

<<管理学名著全知道>>

图书基本信息

书名：<<管理学名著全知道>>

13位ISBN编号：9787542935410

10位ISBN编号：7542935410

出版时间：2012-7

出版时间：立信会计出版社

作者：赵凡禹

页数：384

字数：428000

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>

<<管理学名著全知道>>

前言

名著具有不朽的本质。

在人类的奋斗中，唯有名著最能经受岁月的磨蚀。

庙宇与雕像在风雨中颓毁坍塌，而经典之籍则与世长存。

即使是千百年前的真知灼见，时至今日仍新颖如故，熠熠生辉，令人感铭于心，爱不释手，成为与我们相随的伴侣与慰藉。

美国著名的成功学大师皮鲁克曾经说过：“名著是绝大多数人思想的摇篮，又是绝大多数人迈动双脚的动力。

”名著的影响潜移默化，可以沉淀在个人的行为举止中，成为一个人思想中最深沉的基质。

管理学名著所表述的是思想传承谱系中的精华，是管理知识的典范之作。

通过阅读名著，可以拓宽我们的知识面，加深对相关理论更深层次的了解，提高我们对管理知识学习的兴趣，提升管理素养。

当今时代“不是大鱼吃小鱼，而是快鱼吃慢鱼”，如何快速地学习管理学的精髓是大家关注的焦点话题，因此，对名著的速读逐渐成为一种世界性潮流。

速读使你能够花费较少的时间与精力掌握尽可能多的信息。

通过管理学名著的速读，可以让我们快速地学习管理大师的思想精华，达到事半功倍的效果。

本书各篇文章设置了“名著导读”、“要点精读”、“趣味延展”三个小栏目，让读者以最快的速度一窥名著的精华，引导读者深入阅读作品，多角度感受作品的魅力所在。

假如你了解一部名著的内容概况及其在管理学界的影响，你可以阅读相关篇目的“名著导读”

部分；假如你了解一部名著的要点精华所在，你可以阅读相关篇目的“要点精读”部分；

假如你了解作者的情况以及作者在写作过程中的逸闻趣事，你可以阅读相关篇目的“趣味延展”部分。

系统的管理学理论源于西方，本书介绍了使管理学成为一门真正意义上的科学的50部西方管理学经典名著，内容涵盖全面，兼顾了全方位的管理学知识。

从时间上看，成书的时间主要集中在20世纪；从国别上看，则主要集中了欧美国家管理大师的著作。

本书寓教于乐，通过阅读，你可以轻松地达到学习的目的，这也是本书编写的目的。

<<管理学名著全知道>>

内容概要

当今时代“不是大鱼吃小鱼，而是快的吃慢的”，如何快速地学习管理学的精髓是大家关注的焦点话题，因此，对名著的速读逐渐成为一种世界性潮流。

速读使你能够花费较少的时间与精力掌控尽可能多的信息。

通过管理学名著的速读，可以让我们快速地学习管理大师的思想精华，达到事半功倍的效果。

《管理学名著全知道》(超值金版)精心设计“华文导读”“趣味延展”

“要点精读”三个小栏目，让读者以最快的速度一窥名著的精华，引导读者深入阅读作品，多角度感受作品的魅力。

《管理学名著全知道》(超值金版)由赵凡禹编著。

<<管理学名著全知道>>

书籍目录

科学管理篇

科学，而不是单凭经验办事

《科学管理原理》——弗雷德里克·泰勒

《工业管理与一般管理》——亨利·法约尔

《社会组织和经济组织理论》——马克思·韦伯

行为科学及管理丛林篇

对“经济人”假设的反驳

《经理人员的职能》——切斯特·巴纳德

《工业文明的社会问题》——埃尔顿·梅奥

《人类动机理论》——亚伯拉罕·马斯洛

《企业中人的方面》——道格拉斯·麦格雷戈

《个性与组织》——克里斯·阿吉里斯

《如何选择领导模式》——罗伯特·坦南鲍姆 沃伦·施密特

《管理决策新科学》——赫伯特·西蒙

《伟大的组织者》——欧内斯特·戴尔

《管理的新模式》——伦西斯·利克特

《管理思想的演变》——丹尼尔·雷恩

《管理备要》——林德尔·厄威克

《生产管理基础》——埃尔伍德·斯潘赛·伯法

《领袖论》——詹姆斯·麦格雷戈·伯恩斯

《组织发展与官制体系的命运》——沃伦·本尼斯

《再论管理理论的丛林》——哈罗德·孔茨

《公司的概念》——彼得·德鲁克

《管理的实践》——彼得·德鲁克

《管理：任务、责任和实践》——彼得·德鲁克

《创新与创业精神》——彼得·德鲁克

《渴求成就》——戴维·麦克利兰

战略管理和“文化制胜”篇

在危机和动荡中寻求生存

《战略管理》——伊戈尔·安索夫

《竞争战略》——迈克尔·波特

《竞争优势》——迈克尔·波特

《国家竞争优势》——迈克尔·波特

《企业行动纲领》——迈克尔·哈默

《管理决策新论》——维克托·弗鲁姆

《营销管理》——菲利普·科特勒 凯文·凯勒

《让工作适合管理者》——弗雷德·菲德勒

《组织效能评价标准》——斯坦利·E.西肖尔

《再论如何激励员工》——弗雷德里克·赫茨伯格

《组织与管理：系统方法与权变方法》——弗里蒙特·卡斯特 詹姆斯·罗森茨韦克

《经理工作的性质》——亨利·明茨伯格

企业再造篇

“从毛毛虫变蝴蝶”的革命

《企业X再造》——詹姆斯·钱匹

《Z理论》——威廉·大内

<<管理学名著全知道>>

《转危为安》——爱德华兹·戴明

《追求卓越》——汤姆·彼得斯 罗伯特·沃特曼

知识经济时代的组织篇

资源的全球共享

《第五项修炼》——彼得·圣吉

《基业长青》——詹姆斯·柯林斯 杰里·波勒斯

《从优秀到卓越》——詹姆斯·柯林斯

《总经理》——约翰·科特

《谁动了我的奶酪？

》——斯宾塞·约翰逊

《企业生命周期》——伊查克·爱迪思

《跨边界管理》——克里斯托弗·巴特利特 苏曼特拉·高沙尔

《定位》——阿尔·里斯 杰克·特劳特

《新管理方格》——罗伯特·R.布莱克 简·S.穆顿

《超越确定性——组织变革的观念》——查尔斯·汉迪

《改变世界的机器》——詹姆斯·P.沃麦克 丹尼尔·T.琼斯 丹尼尔·鲁斯

<<管理学名著全知道>>

章节摘录

版权页：《科学管理原理》出版于1911年，标志着管理理论的诞生。

该书使西方19世纪末20世纪初的早期工厂管理实践向科学管理迈进了一大步，开创了一个管理的新时代。

至今为止，欧美、日本的管理仍延续并发展着科学管理的理念。

该书的作者泰勒是美国古典管理学家、科学管理理论的主要倡导者，被后人尊称为“科学管理之父”，也有人称他为“理性效率的大师”。

正是从科学管理开始，管理学沿着伽利略、牛顿创立的实验科学道路，告别了单纯的经验总结和智慧技巧，由“治术”发展为一门科学，迄今仍不失其光彩。

美国南北战争以后，资本主义经济得到了快速的发展，但是，由于管理落后，美国经济的发展以及企业中劳动生产率的提高，远远落后于当时的科学技术成就以及国内外经济条件所提供的可能性。在这种情况下，许多管理人员纷纷进行各种实验，希望能将当时的科学技术用于提高企业的劳动生产率，从而形成一套科学管理的理论和方法。

《科学管理原理》就是在这种背景下应运而生的，同时也是其中最突出的代表。

科学管理中的“科学”是指提高生产率而又不增加雇主和工人的劳动量，从而使双方都可从中受益。泰勒的伟大之处在于，他在一片混沌中，用科学的手段去分析管理，提升管理效率，以便达到雇主和雇员的双赢。

科学管理由多种要素组合而成，这些要素包括几方面：科学，不是单凭经验的方法。

协调，不是不合。

合作，不是个人主义。

最高的产量，取代有限的产量。

发挥每个人最高的效率，实现最大的富裕。

全书主要分为两大部分，分别是科学管理的基础以及科学管理的原理。

书中，泰勒通过一系列的例证，指出导致全美国遭受到的巨大损失的重要原因就是日常行为的效率低下。

同时，通过例证试图说明根治效率低下的良药在于系统化、科学化的管理，而不在于收罗某些独特的或不同寻常的人物。

在此基础上，说明科学管理的理论基础是明确定义的规律、准则和原则，并进一步表明科学管理不仅适用于最简单的个人行为，对于那些需要紧密合作的大型公司的活动也同样适用。

简而言之，《科学管理原理》一书，泰勒通过一系列实例，让读者相信，无论何时，只要正确地运用科学管理的原理，就能取得立竿见影的成效。

《科学管理原理》是管理史上最重要的一座丰碑，是每一位管理者必读不可的不朽之作。

彼得·德鲁克曾经对该书作以下评价：《科学管理原理》的理论无论在哪里都很适用：生产力因之成倍地增长，工人的实际收入急剧上升，工作时间减少，工人的体力、精神压力减小。

同时，销售收入和利润提高，而产品价格降低了。

林德尔·厄威克也曾对泰勒和他所倡导的科学管理推崇有加：泰勒所做的工作并不是发明某种全新的东西，而是把整个19世纪在英美两国产生、发展起来的東西加以综合而形成一整套思想。

他使一系列无条理的首创事物和实验有了一个哲学体系，称之为科学管理。

《财富》杂志曾经这样评价：泰勒的影响无处不在：他的思想决定了麦当劳餐厅对厨师翻烤汉堡包数量的期望，决定了电话公司希望接线员能接通多少个电话。

要点精读 1.劳资双方的双赢博弈——实施科学管理的核心 博弈不仅存在“零和博弈”，同样存在双赢博弈。

劳资双方的博弈即是如此！

管理的主要目的是使雇主实现最大限度的富裕，同时也使每个雇员实现最大限度的富裕，换句话说就是实现劳资双方的双赢。

<<管理学名著全知道>>

实现劳资双方的双赢是实施科学管理的核心问题。

“最大限度的富裕”从广义上说，不仅意味着公司或老板取得巨额的利润，而且还意味着引领各行各业的经营走向最佳状态，这样才能使财富得以永存。

同理，对于员工来说，最大限度的富裕不仅意味着他能比同级的其他人取得更高的工资，更重要的是，还意味着能使每个人充分发挥他的最佳能力。

雇主和雇员共同富裕应该是管理最主要的目的，但是，并不是所有的人都相信双方的相互关系可以协调从而达到利益均沾的地步，大部分的人都认为雇主和雇员的根本利益必然是对立的，但是，科学管理则恰恰相反。

科学管理不仅仅是将科学化、标准化引入管理，更重要的是提出了实施科学管理的核心问题——精神革命。

精神革命是基于科学管理认为雇主和雇员双方的利益是一致的。

因为对于雇主而言，追求的不仅是利润，更重要的是事业的发展。

而事业的发展不仅会给雇员带来较丰厚的工资，而且更意味着充分发挥其个人潜质，满足自我实现的需要。

正是如此，当双方友好合作时，就能通过双方共同的努力提高工作效率，生产出比过去更大的利润来，从而可使雇主的利润得到增加，企业规模得到扩大。

相应地，也可使雇员工资提高，满意度增加。

泰勒认为，通过“稳定工资支付率”和“标准作业量”，可以消除劳资对立，从而实现劳资双方的双赢局面。

这在理论上是很完美的，但在实践上却是行不通的。

劳资双赢，在当今社会仍然是一大难题。

按照现代组织理论，正确解决劳资矛盾的办法是，依靠使命愿景和战略目标来统一组织成员的价值立场，依靠源于价值立场的制度性规范来统一各自对立的利益关系。

也只有在这个框架内，才能更大限度地发挥组织内的协同效应，进入更广阔的价值创造空间。

2.提高劳动生产率——管理的本质问题 科学管理中的“科学”是指提高生产率而又不增加雇主和工人的劳动量，从而使双方都可从中受益。

泰勒曾经指出：“没人会否认，在单个人工作的情况下，只有其劳动生产率达到最高，也即只有在实现了日产出最大时，才可实现其财富最大化。

”如何在有限的时间内获取最大程度的产出，也就是如何使生产率最大化是泰勒奋斗一生所要探索的问题，同时也是管理的本质所在。

这一点不仅限于个人，对于多个人的状况同样适用，假设有一生产衣服的手工作坊，作坊中的几个工人工作技能熟练到每天可制作三套衣服，而它的竞争者以及竞争者的合作伙伴每天却只能生产两套衣服。

显而易见，与每天只能生产两套衣服的竞争对手相比，在卖掉三套衣服以后，员工可以得到更多的工资，而且也可以比竞争对手赢得更多的利润。

在更复杂的制造企业中，事实也非常清楚，除非与你的竞争对手相比，你的工人和机器比其他企业的工人和机器制造出更多的产品，否则，你便不能向你的工人支付更多的工资。

总之，财富最大化只能是生产率最大化的结果。

提高劳动生产率应该遵循以下的原则：(1)科学划分工作元素 该原则就是要求对工人操作的每一个动作进行科学研究，用标准化的操作去替代过去单凭经验进行的劳动操作。

这项工作应该由计划部门来完成，关键在于以一种科学方法去替代工人的经验判断，包括每个动作的严格规则，以及所有工具和操作条件的标准化。

要形成科学的方法，必须在大量调查的基础上，进行充分的研究和实验。

这为以后操作方法和工具制定奠定了科学依据，为提高劳动生产率打下了坚实的基础。

(2)科学地挑选员工，并进行培训和教育 科学地挑选工人，并进行培训和教育，使工人成为能采用新方法的人，而不是任由工人按照自己的方式去进行操作。

这样做的最终目的就是为了使他们能以最快的速度干活，从而提高劳动生产率，创造更多的盈余。

<<管理学名著全知道>>

(3)与员工亲密合作 在科学管理出现以前,老的管理制度是按每个工人自认为最佳的办法去干自己的活,管理人员则对之很少协助和过问。

由于工人的孤军奋战,使得在这种体制中干活的工人在绝大多数情况下不可能按一种科学的规律去干活。

精心制定一套组织制度对影响工人日常工作的动机进行科学研究,进而使工人能按已形成的科学规律干活,比起老把工人监管在大班组里的做法更好,这就需要管理人员的诚恳合作。

资方和工人的紧密、组织和个人之间的合作,是现代科学或责任管理的精髓。

(4)管理者与员工应有平等的工作和责任范围 管理人员和工人在工作和职责上要有分工,各自承担最适合的工作,以代替将所有的工作和大部分责任都推卸给工人的方法。

正是工人组合以及资方采取了新型的工作方法,才使科学管理的效果相对于老的管理制度的优势凸显出来。

对于提高劳动生产率来说,最好的手段就是分工。

但是做好了划分工作元素的工作还不够,还需要对于承担分工的员工进行选择、培训和开发,这是第二条。

泰勒第一次把员工摆在最为重要的位置,也是第一次告诉大家劳动效率取决于员工的素质和训练的结果,所以管理者必须和员工进行有效的沟通,必须明确两者之间有着清晰的分工和相应的职责,保持了这四条原则,劳动生产率就可以实现最大化。

组织目标是整个组织存在的灵魂,也是组织奋斗的方向。

但是组织的共同目标不是一成不变的,它应当随着组织规模的变化、人员的变化、外界环境的变化和发展而随时调整。

组织目标制定的好坏对组织目标能否实现的作用也非常大。

制定组织目标的职能由单个经理人员是不可能完成的,这样即使制定出来也是不会被成员所接受的,只有被接受的才能实现。

组织的整体的目标要由各个部门的单独的具体目标来整合,这其实就是把组织的权力交给各个部门,让所有的部门都接受组织的目标,相互联系起来协调地实现组织的目标。

这其实是“目标管理”思想的萌芽。

在制定组织目标时,应具备综合性、总体性、清晰性、可分性和层次性等特点。

确定组织目标时应遵循灵活性与一致性结合的原则,要有一定的可能性,同时也要有一定的挑战性。

经理人员的3项职能并不是孤立的,而是整个组织的组成要素。

与其说这是一种科学,倒不如说这是一种艺术,他们不仅要决定各个部门采取的措施,还要从整体上来领会和平衡,来合理安排,在做一项决定时,要综合考虑对多个部门的影响,考虑到决定的好处,也要考虑到它的坏处。

所以高层的经理们要有整体的系统的观念,要在各个部门的利益之间找到最佳的平衡。

除了上述3个要素以外,巴纳德把决策和授权的职能也包括了进来。

授权是一种决策,这种决策包括所追求的目标和达到这个目标的手段两个方面。

其结果是在协作系统内部对各种不同的权力和责任加以安排,以使组织的成员知道他们怎样为所追求的目标做出贡献。

至于决策本身,则包括两个方面:分析和综合。

分析是寻找能使组织目标得以实现的战略因素;而综合则是认识到组成一个完整系统的各个要素或部分之间的相互关系。

<<管理学名著全知道>>

编辑推荐

《管理学名著全知道(超值金版)》是一本浓缩管理智慧的经典，领悟管理思想的精华。系统的管理学理论源于西方，《管理学名著全知道(超值金版)》介绍了使管理学成为一门真正意义上的科学的50部西方管理学经典名著，内容涵盖全面，兼顾了全方位的管理学知识。从时间上看，成书的时间主要集中在20世纪；从过别上看，则主要集中了欧美国家管理大师的著作。《管理学名著全知道(超值金版)》寓教于乐，通过阅读，可以轻松地达到学习的目的。

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>