

领导力与新科学



[领导力与新科学_下载链接1](#)

著者:玛格丽特 · 惠特利 (Margaret J. Wheatley)

出版者:浙江人民出版社

出版时间:2016-1-1

装帧:平装

isbn:9787213069772

在组织管理中我们担心的解体、纠纷、混乱等消极因素所带来的只是灾难吗？惠特利通过耗散结构理论，告诉我们这些所带来的影响不仅是负面的，它还能更有效地激发人们的创造性。

领导是什么？是告诉员工该如何工作的人吗？我们过去往往是这么认为的。但在混乱的环境下，领导者最好通过价值观念引导员工灵活地采取行动，使得他们不被条条框框削弱创造力。

本书从科学理论中提炼了一些原则，它们一起构成了领导力的“新科学”。这一新的世界观能够告诉我们该如何感知世界。将来我们还会有很多的发现，我希望有更多的读者参与到这一“发现之旅”中来。

作者介绍：

玛格丽特·惠特利

纽约大学媒介生态学和系统思考专业硕士，哈佛大学博士。

组织管理领域前沿大师和思想家，涉猎科学、历史、文学、系统思考、组织行为等众多领域，从不同视角观察和思考组织管理。

演讲家和顾问，服务对象包括《财富》100强企业和政府机构等。

非营利组织柏卡纳研究所（The Berkana Institute）联合创始人。柏卡纳研究所致力于寻找未来组织的新观念，创立值得大家参与的新型组织。

2014年获得国际领导力协会（International Leadership Association）颁发的“终身成就奖”。

目录: 推荐序一

企业管理中的新科学

推荐序二

量子世界中的中国智慧

中文版序

新科学与永恒的信念

前言

探索新世界的导航图

引言

探索领导组织的简单方法

01. 发现有序的世界：控制式管理的困境

我们在组织管理上的最大缺陷是：总是将控制与秩序混为一谈。秩序存在于所有的生命系统中，大自然会告诉我们秩序究竟是什么。在生命世界里，重要的不是控制，而是动态的联系。

02. 量子时代的牛顿组织：组织关系与权力

在牛顿组织中，我们往往将整个流程分割成若干个相对独立的部分。在量子世界里，关系是关于现实的“全部内容”。我们要提高自己的倾听能力、交谈能力，尊重彼此的个性，因为这是强化关系所必不可少的。

03. 空间不“空”：无形的场与组织价值

组织中的无形影响力是非常重要的，比如文化、价值观、愿景和道德规范等。如果把它们看作场，它们的影响力将

渗透到组织的各个角落，影响所有员工的行为。空间不“空”，充满场的空间有助于我们建立秩序。

04. 世界的参与特性：“好奇害死猫”与参与式管理

每个观察行为所丢失的信息都多于所获得的信息。世界上的事物，如果参与的人多，就能获得更多的信息，我们也会因此而变得更具智慧。人们愿意支持自己参与其中的事物。

05. 平衡与变化：组织变革的关键法则

如果组织想拥有适应环境的生存能力，就要千方百计地开放自己，关注新的信息，尤其是可能威胁到组织稳定并使其偏离平衡的信息。系统的自组织是一个自相矛盾的过程，正是系统保持自身生存的需要，才导致其成为与过去不同的新系统。

06. 信息的生命特征：组织沟通与信息管理

信息是保证组织生命力的重要资源。在组织里，要创造条件让大家最充分地共享到信息，减少对信息的控制行为。秩序是不断变化的组织能量，一旦组织能量与信息结合在一起，我们就会像生命世界一样拥有非凡的进化与成长能力。

07. 奇异吸引子：混沌对领导者的启示

生活本来就是非线性的，混沌理论所提供的新的数学工具，让人们又有机会看清生活的本来面目了。分形理论告诉我们，生命系统秩序的建立，首先要有为数不多的几个简单准则，这是每个个体都要遵守的；在这些原则的基础上，个体享有充分的自由。

08. 变化是生命的本能：建立弹性组织

我们要坦然地面对无所不在的变化，而不是控制或拒绝它们。个人寻求改变的原动力是他们希望自己的工作更有成效，希望个人的努力能够为组织的整体表现加分。

09. 科学管理2.0：参与式管理与自主决策

大自然建立秩序的过程也非常适用于组织管理。在组织管理中，要抛开过去的管理与控制方法，转而在不多的几个原则指导下实现自主决策。自主决策带来的结果是全局稳定的系统。

10. 现实世界：救灾和反恐

我们正处于这样一个微妙的历史时刻：已有的世界观不适用，而新的世界观还过于新奇而无法用于实践。面对卡特里娜飓风，美国政府的表现只能用“极其糟糕”来形容，而民间组织、个人却能作出快速反应。恐怖组织的网络具有相当大的威力，他们是通过愤怒的情绪而发展壮大的。只有熄灭他们激愤的怒火，我们才能打赢反恐战争。

后记

通向新世界的旅程

译者后记

· · · · · (收起)

[领导力与新科学_下载链接1](#)

标签

管理学

领导力

管理

玛格丽特·惠特利

混沌大学

新科学

组织创新

李善友

评论

必须不能给高分！作者就是在那抒情，谈感想，然后通过一些科学家的「名人名言」来证明自己的感想和「新科学」之间的联系。其实直接对领导力进行阐述就够了，自己又不懂那些「新科学」，扯那么多干嘛？整本书最有用的就是每章最后的小结了。

三星半吧，感觉作者太理想化了，对人性、自组织的预期太高了，实际可操作性的建议很少，估计执行起来也够呛。这本书写得早，未吸纳互联网和心理学研究的新成果，单纯把人想像成粒子，在大尺度上都对，在细节处会错得离谱。

2019年第18本。

结合生物学、进化论、量子力学、复杂科学、分形学、混沌理论，来颠覆传统的机械论管理理念与方法。想到这是成书于27年前的1992年，还是非常值得赞赏的。

信息密度高，很多地方可谓字字珠玑，与其说谈管理，不如说是一种新哲学思想，反复

读几遍，常读常新

观察的同时丧失了可能性。甚至是关系决定了我是谁。分形。92年的书思想很超前。

理论很新颖

五星半

这本书推荐的人肯定是被洗脑了，写得真不怎么样，不过想象力很不错。

92年的跨界神作，马老师是不是看了这本书创造了阿里…不过相同的思想会在同时期不同地方产生，世界在以一种我们看不见的神秘力量联结着。

可以反复读很多次的书。

183k。市图的书。把时兴的科学话题与领导力扯到一起，有点牵强附会的感觉，不过，我还是硬着头皮坚持看完了。

自组织

思维模式的转变有道理，到从量子到领导力有点牵强

非常佩服作者的脑洞。但可能作者提到的理论还是新科技，还不是成熟的科学，所以只是提出了概念，并没有说明怎么做。

把科学发展带来的人类意识的转变迁移到管理范式的种种变化，作者的思想是敏锐而具有洞察的；同时，因为书中几乎没有任何关于管理新范式如何落地的方法论，这种迁移更像是表面功夫，更何况把量子理论用在宏观世界上本就是似是而非。不过，最让人惊讶而反思的是，这本书是25年前写成的，为什么这些管理新范式和人类的意识进化仍然算不上是今天的主流？

和《失控》《G.E.B.》《意识光谱》同样伟大的书。书给了我们道，术的层面需要自己去创造吧

不那么容易阅读的一本书，第一次读，大概只懂了70%。大意就是，以硬科学来看领导力，自从达尔文进化论取代了牛顿机械论，成为世界的基石，领导力也不再应该是福特式自上而下的管理，而应该是追求自组织的弹性化，拥抱及迎接混沌，及混沌中的有序。

想象力的飞跃，他山之石可以攻玉

好书

把混沌、复杂性科学、量子力学等新科学与组织管理相结合比较新颖。现在所谓组织变革、互联网思维，其实都可以从这本书中获取灵感。作者比较强调从牛顿机械论、还原论到量子力学不可知论和生物系统的整体论的范式转变，组织变革首先也是思维模式的转变·。

[领导力与新科学_下载链接1](#)

书评

读《领导力与新科学》源自一位老师的推荐。

这是一本挺烧脑的书，从物理学入手，讲组织的内在结构，进而引申到管理学。之所以说这书烧脑，是因为她说阐述的观点，我是认同的，但是，读完之后，忽然有种「然并卵」的感觉……我又查了一下才知道，这本书初次出版是1992年，…

这本出版于1992年的书，可以彻底颠覆我们的管理思想和世界观。在组织管理方面，我们还在沿用起源于17世纪的牛顿物理世界观，这造成了我们在组织管理上的最大缺陷是：总是将控制与秩序混为一谈。而在生命世界里，重要的不是控制而是动态的联系。本书从量子物理学的世界…

黄卫伟

在管理哲学中不断涌现出诸如“混沌”“耗散结构”“场”“热力学第二定律”“熵”等大量的新科学术语。

这一现象的产生至少反映了一个困境，即现行的组织和管理理论难以解释和解决企业管理面临的新问题、新挑战。然而，这些新科学术语在为我们的组织和管理提供理论解释…

最近几年，企业家和高管喜欢用自然科学的理论来解释何为“管理”，比如熵增，本来是物理化学学科的专有词，被人们用来表达企业壮大后，组织秩序呈现出一种日渐无需的状态。

在《领导力与新科学》一书中，作者阐述了三个理论，混沌理论、量子理论和自组织理论。听起来前两个都…

感觉就是强调认知关系，环境，权力扁平化等等观点，可能92年确实挺新，但是17年现在这些已经接近常识了，所以，以我目前的积累，个人觉得3星。

虽然很好的入门蜻蜓点水介绍了各个新学科的知识。但是，管理应用的可操作性不强，比如说到政府对救灾不利，个人组织很有效，但是08…

最近几年，企业家和高管喜欢用自然科学的理论来解释何为“管理”，比如熵增，本来是物理化学学科的专有词，被人们用来表达企业壮大后，组织秩序呈现出一种日渐无需的状态。

在《领导力与新科学》一书中，作者阐述了三个理论，混沌理论、量子理论和自组织理论。听起来前两个都…

[领导力与新科学 下载链接1](#)