

<<女性管理学概论（下册）>>

图书基本信息

书名：<<女性管理学概论（下册）>>

13位ISBN编号：9787302261216

10位ISBN编号：7302261210

出版时间：2011-10

出版时间：清华大学出版社

作者：郭丽双

页数：849

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>

<<女性管理学概论（下册）>>

内容概要

这本《女性管理学概论(下)》由郭丽双著，为我们开启了一扇大门，里面有许多值得我们去深入探究和充满期待的东西。

当今世界动荡不安，人类社会危机四伏，这个时候提出女性管理学的主张，其历史意义与现实意义尤为显要。

或许，人类未来的希望有赖于母系氏族的回归？

或许，女性管理是拯救人类堕落而至毁灭的诺亚方舟？

或许，共工怒触不周山和女娲补天的传说，是尚未被我们认识到的某种对于人类命运的神秘暗示？

《女性管理学概论(下)》适合女性管理学研究者阅读。

<<女性管理学概论（下册）>>

作者简介

郭丽双，女，1964年生。

硕士研究生，东方美亚投资有限公司董事长，北京市政协委员。

著有《商人道德决定中国未来》一书，拍有36集电视连续剧《一代大商孟洛川》等。

主要社会职务：中华全国工商联及北京市工商联常委、中华全国工商联直属会员商会副会长、中华全国工商联女企业家商会及北京市女企业家商会执行会长、全国工商联宣教委员会副主任、北京市工商联经济工作委员会副主任、北京港澳台侨妇女联谊会副会长、中国电视理事会常务理事、北京电影家协会理事。

2009年获全国三八红旗手荣誉称号，2010年获“北京市劳动模范”荣誉称号等。

<<女性管理学概论(下册)>>

书籍目录

第一篇 崛起与代价

- 第一章 女性学的发展与基本原理
- 第二章 管理学的发展与基本原理
- 第三章 女性管理与女性管理者
- 第四章 女性管理学的研究对象、基本内容及理论渊源
- 第五章 古代西方国家女性管理
- 第六章 古代中国女性管理
- 第七章 近现代西方国家女性管理
- 第八章 近现代中国女性管理

第二篇 女性管理者

- 第九章 管理者的要素禀赋
- 第十章 女性管理者组织能力禀赋
- 第十一章 女性管理者协调能力禀赋
- 第十二章 女性管理者决策能力禀赋
- 第十三章 女性管理者责任能力禀赋
- 第十四章 女性管理者与男性管理者的性别差异
- 第十五章 女性管理者思维方法与男性的异同
- 第十六章 女性管理者领导力与男性的异同
- 第十七章 女性管理者博弈力与男性的异同
- 第十八章 女性管理者细节执行力与男性的异同

第三篇 女性管理

- 第十九章 女性的人本管理
- 第二十章 女性的柔性管理
- 第二十一章 女性的责任管理
- 第二十二章 女性的效益管理
- 第二十三章 女性管理流程——计划
- 第二十四章 女性管理流程——组织
- 第二十五章 女性管理流程——人力资源管理
- 第二十六章 女性管理流程——领导
- 第二十七章 女性管理流程——控制
- 第二十八章 现代女性管理方法
- 第二十九章 现代女性管理技术
- 第三十章 现代信息技术与女性管理
- 第三十一章 女性创业管理——女性创业要素禀赋
- 第三十二章 女性创业管理——女性创业机会定夺与风险控制

第四篇 走向辉煌的女性管理

- 第三十三章 女性经济管理
- 第三十四章 女性文化教育管理
- 第三十五章 女性文化传媒管理
- 第三十六章 女性文化活动嬗变及文化产业管理
- 第三十七章 女性参政与女性管理
- 第三十八章 女性管理与公共政策嬗变
- 第三十九章 女性管理与人类和谐

参考文献

<<女性管理学概论（下册）>>

<<女性管理学概论（下册）>>

章节摘录

激励要有效，就必须具有针对性，要有的放矢，符合被激励者的需求。

被激励者的需求有多方面：既有物质的需求，又有精神的需求；既有自我发展的需求，又有团体发展的需求；有今天的需求，也有明天的需求。

应当针对不同的需求，采用不同的激励方法。

同时，对于员工的不合理、不符实际、不正当的需要，要善于进行引导和说服，不能一味地用强制方法压制，而应晓之以理，动之以情，将员工的个性纳入组织理性之中，使员工的个人需要同组织的目标相一致。

（2）物质奖励与精神激励协调使用。

物质激励是一种最为基本的激励方式，尤其是金钱激励，更是一种古老的激励手段，包括工资、奖金、福利等，在调动人员积极性上能发挥一定的积极作用。

进行金钱激励要注意与工作绩效挂钩，并注意人们对金钱的不同看法。

有的人对钱看得重些，有的人对钱看得淡些，有的人迫切些，有的人不那么迫切。

并且，钱往往含有比其本身更多的价值，它可能同时意味着地位或荣誉，进行物质奖励要充分考虑这种因素。

但有关调查表明，员工工作的主要动机，不是钱、物等经济性因素，而是组织对其存在价值的肯定与认同。

激励不一定代价昂贵，而更要注重一种心灵的理解与沟通，以真诚的鼓励与赞许换来员工精神和心理的满足。

几声感谢的话语，几行表扬的文字，都可构成有效的激励。

值得指出的是，精神激励的一个重要的方式是进行员工的自我激励。

管理者可以通过让工作人员参与管理，参与决策；赋予员工以工作重任；安排具有挑战性的工作；使工作内容丰富多彩，让员工掌握多种工作技能。

.....

<<女性管理学概论（下册）>>

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>