第一图书网, tushu007.com

<<企业导论>>

图书基本信息

书名：<<企业导论>>

13位ISBN编号：9787121142659

10位ISBN编号：7121142651

出版时间：2011-8

出版时间：电子工业出版社

作者：安义中，李丹 编

页数：284

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

企业作为向社会提供产品和服务的经济组织已经成为社会的重要形态，影响着社会的方方面面。《企业导论》从管理学角度详细地介绍了有关企业的知识，力求向读者描述管理的研究重点迄今主要是企业管理。

全书内容涉及概述、企业的组织形式、企业人力资源管理、企业的产品与技术、企业的设立、企业外部环境、企业内部管理、企业的变更与破产等。

全书章节结构规范，要点、目标、正文、结论、专栏、问题、案例、关键词、参考文献等均以简洁而明晰的方式进行展示，图表简明而系统，文辞精练，章节要素间逻辑关系缜密，有助于读者系统领悟与推演。

《企业导论》可作为经济管理类、工学类各专业大学生、研究生的专业导读性教材，也可作为企业管理者的工作参考用书，还可作为希望对企业有所了解的人士的兴趣读物。

<<企业导论>>

书籍目录

目 录第一章 概论1.1　企业的基本概念1.1.1　企业的概念和定义1.1.2　企业的分类1.1.3　企业的特征1.2　企业在国民经济中的地位与作用1.2.1　国有和集体企业在国民经济中的地位与作用1.2.2　民营企业（个体企业）在国民经济中的地位与作用1.2.3　外资企业在国民经济中的地位与作用1.2.4　企业与市场、国家的关系1.3　企业在社会中的地位与作用1.3.1　企业与社会的关系及其在社会中的地位1.3.2　企业在社会中的责任与作用1.3.3　企业在社会中责任的评论1.4　企业对个人的影响1.5　企业与管理学科的关系1.5.1　管理理论概述1.5.2　企业管理概述1.5.3　企业管理的基本原理1.5.4　企业管理的基本原则1.6　现代企业制度1.6.1　企业制度和现代企业制度1.6.2　现代企业制度的特征1.6.3　现代企业制度的基本内容1.6.4　现代企业制度的组织形式1.6.5　我国现代企业制度1.7　企业集团1.7.1　企业集团的概念1.7.2　企业集团的基本特征1.7.3　我国企业集团的发展结论第二章 企业的组织形式2.1　组织理论2.1.1　组织理论的历史变迁2.1.2　现代组织理论2.2　组织维度与范式2.2.1　组织设计的维度2.2.2　组织范式的变化2.3　企业组织结构2.3.1　组织的定义2.3.2　组织结构的基本概念2.3.3　组织结构的影响因素2.3.4　组织结构设计结论第三章 企业人力资源管理3.1　人力资源管理系统概述3.2　企业人力资源管理内涵3.2.1　人力资源与人力资本3.2.2　人力资源管理与企业人力资源管理3.2.3　企业人力资源管理的内容及职能3.3　企业人力资源管理的基本原理3.4　企业人力资源管理程序3.4.1　企业人力资源规划3.4.2　企业岗位设计与职务分析3.4.3　人员招聘与配置3.4.4　员工的培训与开发3.4.5　员工的职业管理3.4.6　绩效考核与薪酬管理3.5　企业人力资源优化管理3.6　企业人力资源管理的发展趋势结论第四章 企业的产品与技术4.1　产品的概念与形态4.1.1　产品概述4.1.2　整体产品观4.2　产 品 功能4.2.1　产品功能的概念4.2.2　产品功能的内涵4.2.3　产品功能优化的意义4.3　产品生命周期4.3.1　产品生命周期理论4.3.2　产品生命周期各阶段的特点4.3.3　延长产品生命周期的策略4.4　新产品开发4.4.1　新产品开发概述4.4.2　新产品开发的意义及存在障碍4.4.3　新产品开发的方式及程序4.5　产品制造技术管理4.5.1　产品制造工艺4.5.2　产品制造设备4.5.3　产品制造流程结论第五章 企业的设立5.1　企业与公司的区别5.2　公司创立筹划：创立目的、战略思维、市场定位、设立要素、组织形式和制度安排5.2.1　公司的创立目的5.2.2　公司的战略思维5.2.3　公司的市场定位5.2.4　公司的设立要素5.2.5　公司的组织形式5.2.6　公司的制度安排5.3　公司设立要素5.3.1　有限责任公司的设立5.3.2　股份有限公司的设立5.4　公司设立的法律程序5.5　公司设立中的政府监管5.6　企业的制度安排5.6.1　股东会和股东大会控制层面的制度安排5.6.2　董事会层面的制度安排5.6.3　监事会层面的制度安排5.6.4　全面确立董事、监事和高管人员对公司承担的义务结论第六章 企业外部环境6.1　企业外部环境概述6.1.1　企业外部环境6.1.2　外部环境的特点6.1.3　研究外部环境的意义与作用6.2　企业外部环境要素认识6.2.1　企业外部环境要素及分类6.2.2　外部一般环境6.2.3　外部特殊环境6.3　企业所处的行业结构分析6.3.1　行业的性质6.3.2　行业发展动力分析6.4　外部环境分析预测方法6.4.1　预测方法与技术6.4.2　企业外部环境关键战略要素预测6.4.3　企业外部环境分析6.4.4　企业外部环境评价技术结论第七章 企业内部管理7.1　企业内部管理概述7.1.1　企业内部管理及其意义7.1.2　企业内部管理的要素及其内涵7.2　企业内部要素管理7.2.1　企业市场营销管理7.2.2　企业财务管理7.2.3　企业生产管理7.2.4　企业技术与研究开发管理7.2.5　企业信息资源管理（IRM）7.3　企业内部管理活动7.3.1　企业活动及企业内部管理活动的概念7.3.2　企业的资源管理活动7.3.3　企业的过程管理活动7.3.4　企业的组织管理活动7.4　企业优劣势分析7.4.1　企业核心竞争力与企业价值链分析7.4.2　企业资源价值分析7.4.3　企业市场分析7.4.4　内部因素评价（IFE）矩阵结论第八章 企业的变更与破产8.1　企业变更与破产的概述8.2　企业变更的模式8.2.1　基本模式8.2.2　主流模式8.2.3　其他模式8.3　企业购并与分立8.3.1　企业购并8.3.2　企业分立8.4　企业解散和清算8.4.1　企业解散的原因8.4.2　企业解散后的清算8.5　企业破产8.5.1　企业破产的意义8.5.2　破产制度与民事诉讼和执行制度的比较8.5.3　企业破产的原因8.5.4　破产的流程结论参考文献

章节摘录

绩效考核成败的关键是如何进行可操作性的绩效管理。
企业人力资源部往往观念很新，积极性很高，希望通过全方位的考核方式使员工的整体工作绩效提高，却由于企业文化、员工素质等因素的影响，使得绩效考核往往容易流于形式，难见实际成效。
此时，人力资源管理部门更应该从组织文化、领导支持、员工忠诚度、人力资源政策等方面努力，克服可能存在的问题，尽量保证考核结果的客观公正。
应首先着手建立企业内部的业绩考核价值观，使企业成员明晰组织愿景，个人目标；从领导入手，获取中高层领导的全力支持；通过培训提高全员考评的技能，减少考核中人为因素的影响；提倡并建立一个能上能下的人员竞争选拔机制。
然后是选择适合本企业不同层次、不同岗位的人员的较为合适的考核办法，尽量排除各种人为的负面影响保证考评结果的公正有效。
企业对员工个人的奖惩是通过薪酬系统得以实现的。
薪酬管理是最困难、最复杂、充满矛盾的管理之一，因为员工、股东、企业管理者、政府有着不同的期望和各自的利益，管理者在如何对员工的工作进行刺激和激励以及刺激的效果等问题上有着不同的看法。
对于总经理来说，设计与管理报酬制度是一项最困难的人力资源管理任务，如果建立了有效的报酬制度，企业及各部门就会进入良好的创新循环；而如果这些制度失灵，那么接踵而至的便是员工心灰意冷的态度。
企业必须奖励员工，这是提高员工忠诚度和使其以更好的绩效为企业工作的直接手段。
对于员工个人而言，他们希望他们的行为可以获得一些外在的报酬，包括晋升、薪水、福利、津贴、奖金和股票期权等。
同时，他们也希望得到内在报酬，如对工作的胜任感、成就感、责任感、受重视、有影响力、个人成长和富有价值的贡献等。
员工与管理者都倾向于注重外在报酬，因为这类报酬是比较容易确定和衡量的。
而内在报酬是难以进行清晰的界定来讨论或比较或谈判的。
特别是对于一般员工而言，内在报酬是员工与管理层谈判时很少涉及的，但往往是导致员工与管理层冲突的主要来源。
对于这类员工而言，他们对工作条件是没有影响力的，对工资等外在报酬的需求往往会掩盖这种事实，因此，对于内在报酬不足的问题，管理者往往通过加薪的方式从外在报酬上加以补偿。
而对于管理者或核心员工而言，他们对报酬的不满可能是由于对内在报酬的不满而产生的，即对责任、职业和权力等方面会有更深的不满，因此提薪对于管理者或者核心员工而言可能会暂时缓解这种冲突，但并不能从根本上解决这个问题。
总的来说，薪酬管理的目标主要体现在公平性上，使员工感到公平，维持宏观经济的稳定，刺激员工与管理者共同努力；有助于实现吸引、激励员工以及保持员工的稳定性。
企业的薪酬管理应遵循以下原则：　　（1）公平性与认可性。
员工一般通过内、外两类报酬评估来判断他们的努力是否得到了组织的充分回报，评价报酬系统是否公正。
没有公平感，员工对报酬制度的信任度将很低，同时也很难认同报酬与绩效间的联系。
然而薪酬体系的激励值与满意值取决于那些能影响薪酬体系设计与管理的人，虽然有证据表明，员工参与决策能使决策易于执行，但是，员工参与报酬制度的设计与管理还是很少见的，因为这种参与相当费时，因而成本不菲，更重要的原因可能是薪酬设计往往是管理层权力的体现，企业往往不容许员工们参与薪酬体系的设计与决策。
所以，对于整个企业来说不可能实现所有员工的完全认可，此时，企业人力资源部门的职责主要是使大多数员工至少核心员工在主观感觉上是安全的，薪酬是公平的、被认可的。
……

第一图书网, tushu007.com

编辑推荐

《企业导论》为创新型国家化教育研究项目。
《企业导论》提供一种从管理学角度整体地把握和认识企业的可能性，从而让分处于不同管理岗位的专业人士能整体地认识企业的全貌和自身工作在整个企业中的地位与作用，从而增加全局观念；让学习不同专业的大学生尤其是经济管理类、工学类学生明了企业对自身专业的包容涵盖和各专业间的相互关联，从而树立更加明确的学习目的，激发更浓厚的学习兴趣。
《企业导论》适合作为高等学校经济管理类专业本科生的教材，也可供相关企业人员参考。

第一图书网, tushu007.com

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