

<<管理学名著概要>>

图书基本信息

书名：<<管理学名著概要>>

13位ISBN编号：9787209032711

10位ISBN编号：7209032711

出版时间：2003-8-1

出版时间：山东人民出版社

作者：姜杰

页数：312

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>

<<管理学名著概要>>

内容概要

《管理学名著概要》，作为大学本科生和研究生管理学教学的参考书，在编写过程中，参照了国内学界前辈和同行们一些类似的书籍，在此向他们表示真诚的谢意。

编写《公共管理系列教材：管理学名著概要》最初的想法有三点：一是选取的名著必须是在管理学发展的历史上有重大突破，在管理理论的某个方面有实质性的公认的建树，在管理实践上有较大的和较为持久的影响。

二是期望这本《管理学名著概要》能给读者一个基本的轮廓，让读者了解管理学发展的基本脉络、管理学的主要流派及其主要观点、管理学的基本内容以及管理大师们的个人创造。

三是便于在各类管理岗位上从事管理实践的人们自学和提高管理学知识之用。

<<管理学名著概要>>

书籍目录

前言(1)1.《科学管理原则》(1)2.《工业管理和一般管理》(6)3.《社会和经济组织的理论》(11)4.《经理人员的职能》(17)5.《工业文明的人类问题》(21)6.《实验性社会环境中的激进行为模型》(26)7.《科学和人类行为》(31)8.《企业的人性方面》(35)9.《人类动机理论》(40)10.《工作的推动力》(45)11.《一种有效的领导原理》(48)12.《组织》(52)13.《工作与激励》&《领导与决策》(56)14.《成就动机》&《有成就的社会》(61)15.《职业战略》(66)16.《领导职责的十四条》(69)17.《质量控制手册》(72)18.《日本的全面质量管理方法》(75)19.《管理学》(79)20.《管理实践》&《有效的管理者》(84)21.《战略管理》(88)22.《战略与结构》(91)23.《z理论》(94)24.《竞争战略》&《国家竞争优势》(99)25.《文化的重要性》(103)26.《组织环境的非正式结构》(107)27.《管理和工会》(111)28.《管理创新》(114)29.《时间的自由度》(117)30.《将竞争战略与人力资源相联系》(120)31.《第五项修炼》(124)32.《企业流程再造》(129)33.《变革的力量》&《领导变革》(135)34.《竞争大未来》(141)35.《追求卓越》(144)36.《公共行政与公共事务》(149)37.《突破官僚制：政府管理的新愿景》(170)38.《改革政府：企业精神如何改革着公营部门》(181)39.《公共事物的治理之道：集体行动制度的演讲》(192)40.《公共管理导论》(201)41.《无缝隙政府：公共部门再造指南》(221)42.《新有效公共管理者》(233)43.《摒弃官僚制：政府再造的五项战略》(246)44.《多中心治道与发展》(264)45.《公共行政学：管理、政治和法律的途径》(273)46.后现代公共行政--话语指向》(287)47.《政府未来的治理模式》(297)主要参考文献(307)

<<管理学名著概要>>

章节摘录

一、科学管理的中心问题是提高效率 泰勒认为，要制定出有科学依据的工人的“合理的日工作量”，就必须进行工时和动作研究。

方法是选择合适且技术熟练的工人，把他们的每一项动作、每一道工序所使用的时间记录下来，加上必要的休息时间和其他延误时间，就得出完成该项工作所需要的总时间，据此定出一个工人“合理的日工作量”，这就是所谓：工作定额原理。

二、为了提高在《科学管理原则》中，“科学管理”理论的主要内容概括为以下八个方面：劳动生产率，必须为工作挑选“第一流的工人” 所谓第一流的工人，泰勒认为：“每一种类型的工人都能找到某些工作使他成为第一流的，除了那些完全能做好这些工作而不愿做的人”。在制定工作定额时，泰勒是以“第一流的工人不损害其健康的情况下维护较长年限的速度”为标准的。

这种速度不是以突击活动或持续紧张为基础，而是以工人能长期维持正常速度为基础。

泰勒认为，健全的人事管理的基本原则是：使工人的能力同工作相配合，管理当局的责任在于为雇员找到最合适的工作，培训他成为第一流的工人，激励他尽最大的努力来工作。

三、要使工人掌握标准化的操作方法，使用标准化的工具、机器和材料，并使作业环境标准化，这就是所谓标准化原理 泰勒认为，必须用科学的方法对工人的操作方法、工具、劳动和休息时间的搭配、机器的安排和作业环境的布置等进行分析，消除各种不合理的因素，把各种最好的因素结合起来，形成一种最好的方法，他把这叫做是管理当局的首要职责。

四、实行刺激性的计件工资报酬制度 为了鼓励工人努力工作、完成定额，泰勒提出了这一原则。这种计件工资制度包含三点内容： 1. 通过工时研究和分析，制定出一个有科学依据的定额或标准； 2. 采用一种叫做“差别计件制”的刺激性付酬制度，即计件工资率按完成定额的程度而浮动。

例如，如果工人只完成定额的80%，就按80%付工资率；如果超过了定额的120%，则按120%工资率付酬； 3. 工资支付的对象是工人而不是职位，即根据工人的实际工作表现而不是根据工作类别来支付工资。

泰勒认为这样做，既能克服消极怠工的现象，更重要的是能调动工人的积极性，从而促使工人大大提高劳动生产率。

五、工人和雇主两方面都必须认识到提高效率对双方都有利，都要来一次“精神革命”，相互协作，为共同提高劳动生产率而努力 在前面介绍的铁锹试验中，每个工人每天的平均搬运量从16吨提高到59吨；工人每日的工资从1.15美元提高到1.88美元。

而每吨的搬运费从7.5美分降到3.3美分，对雇主来说，关心的是成本的降低；而对工人来说，关心的则是工资的提高，所以泰勒认为这就是劳资双方进行“精神革命”，从事协调与合作的基础。

六、把计划职能同执行职能分开，变原来的经验工作法为科学工作法 所谓经验工作法是指每个工人用什么方法操作，使用什么工具等，都由他根据自己的或师傅等人的经验来决定。泰勒主张明确划分计划职能与执行职能，由专门的计划部门来从事调查研究，为定额和操作方法提供科学依据；制定科学的定额和标准化的操作方法及工具；拟订计划并发布指示和命令；比较“标准”和“实际情况”，进行有效的控制等工作。

至于现场的工人，则从事执行的职能，即按照计划部门制定的操作方法和指示，使用规定的标准工具，从事实际的操作，不得自行改变。

七、实行“职能工长制” 泰勒主张实行“职能管理”，即将管理的工作予以细分，使所有的管理者只承担一种管理职能。

他设计出八个职能工长，代替原来的一个工长，其中四个在计划部门，四个在车间。

每个职能工长负责某一方面的工作。

在其职能范围内，可以直接向工人发出命令。

泰勒认为这种“职能工长制”有三个优点： 1. 对管理者的培训所花费的时间较少； 2. 管理者的职责明确，因而可以提高效率； 3. 由于作业计划已由计划部门拟定，工具与操作方法也已

<<管理学名著概要>>

标准化，车间现场的职能工长只需进行指挥监督，因此非熟练技术的工人也可以从事较复杂的工作，从而降低整个企业的生产费用。

后来的事实表明，一个工人同时接受几个职能工长的多头领导，容易引起混乱。所以，“职能工长制”没有得到推广。

但泰勒的这种职能管理思想为以后职能部门的建立和管理的专业化提供了参考。

八、在组织机构的管理控制上实行例外原则 泰勒等人认为，规模较大的企业组织和管理，必须应用例外原则，即企业的高级管理人员把例行的一般日常事务授权给下级管理人员去处理，自己只保留对例外事项的决定和监督权。

这种以例外原则为依据的管理控制原理，以后发展成为管理上的分权化原则和实行业务部制管理体制。

《科学管理原则》的发表，受到广泛的关注，也使着社会对他的评价褒贬不一。

但是泰勒的管理思想还是在它的后继者中得到了升华。

和泰勒同时代或他以后的许多追随他的人，也在管理理论方面做出了巨大的贡献。

主要有： 吉尔布雷斯与利莲女士。

他们从工作效率和心理作用两个方面入手，在动作简化研究方面做出了特殊的贡献。

埃默森对美国铁路部门推广科学管理起了很重要的作用。

甘特是泰勒的亲密合作者，创制出“甘特图”，提出了新的工资制度。

要求注重人的因素，强调金钱的刺激只是影响人们的许多动机中的一个。

他们研究的主要是企业的基层作业管理和工人的工作效率，其理论成了管理学的起点。

<<管理学名著概要>>

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>