第一图书网, tushu007.com

<<如何构建企业核心竞争力>>

图书基本信息

书名：<<如何构建企业核心竞争力>>

13位ISBN编号：9787301071243

10位ISBN编号：7301071248

出版时间：2004-5

出版时间：北京大学出版社

作者：杨静宗

页数：262

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

核心竞争力是企业所在能力中最重要、最关键的部分，它的强弱决定了企业在市场竞争中的地位和命运，本书旨在帮助经理人增强构建企业核心竞争力的能力，系统进述企业构建核心竞争力的途径、方法及步骤，并详细介绍了核心竞争力的形成机制，三种不同的构建方法，管理技巧等方观面的知识、并就核心竞争力构建方面的误区，提出了切这可行的改进方案。
经理人将从中了解核心竞争力的把握及全局运筹能力，全面构建企业的核心竞争力，确保企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。
《职业经理人十万个怎么办》丛书选取职业经理人日常工作中最常见的管理问题，借鉴吸收跨国公司最新管理理念与管理方法，以规范化、步骤化、人性化的方式进行了深入具体的分析与解答，为国内企业管理工作的标准与国际化提供了系统的操作指南，同时也为经理人提升职业化素质提供了简便易行的学习方案。
丛书内容涉及通用技能、领导发展、人力资源、营销、财务、生产、物流及综合管理等8大类别，首批推出100个选题。
从书作者不仅有跨国公司高级管理人员，还有国内著名高校管理学院的知名教授。

书籍目录

第一章　　企业核心竞争力的有效定位技能点1：如何全面深刻理解企业核心竞争力技能点2：如何从不同层面准备核心竞争力的构建技能点3：如何基于核心竞争力评价企业资源技能点4：如何基于核心竞争力分析和构建企业能力技能点5：如何基于核心竞争力分析企业竞争力技能点6：如何规划企业核心竞争力的构建第二章企业核心竞争力的形成机制技能点1：如何构建企业的创新机制技能点2：如何进行多层面创新技能点3：如何推行新制度技能点4：如何预防推出新制度的误区技能点5：如何建立学习型组织技能点6：如何提高和发挥管理层作用技能点7：如何提高企业家素质技能点9：如何防止核心刚度的产生第三章　　企业核心竞争力的内部培育技能点1：如何分析企业竞争环境技能点2：如何分析企业能力和企业核心竞争力技能点3：如何制定核心竞争力战略规划技能点4：如何组建和管理专业人才团队技能点5：如何分析企业价值链技能点6：如何对资源进行组合和协调技能点7：如何实现最佳技术投资技能点8：如何发现和培育企业核心技术技能点9：如何发现和培育变革性技术技能点10：如何发现和培育企业核心产品技能点11：如何选择技术输入输出路径技能点12：如何进行技术创新技能点13：如何选择和实施专业化路径技能点14：如何选择和实施多元化路径第四章企业核心竞争的外部构建技能点1：如何分析企业外部环境技能点2：如何进行企业并购技能点3：如何选择和评估并购对象技能点4：如何进行企业并购整合……

章节摘录

(1)探讨不是攻击个人，而是为了一起向前，提挑战提问题； (2)要从失败中提高以后的命中率，从错误的尝试中提高今后的业绩； (3)如果没有以发展的精神进行学习的氛围，探讨就不会产生； (4)把犯过失看作是很大风险，是不容易促进学习的； (5)如果领导人不是告诉部下应当干什么，而是问部下应当干什么，就产生了学习的空间； (6)出了问题，业务人员提出了处理意见，如果管理人员光说不做，学习就会受到影响；反之，如果能把处理方案进行探讨交流，学习就可以加强。

探讨能力是属于个人的，但它是团队学习和组织学习的基础。

2．鼓励共同合作和团队学习——交流能力 (1)团队、集体、网络，起着向整个学习型组织推广新知识的中介作用。

学习技能时，团队制定出标准，不断试验和改进，就会强化团队学习。

(2)团队从最初的松散状态，经过几个阶段，最后具有一起工作的持续性的能力。

这样，人们通过团队学习，学到了共同合作的方法，通过这一过程提高了完成共同目标的组织能力。

(3)共同创造，普及了新工作方法，强化了组织学习能力。

团队通过一起思考，组织构筑起新的系统能力。

4．建立学习共享系统——“ 联机处理 ” 把学习组合到组织中，与人共享，能形成产生出新的设想的组织能力。

学习型组织，要把学习到的东西作为组织的记忆保持下来，就必须拿到系统中来。

组织成员在哪里没有关系，即使人员分散了，也要能够从其他成员那里学习，必须找出可把学习到的东西推广的方法。

(1)学习往往被非正式地共有。

如果某人参加了9个不同的团体，也许他就起了把在各个团体中学习到的东西共有的“ 人间交换机 ”作用。

当然，只靠“ 人间交换机 ”，效率不一定高。

信息技术有可能实现把学习纳入组织的“ 联机处理 ”。

(2)学习型组织，必须积累获得的东西，而不加重负荷。

如果全部积累起来，信息太多，就会不易检索，无法处理，以致混乱。

在个人层次上追踪当日信息已经困难，如果必须在决策前彻底探索数据库，事情会相当复杂。

5．促使成员迈向共同愿景——“ 启发因子 ” (1)所谓自主性，就是自己具有主体性行动的权力。

在严格的组织结构中， 自主性是受到制约的。

当组织具有控制意向、主张权威时，沉默的信念体系就制约了自主性的发挥。

调动积极性也许会犯错误，但另一方面也有创出学习成果的可能性，这是肯于承担风险的决策。

共同愿景：就是大家共同就是“ 我们想要创造什么？”。

观、使命感。

有三个层次：组织、团队、个人。

(2)行为的权力，必须有明确的方向。

学习型组织的领导，支持成员去创造整个组织祈求实现的共同愿景。

目标，产生出魅力、激励，但是如果不尝试新的行动，没有经过被预料的风险，没有试验，是不可能实现的。

工作越是参与型的，就越能为个人和组织提供较多的学习余地。

(3)学习，是创造空间的过程。

即， 向旧观念挑战创造出新的信念时，使个人的抽象概念的思考能力得到扩展，保持了大量具体的、现实的信息，做出完整而全面的理论和创意时，或者是教给新的技能时，空间就创造出来了。

6．使组织和环境相结合——依存共生 一个优秀的组织应当不只是提供高质量的产品和服务，还应当把重点放在向员工提供高质量的劳动生活上。

学习型组织重视组织和它的内部及外部环境的相互依存关系，并由此发挥作用。
要产生这种统一的结合，需要有系统论的观念。
所谓结合内外环境，就是要求组织环境与他们劳动生活需要相适应，不能把组织外部顾客的需求和内部环境割裂开来。
广义地说，组织外部的顾客，包含了地球、环境、社会以及组织所在的社区。
再有，外部环境还包含了直接间接的竞争同行以及立法机关等其他外部集团。
我们不少企业是权利控制型的，要形成学习型组织企业就要不断地超越，不断地向极限挑战，不断地进行团队学习，不断地进行系统思考的修炼。
牢记要点　建立学习型组织的步骤如下：　创造不断学习的机会——管理者是教练　促进探讨和对话——变换知识　鼓励共同合作和团队学习——交流能力　建立学习共享系统——“联机处理”　促使成员迈向共同愿景——“启发因子”　使组织和环境相结合——依存共生　微软是怎样把企业建设成学习型企业的呢?为了建立学习型组织，微软提出自己的学习理念，　即“通过自我批评学习、通过信息反馈学习、通过交流共享学习”。
微软把这个理念一步一步、认认真真地深入下去，通过3个理念化成4个原则。
而4个原则实际上又是4大学习系统。
1.　怎样从过去的、　当前的研究项目及新产品中系统地学习。
为此开展了5大活动：事后分析活动、过程审计、休假会活动、小组间进行学习资源分享活动、自食其果活动。
2. 通过数量化测量反馈进行学习。
微软有这样一个理念：你想要领导批准你的项目，必须拿出数量化分析的道理。
微软把产品的质量分为4个档次：　第一，整个产品达到崩溃等级，不能使用；第二，一种特性，不能使用，而且无法代替：第三，一个产品不能使用，但是可以代替；　第四，表面的、微小的、还是可以使用的。
当产品的质量测试信息公布以后，　员工就知道问题的严重性。
经过反思，找出问题的关键所在。
3.　以客户信息为依据进行学习，这是外部的信息反馈。
学习型组织告诉你：　学习有内源的学习和外源的学习。
……

媒体关注与评论

前言　　自美国学者普拉哈拉德(C．K．Prahalad)和英国学者哈默尔(G·Hmael)于1990年在《哈佛商业评论》上发表《公司核心竞争力》一文后，核心竞争力的研究和讨论在中西方掀起了高潮，对国际企业界产生了深远的影响。
核心竞争力是构筑企业竞争力的中流砥柱，是赢得市场竞争的最重要力量。
企业核心竞争力理论和实践已经成为分析企业有效竞争和成长的一个重要工具，提高核心竞争力成为当前赢得市场竞争的重要途径。
核心竞争力是企业所有能力中最重要、最关键、最根本的能力。
核心竞争力的强弱，决定了一个企业在市场竞争中的地位和命运。
本书系统地讲述了核心竞争力的构建途径和方法，目的是为企业构建核心竞争力提供参考和借鉴，帮助企业最终在其内部建立起核心竞争力并赢得市场竞争。
全书以核心竞争力为中心，围绕其进行层层深入的剖析和实际应用分析，包括从核心竞争力的有效定位到形成机制，从核心竞争力的内部培育到外部构建，从核心竞争力的构建误区到有效管理，再到成功模式等。
经理人可以从上述过程中一步步地学到核心竞争力的构建方法和步骤，并应用于实践以获得市场的成功。
第一章详细介绍了认识和理解核心竞争力的方方面面，是基础知识的介绍。
作为一个职业经理人或者企业的管理者，对于企业资源、企业能力、企业竞争力和企业核心竞争力等概念，必须要有很好的把握和理解。
第二章讲解了核心竞争力的形成机制。
培育企业核心竞争力，首先必须建立起相关的完善的企业制度体系；其次要进行多层面的创新，包括管理创新、组织创新等；再次要把企业建立为学习型组织；最后是发挥企业家和管理层作用，吸收和保留住最优秀的人才，形成企业特色的人力资源和独特的企业文化，并防止核心刚度的产生。
第三、四章讲述核心竞争力的构建方法和途径。
企业构建核心竞争力，一般说来有两种方法：企业内部培育和企业外部构建。
其中内部培育包含环境分析、战略制定、挖掘核心技术、培育核心产品、不断创新等等环节。
多元化和专业化道路同样是不同企业在不同环境下培育核心竞争力的重要方法和途径。
外部构建又可以进一步分为两种：企业并购和战略联盟；企业兼并包含兼并对象的选取、兼并过程实施、兼并后资源的整合等等；战略联盟包含联盟对象的选取、联盟的方式、联盟的维护等等。
第五章讲述核心竞争力的构建误区。
首先是多元化误区，指在没有相关资产的情况下盲目进行；其次是低成本扩张，实际也是兼并的整合问题；再次是技术开发与市场的脱节，主要讲到好的技术不等于好的市场。
第六章讲述对核心竞争力进行管理。
企业对核心竞争力的管理，实际是对企业构建核心竞争力的全程监控，包括核心竞争力的识别、定位、扩散、整合，保护和更新。
第七章讲述核心竞争力的成功模式。
世界上有核心竞争力的企业很多，探讨它们的成功经历，吸收它们构建核心竞争力的有益经验，对企业核心竞争力的构建好处很多。
各国企业自身的条件不同、成长阶段不同、文化背景不同，在构建核心竞争力过程中，往往会形成不同的方式、方法及模式。
本书的编写目的是为经理人学习核心竞争力的理论和实践提供一个捷径，我们相信本书能够帮助您：　1．掌握核心竞争力的相关表述和在企业中的作用；　2．掌握构建核心竞争力的必备要素；　3．掌握核心竞争力的构建方法和途径；　4．认识和避免核心竞争力的构建误区；　5．掌握核心竞争力的管理方法。
核心竞争力不是一个空洞的“概念”，而是一种实实在在的“能力”。
相信通过本书的学习和应用，您的核心竞争力相关知识和能力必将得到一个质的提高。

通过在企业中的应用，您的企业必将获得空前的成功。

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