

<<管理学>>

图书基本信息

书名：<<管理学>>

13位ISBN编号：9787302030720

10位ISBN编号：7302030723

出版时间：1998-10

出版时间：清华大学

作者：徐国华

页数：330

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>>

内容概要

本书系统地介绍了管理的基本原理、原则和方法，详细地阐述了计划、组织、控制、激励、领导、协调等管理职能和企业文化建设的客观规律及实施要点。

对中国古代的管理思想进行了深入的分析，对管理学的前沿问题和最新思潮进行了介绍。

书籍目录

第一章 基本概念第一节 管理所要解决的基本矛盾第二节 管理的含义第三节 管理的作用第四节 管理学的特性第五节 企业本章复习题第二章 管理思想发展史第一节 早期的管理思想第二节 泰勒的科学管理第三节 法约尔的一般管理第四节 霍桑试验和梅奥的人群关系论第五节 巴纳德的组织理论第六节 现代管理学派本章复习题第三章 中国古代的管理思想第一节 一分为二地对待中国古代的文化遗产第二节 中国传统文化的基本特征第三节 中国古代的管理思想本章复习题第四章 计划职能第一节 计划的性质第二节 计划的类型第三节 计划与战略管理第四节 组织目标第五节 计划工作的步骤第六节 现代计划方法第七节 目标管理本章复习题本章讨论题第五章 组织职能第一节 组织的基本概念第二节 组织设计的任务第三节 组织的类型第四节 组织设计的传统原则第五节 组织设计的动态原则第六节 组织设计的权变理论第七节 团队组织与合作第八节 组织变革本章复习题本章讨论题第六章 控制职能第一节 控制的内涵第二节 控制的手段第三节 控制的类型第四节 控制的方法第五节 如何有效地实施控制本章复习题本章讨论题第七章 激励职能第一节 基本概念第二节 马斯洛的层次需要论第三节 赫兹伯格的双因素理论第四节 弗隆的期望理论第五节 帕特和劳勒的激励模式第六节 亚当斯的公平理论第七节 斯金纳的强化理论第八节 激励的一般原则本章复习题本章讨论题第八章 领导职能.....第九章 协调职能.....第十章 组织文化.....第十一章 比较管理2.....第十二章 未来的管理3.....主要参考书后记

章节摘录

2.实现目标过程的管理 目标管理制度强调自主、自治和自觉。

但不等于达成协议后领导可以放手不管。

相反的由于组成了目标锁链和目标系统，一环失误，可能牵动全局，因此领导在实现目标过程中应对工作情况进行定期检查，但这种检查应是外松内紧的，利用双方经常接触的机会和正常的信息反馈渠道自然地进行。

检查最好是自下而上的进行，由下级主动提出问题和报告，领导对下级工作中的问题不要随意训斥、指责，更不能推卸责任。

要检查双方对协议执行情况，上级检查下级，下级也检查上级。

上级对下级要给予多方面的支持、协助。

必要时，也可以通过一定的手续，修改原定的目标。

3.总结和评估 在达到预定的期限之后，由下级提出书面报告，上下级在一起对目标完成情况进行考核，决定奖惩：工资、职务的提升和降免，并同时讨论下一轮的目标，开始新循环。

如果目标没有完成，应分析原因总结教训，但最忌相互指责。

上级应主动承担应承担的责任，并启发下级作自我批评，以维持相互信任的气氛，为下一循环打好基础。

三、对目标管理体制的分析 目标管理在全世界的反响很大，是当前世界上很流行的一种计划方法和管理制度。

但也有人认为，到目前为止空论远多于有效的实施。

因此客观地分析目标管理的优缺点，有助于扬长避短，收到实效。

1.目标管理的优点 (1) 它是比较科学和有效的管理方法，往往会带来良好的绩效，起到立竿见影的效果。

例如销售额的增加，成本的降低，利润的扩大。

目标管理使各项活动的目的性很明确，有利于避免那些“运动就是一切，而目的是没有的”事，避免搞形式主义，花架子。

以往企业着重管理作业程序，方法问题，无形中忽略了对成果的重视。

目标管理是一种达成目标的科学周密的方法。

目标锁链是由于对目标进行了分解，而目标分解是为了目标相互支持。

如此环环扣紧，把各方面的力量、积极性和可能采取的措施都汇集起来了，从而使目标切实可行，易见成效。

(2) 目标管理有助于改进组织结构和职责分工。

任何一个组织和职位都应当具有弹性。

目标管理要求尽可能把完成一项组织目标的成果和责任划归一个职位或部门。

这条原则的实施常常使我们发现组织的缺陷——授权不足与职责不清。

目标管理是促进分权管理使组织具有弹性的最好办法。

荷耐威尔公司的一位高级管理者曾说过“有两件事是荷耐威尔的基本信条，要使荷耐威尔运转需要分权管理，要使分权管理运转则需要目标管理”。

(3) 目标管理启发了自觉，进一步调动了职工的主动性、积极性，提高了士气。

由于目标是经过商定的，他明确了自己的工作在整个工作中的地位与作用，他参与了讨论并做了许诺，有了授权，并受到支持。

通过目标和奖励，将个人利益和组织的利益紧密联系在一起，这时他不再是只听从命令等待指示和决定的盲从的工作者，而是一个主动的自己能够掌握命运的可以在一个领域内施展才华的积极工作者。

目标管理评价企业和个人的标准是目标的达成程度。

这种评价比较公正、客观，目标完成后及时给予奖励和升迁，无形中也提高了士气。

总而言之，目标管理实现了“三全”——全员参与、全员保证、全员管理，由压制人的管理变成以自我控制为主的管理，显著地提高了管理成效。

(4) 目标管理表现出良好的整体性。

组成一个完整的目标锁链和目标体系之后，将企业的所有任务和目标联成一个有机的整体：自上而下，目标层层分解；自下而上，目标层层保证。

2. 目标管理的缺点 (1) 目标难以制定。

许多岗位工作难以使目标定量化和具体化。

一个组织的目标好订、作业的目标也好订。

但是真正让每一个管理人员和工人都订数量化目标，有时是很困难的。

可能是下级不了解整体目标，不了解整体目标和他个人的关系；或者组织本身的目标就含糊不清，使管理者无法配合制定；领导心中无数，提不出要求和意见。

.....

媒体关注与评论

书评本书突出“宽、新、实”的特点，即：知识面宽，兼收并蓄中外管理科学的优秀理论和方法；内容新而实，反映各学科的最新进展，理论联系实际，符合中国国情，具有可操作性。

编辑推荐

《管理学》突出“宽、新、实”的特点，即：知识面宽，兼收并蓄中外管理科学的优秀理论和方法；内容新而实，反映各学科的最新进展，理论联系实际，符合中国国情，具有可操作性。

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>