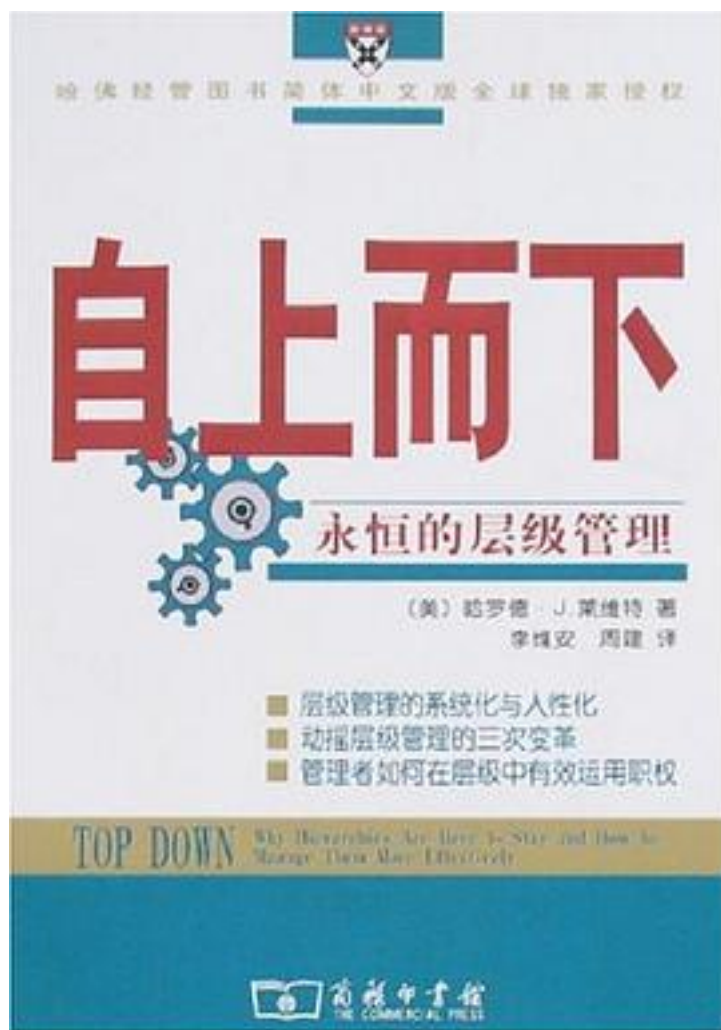


# 自上而下



[自上而下\\_下载链接1](#)

著者:莱维特

出版者:商务印书馆

出版时间:2006-10

装帧:

isbn:9787100046329

数十年来，管理界的人士一直期盼着结束严密的层级管理。即使是在今天，许多崇尚信

息技术的专家提出这种专断的管理模式很快就会让位给网络化和水平化的组织结构。但是，任何在大型层级组织中工作的人都知道：无论企业结构如何“扁平化”或如何强调团队，企业依然是一个管理严密的、以老板为导向的层级组织。

在这个令人振奋的对现代层级组织的深入研究中，组织行为学者哈罗德·莱维特令人信服地解释了是什么导致了现有管理理论和管理实践之间的脱节。更重要的是，他关注这种脱节如何影响今天的管理者、管理者如何更有效地在层级中执行管理。

作者指出，层级管理尽管存在许多明显的缺陷，但它还会继续存在下去。尽管层级管理使我们感到沮丧，但是它同样也满足了我们内心深处的许多情感需要。此外，层级保存了人们为了应付大型的、复杂的工作而设计的可操作性最强并且最有效的结构。作者认为，与其徒劳地要消除层级管理，我们不如正视和承认层级管理的不可避免性，并寻找更好的方法使管理更加有效、更加人性化。

本书探讨了从参与式管理到分析式管理再到“热情团队”这些创新活动是如何使层级管理发生变革的。本书同样显示了现代的“管理者/领导者”如何才能应对在当今层级组织中面临的难题，如：◆在尊崇权威的同时，授权给员工；◆在奖励个人成就的组织中开展团队工作；◆在专断的执行环境中维护个人责任；◆团队协作与竞争激励；◆从管理者到领导者。

本书是对当今工作场所实际状况的一个生动而“真实”的分析，它是一个冷静的向导，指引管理者建立一个高效的、创新的组织（无论规模大小）。

点击链接进入英文版：

Top Down: Why Hierarchies Are Here to Stay and How to Manage Them More Effectively

作者介绍:

哈罗德·莱维特教授先后获得哈佛大学学士学位、布朗大学理学硕士学位以及麻省理工学院哲学博士学位。在任职斯坦福大学之前，莱维特教授在芝加哥大学和卡耐基大学任教。莱维特教授也曾经在伦敦商学院和位于法国的欧洲工商学院（INSEAD）任教。

哈罗德·莱维特博士是《管理心理学》（Managerial Psychology）、《公司拓荒者》（Corporate Pathfinders）和《热情团队》（Hot Groups）（与琼·莱普曼-布鲁门合著）的作者，其中《管理心理学》现在是第五版，并被翻译成18种文字。他的作品多次在《哈佛商业评论》（HBR）、《行政管理季刊》（ASQ）、《管理科学》和许多其他的专业杂志上发表。

目录: 前言

致谢

绪论 层级组织的生存、发展和繁荣

层级真的行将末路了吗

层级真的不可避免吗

第一部分 不可避免的层级

第一章 我们为什么不喜欢层级

是什么使层级如此糟糕

反对层级管理的一些现实依据

本章小结

第二章 为什么层级继续存在

不要将层级的恶行归咎于“坏家伙”

层级使我们能够养家糊口  
层级满足我们的心理需要  
层级存在的现实原因  
我们的意识中存在层级吗  
规模和年限导致组织向层级的变迁  
重层级还是轻人性  
世界正在看着我们  
本章小结  
第二部分 层级和组织的变迁  
第三章 层级的人性化和层级的系统化  
数百年来的张力  
一段历史：无止境的分离  
20世纪50年代：人性化管理的反击  
系统化也有人性的一面  
本章小结  
第四章 动摇层级管理的三次变革  
参与式管理：人性化层级  
分析式管理：信息现代化和控制系统  
热情团队：专注于做事  
消化这三种管理变革  
本章小结  
第五章 大型组织如何应对变革  
只选一张牌  
用隔离对付变革  
用扁平化的矩阵式管理应对变革  
应对即将到来的变革的其他选择  
摆脱陈旧的层级式管理  
层级管理中的内部竞争  
本章小结  
第三部分 层级和管理者  
第六章 管理者的职权  
管理者在职权中生活  
职权赋予管理者权力也使人孤立  
职权滑向专断的危险  
管理是专断还是民主，如何选择  
管理者的职权表现  
职权的对立面：非正式权力结构  
中层经理的一些两难困境  
本章小结  
第七章 领导力、职权和层级  
什么是领导者  
错综复杂的领导力  
管理者和领导者：区别是什么  
从管理者到领导者  
对领导力的关注是间接地认同了层级管理吗  
本章小结  
第八章 管理者／领导者的三门课  
管理的第三阶段：执行  
管理的第二阶段：解决问题  
解决问题和执行之间的危险地带  
管理的第一阶段：开拓  
执行的开拓者  
开拓者与问题解决者  
整合管理的三个阶段

第九章 层级制、管理者和道德  
三种力量在管理中的较量  
现代管理者／领导者的理念  
你想成为哪种领导者  
层级组织、管理和道德  
注释  
作者简介  
· · · · · (收起)

[自上而下\\_下载链接1\\_](#)

标签

管理

管理学

组织管理

组织

2019

美国

评论

1.我们为什么不喜欢/喜欢层级？ 2.动摇层级管理的三次变革：参与式管理、分析式管理、热情团队

-----  
好书啊

-----

## 书评

不知道该如何描述这两种不同的观点，用某一个特定的词都会不合适和全面。其实现在用这两个词也不是很合适。一种偏向线性的思维，一种偏向发散思维。一种偏向统一，一种偏向个性。一种偏向效率，一种偏向创造。一种是手段，一种是目的。一方面有系统论、PDSA、精密、分工...

-----  
在一个公司组织结构里，应该存在层级关系。因为能力有大有小，工作有分工，责任权利明确能够显著提高管理的效率。  
可是，很多在职场上拼斗的人并没有意识到，他们经常把工作中处理业务的层级关系带到人与人相处的关系，淡漠了人与人之间的尊重，把工作的层级当作一种可以无限拓...