第一图书网, tushu007.com

<<企业业务>>

图书基本信息

书名：<<企业业务>>

13位ISBN编号：9787509614679

10位ISBN编号：7509614678

出版时间：2012-10

出版时间：经济管理出版社

作者：陈蔚珠

页数：200

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

内容概要

国内外很多信息系统项目没有产生企业预期的效果和效益，其中最主要的原因有两点：一是企业的战略目标和信息系统战略之间缺乏适当的整合与匹配，也就是企业业务-IT战略匹配问题；一是IT投资回报和绩效究竟该如何测量。
《前沿理论系列丛书·企业业务：IT战略匹配研究》首先从国内外企业信息化现状和发展趋势引出中国企业信息化所存在的问题出发，指出业务-IT战略匹配是解决中国企业信息化问题的一种理论、方法和工具，然后详细介绍了Luftman教授于2000年提出的企业业务-IT战略匹配成熟度模型，并通过大量的问卷调查和统计分析对该模型进行了实证研究，最后运用个案详尽解释了该模型及其应用。
本书可供高校信息管理类和经济管理类科研人员、企业领导、企业信息化咨询顾问以及广大关心企业信息化问题的所有人员阅读。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

陈蔚珠，管理学博士，副教授，任教于首都经济贸易大学工商管理学院电子商务系，主要教授《电子商务概论》、《企业资源计划（ERP）》、《电子商务网站规划》等课程。
主要研究方向为企业信息化、电子商务和移动互联网商务。
曾发表关于信息化成熟度模型、企业业务-IT战略匹配和软件服务化的论文10余篇，翻译电子商务相关专著2部，参与编写电子商务教材1部；多次参与国家自然和社科基金项目研究，并获得北京市优秀人才项目和北京市教委科研项目资助。

书籍目录

第1章 导论1.1 中国企业信息化发展历程和现状1.2 国外企业信息化发展趋势1.2.1 企业信息化突破五大边界1.2.2 企业信息化更侧重商务过程1.2.3 相匹配的管理变革——业务流程再造1.3 中国企业信息化所存在问题的原因分析1.3.1 企业信息化建设缺乏整体规划1.3.2 业务流程与管理基础薄弱1.3.3 方案与业务脱节1.3.4 项目管理混乱1.3.5 企业信息化人才特别是复合型人才缺乏1.4 业务战略和IT战略的基本概念1.4.1 业务战略1.4.2 信息技术（IT）1.4.3 IT战略1.4.4 战略匹配1.4.5 战略匹配成熟度1.4.6 IT治理1.4.7 IT投资回报1.4.8 企业绩效1.5 研究思路1.5.1 研究意义1.5.2 研究内容1.5.3 研究目的1.5.4 研究问题和基本假设1.5.5 研究方法1.5.6 本书创新之处1.6 本书的内容结构第2章 企业业务—IT战略匹配的相关理论2.1 业务战略2.2 IT战略2.3 知识共享2.4 组织发展与变革的理论2.4.1 组织发展与变革的演化角度2.4.2 组织发展与变革的目的论2.4.3 组织发展与变革的断点均衡论2.5 成熟度成长理论2.5.1 诺兰的成长阶段模型2.5.2 Burn的组织文化审核框架和战略匹配模型（SAM）2.5.3 King和Teo的成长阶段模型2.6 能力成熟度模型2.7 IT投资回报2.7.1 经济角度2.7.2 财务角度2.7.3 生产力方面2.7.4 IT灵活性角度2.7.5 组织角度2.7.6 IT投资绩效测量模型2.8 企业绩效2.8.1 竞争优势的经典学派2.8.2 IT在竞争方面的效果2.8.3 竞争优势方面的因素2.8.4 价值链模型2.8.5 创造竞争优势……第3章 企业业务-IT战略匹配成熟度模型第4章 企业业务-IT战略匹配成熟度模型的实证研究第5章 企业业务-IT战略匹配成熟度模型的应用案例分析附录参考文献后记

章节摘录

2.4 组织发展与变革的理论　　战略匹配是包括已定义的匹配维度和它们之间关系的组织变革的适应过程，每个维度都有自己动态的行为标准和外部影响（Henderson和Venkatraman，1990）。
Henderson和Venkatraman （1990）将战略匹配的关键战略管理挑战视为需要修正和当它们需要被变革来优化组织绩效时的那些维度。
相应地，本书将战略匹配视为动态和持续的组织变革事件，同时提出那些允许每个企业提高成熟度水平的过程在理论上是基于组织发展与变革的演化和目的的角度。
Van de ven和Poole （1995）建议发展与变革可以用多个理论的整合元素来解释。
通过考虑演化论、目的论和均衡理论的相互作用，本书提供了对组织如何随战略匹配成熟度不同层次演化的更经济解释。
下面讨论这三个理论。
2.4.1 组织发展与变革的演化角度　　组织能力和经济变革的演化角度（Nelson和Winter，1982）是关于组织如何发展和积累企业独一无二的特有知识。
演化理论将变革解释为通过变化、选择和保持的不断循环过程中的活动。
在组织历史中，变革对特定组织来说是新的将要出现的形式。
组织形式的选择是稀有资源竞争的结果。
企业永久保持某一种组织形式是变化和选择自我加强环的结果（Van de ven和Poole，1995）。
根据演化理论，变革取代前任，通过事先指定的方向促进一个实体维持并以稳定的和可预见的方式来改变形式。
如同随时间演化的有机系统，企业也有不同的特征和能力标志了不同的路标。
企业内默许的与公开的决定和随机的外在事件的影响导致企业的战略常常是变化的。
演化理论指出这些不断增加的变化促使组织不断适应其内部、外部环境，这样组织才能继续保持竞争力或最终走向失败。
一个组织的路标图指定了当稀有资源竞争产生演化循环时，要发生变革事件的次序（Van de ven和Poole，1995）。
2.4.2 组织发展与变革的目的论　　目的论关注为取得特定目标需要做什么（Van de ven＆Poole，1995）。
通过预先规划目标，组织可以决定其是否朝着最终目标方向发展与变革。
组织发展可视为组织的目标形成、实施、评估和目标修正的不断循环演化（Van de ven和Poole，1995）。
组织的环境和资源约束了它所能完成什么目标。
当目标达到时，企业并不一定达到均衡；外部环境因素可能导致不稳定性，促使组织朝向新的方向发展。
目的论并不预示组织朝哪条路走的方法，它只能提供一系列可能路径（Van de ven和Poole，1995）。
2.4.3 组织发展与变革的断点均衡论　　Van de ven和Poole （1995）将组织发展与变革的断点均衡论视为演化论和目的论的混合体。
根据Romanelli和Tushman （1994），断点均衡论将组织描述为通过在那些被相对短时期爆发（变革时期）的根本性变革打断的基本活动路线的相对长时期稳定时期（均衡时期）而演化。
均衡时期代表朝着促进组织系统、战略和结构匹配的竞争选择的演化过程。
在组织路线短时间的强烈和普遍的变化中（例如，由于并购或兼并，高级主管位置变迁，新技术革新或新的竞争对手），变形开始发生，由企业的领导驱动，由相互依赖的业务单位对变化抵抗来推进。
结果是新目标的执行，和接下来的，新的均衡阶段（Romanelli和Tushman，1994；Van de ven和Poole，1995）。
本书解释了组织如何和为什么从一个战略匹配成熟度等级到下一个的前提是，组织发展与变革是作为被组织内外部环境影响的规划和未规划的管理实践和战略性IT选择的结果。
断点均衡理论解释变革的一个可能动机是由高层管理有目的制定的，并且随之发生的路线是不连续的

，由于组织路线的竞争选择而带来的剧烈变化，导致组织从一个成熟度等级走向另一个成熟度等级。
……

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