

<<管理学原理与应用>>

图书基本信息

书名：<<管理学原理与应用>>

13位ISBN编号：9787543847224

10位ISBN编号：7543847221

出版时间：2007-2

出版时间：湖南人民出版社

作者：鄢敦望

页数：414

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>

## <<管理学原理与应用>>

### 内容概要

《管理学原理与应用》是针对高等院校的教育教学特点而编写的，文字深入浅出，通俗易懂，内容新颖，章节编排上有一定的创新，每章前均有学习目标，每章后有本章小结、关键概念，并附有复习思考题、案例分析题和实践题，较好地体现了理论和应用的统一。

本教材可作为高等院校管理类和经济类各专业的教学用书，也可作为中等职业学校相关专业的参考教材和各类管理人员的培训教材。

《管理学原理与应用》共分三篇。

第一篇理论篇，包括第一至第三章，主要介绍了管理学的有关基本概念、重要的管理理论以及管理的基本原理等；第二篇职能篇，包括第四至第七章，重点介绍了计划、组织、领导和控制这四种公认的最重要的管理职能；第三篇为应用篇，包括第八至第十一章，简单描述了管理在工商企业、公共事业领域的应用，并结合时代特点，对信息管理和知识管理等前沿管理领域作了科普性的介绍。

## &lt;&lt;管理学原理与应用&gt;&gt;

## 书籍目录

第一篇理论篇第1章绪论学习目标1.1管理1.2管理学1.3管理的发展趋势本章小结关键概念复习思考题实践题第2章管理理论的形成和发展学习目标2.1早期管理实践和管理思想2.2古典管理理论2.3行为科学理论2.4现代管理理论本章小结关键概念复习思考题案例分析题第3章管理的基本原理学习目标3.1系统原理3.2人本原理3.3责任原理3.4效益原理本章小结关键概念复习思考题第二篇职能篇第4章计划学习目标4.1计划职能概述4.2计划的类型4.3计划工作的程序4.4计划编制的方法本章小结关键概念复习思考题实践题第5章组织职能学习目标5.1组织概述5.2组织设计5.3组织的变革5.4组织文化本章小结关键概念复习思考题实践题第6章领导职能学习目标6.1领导与领导权力6.2领导理论6.3激励6.4沟通本章小结关键概念复习思考题第7章控制学习目标7.1控制概述7.2控制的过程与类型7.3有效控制的基本要求7.4控制的一般方法本章小结关键概念复习思考题案例分析题第三篇应用篇第8章工商企业管理学习目标8.1市场经济基础知识8.2工商企业管理的基本内容8.3企业技术创新概述本章小结关键概念复习思考题第9章公共事业管理学习目标9.1公共事业管理概述9.2现代市场经济中的公共事业管理9.3非盈利组织本章小结关键概念复习思考题案例分析题第10章信息时代的管理挑战学习目标10.1信息社会和竞争情报10.2信息时代的管理变革10.3竞争情报与企业管理本章小结关键概念复习思考题案例分析题第11章知识管理学习目标11.1知识管理概述11.2知识管理的基本活动11.3知识管理的运营本章小结关键概念复习思考题主要参考书目

## 章节摘录

## 4. 行为科学学派。

行为科学开始于20世纪20年代末30年代初的霍桑实验，创始人是美国哈佛大学教授、管理学家梅奥。

霍桑实验的研究结果否定了古典管理理论的对于人性的假设，试验表明工人不是被动的、孤立的个体，其行为不仅仅受工资的刺激，影响生产效率的最重要因素不是待遇和工作条件，而是工作中的人际关系。

据此，梅奥提出了自己的观点：工人是“社会人”而不是“经济人”；企业中存在着非正式组织；新的领导能力在于提高工人的满意度。

梅奥的这一理论在当时被称为人际关系理论，也就是早期的行为科学。

梅奥等人创建了人际关系学说——早期的行为科学以后，经过30年的大量研究工作，许多社会学家、人类学家、心理学家、管理学家都从事行为科学的研究，先后发表了大量优秀著作，提出了许多很有见地的新理论，逐步完善了人际关系理论。

1949年在美国芝加哥召开的一次跨学科的会议上，首先提出了行为科学这一名称。

行为科学本身并不是完全独立的学科，而是心理学、社会学、人类文化学等研究人类行为的各种学科互相结合的一门边缘性学科。

行为科学以人的行为及其产生的原因作为研究对象。

具体来说，它主要是从人的需要、欲望、动机、目的等心理因素的角度研究人的行为规律，特别是研究人与人之间的关系、个人与集体之间的关系，并借助于这种规律性的认识来预测和控制人的行为，以提高工作效率，达成组织的目标。

行为学派虽然没有研究出一套完整的管理知识，却已经为人们提供了许多有用的素材，他们的行为论题主要有激励、领导、群体、组织设计。

计、组织变化与发展等，二战后的行为科学主要包括以下几个部分：马斯洛（1908-1970）的需求层次理论，指出主管人员都必须随机制宜地对待人们的各种需求，著有《人类动机的理论》。

赫次伯格的双因素理论，强调主管人员必须抓住能促使职工满意的因素，著有《工作的激励因素》。

麦格雷戈（1906-1964）的“X理论-Y理论”，他在1957年11月号美国《管理评论》杂志上发表的《企业的人性面》一文中首先提出了有名的“x理论-Y理论”，以后又在其他著作中进一步加以发挥。

x理论是对“经济人”假设的概括，而Y理论是根据“社会人”、“自我实现人”的假设。

.....

<<管理学原理与应用>>

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>