

<<经理人员的职能>>

图书基本信息

书名：<<经理人员的职能>>

13位ISBN编号：9787111217978

10位ISBN编号：7111217977

出版时间：2007-7

出版时间：机械工业

作者：切斯特·巴纳德

页数：219

译者：王永贵

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>

## <<经理人员的职能>>

### 内容概要

巴纳德是西方现代管理理论中社会系统学派的创始人，他关于组织理论的探讨，至今无人能及，被称为现代管理理论的奠基人。

德鲁克、孔茨、明茨伯格，西蒙。

马奇、利克特等人都大大受益于巴纳德。

对于一个希望将传统组织改造为现代组织的经理人来说，巴纳德的书不可不读。

同时，巴纳德也是第一位将决策提升为管理核心的人，这一观点此后得到西蒙，马奇等人的发展，衍生出决策学派。

《经理人员的职能》是巴纳德毕生从事企业管理工作的经验总结，他将社会学概念用于分析经理人员的职能和工作过程，提出了一套组织的理论，建立了现代组织理论的基本框架。

巴纳德认为所有的组织都包含三个要素：合作的意愿、共同的目标和沟通。

他的贡献就在于，从最简单的人类协作入手，揭示了组织的本质及其最普遍的规律。

这本书博大精深、内容丰富，被视为管理的一座丰碑，它在出版后的半个多世纪重印了18次，其影响和发行量不断地增加，所有论及组织方面的问题都绕不开这座丰碑。

## <<经理人员的职能>>

### 作者简介

切斯特·巴纳德1886年出生于美国的马萨诸塞州。

由于家庭的原因，他从小就养成了用哲学方法思考问题和弹钢琴的习惯。

1906~1909年，他在哈佛大学读完经济学，但因缺少实验学科的学分而未能获得学士学位，后来，他反而因为对组织和管理方面的研究而获得了7个名誉博士学位。

.巴

<<经理人员的职能>>

书籍目录

总序 席酉民推荐序一 赵曙明推荐序二 包政推荐序三 陈春花译者序译者简介30周年版导言序言  
第一部分 有关合作系统的基本思考 第1章 导论 第2章 个体与组织 第3章 合作系统中的物质  
限制与生物限制 第4章 合作系统中的心理因素与社会因素 第5章 合作行动的原则第二部分 正  
式组织的理论和结构 第6章 正式组织的定义 第7章 正式组织理论 第8章 复合正式组织的结构  
第9章 非正式组织及其同正式组织的关系第三部分 正式组织的构成要素 第10章 专业化的基础  
和种类 第11章 诱因的经济性 第12章 权力理论 第13章 决策环境 第14章 机会主义理论第  
四部分 合作系统中的组织职能 第15章 经理人员的职能 第16章 管理过程 第17章 经理人员  
责任的性质 第18章 结论附录 日常事务中的心理本书作者所提及的代表性论著

## &lt;&lt;经理人员的职能&gt;&gt;

## 章节摘录

在有关社会改革的文献中，似乎所有论述都与现代的不安现象有关，人们实际上根本无法找到关于正式组织的内容。

这里所说的正式组织指的是具体的社会过程，社会活动主要就是在这种社会过程中完成的，即在社会组织中完成的，但遗憾的是，如上所述的具体过程，即使是作为一种社会条件或社会情境因素，也几乎被完全忽视了。

例如，在当前有关劳动条件、政策与组织等的文献中，探讨任何一个主题的不同群体几乎都没有提及工作组织的必要性，没有提及经理人员的职能以及与其有关的组织。

乔赛亚·斯坦普爵士(Sir Josiah Stamp)最近出版的作品——《社会调节的科学》(The Science of Social Adjustment)是一部激励人们去深入探究扰乱社会均衡的原因的著作。

如果对这部著作进行分析就会发现，虽然作者实际上花费了许多笔墨来探讨正式组织的相关问题，但却很难找到一行字来阐明正式组织的存在。

在该部著作中，作者也并未把正式组织作为科学探索的重要领域之一提出任何建议。

这里所说的科学探索可以在不断变化的条件下为实现更适当的社会调节做好准备。

对我而言，这一缺陷就好像在解剖学中忽略了一个重要器官一样，或像在生理学中忽视了重要器官的功能一样。

如果仔细地剖析在社会中可以观察到的人类行为(包括人类的动作、语言以及通过动作和语言所表明的思想和感情)，就可以发现其中许多(有时是绝大部分)行为是由他们同正式组织的关系所决定和指引的。

在雇员和家庭主妇这类人的行为上(约占行为时间的1/4)，更是表现得相当明确而真实，而且绝大多数人即使在“非工作时间”，也是其能组织的成员或参与者。

正式组织包括由两个以上的人所组成的家庭、企业、各种各样的地方自治团体、自主的或半自主的政府及其分支机构以及协会。

俱乐部、社团、联谊会、教育机构和宗教团体等。

在美国，这类组织的数量有好几千万，可能比人口总数还要多。

实际上，参与组织的数量不到5个或10个的人很少，有许多人甚至参加了50个或更多的组织。

一般而言，人们的个体行动直接受到他们与这类正式组织的关系的支配、修正或影响。

更有甚者，在一天或一周这么短的时间内。

还存在着数以百万计的、至多只持续几个小时的正式组织，不过，由于存续时间短暂等原因，它们可能连名字都没有，而且也往往不被视为是组织。

目前，人们或许只是对正式组织加以描述，而不是给出严格的定义。在正式组织中，比较重要的是进行合作努力的团体，它们很可能并且通常都有着明确的名称、工作人员或公认的领导，而且很可能可以大致地陈述其存在的理由，如政府、政府部门、教会、大学、工会、行业协会、交响乐团和足球队等。

在正式组织中，人们所进行的是有意识的、有计划的、有目的的合作，目前，这种合作是无所不在的，而且是不可避免的，因此，常常只同“个人主义”相对比，似乎没有任何其他的合作过程。

在我们认为可靠的、能预见的、稳定的事物中，许多都明显是经过正式组织的、共同努力的结果，结果人们乐于相信有组织的努力通常都是成功的，而组织失败则是不正常的。

从某种意义上讲，如果足够审慎的话，上述错觉征许多重要事件当中甚至是有用的，至少在我们称之为“正常”的条件下是如此。

但事实，在正式组织中或通过正式组织而实现的成功合作是不正常的。

而不是正常条件。

我们日常所看到的，是在无数失败者中幸存下来的成功者。

即使在最好的条件下，几乎所有组织也都是短命的，那些能够引起持续注意的组织，只是例外而已，并非常例。

这样加以阐述或许是正确的：现代文明的特点是存在着既定时期产生的、至今仍存在的大量组织，但

## &lt;&lt;经理人员的职能&gt;&gt;

这并不意味着在那个时期出现的某个组织已经存续了一段时间或仍会长期存在下去。类似地，人类的存在不一定意味着可以千秋万代地存续下去，只不过表示往生老病死的循环往复中保持一种平衡。

这样，绝大多数合作或者是在试图进行合作时就失败了，或者是在刚开始时就夭折了，或者只是昙花一现而已。

在西方文明中，只有一种正式组织——罗马天主教会——存续了很长的时间。

只有少数大学、极少数的国家政府或正式组织起来的国家，超过了200年。

有些市政当局稍微长寿一些，但其他社团组织很少有超过100年历史的。

可以说，无法合作、合作失败、组织失败，组织的解体、崩溃、毁灭和再组织，构成了人类历史上的典型事实。

这是很难予以辩驳的事实，解释这一事实常常涉及到人性的丑恶、利己主义、好斗的本能、不当的经济制度或为食物和有限的供应物而进行的争夺。

更具体的解释涉及到结构上的错误——“存在缺陷的构造”，或存在缺陷的职能、缺乏团结或热情，或是领导或管理不善。

如上所述的这些缺点部可能存在，但正式组织不稳定或短命的根本原因却来自外部因素。

这咎外部因素既为组织提供了需要使用的物资，同时也限制了其行动。

一个组织的存续，往往要在不断变化的外部环境中维持具有复杂特征的某种均衡，其中，外部环境是由实体的、生物和社会的物质，要素和力量等因素所构成的，为此，就对存在于组织内部的调节过程产生了要求。

我们应该关注调节赖以产生的外部条件的本质，但我们所关心的核心问题却应该是实施调节的过程。

本书最后一部分所论述的经理人员的职能包括：正式组织中的控制、管理、监督和行政管理职能。

这些职能不仅由那些组织中的高级管理人员来执行，而且由其中各个层次的所有担任控制职位的人来执行。

在大规模的复合组织中，虽然经理人员的助手本身并不是经理人员，但他们也从事包含这些职能的工作。

在许多情况下，一些有组织的团体，如立法机构、董事会和委员会等，正式地承担着权力决策的责任，此时，可以说这些团体也承担着经理人员的职能。

另一方面，也常常存在这样的情况，即组织中的一些高级管理人员虽然也被称为经理人员并占据着重要的职位，但却很少执行经理人员的职能，或者只是偶尔担任一些不重要的职能，因此，从某种意义上讲，经理人员的某些工作至少跟我们所讲的经理人员的工作并不完全相同，所以，值得指出的是：本书所研究的经理人员的职能，只是粗略地指那些置身于富有影响的职业中、多数被称为“经理人员”的管理者所执行的职能，而且不受通常的职化头衔或“经理人员”一词的界定限制。

而且，我们所讲的经理人员的职能，也不只限于工业组织或商业组织中的经理人员的职能，各个层次和各种类型的正式组织，都属于我们的研究范围，这些组织的性质和过程决定着经理人员的职能是什么，决定着他们将如何执行这些职能。

虽然我们侧重于主要的和重要的组织，但那些不太重要或者存续时间较短的正式组织也需要给予一定的关注。

不过，在考察上述过程之前，我们必须花些时间来分析和界定本书所涉及的术语，因此，本书从对合作系统的基本考察入手，前半部分致力于提出一种有关正式组织的理论，并进而提炼出一个概念框架，这一概念框架是我们在研究或探讨具体组织时需要使用的有用工具，在清晰地勾勒出如上所述的基本框架之后，本书的后半部分将更详细地阐述正式组织的各项构成要素以及经理人员的职能同这些要素之间的关系，并在最后论述经理人员的职能在合作的存续中所处的地位。

.....

## <<经理人员的职能>>

### 媒体关注与评论

本书开创了一个组织管理研究的新时代，对经理人员的职能以及在社会系统中应该承担的责任进行了深入的分析。

特别关注个体，再由个体拓展到组织，依次循序渐进，并强调个人合作和组织协调的重要性，进而对经理人员的职能和责任进行了深刻阐述，并别具匠心地运用联系的观点对经理人员的管理过程进行了剖析。

本书非常适合希望对管理学知识，尤其是组织管理有深入了解的学生和企业家使用，它可以帮助广大读者获得对职业经理人职能的深刻理解。

## <<经理人员的职能>>

### 编辑推荐

博大精深、内容丰富，被视为管理的一座丰碑，它在出版后的半个多世纪重印了18次，其影响和发行量不断地增加，所有论及组织方面的问题都绕不开这座丰碑。



<<经理人员的职能>>

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>