第一图书网, tushu007.com

<<管理名著集萃>>

图书基本信息

书名：<<管理名著集萃>>

13位ISBN编号：9787810841900

10位ISBN编号：7810841904

出版时间：2006-6

出版时间：东北财经大学出版社

作者：乔恩.L.皮尔斯

页数：257

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

内容概要

本书汇集了美国48部管理畅销书的精华，从不同的角度、用不同的方式将当今管理领域的最新动态和最新理念丰富多彩地展现在读者面前。
这些管理畅销书包括《引爆流行》、《鱼》、《一分钟经理》、《谁动了我的奶酪》等等。
这些畅销书以生动的语言向人们传达了一些管理方面的最新理论，如内部激励理论、协同作业和团队管理理论，这些理论在当今的组织管理中意义重大。
本书每一章都有几篇阅读材料，每篇阅读材料都是知名学者对一部畅销的管理类书籍所作的摘要或简介。
通过阅读本书，读者可以在最短的时间内了解当今流行的管理理论和畅销管理书籍的内容。
　我们编辑这本《管理名著集萃》的目的是为了满足管理人员和管理专业学生们的需求，他们中相当大的一部分人没有充足的时间去广泛阅读，却发现自己经常会卷入到关于愿景、自我指导团队、道德、流或情商等观念的讨论中。
我们相信，无论是管理人员还是管理专业的学生，他们都希望自己关于组织理念和管理实践的理解能够与时俱进。
为了帮助读者充分地武装自己，本书所介绍的流行管理著作超过了40本——既包括最近的新作，也包括经典文献。
作为一本简明读物，本书传达的既不是某一个人对于组织管理的观点，也不试图整合几十个作者的理论与观念。
相反，本书将各种不同来源的管理思想汇集在一起，使你能从多样化的角度来领悟组织管理的方方面面，其中有些作者的大名对读者而言如雷贯耳。
这些作者中有大家非常敬重的詹姆斯 ·柯林斯(James Collins)、爱德华·劳勒三世(Edward IAtWlerIII)、克里斯·阿格瑞斯(Chris Argyris)、史蒂芬·柯维(stephen Covey)、克雷顿· 克里斯滕森(Clayton Christensen)、斯宾塞·约翰逊(Spencer Johnson)、彼得·圣吉(Peter Senge)。
本书将向你介绍众多作者的管理思想、理论、观点和经验，他们的著作备受当今管理界的关注，为大家所信服。

作者简介

乔恩·L．皮尔斯(Jon L．Pierce)是明尼苏达大学德卢斯分校莱伯维茨(Labovitz)商业与经济学院的组织管理学教授。
他在威斯康星一麦迪逊大学(University of Wisconsin-Madison)获得管理与组织学博士学位，在各种报刊或学术会议上发表或提交论文60余篇。
他的论文曾经发表在《管理学学会期刊》(Academy ofManagement Journal)、《管理评论》(Academy ofManagement Review)、《管理学报》(Journal ofManagement)、《职业行为杂志》(Journal ofOccupational Behavior)、《应用行为科学杂志》(Journal ofApplied Behavioral Science)、《组织动态学》(Organizational Dynamics)、《组织行为和人类决策过程》(Organiza-tional Behavior and Human Decision Processes)及《人事心理学》(Personnel Psychology)等多种学术刊物上。
他的研究领域包括所有权心理因素、员工所有权以及组织内的自尊等。
他是《管理学学会期刊》、《人事心理学》和《管理学报》等刊物的编审委员会成员。
他还与人合作出版了5部书：《管理学》（Management）、《管理过程》（Managing）、《管理与组织行划》（Alternative Work Schedules）、《管理视角》（Windows into Management）及《领导与领导过程》（Leaders and the Leadership Process），其中后3部是同约翰·W.纽斯特朗合作的。
2000年，他入选了“《管理学会会刊》名人堂”。

书籍目录

第1章 导论 1-1 对畅销书的理解和运用 1-2 有缺陷的建议与管理陷阱 1-3 对畅销书的反思：警醒之言 第2章 经典畅销书 2-1 追求卓越 2-2 走出危机 2-3 一分钟经理 2-4 企业的人性面 2-5 马斯洛论管理 2-6 高效人士的七个习惯 2-7 第五项修炼 2-8 竞争优势：创造和保持上佳表现第3章 高业绩组织 3-1 巅峰表现：员工心灵管理 3-2 引爆流行 3-3 意外管理：在复杂时代取得高业绩 3-4 负责任的重组：创造性的可盈利裁员替代方案第4章 组织战略、执行及治理 4-1 战略中心型组织 4-2 执行力：完成工作的规则 4-3 4+2：企业成功的方程式 4-4 董事会：从高层提高公司价值的新战略第5章 关注人的因素 5-1 善待员工 5-2 有效的认可 5-3 好企业 5-4 内驱力：天性决定选择第6章 激励 6-1 奖励卓越 6-2 工作中的内在激励 6-3 为什么自豪感比钱重要第7章 团队和协同作业 7-1 最佳团队：6000位团队成员和团队领导讲述成功的故事 7-2 领导团队：奠定卓越业绩的基础 7-3 超越团队：建立协作型组织第8章 领导 8-1 根本领导力：情商的威力 8-2 从优秀到卓越第9章 多样性管理第10章 动态环境中的组织变革第11章 管理决策第12章 道德与价值观第13章 管理工作中的情感因素第14章 组织环境的新兴问题

章节摘录

如果报酬能直接与组织的成功相关、并能及时兑现，就会比传统绩效评估方法产生出更为有效的学习动力。
斯坎龙计划的第二个主要特征是有效参与，这种形式可以使员工的聪明才智和创造力与员工的体力一样得到充分发挥。
它为员工提供了一种满足自身社交需求和尊重需求的有效方法，这样员工除了得到经济报酬之外，还会感到公司的成功与其自身是荣辱与共的。
斯坎龙计划的实施并不是只须开发一个项目或建立一套程序那么简单，它必须作为一种生活方式而被广泛接受，并且可以根据特定公司的环境而变化。
总之，它与Y理论假设是完全一致的。
x理论引起了人们对控制战略的重视，而Y理论更为关注关系的本质。
在Y理论指引下的理想结果是创造出能够实现自我指导的环境或一系列条件，上级或管理者的日常行为可能是创造这种环境的最重要因素。
有时通过某些细小的行为，上级就可以表明他们的态度，并创造关系中的所谓心理“气候”。
管理风格似乎不那么重要。
在各种不同的管理风格中，下属可能根据其他一些行为线索而洞察管理者隐藏在管理风格背后的真实意图，从而建立或者丧失对管理者的信心。
缺乏对关系的信心容易导致员工的焦虑并产生与期望相反的反应。
没有任何现成的管理模式比表里如一更有效。
如果管理者在使用某一管理技巧或风格时存在虚假的企图，那他们通常会被人们看作是在耍花招，并将很快摧毁员工的信心。
例如，有的管理者采用参与式管理方法的目的只是为了制造下属对决策有所影响的假象。
除了管理者与下属员工的关系之外，与x理论假设有关的问题还会出现在其他一些组织关系中，诸如行政人员与直线人员的关系。
上层管理可能为行政部门设计一种类似“警察”式的角色以“监督”直线经理的行为，并且在心理上产生某种指挥直线职权的影响。
信奉x理论假设的高层管理者可能会对其他员工授权，但仍然想保留某些控制权。
行政人员的功能是间接监督、设立政策以限制决策与行动，并在所有可能出现的问题出现之前获得信息。
行政人员一般来自某些受过专门教育的群体，他们对自己在组织中的角色定位没有什么准备。
他们对所掌握的客观分析方法以及所受过的能够找到“最佳答案”的训练非常自信，所以常常对来自直线经理的抵制没有思想准备。
但是直线经理不认同行政人员的自信，也不信任他们的解决方案。
此时，行政人员可能会得出结论，认为直线管理人员非常愚蠢，不关心组织的总体福利，只关心他们自己的权威和独立性。
在这里行政人员实质上运用了x理论假设，并开始寻找机会以创造出一个测评系统来对直线人员的运作进行控制。
为了在Y理论假设的背景下有效利用行政团队，管理者必须强调自我控制的原则。
作为组织各个部门和管理层次的资源，行政人员的报告和统计数据应该及时提供给组织内所有可能用到这些信息的成员，因为这些成员为的是更好地控制自己的工作，而不是下属的工作。
如果这些概要数据显示管理者在某些职责中存在错误，管理者就会向下属，而不是向行政人员寻求更多的信息。
如果下属正在使用行政人员提供的资料进行相似的自我控制，他们很有可能会发现相同的问题，并在受到问询前就开始采取行动。
在能充分阐述组织目标的权威管理形式下，没有什么方法可以调节行政人员与直线人员之间的关系。

第一图书网, tushu007.com

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