

<<组织与决策>>

图书基本信息

书名：<<组织与决策>>

13位ISBN编号：9787300114033

10位ISBN编号：7300114032

出版时间：2009-12

出版时间：中国人民大学出版社

作者：席西民，刘文瑞 主编

页数：165

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>

## <<组织与决策>>

### 前言

一百年来，管理学取得了世人瞩目的地位。

在人类发展演进的道路上，那些杰出的管理学家作出了不可磨灭的贡献。

为了使读者更好地了解这一领域的丰硕成果，《管理学家》杂志历时三年，从2006年起，以“封面文章”的形式，介绍了一百余位管理学大师，全景呈现世界百年管理思想史。

本书就是这一栏目的汇编。

当初开设《管理学家》“封面文章”栏目的意图有三：第一，针对国内管理学界的薄弱环节，尤其是“知其然而不知其所以然”的学术浮躁，对管理学书籍涉及较多的著名管理学家进行正本清源的思想介绍和评价，能够使读者掌握相关理论的要点内容及其真正价值，弥补一般管理学书籍的不足。

所以，我们力求以学术性为首位追求，还原相关大师的思想深度。

第二，围绕相关人物和理论流派，由学术人手，兼及生活场景和社会环境，形或全方位探索，使读者对所介绍的人物能有一个立体性的认知。

所以，要避免单纯故事式或传记式作品的浅薄单一，将相关理论和传主的生平事迹有机融合，用讲故事的方式讲学术，做到有血有肉、内容丰满。

第三，相关文章能够使外行看得明白，内行得到启发，避免纯粹学术著作的死板和干涩，能够引起读者进一步阅读的兴趣。

## <<组织与决策>>

### 内容概要

本书入选的人物，是那些影响较大的管理学派创立者，或在某一管理领域提出重要理论以及方法者，或在某一历史时期形成重大影响者。

<<组织与决策>>

作者简介

席西民，《管理学家》杂志主编，英国利物浦大学副校长，西交利物浦大学执行校长，西安交通大学管理学教授，中国大陆第一位管理工程博士，1987年提出“和谐管理理论”。

## &lt;&lt;组织与决策&gt;&gt;

## 书籍目录

现代管理理论之父：巴纳德 现代管理理论之父：巴纳德 巴纳德管理思想的解读与思考 巴纳德论经理人员的职能 巴纳德论领导阶层的品质 旁观巴纳德决策理论的大师：赫伯特·A·西蒙 决策理论大师西蒙 西蒙决策理论概览 组织生理学与组织解剖学 西蒙和人工智能 西蒙与国际象棋注意力——打开认知与决策之门的钥匙 西蒙在中国另类大师：明茨伯格 离经叛道的管理学家 经理人员角色理论述评 明茨伯格眼里的未来管理学 领导还是管王甲——来自明茨伯格的启示 挑战MBA 明茨伯格的战略手艺化 明茨伯格中国行 组织学习的理论大师：阿吉里斯 阿吉里斯的学术生涯 “个性与组织”——阿吉里斯的成名主题 阿吉里斯的“行动科学” 阿吉里斯的“组织学习”理论 晚宴上的尴尬——“习惯性防卫”一例 组织修炼的大师：彼得·圣吉 组织修炼的“教父” 组织学习的关键词：修炼 组织修炼的视野：系统思考 组织修炼的四项核心新技术 圣吉的啤酒游戏 创新、组织学习与学习型组织 信息时代的组织学习 系统方法论：第五项修炼的哲学理念 彼得·圣吉的中国缘

## &lt;&lt;组织与决策&gt;&gt;

## 章节摘录

插图：巴纳德将诱因分为客观诱因和主观诱因两个方面。

客观诱因就是指那些客观存在、能够直接观察到的因素；主观诱因就是指那些改变人们的思想状况以获得所需努力的吸引因素。

巴纳德认为，诱因的提供方法在决定诱因的有效程度上起着非常重要的作用。

巴纳德将客观诱因又分为两类：一类是特殊的并能特定地给予某个人的诱因，称其为特殊的诱因；一类是一般的、非个人的，不能特定地给予某个人的诱因，称其为一般的诱因。

巴纳德分析了组织可能提供的八种客观诱因，包括四种特殊诱因和四种一般诱因。

特殊诱因包括物质诱因、个人的非物质机会、良好的物质条件和理想方面的恩惠四类。

物质诱因就是指接受雇佣的诱因，如服务的报酬，牺牲的补偿，提供给个人的金钱、物品或物质条件。

个人的非物质机会包括显示优越、威信、个人权力、获得支配地位等，这些往往比物质报酬要有效得多。

工作时良好的物质条件众人皆知，势必会对相关人员产生强大的吸引力。

理想方面的恩惠包括组织满足个人有关理想（通常是非物质方面的）、未来或利他主义方面的动机的能力。

这些理想包括对自己技艺的自豪感，对自己适宜性的感觉，对家族和别人的利他主义的服务，对爱国主义组织的忠诚、美感和宗教感情等；它甚至还包括满足有关憎恨和复仇的动机与机会。

一般诱因起着和特殊诱因类似的作用，只是它并不明确提供给特定的人，通常只有在某些场合才能使人感觉到它的重要性。

一般诱因包括社会协调、习惯的工作条件以及符合习惯的工作方法和态度、更大的参与机会、思想感情交流的条件四类。

客观诱因能够对人们产生足够的吸引力，但组织未必都能够提供足够的客观诱因，这时它们就只能采取说服的方法，即主观诱因，以尽可能地改变人们的欲望和态度，否则组织就难以生存和维持。

巴纳德将这种说服的方法分为三种：第一，造成一种强制的状态。

强制就是指解雇、开除之类的排斥手段。

组织采取强制手段，既能够排斥不合乎组织要求的有关成员，也可使其他人对组织作出牺牲。

这或许就是人们通常所说的“杀鸡做猴”，从而使猴子重新估价自己的净收益。

第二，合理化的机会。

这种方法实际上就是把组织为其成员提供的条件或要求成员完成的任务加以合理的解释，从而要求成员满足既定的条件并完成组织交给的任务。

它通常采用宣传的手段。

从其范围来看，它可以分为两种类别：一是一般合理化，即把整个组织加以社会合理化，宗教组织和政治组织往往如此；二是特殊合理化，即试图说服个人或集团顺从组织的要求，让人们觉得“应该”为组织作出牺牲。

第三，动机的灌输。

这种方式实际上是从根本上说服人们为组织作出牺牲，巴纳德认为这是最重要的说服方式之一。

## <<组织与决策>>

### 媒体关注与评论

管理被人们称之为是一门综合艺术——“综合”是因为管理涉及基本原理、自我认知、智慧和领导力；“艺术”是因为管理是实践和应用。

——彼得·德鲁克管理就是把复杂的问题简单化，把混乱的事情规范化。

——杰克·韦尔奇

## <<组织与决策>>

### 编辑推荐

《管理学家》杂志致力于管理思想的传播，搭建管理学术界和实践界的桥梁。

作为媒体主体，是思考者而不仅仅是观察者。

力求担负起正在形成中的中国管理学家群体的官方平台。

作为一本高端管理杂志，《管理学家》依托丰富的政府资源、学术资源、企业资源以及强大的研究团队和编辑团队，坚持“全球视野、中国实践”，深度挖掘并总结归纳中国的管理实践。

内容全部原创，包括：管理思想评论、公司实践、案例研究、思想史、企业史、管理智慧等栏目。

《管理学家》追寻管理学的发展脉络走向管理实践成功之路传播管理思想 领悟运用技巧82位大师的管理思想、技巧之精粹现代管理理论之父：巴纳德 决策理论的大师：赫伯特·A·西蒙另类大师：明茨伯格 组织学习的理论大师：阿吉里斯组织修炼的大师：彼得·圣吉

<<组织与决策>>

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>