

图书基本信息

书名：<<现代工程项目管理的组织创新机理与创新决策>>

13位ISBN编号：9787811024777

10位ISBN编号：7811024772

出版时间：2007-12

出版时间：东北大学出版社

作者：王华

页数：228

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

工程项目建设过程中管理混乱、质量低劣、风险损失严重等问题已成为危害项目利益相关各方权益的重要问题，其表象是项目管理不善导致，其根源在于工程项目组织设计与管理缺乏系统观点，未形成系统分析、系统管理的有效方法与途径，因此一旦发生危机，组织就会呈现出无序与混乱，使项目出现投资失误、增值无望等严重后果。

特纳在追溯管理方式的发展时认为，“20世纪下半期管理范式发生了极大的变化，从18世纪后期直到20世纪中期普遍采用的职能式、行政范式向项目和基于项目的范式转化”。

传统的管理思想被项目和基于项目的管理思想所冲击。

但在这一过程中，基于项目的组织方式的变革成为至关重要的问题。

此外。

20世纪下半叶以来，组织是开放系统的观点开始扩散，达夫特·理查德（DaftRichard）把复杂性看作组织内活动和次系统的数量，复杂性概念首次的组织理论中出现，目前复杂性理论已发展成为组织科学的重要理论支柱。

1969年，以普利高津为首的布鲁塞尔学派提出了一个崭新的基于复杂性系统基础上的新的科学理论——耗散结构理论。

1994年，由John Holland正式提出的复杂适应系统。

（Complex Adap-tive System CAS）理论指出，系统中的个体（元素）具有自身目的性与主动性，是有活力（Active）和适应性的，可以在持续不断地与环境以及其他主体的交互作用中“学习”和“积累经验”。

这些工程项目组织研究新动向为研究工程项目组织创新提供了机会。

内容概要

工程项目建设过程中管理混乱、质量低劣、风险损失严重等问题已成为危害项目利益相关各方权益的重要问题，其表象是项目管理不善导致，其根源在于工程项目组织设计与管理缺乏系统观点。未形成系统分析、系统管理的有效方法与途径，因此一旦发生危机，组织就会呈现出无序与混乱，使项目出现投资失误、增值无望等严重后果。

特纳在追溯管理方式的发展时认为，“20世纪下半期管理范式发生了极大的变化，从18世纪后期直到20世纪中期普遍采用的职能式、行政范式向项目和基于项目的范式转化”。

传统的管理思想被项目和基于项目的管理思想所冲击。

但在这一过程中，基于项目的组织方式的变革成为至关重要的问题。

此外，20世纪下半叶以来，组织是开放系统的观点开始扩散，达夫特·理查德（Daft Richard）把复杂性看作组织内活动和次系统的数量，复杂性概念首次在组织理论中出现，目前复杂性理论已发展成为组织科学的重要理论支柱。

1969年，以普利高津为首的布鲁塞尔学派提出了一个崭新的基于复杂性系统基础上的新的科学理论——耗散结构理论。

1994年，由John Holland正式提出的复杂适应系统（Complex Adaptive System CAS）理论指出，系统中的个体（元素）具有自身目的性与主动性，是有活力（Active）和适应性的，可以在持续不断地在与环境以及其他主体的交互作用中“学习”和“积累经验”。

这些工程项目组织研究新动向为研究工程项目组织创新提供了机会。

作者简介

王华，1973年生，沈阳工业大学教师，天津大学管理学博士。
研究学科领域为管理科学与工程。
曾在天津大学出版社、中国电力出版社、中国计划出版社等单位出版与工程项目管理、工程造价管理有关的书籍8部，其中担任主编5部。
参编3部，发表国家重要及核心期刊论文7篇，其他论文10篇。

书籍目录

前言第1章 绪论1.1 组织与组织创新的概念1.1.1 组织概念1.1.2 组织创新概念1.2 工程项目组织创新问题研究意义1.2.1 组织问题在工程项目管理研究中的地位1.2.2 传统工程项目组织管理弊病分析1.3 现代工程项目组织管理相关研究进展1.3.1 建设业供应链管理研究对工程项目组织创新的贡献1.3.2 建设业集成管理研究对工程项目组织创新的贡献1.3.3 虚拟建设研究对工程项目组织创新的贡献1.4 本书主要研究框架1.5 本书主要研究内容与研究路径1.5.1 主要研究内容1.5.2 主要研究途径1.6 本书研究价值综述第2章 工程项目组织创新的基础理论2.1 工程项目2.1.1 项目的概念及特征2.1.2 工程项目的概念2.1.3 工程项目的物流与信息流2.2 工程项目组织2.2.1 项目组织的概念及其特点2.2.2 项目组织的特性2.2.3 狭义与广义的工程项目组织概念的界定2.2.4 工程项目组织建立的原则2.3 工程项目的系统描述及系统特性2.3.1 工程项目的系统描述2.3.2 工程项目的系统特性2.4 工程项目组织创新基础理论2.4.1 组织理论2.4.2 复杂适应系统理论2.4.3 集成价值链理论第3章 基于耗散结构的现代工程项目组织创新机理3.1 工程项目组织的耗散结构系统理论分析3.1.1 封闭管理系统中的熵增原理3.1.2 开放管理系统中的耗散结构理论3.1.3 管理效率递减规律、管理耗散结构与组织演化规律3.2 工程项目组织的耗散结构模型的建立3.2.1 工程项目组织作为耗散结构的条件分析3.2.2 工程项目组织耗散结构的熵流模型构造3.3 工程项目组织耗散结构系统指标设计3.3.1 系统假设3.3.2 系统变量描述3.4 工程项目组织耗散结构的多目标规划模型3.4.1 工程项目组织耗散结构的约束条件3.4.2 目标函数的建立3.4.3 权系数的确定3.5 工程项目组织设计方案评估的理想点法3.5.1 理想点法的多维偏好分析线性规划模型原理3.5.2 基于理想点法的多目标规划评估与决策实证分析3.6 本章小结第4章 多级委托/代理链下的工程项目组织治理创新4.1 工程项目委托/代理问题相关概念4.1.1 工程项目利益相关者4.1.2 工程项目治理4.1.3 工程项目治理与组织创新4.2 工程项目组织委托/代理信息系统有序度模型4.2.1 工程项目层级组织结构信息系统有序度模型描述4.2.2 工程项目组织结构的系统有序度模型扩展4.3 工程项目组织治理优化的基本原则4.3.1 委托/代理树简化原则4.3.2 多阶段、伙伴式委托/代理原则4.3.3 完善的契约管理,优化委托/代理关系4.4 本章小结第5章 工程项目供应链组织全寿命期集成决策5.1 工程项目供应链管理方式5.1.1 建设项目组织中供应链各方之间的工作特性5.1.2 供应链模式对工程项目组织产生的影响分析5.2 工程项目供应链组织间的风险及防范5.2.1 工程项目供应链风险来源及特征5.2.2 工程项目供应链风险传递规律5.2.3 工程项目供应链协同决策风险的防范5.3 工程项目组织供应链系统协同度模型5.3.1 供应链组织子系统有序度模型5.3.2 供应链组织系统协同度模型5.4 工程项目供应链组织全寿命期的组织集成概念模型5.4.1 集成与组织创新的关系5.4.2 工程项目全寿命周期供应链组织管理特点5.4.3 工程项目供应链组织全寿命期的集成决策5.5 本章小结第6章 工程项目组织可持续发展机制--知识联盟与知识管理6.1 工程项目知识管理面临的问题6.1.1 历史项目数据的流失现象6.1.2 工程项目参与各方问题处理的主观性6.1.3 工程项目实施知识管理的意义6.2 工程项目的知识管理与组织创新6.2.1 项目记忆与项目知识6.2.2 项目的知识管理6.3 工程项目组织的可持续发展机制--知识联盟体的构建6.3.1 工程项目管理知识联盟的建立机制分析6.3.2 工程项目管理知识联盟的建立支持体系6.4 工程项目组织知识联盟中的知识管理方法6.4.1 工程项目的知识管理内容6.4.2 工程项目知识管理基本途径6.4.3 工程项目的知识管理运行框架6.5 本章小结第7章 工程项目组织绩效的利益相关者评价方法7.1 组织绩效评价方法述评7.1.1 组织目标的主要类别7.1.2 传统的衡量组织有效性的方法和基本手段7.1.3 现代组织绩效评价的几种代表性方法7.2 基于标准化管理的工程项目组织绩效评价方法7.2.1 工程项目的标准化输出评价模型7.2.2 工程项目建设过程绩效的标杆管理(Benchmark)法7.2.3 PPMS系统评价方法7.2.4 建筑业组织绩效评价的.RECE方法7.3 基于现代工程项目利益相关者视角的综合评价模型7.3.1 建设项目利益相关者各方的目标7.3.2 利益相关者框架下的项目组织综合绩效评价模型7.3.3 利益相关者权重的确定及其评价指标7.4 本章小结第8章 中国寰球工程公司组织创新案例分析8.1 中国寰球工程公司基本情况8.2 中国寰球工程公司的组织创新管理条件分析8.2.1 中国寰球工程公司组织创新硬件条件8.2.2 中国寰球工程公司的组织创新软件条件8.3 中国寰球工程公司的组织结构创新管理8.4 基于IT技术的组织信息管理创新8.4.1 中国寰球工程公司工程项目信息管理原则8.4.2 中国寰球工程公司工程项目的IT组织管理8.4.3 中国寰球工程公司组织信息管理的IT技

术支持体系8.5 中国寰球工程公司的集成管理与协同决策创新8.5.1 中国寰球工程公司集成决策支持体系8.5.2 中国寰球工程公司集成管理系统8.6 中国寰球工程公司知识管理系统的建立8.7 本章小结
参考文献

章节摘录

第1章 绪论 1.1 组织与组织创新的概念 1.1.1 组织概念 关于组织概念这个问题，不同研究者往往给出不同甚至迥异的答案。

泰勒和法约尔等早期学者将组织视为一个围绕任务或职能而将若干职位或部门联结起来的整体。后来孔茨和韦里克（Koontz, Wehrich）[1]进一步将这个思想具体化，他们提出，组织意味着一个正式的有意形成的职务结构或职位结构。

韦伯（Weber）在他的一书中提出，组织是组织成员之间在追逐共同的目标和从事特定的活动时，法定的相互作用方式[1]。

与韦伯不同的是，巴纳德（Barnard）关于组织的定义以系统观念为依据，将组织看作一种“开放式系统”，认为组织和组织中的所有人员都是寻求取得平衡的系统，强调内部和外部的各种力量以维持一种动态的平衡，所以，他把组织定义为，“将两个或两个以上人的活动或力量加以有意识地协调的系统”，从而将组织的责权结构特性与人类行为特性结合起来。

西蒙（H.A.Simon）进一步发展了巴纳德的思想，并从组织决策的角度为组织下了定义，他认为：“组织是一个人类群体当中的信息沟通与相互关系的复杂模式。”

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>