

<<在团队中工作>>

图书基本信息

书名：<<在团队中工作>>

13位ISBN编号：9787201062686

10位ISBN编号：7201062689

出版时间：2009-9

出版时间：天津人民出版社

作者：（英）卡卡巴德斯，（英）班克，（英）维克姆 著；金涛，孔谧 译

页数：321

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>

<<在团队中工作>>

前言

自《在团队中工作》首版面世后，16年来，管理者的角色已经变得越来越重要。

古希腊哲学家苏格拉底说：人不能两次踏进同一条河流。

因为河流在不停地变化。

其实，世间万物莫不如此。

管理的角色也同样发生了剧烈的变革。

因此，本书新版修订了书中所涉及的主题，补充了在21世纪管理组织的新内容。

本书的内容考虑到了管理环境中新的优先权问题。

由于本书是在传统的框架内讨论问题，我们仍旧努力寻找在团队中工作的最根本问题的答案。

管理者如何在组织中作出反应和发挥作用，是我们始终关注的焦点。

为此，我们使用了一个被称为“现实参照”的专栏。

本书第一部分是关于人、职业及其相互关系。

在第一章，我们提出了一个管理者面临的在组织中的私人与公共部分关系的观点。

我们认为，21世纪管理者所面临的五个主要挑战是：重建商业道德 管理全球化 应对规模精简

重视员工多样化 采用新技术在第二章，我们讨论管理者的工作。

我们首先回顾了管理工作的历史，然后考察了亨利·明兹伯格具有开创性的研究。

明兹伯格花费了几乎毕生的精力，研究管理者工作的问题。

我们解读了一些他在授权管理者的复杂角色方面的新思想。

管理者的职业生涯是我们第三章的焦点。

我们指出，职业的概念在许多方面都已经发生了变化。

从吸引到选择，从人职到适应，直到职业发展，管理者与其所在组织之间呈现出一种新的变化。

<<在团队中工作>>

内容概要

想知道乔布斯怎样打造他的热力团队，著名的红箭飞行表演队怎样创造了顶尖的飞行团队，而《飞跃疯人院》的导演又怎样组建最佳的演出团队等等，本书为你讲述一个个激动人心的团队故事，本书由英国著名经济类图书出版社Gower于1987年首次出版，获得了世界性的声誉和媒体的一致好评。2004年修订后再版发行，成为世界性企业团队管理方面的经典著作。

本书是一部非常成功的管理学秘笈，从社会学、经济学、心理学和哲学的角度，分析了个人与团队的关系，以及如何管理好一个团队，并使之发挥最大的效率等。

全面而深刻地描述了管理人员的运营和战略技巧、需求和责任。

从描述管理者的职责，到讨论决定人们生活的企业和社会力量，本书广泛地涵盖了诸多关键问题。

由于政治和环境因素强有力地介入到了管理层的责任当中，因此团队所面临的挑战并不局限在成本和利润两个方面。

为此，本书一直在探寻“什么是组织的最终目标和贡献”，并深入地阐述了公司治理和伦理道德问题。

此外，本书还探讨了组织设计，如何创建合适的结构也会反过来影响组织集中资源达到预期目标。

明确和果断的领导力需要远见卓识，这将牢牢地抓住其他人的愿景和想象，但是管理者也会不可避免地遭遇冲突和反对。

因此，《在团队中工作》还探讨了如何将管理者的权力和政治才能打造为积极优势的问题。

深入浅出的写作风格，并辅以大量现实参照案例，《在团队中工作》像一位良师益友，指导着那些寻求可持续发展的人们不断前进。

本书由阵容强大的作者团队编撰，不愧为组织文化和变革领域的权威教材，它将持续受到世界各地的学者、研究人员和管理人员的欢迎。

<<在团队中工作>>

作者简介

安德鲁·卡卡巴德斯 (Andrew Kakabadse) 英国克兰菲尔德大学管理学院副主任、国际管理发展学教授、美国波士顿百布森商学院 (Babson college) 访问研究员以及国际管理学会、英国心理学会和英国管理学会的研究员。

他的研究兴趣主要集中在提高高层管理人员和高层管理团队的绩效、卓越的咨询实践、公司治理、冲突解决和国际关系等领域。

他所创建的顶级团队数据库涵盖了17个国家数以万计的私人和公共部门的机构。

安德鲁博士出版了21本书，14本专著，发表了132篇文章，其中包括畅销书《领导的本质》、《管理的政治》、《在团队中工作（第一版）》以及《财富缔造者》。

他是《管理发展》杂志的主编之一，《管理心理学》和《领导和组织发展》杂志的编委。

<<在团队中工作>>

书籍目录

第一部分 人、职业及其相互关系	第一章 挑战	管理者面临严峻挑战	商业道德	全球化
规模精简	员工多样化	新技术	小结	重建商业道德
应对规模精简	重视员工多样化	采用新技术	第二章 管理者的工作	管理全球化
特征	工作中的人	工作结构	管理的三个层次	管理者的工作
管理者与压力	管理者教育	小结	管理工作的特征	管理者的工作
管理的三个层次	授权	管理能力与技巧	管理者与压力	管理者的工作
第三章 管理者的职业生涯	吸引和选择	征招过程中可能出现的问题	人与组织的匹配	管理者的工作
适应组织	入职问题	有效的入职方法	过渡期	职业发展的职业锚
新心理契约	新旧心理契约的比较	对人际关系的启示	多角色职业生涯	工作与生活的平衡
生活的平衡	雇主的商业案例	小结	吸引和选择	入职与适应
工作与生活的平衡	第四章 激励	什么因素决定个体动机	需求理论	激励理论
期望理论	什么因素决定工作中的动机	工作设计	行为杠杆	承诺
需求理论	激励理论	期望理论	工作动机	工作设计
承诺	第五章 团队协作	团队协作的作用	什么是工作团队(或群体)	人们需要学习如何在团队中工作吗
团队的能力	群体行为的早期探索	团队的发展	团队角色	专家角色
团队的本质的本质	团队协作的研究	早期研究	团队发展	热力团队
群体思维	第六章 多样化与个体差异	多样化的含义	为什么多样化在工作中非常重要	平衡工作与生活的年龄
多样化意味着什么	克兰菲尔德多样化管理方案	平衡工作与生活的年龄	宗教	支持社团
残疾人的相关法案	人力资源管理——招募与继任规划	文化变迁规划或培训	研究成果——为多样化管理提出的建议	个体差异
支持社团	研究成果——为多样化管理提出的建议	个体差异	个性特征	函数
修正因素	感知	理解他人	属性	增进理解与互动
属性	增进理解与互动	第七章 领导力	事务型领导力	特性研究
性研究(权变模式)	管理决策的形成	情景领导法	HOT管理者	变革型领导力
质	自恋	性别与领导风格	自由裁决型领导力	小结
自由裁决型领导力	第二部分 让组织高效运作	第八章 沟通与冲突	沟通的本质	人际沟通
信息的传递	关系的建立	倾听和积极倾听	读懂肢体语言	组织沟通
运用	电邮的使用规范	原则谈判法	处理冲突	创造性冲突:如何管理团队使其保持活力
人际沟通	积极倾听	组织沟通	原则谈判法	处理冲突
的政治	组织中的政治的本质	组织中的差异	全球Vs地区	上司VS下属
同事VS同事	共享与非共享	实践中的政治	当所有办法都失灵的时候	小结
政治的本质	组织中的差异	共享与非共享意图	实践中的政治	第十章 权力
七种权力杠杆	奖赏权力	角色权力	个性权力	知识权力
记忆权力	不同情境下权力杠杆-的作用	创造型情境	杠杆操作型情境	机会型情境
控制型情境	权力哲学的层级	第一层级	第二层级	第三层级
改变	态度的改变	内化的改变	标准的大多数	小结
的背景	权力哲学的层级	权力结构的变革	第十一章 组织设计	组织设计的影响因素
决定性因素	配置	资源灵活的观点	重新设计的影响	问责制
社会契约	小结	组织设计的影响因素	决定性因素	配置
影响	第十二章 公司治理	公司治理的出现	公司治理的定义	公司治理的历史
模式	股东模式	利益相关者模式	含义对比	边界管理员
两种治理模式	含义对比	边界管理员	小结	公司治理的出现

<<在团队中工作>>

章节摘录

重建商业道德重建商业道德对每个经理人来说都是最基本的。

虽然向顾客交付产品和服务是公司总裁、CEO和高级经理人的直接责任，他们负责制定公司政策、创造价值并完善战略，但是，他们在组织中最基本的责任是建立道德规范。

当然，每个人都应当在他（她）的水平上遵循道德行为的约束，并为此负责。

安然、安德森、世通以及其他公司所暴露的道德规范的巨大缺陷给世界各地的人们敲响了警钟，人们开始注意现代公司不道德行为的影响和深远后果。

几乎所有的股东都曾经遭受过不道德行为带来的损失。

在上面提到的那三家声名狼藉的公司当中，不同级别的经理人都从事过欺骗性的活动，仅剩下几名默默无闻的经理人警告公众要注意公司广泛的欺骗行为。

而《时代杂志》曾授予三名揭露欺诈行为的女性经理人“2002年年度人物”的称号。

个人道德的缺陷可能是无法坚守商业道德的诱因。

美国的研究者发现，在他们的研究项目中，缺乏个人道德的学生会有作弊的行为，而商学院的毕业生情况最为糟糕。

历史上最大的工业事故——切尔诺贝利核电厂核泄漏事故，部分原因就是两个工程师的不道德行为，他们为了进行一项非官方试验而不计后果地关闭6个警报系统，结果，直接导致了事故的发生。

芭芭拉·卡萨妮领导的英国航空公司的营销团队，曾经被竞争对手利用卑劣手段挖走了客户，那时她说：“你尽可能做到极致，但是如果发现某些事情不对头，你应该马上停下来。

”这句话可能是处理道德上受到质疑的行为的最好建议。

管理全球化自20世纪70年代以来，全球化已经成为不可阻挡的趋势。

它指的是一种经营转变的过程，企业竞争模式由多国转向全球。

全球化影响着电信、食品加工、个人休闲保健及零售等行业。

任何采用集成协同的方式向世界几大主要市场销售产品的公司都是全球性的公司。

全球化对社会、政治、经济、环境等均产生了广泛的影响。

这是一个颇具争议的话题，各国领导人不管何时会谈，都会有街头抗议抵制全球化。

批评者认为，全球化加大了贫富差距。

全球化允许企业到发展中国家开采资源，而这同时破坏了环境，导致全球变暖和大气污染。

而且许多全球化公司被控告其行为触犯了现有法律，如使用童工，贿赂政府官员，忽视人权，向全球供应商、客户以及竞争者滥用权力和市场主导性，等等。

激进主义者如内奥米·克莱因，2001年诺贝尔奖经济学获得者约瑟夫·斯蒂格利茨，他们都认为全球化对穷人并没有好处。

全球化的支持者则认为，全球化公司为人们创造了获取财富和发展的机会。

这些公司之间缔结了健康的相互依赖和相互联系，这样的依赖和联系可以给他们带来更多的贸易机会，更多接近市场和技术的机会，企业可以从中获利。

全球化还在世界范围内带来了更多的民主、更大的社会公平和更健康的环境。

斯蒂格利茨教授分析了复杂的经济现状，如应当允许哪些市场自我规范行为，而政府又应当进行怎样的干预。

他认为，禁止全球化并不可行，也不会令人满意。

关键是要更好地管理它，努力消除贸易中的不公平性和不合理条约。

应对规模精简规模始于20世纪80年代中期，当时是作为一种一次性的疗伤办法而出现的，而今它已经演变成为世界经济长期性的重要组成部分了。

在开始，规模精简是为了应对国际竞争、经济管制放松、贸易协定和工业结构调整等带来的金融后果；而现在，同时辞退大批员工的做法影响着所有试图通过成本优势寻求竞争收益的公司。

精简规模的三大主要驱动因素是：全球竞争压力，新技术，以及顾客需求的要求，包括数据库主导的营销以及其他关注客户的活动。

精简规模的主要原因是节约资金。

<<在团队中工作>>

根据不同行业的情况，劳动力成本占总运营成本的30%—80%之间。

因为精简了规模，公司更加精干灵活，股东价值增加，管理费用降低，官僚气息减少，决策更为迅捷，产量得以增加，等等。

公司可能因此提高了质量和客户服务，变得更加愿意承担风险。

在某些公司，精简规模还增强了员工的外部关注意识，提升了天然工作团队的能力。

但是，必须把精简规模的积极方面与它的消极面进行比较。

过度精简的公司可能导致“组织厌食症”，这些公司已经背离了精简规模的初衷，并且因此耗尽了公司成功运行所必需的经验、技能、能力和知识。

此外，还有一种效应称之为“幸存者综合征”，这是一种心理现象，指的是幸存下来的员工感觉受到了打击和背叛，他们对管理者毫不信任，因为有很多同事离开，他们需要做太多的工作，有时工作的重担是之前的两倍甚至三倍。

同时，幸存者感到压力在增加，动机和承诺却在下降。

他们经常为同事减少而沮丧，因为许多人已经在工作中成为朋友。

并且他们也不确定自己在组织中的未来。

对精简规模进行管理需要才干、技艺、理解和移情。

经理人要在员工从别处获知之前先透露精简消息，解释筛选冗员程序的公正性，对离职者进行补偿，这些都非常重要。

经理人面临的挑战是如何转变留职员工的情绪，消除幸存者综合征的负面影响，而成立更具弹性的职工队伍。

重视员工多样化重视员工多样化是经理人即将面临的新任务，这样的预期部分源于全球化。

全球性公司的工作岗位遍及世界各地，他们应该运用管理领域的最高水平去考虑劳动力全球化战略，即聘用不同种族的员工。

这也是非常必要的。

此外，人口统计的变化，比如，西方国家普遍出现的人口负增长意味着公司想要找到充足的熟练工人，就必须扩大招聘范围。

<<在团队中工作>>

媒体关注与评论

你想知道伟大的乔布斯如何打造他的热力团队吗？

本书为你揭开了那激动人心的秘密。

——《商业周刊》毫无疑问，这是一部经典作品，是所有想要成为优秀领导者的必读书。

——《华盛顿邮报》这本书从团队的角度解释了挑战者号、哥伦比亚号航天飞机发射失败以及切尔诺贝利核电站泄露事件的内幕，让人感到一个优秀的团队是所有伟人事业成功的基础。

——《纽约时报》你知道地球上最可怕的公司吗？

知道什么样的模式才是最佳公司治理治理模式吗？

这本书会给你满意的答案。

——《财经》

<<在团队中工作>>

编辑推荐

《在团队中工作(第2版)》是建设一流团队的经典指南。
世界500强企业团队建设经典指南，建设超一流高效率热力团队最有价值读本，《纽约时报》企业管理类畅销书排行榜第一名，《商业周刊》推荐的管理者必读书籍。
如何让员工学会在团队中工作，如何让团队高效动作，如何成为最优秀的团队精神。
全球化时代培养优秀员工和卓越企业的必读书。

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>