

<<人到中层>>

图书基本信息

书名：<<人到中层>>

13位ISBN编号：9787300116808

10位ISBN编号：7300116809

出版时间：2010-2

出版时间：中国人民大学

作者：保罗·奥斯特曼

页数：170

译者：孙文婕

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>

## <<人到中层>>

### 前言

我写这本书的目的，是想谈谈对组织内长期存在的危机和不确定性因素的看法。

我在以往的著作中，就组织变革对一线工作人员的影响进行过探讨，当一线人员失去工作并发现自己处于越来越不确定的环境中时，他们会受到负面的影响。

但当工作内容越来越广泛、越来越具挑战性时，他们会从中受益。

中层管理者处于企业组织结构的中心，因此我开始思考他们在企业重组中的命运。

事实上，我们还不很了解组织内的变动对中层管理者的影响。

似乎每个人都认为“组织人”时代已经过去，但又是什么取代了它呢？

中层管理者不去制定推动结构调整的重大决策，从这一点来看，他们和普通员工并无差异，都是企业重组的受动者而非施动者。

但与一般员工不同的是，中层管理者被认为是与企业发展及其目标的实现有着紧密联系的一个群体，一直以来都不受经济动荡的影响。

但是，如今已有日报要闻宣布这一保护已经结束，这对很多人来说显然是个坏消息。

## <<人到中层>>

### 内容概要

中层管理者的人数不断增加，他们对企业的成功运营起着至关重要的作用。

然而，这些重要的执行者似乎永远被排挤在企业权力之外。

他们被管理学大师抨击，被社会学家忽视，被媒体形容为受害者。

麻省理工学院的管理学专家保罗·奥斯特曼通过深入的访谈和30多年来对就业数据的分析，为读者揭开了中层管理者的真实现状。

令人吃惊的是，中层管理者比大家想象的更加富裕、更具有生产能力和自主性，他们从日常工作中获得了极大的乐趣。

但另一面，在中层管理者认真履行职责、与同事团结友爱的同时，他们对企业越来越不满，忠诚度也随之降低，而且他们对自己的未来和职业生涯规划也感到困惑——这一切发生在中层管理者的真正价值正日渐凸显的背景下。

从《人到中层》一书中，你可以了解许多与个人职业发展密切相关的问题。

书中令人耳目一新的论述与公众的相关认知大相径庭，它向读者揭开了中层管理者的真实现状以及该问题值得关注的原因。

## <<人到中层>>

### 作者简介

保罗·奥斯特曼，美国麻省理工学院斯隆商学院的人力资源管理学教授，同时还担任马萨诸塞州就业培训计划的高级执行官员。

多年来，他就企业组织变革、职业发展模式与进程、经济发展、城镇贫困以及有关技能培训和就业计划的公共政策等问题进行了深入研究，成果显著。

曾出版《美国就业形势——新劳动力市场的发展蓝图》（Working In America: A Blueprint for the New Labor Market）以及《权力集中——美国渐进性政治发展》（Gathering Power: The Future of Progressive Politics in America）等研究著作。

## <<人到中层>>

### 书籍目录

第1章 谁是中层管理者第2章 中层管理者的命运第3章 中层管理者的压力第4章 中层管理者的角色转变  
第5章 中层管理者的职业生涯第6章 中层管理者的忠诚度第7章 中层管理者的蓝海战略译者后记

## &lt;&lt;人到中层&gt;&gt;

## 章节摘录

插图：二，工作满8年后已晋升至第三级管理职位。

诸多经济学和心理学著作都将管理人员取得的成就归功于个人的性格、能力、动力等因素，而社会学家则认为工作机会和组织结构更为重要，一位员工的工作好坏取决于其所处的工作环境。

布雷虽然没有就这些问题提出自己的看法，但却为以上两个观点都找到了论据。

一方面，评估中心的工作人员仅需数天就能预测出，谁将会被辞退，谁将位列第三级管理层，且预测结果具有一定的准确度。

另一方面，评估中心给出的积极预测（有望升职）、第一位上司的帮助（在培训、提供自主工作机会等方面）为管理人员最终取得成功奠定了重要基础，这一点证明了工作机会与组织结构的重要性。

另外，每家公司提升新进人员标准也各不相同。

然而，基本事实是，在大批从事管理工作的新进大学生中，约有2/3的人留在公司长期工作。

公司的管理人员发展系统会对这些人的职业生涯进行详细地评估、观察，并提供岗位轮换等培训项目，以不断提高他们的管理水平。

培训结果的好坏由该系统来评定，毫无疑问，每位优胜者会继续争取晋升机会，而落败者则不会积极争取。

令人惊讶的是，最近一次针对管理人员职业生涯的调查也反映出了相同的职业发展模式。

在这个案例中，调查人员通过长时间的努力，获得了某中型国家金融服务公司于1969年至1988年间所有管理人员的人事记录。

这些年里，该公司的雇员人数上涨到原来的3倍，研究人员对公司现有员工和新进员工的职业发展模式进行了分析。

## <<人到中层>>

### 媒体关注与评论

中层干部的执行力是中国企业最突出的弱点，执行，要看中层干部是否具有挑战自我的精神，而不是找借口。

——海尔集团董事局主席张瑞敏中层管理人员希望升职，成为高级经理，所以往往会最积极地应对挑战，抓住机会展示和磨练自己的才能。

——联想集团董事局主席柳传志当众多管理学著作将CEO的发展作为研究重点时，这本书却将目光投向中层管理者，让我们去了解他们的世界，并且解释了为什么在劳动力市场出现动荡和不平等时，中层管理者在行政管理中的地位却没有被动摇。

——斯坦福大学组织行为学教授杰弗瑞·菲佛保罗·奥斯特曼对造成中层管理者命运岌岌可危的原因进行了深入探讨，书中信息准确，反映出中层管理者对组织变革的真实想法。

这本立意新颖的佳作将对政策制定和管理实践大有裨益。

——《哈佛商业评论》前主编罗莎贝思·莫斯·坎特

## <<人到中层>>

### 编辑推荐

《人到中层》：来自哈佛的中层管理者生存法则，企业合并、机构重组、上司更替、晋升渺茫……动荡的中层管理者该如何生存？

<<人到中层>>

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>