

<<追求卓越>>

图书基本信息

书名：<<追求卓越>>

13位ISBN编号：9787508608044

10位ISBN编号：7508608046

出版时间：2007-1

出版时间：中信出版

作者：Thomas J and Waterman, Jr., Robert H. Peters

页数：275

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>

<<追求卓越>>

前言

《追求卓越》的作者是美国的汤姆·彼得斯和罗伯特·沃特曼。
汤姆·彼得斯曾获康奈尔大学土木工程学学士及硕士学位，斯坦福大学企业管理硕士和商学博士学位，任教于斯坦福大学企业管理学院。
他曾任麦肯锡等公司顾问，并长期为《华尔街日报》撰稿。
罗伯特·沃特曼获斯坦福大学企业管理硕士学位。
曾在麦肯锡公司任职二十多年，发表了许多有关企业管理方面的文章，并被斯坦福大学企业管理学院聘为兼职教授。

《追求卓越》开启了商业管理书籍的第一次革命。
自1982年出版以来，被译成近20余种文字风靡全球，仅在美国就销售了600万册

<<追求卓越>>

内容概要

《追求卓越（全新修订版）》自1982年美国出版以来，在全球范围内畅销不衰。

2004年，两位作者重新补充内容，再版发行。

为了探询管理艺术的玄门幽秘，汤姆·彼得斯和同伴花费数年时间辗转美国各地，深入企业调查研究，取得了数百个大小公司的第一手材料。

样本涉及制造、信息、服务、销售、交通、食品等诸多行业，其中有我们中国读者所熟知的跨国公司如IBM、惠普、强生、迪士尼、沃尔玛、麦当劳、万豪、花旗、3M等43家美国经营最成功的企业，书中通过对43家卓越组织的深入分析，捕捉到那些为传统管理学者们所忽略、但却是企业经营最基本的因素：

<<追求卓越>>

作者简介

汤姆·彼得斯，全球最著名的管理学大师之一，在美国乃至整个西方世界被称为“商界教皇”。

斯坦福大学工商管理硕士和博士学位，曾任麦肯锡公司顾问，现任汤姆·彼得斯公司董事长。彼得斯自我描述为反叛王子、勇于失败的斗士、令人振奋的公司领导者、市场的拥趸……

汤姆·彼得斯的著述颇丰，而且每一本都是具有世界影响的畅销书。

曾与罗伯特·沃特曼合著《追求卓越》一书，轰动一时。

其他代表性著作有《追求卓越的激情》、《解放型管理》、《乱中求胜》等，一次又一次掀起全球性企业革新的热潮。

罗伯特·沃特曼，生于美国丹佛市，曾获

<<追求卓越>>

书籍目录

新版序 再探卓越企业特别致谢 安德森自序 导言 第一部分 何谓“卓越”？
第一章 成功的企业 成功的标准 第二部分 迈向新的理论 第二章 理性模式 探索数字背后的意义 缺乏远见
分析的象牙塔 重点错误 第三章 渴求激励的人 第三部分 回归基本面 第四章 管理模糊和矛盾 第五章 采取
行动 第六章 接近顾客 第七章 自主创企业精神 第八章 以人为本 第九章 亲身实践，价值驱动 第十章 坚持
本业 第十一章 组织单纯，人事精简 第十二章 宽严并济 致谢

<<追求卓越>>

章节摘录

比利时超现实主义画家莱内·马格利特曾以烟斗为主题画了一系列画作，画题却是“这不是烟斗”，这就是见山不是山的境界。

同样，组织图不能代表公司，新战略也不是解答企业问题的万灵丹。

我们都知道这一点，可是面对问题时，第一反应仍然是拟定新战略，可能还会进行组织重整。

但进行重整，通常也仅止于搬搬组织图上的方块而已，结果很可能什么也没变。

重整时一开始可能有些混乱，这些混乱或许有些助益，但是过不了多久，昔日的文化又会再度浮现，因为江山易改，本性难移。

大家都心知肚明，大型企业要维持重要的地位以及反应力，光靠政策声明、新战略、计划、预算和组织图是不够的。

可是我们采取的行动却又好像不知道这点一般。

需要改革的时候，我们就动动战略，要不就是调整结构。

现在应该是改变做法的时候了。

1977年初，出于对管理效能问题的疑虑，特别是对战略、结构以及管理效能间关系本质的疑虑，我们在麦肯锡咨询公司开始做两组研究，一组探讨公司战略，另一组探讨组织效能。

这就是麦肯锡的应用研究。

我们是研究组织效能那组的主持人。

第一步自然是和世界各地企业的主管进行深度访谈，这些企业界的领导人物以组织设计的技术、经验和智慧闻名于世。

我们发现，他们对传统的方式也深感不安。

他们担心一般结构性的解决方案，特别是当时走偏锋、复杂的矩阵形态有其限制，但是对于现有工具的效果却又感到怀疑；他们质疑，规模达几十亿美元的企业巨擘是否真能靠这些工具实现振兴、重新找到方向。

最有用的点子其实出自最奇怪的来源。

早在1962年，现代企业经营史学家艾尔弗雷德·钱德勒在其著作《战略与结构》（Strategy and Structure）中提出“结构追随战略”这个强有力的概念。

1977年，当我们开始研究工作时，钱德勒的理论是普世认同的真理。

先在纸上拟定战略计划，正确的组织结构就可以轻易地跃然纸上。

钱德勒的理念很重要，这是毋庸置疑的。

不过当钱德勒在构思这个理论时，多元化正大行其道。

基于钱德勒的理论，广泛多元化的战略决定分权结构——形式追随功能。

在第二次世界大战到1970年左右这段时间，钱德勒的建议足以促使（或是维系）管理做法朝正确的方向进行改革。

不过我们针对这个主题探索后发现，战略似乎很少会支配独特的结构性解决方案。

此外，战略中的关键问题大多跟执行和持续调整有关，也就是如何实施战略以及保持弹性。

一般而言，其范畴都不只是组织议题（结构、人员等）的战略而已。

所以，有关管理效能的问题好像一直都无法获得解决，而且传统思维缺乏实际的佐证，这个问题在1980年越发明显。

当时，美国经理人深为企业成长迟滞的问题所苦，于是不顾南辕北辙的文化差异，纷纷采用日式的管理方式。

我们接着转向企业界之外寻求帮助，在1977年开始拜访美国和欧洲十几家商学院（当时日本没有商学院）。

我们发现学术界的理论家也有相同的困扰。

我们选择的时机很好。

当时的理论虽然依旧浑沌，但已朝新的共识前进；研究人员几乎不再绕着结构转，特别是绕着当时最新的矩阵理论转。

<<追求卓越>>

那时最热门的是另外一个思潮，其中心思想是：决策者处理信息以及做出所谓“理性”决定的能力有限，集体（亦即组织）更不可能自动执行理性主义者的复杂战略性设计。

当时研究人员着眼的思潮其实是始于1930年的哈佛学者埃尔顿·梅奥以及切斯特·巴纳德。

这两位学者以各种方式挑战社会学家马克斯·韦伯和弗雷德里克·泰勒的理论，韦伯界定组织的结构形态，而泰勒主张管理可以成为精确的科学。

韦伯对魅力领导嗤之以鼻，并大力倡导行政体系，认为这种体系以规则为导向，客观的形态是长治久安的唯一办法。

泰勒是擅长动作和时间分析效率的一代宗师，他主张把工作分解为独立、按部就班的步骤，然后以真正最适当的方式把这些步骤组合起来，使工作单位得到真正的顶尖绩效。

梅奥的研究始于理性主义，最后却对这个学派提出许多质疑。

在西部电气公司的霍桑工厂里，他为了证明工作地点环境对于劳动生产力具有直接、正面的影响，而把灯光调亮，生产力果如预期上升。

接着，他想把注意力转移到另一个因素，于是例行调暗灯光，结果生产力又再度上升！对我们而言，这项研究的意义极为深远。

本书将要探讨的主题是：对生产力影响最大的，是注意员工而非注意工作环境本身。

（我们有个朋友观察发现，卓越企业中的许多管理都只是为了创造永无止尽的“霍桑效应”。

）这跟唯理主义的论点并不兼容。

巴纳德曾经是新泽西贝尔公司的总裁，他从企业主管的观点来看，主张领导者的角色在于协调组织内的社会力量，塑造以及指引价值观。

他把优秀的管理者形容为组织内非正式社会特性的塑造者，而不仅是正式奖励和系统的操纵者，单单着眼于狭隘的短期效率而已。

巴纳德的概念虽然很快就为西蒙（他在这方面的努力没过多久就为他赢得了诺贝尔奖）所采纳，但之后却沉寂了30年，当时管理学界的主要争议集中在伴随战后成长的结构上，而这也是当时热门的议题。

不过当大家开始了解到，分权结构并非随时可用的万灵丹，其后发展起来的矩阵理论也不断碰到复杂的问题时，巴纳德和西蒙的理念才引发了一波新思潮。

在理论层面，康奈尔的韦克以及抨击理性模式不遗余力的斯坦福学者詹姆斯·马奇为代表人物。

韦克认为，组织学习和适应的速度“非常”缓慢，过度注意固定的内部指示，结果会丧失实际价值。

管理系统和各种例行工作的起源早已随着岁月荏苒而模糊不清，重要的战略性商业假设（譬如以控制为主或是以冒险为主）也跟着埋藏其中。

说到这儿，我们经常引用某位朋友所说的例子。

他早年曾经担任银行的职员，经手的工作是用手将80栏的穿孔卡一一分类。

指导他的女员工动作快如闪电，她手里的卡片在转眼间就分门别类叠得整整齐齐。

我们这个朋友看得佩服不已。

“你做这个工作有多久了？”他问道。

“大约10年。

”她估计说。

<<追求卓越>>

媒体关注与评论

赞誉 “20世纪顶尖的三大商业畅销书之一。
” ——美国国家公共电台 “有史以来最棒的商业畅销书”
——英国Bloomsbury出版社 “内容丰富、引人入胜……既发人深醒又
极富可读性，是难得一遇的一本管理书。
” ——《华尔街日报》 “是一本永远都有用的书”。
——《大西洋月刊》 “这是一本商学院的学生应该人手一本的教科书。
” ——Savvy

<<追求卓越>>

编辑推荐

其他版本请见：《追求卓越（全新修订版）》 《追求卓越（全新修订版）》自1982年美国出版以来，在全球范围内畅销不衰。

作者针对IBM、惠普、强生、迪士尼、沃尔玛、麦当劳、万豪、花旗、3M等43家美国经营最成功的企业进行系统研究，总结出了卓越企业的八大物质： 一、采取行动。

二、接近顾客。

三、自主和创业精神。

四、以人为本。

五、亲身实践、价值驱动。

六、坚持本业。

七、组织单纯、人事精简。

八、宽严并济。

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>