

<<管理哲学>>

图书基本信息

书名：<<管理哲学>>

13位ISBN编号：9787562430506

10位ISBN编号：7562430500

出版时间：2004-7

出版时间：重庆大学出版社

作者：王德清 么加利

页数：429

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

哲学使人深刻，从哲学的视角来审视管理现象，能使人深刻认识管理现象的内在关系，即认识管理规律。

之所以如此，是因为哲学给我们提供了认识事物的立场、观点和方法，使我们用正确的武器，从事物的本质上来考察现象。

而管理理论的属性也正体现了这一点。

从这个意义上来说，尽管管理哲学作为一门学科出现得较晚，但管理思想及理论的发展从未离开过对哲学的依赖，或者说管理思想或理论从来都是与哲学相伴而生的。

这种伴生不是机械的组合，而是哲学作为一种方法论支撑着整个管理理论的“大厦”。

认识到这一层面的问题还是最早使用管理哲学这一概念的泰罗。

泰罗在其《科学管理原理》一书中提到：“科学管理包括着某种主要的普遍原则，是一种能以各种方法运用的哲学观。

”他并进一步指出：“科学管理从本质精髓来说包含着某种哲学，而这门哲学是科学管理四大原理相结合的产物。

”在这里，泰罗深刻地揭示了哲学与管理理论的关系，也在一定程度上揭示了管理哲学的研究对象。

英雄所见略同，英国管理学家谢尔登也持与泰罗相同的观点。

他在1923年出版的名为《管理的哲学》一书中说：“本书不是从事阐述某一种特殊的管理，而是试图阐明统治整个管理实践的目的、发展路线和原则。

”无疑，谢尔登把管理哲学看成是指导整个管理实践的具有普遍意义的规律性的东西。

<<管理哲学>>

内容概要

本书以崭新的思路和内容来构建理论体系，体现了哲学的深刻性和管理的应用性，是一部有特色的著作。

本书的内容主要包括管理本质论、管理理论的哲学认识、管理主体、管理客体，管理主体和客体的对立统一关系、管理的时空结构与信息结构、管理环境、管理文化、管理中的辩证法、管理价值论、管理与社会等。

本书理论有深度，论述有特色，构思较别致，是一部可读性较强的著作。

本书可作为高等学校公共事业管理专业、教育管理专业以及其他管理类专业学生的学习用书，也是自学者的参考用书。

书籍目录

第1章 管理本质论 1.1 管理本体 1.2 管理关系 1.3 管理系统第2章 管理理论的哲学认识
2.1 管理理论的来源 2.2 管理理论的性质 2.3 管理理论的特点第3章 管理主体 3.1 管理主体的规定 3.2 管理主体系统 3.3 管理主体的核心——领导者第4章 管理客体 4.1 管理客体的规定 4.2 管理客体系统 4.3 管理客体的核心：被领导者第5章 管理主体与管理客体的关系 5.1 管理主体与管理客体的统一 5.2 管理主体与管理客体的相互对立 5.3 管理主体与管理客体的矛盾统一——管理组织第6章 管理的时空结构和信息结构 6.1 管理的时空结构 6.2 管理的信息结构第7章 管理环境 7.1 管理环境的规定 7.2 环境与组织的相互作用第8章 管理文化 8.1 企业文化的内涵和功能 8.2 企业文化的结构分析 8.3 广告文化 8.4 企业文化的塑造第9章 管理中的辩证法 9.1 管理矛盾的普遍性和特殊性 9.2 管理的矛盾运动 9.3 管理中的规律表现 9.4 管理中辩证法的内容 9.5 管理过程中辩证关系的处理第10章 管理价值论 10.1 管理价值观 10.2 管理价值的评价 10.3 管理价值的历史运动第11章 管理与社会 11.1 社会发展需要管理 11.2 社会基本矛盾构成要素对管理的影响 11.3 管理与社会发展的一般历史统一 11.4 管理发展展望参考文献

章节摘录

(2) 加强各子系统之间的良好沟通, 形成合理的结构 根据系统论的观点, 事物内部的结构对于该事物的整体功能具有决定性的意义。组成系统的要素相同, 但结构不同, 系统的整体功能就会表现出质的不同。结构合理的系统, 表现为系统内的各个要素之间形成良好的配合与沟通, 系统的整体功能则大于各部分功能相加之和。管理主体系统也应追求如上的整体功能效应, 在各子系统之间架起沟通与协调的桥梁, 实现“三个臭皮匠, 顶个诸葛亮”的功能效果。反之, 如果管理主体系统内各子系统之间相互孤立甚至对立, 那必然无法形成良好的整体功能。因为, 各个子系统之间如果彼此孤立, 甚至相互之间经常产生摩擦, 那么, 系统整体功能的发挥就会由于内耗而大打折扣, 形成“三个和尚没水吃”的功能输出局面。为了实现各子系统的有效沟通而促成一种合理的整体结构, 应当做到: 依靠智囊, 决策科学果断; 政令通畅, 上通下达; 加强监督, 反馈及时。

那么如何实现如上要求呢?

可以从如下几个方面入手: 第一, 组成各子系统的管理人员要精干。这里涉及管理主体系统的人数问题, 在管理学上称之为“管理跨度”。据法国管理学家法约尔的研究, 最高经理的直属部下不要超过四五名。美国管理协会也曾对141家公司做过调查, 其结论是, 大公司的管理跨度为8~9人, 中型公司则以6~7人为宜。这说明, 在管理中, 一个管理人员所能直接有效指挥的下属从人数上说绝不是越多越好。我国行政管理的反面经验也表明, 机构臃肿、人浮于事的管理主体系统, 在管理过程中必然造成管理中的相互扯皮现象, 对各子系统之间的良性沟通形成极大的阻隔。

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>