

<<马奇论管理>>

图书基本信息

书名：<<马奇论管理>>

13位ISBN编号：9787506040334

10位ISBN编号：7506040336

出版时间：2010-12

出版时间：东方出版社

作者：[美] 詹姆斯·马奇

页数：227

译者：丁丹

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>

## <<马奇论管理>>

### 前言

我的一些文章能够翻译成中文出版，我觉得非常荣幸。

我特别感谢东方出版社的张仃和陶鹏，他们为本书的出版付出了很多努力；我还感谢刘澜，是他提议我把那些文章集结成书的；我还感谢周雪光教授为本书作序。

我希望本书能够加深中国管理与组织学者和北美管理与组织学者的联系。

在中国的历史和文化面前，任何美国人都定会变得谦恭。

北美相对年轻很多，尽管它的文化和传统也能追根溯源到很早的年代，有些还来自2万年前的亚洲移民，但是直到17、18世纪它才稳固下来，成为一个有一定凝聚力和自身特色的社会，比中国夏朝的建立晚了近4000年。

在北美，历史超过100年的建筑就被视作古迹，历史超过50年的文学作品就被视作古籍。

我的个人历史植根于北美文化。

我高太祖的太祖马奇（March）从英国来到美国的时间是1635年，大约是中国明末。

我的其他祖先，大部分在1700年以前来到美国，是随着从不列颠岛和荷兰来到美国的早期欧洲移民过来的。

任何一个与我有类似背景的人都会敬畏于中国文化的悠久和丰富。

## <<马奇论管理>>

### 内容概要

本书中选入的诸篇文章，多是学术大师马奇偶尔涉猎公共领域，特别是管理领域的普及类演讲或写作，展现了马奇作为思想家、理论家、学者、诗人多方面的大家风采。在这里，读者看到的是一个知识渊博、兴趣广泛、才情横溢的马奇。

## <<马奇论管理>>

### 作者简介

詹姆斯·马奇James G.March，2003年，两位管理学者制作了一张200人的管理大师排行榜。然后他们问了上榜的大师们一个问题：谁是你心目中的大师？排在第一的是20世纪最伟大的管理思想家德鲁克，排在第三的是诺贝尔经济学奖获得者赫伯特·西蒙，而在德鲁克之后，西蒙之前的则是几乎没有公众知名度的詹姆斯·马奇。

马奇出生于1916年，1953年获得耶鲁大学博士学位。1964年担任加州大学社会科学院的首任院长，1970年成为斯坦福大学的管理学教授，同时也担任政治学、社会学、教育学教授，是名副其实的跨界大师。马奇被公认为是过去50年来，在组织决策研究领域中最有贡献的学者之一，他在组织、决策和领导力等领域都颇有建树。

他的代表作除了《决策是如何产生的》之外，还有与西蒙合著的《组织》，与赛尔特合著的《公司行为理论》。

## &lt;&lt;马奇论管理&gt;&gt;

## 书籍目录

自序序引言 1.一个学者的追求 2.想法就是艺术品第1部分 马奇论决策制定 3.理解组织中的决策是如何产生的 引言 决策作为理性选择 决策作为基于规则的行动 决策制定与意义建构 决策制定生态学 结论 4.愚蠢术 选择与理性 目标的问题 明智的愚蠢 玩耍与理智 智慧与愚蠢第2部分 马奇论变革与创新 5.理解组织适应 学习的混乱性 利用与探索 偏袒利用 利他主义和自我控制 天下没有免费的午餐 适应的限度 6.对组织变革的注解 引言 平平淡淡的变革过程 变革的一些复杂情形 愚蠢、变革与利他主义 讨论 7.未来、即抛型组织、来自想象的刚性 环境的易变性和不确定性 全球联系 信息技术 基于知识的竞争 政治的不确定性 组织适应 即抛型组织 想象的枯荣第3部分 马奇论组织学习 8.学习和企业理论 行为学取向企业理论的早期发展 行为学取向组织研究的晚期发展 组织生态圈如何学习规则 企业的学习过程 结论 9.学习的短视 追求组织智慧 学习的两种机制 短视问题 利用—探索平衡 学习与战略管理 致谢 10.狂野的想法：异端之教理问答第4部分 马奇论领导力 11.平凡的组织和英雄般的领导者 一 二 三 四 12.文学作品与领导力 13.刘澜—马奇对话录 马奇小传 如何定义领导 如何辨别伟大的领导者 如何向堂吉诃德学习 如何发现快乐与美 如何看待商业领袖 商业机构如何促进学习 如何做老师领导者 环境的重要性 如何学习领导力 【专栏】疏通水管与书写诗歌第5部分 马奇论以管理为业 14.管理学教育对“有用性”的追求 经验知识与学术知识之争 近史 明争理，暗争利 有用性标准 追求意义和美 建构管理学教育 15.组织咨询和组织研究 引言 咨询师之罪 组织的经验式学习 边际贡献 结语 16.诗歌和管理辞令：《1916年复活节》

## &lt;&lt;马奇论管理&gt;&gt;

## 章节摘录

最早挑战简单理性选择模型的实证研究质疑的是它的信息假定。

理性行动者对未来做两个猜测：猜测当前行动将来会产生什么结果，猜测那些结果将来会给人什么感受。

理性选择理论的古典版本假定两个猜测都是精确的，实际决策情境则往往表明，两个猜测似乎都是有问题的。

第一个猜测关注的是当前行动的未来结果，长期以来，这一猜测的不确定性一直吸引着决策学者以及选择理论家的注意力。

即使估计了各可选方案的结果，而且也意欲采取理性的行动，人类选择还是受到信息和计算的限制。这些理性限制一部分来自人类个体作为信息处理器的特性，他们不能清楚地看到或者准确地解释自己所处的决策情境。

他们把复杂情境简单化，使用启发法和框架处理信息（Kahneman, Slovic, & Tversky, 1982）。

人们很难把所有可选方案都考虑到，也很难保证所收集到的信息是非常全面、完全准确的。

组织可以多多少少弥补人类个体的局限性。

在某种程度上，组织能够克服信息加工的限制，具有更强的平行加工能力、信息盘点能力和专家调动能力（feldman, 1989）。

然而，与此同时，组织也带来了新的问题，比如信息的保存和沟通、协调和冲突等等。

结果，所有现代的理性选择理论实际上都是有限理性理论（Holmstrom&Tirole, 1989；Kreps, 1990）。

有限理性的核心观点是很基础的，现在也广为大家所熟悉。

决策者并非一面对问题就知道所有可选方案、各可选方案的预期结果以及各预期结果的出现概率，他们需要经过搜寻才能发现这些信息。

关键的稀缺资源是注意力，所以大部分有限理性理论都是关于注意力分配的理论（Cyert&March, 1992；March, 1988）。

如果未能实现目标，决策者就启动搜寻，一直持续到找到一个足够好的、可以满足现有唤起目标的方案。

决策者在旧方案附近搜寻新方案，如果未能实现目标，决策者就把搜寻集中在导致

<<马奇论管理>>

编辑推荐

《马奇论管理:真理、美、正义和学问》：我是一个学者，我做一个学者该做的事情。

学问有个特征比有没有用更重要，那就是美不美。

如果你不用担心名誉、声望，也不用操心怎样与管理者直接打交道的話，那么你就更容易潜下心来研究管理的真谛。

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>