第一图书网, tushu007.com

<<组织能力的突破>>

图书基本信息

书名：<<组织能力的突破>>

13位ISBN编号：9787111377146

10位ISBN编号：7111377141

出版时间：2012-4

出版时间：机械工业

作者：杨国安

页数：240

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

<<组织能力的突破>>

内容概要

本书是杨国安教授继畅销书《组织能力的杨三角》出版之后，再次从企业战略和组织能力的角度，深入分析和探讨9家在华中外企业如何在不同行业中脱颖而出、成为领先企业的心血之作。
作者与调研团队历时两年时间，通过背景调研，实地采写，与不同层级的主管和员工访谈，以及最后与该公司董事长、CEO或总裁对话，从多方位深入分析这些公司如何不断突破和提升组织能力，支撑企业的成长和转型。
本书定位为“杨三角”理论的实践篇，目的是帮助读者更具体了解在不同行业、不同企业生命周期阶段如何建设组织能力。

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学教席教授、组织能力建设学习联盟会长、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、阿里巴巴集团、TCL-汤姆逊、玫琳凯、台积电等公司的高级顾问。

杨国安教授主要研究战略性人力资源管理、组织能力建设、华人企业全球化等问题。
著有大量学术文章，并刊登在《人力资源管理期刊》、《哈佛商业评论（中文版）》、《中欧商业评论》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、密西根大学、INSEAD等高级主管课程的教学工作。
由于他在高层经理教育方面所作出的突出贡献，美国Business
Horizon杂志评他为“ 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Capelle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 宏碁集团创办人/智融集团董事长)
推荐序二(朱晓明 中欧国际工商学院院长)
前言
第1章 突破烟花企业的厄运
烟花企业的三大挑战
向不同行业的领先企业学习
它们为何成功
本书的结构
第2章 阿里巴巴：18 000个人的信任
用透明营造信任
以德治企
像18个人那样敏捷
“政委”神经系统
阿里巴巴工具箱
价值观不要写在墙上（对话阿里巴巴科技有限公司原CEO卫哲)
第3章 东风日产的和合之道
合资之初的阵痛
中日磨合：共同行动纲领
文化整合冲破成长瓶颈
三种文化基因的融合
文化整合的新挑战
东风日产工具箱
东风日产有“心气”(对话东风日产副总经理任勇)
第4章 东软：复杂问题的高效解决者
矩阵结构下的高效运作
知识资产既快又好地复用
战略人力资源管理
一个中国企业的生存逻辑
东软工具箱
开放地打造多赢生态 (对话东软集团董事长刘积仁)
第5章 复星的投资哲学和管理能力
以规范透明控制风险
专业投资的关键组织能力
打造专业投资的三大挑战
复星工具箱
我们唯一的资本是学习能力(对话复星集团董事长郭广昌)
第6章 宏碁的全球整合运营
商业模式创新重获生机
运营架构保障高效作战
建立和管理全球人才
宏碁的全球整合观
宏碁工具箱
脱胎换骨的宏碁 (对话宏碁集团董事长王振堂、总裁翁建仁)
第7章 迈瑞：打造世界级的企业
从竞争对手的弱点切入

让知识型员工迸发能量
顺势而为的国际化
迈瑞工具箱
发挥知识型人才的竞争优势(对话迈瑞科技董事长徐航)
第8章 玫琳凯：粉红家族的无缝合作
高效的组织架构
客户导向的业务支撑系统
无缝合作是如何形成的
支持与改变
玫琳凯工具箱
满足所有利益相关者(对话玫琳凯大中国区总裁麦予甫)
第9章 苏宁的云管理
看不见的生产线
让集中的更集中
让分散的更分散
云管理背后的“ 人 ”
苏宁工具箱
快速稳健发展的密码(对话苏宁电器副董事长孙为民)
第10章 星巴克：传递价值的神经末梢
店长：管理链条的关键节点
让价值观到达门店
用制度规避人性之恶
没有工具就没有武器
星巴克工具箱
把金字塔倒过来(对话星巴克董事长舒尔茨)
第11章 因企而异的组织能力建设
组织能力建设的共同点
因地制宜的组织能力实践
缺一不可的思考

章节摘录

媒体关注与评论

作为一名兼具理论研究和实战经验、深悉中外企业管理特点的华人管理学权威，杨教授在书中分享了多年来自己在组织能力研究和实践方面积累的知识和经验，这对于有志于提升组织能力、打造常青基业的企业管理人员具有很好的借鉴意义。

——迈瑞医疗器材董事长徐航　　再伟大的学术创见，若未经实务的挑战和验证，不能证明其价值。
杨教授的三角形组织能力框架，在宏碁2000年的转型变革中的成功实践，已充分说明其效用和价值。

——宏碁集团创办人施振荣　　把企业做大的同时，也要把企业做小。
复星每个产业核心团队，也就七八个人，后面再有二三十个人，组成中层核心。
我们把每块核心团队的考核与激励做好，然后再通过他们把整个企业管理做好。
这就是我们提倡的组织能力。

——复星集团董事长郭广昌　　企业要学会把员工放在金字塔的顶层，客户放在中间，股东放在底层。
如果你无法为员工和客户创造长期价值，你就无法为股东创造长期价值。
如果你把盈利作为主要目的，你就无法带领企业走向成功并实现基业长青。
肤浅的东西是不可能持久的。

——星巴克集团董事长舒尔茨　　18000人的公司像18个人那样简单，这才是阿里巴巴最可怕的力量。

——阿里巴巴原CEO卫哲　　体系变更，规模的增长不是有能力就可以一直增长下去，你一定会出现组织结构的变革，业务模式的变革。
这些必然牵涉企业的管理文化，只有组织的每一个人对这些新东西的认识到位，我们才可以跨过这些台阶。

——东风日产中方负责人任勇　　企业不仅要打造自己的竞争能力，也要打造一个它的性格、品德。
像人一样，企业在性格、品德方面要做得让大家喜欢，愿意跟你合作。
不仅仅在中国如此，在全世界也要如此。

——东软董事长刘积仁　　打胜仗是团队稳定和吸引人才的大前提，赢是很现实的事情，不能一直单谈使命。

——宏碁集团董事长王振堂　　我们在中国市场持续取得成功的关键因素，就在于能够满足各个利益相关者的需求。

——玫琳凯大中国区总裁麦予甫　　企业价值观不能讲得太玄，它就是怎么挣钱、怎么分钱的问题。
在这个问题上，苏宁内部强调是企业、员工、社会利益共享，一切都要以企业长远发展和长远利益为核心，不管是个人的利益也好，还是国家和社会的回报也好，一定要建立在企业长期、稳健的发展基础上。

——苏宁电器副董事长孙为民

编辑推荐

《组织能力的突破:从杨三角看领先企业成功之道》编辑推荐：阿里巴巴、东风日产、东软集团、复星集团、宏碁集团、迈瑞科技、玫凯琳中国、苏宁电器、星巴克全程参与组织能力建设的调研，为你揭开这些企业持续成功的奥秘！

第一图书网, tushu007.com

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