

<<组织变革>>

图书基本信息

书名：<<组织变革>>

13位ISBN编号：9787115118868

10位ISBN编号：7115118868

出版时间：2003-10

出版时间：人民邮电出版社

作者：威廉·乔伊斯

页数：209

字数：163

译者：张成

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>

## <<组织变革>>

### 内容概要

本书倡导的“变革的新逻辑”由四个关键阶段构成：向员工授权、员工参与制度、结构再造、重新制定战略。

本书的核心思想是：为取得组织变革的成功，企业需要在管理员工的途径方面进行一个大转变。

由此所创建的组织文化不仅强调了人的价值，而且把人的价值作为组织的基础。

这种文化还强调了有意义的工作的重要性。

这一点无论对个人，还是对组织来说，其影响都同样深远。

## <<组织变革>>

### 作者简介

威廉·乔伊斯达特茅斯学院阿莫斯塔克商学院战略和组织科学教授。

乔伊斯博士曾经是AT&T、汤曾林·拉莫·伍尔德里奇公司、联合电信、法玛西亚—曾强公司、3M、花旗银行、普华、纳贝斯特、美国保健护理、洛克法等多家公司，以及许多政府部门，包括美国环保署在内的战略管

## &lt;&lt;组织变革&gt;&gt;

## 书籍目录

第一部分 规划进程 第一章 模型 组织变革 什么是组织变革 我们需要组织变革 迎接大挑战 组织变革模型 本书的特点 本书结构 第二章 适应性组织的演变 组织设计的“三个逻辑” 组织发展阶段：适应性组织的演进 适应性组织的三个新逻辑 适应性文化 适应性文化的特征 总结第二部分 组织变革 第三章 向员工授权 “以方法为模型”的原则 变革早期阶段的管理：创造变革意识和变革的合理性 向员工授权的绩效模型 基于行动的小组：实施组织变革的一个手段 朗讯公司的“转型发展项目”——向员工授权 总结 第四章 员工参与制度 连贯性的关键作用 以知识为基础的授权 组织变革早期阶段的员工参与制度 变革中期的员工参与制度 冲破围墙：向管理者推动的制度变革过渡 在组织变革后期阶段管理大规模制度变革 组织变革的两个“困境” 总结 第五章 结构再造 重组、重构和结构再造 在变革的早期阶段进行结构再造 精简模型 精简：建立流程驱动的结构 精简：扩大控制范围和减少管理层次 总结精简结构的措施 精简活动中存在的错误 普华永道公司的结构转型 总结 第六章 重新制定战略 战略：过去的方法 重新制定战略：战略表述和战略形成的失败 重新制定战略的措施：建立共享意义和公认的相互依赖性 总结第三部分 实际组织变革 第七章 实现文化变革 组织变革：运用新的变革逻辑 实现文化变革：“适应性组织”项目 概要和结论 注释

<<组织变革>>

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>