

<<管理哲学导论>>

图书基本信息

书名：<<管理哲学导论>>

13位ISBN编号：9787300076287

10位ISBN编号：7300076289

出版时间：2006-9

出版单位：人民大学

作者：彭新武

页数：418

字数：347000

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>

<<管理哲学导论>>

前言

过去的100年见证了管理形成的戏剧性过程。

管理成为一种职业。

管理从一种不可言传的、非正式的、临时的活动，发展成为一种可以从所有可能的角度进行规范分析和评论的活动。

管理摆脱了阴影的笼罩，成为社会经济和个人生活的一种重要推动力量。

它的触角伸得更远。

现在，似乎已经没有什么东西——没有什么组织和活动——可以超越管理的范围和抱负。

有人说，“工业化属于19世纪，而管理属于20世纪”。这其中的道理不难理解，现代社会是一个有组织的社会，每个组织功能的发挥都依赖于管理。

就像德鲁克（Peter F. Drucker，又译“杜拉克”）所指出的，管理已成为现代社会的一个普遍的通用的器官，实行管理成为一项关键的社会功能。

现在，管理已然成为人类文明的中心活动。

大量受过良好教育的人从事管理工作，管理决定了我们经济进步的步伐和质量，决定了我们政府服务的有效性，决定了我们的国防力量，影响并反映出我们社会的形成过程。

在当今，管理学已成为所有学科中最活跃的学科之一。

我们看到，自20世纪以来，现代西方管理学获得了充足的发展，流派林立、异彩纷呈，形成了所谓的“管理学丛林”。

孔茨（Harold Koontz）对此先后进行了两次综合，曾意味着人们从繁杂的管理学丛林中寻求某种统一性认识的努力；而综合之后的又一次分立。

<<管理哲学导论>>

内容概要

本书在对中西方管理理论进行批判性反思的基础上，通过对当今新兴的各种管理理论的提炼与整合，进而确立起一种适应当代复杂、动态的商务环境的管理哲学的新范式。

从内容上看，本书不仅囊括了中国传统管理理论的众多流派，而且贯穿了西方现代管理思想的整个发展历程，对当今管理学所研究的主要问题，诸如组织结构、组织设计、组织行为、领导关系、组织文化、营销、战略、竞争优势、价值创造、危机管理、变革管理等均有精要的阐述。

从方法上看，本书最显著的特点，就是它的跨学科研究的性质，即通过将复杂性思维这一新兴的跨学科的方法论一以贯之地应用于对管理实践活动全过程的分析，从而打破了传统上将管理活动从职能上进行机械分割并分别进行专项研究的方法，实现了从“职能分析”到“流程分析”的转变。

<<管理哲学导论>>

作者简介

彭新武,哲学博士,管理学博士后,中国人民大学哲学院管理哲学教研室副教授。

主要从事进化论、社会发展理论、复杂性科学、管理哲学和企业战略理的研究工作。

出版专著四部：《进化管理学》、《造物的谱系》、《复杂性思维与社会发展》、《意义的追寻》。

合著三部：《颠覆MBA：异

<<管理哲学导论>>

书籍目录

前言第一章 中国传统管理智慧论略 一 《周易》 二 儒家 三 道家、墨家及法家 四 《孙子兵法》第二章 现代西方管理的哲学审视 一 现代西方管理的理论演绎 二 现代主义及机械论范式 三 探寻现代管理的哲学基础 四 复杂性中的思维第三章 组织设计与组织行为 一 机械组织与有机组织 二 组织设计理念的变迁 三 组织重组与流程再造 四 组织行为第四章 关于人的探索 一 传统人性观念和管理之道 二 现代管理思想中的人性假设 三 从物本管理到人本管理第五章 组织中的文化与伦理 一 文化在管理中的凸现 二 跨文化管理 三 管理与伦理第六章 组织中的权力与政治 一 组织中的权力 二 领导与领导模式 三 组织中的政治第七章 战略与决策 一 现代战略观批判 二 战略过程 三 战略变革 四 战略的扩展与收缩第八章 竞争优势与价值创造 一 优势战略的理论演进 二 学习与创新 三 顾客导向与关系营销 四 从绩效到价值第九章 管理过程及其复杂性 一 组织与环境 二 和谐、冲突、危机 三 变革的逻辑 四 从确定性到混沌

章节摘录

美国俄亥俄州立大学的研究开始于20世纪40年代。

研究人员在描述领导行为不同方面的基础上制定出一份由若干问题组成的问卷，然后发给在教育部门、国防部门和工业部门工作的人们。

他们发现，大家对问卷的回答集中在两种基本的领导行为类型上，即结构行为和关怀行为。

结构行为主要是一种工作和任务行为，由领导者计划工作、设立工作结构和界定工作责任；而关怀行为主要是一种关系行为，领导者尊重和关心被领导者，与其建立密切的关系。

研究者发现，领导者在一种行为上表现出来的状态和程度与其在另一种行为上表现出来的状态和程度不相关，也就是说，这两种行为的性质是不同的，并且是相互独立的，它们并不处于一个行为连续体的两端。

研究人员还就哪种行为在实际工作中更有效以及如何把两种行为综合起来的问题进行了一些研究。

在俄亥俄州立大学的研究人员进行上述研究的同时，美国密歇根大学的研究人员也开始了领导行为问题的研究。

他们着重研究那些与工作绩效有关的领导行为及其特点。

他们把领导行为确定为两种维度，一个是以员工为中心，或叫员工导向；另一个是以任务为中心，或叫任务导向。

在前一种维度中，领导者把员工当作真正的人来对待，尊重他们之间的个体差异，重视和考虑他们的个体需要、个体兴趣。

在后一种维度中，领导者更加重视工作和作业流程，关注员工及其群体完成任务的情况，倾向于把员工看作达到目标的工具。

研究人员起先把这两种行为看作处于一个连续统一体之中，各在一端，后来他们发现这两种行为是相互独立的，领导者可以同时具有两种行为，这就是既重视员工，又重视生产。

他们也希望能够得出两种行为如何实现最佳结合的答案。

<<管理哲学导论>>

编辑推荐

《管理哲学导论》由中国人民大学出版社出版。

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>