

<<战略与能力>>

图书基本信息

书名：<<战略与能力>>

13位ISBN编号：9787509612354

10位ISBN编号：7509612357

出版时间：2011-4

出版时间：经济管理出版社

作者：（美）格雷姆·萨拉曼（Graeme Salaman），戴维·阿

页数：232

译者：锁箭

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>

<<战略与能力>>

内容概要

《战略与能力：持续的组织变革》强调提供给现代经营管理人员的许多建议所具有的欺骗性的简单性以及有吸引力但有误导性的确定性。

我们知道，经营管理人员希望回答其所面临的问题，我们也知道，许多学术作品，不论其如何切中要害并对问题有效，都不能对他们有所帮助，至少其出发点更着重于批评性而不是建设性。

批评固然重要；如果所提出的建议欠缺扎实的基础，缺乏研究，建立于显然无效的想像之上，这就必须注意了。

学者的责任就在于告诫；在于陈述这些令人不舒服的事实，而不是加入空港的书刊零售商队伍。

但是，经营管理人员仍旧需要帮助。

继批评之后又是什么呢？

指出弱点当然好；但仅指出弱点还不够。

我们依旧相信，经营管理人员寻求答案的方法是不要去寻找答案，而是去识别问题，包括方法中的问题，而理解和评估咨询人员的提议和建议的能力，是经营管理人员极为重要的品质。

当客观现实比较复杂时，简单似乎就具有吸引力，客观现实因此而加倍地充满了危险。

《战略与能力：持续的组织变革》不仅通过借助已有的不同方法提供一种路径示意图，对不同的方法进行描述、定位和评估，而且通过帮助我们的读者识别那些会诱使他们偏离这些路径的刺耳声调中的诱惑与陷阱，以期帮助人们开发自己的评价与评估方面的能力。

<<战略与能力>>

作者简介

格雷姆·萨拉曼，是开放大学商学院专门从事组织研究的教授，是教学计划与大纲的负责人，同时还是企业研究项目的负责人。

继毕业于雷斯特大学并获得社会科学一级学位后，他获得了牛津大学组织社会学博士学位。两年后进入开放大学工业心理学研究所，也曾在剑桥大学任教。

他现在的研究方向是创新管理、变革管理、竞争管理、战略人力资源管理以及绩效管理。他曾在社会科学系主讲或讲授产业社会学和组织社会学的一些课程，并在商学院主讲或讲授包括BABS和MBA项目在内的课程，如企业战略、决策制定和人力资源战略管理等。

他在自己感兴趣的研究领域所撰写的专著、论文有60多部（篇）。

他最新出版的专著包括《人力资源战略管理》（Blackwell, 1996）、《组织》（2000）、《决策指定》（2001）和《提高组织绩效》（Blackwell, 2002）。

最近，他正着手写作（与约翰·斯托里利合作）名为《创新管理》的专著。

他新近发表的文章，一篇载于《人际关系》，内容是关于学习型组织理论的评论；另一篇载于《管理研究杂志》，内容涉及创新管理的分析。

两篇文章均是2002年刊出的。

他为开放大学出版社编辑了一套名为《管理工作与组织》的丛书。

他担任了许多组织的顾问。

现时或新近的委托组织包括爱莲茨·科恩希尔、约翰·刘易斯合伙企业、恩斯特与杨、阳光微系统、英国氧气、鲍尔根、摩根·斯坦利罗尔斯·罗伊斯和国家邮政总局。

他常年担任埃塞俄比亚政府的顾问，最近正在为总理办公室就某主要开发机构的控制和管理问题展开工作，并领导着一个对外交部进行结构调整的工作小组。

戴维·阿施，是德·蒙特福特大学（雷切斯特）的专职副校长和管理学（战略计划与资源）教授。

他撰写了包括《管理战略》（1996）和《新经济—新竞争》（2001）在内的50多部（篇）关于战略、竞争和变革的专著（论文）。

他最近正致力于一个产业基金资助项目，研究竞争与全球化的驱动因素，对象涉及包括家用电器、电子产品、职业服务和电信在内的一系列企业。

他与包括爱莲茨·科恩希尔、恩斯特与杨、富士通/ICL、3M、兰克·施乐、西门子计算机系统和太阳微软等在内的一系列企业的高级工作小组共同工作。

此外，他曾是负责实施竞争政策的公平贸易办公室的顾问和埃塞俄比亚联邦政府的顾问。

他还曾是世界银行在发展中国家的以设计技术为基础的远程学习方面的顾问。

在步入学术生涯之前，他曾为一家商业银行和一个国际性的管理咨询公司工作。

<<战略与能力>>

书籍目录

鸣谢绪论第一章 组织变革的现状及其根由引言变革中的组织结构变革过程变革中的文化使用顾问开发战略性的人力资源小结第二章 模型：提高组织绩效的五种方法引言了解战略了解组织的能力小结第三章 “匹配”：使组织结构与企业战略相适应引言了解组织探究组织设计有效的组织提高组织绩效的封闭或绝对的方法第四章 基于资源的战略观引言资源与能力优势来源的分析战略能力的实用性小结第五章 制定战略引言认识的局限理性和战略思考当战略误入歧途组织背景中的集体程序组织政治组织程序共享的认识结构与传统观念的外部实体小结第六章 开发战略引言关于战略的不同观点竞争、绩效和战略匹配竞争优势和公司的成功波特的一般性战略创新作为竞争优势的一个来源战略开发的投资组合方法反投资组合观点检验战略战略选择的风险和不确定性小结第七章 具有适应性的组织引言组织的适应性学习型组织和组织的学习第八章 总结与结论参考资料主题索引

<<战略与能力>>

章节摘录

尽管存在这样的事实，即作为一种意识形态的口头禅和一种组织（以及政府）的原则，市场近些年来已经呈现出了重要的意义，但维持官僚机构仍旧具有重大的意义：“人们常常指出，全世界最大的组织实质上都是官僚化的，他们仍旧如此，尽管有着竞争的思想，因为他们要借助这种类型的结构来满足目标要求”。

官僚体制的新近动向和“改革”官僚体制的尝试提出的另一个问题也涉及批评和作为组织的一种高级基础而提出的模型。

市场模型似乎颇具魅力：灵活性的组织关注的不是规则手册，而是客户的需求，雇员因绩效而获得奖励和提拔。

雇员与雇主之间的关系是一种市场关系：一种绩效或是关注客户、组织。

但是，不论其如何具有显著的吸引力和与现实的思想如何一致，此种类型的组织可能会带来无法预料的问题。

有害的官僚体制的特征之一是，其用密集和清晰的职业阶梯，清楚的发展与成就体系，在职业培训与发展方面的投资，以及常常提供的许多种类的福利来强调内部劳动力市场。

这些措施鼓励了某一特定类型的“心理契约”这种契约可能并不是清楚地指向绩效的，但却鼓励服从、合作以及知识和技能的开发与共享。

而对官僚体制的批判已经鼓励了对这种心理契约的破坏或侵蚀，从这个程度上讲，组织要经历——并学会后悔——这种涉及雇员的态度和关系的特征性结果的消失，尤其是在人们日益将雇员的服从和知识的开发与共享看成是成功的组织所具有的根本特性的时候。

尽管从一种新的组织模式的角度讲，许多组织结构调整是合理的，但许多组织变革的实际情况却都是比较随便的。

正如前边所述，20世纪90年代中期，70%的英国经理人员报告他们进行了组织结构调整。

但是，他们没有报告这种行动带来了一种新型组织的诞生；相反，他们报告说，他们的组织已“新近采用裁员和主动降低成本等措施进行了结构调整，结果是更大的工作负担。

.....

<<战略与能力>>

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>