第一图书网, tushu007.com

<<21世纪组织>>

图书基本信息

书名：<<21世纪组织>>

13位ISBN编号：9787302073871

10位ISBN编号：7302073872

出版时间：2004-1

出版时间：清华大学出版社

作者：苏比尔乔杜里

页数：474

字数：333000

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

《21世纪组织：组织的未来之路》一书中，著名管理大师Subir Chowdhury汇集全球28位杰出的管理专家的思想和观点，概括出组织成功的四个关键驱动因素：领导能力、过程、人才和组织设计。
对于在现实中遇到的几乎每个管理和领导挑战——战术和战略，你都能找到突破性能思想和实用的解决方案。
这些著名管理专家来自各个洲，他们阐明了众多主题：全球性领导能力的独特挑战，实施跨组织边界的变革的新的X工程的方法，全面报酬管理，“新董事会议”，权力和影响的变化本质，建立切实可行的等级制度和持续的组织，以及领导组织变革的新的最佳实践。

与获得世界赞誉的先前著作《21世纪管理》一样，本书将成为每个组织领导者寻找迎接21世纪新挑战的秘备资料。

该书适合高校经济管理各专业师生及广大实际工作者阅读。

作者简介

苏比尔·乔杜里现任美国供应商协会（American Supplier Institute）执行副总裁。
他被《纽约时报》称赞为“优秀质量专家”，著有畅销书《六西格玛的力量》、《21世纪管理：未来我们的管理方式》和《人才时代》。
他的著作被国内和国际的媒体频繁引用。

<<21世纪组织>>

书籍目录

序 致谢第１章 通向组织的未来之路 使用人才的组织成功战略 人才与知识工人 人才制造和打破常规；知识工人遵守规则 人才创造；知识工人提供支持 人才发起变革；知识工人支持变革 人才创新；知识工人学习 人才指导；知识工人行动 人才激励和鼓舞人们；知识工人接收信息并得到动力 人才管理系统（Talent Management System） TMS的好处 挑战性的环境 第1部分 21世纪领导者 第2章 全面了解全球性领导能力 全球性领导者的能力 全球性组织 领导能力的定义 全球性领导者的发展 传统、培训、传播、协作和旅行 新的全球性组织 全球性领导能力的最佳实践 依附感 乐趣 内涵 软过程，硬结果 第3章 培养全球性领导者 什么是全球性思维？
规划全球性思维 通过人力资源战略发展全球性思维 需求驱动型或者学习驱动型任务？ 跨边界项目团队和特别工作组 发展全球性思维的领导能力 绩效管理 实施全球性思维 不考虑任何护照的平等机会 改变全球化典范 第4章 世界级团队的世界级领导能力 领导能力的观点 天生领导的学派 自我发展的学派 自主型领导能力 远景 对话 交流 多样性 世界级的领导能力意味着世界级的团队 促进共有的哲学 总结 第5章 领导能力的情境因素 领导能力的定义 领导能力的英雄模式 领导能力的情境教学法 领导的权变模式 三种模式的阐明 领导风格的权变模式 领导风格的分类法 对于标准化模式 对于领导风格的描述性模式 总结 第2部分 21世纪过程 第6章 从再造工程到X-工程 低效率和机会都出现了 欧文思麦诺，安静的巨人 X-工程的原则 协调一致 透明度 标准化 跟踪资金 扩大思维 了解你的客户的经历 计划分类 查找源头 第7章 让等级制度发挥作用 单向责任 为什么系统不发生改变？
原则1：承认必然的主观 原则2：实施三赢策略 原则3：实行双向责任 人性和演变而来的策略过程 双向责任能带来什么？
获得信息 通知他人 节约时间和精力 尊重个性和独特性 应该做些什么来达到双向责任 第8章 全面报酬管理 从薪酬管理转到全面报酬管理 重点考虑执行和战略 使报酬系统和组织学习系统相结合 重新考虑公平的概念 政府企业报酬设计 把创新的报酬系统扩展到新的商业环境 总结和引申 第9章 赋予股东价值正确的观点 价值创造系统：股东目标、贡献和衍生收益 把股东价值看做是企业价值创造的成果，而不是它的主要目标 内在的业务差异和它们对平衡的影响 具有高值得尊敬和高平均收益率的产品或服务 具有低值得尊敬和低平均收益率的产品或服务 具有高值得尊重的产品或服务，但是平均收益率相对较低甚至是负的 具有低值得尊重和高平均收益率的产品或服务 领导层在促进平衡和提高价值创造中的任务 “企业公民”不是答案 领导者能够做什么？
关于目标本身 关于战略定位 关于实施 总结 第10章 组织发展的消亡和重生 OD的历史阶段 概念阶段（20世纪50年代末期到1963年） 初创阶段（1964年至1973年） 自我疑惑阶段（1973年到20世纪80年代早期） 杰克·韦尔奇创造OD的重生 重生阶段（20世纪80年代到现在） 在GE的克罗顿维尔领导发展研究所的行为学习法 大规模的OD技能的群策群力和发展变革加速使得OD成为强制性领导技能 把领导者重新定义为教师 GE模式的传播 皇家荷兰/壳牌的故事 步骤1：使高层的观点一致 步骤2：发展变革团队 步骤3：参与组织 步骤4：培养作为教师的各种层次的领导者 壳牌最好的实践：约翰·弗莱彻（John Fletcher）转变新西兰壳牌公司 学习皇家荷兰/壳牌的经验 意义和总结 第3部分 21世纪人才 第11章 未来的董事会 改变董事会的领导能力：真正有权力的董事会 对绩效负责：正式评估董事会和它的董事 对董事会来说关键的知识：战略和全球化 利用信息技术的力量：信息时代的董事会 扩大董事会的授权：在股东之间 结束时的思考 第12章 权力和影响 杰克·韦尔奇：熟练运用权力 结构杠杆 职位和个人的权力基础 对于权力和影响，将不会改变的事情 权力和影响有可能如何变化 日益需要快速变化 贯穿组织的知识和专长 核心困境 对抗这些两难境地的权力使用 增加权力总量 使远景变得现实而重要 使用相互的影响 绩效作为日益重要的权力来源 总结 第13章 构建——是我们还是他们 底线 未来的“我们” 事半功倍 进

行全球化　外包　雇用X一代　肯定雇员：从他们转化为我们　肯定雇员作为贡献者　肯定雇员作为员工　肯定雇员作为外部团队的成员　肯定雇员作为有身体和心理需求的个体　第14章 发展情绪智商　人能够发展和培养他们的才能吗？
　自我指导学习　第一个不连续：抓住你的梦想，倾注你的热情　第二个不连续：我是一只煮熟的青蛙吗？
　第三个不连续：注意学习议题　第四个不连续：变形　第五个不连续：促使我们学习的关系　思想总结　第15章 保持不变的事情　挑战——管理21世纪的人员　人类本性、文化和环境——冲突还是合作？
　新达尔文主义的科学基础　人类本性的本质　驱动力　个人差异　思考的方式　社交本能　社会政治　自然的魔力和神秘主义　未来的冲击？
21世纪变革的含义　全球化　不平等和冲突　环境成本和灾难　未来的人口爆炸　公司的消亡　虚拟和连成网络的经济　在知识经济中的改造作用　治理结构和领导能力的新形式
通向变革的方法　变革和顽固的阻力　第4部分 21世纪组织　第16章 组织的持续性　我们现在必须采取的重新思考和更新的本质是什么？
变革实践者的未来角色是什么？
　什么是可持续性？
　可能产生可持续发展的企业吗？
　生态可持续性如何实现？
　第17章 组织文化　分析企业文化　网络型文化　惟利是图型文化　分立型文化　公共型文化　文化和变革　结论　第18章 领导组织的变革　领导能力很重要吗？
　领导能力的重要特征　领导组织的变革　预启动阶段　启动阶段　启动后：进一步实施　维持变革成果　总结　第19章 建立组织适应性　组织适应和适应性的动力学　无声的杀手：组织适应性无可辩驳的障碍　促进将会产生适应和适应性的诚实的组织交流　组织适应性成型　阶段1：制定公司和组织的指导声明（1周～2周）　阶段2：完成对企业当前状况的广泛的有效评估（3周～5周）　阶段3：产生出行动的综合议程（2周～4周）　阶段4：发展和动员关键经理和股东对变革计划做出承诺　培养组织适应性：结果和意义　我从理查德·贝克哈德那里学到的：个人回顾　狄克的第一次干涉　狄克的常识和对“过程”的强调　狄克作为“社会/组织过程的设计者”的卓越才华　设计用来参与变革管理　保持冷静，解决问题　完美的咨询顾问
共同编辑艾迪生·惠特尼的组织发展系列丛书　了解自己　思想家介绍　进一步阅读资料

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