

<<管理学基础>>

图书基本信息

书名：<<管理学基础>>

13位ISBN编号：9787115258069

10位ISBN编号：7115258066

出版时间：2011-9

出版时间：人民邮电出版社

作者：张金成 编

页数：249

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>

## <<管理学基础>>

### 内容概要

《管理学基础》共10章，主要内容包括管理导论、管理思想的发展历程、计划、决策、组织、领导、激励与沟通、控制、创新及管理的基本原理和方法。各章作为相对独立的教学单元均包括学习目标、开篇故事、互动游戏、学习内容、案例思考、管理者价值点分享、推荐阅读、练习与应用等8个不同的教学模块。

《管理学基础》不仅可以作为高职高专管理类和经济类专业的教材，也适用于各类企事业单位管理人员的培训，以及作为企业领导和管理人员的参考资料和自学读本。

## &lt;&lt;管理学基础&gt;&gt;

## 书籍目录

## 第1章 管理导论

## 1.1 管理与管理学

## 1.1.1 管理的基本概念及性质

## 1.1.2 管理职能

## 1.1.3 管理学

## 1.2 管理的主体——管理者

## 1.2.1 管理者的概念及分类

## 1.2.2 管理者的知识和技能

## 1.2.3 管理者的角色

## 1.3 管理的客体——管理对象及环境

## 1.3.1 管理对象

## 1.3.2 管理环境

## 第2章 管理思想的发展历程

## 2.1 早期管理思想的萌芽

## 2.1.1 古代管理思想

## 2.1.2 中世纪的管理思想

## 2.1.3 工业革命时期的管理思想

## 2.2 古典管理思想的演进

## 2.2.1 泰罗的科学管理

## 2.2.2 法约尔及其一般管理理论

## 2.2.3 韦伯的组织理论

## 2.3 现代管理理论的发展

## 2.3.1 梅奥及其霍桑试验

## 2.3.2 马斯洛及其需要层次论

## 2.3.3 麦格雷戈及其X-Y理论

## 2.3.4 赫兹伯格及其双因素理论

## 2.3.5 管理理论丛林

## 2.4 当代前沿管理的新发展

## 2.4.1 战略管理

## 2.4.2 组织再造理论

## 2.4.3 学习型组织

## 第3章 计划

## 3.1 计划概述

## 3.1.1 计划的含义及作用

## 3.1.2 计划的类型

## 3.1.3 计划工作的内容与性质

## 3.2 计划的方法与工具

## 3.2.1 计划工作的方法

## 3.2.2 计划工具

## 3.3 目标与目标管理

## 3.3.1 目标的含义及作用

## 3.3.2 目标管理的含义及过程

## 3.4 战略与战略计划

## 3.4.1 战略计划的概念及特征

## 3.4.2 战略计划的制订方法

## <<管理学基础>>

### 第4章 决策

#### 4.1 决策概述

##### 4.1.1 决策的概念和类型

##### 4.1.2 决策原则与决策要素

#### 4.2 决策理论与效用理论

##### 4.2.1 决策理论

##### 4.2.2 效用理论

#### 4.3 定性决策方法

##### 4.3.1 头脑风暴(BS)方法

##### 4.3.2 名义群体法

##### 4.3.3 德尔菲法

##### 4.3.4 戈登技术

##### 4.3.5 对演法

#### 4.4 定量决策方法

##### 4.4.1 确定型决策方法

##### 4.4.2 风险型决策方法

##### 4.4.3 非确定型决策方法

### 第5章 组织

#### 5.1 组织工作的基础

##### 5.1.1 组织的概念及性质

##### 5.1.2 组织理论的基础内容

#### 5.2 组织环境与组织文化

##### 5.2.1 组织环境

##### 5.2.2 组织文化

#### 5.3 组织结构与组织结构设计

##### 5.3.1 组织结构的基本形式与特点

##### 5.3.2 组织设计与职务设计

#### 5.4 人员配备

##### 5.4.1 人员选聘

##### 5.4.2 选聘的途径

##### 5.4.3 人员选聘步骤

##### 5.4.4 人员的考评

##### 5.4.5 人员的培训

#### 5.5 组织变革

##### 5.5.1 组织变革的原因

##### 5.5.2 组织变革的方式

##### 5.5.3 组织变革的过程

### 第6章 领导

#### 6.1 领导概述

##### 6.1.1 领导的含义

##### 6.1.2 领导的功能与作用

##### 6.1.3 领导者的素质要求

##### 6.1.4 领导与管理

#### 6.2 领导的本质探究

##### 6.2.1 领导的本质

##### 6.2.2 领导权威与危机管理

##### 6.2.3 领导者的人格魅力

## <<管理学基础>>

### 6.3 领导理论

#### 6.3.1 领导特性理论

#### 6.3.2 领导行为理论

#### 6.3.3 领导权变理论

### 6.4 领导艺术

#### 6.4.1 领导的决策艺术

#### 6.4.2 领导的用人艺术

#### 6.4.3 授权的艺术

#### 6.4.4 正确处理人际关系的艺术

#### 6.4.5 科学利用时间的艺术

#### 6.4.6 提高领导艺术的途径

### 第7章 激励与沟通

#### 7.1 激励的含义与过程

##### 7.1.1 激励的内涵

##### 7.1.2 激励的过程

##### 7.1.3 激励的作用

#### 7.2 激励理论

##### 7.2.1 内容型激励理论

##### 7.2.2 过程型激励理论

##### 7.2.3 行为改造型激励理论

#### 7.3 管理实践中的激励策略

##### 7.3.1 激励的原则

##### 7.3.2 激励的方式

##### 7.3.3 激励措施

#### 7.4 沟通概述

##### 7.4.1 沟通的含义

##### 7.4.2 沟通的过程

##### 7.4.3 沟通的目的和分类

#### 7.5 沟通的方向与角度

##### 7.5.1 沟通的方向

##### 7.5.2 沟通的角度

#### 7.6 沟通障碍与克服

##### 7.6.1 沟通障碍

##### 7.6.2 沟通障碍的克服

#### 7.7 沟通技巧

### 第8章 控制

#### 8.1 控制概述

##### 8.1.1 控制的含义

##### 8.1.2 控制的作用

#### 8.2 控制机制与控制类型

##### 8.2.1 控制系统的构成

##### 8.2.2 控制的基本类型

##### 8.2.3 控制的基本过程

#### 8.3 控制技术与方法

##### 8.3.1 有效控制特征

##### 8.3.2 控制方法

### 第9章 创新

<<管理学基础>>

9.1 创新的基本理论

9.1.1 创新的内涵

9.1.2 创新的本质

9.1.3 创新的思维

9.1.4 创新的机会

9.2 创新职能的基本内容

9.2.1 观念创新

9.2.2 目标创新

9.2.3 技术创新

9.2.4 环境创新

9.2.5 组织创新

9.3 创新的过程和模式

9.3.1 创新的过程

9.3.2 创新的模式

第10章 管理的基本原理和方法

10.1 管理的基本原理

10.1.1 系统管理原理

10.1.2 人本管理原理

10.1.3 动态管理原理

10.1.4 效益管理原理

10.2 管理的基本方法

10.2.1 管理方法的含义与类型

10.2.2 基本方法

## &lt;&lt;管理学基础&gt;&gt;

## 章节摘录

在非确定型决策问题中，各自然状态出现的概率为未知，不能以客观概率来求得各项行动的预期收益，则可由决策者运用主观判断评定概率，并借助上述技术进行分析决策。

但由于概率的评定受决策者经验、认识能力的影响较大，风险较大。

因此，可选择其他一些决策准则来选择最佳方案。

(1) 乐观法（大中取大准则）。

它是找出每种方案在各种自然状况下的最大损益值，然后取其中最大者。

此准则适用于乐观的决策者，比较各方案所产生的最大收益，而选取其中最大的一个。

这种决策方法的主要特点是依据“乐观”原则，不放弃任何一个获得最好结果的机会，争取好中之好。

采用此准则须冒一定的风险，但也可能有最大的收益。

(2) 悲观法（小中取大准则）。

它是找出每种方案在各种自然状况下的最小损益值，然后取其中最大者，即比较各方案所产生的最小收益，而选取其中最大的一个。

采用此准则可保证决策者至少可获得某收益，因为不论实际情况如何，都不会得到更差的结果。

悲观法的着眼点是实践中无论自然状态发生什么变化，其收益值不会低于一定限度，损失值不会高于一定限度。

它把最小收益的自然状态视为必然出现的自然状态，从“最不利”的情况出发，寻找“最有利”的方案。

因此，这是一种留有余地的分析方法，尽管比较保守、“悲观”，但却稳妥可靠。

(3) 莱普勒斯法（等概率法）。

当无法确定某种自然状态发生的可能性的顺序时，可以假定每一自然状态具有相等的概率，并以此计算各方案的期望值，进行方案抉择。

(4) 最小后悔值法。

它是在计算每个方案在各种情况下的后悔值后，找出各方案的最大后悔值，选择最大后悔值中的最小方案。

这种方法的基本思想是如何使选定的决策方案可能出现的后悔值达到最小，即蒙受的损失最小。

因为当某自然状态出现时，决策者会很明确地选择收益值最大的方案为决策方案。

如果决策者当时没有选择这个方案，而是采取了其他方案，就会感到后悔。

这种方法是以后悔值作为评价方案的标准，依据的是“遗憾”原则。

它既不过于保守，又不过于冒险，是一种比较稳当的决策方法。

应用这种方法时，先计算同自然状态下各方案比较的后悔值。

计算公式如下： $\text{后悔值} = \text{该自然状态下最优方案的损益值} - \text{该自然状态下其他方案的损益值}$

然后，从所有后悔值中选取各方案最大的后悔值，再从这些最大后悔值中取出最小者作为最佳方案。

(5) 折中法（乐观系数法）。

乐观系数决策法又称贺威兹决策准则、折中原则。

它是介于乐观决策法和悲观决策法之间的一种决策方法。

.....

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>