

<<组织文化诊断与变革>>

图书基本信息

书名：<<组织文化诊断与变革>>

13位ISBN编号：9787300071404

10位ISBN编号：7300071406

出版时间：2006-10

出版单位：人民大学

作者：金·S·卡梅隆等

页数：175

译者：谢晓龙

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>

<<组织文化诊断与变革>>

前言

这是一本非常实用的书。

它可以在几个小时内改变你对管理和对企业的认识，哪怕这个认识是由几十年的经验形成的。

正如书中所说，组织文化是组织里一种贯穿始终的属性，它涉及组织的各个层面。

所有关于组织的现象无不与组织文化相关。

任何不涉及组织文化的改变或者行动都只可能是形而上学。

20世纪80年代以来，中国经济持续20多年高速发展，企业和公共部门的重心似乎都放在了如何扩大生产以满足日益扩大的市场需求上，从而掩盖了许多企业，甚至公共部门的管理层效率低下和无能的事实。

然而，在今天这个高度依赖高效管理方能获得成功的社会里，管理者是否具备真正的管理技能将决定组织的成败和长远利益。

了解组织文化不是了解文化知识，而是了解组织管理中所有管理现象的本质，以及管理技能和管理本质之间的关系。

无论你来自政府公共部门还是私营企业，是总裁还是普通的部门经理，是经验丰富的组织领导者还是刚刚进入社会的年轻学生，都一定能从这本书中得到深刻的启示，你会有一种立即实施书中的方法和工具的冲动。

如果有，那你就试试吧！

范海滨先生认真阅读了我的译稿，提出了许多中肯的意见，使本书大为增色。

曾品固先生也对我的翻译工作给予了许多热情的帮助，在此一并致谢。

非常感谢我的父母，以及妻子涂敏在翻译本书时给予我的大力支持。

书中的翻译如有不妥之处，敬请原谅。

<<组织文化诊断与变革>>

内容概要

组织文化是组织里一种贯穿始终的属性，它涉及组织韵各个层面。

许多企业在发展过程中失败的原因是它无法在发展业务的同时兼顾组织文化的发展。

本书的主要目的旨在帮助管理者理解、诊断和推进组织文化变革，以提升组织的效率。

本书提供了：（1）一套用来分析组织文化和管理能力的工具；（2）一个专门用来理解组织文化的理论体系；（3）一种用来变革组织文化和员工行为的系统化的战略和方法。

本书可以被视作一本“操作手册”，读者可以运用其中的工具来绘制自己的组织文化曲线，还可以在实际领导组织文化变革的过程中把它作为主要的参考书。

最能够从本书中受益的人群有：（1）企业 / 组织发展顾问和文化变革推行者，他们的职责是协助组织和管理者实施变革，建立有价值的组织文化；（2）教师，他们要让学生理解组织文化，了解组织文化变革二的步骤和方法，以及理论分析在实际操作中的巨大作瑚；（3）管理者，他们不仅需要有效地行组织文化变革，同时又要使其个人风格和能力符合组织未来环境的需要。

此外，本书也适用丰大学教育，培训与开发中心、组织文化变革的参与者。

<<组织文化诊断与变革>>

作者简介

金·S·卡梅隆 (Kim S.Cameron)，耶鲁大学博士，密歇根大学Ross商学院组织行为与人力资源管理教授兼教育学院高等教育学教授。

是《组织生命周期和效益标准》的合著者之一。

罗伯特·E·奎因 (Robert E.Quinn)，密歇根大学Margaret Elliot Tracey学院教授。Ross商学院组织行为与人力资源管理教授。

是《组织生命周期和效益标准》的合著者之一。

<<组织文化诊断与变革>>

书籍目录

第1章 关于变革组织文化的介绍管理组织文化的必要性文化变革的需要文化变革的力量举例组织文化的含义忠告第2章 组织文化评估工具诊断组织文化的说明组织文化评估工具的得分第3章 对立价值构架构架的价值对立价值构架的发展四种主要的文化类型对立价值模型的应用全面质量管理人力资源管理的作用与时俱进的文化变革成熟组织的文化变革第4章 绘制组织文化的轮廓轮廓的意义绘制轮廓描述组织文化轮廓第5章 用构架来诊断和变革组织文化文化变革准备工作的案例设计组织文化变革的步骤小结组织文化评估工具的补充第6章 个人改变是文化变革的关键关键管理技能个人管理技能轮廓个人提升计划小结第7章 一个组织文化变革的浓缩公式诊断确诊执行附录1 组织文化评估工具的定义、层面、可靠性和有效性组织文化评估的重要性评估组织文化中的问题组织文化评估工具的可靠性和有效性有关评估计分法的一点注释附录2 管理技能评估工具的心理测量分析个人偏差数值个人偏差数值的特点分析结果管理技能评估工具附录3 每个象限中对启动组织文化变革的提示附录4 个人管理能力提升建议等级森严式象限市场为先式象限部落式象限临时体制式象限附录5 绘制表格和轮廓参考文献答题纸

<<组织文化诊断与变革>>

章节摘录

第5章 用构架来诊断和变革组织文化 文化变革准备工作的案例 为了使自己变得更有竞争力，一个知名组织的最高管理层决定进行重大的组织文化变革。这个组织是一个大型的跨国电路板生产商，它所身处的外部环境是一个高节奏、多变化和竞争极度激烈

的环境。一支自我管理团队由公司高层推出作为一个关键要素来实现组织的变革，但这支团队不一定能够在该组织20多年来所形成的支配和控制型工作环境中生存。

这个诊断和启动组织文化变革的方法是通过一系列步骤进行的。

最高管理曾首先从管理层、员工和工会中召集了25个代表。

他们的任务就是要找到组织发展的需求，以及支持管理层的一系列的新措施，例如自我管理团队的组织文化类型。

然后这些代表被平均分散到六个小组，每个小组再根据自己的判断画出组织的文化轮廓，最后将这六个轮廓再次进行综合，最后得出了图5-1中的图形。

<<组织文化诊断与变革>>

媒体关注与评论

这是组织文化方面极有助益的一本书。
书中提出了用来诊断组织文化的组织文化评估（OCAI）工具，单单这一工具就值购买整《组织文化诊断与变革》的价格！

——迈克尔·拜特勒博士 Strategie Organizational change一书作者

<<组织文化诊断与变革>>

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>