

组织与管理



[组织与管理 下载链接1](#)

著者:切斯特·巴纳德

出版者:

出版时间:2009-3

装帧:

isbn:9787300103563

《组织与管理》于1948年由哈佛大学出版社出版，集中体现了巴纳德对于组织和管理
的思考。研究管理必须从研究组织开始，巴纳德在《组织与管理》“组织的概念”一章
中明确指出，研究组织和管理之前，首先要对组织和组织的动态特性给予详细的定义和
准确的描述。在巴纳德之前的组织理论，大多偏重专业分工和结构效率，对组织中的人
员和与组织相关的人员则没有给予足够的重视，而巴纳德的组织理论弥补了这一重大
的理论缺失。巴纳德认为“组织应该与投资者、供应商和顾客或客户的行为都息息相关。

因而，组织存在的关键是个人对组织的服务，即对组织的目标有所贡献的行为”。巴纳德不仅从社会学的角度来看待组织，而且以经济学家的头脑来解析组织。我们仅从“组织的概念”一章中，就可以看出巴纳德是如何把社会学概念用于分析组织与不同人员的关系，并通过逻辑分析的手段来建立自己的组织理论体系的。巴纳德的组织理论对于管理者来说具有高瞻远瞩的意义，他让管理者意识到组织的协作和组成要素绝不仅仅只局限在组织内部，正如他所指出的那样：“组织的不同特性有助于区分和认定这些组织，但对这些特性的关注并不意味着我们就忘了组织是某种合作行为的集合。

作者介绍:

目录: 第一部分 关于组织的思考

第1章 组织的概念

顾客与组织的关系

分析组织与管理所需的概念性工具

第2章 人事关系的一些原则和思考

个人在人事关系中的位置

合作的意愿

人事关系中的福利制度问题

如何看待追求经济效益的动机

讨价还价与合作

第3章 正式组织中身份制度的功能与问题

身份制度的性质和结构

身份制度对于个人的作用

身份制度在合作体制中的作用

身份制度内在的毁灭性倾向

第4章 世界组织的规划

对世界组织的基本思考

对规划的综合观察

历史上失败的规划实例

对组织结构的规划

关于规划理论的总结与建议

第5章 评巴巴拉·伍顿《计划下的自由》

关于计划

关于自由

关于计划下的自由

第二部分 关于管理的思考

第6章 领导力的本质

四个领导行为范畴的准则

领导者所处的环境

领导者的个人素质

领导者的培养

领导者的选拔

第7章 经理人员的教育问题

接受正规的教育

具备超强的智力水平

正确理解人事关系

具备劝说、表达与转换思维模式的能力

理解风险的可估性与不可估性

第8章 领导在民主进程中面临的困境

民主管理的因素

民主程序内在的问题

领导的难题

政府体制对民主程序的采纳
民主程序的局限、长处与领导者的素质
第9章 案例：1935年发生在新泽西特伦顿市的失业者暴乱
“社会学实例研究”课程缘起
案例呈现与分析
作者的话
译者后记
• • • • • ([收起](#))

[组织与管理_下载链接1](#)

标签

管理

组织

管理学

巴纳德

组织行为学

经典必读

组织社会学

商业

评论

2010-09-21, 巴纳德的这本书提到了帕森斯、米塞斯、帕累托、康芒斯、凡勃伦、哈耶克、凯恩斯、哈兹利特、博兰尼等人。有一句话很有意思：美国人向来宣扬个人主义和自由企业体制，然而其行为却如此的倾向于“计划”模式和人为模式控制的意识形态，反之，英国人虽然在快步迈向国家社会主义，但实际上却讨厌这个体制所隐含的行为方式。巴纳德《组织与管理》P204-205注释

人本管理学

组织管理中涉及的种种问题，都是源于个体和集体，民主与自由，公平与效率，这些重大问题的两难之处，也正源于人性

哲学的角度考虑组织与人，人性，人际关系，合作的意愿(公平诚信)，利润/亏损，合作/博弈，道德，民主制度，身份制度，层级组织/非正式组织

与中国传统管理理念最为接近，儒与法对立统一，儒法与道对立统一，权威论与责任道德的对立统一，正式官僚制组织与非正式社会整合方式，名与实，制度与文化，国与家，国家与社会，组织与个人，所有这些的动态平衡 领导在民主程序中的两难困境

布赖斯：自由的政府只能是，在现实中也一直都是，民主制度下的寡头统治

管理的一个核心问题是个体利益与群体效率之间的困境，强调共同目标，领导者的自我奉献，合作机制来摆脱困境 阶层组织的本质就是按中央集权式的权威来调整整体

巴纳德经典之一，相对《职能》更能体现作者对组织和管理概念的深刻

再读

速读了一下，最近太浮躁，静不下心来看学术书。最大的收获是：提醒自己无论在看组织的领导者，组织功能还是组织当中的民主，都不能片面，有正的同时亦有反。例如：按照作者的说法，在处理劳资关系时，站在冲突的立场，即使通过讨价还价达成了和解，对管理者或者员工也可能都是有害的，因为双方都耗损太多；而如果是站在“集体合作”的立场，对双方利益的处置和冲突的解决，反而更为有利，后者导向于一种更有责任感和建设性的组织环境，利于组织长远发展。所以，对于诸如富士康之类的问题，仅仅有工资集体协商制还是不够的，需要真正地把员工还原为人，而非导致产出最大化的工具。可问题是，谁负责来调和呢？很难有解，不然也不用分设经济学和社会学二个学科了.....

商品交换的双方形成了最简化的组织。

经典著作就是不一样，六个小时一气呵成读完！

有实业家的务实，科学工作者的缜密，哲学家的深思，以及作为人本身的修养对于任何人的尊重、对于社会的责任，对于未来的理想主义

大师啊 值得一读

行政管理最大的深度在于人文。

大学以来第一本专业类书籍，教授力荐，希望能够顺利有效的读完并有所收获。

@2012-05-16 12:48:45

[组织与管理 下载链接1](#)

书评

[组织与管理 下载链接1](#)