

<<管理学>>

图书基本信息

书名：<<管理学>>

13位ISBN编号：9787030273819

10位ISBN编号：7030273818

出版时间：1970-1

出版时间：科学出版社

作者：汪戎 编

页数：294

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

与大多数学科相比，管理学只能算是刚刚踏上历史舞台。当管理早已成为贯穿历史的基本行为时，把它作为一种学科和职业来认识和研究还只是一种完全现代的现象（斯图尔特·克雷纳，2000）。

如果以《科学管理原理》（泰勒，1911）的出版作为现代管理学诞生的标志，那么，管理学的历史还不到100年。

在关于管理和管理学的一些基本问题上，如管理学研究的范围、管理的定义、管理学的研究方法等，仍然没有达成一致。

尽管在管理理论的演进过程中，也有不少学者（如系统论和权变论的倡导者）尝试对那些有影响的理论进行整合，但现在看来，这些努力还很难将各种理论兼容并蓄。

虽然美国经济自2008年以来出现了空前危机，许多曾经受人尊敬的大公司出现了罕见的亏损、破产和倒闭，但我们必须承认，作为现代企业管理楷模的美国企业，不仅创造了现代庞大的工商企业组织，推动了美国经济的持续增长和繁荣，也总结出了丰富的管理学体系和理论，成为全世界管理实践者和研究者的重要知识来源。

管理学教材也不例外，美国式管理几乎等同于管理学理论。

本书在提纲设计和编写过程中，主要采纳了哈罗德·孔茨（Harold·Koontz）等人倡导的“过程或职能”体系。

针对高等院校财经类低年级学生和初次接触管理学的读者，本书主要强调：1) 突出管理学的基本知识、基本概念和基本理论，并借助一些古今中外的经典故事、管理案例来帮助学生理解、理解和巩固管理知识。

2) 理论联系实际。

本书除了每章至少配备两个案例进行讲解外，还要围绕各章的核心概念和主要方法出版配套的管理案例集（正在编写过程中）。

对于初学者，讲故事应该是帮助他们入门和产生学习兴趣的主要手段。

参加本书编写的人员主要有：张强教授（第一章）；雷森副教授（第二章）；杨桂红教授（第三章）；宋光兴教授（第四章）；张肖虎副教授（第五章）；于千千教授（第六章）；杨增雄教授（第七章）；彭毓蓉副教授（第八章）；陈昆玉教授（第九章）；卢启程副教授（第十章）；胡良书讲师（第十一章）。

本书编写最大的遗憾在于，编者未能及时并系统地总结中国企业近年来所取得的成就和具有中国特色的管理理论，也未能实现中西方管理理论的融合。

悠久的历史中不乏闪光的管理思想和管理智慧，但由于一直缺乏系统的归纳和提炼，尚难以成为规范的教学版本。

不过编者相信，随着中国经济的持续发展，中国企业的不断壮大，中国式管理也将成为管理学知识的重要组成部分。

由于我们的水平和能力有限，在一些管理学的内容和观点的把握上难免会有不足，希望读者能够及时反馈意见，以便在以后的版本中进行修正。

## 内容概要

《管理学》是云南省省级重点专业和省级精品课程的建设成果之一，是高等院校财经类各专业核心课程教材。

《管理学》注重汲取国内外管理学教材的编写经验，在系统地介绍管理学基本原理的基础上，围绕管理职能组织编写。

主要内容包括管理学概论、计划职能、战略管理、决策、组织设计、组织变革、激励、沟通、控制、全面质量管理等。

《管理学》强调理论联系实际，精选古今中外名人名言和管理案例，寓教于乐，使管理概念和理论变得生动、有趣。

《管理学》主要作为高等院校财经类管理学课程的教材，也可供管理学、经济学等相关专业的学生以及社会各界人员学习管理学知识使用。

## 书籍目录

第一章 管理学概论1第一节 管理的概念及性质2一、管理的概念2二、管理的性质3三、学习管理学的意义3第二节 管理的职能、角色和管理技能4一、管理的四项基本职能4二、管理的角色5三、管理技能6第三节 管理学的研究对象和范围9一、管理学的研究对象9二、管理学的研究范围10第四节 管理思想的演进和管理理论的发展12一、理论对管理学的重要意义12二、古典管理理论14三、行为管理理论18四、管理的数量方法20五、整合的理论20六、当代管理的应用22要点回顾23.复习思考题23管理案例23第二章 计划职能26第一节 计划的概念和作用27一、计划的概念27二、计划的作用28第二节 计划的类型和制定过程29一、计划的类型29二、计划的制定过程33第三节 目标管理36一、目标管理的步骤37二、实施目标管理的要素39三、目标管理的评价39要点回顾40复习思考题40管理案例40第三章 战略管理42第一节 战略管理概述43一、战略的含义43二、战略管理的概念、本质、特点及作用45三、战略管理的结构和层次47四、战略的类型48第二节 战略制定的过程50一、确定组织当前的使命50二、分析环境52三、确定战略目标60四、战略选择61五、设计战略方案66六、评价战略方案66第三节 战略的实施与控制66一、经营战略实施准备67二、经营战略实施推进68三、经营战略实施评审与控制69要点回顾69复习思考题70管理案例70第四章 决策72第一节 决策的含义、要素和基本原则73一、决策的含义73二、决策的要素73三、决策的基本原则75第二节 决策的类型76一、按决策影响时间的长短划分76二、按决策调整的对象和涉及的时限划分76三、按决策的主体划分77四、按决策的起点划分77五、按决策的目标、变量和条件能否量化划分77六、按问题的重复程度和有无先例可循划分78七、按环境因素的可控程度划分78八、按决策者所处的管理层次划分78第三节 决策的理论79一、古典决策理论79二、行为决策理论79三、当代决策理论80第四节 决策的过程81一、识别机会(诊断问题)81二、确定目标81三、拟订方案82四、评估方案82五、选择方案82六、执行方案83七、评估实施效果83第五节 决策方法84一、定性决策方法84二、定量决策方法85要点回顾95复习思考题95管理案例95第五章 组织设计97第一节 组织概论98一、组织的定义98二、组织的类型99三、组织理论101四、组织管理102第二节 组织中的职权关系104一、权力104二、职权和职责105三、集权和分权106四、授权108第三节 组织设计109一、组织结构及其类型109二、影响组织结构的因素111三、组织设计的原则113四、组织设计的程序116五、组织设计的基本形式116第四节 组织的部门化119一、组织部门化的概念119二、组织部门化的方式119三、组织部门化的新方法122第五节 工作设计124一、工作设计124二、工作扩大化和工作丰富化125三、工作特征模型125要点回顾126复习思考题127管理案例127第六章 组织变革130第一节 组织变革概述131一、组织变革的动因131二、组织变革的类型与内容134第二节 组织战略变革136一、战略变革动因136二、战略变革的有效工具136第三节 组织结构变革138一、企业发展与组织结构演变138二、组织结构变革趋势141三、学习型组织143第四节 组织文化变革144一、对组织文化的理解145二、组织文化变革的动因146三、组织文化变革的流程147第五节 组织变革的过程与管理组织变革149一、组织变革的动力与阻力149二、组织变革的基本程序151要点回顾155复习思考题156管理案例156第七章 领导职能158第八章 激励180第九章 沟通197第十章 控制218第十一章 全面质量管理262要点回顾290复习思考题290管理案例291参考文献293

## 章节摘录

计划的前提条件可以从不同的角度加以分类。

根据范围可以将之分为企业外部的前提条件和企业内部的前提条件；根据是否能够定量表示，又可将之分为定量的前提条件和定性的前提条件；此外，还可以根据企业对计划前提条件的可控程度加以分类，将之区分为可控的、部分可控的和不可控的前提条件。

这些制约未来计划实施的因素中，有些因素是组织已经能够把握的已知条件，如企业的现行政策和规划等，而相当多的则是未知的或未被把握的因素。

这就要求管理人员必须设法进行预测。

预测在管理中具有非常重要的意义。

预测能促使主管人员向前看，面向未来，做好应付未来各种情况的准备。

预测工作还有利于发现工作中哪些环节存在着欠缺。

因此，一个合格的主管人员不仅要能够在情况发生变化时迅速做出反应，而且还必须能够预见到变化，并为此采取相应的措施。

一般而言，对计划前提条件的预测主要有两个方面：一方面是对外部环境因素的预测，主要包括对未来经济形势和经济发展的预测，对科学技术进步的预测以及对未来的社会、政治、文化、伦理等各方面的预测；另一方面是对市场的预测或称销售预测，这是构成企业计划前提条件的最主要内容。为了有效确定计划的前提条件，必须采取合理选择前提条件、准备多套备选的前提条件、保证前提条件一致、有效地沟通计划的前提条件等措施以夯实计划制定的基础。

4.制定计划的目标 计划工作的第四步是为整个组织及其所属的机构确定计划工作目标，包括长期目标和短期目标。

目标设定预期结果，指明要达到的终点和主要重点。

目标对于组织来讲至关重要，因为所有的努力和活动都是为了实现目标。

目标有许多作用，它指明了组织进展的方向，作为行为的标准与实际行动进行比较，因此它也是控制过程的一个重要方面。

目标决定了在既定环境中组织应当扮演的角色。

由于目标的存在，可以很好地协调组织成员的努力和活动，通过为组织成员制定目标可以保持其高度的积极性，促使他们去实现这些目标。

5.目标分解与目标分析 目标或任务的分解是将决策确定的组织总目标分解落实到各个部门、各个活动环节，将长期目标分解为各个阶段的分目标。

通过分解，确定了组织的各个部分在未来各个时期的具体任务以及完成这些任务应达到的具体要求。

分解的结果是形成组织的目标结构，包括目标的时间结构和空间结构。

目标结构描述了组织中较高层次的目标（如总体目标与长期目标）与较低层次目标（如部门、环节、个人与各阶段目标）相互间的指导与保证关系。

.....

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>