

<<管理学新论>>

图书基本信息

书名：<<管理学新论>>

13位ISBN编号：9787561453711

10位ISBN编号：756145371X

出版时间：2011-8

出版时间：四川大学出版社

作者：李福海

页数：222

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>

<<管理学新论>>

内容概要

本书共分上下两篇。

上篇主要讨论管理学的基本原理、规律和中外管理思想史发展的基本脉络，其中多是笔者在研究管理学过程中的体会和心得，目的是为了帮助管理理论研究者和实践中的管理者对管理学和管理思想有一个比较深入的理解。

由于讨论的多是管理学的最基本的理论，因此其内容涵盖了所有的管理学门类，接近管理哲学层面的研究。

下篇介绍了以企业管理为主的管理理论的最新发展。

如果读者对企业管理理论的新发展有所了解，那么对近年来公共管理学所倡导的企业政府理论、政府再造理论等就会有更深刻的了解。

由于篇幅的限制，下篇在介绍管理理论的新发展时便不再介绍公共管理理论的发展情况。

尽管如此，从事公共管理的研究和实践者，了解了下篇的内容是会有很大的裨益的。

<<管理学新论>>

作者简介

李福海，1943年11月14日生于河北省临西县，现为四川大学工商管理学院教授。曾先后担任过西北政法学院政治理论系哲学教研室主任、行政法系行政诉讼法教研室主任，四川大学哲学系主任、工商管理系学术委员会主任，四川大学工商学院顾问、十大名师之一、教授委员会委员，四川大学危机管理研究所所长、四川省卫生厅公共卫生突发事件咨询委员会委员、成都市应急联络中心顾问，四川企业联合会高级咨询委员会专家，中国行政管理学教学研究会常务理事，四川省行政管理学常务理事，四川省监察学会常务理事，四川省哲学学会秘书长，兼职律师，是中国西部地区第一个行政管理学硕士点创立者。

长期从事哲学、法学、管理学的研究和教学工作。

近年来主要担任MBA和研究生的管理思想史、中西管理思想比较研究、管理基础理论研究、战略管理等方面的教学和研究工作。

主要著作（独著或合著）有《主体论》、《历史性转折》、《矛盾·实践·社会主义》、《结构·机制·发展》、《行政监察学》、《法学基础与行政法学》、《廉政建设的理论、制度与实践--中国政府廉政建设研究》（“九五”国家社科重点课题资助项目）、《再造企业行政》（国家社科资金资助项目）、《战略管理学》（四川大学研究生重点教材）等。

<<管理学新论>>

书籍目录

上篇 管理学基本理论

第一章 管理与管理学

第一节 管理与管理活动

一、管理的概念

二、管理的类别

三、管理活动的结构

四、管理活动的属性

五、管理活动的规范化模式

第二节 管理学与管理学的科学体系

一、管理学的概念

二、管理学的三个层次

三、管理学的学科体系

第三节 管理学的研究范式

一、管理学的研究范式

二、管理学的研究方法

第二章 管理思想的历史沿革

第一节 管理思想概述

一、管理思想的历史沿革脉络

二、管理思想的内在结构

三、研究管理思想史的方法

第二节 中国管理思想的历史沿革

一、中国古代农业文明管理思想发展时期

二、社会主义计划经济基础上的集权管理思想发展时期

三、社会主义市场经济基础上的集权一分权管理思想发展时期

四、中国管理思想的发展趋势

第三节 中国古代的管理思想

一、中国古代管理思想产生的历史背景及其逻辑结构

.....

下篇 现代管理理论

附录 管理陷阱

参考文献

章节摘录

2.人力资源配置是否恰当 美国管理学大师孔茨认为,有效的管理取决于管理人员的三种基本的个人技能,即技术技能、人事技能和思想技能。

技术技能指的是一个人对某一特殊活动,特别是包括方法、过程、程序或技术技能的理解和熟练程度;人事技能指的是一个人能够以小组成员的身份有效地工作的能力,并能够在他所领导的小组中建立起合作的能力;而思想技能则包含把企业看成一个整体的能力,包括识别一个组织中的彼此互相依赖的各种职能,企业某一部分的改变如何能影响所有其他各部分,并进而设想个别企业与产业、社团之间,以及与国家的政治、社会和经济力量这一总体之间的关系。

上述三种技能的相对重要性,随着各级管理责任不同而有所不同。

在较低的职位中需要的技能主要是技术技能和人事技能;在较高的职位中,管理人员的效率大都取决于人事技能和思想技能;在最高职位,思想技能就成为成功的管理者最重要的技能了。

根据这一理论,孔茨进一步认为,了解了在各种职位职责上最需要的技能,在管理人员的选拔、训练和提升方面就应充分考虑以下几方面: 首先,好的管理人员不一定是天生的,对管理人员的培养和发展是更为重要的。

管理人员在技能上的任何进步,必然会产生更为有效的行动。

其次,把具有互为补充的技能的个人合成一个管理小组,可以取得出色的成就。

所以,要创造有效率的管理,企业应当熟知衡量管理人员才能的方式方法,合理有效地配置人力资源。

3.企业文化是否健康 由于企业文化确立了对员工应做什么、不应做什么的约束,所以企业文化会制约一个管理者,尤其是管理者所作的涉及所有管理职能的决策选择,而这种决策选择必然影响企业的管理效率。

例如,如果一个企业的文化是以对员工的不信任为基础的话,管理者则更可能采取独裁式的领导方式而不是民主的方式。

这种管理方式对于员工民主意识普遍较低的企业来讲,可能会带来较高的管理效率。

但是在现代企业中,如果管理者信奉独裁式管理而将信息“藏在贴身的内衣里”,致使员工无法获得他们所需的全部信息来作出适宜的行为,那么必然导致效率的降低。

4.企业外部环境是否有利 任何企业都会受到外部的宏观环境与具体环境的影响,企业是一个与其具体环境相互作用、相互依存的系统。

企业依赖其环境作为投入的来源和产出的接受者,再加之环境变化的不确定性,环境对企业管理效率的影响将非常大。

二、管理效益效益是管理的灵魂,它既是管理所追求的最终目的,也是判断管理成败的最终标准。

效益是与效率和效果既相联系又相区别的概念。

.....

<<管理学新论>>

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>