

<<管理学实用教程>>

图书基本信息

书名：<<管理学实用教程>>

13位ISBN编号：9787301210598

10位ISBN编号：7301210590

出版时间：2012-8

出版时间：高爱霞、满广富 北京大学出版社 (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>

<<管理学实用教程>>

内容概要

《管理学实用教程》既寓管理学基本原理于其中，以紧跟研究前沿，并且能紧密结合管理实践的现实。

《管理学实用教程》抓住了管理思维和实践的精髓，且准确清晰，层次分明，易于量解和掌握。

<<管理学实用教程>>

作者简介

高爱霞，山东财政学院，教学负责人，副教授。

<<管理学实用教程>>

书籍目录

第1章 管理与管理学 1.1 管理 1.1.1 管理的产生 1.1.2 管理的概念 1.1.3 管理的职能 1.2 管理者 1.2.1 管理者及其角色 1.2.2 管理者的分类 1.2.3 管理者的职权与责任 1.2.4 管理者的素质要求 1.3 管理学 1.3.1 管理学性质和研究对象 1.3.2 管理学的研究方法 1.3.3 管理学的学科特点 1.3.4 管理的基本原理 本章小结 习题 第2章 管理思想的发展 2.1 西方早期管理思想 2.1.1 人类早期的管理思想 2.1.2 早期管理思想的代表人物与其主要观点 2.2 古典管理理论 2.2.1 古典管理理论产生的历史背景 2.2.2 科学管理理论 2.2.3 经营管理理论 2.2.4 韦伯及其行政组织理论 2.3 中期管理思想 2.3.1 梅奥的人际关系学说 2.3.2 巴纳德的组织理论 2.4 当代管理思想的新发展 2.4.1 战略管理理论 2.4.2 企业文化理论 2.4.3 企业再造理论 2.4.4 全球化和知识经济时代的组织管理理论 本章小结 习题 第3章 管理与环境 3.1 管理环境概述 3.1.1 管理环境的概念与分类 3.1.2 组织与环境的关系 3.1.3 现代企业面临的环境 3.2 外部环境对管理的影响 3.2.1 一般环境对管理的影响 3.2.2 任务环境对管理的影响 3.2.3 管理组织环境 3.3 组织文化 3.3.1 组织文化概述 3.3.2 组织文化建设的途径 3.4 环境分析方法 3.4.1 五力竞争模型 3.4.2 SWOT分析 3.5 组织的社会责任与管理伦理 3.5.1 伦理与道德 3.5.2 企业社会责任 本章小结 习题 第4章 决策 4.1 决策概述 4.1.1 决策的概念与特点 4.1.2 决策的重要性 4.1.3 决策的类型 4.2 决策过程 4.2.1 决策的原则 4.2.2 科学决策过程 4.2.3 决策的影响因素 4.3 决策方法 4.3.1 定性决策方法 4.3.2 定量决策方法 本章小结 习题 第5章 计划 5.1 计划概述 5.1.1 计划的含义及内容 5.1.2 计划的性质 5.1.3 计划的作用 5.1.4 计划的类型 5.2 计划过程 5.2.1 计划编制遵循的原理 5.2.2 计划编制过程 5.3 计划方法 5.3.1 滚动计划法 5.3.2 网络计划技术 5.3.3 投入产出法 5.4 目标管理 5.4.1 目标与目标管理 5.4.2 目标管理的含义及由来 5.4.3 目标管理的基本思想 5.4.4 目标管理的程序 5.4.5 目标管理的评价 本章小结 习题 第6章 组织 6.1 组织概述 6.1.1 组织的含义 6.1.2 组织的分类 6.1.3 组织工作的流程 6.1.4 组织理论的发展 6.2 组织结构设计 6.2.1 组织结构与组织结构图 6.2.2 组织设计的原则 6.2.3 组织设计的程序 6.2.4 影响组织结构设计的因素 6.3 常见组织结构形式 6.3.1 常见的组织结构形式 6.3.2 新型组织结构形式 6.4 人员配备 6.4.1 人员配备及其原则 6.4.2 人员招聘 6.4.3 人员培训 6.4.4 人员考评 6.5 职权配置 6.5.1 职权及其类型 6.5.2 授权 6.5.3 集权与分权 本章小结 习题 第7章 领导 7.1 领导概述 7.1.1 领导的含义 7.1.2 领导的功能 7.1.3 领导与管理者的区别 7.1.4 领导者的权力 7.2 领导素质理论 7.2.1 早期的素质理论 7.2.2 后期的素质理论 7.2.3 对素质理论的评价 7.3 领导行为理论 7.3.1 勒温理论 7.3.2 俄亥俄州立大学的研究 7.3.3 密歇根大学的研究 7.3.4 管理方格理论 7.4 领导权变理论 7.4.1 费德勒模型 7.4.2 领导生命周期理论 7.4.3 途径—目标理论 7.5 当代领导理论 7.5.1 领袖魅力型领导理论 7.5.2 变革型领导理论 本章小结 习题 第8章 激励 第9章 沟通 第10章 控制 第11章 管理创新 参考文献

<<管理学实用教程>>

章节摘录

版权页：插图：3.人员配备的原则1) 因事择人原则 要根据工作的需要配备人员。

因事择人就是员工的选聘应以职位的空缺和实际工作的需要为出发点，以职位对人员的实际要求为标准，选拔、录用各类人员。

2) 量才适用原则 根据人的能力和特点来安排工作。

量才使用就是根据每个人的能力大小而安排合适的岗位。

人的差异是客观存在的，一个人只有处在最能发挥其才能的岗位上，才能干得最好。

3) 动态平衡原则 组织处在动态环境中，人与事的配合需要不断进行调整，尽量使所有人的能力都与其工作相匹配。

因此，人与事的配合需要不断进行协调平衡。

所谓动态平衡，就是要使那些能力发展充分的人，去从事组织中更为重要的工作，同时也要使能力平平、不符合职位需要的人得到识别及合理的调整，最终实现人与职位、工作的动态平衡。

4) 程序化、规范化原则 员工的选拔必须遵循科学合理的标准和程序。

科学合理地确定组织员工的选拔标准和聘任程序是组织聘任优秀人才的重要保证。

只有严格按照规定的程序和标准办事，才能选聘到真正愿为组织的发展做出贡献的人才。

5) 用人所长原则 用人时不能够求全责备，管理者应注重发挥人的长处。

在现实中，由于人的知识、能力、个性发展是不平衡的，组织中的工作任务要求又具有多样性，因此，完全意义上的“通才”、“全才”是不存在的，即使存在，组织也不一定非要选择用这种“通才”，而应该选择最适合空缺职位要求的候选人。

有效的管理就是要能够发挥人的长处，并使其弱点减到最小。

6) 经济效益原则 组织人员配备计划的拟订要以组织需要为依据，以保证经济效益的提高为前提，它既不是盲目地扩大职工队伍，更不是单纯为了解决职工就业，而是为了保证组织效益的提高。

企业员工群体应是人员精干、人数合理、效率高的组织。

在工作结构中，机构不在多而在于精，人不在多而在于关系清，在于每个员工都具有胜任现职工作的专业知识和组织领导能力，配备精干，因事设人，讲究效率，用最少的人和钱办最多的事。

如果工作结构使机构重叠、人浮于事，那这肯定不是好结构。

合理的企业员工群体结构是一个多维的、动态的综合体，它既要使各种不同年龄、知识、能力、素质的管理人员进行合理搭配，形成最佳员工群体结构，实现整体效应，也要随企业内外环境和条件的变化，不断调整，补充和更新群体的要素，使企业员工群体始终保持最佳状态。

<<管理学实用教程>>

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>