

<<组织重构>>

图书基本信息

书名：<<组织重构>>

13位ISBN编号：9787040164299

10位ISBN编号：7040164299

出版时间：2005-11

出版时间：高等教育出版社

作者：李·G·鲍曼

页数：570

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>

<<组织重构>>

前言

本书最早出版于1984年，那时候，该书的书名是《理解和管理组织的现代方法》，如今这本书已经是第四版了。

20世纪90年代，本书曾经以《组织重构》的名称出过两个版本，而且被翻译成多种文字。

世界各地的读者告诉我们，无论是在生活中，还是在其他方面，这本书都给了他们非常重要的思想。对此，我们不胜荣幸。

现在，有必要对这本书进行重新修订。

为了满足大家的需要，我们非常高兴进行这项修订工作。

近些年以来，组织和领导所面临的挑战发生了非常迅速的变化，学者们非常努力地追赶这种变化。

在这一版中，我们将努力把握新千年中理论与艺术的新前沿。

四维重构模型和关于组织类型（被视为企业、家庭、丛林和教堂）的观点，仍然是本书的核心概念。

但是世界的变化真是太快，于是我们大规模地更新了书中的案例，以追踪管理实践的最新发展。

在这个版本中，增加了一个新的特色：总结了一系列“组织研究中的伟大发现”。

这个栏目，对最具学术影响的文献中的核心思想，进行了精练的概括（这些文献是通过一种新的引用率分析方法选择出来的，附录中专门对这种方法进行了介绍）。

为了与学术著作相对应，我们还在书中添加了近期管理类畅销书的概要。

现实中的组织不断出现许多新的案例。

“引言”那一章和组织结构设计那一篇（第二篇）的写作，从更新的案例中受益匪浅。

在讨论人力资源管理的内容中，增加了关于多元化的新材料，涵盖了人力资源管理领域的一些最新进展。

在讨论组织权术和象征的内容中，增加了新的案例和研究成果。

还深化了关于组织文化的讨论。

<<组织重构>>

内容概要

《组织重构：艺术选择及领导（第3版）》是作者李·G·鲍曼和特伦斯·E·迪尔的一本畅销经典著作，这已是第三版。

在这一版中，作者解释了“重构”这种有力的工具，他们从不同的组织学文献中吸取素材，建立了一种综合性的方法，帮助人们从多个角度来理解“重构”。

文中提出了观察组织的四种视角，分别把组织看作是工厂、家庭、竞技场和舞台或神殿。

结构视角：如何通过组织设计、群体和团队结构设计来达到所想要的结果。

人力资源视角：如何使组织满足员工的需要，如何改善人力资源管理，以及如何建立积极的人际互动关系以及群体关系。

权术视角：如何处理权力与冲突方面的问题，如何建立联合体，如何处理内外部联系。

象征视角：如何塑造能够赋予工作以目的和意义的文化，如何为组织内外部的观众排演组织舞台剧，以及如何通过仪式、庆典和故事来建立团队精神。

《组织重构：艺术选择及领导（第3版）》的核心内容是关于如何进行重构，在纷繁复杂的组织环境当中，重构是一种寻找新机会和新选择的工具，作者在书中介绍了多元化的视角，为领导者解读组织复杂性提供了一种有利的工具，与前两版相比，《组织重构：艺术选择及领导（第3版）》增加了一些新的案例，如易趣公司，安然公司等。

《组织重构：艺术选择及领导（第3版）》还在正文中穿插了一个新栏目——“组织理论的伟大启示”，这个栏目介绍了组织领域最有影响力的一些学术文献，在这个最新的版本中，地区、文化和性别的多样化在全书贯穿始终。

<<组织重构>>

作者简介

作者：(美)李·G·鲍曼 特伦斯·E·迪尔 译者：桑强 高杰英 李·G·鲍曼和特伦斯·E·迪尔是畅销书《用精神来领导》(Leading with Soul)的作者。

鲍曼是密苏里-堪萨斯大学(University of Missouri-Kansas City)布洛赫商学院(Bloch School of Business)领导学方面的教授，他曾经为世界范围内多家企业、公共机构、大学和学院提供了咨询服务。

迪尔是南加利福尼亚大学(University of Southern California)罗歇学院(Rossier School of Education)教育学方面的教授。

他也是一名国际咨询师，曾经为企业、医疗、军事、教育和区域组织提供过咨询服务。

<<组织重构>>

书籍目录

第一篇 理解组织第1章 引言：重构的力量1.1 组织活动的优势与劣势1.2 智障的祸因1.3 改善组织战略的回顾1.4 理论基础1.5 视角与重构1.6 结论第2章 简单理念与复杂组织2.1 组织的特征2.2 组织学习2.3 应对不确定性和复杂性2.4 组织诊断中常见的问题2.5 结论第二篇 结构视角第3章 构建组织3.1 结构假设3.2 结构视角的起源3.3 结构形式与功能3.4 基本的结构冲突3.5 纵向协调3.6 横向协调3.7 麦当劳与哈佛：结构比较3.8 决定结构的要素3.9 结论第4章 结构与重组4.1 结构困境4.2 结构安排4.3 重组中的一些基本问题4.4 为什么要进行重构?4.5 使结构变革能够发挥作用：三个案例4.6 结论第5章 组织中的群体与团队5.1 小型群体中的任务与联系5.2 团队作业与相互依存关系5.3 团队结构与高绩效5.4 土星公司：故事背后的故事5.5 总结第三篇 人力资源视角第6章 人与组织6.1 人力资源假设6.2 人的需求6.3 人有哪些需求6.4 X理论和Y理论6.5 个性与组织6.6 个体能力和新型雇佣合同6.7 精简高效：能否获得高于成本的收益?6.8 人力资源投资6.9 结论第7章 提升人力资源管理7.1 建立并实现人力资源理念7.2 雇佣合适的员工：明确你的需求并进行挑选7.3 留住员工7.4 投资于员工7.5 授权给员工7.6 提倡多样性7.7 全面质量管理(TQM)和新联合汽车制造公司(NUMMI)7.8 培训和组织发展7.9 结论第8章 人际关系与团队动力学8.1 人际关系动力学8.2 管理风格8.3 组织中的团队8.4 结论第四篇 权术视角第9章 权力、冲突与合作9.1 关于权术的假设9.2 作为联合体的组织9.3 权力与决策9.4 组织中的冲突9.5 道德困境：成功的权术学9.6 结论第10章 作为权术家的管理者10.1 权术技能10.2 道德与权术10.3 结论第11章 作为权术竞技场和权术中介的组织11.1 作为竞技场的组织11.2 作为权术代理人的组织11.3 结论第五篇 象征视角第12章 组织文化与象征符号12.1 象征视角的假设12.2 作为文化的组织12.3 组织的象征符号12.4 结论第13章 组织是一个舞台13.1 制度理论13.2 戏剧似的组织结构13.3 戏剧似的组织流程13.4 结论第14章 组织文化的实践14.1 “鹰”小组成功的原因14.2 领导原则14.3 结论第六篇 改善领导能力的实践第15章 整合不同视角以确保重构实践的有效性15.1 管理者所理解的生活15.2 超越不同视角：组织的多面性15.3 因地制宜地选择组织重构的视角15.4 有效的管理者和组织15.5 结论第16章 组织重构的实践：机会与风险16.1 结构视角16.2 人力资源视角16.3 权术视角16.4 象征视角16.5 组织重构的收益与风险16.6 新来者和外来者的组织重构16.7 结论第17章 领导能力的重构17.1 领导能力的概念.....附录参考文献人名索引主题词索引

<<组织重构>>

章节摘录

插图：年复一年，那些最优秀、最聪明的管理者们，爬上了大型企业的顶点，并操纵着整个公司。然后，他们每天就做一些愚蠢的事情。

为什么聪明的人突然会变得如此愚蠢？

有一种理论认为，他们太为自己的利益考虑了。

范伯格（Fcinberg）和塔兰特（Tarrant）（1995）把它称之为“自我破坏性的智力综合症”。

他们认为，由于个性的缺陷——比如骄傲、自满、潜意识中的需要无法得到满足等等，聪明的人就会做出愚蠢的事来。

K.伦丁和w.伦丁（Llmdin）（1998）也得出了相同的结论：“老板们的愚蠢行为是由于自恋和自负导致的，这妨碍了他们理解他人的能力。

”那些聪明的自我破坏型的个体具有明显的心理缺陷，这是事实。

像阿道夫·希特勒（Ado）lphHitler）、理查德。

尼克松（Richar, dNixon）和比尔·克林顿（BillClinton）就是他们中的典型。

但是，智力受到挑战的人们，与最优秀的、最聪明的人们一样，拥有许多心理问题。

无能的真实根源并不是个性或智商（IQ）。

它的根源在于：我们如何思考、如何理解我们周围的世界。

不考虑智商因素，如果我们对环境的认识是错误的，那么我们的行为很可能就是错误的。

当你看到一幅扭曲的情景时，你必然会做出错误的反应，而且你往往还会坚持那些错误的思想。

问题是，它们在把你引入歧途的同时，还掩盖了它们自身的缺陷。

你可能非常自信，所有的一切都很正常。

即使不正常，至少也不是你的错误。

<<组织重构>>

编辑推荐

《组织重构:艺术选择及领导(第3版)》由高等教育出版社出版。

<<组织重构>>

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>