

<<管理学原理>>

图书基本信息

书名：<<管理学原理>>

13位ISBN编号：9787509605486

10位ISBN编号：7509605482

出版时间：2010-10

出版时间：经济管理出版社

作者：张多中 编

页数：356

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>

前言

深圳大学与深圳特区相伴而生，共同成长，而深圳大学管理学科一直是其建设的重点学科之一。1983年9月，深圳大学经济管理系组建，下设工业经济管理专业和商业经济管理专业，开深圳大学管理教育之先河。

1985年经济管理系一分为二，分设经济系和管理系，其中管理系下设工业企业管理专业和商业企业管理专业，专业方向分别有证券投资管理方向、房地产企业管理方向、餐旅管理方向和财务管理方向。同年，深圳大学创建软科学系与信息系统专业。

1987年行政学系建立，1997年6月，由管理系、行政学系和软科学系合并组建深圳大学管理学院，标志着深圳大学管理学科进入蓬勃发展的新时期。

伴随管理学科的发展，作为学科基础课程的管理学原理教材建设也陆续展开。

1989年5月，管理系教师朱东和傅哲铭在经济科学出版社出版了《现代管理学》；同年12月，经济系教师施炜在能源出版社出版了《管理学基础》；2002年10月，管理学院侯莉颖、杨龙芳、杨云、陈淑妮四位老师共同编写的《管理学精要》由吉林人民出版社出版，并于2006年修订再版。

这些教材的出版不仅满足了本校“管理学原理”课程教学的需要，也体现了深圳大学重视管理学科和教材建设的传统。

<<管理学原理>>

内容概要

如何根据管理学科专业基础课程的特点，提供既具有鲜明特色，又能从一般的人文观点看待管理，并激发学生对管理产生兴趣的管理学教材？

这是我们一直思索的问题。

《管理学原理》正是这一探索的成果。

《管理学原理》将管理学的基本知识分成四篇：管理导论、管理思想发展、管理基本原理、管理基本过程，试图回答管理“是什么、为什么、如何做及做什么”这四个逻辑相关的基本问题，其中每章都提炼了知识要点、关键概念，给出了思考和讨论的问题，安排了案例讨论和自我测试。

其目的在于从有限的篇幅和学时中，尽可能完整和有趣地认知管理。

《管理学原理》既可作为高等院校管理学科的专业基础数学用书，也可作为有志于管理之士自学的入门之书。

<<管理学原理>>

书籍目录

第1篇 管理导论 第一章 管理与管理学 第一节 理解管理 第二节 管理实践的边界 第三节 管理学 第二章 管理者 第一节 为什么需要管理者 第二节 管理者的界定 第三节 管理者的工作 第四节 管理者的能力 第五节 管理者与官僚主义退化病 第三章 管理伦理 第一节 管理伦理概述 第二节 管理伦理问题的起因 第三节 管理伦理的价值 第四节 管理伦理思想与实践的研究与发展 第五节 管理伦理化 第四章 组织环境 第一节 组织环境概述 第二节 环境对组织的影响 第三节 组织环境管理的基本要点 第四节 环境分析的基本方法第2篇 管理思想的发展 第五章 早期的管理思想 第一节 前工业社会的管理思想 第二节 工业革命时期的管理思想 第三节 大规模生产时代的管理思想 第六章 行为学派的管理思想 第一节 行为学派先驱与工业心理学 第二节 霍桑试验与梅奥的人际关系学说 第三节 行为科学学派的主要理论 第七章 当代管理理论 第一节 权变理论学派 第二节 系统方法学派 第三节 战略管理理论 第四节 20世纪80年代的企业文化 第八章 管理前沿 第一节 企业重建理论 第二节 学习型组织理论 第三节 核心能力理论 第四节 知识管理理论第3篇 管理的原理与原则 第九章 管理的系统原理与原则 第一节 管理的系统原理 第二节 整分合原则 第三节 相对封闭原则 第十章 人本原理与原则 第一节 人本原理 第二节 能级原则 第三节 动力原则 第四节 行为原则 第十一章 动态原理与原则 第一节 动态原理 第二节 反馈原则 第三节 弹性原则 第四节 创新原则 第十二章 效益原理与原则 第一节 效益原理 第二节 择优原则 第三节 价值原则第4篇 管理的基本过程 第十三章 计划 第一节 计划概述 第二节 计划的分类 第三节 计划的基本内容 第四节 计划的基本过程 第五节 计划的方法 第十四章 组织 第一节 组织概述 第二节 组织结构的设计 第三节 领导与指挥 第四节 沟通和协调 第五节 组织变革 第十五章 控制 第一节 控制的性质 第二节 控制的类型 第三节 控制的过程 第四节 实施控制的要求 第五节 控制的方法参考书目后记

章节摘录

(4) 应该认识到一个特定的组织结构是在特定的条件和特定的时间内执行特定的任务。不同性质的任务使得不同的组织结构之间存在着巨大的反差。

这说明任务和组织之间存在可匹配关系, 这种可匹配关系还会发生变化。

在任务与组织之间的可匹配关系上, 特定的组织总有最适合执行的任务。

在执行某项特定的任务时, 总会存在从一种组织形式转换到另一种组织形式的要求。

特定的任务就这样限定了特定的组织结构的边界。

特定的组织结构可以通过由员工组成的不同“团队”显现出来。

人们已经发现现实中至少几种或十几种非常不同的团队, 每种团队都有自己的应用领域、局限性和困难, 都需要采取不同的管理方式。

例如, 现在广泛采用的“小编制的爵士乐团”型团队。

已有证据显示, 这种团队面临的困难最多、最难实行、缺点最难克服。

所以, 除非人们确定, 并很快地确定什么样的团队适合执行什么样的任务, 什么样的团队不适合执行什么样的任务, 否则不出几年, 团队的声誉就会一落千丈, 昙花一现。

能够匹配在恰当的时空和特定的任务的团队才是最有效的组织形式。

特定任务决定特定组织结构, 也决定了任何一个组织都需要不同类型的组织结构并存。

换言之, 任何组织在结构上都是一种“混合型”的组织结构。

研究和采用“混合型”的组织结构是管理的重要任务。

例如, 几十位训练有素的医护人员做心脏搭桥手术, 他们的组织既可能是纯粹的职能型组织, 又可能是团队。

如果将他们的工作组织视为“法约尔式”职能型组织, 每个成员都各司其职。

.....

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>