

<<组织变革管理>>

图书基本信息

书名：<<组织变革管理>>

13位ISBN编号：9787300111759

10位ISBN编号：7300111750

出版时间：2009-12

出版时间：中国人民大学出版社

作者：帕尔默，邓福德，埃金 著，金永红，奚玉芹 译

页数：247

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>

## &lt;&lt;组织变革管理&gt;&gt;

## 前言

正如我们在本书第1版的前言中所说的那样，本书的写作过程就和书里的内容一样，是一个变革的过程。

本书的写作是基于我们多年来对本科生、研究生和管理人员的组织变革教学，同时也是由于我们日益强烈地感到需要更新的变革方面的教材。

例如，当前已有较多的组织发展（OD）方面的教材，但是，对我们来说，这些教材都没有清晰地说明管理变革的不同方法。

当下更为流行的是“告诉你怎么做”的变革管理书籍，充满了案例和诀窍，但是，这些书籍没有充分考虑变革的复杂性，而我们和我们曾经教过的学生都认为这种复杂性是变革的重要特征。

我们就这些问题进行了交谈，并从这些交谈中发现，现有的材料和实际需要之间存在着一定的差距，而要为讲授组织变革课程的人写作一本能够弥补这一差距的教材，对我们而言，是一项挑战。

在这本教材的一开始，我们就希望能够说明，组织变革通常是非常复杂的，而且，有的时候，对于有责任管理变革的人员来讲，组织变革是不太容易控制的。

在我们看来，把管理变革看做是一个塑造的过程，而不是控制的过程，通常是管理组织变革的更佳方法。

我们也希望这本教材能够为读者提供多种变革的方法，而不是对于所有的变革情境只提供某种单一的处理方法。

关于变革管理的教材应当包含很多相关的教学素材和实践知识，使用起来非常简单，但是，对于变革管理方面的一些根本问题的理解却应当是很深刻的。

这样的教材需要将其中的内容和人们对变革的经历联系起来，而且，应当有助于人们明白应当如何去理解这些有关变革的经历，并对未来的行动提供备选方案。

## <<组织变革管理>>

### 内容概要

世界上唯一不变的只有变化本身。

无论组织设计得如何完美，在运行了一段时间以后都必须进行变革。

组织变革应该成为组织发展过程中的一项经常性的活动。

大至一项重大制度的改变，小至一项工作流程的变动，都可以成为组织变革的组成部分。

能否抓住时机顺利推进组织变革是衡量管理工作有效性的重要标志。

组织变革的复杂性是有目共睹的，因而组织变革管理就是一项复杂的系统工程。

不同组织的特征、结构、功能、存在的问题以及所处的环境都大为不同，因而组织变革的时机、方式、目的以及结果也都千差万别。

对组织变革的管理不仅是一种技术，更是一种艺术。

本书不仅为读者提供了丰富的管理组织变革的技术和方法，而且也为读者提供了艺术性地解决组织变革管理问题的方式和途径。

- 结构完整，独具匠心。
- 为管理组织变革提供了多角度的方法。
- 理论与实践相结合，配备了大量的现实案例。

<<组织变革管理>>

作者简介

伊恩·帕尔默 (Ian Palmer) 澳大利亚悉尼科技大学管理学教授。  
莫纳什大学博士毕业，先后在康奈尔大学和弗吉尼亚大学做过访问学者。  
从事组织分析、设计与变革，尤其是新型组织领域的教学、研究和咨询工作。

## &lt;&lt;组织变革管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 绪论：变革的案例 变革案例 给出变革问题并说明在随后各章 中的哪些地方能找到它们  
汇总：本书的路标 对章 节格式的说明 结论第二章 变革管理的角色 变革管理的角色：它们  
来自哪里 变革管理的六种角色 运用六角色框架 结论第三章 为什么要进行组织变革 变革的环  
境压力 为什么组织面对外部环境压力时可能会不发生变革 变革的组织压力 结论第四章 组织在经历  
什么变革 变革的类型 变革的类型：来自实践的经验 结论第五章 变革诊断 为什么要使用模型 对  
组织进行模型化 组成成分分析 诊断组织变革的准备情况 结论第六章 变革阻力 对变革的支持 变革  
阻力的信号 人们为何会抵制变革 抵制变革的管理人员 对阻力进行管理 结论第七章 实施变革：组  
织发展、肯定式探询、积极组织奖学金 及意义建构方法 变革实施中的教练角色：组织发展、肯定  
式探询和积极 组织奖学金方法 变革实施中的解释者角色：意义建构方法 结论第八章 实施变革  
：变革管理法、应变方法和处理方法 变革实施中的指挥者角色：变革管理法和应变方法 变革实施  
中的导航者角色：处理方法 结论第九章 将远景与变革联系起来 有意义的远景的内涵 环境条件  
如何影响远景 远景形成的过程 当远景失效时 联系远景与变革：三种争论 结论第十章 对变革  
进行沟通的策略 沟通过程 对变革进行沟通的策略 沟通媒介 结论第十一章 对变革进行沟通的  
技巧 动员他人参与变革过程的沟通技巧- 变革会谈技巧 与外界就变革进行沟通 结论第十二章  
实现持续变革 持续变革：其表现是什么 实现持续变革的行动 一些需要注意的观点 结论编辑手  
记

## 章节摘录

插图：第一章 绪论：变革的案例变革中的组织既混乱又令人兴奋，既令人沮丧又让人充满喜悦，既有胡乱应付的一面又有创造性的一面(因其本身是一种理性的事物)。

本书介绍了涉及组织变革管理的这些紧张状态，没有回避这些情况，而是直面其存在，并识别它们出现的原因，明晰如何控制它们，以及指出组织变革的管理者完成任务所面临的局限。

本书也说明，面对变革管理时我们应当持有的观点，以及我们自己作为变革管理者应当承担的角色，这些都影响了我们实现变革的方式，也影响了可能出现的结果。

为了说明这些理论，我们通过介绍四家知名公司的变革情况开始本章的讨论。

惠普公司的案例是关于卡莉·菲奥莉娜(Carly Fiorina)在寻求并完成和康柏计算机公司的合并时所做的努力；IBM公司的案例表明，组织中的变革既可以由高层管理人员发起，也可以由基层员工发起；柯达公司的案例显示，寻求使公司实现数字化的变革如何激起了员工和投资者的反应；麦当劳公司的案例指出，为了在市场中重新找到一席之地，组织必须进行变革。

这些案例不仅涵盖了关于组织变革管理的各种相同和不同的因素，而且从更广泛的意义上讲，还包括了组织变革管理所必须承受的压力和必须做出的选择。

在本章的结尾，我们对此进行了总结，其中的一。

些关键点在随后各章中还会具体阐述。

我们还为本书提供了一个“路线图”，用来说明全书的内容和结构。

我们在变革管理中所担当的角色也会对我们理解后续章节中所提出问题产生影响。

<<组织变革管理>>

编辑推荐

《组织变革管理(第2版)》：EDP·管理者终身学习项目。

EDP是英文The Executive Development Programs的简称，即“高层管理者培训与发展项目”，是为高层管理者设立的非学历教育项目。

EDP更强调终身学习、在职学习，具有更强的灵活性和针对性。

“EDP·管理者终身学习项目”系列出版物，可以作为EDP课堂教学的补充，也可以作为企业内训时的导入读本。

通过这套书能够在企业等机构普及一套“行话”，用管理的概念和术语来认识和分析管理问题，培养各层管理者用现代管理理念指导管理实践，提升管理水平。

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>