

图书基本信息

书名：<<企业管理咨询实务与案例分析（上下册）>>

13位ISBN编号：9787802550438

10位ISBN编号：7802550432

出版时间：2009-1

出版时间：企业管理出版社

作者：全国管理咨询师考试教材编写委员会 编

页数：681

字数：1000000

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>

前言

根据《管理咨询人员职业水平评价暂行规定》和《管理咨询师职业水平考试实施办法》（国人部发[2005]71号）规定，管理咨询专业人员职业水平评价，纳入全国专业技术人员职业资格证书制度统一规划。

几年来，通过考试，对进一步提高我国咨询人员队伍的业务素质和职业水平、规范行业管理起到了积极的作用。

参加全国管理咨询师考试是取得管理咨询师资格的唯一途径。

为了配合全国管理咨询师考试工作，更好地为广大报考人员服务，中国企业联合会组织有关专家、教授和专业人士，按照国家人力资源和社会保障部审定的2009年。

内容概要

本书内容丰富，涉及面广，涵盖了战略、组织、人力资源、财务、市场营销和生产运营管理等六个专业咨询领域。

还包含许多管理咨询案例，重点阐述管理咨询的理论、工具和方法的应用，并运用大量的图表和数据，有助于读者系统学习管理咨询的知识和技术，提高解决实际问题的能力。

本书是参加管理咨询师考试人员的主要参考用书，参加考试的人员可结合本书和《全国管理咨询师考试习题集》进行复习备考。

本书亦可作为企业内部管理者、有关人员及高等院校管理咨询相关专业的学习与教学参考用书。

书籍目录

企业管理咨询实务与案例分析(上册) 第一章 管理咨询概论 第一节 管理咨询概述 一、管理咨询的含义和作用 二、管理咨询的特点及分类 三、国内外管理咨询的发展状况与趋势 四、管理咨询人员的角色定位 五、管理咨询的基本程序 第二节 业务洽谈 一、获取咨询需求信息 二、初步洽谈 三、预备调查 四、拟定项目建议书 五、展示咨询机构实力 六、商务洽谈 七、合同确认与签订 第三节 诊断 一、诊断准备 二、调研分析 三、诊断报告拟定 四、诊断结果汇报与确认 第四节 改善方案设计 一、改善方案的设计 二、改善方案的研讨 三、改善方案的汇报与确认 第五节 实施指导与项目总结 一、变革的类型与咨询方案的实施 二、指导客户制定实施计划 三、对客户进行相关培训 四、对实施中的重点环节进行辅导 五、对方案进行修改与完善 六、对实施效果进行评价 七、进行正式项目总结 第六节 咨询项目管理 一、咨询项目管理的定义与重要性 二、咨询项目管理的基本内容 三、咨询项目管理的评价因素 第七节 不同类型客户的管理咨询活动 一、管理咨询的客户 二、影响客户选择管理咨询的因素 三、中小型企业的管理咨询 四、大型企业的管理咨询 五、其它组织的管理咨询 第八节 管理咨询人员的职业素质与道德规范 一、管理咨询人员的职业素质 二、管理咨询人员的道德规范 第二章 战略咨询 第三章 组织咨询 第四章 人力资源管理 企业管理咨询实务与案例分析(下册) 第五章 财务管理咨询 第六章 市场营销咨询 第七章 生产运营管理咨询参考文献

章节摘录

2.组织发展(1)组织发展的含义组织发展指的是在外部或内部的行为科学顾问,或有时被称为变革推动者的帮助下,为提高一个组织解决问题的能力而在充满不确定性的外部环境中进行变革的能力,而进行的持续不懈的变革过程。

它既是利用行为科学的技术和理论,在组织中进行的有计划的变革过程;也是一个有计划的、涵盖整个组织范围的、同时由高层管理者控制的努力过程。

这些过程以提高组织效率和活力为目的,通过在组织的各类“进程”中实施有计划的干预而展开的。组织变革与组织发展有十分密切的关系,组织发展可以视为有效实现组织变革的手段。

(2)组织发展的特征组织发展是提高全体员工积极性和自觉性的手段,也是提高组织效率的有效途径。

组织发展有几个显著的基本特征:组织发展是深层次的、长期的组织变革,体现出非常强的价值导向。

许多企业为了获取新的竞争优势,计划在组织文化的层次实施新的组织变革,这就需要采用组织发展模式与方法。

由于组织发展涉及人员、群体和组织文化,这里包含着明显的价值导向,特别是注重合作协调而不是冲突对抗,强调自我监控而不是规章控制,鼓励民主参与管理而不是集权管理。

组织发展是一个评估与改进的循环。

组织发展的思路是对企业进行“全面评估”、“确定差距”、“活动干预”和“改进监控”,形成一个良性的评估与改进循环。

组织发展是一个渐进的动态过程。

组织发展活动是一系列目标清晰的、连续的、不断变化的动态过程。

组织发展强调组织系统内的各部分相互联系和相互依存。

在企业组织中的各种管理与经营事件不是孤立的,而是相互关联的。

一个部门或一方面所进行的组织发展,必然影响其他部门或方面的进程,因此,应从整个组织系统出发进行组织发展。

既要考虑各部分的工作,又要从保证整个系统效率的角度出发协调各部分的活动,以及与外界的关系。

组织发展是以有计划的再教育手段实现变革的策略。

组织发展不只是有关知识和信息等方面的变革,而更重要的是在态度、价值观念、技能、人际关系和文化气氛等管理心理各方面的更新。

通过组织发展的再教育,可以使员工抛弃不适应于形势发展的旧规范,建立新的行为规范,并且使行为规范建立在员工的态度和价值体系优化的基础之上,从而实现组织的战略目的。

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>