

<<现代管理学>>

图书基本信息

书名：<<现代管理学>>

13位ISBN编号：9787801695260

10位ISBN编号：7801695267

出版时间：2004-1

出版时间：时代经济出版社

作者：林祖华

页数：348

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>

<<现代管理学>>

前言

管理活动是人类最基本的社会实践活动之一，管理无处不在，无时不有。国家的兴衰，企业的成败，都与管理是否得当有关。第二次世界大战以后，管理日益成为世界经济社会发展的主宰，管理、科学和技术已成为现代社会的三大支柱，称为现代文明的三鼎足。日本学者认为，技术和管理的推动经济发展不可或缺的两个轮子；美国学者认为，经济的快速发展三分靠科技，七分靠管理。随着我国改革开放的不断深入，管理的重要性也日益体现出来。朱镕基同志曾大声疾呼：“管理科学，兴国之道”。正因为如此，管理和管理学知识日益受到社会各界的重视。

管理学是人类智慧的结晶，是人类文明、进步的巨大推动力，是人类近代史上发展最迅猛、对社会经济发展影响最重大的学科之一；管理学是一门综合性学科，管理过程的动态性、复杂性和管理对象的多样性决定了管理所要借助的知识、方法和手段的多样化，特别是在当今世界，科学技术飞速发展，科技成果被各国广泛采用，管理学就更需要借鉴经济学、社会学、心理学、行为学、信息学、数学等多学科的科学成果，使其不断得到发展和完善；管理学是一门软科学，如同计算机中有硬件、软件之分一样，一个组织里的人、财、物等有形的资源如果是硬件，那么管理就是软件，管理学则称为软科学，通过很好的管理工作，可以充分调动组织成员的积极性、主动性和创造性，更好地利用各种资源，来获得好的经济效益和社会效益；管理学是一门实践性很强的学科，管理学理论直接来源于管理的实践活动，并且直接为管理实践活动提供指导，只有能够用于指导实践的管理学，才有生命力，才能够不断地发展；管理学是一门发展中的学科，它与社会经济发展紧密相关，其理论正处于新旧更迭的关键时期，必将随着经济的发展和科技的进步而不断发展。

<<现代管理学>>

内容概要

管理学是一门综合性学科，管理过程的动态性、复杂性和管理对象的多样性决定了管理所要借助的知识、方法和手段的多样化，特别是在当今世界，科学技术飞速发展，科技成果被各国广泛采用，管理学就更需要借鉴经济学、社会学、心理学、行为学、信息学、数学等多学科的科学成果，使其不断得到发展和完善；管理学是一门软科学，如同计算机中有硬件、软件之分一样，一个组织里的人、财、物等有形的资源如果是硬件，那么管理就是软件，管理学则称为软科学，通过很好的管理工作，可以充分调动组织成员的积极性、主动性和创造性，更好地利用各种资源，来获得好的经济效益和社会效益；管理学是一门实践性很强的学科，管理学理论直接来源于管理的实践活动，并且直接为管理实践活动提供指导，只有能够用于指导实践的管理学，才有生命力，才能够不断地发展；管理学是一门发展中的学科，它与社会经济发展紧密相关，其理论正处于新旧更迭的关键时期，必将随着经济的发展和科技的进步而不断发展。

<<现代管理学>>

书籍目录

第一篇 管理学概述第一章 管理与管理学第一节 管理的概念第二节 管理的性质第三节 管理的职能第四节 管理学的特点、内容与研究方法本章思考题本章案例第二章 管理学的形成与发展第一节 早期管理实践第二节 管理思想的萌芽和发展第三节 管理学的产生与形成第四节 现代管理理论丛林第五节 中国传统管理思想本章思考题本章案例第三章 管理的基本原理第一节 系统原理第二节 人本原理第三节 责任原理第四节 效益原理本章思考题本章案例第二篇 决策第四章 决策理论第一节 决策基础第二节 决策类型第三节 决策步骤与影响因素第四节 决策方法本章思考题本章案例第五章 计划理论第一节 计划的性质与作用第二节 计划的要素与种类第三节 计划的编制方法本章思考题本章案例第三篇 组织第六章 组织理论概述第一节 组织与组织工作第二节 组织工作原理第三节 组织的类型本章思考题本章案例第七章 组织结构设计第一节 组织设计概述第二节 组织层次与管理宽度第三节 部门划分与职权划分第四节 集权与分权第五节 委员会的组织形式本章思考题本章案例第八章 人力资源管理第一节 人力资源管理概述第二节 人力资源的规划与分析第三节 人力资源的招聘与更新第四节 人力资源的开发与培训第五节 人力资源的绩效考评本章思考题本章案例第四篇 领导第九章 领导概述第一节 领导的内涵与作用第二节 领导理论的演变与发展第三节 领导者的基本素质第四节 领导的方式与艺术本章思考题本章案例第十章 激励第一节 激励概述第二节 激励理论第三节 激励的原则与方法本章思考题本章案例第十一章 沟通第一节 沟通概述第二节 沟通的障碍与克服第三节 有效沟通的原则与技巧本章思考题本章案例第十二章 未来的领导者第一节 未来组织的领导第二节 未来领导者的观念第三节 未来领导者的素质本章思考题本章案例第五篇 控制第十三章 控制理论第一节 控制的性质与作用第二节 有效控制第三节 控制的过程本章思考题本章案例第十四章 管理控制第一节 管理控制的基础第二节 比率分析第三节 审计控制本章思考题本章案例第六篇 21世纪管理学的发展第十五章 21世纪的管理学第一节 21世纪管理环境的新变化第二节 21世纪管理理论新发展第三节 21世纪管理方式新趋势本章思考题本章案例第十六章 创新与管理创新第一节 创新概述第二节 管理创新本章思考题本章案例第十七章 企业管理创新第一节 企业管理创新概述第二节 企业技术创新第三节 企业制度创新本章思考题本章案例参考文献

章节摘录

叶成辉进一步强调，“其实，这也不成为问题，因为大多数情况下还是好的，IBM的经理们都知道一个好的决定应该是怎样的”。

另外，每一位员工都由不同的老板来评估他的业绩，不再是哪一个人说了算，评估的结果也会更加全面，“每个人都会更加用心去做工作，而不是花心思去讨好老板。”

同时运用不同的标准划分企业部门，就会形成矩阵式组织。

显然，在这样的组织结构内部，考核员工业绩的办法也无法简单。

在特定客户看来，IBM公司只有“惟一客户出口”，所有种类的产品都是一个销售员销售的；产品部门、行业部门花大气力进行产品、客户推广，但是，对于每一笔交易而言，往往又是由其所在区域的IBM员工最后完成等等。

问题是，最后的业绩怎么计算？

产品部门算多少贡献，区域、行业部门又分别算多少呢？

叶成辉说：“其实，IBM经过多年的探索。

早已经解决这个问题了。

现在，我们有三层销售——产品、行业和区域，同时，我们也采取三层评估，比如说经过各方共同努力，华南区卖给某银行10套AS / 400，那么这个销售额给华南区、AS / 400产品部门以及金融行业部门都记上一笔。

当然，无论从哪一个层面来看。

其总和都是一致的。

比如从大中华区周伟锟的立场来看，下面各分区业绩的总和，大中华区全部行业销售总额，或者大中华区全部产品（服务）销售总额，三个数字是一样的，都可以说明他的业绩。

在外界看来，IBM这架巨大的战车是稳步前进的，变化非常缓慢。

叶成辉认为，这其实是一种误会。

对于基层的员工，对于比较高层的经理，这两头的变化相对比较小，比较稳定。

比如说一名普通员工进入IBM做AS / 400的销售，差不多四五年时间都不会变化，然后，可能有机会升任一线经理。

再比如亚太区的总经理，也可能好多年不变，因为熟悉这么大区域的业务，建立起很好的客户关系，也不大容易。

所以，外界就觉得IBM变动缓慢。

但是，在IBM矩阵内部的变化还是很快的。

中间层的经理人员差不多一两年就要变换工作，或者变换老板，变换下属，这样就促使整个组织不断地创新，不断地向前发展”。

叶成辉说，“我在IBM公司10多年，换了10多位老板。

每一位老板都有不同的长处，从他们那里我学到了很多。

其实，IBM的每一位员工都会有这样的幸运”。

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>