处理意外的失败 对手的成败是你的机会 外在的意外第10章 不一致与结构变化 正确看待“不一致” 高层主管通常看不到的 行业获利与经济现况 不一致带来的创新 生产者的抱怨就是机会 从“理所当然”变成标准 程序创新的三个前提 产业与市场结构是很脆弱的 我做哪一行 你的傲慢,我的机会 利用趋势得到机会 人口结构的变化是绝佳机会 冲击与前置期 不能漠视人口重心的变化 不要只阅读统计数字 换个描述方法 “杯子半满”与“杯子半空” 认知,无法量化第11章 新知识和观念 新知识不是创新的可靠来源 知识创新必须一次就做对 轻视“非尖端知识”的下场 创新是一场淘汰赛 非高即低的游戏——高科技 谁能期待名利双收 风险最高的创新是..... 创意好的创新该受到赏识第12章 新事业的管理 无法管理就无法生存 新事业成功的要因 如果..... 失败的原因总是如出一辙 新事业最应该关心什么 成长需要养分 以保守的态度预测现金流量 新事业必须知道的事 创办人的责任是建立管理团队 如何建立团队 让局外人来质疑第13章 成长与多元化 是成长或是虚胖 企业该成长多少 应该维持适当的规模 从哪里看出企业的规模上的错误 成长是会转移的 成长策略的第一要务是..... 任何组织都需要挑战性目标 最实在的目标是什么 如何遇上成长机会 衰退中也有成长机会 简单才好 多角化VS致性 收购带来什么 为什么要收购 售让是一种营销问题第14章 公共机构的创业精神 换人也无法解决问题 仅依靠预算办事的弊害 任何因素都有否决权。

公共服务机构不能更好的原因。

<<卓有成效的变革管理>>

永远不要说“完成了” 公共服务机构的任务必须很明确 目标必须是可以实现的 不应该把失败当成努力的理由 以走入历史为目的 变革是机会，而非威胁

## <<卓有成效的变革管理>>

### 章节摘录

在谈未来之前，先要…… 在开始谈论未来之前，我们必须知道目前的现实。因为凡事都需要从现实出发。

——《工业人的未来——保守的探讨》有些事只能预卜，但不能预言 所有的预言都可能会成真。

但对于突然发生的事实，预言家也许就看不出里面蕴藏的最重要的意义，或者更糟糕的是他根本视而不见。

预测本来就不可能避免离题。

因为真正重要且独特的预言，一定来自于价值、观念及目标的改变。

换句话说，有些事只能预卜，但不能预言。

——《非连续时代——转型社会守则》未来学的问题 未来学家是以预言成真的次数去计算自己的平均命中率的。

他们从来不计算有哪些重要的事情是他未预见但最后却成真的。

——《生态愿景——美国现状思考》了解未来的两个方法 想了解未来，第一步就是先了解下列两种截然不同，但是互补的方法：找出经济及社会出现断层以及全面造成冲击之间的时间差，并善于利用这一时间差。

有人称它为“对已经发生的未来做准备”。

另外一种方法是“让未来成真”。

即对一个尚未诞生的未来提出新观念，并借此引导与塑造未来。

已发生的未来是…… “已发生的未来”并不存在于现有的商业范畴内，它存在于外部，并且它是社会、知识、文化、产业或经济结构的变化。

此外，“已发生的未来”是一种重大的转变，而不只是一种趋势；是打破现有模式，而不只是对原有模式的修正。

——《成果管理》人口的变化最难改变 对劳动力、市场、社会压力及经济机会来说，人口变化是十分重要的。

在一般的情况下，人口变化也是最难改变的。

人口从变化到造成影响之间，有一定的时间差：出生率的上扬，至少要在五六年后，才会对学校设备带来压力。

——《成果管理》

<<卓有成效的变革管理>>

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>