

<<组织与社会交往>>

图书基本信息

书名：<<组织与社会交往>>

13位ISBN编号：9787300103419

10位ISBN编号：7300103413

出版时间：2009-9

出版时间：中国人民大学出版社

作者：孟翔飞 编

页数：217

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>

<<组织与社会交往>>

前言

站在牛津大学基督教会学院的阁楼里，透过窗口望向高耸的塔楼、注目天空中飞舞的白鸽，心像是刚刚洒过细雨的牛津城——平静而淡漠。

牛津，面对其历史和荣耀，每个学者都会感到责任和义务油然而生。

每天在哈利·波特学习的“魔法学院”用过早餐，漫步在汤姆方庭的茵茵绿草地上，内心坦然若水中的荇草，历史与现实、责任感与自由的思绪完美融合。

找一个地方静静地统阅书稿，这是我一直以来的梦想。

庆幸的是，今年暑假终于有机会到牛津访学，尽管短暂，但却异常珍惜。

很早就很想写一本关于组织、管理、社会交往方面的教材，最初的想法就是要对时下流行的把职业教育简单定位为技能教育的思想做一个批判和修正。

当我面对眼前这些接受高等职业教育的生龙活虎的莘莘学子时，我的内心无法平静，无法认同他们因为高考成绩低而考入了高等职业院校，于是只能成为工厂里或者办公室里听话的高级“生产工具”。

西方马克思主义者马尔库塞关于“单面人”的论述，不时浮现于脑海。

这不仅是我们的教育体制和机制出了问题，我们的教育理念也出了问题。

即便我们需要培养大批工厂里的操作工人，我们需要的也仍是有思想、能表达、懂技术的工人，而不是机器人。

对于人，对于教育，我始终铭记康德的名言——人是目的，不是手段。

专业技能是职校生们的“核心竞争力”，我认同这个残酷的现实，但我不认同职业教育等于技能教育。

组织的概念、基本的管理知识、社会交往的一般常识对他们今后的成长会有很大帮助。

我把这样的想法告诉给了中国人民大学出版社的徐莉女士，得到了她的认可，于是就组织几位有职业教育经验的老师编写了这部教材。

我们不想过分渲染学术，而是想带领学生们共同思考一些问题。

<<组织与社会交往>>

内容概要

高等职业教育是我国高等教育体系中的重要类别，而现阶段可供教学使用的优质教材非常有限，特别是在通识教育领域。

本教材在课程改革的基础上编写，以目前世界通识教育的主流思想为指导，建构了四个模块的教学内容，涉及管理学、经济学、社会学、教育学、心理学等众多学科知识，以够用为度，从多样化的角度帮助学生建立起辨析问题本质的思维场域。

为追求教学的有效性，编者将案例讨论、各种测试、情景模拟和拓展训练等充实到教材中来，建设了为教材服务的课程网站，提供辅助的教学资源，深受广大师生的欢迎。

本书适用于高等职业院校、高等专科学校、成人高校、民办高校及本科院校举办的二级职业技术学院的教学，也可作为人文社会科学爱好者的入门级读物。

<<组织与社会交往>>

书籍目录

第1章 肉夹馍VS汉堡包——组织模式的差异第2章 摩西十诫——人类为什么需要规范 2.1 人性与理性 2.2 人类与规范 2.3 组织与规范第3章 地球是平的——组织的演进与变革 3.1 组织与环境 3.2 组织病——赤潮现象分析 3.3 组织的变迁 3.4 扁平化组织第4章 谋事在人——管理的职能与向度 4.1 管理——人类有目的的行为 4.2 管理的二重性 4.3 管理的文化向度第5章 方向比距离更重要——战略与战略执行 5.1 战略管理概述 5.2 战略管理的工具 5.3 博弈——基于对方的战略选择第6章 鱼和熊掌——决策的理论及要素 6.1 舍得之道 6.2 决策理论 6.3 绕开决策陷阱第7章 众口难调——差异化的需求 7.1 需求概述 7.2 需求管理第8章 投其所好——因人而异的激励 8.1 解析激励 8.2 实现激励第9章 总揽全局——以人为本的领导 9.1 领导是什么 9.2 怎样做领导第10章 我们是符号——社会互动 10.1 社会互动 10.2 社会互动中的社会角色第11章 男人和女人——性别与社会交往 11.1 男女有何不同——性别差异 11.2 你是男人还是女人——性别角色认同 11.3 男人和女人的对立——性别冲突与协调第12章 墙与桥——有效沟通和交往 12.1 交往中的墙与桥 12.2 断桥——沟通的障碍第13章 认识你自己——美好人生从自我盘点开始 13.1 自我意识 13.2 人格与人格完善 13.3 压力与压力管理第14章 态度决定一切——寻求积极的人生 14.1 我是一座冰山 14.2 消极、积极对对碰 14.3 心态的改变就是命运的改变第15章 管理时间和精力——把握有限的人生 第16章 善于学习——不断充实的人生 第17章 寻找职业而不是薪水——创造有价值的人生

<<组织与社会交往>>

章节摘录

马克思提出了管理二重性的理论。

他在《资本论》中指出：凡是直接生产过程具有社会结合过程的形态，而不是表现为独立生产者的孤立劳动的地方，都必然会产生监督劳动和指挥劳动。

不过它具有二重性。

一方面，凡是有许多人进行协作的劳动，过程的联系和统一，都必然要表现在一个指挥意志上，表现在各种与局部劳动无关而与工场全部活动有关的职能上，就像一个乐队要有一个指挥一样。

这是一种生产劳动，是每一种结合的生产方式中必须进行的劳动。

另一方面——完全撇开商业部门不说——凡是建立在作为直接生产者的劳动者和生产资料所有者之间的对立上的生产方式中，都必然会产生这种监督劳动。

这种对立越严重，这种监督劳动所起的作用也就越大。

管理的二重性实际上就是管理的自然属性和社会属性，管理的自然属性即管理本身所具有的规律性和客观性，产生于集体劳动过程本身，在企业表现为合理组织生产力，在学校表现为合理组织教学、科研活动，在医院表现为救死扶伤，在政府机关则表现为行使行政职能。

要通过客观的方法和技术来提高管理的水平，最终达到增进工作效率的一致目的。

这种客观的规律具有普适性、一般性，它跨越民族和地域，不因文化的不同而产生巨大的差异。

例如中国的大学美国的大学确有不同之处，在中国，公办的大学居强势，而美国的大学多为私人创办，即便是公立的也是由校董事会负责管理，但是这两个国家的大学。

包括教学环境、教学目的等内容在内的许多方面还是相同的。

管理的社会属性则由社会生产力和生产关系所决定。

管理活动本身具有一定的目的性，我们有的时候也将这种目的性描述成马克思所说的“生产关系”和“人与人之间的关系”。

前面讲到通过管理的客观技术属性可以给组织带来高效益，例如同样的足球队，换一个主教练就有可能得到不一样的结果。

另外管理又是人和人之间关系的协调，重要的就是要处理好人与人之间的关系。

管理过程总会体现出由一个或者几个人来管更多人的现象，反之，如果发生由许多人去管理一个人的情况，那么这种管理就和正常的管理有差别了。

<<组织与社会交往>>

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>