

<<管理3.0>>

图书基本信息

书名：<<管理3.0>>

13位ISBN编号：9787302277514

10位ISBN编号：7302277516

出版时间：2012-2

出版时间：清华大学出版社

作者：Jurgen Appelo

页数：380

译者：李忠利,任发科,徐毅

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>

<<管理3.0>>

内容概要

《管理3.0：培养和提升敏捷领导力》以科学为基础，结合复杂性系统理论，通过轻松诙谐的写作风格和诸多解释与隐喻，将敏捷管理的要义娓娓道来。

针对管理3.0的六个视角，作者以理论结合实践的方式，逐一进行阐述和讨论。

书中介绍了如何保持员工的活力、创造力和积极性，如何进行自组织，如何保护人力资源以及如何共享资源，如何提高员工技能和提高竞争力，如何实现组织的成长，如何进行全面改进。

《管理3.0：培养和提升敏捷领导力》适合敏捷开发人员、敏捷从业者、教练和项目经理阅读，对团队领导和开发经理尤其有用。

作者简介

Jurgen

Appelo是一名作家、演讲家、教练、开发者、企业家、经理、博主、读者、梦想家、领导和自由思想家。

他是个荷兰人，这足以说明他行为怪诞的天赋从何而来。

在Delft科技大学学习软件工程并于1994年获得硕士学位后，Jurgen忙于创办公司和领导各种各样的荷兰业务，其职位一直是团队领导、经理或主管。

Jurgen最新的职务是在ISM

eCompany担任CIO。

ISM

eCompany是荷兰最大的电子商务解决方案供应商之一。

作为管理者，Jurgen在很多领域都有丰富的从业经验，领导过软件开发人员、开发经理、项目经理、质量经理、服务经理和领取失业保险的家伙，其中有一些是无意中碰上的。

他的主要兴趣是从管理者的角度关注软件开发和复杂性理论。

作为一个作家，他在很多杂志上发表了论文和文章。

在www.noop.nl，他还有一个博客。

作为一个演讲家，他经常受邀在各种研讨会和会议上发表演讲。

最后也很重要，Jurgen还是一个培训师，他开办管理3.0工作坊。

他的素材锁定的主题有赋能团队、授权团队、调和约束、培养能力、壮大组织结构和全面改进等主题。

但有时，他会推掉所有写作、演讲和训练，而亲自去写一些程序，或将其时间消耗在日渐浓厚的科幻小说和奇幻文学收藏上。

这些都堆放在他亲自设计的一个4米高的书箱里面。

Jurgen与其伙伴Raoul生活在荷兰鹿特丹，有时住在比利时的布鲁塞尔。

他有两个孩子和一只名叫“乔治”的仓鼠。

书籍目录

目录

第1章 为何事情没有那么简单1

因果关系2

复杂性3

我们的线性思维5

简化论7

整体论8

分级管理9

敏捷管理10

我的万有理论11

本书和管理3.0模型12

小结14

反思与行动14

第2章 敏捷软件开发15

敏捷前传15

敏捷之书17

敏捷的基本原则20

人20

职能20

质量21

工具21

时间21

价值22

流程22

冲突22

敏捷的竞争23

敏捷的障碍26

职能经理之于项目经理27

小结29

反思与行动29

第3章 复杂系统理论31

跨职能科学32

一般系统理论33

控制论34

动力系统理论35

博弈论35

进化论36

混沌理论37

系统知识体系37

简单：新模型39

重访简单化43

非适应性与适应性44

我们是否在滥用科学？

45

一个新时代：复杂性思维47

<<管理3.0>>

小结49
反思与行动49
第4章 信息创新系统51
创新是生存的关键52
知识54
创造力56
原创性56
有使用价值57
动力58
多样性60
个性62
唯有人，才有资格受控64
由想法到实现65
小结66
反思与行动67
第5章 如何激励员工69
创造力的阶段69
创新环境的管理72
安全72
游戏73
变化73
可见73
边界73
创新技术74
外部激励75
内在激励78
负激励79
团队成员的十大需求80
拿什么激励人：找到平衡点83
让奖励变成内在激励87
多样性？
你指的是关联性！
88
性格评价89
四步通向团队性格评估91
自助式团队价值体系93
定义你的个人价值观95
无门政策96
小结97
反思与行动98
第6章 自组织的基本原则99
在一定背景下的自组织99
自组织的价值取向101
自组织与无政府状态102
自组织与涌现的比较104
团队中的涌现106
自组织、自指导和自选择的比较107

<<管理3.0>>

黑暗原理108
Conant-Ashby定理109
分配式控制111
授权的概念112
授权的必要性113
经理人就是(就像)一个园丁114
小结117
反思与行动117
第7章 授权给团队的方法119
不要欠下动机债119
带上巫师帽121
选择巫师, 而不是政客122
授权与委托122
减少恐惧, 提升地位124
选择正确的成熟度级别125
低级授权125
中级授权126
高级授权126
选择正确的权限级别127
委任检查单131
若要有所作为, 就要磨练耐性132
抵制经理的阻碍133
满足人们的十大内在诉求135
给环境来点轻微的按摩135
信任136
信任团队137
赢得下属的信任138
帮助人们彼此信赖139
相信自己139
尊重140
尊重他人, 征求反馈140
满怀尊敬, 提供反馈142
小结142
反思与行动143
第8章 目标的引导和管理145
生命游戏145
普适类147
错误的隐喻148
你不是游戏设计师148
但是...光有自组织还不够150
管理系统, 而不是人151
但是如何启动自组织团队呢?
153
管理者还是领导者?
153
正确的区别: 领导与治理154
生命的意义156

<<管理3.0>>

团队的目的158
指定外在目的160
小结161
反思和行动162
第9章 调和约束的方法163
让人们拥有共同的目标163
敏捷目标的检查表166
目标的传达168
事实上，这不总是管用169
愿景和使命170
组织目标实例171
允许团队有自主目标173
协调管理目标和团队目标173
创建职权的边界列表174
职权的边界列表175
选择恰当的管理角度175
保护大家177
保护公共资源178
约束质量180
建立社会契约182
小结183
反思和行动183
第10章 制定规则的艺术185
学习系统185
绩效系统186
信用分配186
规则发现187
规则VS约束187
敏捷盲点190
什么最重要：技艺192
正反馈链194
负反馈链195
纪律*技能=能力197
规则的多样化200
辅从原则201
风险认知和假安全感202
模因论204
破窗207
小结209
反思与行动209
第11章 如何培养能力211
难道成熟度模型不是关于
结果的吗？
211
能力培养的七种途径212
整体优化：多层次214
整体优化：多维度216

<<管理3.0>>

绩效度量的秘诀218
自我发展的四要素220
管理，教练与监督223
考虑认证225
利用社会压力226
要是人们不思上进怎么办？
227
使用适应性工具228
考虑监督者229
组织一对一会议232
组织360度会议233
培养标准236
操作系统，而非操纵规则和人员237
小结238
反思与行动238
第12章 结构的沟通240
是缺点还是亮点？
241
沟通与反馈241
沟通失误是常态243
交流者的能力244
网络效应248
调谐联结性250
竞争与合作252
群体及边界254
超级生产力或自催化反应255
形成模式化257
对称扩张：大和小的模式259
如何成长：更多还是更大？
261
小结263
反思与行动263
第13章 如何让组织结构成长264
环境、产品、规模和人员因素264
首先考虑专业化.....267
.....其次才是通才化268
延伸工作头衔的含义269
培养非正式领导力271
关注团队边界272
5人团队最理想(也许)274
职能型团队VS跨职能型团队277
两项设计原则279
选择组织风格281
将团队变为小型价值单元282
让独立团队处理事务284
事务的分层处理287
组织变革需要动用多少经理？

<<管理3.0>>

289
创建混合型组织290
无政府主义已死，Panarchy永生291
没有秘密293
凡事可见294
联系人296
目标是适应性296
总结297
反思与行动298
第14章 变革的景观299
环境并不是“摆在那儿” 299
对不确定性的恐惧301
变化法则303
如何拥抱变化307
适应、探索、预测308
红皇后竞赛310
事物之形状：相位空间316
吸引子与交汇317
稳定性与干扰319
适合度景观321
景观的形成323
定向VS非定向适应324
小结325
第15章 如何全面改进327
线性与非线性改进329
适应呢？
330
了解你身在何处331
旅行提示——如何应对摇摆
不定的景物332
改变环境，召唤高山334
让改变有吸引力336
让停滞痛苦不堪338
尊敬你的错误339
噪音策略340
难道没有其他方法吗？
342
性策略342
散播策略343
你的意思是团队始终在变吗？
345
物种可与业务不同！
345
别做复制-粘贴式的改进346
持续改变的最后一项实用技巧348
继续前进349
小结350

<<管理3.0>>

反思与行动351
第16章 所有都是错的，但有些却行之有效352
管理3.0的六个视角352
没错，我的模型是“错误的” 354
但其他模型也是“错误的” 356
丰田之道357
戴明十四条357
明茨伯格的管理模型358
哈默的五大原则358
更多模型.....359
敏捷专家的衰落359
复杂论小手册360
任何问题均有多种解决方案361
解决方案取决于问题背景361
变化的环境需要有变化的方案361
每一种怪异方案在某个地方会是最佳选择361
解决方案能改变环境及其自身362
欲知简洁必先知复杂362
我们无法预知最佳方案362
小结364
反思与行动364

章节摘录

版权页：插图：我经历过一个小的灾难，造成我的硬盘和备份盘上100GB的数据被删掉。幸运的是，我恢复了大部分关键数据（包括本书的早期注解）。

尽管我刚发现时无比恐慌（就像自己掉进了阴沟里），但可以说灾难之后的情形比之前还要好。重建数据文件夹迫使我重新思考文件夹的层次结构，清理从未使用的旧垃圾，改进文件和文件夹的命名，明确地将重要数据和有趣的数据分开。

在这次事故之前，我的数据存储得有点儿乱。

灾难促使我花许多时间创建一个比之前更好的新方案。

但为什么我没有早一点做这些？

它本可以帮我免去一堆麻烦。

给我的启迪是：变化的感知价值与不做改变时所经历的痛苦成正比。

为什么要在最近地震之后才加固建筑物？

为什么要在失去一颗牙齿后才改善牙齿护理？

为什么要在遇到棘手的设计问题后才重构代码？

为什么要等到客户用死鱼敲脑袋时团队成员才能更好地交流？

因为，价值是主观的。

改变所带来的价值会在我们历经痛苦之后显著增加。

而且越是痛苦，我们为防止痛苦而需经历的改变所估的价就越高。

虽然这不合逻辑，但这就是人类。

我们对转型所投注的价值与其带来的业务价值无关。

相反，它与我们不作为时所经历的痛苦程度相关。

编辑推荐

《管理3.0:培养和提升敏捷领导力》编辑推荐：海尔集团首席执行张瑞敏推荐序，让每个人成为自己的CEO。

针对处于管理职位的读者和即将升入管理职位的读者，JurgenAppelo分享了结合现代复杂系统理论和管理理论的洞见，折射出现代软件开发过程中的高度复杂性。

Appelo的管理3.0模型认为，当下的组织机构是动态的网状系统，因此管理的要义在于人和人际关系。

《管理3.0：培养和提升敏捷领导力》并没有单纯地提供让人盲目照搬的清单或指令目反地，它的目的是帮助大家深入理解组织机构和敏捷团队的运行机制，为大家提供工具来解决具体问题。

《管理3.0:培养和提升敏捷领导力》凝聚着Appelo丰富的敏捷管理经验，明确指出最重要的敏捷管理实践，并帮助读者全面改进方方面面的实践。

在很多组织机构中，管理是阻碍敏捷软件开发取得成功的最大障碍。

遗憾的是，值得信赖的敏捷管理指导乏善可陈。

现在，敏捷管理先锋人士Jurgen Appelo弥补了这一空白，介绍了一套行之有效的方法来领导、管理和壮大敏捷团队和组织。

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>