

<<管理学原理>>

图书基本信息

书名：<<管理学原理>>

13位ISBN编号：9787543214484

10位ISBN编号：7543214482

出版时间：2008-6

出版时间：格致出版社

作者：芮明杰

页数：317

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>

## <<管理学原理>>

### 内容概要

本教材适用于高等院校经管类本科生管理学的基础课教学。

全书从学以致用角度出发，按照管理过程的逻辑体系安排教材的章节内容。

在讲述管理理论的沿革和管理本质、管理者角色、领导方式等基本概念的基础上，教材依据愿景规划、决策制定、行动计划、组织设计、流程再造、沟通、控制、绩效评价、激励安排、文化建设的管理工作推进程序，深入浅出地教授了管理学的基础理论。

这一结构安排符合初学者的需要，使初学者易于理解和掌握管理学知识。

教材还充分吸收国际管理学界和企业界在管理学方面的最新成果与经验，在全球视野下撰写管理学的基本概念、原理、规律和方法，使读者学习本教材之后，不但为进一步学习管理学专业课程奠定基础，还能了解现代管理的最新知识与理论。

<<管理学原理>>

作者简介

芮明杰，经济学博士，复旦大学管理学院教授、博士生导师，复旦大学校学术委员会委员、学位委员会委员，管理学院学位委员会主席，复旦大学工商管理博士后流动站站长，复旦大学产业经济学系主任。

## &lt;&lt;管理学原理&gt;&gt;

## 书籍目录

导论 管理理论的发展 第一节 科学管理的产生 第二节 行为科学的兴起 第三节 管理科学的发展 第四节 现代管理理论的进展 本章学习要点 复习思考题 第一章 管理的本质 第一节 资源与资源配置 第二节 管理的定义与特性 第三节 管理的目标与基本手段 第四节 管理中的人性假定 本章学习要点 复习思考题 本章案例 第二章 管理主体 第一节 管理者的角色 第二节 管理主体的心智模式 第三节 管理主体的能力结构 本章学习要点 复习思考题 本章案例 第三章 领导方式 第一节 领导与权力 第二节 领导内容 第三节 领导风格 本章学习要点 复习思考题 本章案例 第四章 构建愿景 第一节 何谓共同愿景 第二节 建立共同愿景的方式途径 第三节 构建共同愿景的基础及步骤 本章学习要点 复习思考题 本章案例 第五章 制定决策 第一节 决策的本质 第二节 决策责任与流程 第三节 集体决策与个人决策 第四节 决策的方法 本章学习要点 复习思考题 本章案例 第六章 行动计划 第一节 计划特性 第二节 计划体系 第三节 计划的时间和跨度 第四节 计划制订的流程和方法 本章学习要点 复习思考题 本章案例 第七章 组织设计 第一节 组织设计目标与原则 第二节 岗位设定与部门化 第三节 组织结构设计 本章学习要点 复习思考题 本章案例 第八章 再造流程 第一节 流程的特性与功能 第二节 组织流程的构造与内核 第三节 再造工作流程的基本路径 本章学习要点 复习思考题 本章案例 第九章 协调沟通 第一节 个人需求、动机与行为模式 第二节 协调沟通的过程 第三节 有效人际沟通的障碍及其克服 第四节 沟通的方式与渠道 本章学习要点 复习思考题 本章案例 第十章 内部控制 第一节 控制的模式 第二节 控制的方式 第三节 控制的过程与要点 本章学习要点 复习思考题 本章案例 第十一章 绩效评价 第一节 管理绩效的含义 第二节 绩效评价的标准 第三节 绩效评价的方法 本章学习要点 复习思考题 本章案例 第十二章 激励报酬 第一节 激励的本质 第二节 激励的理论 第三节 薪酬设计与激励 本章学习要点 复习思考题 本章案例 第十三章 文化建设 第一节 组织文化效用 第二节 组织文化构成 第三节 组织文化建设 本章学习要点 复习思考题 本章案例 第十四章 管理创新 第一节 管理创新思想的产生 第二节 管理创新的过程与原则 第三节 管理创新行为 本章学习要点 复习思考题 本章案例

## &lt;&lt;管理学原理&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章 管理的本质管理的本质就是如何在变动的环境中激发人的潜力，将组织的有限资源进行有效配置，以达成组织既定的目标与责任。

计划、组织、指挥、协调和控制是管理分工后的一些职能性管理活动，它们的存在将大大提高管理的效率。

管理有5个重要的特性，其中最重要的是创新性。

在管理过程中，由于人力资源的重要性，管理方式的选择实际上与组织对成员人性的假定有很大的相关性。

假设人是经济人，便有科学管理；假设人是社会人，便有行为科学，等等。

人是有限理性的，故对环境的变化无法作出确切的估计，环境对人和组织而言具有不确定性和复杂性，这就影响到人们决策的正确性，影响到资源配置的有效性。

人们必须根据环境的变化及资源状况选择管理模式，以实现组织的既定目标。

第一节 资源与资源配置组织之所以存在是因为组织可以帮助人们实现他们个人想实现而无法实现的某些需求。

现实中的人们可能根据自己的不同需要加入不同的组织，如企业、学校、医院、党团组织、工会、球迷协会、读书会、俱乐部、消费团体等。

组织良好的生存与发展，既是组织本身的需要又是组织成员的需要。

要达成组织的既定目标，实现组织成员的需要，组织就必须拥有自己的资源，必须对自己的资源善加利用。

一、资源的有限性每个组织所拥有的资源尽管在数量、质量、种类上都不尽相同，但一定是有限的。组织资源的有限性首先在于人类社会赖以生存发展的自然资源是有限的，其中许多还是不可再生的，用一点就会少一点；其次，组织赖以生存的人文社会资源也是有限的，如人类的知识文化积累是有限的，虽然有信息大爆炸的说法，但总体上说信息仍是有限的，组织不知道的信息还十分多；再者，人们从自然界摄取资源后创造的财富相对于人们的需求而言也是有限的。

实际上，后两个方面的有限性首先取决于自然资源的有限性，其次取决于人们现时的认识能力和创造能力的有限性。

资源的有限性与人类认识能力的有限性不仅对每个组织而言是正确的，对整个人类社会而言也是正确的，也正因为如此，才会有“可持续发展”的问题。

对资源有限性的认识，约束了人类的一些不切实际的欲望，也约束了人们的行为方式。

首先，组织资源的有限性对组织目标的确定有很大的影响。

组织目标若要实现，必须有资源的支撑，组织目标的确定必须以组织的有限资源为考虑的出发点，以组织可调动的资源为限。

其次，组织的有限资源与组织可调动的资源可能是不相等的。

可调动的资源可能大于，也可能小于组织自己拥有的资源。

当一个组织与其他组织有密切合作关系时，在考虑自己偿还能力的条件下，可向其他组织借用或利用它们的资源来实现本组织的目标，此时，组织可调动的资源大于组织自己拥有的资源，这种情况下的组织目标就可以确定得更高一些，从而使组织获得更快更好的发展。

反之，当组织所拥有的有限资源中还有一些滞存的、无法启用的资源，且又无法获得其他组织的支撑时，那么它可调动的资源就比它名义上拥有的有限资源还要少，此时组织目标的确定必须小心谨慎。

一个组织能否调动更多的其他资源来支撑本组织目标的实现，充分表明了该组织调配资源能力的高低。

一个成功的组织不仅能够将自己的有限资源运用好，还要广泛调动社会其他资源帮助自己更好地实现目标。

第三，组织资源的有限性要求组织应该充分有效地利用这些有限的资源，使之发挥最大的效用。

在不考虑调动他人资源为自己组织目标的实现服务的前提下，充分有效地利用组织有限的资源，实现组织目标，可以有两个基本的方式：一是在既定的资源条件下，使组织目标更好地实现。

## &lt;&lt;管理学原理&gt;&gt;

这一方式在企业中就变为在既定的资源条件下，使利润最大化；在学校方面就变为在既定的资源条件下，培养更多更好的各类优秀人才和产出更多更好的科研成果。

用投入产出术语，这一方式可表达为：在投入资源既定约束下使产出最大。

二是在既定组织目标条件下，尽量少地占用有限资源。

这一方式在企业中就是在既定利润目标条件下使成本尽量小；在学校方面就是在既定人才与科研成果数量和质量的要求下，使投入的费用尽量少。

用投入产出的术语，这一方式可表达为：在产出既定的条件下使投入资源最小。

尽管上述两个方式的表达不同，但实质是一致的，即有效地利用组织有限的资源，以便更好地达成组织的目标。

第四，组织资源的有限性导致组织需要一些活动或工作来对有限的资源进行安排，以便以尽量少的资源使用获得最大的收益。

这些活动或工作就是所谓的资源配置。

安排具体资源配置活动时存在机会成本。

所谓配置活动A的机会成本是指，安排或选择配置活动A就不得不放弃安排或选择配置活动B预计所获的价值，反之亦然。

假定组织资源是无限的，那么安排配置活动A时也可同时安排配置活动B，也就无所谓放弃什么价值。

实际上，如果资源是无限的，资源也就没有任何价值，一切的成本、价值、利润等概念就都不需要了。

。

现实中组织的资源是有限的，为了充分利用这些资源，配置活动的安排就不得不比较它的成本与收益，选择更合适的配置活动。

资源配置是有成本的，本身也要消耗一定的资源。

如果不重视配置活动本身的资源消耗，组织很有可能因此失去资源配置优势，丧失与同类组织相比的竞争优势。

“资源有限，创意无限”，这才是现代组织在面对自己有限资源时的正确态度。

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>