

<<管理学>>

图书基本信息

书名：<<管理学>>

13位ISBN编号：9787030153852

10位ISBN编号：7030153855

出版时间：2005-5

出版时间：科学出版社

作者：张明玉

页数：517

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

管理水平与科学技术是现代文明的两大支柱，科学技术是硬件，管理水平是软件，只有两者紧密结合，才能产生出巨大的效能。

管理学的研究和运用，对于提高管理水平，调动组织成员的积极性、主动性和创造性，合理组织社会生产力，推动社会经济发展，具有重要意义。

现代管理追求科学化的管理，科学的管理需要管理科学的指导。

“企业兴衰，三分靠技术，七分靠管理”，从某种意义上讲，管理水平的高低代表着生产力发展水平的高低，也是经济发达、社会发展的重要因素之一。

管理学作为研究人类社会管理活动中各种现象及其规律的科学，是在近代社会化大生产条件下和在自然科学与社会科学日益发展的基础上形成的一门边缘性..

内容概要

本书分管理绪论、管理职能、管理艺术、管理应用和管理发展等5篇，系统论述了管理学的基础常识，管理学的产生与发展，管理的决策、计划、组织、领导、控制等功能，以及管理学的沟通、激励和团队，管理学在人力资源、营销、物流、生产、财务、信息、质量等方面的专业管理和管理学目前及未来的创新、知识、战略等研究热点。

本书可作为高等院校管理专业本科生、研究生、MBA、EMBA以及建筑项目工程硕士、物流工程硕士等应考参考书。

作者简介

张明玉，教授，工学博士，经济学博士后，管理学博士生导师。

北京交通大学经济管理学院党委书记，发展战略研究所所长，北京市高校学科带头人，北京市教学名师，铁道部科技拔尖人才。

国家“十五”科技攻关项目“农产品现代物流技术研究与示范”首席专家，中国国际工程咨询公司专家委员会委员。

研究领域是企业战略与创新战略、区域战略与产业战略。

近年来主持国家级课题9项、省部级、地方政府、企业委托课题28项，发表学术论文110余篇，出版专著5本，获北京市科学技术二等奖等省部级学术奖励5项、省部级教学奖励4项。

张明玉教授领导的管理学教学团队由10位工商管理专业的教授、副教授和讲师组成，其中，教授3名（张明玉，李培煊，邬文兵），副教授4名（张文松，吕海军，陈运涛，顾元勋），讲师3人（杨湘玉，王树祥，姜文生）。

8名具有博士学位。

他们分别从北京大学、南开大学、中国人民大学、西安交通大学、北京交通大学等全国重点大学获得博士学位。

团队平均年龄38.6岁。

其中，北京市教学名师奖1人，校级优秀教师2人，优秀主讲教师4人。

团队主要成员知识面广，一专多能。

主讲教师均具有10年以上的教学经历，以管理学教学为主，兼顾战略管理、企业创新学，生产管理、质量管理、管理沟通、营销管理、企业诊断与咨询等与管理相关课程的教学工作，教学经验丰富。

书籍目录

前言第一篇 管理绪论 第一章 管理与管理学 第二章 管理思想的演进第二篇 管理职能 第三章 计划 第四章 组织 第五章 领导 第六章 控制 第七章 决策 第三篇 管理艺术 第八章 沟通 第九章 激励 第十章 团队第四篇 管理应用 第十一章 人力资源管理 第十二章 营销管理 第十三章 物流管理 第十四章 生产管理 第十五章 财务管理 第十六章 信息管理 第十七章 质量管理第五篇 管理发展 第十八章 创新管理 第十九章 知识管理 第二十章 战略管理主要参考书目

章节摘录

版权页：插图：4) 缺乏组织内最高级领导人的支持。

总目标、总战略虽然由最高管理层做出，但是它们常常把任务交给较低级的管理人员去负责执行，这样一些高层领导人实际上就没有为此而承担起自己的真正责任，其积极性自然也就没有得到发挥，这就必然会影响到目标管理的效果。

5) 目标的商定很费时间。

目标的商定要几上几下，统一思想。

而有些采用目标管理的公司过分强调了数量目标，要求报表和总结过多。

有些管理人员忙于写总结、忙报表，对下级只是分派任务或提提建议，很少坐下来与下级共同研究问题。

结果就造成个别人缺乏责任心。

处理不好，可能会造成流于形式，达不到应有效果。

6) 不灵活的危险。

目标管理要取得成效，就必须保持其明确性和肯定性，如果目标常变，就难以说明它是经过深思熟虑和周密计划的结果，这样的目标是没有意义的。

但是，计划是面向未来的，而未来存在许多不确定因素，这又使得必须根据已经变化了的计划工作前提对目标进行修正。

然而，修订一个目标体系与制定一个目标体系所花费的精力相差无几，结果可能迫使主管人员不得不在中途停止目标管理的过程。

总而言之，目标管理是管理体系中一种极为有用的方法，然而要使目标管理获得更佳的效果，管理者也必须注意克服缺点。

4. 如何推行目标管理 推行目标管理，除了要掌握具体的方法外，要特别注意下面三个问题：1) 推行目标管理要有一定的思想基础和科学管理基础。

所谓思想基础是指要教育员工确立全局观念，长期利益观念，要正确处理好社会、组织、个人之间的关系。

这是因为目标管理容易滋长急功近利本位主义的倾向，如果没有一定的思想基础，设定目标时就可能出现不顾整体利益和长远利益的现象。

所谓科学管理基础是指各项规章制度比较完善，信息比较通畅，能够比较准确地度量和评估工作成果。

2) 能否推行目标管理关键在于领导。

目标管理制度中的领导不是原则的领导，而是具体的实际的领导，对各项指标都要心中有数。

因此实行目标管理不是对领导要求低了而是更高了。

目标管理中的领导者与被领导者之间不是命令与服从的关系，而是平等、尊重、信赖和相互支持的关系。

因此，要求领导改进作风，提高水平，发扬民主，善于沟通。

另外，目标管理中的领导者应善于授权，因为没有分权就不能创造个人自由地达成目标的条件，这必然要导致目标管理的失败。

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>