第一图书网, tushu007.com

<<领导力与新科学>>

图书基本信息

书名：<<领导力与新科学>>

13位ISBN编号：9787300097930

10位ISBN编号：7300097936

出版时间：2008-11

出版时间：中国人民大学出版社

作者：玛格丽特·惠特利

页数：175

译者：简学

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

前言

量子世界中的中国智慧我第一次读到玛格丽特·惠特利的《领导力与新科学》，是20世纪90年代在瑞士学习管理学的时候。
那时，初见有人把领导力与新科学这两个似乎毫不沾边的东西联系在一起，既感到新奇，又觉得颇为困难。
她先是解释量子物理对组织实践的意义，然后追寻生物学和化学对生命系统的影响，最后论述了混沌理论与新秩序的创生。
这些科学概念并不易懂，也不易转换到商业语境中。
直到后来，我从系统学习西方管理学典籍转到汲取我国古典文化营养的时候，才觉得自己发现了理解惠特利著作的钥匙。

内容概要

引言和第1章主要介绍了三个科学分支，并通过它们来理解世界是如何运转的。
这两个部分还详细介绍了宇宙是如何建立秩序的，并且探讨了为什么我们对生命系统建立秩序的方式不但不欣赏，反而抱有恐惧心理。
第2－4章介绍量子物理对组织管理的借鉴意义。
实际上，在组织管理方面，直到今天我们仍沿用起源于17世纪的牛顿物理世界观。
量子物理能帮助我们重新认识大型复杂系统中观察和感知、参与和关系、影响和联系等相互间的关系。
第5章和第6章主要讨论生命系统，以及生物学和化学领域出现的一些新概念。
这两章对不平衡和变化提出了新的见解，并指出了混沌对于系统进一步发展的作用。
混沌理论是第7章的主题。
混沌是建立新秩序所必不可少的过程。
在现实世界中，混沌与秩序是相伴而生的，平衡状态不但不受保护，甚至也不是大家期望看到的。
从混沌与秩序二者的关系中，我得到了不少有益的启示：无论是在生命体内还是在一个组织内，混沌都不是坏事，而是建立秩序的必经之路。
我从分形理论中也学到不少东西。
大自然中丰富多彩、姿态万千的图案，是由为数不多的几个基本原则，再结合个体的充分自主性形成的。
而根据我自己的观察，我们人类需要通过“ 意义 ”才能使混乱的局面产生秩序。
第8章讨论生命系统变化、适应和成长的非凡能力。
在第9章，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。
为了更有说服力地表明，我们确实需要新的世界观指引我们在混乱的时代前行，作者在这一版新增加了一章，将这些新观点应用到“ 现实世界 ”。
第10章从新科学的视角重点讨论两个最为迫切的需要：应对自然灾害的能力和阻止恐怖主义的能力。
后记是作者个人富含哲理的一些思考。

作者简介

玛格丽特·惠特利，组织管理领域最前沿的大师、预言家和思想家。

最丰富的组织经历：从1973年起身兼演讲家、顾问、作家等职，咨询服务的对象从美国军队到女童子军，从CEO到修女，有《财富》百强企业、政府机构、医疗机构、基金会、学校、宗教组织和专业协会等。

书籍目录

引言 探索领导组织的觯方法第1章 发现有序的世界：控制式管理的困境　关键词提示：自创生、耗散结构第2章 量子时代的牛顿组织：组织关系与权力　关键词提示：海森堡测不准原理、超距作用第3章 空间不“空”：无形的场与组织价值　关键词提示：场、形态共振第4章 世界的参与特性：“好奇害死猫”与参与式管理　关键词提示：薛定谔“猫向题”、散点矩阵图第5章 平衡与变化：组织变革的关键法则　关键词提示：热力学第二定律、熵第6章 信息的生命特征：组织沟通与信息管理　关键词提示：分形、进化反馈第7章 奇异吸引子：混沌对领导者的启示　关键词提示：混沌游戏、奇异吸引子第8章 变化是生命的本能：建立弹性组织　关键词提示：栖居意识第9章 新的科学管理：参与式管理与自主决策　关键词提示：自参照第10章 现实世界：救灾和反恐　关键词提示：范式盲后记 通向新世界的旅程译者后记

章节摘录

我发现，自组织系统的开放特性是非常神奇的。
它们与环境所建立的关系让我感到很新鲜。
在组织里，我们通常是与环境抗争的，我们将环境看做破坏与变化的源头。
只要可能，我们总是倾向于将自己与环境分隔开，以为这样就可以保持我们已建立的稳定状态。
即便我们知道，对组织之外的影响和需求也要响应，但是，我们的主要精力还是放在如何构筑坚强的防御体系上。
经验告诉我们，稳定与开放天生就是一对矛盾，有时稳定占上风，有时开放占上风。
但是，自从我了解自组织系统之后，这个二元性就不存在了。
对外开放的系统才能成为强大的系统。
那么。
它们是怎样做到这一点的呢？
自组织系统的生存能力和弹性，来源于其面向需要的超强适应能力，以及适合当前状况的系统结构，形态或功能都不能单独决定系统该如何组织。
自组织系统采用过程型结构，为了维持其特征，它们可以重新组织成不同的形态。
系统可能维持在当前形态，也可能进化为新的秩序，这取决于实际需要。
它并不拘泥于任何一种形态。
它能够组织成任何一种形态，以便最佳地适应当前状况。
现在的组织已开始学习如何发挥自组织的强大威力，使组织更灵活和更有效。
越来越多的组织已经开始放弃对永久性结构的依赖。
它们已经去除自己的刚性，包括实体上的和心理上的，以便支持更加流畅的过程。
临时组建的团队可以应付特定需求或不断变化的需求。
’它们最大限度地减少了角色的种类。
它们推倒围墙，建立人员、思想、信息可以自由流动的工作场所。
奥迪康（Oticon）是一家生产助听器的北欧公司。
在这家公司，员工可以按喜好重新布置自己的办公室。
他们既可以选择前卫风格的办公室，也可以选择普通办公家具。
他们可以灵活地组建新的团队，成员只需将文件盒拿到相邻的办公桌上就可以开展工作。
该公司的CEO讲过这样一件事：他离开办公室一天，就发现自己的文件柜被推到了市场部。
因为他曾对部下讲过，他要在市场方面花更多的时间。
如果一个组织想拥有适应环境的生存能力，就需要千方百计地开放自己。
组织与信息的关系是尤为重要的，要特别关注新的信息，甚至是干扰信息。
必须积极地从各处寻找信息，包括过去不为人注意的地方和资源。
一定要让这些信息自由地传播，以便让更多的人给出自己的解释。
这些新的信息是倾向于让系统偏离平衡状态的，它们会告诉我们系统该如何改变。
开放组织对让其感到舒服的信息是不感兴趣的，因为这些信息只是在炫耀自己辉煌的过去和完美的现在。
它们有意去寻找可能威胁组织稳定性并使其偏离平衡的信息，并通过开放来实现成长。
这种处理信息的方式与以防卫著称的传统组织是完全不同的。
在传统组织里，只有对当前计划或领导力有利的信息才允许进入。
它们不理睬外部的干扰，以保持平衡为目标。
这样的组织将每况愈下，并最终走向死亡（参见第6章）。
自组织系统敢于面对不平衡状态，也许这意味着系统的走向太难以预料了，但实际上完全不是这么回事。
自组织系统的稳定性源于其自身的本性，它知道自己是谁、自己需要什么，以及要在当前的环境下生存下去还需要做什么。

自组织系统不是被动挨打的可怜虫，不是被动地应付环境的变化。
当发展成熟时，自组织系统就具有自觉性，清楚自己该如何应对环境的变化。
它能更有效地利用一切可用的资源，生存下来并逐渐发展壮大。
自组织系统渐渐地呈现出稳定性。
当环境提出这样或那样的要求时，这种稳定性具有保护作用。
自组织系统的稳定性使其可以按照自己的意愿继续发展，而不是惊恐地做出被动反应。
在生态系统中，我们可以清晰地看到这种演变过程。
在系统形成的早期阶段，居于统治地位的早期物种繁衍大量的后代。
由于生态系统还不稳定，也无法对这些物种进行保护，因此这些物种的繁衍效率非常低。
由于非常容易受到攻击，它们不得不将大量的能量用于繁衍后代，且其中的大部分成了其他物种的美食。
在早期阶段，来自环境的压力非常大，哪些物种能够生存下来主要取决于环境。
众多物种的相互关系影响着生态系统的发展，最后，稳定而又富有弹性的生态系统逐渐形成。
随着环境压力的变小，有效利用能量的物种才能生存下来。
哺乳动物繁衍的后代非常少，才成就了今天的兴旺。
而且，环境的变化也与生态系统有着千丝万缕的关系。
气候特点、潮湿水平、土壤条件等，都随着生态系统的发展而不断变化。
这些系统中发生的一切完全背离我们的常规思维方式。
向外部环境开放的系统才能成为强壮的系统，才能从容应对外部环境的变化。
真正起决定作用的不是外部影响，而是系统自身的自组织动力学。
由于长期与环境共存，系统逐步呈现出一种独立于环境的自主性。
而且，不断获得的新能力使其处理任何外部影响都越来越得心应手。
我之所以说这是一种背离常规的思维方式，是因为我们通常的做法是完全不同于此的。
我们坚信，为了保证生存，为了保护个人自主性，我们必须抵御外部力量的影响。
我们往往认为与外界隔绝、保密和坚固的界限是保护个性的最好办法。
但是，自组织世界发生的一切告诉我们，界限不仅仅是用来区分彼此的，也是沟通与交换的场所。
通过不断的内部交流以及与外部环境的交换，系统将呈现出一种更大的、独立于环境的自主性。
从杜邦的一家管理严格的化工厂（位于西弗吉尼亚的贝尔）中，我发现了这种“自相矛盾”现象。
通过向政府官员、社团组织、学生、媒体甚至环境倡导者敞开大门，工厂与各种各样的组织建立了关系。
这些关系使大家都成为学习者和倡导者。
随着相互信任关系的建立和戒备之心的解除，传统的边界打开了。
正像工厂经理理查德·诺里斯所说的那样：“我也不知道工厂将要走向哪里，我觉得这已经无关紧要了。
”一旦工厂内外的关系广泛建立起来，工厂就充满了自主和尝试的氛围，有趣的是，这却使工厂更安全和更有效率。

后记

翻译本书对我来说是一项颇具挑战性的工作。
我对组织管理很多方面的认识都因此而改变。
管理科学中的很多理论都借鉴了自然科学的最新研究成果，组织管理也不例外。
《领导力与新科学》将量子物理、自组织系统和混沌理论等现代科学引入到组织管理领域，为组织管理提供了新的思维方式。
领导是什么？
是告诉下属该如何工作的那个人吗？
我们过去往往是这么认为的。
但在混乱的环境下，领导者最好是通过价值观念进行引导，让下属们灵活地采取行动，最好不要用条条框框削弱他们的创造力。
为什么这么说呢？

媒体关注与评论

这样的杰作十年才出现一本。
惠特利将对组织和人的思考推进到一个全新高度。
读后永远不会重回到旧思维上。
——肯·布兰佳，《一分钟经理人》的作者惠特利通过生物学、化学尤其是量子物理学上令人振奋的突破，为商业管理描绘出一幅全新的图像。
这种商业与科学之间的新关系，是用来观察我们组织的新透镜。
——《出版商周刊》这本书让我们坚信：在任何一个组织里，领导者都必须用生物思维模式代替牛顿思维模式！
——《华尔街日报》一本不同寻常的书。
一个世纪以来，物理学领域取得了丰硕的研究成果，将这些新成就、新发现应用到管理与领导力上面，的确是一个创举。
——马乔里·凯利，《企业伦理杂志》的创办人和出版人

编辑推荐

《领导力与新科学(原书第3版)》由中国人民大学出版社出版。

第一图书网, tushu007.com

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