

<<管理思想史>>

图书基本信息

书名：<<管理思想史>>

13位ISBN编号：9787300148212

10位ISBN编号：7300148212

出版时间：2012-1

出版时间：中国人民大学

作者：丹尼尔·A·雷恩//阿瑟·G·贝德安|译者:孙健敏//黄小勇//李原

页数：386

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>

## <<管理思想史>>

### 内容概要

由美国资深管理学者丹尼尔·a·雷恩博士撰写的《管理思想史》(即《管理思想的演变》),是一部全面梳理西方管理思想演变历程的经典之作,20世纪80年代在我国翻译小版以来,影响了一代管理学人和管理实践者。

第6版是最新版,作者团队中加入了管理史领域的一位领军人物阿瑟·c·贝德安博士。像前几个版本一样,第6版将构成管理学科知识遗产的那些人物和理念置于一个按照时间顺序的框架中,保留了老版本中有价值的内容,同时对每一章都进行了彻底的评审和更新,并融入了最新的研究成果,包括:特别增加了有关技术的章节,论述了技术对管理思想的影响;探讨了有关商业伦理、公司治理和企业社会责任等问题;深入阐释了组织理论与战略管理的最新发展。

《管理思想史(第6版)》适合用作管理学专业本科生、研究生的管理思想史课程教材,也适合相关专业的从业者、研究者学习使用。

<<管理思想史>>

作者简介

丹尼尔·A·雷恩(Daniel A. Wren)美国伊利诺伊大学博士，俄克拉何马大学管理学退休教授(享有DavidRossBoyd头衔)兼Harry W. Bass商业史文献收藏馆馆长。曾担任美国南方管理学会主席和美国管理学会管理史分会主席，现仍为这两个组织的资深会员。因卓越的教学荣获梅里克基金奖(Merrick Foundation Award)，并“作为他这一代中最突出的管理史学家”荣获美国管理学会的卓越教育者奖(Distinguished Educator Award)。

## &lt;&lt;管理思想史&gt;&gt;

## 书籍目录

## 第一部分 早期管理思想

## 第1章 拉开历史的序幕

文化框架

人、管理及组织

## 第2章 工业化之前的管理

早期文明中的管理

文化的重生

## 第3章 工业革命：问题与展望

英国的工业革命

早期工厂中的管理问题

工业革命的文化后果

## 第4章 早期工厂中的管理先驱

罗伯特·欧文：寻找新和谐

查尔斯·巴比奇：性格暴躁的天才

安德鲁·尤尔：管理教育领域的先驱

查尔斯·杜宾：法国的工业教育

先驱者：最后的说明

## 第5章 美国的工业革命

内战之前的工业和管理

铁路公司：美国管理的先驱

## 第6章 工业增长和系统管理

美国企业的成长

系统管理的复兴

大企业及其不断变化的环境

## 第二部分 科学管理时代

## 第7章 科学管理时代的到来

弗雷德里克·温斯洛·泰勒：早年时光

泰勒：逍遥哲人

## 第8章 传播效率真理

最正统的门徒：卡尔·巴思

最不正统的门徒：亨利·甘特

终身伴侣：吉尔布雷斯夫妇

通过组织实现效率：哈林顿·埃默森

公共部门组织的福音：莫里斯·库克

## 第9章 人的因素：开辟道路

人事管理：一种双重继承

心理学与个体

社会人的基础：理论、研究和实践

工厂民主化

## 第10章 管理进步和组织理论的出现

亨利·法约尔：生平及职业生涯

官僚机构：马克斯·韦伯

## 第11章 科学管理的理论与实践

对科学管理的研究和实践

一般管理的出现

<<管理思想史>>

第12章 对科学管理的回顾

经济环境：从农场到工厂

技术：开拓新的前景

社会环境：从成就到归属

政治环境：从此罗斯福到彼罗斯福

第三部分 社会人时代

第13章 霍桑研究

霍桑研究的开始

人际关系、领导和激励

第14章 寻求组织整合

玛丽·帕克·福莱特：政治哲学家

切斯特·巴纳德：博学的高层主管

第15章 人与组织

工作中的人：微观观点

改变对工作中人的假设

工作中的人：宏观观点

第16章 组织与人

组织：结构和设计

最高管理层的视角

第17章 人际关系的概念和实践

人际关系对教学和实践的影响

对霍桑研究的回顾

第18章 对社会人时代的回顾

经济环境：从萧条到繁荣

变革的种子：新技术

社会环境：社会伦理和组织人

政治环境：从富兰克林·罗斯福到艾森豪威尔

第四部分 现代

第19章 管理理论与实践

一般管理的复兴

从企业政策到战略管理

第20章 组织行为与理论

人与组织

组织和人

第21章 管理的科学与系统

对管理的科学性的探索

系统和信息

第22章 责任与机遇

个体与组织：关于不断演变的期望

全球舞台上的管理机遇

第23章 尾声

## &lt;&lt;管理思想史&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：为了消除绕线部管理者们的担忧，研究者们同意对研究计划作出一些改动：将从绕线部挑选出一组工人，他们将被隔离在一个特殊区域以便进行观察，而且不允许参观者进入；他们的收入与该小组的产出挂钩，但同时也考虑绕线部其他工人的产出；他们的监工保持不变，并且实验观察者待在不引人注目的地方，而不是像希巴格那样“友善地对待和帮助”继电器装配工人。

另外，他们工作场所的布局以及生产程序都将保持不变。

简而言之，它与继电器装配实验室仅有的相似之处是：把工人们安置在一个单独的房间内以及安排一名实验观察者。

被挑选出来的14名男工组成一个小组，其中包括9名接线工、3名焊工以及2名检验员。

他们的工作是安装中央交换机设备中的交换机。

早期的调查很清晰地发现，这些操作工人构成了一个复杂的社会群体，具有明确的规范和一套共同的信念，而这并不是他们从事的工作所正式要求的。

他们对于“公平的日工作量”具有他们自己的概念，而且劝说彼此要成为一个群体，不要超过这个产出水平。

如果有操作工人超过了这个获得一致同意的产出水平，那么他将被称为“工作定额破坏者”。

这些操作工人担心，那些无法跟上“工作定额破坏者”工作速度的工人有可能会被管理层“扫地出门”。

他们还担心，如果“工作定额破坏者”的产出被采用作为每日产出标准，那么管理层预期的每日产出就会提高，而工人们将会发现他们不得不更辛苦地工作以获得相同数量的收入。

同时，他们还强烈地认为每一位工人的产出都不应该比群体标准低太多。

如果有哪名工人是这样，就会被称为“挖墙脚者”。

此外，他们认为每个人都不应该说或者做任何将会伤害某位同事的事情。

如果有谁这样做，那就是“打小报告者”。

他们还参与了几项违反公司政策的事情。

例如，虽然是被禁止的，但是他们常常换岗。

他们还常常在工作中非正式地“拉彼此一把”，而这也违反了公司政策。

因此，没有人针对同事们打小报告就尤为重要。而且，他们认为每个人不应该在人际关系方面刻意与其他人保持距离。

例如，如果某个人是一名检查员，那么他就不应该表现得像一名检查员。

L3号绕线观察室的这些操作工人已经形成了各种方法来强化他们的规范。

群体中的成员采取一些微妙的措施来施加压力，例如嘲笑、讽刺和“给一下”。

“给一下”指的是在那些讨厌的人的上臂上用力打一下，以表达对他的不满。

超过这个获得一致同意的产出标准就会招致这样的惩罚，并且还会被冠以“速度王”或“奴隶”的绰号。

这些措施的价值并不在于使惩罚对象在身体上受到伤害，而是在于得知自己的同事们对自己的行为持不赞同意见时产生的精神伤害。

<<管理思想史>>

编辑推荐

《管理思想史(第6版)》为工商管理经典译丛之一。

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>