

<<组织理论与设计>>

图书基本信息

书名：<<组织理论与设计>>

13位ISBN编号：9787302263685

10位ISBN编号：730226368X

出版时间：2011-10

出版单位：清华大学

作者：(美国)理查德·L.达夫特 (Daft.R.L.)

页数：568

译者：张秀萍 王凤彬 刘松博 等

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>

<<组织理论与设计>>

内容概要

本书是一部畅销数十年，系统反映国际上组织理论与设计最新成果的经典教科书，自出版以来已连续修订了9次，深受管理学和组织理论教师、研究人员和MBA学生的喜爱，世界各国的许多著名商学院，都将本书列为组织理论的必修课教材或MBA的指定参考书。

本书从对现实社会中各类组织的观察和分析入手，以理论与实践相结合的方式，通过对组织的结构设计及相关影响因素进行由浅入深、循序渐进、生动有趣和富有逻辑性的介绍和阐述，使读者对西方组织理论的概貌、组织模式的历史演变与最新发展，以及组织设计的实务和方法等方面，获得一个真正“组织学角度的框架性认识。

本书不仅是对“组织”的一种宏观考察，具有独到的研究角度和理论体系，同时又与考察微观层面的“组织行为学”构成重要的互补关系。

本书的读者对象十分广泛，不仅适合作为管理专业高年级本科生、研究生、MBA的教材，以及商学院中教授管理学、组织理论的教师、研究人员和社会自学者的最佳参考书，同时还可供各类企业中高层管理者作为培训教材使用。

<<组织理论与设计>>

作者简介

作者：(美国)理查德·L.达夫特 (Daft.R.L.) 译者：张秀萍 王凤彬 刘松博 等理查德·L.达夫特教授 (Richard L, Daft)，美国著名管理学家，现为美国田纳西州范德比尔特大学欧文商学院的管理学教授和变革领导研究中心的创办者。

获美国芝加哥大学经济学博士学位、工商管理硕士学位和英国哥伦比亚大学管理学硕士学位。

他担任美国两种一流学术期刊的主编.在美国和海外数十个机构中从事管理发展和咨询工作。

其主要研究方向为：组织设计、管理咨询、变革管理、领导、组织行为学。

他曾出版了11部教材和专著，发表论文百余篇，并主持和参与了50多万美元的科研项目。

王凤彬，教授，任职于中国人民大学商学院组织与人力资源系，博士生导师，获中国人民大学工业经济系经济学博士和硕士学位、厦门大学企业管理系经济学学士学位，并赴加拿大McGill大学、荷兰Tiburg大学作访问学者。

其教学和研究领域为：组织与管理理论、企业组织设计、战略决策、创新与供应链网络等。

她主持了9项国家级和部委级科研课题，曾出版两部学术专著，并主持或参加编写了10余部教材及著作，发表学术论文50多篇（其中包括英文论文8篇），曾获教育部和北京市两项优秀科研成果奖。

刘松博，副教授，任职于中国人民大学劳动人事学院组织与人力资源管理系，获中国人民大学商学院管理学博士学位，并赴美国MIT斯隆管理学院和得克萨斯大学圣安东尼奥分校访学。

其教学和研究领域为：组织理论、人力资源开发与管理。

在《管理世界》、《南开管理评论》等学术期刊发表文章30余篇，曾主持国家自然科学基金和教育部人文社科基金项目，多篇中英文论文被国际学术会议录用。

<<组织理论与设计>>

书籍目录

第1篇组织导论

第1章 组织与组织理论

引例：施乐公司

应用中的组织理论

什么是组织

组织设计的变量

组织理论与设计的演进

组织的构型

高效率的绩效与学习型组织

本书的框架

设计要点

关键概念

讨论题

练习

教学案例

注释

第2篇组织目标与结构设计

第2章 战略、组织设计和效果

战略指向在组织设计中的角色

组织目标

.....

第3篇 开放系统设计要素

第4篇 内部设计要素

第5篇 动态过程管理

后记

译后记

译后记

<<组织理论与设计>>

章节摘录

版权页：插图：对问题的共识程度（problemconsensus）反映管理者之间在组织所面临的问题或机会以及所追求的目标和结果方面认识的一致程度。

这一变量的变化范围包括从完全一致到完全不一致的各种状态。

如果管理者之间的认识一致，则不确定性就较低，这意味着组织的问题和目标以及绩效标准等都是明确的。

反之，管理者之间的意见不一，则意味着组织的方向和期望的绩效处于争议中，从而产生了高度不确定性的情形。

例如，沃尔玛连锁店在是否配停车场巡逻队问题上就存在对问题的不一致认识及由此产生的不确定性。

一些管理者认为商场应该采取更多的行动来控制停车场的犯罪现象，他们同时提供了证据说明停车场巡逻能够鼓励消费者晚间购物从而提高商场的生意。

另外一些管理者坚持认为停车场的犯罪现象是社会问题而不是商场问题，他们强调试图控制停车场犯罪的成本太高了。

”如果组织像第4章描述的那样是高度分化的，那么，对问题的共识程度就较低。

回忆前面的介绍可知，不确定的环境会导致组织内各部门间在目标和态度等方面的差异，因为各部门都专注于各自特定的环境要素。

这种差异导致认识上的分歧和冲突，因此管理者在决策过程中就必须特别努力地建立联盟。

例如，由于未及时发现出“哥伦比亚”号航天飞机上的问题从而没能阻止2003年2月份的那场灾难，美国国家航空航天局（NASA）一直为此遭到批评指责。

有一部分灾难成因正是安全部门的管理者和计划部门的管理者在认识上高度分化、相互冲突，具体来说就是准时发射优先于安全考虑。

在航天飞机发射后的几秒钟内，一块泡沫材料碎片撞击了飞机左翼。

事发后，工程师们三次要求得到更好的照片来评价撞击所造成的损坏，但都遭到拒绝。

现在，调查已指明此处由碎片造成的物理损坏可能就是爆炸的主要物理原因。

可见，一个能听取不同意见和建立联盟的机制可以改进NASA以及其他组织在处理复杂问题时的决策质量。

对问题的共识在决策过程的问题识别阶段尤其重要。

如果问题是明确的、高度认同的，那么，有关绩效的标准和期望也会是明确的。

如果对问题有分歧的看法，那么，问题的识别就很难进行。

这时，管理当局必须集中精力，设法使大家在组织目标和优先序方面达成一致意见。

<<组织理论与设计>>

编辑推荐

《组织理论与设计(第10版)》是工商管理经典译丛·战略与组织管理系列之一。

<<组织理论与设计>>

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>