

<<企业必知的18个管理悖论>>

图书基本信息

书名：<<企业必知的18个管理悖论>>

13位ISBN编号：9787509607473

10位ISBN编号：7509607477

出版时间：2009-8

出版时间：经济管理出版社

作者：陈良茂

页数：251

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>

<<企业必知的18个管理悖论>>

前言

摆在我案头上的《企业必知的18个管理悖论》，是陈良茂同志多年来从事企业管理实践的精心写就，他立足于电力企业管理的现状，着眼于解决企业管理理论、管理方法和管理文化存在的18个难题，给出了自己独到的解析，给人以启发和思考，是一次有益的尝试。

管理不只是工具、技术和方法，也是一种文化。

随着社会经济的蓬勃发展，文化日益成为企业的核心竞争力，成为企业的灵魂。

胡锦涛总书记在党的十七大报告中提出“科学发展观”，第一要义是发展，核心是以人为本。

这对企业的发展有着重大的指导意义。

在企业管理中，人和企业之间的和谐发展，形成共同的价值观念和规范的行为准则，即企业独特的文化，从而给企业带来有形和无形、经济和社会的双重效益。

《孙子兵法》有云：“上下同欲者胜。”

“欲者，意愿理念也。”

只有当企业文化的价值理念潜移默化地影响着每个员工的心理和精神的时候，它才能成为一种自觉的群体意识，使员工与企业休戚相关，荣辱与共，成为促进企业经营业绩和经济增长的有效手段和精神动力。

陈良茂同志在他的书中，从多个角度分析了企业与人之间的关系，并从理论层面进行了深入阐述，值得大家关注和探讨。

当前，企业管理文化建设日益受到社会各界的广泛关注和普遍重视，面对激烈的市场竞争，谁拥有文化优势，谁就拥有竞争优势。

<<企业必知的18个管理悖论>>

内容概要

《企业必知的18个管理悖论》以企业管理为主题，对企业重点课题和难题进行分析，论点新颖清晰，犀利有效，论据确凿朴实，作者深入思考和探讨了企业发展必然遇到的18个问题，这些问题作为企业经营管理者都可能碰到。

作者把这些问题梳理出来，区分专题，立论分析，展开阐释，表达清楚，可谓是一套科学理论体系，又是实践操作指南。

<<企业必知的18个管理悖论>>

作者简介

陈良茂，广东电网公司韶关乐昌供电局局长、党委书记，高级政工师、高级经济师，“全国电力行业创新人物”、“2008中国经济建设杰出贡献人物”荣誉称号获得者。在工作中注重实践现代科学管理，积极探索企业发展理论，在全国大型刊物上发表论文近40篇，多篇论文在国内、国际获奖，公开出版《学习实践创新——陈良茂文集》、《现代企业的创新与竞争》等多部管理专著。

<<企业必知的18个管理悖论>>

书籍目录

第一部分 管理理论第一章 本质悖论——企业管理是以人为本还是以信为本?一、企业管理的本质决定其管理的目的和模式二、以人为本是企业管理思想的必然选择三、以信为本是商品经济发展对企业经营思想的基本要求四、确立以人为本的管理观,落实以信为本的经营观第二章 员工悖论——员工是企业的“主人”还是企业的“客人”?一、没有员工就没有企业二、持股员工是企业真正的主人三、没持股员工只是企业的“客人”四、公平对待企业“主人”和“客人”,充分发挥总体员工的作用第三章 企业悖论——企业要先做“经济人”后做“道德人”吗?一、企业是市场经济的重要主体二、做“经济人”是企业的天生本性三、做“道德人”是市场经济的客观要求四、当好守法的“经济人”,争做文明的“道德人”第四章 决策悖论——企业决策在做可行性论证后还要做不可行性论证吗?一、企业决策关系其兴衰成败二、有效决策必须进行可行性论证三、正确的决策还要进行不可行性论证四、区别对待切实抓好三种类型的企业决策第五章 目标悖论——企业是注重管理目标还是注重目标管理?一、目标是企业管理链上的重要环节二、注重管理目标,才能防止企业管理的盲目性三、实行目标管理,才能保证企业管理目标的实现四、先确定管理目标后实行目标管理的运行次序第六章 分配悖论——企业“分蛋糕”比“做蛋糕”更重要吗?一、收入分配是企业 and 员工共同关注的热点二、企业“做蛋糕”和“分蛋糕”的关系三、企业“分蛋糕”既要注重效率又要兼顾公平四、先“做大蛋糕”,后“分好蛋糕”第二部分 管理实务第七章 管理悖论——企业是讲管理科学还是讲科学管理?一、管理是企业永恒的主题二、管理科学是关于管理的理论知识三、科学管理是关于管理的制度和方法四、活学活用管理科学,切合企情科学管理第八章 授权悖论——企业管理者是授权多一点好还是控制多一点好?一、授权是管理者遵循现代企业领导观的现实作为二、授权以活而不乱为度三、控制以统而不死为宜四、正确处理授权和控制关系的基本路向案例启示:明确管理的层次第九章 方法悖论——企业管理者是“日理万机”好还是“日理要机”好?一、管理方法是实现企业目标的“桥”和“船”二、企业高层管理者要“日理要机”三、企业中、低层管理者必须“日理万机”四、实现“日理要机”和“日理万机”的管理之道第十章 细节悖论——企业管理中是细节决定成败还是战略决定成败?一、注重细节是现代企业管理的新亮点二、微观视角:细节决定成败三、宏观视角:战略决定成败四、学会两手抓:左手抓战略管理,右手抓细节管理第十一章 选人悖论——企业选拔人才是眼睛向内还是眼睛向外?一、选人是企业人力资源管理的第一步二、企业内部选人的优点和缺陷三、企业外部选人的优势和缺失四、要善于选人和选择招聘的渠道案例启示:西门子的“人才素质模式”第十二章 育人悖论——企业是“借脑发财”还是“造脑发财”?一、育人是企业人力资源管理的重点二、企业“借脑发财”是战术之策三、企业“造脑发财”是战略举措四、选择“造脑”为主“借脑”为辅的发展之路案例启示:他山之石,可以攻玉第十三章 留人悖论——企业是靠理性留住人才还是靠感性留住人才?一、留住人才是企业人力资源管理的难点二、企业理性留住人才是硬策略三、企业感性留住人才是软策略四、软、硬策略兼施,为企业留住适用人才案例启示:四位一体的留人策略第三部分 管理文化第十四章 文化悖论——企业文化与生产经营是“两张皮”吗?一、企业文化是由多层次文化复合的管理文化二、生产经营是企业的最基本实践活动三、企业文化和生产经营具有相容性和相融性四、一手抓企业生产经营,一手抓企业文化建设案例启示:企业经营折射出企业文化第十五章 精神悖论——企业精神即是“一把手”精神吗?一、企业精神是企业全体员工的重要支柱二、企业“一把手”是企业精神的倡导者三、全体员工是企业精神的忠实践行者……参考文献后记

<<企业必知的18个管理悖论>>

章节摘录

第一章 本质悖论 ——企业管理是以人为本还是以信为本? 管理是企业的永恒主题。企业管理的本质是什么呢?有些人认为,企业管理的本质应以人为本;而有些人却认为,企业管理的本质应以信为本。

笔者认为,以人为本是我国企业管理思想的必然选择,反映了我国企业管理的本质,以信为本是商品经济发展对企业经营思想的基本要求,体现了企业经营的本质的。

两者并不是相互对立、相互排斥的,而是具有内在的联系性和统一性。

企业以人为本,人以信为本。

所不同的是,以人为本侧重于管理而言,以信为本侧重于企业经营而言。

但企业经营与管理分不开,企业经营需要管理,企业管理以经营为重点。

因此,企业既要确立以人为本的管理观,又要恪守以信为本的经营观。

一、企业管理的本质决定其管理的目的和模式 (一)管理的本质决定管理的目的 简单而言,管理就是管辖和治理。

管辖指权限,治理则是在权限范围内的职能作用。

凡是有人类共同劳动或共同活动的地方都存在管理。

管理无处不在,无时不存。

企业管理属于微观范畴的管理,它是宏观管理的基础。

从范围上看,企业管理存在于企业组织中,并在企业组织中发挥作用。

<<企业必知的18个管理悖论>>

媒体关注与评论

管理不只是工具、技术和万法，也是一种文化。管理文化已经成为经济全球化后企业所独有的经营理念与行为方式，成为与其他企业沟通、交流和合作的重要筹码，成为企业发展的软实力……《企业必知的18个管理悖论》一书的形成体现了陈良茂同志实践管理、研究管理的创新精神——南方电网广东电网公司韶关供电局党委书记、局长 谭琼 陈良茂的《企业必知的18管理悖论》，是一部台着企业家汗水、泪水与血液的真经……他关注那些在现实的每一个现场反复碰到的难点、重点和难题这其中既有“道”，又有“术”，是一本立体的专著他在实践中思考的这18个悖论，实际上是对21世纪公司新假设的具体探讨。

——著名商业哲学家、企业管理专家 王育琨 陈良茂同志是一位优秀的管理实践家，也是一位杰出的理论探索者。其著作《企业必知的18个管理悖论》所陈列的问题，所有的企业都碰到过，但作者以丰富的人文素养、科学的管理精神，一一解答，是企业人不可多得的管理参考书。无论是企业道德取向，还是企业战略管理、目标管理、人力管理、企业文化管理、细节管理，甚至沟通范式。作者都有新颖的观点、独到的见地与实效的作法，该书是一部名副其实的企业管理工具书，一套行之有效的方法论——清华长三角研究院中国企业社会责任研究中心主任 张瞭原

<<企业必知的18个管理悖论>>

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>