

<<管理场>>

图书基本信息

书名：<<管理场>>

13位ISBN编号：9787302315124

10位ISBN编号：7302315124

出版时间：2013-3

出版时间：清华大学出版社

作者：张鼎昆

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>

内容概要

《管理场:激发组织正能量的领导力》最大的贡献和亮点是管理思维创新。作者针对当前的管理理论、方法和工具在指导实践中“不给力”的问题，深入分析其不足及根源，并重新构建了更具实践价值的新管理框架。

作者提出的“管理场论”和“场思维”将西方管理细节思维的优势与中国传统文化整体动态的思想精华融合成一体，为管理者提供了一套具有哲学高度的、系统的、全局的、动态的、立体网络化的管理思维体系。

同时作者建立了基于“场思维”的实践操作模型、方法与工具，典型的有“五行系统转化模型”、“场领导力的修炼”等。

《管理场:激发组织正能量的领导力》在发展领导者系统思维、提升变革领导力、推动管理培训和组织学习创新，以及促进组织转型与进化方面，具有极高的指导价值。

作者提出的新理念、新思维充满智慧闪光，饱含对管理、领导、人生和社会的深邃领悟。此外，书中“组织能量”、“场”等理念还与“正能量”、“气场”有相合之处。

总之，《管理场:激发组织正能量的领导力》是近年来在管理学界难得的、极具启示性的著作。

作者简介

张鼎昆，“管理场论”首创者，作者围绕管理场论的系列课程《场思维：领导智慧新境界》、《组织健康：基业长青之本》所引发各界的广泛兴趣与好评，运用基于“场思维”正在开发中的“组织健康诊断”与“领导力诊断与改善模型”等新工具，突破了被西方机械思维主导已久的测评模式，为组织发展及领导力提升提供了更具实践价值的新方法。

国内知名变革管理专家与高管教练，北京师范大学领导力研究与发展中心客座研究员。

重点为企业、政府、党校、军队等提供组织健康、领导力、组织转型与行动学习等方面的培训与教练服务。

主要著作：《行动学习：再造企业优势的秘密武器》、《突破：组织变革管理方略》、《头脑强人》

。曾在军队、企业和高校任职，在中科院心理所获得博士学位，在清华大学经管学院完成变革管理方面的博士后研究。

书籍目录

序一 序二 序三 前言 致谢 第一章“场思维”：解密大变局的钥匙1 别说你真懂“苹果”1 如果苹果失败了，我们会怎样解读1 机械式领导观的“陷阱”3 思想重构实验：乔布斯的“苹果场”怎样席卷全球5 乔布斯怎样孕育“苹果场”7 场思维：领导与组织发展的新视角10 用“场思维”重读国共PK大逆转12 西方竞争理论解释不了共军的胜利12 民意是最大的能量：顺民意者昌，逆民意者亡14 战略协同是最大的“人和”17 合于“大道”的愿景与信念是“场能量”之源18 学习力是“场能量”传递与强化之源20 逆转的本质：场态的螺旋原理23 海尔“社会-生态场”的重建奥秘25 “不许随地大小便”与“破窗理论”25 “十三条”执行力与“孙武斩妃效应”26 借钱发奖金的场动力机制29 砸冰箱事件的造场效应30 “斜坡球体论”与OEC管理法：管理场论的雏形31 “斜坡球体论”与管理场论34 第二章“场”的力量36 激活“恶行”的负能量场36 “恶行”是如何被激活的36 “斯坦福监狱实验”：美国好人在坏情境下会如何表现39 我们每个人都可能变成坏人42 个人与环境都不是行为的决定者43 “场”是行为最大的根源44 激活“善行”的正能量场47 西尔伯特实验：如何让恶魔变成好人47 相逢一笑泯恩仇：曼德拉的“国家场”逆转大实验49 输赢心智无赢家54 孵化敬业员工的海底捞57 高效能领导：“管理场”的杠杆原理60 自我改变策略：放弃“毅力”选择“场”62 “场”就是这么非凡64 站在哲学的高度上64 领导制造：X理论与Y理论的是与非65 “场能量”是相互作用的合成力：源于人，高于人70 “场”中人：我们既是影响者，又是被影响者74 场是第一实在76 场的定义与核心功能79 第三章管理场实践法则之一：天地人和法则90 “一切以利为本”将毁掉未来90 道德：卓越管理场之根92 天地人和：管理场实践之道96 和于天地，事成一半100 人和万事兴103 第四章管理场实践法则之二：无边界法则105 超组织时代的到来105 银行的新活法105 基于“平台思维”的组织场107 超组织的优势109 建立“无边界心智”112 媒体无小事112 组织边界：头脑的虚假建构113 与天下人共生：丰田的超组织113 拆除组织边界，拥抱多彩世界115 大我决定发展，共赢成就长远116 超组织战略119 中枢型角色120 嵌入型角色121 第五章管理场实践法则之三：隐性能量法则123 我们为什么被“救火式”管理所绑架123 警惕“哭孩有奶效应”128 “看不见的战线”才是最重要的战线129 正确的领导序位：场在先，事在后131 正能量的社会救援场134 当我们将品牌理解为“场能量”时136 第六章管理场实践法则之四：系统思维法则140 社会管理场下的“假冒伪劣交响曲”140 为何假冒伪劣此起彼伏140 改变社会管理场：解决假冒伪劣问题的长效机制143 场是以非线性方式运行的148 胜任能力模型的漏洞在何处148 非线性运行：经验思维之外的世界149 从“就事论事”到“以场论事”152 第七章管理场实践法则之五：动力循环法则154 混沌理论：管理思维的另一条道路154 从天人合一到五行循环155 人类行为动力环160 动力循环理论对组织行为的解读169 自我场：超越对立的“我存在”179 第八章管理场能量运行图189 能量信号发生器模型189 影响场力的五个“能量发生器”190 功能是“本”，职能是“末”194 相生相克的五行动态转化系统195 相互嵌套的五行系统转化模型200 管理场五行功能详解203 “利益-权益”功能：藏“精”之本，动力之源203 “运营-执行”功能：其他功能有效运行的基础208 “绩效-效益”功能：即时强化的动力源212 “文化-战略”功能：其他功能的灵魂与宗旨214 “改善-创新”功能：生发之本，智胜之源216 让管理场之环运行219 场领导力：转动“场轮”的功夫219 场健康的决定因素：循环转化的质量与动态平衡221 没有人能完全控制“场”222 工作-学习循环圈223 管理场系统转化模型（完整图）232 第九章管理场论实践之一：斯达克让工作变成“超级游戏”235 斯达克管理哲学的缘起235 基于信念的冒险之旅237 信念转化为行动：教员工成为经营者的本事239 个人信念转化为众人信念：激活全局观、荣誉感与自豪感241 转化：“改善-创新”×“文化-战略”=“运营-执行”（共同编制的计划）242 转化：“改善-创新”×“运营-执行”=“绩效-效益”（绩效对话）245 SRC的奖金方案设计248 SRC的发展250 第十章管理场论实践之二：联想“蛇吞象”的背后253 “蛇吞象”的比喻并不恰当253 借势并购实现老联想的国际化256 杨元庆的“控场力”258 谁负责整体循环转化？260 OHRP：联想从国际化中学来的工具之一261 复盘：联想推向国际的高能工具262 第十一章管理场论实践之三：成绩与素质一个都不能少264 让理想照进现实265 识天时，占地利，得人和265 明确并建立“文化-战略”共识266 运营-执行：慎防执行陷阱267 运营-执行的原则：浸润式教育269 创造性实施：处处都有教育时机270 让学生在自我管理中学会领导力271 绩效-效益：让大家看到希望272 利益-权益：奖励系统必须支持变革的文化-战略274 改善-创新：螺旋式上升的转化循环274 关系-人

和：没有“人和”，就没有成功的变革275 学习环：团队学习胜过个人学习276 领导人的能量聚焦与转移277 第十二章场领导力的修炼279 建构自己的管理场：为实现转化奠定基础279 从“旁观者”领导观转变为“参与者”领导观279 “正己”是有效领导的基石281 关系就是能量283 权力就是能量287 对话场：孕育和转化的发生场291 交流过程中的暗能量291 方式重于内容293 对话场形态与转化296 有效对话的原则298 建导：场领导力的核心技能303 实践—反思力：信念与智慧之源311 实践很重要，但对培育信念与智慧还不够311 通过反思重塑信念，提升智慧313 反思的方法与实践315 第十三章螺旋式育场：星星之火，如何燎原318 造场需要“组合拳”318 用五行模型作为诊断和改变的指导理论319 育场行动的“一二三四五法则”320 关键行为育场法321 关键事件育场法324 关键人物育场法326 集体育场策略329 从上而下的集体育场329 自下而上的集体育场332 化冲突为共赢的集体育场334 会议作为场孵化器337 青岛啤酒的管理时钟337 会议螺旋：带动管理场运行的“第一动能”339 会议螺旋如何创造艾默生奇迹341 会议设计与实施的方法论346 第十四章通过管理场塑造组织文化347 如何理解组织文化347 组织文化决定着管理场的弹性348 组织文化对组织场的作用与影响351 文化的本质是暗能量控制355 组织文化的形成机制与衰退机制358 领导行为：组织文化的指南针（场能量）362 管理场能量信号的一致性：组织文化建立的基础364 参考文献371

章节摘录

版权页：“十三条”执行力与“孙武斩妃效应”张瑞敏虽然没有用“场”这一概念，但其所行的要点正在于此。

在一个混乱的工厂重建“纪律”，是张瑞敏领导变革的起点。

发布“十三条”正是起点的标志事件。

除了第一条“不准随地大小便”外，其他主要的规定还有不准迟到早退、不准在工作时间喝酒、车间内不准吸烟、不准拿工厂物资等。

颁布后立即产生了一些效果，不过效果不显著。

例如，车间内大便没有了，却还有小便现象；把工厂物品带走的事也继续发生。

张瑞敏增加了违规后的处理方式，让人将改进后的“十三条”贴到车间大门上，并安排人员进行监督。

。

结果第二天上午就有一位员工走进车间，扛着一箱物品大摇大摆地走出了工厂。

在张瑞敏指示下，两小时后，工厂贴出公告，宣布开除此员工（在当时的铁饭碗年代，开除员工要面临怎样的压力，今人难以想象）。

从此，再没有人“以身试法”了。

这个案例让我想到了《孙子兵法》的作者孙武。

吴王阖闾看了他的书后，大为赞赏，便说：“先生所著的兵法理论不错，只是不知您所说的理论，可不可以拿来实地操演一下部队呢？”

”。

孙武答道：“当然可以！”

”于是吴王便立刻传旨下去，找来一百八十名后宫美女。

孙武当下将她们编成两队，并以吴王的两个宠姬分任两队的队长，然后要她们全体持戟，准备操练。

待队伍站好后，孙武便向她们解释口令含义，然后问大家是否理解了基本口令，在获得大家肯定回答后，发出操练命令。

但这些宫女只是把操练当成新鲜好玩的游戏，根本不听孙武号令。

于是孙武郑重再三地告诫她们务必听令操作，不得马虎戏闹，否则就要按照军法来处分。

说罢，便击鼓为号，向她们发出向右转的命令，可结果是，宫女们非但没照号令操作，反而轰然大笑起来。

孙武见状，便很白责地说：“可能是我没将规定动作说明白，也没让大家将口令熟记在心，这是我这个将者的不对。

”于是，他又把规定动作和命令事项向她们详加讲解了几遍。

随后便又击鼓为号，发出要她们向左转的命令，哪知众女兵仍大笑如故，毫不把号令当一回事。

这下孙武便神色很严肃地说：“规定交代动作没向士兵说清楚，下达命令没能让人熟记在心，这是为将者的过错；现既已将各种操练动作和应遵守的法令说明交代得一清二楚了，可是士兵仍不照号令操作，这便是你们士卒的过错。

按照军法：违令者斩。

士卒不可尽杀，领队的人当受其罪。

”说着，就将左右两个队长推出斩首示众。

随即另选两名宫女当队长，又击鼓发号，继续操练。

这时，只见全场一片肃静，两队女兵，无论是左转、右转、前进、后退、或跪、或起，全部动作标准，令行禁止，再也没有嬉笑打闹现象了。

于是孙武便派人向吴王报告说：“队伍已操练整齐，大王可以下来亲自校阅。

现在这支部队，即使是要她们赴汤蹈火，也可以办得到！”

”吴王虽痛心两个爱姬的被斩，但还是明白，孙武不仅理论上有一套，而且还能做到知行合一，于是决心用他为将。

结果一个小小的吴国，西破强楚，北震齐晋，在当时的华夏舞台上大大地露了一脸！

<<管理场>>

“孙武斩妃效应”表明，仅仅发布制度、指令、标准、流程、规范等，人们并不一定会执行，只有当这些信息有足够能量时，才会被更多人注意、重视并自觉执行。

“场态”是关键，如果过去颁布的规定或者制度都主动或者被迫地得到了严格执行，人们对新指令不再抱侥幸心理去违抗，而且会逐渐养成执行指令的习惯。

这样的局面或者态势（组织场态）一旦形成，“执行力”便不再可能成为令人头疼的问题了。

相反倒是该担心一下：人们会不会因此而弱化创新力？

或者一些管理者滥用“执行力”？

所以真正的领导或者管理是一个连续的、交互影响的整体过程，前面发生的事会影响场态；而场态会影响到当前的事。

西方管理学经常分离出一件事来进行研究，就会割裂这种联系，让人无法看到事件的全局真相。

<<管理场>>

媒体关注与评论

张博士《行动学习》的专著及培训，曾给我院管理者及老师带来很大的启发。这本新著以“场”为基础，重构管理与领导理论，不仅是理论的创新，更为领导实践提供了全新的思路。

我相信各类组织的领导干部都能从这本书中受益。

广西行政学院副院长、教授、党校副校长、领导力拓展教研部主任 陈林杰 我读此书感悟颇多。将培育正能量“组织场”、“社会场”作为管理与领导实践的核心，这不仅对企业富有启发，对学校、政府的非营利组织领导者也同样价值巨大。

将“场思维”应用于教育，再造我国的“教育场”或许是一条值得探索的道路。

北京师范大学教授 周作宇 在多年跟踪研究海尔发展历程中，我一直希望找到一个给力的理论或概念，来解释张瑞敏的领导智慧和海尔的成功经验。

张博士提出的“管理场论”让我如愿以偿。

将“培育正能量的场”作为管理与领导的核心，这正是海尔创造可持续成功的关键所在。

《海尔中国造》、《海尔的高度》作者 胡泳 《管理场》提出的理论与实践模式，为突破领导理论瓶颈和实践困境，带来了全新的理念。

我郑重推荐本书作为MBA辅助教材。

清华大学经济管理学院副教授 郑晓明 国际权威的最新研究表明，导致组织之间绩效差异50%以上的原因、导致组织创新或转型成败70%以上的原因都源于“组织健康问题”。

《管理场》是关于“组织健康”的著作，书中提出的五行模型对认识、诊断与改善“组织健康”尤其有价值。

我强烈推荐所有管理者，尤其是高层领导者读一读这本书，定会大有收获。

中国人力资源网总裁 何国玉 《管理场》一书既接“天气”（一本管理哲学之作），又接“地气”（一本直接指导实践的教材）；既富深刻悟，陛和灵感启发，又富多方知识和故事案例，是一本难得的、具有中国特色的领导力作品。

微软领导力发展顾问、英联糖业中国人力资源总监 刘大维 《管理场》提出的“动力循环理论”，不仅将当前种类繁杂的激励理论融为一体、化繁为简，而且将中国文化的循环思想融入其中，从而超越了西方激励理论孤立机械的局限性。

这对《组织行为学》与《管理学》理论创新是一个贡献。

中国人民大学劳动人事学院教授 孙健敏

编辑推荐

《管理场:激发组织正能量的领导力》适合企业、学校、政府、军队等组织的领导及管理者阅读；也适合作为组织各层级管理思维训练的通用教材；同时可作为学习领悟领导之道、指导自身为人处事和事业发展的指导书；此书还可作为有思想、有品位的礼物收藏，或赠予亲朋好友，以帮助和成就他人事业。

<<管理场>>

名人推荐

《管理场》提出的理论与实践模式，为突破领导理论瓶颈和实践困境，带来了全新的理念。我郑重推荐本书作为MBA辅助教材。

——清华大学经济管理学院副教授 郑晓明《管理场:激发组织正能量的领导力》——当我们读到这本书的时候，我们实实在在感受到，一种超越过去片面管理理念与领导模式的新思维、新方法正悄悄的向我们走来，这是一种能将“硬实力”与“软实力”二者巧妙糅合积极转化强化的新管理思想。在过去，我们在企业经营的过程中常常会抱怨领导层面、领导和员工层面、员工和员工层面的种种微妙关系所导致的企业漏洞、效率低下、互不信任、个人主义等等问题，然而，通过对该书的学习，我们的作者会让您看清楚事情的本质，教会您如何通过转换思维模式，如何运用文中提到的工具模型，如何通过更具深层次意义的“场”思维模式来激励激发个人及他人创造价值。

“场”的无穷力量，在正确的思维引导中定会激发出强大的“正能量”。

当然，这本书对于正处在领导层或者有意愿励志成为领导层的读者朋友们非常适合，我们郑重推荐这本好书。

——钟志芳 杨光张博士《行动学习》的专著及培训，曾给我院管理者及老师带来很大的启发。

这本新著以“场”为基础，重构管理与领导理论，不仅是理论的创新，更为领导实践提供了全新的思路。

我相信各类组织的领导干部都能从这本书中受益。

——广西行政学院副院长、教授、党校副校长、领导力拓展教研部主任 陈林杰我读此书感悟颇多。

将培育正能量“组织场”、“社会场”作为管理与领导时间的核心，这不仅对企业富有启发，对学校、政府的非营利组织领导者也同样价值巨大。

将“场思维”应用于教育，再造我国的“教育场”或许是一条值得探索的道路。

——北京师范大学教授 周作宇在多年跟踪研究海尔发展历程中，我一直希望找到一个给力的理论或概念，来解释张瑞敏的领导智慧和海尔的成功经验。

张博士提出的“管理场论”让我如愿以偿。

将“培训正能量的场”作为管理与领导的核心，这正是海尔创造可持续成功的关键所在。

——《海尔中国造》、《海尔的高度》作者 胡泳《管理场》提出的理论与实践模式，为突破领导理论瓶颈和实践困境，带来了全新的理念。

我郑重推荐本书作为MBA辅助教材。

——清华大学经济管理学院副教授 郑晓明国际权威的最新研究表明，导致组织之间绩效差异50%以上的原因、导致组织创新或转型失败70%以上原因都源于“组织健康问题”。

《管理场》是关于“组织健康”的著作，书中提出的五行模型对认知、诊断与改善“组织健康”尤其有价值。

我强烈推荐所有管理者，尤其是高层领导者读一读这本书，定会大有收获。

——中国人力资源网总裁 何国玉《管理场》一书接“天气”（一本管理哲学之作），又接“地气”（一本直接指导实践的教材）；既富深刻悟性和灵感启发，又富多方知识和故事案例，是一本难得的、具有中国特色的领导力作品。

——微软领导力发展顾问、英联糖业中国人力资源总监 刘大维《管理场》提出的“动力循环理论”，不仅将当前种类繁杂的激励理论融为一体、化繁为简，而且将中国文化的循环思想融入其中，从而超越了西方激励理论孤立机械的局限性。

这对《组织行为学》与《管理学》理论创新是一个贡献。

——中国人民大学劳动人事学院教授 孙健敏

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>