

<<世界著名管理学家管理法则全书>>

图书基本信息

书名：<<世界著名管理学家管理法则全书>>

13位ISBN编号：9787800963865

10位ISBN编号：7800963861

出版时间：1998-10

出版时间：中国致公出版社

作者：本书委会

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>

<<世界著名管理学家管理法则全书>>

书籍目录

目录

第一章 科学管理理论：泰罗

一 工时研究 制定科学的工作标准

法则：缺乏科学的日工作标准是造成“磨洋工”的重要原因/劳动定额是企业管理中最基础的工作

（一）制定劳动定额的依据

法则：制定劳动定额要充分考虑挖掘生产的技术潜力与工艺潜力/制定劳动定额应可能提高劳动的经济效益/保护劳动者心理和生理健康的定额才是科学依据的定额

（二）劳动定额的制定方法

法则：对每件产品来说，作业时间越少越好/对整个工作来说，作业时间越多越好/在作业时间中，辅助时间所占比重越小越好/无效工时是由组织管理不善和工人操作失误造成的/技术测定法重视对生产技术组织条件和操作方法的分析/技术测定法适用于品种少批量大和流水线作业的企业/比较类推法适用于系列化、标准化通用化程度高的产品/经验估工法和统计分析法是制定劳动定额的好方法/先进合理是确定劳动定额水平的基本原则

（三）劳动定额水平

法则：劳动定额水平是定额管理的核心/先进合理是确定定额水平的基本原则/多数工人达到或超过劳动定额是一种动态的要求/定额水平过于先进会使计划盲进目标落空

二 科学地挑选工人

法则：将科学与工人结合起来/劳动者的培训工作应该成为企业最注重的工作/对初入门人员所进行的广泛培训重点放在有独家特色的技能上/把所有员工都当作可能的终生雇员

三、把工人的操作方法、使用工具、机器材料及作业的环境标准化

（一）工艺标准化的概念

强工艺术语的标准化工作/要改变工艺符号使用不统一的混乱情况/保持工艺文件的完整性/工艺要素标准化十分重要/工艺典型化与产品零部件的标准化有密切关系

（二）标准化原则在其它方面的应用

法则：每天分配给工人一个具体任务/在规定的时间内完成任务的工人将获得高工资/将任务分解成单个非技术性操作/科学管理的核心就是工作任务的标准化

<<世界著名管理学家管理法则全书>>

四 实行差别计件工资制

(一) 差别计件工资制

法则：不合理分配制度也是造成“磨洋工”的原因
/计件工资能较好地体现按劳分配的原则/
按照工人完成定额的不同情况实行不同的
工资率/把工资给“人”而不是给“职位”/
实行计件工资必须具备一定条件 不能盲目
施行

(二) 其他工资制度概述

法则：浮动工资制要有利于调动员工积极性/奖励
工资制必须与计时工资制结合运用/实行结
构工资必须遵守一定程序

五 科学管理理论的实质是一场“心理革命”

法则：心理革命是科学管理理论得以贯彻实行的一个
前提条件/每一种新的管理方法的推出都
需要管理者和被管理者之间的合作和配合

六 把计划职能与执行职能分开

法则：部门化有利于高度专业化/部门化方法应配
合使用/计划职能和执行职能分开有利于提
高工作效率

七 实行职能工长制

法则：必须克服多头领导与多头指挥

八 实行管理的例外原则

法则：高层管理者只负责重大经营决策/例行问题
由企业下中下级管理人员处理

九 “经济人”是科学管理理论对人的本性的基本认识

(一) 员工最关心的是薪资制度

法则：健全的薪资制度必须公平合理具有激励作用
/健全的薪资制度能和谐劳资关系基础/薪资
支出在经营费用中的适当比例/考虑当地流
行薪额/薪资调查是必要的/选择适当的奖工
制度/设计销售人员奖金制度要慎重/管理人
员奖酬不能用共同公式来处理

(二) 什么样的薪资才称为合理 合理薪资的计算

法则：企业支付能力为用人费基准之一/劳工标准
生计为用人费基准之二/一般市场行情为用
人费基准之三

(三) 人力资源开支的保障 如何决定合理的用人费

法则：销货净额基准法/损益分歧点基准法/劳力分
配率基准法

(四) 劳资互利的支出 奖工制度的建立

法则：奖工制促进劳资双方获益/奖工制度必须依
赖各种标准的确定/奖工制度对管理提出特
殊要求/实施奖工制度不可只贪生产量提高

(五) 提高效率增进生产 奖工制度的特性与时间研究的关系

<<世界著名管理学家管理法则全书>>

法则：避免奖工计划本质崩溃/避免人群关系协调失和/必须认真研究奖工制度失败分析表

(六) 公司利润分享员工 红利制度建立

法则：对红利数字大小的决定应慎审/不恰当的红利基础比无红利更危险/部门利润为基础的
红利缺席适用于“分权责任制”企业/公司
利润为基础的红利制度适用于集权制企业
十 泰罗强调的是作为“个别”的人而不是作为
组织成员的人

法则：每个领班都有责任研究每个工人/个性化是成功的关键

十一 对科学管理理论的评价

法则：提高企业生产效率是科学管理的核心/运用科学方法提高生产效率/经济人是人的本性

第二章 一般管理理论：法约尔

一 经营和管理

法则：管理普遍存在于各种组织活动之中/对管理的普遍性认识具有重大意义

二 进行管理教育和建立管理理论的必要性

(一) 管理教育的必要性与可能性

法则：培养高级主管时，工作轮调十分重要/对公司和员工来说 管理教育都是必要的

(二) 建立管理理论的必要性

法则：没有理论就不可能有教育

三 管理的计划职能

(一) 计划职能

法则：管理应当预见未来/预测本身已经是开始行动了/年度预测涵盖要广/10年预测必须与年度预测相协调/专题预测用来处理突发事件/大多数经济预测是由国民经济生产总值的计算推导出来的/技术先进的企业一般都按技术预测来拟定计划工作的前提条件/各方面的环境预测有助于企业更有信心地预测将来的事情/营业性企业中，一个主要的计划工作的前提条件就是销售预测/当制定计划已成为习惯时，将大大地减少劳累与困难/在困难时刻，计划的必要性则更为显著/预见性是管理的精髓

(二) 好的计划特征

法则：一个计划能够促使企业目标的实现/行动计划的效用是不容置疑的/大型组织的最高管理者的计划任务基本上都是战略性的/短期计划应具有最大的灵活性/管理就应当具有灵活性/灵活性是计划工作最重要的原则/行动计划是有效利用公司资源和选择实现公司目的的最佳方法/胆怯导致压低计划

四 管理的组织职能

<<世界著名管理学家管理法则全书>>

(一) 组织的管理任务

法则：计划要传达给全体有关人员/没有人会等到未来已可肯定的时候才去制订计划

(二) 建立有一元化、有能力的坚强领导，职权的配备和安排人员

法则：明确规定职责/鼓励首创精神与责任感/对过失和错误加以惩罚/遵守纪律/使个人利益服从集体利益/进行全面控制/管理不能违背人的天性/参谋作业十分重要/呵护员工，照顾员工意在顺其自然/授权不是推御责任的借口/让部属了解自己的领导方式

(三) 社会组织的机构与成员

法则：参谋部是由一个有精力、有知识、有时间的人组成的/地方经理的权力是由工作的性质以及总管理之间的权限分配来决定的

(四) 社会组织的成员或组织因素

法则：大企业参谋部是不可缺的/加强管理教育是培养能干管理领导人员和参谋人员的手段

五 管理的指挥职能

(一) 对自己的职工要有深入的了解

法则：教导部属事无巨细不行/不要对部属的创意百般挑剔/不要将部属视为佣人/不要掠夺部属的构想/与部属产生信赖关系/每日定时追踪部属/让部属产生学习意愿/让部属从经验学习中成长/教导部属掌握方法/管理者说话的技巧直接影响部属的信赖感/冗长的说明令听后昏昏欲睡/使用易懂的语句/根据事实赞美/适当时机赞美/不要做伤及自尊的责备/指示不是想象中的那么容易/充分考虑指示的正确性/应化解部属的无谓反对

(二) 对组织进行定期检查

(三) 会议与报告

(二) 经理工作程序的研究

(三) 管理科学家在决定政策方面的职责

(四) 为安排日程而重编程序

(五) 为信息系统重编程序

(六) 为战略制定系统重编程序

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>