

图书基本信息

书名：<<组织能力的“杨三角”企业持续成功的秘诀>>

13位ISBN编号：9787111291404

10位ISBN编号：7111291409

出版时间：2010-1

出版时间：机械工业

作者：杨国安

页数：230

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

生一起唱歌、聊天和生活，我深刻地体会到我是一个中国人，而不仅仅是香港人。接下来的几年时间，我不断到内地旅游、交流和调研，深刻地感受到中国地大物博、资源丰富，然而如何调动人的积极性，如何通过有效的方法进行管理却是中国社会面临的普遍挑战。大学三年级，为了响应邓小平建设四个现代化的号召，我决定攻读管理学博士，以专业知识帮助祖国的经济发展。

1986年我获得美国密歇根大学商学院全额奖学金赴美攻读博士，在那里得到戴维·尤里奇（Dave Ulrich）、韦恩·布罗克班克（Wayne Brockbank）和诺埃尔·蒂奇（Noel Tichy）几位世界级人力资源管理大师的启蒙，对战略人力资源管理产生了浓厚的兴趣。

在密歇根就学期间，除了巩固和提升学术理论基础以外，更蒙几位恩师器重，使我开始参与管理咨询顾问工作，为美国《财富》杂志500强企业提供服务。

内容概要

中国企业要进一步在国际舞台与世界一流企业同台竞赛，赢得全世界客户的信赖和尊敬，必须发展高价值的创新和服务能力，并发挥中国丰富的知识型人才的聪明才智和团队战斗力。

本书作者基于20多年深入的研究、咨询经验以及在宏碁集团担任全球高级主管的实战经验，在书中结合中外企业的案例，深入阐述了中国企业应如何打造组织能力，取得可持续成功。

企业成功的关键在于有正确的战略和与之相匹配的组织能力。

纵观中国企业30多年来的发展，有的企业成功地在中国市场成为行业的领袖，继而走向全球，成为全球舞台上引人注目的中国力量，而有的企业虽然能在短时间内凭借财务上或营销上的技巧吸引众多眼球，却难以保持基业长青，最终只是昙花一现，迅速走向衰败。

这些成功企业和烟花企业的关键差别正足在于组织能力。

基于作者20多年深入的研究、咨询经验以及在宏碁集团担任全球高级主管的实战经验，作者在本书中结合中外企业的案例，深入阐述了中国企业应如何打造组织能力，以取得可持续成功。

作者简介

杨国安，世界杰出华人管理大师之一，现为中欧国际工商学院飞利浦人力资源管理教席教授、副教授、CEO学习联盟创办人，以及人力资源与组织管理研究中心主任。

此前，他曾任宏碁集团的首席人力资源官，负责推动宏碁集团的组织变革和领导力发展工作。

目前为多家公司的独立董事，并先后担任腾讯科技、阿里巴巴、TCL—汤姆逊等公司的高级顾问。

杨国安教授主要研究战略性人力资源管理、组织能力建设以及华人企业全球化等问题，著有大量学术文章刊登在《人力资源管理期刊》、《哈佛商业评论（中文版）》以及其他许多学术杂志和书籍上。

他还出任五个国际刊物的编辑委员，也是翰威特亚洲最佳雇主评委会主席。

在中欧国际工商学院任教期间，杨国安教授多次获得年度“优秀教学奖”和最高荣誉的“中欧教学名师奖”。

除了在中欧教学外，他也参与哈佛大学、密歇根大学、INSEAD等高级主管课程的教学工作。

由于他在高管培训方面所做出的突出贡献，被美国Business Horizon杂志评为“全球高层主管培训大师”之一。

为了协助企业提升组织能力，杨教授同时担任格宁、AcG等管理咨询公司的荣誉顾问，指导它们开发与组织能力密切相关的管理工具，为企业提供针对性的辅导和帮助。

书籍目录

推荐序一 施振荣推荐序二 马化腾 前言 第1章 组织能力：企业成败的关键 天时地利下的中国企业崛起 经营环境重重挑战 企业持续成功的两大关键 组织能力：基业长青的基础 参考文献
第2章 组织能力的内涵和建设 何为组织能力 如何系统地打造组织能力 案例分享 “组织能力”不仅是人力资源部的事 附录2A 组织能力的规划模板 附录2B 常用组织能力字典 附录2C 组织能力诊断工具 第3章 打造员工能力 第4章 赢得人才抢夺战 第5章 保留与淘汰双管齐下 第6章 建立培养人才机制 第7章 如何塑造员工思维模式 第8章 如何选择合适的组织架构 第9章 改善组织边界 第10章 中国企业的未来

章节摘录

插图：(1) 员工能力。

支撑组织能力的第一个支柱是员工能力，即公司全体员工（包括中高层管理团队）必须具备能够实施企业战略、打造所需组织能力的知识、技能和素质。

也就是说公司员工会不会，能不能做出与组织能力（如创新、低成本、服务等）匹配的决策和行为。

如何培养员工能力？

企业需要回答以下几个具体问题：· 要打造所需的组织能力，公司具体需要怎样的人才？

他们必须具备什么能力和特质？

· 公司目前是否有这样的人才储备？

主要差距在哪里？

· 如何引进、培养、保留、借用合适的人才和淘汰不合适的人才？

(2) 员工思维模式。

员工会做不等于愿意做，因此打造组织能力的第二个支柱是打造员工的思维模式，让大家每天在工作中所关心、追求和重视的事情与公司所需的组织能力匹配。

公司要考虑的具体问题包括：· 什么是主管/员工需具备的思维模式和价值观？

· 如何建立和落实这些思维模式和价值观？

(3) 员工治理方式。

员工具备了所需的能力和思维模式之后，公司还必须提供有效的管理支持和资源才能容许这些人才充分施展所长，执行公司战略。

在员工治理方面，公司要考虑的具体问题包括：· 如何设计支持公司战略的组织架构？

· 如何平衡集权与分权以充分整合资源，把握商机？

· 公司的关键业务流程是否标准化和简洁化？

· 如何建立支持公司战略的信息系统和沟通交流渠道？

员工能力、员工思维模式和员工治理方式这3个支柱缺一不可，而且组织能力要坚实，3个支柱的打造必须符合两个原则：平衡（balance），就是3个支柱都要一样强，而不单是其中一两个强；匹配

（alignment），就是3个支柱的重点都必须与所需组织能力协调一致。

媒体关注与评论

再伟大的学术创见，若未经实务的挑战和验证，也不能证明其价值。

杨教授的三角形组织能力框架，在2000年宏碁的转型变革中的成功实践，已充分说明其效用和价值。

——施振荣宏碁集团创办人 / 智融集团董事长在帮助腾讯提升组织能力的过程中，杨教授的“组织能力杨三角”管理体系，不仅在战略的高度为我们指明了方向，还提供了科学而系统的方法论。

——马化腾 腾讯科技董事会主席兼首席执行官作为一名理论和实战经验兼具、熟知中外企业管理的华人管理学权威，杨教授在书中分享了自己多年来在组织能力研究和实践方面积累的知识与经验。这对于有志于提升组织能力、打造基业长青企业的管理人员来说，具有很好的借鉴意义。

——徐航 迈瑞医疗器材董事长战略是企业发展的方向，组织能力是保证企业战略目标实现的有效途径。

本书对企业战略及组织能力建设的研究与探索，结合实际案例系统而又深入浅出的分析，相信会对更多的企业管理者产生更深刻的影响。

——李东生 TCL集团股份有限公司董事长杨国安教授提出的战略人力资源管理思想和组织能力三角模型深深影响了许多中国企业领导人，包括金蝶在内的许多企业实践证明，这是切实可行和富有价值的！

——徐少春 金蝶软件董事长这本书能够开阔我们的思路，解答我们企业运营中的许多困惑，并学到加强与提高组织能力的操作本领。

相信本书对于广大企业家，亦具有现实的指导意义。

——梁小雷 春和集团董事局主席

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>