

<<管理学>>

图书基本信息

书名：<<管理学>>

13位ISBN编号：9787811350708

10位ISBN编号：781135070X

出版时间：2008-8

出版时间：暨南大学出版社

作者：邓志阳 编

页数：375

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

我国社会经济发展的新阶段，亟须具有一定实践能力和创新精神的高级应用型人才。培养满足社会经济发展需要的人才，是高等院校的崇高职责。

在备课、授课、练习、考评几个教学环节中，教材是基本的依据，它对教学方式、教学质量有着十分重要的影响。

不同的教学类型和人才培养目标，需要不同的教材。

我们根据教学型院校经济管理专业人才培养目标的要求，组织优秀作者队伍，编写了这套普通高校经管类专业高级应用型人才规划教材。

传统的经管类本科教材具有明显的优点，理论的系统性强，层次结构清晰，但也存在着明显的缺陷。

传统经管类教材编写的特点是从理论开始，如概念、特征、功能、公式等，再用例子说明、证明，复习题往往是书中小标题后面加“？”

”，形成“理论+例证”的编写模式。

这种模式的教材介绍的理论知识缺乏从感性到理性的认识过程，而且复习题主要是为了让学生记住介绍的理论知识，缺乏实际操作的训练。

因此，在教学中使用这样的教材，往往会形成“老师讲，学生听”的“授受型讲课，接受型学习”的教学特征，学生难以真正理解和掌握所学理论知识，更难以运用。

编写普通高等教育高级应用型人才规划教材，不能重复传统的编写模式，应在新的教学理论、教学模式的指导下，采用新的编写方式。

内容概要

我国社会经济发展的新阶段，亟须具有一定实践能力和创新精神的高级应用型人才。培养满足社会经济发展需要的人才，是高等院校的崇高职责。

在备课、授课、练习、考评几个教学环节中，教材是基本的依据，它对教学方式、教学质量有着十分重要的影响。

不同的教学类型和人才培养目标，需要不同的教材。

我们根据教学型院校经济管理专业人才培养目标的要求，组织优秀作者队伍，编写了这套普通高校经管类专业高级应用型人才规划教材。

作者简介

邓志阳，1940年生，广东外语外贸大学教授。

曾任广州对外贸易学院国际企业管理系主任、广东外语外贸大学南国商学院教务处长兼国际工商管理系主任，曾获广东省南粤优秀教师称号，担任过多家企业顾问。

长期从事管理学的教学与研究，主要研究方向为综观经济与管理。

出版著作及发表论文约200万字，多篇论文获奖、被转载。

主要著作有《综观经营管理》、《企业集体成长经营管理》、《国际企业管理》等15本，论文有《企业成长过程中的综观“三势”战略分析框架》等近百篇，在管理学方面提出了一些原创性的见解。

书籍目录

总序前言第一编绪论第一章管理与管理者开章案例第一节管理的基本特征与职能第二节管理者的角色与技能第三节管理道德与社会责任本章小结练习训练题第二章管理理论的形成和发展开章案例第一节中外早期的管理思想第二节管理理论的形成和演进第三节变革时代的管理理论创新本章小结练习训练题第三章组织生命周期原理开章案例第一节组织生命周期概述第二节单体企业的生命周期第三节国内企业集团的生命周期第四节新型企业集团——跨国公司的生命周期本章小结练习训练题第二编计划第四章管理决策与决策方法开章案例第一节决策过程第二节决策方法第三节正确有效的决策本章小结练习训练题第五章计划与计划方法开章案例第一节计划的形式与功能第二节计划的编制第三节计划的方法本章小结练习训练题第六章战略选择与战略管理过程开章案例第一节企业家与企业战略第二节企业战略管理的过程第三节企业战略的选择本章小结练习训练题第七章战略实现途径管理开章案例第一节再次创业战略管理第二节规模经营战略管理第三节内部化经营战略管理本章小结练习训练题第三编组织第八章组织与组织设计开章案例第一节组织与组织工作过程第二节组织设计的原理第三节组织结构形式本章小结练习训练题第九章人员配备与授权开章案例第一节人员配备第二节组织授权第三节组织文化第四节人力资源管理本章小结练习训练题第十章组织的变革开章案例第一节组织变革的动因第二节组织变革的过程与内容第三节推动组织变革的策略本章小结练习训练题第四编领导第十一章领导与领导工作开章案例第一节领导与领导观念更新第二节领导理论与领导工作原理第三节领导艺术本章小结练习训练题第十二章激励原理及实务开章案例第一节激励与激励过程第二节激励理论第三节有效激励的方法本章小结练习训练题第十三章组织的内部竞争开章案例第一节组织内部竞争的特征与功能第二节组织内部竞争的形态第三节组织内部竞争管理本章小结练习训练题第十四章沟通的技能和冲突管理开章案例第一节沟通的意义与方式第二节人际沟通技能的开发第三节冲突管理本章小结练习训练题

章节摘录

2. 调度艺术 领导过程是一个发出信息、接受信息、处理信息的过程。

领导者凭借为我能用的信息，可以把握事物的度进而合理调度，推进领导进程，领导者应集中精力掌控这一个过程。

调度艺术的一个核心环节是及时把握信息的反馈，无信息反馈的调度就无法实现可持续调度，也无法验证调度的效应。

3. 让度的艺术 让度艺术显示领导者的胸怀、风范和智慧。

领导者面对对方提出的过度要求要善于让度。

科学的让度可维持领导者与被领导者之间的关系和正常的领导环境。

让度主要包括折中让度、缓解让度、转嫁让度、推迟让度、修正让度。

让度艺术特别适用于领导者对下级关系的处理，上下级之间的矛盾，都可以分别采取“部分满足”、“逐步满足”、“转嫁满足”、“回避答复”、“巧妙否定”、“形式上满足”、“看似满足实则拒绝”等多种方式来解决。

总之，让度艺术的应用，有利于构建和谐的领导环境，有利于领导过程推进所需要的秩序和节奏，有利于提高领导效率。

(四) 领导御人艺术 领导御人艺术强调要充分管理、激励，要用心爱护下属，使他们无怨无悔地为你工作。

领导者是否善于御人不但是个理念问题，更是一个实践问题。

很难想象，一个不懂得御人艺术的领导者，怎么能拥有较多的追随者一道去忠诚地为组织服务。

御人艺术主要有两方面内容：一是以一定的规则制度限制、约束自己的部属；二是以领导的真心、真诚、真意、真行去感化自己的下属，让他们投桃报李。

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>