第一图书网, tushu007.com

<<组织文化>>

图书基本信息

书名：<<组织文化>>

13位ISBN编号：9787309075823

10位ISBN编号：730907582X

出版时间：2010-9

出版时间：复旦大学出版社

作者：石伟 编

页数：352

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

前言

2004年，本书第一版面世后，获得管理学界、人类学界一些好评①。
2006年《中国企业文化评论》杂志第1期在综合审视所有组织文化研究者的论点之后将中国企业文化研究划分出8个学派，并就此将本人归入研究组织文化的“学院派”之中⑦。
在我国，研究组织文化的人群数量庞大，本人才疏学浅，只算是这个群体中的普通一员，和这些学界、咨诲界的巨擘并列，心中实为惶恐，不可名状。

自1989年任教以来，我在教学和实践中感到，在研究组织文化的过程中仅仅凭借管理学的框架去研究，难以诠释文化的丰富多彩。
2000年从瑞士留学回来，我开始用文化人类学的方法去审视文化，因为，仅凭文化人类学研究文化时使用的那些专有名词，如文化涵化、文化儒化、文化加速度、文化整合……这些用语实在是引人入胜，迄今我还纳闷这些人类学的分析方法、专有名词缘何很少出现在组织文化研究中。
因此，本人在第一版中运用了一些专门概念，以人类学的方法分析文化，算是另辟蹊径，但确实别有洞天。

只是在撰写过程中，我深知自己在应用人类学领域只能算个新手，细心的读者不难发现，本书第一版只是体现出本人文化人类学的研究旨趣，尽管具备一些文化人类学的特色，但是缺乏厚度。
因此，我开始重新学习文化人类学，慢慢体会到人类学研究之精妙。
但是由于工作忙碌，这些年我的工作和生活有如一艘潜艇，东奔西突，一直抽不出时间做系统的思考。

第一图书网, tushu007.com

<<组织文化>>

内容概要

《组织文化（第2版）》从文化人类学和管理学的角度出发，全面梳理与组织文化有关的理论，并结合国内外组织文化的实践，提供了一种新的视角，同时介绍了一些极具操作性的工具及方法，使之能够兼具理论性和实践性。

《组织文化（第2版）》是继2004年出版的《组织文化》的再版，这次编写对前一版本进行了很大的改动，主要表现在修正和改正两个方面：第一，《组织文化（第2版）》第二版按照文化发生学的逻辑对原来的体系再次作出了修正，在文化的理论与实践、文化的生成和传承等方面将相关章节调整得更加符合文化人类学的研究体系，内容也更加连贯，尽显文化发展规律在组织文化研究和实践方面的作用。

第二，《组织文化（第2版）》将近年来组织文化的前沿研究尽量收录其中，同时，将案例几乎全部替换，结合作者的实践经历增加了相当一部分国内公司的案例，并在框架和内容上力争做到组织行为学和文化人类学在知识体系上的均衡。

作为“复旦博学·21世纪人力资源管理丛书”之一，《组织文化（第2版）》适合大学人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为企业人力资源主管的参考书。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

石伟，中国人民大学劳动人事学院教授，社会心理学博士。
曾留学瑞士圣加伦大学领导与人力资源管理学院、德国斯图加特大学企管系，香港科技大学访问学者。
主要社会兼职有：美国管理学会会员和中国企业管理研究国际学会（IACMR）创始会员，爱普惠（Authority Consulting Co.）管理咨询公司总经理，北京市委组织部特聘研究员，深圳恒波集团独立董事。

除教学和研究外，曾经为深圳华侨城集团、北京天鸿集团、北京海淀区检察院、广东德胜电机有限公司、广州蓝月亮实业有限公司、江苏双良集团、大庆油田、胜利油田、中国建设银行、深圳恒波集团、北京太伟集团、北京首华建设公司、神州数码、重庆长安汽车股份有限公司、中国移动、中国重型机械总公司等三十多家企事业单位、党政机关提供组织文化与人力资源管理领域的专业咨询。

第一图书网, tushu007.com

<<组织文化>>

书籍目录

第一章 组织文化概论【篇首案例】中光学集团企业文化文本第一节 组织文化的概念第二节 组织文化学的研究对象和范围第三节 组织文化学的研究方法【应用案例】审计文化——公共部门组织文化建设的启示第二章 组织文化的理论基础【篇首案例】从文化人类学的角度解读贝塔斯曼的中国之殇第一节 文化人类学与组织文化第二节 组织行为学与组织文化【应用案例】文以载道——人类学在工商管理领域的应用第三章 价值观、民族文化与组织文化【篇首案例】同仁堂文化特质第一节 价值观与民族文化第二节 中国历史与中国文化的特点第三节 中国人的特点【应用案例】德国品质——麦德龙企业文化第四章 组织文化的结构与诊断【篇首案例】天鸿有限责任公司的组织文化第一节 组织文化的结构第二节 组织文化的诊断【应用案例】蓝色文明——中国重机组织文化测量与诊断第五章 组织文化的功能与建设【篇首案例】太伟高尔夫：文化的再解释第一节 组织文化的功能第二节 组织文化的价值内化第三节 组织文化的外化第四节 组织文化的构建【应用案例】品格、品牌——长安汽车公司文化形成与传承第六章 组织文化的形成与传承【篇首案例】双良集团引入CIS第一节 文化形成的理论与实践第二节 组织文化传承的理论与实践【应用案例】基业长青——北京同仁堂文化的形成与传承第七章 组织文化的变革与创新【篇首案例】华侨城房地产有限公司的企业文化创新第一节 文化变迁、组织文化变革与创新第二节 组织文化变革的动因及阻力第三节 组织文化变革的时机与步骤【应用案例】大象跳舞——中国移动企业文化变革与创新第八章 组织文化的整合【篇首案例】深圳恒波集团企业文化诠释第一节 文化冲突与文化整合第二节 组织文化的内部整合第三节 并购中的文化整合【应用案例】随需而动——神州数码公司文化整合第九章 跨文化管理【篇首案例】德国曼（MAN）公司的跨文化管理战略第一节 跨文化管理的基本理论第二节 跨文化管理在跨国企业中的应用第三节 中、美、日、欧组织文化比较【应用案例】文化冲击——中、欧经理人跨文化培训项目第十章 组织文化与人力资源管理【篇首案例】北京市房管一公司组织文化建设方案第一节 人力资源管理概述第二节 人力资源管理与组织文化建设第三节 文化导向的人力资源管理体系【应用案例】文化与人——首华建设公司基于文化的人力资源管理体系主要参考文献

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

（2）历史性的。
这一类型旨在强调文化的社会遗留性及其传统性，认为文化即社会的遗传。
并认为，作为普通名词时，文化指人类的全部社会遗传，视为专有名词时，它的本质则指社会遗传的某一特殊素质。
（3）规范性的。
这一定义类型强调文化是一种具有特色的生活方式，或是具有动力的规范观念及其影响。
（4）心理性的。
根据这一类型的定义，文化是满足欲求、解决问题和调适环境以及人际关系的制度。
文化是一个调适、学习和选择的过程。
（5）结构性的。
这种类型的定义皆以每一文化系统的性质及可隔离的文化现象之间所具有的组织的相互关系为中心。
文化在这里变得抽象了，它必须建立在概念模型上，并且用以解释行为，而文化本身却不属于行为。
（6）遗传性的。
这种类型的定义侧重在遗传方面。
它的中心命题是关心文化的来源、文化存在及继续生存的原因等。
我国人类学家对文化比较一致的看法是：文化就是人们的生活方式和认识世界的方式。
人们总是遵循他们已经习惯了的行为方式，这些方式决定了他们生活中特定规则的内涵和模型，社会的不同就在于它们文化模式的不同。
从一般意义上说，文化可以定义和表示为人们的态度和行为，它是由一代代传下来的对于存在、价值和行动的共识。
文化是由特定的群体成员共同形成的，它形成了社会与人们共同生活的基础。
社会生活在很大程度上依赖于人们的共识，这种共识就构成了特定的文化。
如中国人民大学沙莲香教授把文化定义为：“所谓文化是凝聚在一个民族的世世代代的人的身上和全部财富中的生活方式之总体。
生活方式包括行为方式和思考方式，而文化是各种行为方式和思考方式的整体，作为文化的生活方式，代表民族特点。
”①

第一图书网, tushu007.com

<<组织文化>>

编辑推荐

本丛书荣获第六届高等教育国家级教学成果奖　　中国最有影响和最具实力的人力资源院校
中国人民大学劳动人事学院组织编写

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