

第三种管理维度-组织文化管理通论



[第三种管理维度-组织文化管理通论 下载链接1](#)

著者:魏文斌

出版者:吉林人民出版社

出版时间:2006-3

装帧:简裝本

isbn:9787206048906

本书首次提出了文化主义范式是继科学主义范式和人本主义范式之后的第三种管理学范

式维度，不仅探讨了组织文化管理的基本理论，而且提供了一种解释人类管理行为的新视野，有助于管理文化学的构建。

本书各章中论及的内容包括：

第一章，管理学范式的文化转向。这是带有导论性质的一章，是全书的总纲。本章概括地总结了管理学的科学主义范式、人本主义范式和文化主义范式及其维度，首次提出文化主义范式维度，并指出管理学的这种文化转向不仅深刻地影响了管理学研究的方法论，而且是管理学范式的又一次重大变革。

第二章，文化模式、文化差异与组织文化。组织文化的研究涉及众多学科，其理论基础主要是人类学和社会学。本章总结了文化人类学对组织文化研究的影响。

第三章，企业文化理论的形成与发展。20世纪80年代初，西方管理实践界和理论界兴起了企业文化研究的热潮，它向传统管理理论提出了挑战，强调企业管理中的文化因素和文化作用。本章概述了企业文化形成的历史背景及其理论标志，并在此基础上总结了企业文化的结构和功能，明确指出企业文化力是企业致胜的关键要素。

第四章，跨力边管理的文化维度。随着世界经济一体化的加快和企业经营全球化、信息网络化时代的到来，如何在跨文化条件下克服异质文化的冲突，提高企业在不同文化环境下的管理绩效，已成为比较管理研究和跨文化管理的关键。本章分析了跨文化管理兴起的时代特征，概述了跨文化管理的主要理论观点，重点介绍了霍夫斯泰德的文化维度系统理论。本章强调，民族文化差异是构成不同国家管理模式差异的根本原因，并以美日中为典型，分析了它们各自以“法”、“理”、“情”为中心的管理模式。

第五章，组织文化的层次、要素和类型。组织文化是一个丰富的、多层次、多要素的系统体系。本章概括地介绍了沙因的组织文化模型理论和路易斯的文化层次结构理论，概述了组织文化的基本要素以及三种典型的组织文化分类法。

第六章，组织文化的构建、维系和变革。组织文化并非凭空产生，它有一个构建、维系和变革的过程。本章分析组织创始人和制度化对组织文化形成的重要作用，讨论了组织文化管理模式的构建目标、阶段和方法，并在此基础上总结了组织文化产生的一般模式。

第七章，组织文化冲突与文化整合。组织文化是组织与文化融合的结晶，这个融合的过程不是在静态无摩擦状态下完成的，而是在动态矛盾与冲突的推动下完成的。

第八章，后现代文化与文化管理战略。后现代文化思潮是西方20世纪最重要的文化现象之一，是不同形式的后现代话语汇聚而成的一种思想文化范式，其重要特点之一就在于它创造出一种综合多种学科和多种维度的视角，从而直接影响了管理学变革。

通过上述内容的讨论，本书最后强调，管理文化学是文化学和管理学交叉综合的产物，首次提出管理文化学是管理学的一个新的分支学科，并预言未来的管理理论和管理实践将在文化主义范式之下进一步走向综合，从而实现科学管理和行为管理在更高程度上的互补与整合。

作者介绍:

目录:

[第三种管理维度-组织文化管理通论 下载链接1](#)

[标签](#)

[评论](#)

[第三种管理维度-组织文化管理通论 下载链接1](#)

[书评](#)

[第三种管理维度-组织文化管理通论 下载链接1](#)