

<<管理学现代的观点>>

图书基本信息

书名：<<管理学现代的观点>>

13位ISBN编号：9787208032781

10位ISBN编号：7208032785

出版时间：1999-9-1

出版时间：上海人民出版社

作者：芮明杰

页数：476

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;管理学现代的观点&gt;&gt;

## 前言

一直想编写一本管理学教材以适应迈入21世纪的莘莘学子和那些有志于管理理论和实践的人们的需要，帮助他们奠定在管理学科进一步深造的基础，开拓他们的学术视野，增强他们对管理学科和管理实践的兴趣。

这一想法真正的付诸实施是在复旦大学将此列为面向新世纪重点教材以及上海市教委将此教材列为上海市教委重点教材之后，因为此时我方感到压力和责任的重，只得放下手中其他工作全力以赴：

本书的编写设想 管理学教材现有两类：一类为从西方原版引进或全文翻译出版；一类为我国的学者在参阅了西方同类教材后自己编写出版。

前者虽属经典，保留·原汁原味，但因为西方的文化背景和价值观念与我们有所不同，从而使教材在使用过程中的应有效果未能有效发挥出来。

后者虽属自己人之作，已没有了文化和观念上的差异，但往往因为编写者研究不透，把握不准，不知如何从西方到东方的转换，从而导致质量上有差异。

也正是如此，我才迟迟不敢主持编写教材，害怕“误人子弟”。

我们在编写这本教材时心存谨慎： 1. 希望在管理学的基本概念、基本原理、基本分析方法方面能够尽量地保留原汁原味，不做穿凿附会、一知半解的解释和论证。

2. 希望在全书的谋篇布章、案例选择、观念习俗、文句描述等方面更本土化一点，使我们的学生和读者读来兴趣盎然，易于接受。

3. 在全书的结构上有比较大的创新，一改一般管理学教材按管理职能分别进行论述的分裂式安排，从管理活动是一个不可分割的整体角度出发，设计出管理的内涵、管理的架构、管理的过程；管理的方式和管理的绩效5大篇共23章。

4. 希望教材的内容能反映“20世纪90年代管理学科在基本理论和基本方法方面的重大成果，结束目前已有教材内容陈旧、脱离现实”的状况。

本书的特色 在我看来，本书的写作已基本达到了原定的设想，概括起来，本书有如下特色：

## 1. 现代的观点。

在过去的一个世纪中，管理学有了很大的发展，同样一个管理的问题，过去与今天的看法可能完全不同，尽管我们需要了解管理问题的过去看法，但我们更要用今天的观点去看那些基本的管理问题，从而给现代人以启迪。

例如，从现代的观点来看，目标、决策、计划、领导、监督、控制是管理的一个全过程，是一个完整的管理流程，是在一定的组织架构下进行的；管理职能之说不过是管理分工后的产物，不能用分工来割裂它们之间内在的联系。

## 2. 演绎的体系。

一门成熟的学科体系应该是在基本概念、基本原理和基本分析方法的基础上演绎而成的，虽不能说管理学至今还不成熟，但其内在内容的演绎性是不强的，学生们总是在学完此课程后得不到一个逻辑推演的体系，抓不住纲。

本书在这方面作了尝试性改进，从管理的本质问题展开，通过管理的架构、管理的过程及管理的方式运用最终达到管理的目标即管理的绩效提高或保持，使读者至少有这么一个大的演绎要领和印象。

## 3. 崭新的内容。

虽然不能期望一本教材能把所有最新的成果都罗列出来介绍给读者，但应该把那些本学科最重要、最新的成果用教材叙述方式表达出来。

本书事实上已把20世纪90年代最重要的管理学成果，如学习型组织、共同愿景、流程再造、人际沟通等很好地纳入本教材之中，同时还吸纳了不少现代经济学、社会学、心理学在管理问题上的新观点，如交易成本、委托代理、管理绩效、人性看法等等，使本书的内容能够符合时代的要求。

## 4. 本土化。

管理从来就是本土化的。

可以证明：照搬别人的管理模式于自己成功的概率极小。

管理的本土化不是说管理的基本规律、基本原则到了中国就失效了，而是说应该在了解我们自己特殊

## <<管理学现代的观点>>

文化、制度、环境等特点下有效运用管理的基本规律；基本原则和基本方法，从而创造自己的管理模式。

本书所选的案例绝大部分都是本土发生的事，故分析研究这些案例，有助于读者进行管理本土化的思考。

## <<管理学现代的观点>>

### 内容概要

该书获得2002年全国普通高学校优秀教材优秀教材二等奖。

自F·W·泰罗的名著《科学管理的原理》出版以来，管理科学历时80多年已取得了长足的。

国内学者一方面引进和翻译了大量的西方成果，另一方面也进行了卓有成效的管理学本土化工作。

本教材就是这样一项从西方向东方转换的出色成果。

作为一本管理学基础教材，本书对学科基本概念、基本原理和基本分析方法尽可能地进行了原汁原味的介绍，基本上反映了管理科学“理论丛林”的风貌。

不仅如此，本教材还介绍了90年代以来最重要的管理学成果，如学习型组织、共同愿景、流程再造等内容，并且反映了经济学、心理学和社会学在管理学问题上的新观点。

在结构上，本教材一改过去按照管理职能进行论述的分裂式安排，从管理活动是一个整体角度出发，循从管理本质入手，通过管理架构、管理过程及管理方式的运用以达到管理绩效的路径，给出了一个有所改进的推演思路，进行结构的创新。

## <<管理学现代的观点>>

### 作者简介

芮明杰，初中毕业后从城市到农村务农，1977年国家恢复高考时顺利考入不是自己志愿的华东师范大学数学系，1982年2月本科毕业获理学学士学位。1983年9月考入心仪已久的复旦大学科学管理系工业经济专业攻读硕士学位，1986年7月毕业后留校任教。1988年晋升为讲师，同年在职攻读复旦大学经济管理系工业经济专业博士学位，之后成为复旦大学与香港中文大学联合培养博士生，并于1991年12月获经济学博士学位。

长期从事工业与企业发展、企业战略与经营、国有企业改革理论、现代公司理论、管理创新等方面的研究。

为本科生、硕士生、博士生开设十余门课，其中《中国经济分析》、《产业经济学》、《宏观经济学》、《现代企业理论》、《现代市场学专题》、《现代管理理论》等课程均受到学生热烈欢迎。

从1993年起，先后应邀到新加坡、日本鹿儿岛经济大学、爱知学泉大学、日本大学、挪威管理学院、香港中文大学等讲学，先后到香港、台湾、韩国参加国际学术会议，两次参加世界管理大会，一次在上海（1997），一次在西班牙首都马德里（IFSAM）（1998），并发表论文，受到与会同行的重视和赞扬。

现为美国管理学会会员，中国企业管理研究会常务理事，中国国民经济管理学会理事，IFSAM 中国委员会委员，上海管理教育学会理事等，并受聘成为多家股份公司独立董事，大集团、大银行的顾问或咨询专家。

<<管理学现代的观点>>

书籍目录

前言导论：走向21世纪的管理学第1篇 管理的内涵第1章 管理的定义与特性第2章 管理的基本问题第3章 管理理论的发展第4章 管理主体第2篇 管理的架构第5章 组织体系第6章 组织结构第7章 组织整合第8章 组织权力第9章 组织变革第3篇 管理的过程第10章 决策第11章 计划第12章 领导第13章 激励第14章 控制第4篇 管理的方式第15章 塑造共同愿景第16章 实施目标管理第17章 人际沟通改进第18章 工作流程创新第19章 以人为本的管理第5篇 管理的绩效第20章 管理成本第21章 管理效率第22章 管理绩效的评价第23章 管理绩效的改进主要参考文献

## &lt;&lt;管理学现代的观点&gt;&gt;

## 章节摘录

管理学面临着未来的挑战，管理者面临着未来的挑战！

在人类即将告别20世纪，迈向21世纪的时刻用，管理者已经不能把自己的思维定格于如何创造性的有效整合组织内的有限资源，以实现组织既定的目标和责任的范围之内，而要想一想所使用资源的长远供给问题，即当管理者现在合理或有效配置资源时，是否正在将这一资源消耗殆尽而危及未来的使用？需要想一想组织既定的目标和责任究竟在多大程度上与人类、全社会的长远健康发展相一致，而不是仅仅从某个利益集团出发？需要进一步审视一番你所创新的管理的技术和方法是否对人本身的身心健康、全面发展有好处？即将呼啸而来的21世纪虽然多少带有人类过去行为刻下的痕迹，但又以其自身的逻辑和自然的法则给人类一种未知，管理学自然也不例外： 1. 传统的资源如劳动力、土地、资本和自然资源支撑了20世纪的发展。

但有人说，到21世纪，知识与信息将成为发展的最大资源。

假定这一说法成立，现行的资源配置模式是否应该放弃，未来的资源配置模式又应该如何？90年代风行欧美的组织改造理论与实践，似乎是先知先觉者的先行行为，然而确实有其历史的背景和未来的呼唤。

2. 在物质不甚丰富而又在逐步丰富的20世纪中，大众迫于生计更多地像一个追逐利益的经济人，经济学家们以此构造了他们的理论体系和现实的经济体系，然而在物质甚为丰富、人类生活有了大步提高之后，人们也许开始摆脱经济人的头衔，此时不仅经济体系需要重构，对人们工作努力的驱动源恐怕也需要重构。

现在不也有许多管理者在号称进行“以人为本”的管理，似乎在寻找一种未来的范式吗？

3. 发展的环境变化速度愈来愈快，一些巨大的僵化的组织已不能敏捷地变化自己以适应环境，从而导致衰落乃至消亡。

新世纪的到来使得一些肩负组织重托的人不得不为组织的生存与发展而担心，于是便有“第五项修炼”一说，以针对现时组织。

然而使组织真正成为有学习能力，有超然思维的有机体又谈何容易。

21世纪中有哪些组织能真正成为这样的组织，从而保持不败的地位呢？ 4. 20世纪人的心智模式和思维方式是20世纪众多约束因素综合作用下的产物。

这些约束因素在21世纪发生变化之后，作为管理的出发者，其价值观念、思维方式等都将发生不可预知的变化。

然而，重利不重义的20世纪伦理道德和行为方式应该转为全新的伦理道德和行为方式，以此来构造未来的社会和经济体系。

21世纪的管理学将覆盖全新的管理伦理、管理价值观和行为方式。

现在开始探讨未来的管理伦理也许会给从今天走入未来的管理者以莫大的帮助。

假定把法约尔对管理的定义看作是古典的，那么从这一古典定义中可以肯定的是：(1)管理是一种活动；(2)管理这种活动由五项要素即计划、组织、指挥、协调和控制构成。

然而尽管确认了管理是一种活动，却没有给定是何种活动，而如果简单地把管理理解为计划、组织、指挥、协调和控制这些活动的总称的话，那么管理就成了一项项具体的活动而失去了它统一的实质。管理应该有着比这种定义更广泛、更复杂的内涵与本质。

首先，管理作为一种活动，一定是在一个特定组织、特定时空环境下发生发展直至结束，从时间的角度来看管理实在是一个动态过程，因为时空环境并不是静止的。

其次，管理这种活动的发生是有目的的，绝非无目的的发生，那么该目的是什么呢？显然这与管理的出发者欲达成的目标相关，这一目标可以是组织的目标。

再次，达成组织目标是需要资源的，但世界上资源有限，供给有价格，这就使得达成组织目标有一个成本与收益的比较，有一个投入产出的衡量。

根据上述讨论，我们可以给管理下一个统一的符合其实质的定义：管理是对组织的资源进行有效整合以达成组织既定目标与责任的动态创造性活动。

计划、组织、指挥、协调和控制等行为活动是有效整合资源所必需的活动，故而它们可以归入管理的

## &lt;&lt;管理学现代的观点&gt;&gt;

范畴之内，但它们又仅仅是帮助有效整合资源的部分手段或方式，因而它们本身并不等于管理，管理的核心在于对现实资源的有效整合。

## 5.最近出现的两种趋势。

(1) 顾客部门化越来越受到高度的重视。

当今的竞争环境，迫使企业管理当局的注意力更集中到顾客身上，更好地对顾客部门化方式给予重视。例如，施乐公司已经撤消了公司总部的营销部门，而将营销专家直接配置在现场，这使得公司能更好地辨别其顾客，并对他们的要求作出更快的反应。

(2) 跨越传统部门界限的团队的采用，正使得原来僵硬的部门划分得到补充。

团队现在越来越多地被用作实现组织目标的一种手段。

随着任务变得越来越复杂，完成这些任务越来越需要多样化的技能。

因此，管理当局也越来越多地使用了团队和任务小组且的方式。

以美国为首的现代西方企业也越来越重视战略运行问题和战略组织问题，其目光不仅着眼于今天，而是更多地投向了明天，注意用长远的眼光来谋划组织的未来，更加重视战略决策，更加注意制定竞争性的运行策略，对组织发展中的战略性远景规划问题给予了更多的关注。

“战略不仅仅只是一种语言上的时髦，而是成为了一种驾驭竞争的管理实践。

”西方现代企业在加强战略运行组织的建设上采取了以下几个举措，一是在分权事业部的基础上又重新加强了必要的集中；二是智囊团的建设更加受到普遍的重视，专家在决策中的作用有所扩大；三是外部董事和外部独立参谋的人数有所增多，这显然是为了进一步优化决策层的素质和结构，并广泛地收集信息。

深度汇谈可以敞开每个参与汇谈人的内心，从而开掘每个人愿景的闪光点，进而为建立共同愿景奠定基础。

深度汇谈不同于讨论。

鲍姆指出：“讨论”(discussion)这个字与“碰击”(percussion)与“震荡”(concussion)有相同的字根。

它的意象有点像打乒乓球般，将球来回撞击。

一场讨论就像是球赛，透过参赛者所提供的许多看法，对共同感到兴趣的主题加以分析和解剖。

这样做本来应该有用。

然而，一个比赛的目的，通常都是为了要赢，这里所说的赢，是使个人的看法获得群体的接受。

为了强化你自己的看法，你可能偶尔接受别人的部分看法，但是基本上你是想要使自己的看法胜过别人。

然而，如果将胜利视为最优先，就无法将前后一致及追求真相视为第一优先。

”深度汇谈的目的是要开掘每个谈话者的内心，是要超过任何个人的见解，而非赢得对话，这是深度汇谈与讨论不同的根本点。

如果深度汇谈得当，则人人都是赢家，人人均可获得独自无法达到的见解。

深度汇谈时，大家以多样的观点探讨复杂的难题，敞开自己的心扉，每个人摊出心中的假设，并自由地交换他们的想法。

在一种无拘无束的探索中，人人将自己深藏的经验、想法完全表露出来，从而最终超过他们各自的想法。

鲍姆教授认为：“深度汇谈的目的在于揭露我们思维的不一致性，这种不一致性起因有三：

(1)思维拒绝周遭任何交流加入；(2)思维停止追求真相，而像已设定好的程式，下了指令便不假思索地进行；(3)思维所面对的问题，正源自它处理问题的方式和模式。

” 2. 组织总目标的层次展开。

将已设定的组织总目标按照组织架构进行纵向与横向的分解是目标管理过程中最为关键的一步。

具体来说：(1)将组织总目标按组织体系层次和部门逐步展开，直至每一个组织成员。

这一个展开的过程是所谓的自上而下的过程，但这一过程只是上级给下级的一个初步的推荐目标，不是最后的决定了的目标：但这一自上而下的工作非常重要，因为如果不是如此的话，组织总目标就可



## <<管理学现代的观点>>

能实现不了，或者组织总目标本身就需要改正。

(2)组织体系中的每个层次、每个部门、每个成员均可以根据自己的部门、层次、岗位分工和职责要求结合初步下达的目标进行思考分析，最终提出自己的目标。

显然这一目标是上级下达初步目标的一种修订。

自己目标提出后必须按层级上报，这就是所谓的自下而上的过程。

(3)组织将自下而上的目标与下达目标比较，分析差异，征询下级意见，再进行修订然后再下达，下级各方仍可以修正再次上报。

经过这么一个上下多次反复，最终将组织总目标分解成一个目标体系，下达给组织相应的层次、部门和组织成员。

组织目标下达给每个部门、每个层次、每个组织成员时，要求有下达目标的具体说明、具体要求、自主权限、完成后的激励等，使接受目标的每个层次、每个部门和每个组织成员可以有明确的工作努力方向，有明确的责任和行为激励。

### 3. 目标完成检查和业绩考评。

目标管理这一方式的核心思想就是把目标分解下达后成为组织每个层次、每个部门和每个单位的工作业绩的衡量标准。

因此，目标管理全过程中最后一个重要工作就是根据期初下达的目标对各方工作和业绩进行检查和考评。

然而，目标完成检查与业绩考评不是同一项工作。

因为目标完成检查在整个目标工作期间可以进行多次，也就是说当目标下达后，并不是上级放任不管，但上级也不是时不时下命令，而是经常检查指导，采取帮助的态度，甚至给予必要的资源支持来使得下级部门、组织成员达成他们的目标。

业绩考评是目标管理全过程中的最后一环。

一个组织如果能够正确公正地判断每个组织成员的业绩和工作努力程度，那么这个组织一定是无往不胜的，因为光公正的评价就已经成为组织成员的激励。

事实上大多数组织很难做到这一点，组织很容易偏听那些说的多做的少的人，导致那些真正埋头苦干的人被忽视，最终影响组织的士气。

然而，这样一种情况往往出现在没有目标分解或目标分解不全的组织之中，正因为没有目标或目标不全，那些光说不练的人就有了偷懒的可能。

反之，在目标管理的条件下，考评并不看你说的如何，而是看你做的与目标的差异程度，看你的真正的业绩。

⋯⋯

<<管理学现代的观点>>

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>