

<<什么样的公司才叫好公司>>

图书基本信息

书名：<<什么样的公司才叫好公司>>

13位ISBN编号：9787300066295

10位ISBN编号：7300066291

出版时间：2005-12

出版时间：中国人民大学

作者：琳达·格拉顿

页数：294

字数：230000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<什么样的公司才叫好公司>>

内容概要

19世纪美国伟大的哲学家和观察家亚历克西斯·德·托克维尔 (Alexis de Tocqueville) 经深思后认识到：“我不由自主地以为，我们所称之为必不可少的那些体制常常只不过是一些我们已经习以为常的制度。

就社会政体而言，可能的范畴比生活在各种不同社会中的人们所能想像的要广泛得多。

”？托克维尔可能一直都在思考当代企业组织的问题。

我们已经习惯了当代企业的结构、管理，以及运作的方式，但还存在着更多的可能性。

当我与英国电信公司 (BT) 的一位高级经理交谈时，亚历克西斯·德·托克维尔的这些话在我耳中回荡。

那位英国电信公司的高级经理向我提出了以下问题：“你能想像15年后怎样对孩子解释这样的情形：

每天清晨有许多人登上一辆火车，在经历了一段难熬的旅程之后，在另一个地方蜂拥而出？

当一天的工作结束后，他们又将搭乘同一辆火车返回，日复一日，天天如此？

你能想像出这听起来将多么不合时宜吗？

” 《什么样的公司才叫好公司》一书旨在让企业抓住我们今天可望而不可及的各种可能性。

这并非孤立无援或是理想主义的呼声。

正如他们的哲学先辈一样，亚历克西斯·德·托克维尔这类的当代哲学家——诸如沃伦·本尼斯 (Warren Bennis)，查尔斯·汉迪 (Charles Handy) 和彼得·德鲁克 (Peter Drucker) ——都已注意到了组织生活的多变性，都曾分别得出含义深远的结论。

将其思想紧密联系起来的一条线索显示：创建经济上繁荣富强、工作中激情荡漾、事业上蒸蒸日上和生活上稳定安康的企业组织，这一切都把握在我们的手中。

？沃伦·本尼斯指出：“如果经理们与科学家们继续在振兴企业组织的问题上群策群力，他们也许可以创建出令人欣喜的企业组织——完全有这种可能。

” 我们真能够创建出“令人欣喜的企业组织”吗？

那种不是出于我们对组织的忠诚感，而是因为孩子们在这种组织中能够充分发挥他们的潜力，所以我们乐意让自己的孩子为之工作的企业？

依我看，严峻的考验在于你是否想让你的孩子为你所工作的公司工作，或者确切地说为你现在所领导的公司工作。

如果你的回答是响亮的“不”，或者即使是沉思之后的“也许”，那么你所面临的挑战就分外严峻了。

我认为，我们每一个人都可能成为激励我们施展才能的企业组织的一部分。

这种企业组织会是什么样的，要根据什么准则来确定？

贯穿查尔斯·汉迪、沃伦·本尼斯和彼得·德鲁克等人著述的线索虽然可贵但却难以言表，那就是“民主”：个人积极地投入并参与组织的事务，在组织中每个人都享有选择权，共同目标使大家紧密地团结在一起。

虽然“民主”有着悠久的历史，但我相信我们现在还是能够再次领略并重新解释民主的精髓——赋予古希腊生命力并焕发其革新精神的公民感与参政意识。

我们现在依然能够再创当年苏格拉底和柏拉图漫步于雅典宽阔的林荫大道时，雅典大街小巷所具有的那种时空感和那些有价值的交谈与思考，或者再现自由民主哲学家们的真知灼见。

深刻理解个体自主权必要性的约翰·斯图尔特·米尔 (John Stuart Mill) 这样描述道：“当人们全身心地解决影响自己与整个集体的问题时，能量就得到了释放，就可能促成富有创意的解决办法和成功的战略对策。

” 在遵循柏拉图和约翰·斯图尔特·米尔的思想的企业组织中，我们看到正涌现出一种看待人及其作用的新方式。

我们有机会去实践哲学家和观察家们几个世纪以来一直梦寐以求的事业。

与历史上任何时刻相比，现在有更多的机会去创建“民主化公司”。

在过去10年间，我们越来越清楚地看到，由于全球化、激烈的竞争，以及要求越来越高的顾客等诸多

<<什么样的公司才叫好公司>>

力量的影响，许多公司的机构已变得不那么层次分明了，等级制度也不那么森严了，而且流动性更大、更注重实效。

等级制度的崩溃为我们创建更民主的工作方式提供了土壤。

但除了这几股力量之外，我认为触发本书核心思想的还有另外两股力量。

首先是人口统计数据，更确切地说是进入了X和Y两代人掌权的劳动大军时代。

他们更乐意与公司保持成年人与成年人的关系，同时具有自决能力、自主意识和专业技术知识，所有这些都将是有助于“民主化公司”的建立。

由于科学技术的突飞猛进，这股变革所需要的重要力量现在正不断加速发展。

技术可能会再创类似古希腊的某些环境，因为技术能够压缩空间，使人们迅速并直接地分享信息与知识。

这就为个体发挥杰出的才智、获取自主权，以及培养自决能力创造了广泛的机遇。

虽然人口统计数据和科学技术有能力加快实现民主化公司，但如果要想创建“民主化公司”，要想真正抓住这个机会，我们就要具备清晰的认识、正确的判断力、开阔的眼界和明确的途径。

清晰的认识是必不可少的。

我们也许十分赞赏古雅典公民的参政意识与创造性，但我们必须记住，他们所作的尝试得到了成千上万奴隶们的支持，而且他们生活在一个严格限制妇女参政的社会。

我们也许觉得约翰·斯图尔特·米尔的憧憬令人耳目一新，但我们也应该记住，那时候大部分劳动人民受到了残酷的剥削。

我们必须确立一个民主目标，它发源于悠久的民主历史的精髓，但其构架则可在一个经济实体的范围内独立存在，可以根据企业生活的现实加以实行。

所以，树立清晰的认识是至关重要的。

我通过认定民主化公司的6项宗旨明确了这一认识： 1．组织与个体之间的关系是成年人与成年人的关系。

2．个体首先被视为能够主动发展并利用自身人力资本的投资者。

3．个体能够塑造自己的特性并能表现各自不同的品质。

4．个体能够参与对工作环境的抉择。

5．某些个体享有的自由不能以牺牲他人的利益为代价。

6．个体对自己和组织都负有责任与义务。

判断力与眼界也同样重要。

为了创建这种令人欣喜的企业组织，我们必须知道怎样才能使这些民主宗旨转变为日常现实。

为了做到这一点，我在7家大型公司对这6项民主宗旨做了实地调查。

调查结果显示，“民主化公司”的宗旨确实在一些公司成为了公司的进程、文化和管理的一部分。

它们自成一体，切实可行。

调查结果还显示，其他一些公司依然牢固地处于官僚制度下的命令与控制状态，或处于“临时委员会制度”下的放任自流状况。

对于许多公司来说，要想成为“民主化公司”，它们还需要在组织机构方面设计一幅崭新的蓝图。

虽然民主政体是为其个体谋福利而存在的，但同时也要为机构或组织谋取利益。

我对“民主化公司”的研究是从3位个体的经历开始的，他们所在的公司正实行着民主化公司宗旨中的一项或几项。

只有透过个体的眼睛，我们才能真正理解个体的权利与义务。

我们从个体的视角了解到他们对个体权利所承担的职责，并弄清了他们公司所实行的民主措施与程序。

我们看到了公司中的民主政治，并看到它在日常工作中是怎么起作用的。

但这些模糊的认识并不满足于设计一幅蓝图，或是开创一条民主之路。

要实践“民主化公司”的6项宗旨，就需要设计一幅带有3个相关板块的蓝图。

第1个板块是针对“民主化公司”中个体的职责与作用而设计的，其核心是个体自主权的概念：即公司成员的自我认知能力；将自己视为投资者，坚持不懈地发挥各自人力资本的能力。

<<什么样的公司才叫好公司>>

对雇员本身和公司来说，雇员各自的自主能力以及最大限度地自我进取能力具有巨大实际意义。

第2个板块考虑到公司应尽的义务，这是针对组织结构的多样化而设计的：即公司为那些想做到人尽其才、作出积极响应、具有责任感的人提供施展才华的空间的能力，以及公司创建富有革新精神与应变能力的工作环境的能力。

我认定了创建空间与行使选择权的8个方面。

就其中每个方面而言，我都在该方面确定了一家位于开创空间和选择权前列的公司。

第3个板块将个体的作用与组织的作用结合起来，创造出能够约束个体生活的“容器”。

在古希腊，这个容器就是那座城邦以及它所面临的挑战。

在国家的民主政体中，这个容器就是国家，它的边界被明确标明并为人们所理解。

然而，就公司而言，关于这个容器的概念却是一个更加复杂的问题。

在“民主化公司”中，个体具有自主权和自决权，组织的关键作用在于提供空间和选择机会。

但如果是这样的话，那么是什么使“民主化公司”保持团结呢？

是什么阻止它蜕变为一个为所欲为、索取高价以兜售技能的松散群体呢？

这就是第3个板块所涉及的“包容”问题，它是公司民主制度所面临的主要挑战之一。

我将它称之为共同目标：即公司所有个体都为之奋斗的共同目标，它充当了对公司所有活动的共同约束力；在它的约束下，个体的职责与义务成为组织机制的一个组成部分；在整个组织中产生出的信任感渗透于个体之间的人际关系中。

个体的自主权、组织的多样化，以及共同目标形成了“民主化公司”的3大板块。

但作为个体我们能够做些什么呢？

对于我们自己以及我们所属的组织来说，我们的所作所为会带来什么益处呢？

本书的最后部分主要针对这些问题进行探讨。

为了推动你的公司走民主之路，你必须马上采取行动来解决这些问题。

你可以今天就着手建造第1个板块，向雇员明确地表达并为之分享民主思想，或者努力使自己变得更具有自主性。

你可以通过以身作则去指导、培养和支持他人的自主意识。

你可以通过在公司里明确表明你对多样化的看法，并着手建造第2个板块，为自己和他人提供选择机会、创造空间，使雇员能够努力投身于自身的改造之中。

最后，你还要扮演共同目标缔造者的角色，明确无误地阐明公司的目标以及你在其中所起的作用，制定具体的目标，接受对自己以及对他人应担负的职责与义务。

这些就是我们作为民主个体应采取的行动以及应承担的义务。

“民主化公司”就是这样一些个体的汇集之地，他们努力进取、决心对自己和其他个体履行义务。

就拥护并支持这6项民主宗旨的公司而言，通向民主的旅程需要它们做到全神贯注、持之以恒。这将意味着组织应不折不扣地支持个体享有的自主权。

这将需要组织坚持不懈地去创造选择的机会和自由的空间。

这将迫使公司的领导班子面对真正的挑战，他们必须精心打造并广泛传播公司的共同目标感。

为什么要尽心尽力地完成这些工作？

这样做能给个体以及组织带来什么好处？

正如本书逐步展开的情景所显示的那样，我们描绘了一幅富有民主价值的和谐景象。

从企业组织的角度来看，我有理由认为实行民主制度将给组织带来三大益处。

首先，像英国石油公司（BP）和麦肯锡公司（McKinsey）之类的公司，由于鼓励个体雇员灵活自主地自我发展，因而它们在整体上就具备了灵活的应变能力。

这就是英国石油公司的罗德尼·蔡斯（Rodney Chase）所描述的“像雨燕一样敏捷”，即个体雇员具备了迅速抓住新机遇的能力。

其次，具有责任感与目标感的公司将会拥有具有责任感与目标感的成员。

就像英国电信公司所发现的那样，民主政治所具有的参政议政以及权利下放的特性将培育出在个体行为与公司目标之间牢固而持久的统一性。

最后，正如阿斯利康公司（AstraZeneca）的领导者所发现的那样，这些民主宗旨创造了

<<什么样的公司才叫好公司>>

一个融合不同专业的绝妙平台。

当公司与雇员之间建立了成年人与成年人的关系，并且所有的个体都能够参与选择其工作环境时，这就为快速、成功的结合打下了基础。

但是，民主政治的受益者不仅是企业组织。

只要我们成为支持民主宗旨的公司的成员，我们当中的每一个人都有机会在自己的职业生涯中取得成功并增添新的意义。

怎么会这样呢？

首先，当我们在享有自主权和共同目标感的机构里工作时，我们每个人都会感到更愿意投入、更富有激情、更充满活力。

这是让我们坚定意志、倾注精力的时刻，因为我们处在所谓的“涨潮”的时刻。

对于我们每个人来说，这是宝贵的时刻。

正如我们将看到的那样，作为支持这6项宗旨的公司的雇员，我们更有可能体验这样的时刻。

许多人都会有脱离组织的感觉。

当别人得到“额外的好处”而他们却不能够分享时，或者当他们不能够完全了解某项决定时，他们就会常常觉得受到了不公平或不公正的对待。

在这种情形下，我们与公司的关系就会变得紧张，可能还会破裂。

遵循这6项民主宗旨并支持个体自主权的公司能够创造出一种高度透明的环境，使每个人都可能得到公平、公正的对待。

总之，“民主化公司”有可能让个体和组织创造出一种双赢的关系：个体不会在损害组织的情况下获利；组织也不会以牺牲个体为代价而谋取利益。

“民主化公司”可以成为指导企业组织怎样发展的航标灯，作为检验你是否应该加入或留在某家公司的试金石。

选择权属于你自己。

<<什么样的公司才叫好公司>>

作者简介

琳达·格拉顿（Lynda Gratton）是伦敦商学院研究组织行为学的副教授，也是研究人力资源战略意义的全球性权威。

她在伦敦商学院主持了举世闻名的行政管理项目“改革中企业的人力资源战略”，并且是美国人力资源策划协会（American Human Resource Planning Society）的董事会成

<<什么样的公司才叫好公司>>

书籍目录

1、好公司谋识经历 英国石油公司谋职经历 麦肯锡公司谋职经历 英国电信公司谋职经历 好公司的价值
2、什么样的公司是民主化的公司 民主简史 民主化公司的宗旨
3、民主化公司的运行 民主化公司研究 公司民主化的现状
4、公司民主化的动因 个体发生的转变 技术产生的变化
5、培养个体自主权 个体投资者 人力资本要素 利用人力资本 个体如何实现自主 公司如何支持个体自主权 公司如何了解雇员
6、民主化公司的多样化 民主化公司的先驱 就业岗位的多样化 项目和特别工作组的多样化 工作方式的选择 培训的选择 发展型关系的选择 报酬与福利的选择 工作地点的选择 工作时间的选择 发展多样化取得的经验
7、制定共同目标 目标 职责与义务 信任与权力
8、公与领导雇员 领导人的作用 项目组长的作用 人力资源部门的作用
9、成为民主化公司的五大理由 雇员工作投入 开创了双赢的解决方法 公平合理 灵活机敏 善于整合注释

<<什么样的公司才叫好公司>>

媒体关注与评论

好公司赋予你民主与激情，好公司让你享受到公平与合理，好公司让你工作灵活而投入，好公司为你开创双赢的解决方法。

<<什么样的公司才叫好公司>>

编辑推荐

一向以资产稳固自居的大公司，为什么一夜之间名誉扫地、负债累累？
昨日的蓝筹企业，为什么却接连爆发财务丑闻，让股东资产损失殆尽？
它们的问题出在哪里？
那什么样的公司才能叫好公司？

本书对于那些希望能持续经营的企业和企业家，无异于当头棒喝：你引以为豪的公司新决策、新战略、新举措，也许却引导你向坠落的深渊又前进了一步！
好公司赋予你民主与激情，好公司让你享受到公平与合理，好公司让你工作灵活而投入，好公司为你开创双赢的解决方法。

<<什么样的公司才叫好公司>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>