

<<班组文化建设>>

图书基本信息

书名：<<班组文化建设>>

13位ISBN编号：9787508370026

10位ISBN编号：7508370023

出版时间：2008-4

出版时间：中国电力出版社

作者：沈思牧 编

页数：217

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>

<<班组文化建设>>

内容概要

为满足电力企业班组长班组管理能力和管理水平不断提升的需要，依据《国家电网公司班组长培训大纲》，结合电力企业班组管理实际和班组长管理现状，编写了本套《电力企业学习型班组长培训系列教材》。

本套教材针对电力企业班组长管理工作中的实际需要，以解决实际问题为目的，编写内容突出实用性和可操作性，编写风格易读易懂。

本书是《班组文化建设》分册，共9章，主要包括企业管理理论的发展和企业文化的形成、企业文化的概念、企业文化的结构、企业的精神文化、企业经营理念、班组企业文化建设的一般方法、创新型班组的建设、学习型班组建设、班组安全文化建设等内容。

本书既可作为电力企业班组长及基层管理者的培训教材，又可以作为基层管理人员的自学读物。

<<班组文化建设>>

书籍目录

前言企业文化理论基础篇 第一章 企业管理理论的发展和企业文化的形成 第一节 古典管理理论阶段 第二节 行为科学管理理论阶段 第三节 管理丛林阶段 第四节 企业文化阶段 第五节 中国企业文化的发展 第二章 企业文化的概念 第一节 企业文化的定义 第二节 企业文化的功能 第三节 影响企业文化的因素 第三章 企业文化的结构 第一节 物质文化 第二节 行为文化 第三节 制度文化经营理念塑造篇 第四章 企业的精神文化 第一节 企业的价值观 第二节 企业的发展目标和愿景 第三节 企业哲学 第四节 企业宗旨和企业的社会责任 第五节 企业精神 第五章 企业经营理念 第一节 诚信理念 第二节 责权利对称理念 第三节 人本主义管理理念 第四节 品牌文化理念 第五节 服务文化理念班组文化建设篇 第六章 班组企业文化建设的测量方法 第七章 创新型班组的建设 第一节 创新的基本概念 第二节 班组创新管理 第八章 学习型班组建设 第一节 学习型组织的兴起与发展 第二节 学习型组织的概念 第三节 学习型组织的特征 第四节 学习型组织的五项修炼 第五节 学习型班组建设 第九章 班组安全文化建设 第一节 安全文化的发展 第二节 电力安全文化的概念 第三节 电力安全文化的核心理念——“安全第一，预防为主，综合治理” 第四节 班组安全文化的建设参考文献

<<班组文化建设>>

章节摘录

第一章 企业管理理论的发展和企业文化的形成 学习目标 通过本章学习,你可以:
· 了解近百年来管理理论和实践的发展历程;
· 认识到企业文化成为管理理论和实践的主旋律是管理发展的必然结果;
· 从根本上认识企业文化中许多理念的来由和意义。

企业文化的形成是现代企业管理发展到一定阶段的必然结果,它是在前人各种管理学说的基础上,通过对企业运营过程的不断研究,反复实践,加以改造和创新而形成的。

企业文化是一种管理实践,而管理实践和管理理论向来是紧密联系、并行发展的。

总体来讲,它们都经历了四个阶段:古典管理理论阶段(1900~1930年)、行为科学管理理论阶段(1930~1960年)、管理丛林阶段(1960~1980年)和企业文化阶段(1980年以来)。

从企业管理理论与实践的发展来看,其总体的趋势就是管理逐渐软化和趋于柔性化。

认识这一发展历程和规律,可以帮助我们基层管理人员更好地把握管理发展的脉络,从而更有效地指导我们的工作。

第一节 古典管理理论阶段 一、科学管理理论 现代企业产生于19世纪中期,在这一时期,企业管理的主要特点是经验管理。

进入20世纪,管理学出现了新的革命,为管理理论的诞生提供了前提条件。

泰勒于1911年出版了《科学管理原理》,标志着“科学管理理论”的诞生。

其主要内容有7个方面: (1)最佳动作原理。

每一个作业都可以分解成若干个动作,这些动作相互衔接从而完成一项工作。

行为学家的任务就是找到最有效率的动作并把它们组合起来,得到完成这项工作的最佳动作。

(2)合理的工作量。

测量比较熟练的工人的工作产量,求得他们的平均值,从而得到一个工人一天应该完成的工作量,每个工人必须尽力来完成。

工人完成这一工作量就可以得到基本工资,否则会受到惩罚。

(3)第一流的工人制。

每个工人的天赋是不一样的,有的身强体壮,有的心灵手巧,有的精于计算。

管理者应该发掘每个工人的特点,并对他们进行适当的培训,使每个工人做自己最适合的工作。

(4)计件工资制。

每个工人能够拿到多少工资,是和他们所生产的产品的数量相关的。

每生产一件产品就能拿到一定的收入,超过合理工作量的部分的单件收入会更高一些。

(5)职能管理制。

把工厂的工作和管理的流程进行细致的分割,每个管理者承担其中的一、二种简单的管理职责。

相互之间没有协调配合,并且一个工人可能会收到几个管理者的工作指令。

(6)例外原则。

企业的高级管理人员的职责是确认好企业的生产流程、管理框架、人员安排,自己并不参与日常的管理工作,他们只是处理企业的重大的、例外的事项,比如和银行家谈判。

(7)思想压制。

泰勒认为,当很多工人聚集在一起的时候,他们会相互之间传播一些不好的情绪,比如对雇主批评、抵触、作对,从而降低企业的生产效率。

因此企业不能让员工拉帮结派,不能让员工成立非正式组织,更不能成立正式组织。

<<班组文化建设>>

编辑推荐

本书的编写内容紧扣国家电网公司班组长培训大纲，结合电力企业班组管理实际和班组长管理现状，以解决实际问题为目的，强化知识与技能相结合、理论提升与实践练习相结合的原则，编写内容突出实用性和可操作性。

全书理论内容深入浅出，实践技能注重实效。

引用大量寓言故事、自我测试和企业管理实际案例，注重启发和案例的分析指导，避免了大量理论知识的简单堆砌。

编写风格易读易懂、图文并茂。

本教材既可作为电力企业班组长的培训教材，又可以作为基层管理人员的自学读物。

<<班组文化建设>>

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>