

<<组织与管理>>

图书基本信息

书名：<<组织与管理>>

13位ISBN编号：9787300103563

10位ISBN编号：7300103561

出版时间：2009-3

出版时间：中国人民大学出版社

作者：切斯特·巴纳德

页数：210

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>

## &lt;&lt;组织与管理&gt;&gt;

## 前言

他是一座丰碑，以“协作系统”缔造了组织理论中最经典的定义，以“人是组织和管理最原初的起点”奠定了人本管理思想真正的基础；他是一位知行合一的大师，以领导新泽西贝尔电话公司的管理实践，创立了社会系统学派，并成为将理性决策提升为管理核心的第一人。

他博学多才，开启了现代管理学的哲学思辨之门；他坚定执著，毕生都在苦苦求索组织协作的理想... 他的思想，在当时和以后，都产生了意义深远的影响，许多管理学家都受惠于此：和梅奥共同主持霍桑实验的罗特利斯伯格承认，他关于组织的想法，受到了巴纳德极大的影响；决策学派的泰斗西蒙，则坦陈自己和巴纳德在思想上的承继关系，他对巴纳德理论的动态部分全面展开，从而在组织行为的研究上取得了重大突破；当代管理大师德鲁克曾经强调，组织结构必须具备三个原则：一是对完成事业目标或组织使命有作用，二是人数尽可能少的管理层，三是能够训练和考验未来的高层经营者。仔细考察，不难发现，这三个原则正是对应于巴纳德组织三要素(目标、沟通、协作)的实现手段。

日本学者饭野春树对巴纳德管理理论的评价可谓言词中肯：“经过了古典和新古典理论，巴纳德将组织理论推进到了名副其实的现代理论阶段。

他被誉为现代组织论的开创者，实现了对人性观、组织观的划时代转换，并在管理学和组织论中掀起了‘巴纳德革命’。

”令人遗憾的是，中国的管理界对巴纳德的介绍往往过于简略，致使我们对这位大师及其理论的了解显得单薄而模糊。

现在，是重新回到巴纳德理论上的时候了。

作为管理者，尤其是将一个传统组织改造为现代组织的管理者，巴纳德的书不可不读。

今天，当我们重温这本跨越60年的经典著作时，希望巴纳德深邃的思想、精湛的言论能为身处组织与管理中的我们带来更多的助益与力量。

## <<组织与管理>>

### 内容概要

本书拓展了研究的范围，强化了组织理论的普遍性。

巴纳德借助于客户关系指出，即便在纯粹的商品交易中，买卖双方也必须相互信任、达成共识，才能完成交易。

所谓“诚信是交易的基础”。

经济交易关系本身基于社会合作关系，只不过交易双方的合作关系是短暂的。

从而，明确了组织的本质是合作关系，是持久的合作关系。

一旦合作关系瓦解、蜕变成交易关系，组织也就随之瓦解。

因此，维持合作关系尤其是合作意愿，是管理学的核心命题，是管理世界内在统一性的基础。

这样，巴纳德通过本书，完成了组织理论的建设。

顺便说一句，管理学原本不应该像今天这样，以讹传讹、杂乱无章；学习管理原本也不应该像今天这样，如同丛林探险，兴奋、迷茫、不知所归。

我们没有别的选择，唯有借助于巴纳德的理论，才能感知到“组织及其管理世界”统一而完整的真相。

。

## <<组织与管理>>

### 作者简介

切斯特·巴纳德，现代管理理论之父，社会系统学派创始人。

影响世界进程的100位管理大师之一。

他是一位杰出的管理实践者。

1927年开始担任新泽西州贝尔电话公司总经理，直至1952年退休。

他还是一位出色的钢琴演奏家和社会活动家。

由于在组织理论方面的杰出贡献，他被授予了7个

## &lt;&lt;组织与管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一部分 关于组织的思考 第1章 组织的概念 顾客与组织的关系 分析组织与管理所需的概念性工具 第2章 人事关系的一些原则和思考 个人在人事关系中的位置 合作的意愿 人事关系中的福利制度问题 如何看待追求经济效益的动机 讨价还价与合作 第3章 正式组织中身份制度的功能与问题 身份制度的性质和结构 身份制度对于个人的作用 身份制度在合作体制中的作用 身份制度内在的毁灭性倾向 第4章 世界组织的规划 对世界组织的基本思考 对规划的综合观察 历史上失败的规划实例 对组织结构的规划 关于规划理论的总结与建议 第5章 评巴巴拉·伍顿《计划下的自由》 关于计划 关于自由 关于计划下的自由 第二部分 关于管理的思考 第6章 领导力的本质 四个领导行为范畴的准则 领导者所处的环境 领导者的个人素质 领导者的培养 领导者的选拔 第7章 经理人员的教育问题 接受正规的教育 具备超强的智力水平 正确理解人事关系 具备劝说、表达与转换思维模式的能力 理解风险的可估性与不可估性 第8章 领导在民主进程中面临的困境 民主管理的因素 民主程序内在的问题 领导的难题 政府体制对民主程序的采纳 民主程序的局限、长处与领导者的素质 第9章 案例：1935年发生在新泽西特伦顿市的失业者暴乱 “社会学实例研究”课程缘起 案例呈现与分析作者的话译者后记

## 章节摘录

关于司法体系的这种言论对于现代人似乎很有吸引力，但司法体系的存在明显是为了保护个人利益的。

这样说可以满足我这个知识分子小小的虚荣心。

我之所以持反对意见的理由是：以上的观点可能是对的。

即使司法体系最重要和最紧急的目的的确不是为了个人的利益。

然而，当有那么一天，个体只是把司法体系当成是国家机器，或者是消除争端和冲突的方法而不是因为要主持公正，那么司法体系背后的权力就不复存在了，而执法者也降格成为只注重权宜之计的行政人员。

如果人事部门的主要目的仅仅是为了便利，那么我认为其结果则是，对目的制定者将十分有利，而对人事管辖之下的个人来说却是毫无益处的。

合作的意愿我猜想，那些制定人事政策的人和企业的组织管理者心里想的，主要不是员工个人而是如何使整个集体朝既定的目标迈进。

从人事的角度来看，这个目标只能排在第二位，不过它和发展个人这个目标同样重要。

这两个目标结合在一起才是整个管理和人事的合理目标。

但是在人事管理中，目前几乎只注重集体的那部分，这显然是一种比例失调。

许多的方法、实践、方案、计划、组织、日程和手段都在企业组织中被付诸实施，来达到整个团队协同合作的目的。

这些举措具有地域性或者和某个既定的行业相关，并不需要我们在此过多讨论。

不过，所有的这些行为都涉及到一个问题，虽然这个问题并没有得到应有的关注——在这种协作中个人是否愿意、乐意并且有兴趣参与进来。

这种协作的努力要求个人和其他的人以既定的方式合作，在操作和生产中采取一个工艺，进行一种管理或者是控制和引领，还要有个体合作的意愿。

这种意愿有各种不同的名称：忠诚、合作精神、团队合作等等，为了能促成这种意愿，许多工厂都给予了相当的关注。

但是，如果我们对这些环节稍加审视，就会发现，其中最薄弱的环节就是员工是否有合作的意愿。

在实际工作中，我觉得，虽然我们并不愿意承认，我们常常想出了在技术上和商业上都可行的方案，但是在工作中我们却畏手畏脚，不敢贸然实施，因为我们担心相关人员不会予以合作。

尤其是，当这种方案涉及到习惯或者是操作上的改变，或者这个方案给组织带来的好处从目前来看并非立竿见影或者确定的时候，我们更是犹豫不决。

在工作场景中，你可能会听到下面的话：“嗯，你没法改变这一点”、“你的员工不会支持你”、

“他们不会齐心协力”还有“如果这样做，可能会产生我们无法控制的摩擦”。

这些语言使我们看到在所有的组织、行业、政治和社会的团体中，人们对于促进团队协作方面的办法极其有限。

虽然我们对于团队取得的成绩会感到骄傲，不过如果我们想到，假如我们能够让员工齐心协力，为了一个跟个体目标似乎并不相关的团队目标共同努力时可能会取得的成果，也许我们就不会对目前取得的成绩那么引以为豪了。

我们在促进个体合作方面取得的成绩有限，这其中的原因可能有几个，不过其中很重要的一个就是，个体对于管理人员的诚意和诚信缺乏信心。

正是这种信心的缺乏，而不是什么技术上或者能力上的限制，严重地阻碍了个体发挥自己最大的能量。

缺乏信心也使得一些很有前景的事情难以实现。

所以，结果就是所有人的利益都受到了损失。

从长远来看，我知道，能获取员工信心的办法只有一个，也只有这个办法是值得员工信任的，那就是要做到完全诚实。

对于这一点就没有详述的必要了。

## &lt;&lt;组织与管理&gt;&gt;

如果员工看到了诚实和诚恳，那么管理层在判断时犯下的错误，或者是能力上的不足，都会得到员工的同情和谅解。

因为员工知道，领导和管理人员也是人，他们不是完人。

让员工感到难过的是，缺乏诚意，或者由于员工无法了解事情的真相而感到管理人员缺乏诚意。

不幸的是，那些本来诚实、诚恳的人会让员工产生不信任感，这是因为人类有这样一个特性—爱玩花招。

为了走捷径，人们“孤注一掷”；为了“一了百了”，人们使用不诚实的手段在引诱着那些原本诚实的人们犯错，就好像在金融领域，有人会偶尔投机赌博，而做出有违他们自己的原则和判断的事情来一样。

我所了解的是，在组织中勤恳工作、颇富经验的管理人员，虽然他们在人事工作中行为正直、目的纯良，但是他们也常常会去耍小聪明，为了回避某件事情，拒绝吐露真相，拒绝承认自己的错误，虽然他们的良知明明谴责这样的行为，他们仍然会这样做。

要让人们改变，控制自己不去做这些事情似乎没有什么希望，但是至少这些人的行为应该受到批评。

当他们的这种不良行为受到了批评，但其主要目的是诚实的，那么一些偶发事件并不是致命的。

员工知道管理人员并非完人，所以他们也并不期望管理人员是道德圣人。

也许有人会觉得我是在空谈人事理想，对于那些在自己的行业中长期目睹不诚实的事情发生的人来说，我所说的更是无法实现。

但事情不是这样。

有许多大型企业组织，以及很多小型企业，它们基本都是按照诚信的原则在办事。

有人可能觉得诚信原则对于员工不起作用。

我觉得事情正好相反。

我自己就亲眼看到一大群员工自愿地、全心全意地合作，为了提高个人和集体的生产工作效率，为了降低成本而努力，因为他们意识到，如果不这样做的话会有损于他们自己的经济利益。

所有人齐心协力的重要性是难以估量的。

## 后记

《组织与管理》一书的作者切斯特·巴纳德开创了西方现代管理理论中的社会系统学派，被尊为现代管理理论的奠基人。

《组织与管理》和他的另一本著作《经理人员的职能》常常相提并论，被认为是巴纳德最重要的管理学著作，是研究其管理理论的必读书目。

巴纳德在研究管理理论的同时一直在从事企业管理的工作。

他从1927年开始担任新泽西贝尔电话公司总经理直至退休。

在此期间，巴纳德还被委以重任，担任新泽西州救济委员会的主席，主持新泽西州的救济工作，并成功平息了1935年发生在新泽西特伦顿市的失业者暴乱。

身为管理学研究者和成功的管理者，巴纳德多次接受邀请在哈佛大学和芝加哥大学等著名高校讲授社会学、组织管理学方面的课程，并在权威学术期刊，如《哈佛商业评论》上发表了数篇论文。

《组织与管理》一书中的部分内容就摘录自巴纳德发表在学术期刊上的最为重要的管理学论文，内容涉及人事管理、劳资制度、经理人员的素质和教育、组织的规划等诸多管理学问题。

该书也包括那些过去未曾发表，但是被巴纳德称为“更为重要的论文”，虽然由于种种原因，这些论文最初的读者仅限于巴纳德的朋友、生意伙伴、公共事务部门以及学术界友人。



媒体关注与评论

管理的基础是组织理论，组织理论始于巴纳德，也许会终于巴纳德，尤其是本书问世之后。

——中国人民大学商学院教授 包政只有巴纳德是从人本身来研究组织与管理问题的，他是真正的“人本管理之父”。

——华南理工大学工商管理学院教授 陈春花巴纳德的伟大来自他的抽象思维能力，来自他氢理论应用于职业经验的本领，来自他对实践的敏感性和实战经验。

——战略管理学派之设计的代表人物 安德鲁斯巴纳德是一位而且也是唯一一位这样的经理人，他不仅能让一个组织成功地运转，琮能明智地讨论在进程中评测将要达到哪里。

——人际关系理论奠基人 罗特利斯伯格是巴纳德第一次阐明了管理和的区别及其两者之间的联系。

他开辟了一种方法：不是把管理诠释为组织，而是在 管理中理解组织，在管理学中把握组织论。

——日本学者 山本安次郎在美国，可以说巴纳德是适合各种企业管理者职位的最有智慧的人。

——《财富》杂志

## <<组织与管理>>

### 编辑推荐

《组织与管理》一书的作者切斯特·巴纳德开创了西方现代管理理论中的社会系统学派，被尊为现代管理理论的奠基人。

《组织与管理》和他的另一本著作《经理人员的职能》常常相提并论，被认为是巴纳德最重要的管理学著作，是研究其管理理论的必读书目。

书中内容涉及人事管理、劳资制度、经理人员的素质和教育、组织的规划等诸多管理学问题。

《组织与管理》让读者看到了巴纳德关于管理学最终出路的思考，在研究组织运行的基本规律的同时，巴纳德提出了组织和组织管理者的道德和责任感问题。

他认为，组织的正规化要求组织与管理者树立责任优先的思想。

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>