

<<战略思维创新>>

图书基本信息

书名：<<战略思维创新>>

13位ISBN编号：9787801626776

10位ISBN编号：780162677X

出版时间：2003-8

出版时间：经济管理出版社

作者：约翰·达文

页数：512

字数：400000

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>

## &lt;&lt;战略思维创新&gt;&gt;

## 内容概要

本书的基本原理是要在战略和变革研究领域提出一种批判的、激进的思想。目的是要说明，组织成员对组织及组织的战略、变革等事务的理解决定了战略和变革之间的关系。这就为本书集中讨论理念、主观性以及自省等核心问题提供了基础。

应该指出，在当今这个瞬息万变的世界里，希望对战略和变革进行管理可能是一种幻想。

但是，本书形成了一种针对复杂和动荡的环境的、富有挑战性的、基本令人满意的观点，这种观点把管理者从理性主义者的方法论中解脱出来，为他们提供了一整套新的方法。

本书将分三部分论证这些问题。

第一部分：战略和变革领域内的相关问题。

管理和战略方面的书籍在21世纪似乎是一种风尚，现代管理模式从笛卡尔-牛顿理念中直接提取了很多元素，这些逻辑和思路建立在“不是这个，就是那个”的基础上，非常脆弱。

这种模式包含了认识论和科学的方法，并在此基础上建立“合理的知识结构”。

这就形成了管理者所信奉的一种信仰体系，本书发现，人们对组织文化进行的研究是出自于各种各样的不同角度。

本书先从现实主义者的角度出发。

对于大多数现实主义者来说，文化是一种组织职能和组织的子系统。

这个认识角度的特点就是认为组织能够实施文化变革管理。

第二部分：变革和授权的新方法。

本书探讨了变革管理中的核心动力问题。

众所周知，要解释这个问题是非常困难的，最起码有很多管理者本身就不愿意进行授权。

然而，值得探讨的是，管理者首先应该理解授权是如何发挥作用的，之后才能够参与组织的变革并对其进行管理。

本书探讨了复杂性理论对变革管理的贡献。

本书的目的是提出复杂性理论中关键的原理，并把这些与逻辑和语言联系在一起，从而运用隐喻、矛盾和对话来对其进行管理。

这个讨论与针对组织内部和组织之间权力的作用的讨论相关，本书将在第四章中讨论这个内容。

探讨了建立在批判理论和后现代主义基础上的复杂性理论对变革管理和组织发展所提供的丰富有效的方法。

第三部分：将变革和当前的主题联系起来。

关于复杂性的讨论引出了对变革和组织设计的思考。

本书探讨了组织设计的重要性。

组织知识制造者的观念经历了一个演变的过程，现在，组织设计已经由任务导向型转变为过程导向型。

在这样的环境下，管理决策过程就变得比较主观；组织设计必须保证组织成员所做出的决策是最好的、并且能够在当时的环境下实施。

第四部分：所有的事是怎么发生的？

现代主义所理解的变革管理的一个重要特征就是，决策者可以有很多种战略的选择，可以采取不同的方式进行变革。

管理通过描述这些变革方式，本书就提出了对变革方式的一种新理解。

本书提出了一个问题：是否存在一种没有方案的变革方案？

或者说是否所有的变革方法都是某种形式的“战略方案”？

接着，本书提出，应该在实施战略方案和变革方案时进行细微的调整，这种调整就可以通过组织的自省来实现。

本书讨论了行为研究的各种不同的类型，但是对那种鼓励自我反省的科学、系统的质询过程给予了更多的重视。

由于行为学习和行为研究的一些研究方法是一样的，两者之间的关系并没有得到更多的关注。



## <<战略思维创新>>

### 作者简介

约翰·达文博士是关于战略和变革的主要演说家，他是Sheffield Hallam大学企业和金融学院战略研究中心以及变革管理研究中心的主要负责人，他以前曾任当地政府的主要官员，并且与公共部门组织和私营部门组织展开了广泛的合作。

## &lt;&lt;战略思维创新&gt;&gt;

## 书籍目录

导论 第一部分 战略和变革领域内的相关问题 第一章 理性主义者对战略和变革的理解 导论 模式 现代模式 例子 重要结论 结果 新瓶里的老酒 战略计划规则, OK 三位一体分析 模式的四个方面 现代模式的根源 科学研究计划 笛卡尔-牛顿综合法 笛卡尔-牛顿综合法的关键元素 笛卡尔-牛顿综合法的分裂 小结 注释 参考文献 第二章 文化和变革管理: 基本问题还是离题千里? 导论 组织文化现实 一个综合的现实主义模式 以职能为导向的文化方案 对文化进行更深层次的理解 变革过程设计中的幽灵——组织文化 将文化变革作为复杂的系统活动的一个组成部分 参考文献 第三章 理念和模式: 变革时代中的个人和组织 导论 理念、模式和其他类似事物 在变革管理过程中所采用的三种理念 理念是开展实践的平台和群落 理念形成过程中无意识的作用 激进的理念促进深层次的变革 组织生活中的严肃到快乐? 变革管理中情感和精力的作用 小结 参考文献 ..... 第二部分 变革和授权的新方法 第四章 战略变革中管理权力的概念化 第五章 批判理论和社会构成主义 第六章 后现代主义者对战略和变革的观点 第七章 复杂理论, 权力和变化 第三部分 变革和当前主题的联系 第八章 变革和组织设计 第九章 生态学的比喻 第四部分 所有的事是怎么发生的? 第十章 选择变革的方式——战略方案与理解 第十一章 行为研究和整体系统活动: 两种带有承诺的变革方法 第十二章 结论: 对自省的思考 参考文献

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>