

图书基本信息

书名：<<企业核心刚性-基于复杂性理论视角>>

13位ISBN编号：9787513013772

10位ISBN编号：7513013772

出版时间：2012-10

出版时间：知识产权出版社

作者：张利斌 著

页数：166

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

《企业核心刚性：基于复杂性理论视角》指企业的核心能力不能随着环境改变而改变的情性。

《企业核心刚性：基于复杂性理论视角》基于复杂性理论，采用文献研究、统计分析、专家评估、演绎等方法，多视角地分析了核心刚性形成的原因；基于复杂自适应系统理论提出了核心刚性进化机制模型；在此基础上，从影响组织进入创造性空间的控制参数和领导策略两个方面研究了核心刚性的超越问题。

#### 作者简介

张利斌，男，1973年2月生，中南民族大学经济学院教师，华中科技大学管理学博士，北京大学光华管理学院应用经济学博士后。

长期从事企业战略、组织创新和复杂性管理等跨学科研究，发表多篇论文，参加或主持国家、教育部、国家民委、湖北省、武汉市和中南民族大学十余项科研项目。

书籍目录

1 前言1.1 研究背景1.2 问题性质1.3 研究技术路线与方法1.4 主要理论贡献1.5 相关概念界定1.6 本书结构安排2 相关文献及理论回顾2.1 核心刚性理论回顾2.2 核心刚性研究方法述评2.3 复杂性理论回顾2.4 复杂自适应系统相关理论回顾2.5 本章小结3 企业核心刚性形成机制的多视角分析3.1 引言3.2 核心能力的“硬核”解释：哲学视角3.3 核心刚性的“基核”解释：耗散结构理论视角3.4 核心刚性的“超序参量”解释：协同学视角3.5 本章小结4 基于CAS理论的核心刚性进化机制研究4.1 引言4.2 组织的CAS理论基础4.3 核心刚性进化的动力机制及条件4.4 核心刚性的进化与运行区域4.5 核心刚性进化机制的实现4.6 本章小结5 核心刚性测度研究5.1 引言5.2 核心刚性测度指标体系的构建5.3 灰靶分析的理论模型5.4 灰靶理论在核心刚性测度中的应用5.5 本章小结6 组织进入创造性空间控制参数的实证研究6.1 引言6.2 企业核心刚性的超越与创造性空间6.3 创造性测度指标体系的构建6.4 实证分析6.5 本章小结7 超越企业核心刚性的领导策略7.1 引言7.2 基于CAS的领导理论7.3 超越核心刚性的二阶领导模型7.4 超越阶段1的领导策略：影响控制参数7.5 超越阶段2的领导策略：激发和贡献于双环学习7.6 本章小结8 总结与展望8.1 全书总结8.2 研究展望参考文献后记附录 组织控制参数与创新调查问卷

章节摘录

特殊管理观的领导与普通管理观的领导差别很大。特殊管理一方面要求领导具有抑制成员焦虑的能力，另一方面要求领导具有激发和贡献于双环学习过程的能力。

焦虑抑制能力是领导行为的函数，这种函数与权力的使用方式同对群体中其他成员的感觉和害怕同情有关。

当领导们同情其他成员并且清楚地表达和解释他们的经历时，他们就能抑制焦虑（Carr, Shapiro, 1995）。

激发双环学习要求具有运用比喻和想象，勇于向其他人提出挑战的能力以及倾听别人意见并善于改变自己思想的能力（拉尔夫·斯泰西，2000）。

因此，复杂自适应系统理论产生了一种十分丰富的而又对立统一的领导理论（张利斌，葛天平，2005）。

创造性空间中也要求对立统一的领导（张利斌等，2011）。

复杂自适应系统理论认为，对立统一不是指出问题，即必须解决一些事情，相反，对立统一引起了一种张力，通过它能涌现出创造性的解决方案。

在创造性空间，领导必须学会在对立统一下生存。

像Andy Law所说的：“除了变化没有什么能持续。

”从CAS视角，对立统一的领导是在创造性空间中领导的标志。

复杂自适应系统理论并没有代替传统的领导模式，而是拓展了它们。

它不是抛弃所有的传统领导理论的内容，而是增加和包含了不同的技巧，并将这些技巧放到新的更宽广的对商业理解的环境中去。

对立统一领导在机械的和有机的领导类型之间震荡起伏，在复杂自适应系统的世界里，震荡起伏对组织是有益的。

领导类型中最基本的矛盾在于他们是没有领导的领导。

他们不是仅仅将命令和控制倾向丢在一边，他们的权力不是体现在控制上，而是更多的体现在他们对员工说“可以”的能力上；不是体现在他们是全知者，而是体现在他们是可接近的；不是体现在他们是独立的、自治的，而是体现在他们调和的能力上（Regine & Lewin, 2000）。

（一）允许：没有方向与有方向的对立统一 对立统一的领导能促进事情展开、涌现和自组织。

这意味着允许试验、错误、冗余、反对。

允许的对立统一是两方面的混合：一方面它需要这样坚强的领导，他有很强的方向感，能够清楚地自我认识，并拥有明确的价值观；另一方面它需要组织具有自由无约束发展的能力。

领导必须允许组织去演化，尊重组织的发展，让组织按照自己的规律进化。

Dick Knowles（Dupont公司的CEO）将这种对立统一比喻成一个想象中的碗。

这个碗是个安全的容器，它给人们试验的自由、引起改进的自由，但是它同时也提供了秩序。

这个碗有着能渗透的外壁，它允许外面的影响。

为了建造这个碗，Dick Knowles召集许多员工进行关于价值观、任务、原则、标准和对组织的期望的讨论。

从这些交谈中涌现了一个整体的愿景，这个愿景本身随着时间不断地形成和重组。

Dick说：“如果他们能够很好理解这个碗的含义，组织的愿景一旦清晰，那么大多数人都知道该干什么。

”（Regine & Lewin, 2000） （二）可接近的：可见的与不可见的对立统一 对立统一的领导使他们自己在物理上和情感上都是可接近的。

Andy Law对员工这样说：“我随时恭候您的光临。

”这些领导花费大量的时间与员工和顾客交谈。

他们认为花在发展关系上的时间不是浪费，而是为了加固联系，而这最终将产生一个更有活力的系统

他们在组织内向员工开放他们自己，这已经被证明是有力的举措，因为他们能更好地被告知，同时也能更清楚人们真正需要什么。

“可接近”允许信息对领导者的流入和流出，这能够帮助他们更好地预测组织的需求。

然而，物理上的可接近是费力的。

像Hatim Tyabji（Verifone公司的前任CEO），公司每个人都可以通过电子邮件接近他，为了接近顾客他一年旅行500 000英里。

在组织内电子邮件被证明是一种更加公平的方式，因为它突破了层级的障碍，使人们对所有人都可接近，是更民主的分享过程。

因为领导关心员工，这使得他们在情感上是可接近的。

他们不仅局限于理性思维，还有发自内心和情感的想法。

他们能被其他人所感动，不隐藏自己的想法。

许多领导告诉我们，在组织内部他们怎样被感动。

这些事例的矛盾来自于领导既暴露他们的弱点同时也显示了他们的能力。

这种矛盾的基础是领导作为相互联系的组织中的一员，他是可见的；而作为领导，他又不是共有的，作为个人，他则是不可见的。

（三）调和：知道与不知道的对立统一 对立统一的领导密切关注组织的发展，他们通过两种方式来实现：一种是将组织看做一个整体，在整体的利益上做决策，而不是用缩略的、部分的方法去看组织；另一种是意识到组织相互作用的层次，即调和组织中人们之间相互作用的质量。

像Peter Senge所说的：“问题是通过基本的思考和相互作用而产生的，而不是由组织结构和政策的特性而引起的。

” 这些对立统一的领导通过移情作用将自己放在员工和顾客的位置上，想象在他们看来，工作是什么，以及在组织中他们可能会怎样经历发生的变革。

领导通过倾听、响应和释放来调和自己。

像Tony Morgan所说的，你能做的最好事情就是闭上你的嘴来倾听别人的意见。

倾听问题、对它们做出响应比领导直接强加给组织的指令更能指导组织的变革。

这些领导尤其重视基层员工的智慧。

他们认为处在问题中的那些人就如何解决问题可能有更好的主意。

于是，领导放手让员工去干，不设置任何障碍。

像有些领导所指出的，一旦人们理解了价值观，领导应该允许他们将价值观运用到实际的行动中去。

复杂自适应系统理论指出，一些简单的规则能为人们在利用环境为他们服务方面提供大量的机会，从简单性中涌现出复杂性。

领导利用直觉来调和自己。

他们承认自己不能只依靠事实来做决策。

因为他们不可能知道所有的事实，环境太复杂了。

相反，他们理性地相信他们的勇气和直觉、本能和冲动。

是Hatim的直觉最终成就了Verifone公司的电子商务事业。

这里的对立统一是指当允许非理性联系的时候保持理性的目标，在拥有事实的同时拥有可能性。

本质上讲，调和的对立统一是指通过预感、直觉和不知道全部事实的感觉来把握（指导）整个系统

（Regine & Lewin，2000）。

.....

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>