

<<领导力与新科学>>

图书基本信息

书名：<<领导力与新科学>>

13位ISBN编号：9787300097930

10位ISBN编号：7300097936

出版时间：2008-11

出版时间：中国人民大学出版社

作者：玛格丽特·惠特利

页数：175

译者：简学

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>

<<领导力与新科学>>

前言

量子世界中的中国智慧我第一次读到玛格丽特·惠特利的《领导力与新科学》，是20世纪90年代在瑞士学习管理学的时候。

那时，初见有人把领导力与新科学这两个似乎毫不沾边的东西联系在一起，既感到新奇，又觉得颇为困难。

她先是解释量子物理对组织实践的意义，然后追寻生物学和化学对生命系统的影响，最后论述了混沌理论与新秩序的创生。

这些科学概念并不易懂，也不易转换到商业语境中。

直到后来，我从系统学习西方管理学典籍转到汲取我国古典文化营养的时候，才觉得自己发现了理解惠特利著作的钥匙。

<<领导力与新科学>>

内容概要

引言和第1章主要介绍了三个科学分支，并通过它们来理解世界是如何运转的。这两个部分还详细介绍了宇宙是如何建立秩序的，并且探讨了为什么我们对生命系统建立秩序的方式不但不欣赏，反而抱有恐惧心理。

第2 - 4章介绍量子物理对组织管理的借鉴意义。

实际上，在组织管理方面，直到今天我们仍沿用起源于17世纪的牛顿物理世界观。

量子物理能帮助我们重新认识大型复杂系统中观察和感知、参与和关系、影响和联系等相互间的关系。

第5章和第6章主要讨论生命系统，以及生物学和化学领域出现的一些新概念。

这两章对不平衡和变化提出了新的见解，并指出了混沌对于系统进一步发展的作用。

混沌理论是第7章的主题。

混沌是建立新秩序所必不可少的过程。

在现实世界中，混沌与秩序是相伴而生的，平衡状态不但不受保护，甚至也不是大家期望看到的。

从混沌与秩序二者的关系中，我得到了不少有益的启示：无论是在生命体内还是在一个组织内，混沌都不是坏事，而是建立秩序的必经之路。

我从分形理论中也学到不少东西。

大自然中丰富多彩、姿态万千的图案，是由为数不多的几个基本原则，再结合个体的充分自主性形成的。

而根据我自己的观察，我们人类需要通过“意义”才能使混乱的局面产生秩序。

第8章讨论生命系统变化、适应和成长的非凡能力。

在第9章，本书从科学理论中提炼了一些原则，它们一起构成了领导力的“新科学”。

这一新的世界观能够告诉我们该如何感知世界。

将来我们还会有很多的发现，我希望有更多的读者参与到这一“发现之旅”中来。

为了更有说服力地表明，我们确实需要新的世界观指引我们在混乱的时代前行，作者在这一版新增了一章，将这些新观点应用到“现实世界”。

第10章从新科学的视角重点讨论两个最为迫切的需要：应对自然灾害的能力和阻止恐怖主义的能力。

后记是作者个人富含哲理的一些思考。

<<领导力与新科学>>

作者简介

玛格丽特·惠特利，组织管理领域最前沿的大师、预言家和思想家。

最丰富的组织经历：从1973年起身兼演讲家、顾问、作家等职，咨询服务的对象从美国军队到女童子军，从CEO到修女，有《财富》百强企业、政府机构、医疗机构、基金会、学校、宗教组织和专业协会等。

<<领导力与新科学>>

书籍目录

引言 探索领导组织的解方法第1章 发现有序的世界：控制式管理的困境 关键词提示：自创生、耗散结构第2章 量子时代的牛顿组织：组织关系与权力 关键词提示：海森堡测不准原理、超距作用第3章 空间不“空”：无形的场与组织价值 关键词提示：场、形态共振第4章 世界的参与特性：“好奇害死猫”与参与式管理 关键词提示：薛定谔“猫问题”、散点矩阵图第5章 平衡与变化：组织变革的关键法则 关键词提示：热力学第二定律、熵第6章 信息生命特征：组织沟通与信息管理 关键词提示：分形、进化反馈第7章 奇异吸引子：混沌对领导者的启示 关键词提示：混沌游戏、奇异吸引子第8章 变化是生命的本能：建立弹性组织 关键词提示：栖居意识第9章 新的科学管理：参与式管理与自主决策 关键词提示：自参照第10章 现实世界：救灾和反恐 关键词提示：范式盲后记 通向新世界的旅程译者后记

<<领导力与新科学>>

章节摘录

我发现，自组织系统的开放特性是非常神奇的。

它们与环境所建立的关系让我感到很新鲜。

在组织里，我们通常是与环境抗争的，我们将环境看做破坏与变化的源头。

只要可能，我们总是倾向于将自己与环境分隔开，以为这样就可以保持我们已建立的稳定状态。

即便我们知道，对组织之外的影响和需求也要响应，但是，我们的主要精力还是放在如何构筑坚强的防御体系上。

经验告诉我们，稳定与开放天生就是一对矛盾，有时稳定占上风，有时开放占上风。

但是，自从我了解自组织系统之后，这个二元性就不存在了。

对外开放的系统才能成为强大的系统。

那么。

它们是怎样做到这一点的呢？

自组织系统的生存能力和弹性，来源于其面向需要的超强适应能力，以及适合当前状况的系统结构，形态或功能都不能单独决定系统该如何组织。

自组织系统采用过程型结构，为了维持其特征，它们可以重新组织成不同的形态。

系统可能维持在当前形态，也可能进化为新的秩序，这取决于实际需要。

它并不拘泥于任何一种形态。

它能够组织成任何一种形态，以便最佳地适应当前状况。

现在的组织已开始学习如何发挥自组织的强大威力，使组织更灵活和更有效。

越来越多的组织已经开始放弃对永久性结构的依赖。

它们已经去除自己的刚性，包括实体上的和心理上的，以便支持更加流畅的过程。

临时组建的团队可以应付特定需求或不断变化的需求。

它们最大限度地减少了角色的种类。

它们推倒围墙，建立人员、思想、信息可以自由流动的工作场所。

奥迪康（Oticon）是一家生产助听器的北欧公司。

在这家公司，员工可以按喜好重新布置自己的办公室。

他们既可以选择前卫风格的办公室，也可以选择普通办公家具。

他们可以灵活地组建新的团队，成员只需将文件盒拿到相邻的办公桌上就可以开展工作。

该公司的CEO讲过这样一件事：他离开办公室一天，就发现自己的文件柜被推到了市场部。

因为他曾对部下讲过，他要在市场方面花更多的时间。

如果一个组织想拥有适应环境的生存能力，就需要千方百计地开放自己。

组织与信息的关系是尤为重要的，要特别关注新的信息，甚至是干扰信息。

必须积极地从各处寻找信息，包括过去不为人注意的地方和资源。

一定要让这些信息自由地传播，以便让更多的人给出自己的解释。

这些新的信息是倾向于让系统偏离平衡状态的，它们会告诉我们系统该如何改变。

开放组织对让其感到舒服的信息是不感兴趣的，因为这些信息只是在炫耀自己辉煌的过去和完美的现在。

它们有意去寻找可能威胁组织稳定性并使其偏离平衡的信息，并通过开放来实现成长。

这种处理信息的方式与以防卫著称的传统组织是完全不同的。

在传统组织里，只有对当前计划或领导力有利的信息才允许进入。

它们不理睬外部的干扰，以保持平衡为目标。

这样的组织将每况愈下，并最终走向死亡（参见第6章）。

自组织系统敢于面对不平衡状态，也许这意味着系统的走向太难以预料了，但实际上完全不是这么回事。

自组织系统的稳定性源于其自身的本性，它知道自己是谁、自己需要什么，以及要在当前的环境下生存下去还需要做什么。

<<领导力与新科学>>

自组织系统不是被动挨打的可怜虫，不是被动地应付环境的变化。

当发展成熟时，自组织系统就具有自觉性，清楚自己该如何应对环境的变化。

它能更有效地利用一切可用的资源，生存下来并逐渐发展壮大。

自组织系统渐渐地呈现出稳定性。

当环境提出这样或那样的要求时，这种稳定性具有保护作用。

自组织系统的稳定性使其可以按照自己的意愿继续发展，而不是惊恐地做出被动反应。

在生态系统中，我们可以清晰地看到这种演变过程。

在系统形成的早期阶段，居于统治地位的早期物种繁衍大量的后代。

由于生态系统还不稳定，也无法对这些物种进行保护，因此这些物种的繁衍效率非常低。

由于非常容易受到攻击，它们不得不将大量的能量用于繁衍后代，且其中的大部分成了其他物种的美食。

在早期阶段，来自环境的压力非常大，哪些物种能够生存下来主要取决于环境。

众多物种的相互关系影响着生态系统的发展，最后，稳定而又富有弹性的生态系统逐渐形成。

随着环境压力的变小，有效利用能量的物种才能生存下来。

哺乳动物繁衍的后代非常少，才成就了今天的兴旺。

而且，环境的变化也与生态系统有着千丝万缕的关系。

气候特点、潮湿水平、土壤条件等，都随着生态系统的发展而不断变化。

这些系统中发生的一切完全背离我们的常规思维方式。

向外部环境开放的系统才能成为强壮的系统，才能从容应对外部环境的变化。

真正起决定作用的不是外部影响，而是系统自身的自组织动力学。

由于长期与环境共存，系统逐步呈现出一种独立于环境的自主性。

而且，不断获得的新能力使其处理任何外部影响都越来越得心应手。

我之所以说这是一种背离常规的思维方式，是因为我们通常的做法是完全不同于此的。

我们坚信，为了保证生存，为了保护个人自主性，我们必须抵御外部力量的影响。

我们往往认为与外界隔绝、保密和坚固的界限是保护个性的最好办法。

但是，自组织世界发生的一切告诉我们，界限不仅仅是用来区分彼此的，也是沟通与交换的场所。

通过不断的内部交流以及与外部环境的交换，系统将呈现出一种更大的、独立于环境的自主性。

从杜邦的一家管理严格的化工厂（位于西弗吉尼亚的贝尔）中，我发现了这种“自相矛盾”现象。

通过向政府官员、社团组织、学生、媒体甚至环境倡导者敞开大门，工厂与各种各样的组织建立了关系。

这些关系使大家都成为学习者和倡导者。

随着相互信任关系的建立和戒备之心的解除，传统的边界打开了。

正像工厂经理理查德·诺里斯所说的那样：“我也不知道工厂将要走向哪里，我觉得这已经无关紧要了。

”一旦工厂内外的关系广泛建立起来，工厂就充满了自主和尝试的氛围，有趣的是，这却使工厂更安全和更有效率。

<<领导力与新科学>>

后记

翻译本书对我来说是一项颇具挑战性的工作。

我对组织管理很多方面的认识都因此而改变。

管理科学中的很多理论都借鉴了自然科学的最新研究成果，组织管理也不例外。

《领导力与新科学》将量子物理、自组织系统和混沌理论等现代科学引入到组织管理领域，为组织管理提供了新的思维方式。

领导是什么？

是告诉下属该如何工作的那个人吗？

我们过去往往是这么认为的。

但在混乱的环境下，领导者最好是通过价值观念进行引导，让下属们灵活地采取行动，最好不要用条条框框削弱他们的创造力。

为什么这么说呢？

<<领导力与新科学>>

媒体关注与评论

这样的杰作十年才出现一本。

惠特利将对组织和人的思考推进到一个全新高度。

读后永远不会重回到旧思维上。

——肯·布兰佳，《一分钟经理人》的作者惠特利通过生物学、化学尤其是量子物理学上令人振奋的突破，为商业管理描绘出一幅全新的图像。

这种商业与科学之间的新关系，是用来观察我们组织的新透镜。

——《出版商周刊》这本书让我们坚信：在任何一个组织里，领导者都必须用生物思维模式代替牛顿思维模式！

——《华尔街日报》一本不同寻常的书。

一个世纪以来，物理学领域取得了丰硕的研究成果，将这些新成就、新发现应用到管理与领导力上面，的确是一个创举。

——马乔里·凯利，《企业伦理杂志》的创办人和出版人

<<领导力与新科学>>

编辑推荐

《领导力与新科学(原书第3版)》由中国人民大学出版社出版。

<<领导力与新科学>>

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>