

<<管理之理>>

图书基本信息

书名：<<管理之理>>

13位ISBN编号：9787508072227

10位ISBN编号：7508072227

出版时间：2013-1

出版时间：华夏出版社

作者：项保华

页数：296

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>

<<管理之理>>

内容概要

《管理三部曲·管理之理：困惑与出路》针对许多习以为常的管理提法或做法，采取便于阅读的一事一议方式，探讨体现在做出战略、决策以及相关管理论断或建议背后的隐合理念或理由，即前提假设、事实依据或价值判断，揭示造成现实管理困惑的深层原因，帮助企业经营者寻求更好的破解之道。

《管理三部曲·管理之理：困惑与出路》各章所讨论的理所当然、自我超越、人际互动、战略构建、实力打造、瓶颈突破、知行合一、招无定式等管理议题所涉及的分析框架与解题思路，可供从事企业管理的实践者与研究者参考，也可用作我国高等学校管理类专业“战略”、“决策”、“领导”、“沟通”等课程教学的补充读物。

作者简介

项保华：1957年8月出生，上大学前务过农、做过工、担任过中学民办教师。1982年、1984年、1991年先后获浙江大学工学电机学士、管理工程硕士与博士学位。曾留学加拿大，多次赴日本、香港等地考察与讲学。

1996-2001年，连续6年担任全国工商管理硕士（MBA）入学考试管理科目命题组组长。

1993年起享受国务院政府特殊津贴，1994年被评为“浙江省优秀教师”。

1996年入选国家教育部“跨世纪优秀人才培养计划”，1999年获“浙江省有突出贡献中青年科技人员”称号并入选国家人事部“百千万人才工程”，2000年入选浙江省“高校中青年学科带头人”。

1984年10月至2007年12月在浙江大学管理学院任教，2000年9月起任复旦大学管理学院教授、企管专业博导，主要从事企业战略与决策领域的研究与教学，担任“战略”与“决策”方面的课程教学，均受学生好评，多次获复旦大学柯达、花旗、“MBA最受欢迎老师”、“EMBA优秀教师”等教学奖。

先后负责国家各类基金与企业委托战略咨询等20多个项目的研究。

公开发表论文200余篇，获各类成果奖近30项，独著或合著出版著作18部。

其中基于作者30余年的理论研究与咨询实践的探索，作为综合性理论成果所完成的内容，主要体现在由其独著完成、华夏出版社出版的以下3本代表性著作中：《管理之理：困惑与出路》（2013年，第2版） 《战略管理：艺术与实务》（2012年，第5版） 《决策管理：疑难与破解》（2011年，第1版）

书籍目录

序1 理所当然管理之“理”理性之“谜”“傻帽”战略跨期取舍之难顾客理念的本质你真的理解企业战略吗？
商业伦理浅析伦理困境四则战略决策的伦理准则2 自我超越自我超越16字归因偏差与因果探源战略思考三层面顺势而为话“打假”大企业衰退未必是坏事建设性对话：管理者的必备技能创新项目的论证之难3 人际互动忠诚关系之本质以貌取人、信者则灵制度设计与人性假设将“狼”变成人人际互动陷阱：负面暗示购并悖论与启示企业战略与环境——五力竞争还是六力互动？
企业代际传承与持续发展——基于华为“轮值CEO”做法的思考4 战略构建中国企业十年战略：成长与困惑企业战略管理构架——三问题、三假设、三出路战略：精心设计？
机缘巧合？
——兼评明茨伯格的“匠构”战略企业发展的价值观定位创造企业的未来——兼议“‘画出’企业的未来”企业战略的内涵——兼评《蓝海战略》……5 实力打造6 瓶颈突破7 知行合一8 招无定式

章节摘录

曾有某企业的老总谈到，他每次召开公司中层干部会议前，都反复提醒自己，要特别注意多听各方面的不同意见，只是觉得实际上与会者似乎并没有提出什么好想法。

但其与会的下属却反映，该老总一点也听不进人家的意见。

之所以产生这种认知上的反差，其根源就在于这位老总的习惯做法——在会议中一听到谁提出了不同意见，他的本能反应往往就是与其争论，希望借此弄清到底谁对谁错。

这种做法的后果并不理想，一方面由其所处的企业老总的位臵所决定，下属一般不太愿意与其争论太多。

刚开始，由于不明就里，还有人会与老总争论，而一旦发现老总有点认“死理”，就会表面上“服输”，再后来遇上类似情况，就以沉默回应。

另一方面，受人们观察角度与思维假设的影响，在许多情况下这种观点争论是分不出对错的，如果一定要辩出个是非，表面上就总是老总对、下属错，这样在人们内心深处就会觉得老总听不进不同意见了。

还有位民营企业的老总谈到，他很想听下属员工的意见，可这其中有些人似乎故意与其作对，就是不愿谈他所希望听的内容。

他举例说，有一次专门召开公司中层干部会议，计划围绕员工如何以企业为家这一主题展开讨论，以便提升员工对于企业的向心力。

但是，刚开始讨论，马上就有干部发言，提出“要让员工以企业为家，首先企业要像个家”。

他一听，就觉得这个干部是因为心中有意见而故意借机捣乱，于是马上接着说，今天先不讨论企业如何像个家的问题。

此话一出，一下子就使原本设计良好的讨论会陷入了僵局。

事实上，在这里，只要该老总适当地启发一下，问一句：“你觉得企业应该怎样才像个家？”

也许讨论所得到的最终结果，对于回答老总提出的“员工如何以企业为家”的问题并不矛盾。

.....

编辑推荐

管理者的最大困惑在于，面对纷繁的现实世界，资讯在握却找不出问题症结所在；陷于庞杂的知识体系，妙方在手却不知道如何对症下药。

针对这一现象，本书试图通过揭示隐藏在各种管理提法与做法背后的前提假设与判断依据，给出相应的解决之道——化纷杂为简洁，变理论为常识，以帮助人们更好地抓住管理关键，使想法成行动、见实效！

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>