# 管理学理论论文参考范文

来源：网络 作者：梦里花开 更新时间：2023-12-20

*理论 科学学意义上的理论严格指科学理论，是人类通过概念—判断—推理等思维类型，论题—论据—论证的逻辑推导过程来认识、把握世界的逻辑体系，包括知性认识阶段的理论和理性认识阶段的理论。本站精心为大家整理了管理学理论论文参考范文，希望对你有帮助。...*

理论 科学学意义上的理论严格指科学理论，是人类通过概念—判断—推理等思维类型，论题—论据—论证的逻辑推导过程来认识、把握世界的逻辑体系，包括知性认识阶段的理论和理性认识阶段的理论。本站精心为大家整理了管理学理论论文参考范文，希望对你有帮助。[\_TAG\_h2]　　管理学理论论文参考范文

　　>一、管理的昨天与今天

　　(一)管理与管理者

　　1.管理

　　管理是在特定的组织内外环境下通过协调和监督他人的活动，有效率和有效果地完成工作。效率：正确的做事。高效率就应该是低资源浪费。效果：做正确的事。高效果就应该是高目标达成。基本的管理职能：计划，组织，领导和控制。

　　2.管理者

　　告诉别人该做什么以及怎样去做。(昨天)通过协调和监督他人的活动达到组织目标。(今天)管理者需要扮演十种角色，可归入三类：

　　1)人际关系角色包含了人与人以及其他具有礼仪性和象征性的职责，包括挂名首脑、领导者和联络者。

　　挂名首脑：是象征性首脑，必须履行许多法律性或社会性的例行义务。领导者：负责激励下属，人员配备、培训以及有关的职责。

　　联络者：维护自行发展起来的外部信息和消息来源，从中得到帮助和信息。

　　2)信息传递角色包括接受、收集和传播信息。三种信息传递角色包括监听者、传播者和发言人。

　　监听者：寻求和获取各种内部和外部信息，以便透彻地理解组织与环境。传播者：将从外部人员和下级那里获取的信息传递给组织的其他人员。发言人：向外界发布组织的计划、政策、行动以及结果。

　　3)决策制定角色是作出抉择的活动，包括四种决策制定角色，即企业家、混乱驾驭者、资源分配者、谈判者。

　　企业家：寻求组织和环境中的机会，制定\"改进方案\"以发起变革。混乱驾驭者：当组织面临重大的、意外的混乱时，负责采取纠正行动。资源分配者：负责分配组织的各种资源--制定和批准所有有关的组织决策。谈判者：在主要的谈判中作为组织的代表。

　　同时，管理者需要拥有三种技能：技术技能、人际技能、概念技能。技术技能就是使用某一专业技术和知识完成任务的技能;人际技能就是处理人际关系的技能;概念技能就是洞察企业与环境的技能。

　　管理者在进行管理活动中，既需要周密的想法，也应该有实际的做法，即思考与行动相结合，才能成功地进行管理。

　　(二)管理理论

　　20世纪初，随着古典管理理论的产生，出现了泰罗、法约尔、韦伯三角度古典管理思想，产生了科学管理理论，包含有14条管理原则的一般行政管理理论以及发展了权威的结构与关系理论。这些理论为当时的社会解决了不少企业组织中的劳资关系、管理原理和原则、生产效率等方面的问题，初形成了了管理思想的指导和科学理论方法。

　　有了这些理论为基础，管理得到了更好的发展。到了20年代末到30年代初，随着一次世界经济大危机的出现，行为管理学理论阶段也由此而产生。一些管理学者们则开始从微观上研究硬件以外的造成企业效率下降的影响因素。在这时期受到行为管理学理论的影响，出现了一系列的理论成果，如马斯洛的需求层次理论、赫次伯格的双因素论、麦克莱兰的激励需求理论等。值得一提的是，以霍桑研究为代表的组织行为理论，它的要点是：：①职工是社会人;②企业中存在非正式组织;③新的领导能力在于提高职工的满足程度。同时，可以描述为\"如果，那么\"的权变理论也是另一个值得我们关注的对象，它强调不存在简单的和普遍适用的管理原则，不同的和变化的情境要求管理者运用不同的方法和技术。权变理论强调的四个变量分别是：①组织规模，②任务技术的例行程度，③环境的不确定性，④个体差异。简单来说，它告诉了我们如果处于什么情况下，那么这是最好的管理方法。因为组织甚至组织中的工作单元所从事的工作都是多样化的，所以无疑是符合逻辑的。此外，还有马斯洛的需要层次理论、麦格雷戈的X理论和Y理论、赫茨伯格的双因素理论等早期动机理论需要注意。

　　随着科技和信息的发展，管理理论当前面临着关于全球化，道德，劳动力多元化，创业精神等的问题，因此我们这些将来从事管理工作的人应当有关注以学习文化为特色的知识管理、强调持续学习，使用变革的学习型组织以及质量管理(关注顾客，持续改进，关注过程，改进作业质量，精确测量，员工授权)等问题的必要。

>　　二、影响管理成败的因素

　　(一)文化与道德

　　1.文化

　　文化主要指组织文化，它是组织在长期的实践活动中所形成的并且为组织成员普遍认可和遵循的具有本组织特色的价值观念、团体意识、行为规范和思维模式的综合。我们应该相信，尽管个人具有不同的背景或处于不同等级，他们仍往往采用相似的术语来描述组织的文化。

　　组织文化对管理实践的影响，主要表现为四个方面：

　　1)对计划的影响：包括计划的风险度、制定计划中个人的作用以及对环境的关注程度。2)对组织的影响：对雇员的自主程度、强调个人还是团队、部门间的相互联系程度。3)对领导的影响：对雇员的工作满意度的关注程度、领导方式和对待冲突的处理方式。4)对控制的影响：对雇员的授权程度、对绩效的评价标准取向和对预算超支的反响。当前组织文化面临着四个问题：创建道德的文化，创建创新的文化，创建回应顾客的文化和培育工作场所精神境界。就我的生活经验而言，我有理由认为，道德是最值得看重的，它应当是影响任何事成败的关键因素之一。

　　2.道德

　　关于管理道德，它的定义是管理者的行为准则和规范的总和，是在社会一般道德原则基础上建立起来的特殊的职业道德规范体系。在管理中，如果只追求自利，不考虑利他，不考虑道德，不尊重别人的自利，只坚持自己是目的而不择手段，其结果必然导致一种\"每个人对每个人的战争\"状态，人与人的关系成为\"狼与狼的关系\",成功的管理就无法达成。生活中大凡能成功的人都能够不同程度地意识到自利与利他的关系，并遵循\"欲自利必利他\",\"欲达目的必作为手段\"的法则行事，解决自利与利他矛盾的根本出路――公正和平等。

　　我迄今为止短暂的人生历程使我明白一个道理，只靠理论与制度创造不出奇迹，理论与制度只是实现公正、合理的一个条件，要成功还离不开另一个条件，这就是道德。制度和理论只是从外部泛泛的约束工作成员的行为，而道德则是塑造成员发自内心的服从，遵守制度的品质，从内部激发追求公平、公正的高贵精神。可以说，所有制度、规则是管理的外部机制，都是按相同的理论来编的，各大公司的制度都大同小异，因为所有的制度编制依据都来源于一个目的---成功的管理以及盈利。而道德则是调节管理的内部机制，是更根本的东西。

　　(二)管理者本身

　　1.懂得沟通

　　能运用反馈，简化语言，积极倾听，控制情绪，并在沟通中注意非语言提示的管理者，才能确保与被管理对象进行有效的沟通。同时，一个成功的管理者应当掌握跨部门沟通，利用小道消息，对付小道消息等的方法，使管理工作能更成功地进行。没有沟通，就没有管理，没有沟通，管理只是一种设想和缺乏活力的机械行为。沟通是企业组织中的生命线。好像一个组织生命体中的血管一样，贯穿全身每一个部位、每一个环节，促进身体循环，提供补充各种各样的养分，形成生命的有机体。

　　只要与员工保持良好的沟通，让员工参与进来，自下而上，而不是自上而下，在企业内部形成运行的机制，就可实现真正的管理。只要大家目标一致，群策群力，众志成城，企业所有的目标都会实现。那样，公司赚的钱会更多，员工也将会干得更有劲、更快乐，企业将会越做越强，越做越大，为社会创造的财富也就越多。

　　2.懂得激励

　　激励员工必须与员工参加工作的动机很好的结合起来。可以参考上面提到过的早期动机理论以及未提到的当代动机理论：：三种需要理论、目标设置理论、强化理论、具有激励作用的工作设计、公平理论和期望理论。

　　当然，在现实的管理中，孤立的看待和应用以上的各种理论是不妥的，实践中激励和绩效之间并不是简单的因果关系。要使激励能产生预期的效果，就必须考虑到奖励内容、奖励制度、组织分工、目标设置、公平考核等一系列的综合因素，并注重个人满意程度在努力中的反馈。需要注意的是，所有的激励理论都是一般而言的，每个员工都有自己的特性，他们的需求、个性、期望、目标等个体变量各不相同。从而领导者运用激励理论时，应该针对员工的不同特点采用不同方法。

　　在现代社会中，应该设计形式新颖的激励计划，来改善企业员工的满意度和绩效。比如：灵活的办公时间(压缩工作周、弹性工作制)、工作分担、远距离办公、绩效工资方案、账目公开管理等。

　　在经济高速发展的形势下，企业通过制定并执行有效的员工激励机制，才能吸引人才，充分发挥员工的工作积极性和创造性，使企业立于不败之地。

　>　三、结论

　　(一)本文的主要结论

　　本文力求通过对《管理学(第9版)》的简要阐述，为自己更好的学习理解管理学提供有益的借鉴;同时也深信通过该论文的撰写使自己加深了多管理学的认识，为接下来的学习奠定了基础，提供了方便。

　　(二)本文的不足及进一步展望

　　由于时间，篇幅等条件以及本人认识方面的限制，本文仅粗略地阐述了《管理学(第9版)》的部分内容以及个人的一些浅薄的认识，对一些方面没有进行更深入的探讨。同时，因为第一次撰写论文，在论述上难免存在不足之处。学习是一个循序渐进的过程，没有人能一蹴而就，对管理的认识也将随着今后的学习进一步加深，写论文的技巧也会通过实践而进一步成熟。我有理由相信，在不久的将来，能看到自己更加优秀的学习成果。

**管理学理论论文参考范文**

　　随着时代的进步和人类活动的发展，管理学理论应运而生，并作为了人类文明最有力的代表，在我们的生活中占据着不可忽视的作用。管理的发展有利于人们提高自己的管理能力、组织能力，并在这上升的过程中形成了管理学理论。社会生产力、科学技术的发展是人类社会进步最重要的两个因素，所以由于在19世纪20年代这两个因素的巨大进步，推动了管理作为一门学科的方式出现。知识经济在两个世纪的洗礼下成功的成为了现在的主流，所以管理学理论不仅要通过创新来解决自己发展初期遇到的困难，还要主动去适应管理学以一门学科的形式在社会占据越来越重要的作用这一现状。

　　>一、分析管理学理论的历程

　　从管理学理论建立直到现在，它主要经历了四个阶段，下面就是对这四个阶段的分析与理解。

　　(一)对科学管理理论的概述

　　泰罗之所以有\"科学管理之父\"的称誉，是因为他创建了科学管理理论，并且他的代表作《科学管理原理》还对当时社会的改变起了尤为重要的推动作用，因为提高劳动效率这一科学管理理论的核心成为了当时生产改革的导火线，让当时的生产者纷纷进行了改革。但是事物都是变化发展的，所以法国的管理学之父亨利·法约尔创建的古典组织理论顺其自然的代替了泰罗，并进一步将提高劳动效率这一核心理论当作提高组织工作效率的要求。当然只靠这些是远远不够的，还有一些能够代表科学管理理论的存在，例如：韦伯的行政模型、巴纳德的权利接受理论等。针对以上内容来说，这一阶段主要为管理学在提高劳动和组织效率的方面做出贡献，让管理学具有独立性，但是还是存在着忽略了人在管理过程中的作用和环境对管理的影响等弊端。

　　(二)对行为科学管理理论的概述

　　科学管理理论提高了资本家对劳动和组织效率的关注，所以就忽略了对工人的管理，因此工人与资本家矛盾上升、劳动力罢工这类事件不断发酵，因此本着重视人际关系、以人的行为为主导，探索主导人背后的动机和情绪为目的行为科学管理理论应运而生。行为科学管理理论与科学管理理论的注重点不同，它将劳动者放在了重要位置上，将组织中动态和人际关系研究作为了重点，在管理时秉承激励和需求这两种手段，但是最后因为损害了资本管理者的利益，无法得到他们的支持，而沦为了空的理论，没有得到实践。

　　(三)对管理丛林理论的概述

　　随着时代的发展，管理需求和管理组织也渐渐增多，一些科学家和研究者对管理理论产生了浓厚的兴趣。但是因为他们在知识、地位等各方面存在差距，所以为了对管理理论有一个好的梳理，管理丛林理论应运而生。管理学研究学派也从1961年美国管理学罗德·孔茨分成的6个学派变成了1980年11个学派，可见管理学理论研究的发展是长久的。

　　(四)现代管理学理论

　　现代管理学理论在发展过程中具有动态化、全体化、信息化、柔性化这四个特点。动态化是针对管理学理论在发展时会根据外界的影响而发生变化，因此管理学理论有着不同的理论存在着。全体化是要求管理者要站在不同的文化背景和政策制度下去思考管理行为，要站在全球经济发展的角度去发展活动。信息化要求管理手段要在电子等方面进行一些创新和发展，柔性化则是现代管理学理论较为重要的标志，主要是对人、团队、文化等方面进行改变，坚持以人为本的理念。

　　>二、新时期管理学理论的再思考

　　(一)管理学理论发展的特点

　　管理学理论的发展具有动态性，体现在管理学理论的不断发展和在组织管理时呈现的各种不同的管理形态。对管理学理论这一门科学来说，要遵循典型和一般这种反复的科学发展的一般规律，并逐渐扩大管理学理论涉及的范围和领域。管理学理论的动态性受时代发展、经济形式变革、人类思想文化进步的影响，在一定程度上促使了管理学理论的发展。把人、组织和社会作为主体的管理实践是管理学理论的主要因素。所以，管理学理论无论是发展的推动力还是服务对象都是人、组织和社会。可想而知，如果想创新管理学理论就需要将人、组织和社会结合起来并进行创新。

　　(二)分工与协作对管理学理论的作用

　　建立理论学的一个重要理论基础是分工理论，而亚当斯密是以机械为主要生产工具的分工理论的建立者。虽然分工理论在极大程度上提高了劳动效率，但是在面对经济和社会的不断发展时分工理论所带来的弊端也在慢慢的显现出来，并对组织的整体协调性造成了不小的影响，损害了组织整体效率发展的步伐。面对这一情况，采取了用对整体的管理来提升效率的办法，整体是组织，管理是用系统观为基础的管理理论。虽然这一想法是好的，但是实践过程中仍然存在着整体效率提高了，局部效率却下降了的弊端，还是不能完全的解决这一问题。在尝试以现代社会发展的特点为基础，通过把管理学理论引入辩证的观点这一方法，能够得到分工与协作是相互联系，不是独立存在的结果。在管理学理论中适当运用分工与协作，将二者结合起来，能够更好的适应管理理论在新时期的发展特点。

　　(三)创新管理理论的途径

　　随着社会的进步，时代的发展组织的发展氛围也发生了变化，这种不能预测的变化会给组织带来很多的挑战，如何更加有效的去应对这个挑战，这成为了组织发展的新问题。其中，创业的管理模式在不断的发展，在组织的发展过程之中占有很重要的地位。时代的变化总是从确定到相对稳定，再发展到动荡最后达到一个完全稳定的状态。在这个发展的过程之中，创业管理模式能够不断的随机应变应对各种挑战。创业管理理论是围绕着机会、资源、企业家与团队、组织方式、时间和环境构建的组织管理模型，其中有很多的决定性因素。通过对这些决定性因素进行管理，可以为组织的发展提供更多的机会，也可以让创业管理模式更快的发展，这就要求组织的人员必须具有创新的意识。因此不断的进行改革创新，正是新时代所需要的发展动力。

　>　三、结束语

　　管理学理论是在人类社会发展下应运而生的，并与人类社会发展共同进步。管理学理论经历了四个阶段，并在每一个阶段对管理学理论进行了发展和升华，每一个阶段都是一个新的进步，但在新时期的管理学理论却不是一帆风顺的，它面临创新这一巨大的挑战。而在知识时代和经济时代，分工与协作的关系却在很大程度上影响了管理学理论，管理学理论的核心是动态管理，所以再利用管理学理论时不仅要抓住这一核心，还要对管理的方法进行创新，以便组织和企业更好的发展。

**管理学理论论文参考范文**

　　国有企业女工工作的核心要求是充分尊重女工需求，为实现女工个人进步和全面发展提供支持，在女工工作开展过程中，应当以国家已经出台并实施的妇女工作政策规定为依据，严格遵守女职工劳动保护政策的各项要求，确保女工合法权益的完整性，应当深入了解女职工工作和生活各方面的困难和需求，尽量给予她们帮助，为实现国企的和谐发展创造良好条件。当前我国国企对于女职工的管理，主要是通过工会组织中的女工委员会实施的，女工委会员是以国家相关法律规定为依据所建立的、保护女工权益的一个组织，其具体作用是为企业与女职工的沟通搭建渠道，同时可协调国企领导与女职工的关系，以更妥善的方式处理与女职工有关的各项事务。

　>　一、当前我国国企工会女工工作的问题和不足

　　(一)国有企业女工工会组织力量薄弱，得到的重视不够

　　目前我国大多数国有企业都建有相应的女工组织，而问题在于尽管成立了相关组织，但是并没有得到国企领导的充分关注，在开展一些工作时，也很难得到领导的关心和支持，女工组织代表女职工所提出的一些意见和对工作的建议等，也基本不会被领导关注到，更逞论会被采纳。而且由于我国国企改革尚未完全完成，人力资源配置仍不完善，而且相比其他劳动岗位员工，女工组织的人员调配问题更多，一些女工干部因各种原因调离或是离退休后，迟迟没有配备新人员，人员的缺失就会导致工作衔接不当，效率低下。

　　(二)女工组织作用未得到全面体现

　　目前在我国国有企业内部，女工组织的作用是非常有限的，这其中有我国社会大环境的因素，而正是由于女工组织的作用很小，因此有许多女职工都并不热衷于加入这一组织，对于女工组织所举办的各类活动也不会主动参与，此外社会也没有给予女工组织应有的地位。而如果从社会角度分析，我国现行的社会保障体系尚有许多漏洞，例如尽管明确要求应当对下岗女工给予一定额度经济补贴，但是所真正发放到女工手中的很少，女工一旦下岗，其社会保险也不能很快续接上。尽管女工组织经常通过慰问、扶贫、一对一帮扶等形式来帮助下岗女工，但并不能彻底解决问题。正是由于女工组织不能真正保障女工权益的完整性，因而其建立和发展就得不到更多重视和支持。

　　(三)工会组织与女工的联系沟通不够

　　目前我国国有企业女工工会组织所开展的活动中，最多的就是文体活动，而此外并没有更多方式实现与女工的交流，尤其是对于女职工的生活比较忽视，很少主动分析和满足女职工在工作和生活方面的需求，因而女职工对于工会并不会产生太多情感上的信赖。当前市场经济背景下，许多女职工的道德水准在下降，兼之工作事项繁多，还要照顾家庭，因此可用于工会的时间就更少。

　　(四)女工干部现有素质不能胜任岗位要求

　　上文中已经提到，我国国企领导对于女工组织并不是非常重视，因而所配备的人员也不强，以兼职员工为主，大部分女工组织干部都不具备专业能力，思想也比较保守，对于工作多是应付，以完成任务为最大要求，很少会有创新性的想法。尽管女工组织的核心职能之一，就是确保女职工权益的完整性，但是女工组织对于此项工作并未采取主动态度，可见成效的措施和办法很少。国企很少开展关于女工组织工作的相关培训活动，因而女工干部并没有合适的渠道来了解工作技巧和方法，得到的专业指导很少，工作很难取得进展。

　　>二、完善国企女工工作的具体办法

　　(一)进一步优化女工综合能力，确保女职工既得权益不受损失

　　当前正是我国国企改革的重要推进阶段，随着国企业管理模式的不断优化，工会组织工作也面对许多新问题，因此必须确保女工综合能力不断提升，可适应国企转型要求。这里所指的能力，不仅仅是包括女工的理论水平和业务素质，更包括女工的自我完善意识、权益维护意识和风险管理能力等。国有企业应当以女职工为主体举办各类知识培训活动和实践活动，培训活动课程中应当包括市场经济相关理论知识、计算机操作知识、法律知识和企业管理知识等，还要将当前与国企有关的行业资讯、国家政策等都编入课程中。当前国企转型升级过程中，女工工会组织的重要任务之一，就是协助国企领导者来实现对女职工的科学管理，使她们发挥更大的主观能动性，并将女工的意见和需求等及时反映给领导者;此外要极力维护女职工的既得利益，要深入到女职工工作和生活中了解其现实困难并仔细研究解决办法，培养其对女工组织的信任感。

　　(二)实现女工组织工作机制的有效创新

　　要确保国企女工组织工作效能的不断提升，前提之一是要实现工作机制的不断创新，只有工作机制的创新才能为国企女工工作的向前发展提供源源不断的助力。这里所指的创新并不是要采取多么特别的工作方法，而是应当以更和缓、更科学的方法统筹处理不同特点的女工群体的关系，对于弱势女工要通过合适的方式对其表示关心并给予帮助;还应当实现对于现有资源的科学配置，通过技能培训、心理教育、工作交流等满足女工需求;要注意学习其他先进单位的工作经验，可组织女工代表到其他国企单位交流考察，参考其在女工组织管理、为女工服务、维护女工权益方面的先进做法，尝试将其应用于日常工作实践，同时也可参考外国发展较好的企业集团的女工组织管理制度，探索在我国国企应用的可能性。

　　(三)培养女工的家庭美德

　　我国国有企业女性职工中，已婚已育女职工的比例最高，这类女职工的身份角色很多，她们既是单位中的重要一员，同时也是家庭中的母亲、妻子、女儿和儿媳，如果她们的家庭关系处理不好，很可能就会波及到工作。因此女工组织的工作内容之一就包括培养女工的家庭美德，可以组织开展家庭教育交流会，让女工学习到更多生活中的经验，协助她们处理好与家人的关系。此外还可以开展“文明家庭我先行”活动，由女工组织干部和国企领导到女职工家里走访，沟通感情;春节期间还可举办员工家属联欢会等，只有女工家庭生活美满了，她们才可心无挂碍的投身入工作中。

　　(四)为女工寻找合适的可释放个人压力的途径和方法

　　当前随着经济的不断发展，企业竞争也更为激烈，女职工不仅工作压力大，而且生活压力也很大，同时她们在技能提升、个人进步、家庭关系处理、子女教育等方面也有许多期待，过多的期待就会造成压力，因此女工组织应当帮助女职工调节自己，舒缓压力。1、可举办心理知识讲座，由专业人士为女职工的心理问题提供指导，也可购买心理教育书籍发放给女职工;2、可以举办家庭联谊活动来使女职工压力得到缓解;3、可以邀请家庭关系方面的专业人士开展培训活动，为女职工分析其家庭关系处理中的各种矛盾并提供建议;4、可以举办情感交流会，为女职工提供一个更好的交流平台，使她们有机会就个人工作和生活中的问题进行共同探讨，从而逐步理解压力是一个具有普遍性和必然性的问题，不必畏惧;5、邀请工作成绩突出、家庭美满的女职工传授经验。

　　(五)发挥优秀人才引领作用，营造良好企业氛围

　　国有企业女工组织可以评选在各个方面有突出成绩的优秀女职工，包括工作和成绩突出的、家庭和谐美满的、子女优秀的等，以典型示范的方式实现对其他女职工的激励作用。要实现对女性职工的科学管理，对女职工的综合能力进行全面考核，将那些有能力、有想法的女职工配备到合适的、可充分发挥其才能的岗位上。

　>　三、结语

　　无论国有企业处于任何一个阶段，女工工作都是关系到其稳定、持续发展的一个重要问题，对于当前女工组织的工作者而言，必须从提高个人思想道德水准和综合能力入手，更准确的分析当前女工工作形势和其要求，创新工作思路，为女工权益不受损害提供坚实保障，才能取得女职工的信任和支持，为国有企业的长足进步提供更大助力。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！