

<<人本管理>>

图书基本信息

书名：<<人本管理>>

13位ISBN编号：9787561350027

10位ISBN编号：7561350023

出版时间：2010-6

出版时间：亚伯拉罕·哈罗德·马斯洛(Abraham Harold Maslow)、马良诚、等陕西师范大学出版社(2010-06出版)

作者：亚伯拉罕·哈罗德·马斯洛

页数：310

译者：马良诚

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>

前言

马斯洛说：“我们时代的根本疾患是价值的沦丧……这种危险状态比历史上任何时候都严重。

”他认为，生活的富足和社会的繁荣，科学技术的进步和文化教育的普及，民主政治的形成和真诚美好的愿望，都没有给广大人民带来真正的和平、友谊、宁静和幸福，这主要是因为物质财富的追求越来越成为社会主流，而对精神价值的渴望却一直未能获得满足。

人们普遍认为：这个社会值得信仰和为之终身奉献的东西太少了，人人都为物质财富的目标而奋斗，一旦得到了，他们很快就会发现这种追求的虚幻性，进而陷入了精神崩溃的绝望。

马斯洛指出许多“成功人士”患有“成功精神症”，惊呼在我们的时代，“文明已??发展到了一个真正濒临灾难的阶段了”。

马斯洛在探讨人性能够达到多高境界的新问题时，他深深意识到，传统科学否认人的价值的极其危险性和全部科学非道德技术化的严重后果。

他发现传统科学具有太多的怀疑论，太冷酷、非人性。

他认为传统科学一直宣称它只关注事实的认识，而不是“一种意识形态，或一种伦理或一种价值体系，它不能帮助人们在善恶之间作出选择”。

当涉及人性对事实的认识时，科学常常表现出一种对潜能、对理想可能性的盲目性。

马斯洛要求科学不能排斥价值，要从人性事实的研究中给人们提供生命的意义和理想。

马斯洛认为一般科学模式都是承启于事物、物体、动物以及局部过程的非人格科学，因此我们认识和理解整体与单个的人物和文化时，它是有限的、不充足的。

非人格模式的科学不能解决个人、单个和整体的问题。

他认为科学是一种人的事业。

作为一种社会事业，它应具有目标、目的、伦理、道德、意图等因素，认为科学本身就是一部伦理学法规，一种价值系统。

主张将价值如事实般得到科学的研究，将价值研究作为一种科学研究，将价值研究转向人性内部，使价值研究深深植根于人性现实的土壤。

马斯洛认为传统科学具有很大的局限性，它无法一般地解决个人的问题，以及价值、个性、意识、美、超越和伦理的问题。

从原则上讲，科学应产生出各种规范的心理科学，诸如心理治疗心理学、个人发展心理学、乌托邦社会心理学，以及宗教、工作、娱乐、闲暇、美学、??济学、政治学等方面的心理学。

这种科学是采取心理分析，使其潜力充分发挥。

马斯洛的真正意图是在扩展科学研究的范围，主要是将科学与价值结合起来进行科学研究。

马斯洛致力于有关人性的科学事实的搜集，试图使价值论的研究立足于科学的基础之上进而成为“价值科学”，以使他的人本主义心理学根本有别于古典的人道主义。

马斯洛科学与价值的理论大多以笔记、谈话、试验、演讲等方式阐述的，整个思想显得比较分散，时间跨度较大，缺少集中归纳总结，而且引用了很多比较晦涩的内容，致使我们一般读者难以全面掌握他的深刻思想，这不能不说是一大遗憾。

<<人本管理>>

内容概要

马斯洛说：“我们时代的根本疾患是价值的沦丧……这种危险状态比历史上任何时候都严重。”他认为，生活的富足和社会的繁荣，科学技术的进步和文化教育的普及，民主政治的形成和真诚美好的愿望，都没有给广大人民带来真正的和平、友谊、宁静和幸福，这主要是因为物质财富的追求越来越成为社会主流，而对精神价值的渴望却一直未能获得满足。

人们普遍认为：这个社会值得信仰和为之终身奉献的东西太少了，人人都为物质财富的目标而奋斗，一旦得到了，他们很快就会发现这种追求的虚幻性，进而陷入了精神崩溃的绝望。马斯洛指出许多“成功人士”患有“成功精神症”，惊呼在我们的时代，“文明已??发展到了一个真正濒临灾难的阶段了”。

马斯洛在探讨人性能够达到多高境界的新问题时，他深深意识到，传统科学否认人的价值的极其危险性和全部科学非道德技术化的严重后果。

他发现传统科学具有太多的怀疑论，太冷酷、非人性。

他认为传统科学一直宣称它只关注事实的认识，而不是“一种意识形态，或一种伦理或一种价值体系，它不能帮助人们在善恶之间作出选择”。

当涉及人性对事实的认识时，科学常常表现出一种对潜能、对理想可能性的盲目性。

马斯洛要求科学不能排斥价值，要从人性事实的研究中给人们提供生命的意义和理想。

马斯洛认为一般科学模式都是承启于事物、物体、动物以及局部过程的非人格科学，因此我们认识和理解整体与单个的人物和文化时，它是有限的、不充足的。

非人格模式的科学不能解决个人、单个和整体的问题。

他认为科学是一种人的事业。

作为一种社会事业，它应具有目标、目的、伦理、道德、意图等因素，认为科学本身就是一部伦理学法规，一种价值系统。

主张将价值如事实般得到科学的研究，将价值研究作为一种科学研究，将价值研究转向人性内部，使价值研究深深植根于人性现实的土壤。

马斯洛认为传统科学具有很大的局限性，它无法一般地解决个人的问题，以及价值、个性、意识、美、超越和伦理的问题。

从??则上讲，科学应产生出各种规范的心理科学，诸如心理治疗心理学、个人发展心理学、乌托邦社会心理学，以及宗教、工作、娱乐、闲暇、美学、??济学、政治学等方面的心理学。

这种科学是采取心理分析，使其潜力充分发挥。

马斯洛的真正意图是在扩展科学研究的范围，主要是将科学与价值结合起来进行科学研究。

马斯洛致力于有关人性的科学事实的搜集，试图使价值论的研究立足于科学的基础之上进而成为“价值科学”，以使他的人本主义心理学根本有别于古典的人道主义。

马斯洛科学与价值的理论大多以笔记、谈话、试验、演讲等方式阐述的，整个思想显得比较分散，时间跨度较大，缺少集中归纳总结，而且引用了很多比较晦涩的内容，致使我们一般读者难以全面掌握他的深刻思想，这不能不说是一大遗憾。

<<人本管理>>

作者简介

作者：（美国）亚伯拉罕·哈罗德·马斯洛（Abraham Harold Maslow）译者：马良诚等
马斯洛（1908—1970），现当代全世界最有影响力的美国心理学家。

他是人本主义心理学的主要发起者和理论家，第三代心理学的开创者，智商高达194的天才。

1934年马斯洛获得威斯康辛大学博士学位并留校任教。

1951年被聘为布兰代斯大学心理学教授兼系主任。

第二次世界大战后，马斯洛开始对健康人格或自我实现者的心理特征进行研究。

并担任美国人格与社会心理学会主席和美国心理学会主席。

马斯洛在其心理学理论中指出：“人在满足了生存、安全的需求之后，就渴望被尊重，希望人格与自身价值被承认。

”《纽约时报》评论说：“马斯洛心理学是人类了解自己过程中的一座里程碑”。

还有人这样评价他：“正是由于马斯洛的存在，做人才被看成是一件有希望的好事情。

在这个纷乱动荡的世界里，他看到了光明与前途，他把这一切与我们一起分享。

”如果说弗洛伊德精神学派为我们展示了人类本能乃至病态的一面，华生行为主义学派展示了物理、化学的一面，那么马斯洛人本主义学派则展示了人类健康、积极与主动的一面。

马斯洛的“自我实现”与“追求卓越”的理论深刻地影响了当下人们的生活与工作。

从而，马斯洛心理学又被称为“第三思潮”。

<<人本管理>>

书籍目录

第一章 人本管理的企业管理目标模式管理是一门微妙的人文艺术超人一等的管理原则突破传统模式的管理机制解读企业内部各种“气候征兆”适应未来发展的新型管理理念管理策略的新型发展道路建立因人而异的管理策略破译开明管理的激励谜团寻找进步管理的开明之本制造人本管理的副产品人本管理理念的爱国思想经典剖析：雪利·罗丝谈企业管理目标整合第二章 企业领导的管理动态模式经理人的客观管理策略经理人的参与管理策略优秀经理人的性格特质经理人的倾听艺术特质经理人获取信息的途径存在型领导的领导魅力存在型领导的人性韬略存在型领导的务实之道成功领导的重要策略领导成功的人文艺术良好管理的金科玉律灵活应变的管理模式打破常规的经营绝招经典剖析：莱特与艾莉平探讨开明领导特质第三章 塑造企业形象的营销模式推销策略的核心理念营销的奇妙冲击力市场营销的新动力企业营销的根本方略迎合顾客需要的特色营销建立新时代的营销新体系经典剖析：安妮·罗宾森的独特经营第四章 员工自我实现的奋斗模式探察真正的自我价值追求自我认同的训练模式自我成长的有效途径自我实现的关键一步建立优美心灵的管理内化工作的成功秘诀非结构性团体的沟通技巧含纳并构建基本性格态度正确对待自我实现者的隐私激发员工潜能的智慧资源经典剖析：乔治·马肯策划自我实现经典剖析：布莱恩·勒林谈企业员工价值实现第五章 建立综效协同的组织模式规范社会综效协同问题社会与员工的协同作用综效原则中的协作观综效思考与发展模式重新定义存在价值综效原则下的存在价值发挥企业的综效协同优势经典剖析：安德鲁·凯依漫谈创造发挥员工潜能的企业环境第六章 企业竞争活力的创新模式管理思想演变的新趋势商业管理背后的真正动力企业应付内外变化的措施企业创新发展的必由之路在企业内部营造创新环境富于革新企业的八种品质企业把握创新的机遇影响管理者创新能力的十大特质管理者实践创新的三个步骤企业内员工创造的源泉企业员工的创新困惑操纵员工创造的法宝发挥员工创造性的新业务激发潜在创造力的十种方法模仿也是一种很好的创新经典剖析：麦可·瑞依谈员工创造力第七章 革新会计系统的操作模式理想经济下的商业利润论新经济体系的核心理念会计师科学操作新模式价值分析的有效原则削减成本的有效方法经典剖析：摩特·梅尔森论企业的人性面第八章 开拓全新的企业评判模式直击开明企业的评判准则建立推动进步的变革理论把握新时代经济的命脉经典剖析：盖瑞·海尔评估企业发展

<<人本管理>>

章节摘录

第一章 人本管理的企业管理模式管理更多的是需要一种对生活的人文看法，而不仅仅是对技术的掌握。

良好管理是建立在对员工和他们的动机、他们的担忧和恐惧、他们的希冀和渴望、他们的爱好和厌恶以及人性的丑陋面和美好面的理解能力的基础上的。

管理是一门微妙的人文艺术这个世界的需求是无止境的，它们形形色色，蔚为大观。

现成的满足这些需求的技术手段也几乎是无止境的。

此外，对这些目标的详细阐述，对重大的革命性变化的豪言壮语，同样也是随处可见。

我们并不缺乏擅长创造警句的夸夸其谈者，我们也不缺乏空头理论家和繁杂的理论。

此外，学会、讨论会、基金会为学者和学生提供的研究资助，所有的这些也不匮乏。

研究报告和调查结果铺天盖地而来，直至把我们完全淹没。

那些负责具体行动的人，那些实干家，那些经理们，那些必须把这些期望、这些需求和欲望、这些永无止境的报告转变成在人们生活中切实可行的东西的人又怎么样呢？

在我看来，他们的功能并没有得到足够的理解，甚至是这些实干家们本身对自己的作用也并没有完全清晰的认识。

我对此的观点是在现有的条件下，那些实干家和经理们的功能要比我们现在所知道的任何东西都更紧密地和人类的个性联系在一起，它们必须从一种更广阔、更全面和更敏感的角度上来加以理解。

管理功能——无论是在私营企业还是在公共事务中——都被频繁地作为一种纯粹的技术领域来加以定义和实践——也就是说，把各个技术专家和受过专门训练的职业人士的各种技术和知识聚集并统一到一起。

而对于动态管理的首要艺术提供激励人们去行动的理解和认同——则知之甚少。

在我看来，管理的首要技巧是人文的，而不是技术的，因而，衡量经理人员的最主要的标准应该是他的人文素质，是那种构成领导能力的无形的个性品质。

<<人本管理>>

编辑推荐

《人本管理》：《纽约时报》：“马斯洛心理学是人类了解自己过程的一座里程碑。

”哲学家尼采：“成为你自己！”

马斯洛在自己漫长的生命历程中，不仅将毕生精力致力于此，更以独特的人格魅力证明了这一思想，成功地树立了一个具有开创性的形象。

”管理学四大原理之一，让员工用企业的价值观指导自己的行动，坚持一切以人为核心，以人的权利为根本，强调人的主观能动性。

良好管理是建立在对员工和他们的动机、他们的担忧和恐惧、他们的希冀和渴望、他们的爱好和厌恶以及人性的丑恶面和美好面的理解能力的基础上的。

就长期发展而言，企业与社会的相互关系会越来越趋于紧密，健全的组织需要稳定、受良好教育的员工，不能雇佣违法的人、罪犯、玩世不恭的人、被纵容宠坏的人、愤世嫉俗的人、好战者、破坏者，这些人都是非健全社会下的产物。

高度进化的人，即能够自我实现的人，都能够协调自私和无私的对立。

别人的快乐就是他们的快乐。

换句话说，他们能从别人的快乐中，得到自己的快乐，这是一种无私的表现。

企业职员有许多的相似点：他们都非常惧怕自己的老板或者上司，为了达到晋升这个共同的目标会协调合作，相互配合；而企业家们也相互配合，因为他们都害怕，说不定哪一天会有某个人将自己的东西从身边抢走。

马斯洛需要层次理论：生理的需要——人们最原始、最基本的需要，如吃饭、穿衣、住宅、医疗等等

。若不满足，则有生命危险。

这就是说，它是最强烈的不可避免的最底层需要，也是推动人们行动的强大动力。

安全的需要——要求劳动安全、职业安全、生活稳定、希望免于灾难、希望未来有保障等。

安全需要比生理需要较高一级，当生理需要得到满足以后就要保障这种需要。

每一个在现实中生活的人，都会产生安全感的欲望、自由的欲望、防御的实力的欲望。

社交的需要——也叫归属与爱的需要，是指个人渴望得到家庭、团体、朋友、同事的关怀爱理解，是对友情、信任、温暖、爱情的需要。

社交的需要比生理和安全需要更细微、更难捉摸。

它与个人性格、经历、生活区域、民族、生活习惯、宗教信仰等都有关系，这种需要是难以察悟，无法度量的。

尊重的需要——分为自尊、他尊和权力欲三类，包括自我尊重、自我评价以及尊重别人。

尊重的需要很少能够得到完全的满足，但基本上的满足就可产生推动力。

自我实现的需要——最高等级的需要。

满足这种需要就要求完成与自己能力相称的工作，最充分地发挥自己的潜在能力，成为所期望的人物

。这是一种创造的需要。

有自我实现需要的人，似乎在竭尽所能，使自己趋于完美。

自我实现意味着充分地、活跃地、忘我地、集中全力全神贯注地体验生活。

指引你人生中的终极价值与人性的美好境界，每天懂一点心理学。

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>