

<<赢之道>>

图书基本信息

书名：<<赢之道>>

13位ISBN编号：9787500848165

10位ISBN编号：7500848161

出版时间：2010-12

出版时间：中国工人出版社

作者：安田

页数：207

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>

内容概要

《赢之道：企业反危机谋略与范例解析》详细地介绍了：企业危机管理谋略理论，每个章节都包含了翔实的案例分析。

书中所举的实例内容丰富、类型广泛，包括了企业战略危机、传媒危机、内讧危机、竞争危机、营销危机，等等。

所举实例均是行业内具有代表性的企业所遇到的经典案例及其处理之道，从成功或失败两方面分析了企业面对各种危机时如何转危为机，赢得胜利之道。

作者简介

安田，男，生于五十年代。

下过乡，毕业于西华师范大学历史系；从军二十余年；退役后效力于四川社会科学界。

学术兴趣较广，先后致力过战略、历史、企业危机管理和民族问题等研究，发表过若干专著和上百篇论文。

曾在四川大学、西华师范大学和西南财经大学举办过专题讲座，并任客座教授。

《赢之道：企业反危机谋略与范例解析》是作者在四川大学商学院、西华师范大学讲学教案的基础上精炼扩充而成。

书籍目录

绪言 企业危机管理谋略概述一、什么是企业危机管理二、什么是企业危机管理谋略第一章 企业危机管理谋略理论概述导语一、企业宏观环境中的危机风险1.企业危机的宏观起源2.催生企业危机的六种宏观战略性风险二、企业危机及管理的分类1.企业危机的类型2.企业危机管理活动的分类三、企业危机处理决策的六大特点1.被动应对性2.决策非程序性3.随机决断性4.决策信息和资源相对欠缺性5.博弈特性6.英雄救危特性四、企业反危机谋略的主要特点1.对抗性2.灵活性3.用足合法空间4.善谋外力相助5.高效性6.创造性7.知识和经验的统一性五、制定反危机谋略的四项基本制胜原则1.反危机谋略的普遍制胜原则2.危机认知能力领先的原则3.反危机谋略创造力优胜的原则4.反危机策略与执行力的匹配原则六、如何提升企业的反危机认知能力1.反危机认知能力的高难特点2.如何修炼反危机认知能力七、如何构建反危机谋略创造力优势1.谋略与策略2.反危机谋略创造力的构成特点3.如何提升反危机谋略创造力八、如何实现反危机策略与执行力相匹配1.反危机策略的执行力2.反危机策略制定和执行力的三种匹配性调节.....第二章 企业应对战略危机胜案与谋略解析第三章 反危机企业应对传媒经典策略与胜案解析第四章 反危机企业应对行政部门经典策略与胜案解析第五章 反危机企业应对内证经典策略与胜案解析第六章 反危机企业应对竞争经典策略与胜案解析第七章 反危机企业应对营销危机经典策略与胜案解析文摘

章节摘录

在笔者看来，策略是谋略活动服务于社会具体需求的产品。谋略是孕育策略之母，亦是其灵魂所在；而策略则是谋略在操作或执行领域的实践化和具体化体现；谋略创造策略，而策略相加之和则体现谋略。如果说“无谋之策”恰似“无本之木”，那么“无策之谋”则如同“无水之源”，形似空中楼阁。所以两者关系互为因果，密不可分。

企业危机管理谋略，也可简称为“反危机谋略”，是企业管理学科中专门研究企业如何应对危机的决策技巧、博弈智慧和经验的学问，它的主要功能是以“反危机谋略”知识为企业危机管理活动服务。

有些学者认为，脍炙人口的“孙子兵法”、“三十六计”就是谋略和谋略智慧的最高境界，将它们引入企业危机管理中就完全可以解决“反危机谋略”问题。

笔者认为，这种有复古倾向的说法实则有些以偏概全、将问题简单化了。

从理论上说，谋略是人类智力活动的产品，是以社会发展为基础和舞台的。

不同的智力水平、知识水平以及不同发展阶段、领域的社会需求，必会孕育出不同的谋略需求，因而“与时俱进”、“因事制宜”是“谋略”的本性。

将谋略简化为一套“金科玉律”式的原则，指望它放之四海而皆准，由此来总结人类谋略活动的发展进步，只能是脱离实际的迷思幻觉。

企业的危机管理谋略是跟随着市场经济发展起来的，是人类谋略活动的新领域之一。

企业危机管理谋略的应用受制于不断改进已经为公司效犬马之力长达15年。

根据公司所做的薪酬调查，本城市同行业内各企业的行政经理薪酬收入平均值，尚不足鲁咏目前实际收入的二分之一。

而参照此制定的绩效薪酬制中，唯一降薪加责的只有行政经理这一个岗位。

改制将如此大幅度地减其薪水，肯定会引起鲁咏的强烈反应。

若要保持其薪酬不变，只有两个选项：一是修改已确定的绩效薪酬制，为其加薪；二是将其调任其他同薪管理岗位。

这就给公司领导层出了个高难课题，因为这两个选项都有死穴。

鲁咏十五年从事的都是毫无科技含量的简单行政工作，缺乏公司需要的专业技能，公司另外找不到适合安置他的管理岗位。

而第一个选项则意味着“因人废制”，将产生的负面问题就更大。

如果该公司领导层可以为善待鲁咏一人，修订已获较高民意支持的绩效薪酬制，无疑于确立起“争利修制”的范例，引导劳工方面大面积仿效，有可能造成更大的企业内讧并使改制流产。

天顺科技公司领导层遇到的难题是在这样的背景中发生的：鲁咏是一位经验丰富非常老道的行政经理，一贯对工作兢兢业业，待人谦和诚恳，他对企业的熟悉程度超过了现任总经理是人所共知的，再加上元老级资历和工作的服务性质，使其在企业上下深受敬重和信任，是一位影响力居首位的员工阵营潜在领军人物。

如果改制导致他出走，不啻是对员工效忠企业情感的伤害，甚至有可能引发劳资关系危机。

如何应对这样的难题？

天顺科技公司领导层的选择是深情劝慰。

编辑推荐

十几家知名企业的成功范例，教给你在危机四伏的商业战场上永远制胜之道！

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>