

<<管理学基础>>

图书基本信息

书名：<<管理学基础>>

13位ISBN编号：9787300155500

10位ISBN编号：7300155502

出版时间：2012-4

出版时间：中国人民大学出版社

作者：张建华，冯瑞 编

页数：255

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>

<<管理学基础>>

内容概要

《21世纪高职高专规划教材·财经类专业基础课系列：管理学基础》以管理学的基本原理为依据，以管理活动和管理过程为研究内容，从入市以后企业管理的实际出发，按照建立现代企业制度的要求，根据建立、发展社会主义市场经济的需要，结合我国财政、税收、金融体制改革的具体情况，探索企业管理的基本理论和基本原理，研究管理活动的内在联系和内在规律，探求管理的先进方法和先进手段，系统归纳管理学界比较成熟的管理理念和管理模式，选择介绍国内外管理学的最新研究成果，从而形成管理学的总体构架和学科体系。

本书以现代企业面临的全新的市场环境为切入点，对管理理论、管理原理、管理方法和战略管理、人力资源管理、生产管理、流通管理等进行了全面的论述。

本书的体系结构共分为三大部分。

第一部分：管理概述，包括管理的特征、管理的性质、管理的任务、管理的内容、现代管理的变革等。

第二部分：管理的基本理论，包括管理理论、管理原理和管理方法。

第三部分：管理实务，包括战略管理、人力资源管理、生产管理和流通管理。

本书注重理论与实践相统一，国内与国际相衔接，历史与现实相交融，当前与长远相结合，结构严谨，内容丰富，注重实践，强调适用，辅以案例，便于研习，信息量大，可读性强。

每章都设有案例研讨、本章小结、复习思考题等，便于读者抓住重点，领会要点，排除疑点，解决难点。

本书既可作为高职高专财经类专业的教学用书，也可作为企业在职管理人员的业务培训用书，还可作为工商企业领导及各级经营管理人员的参阅读本。

<<管理学基础>>

作者简介

张建华，苏州经贸职业技术学院副院长，教授。

研究方向：工商管理、贸易经济。

江苏省教学名师、江苏省“333工程”首批中青年科学技术带头人、江苏省教育科研先进个人、江苏省商业厅系统优秀教师。

获江苏省教学成果奖4项，担任教育部人才培养水平评估专家。

主持江苏省品牌、特色专业2个，主持江苏省精品课程2门，主持十多项省、部级课题的研究工作。

出版学术专著3部，主编国家级规划教材2部，主编江苏省精品教材2部。

冯瑞，苏州工业园区服务外包职业学院教务处处长，副教授，金融学硕士。

研究方向：企业管理、市场营销。

江苏省商业协会、江苏省商业经济学会专家咨询委员会委员。

主持多项省、市级教科研课题，参与江苏省精品课程建设，曾获江苏省教育厅省级优秀教学成果奖二等奖。

<<管理学基础>>

书籍目录

第一章 管理概述第一节 管理的概念、重要性、特征和性质第二节 管理的职能第三节 管理的任务和
内容第四节 现代管理的变革第二章 管理理论第一节 科学管理理论第二节 行为科学理论第三节 现代
管理理论第三章 管理原理第一节 管理原理概述第二节 人本原理第三节 责任原理第四节 效益原理第
五节 权变原理第四章 管理方法第一节 管理方法概述第二节 基本管理方法第三节 其他管理方法第五
章 战略管理第一节 企业战略与企业战略管理第二节 战略环境分析第三节 企业通用战略第六章 人力
资源管理第一节 人力资源与人力资源管理第二节 人力资源开发第三节 人员招聘与人员使用第七章
生产管理第一节 生产组织第二节 物资管理第三节 设备管理第八章 流通管理第一节 商流与商流管理
第二节 物流与物流管理参考文献

章节摘录

版权页：插图：霍桑试验的研究结果否定了传统管理理论对于人的假设，表明了工人不是被动的、孤立的个体，他们的行为不仅仅受工资的刺激，影响生产效率的最重要的因素不是待遇和工作环境、工作条件，而是工作中的人际关系。

据此，梅奥于1933年出版了试验报告《工业文明的人类问题》，提出了与古典管理理论不同的新观点。

（1）工人是“社会人”而不是“经济人”。

科学管理的理论基础是把人看作“经济人”，认为不论工人做工还是资本家投资都是为了追求金钱收入，因此金钱是刺激人们工作积极性的唯一动力。

而霍桑试验证明，虽然每个人都需要最低限度的金钱和物质资料，但他们还有社会方面的需要，即追求人与人之间的友情、安全感、归属感和受人尊重等。

除了物质因素以外，社会环境、工作中的人际关系等社会各方面因素都会影响人们的劳动积极性。

企业不仅仅是个人的集合，还是一个复杂的社会系统，工人是社会系统中的成员，是“社会人”。

管理应该从“经济人”模式转向“社会人”模式，从社会因素方面寻找提高工人积极性的途径。

（2）企业中除了正式组织外，还存在非正式组织。

正式组织是指具有一定的目标，并且由规章、制度、方针、政策等规定组织成员之间的相互关系和职责范围的一种组织结构，它是由管理人员设计的。

非正式组织则是组织成员在共同工作过程中，由于具有类似的社会感情、爱好和倾向等而自发形成的一种团体。

这种团体没有任何组织形式，但可以很强烈地影响其成员的行为。

正式组织与非正式组织相互交织，形成了一个组织的实际行动。

在正式组织中，效率逻辑是重要的行为准则，即企业各成员为提高效率而保持一定形式的协作。

在非正式组织中，感情逻辑是重要的行为准则，人们的非正式关系是以某种感情为纽带的。

一般而言，效率逻辑是管理人员的逻辑，而感情逻辑是工人的逻辑。

虽然正式组织规定了职能之间的合作关系，但是按效率逻辑分派给人们的工作任务及评价他们的工作方法，却实际上使他们一心忙于自己的工作，而无法实现与他人的合作。

科学管理理论提供的方法不能给群体中的个人以足够的温暖和支持，往往使个人和机构处于隔绝状态，不能很好地相互了解。

虽然非正式组织可能使其成员消极对待上级的政策和目标，甚至不能保证使成员满意的活动能给正式组织带来好处，但它的感情逻辑有利于沟通，使人感到温暖，增强自信心，加深协作程度，增加满意感，从而促进人员的稳定。

科学管理理论强调效率逻辑和正式组织的作用，忽视感情逻辑和非正式组织的作用，不利于提高劳动生产率。

（3）新型的管理方式是以提高工人需要的满足程度来激励工人的士气，从而达到提高生产效率的目的。

科学管理理论认为，生产效率主要受生产条件、作业方法和工资报酬的制约。

因此，倡导生产方法科学化、标准化和专业化，强调制度和程序。

而霍桑试验证明，在不同的生产条件下，工人的产量可以相同；在同样的生产条件下，工人的产量又可以不同。

因此，生产效率在很大程度上取决于工人的士气，即工人的工作态度和情绪。

工人士气同工人需要的满足程度有关，满足程度越高，士气就越高，士气越高，劳动生产率就越高。

对工人需要的满足，不能仅从物质方面考虑，还应该考虑他们在社会方面和心理方面的需要。

管理人员要学会通过与工人交谈，了解其需要，学会从效率逻辑和感情逻辑两个方面理解工人的行为，在正式组织的经济需要和非正式组织的社会需要之间保持平衡。

这样就可以弥补科学管理理论的不足，解决劳资之间的矛盾和冲突，提高生产效率。

（三）人际关系学说的贡献 梅奥的人际关系学说为管理思想的发展开辟了新的领域，也为管理方法

<<管理学基础>>

的变革指明了方向，引发了管理上的一系列变革。

其中许多管理措施至今仍是管理者们所遵循的信条，大致可以归纳为以下六点：（1）强调对管理者和监督者进行教育和训练，以改变他们对工人的态度和监督方式。

（2）提倡让下级参与企业的各种决策，以此来改善人际关系，激励工人的士气。

否定采取解雇和人事考核制裁等强制性手段迫使工人服从的古典管理方法。

（3）加强意见沟通，允许工人对职业目标、作业标准和作业方法提出意见，鼓励上下级之间的意见交流。

（4）建立面谈和调解制度，以消除不满和争端。

（5）改变选拔和考核管理者的标准。

重视管理者自身的人际关系以及协调人际关系的能力。

（6）重视、利用和倡导各种非正式组织。

重视优化工作环境，设立娱乐、运动、生活福利设施等。

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>