

<<现代管理学>>

图书基本信息

书名：<<现代管理学>>

13位ISBN编号：9787302221593

10位ISBN编号：7302221596

出版时间：2010-6

出版时间：清华大学出版社

作者：（美）德斯勒，莉利普斯 著，丰俊功，李庚，马学亮 译

页数：588

字数：928000

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

在我们的生活中，信息技术无处不在。

我们每天都在使用计算机、E-mail、软件、手机、MP4、传真机、U盘、扫描仪、黑莓电子邮件系统。

我们从Expedia网搜索旅游信息，从AA.Com网下载机票，在网上注册学习大学课程。

我们用自动化的诊断工具分析汽车故障，用零售点的终端计算机处理信用卡消费，用网络化的交通系统控制我们的交通，等等。

或许，管理者依赖信息和信息技术来管理公司的程度并不是很明显。

比如说，西雅图的星巴克咖啡公司在全球拥有12000多家分店，它是如何对每家分店进行管理的呢？它的“XPR”全球信息系统监控着每家分店的活动，当有些活动超出控制时，它就会向星巴克总部发送报告。

卡特比勒公司需要为员工提供一种分享知识的更好方式，为此公司安装了一种新的网络系统：员工可以通过网络聊天室和E-mail告示牌进行合作和交流。

迈克尔·戴尔和其他成千上万的管理者则通过使用带有桌面图表的“数字控制板”获取公司计划进展情况的即时信息。

宝洁公司从来就不依靠自己的工程师研发新产品，它的创新门户网站能容纳18000位外部专家与宝洁的工程师进行交流，从而促进公司的创新发展。

总之，就公司管理的任何一方面而言，不使用信息技术是无法达到世界一流水平的。

现代管理学《现代管理学》是一本关于管理过程原理的管理学基础教材。

本书对当前流行的一些管理学原理提出质疑，但基本上承袭了为人熟知的管理过程主题。

然而，本书认为，网络和信息技术在性质上改变了管理者从事管理的具体细节。

这意味着管理学基础教材在实践中应当更加明确地指出网络和信息技术的如何改变管理者工作的，如计划、组织和管理组织内部关系等。

纵观历史，管理的一些问题并没有发生变化，也不会迅速地发生变化。

管理者依旧行使计划、组织、领导和控制的职能，他们依然需要通过沟通、引导、赞扬和培训别人来完成任务。

本书讲的是管理，因此我们关注的是管理者应当知道计划、组织、领导、控制以及如何与人打交道。

但是，现代管理者是在迅速变化和高度竞争的全球环境下进行管理的。

为了获得成功，他们使用包括软件系统、手机、掌上电脑在内的信息技术设备来完成工作。

因此，我们在本书中讨论了管理者是如何使用这些设备的。

每一章都通过现代管理的实例，来说明管理者是如何根据网络、信息技术以及不断变化的科技来进行计划、组织、领导和控制的。

<<现代管理学>>

内容概要

本教材与其他管理学教材最大的区别是突出了信息技术在管理方面的运用，也是一本关于管理过程原理的管理学基础教材。

本书对当前流行的一些管理学原理提出质疑，但基本上承袭了为人熟知的管理过程主题。

然而，本书认为，网络和信息技术在性质上改变了管理者从事管理的具体细节。

这意味着管理学基础教材在实践中应当更加明确地指出网络和信息技术的如何改变管理者工作的，如计划、组织和管理组织内部关系等。

本教材在每一章中都设计了许多令人耳目一新的知识架构。

每一章节都以讨论性质的小短文开篇，旨在鼓励学生解决实践中的管理问题。

后面的IT实践一章则说明管理者是如何运用信息技术解决问题的。

本教材适合普通高等院校工商管理专业的本科生作为教材选用，也可供对于现代管理学感兴趣的读者阅读。

<<现代管理学>>

作者简介

作者：（美国）加里·德斯勒（Gary Dessler）（美国）简·菲利普斯（Jean Phillips）译者：丰俊功 李庚 马学亮加里·德斯勒美国佛罗里达国际大学商学院的创始人之一，教授人力资源管理、管理学和战略管理等课程，他担任佛罗里达国际大学商学院副院长和系主任长达12年之久。

他在纽约大学获得理学学士学位，在伦斯勒理工学院获得理科硕士学位，在纽约市立大学柏鲁克商学院获得博士学位。

德斯勒的其他著作包括：《管理学：未来领导者的现代原则和实践》（第3版，Houghton Mifflin 2007）、《人力资源管理框架》（Prentice Hall）和《赢得承诺：如何构建和维持一个竞争性工作组》（McGraw-Hill）。

世界各地的学生都使用他的畅销书《人力资源管理》（第10版，Pearson / Prentice Hall 2005），这本书已被翻译成多种语言，汉语版也已经翻译出版。

他还在《管理学会杂志》和《Sam先进管理杂志》发表了有关员工承诺、领导力和质量改进的文章。他是中国人民大学的客座教授，并且担任国际教育协会“富布赖特商业研究奖学金”的评审。

德斯勒还负责战略规划、管理和人力资源管理的顾问工作。

简·菲利普斯美国罗格斯大学管理和劳动关系学院的教授。

在过去的15年中，她先后在美国和新加坡的课堂教学和课堂/网络混合教学中教授战略人力资源管理、组织行为学、管理学、人事管理以及团队和领导等课程。

她在密歇根州立大学工商管理学院获得学士学位和博士学位。

菲利普斯主要研究员工录用和配置、领导与团队效能和学习型组织等问题。

她的文章主要发表在《管理学会杂志》、《应用心理学杂志》、《组织行为和人类决策过程》、《人事心理学》、《小群体研究》、《商业与心理学杂志》和《国际人力资源管理杂志》。

在20世纪90年代，她位列《应用心理学杂志》和《人事心理学》出版作家的前列，并于2004年获得管理学会组织行为学分会颁发的卡明斯学术奖（Cummings Scholar Award）。

她担任过《应用心理学杂志》、《管理学杂志》和《人事心理学》的编辑委员会成员。

她还是管理学会、工业和组织心理学会的会员。

其顾问工作包括人员战略计划创新与评估、提高领导力和团队绩效以及战略人力资源管理。

<<现代管理学>>

书籍目录

第1章 管理及管理学的演变 1.1 管理者的职责 1.2 管理技能 1.3 现代管理学的演变 1.4 现代管理学 1.5 未来发展 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 无须循规蹈矩, 适合是真理 第2章 道德问题与社会问题 2.1 信息技术时代的道德问题 2.2 影响工作中道德行为的因素 2.3 鼓励工作中的道德行为 2.4 现代社会责任 2.5 管理多元化 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 奥尔斯泰特公司——不断减少的代理商 第3章 全球环境下的管理 3.1 全球化 3.2 公司如何开展国外贸易以及开展国外贸易的原因 3.3 管理者所处的国际环境 3.4 全球环境下的计划、组织和控制 3.5 跨文化环境下的领导和激励 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 美国书商与德国的媒体大亨建立了合作伙伴关系 第4章 创业家与创新管理 4.1 导言: 创业和创新 4.2 当今的创业 4.3 成为一名创业家需要具备什么条件 4.4 创办企业 4.5 管理创新和新产品开发 4.6 现代创新 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 母亲的朋友提供帮助 第5章 信息和知识管理 5.1 数据、信息和知识 5.2 组织管理的信息系统 5.3 企业系统和知识管理 5.4 通信和计算机网络 5.5 现代管理: 信息技术的管理应用 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 信息技术使科尼特传媒公司出奇制胜 第6章 现代管理决策 6.1 决策制定的基本要素 6.2 如何制定决策 6.3 现代管理: 技术支持决策制定 6.4 如何制定更好的决策 6.5 避免心理陷阱 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 沿哪条航线起飞? A6 附录 决策制定的定量辅助工具 第7章 计划和战略管理 7.1 计划的性质和目的 7.2 预测 7.3 计划类型 7.4 战略计划书 7.5 战略执行和数字仪表盘 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 捷蓝航空公司实施的战略 第8章 控制 8.1 有效控制的基本要素 8.2 传统控制 8.3 现代管理: 信息技术控制系统 8.4 人们如何应对控制 8.5 承诺控制系统 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 控制丽思卡尔顿酒店 第9章 管理运营与供应链 9.1 运营管理的基本要素 9.2 运营和库存规划以及控制 9.3 质量和生产控制 9.4 世界级运营管理方法 9.5 供应链管理 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 Wheeled Coach的生产过程 第10章 组织 10.1 部门化: 部门创建 10.2 实现协作 10.3 职权和指挥链 10.4 组织变革管理 10.5 现代组织 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 格林利通信公司的组织结构 第11章 组织设计与组织变革 11.1 组织变革的类型 11.2 现代管理: 重组、流程再造和业务流程管理 11.3 变革阻力的消解 11.4 领导组织变革的过程 11.5 组织发展与冲突管理 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 伊梅尔特分拆了通用电气金融服务公司 第12章 人力资源管理 12.1 人力资源管理的战略作用 12.2 撰写职位说明以及招聘员工 12.3 面试选拔新员工 12.4 新员工上岗引导和培训 12.5 评估员工绩效以及留住员工 12.6 了解人力资源管理的法律制度 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 失去控制的面试 第13章 领导 13.1 什么是领导? 13.2 领导者具备的特征 13.3 领导者的行为 13.4 对领导者的领导效力产生影响的因素 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 财捷公司的史蒂夫·贝内特 第14章 员工激励 14.1 动机的定义和来源 14.2 内容型激励理论研究 14.3 过程型激励理论 14.4 动机理论的学习和强化研究: 结果如何塑造行为 14.5 奖励绩效 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 通用汽车公司实行的激励措施 第15章 改善沟通 15.1 沟通过程 15.2 组织沟通 15.3 沟通媒介 15.4 人际沟通技巧 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 电子监控 第16章 团队建设、社群建设和文化建设 16.1 团队协作的基本要素 16.2 团队协作建设 16.3 社群建设 16.4 文化建设 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 诺华公司的团队合作 第17章 经营信任与合作 17.1 构筑信任与合作 17.2 合作实例 17.3 合作技术 17.4 如何增进合作 17.5 构筑信任 本章小结 问题讨论 实践训练 案例研究 美国电话电报公司 译后记 管理学教材的“穷”与“变”

<<现代管理学>>

章节摘录

插图：埃德加·施恩认为职业生涯规划是一个持续不断的摸索过程。

他认为每个人都会根据自身的天分、才能、动机和价值观逐渐形成自己的职业概念。

管理能力是指获得管理职位所需的动机和技能，其中包括智能技能、情感技能和人际交往技巧。

从事不同职业的人具有的能力也各不相同。

在对麻省理工学院的研究生进行调查分析后，施恩认为管理者具有很强的管理能力职业锚。

这些人都表现出了希望成为管理者的强烈动机。

此外，这些人的职业经验使他们确信，他们已经具备了上升至一般管理职位的能力。

成为管理者，承担更多的责任是他们的终极奋斗目标。

他们所做的每一次职业决定都是以他们的管理能力职业锚为中心的。

施恩认为，职业锚是指一个人不得不做出职业选择时，无论如何都不会放弃的至关重要的东西或价值观。

这些以管理为导向的人认为他们已经具备了以下三个方面的能力。

第一种是分析能力。

他们能够在信息不完全、不确定的情况下确定、分析和解决问题。

第二种是人际交往能力，即影响、监督、领导、利用和控制各层级员工的能力。

第三种是情绪能力。

他们干劲十足、斗志昂扬，不会因为情感危机和人际关系危机而使自己疲惫不堪。

3.成就美国电话电报公司的心理学家对管理者进行了两项长期研究，目的是确定该公司管理者的预先管理成就与他们日后取得的成就（或一无所成）之间存在着某种联系。

一般来说，与没有接受过大学教育的人相比，受过大学教育的人可以在短时间内成为管理者，而且能够获得更高的职位。

实践表明，大学成绩优秀的人在早期职业生涯中获得晋升的潜力较大。

与大学成绩较差的人相比，他们能够获得更高的管理职位。

此外，接受过重点大学教育的人会最先成为高级储备经理。

但是，在几年之内，大学教育质量的高低并不会对升职的人造成显著影响。

主修人文科学和社会科学的管理者在企业晋升阶梯中上升的步伐最快；位列第二的是主修商务类的管理者；排在第三的是主修数学、自然科学和工程学的管理者。

原因何在？

至少在该项研究中，在决策制定、智能、撰写技能、解决商业问题以及升职动力方面，人文学专业的管理者的得分最高。

主修人文专业、社会科学专业和商务专业的管理者在领导能力、表达技巧、社交技巧和处理事情的灵活性方面都要优于主修数学专业、理工科或材料专业的管理者。

<<现代管理学>>

编辑推荐

《现代管理学》：工商管理优秀教材译丛·管理学系列。

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>