

<<管理学>>

图书基本信息

书名：<<管理学>>

13位ISBN编号：9787111353997

10位ISBN编号：7111353994

出版时间：2011-8

出版时间：机械工业出版社

作者：李彦斌 编

页数：270

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

《管理学》在编写过程中坚持理论联系实际、博采众家之长、充分吸收国内外管理学研究成果的指导思想，力求在以下方面形成特色：坚持科学性与综合性。

《管理学》尽可能将近年来管理领域的最新研究成果融合到相关问题的论述之中，使《管理学》内容全面、信息充足。

坚持针对性与实用性。

《管理学》旨在启发学生结合管理实践对管理的基本原理和方法进行深入的思考，提高学生运用所学理论分析并解决实际问题的能力。

坚持逻辑性与层次性。

《管理学》每一章都遵循深入浅出和由原理到应用的逻辑关系，在介绍基本原理之后，按管理职能或管理方法依次展开。

《管理学》适用于管理学专业本科生和研究生。

作者简介

李彦斌，管理学博士，现任华北电力大学经济与管理学院副院长、教授。

研究方向为电力企业管理，出版专著2部，教材3部，发表论文50余篇，其中SCI、EI检索13篇。

主持教育部、发改委、国资委等单位纵向省部级项目4项，主持完成国家电网、国电集团、大唐集团、国华电力等单位横向科研项目数十项。

《管理原来如此：管理学的三十七幅漫画》于2009年获中国电机工程学会优秀科普作品二等奖，2011年取得两项软件著作权登记。

近几年在企业政府做管理讲座300余场。

) 余篇，其中SCI、EI检索13篇。

主持教育部、发改委、国资委等单位纵向省部级项目4项，主持完成国家电网、国电集团、大唐集团、国华电力等单位横向科研项目数十项。

《管理原来如此：管理学的三十七幅漫画》于2009年获中国电机工程学会优秀科普作品二等奖，2011年取得两项软件著作权登记。

近几年在企业政府做管理讲座300余场。

书籍目录

前言

教学建议

第1章绪论

1?1管理的概念

1?2管理的特性

1?3管理的原理

1?4管理的方法

1?5管理的社会责任

思考题

案例分析中国灭鼠模式

本章知识结构图

第2章管理思想发展史

2?1早期管理思想

2?2古典管理理论

2?3行为科学阶段

2?4管理理论丛林

思考题

案例分析回归经典的三堂课

本章知识结构图

第3章计划

3?1计划概述

3?2计划方法

3?3管理决策

思考题

案例分析吉利汽车“掉头”

本章知识结构图

第4章控制

4?1控制概述

4?2人员控制

4?3财务控制

4?4风险控制

思考题

案例分析三鹿奶粉事件

本章知识结构图

第5章组织

5?1组织概述

5?2组织环境

5?3组织设计

5?4组织发展

思考题

案例分析海底捞的分权管理

本章知识结构图

第6章激励

6?1激励概述

6?2激励理论

<<管理学>>

6?3激励运用

思考题

案例分析工程师的经历

本章知识结构图

第7章领导

7?1领导概述

7?2领导权力

7?3领导风格

7?4领导理论

思考题

第1章 绪论

1.1 管理的概念

1.2 管理的特性

1.3 管理的原理

1.4 管理的方法

1.5 管理的社会责任

思考题

案例分析中国灭鼠模式

本章知识结构图

第2章 管理思想发展史

2.1 早期管理思想

2.2 古典管理理论

2.3 行为科学阶段

2.4 管理理论丛林

思考题

案例分析回归经典的三堂课

本章知识结构图

第3章 计划

3.1 计划概述

3.2 计划方法

3.3 管理决策

思考题

案例分析吉利汽车“掉头”

本章知识结构图

第4章 控制

4.1 控制概述

4.2 人员控制

4.3 财务控制

4.4 风险控制

思考题

案例分析三鹿奶粉事件

本章知识结构图

第5章 组织

5.1 组织概述

5.2 组织环境

5.3 组织设计

5.4 组织发展

<<管理学>>

思考题

案例分析海底捞的分权管理

本章知识结构图

第6章 激励

6.1 激励概述

6.2 激励理论

6.3 激励运用

思考题

案例分析工程师的经历

本章知识结构图

第7章 领导

7.1 领导概述

7.2 领导权力

7.3 领导风格

7.4 领导理论

思考题

案例分析哪种领导类型最有效

本章知识结构图

第8章 危机

8.1 危机概述

8.2 危机管理

8.3 中国企业的危机管理

思考题

案例分析小小“陈馅月饼”砸倒70多年老字号

本章知识结构图

第9章 创新

9.1 创新概述

9.2 管理创新

9.3 组织创新

9.4 创新的实施

思考题

案例分析领先全球的“中国制造”

本章知识结构图

第10章 沟通

10.1 沟通概述

10.2 人际沟通

10.3 组织沟通

10.4 冲突管理

思考题

案例分析被拒绝的计划

本章知识结构图

第11章 企业文化与企业伦理

11.1 企业文化概述

11.2 企业文化建设

11.3 企业文化与企业管理

11.4 企业伦理

思考题

<<管理学>>

案例分析海尔文化
本章知识结构图
附录a 管理名著导读
参考文献

章节摘录

版权页：插图：1) 调查取样仅203人，且对象均是工程师、会计师。

样本少，缺乏代表性。

事实上，不同职业和不同阶层的人，对激励因素和保健因素的反应是各不相同的。

2) 调查问卷的方法和题目没有考虑人们的一般心理状态及满意程度的概念，具有一定的缺陷，即缺乏普遍适用的满意度评价标准。

一个人可能不喜欢他工作的一部分，但他仍认为这份工作是可以接受的。

此外，评估者必须要对调查结果进行解释，但他们有可能会对两种相似的回答做出不同的解释，因而使调查结果掺杂偏见。

3) 为了使这一研究更为有效，人们必须假定生产率与满意度之间关系十分密切。

赫茨伯格认为满意就能产生激励，就能调动人的工作积极性，提高劳动生产率，事实证明情况并非如此。

有时，满意和劳动生产率之间并没有必然的联系。

即使员工满意度与劳动生产率之间存在一定关系，但他所用的研究方法只考察了满意度，并没有涉及劳动生产率。

4) 赫茨伯格人为地将保健因素和激励因素截然分开是不妥的。

首先，有些保健因素和激励因素有时并没有严格的界限，在一些地方认为是保健因素，在另一些地方可能则是激励因素。

如工资，在美国等高度发达国家是保健因素，但在中国、印度及非洲等发展中国家，相当长的一段时间内可能仍是激励因素。

其次，保健因素与激励因素是相互联系并可以互相转化的。

保健因素也可以使员工满意，激励因素也能使员工不满意，两者作用都不是绝对的。

(3) 双因素理论在管理实践中的应用。

双因素理论的基本原理表明，作为管理者必须认真研究运用那些能让人们努力为组织工作的激励因素，设法加大激励因素的激励作用，防止激励因素向保健因素的转化。

例如，每个企业都有奖金制度，但很多企业奖金发放并不具有激励作用，而是成为一种变相的福利。

如何在企业管理中应用双因素理论呢？

首先，在实施激励之前，应正确寻找并区分各种保健因素和激励因素。

因为前者的满足可以消除员工的不满，后者的满足可以使员工产生满意、产生激励。

对于保健因素（例如工作条件、福利等）要给予基本的满足，以消除下级的不满；要学会正确识别与挑选激励因素，善于抓住激励因素，进行有针对性的激励。

例如，调整工作的分工、加强宣传工作、增加工作的挑战性、实行工作丰富化等来增加员工对工作的兴趣，千方百计地使员工满意自己的工作，从而收到有效激励的效果。

其次，在激励过程中，一定要注意激励的深度。

即我们既要对员工重视各种内在的激励，又要重视各种外在的激励，还要重视内在激励与外在激励的综合使用。

内在的激励，主要来自于工作本身给员工带来的赏识认同，它可以使员工产生荣誉感、成就感和自信心。

外在激励主要来自于公司分配制度、用人制度、人际关系、职位升迁等的改善，只有两种激励并用，才能产生长期良好的激励效果。

最后，随着人们生活水平的不断提高，我们应将激励的重点放在内在激励上，因为这样可达到事半功倍的效果。

在不同的国家、不同地区、不同时期、不同阶层、不同组织甚至是每一个人，最敏感的激励因素是各不相同的，有时差别还很大。

因此，必须在分析上述因素的基础上，灵活地加以确定。

例如，工资在发达国家的一些企业中，不是激励因素，但在我们国家的许多企业员工中仍是一个非常

重要的激励因素。

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>