

<<组织理论代表人物评析>>

图书基本信息

书名：<<组织理论代表人物评析>>

13位ISBN编号：9787505892194

10位ISBN编号：7505892193

出版时间：2010-4

出版时间：经济科学出版社

作者：刘延平 编

页数：273

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>

<<组织理论代表人物评析>>

前言

人类社会的组织由来已久，自与人猿告别后，人类就以群体生活的方式而生存，于是便有组织的存在

。从原始人类的群体和氏族组织、长老组织、简单的家庭组织，到私有制出现以后以阶级关系为主体的组织形态（阶级、国家、民族、政党等），一直到现代社会的农业组织、工业企业组织、军事组织、科教文卫组织乃至民间团体组织等等都客观存在于社会之中。

而今，世界是一个由无数个专业组织机构组成的社会，组织在我们的现代生活中起着更为重要的作用，组织的出现实质性地影响了当今社会生活的每一个方面。

德鲁克认为，现代人必须了解组织。

就如他们的先辈必须学习耕作一样。

事实上，我们已成为一个“组织的社会” 在我们周围，组织举目即是。

我们生于组织之中，通常也死于组织之内。

而介于生死之间的生活空间，也由组织填满，组织就是这样让人几乎无法逃避，就像无法逃避的死亡和各种税一样。

它们已经“吸收了社会” 。

这些，都说明组织是人类社会的一个普遍现象，在社会存在和发展过程中起着一种细胞的作用。

既然组织与人类社会的发展密不可分，那么，组织研究无疑将是诸多学科共同关注的焦点，而研究的起点，理论上；应该是对“组织”内涵的界定。

在将研究对象边界界定清楚的前提下，再对这一包罗万象的领域展开深入研究。

<<组织理论代表人物评析>>

内容概要

本书的主旨是希望对组织理论比较有影响的内容作一个剖析与比较，这就不免涉及到要简要介绍一下所涉及各类理论。

但是，组织理论的很多观点和思想都未能得到公认，组织理论的发展史上不止一次地发生了对某一个观点和认识的激烈争论，至今仍有很多学者在某些地方存在分歧。

因此，在本书中所涉及的一些组织理论是被大部分的组织理论学者所公认的一些内容。

尽管如此，由于我们的研究能力所限，对一些理论观点难以论述全面和准确。

此外，在内容的取舍方面，本篇论述的主要是目前组织理论的主流观点和主流问题。

<<组织理论代表人物评析>>

书籍目录

| | | | |
|-----------------|--|---|-------------------------------------|
| 第1章 绪论 | 1.1 组织理论的界定与学科概述 | 1.2 组织理论的产生与发展概述 | 1.3 组织理论的历史流派概述 |
| 第2章 组织过程理论的代表人物 | 2.1 H.法约尔生平与学术历程 | 2.2 H.法约尔的主要理论 | 2.3 H.法约尔主要学术思想和著作 |
| 第3章 官僚组织结构的代表人物 | 3.1 M.韦伯的生平与学术历程 | 3.2 M.韦伯的理想型官僚制理论 | 3.3 官僚制的发展与实践 |
| 第4章 组织领导理论的代表人物 | 4.1 组织领导理论概述 | 4.2 F.E.菲德勒 (Fred E.Fiedler) | 4.3 C.I.巴纳德 (Chester I.Barnard) |
| | 4.4 G.尤克尔 (Gary Yuk) | 4.5 F.E.卡斯特 (Fremont E.Kast) 和J.R.罗森茨韦克 (James E. Rosenzweig) | 4.6 R.利克特 (Rensis Likierke) 的组织领导理论 |
| | 4.7 组织领导过程理论的对比分析 | 第5章 组织设计、决策与变革研究的代表人物 | |
| | 5.1 组织设计与组织变革概述 | 5.2 H.A.西蒙 (Herbert Alexander Simon) | 5.3 J.C.马奇 (James G.March) |
| | 5.4 K.卢因 (Kurt Lewin, 又译为勒温, 1890—1947年) | 5.5 L.F.厄威克 (Lyndall F.Urwick) 与L.古利克 (Luther Gulick) | 第6章 组织学习与组织文化研究的代表人物 |
| | 6.1 P.M.圣吉 (Peter M.Senge) 的学习型组织 | 6.2 E.U.沙因 (Edgar H.Schein) 的组织文化理论 | 第7章 组织生态学研究的代表人物 |
| | 7.1 组织生态学简介 | 7.2 M.汉南与J.弗里曼生平简介 | 7.3 M.汉南和J.弗里曼学术思想 |
| | 7.4 对组织生态学的评述 | 第8章 组织经济学研究的代表人物 | |
| | 8.1 O.E.威廉姆森生平简介 | 8.2 对O.E.威廉姆森主要著作的评述 | 8.3 O.E.威廉姆森的主要学术思想 |
| | 8.4 对O.E.威廉姆森组织经济学的评述 | 第9章 组织社会学研究的代表人物 | |
| | 9.1 M.E.格兰诺维特生平简介 | 9.2 M.K.格兰诺维特的主要学术思想 | 9.3 对M.E.格兰诺维特理论的评述后记 |

<<组织理论代表人物评析>>

章节摘录

插图：在对包括企业、军队、非政府组织、体育俱乐部等454个工作单位上至董事会，下到车间工段的各个层级进行了认真详尽的调查研究后，F.E.菲德勒积累了多年的研究资料得出的结论。

所以，这一结论得到了管理学界的广泛重视，而且至今仍具有重大影响。

按照F.E.菲德勒的模型，所谓“最优”，只是人们的一种理想愿望，并不存在一种普遍适用的“最好的”或“不好的”领导方式，普遍有效并适用于任何情况的领导模式是不存在的。

任何领导方式均有可能有效，关键是要与环境情境相适应，即应当根据领导者的个性及其面临的组织环境的不同，采取不同的领导方式。

简单地说，有效的“权变”领导行为，首先依赖于领导者与被领导者相互影响的方式，其次依赖于任务结构和职位权力给予领导者施加控制和影响程度的一致性。

这就是菲德勒模式的核心。

菲德勒模式的最大优点在于它吸收了过去有关领导行为的研究成果，以社会学的调查研究方法确证了不同领导方式发挥领导效能的情境。

但是，如果领导风格与管理情境不匹配，如何处理？

从逻辑上讲，领导风格与情境不符，只能有两种改变途径，一是改变领导方式，二是改变领导情境。

要么就是领导人改变自己以适应组织，要么就是组织改变自己以适应领导。

显然，在F.E.菲德勒看来，寄希望于领导人改变风格，难度太大；而寄希望于改变组织，在多数情况下并不合适（组织创立或组织变革时期例外，这种情况下，往往需要领导者做出改变组织的行为）。

所以，通常的应对办法是“匹配”，即为恰当的领导者安排恰当的组织。

如果领导风格与组织不合，就要及时改变这种匹配。

对于组织来讲，最高领导人应当学会辨识不同情境，把握经理人员的不同风格，把自己的中下层管理人员放在最恰当最能发挥其作用的环境之中。

说到底，不过是一句老话：“让合适的人去做合适的事。”

<<组织理论代表人物评析>>

后记

本书是编者在给博士生授课讲义基础上充实、修改以后完成的，同时也是北京交通大学组织管理研究所集体智慧的结晶，该书由刘延平教授任主编，负责设计全书的整体框架并拟订写作大纲，华光、赵杨任副主编，龚玉荣、张莉莉、左莉、任旭、杨永林、禹春歌、邱奇、王珂、邵悦然、薛静娴、曲永祥、赵欣、任远、张志朋、王冠、高鹏、陈哲等参加了编定和讨论。

全书最终由刘延平修改并统稿。

在编写本书的过程中，编者参阅了大量文献资料，做了翔实的读书笔记，尽可能把全部资料的来源一一列举。

但由于时间紧，任务重，一定会有遗漏之处。

、在此，向那些为本书的成书提供有益观点和理论的学者们致以诚挚的谢意，并恳请谅解！

编者还要感谢经济科学出版社的刘怡斐副编审，她为本书的出版付出了辛勤劳动，在此表示衷心的感谢！

本书是编者在多年从事组织理论研究与教学工作中，对诸多组织问题研究成果的提炼，是编者对组织理论发展历程和组织理论流派学术贡献的集中总结。

编者还要提前感谢将为本书提出宝贵批评与建议的读者，这将为更加充实有关组织理论经典人物的研究提供重要的资源。

<<组织理论代表人物评析>>

编辑推荐

《组织理论代表人物评析》是由经济科学出版社出版的。

<<组织理论代表人物评析>>

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>