

<<人文管理简明教程>>

图书基本信息

书名：<<人文管理简明教程>>

13位ISBN编号：9787111306689

10位ISBN编号：7111306686

出版时间：2010-7

出版时间：于省宽、李雷 机械工业出版社 (2010-07出版)

作者：于省宽，李蕾 著

页数：176

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>

## <<人文管理简明教程>>

### 内容概要

人文管理理论是由于省宽提出并倡导的新型管理理论。

人文管理被定义为按照不同人的不同需求进行有序和谐的管理，促进人的全面发展。

与传统的、强调管理者对被管理者的强制和控制型管理方式不同，人文管理倡导激励和引导式的自主和开发型管理。

本教材介绍了人力管理理论的主要理论框架，包括理论内涵、主要内容、管理手段和管理方式等，以期使读者认识和了解人文管理理论的基本观点。

《人文管理简明教程》可作为经济管理专业本科和研究生阶段的企业管理理论和人力资源管理课程教材及参考读物，也可作为企事业单位管理人员自学或在职培训用教材。

## <<人文管理简明教程>>

### 作者简介

于省宽，男，1958年生，国家级专家，中国企业人文管理新理论的倡导者与奠基者。

曾任新飞集团总经理，现任新机集团董事长。

独著或主编了《理论管理》、《管理：黑色·灰色·白色箴言》、《成功的灰色》、《感悟中的灰色》、《灰色的理性》、《失败的灰色价值》、《超越灰色的认识》、《企业的灰色箴言》以及《灰色的文学情缘》等著作，在报刊杂志发文百篇，在多家媒体开过《省宽看管理》等专栏。

李蕾，女，四川成都人，毕业于中国人民大学商学院，管理学博士，中央党校经济学教研部副教授，长期从事人力资源管理，战略管理，社会保障等领域的教研与科研工作。

曾主持“人文管理研究”，“中国企业国际化进程中文化整合案例研究”，“政府机构改革与管理效率提升”，“中国医疗保障机制改革”等多项课题迄今独著或主编了《人力资源管理》。

《企业战略联盟与竞争力提升》。

《现代市场营销学》等著作，公开发表学术论文20余篇。

## <<人文管理简明教程>>

### 书籍目录

写在书前的话第一章 人文管理新时代1一、从企业人性化进程来看人文管理2二、从知识经济时代的智力要求看人文管理6三、从管理科学的历史发展看人文管理10四、从人的本质属性看人文管理13五、从人的文化性看人文管理15六、从资产形态的演变看人文管理17第二章 人文管理概述23一、人文与管理23二、人文管理的内涵31三、人文管理的特征37四、人文管理的 management 手段40五、人文管理的意义41第三章 人文管理的理论基础48一、人性假设理论48二、激励理论65三、人力资本理论76第四章 人文管理的过程80一、人文管理的一般过程80二、人文环境分析81三、人文资源分析87四、人文需要满足与作用发挥91五、人文管理绩效评价93第五章 人文管理机制96一、牵引机制96二、激励机制106三、约束机制113四、再培训机制117第六章 人文需要管理120一、发现并识别员工的需要121二、合理有效地满足员工需要125三、人文需要管理中要注意的几个问题136第七章 人文沟通管理138一、人文沟通的性质138二、人文沟通的构成要素与类型140三、人文沟通障碍143四、人文沟通管理方法145第八章 人文情感管理155一、情感和感情管理155二、感情管理中的“情、理、法”158三、人文感情管理法则168后记174参考文献176

## <<人文管理简明教程>>

### 章节摘录

插图：这种理论认为，管理就是通过诱之以利、惩之以罚，让别人来把事做成。

具体而言，管理者的任务是下述三点：（1）为了经济目的，管理者要把生产性企业的各项要素——金钱、物资、设备、人员——组织起来。

（2）就人员来讲，管理是一个指挥他们的工作、控制他们的活动、矫正他们的行为，从而使之适合于组织需要的过程。

（3）如果管理者不这样积极地干预，人们就会对组织的需要采取消极甚至是对抗的态度。

因此，必须对他们进行惩罚和控制，必须指挥他们的活动。

基于这种假设和理论所提出的管理方式是，组织应以经济报酬来使人们服从组织的命令并做出绩效，应以权力与控制来指挥员工、保护组织本身的利益。

其管理特征是订立各种严格的工作规范，加强各种法规和控制。

为了提高员工的士气，必须用金钱加以刺激，同时对消极怠工者进行严厉的惩罚，即采取“胡萝卜加大棒”的政策。

泰勒制是“经济人”假设的代表。

在20世纪以泰勒《科学管理原则》一书的出版为标志，表明在“经济人”假设的基础上，建立的泰勒制管理原则已经相当完善。

被后人称为“刚性管理”的这种科学管理方法，通过对工时和动作的研究，制订了一套标准化的操作方法和“合理的日工作量”，让员工使用标准性工具，采取实际的刺激性工资报酬制度，使追求经济效益成为其唯一目的。

在这种理论下的人完全是一种“物化人”，他们被“标准化”在某一道操作工序中，无非就是一个会说话的螺丝钉。

在科学管理方式中，管理工作的重点是提高效率，其挑选“一流的员工”的标准，也仅仅是以能否适应工作而言。

人是机器中的零件，根本谈不上人的感情愿望。

泰勒曾对人不像动物那样愚蠢而感到遗憾，他认为：如果人真像动物那样愚蠢，他的这套办法就可以让他们俯首帖耳，按照规定的标准进行工作，工作效率就会提高。

泰勒所提倡的“时间—动作”分析，虽然有其科学的一面，但他的基本出发点是考虑如何提高人的机械性的生产率，而对员工的思想感情却漠不关心。

这种管理方式的弊端是显而易见的，正如日本的盛田昭夫在《经营之神》中所言：“机械中心主义的理论体系，恰好蕴藏着一个最大的危险，那就是失落了人。

”但它与农业经济时代的管理相比，无疑是一个历史性的进步。

## <<人文管理简明教程>>

### 后记

今天，经过长久的不懈努力，《人文管理简明教程》一书付诸出版了。

这本书的出版，与中央党校多位教授的支持与帮助密不可分。

两年前，中央党校黄宪起教授在阅读了由笔者担任主编并参与编著的“人文管理丛书”后，写下了真诚而洋溢的读后感，又邀请多位专家与笔者数次座谈研讨，深入探究人文管理的新理论。

而后，中央党校经济学教研部副主任赵振华教授和潘云良教授、张玉杰教授、李蕾副教授等专家一起，考察了人文管理的试验田——一个始建于1947年，在改革开放的大潮中正脱胎换骨的老企业。

他们对人文管理理论的创造性应用给各位专家留下了深刻印象，并促成了我连续两年应邀在中央党校做了人文管理新理论的报告。

报告所引起的反响和共鸣，使大家有了一个继续探讨的愿望。

经过一段时间的酝酿，中央党校经济学教研部决定进一步推进与我在研究人文管理理论领域的合作，并决定由我和李蕾副教授共同负责《人文管理简明教程》一书的编写。

与此同时，在国内经济管理类图书出版领域独树一帜的机械工业出版社，欣然表示愿意承接本书的出版发行工作。

这对笔者来说既是一种鼓励，更是一种挑战。

改革开放以来，在国内管理学界居于主导地位的教材，几乎清一色都是翻译或演绎着西方的管理科学，使国人有了太多的遗憾。

现在我们尝试动手编一本能有自己特色、极具原创性价值的管理学教科书，其意义可见一斑，其难度可想而知。

值得欣慰的是，许多人在我们之前或之后，已经或正在作出同样的努力。

这既是一种现实需要，也是学界久有的心愿，大批专家学者都在创造条件并努力推进。

这也正是我们写作本书的重要的力量来源，我们有信心把它做好，我们也相信更多学者将在推进源自中国企业管理实践的管理理论研究方面不断取得新进展。

本书可作为中央党校的教辅资料，同时还可作为高等院校本科和硕博项目的教材或理论研究参考文献，亦或作为经理人员案头的读物。

值本书出版之际，笔者谨向中央党校黄宪起教授等表示诚挚的谢意。

本书融合了经济学教研部全体专家学者的智慧。

## <<人文管理简明教程>>

### 编辑推荐

《人文管理简明教程》可作为经济管理专业本科和研究生阶段的企业管理理论和人力资源管理课程教材及参考读物，也可作为企事业单位管理人员自学或在职培训用教材。

人文管理理论是由于省宽提出并倡导的新型管理理论。

人文管理被定义为按照不同人的不同需求进行有序和谐的管理，促进人的全面发展。

与传统的、强调管理者对被管理者的强制和控制型管理方式不同，人文管理倡导激励和引导式的自主和开发型管理。

本教材介绍了人力管理理论的主要理论框架，包括理论内涵、主要内容、管理手段和管理方式等，以期使读者认识和了解人文管理理论的基本观点。

<<人文管理简明教程>>

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>