第一图书网, tushu007.com

<<管理之神>>

图书基本信息

书名：<<管理之神>>

13位ISBN编号：9787303083305

10位ISBN编号：7303083308

出版时间：2006-1

出版时间：北京师范大学出版社

作者：查尔斯·汉迪

页数：226

译者：崔姜薇

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

查尔斯·汉迪用深入浅出的隐喻、平实智慧的语言，对企业文化特征进行了详尽的解析，并将其归类为四型：通过影响力构筑放射形“蜘蛛网”，将权力由组织中心传递到整个企业的团体文化——宙斯型；讲究阶层的角色文化——阿波罗型；以项目为中心、着眼于提高技艺的任务文化——雅典娜型；以及听凭员工自由发挥的存在主义——狄奥尼索斯型。

书中的许多内容，已经或者正在被现代组织的发展所印证。

如果关于未来我们知之甚少，很大程度上可能是由于对现实的领悟不够深入。

而这本书将帮助我们更深入地领悟现实中的组织和我们自己，帮我们更深入地回答那些简单而深刻的命题——我是谁？

在哪里？

这不仅仅是一本洞悉组织性格的管理学著作，更是一本洞悉人性的书籍。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

英国国宝——查尔斯·汉迪，是英国当代最知名的管理大师，被誉为“大洋彼岸的德鲁克”。
以“组织与个人的关系”与“未来工作形态”的新观念闻名于世，他和另一位企管大师彼得·德鲁克（Peter F. Drucker），分为大西洋两岸动见观瞻的焦点。
2001年，《金融时报》（Financial Times）票选十大管理名师，汉迪获选为第二名。
汉迪毕业于牛津大学，并曾在麻省理工学院的史隆管理学院追随本尼斯、雪恩、阿奇利斯等大师进行组织研究。
曾任教于英国伦敦商学院，担任过英国石油公司顾问、以及英国皇家艺术及工商促进会主席。
汉迪对政治和社会的兴趣跟管理一样大，属通识型学者。
他晚年的著述是糅合了市场经济、企业文化与人道观点，低声地在提倡营利，大声地在鼓吹对人的尊重。
近年来他一直在探讨：什么样的工作方式与生活方式是最适合21世纪的社会？
汉迪在西方社会一生的体验使他相信：个人的自由与独立，要与财富的分享、社会的正义相互平衡。
汉迪不仅是管理大师，更是人道主义者。
沃伦·本尼斯说汉迪的著作将管理类作品带到了一个新的深度。

第一图书网, tushu007.com

书籍目录

导论第一部分 文化适宜性理论第一章 四个管理之神第二章 企业运营中的管理之神第三章 管理之神的平衡第四章 不同背景下的管理之神第二部分 阿波罗的危机第五章 阿波罗的两难困境第六章 对困境的回应第七章 管理之神的新秩序第八章 结论

媒体关注与评论

寻找管理之神　　来源 价值中国网 邱恒明　　一个老板，50余岁，你告诉他，作为宙斯型领导的他做的决策速度非常快，但速度快并不等于质量好，质量还是靠宙斯和最靠近他的圈内人的才能来决定。
我相信他并不会对此太感兴趣，继续解释管理文化可化分为四种用古希腊众神命名的类型，而且了解这些有益于他对公司各部门的管理，他也没那么有耐心。
因为我认识的这位老板已经有足够的智慧和逻辑去理解他眼前的世界，更何况他开创的公司，所要进行的事业并不是二、三十岁小年青，或者那种豪气冲天的美式企业家所要进行的故事，这个老板并不想要打造多大的成就，满足内心多汹涌澎湃的创业热情，或许他只是有个情结，有个小兴趣才开办了这不大不小的公司，这家公司是生活的一种方式而已，他所建立起来的人脉足够让公司良好运转，所以我们很难去向他介绍管理之道，很难在这类老板面前去点评产业的先进、落伍，管理的优劣，因为这些词汇对很多人来说并不管用。
　　我这样来思考问题，而且提到了古希腊的众神之王宙斯，是因为我正在看一本叫《管理之神》的书，而该书的作者查尔斯·汉迪笔下富有哲学和艺术美感的文字让我在看书过程中有了上述小小的感触，也多少教会我一些哲学性的思考。
这位英国当代最知名的管理大师告诉我们，在功利性的写作之初，他先找来许多号称管理大师的作品来研读，后来觉得这些书籍让人兴趣索然。
扔掉这些书本的时候他找到了另外一种写作方式，就是从文化、人性中去感悟管理思想、去体味组织在现实中的管理之道，《管理之神》是其代表作之一，也是他成功找到优秀写作方法之后的成就，它完整地体现了汉迪人文关怀和哲思的一面，还有他的比喻功夫。
我可能认为这位老板并不是《管理之神》的主流读者，但这本书又无疑对企业的老板大有裨益的书。
　　让人们去除组织的神秘感、复杂感，让各种组织的运作方式更容易被了解，这是本书的目的。
汉迪在导论说：“我之所以借助古希腊众神来谈企业管理，并不是故弄玄虚，而是要借此强调企业管理并不是一门精准的自然科学，而应该是一个深受不同时代的文化与传统的影响，兼具创造性和政治色彩的程序。
”　　我们继续介绍宙斯型组织文化的特征，因为只有你理解了其中一种对管理文化的比喻方式，并对它感兴趣，你才可能就对其他众神也感兴趣。
宙斯型文化的图形就像一张蜘蛛网。
在这种文化中，重要的并不是向外放射的线路，而是把蜘蛛围绕在中央的环状线路，与中心点的蜘蛛之间的关系，比任何形式上的头衔或职位都重要。
这种文化最常见于小型企业，经常出现在各行各业的起步阶段，它只能靠亲密关系和信赖。
　　这种组织文化是亲情文化，用“移情作用”的方式做出决策。
但不要忽视裙带关系，不要认为宙斯型的组织就是不好的组织。
人们总是相信“总会有一个最好的管理方式的想法”，那一直就是个神话。
喜欢用社会哲学家称呼自己的汉迪很明确的指出，这个无所不在的神话，对组织和个人都没任何积极的意义。
他说：跟街上的陌生人比起来，你的侄子、一起玩球的老友，或者一块喝酒的伙伴，都可能很快凭直觉读出你的想法，所以，不要鄙视裙带关系。
当速度比标准的细节更重要，或者当延迟的代价比犯错的代价更高，而且在下一次交易中这些错误又是可以避免的时候，宙斯的团体文化就会显示出不凡的效力。
　　只是因为背景不同，文化不同，管理也就不同，而没有哪种管理文化的优劣之分，但我们可以交叉，可以融合多种文化，而让组织走得更远，更健壮。
我们简略的了解书中阐述的其他三种组织文化：讲究阶层的角色文化——太阳神阿波罗型；以项目为中心、着眼于提高技艺的任务文化——女神雅典娜型；以及听凭员工自由发挥的存在主义——酒神狄奥尼索斯型。
阿波罗式文化有点像我们现在所说的外企文化，注重的是你处于怎样的岗位，是什么一个角色，它的

权力处于顶端；宙斯组织的权力处于中心，有些像我们许多民营企业，家族企业；雅典娜式文化的权力是分布在网线的交叉点上，雅典娜文化认为，年龄、资历、与老板的亲疏都不重要，专业水平才是权力或影响力的基石，跟我们的顾问公司，广告公司比较像。
汉迪说，如果你想知道管理的魅力所在，答案就是：接受四个神的同时召唤。
假如你看到某个管理者显得很疲惫，那可能是因为他刚经过四种文化重叠的冲击，患上了文化的精神分裂症。

其实翻开这样的一本书，要非常清晰的记住作者所指示的众神，并且一一对应上它们所代表的含义，读一遍是不够的，但你多翻看它的时候，你又发觉这些比喻非常贴切，也难怪这本著作能在西方畅销多年，除了我们中国人喜欢的连贯性、紧凑感缺乏外，这本书也算得上好读易懂，并能从了解文化中了解组织、了解人性，同样也能从这四种类型的文化中去理解国家之间的不同。

其实我误解了前面提到的这位老板，做文化公司的他一年前已经翻完了查尔斯·汉迪写的《大象与跳蚤》，把跨国巨型公司比作大象，把自由独立的职业者比作跳蚤，他对这样的比喻很感兴趣，便在香港买了《大象与跳蚤》的繁体版。
这一次，我以为要颇费力气跟他解释四种管理之神的时候，他来了兴趣，要我跑腿帮忙买这本书了。

编辑推荐

如果说德鲁克开创了管理学这个学科，属于现代管理学的开山鼻祖的话，那么查尔斯·汉迪则沿着德鲁克开创的思路继续前进，探究组织和人以及社会三者之间的关系问题，为当今社会的个人提供了应对严酷的组织的强大压力的精神依据。
德鲁克告诉你组织是什么和为什么，汉迪告诉你面对组织时个人该怎么办。
德鲁克关注的是体系，查尔斯·汉迪关注的是人本身。
[查尔斯·汉迪的主要贡献] 汉迪对政治和社会的兴趣跟管理一样大，属通识型学者。
他晚年的著述是糅合了市场经济、企业文化与人道观点，低声地在提倡营利，大声地在鼓吹对人的尊重。
近年来他一直在探讨：什么样的工作方式与生活方式是最适合21世纪的社会？
汉迪在西方社会一生的体验使他相信：个人的自由与独立，要与财富的分享、社会的正义相互平衡。
汉迪不仅是管理大师，更是人道主义者。
沃伦·本尼斯说汉迪的著作将管理类作品带到了一个新的深度。
查尔斯·汉迪对管理界的贡献颇丰。
他以"组织与个人的关系"、"未来工作形态"的新观念而闻名于世。
主要贡献包括： ○ 自雇工作者 ○ 适当的自私 ○ 联邦制组织 ○ 三叶草组织 ○ 3I组织 ○ 甜甜圈原理 ○ 四种管理文化 ○ 中国式契约 ○ S型曲线 ○ 权力补贴（逆向授权）

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