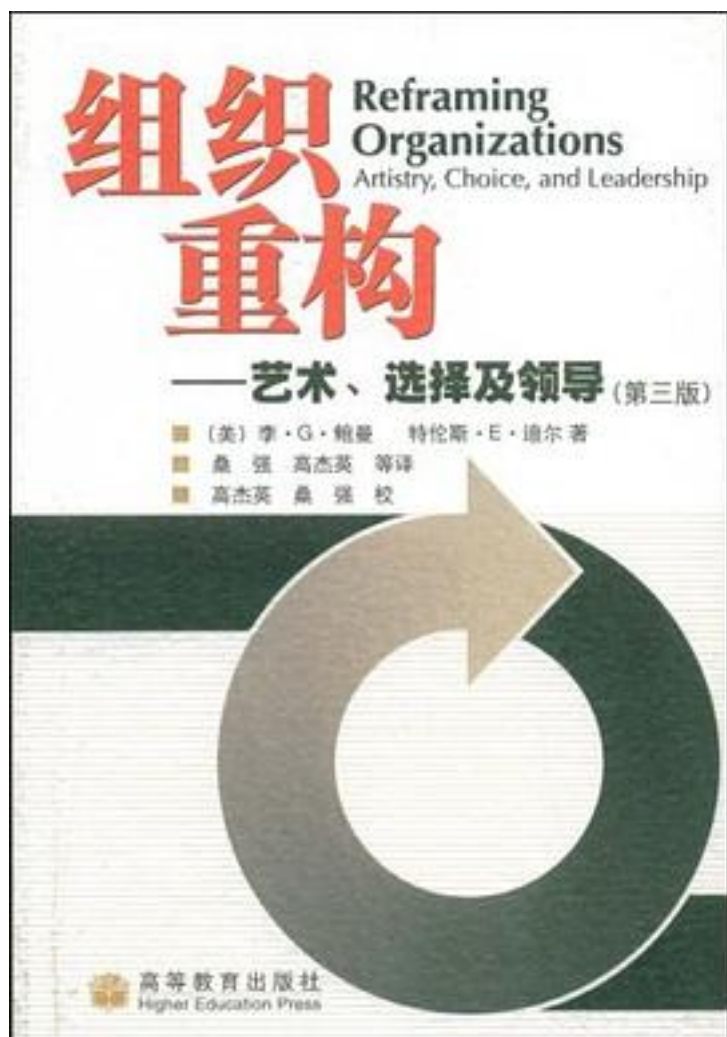


组织重构



[组织重构_下载链接1](#)

著者:李·G·鲍曼

出版者:高等教育出版社

出版时间:2005-11

装帧:简装本

isbn:9787040164299

《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。

作者介绍:

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(B10ch Sch001 OfBusiness)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(Unive rsity of Southe rnCalifornia)罗歇学院(Rossier Sch001)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。

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
• • • • • (收起)

[组织重构_下载链接1](#)

标签

管理学

管理

组织重构

组织

领导力

组织结构

leadership

组织发展

评论

其实这书几好，摆事实讲道理，不浅不深。

[组织重构_下载链接1](#)

书评

[组织重构_下载链接1](#)