

<<管理学原理>>

图书基本信息

书名：<<管理学原理>>

13位ISBN编号：9787561511282

10位ISBN编号：7561511280

出版时间：2009-8

出版时间：厦门大学出版社

作者：林志扬

页数：448

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

本书从1996年第一次出版到现在，已经经历了三次的修订再版。

前几次的修订再版基本上都是属于修补性质的。

即主要是根据读者在使用过程中所反映的问题进行文字的修改、个别内容的增补与删除工作。

本次的再版修订工作本质上也还是在原来的框架体系上进行的修补性工作，但在工作量上比以往的几次修订却有了较大程度的增加。

这次的再版修订工作主要是基于两个指导思想：一是力图使本书的内容能更好地反映本学科研究的最新成果，二是尽可能地方便、帮助读者的阅读与学习，提高读者的学习效率。

本次修订主要体现在以下两个方面：第一是在内容上增补了比较多新的内容。

根据本学科理论的发展现状，第四版尽可能地把管理学一些新的理论与实践的成果反映到本书中来。

如把原来第三章第四节“利益相关者、社会责任与管理道德”的内容扩展成一章（即第四版的第四章）进行阐述；在原来第七章第四节关于“管理理论发展的趋势”的阐述中，增加了学习型组织、业务流程再造和平衡计分卡等新的内容；在原来第九章关于“管理组织职能”的阐述中，增加了对组织结构变革的一些新的趋势及对新的组织结构形式的介绍；在原来第十章关于“管理的领导职能”的阐述中，增补了新发展的领导理论；同时，根据读者使用本教材后反映的情况，原来第八章“管理的计划职能”中，增加了“目标管理法”与“管理决策技术与方法”两节新的内容，并对原来战略计划与战略管理的内容进行了充实。

内容概要

《管理学原理(第4版)》从1996年第一次出版到现在，已经经历了三次的修订再版。

前几次的修订再版基本上都是属于修补性质的。

即主要是根据读者在使用过程中所反映的问题进行文字的修改、个别内容的增补与删除工作。

本次的再版修订工作本质上也还是在原来的框架体系上进行的修补性工作，但在工作量上比以往的几次修订却有了较大程度的增加。

这次的再版修订工作主要是基于两个指导思想：一是力图使《管理学原理(第4版)》的内容能更好地反映本学科研究的最新成果，二是尽可能地方便、帮助读者的阅读与学习，提高读者的学习效率。

<<管理学原理>>

书籍目录

第四版修订说明第一章 管理与管理学第一节 管理第二节 管理者第三节 管理学第二章 组织与组织的目标第一节 组织第二节 组织的目标第三节 组织管理与组织目标第三章 组织的内外部环境第一节 组织效能模型第二节 组织的外部环境第三节 组织的内部环境第四节 组织界限第四章 利益相关者、社会责任与管理道德第一节 利益相关者第二节 社会责任第三节 社会责任的具体体现第四节 管理道德第五章 早期的管理思想和管理实践第一节 著名的早期管理实践第二节 早期的管理思想第三节 管理理论的先驱者第六章 古典管理理论第一节 古典管理理论产生的时代背景第二节 泰罗与科学管理理论第三节 法约尔及其一般管理理论第四节 韦伯及其官僚集权制第七章 人际关系学说第一节 人际关系学说产生的时代背景第二节 人际关系学说的先驱者第三节 霍桑试验与人际关系学说第四节 人际关系学说时代管理理论的发展第五节 人际关系学说时代的总结第八章 现代管理理论第一节 现代管理理论产生的时代背景第二节 管理理论的丛林第三节 现代管理理论的特点第四节 未来管理的发展趋势第九章 管理的计划职能第一节 决策、计划与战略管理第二节 计划工作的原则第三节 目标管理法第四节 计划工作的步骤第五节 决策的技术和方法第六节 战略规划与管理第十章 管理的组织职能第一节 组织工作的内涵与性质第二节 组织工作的影响因素第三节 组织工作的基本内容第四节 组织结构的变革趋势第十一章 管理的领导职能第一节 领导工作的内涵与性质第二节 各种领导理论第三节 各种激励理论第十二章 管理的控制职能第一节 控制与控制系统第二节 控制的过程第三节 控制工作的原理第四节 控制方法的类型...

...

<<管理学原理>>

章节摘录

插图：一方面是组织人格，即管理者在组织中的行为必须以有利于组织目标的实现为基本的准则，在从事管理活动中必须按组织目标要求去做。

这意味着管理者要对组织的生存和发展负责。

管理者的这种组织人格的特点使得不同的管理者所从事的管理活动具有延续性和相似性。

另一方面是个人人格，即管理者在组织中的所作所为又受管理者个人因素的影响，包括个人所追求的目标，个人的知识、兴趣、爱好和价值观等的影响。

这种管理者的个人人格特点使得不同的管理者所从事的管理活动具有很大的差异性。

管理者所从事的管理活动取得的成效高低，受非工作环境因素和工作环境因素的影响。

非工作环境因素如组织中的人际关系状况、管理者个人所属的利益团体、管理者个人的家庭因素等，都会对管理者所从事的管理活动的成效高低产生影响；工作环境因素如管理的工具和管理手段的运用情况、组织中的信息沟通情况、管理者本身被授予的权力的大小、组织中各个管理部门的分工及职责的分派情况等，也会对管理者所从事的管理活动的成效高低产生影响。

管理者的管理活动通过作用于被管理者的业务活动而对组织的成效产生影响。

在这个影响过程中，同样受两个因素的影响。

一个是被管理者所处的工作方面的环境因素，比如被管理者的工艺技术水平、工作条件，管理者与被管理者之间的关系，组织中的规章制度，组织中的分配制度和奖励制度等。

另一个是被管理者所处的非工作方面的环境因素，如组织所处的地理位置，组织的外部政治环境、经济环境，组织的外部资源条件等。

正因为管理者的管理活动在协调被管理者的业务活动从而影响组织成效的过程中要受到工作方面和非工作方面的因素的影响，所以高的管理成效有可能导致低的组织成效，而低的管理成效却有可能导致高的组织成效。

比如一个管理得很好的企业可能由于工艺技术的落后而很难在激烈的竞争中取得胜利，而一个管理水平很低的个体企业（甚至是小作坊）却可能由于其有利的资源条件，或者利用优惠的政策条件，而能够在竞争的环境中取得胜利。

从图1-2中我们还可以看出，各个组织的组织成效会影响（形成）整个社会的政治、经济环境，而这种环境因素又反过来影响和制约着组织目标的确定。

<<管理学原理>>

编辑推荐

《管理学原理(第4版)》尽可能地把管理学一些新的理论与实践的成果反映出来。

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>