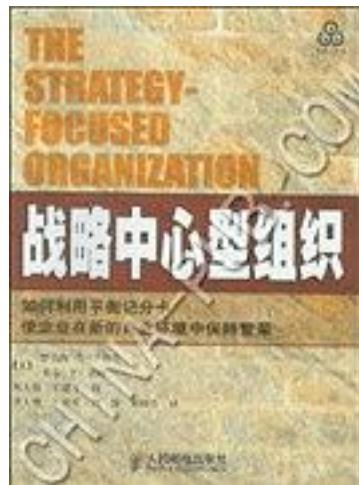


战略中心型组织



[战略中心型组织 下载链接1](#)

著者:[美] 罗伯特·卡普兰 (Robert S. Kaplan) 戴维·诺顿 (David P. Norton) 著

出版者:湛庐文化

出版时间:2008.10

装帧:

isbn:9787300096056

很多高管和管理专家都认为这本书是有关战略的最重要的一本著作。《战略中心型组织》由两位倍受尊敬的管理大师著成，罗伯特·卡普兰和戴维·诺顿博士。他们从1996年提出平衡计分卡理念开始，一直到2008年，12年间出版了战略执行系列的五本著作。《战略中心型组织》是该系列的第二本著作，同期他们还在“哈佛商业评论”发表了多篇文章阐述这一理念。本书包含了卡普兰和诺顿所做的大量重要的实际案例和研究成果，这些案例和研究成果是他们在出版了第一本著作之后用五年时间积累起来的宝贵经验。

书中介绍了两位作者始终关注他们的早期实施平衡计分卡的客户，并研究了他们如何从把平衡计分卡用作绩效衡量框架，逐步拓展到用于战略执行和管理流程的。他们发现了一种新的组织形式，并把它称之为“战略中心型组织”。“战略中心型组织”和其他一般组织的区别在于，他们能够系统地描述、衡量和管理战略。

卡普兰和诺顿还确定了“战略中心型组织”用以管理战略执行的五个基本原则：

1. 高层领导推动变革

2. 将战略转化为可操作的行动

3. 围绕战略协同组织

4. 让战略成为每人的工作

5. 使战略成为持续性流程

本书所介绍的方法和其他管理方法有很多不同：

1.

战略中心型组织的五项原则是一个环环相扣的整体，逻辑性很强，并且具有可执行性；

2. 每个原则都配有实战性的工具和具体的行动；

3.

用了大量的图表形象地演示了公司和政府机构是如何运用这些工具成为战略中心型组织的；

4. 这些工具是根据三十多个不同行业的实际案例开发出来的。

本书不是在谈论一种新的管理理论，而是对平衡计分卡理论作了更深入的阐释和进一步延伸，因此更加弥足珍贵。中国的组织可以通过对这一方法的本土化应用，有效地描述、衡量和管理战略。

简要目录-----

第1章 建立战略中心型组织

第2章 美孚如何成为战略中心型组织

第一部分 把战略转化为可操作的行动

第3章 绘制战略地图

第4章 开发私营企业的战略地图

第5章 战略计分卡在非营利组织、政府及医疗保健机构的应用

第二部分 整合组织 创造协同

第6章 业务单元的协同

第7章 共享服务创造合力

第三部分 让战略成为每个人的日常工作

第8章 建立战略意识

第9章 定业个人和团队目标

第10章 平衡薪酬

第四部分 使战略成为持续的流程

第11章 规划和预算

第12章 反馈与学习

第五部分 高层领导推动变革

第13章 领导与变革推动

第14章 避免陷阱

常见问题

译者后记

作者介绍:

罗伯特·卡普兰教授

是平衡记分卡的创始人，美国平衡记分卡协会主席。哈佛商学院研究领导能力开发的马文·鲍尔 (Marvin Bower) 讲座教授。他为北美和欧洲的许多一流公司的绩效和成本管理系统设计担任顾问，并在全球各地演讲。他担任哈佛教职长达18年，之前他曾执教于卡耐基梅隆大学管理学研究生院(GSIA)达16年之久，其中1977—1983年任该校研究生院院长。

戴维·诺顿博士

是平衡计分卡协会的创始人，主席兼首席执行官。在创办平衡计分卡协会之前，诺顿博士是复兴全球战略集团的创始人之一，并担任总裁。他与罗伯特·卡普兰教授合著并由哈佛商学院出版社出版的论著包括：

《平衡计分卡：将战略转化为行动》

《战略地图：化无形资产为有形成果》

《组织协同：运用平衡计分卡创造企业合力》

《战略中心型组织》

目录: 第1章 建立战略中心型组织 第2章 美孚如何成为战略中心型组织 第一部分
把战略转化为可操作的行动 第3章 绘制战略地图 第4章 开发私营企业的战备地图 第5章
战略计分卡在非营利组织、政府及医疗保健机构的应用 第二部分 整合组织 创造协同
第6章 业务单元的协同 第7章 共享服务创造合力 第三部分 让战略成为每人的日常工作
第8章 建立战略意识 第9章 定义个人和团队目标 第10章 平衡薪酬 第四部分
使战略成为持续的流程 第11章 规划和预算 第12章 反馈与学习 第五部分
高层领导推动变革 第13章 领导与变革推动 第14章 避免陷阱 常见问题 译者后记
· · · · · (收起)

[战略中心型组织 下载链接1](#)

标签

管理

平衡计分卡

战略

战略管理

卡普兰

企业管理

管理学

商业

评论

老板布置的作业，看懂了，但是知易行难

目的是为了讲课。

平衡计分卡实施的五条原则。

系列之二

有操作性

平衡计分卡的思想可以用到生活各处

很多案例读得费劲，还要再读整理。

20190609 (24) 逻辑严密，层层推理，案例丰富多样，考虑各种可能性。对战略落地，建立战略中心型组织，有了系统的认识。

保存了一堆设计框架图。

2019-04-12

很有启发的战略思维模式，然而执行的整洁在于公司高层有没有清晰的战略意图向下传达？

“战略中心型组织”是通过应用平衡计分卡，将业务单元、共享服务部门、团队和个人协同到组织目标周围。将关键的管理流程—经营计划、资源配置、预算、定期报告和管理会议等，聚焦于战略。愿景、战略和资源配置是自上而下的，而执行、创新、反馈和学习，是从一线单位和后台部门开始的一个由下而上的过程，通过聚焦、协同和学习，组织可以尽享绩效上的突破。

平衡计分卡的组织结构

一个精英人士花时间认真写出来的书，传递着知识的结晶，却以几乎接近纸张本身的价格卖，贵吗？怎么可能！付费才是便宜啊！若是归结成“公式化”的语言，是：能被批

量销售出去的时间更值得买——因为它们实际上无比的廉价。
除此之外，“能被更大规模的批量卖出去的时间更值得买，因为那“更大规模的销售”意味着“更大规模的认可”，即，已经有很多人帮你验过质量了，岂不是更放心？能够认清“付费才是捡便宜”的本质，背后的核心在于认同这样一个不等式：
时间>金钱。

“把时间投资到自己的成长上最划算”。因为即使在商业模式中，个体的价值决定了时间的价格，在所有人都出售时间的情况下，若是你能不断提高自己的价值，那你就赚了——肯定不是马上赚到，但终将赚到，这一点毫无疑问。

[战略中心型组织](#) [下载链接1](#)

书评

平衡计分卡这一重要的管理工具，自著名管理大师卡普兰和诺顿将之推出以来，一直广受企业和管理者的青睐。但平衡计分卡到底有怎样神奇的作用？怎样才能正确地运用平衡计分卡？平衡计分卡究竟与组织战略有什么样的联系？尤其是在企业实践中有着怎样的荣辱成败，想必，这些问题都...

读完本书，觉得是挺不错的战略管理书。国内采用BSC的企业不知道有多少，对企业的管理水平要求太高，我们做过城市商业银行流程改造项目（事业部改革）后，并没有运用BSC工具进行战略分解，仍然是采用EVA考核+其他方面考核这种类BSC的考核，与国内其他企业相比，银行的管理水平...

卡普兰的三部曲，《战略地图》，《平衡计分卡》，《战略中心型组织》，不仅抽象（战略本来就抽象），再加上渣翻译的话，确实很难阅读。事实上这本书的翻译也不算渣，总比《战略地图》好，不过，各种案例，纯文字描述的话，读起来真的很费脑子。这本书算是战略地图和BSC的案例...

评为还行是因为刚接触相关内容，读起来比较吃力。也许多看几遍会更理解。理论性较强，实践操作性较弱。很多的东西描述得比较复杂，看了几章没看懂的内容，找了一个德勤的PPT就看明白了。是不是所谓经典管理著作都这样。

[战略中心型组织 下载链接1](#)