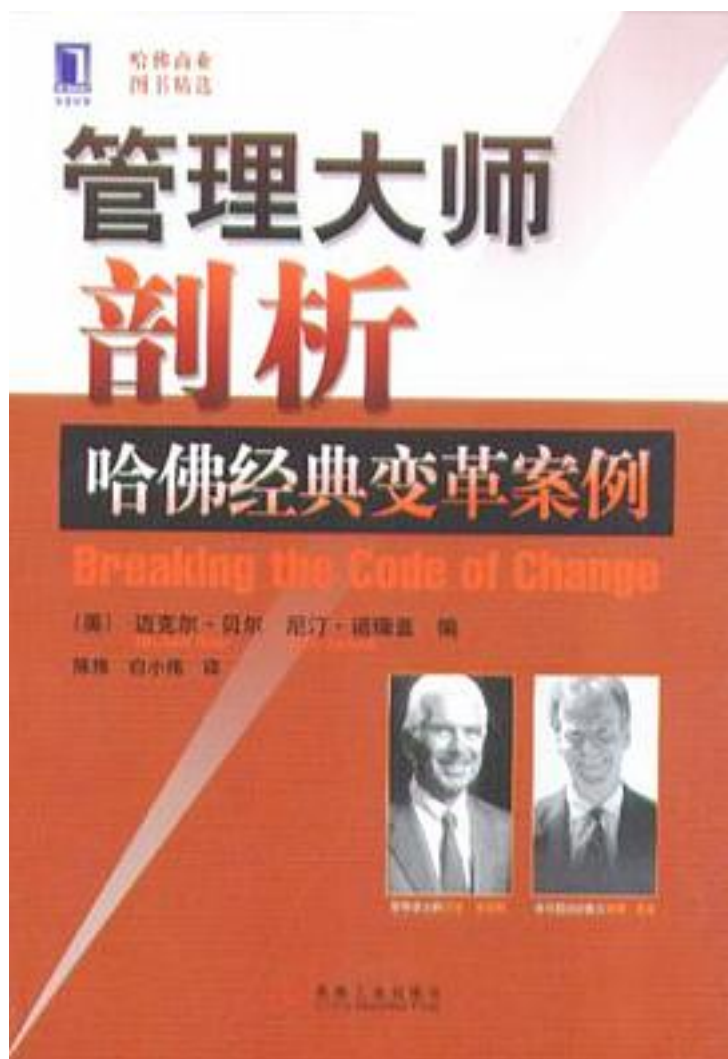


管理大师剖析哈佛经典变革案例



[管理大师剖析哈佛经典变革案例_下载链接1](#)

著者:[美] 贝尔

出版者:机械工业出版社

出版时间:2004-01

装帧:平装

isbn:9787111129523

迈克尔·贝尔和尼汀·诺瑞亚为我们开辟了一条通向理解组织变革的道路。本书是建立在激烈的辩论基础上，根据两个主要的、截然不同的变革观点，即E理论和O理论，来组织的。它介绍了组织变革领域中的许多重要见解，指出解决变地悖论问题的关键在于综合这种变革过程，并确定了变革者在选择既满足股东利益又发展组织持久能力的战略过程中，必须考虑的重大因素。本书以极富创造力的概念框架同时适用于现有的大企业和中小企业，它对于组织变革的学术研究和管理实践是一个独特的、权威的贡献。

作者介绍:

迈克尔·贝尔是哈佛大学商学院卡纳斯-拉布企业管理教授，教授组织绩效、人力资源管理及组织变革等课程。他曾担任康宁公司组织研发部门主管，负责推动过几个管理创新方案，还担任灵敏本杂志编辑委员会委员以及国际管理科学家学会董事。他与人共同创立Center for Organizational Fitness，目前兼任该中心的董事长，给《财富》500强企业提供管理咨询服务。

目录: 前言
导论 解决组织变革E理论与O理论之间的冲突
第一部分 变革目的：经济价值还是组织能力
第1章 价值最大化和公司的目标函数
第2章 长寿公司创造财富的迷惑和困顿：为什么单一价值目标函数是不够的
第3章 变革目的
第二部分 变革领导：上层领导指导还是下导台风工的广泛参与
第4章 有效的变革开始于上层领导
第5章 变革领导
第6章 容忍悖论：自上而下型和员工参与型的组织变革管理方法
第三部分 企业变革的关注点：正式的结构、系统变革还是企业文化的变革
第7章 正式结构和程序的作用
第8章 结构变革是不够的：组织设计的道德意义
第9章 变革实施：作为切入点的结构剖析
第四部分 变革计划：有计划的或自然发生的变革
第10章 重建行为前景：公司重建的蓝图
第11章 在组织中自然发生的普遍的变革
第12章 将变革程序和结果相联
第五部分 变革激励：薪酬激励是前瞻的引导手段还是滞后的支持手段
第13章 薪酬激励和组织变革：理论与实践中的理想和论据
第14章 薪酬：组织变革中棘手的前瞻性体系
第15章 薪酬体系的变革是滞后的还是前瞻性的变革，或兼而有之
第六部分 组织变革中咨询顾客的作用：大的知识驱动型还是小的过程驱劝型
第16章 能够增加业绩的员工绩效：变革管理的增长及其在创造新型业务价值中的角色
第17章 快速循环项目的成功与巨型项目的对比：确保咨询带来收益 第18章
加速组织变革：变革范围与变革投入程序的权衡
第七部分 变革研究：规范科学还是行为科学
第19章 为职业院校提出的职业科学：行为科学与规范科学
第20章 用来破解变革密码的知识的实用性
第21章 能够破解变革密码的研究：有用的规范科学与行为科学角色结束与开始
第22章 破解变革密码：观察与批评
结束语
· · · · · (收起)

标签

管理

麦肯锡 管理

民谣

欧美

另类摇滚

ManagementScience

评论

[管理大师剖析哈佛经典变革案例_下载链接1](#)

书评

[管理大师剖析哈佛经典变革案例_下载链接1](#)