

<<管理学>>

图书基本信息

书名：<<管理学>>

13位ISBN编号：9787040175608

10位ISBN编号：7040175606

出版时间：2005-11

出版范围：高等教育

作者：周三多

页数：383

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

《管理学》作为“面向21世纪课程教材”于2000年8月出版以来受到了全国许多高等学校管理类专业师生以及企业界的广泛好评。

据出版机构统计，全国有100多所高校选择本书作为本科生教学用书，有50多所院校将其指定为管理类专业硕士生入学考试的参考书，许多企业或专业培训机构也在管理培训中选用了本书，本书的发行量已近百万册。

大量读者使用此书后以各种方式与我们联系，在充分肯定教材内容、体系、形式和质量的同时，也向我们提出了不少修改和补充建议。

作为一本读者面如此之广、受社会各界关注程度如此之高的教材的作者，我们深感责任和压力之沉重。

。

内容概要

《管理学》是教育部“高等教育面向21世纪教学内容和课程体系改革计划”的研究成果，是面向21世纪教材和高等学校、工商管理类核心课程教材。

《管理学》运用理论与实践相结合的方法，汲取了古今中外人类在社会经济活动中所积累的管理思想和管理理论的精华，系统地研究了管理学的基本原理和管理的基本职能。

作者将管理原则归纳为效益原则、人本原则、系统原则和道德原则，并以这一崭新的思路引导全书内容的展开，建立了信息、决策、计划、组织、领导、控制、创新的管理学新体系。

本书充分考虑了21世纪工商管理类人才应用的管理学基础知识素养，既汲取了当今世界管理学前沿的最新成果，又体现了教材的科学性、思想性、先进性和稳定性的特点。

本书可作为高等学校、工商管理类各专业的教科书，也可供经济学、管理学其他各专业选用和社会读者阅读。

作者简介

周三多，1933年11月7日出生于江苏宜兴。

现任南京大学文科首席教授、国际商学院院长、博士生导师、全国工商管理硕士（MBA）教育指导委员会委员、中国乡镇企业研究会副会长。

1955年毕业于中国人民大学工业经济系，1958年毕业于哈尔滨工业大学工程经济系教师研究班。

几十年来，除有三年多时间在工业企业从事技术和管理工作外，始终在大学从事有关企业管理学科的教学和科研工作，先后在国内外发表学术论文数十篇，出版学术专著15部。

目前的主要研究方向为企业理论及战略管理。

书籍目录

第一篇 总论第一章 管理活动与管理理论第一节 管理活动第二节 中外早期管理思想第三节 管理理论的形成与发展第二章 道德与社会责任第一节 道德与崇尚道德的管理第二节 管理者道德行为的影响因素第三节 提升员工道德修养的途径第四节 社会责任与利润取向第三章 全球化管理第一节 国际化经营的内涵、特征与动机第二节 国际化经营中的环境第三节 国际化经营的竞争战略第四章 信息与信息化管理第一节 信息及其特征第二节 信息管理工作第三节 信息化管理综合案例案例一：2004年中国十大企业社会责任案例二：先难后易的国际化战略第二篇 决策与计划第五章 决策与决策方法第一节 决策与决策理论第二节 决策过程第三节 决策的影响因素第四节 决策方法第六章 计划与计划工作第一节 计划的概念及其性质第二节 计划的类型第三节 计划编制过程第七章 战略性计划与计划实施第一节 战略愿景和使命陈述第二节 战略环境分析第三节 战略性计划选择第四节 计划的组织实施综合案例案例一：准确决策与盲目投资案例二：战略决策是成功之母第三篇 组织第八章 组织设计第一节 组织与组织设计第二节 组织的部门化第三节 组织的层级化第九章 人力资源管理第一节 人力资源计划第二节 员工的招聘与解聘第三节 员工培训第四节 绩效评估第十章 组织变革与组织文化第一节 组织变革的一般规律第二节 管理组织变革第三节 组织文化及其发展综合案例案例一：万维公司的组织结构变革案例二：广东北电——人性化管理第四篇 领导第十一章 领导概论第一节 领导的内涵第二节 领导风格类型第三节 领导理论第十二章 激励第一节 激励原理第二节 激励的需要理论第三节 激励的过程理论第四节 激励实务第十三章 沟通第一节 沟通的原理第二节 组织沟通第三节 沟通管理第四节 组织冲突与谈判综合案例案例一：“闲可钓鱼”与“无暇吃鱼”案例二：晋升停滞的骨干员工，留得住吗？第五篇 控制第十四章 控制与控制过程第一节 控制活动第二节 控制过程第三节 有效控制第十五章 控制方法第一节 预算控制第二节 生产控制第三节 财务控制方法第四节 综合控制方法综合案例案例：“模拟市场核算，实行成本否决”的邯钢模式第六篇 创新第十六章 管理的创新职能第一节 创新及其作用第二节 创新职能的基本内容第三节 创新过程及其管理第四节 工作流程的再造第十七章 企业技术创新第一节 技术创新及其贡献第二节 技术创新的源泉第三节 技术创新的战略及其选择第四节 技术创新与产品开发第十八章 企业组织创新第一节 企业制度创新第二节 企业层级结构创新第三节 企业文化创新综合案例案例一：小天鹅的“末日管理”案例二：矩阵管理——春兰集团的管理创新

章节摘录

第一篇 总论第二章 道德与社会责任道德与社会责任作为管理学中的两个重要范畴，近年来引起了人们强烈的关注。

在道德沦丧的事件屡屡被媒体曝光以后，在组织中加强道德建设的重要性得到了越来越多人的认同。为了将道德规范贯彻于日常的管理工作中，管理者需要了解崇尚道德的管理的特征。

管理者不仅要提升自身的道德修养，还要致力于提高员工的道德素质。

企业在遵守法律、追求利润的同时，还要争取为社会做点事，这就是社会责任。

企业在力所能及的情况下从事必要的社会活动、帮助解决棘手的社会问题，通常有利于其长远发展。

第一节道德与崇尚道德的管理道德通常是指那些用来明辨是非的规则或原则。

道德在本质上是规则或原则，这些规则或原则旨在帮助有关主体判断某种行为是正确的或错误的，或这种行为是否为组织所接受。

不同组织的道德标准可能不一样，即使是同一组织，也可能在不同的时期有不同的道德标准。

此外，组织的道德标准要与社会的道德标准兼容，否则这个组织很难为社会所容纳。

四种道德观(一)功利观这种观点认为决策要完全依据其后果或结果做出。

功利主义的目标是为尽可能多的人谋求尽可能多的利益。

接受功利观的管理者可能认为解雇工厂中20%的工人是正当的，因为这将增强工厂的盈利能力，使余下的80%的工人工作更有保障，并且符合股东的利益。

一方面，功利主义对效率和生产率有促进作用，并符合利润最大化的目标。

另一方面，它会造成资源配置的扭曲，尤其是在那些受决策影响的人没有参与决策的情况下；同时，功利主义也会导致一些利益相关者的权利被忽视。

(二)权利观这种观点认为决策要在尊重和保护个人基本权利(如隐私权、言论自由权和游行自由权等)的前提下做出。

例如，当雇员揭发雇主违反法律时，应当对他们的言论自由加以保护。

权利观积极的一面是它保护了个人的自由和隐私。

但它也有消极的一面(主要是针对组织而言的)：接受这种观点的管理者把对个人权利的保护看得比工作的完成更加重要，从而在组织中会产生对生产率和效率有不利影响的工作氛围。

(三)公平观这种观点要求管理者按公平的原则行事。

接受公平观的管理者可能决定向新来的员工支付比最低工资高一些的工资，因为在他看来，最低工资不足以维持该员工的基本生活。

编辑推荐

《管理学》是按照教育部“高等教育面向21世纪教学内容和课程体系改革计划”中工商管理学类核心课程的要求编写，是中国目前影响最大的管理学教科书。
在保留第一版的诸多优点的基础上，本版内容表述更加简明扼要，生动活泼。
全书反映了世界管理学科理论和实践两个方面最新的先进成果（20世纪年代后成熟的管理实践与理论）；反映了世界经济全球化和中国参加WTO后管理体制改革的的方向和面临的挑战（增加全球化管理一章，各章和案例多反映各国成功企业的实践）；反映了中国文化和中国管理的特色。

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>