

<<今日管理学>>

图书基本信息

书名：<<今日管理学>>

13位ISBN编号：9787300087665

10位ISBN编号：7300087663

出版时间：2009-1

出版时间：中国人民大学出版社

作者：斯蒂芬·罗宾斯

页数：516

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

本书的第一版曾特别提到两个与众不同的写作目标：（1）引入新的管理典范；（2）将管理的基本概念与组织行为融为一体。

本版（第二版）中，作者仍沿袭这两大目标来撰写本书的内容。

新的管理典范编著管理学教科书的传统的典范仍走所谓的“功能取向”（functional approach）；若依循此一典范，则教科书大都会分为计划、组织、领导及控制等四部分来介绍。

这样的架构对于描述20世纪六七十年代的经理人的工作，算是比较贴切的。

然而，随着时代的变迁，功能取向的管理架构似乎已无法符合现今组织与it_作场所的变革的需求。

<<今日管理学>>

内容概要

助您成就工作的实用管理技能 从积极的倾诉即冲突管理到面谈及建立信心,《今日管理学》提供给您,在现今快步调的竞争环境下,成功所需要的技能与知识。

美国著名学者、管理大师罗宾斯的当代管理典范,掌握了当代管理者的工作本质,它包括监控环境,创立共享之愿景,分组工作以及赋权予人。

这适时的典范整合了全球化、多元化与道德等议题,让您对工作上所面临的挑战与争议,有全盘的了解。

比一般的管理类教科书多些组织行为,比组织行为教科书多些管理,《今日管理学》给您一种在管理职位上竞争以及制胜所需的平衡看法。

作者简介

(美)罗宾斯：在商界及学界具有非凡成就的斯蒂芬·罗宾斯博士有大量关于组织内的；冲突、影响力、政治以及有效的人际成长技能的研究与著述。

他在壳牌石油公司、雷诺金属公司以及奥马哈的内布拉斯加大学，蒙特利尔的康柯迪亚大学与圣迭戈州立大学的工作经历，使得他既了解学生又了解实务界人士的需求。

罗宾斯博士的著作目前在全美被800所以上的大专院校采用。

<<今日管理学>>

书籍目录

第 篇 绪论 第1章 欢迎来到多变的工作世界 新经济 全球化 技术变革 三
 次浪潮：工作市场中的起伏 多样化 多变的社会期望 企业家精神 “顾客至上”：品质、速度、低成本 民营化 新组织 灵活性与临时性 风险外部化 劳动力多样化 全面质量管理 组织精简化 组织再造 技能短缺 运用专长：核心竞争力 “朝九晚五”的消失：弹性工时 赋权 建立团队 工作减少以及传统的工作保障的丧失 弹性薪酬 社会责任与道德 新员工 双型劳动力 多样化的技能 非永久性 自我主导的职业生涯 持续地再训练 成为团队的好成员 应付精神错乱及压力 摘要 复习题 第2章 管理组织和人：谁、什么及为什么 管理者及其工作领域 何谓管理者？
 为什么要有管理职位？
 管理者的分类 何谓组织？
 为何要有组织？
 管理者和组织及组织行为间的联结 管理者工作面面观 管理的功能 管理者角色
 管理技能 管理者的胜任能力 扮演决策者角色的管理者 作为变革驱动者的管理者 综合和前瞻 评估管理者的效能 效率与效能的定义 组织的利益相关者
 常用的效能评估标准 整合的架构 本书内容简介 摘要 复习题第 篇 决策、计划和控制系统 第3章 决策的制定 如何制定决策？
 理性决策的制定过程 不确定性与风险 创造力 定量分析 谁应该制定决策？
 个人与团体 制定决策的阶层 如何在组织中真正做出决策？
 有限理性 直觉 确认问题 发展选择方案 选择 将解决方案付诸实践 个体的差异 道德发展的程度 组织的限制 文化差异 管理者如何改善决策的制定？
 分析情境 洞察偏见 综合理性分析与直觉 选择适合工作需要的决策模式
 使用激发创意的技术 应用道德决策指南 摘要 复习题 第4章 评估环境 第5章 计划制度 第6章 绩效评估控制系统第 篇 组织任务、人员和文化第 篇 领导与赋权第 篇 组织再造

章节摘录

什么？

真的有所谓创造力高超的人吗？

他们究竟与一般的人有什么不同？

有研究显示，高度创造力是有其特征的，这些特征包括自信、独断、直觉、兴趣广泛、好奇心、能理解模糊及复杂的事情、愿意接受风险及犯错，以及有毅力地面对障碍。

有趣的是，这与大多数人的想法有异，创造力强的人并不一定是最有智慧的。

一般而言，创造力强的人只是聪明——拥有比一般人高的智商；但如果智商超过某个点（大约是120左右），这样的人反而不再有高度创造力。

创造性的环境（The Creative Climate）某些人拥有高超的创造力，但如果他没有一个有利的环境，那么这种创造力就会逐渐削弱。

那么，究竟哪一种工作环境能够激发创造力？

我们确认了5种组织特征，是与激发员工创造力有关的。

第一，鼓励及奖励冒险的文化。

人们必须要认为，持有非正统的观点是能被接受的。

非常重要是他们不能因为冒险而被惩罚。

创造性，以其定义而言，是指想出奇特的点子；如果这种行为会遭到惩罚，那么创造力的下降是可想而知的。

第二，创造性的工作环境，其主要特征是有渗透性的界限；部门、部门与其他组织之间的障碍应该减少。

为什么？

因为过于明确的界限会限制其互动。

渗透性的界限能鼓励自发性及面对面的联系，而这些则会刺激创新的思维。

第三，创造性之所以能成型主要是因为个人感到相当的自主性。

这些自由的空间能让创新的灵感产生，并且让人们选择如何去完成该任务。

第四，有丰富且闲置的资源。

如果没有足够的金钱、设备及人员，那么将难以缔造出创造性的东西。

这些闲置资源能解除创造者的后顾之忧（允许他们犯错），因此可提高他们接受风险的意愿。

第五，创造性的工作环境不能够给员工施加太多的工作量及时间压力。

轻微的压力能够激发创造力，但是太多的压力则会弄巧成拙。

激发个人创造力的方法（Methods for Stimulating Individual Creativity）激发创造力，首先是建立一个有利于创造的环境，这个环境有以上所述的5种组织特征。

有利的环境建立后，要如何维持创造力呢？

以下的建议将可增加你的创造力，以及帮助你做出独特的选择：相信自己具有创造力。

你只要告诉自己，你正要跳出框架来思考问题，并且尽量避免陷入过去处理问题的方法之中，这将有助于产生创新的点子。

不要一开始就为问题找寻一个“对”的答案。

保持你的思路开通，因为只有一个最好的答案的情况很少见。

即使你已经认为那是最好的答案，也要找寻是否还有其他的替代答案。

避免过度的逻辑性及理性。

使用一些随机或“不相干”的信息，而不要思考会有什么后果。

例如：开始寻找解决方案时，回过头去看看是否有其他做法？

编辑推荐

《今日管理学》助您成就工作的实用管理技能。
从积极的倾诉即冲突管理到面谈及建立信心，《今日管理学》提供给您，在现今快步调的竞争环境下，成功所需要的技能与知识。

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>