第一图书网, tushu007.com

# <<西方管理学经典命题>>

## 图书基本信息

书名：<<西方管理学经典命题>>

13位ISBN编号：9787210035534

10位ISBN编号：7210035532

出版时间：2007-6

出版时间：江西人民出版社

作者：陈传明

页数：427

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

## 内容概要

在多年的时间里，由于人类活动特别是人类在企业这个微观经济单位中组织经济活动的特点以及这些活动的环境不断发生变化，管理思考的重点和视角也在不断地被调整，管理思想的内容因此而渐趋丰富，管理的理论体系也因此而不断完善和成熟。
“科学管理原理”、“人际关系学派”、“社会系统理论”、“资源基础”以及“核心能力理论”，只不过是理论发展过程中人们耳熟能详的几个代表性名词。
理论的系统构造是以该理论讨论中的一系列命题为基础的，理论的发展实际上也是通过这些命题的不断发展来实现的。
对管理理论大厦中的经典命题进行系统的总结和介绍，这是一件非常有意义的事。
这项工作要求的理论准备和基础条件虽非我们可以胜任，但借助这个机会梳理管理研究的脉络，对我们今后的研究和教育工作无疑将有着重要的促进作用。
《管理学经典命题》是从纵向过程的角度根据管理活动的不同职能来设计体系的。
王京安博士提供了第一篇《总论》和第六篇《创新》、周艳博士提供了第二篇《决策》、刘海建博士提供了第三篇《组织与人事》、杨林博士提供了第四篇《领导与激励》以及张敏博士提供了第五章《企业文化与控制》等篇命题的初稿。
王京安博士协助我实际组织了对这些初稿的修改润色、对部分命题甚至是重写的工作。
本书编写获得教育部哲学社会科学创新基地南京大学“经济转型和发展研究中心”的资助。
本书稿精选了西方管理学经典命题100个，简要介绍了这些命题的提出者及其主要学术思想，重点阐述了这些命题的思想内涵及其发展脉络，在与这相关或相反的命题进行比较的过程中对这些命题进行了评价，阐明其现实意义。
愿本书的出版对那些关心管理理论与实践的人们有所助益。

## 书籍目录

第一篇 总论　劳动分工可以带来效率　科学管理将带来最高的收益　科层制是现代社会的主要组织方式　管理就是计划、组织、协调、指挥和控制　管理原则适用于一般组织的一般管理　人不仅是经济动物，而且是社会动物　企业是市场的替代　企业组织是一种社会协作系统　管理就是决策　管理是以绩效责任为基础的专业职能　管理的基础在于管理者对人性的认识　管理理论流派有如丛林　管理者在管理实践中扮演着不同角色　管理模式决定经营绩效第二篇 计划与决策　计划职能就是仔细研究未来并安排行动计划　人的理性是有限的　企业的使命和任务必须转化为目标　决策如同“摸着石头过河”　组织决策是冲突的准解决方式的结果　对目前问题的决策必须考虑其未来影响　组织决策要基于对金字塔形目标体系的效能评价　“混合扫描”是兼具现实性和创新性的第三条决策道路　在组织计划方面必须贯彻权变观点　情景规划的任务在于重塑公司决策者的心智模式　不存在对任何环境都适用的决策方式　为不可避免的事件做计划　计划即学习，公司计划即组织学习　企业家在决策中更容易受到偏见和直觉的影响　企业行为是企业引导和配置决策者注意力的结果　决策不仅是理性思考，还可能是直觉或行动第三篇 组织与人事　科学管理的实质就是劳资双方进行一场全面的心理革命　理想的组织应以合理合法的权力为基础　企业是一种应对不确定性的特殊装置　组织的核心是人，而不是组织图表上的职位　组织的生存和发展有赖于组织内部平衡和外部适应　每一个组织都是有生命的　成功的人力资源管理首先在于赢得雇员的献身精神　是软件而非硬件决定着企业经营管理的绩效　管理中的“皮格马利翁效应”　只有不断学习的企业才有竞争力　战略性人力资源管理是一个系统工程　公司再造是一场革命　差异创造效益　授权：皇帝的新衣　360度绩效考评　人力资源管理中的“马特莱法则”　造钟，而不是报时第四篇 领导与激励　有效的领导者应该具有狮子般的凶猛与狐狸式的狡猾　成功或失败归因于内外多重因素　人的需要是有层次的。
　人的行为是刺激的函数　优秀的领导方式也许在民主与专制之间　对人的领导是管理的中心工作　报酬是重要的，但人们更关注报酬的公平性　人的行为受预期心理所支配　有效领导无固定模式　成就需要可以造成富有创业精神的人物　尊重人比激励人更重要　有效的领导方式是对人的关心与对生产的关心的结合　“身教重于言教”是领导人魅力的源泉　管理者有效性是一种习惯　领导是一个过程　企业家认知具有惰性　非人性化的权威式管理必将被取代　没有执行力，就没有竞争力　领导与管理是有区别的第五篇 企业文化与控制　组织中唯一神圣不可侵犯的就是它的基本经营哲学　单一的文化只会使组织陷入困境　企业文化必然带有民族文化的印记　企业文化是对组织所关心问题的记忆提示　企业应该拥有更广阔的精神目标，仅有利益是不够的　企业文化的核心是使工人关心企业　每个组织都有一种文化　卓越企业有自己的文化特质　组织文化具有社会学和心理学的渊源　组织文化是组织成员共同的感受和共有的意义　组织文化就是组织的个性　企业文化是解决外部适应性和　内部一体化问题的一系列基本假设　企业文化与经营业绩具有紧密的关联性　目光长远的公司内部都有一个共同的核心价值观　计划、控制和改善是质量管理的三个关键环节　指导和控制管理者的是行动目标而不是他的老板　控制是根据计划衡量成果、纠正偏差　工作效率分析与控制(PAC)能够最大限度地提高劳动生产率　企业的质量管理不仅是对原材料和工序的控制，　更是对系统性的控制　成熟的管理专家是通过对情势的控制来达到超前管理的　营销管理是一个过程，包括分析、计划、执行和控制　管理者的有效性体现在对时间的控制上　控制是管理的“维生素”　平衡计分卡的优势在于把部门的使命和策略　转变为有形的控制目标和控制方法第六篇 创新　企业家精神的真谛是创新　企业只有两项基本职能：营销和创新　创新需要管理　和生物体一样，企业也有其成长和老化过程　总裁职业生涯一样有生命周期　稳定行业的均衡被打破往往源自重大创新的外部侵入　知识创造企业　新技术的应用也可能引发大公司的溃败　运用知识的能力而非相关知识的掌握决定着管理的绩效　好公司也会失败主要参考文献

第一图书网, tushu007.com



## 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