

<<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：9787565500657

10位ISBN编号：7565500658

出版时间：2010-8

出版时间：中国农业大学出版社

作者：秦虹 编

页数：225

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>>

前言

本书是为高职高专院校学生管理学原理课程所编写的教材，同时也可作为相关中、基层管理者的培训教材。

本书的培养目标定位为：培养学生将来作为企业中、基层管理者的管理技能和素质。

为适应上述定位，本书在编写中十分注意体现以下特色。

(1) 注重管理技能的提升。

以往的这类教材，大多数是沿用本科院校学生的学习模式，侧重于管理学理论、原理的系统性阐述，而对于高职高专院校的学生来说，更重要的是理论的实际应用，因此本书更注重针对高职高专院校学生的学习特点来规划教材内容，比如书中增加了构建新企业的流程、思路，如何制作合格的简历和自荐信，如何写一篇合格的管理学小论文，领导者的素质和技巧提升等内容，这些内容的设计旨在让学生感觉到学完这门课以后确实在某些方面的技能、技巧得到了提高。

更多这方面的倾向可以从本书的目录和正文中体现出来。

(2) 注重教材的趣味性。

参与本书编写的都是既有从事企业管理实际工作经历又有丰富管理学教学经验的资深教师。

因此本书的叙述风格更注重实用性与趣味性的结合，应用了大量的案例、小说、电影、寓言等各种各样的故事来阐明管理原理，具有较强的可读性。

编者努力试图将枯燥的原理趣味化，让学生有兴趣同时将本书作为一本管理学的普及读物去阅读，从生动鲜明的案例和故事中了解管理原理，同时提升相关管理技能。

<<管理学原理与应用>>

内容概要

本书从企业管理的实际出发，按照高职高专院校教学要求，全面系统地阐述企业管理的原理、思想、职能、方法及应用。

本书共分17章，以管理学的四项基本职能为框架，并就其中一些重要的主题进行了分章节的集中阐述。

编者将管理学的基本原理和组织管理的实践相结合，充分地考虑了内容的可读性、趣味性，有针对性地设立了实践教学环节及互动环节等培养学生动手能力的环节，每章还配备了足够数量的相关案例和思考题，具有较强的可操作性，且难易适度。

本书取材新颖、思想创新，在一定程度上反映了管理学的一些前沿思想和方法。

本书是为高职高专管理类、经济类及其他类专业师生所编写的教材，同时可供各类培训机构作教材用，也可供从事企业管理的相关人员参考使用。

<<管理学原理与应用>>

书籍目录

第1篇 绪论第1章 管理学概述1.1 学习管理的原因1.2 管理的定义1.3 管理的层次与技能之间的关系1.4 管理的科学性和艺术性1.5 管理学的发展历史思考题课外补充阅读资料：企业经营与管理基本常识第2章 管理与社会2.1 企业的外部环境2.2 管理人员的社会责任2.3 管理的伦理道德思考题实践教学环节：案例分析的方法和技巧第2篇 计划工作第3章 关于计划的一般理论3.1 计划的概念及类型3.2 如何制订一项完善的计划3.3 制订计划的具体方法思考题实践教学环节：如何做一个完善的商业计划书第4章 决策4.1 理性决策的制定过程4.2 决策的特点4.3 决策的影响因素4.4 如何改善决策制定的质量4.5 危机中如何决策思考题第5章 战略管理5.1 战略管理的概念5.2 战略与战术5.3 战略的种类5.4 战略管理的过程思考题实践教学环节：如何写一篇管理学小论文第6章 构建竞争优势6.1 竞争优势的来源6.2 竞争优势的构建6.3 迈克尔·波特的竞争战略分析框架6.4 三种主要的竞争战略思考题第7章 构建新企业7.1 成为独立企业家的原因7.2 企业家的特点7.3 创建企业从哪里开始7.4 成功企业家的要素思考题实践教学环节：开办新企业第3篇 组织工作第8章 组织工作的基本内容和过程8.1 组织的概念8.2 组织的基础8.3 组织的设计8.4 集权与分权8.5 授权8.6 几种常见的组织结构形式思考题第9章 人力资源管理9.1 人力资源管理的过程9.2 人力资源规划9.3 招募9.4 甄选9.5 培训思考题第10章 职业生涯发展规划10.1 目前大学毕业生求职普遍存在的问题10.2 认识自我，明确自己的职业目标10.3 职业能力的构成10.4 职业生涯设计的准备过程10.5 职业生涯设计的具体方法10.6 求职书面资料准备10.7 求职技巧10.8 签约思考题第11章 创造高绩效的团队11.1 工作群体与团队11.2 团队的种类11.3 团队的贡献11.4 高绩效团队的特征11.5 设计高绩效的团队11.6 团队发展的五个阶段11.7 将现有团队转变为高绩效的团队思考题实践教学环节：团队角色问卷第12章 组织有效性和组织文化12.1 什么是组织文化12.2 组织文化的构成12.3 文化从哪里来12.4 强势文化与弱势文化12.5 员工如何学习组织的文化12.6 保持与改变一种组织文化思考题第4篇 领导工作第13章 领导概述13.1 领导的概念13.2 领导的构成要素13.3 领导风格的传统理论13.4 当代领导方式研究的新成果13.5 发展你的领导技能思考题实践教学环节：领导者的基本素质和技巧第14章 如何进行有效激励14.1 什么是激励14.2 需求层次理论14.3 激励需求理论14.4 人性的几种假设14.5 几种激励理论14.6 激励员工的方法思考题实践教学环节：测试你的领导作风第15章 沟通及技巧15.1 沟通的过程15.2 有效沟通的障碍15.3 如何克服沟通中的障碍15.4 如何适应不同的沟通类型15.5 组织沟通思考题实践教学环节：管理游戏——领导与沟通第5篇 控制工作第16章 控制16.1 什么是控制16.2 控制的过程16.3 控制的类型16.4 控制的焦点16.5 实施有效控制的必要条件16.6 建立有效的控制系统思考题第17章 控制方法和信息技术17.1 预算控制17.2 非预算控制方法17.3 管理信息系统思考题参考文献

章节摘录

泰勒的成名作《科学管理原理》出版于1911年。

泰勒的科学管理思想的主要原则包括：用科学（系统的知识）代替单凭经验的方法；在群体行动中强调协调代替不一致；实现人们的彼此合作以代替混乱的行为；强调工作的产出最大化，而不是限制产出；全力以赴地培养工人，从而达到他们个人和公司利益的最大化。

泰勒通过对工作中动作和时间研究法对工人工作的每一个环节进行科学的观察，制定出标准的操作方案。

（2）法约尔的一般管理理论。

该理论与泰勒的研究角度不同，他是站在高层管理者的角度，研究整个组织的管理问题，提出了适合各类组织的管理5大职能（计划、组织、指挥、协调和控制）和有效管理的14条原则。

（3）马克斯·韦伯的行政组织理论。

韦伯是德国柏林大学的一名教授，他提供了一种纯理性化的组织模型，后人称韦伯为“组织管理之父”。

上述这些管理学的研究者们从不同的角度来探讨管理学这块神秘的大陆，最终缔造了管理学的初级阶段，古典管理思想阶段。

该阶段的特点是：第一，都把组织中的人当成机器来看待，忽视“人”的因素以及人的需要和行为，所以有人称这种管理思想下的组织实际上是“无人的组织”；第二，没有看到组织与外部的联系，关注的只是组织内部的问题。

其实在现实生活中，组织要和外界发生千丝万缕的联系，因此，这也体现了古典管理理论的局限性。

2.行为管理思想 20世纪20年代前后，很多企业发现，单纯用古典管理思想已经很难有效提高劳动生产率，美国学者梅奥应位于美国芝加哥郊外霍桑镇的西方电器公司之邀，开始了一项旨在提高劳动生产率的试验，由于此项试验的一些预料之外的研究结果，从而开辟了管理学发展史上一个全新的阶段——行为管理阶段，这就是管理史上著名的“霍桑试验”以及由此而创建的人际关系学说。

试验于1927~1932年在西方电器公司的霍桑工厂进行，试验是为了进行工作环境与生产效率之间关系的研究，结果发现，照明度是升还是降，与参与试验人员的劳动生产率没有明显的关联，接着又进行了一系列后续试验，结果得出3点主要的结论：第一，职工是“社会人”；第二，企业中存在着“非正式组织”；第三，新的企业领导能力在于通过提高职工的满足度来提高其士气。

霍桑试验对管理学以后的发展产生了很大的影响。

人的心理因素以及社会因素对生产效率有极大的影响，比如照明试验中，参加试验的人员是因为感到自己受到特别的关注，所以表现出更高的生产效率，而不仅仅是因为灯光的明暗。

于是有些企业家开始对员工投入关注，关心员工的想法，采取一定的激励措施，果然起到了一定的效果。

<<管理学原理与应用>>

编辑推荐

本系列教材特点： 能力本位。

以学生为主体，让学生看了就能会，学了就能用；以教师为主导，授人以渔；以项目为载体，将技能与知识充分结合。

内容创新。

内容选取机动、灵活，适当融入新技术、新规范、新理念；既体现自我教改成果，又吸收他人先进经验；保持一定前瞻性，又避免盲目超前。

精编案例。

案例短小精悍，能佐证知识内容；案例内容新颖，表达当前信息；案例以国内中小企业典型事实为主，适合高职学生阅读。

巧设实训。

实训环节真实可行，实训任务明确，实训目标清晰，实训内容详细，实训考核全面，切实提高能力。

注重立体化。

既强调教材内在的立体化，从方便学生学习的角度考虑，搭建易学易教的优质的纸质平台，又强调教材外在的立体化，以立体化精品教材为构建目标，网上提供完备的教学资源。

<<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>