

<<管理学>>

图书基本信息

书名：<<管理学>>

13位ISBN编号：9787811136265

10位ISBN编号：7811136260

出版时间：2009-7

出版时间：湖南大学出版社

作者：张弘，郭巧云 主编

页数：306

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>

## 内容概要

本书共六篇十四章，主要内容包括：管理与管理者、管理理论的历史演进、管理的外部环境、管理原理与方法、决策与计划、战略管理、组织设计与组织运行、领导、激励、管理控制、管理绩效改进。在全面、系统地阐述了管理的基本理论、方法的基础上，突出了案例教学。依据应用型本科人才培养、知识结构和能力要求编写而成，可作为本科院校经济管理类专业的学科基础课教材，也可作为通论课教材，同时可供管理人员培训、通用管理能力认证证书考试参考使用。

## 书籍目录

第一篇 概述 第1章 管理与管理学 学习目的与要求 案例导入 第一节 管理的界定 第二节 管理者 第三节 管理学 本章小结 复习思考 案例分析 第2章 管理的外部环境 学习目的与要求 案例导入 第一节 管理与外部环境 第二节 外部环境的构成 第三节 外部环境管理 本章小结 复习思考 案例分析 第3章 管理理论的历史演进 学习目的与要求 案例导入 第一节 古典管理理论 第二节 人际关系学说 第三节 管理理论的“丛林式”发展 第四节 管理理论的新发展 本章小结 复习思考 案例分析 第4章 管理的基本原理与方法 学习目的与要求 案例导入 第一节 管理的基本原理 第二节 管理的基本方法 本章小结 复习思考 案例分析 第二篇 沟通与决策 第5章 沟通 学习目的与要求 案例导入 第一节 沟通过程 第二节 组织沟通渠道 第三节 沟通障碍与改善 本章小结 复习思考 案例分析 第6章 决策 学习目的与要求 案例导入 第一节 决策及其原则 第二节 决策的依据：信息 第三节 决策过程 第四节 决策的基本方法 第五节 组织决策的优化 本章小结 复习思考 案例分析 第三篇 计划与控制 第7章 计划与计划工作 学习目的与要求 案例导入 第一节 计划的基本问题 第二节 计划工作过程 第三节 计划技术 本章小结 复习思考 案例分析 第8章 战略管理 学习目的与要求 案例导入 第一节 战略框架 第二节 战略管理过程 本章小结 复习思考 案例分析 第9章 管理控制 学习目的与要求 案例导入 第一节 控制概述 第二节 控制对象 第三节 有效控制的基本要求 第四节 控制的一般方法 本章小结 复习思考 案例分析 第四篇 组织设计与运行 第10章 组织设计 学习目的与要求 案例导入 第一节 组织设计的任务 第二节 组织设计的内容 第三节 组织结构形式的选择 本章小结 复习思考 案例分析 第11章 组织运行 学习目的与要求 案例导入 第一节 组织协调 第二节 职权平衡 第三节 组织运行机制 本章小结 复习思考 案例分析 第五篇 领导与激励 第12章 领导 学习目的与要求 案例导入 第一节 领导与领导者 第二节 领导的基础：权力 第三节 领导的职责 第四节 领导的有效性 本章小结 复习思考 案例分析 第13章 激励 学习目的与要求 案例导入 第一节 激励的本质 第二节 激励理论 第三节 激励机制 本章小结 复习思考 案例分析 第六篇 管理绩效 第14章 管理绩效改进 学习目的与要求 案例导入 第一节 管理成本 第二节 管理效率 第三节 管理绩效的改进 本章小结 复习思考 案例分析 参考文献 后记

## 章节摘录

(一) 诱导因素集合 诱导因素就是用于调动员工积极性的各种奖酬资源。对诱导因素的提取,必须建立在队员个人需要进行调查、分析和预测的基础上,然后根据组织所拥有的奖酬资源的时期情况设计各种奖酬形式,包括各种外在性奖酬和内在性奖酬(通过工作设计来达到)。

需要理论可用于指导对诱导因素的提取。

(二) 行为导向制度 它是组织对其成员所期望的努力方向、行为方式和应遵循的价值观的规定。

在组织中,由诱导因素诱发的个体行为可能会朝向各个方向,即不一定是指向组织目标的。

同时,个人的价值观也不一定与组织的价值观相一致,这就要求组织在员工中间培养统驭性的主导价值观。

行为导向一般强调全局观念、长远观念和集体观念,这些观念都是为实现组织的各种目标服务的。

(三) 行为幅度制度 它是指对由诱导因素所激发的行为在强度方面的控制规则。

根据费洛姆的期望理论公式( $M = V \times E$ ),对个人行为幅度的控制是通过改变一定的奖酬与一定的绩效之间的关联性以及奖酬本身的价值来实现的。

根据斯金纳的强化理论,按固定的比率和变化的比率来确定奖酬与绩效之间的关联性,会对员工行为带来不同的影响。

前者会带来迅速的、非常高而且稳定的绩效,并呈现中等速度的行为消退趋势;后者将带来非常高的绩效,并呈现非常慢的行为消退趋势。

通过行为幅度制度,可以将个人的努力水平调整在一定范围之内,以防止一定奖酬对员工的激励效率的快速下降。

(四) 行为时空制度 它是指奖酬制度在时间和空间方面的规定。

这方面的规定包括特定的外在性奖酬和特定的绩效相关联的时间限制,员工与一定的工作相结合的时间限制,以及有效行为的空间范围。

这样的规定可以防止员工的短期行为和地理无限性,从而使所期望的行为具有一定的持续性,并在一定的时间和空间范围内发生。

(五) 行为归化制度 行为归化是指对成员进行组织同化和对违反行为规范或达不到要求的处罚和教育。

组织同化是指把新成员带入组织的一个系统的过程。

它包括对新成员在人生观、价值观、工作态度、合乎规范的行为方式、工作关系、特定的工作机能等方面的教育,使他们成为符合组织风格和习惯的成员,从而具有一个合格的成员身份。

关于各种处罚制度,要在事前向员工交待清楚,即对他们进行负强化。

若违反行为规范和达不到要求的行为实际发生了,在给予适当的处罚的同时,还要加强教育,教育的目的是提高当事人对行为规范的认识和行为能力,即再一次的组织同化。

所以,组织同化实质上是组织成员不断学习的过程,对组织具有十分重要的意义。

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>