

<<事业部制>>

图书基本信息

书名：<<事业部制>>

13位ISBN编号：9787802346772

10位ISBN编号：7802346770

出版时间：2011-6

出版时间：中国发展出版社

作者：梁学荣

页数：280

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>

<<事业部制>>

内容概要

本书思路游走在知识与实践的交界带。
如一把深刻轻灵的管理伽玛刀，刀锋所至，尽显事业部制的管控精髓。
打开本书，也就找到了企业做强做大的梁津，你将与作者共享事业部制带来的非凡价值。

<<事业部制>>

作者简介

梁学荣，长江商学院EMBA，华夏智造管理咨询公司总经理，历任知名企业集团总裁、副总裁、管理总监、战略管理中心总经理等职务，受聘于多家企业担任高级发展顾问。

亲身经历事业部的全程组建与后期运营、发展，多年潜心于事业部体制研究。所带领的咨询团队为国内多家企业提供战略管理、事业部制转型、集团管控、激励机制设计等管理咨询服务。

<<事业部制>>

书籍目录

第一章 认识事业部

第1节 什么是事业部与事业部制

1. 事业部与事业部制定义
2. 事业部制与其他体制的区别
3. 事业部制的价值

第2节 事业部经营体制特征

1. 事业部制的总体体制特征
2. 事业部的体制核心
3. 事业部的经营内涵
4. 事业部的发展轨道
5. 事业部的资源整合与调动

第3节 创建事业部的条件

1. 事业部创建前的管理困扰
2. 事业部创建条件分析

总结

第二章 事业部制的组织系统设计

第1节 事业部制的宏观组织结构

1. 事业部制组织的三大构成板块
2. 事业部制的针对性组织设计

.....

第三章 事业部制的总部价值与管控模式

第四章 事业部的战略管控

第五章 事业部的组织与人力资源管控

第六章 事业部的运营与财务管控

第七章 事业部的横向协调与内部竞争

第八章 事业部的侧翼监控机制设计

第九章 事业部领导体制设计

第十章 事业部制授权与激励机制设计

第十一章 事业部的策略性过渡与超大事业部的再设计

参考文献

<<事业部制>>

章节摘录

对此，公司总部应该明智些，可采取如下机制进行调节：即，总部向事业部发布政策，主动接纳“烂摊子”的事业部，将享受更好的支持政策，如果最后是公司强制性要求的结果，那么新事业部享受的支持政策将存有差异，不及前一种情况优越。

当然，对于慧眼识珠，能够看到被吞并事业部成长机会的情况，也会出现事业部主动跳出来抢业务的情形，甚至在事业部较多的情况下，还会出现总部组织竞标的情况。

遇到这样的“火爆”场面，公司总部自然会很惬意。

不过，不论到什么时候，一定要优先选择综合业绩最优的事业部成为原事业部的新娘家，这应成为公司政策倾斜的关键方向。

即便在竞标的情况下，也要按照业绩差异设计加分机制。

(4) 不成立的“吞并” 对于业务相关性不强，或业务相关，但其他事业部确实无力“吞并”的情况，则不宜进行事业部间的强制性撮合。

因为，强制的后果是新的事业部背负沉重的负担而逐步被拖下水，业绩可能就此开始下滑。

针对不能被吞并的事业部，公司总部则只能按照相应发展原则考虑取消这一事业部，停止相应业务的营运，或者继续选派新的管理团队接手事业部，以重振旗鼓。

2.资源投向的影响 业绩好的事业部与业绩差的事业部在获取资源上也要设计出差异来，只有这样，才能鼓励先进鞭策后进。

也就是说，在资源的争夺上，总部对业绩不同的事业部是有明显倾向的。

诚然，总部在面对业绩不一的多个事业部时，可能会对业绩差的事业部加大资源投入，以扶持其走出低谷或加速成长，但与此同时，绝对不能亏待业绩优异的事业部。

也就是说，对业绩差的事业部可能会加大投入，但对业绩优异的事业部一定会投入更多。

只有坚持这样的资源分配机制与原则，才能达到激励先进的目的。

.....

<<事业部制>>

编辑推荐

《事业部制：大船变舰队的企业发展模式》主要介绍：事业部在企业家通向更辉煌未来的体制选择上扮演着一个重量级的角色，它承载着企业规模化进程中保持效率、放大优势、控调平衡、统专兼顾的梦想。

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>