

<<经理人三十六计>>

图书基本信息

书名：<<经理人三十六计>>

13位ISBN编号：9787802431904

10位ISBN编号：7802431905

出版时间：2008-8

出版时间：航空工业出版社

作者：于泳泓

页数：393

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>

<<经理人三十六计>>

前言

<<经理人三十六计>>

内容概要

本书囊括了企业经常发生的管理问题，以及最有效的三十六种管理手段，并将此三十六种管理手段划分成六大部分，分别与企业最重要的六大层面加以结合，包括战略层面、财务层面、客户层面、内部流程层面、学习成长层面及风险层面等。

本书将企业生命周期与经营管理手段进行整合，界定出企业所处生命周期各阶段必须实施的管理手段，并通过六大层面与经理人必备的各种分析手法，以找出企业可能存在的问题及解决方式，是一部经理人必读的宝典。

<<经理人三十六计>>

作者简介

于泳泓，电子邮箱：yu@aoemgt.com，公司网页：www.aonemgt.com，安元管理顾问公司董事总经理暨首席执行官，前安永会计师事务所远东暨大中华区合伙人，前安永企业管理咨询股份有限公司执行董事，爱德企业管理咨询有限公司首席咨询主持人，中华策略管理会计学会理事（Director of Chinese Strategic Management Accounting Institute），美国管理会计学会理事（Director of Institute of Management Accountants, 1MA），工商研究院教授、商研所EMSA教授，财团法人会计研究月刊顾问，财团法人金融研训中心信息咨询委员。

著作：

《CEO管理锦囊》—航空工业出版社2008；《平衡计分卡导入与实施》—电子工业出版社2007；《获取优势利润最佳实践与案例》—电子工业出版社2007；《现代财务长的新思维系列》—会计研究月刊社2007；《平衡计分卡实战探讨系列》—会计研究月刊社2006；《企业流程管理与再造系列》—会计研究月刊社2005；《作业基础成本管理实战探讨系列》—会计研究月刊社2005；《优势利润完全教战守策》-MerLin 2004；《策略地图》中文版审订-脸谱出版社2004；《平衡计分卡完全教战守策》-MerLin 2003；《平衡计分卡最佳实务》-商周出版社2002。

作者逾二十年丰富之专业顾问经验，专长于平衡计分卡、策略管理、绩效管理、组织设计、流程再造、作业基础成本、策略性人力资源管理、企业e化、变革管理等。

为中国辅导外资、中资与台资企业成功推动平衡计分卡、策略性绩效管理、流程再造、作业基础成本与策略性人力资源管理领域内最具经验的专业顾问，协助企业大幅提升绩效与管理能力，被誉为国内平衡计分卡与策略管理理论整合与实务导入之权威。

<<经理人三十六计>>

书籍目录

引言导读企业生命周期暨管理手段对照图(插页外拉式A3大图)第一部 企业战略层面 第1章 平衡计分卡 第2章 企业并购 第3章 变革管理 第4章 限制理论 第5章 目标管理 第6章 企业社会责任第二部 财务层面 第7章 公司治理 第8章 财务功能提升 第9章 预算管理 第10章 作业基础预算制 第11章 合并报表 第12章 经济附加值暨价值基础管理第三部 客户层面 第13章 客户价值管理 第14章 客户关系管理 第15章 定价管理第四部 内部流程层面 第16章 产能管理 第17章 全面质量管理 第18章 精益六西格玛管理 第19章 供应链管理 第20章 企业资源规划 第21章 企业流程管理 第22章 企业流程再造 第23章 成本精简 第24章 作业基础成本管理 第25章 企业流程外包 第26章 产品生命周期管理 第27章 产品管理第五部 学习与成长层面 第28章 绩效管理 第29章 人力盘点 第30章 职能盘点 第31章 激励性薪酬设计与管理 第32章 知识管理 第33章 智慧资本 第34章 信息管理第六部 风险层面 第35章 内部控制 第36章 风险管理第七部 企业管理智慧百科 第37章 企业管理与诊断分析必备十二大工具 第38章 企业管理词汇 第39章 企业管理实用网站大全结束语

<<经理人三十六计>>

章节摘录

一、导入新兴管理手段经常面临的五大议题（一）员工抗拒改变员工在遇到组织有重大或即使细微的变革时，通常会基于人性的不安全感，而产生抗拒或消极抵抗的心态。

各种管理手段的导入对于企业来说，是制度的革新，也是作业方式与心态的改变，所以员工是否能以健康的心态去面对企业的变革，是企业能否转型成功最关键的因素。

针对员工可能的抗拒或怀疑，高层领导有倡导的责任及必要，不但要显示对变革的决心与使命，同时也要不吝花费资源做好员工训练的工作。

此外，做好有效的组织沟通，对于各项管理手段导入的成功与否，扮演着关键的角色。

还有，千万谨记一个不变的真理：“变革过程如果一点都不痛，那么它一定没有太大的成效！”

在导入管理手段时，必须让所有员工充分理解自己在该管理手段导入的过程中扮演什么样的角色？

公司为什么要导入该管理手段？

公司要求员工的努力目标在哪里？

唯有通过良好的沟通，员工才能充分理解该管理手段对自己与公司产生正面的影响力在哪里，进而对公司产生信任感，也才会有执行的动力。

在笔者所撰写的《cEO管理锦囊》一书末章中，曾经提到组织在导入新管理制度时会遇到的四个时期：拒绝期、抗拒期、探索期、承诺期，企业经理人如何面对组织员工在四种形态中的心境转变，是一门值得深入探讨的问题，该书中已有详尽说明供读者参考，笔者便不在此赘述。

（二）信息系统的整合或选择各种管理手段成功导入后，最重要、要能落实执行的另一项关键，在于提供正确而有效率的管理信息，因此，在导入任何管理手段之前，必须要先确认公司的信息系统软硬件的架构是否能够支持这项新的导入工作。

而在导入某项管理工具的系统模块时，与原有的信息系统整合也非常重要。

完整的e化工具是管理手段成功导入与发挥效益最重要，也是最基础的辅助工具，所以任何管理信息系统都必须掌握一个原则：那就是必须要避免太多的人工及返工作业，最好是具备自动化的功能，如以电子化方式搜集员工花费在各项作业的时间，以自动化方式从信息来源系统（如ERP系统）撷取数据储存于数据库后，再将数据转入该管理模块等功能。

不过，对于规模不大或流程简易的企业，其实使用一般电子表格软件来整合信息即可，不一定要使用或购买专用的软件导入该管理手段，只是使用简易的软件难免会使企业在实务上对信息的掌握速度上，容易有延后的情形产生。

不过由于成熟的软件包通常都费用不菲，考虑到成本与效益的资源投入，若是投入了大而不对的软件，就会使得导入该管理手段的成功门坎提高，企业在做购买软件决策时一定要将此纳入考虑。

（三）导入项目进度的管控企业在导入某项管理手段时，通常都会要求在一定期限内完成，但其实这样的观念并不完全正确。

要强调的是，任何管理手段的导入，并不仅仅是一个项目而已！

而是不断改造的过程，所以此处所谈的项目，是着重于导入期间。

我看过很多的企业引用新的管理工具时。

项目进行时轰轰烈烈，当项目结案后一段时间，也真的落得个安安静静的下场！

企业在推导新的管理手段时千万要有正确的心态，管理手段的运用与效益的发挥，是没有截止日期的，必须不断地改善，才能让管理手段真正的效益不断提升。

不过，变革的确需要有“快刀斩乱麻”的魄力，因此，在导入黄金期时，务必对进度实行管控，否则容易让企业员工有“导入只是玩玩，应付一下并非认真的”的错觉，而影响了管理手段的导入效益。

而事实上，由于导入管理手段的进度，牵涉到的不仅是管理手段的推导，可能还包括企业本身内部流程改造的配合，因此，导入的项目进度并不易掌握，这时，就需要充分地沟通与协调，才能在理想的黄金时限内导入完成，而企业高层（特别是CEO层）的实际参与，常是项目进度管控成败的关键。

因此，管理阶层对导入进度的关切与督促，肯定是不容忽视的重要工作。

<<经理人三十六计>>

编辑推荐

《经理人三十六计》由航空工业出版社出版。

<<经理人三十六计>>

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>