

<<管理变革>>

图书基本信息

书名：<<管理变革>>

13位ISBN编号：9787509607657

10位ISBN编号：7509607655

出版时间：1970-1

出版时间：经济管理出版社

作者：玛丽亚·埃莱娜·马洛科

页数：146

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>

<<管理变革>>

内容概要

《管理变革：组织转型基本手册》内容包括：导论、工作——教育系统（WES）、什么是工作——教育系统、使用WES后可达到的变革、综合组织、WES举措、WES用于人力资源的新发展、WES用于新管理举措、学习行为新模式、作者注释、学习新的行为模式、行为模式、思维模式、态度模式、道德和政治、新现实和综合组织.....

<<管理变革>>

作者简介

玛丽亚·埃莱娜·马洛科（Maria Elena Marroco），出生地：西班牙瓦伦西亚 国籍：委内瑞拉
职业：学习与组织变革领域的研究员 教育和组织转型领域知名的研究员和实践者，获得委内瑞拉中央大学颁发的教育专业硕士学位和组织变革博士学位。

她在委内瑞拉中央大学生活多年，开展了许多研究和实践活动。

早年，她在家乡——西班牙瓦伦西亚音乐学校以专业音乐家和评论家的身份毕业，并且成绩优异。

玛丽亚·埃莱娜·马洛科的第一本书于1982年出版，是4卷本的《基础学校：积极行动的学校》。

主要作品：《学校的变革管理》（1969—1990）；《改善组织生产力的工作——教育系统WES@》（1996—2006）。

目前，她继续进行工程管理和变革方面的研究。

马洛科博士经常在世界范围内就她在教育和组织转型方面的研究和实践工作成果做报告，主要是在墨西哥的国家教育秘书处、柏布拉大学和库埃纳瓦卡大学、中国社会科学院、对外经济贸易大学、北京师范大学教育学院、委内瑞拉驻中国大使馆以及美国、阿根廷、西班牙和委内瑞拉的多所高校及论坛。

马洛科博士有关转型方面的研究范围广泛，公有和私立组织，营利和非营利组织，无论规模或大或小，城市和农村都有所涉及，领域包括银行、厂商、能源生产商和销售商、健康与教育机构等。

学术成就： 社会学博士。

1996年于委内瑞拉中央大学获得社会学学科博士学位，主修社会学与经济学专业。

教育学学科结业。

1978年于委内瑞拉中央大学以极优等成绩获得咨询服务行业的结业证书。

音乐学科文学学士。

专业的音乐家与音乐评论家，1960年以最优成绩于西班牙瓦伦西亚音乐学校获得荣誉学士学位。

西班牙国家音乐奖。

1946年获得该奖项。

研发成就（研究、开发与创新成就）； 2005年起提出学习与组织变革方面的技术解决方案，这些都是基于她的专利系统WES@，及其理论模式。

1996～2006年研发了WES@，它是工作学习系统（Work Education System）的简称，是一种管理变革的系统，在其专利系统性战略和理论模式实施情况的基础上得以确立。

1994年提出学习组织变革的理论，这种力量从同种理论模式中发展而来。

1969～1990年研发了学校的变革管理，这是一种将传统学校教育转化成21世纪新式教育的系统战略，有关组织变革学习的理论模式是其主要成就。

<<管理变革>>

书籍目录

导论第1章 工作—教育系统（WES）什么是工作—教育系统使用wES后可达到的变革第2章 综合组织WES举措WES用于人力资源的新发展WES用于新管理举措第3章 学习行为新模式作者注释学习新的行为模式行为模式思维模式态度模式道德和政治新现实和综合组织第4章 变革过程的控制评估结果将WES当成一种技术组织的变革过程实施过程的元认知：理解变革的层次第5章 工作—教育系统是为靠过程而不是靠职能来运作的组织而设计工作—教育系统是专门用来设计组织的评估客户需求的活动需求评估建议收集组织工作任务收集组织化周期设计实施过程参考文献术语表

<<管理变革>>

章节摘录

在需要形成想法以及找出新想法时就可以分别使用逻辑性思维与创造性思维的模式，在具有相同思维方式的基础上将这种方式融入职员中。

态度模式 它的作用是体现职员素质的发展，目的是构建他 / 她的感受行为，这也将在其处事时得到体现。

它的决定因素是： 交流； 谈判； 动机； 领导力。

在职员发展了某种情感状态、建立双重的交流通道时，将态度模式融入工作任务中，此时，谈判已出现双方满意的解决方案，协议作为动机得以保留，管理变得灵活化，而领导力也将根据团体对工作的成熟度进行实施。

这能通过发展流畅的相互关系（部门间以及部门内部）来改善组织灵活性。

（1）在反馈作为职员互动的一部分得以建立的时候，融入双重的交流通道。

在授课者要求听课人员提出诸如此类的问题时，则意味着双重的交流通道已经建立：你怎么认为？

你如何理解我的说法？

你的观点是什么？

落实到组织方方面面的举措，确保了第二交流通道的运作。

（2）在谈判过程中融入双赢观点，则会产生双方满意的解决方案。

这意味着必须体现自己和对方的利益，以及为了解决共同的问题和对方进行合作。

（3）根据职员所拥有的作为个人的价值、利益以及工作，通过达成协议从而形成动机。

<<管理变革>>

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>