

<<管理学原理>>

图书基本信息

书名：<<管理学原理>>

13位ISBN编号：9787565401015

10位ISBN编号：7565401013

出版时间：2010-8

出版时间：东北财经大学出版社有限责任公司

作者：荣晓华 编

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>

前言

管理发生在所有类型的组织中，尽管各种具体的管理活动千差万别，但管理者在处理问题时，都要通过一定的计划、组织、领导和控制等职能来实现组织的目标。在实施这些管理职能时，其内容会有所不同，但遵循的基本原理和原则却是一样的，这就是管理的共性，也就是管理学所要研究的对象。

管理学作为一门系统地研究人类管理活动的普遍规律、基本原理和一般方法的学科，进入本世纪以来，得到了越来越深入的发展并受到人们的普遍重视，每年都有大量的研究成果问世。为了跟上学科发展的形势，进一步适应管理理论发展和实际工作的需要，我们决定对原教材第二版进行修订，推出第三版。

本书第三版对第二版作了较大的修改，除了第2章（整合了原第2章和第11章的内容）和第5章（原第6章）外，其余8章的内容都是重新编写的。

新版的主要内容包括绪论、管理理论的产生和发展、计划、决策、组织、人力资源管理、领导、沟通、激励、控制，共十章。

通过本次修订，《管理学原理》的科学性有了进一步提升，其结构体系更符合国际通用标准，内容更为新颖、实用，也更富有特色，为进一步提高教学质量提供了方便，具体表现在以下方面：1.理论与实际的高度结合。

本教材将既给学生以宏观的理论启迪，具有较深的思想性、理论性和人文性，又给学生以微观的社会洞察，用较多的典型案例使之具有宽泛的可读性，所选案例力求富有吸引力，以使学生融会贯通。

2.栏目设计的新颖与实用性。

本教材设计了如“引例”、“观念应用”、“补充阅读资料”、“小思考”等，课后习题丰富多样，尽可能地做到既有知识性，又有趣味性。

<<管理学原理>>

内容概要

本书第三版对第二版作了较大的修改，除了第2章(整合了原第2章和第11章的内容)和第5章(原第6章)外，其余8章的内容都是重新编写的。

新版的主要内容包括绪论、管理理论的产生和发展、计划、决策、组织、人力资源管理、领导、沟通、激励、控制，共十章。

通过本次修订，《管理学原理》的科学性有了进一步提升，其结构体系更符合国际通用标准，内容更为新颖、实用，也更富有特色，为进一步提高教学质量提供了方便。

书籍目录

第1章 绪论 学习目标 1.1 管理的含义与特征 1.2 管理者及其技能 1.3 管理的性质与职能 1.4 管理学的研究对象与方法 本章小结 主要概念和观念 基本训练 观念应用第2章 管理理论的产生和发展 学习目标 2.1 早期管理思想 2.2 现代管理理论的演进 2.3 当代管理理论的最新思潮 本章小结 主要概念和观念 基本训练 观念应用第3章 计划 学习目标 3.1 计划概述 3.2 计划工作的过程与影响因素 3.3 目标管理 3.4 计划制订的方法 本章小结 主要概念和观念 基本训练 观念应用第4章 决策 学习目标 4.1 决策概述 4.2 决策的过程 4.3 决策的基本方法 本章小结 主要概念和观念 基本训练 观念应用第5章 组织 学习目标 5.1 组织概述 5.2 组织结构与组织设计 5.3 组织变革 本章小结 主要概念和观念 基本训练 观念应用第6章 人力资源管理 学习目标 6.1 人力资源管理概述 6.2 员工的招聘与培训 6.3 绩效评估 6.4 薪酬管理 本章小结 主要概念和观念 基本训练 观念应用第7章 领导 学习目标 7.1 领导行为概述 7.2 领导有效性理论 本章小结 主要概念和观念 基本训练 观念应用第8章 沟通 学习目标 8.1 沟通概述 8.2 沟通的过程 8.3 沟通管理 本章小结 主要概念和观念 基本训练 观念应用第9章 激励 学习目标 9.1 激励概述 9.2 内容型激励理论 9.3 行为改造型激励理论 9.4 过程型激励理论 本章小结 主要概念和观念 基本训练 观念应用第10章 控制 学习目标 10.1 控制的含义与意义 10.2 控制的类型、内容与原则 10.3 控制的过程 10.4 控制的方法 本章小结 主要概念和观念 基本训练 观念应用综合案例综合实训主要参考书目

<<管理学原理>>

章节摘录

2) 管理具有普遍性与目的性管理普遍存在于各种活动之中,这就决定了管理的普遍性。管理是人类一项有意识、有目的的协作活动,是为实现组织既定的目标而进行的,这就是管理的目的性。

3) 管理的主体是管理者德鲁克认为:管理者的第一个责任是管理一个组织;第二个责任是管理管理者;第三个责任是管理工作和员工,主要是激励组织成员发挥其创造的热情,求得组织的最佳效果。

4) 管理的核心是处理好人际关系管理不是个人的活动,它是在一定的组织中实施的。

对主管人员来讲,管理是要在其职责范围内协调下属人员的行为,是要让别人同自己一道去完成组织目标的活动。

组织中的任何事都是由人来传达和处理的,所以主管人员既管人又管事,而管事实际上也是管人,管理活动自始至终,在每一个环节上都是与人打交道的,因此说管理的核心是处理组织中的各种人际关系。

5) 管理效果具有不确定性在管理实践中,我们经常可以看到一些基本条件相同的企业,采用同一种管理模式,结果却出现了截然相反的情况,对此,许多人感到疑惑不解,这是为什么呢?

如果只从一些看得见的,诸如从企业的资金投入、规模、行业、产品、厂房、政策、法令等条件上去进行分析,而忽视了另外一些人们不易觉察的因素,例如员工的思想、情感、士气、作风、人际关系及领导风格等这些内在因素的话,就不可能找到正确的结论。

换言之,管理活动的最终结果受制于许多因素,而对这些因素是无法全部预知的,要加以有效控制那难度就更大了。

因此,一种管理经验在这个地方成功了,不等于在另一个地方也一定有效。

【观念应用1-1】 摩西审案 摩西带领以色列人出埃及后,有一天他的岳父叶忒罗来访,看见摩西终日坐着审判百姓,百姓从早到晚都要站在摩西的左右。

摩西的岳父看着摩西做完了一天的工作后,就对他说:“你这样做并不妥当,你和你的百姓都会非常地疲惫,这样做你的工作太重,独自一个人是办理不了的。”

“现在你要能听我的话,要从百姓中选出有才德的人,也就是那些能敬畏神、诚实不欺、不取不义之财的人,指派他们做千夫长、百夫长、十夫长,把部分的工作交由他们去做,这样你就可省下时间只审判一些难判的案件,其他较小的事件给千夫长、百夫长、十夫长随时处理,百姓们就不必终日围绕在你的身旁。”

问题:这个故事给我们什么启示?

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>