第一图书网, tushu007.com

<<福列特论管理>>

图书基本信息

书名：<<福列特论管理>>

13位ISBN编号：9787111216438

10位ISBN编号：7111216431

出版时间：2007-6

出版时间：机械工业出版社

作者：玛丽·福列特

页数：299

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

与其他声名卓著的学者相比，福列特并没有在20世纪管理科学大发展的历史舞台上流光溢彩，为人们所津津乐道。
然而，随着时间的流逝，去芜存精，福列特的管理思想所具有的价值日益为人们所认识—这是一位充满真知灼见、预见未来的大师！
真应了中国的一句谚语：是金子，总会发光！
作为那个时代的一名杰出女性学者，福列特热衷于社会工作，一生勤于对各类社会组织的观察和研究，并笔耕不辍，语出惊人，在管理思想上所取得的成就足以让所有人钦佩。
一方面，她具有广泛的兴趣，研究涉猎政治学、社会学、心理学、管理学、哲学等多个领域。
她不仅对每个领域进行了专攻，还试图寻找各个领域之间潜在的关联，发现它们背后统一的真理。
另一方面，她具备敏锐的洞察力和超常的前瞻性。
通过对现实工作、生活的细致观察，福列特似乎总是能够一针见血，指出问题的症结所在。
有赖于其超常的洞察力，福列特的观点展现出令人惊叹的前瞻性，当众生还在迷茫时，她却已经揭示了多年后人们才能真正明白的道理。
福列特的思想主要体现在她对冲突、权力、领导者等方面的研究上。
她认为冲突作为生活的本质是不可避免的，我们应该利用冲突创造新价值，而非对其进行简单的批判。
她指出，整合是解决冲突的有效方法，通过整合，人们可以寻求有效之道满足双方的需求，而不仅仅局限于“非此即彼”。
此外，福列特力倡权力平等，主张进行整合和顺应情境规律，让企业成为有效的职能管理整合体，从而减少凌驾于众人之上的个人权力。
她坚持认为利益、责任、权力三者缺一不可，每个人都应有自己的明确职能，具备相应的职权并承担责任。
就领导者而言，她认为人们不应只看到领导者对群体的影响，也要看到群体对领导者的影响。
领导者的能力不在于施加个人意愿并让其他人追随他，而在于如何把不同的意愿联合起来，成为群体的内在动力，从而塑造群体力量。
凡此种种精辟的见解令人深思。
本书的翻译缘于出版社的主动约请，但由于杂务缠身，恐难有足够的时间，本欲推却。
但在编辑的强烈推荐下粗阅了原书，却不能不为大我几近一百岁的福列特女士的真知灼见所打动。
虽然因岁月较远，语言较生涩，背景较难认清，翻译难度较大，但还是承担了下来，因为这对我也是一个难得的学习、研读的机会。
藉此翻译之机，正好组织博士生们进行研读，众人的学习和领悟亦促进了本书的翻译，尤其是几位女博士生，如郭京京、詹也等，大约因为与福列特同为女性，悟性卓越，为本书的顺利翻译做出了很大的贡献。
在此，也深表谢意！
翻译之余，诸多感慨。
在历史的长河中，总有像福列特此类的杰出学者出现，皓首穷经，前仆后继，孜孜不倦于研究之中，创造出各具特色的思想和观点。
与其他学科相比，管理学的兴起只是近两个世纪的事情，通过几代人的努力，发展至今，已经蔚为壮观。
而随着社会的变迁、经济的进步，全球化、信息化风起云涌，在中国的和平崛起进程中，传统与现代的冲突、中西文化的交融，对管理学的突破与发展提出了更多、更高的要求。
作为当代的管理学者，目睹中国、世界如此之快速的变化，常常感叹物过境迁、斗转星移。
但是，如何从纷繁芜杂的实践中总结出真知，经得住时间的考验；如何在现实的诸多变幻中，找到真谛；在这躁动不安的时代里，我们都应能在福列特身上找到些什么吧。
出于对现代管理思想与逻辑的认识，为便于读者的阅读和理解，在翻译中亦对原书的内容进行了

适度的调整和编排，在顺序和组织上进行了重组。
当然，由于水平有限，定有不当之处，望读者们直率地批评指正。
　　古今之成大事业、大学问者，罔不经过三种之境界：“昨夜西风凋碧树。
独上高楼，望尽天涯路。
”此第一境界也。
“衣带渐宽终不悔，为伊消得人憔悴。
”此第二境界也。
“众里寻他千百度，回头蓦见，那人正在灯火阑珊处。
”此第三境界也。
在此借用王国维先生的话与各位同仁、读者共勉。
世上事，唯微唯精，唯精唯妙，希望我们在自身独立思考的世界中愈行愈远，共同致力于管理学的发展和进步。
　　吴晓波　　2006年5月于浙江大学求是园

内容概要

她提出的管理问题依然存在，　她总结的管理经验依然有益，　她研究的管理逻辑依然普遍，　她创造的管理方法依然有效。

　　玛丽·福特和她的理论是管理史上的一个奇迹。

她生活在管理早期，却以其广阔的视野和超前的思想在现代管理大放异彩；她没有在任何一家企业过职，却能为现代企业家提供最有实效的建议；她在人生晚期转向企业管理，却涉猎了几乎所有的管理领域。

所以，西蒙、赫茨伯格、德鲁克等大家才能孜孜不倦地挖掘她的思想，并总能得出富有新意和现实意义的绪论。

作者简介

玛丽·福列特于1868年出生在美国昆西，之后就读于拉德克利夫学院。
期间她发表了成名作《众议院发言人》。
1898年，她以优异的成绩从学院毕业，并有机会去欧洲游学。
在老友的帮助下，福列特结识了一群最前沿的作家、哲学家、律师、政治家以及社会名流，为自己的研究提供了方便

书籍目录

总序　席酉民 推荐序　陈春花 译者序 第一部分　论组织　第1章　企业是一个整合的统一体　第2章　建设性冲突　第3章　命令的下达　第4章　权力　第5章　最终职权的构想　第6章　职工代表制对重新塑造企业管理者公认类型的影响 第二部分　论领导　第7章　领导者与专家　第8章　领导理论与实践的偏差　第9章　工业护士的领导机遇　第10章　师生关系 第三部分　论心理　第11章　关系：循环反应　第12章　控制心理学　第13章　认同与参与的心理特征　第14章　调解与仲裁的心理特征　第15章　工业心理医师 第四部分　论个体　第16章　群体中的个体　第17章　社会中的个体　第18章　计划社会中的个人主义 第五部分　论未来　第19章　为了具备职业要素，企业管理应该如何发展　第20章　为了成为一门职业，企业管理应该如何发展 附录　玛丽·帕克·福列特发表的论文和出版的著作

章节摘录

对命令的公布或方向的指明。
心理学有另一重要的贡献：在命令下达者和命令接收者进行整合之前，通常在一方或双方的内部需要进行一次整合。
对于各方而言，通常有两条分离的途径；如果你足够聪明，有时可以预防弗洛伊德冲突，使整合在尖锐化之前完成。
为了解释我的观点，让我们简要回顾一名社会工作者的案例。
一个女孩叫格雷西，父母离婚后，她被安置在一个快活、随意、懒散而不整洁的家庭，这个家庭由父亲、母亲和11个孩子(儿子和女儿)组成。
格雷西在那儿过得很快乐，有一名社会工作者负责此事，当发现该居住环境存在许多混乱时，她认为这个女孩应该被安置在其他地方。
于是她带着格雷西前去拜访一位阿姨，她的家庭言谈举止文雅，并且正如她的家人所说，他们都有很高的品位。
这位阿姨想让格雷西和她一起生活，并且格雷西也确实愿意这样做。
这名社会工作者试探着说道：“ 但我认为你在原来的地方真的很快乐。
”她回答道：“ 但我不能既快乐又具备品位吗？
”你可以看到这里有两个愿望。
通过让这个女孩搬到阿姨那里，这名社会工作者预防了潜在的弗洛伊德冲突，分离的途径得到了统一。
我不知道这个故事的结果，但它暗示了和主管打交道的方法——让他们也“ 既快乐又具备品位 ”。
企业管理常常需要考虑处理个体或群体内部分离的途径，在成功实现这一点上，一些部门比另一些走得更远。
这也是与员工打交道的一部分，当我们还没有意识到这一点的时候，聪明的售货员已经知道这是自己工作的主要部分。
购买者想要或者不想要一件衬衫。
能干的售货员不强迫顾客进行购买，因为顾客也许在购买之后后悔，这并不是好的销售方式。
如果他不能统一并整合顾客购买和不购买的原因，他未来的销售将会受到影响，他也不会是最好的售货员。
本文开始时提到了一名心理学家，这已经超越了他的观点，他说：“ 售货员必须让你产生想要这件衬衫的态度。
”是的，但他需要通过整合而非强迫让顾客产生这种态度。
让我们将以上应用到命令中去。
一项命令常常使接受方处于两条分离的途径之中，它应该试图统一、整合这些分离的途径。
法院的判决常常专断地让人们去采取两种方式之一，而非进行可能的整合，也就是说，内部的冲突仍然存在于个体中。
个体或群体的内部冲突是法院和企业管理所应努力避免的。
人们要为下达命令做准备，在对此的讨论中，我还没有提及要坚持某些本能，在一些作者看来，它们很重要。
例如，一些作者强调坚持主见的本能；过于严格的命令或者过于任意实施的权力都会侵犯这一点，另一些有声望的作者说到他们有向权力屈服的本能。
我不能对此进行讨论，因为我们需要先对本能进行定义，而现在这对于我们太过繁重。
此外，近年来人们夸大了对本能的兴趣，这种夸大在许多情况下已经受到不好的评价，目前对其的兴趣正在衰减。
或者说，人们开始对习惯产生兴趣，后者逐渐替代了前者。
现在，我开始讨论习惯的形成以及命令的下达，我们从心理学中学到的远多于此。
之前我们已经提到过下达命令的方式，在此，我想对其进行更加清晰的探讨。

与其他原因相比，更多的行业纷争可能是由下达命令的方式引起的。
《罢工和停工报告》是一份英国政府刊物，其中提及许多罢工的原因：“ 领班的令人烦恼的行为 ”、“ 副领班的残暴行为 ”、“ 办公人员的傲慢举动 ”。
然而，高级员工的苛刻是罢工的直接原因，这是不寻常的，怨恨也会潜伏在其他问题上，并且爆发。
员工需要受到更好的对待，这一点很明确。
我们发现一家飞机制造厂在金属和木工行规中宣布：对待工人时，如果有人不考虑他们的自尊，他将被撤职。
我们还发现有些与员工的合约中提到：“ 人们必须尊重工人，不能使用带有威胁和辱骂意味的语言 ”。
　　当一个人收到命令，该命令以一种不愉快的方式下达，下达方是他在商店、银行或工厂的领班、部门主管、顶头上司，他会作何反应？
他会觉得自尊受到攻击，内心受到入侵。
他会发火、闷闷不乐，或者充满防御心理；他开始思考自己的“ 权利 ”——对我们中的任何人来说，这都是一个重要的问题。
用我们的话来讲，错误的行为模式产生了，就像错误的汽车装置；也就是说，对所在企业，他现在倾向于不做出有利的行为。
　　这里有一个很微妙的心理界限，一个人受到越多的指挥，他的思维也会更多地倾向于指挥模式，而且在该模式中，他总会处于被指挥方。
　　一个人对工人使用辱骂性的语言，进行粗暴的对待，对此的批评已经是老生常谈，但有一个相反的极端却很少被考虑到。
顶头上司常常与员工过于亲密，以至于没有恰当地履行职责。
作为上级，他并不够雷厉风行，并且常常逃避工作的主要问题：当地位高于他人时，自己应如何采取行动。
在百货公司中，女士大衣部门的主管会大声喊道：“ 塞迪，你是36号，不是吗？
在后湾区有一位女士很生气，她说你昨天答应过她一些事情。
”塞迪说：“ 是的，我想是这样的，那些后湾区的女士可能会去砸天堂的门。
”这也许就是事情的全部。
当然，后湾区女士的情绪需要缓和，但没有人去研究这将对商店的利益产生什么影响。
此类事件缺乏与改进商店服务的联系，我并不是说该现象是普遍的，但它显然过多地存在，有些人走到部门主管权威之上，这是它们的主要问题之一。
自然，一位女主管不想招致同事不好的评价，因为他们是终日与她说话和工作的人。
以电话局的接线员为例，我们看到他是这个群体的一员，而管理者却不是。
　　……

媒体关注与评论

福列特曾经是管理界一颗最耀眼的明星，或者换个比喻说，她曾经奏响了组成管理学交响乐的每一个音弦……她是管理学的先知。

——彼得·德鲁克　　管理者们至今仍与她当时所阐述过的各类组织和社会问题缠斗在一起，而总能从这位富有洞察力的巨人身上得到灵感。

——罗莎贝丝·摩丝·坎特　　管理思想的伟大先驱者。

——沃伦·本尼斯　　玛丽开始和我交谈。
两分钟之后，我就决定追随她，而且终其一生。

——林德尔·厄威克　　这是一个为实践中的管理者提供了许多真知灼见的伟大人物。

——波林·格雷厄姆　　福列特的思想的确领先于她所处的时代几十年。

——《管理百年》　　玛丽·福列特的作品散发着人情的温馨。

——《管理大师50人》　　在管理思想的发展过程中，她的工作起着由对物与物、物与人关系的研究，过渡到对人的行为的研究的桥梁作用。

——《西方管理思想史》

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