

<<管理学原理>>

图书基本信息

书名：<<管理学原理>>

13位ISBN编号：9787030350916

10位ISBN编号：703035091X

出版时间：2012-8

出版时间：周开全 科学出版社 (2012-08出版)

作者：周开全 编

页数：375

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>

## <<管理学原理>>

### 内容概要

《普通高等教育“十二五”规划教材：管理学原理》按照管理导论、管理职能和管理创新三大模块构架内容体系，对每个模块进行了系统、深入的阐释。

《普通高等教育“十二五”规划教材：管理学原理》旨在帮助读者了解基本的管理思想和理念，熟悉管理系统的基础知识，培养读者在计划、组织、领导和控制等方面的岗位职业能力以及分析问题、解决问题的能力，提高读者的创新意识和创业能力，为在校学生的后续职业发展打下坚实的基础。

《普通高等教育“十二五”规划教材：管理学原理》力求概念准确、语言精练、层次清晰、通俗易懂。同时，每章后设置案例以增强实践性。

本书不仅可以作为经济管理类专业的应用型本科教材，还可以作为MBA、MPA及各类管理人员的自学参考书。

## &lt;&lt;管理学原理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 管理学概述 第一节 管理的概念 一、管理的界定 二、管理的特征 第二节 管理的基本职能 一、计划 二、组织 三、领导 四、控制 五、管理职能间的关系 第三节 管理学的特性和重要性 一、管理学的特性 二、学习管理学的重要性 第四节 管理学的研究内容和研究方法 一、管理学的研究内容 二、管理学的研究方法 复习思考题 第二章 管理理论的形成与发展 第一节 古典管理理论 一、泰勒——科学管理理论 二、法约尔——一般管理理论 三、马克斯·韦伯——管理组织理论 四、古典管理理论的伟大意义 第二节 近代管理理论 一、行为科学理论 二、经验管理理论 三、管理过程理论 四、决策理论 五、权变管理理论 第三节 当代管理理论 一、企业文化理论 二、核心竞争力理论 三、彼得·德鲁克的知识管理 四、彼得·圣吉的学习型组织 五、查尔斯·M.萨维奇的第五代管理 复习思考题 第三章 管理模式 第一节 管理模式概述 一、管理模式的概念 二、管理模式的定义分析 三、管理模式的分类 四、管理模式的五种演进 五、五种企业管理模式比较 六、建立管理模式应考虑的因素 七、建立现代企业管理模式的新理念 第二节 国外企业管理模式 一、不同文化对企业管理模式的影响 二、国外企业管理模式的核心思想 三、国外十大成功的企业管理模式 第三节 中国企业管理模式 一、中国管理模式 ~ 二、中国企业五大管理工具（管理模式） 三、中国企业管理模式中存在的六大隐患 第四节 企业管理模式的选择 一、企业管理模式选择的原则 二、企业组织结构与未来生存趋势 三、建立基于企业未来生存的V管理模式 复习思考题 第四章 决策 第一节 决策与决策理论 一、决策的含义 二、决策的特征 三、决策的原则 四、决策的依据 五、决策理论 第二节 决策的类型和程序 一、决策的类型 二、决策的程序 第三节 决策的影响因素 一、环境因素 二、组织自身的因素 三、决策问题的性质 四、决策主体的因素 第四节 决策的方法 一、定性决策方法 二、定量决策方法 复习思考题 第五章 计划 第一节 计划的概念、性质及作用 一、计划的概念 二、计划的性质 三、计划的作用 第二节 计划的类型 一、按计划的期限划分 二、按计划范围的广度划分 三、按计划的明确性程度划分 四、按制订计划的组织层划分 五、按组织的职能划分 六、按计划由抽象到具体的层次划分 第三节 制订计划的步骤 一、估量机会 二、确定目标 三、确定前提条件 四、确定备择方案 五、评价备择方案 六、选择方案 七、制订派生计划 八、执行与检查 第四节 目标管理 一、目标管理的含义 二、目标管理的应用 三、目标管理的特点 四、目标管理的程序 五、目标管理的步骤 六、目标管理的优点与不足 第五节 计划的方法 一、滚动计划法 二、甘特图 三、网络计划技术 复习思考题 第六章 组织 第一节 组织及组织结构 一、组织概述 二、组织结构 第二节 组织的类型 一、直线制组织结构 二、职能制组织结构 三、直线职能制组织结构 四、事业部制组织结构 五、矩阵制组织结构 六、网络型组织结构 第三节 组织结构的设计 一、组织结构设计的原则 二、组织结构设计的步骤 三、组织结构设计中存在的问题 第四节 组织变革 一、组织变革的概念、作用和目标 二、组织变革的内容 三、组织变革的动因 四、组织变革的阻力及应对策略 五、组织结构的发展趋势 复习思考题 第七章 领导 第一节 领导概述 一、领导的含义 二、领导的功能 三、领导与管理的区别 四、领导者与管理者的区别 第二节 领导理论 一、领导行为方式理论 二、权变领导理论 三、现代领导方式理论 第三节 领导素质 一、领导者的素质 二、领导素质的特性 三、领导集体的构成 四、经济全球化对企业领导提出的新要求 第四节 领导艺术 一、领导艺术的含义及特点 二、领导艺术的内容 复习思考题 第八章 激励 第一节 激励概述 一、激励的含义 二、激励的基本原则 三、激励的功能 第二节 激励理论 一、内容型激励理论 二、过程型激励理论 三、行为改造型激励理论 四、综合激励模型 第三节 激励方式 一、激励的五种方式 二、关于激励员工的几点建议 复习思考题 第九章 控制 第一节 控制的类型及作用 一、控制的概念 二、控制的类型及其特点 三、控制与其他管理职能的关系 四、控制的作用 五、控制的地位 六、控制的必要性 第二节 控制的基本过程 一、确定控制标准 二、衡量实际业绩 三、进行差异分析 四、采取纠偏措施 第三节 控制的基本方法 一、预算控制 二、非预算控制 三、生产控制 四、平衡计分卡控制 复习思考题 ..... 第十章 人力资源管理 第十一章 质量管理 第十二章 财务管理 第十三章 信息管理 第十四章 风险管理 第十五章 组织文化管理 第十六章 企业竞争力管理 第十七章 物流管理 第十八章 资产管理 参考文献

## 章节摘录

版权页：插图：二、关于激励员工的几点建议 1.认清个体差异 几乎所有的当代激励理论都认为每个员工都是一个独特的不同于他人的个体。

他们的需要、态度、个性及其他重要的个体变量各不相同。

2.使人与职务相匹配 大量研究证据表明将个体与职务进行合理匹配能够起到激励员工的作用。

比如，高成就需要者应该从事小企业的独立经营工作，或在规模较大的组织中从事相对独立的部门工作。

但是，如果是在大型官僚组织中从事管理工作，候选人必须是高权力需要和低归属需要的个体。

同样道理，不要让高成就需要者从事与其需要不一致的工作，当他们面对中度挑战水平的目标，并且具有自由性和可以获得信息反馈时：能够做得最好。

3.运用目标 管理者应确保员工具有一定难度的具体目标，并对他们工作完成的程度提供反馈。

所设定的目标是应该由管理者单独设定呢，还是应该让员工参与设定？

答案取决于你对目标的可接受性和组织文化的认识。

如果你预期到目标会受到抵制，那么使用参与做法将会提高目标的可接受程度。

如果参与做法与组织文化相抵触，则应由管理者单独设定目标。

因为当两者相抵触时，员工很可能把参与做法看做被组织所操纵，因而会拒绝这种方式。

4.确保个人认为目标是可达到的 无论目标是否可以真正达到，如果员工认为目标无法达到，则他们的努力程度就会降低。

因而管理者必须保证员工充满自信心，让他们感到只有更加努力，就可以实现绩效目标。

对于管理者而言，这意味着员工必须能胜任他的工作，而且他们感到绩效评估系统是可靠而有效的。

5.个别化奖励 由于每位员工的需要不同，因此对某人有效的强化措施可能并不适合于其他人。

管理者应该根据员工的差异对他们进行个别化的奖励，管理者能够支配的奖励措施包括加薪、晋升、授权、参与目标设定和决策的机会。

6.奖励与绩效挂钩 管理者必须使奖励与绩效相统一，只有奖励因素而不是绩效才能对其他因素起到强化作用。

主要的奖励（如加薪、晋升）应授予那些达到了特定目标的员工。

管理者应当想办法提高奖励的透明度，如消除发薪的保密性，代之以公开员工的工资、奖金及加薪数额，这些措施将使奖励更加透明，更能激励员工。

7.注意公平性 管理者应努力使员工感到自己的付出与所得是对等的。

具体而言，员工的经验、能力、努力等明显的付出项目应当在员工的收入、职责和其他所得方面体现出不同。

但是，在公平性问题上，存在着众多的付出与所得的项目，而且员工对其重要性的认识也存在差异，因而这一问题十分复杂。

<<管理学原理>>

编辑推荐

《普通高等教育"十二五"规划教材:管理学原理》不仅可以作为经济管理类专业的应用型本科教材,还可以作为MBA、MPA及各类管理人员的自学参考书。

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>