

<<管理学原理>>

图书基本信息

书名：<<管理学原理>>

13位ISBN编号：9787300123202

10位ISBN编号：7300123201

出版时间：2010-8

出版时间：中国人民大学出版社

作者：罗宾斯，德林佐，穆恩

页数：366

译者：高俊山

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>

<<管理学原理>>

前言

随着我国加入WTO，越来越多的国内企业参与到国际竞争中来，用国际上通用的语言思考、工作、交流的能力也越来越受到重视。

这样一种能力也成为我国各类人才参与竞争的一种有效工具。

国家教育机构、各类院校以及一些主要的教材出版单位一直在思考，如何顺应这一发展潮流，推动各层次人员通过学习来获取这种能力。

双语教学就是这种背景下的一种尝试。

双语教学在我国主要指汉语和国际通用的英语教学。

事实上，双语教学在我国教育界已经不是一个陌生的词汇了，以双语教学为主的科研课题也已列入国家“十五”规划的重点课题。

但从另一方面来看，双语教学从其诞生的那天起就被包围在人们的赞成与反对声中。

如今，依然是有人赞成有人反对，但不论是赞成居多还是反对占上，双语教学的规模和影响都在原有的基础上不断扩大，且呈大发展之势。

一些率先进行双语教学的院校在实践中积累了经验，不断加以改进；一些待进入者也在模仿中学习，并静待时机成熟时加入这一行列。

由于我国长期缺乏讲第二语言（包括英语）的环境，开展双语教学面临特殊的困难，因此，选用合适的教材就成为双语教学成功与否的一个重要问题。

我们认为，双语教学从一开始就应该使用原版的各类学科的教材，而不是由本土教师自编的教材，从而可以避免中国式英语问题，保证语言的原汁原味。

各院校除应执行国家颁布的教学大纲和课程标准外，还应根据双语教学的特点和需要，适当调整教学课时的设置，合理选择优秀的、合适的双语教材。

顺应这样一种大的教育发展趋势，中国人民大学出版社同众多国际知名的大出版公司，如麦格劳-希尔出版公司、培生教育出版公司等合作，面向大学本科生层次，遴选了一批国外最优秀的管理类原版教材，涉及专业基础课，人力资源管理、市场营销及国际化管理等专业方向课，并广泛听取有着丰富的双语一线教学经验的教师的建议和意见，对原版教材进行了适当的改编，删减了一些不适合我国国情和不适合教学的内容；另一方面，根据教育部对双语教学教材篇幅合理、定价低的要求，我们更是努力区别于目前市场上形形色色的各类英文版、英文影印版的大部头，将目标受众锁定在大学本科层次。

本套教材尤其突出了以下一些特点：保持英文原版教材的特色。

本套双语教材根据国内教学实际需要，对原书进行了一定的改编，主要是删减了一些不适合教学以及不符合我国国情的内容，但在体系结构和内容特色方面都保持了原版教材的风貌。

专家们的认真改编和审定，使本套教材既保持了学术上的完整性，又贴近中国实际；既方便教师教学，又方便学生理解和掌握。

突出管理类专业教材的实用性。

本套教材既强调学术的基础性，又兼顾应用的广泛性；既侧重让学生掌握基本的理论知识、专业术语和专业表达方式，又考虑到教材和管理实践的紧密结合，有助于学生形成专业的思维能力，培养实际的管理技能。

<<管理学原理>>

内容概要

美国圣迭戈州立大学的斯蒂芬·P·罗宾斯教授是一位博学多产的管理学畅销教科书作者，他编写的管理学和组织行为学教材体系完整、内容丰富，贴近时代、注重应用、语言生动，读者遍布全球。这本《管理学原理》是其中一个简明而经典的版本，第6版是最新版。

全书系统完整地介绍了管理的核心内容。

通过以提问的方式编排章节，引导读者直接切入关键知识点，章首章尾互相呼应的学习目标和内容小结突出了每章的重点。

章后的思考题、字谜和综合案例等助学资料为读者加深理解基本概念和提高分析实际管理问题的能力提供了练习材料。

此外，《管理学原理(英文版·第6版)》图文并茂，简洁悦目，要点突出，非常适合我国经济管理类本科生双语教学使用。

<<管理学原理>>

作者简介

斯蒂芬·P·罗宾斯 (Stephen P Robbins) 美国圣迭戈州立大学荣誉教授, 世界畅销的管理学与组织行为学教材的作者。

他的书被1000多所美国高校选用, 并被译成16种文字在世界各地广泛使用。

曾执教于内布拉斯加大学、concordia大学 (蒙特利尔)、巴尔的摩大学、南伊利诺伊大学和圣

<<管理学原理>>

书籍目录

前言第 篇 引言 第1章 管理者与管理 附加单元A管理思想史——当代管理实践的历史溯源
第2章 管理环境第 篇 计划 第3章 计划的基础 第4章 决策的基础 附加单元B数量化决策工
具——辅助决策的数量化模型第 篇 组织 第5章 基本的组织设计 第6章 人员配置与人力资源
管理 附加单元C职业发展 第7章 变革、压力与创新的管理第 篇 领导 第8章 激励和奖励员
工 第9章 领导与信任 第10章 沟通与人际技能第 篇 控制 第11章 控制的基础 第12章 运
营管理附录A：字谜解答术语索引

章节摘录

插图：Is Labor in Short Supply ?

Is skilled labor in the United States abundant ?

Or is there a shortage ?

The simple answer to both of these questions is yes. Of course, simple answers don't adequately address the issue or begin to describe how both situations (a shortage and a surplus) can exist simultaneously. In the sections that follow, we'll provide you with that explanation. Why Do Organizations Lay Off Workers ?

At one time in corporate America, organizations followed a relatively simple rule: In good times you hire employees; in bad times, you fire them.⁶² Since the late 1980s that "rule" no longer holds true, at least for most of the largest companies in the world. Throughout the past decade, most Fortune 500 companies made significant cuts in their overall staff. Thousands of employees have been cut by organizations such as IBM, AT&T, Boeing, and Sears. In fact, in the fourth quarter of 2006 alone, more than 255,000 jobs were cut in U.S. companies; nearly 1 million lost jobs in all of 2006.⁶³ This downsizing phenomenon is also going on outside the United States. Jobs are also being eliminated in almost all industrialized nations.⁶⁴ Why this trend for downsizing ?

Organizations are attempting to increase their flexibility to better respond to change. Quality emphasis programs are creating flatter structures and redesigning work to increase efficiency. The result is a need for fewer employees.

Are we implying that big companies are disappearing ?

Absolutely not !

It is how they are operating that is changing. Big isn't necessarily inefficient. Companies such as PepsiCo and Home Depot manage to blend large size with agility by dividing their organizations into smaller, more flexible units. Downsizing as a strategy is here to stay. It's part of a larger goal of balancing staff to meet changing needs. When organizations become overstaffed, they will likely cut jobs. At the same time, they are likely to increase staff if doing so adds value to the organization. A better term for this organizational action, then, might be rightsizing. Rightsizing involves linking staffing levels to organizational goals.⁶⁵ Rightsizing promotes greater use of outside firms for providing necessary products and services——called outsourcing——in an effort to remain flexible and responsive to the ever-changing work environment. Lucent Technologies, for example, has reached an agreement with Solectron to not only lease Solectron a plant but to also provide Solectron with more than 400 Lucent employees to work at the plant.⁶⁶ In doing so, they are attempting to create flexible and rapid response systems.

<<管理学原理>>

编辑推荐

《管理学原理(英文版·第6版)》是由教育部高校工商管理类教学指导委员会双语教学推荐教材,工商管理经典教材·核心课系列。

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>