

<<危机与振兴--迎接组织变革的挑战>>

图书基本信息

书名：<<危机与振兴--迎接组织变革的挑战>>

13位ISBN编号：9787500105497

10位ISBN编号：7500105495

出版时间：1999-01

出版时间：中国对外翻译出版公司

作者：(美)戴维.K.赫斯特

译者：王恩冕/等

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>

## <<危机与振兴--迎接组织变革的挑战>>

### 作者简介

#### 内容简介

成功的组织如何发展和振兴？

管理者在领导组织振兴的过程中必须做些什么？

《危机与振兴》一书就此提出了一个重要观点。

传统的组织理论强调的是变革管理中的合理性和控制本书却一反其道认为管理者有时必须采取“有道的无序”行动来故意创造危机，以便打破以往成功的制约，从而使组织得以振兴。

本书作者提出了一个变革模式 即组织生态循环，以此来解释，成功的组织为何会逐步变得不堪一击。

作者以若干危机和振兴的故事来充实他提出的模式，使之富于生命力。

这些故事有的来自他在管理和咨询方面的亲身经历有的来自各种典型模式 非洲卡拉哈里沙漠上的狩猎、采集部落；英国工业革命时期的贵格会；还有像3M公司和耐克公司这样的当代商业组织。

大家为了某个机遇而携手合作之时，组织便诞生了。

幼年的组织通常都致力于创新和学习，然而它们成长起来之后，就变得只注重业绩。

它们早晚会为自己的成功所制约，因为在追求业绩的过程当中，由于人发生了变化：曾经是自己选择的工作变成了受人指定的任务；灵活机动的团队变成了僵化的结构；开放式的网络让位

## <<危机与振兴--迎接组织变革的挑战>>

于封闭式的体系：控制取代了责任。

作者认为，这样做的危险是，一味追求业绩的指导方针，可能会使组织对微妙的环境变化丧失敏感性，从而严重影响了其学习能力。

振兴 即把组织从业绩型变回到学习型的前提是，恢复在大型企业里通常已不复存在的激情、感情投入和价值观念。

所谓振兴，就是回到初创时期的原则上来，重新建立起过去与现在的联系。

危机发生之后，只有共同的价值观才能使振兴之中的组织团结一致。

《危机与振兴》一书为管理者提供了领导组织走向新生活的理论基础和实用方法。

# <<危机与振兴--迎接组织变革的挑战>>

## 书籍目录

目录	
鸣谢	
前言	
组织体的振兴：回归过去，走向未来	
一位从业者对管理问题的思考	
管理行为模式	
为适应变化应建立以价值观为基础的理性行为	
本书的内容	
走老路	
第一章 猎人的智慧	
狩猎 - 采集型文化的特征	
牧人文化的特征	
猎人向牧人转变的灾难性后果	
猎人与牧人的故事也是我们的故事	
振兴的实例	
第二章 学习与业绩	
组织的各要素	
组织内部各要素的互相作用：使命的诞生	
从猎人到牧人：使命变成了战略	
从帐篷到宫殿：业绩带来成功	
业绩与学习	
第三章 框框与泡泡	
当时的经历	
危机	
变化	
新公司文化的合法化	
一种变革模式的问世	
第四章 精神的猎手	
英国工业革命	
贵格会的信仰和价值观	
科尔布鲁克代尔：工业革命的“硅谷”	
贵格会的功绩	
英国工业革命之后的贵格会	
重新审查变革模式	
第五章 成长与振兴	
生态循环	
人类组织中的生态循环	
有关管理行动的不同观点	
第六章 创造危机	
危机与创新	
制约因素	
振兴周期中的管理行动	
行动一：创造危机	
第七章 有道的无序	
行动二：言出必行	

<<危机与振兴--迎接组织变革的挑战>>

行动三：创造环境

给予组织的启示：双向思维

悖论种种

振兴的节奏

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>