

主编：北京四库企业管理研究中心

成功企业家 典型经验

管理实用全书

2

中国环境科学出版社

成功企业家典型经验管理 实用全书

北京四库企业管理研究中心 主编

2

中国环境科学出版社

总 目

- 第一篇 成功企业家管理总论
- 第二篇 成功企业家与企业战略管理
- 第三篇 成功企业家与企业经营决策
- 第四篇 成功企业家与企业质量管理
- 第五篇 成功企业家与企业人力资源管理
- 第六篇 成功企业家与企业组织管理
- 第七篇 成功企业家与企业财务管理
- 第八篇 成功企业家与市场营销管理
- 第九篇 成功企业家与企业经营误区的规避
- 第十篇 成功企业家论坛
- 第十一篇 国外成功企业经验荟萃

目 录

(2)

第四篇 成功企业家与企业质量管理

第一章 企业质量管理概述	(827)
第一节 质量——企业腾飞的基石	(827)
第二节 全面质量管理的基础工作	(833)
一、标准化工作	(834)
二、计量化工作	(836)
三、质量情报工作	(836)
四、质量责任制	(837)
五、质量教育工作	(838)
第三节 质量保证体系	(838)
一、质量保证的基本概念	(838)
二、质量保证体系及其基本内容	(839)
三、PDCA 管理循环	(844)
四、质量管理常用的统计方法	(845)
五、ISO9000 质量认证体系	(849)
第四节 走出质量管理的误区	(850)
一、达到技术标准就是高质量	(850)
二、高质量意味着高成本	(851)
三、质量问题是作业线的恶果	(852)
四、质量是质量管理部门的事	(853)
五、人非圣贤孰能无过——不能追求“零缺点”	(853)
第五节 走向高质量的成功之路	(854)
一、从质量的管理到管理的质量	(855)

二、“关心你的顾客，利润就会照顾你自己”	(857)
三、追求“零缺点”的典范	(859)
四、高层管理的决心和全体员工的质量热情	(861)
五、ISO9000 系列标准——国际市场的通行证	(864)
第二章 名牌的质量策划	(867)
第一节 质量策划的含义	(867)
第二节 名牌质量策划的方法	(868)
一、培养正确的质量意识	(868)
二、收集、整理必要的信息和资料	(869)
三、充分认识科学技术和企业质量管理对产品质量的影响	(870)
四、充分认识人在质量策划中的作用	(872)
五、利用外部质量策划力量	(872)
第三节 策划误区	(873)
一、认为质量可以通过严格的检验予以保证	(873)
二、忽视了质量的物质性与社会性的关系	(873)
三、重视质量认证，忽视质量保险	(874)
第三章 质量振兴纲要	(876)
第一节 质量振兴纲要（1996 年 - 2010 年）	(876)
一、现状与形势	(876)
二、主要目标	(877)
三、增强全民质量意识，提高劳动者素质	(878)
四、加强管理与政策引导	(878)
五、加强法律建设，强化执法监督力度	(879)
六、健全市场质量规划，完善社会监督机制	(879)
七、加强企业基础工作，严格内部质量管理	(880)
八、组织与实施	(882)
第二节 《质量振兴纲要》有关情况通报	(882)
一、《质量振兴纲要》的产生过程	(882)
二、制定、实施《质量振兴纲要》的重要意义	(883)
三、《质量振兴纲要》的特点	(884)
四、制定《质量振兴纲要》的原由	(885)
五、关于开展“质量月”活动	(886)
六、关于建立质量奖励制度	(886)

七、关于建立质量振兴联席会议制度·····	(887)
八、加强领导、认真组织实施《质量振兴纲要》·····	(887)
第四章 知识经济的时代 ·····	(889)
第一节 知识经济时代的来临·····	(889)
一、什么是知识经济·····	(890)
二、知识经济的体系·····	(891)
三、教育——知识经济成功之本·····	(893)
第二节 知识经济时代的技术创新·····	(894)
一、科学、技术和市场的新特点·····	(894)
二、技术创新的全球性·····	(895)
第三节 知识经济时代的发展方向·····	(896)
一、信息技术飞速发展·····	(896)
二、生物学的世纪·····	(897)
三、能源技术突飞猛进·····	(898)
四、新材料推动新的产业革命·····	(899)
五、环保技术和环保产业成为竞争热点·····	(900)
六、空前活跃的太空探索·····	(901)
第四节 高技术信息产业在美国·····	(902)
一、发展概况·····	(902)
二、信息产业是头号产业·····	(904)
三、深远影响·····	(904)
四、跨世纪发展计划·····	(905)
第五章 预测管理 ·····	(907)
第一节 预测理论·····	(907)
一、预测的功能·····	(907)
二、预测的方法·····	(909)
三、预测和经营计划·····	(915)
第二节 战略预测·····	(915)
一、目标、战略和战术·····	(916)
二、战略预测过程·····	(918)
三、确定公司的战略目标·····	(918)
四、制定公司的战略规划·····	(920)
五、评价公司的战略规划·····	(924)

第六章 资讯系统管理	(925)
第一节 MIS 的意义	(925)
一、作业性 MIS	(927)
二、管理性 MIS	(927)
三、战略计划 MIS	(928)
四、资讯系统的产生	(929)
第二节 资讯系统的设计	(929)
一、设计前的分析工作	(929)
二、设计步骤	(930)
三、注意事项	(931)
第三节 管理资讯系统	(931)
一、管理资讯系统与一般情报制度的区别	(931)
二、资料库	(932)
三、资料通讯	(933)
第四节 资讯案卷的管理	(935)
一、案卷处置	(935)
二、处理步骤	(936)
【案例】	
太阳每天都是新的	(939)
维维集团向世界进军	(941)
彩虹之路	(944)
丑小鸭飞上蓝天	(949)
康佳宣言：创造国际名牌	(960)
一汽质量兴厂创名牌	(974)
德国“奔驰”质量走天下	(979)
这是一个惨痛的教训	(980)
进退两难的雀利特公司	(986)
打败“钟表王国”的“精工舍”	(989)
把握生命的命脉	(993)
五粮液十年辉煌质量路	(998)
走科技之道，兴企业之邦	(1002)
潇洒的拿来主义	(1008)
科技兴企 产业报国	(1013)

“零缺陷”质量控制法	(1033)
从末节细微着手	(1034)
高质量的丰田	(1040)

第五篇 成功企业家与企业人力资源管理

第一章 人力资源管理总论	(1055)
第一节 人, 企业, 市场	(1055)
一、经济与管理的哲学观	(1055)
二、市场经济的道德基础与法治精神	(1058)
三、自生秩序与创生秩序	(1060)
四、企业家应该突破理性的遮蔽	(1062)
五、人需要被提醒甚于需要被教导	(1064)
第二节 人力资源的概述	(1068)
一、人力资源的概念及其内涵	(1068)
二、人力资源管理——管理的基本职能	(1069)
三、人力资源的特征	(1071)
四、人力资源管理理论的形成与发展	(1072)
五、人力资源管理的模式	(1081)
第三节 企业人力资源的规划工作	(1085)
一、人力资源的供给和需求分析	(1086)
二、企业工作岗位与职务分析	(1092)
三、企业的人力资源规划实务	(1101)
第四节 人力资源管理的新课题和跨世纪发展	(1105)
一、当代人力资源管理的新课题	(1105)
二、人力资源管理的跨世纪发展	(1106)
第二章 人员选拔	(1110)
第一节 人员选拔的基本原则	(1110)
一、国外人员选用的基本原则	(1110)
二、新时期的用人标准	(1112)
第二节 人员选拔的方法(1)——非测验技术	(1116)
一、人员选拔的程序	(1116)
二、人员选拔的一般方法	(1118)
三、非测验技术的局限性	(1125)

第三节 人员选拔的方法 (2) ——心理测验·····	(1126)
一、什么是心理测验·····	(1127)
二、心理测验的种类·····	(1128)
三、能力测验·····	(1130)
四、人格测验·····	(1135)
五、兴趣测验·····	(1137)
六、成就测验·····	(1138)
七、测验计划的制订·····	(1139)
第三章 人员管理 ·····	(1142)
第一节 企业日常人事劳动管理的工作重点·····	(1142)
一、人事管理部门的重要功能·····	(1142)
二、以员工激励为工作的核心·····	(1146)
三、现代企业人事管理工作的改进·····	(1154)
第二节 员工绩效评估·····	(1158)
一、员工绩效评估的基本概念·····	(1158)
二、员工绩效评估方法·····	(1159)
三、有效绩效评估系统的特征·····	(1167)
【附件一】 ·····	(1168)
一、员工自我评定:·····	(1169)
二、部门主管考核:·····	(1170)
【附件二】 ·····	(1174)
一、自我评价·····	(1174)
二、考核·····	(1175)
三、评价·····	(1177)
【附件三】 ·····	(1179)
一、自我评价·····	(1180)
二、人事记录·····	(1181)
第三节 员工工资、奖励与作业安全保障·····	(1184)
一、员工工资制度·····	(1185)
二、奖金与津贴·····	(1189)
三、作业安全保障·····	(1191)
第四节 企业养老金制度·····	(1201)
一、企业养老金计划·····	(1201)

二、企业养老金的筹资与管理	(1203)
三、企业养老金计划的若干问题	(1209)
四、我国企业养老金制度的改革	(1215)
第五节 人员沟通	(1221)
一、对员工状况的分析	(1221)
二、沟通	(1222)
三、冲突及其处理	(1235)
四、劳动关系与劳动争议	(1245)
第四章 员工培训	(1252)
第一节 职工培训的内容、发展及其原则	(1252)
一、职工培训的内容	(1252)
二、职工培训的理论与发展	(1253)
三、培训工作的目标和基本原则	(1254)
第二节 培训工作的机构、政策和战略	(1255)
一、培训机构的职能	(1255)
二、培训政策	(1256)
三、培训战略	(1256)
四、培训计划	(1256)
第三节 培训项目、计划和方法	(1257)
一、确定培训项目的必要性	(1257)
二、工作分析	(1257)
三、培训项目的特殊性	(1258)
四、总体培训计划	(1259)
五、培训方法和培训技术	(1259)
六、开展培训的条件	(1262)
【案例】	
康柏的用人之道	(1265)
蓝色巨人 IBM 的人力资源管理	(1271)
他们终于走了	(1275)
先破产 后收购	(1277)
万向走向国际	(1280)
林肯电器公司成功了	(1284)
“经营之神”的经营秘诀	(1297)

企业生命的源泉	(1310)
以人为本，凝聚人心	(1312)
志高存远，大写风流	(1319)
从战略高度认识智力开发	(1323)
以人为本的激励运作尝试	(1333)
松下幸之助的培训之道	(1337)
百年大计 培训为本	(1345)
福特汽车公司的人员管理	(1353)
日本三泽企业的“用人之力”	(1357)
迪特尼公司的企业员工意见沟通制度	(1359)
野口音光：让员工在工作岗位上发挥能力	(1362)
稳定人才的三大法宝	(1363)
麦当劳经理是如何成长的	(1366)
管理要用“情感”	(1370)
“大通曼哈顿”的智力投资	(1373)

第六篇 成功企业家与企业组织管理

第一章 企业组织理论	(1379)
第一节 古典企业组织理论	(1379)
一、泰罗的职能制	(1380)
二、法约尔的直线职能制	(1382)
三、马克斯·韦伯的官僚集权组织	(1384)
四、穆尼与组织学科	(1386)
五、巴纳德的协作系统组织	(1387)
第二节 新古典组织理论	(1389)
一、新古典组织理论产生的时代背景	(1389)
二、新古典组织理论的基本思想	(1391)
三、新古典组织理论关于正式组织的观点	(1394)
四、新古典组织理论与古典组织理论比较	(1395)
第三节 现代组织理论	(1395)
一、系统学派的组织理论	(1396)
二、权变学派的组织理论	(1397)
三、明兹伯格的组织结构设计理论	(1399)

四、德鲁克的目标管理	(1402)
五、西蒙的现代决策理论	(1403)
第二章 企业组织形态	(1405)
第一节 企业组织形态	(1405)
一、企业组织的法律形态	(1405)
二、企业组织的管理形态	(1408)
三、企业组织的法律形态与管理形态的关系	(1410)
第二节 传统企业的组织结构	(1410)
一、基本组织结构	(1410)
二、传统企业组织结构特征	(1411)
第三节 现代企业组织的 U 型结构	(1412)
一、企业组织的职能分化与层级产生	(1413)
二、企业组织中的职权结构	(1416)
三、企业组织的 U 型结构	(1418)
第四节 现代企业组织的 H 型结构	(1421)
一、企业组织的 H 型结构	(1421)
二、H 型结构的产生	(1423)
第五节 现代企业组织的 M 型结构	(1424)
一、概述	(1424)
二、M 型结构的产生	(1426)
三、M 型结构的基本特征	(1428)
四、M 型结构以后的企业组织结构演变	(1430)
第六节 企业组织形态演进的逻辑	(1433)
一、古典企业组织结构	(1434)
二、U 型结构	(1435)
三、H 型结构	(1436)
四、M 型结构	(1436)
第三章 企业组织创新	(1438)
第一节 企业组织成长中的演变和变革	(1438)
一、格雷纳模型的基本前提	(1438)
二、组织发展模型及其要素	(1439)
三、组织成长阶段的分析	(1441)
第二节 组织创新的时机、障碍与程序	(1445)

一、组织创新的时机	(1445)
二、组织创新的障碍	(1446)
三、组织创新中几个需要注意的问题	(1448)
第三节 组织创新的内容	(1449)
一、以人为中心的组织创新	(1451)
二、以结构为中心的组织创新	(1452)
三、以组织过程为中心的组织创新	(1454)
第四章 最佳组织形式的确立	(1455)
第一节 最适组织论	(1455)
一、铸造坚强团队	(1455)
二、组织是手段而非目的	(1456)
三、组织设计原则	(1457)
四、扁平化组织与未来的管理	(1458)
第二节 组织设计选择	(1460)
一、机械式组织设计选择	(1460)
二、有机式组织设计选择	(1461)
三、组织设计指南	(1466)
四、全面质量管理与组织结构的设计	(1467)
第三节 组织形式锻造企业锋芒	(1468)
一、未来组织：网状组织	(1468)
二、建立高绩效组织的原则	(1471)
第四节 21 世纪的金矿：学习型组织	(1475)
一、举习与管理	(1475)
二、学习型组织	(1478)
三、系统思考：学习型组织的基础	(1483)
四、学习：使群体成为高效率的工作团队	(1484)
五、团队学习：提高组织潜能的有效途径	(1487)
第五节 大规模组织的运用	(1488)
一、组织的趋向	(1488)
二、大规模组织现象	(1489)
三、可能产生的问题	(1489)
四、组织分析与改进	(1490)
五、组织型式与改革	(1490)

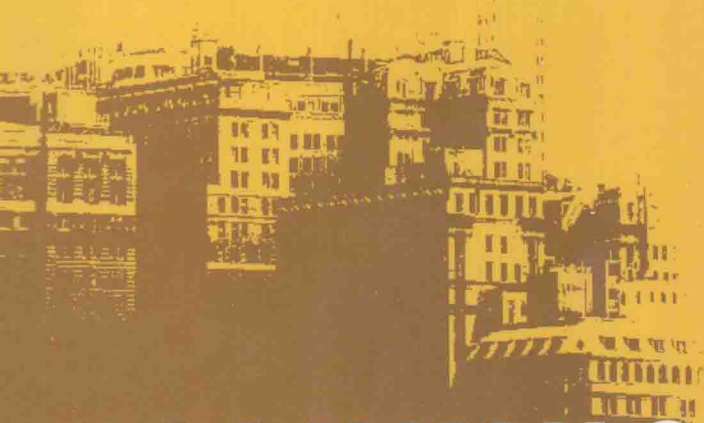
六、改制的象征	(1491)
---------------	--------

【案例】

波音——空中巨无霸的经营秘诀	(1493)
日本松下电器公司的组织与经营管理	(1547)
德国伍德公司的组织与管理	(1557)
多弗公司的分权管理	(1561)
不断扩大的路透控股公司	(1564)
红星无线电厂改革其组织结构	(1568)
第一家私营企业集团诞生记	(1569)
生死存亡之际的苹果公司	(1575)
富甲天山的女老板	(1581)
杜邦帝国财运久成之秘	(1589)

责任编辑：张于嫣

设计制作：张宇澜



DIANXING JINGYAN



ISBN 7-80135-881-3



9 787801 358813 >

ISBN 7-80135-881-3/Z · 407

定价：698.00元（全三卷）