

<<管理学基础>>

图书基本信息

书名：<<管理学基础>>

13位ISBN编号：9787563619009

10位ISBN编号：7563619003

出版时间：李明芹 中国石油大学出版社 (2012-08出版)

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>

书籍目录

第一章管理活动与管理理论 第一节 管理活动 第二节 管理理论的形成与发展 本章小结 第二章管理与环境 第一节组织环境 第二节组织文化 第三节 管理道德与企业社会责任 本章小结 第三章决策 第一节 决策与决策理论 第二节 决策过程 第三节 决策方法 第四节 信息管理 本章小结 第四章计划 第一节计划概述 第二节 计划编制过程 第三节 计划的组织实施 本章小结 第五章组织 第一节 组织与组织设计 第二节 组织的部门化 第三节 组织结构的类型 第四节 组织的职权配置 本章小结 第六章人力资源管理 第一节 人力资源管理概述 第二节 员工招聘 第三节 员工培训与绩效评估 本章小结 第七章领导 第一节领导概述 第二节领导理论 第三节 领导者素质和领导艺术 本章小结 第八章激励 第一节激励概述 第二节激励理论 第三节 激励实务 本章小结 第九章沟通 第一节 沟通概述 第二节 沟通管理 第三节 冲突与谈判 本章小结 第十章控制 第一节控制概述 第二节控制过程 第三节控制方法 本章小结 参考文献

章节摘录

版权页：插图：4.目标的可考核性 要想目标可以考核，一个途径是将目标量化。目标量化往往会降低组织运行的效率，但是对组织活动的控制、员工的奖惩会带来很多方便。有时要用可考核的措辞说明结果可能比较困难，对高层管理人员以及政府部门尤其如此。但原则是：只要有可能，就规定明确的、可考核的目标。

5.目标的可接受性 根据美国管理心理学家维克多·弗鲁姆的期望理论，人们在工作中的积极性或努力程度是效价和期望值的乘积。

其中，效价是指一个人对某项工作及其结果能够给自己带来的满足程度的评价，即对工作目标有用性的评价；期望值是指人们对自己能够顺利完成该工作可能性的估计，即对工作目标能够实现的概率的估计。

因此，如果目标对其接受者要产生激发作用的话，该目标必须是他能够接受的，可以完成的。

相反，如果目标超过了其能力所及的范围，则该目标对他没有激励作用。

6.目标的挑战性 如果一项工作很容易完成的话，对接受者来说是件轻而易举的事情，那么就失去了激励接受者的作用；如果一项工作很难完成的话，对接受者来说是件比登天还难的事情，接受者就会放弃去争取。

教育学中有一原则：“跳一跳，摘桃子”，说的就是这一道理。

因此，管理人员须制订可以达到而又不失挑战性的目标。

7.伴随信息反馈性 信息反馈是把目标管理过程中，目标的设置、目标实施情况不断地反馈给目标设置和实施的参与者，让人们时时知道组织对自己的要求、自己的贡献情况。

如果建立了目标再加上反馈，就能更进一步改善员工的工作表现。

（三）目标管理的过程 孔茨认为，目标管理是一个全面的管理系统，它用系统的方法把许多关键的管理活动结合起来，并且有意识地瞄准并高效地实现组织目标和个人目标。

在理想的情况下，这个过程开始于组织的最高层，总经理对这一过程给予积极支持，并给以指导。但是目标设置开始于最高层并不是必然的。

它可以从分公司一级开始，也可以在某职能部门一级甚至更低层开始。

1.制定目标 制定的目标包括确定组织的总体目标和各部门的分目标。

总体目标是组织在未来从事活动要达到的水平，其实现有赖于全体成员的共同努力。

为了协调这些成员在不同时空的努力，各个部门的各个成员都要建立与组织目标相结合的分目标。

这样就形成了一个以组织总体目标为中心的一贯到底的目标体系。

在制定每个部门和每个成员的目标时，上级要向下级提出自己的方针和目标，下级要根据上级的方针和目标制定自己的目标方案，在此基础上进行协商，最后由上级综合考虑后作出决定。

<<管理学基础>>

编辑推荐

《管理学基础》既可作为高职高专、成人教育、应用型本科管理类相关专业的基础课教材，又可供相关人员自学或参考。

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>