

# 组织发展：OD和HR实践者指南



[组织发展：OD和HR实践者指南\\_下载链接1](#)

著者:张美恩 (Mee-Yan)

出版者:浙江人民出版社

出版时间:2017-7-1

装帧:平装

isbn:9787213081460

《组织发展：OD和HR实践者指南》是一本得到两位OD大师推荐的书：一位是美国完形

OSD中心的主席约翰·卡特博士，当时他提到这本书作者在OD经典的核心理论基础上特别强调了将“运用自我”贯穿其中，很有特色；另外一位推荐这本书的是安妮·

莱特温，她是在NLT授课多年的教授，也是我们IOC的合作伙伴。她特别欣赏这本书的作者用非常清晰易懂的语言和带着多年咨询实践的心得将OD理论和实践如此清晰的呈现，她作为一名资深的OD人士读这本书都觉得非常受益。

作者介绍:

张美恩 (Mee-Yan) 博士

在OD界以“学者-教育家-实践者”著称，她参与了许多跨地域、跨部门、不同行业的组织变革，曾经领导了涉及17000人的BBC的大规模组织变革。她于2008、2013-2016年被英国《人力资源杂志》(HR Magazine) 评选为HR界最有影响力的思想家之一。Mee-Yan博士是ODN (OD Network)欧洲分部的缔造者，也是ODN“终身成就奖”的获得者。去年她还被IODA (国际性OD专家组织) 授予了“Richard Beckhard OD领域贡献奖”。

琳达·霍尔比奇 (Linda Holbeche) 教授

之前是CIPD的研究和政策室主任，她是HR界公认的一位思想和实践领袖。在《人力资源杂志》(HR Magazine) 和《今日人事》(Personnel Today) 杂志评选出的HR界25位最具影响力的思想家中，她也特点鲜明。琳达是霍尔比奇合伙企业的联合董事，在领导力、人力资源、变革管理和可持续的高绩效这些领域中，她是作者、演讲者、顾问和研究员。她也是罗菲帕克商学院的访问学者。

目录: 上部：组织发展：OD实践者指南

第一辑：OD的历史和理论概述

第一章：何为OD及OD历史简述

OD实践者的角色

第二章：OD的理论和实践——理论概览

OD实践的“基石”

塑造OD实践的七大核心理论

对话式OD

第二辑：OD工作循环

第三章：OD理论与实践：OD循环及进入与订立合约阶段

OD咨询循环概述：六大关键要素

阶段一：进入/初始接触

阶段二：订立合约

第四章：OD理论与实践：诊断阶段

OD诊断及诊断过程更广泛的目标

诊断过程的任务和技能总结

诊断阶段的政治考虑

不同类型的数据

数据搜集方式及如何确保数据搜集过程能实现目标

数据分析及如何联结不同数据

数据反馈和行动计划

第五章：OD理论与实践：介入阶段

介入的定义及OD介入的重要标准

介入涉及的任务和所需技能的汇总

介入措施的跨维度设计及三个“介入立方”框架

介入的层面和类型

基于三个介入立方、介入层面和类型的跨维度检查清单总结

创建介入策略及为设计有效介入构建标准

排序介入行动的关键原则

第六章：OD理论与实践：评估阶段

评估的定义和指标

评估所需任务和技巧总结

OD视角的评估和OD工作循环中的评估阶段

如何构建融入OD工作的评估文化

第三辑：OD与变革

第七章：活在变革的混沌边缘

牛顿变革方法

传统变革方法和复杂自适应性变革方法之间的区别

处于混沌边缘对变革实践的意义

第八章：变革的幕后要素和台前要素

幕后要素——变革工作的宏观层面

台前要素——人的维度以及投入度问题

第九章：行为是否容易改变

行为容易改变吗——文化、模式和行为

进行行为改变的四种不同视角

总结：对于OD实践者的实践启发

第四辑：组织发展实践者

第十章：OD实践者

OD实践者的角色及任务

“自我作为工具”的概念、理论和实践

OD实践者的能力要求

OD实践者的必要发展道路

OD的实践标志

第十一章：权利与政治之于组织发展

政治与权力的含义及它们与OD实践者的关系

权力的两面性——麦克利兰的研究贡献

组织里的权力动态——四派理论家

三大OD活动中的权力应用

有效运用个人权力以获得更大影响

下部：人力资源与组织发展——实践案例

第十二章：HR与OD的关系

HR为什么要“懂”OD

战略议题

如何获得“参与资格”

第十三章：组织设计

什么是组织设计

组织设计对商业和HR的挑战

处于变化中的组织设计领域

星模型(Star Model)

一种HR/OD的组织设计方法

第十四章：转型与文化变革

规划变革的原则与方法

HR与转型变革

HR在文化变革中的角色

培训——文化融合的促成者

HR激发文化变革

第十五章：建立组织的敏捷性及弹性

解密组织敏捷性和弹性

随机应变的创新文化

HR如何助力组织敏捷性和弹性

HR自身的敏捷示范

第十六章：员工敬业环境营造  
什么会激励人们认真工作  
雇主如何为敬业创造环境  
信任与投入的建立  
变革时期的敬业度维护  
第十七章：发展有效的领导力  
HR在领导者培养工作中的角色  
制定领导力发展策略  
后记：迈向更好的明天  
· · · · · (收起)

[组织发展：OD和HR实践者指南\\_下载链接1](#)

## 标签

组织发展

人力资源管理

管理

企业

## 评论

od整体发展历史，价值观，od的流程，如何介入，介入到什么程度都介绍的异常清晰。

-----  
很丰富很理实结合，需要多次阅读

-----  
有几大优点，一是第一辑OD历史和理论概览，脉络清晰，学术理论与管理实践相交织的历程交代得清楚，给出了系统认知，难得；二是第二辑OD工作循环，对OD工作者的顾问视角和自我定位、自我认知，给出系统阐述，刷新三观为OD工作所必须，难得；此外关于行为改变、权力与政治的理论和实践都干货满满且三观正。全书下部人力资源

与组织发展实践案例，举的大方面也都很提要。

-----  
第一本OD教科书

-----  
蹭热度的书，不推荐，实用性理论性都不怎么样

-----  
很6的一本书，更新了我对组织发展的认识。原来组织发展也没那么高高在上

-----  
[组织发展：OD和HR实践者指南\\_下载链接1](#)

## 书评

1、本书引入方IOC渲染起调很高，煎熬阅读一半后，我几乎数度放弃。虽英方作者是咨询界出身，但整篇下来给你一种完完全全的、咬文嚼字的理论性内容，语句冗长且乏味，多数表格整理逻辑性一般，更像是一种散落的罗列；虽然是实践者指南，但是期望把本书作为你进入OD领域的工作手...

-----  
[组织发展：OD和HR实践者指南\\_下载链接1](#)