

<<战略行动>>

图书基本信息

书名：<<战略行动>>

13位ISBN编号：9787509202180

10位ISBN编号：7509202183

出版时间：2007-7

出版时间：中国市场出版社

作者：让弗朗索瓦·费黎宗

页数：310

译者：赵清源

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>

<<战略行动>>

前言

让·弗朗索瓦·费黎宗以其著作《战略行动》为所有不论身处何种职业之决策者的思考作出了重要贡献。

本人自36岁从事职业外交官始——并为连续两届法兰西共和国总统担任外交顾问——就将自己的职业生涯奉献给了国外政治领域内这样的思考与行动：如何在总体上促进和平与自由的同时，使法国在欧洲及世界上的利益与目标得到实现呢？而让·弗朗索瓦·费黎宗即以其著述帮助我将自己的这种思考进一步推向深入，并使我对作为全部战略行动之基础的各种机制和动力加深了理解。

他的精确而且深刻的剖析使我获益良多。

法国驻美国大使 让·达维德·勒维特 2007年4月

<<战略行动>>

内容概要

本书所探讨的是战斗团体的战略行动：一种人类行为学。

它描述了所有形式的群体战略的梗概。

并指出一个由众多个人汇集而成的团体的本来身份，以及该团体为执行好一项战略行动所应做的事。

它解释了为何一个集体拥护某项计划，为何一个当局要树立威望，为何一个社会集团兴隆发达。

以及一个企业或一支军队为自身生存应如何有条理地进行组织。

它也辨析了那些可促使某项战略成功的悖论，以及那些乍看不大有可能但却实际导致其失败的理由。

它也论证了在一个社会集团内部。

如果某些规则，特别是那些建立起的相应调节规则未被确立与实施。

而整个体制全都依赖于一些重复性的命令时。

其战略行动形同虚设，而战略家亦将只能是昙花一现的人物。

<<战略行动>>

作者简介

让-弗朗索瓦·费黎，宗圣戈班工业集团(Saint-Gobain，世界百强企业之一)前4总经理和圣戈班美国公司总经理。

毕业于巴黎高等商学院(H.E.C.)，经济学和数学博士。

费黎宗在圣戈班

集团中曾任多职，特别是任财政与监察副总经理多年。

他是美国国家工业协会(N.A.M.)董事，法美工商会第一副主席及法国政府对外经济贸易顾问。

在繁忙工作的同时，他著有众多信息学、经济学尤其是战略方面的书籍”其著作大都被翻译成多种文字。

<<战略行动>>

书籍目录

前言第1部分 行动艺术 1 集团行动 2 战略模式第2部分 集体参与者 3 战斗集团 4 集团
特性第3部分 领导者 5 战略远见 6 言辞力量 7 行动意愿第4部分 规则 8 一致性 9 集
团行动范围 10 两种行动规则第5部分 局势 11 行动动力 12 局势变化全书注释总目译后记

<<战略行动>>

章节摘录

一种战略行动总使各种对抗介入并随后进行互动。然而，作为这种相互行动的根源的行动者却并非总能被准确界定。我们想要说明的是，对于一出耳熟能详、程序确切的戏剧来说，那种尤其可使该集体行动的受益者之性质相对化的不同表演是完全可能的。事实上，一种战略是可变更的。我们将在特定的竞争活动范围内对此种变更转换进行分析。我们也将看到，对于某个特定企业的某项计划，由股东们、受薪者们和顾客们组成的集团之间是又互相影响又互相对立；而且根据他们各自相对的重要性，企业的战略也有着某种目的性和显然不同的特点。我们将以描述那种我们认为构成战略行动的必要条件的对等关系来作本章的结论。的确，战略行动需要团队的构成，以及被此团队采纳了的计划，还有在该团队中崭露头角的一位首领。以及被该首领与团队接受了的一些有关组织及运作的规则。假如这四个因素中缺少一个的话，那就不会存在持久的集体行动。在战略的全过程中，可以列举出四类对立，即四种矛盾。

1. 见解对立：实践理论原则上认定应在行动之前先了解；而在实际中的情形却可能是另一样。最佳未来学与可能出现的机遇相抵牾。尽管一位战略家最好在行动之先就了解，而具体情况却常迫使他及时行动，哪怕了解得还不够。所以一个领导者既要先期制定其行动，又要掂量具体处境并不断地适应它，特别是针对另外一方的无理性质。

——要掂量具体处境吗？并不夸张：当一个首领自吹是务实的且逢事都凭其自然发展时，他是否正是在事态的压力之下才行动的呢？当他自称很有运气时，其成功难道不只是某种巧合吗？

2. 方法对立：实践活动并不只在理性世界内进行。而一个社会集团对感性比对理性更敏感。而作为非理性，它可以接受理性要素的“矛盾”（谎话）却难以接受非理性要素的“矛盾”（无后效的宣言；未经思考的声明；不信守的承诺）。理性行动因而与情绪化行动相矛盾，而战略家应在使自己的看法客观化以其应对现实并使之适应具体情况的同时，又使自己的理性主观化以便下属团队更易理解进而增强他们的凝聚力。

3. 领导对立：战略家将自己的见解灌输给下属团队而自己仍是他们的代言人。尽管战略行动需要强迫产生某些观点，甚至给行动强加某种节奏，但其本质在于听取、学习应付冲突与适地适时地裁决。首领应当激发起粘合力（此即诱使）同时为之作出决定（招致不快）。若在危机期间，他则可如是宣称“我是他们的首领，所以他们应当跟着我走”；而当团队已经没有生存问题时则说：“我是他们的发言人，所以我应当理解他们。”

4. 他者对立：此种对立表现为多种形式。首先从外部来看，一个朋友很快会转变成为一个敌人，一个敌人也同样会变成一个朋友。人们友善对待并与之交流者也许正是那个应向其隐瞒真实想法者，甚至正是那个最不能付以信任者。

其次从一个社会集团内部来看，若说团体行动是战略的基础，则个人所占份量是其中的根本组成部分；而组织安排则是矛盾力量的攸关所在，这些力量以一种针对集中权力（规则对鼓动一个团体是不可缺少的）和分散权力（每个人都应当能够发挥自己的主动性）的双重趋势呈现；这些矛盾的力量制造出冲突性的合作局面，而个人于其中可以合作同时又与团体内其他成员冲突。通常，当给予个人的看重过多时，则相反的现象就会发展起来：集体占了上风。正如沙尔奈提醒的那样，法国大革命本想建立个人自由，可它最终导致了群体地位的抬升、不可克制的集权以及“意识形态上的专制主义”。

<<战略行动>>

当战略家在战略舞台上操作时，他得让这些对立中的某些部分繁衍。

“在显现对立面所有可能的层次的世界里，其统一与和谐并非归功于矛盾的排除而是归功于战略战术。

”因为危险就在于使对立瘫痪不动。

“就是让所觉察的对立转变成原则的相异性并忘掉某些现象的复杂性。

”在此意义上说，所有的成功都是通过经营管理，或是说通过对团队内部或外部的对立之掌控所得来的。

P22-24

<<战略行动>>

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>