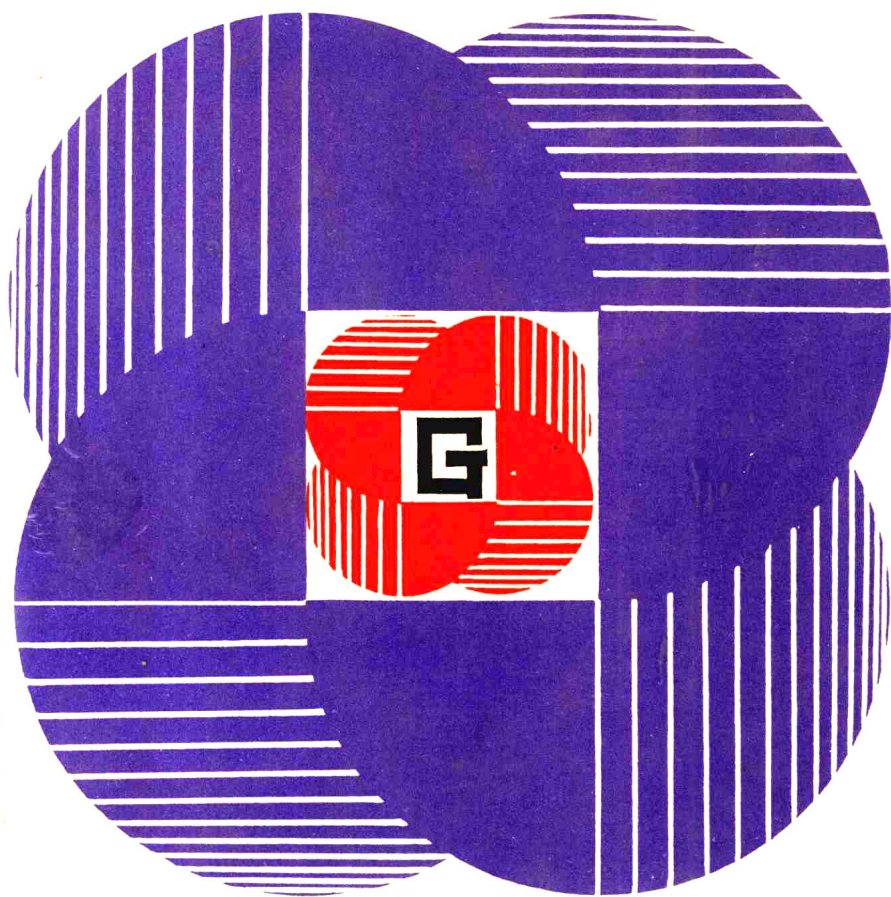


管理学基础

—— 职能 · 行为 · 模型

〔美〕小詹姆斯·唐纳利等著

司徒淳等译 王文元 审



管理学基础

(职能·行为·模型)

小詹姆斯·唐纳利

〔美〕詹姆斯·吉布森 著

约翰·伊凡思维奇

司徒淳

王昌庆 译

司徒渊

王文元 审

辽宁大学出版社

1988年·沈阳

责任编辑 张春光
封面设计 邹本忠
责任校对 童 心

管理学基础

(职能·行为·模型)

小詹姆斯·唐纳利 等著

司徒淳 等译 王文元 审

•
辽宁大学出版社出版 (沈阳市崇山西路8段4号)
辽宁省新华书店发行 丹东印刷厂印刷

•
开本: 850×1168 $1/32$ 印张: 15.25 字数: 380千

1988年12月第1版 1988年12月第1次印刷

印数: 1—8,200

•
ISBN 7-5610-0508-3

F·73 定价: 4.90元

内 容 简 介

本书系美国著名管理学家小詹姆斯·唐纳利教授、詹姆斯·吉布森教授与约翰·伊凡思维奇教授合著的大学教科书，自七十年代初出版问世以来，深受美国各经济院系广大师生欢迎，在短短十年期间历经重版。本译本根据该书1981年修订第4版本译出。

本书共分四篇、十八章。第一篇管理总论包括二章：第一章讲管理的领域，第二章讲管理的环境。第二篇管理职能包括六章：第三章讲经典派基础理论与方法，第四章讲计划职能，第五章讲战略计划，第六章讲组织职能，第七章讲控制职能，第八章讲业绩考评工作控制。第三篇管理行为包括五章：第九章讲行为派基础理论与方法，第十章讲激励，第十一章讲工作团体，第十二章讲领导，第十三章讲组织的改革与发展。第四篇管理模式包括五章：第十四章讲管理科学派基础理论与方法，第十五章讲管理决策，第十六章讲管理信息系统，第十七章讲常规性经营决策，第十八章讲非常规性经营决策。全书约三十二万字。

本书优点颇多，兹将其荦荦大者列举如下：

一、结构新

管理学是一门综合学科，集经济学、统计学、会计学、社会学、人类学、心理学、工程学、数学等社会科学与自然科学之大成，内容极其复杂，头绪非常繁多。过去，关于管理学的教材往往全面铺开，混杂论述，读者因讲解杂乱、眉目不清而

难于掌握。本书则首先指出管理的三项基本任务：（1）管理工作与组织、（2）管理人、（3）管理生产等经营活动。再按照管理学文献，把管理思想分为三大流派：（1）经典派、（2）行为派、（3）管理科学派。然后，把管理的三项基本任务与管理学的三大流派分别结合起来，循序渐进、有条不紊地去讲管理的职能、行为和模型，使本书结构具有高度系统性和充分逻辑性。本书在论述工作与组织的管理时，以经典派的基本理论与方法为依据，探讨管理的职能问题；在论述人的管理时，以行为派的基本理论与方法为依据，考查管理中人的因素和人的行为问题；在论述生产等经营活动的管理时，则以管理科学派的基本理论与方法为依据，研究管理模式问题。这样，脉络清楚，重点突出，读者就很容易掌握。

二、内容新

本书在以前各版的基础上补充了七十年代末和八十年代初的许多新材料，从而反映了最近时期在管理学研究方面的新动向与新成果。例如，组织改革模式在1981年刚发表。又如，战略计划的编制模式与考评职工业绩的某些方法等，也都是1978年与1979年才提出的。

三、容易理解

线性规划与计划评审法等重要的科学管理模型，一般需要读者具备高等数学知识才能掌握。本书则绕过高等数学，用初等代数深入浅出地加以讲解，使一般读者也能消化。对较抽象的理论，则通过实例和图表，去帮助读者理解。

目 录

第一篇 总 论

第一章 管理的领域.....	3
• 管理者在哪里	3
• 管理是什么	4
• 为什么要研究管理	6
• 管理学研究领域的演变	7
• 管理思想的三大流派	9
• 管理学学习提纲	11
• 小结	14
第二章 管理的环境.....	15
• 管理体制	15
△管理的纵向专门化	16
△管理的横向专门化	18
• 管理成绩与组织业绩的关系	19
△管理成绩	19
△组织业绩	21
• 管理成绩与组织业绩关系模式	22
• 管理的环境	24
△常变环境	25
△风险环境	25
△多样化环境	26
△技术复杂环境	26
△员工与组织的矛盾	27

△组织与环境的矛盾	29
• 小结	34

第二篇 经典派关于管理工作与 组织的基础理论与方法

第三章 经典派的基础理论	39
• 研究工作管理的科学管理派	41
• 科学管理派的主要贡献	43
△作业管理原理	43
△作业简化原理	47
△作业安排原理	47
△效率提高原理	49
• 科学管理派的历史回顾	49
• 研究组织管理的组织理论派	51
• 组织理论派的主要贡献	51
△管理原理	52
△组织原理	56
△经典管理学理论的综合	58
△组织是内部成员同心协力的系统	62
• 经典派对管理实务的贡献	63
第四章 计划职能	65
• 目标的规定及其次序的排列	65
△目标的顺序	66
△目标的期限	67
△目标的结构	68
△目标的测定	70
△目标在计划工作中的重要性	74
• 预测	76
△销售预测	76
△预测方法	76
△资源预测	79

• 编制预算.....	80
△财务预算编制.....	81
△编制预算的两种方法.....	81
△项目预算编制.....	85
• 制定方针.....	86
• 小结.....	87
第五章 战略计划编制	90
• 战略计划的发展.....	91
• 战略计划编制过程.....	92
△组织任务.....	94
△组织目标.....	99
△组织策略.....	101
△组织组合计划.....	104
△完整的战略计划.....	109
• 战略计划与经营计划的关系.....	109
△组织目标与组织策略对经营目标与经营策略的联系.....	110
• 小结.....	112
第六章 组织职能	113
• 劳动专门化原理.....	114
• 部门化原理.....	117
△目标基准.....	118
△手段基准.....	120
△关于部门化的其他重要问题.....	122
• 矩阵组织.....	124
• 控制幅度原理.....	127
△控制幅度与管理工作的关系.....	127
△控制幅度与组织形态的关系.....	130
• 统一指挥原理.....	133
△指挥链.....	134
△统一指挥与参谋职能.....	135
• 组织结构研究.....	137
△沃西对组织结构的研究.....	137

△波特与劳勒对组织结构的研究·····	139
△伍德沃德对组织结构的研究·····	140
• 小结·····	142
第七章 控制职能·····	144
• 控制的必要条件·····	144
• 三类控制·····	145
• 事前控制·····	148
△人力资源的事前控制·····	148
△材料物资的事前控制·····	149
△投资的事前控制·····	150
△短期资金的事前控制·····	154
• 事中控制·····	155
• 事后控制·····	157
△财务报表分析·····	157
△标准成本差异分析·····	160
△质量管理·····	162
△职工业绩考评·····	162
• 小结·····	163
第八章 控制职工业绩的考评工作·····	165
• 有关人员业绩考评的情绪问题·····	166
• 业绩考评的效用·····	167
• 标准是业绩考评工作的基础·····	168
• 多样化的业绩标准·····	170
△判断的必要性·····	170
• 两类业绩测定标准·····	171
△客观标准·····	172
△主观标准·····	173
• 业绩考评中发生的错误·····	174
△印象影响错误·····	174
△宽严错误·····	175
△集中倾向错误·····	175
△近期行为错误·····	175

• 减少考评错误的根本途径·····	176
• 业绩考评方法·····	177
△作业方法分析法·····	178
△表式评分法·····	178
△排队法·····	182
△查对加权计分单法·····	183
△陈述法·····	183
△大事记录法·····	183
△行为依据法·····	184
△目标管理法·····	187
• 业绩考评工作的管理·····	189
△应该由谁去进行考评·····	189
△应该在什么时候进行考评·····	190
△关于考评反馈的个别谈话·····	191
• 管理者考评职工业绩活动指南·····	192
• 小结·····	194

第三篇 行为派关于管理人的 基础理论与方法

第九章 行为派的基础理论与方法·····	199
• 人际关系派·····	199
△霍桑试验·····	200
△对霍桑试验的回顾与批判·····	203
• 人际关系派对经典派组织理论的修订·····	205
△分工·····	205
△管理层次化与程序职能化·····	205
△组织结构·····	206
△控制幅度·····	206
• 行为科学派·····	207
△行为科学·····	208
△科学与人的行为·····	209
△科学态度的特征·····	210

△行为科学家应用的研究方法.....	211
• 行为派对实际管理工作的贡献.....	213
第十章 激励.....	216
• 激励的性质.....	216
△激励与行为的关系.....	217
• 个人需要与激励的关系.....	219
△需要层次.....	219
△需要层次模式在管理工作中的应用.....	223
• 需要得不到满足的反应.....	223
△建设性行为.....	224
△防御性行为.....	224
• 个性、行为与激励的关系.....	227
△个性的决定因素.....	228
△个性与激励的关系.....	229
• 其他激励模式.....	230
△双因素模式.....	231
△期望模式.....	236
• 激励方法.....	238
△丰富工作内容法.....	238
△工资联系业绩法.....	245
△改变行为法.....	250
• 小结.....	255
第十一章 工作团体.....	256
• 工作团体的分类.....	257
• 工作团体的研究方法.....	259
△相互作用分析法.....	260
△社会计量分析法.....	262
• 工作团体形成原因.....	264
△工作环境原因.....	264
△经济原因.....	264
△社会心理原因.....	265
• 组织中工作团体的具体形式.....	267

△命令团体	268
△任务团体	268
△利益团体	268
△友谊团体	269
△委员会：特殊的团体	269
• 工作团体的发展过程	271
• 工作团体的特征	273
△领导人的产生	274
△团体的等级制	275
△工作团体的规范与控制	276
△信息沟通模式	279
△团体的内聚力	282
△团体内部的冲突	286
△团体之间的冲突	286
• 团体行为的最终结果	291
△团体成员需要的满足	291
△团体决策的效果	293
• 工作团体行为模式	295
• 小结	295
第十二章 领导	298
• 领导是什么	298
• 领导与被领导相互影响	301
• 关于领导的理论	302
• 领导者个人特征理论	303
△体质特征	303
△性格特征	303
△智力特征	304
• 领导行为理论	307
△连续统理论	307
△利克特理论	308
△二维理论	309
△管理方格理论	311

△各种领导行为理论综述·····	314
• 随机制宜理论·····	316
△菲德勒理论·····	316
△路径—目标理论·····	320
△弗罗姆—耶顿理论·····	322
• 综合领导模式·····	326
△自知之明·····	328
△信心·····	328
△信息沟通能力·····	328
△工作任务知识·····	329
• 小结·····	332
第十三章 组织的改革与发展·····	333
• 组织改革模式·····	334
• 推动改革的力量·····	337
△外部力量·····	337
△内部力量·····	339
• 认识改革的必要性·····	339
• 分析问题·····	340
• 改革方法·····	344
△改革结构法·····	345
△改革行为法·····	352
△革新技术法·····	360
• 认识约束条件·····	363
• 改革策略·····	364
• 实施与监控改革过程·····	368
• 小结·····	372

第四篇 管理科学派关于管理生产等 经营活动的基础理论与方法

第十四章 管理科学派的基础理论与方法·····	375
• 本篇的目的·····	376
• 管理科学与生产管理、经营管理的关系·····	376

• 管理科学派的特征·····	377
• 电子计算机在管理科学中的作用·····	378
• 数学模型在管理科学中的作用·····	379
• 数学模型的类型·····	380
△叙述性模型与规范性模型·····	380
• 确定性模型与概率性模型·····	381
• 典型的管理科学模型·····	382
△通用模型·····	382
△销售模型·····	384
△生产/经营模型·····	385
• 管理科学模型的建立与应用·····	386
△明确规定问题·····	386
△建立模型·····	389
△求解模型·····	390
△测试模型解·····	390
△实施控制·····	390
△落实模型解·····	390
• 管理科学派对管理实践的贡献·····	391
• 小结·····	392
第十五章 管理决策 ·····	393
• 决策类型与组织中管理层次的关系·····	393
△决策类型·····	394
△组织中的管理层次·····	394
• 决策过程·····	395
△目标的性质·····	397
△决策中的变量·····	398
△决策的效用·····	398
• 决策理论的应用·····	398
△决策理论应用于解决销售问题·····	399
△决策理论应用于解决生产/经营问题·····	401
△确定条件下的决策·····	402
△风险条件下的决策·····	403

△不确定条件下的决策·····	406
• 小结·····	413
第十六章 管理信息系统·····	415
• 管理信息系统的需要与效用·····	415
△管理现有信息·····	416
△利用电子计算机的能力·····	416
△管理信息系统的效用·····	417
△管理信息系统的定义·····	418
• 组织结构与信息需要·····	419
△组织是信息——决策系统·····	419
△信息类型与组织层次的关系·····	420
• 管理信息系统的设计·····	421
△对信息流的了解·····	421
△管理信息系统的功能·····	423
• 管理信息系统的建立·····	425
△集中信息系统·····	426
△信息中心·····	427
△信息是组织的资源·····	428
• 管理信息系统的发展前景·····	429
• 小结·····	429
第十七章 常规性生产/经营决策·····	431
• 存货模型·····	431
△存货决策·····	432
△存货控制中的成本因素·····	432
△尝试法·····	434
△经济订货量模型·····	436
△存货控制模型的局限性·····	438
• 线性规划模型·····	439
△线性规划的好处·····	439
• 线性规划应用于产品组合决策·····	440
△图解法·····	442
△寻找最佳解·····	446

△代数法.....	449
△单纯形法.....	451
• 小结.....	451
第十八章 非常规性生产/经营决策.....	453
• 网络模型 (PERT)	453
• 计划评审法的基本原则.....	454
△建立网络原则.....	454
△估计作业所需时间原则.....	456
△计划评审法的某些应用.....	459
△网络模型的用处.....	460
△计划评审法与人的关系.....	461
△其它常用的网络模型.....	462
• 计划评审法应用于新产品开发.....	463
△最早期望日期.....	466
△关键路径.....	467
△最迟容许日期.....	467
△余裕时间.....	469
• 小结.....	470

第 一 篇

总 论
