

<<现代企业管理>>

图书基本信息

书名：<<现代企业管理>>

13位ISBN编号：9787561104545

10位ISBN编号：7561104545

出版时间：2006-10

出版时间：辽宁大连理工大学

作者：俞明南等主编

页数：304

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>

## <<现代企业管理>>

### 内容概要

本书是高等学校经济管理系列教材之一，是一部关于企业管理的实用教材，内容涉及企业与企业  
管理，企业战略，经营决策、市场营销、组织行为学、人力资源管理、财务管理、工程项目管理、质  
量管理、设备管理、库存管理等，适合高校企业管理专业学生学习使用。

本次修订过程中，编者在原有的“全”、“新”、“实用”等特点的基础上，在使用方便方面  
做了一些工作。

“全”是指本教材内容充实，涵盖了企业与企业  
管理、工程企业战略、经营决策、市场营销、组织行  
为学、人力资源管理、财务管理、工程项目管理、质量管理、设备管理和库存管理等11章，覆盖了现  
代企业管理的主要领域。

“新”是指在教材的编写过程中，编者尽可能地结合企业面临的问题，有选择性地介绍企业管理发展的  
新观念、新思想和新方法。

“实用”是指本教材在介绍管理基本原理的同时，尽可能全面翔实地介绍一些实用管理技术。  
教材对决策技术、网络计划技术和财务分析技术进行了详尽的说明。

## 书籍目录

第1章 企业与企业管理 1.1 企业 1.2 企业管理 1.3 企业管理思想的发展 思考题第2章 企业战略 2.1 企业战略概述 2.2 企业总体战略 2.3 企业竞争战略 2.4 企业战略观念的新发展 2.5 企业形象识别系统(CIS) 思考题 案例 海尔制胜之道第3章 经营决策 3.1 经营决策的概念、分类及其重要性 3.2 经营决策的内容、原则和程序 3.3 经营决策的方法 思考题第4章 市场营销 4.1 市场营销理念 4.2 市场营销环境 4.3 目标市场营销 4.4 市场营销组合策略 思考题 案例 红色王老吉第5章 组织行为学 5.1 组织行为学概述 5.2 个体行为 5.3 激励与行为 5.4 群体行为 5.5 领导行为 5.6 组织与组织变革 思考题 案例 第五冶金设计院第6章 人力资源管理 6.1 人力资源管理概述 6.2 工作分析 6.3 人员招聘与录用 6.4 绩效考评 6.5 薪酬管理 6.6 人力资源开发 思考题 案例 新人事经理的难题第7章 财务管理 7.1 财务管理概述 7.2 融资管理 7.3 财务分析 思考题 案例 青岛海尔集团偿债能力分析第8章 工程项目管理 8.1 项目管理概述 8.2 项目计划 8.3 项目控制管理 8.4 项目组织管理与资格认证体系 思考题第9章 质量管理 9.1 质量管理概述 9.2 质量认证与ISO9000 9.3 统计质量控制 9.4 常用统计方法 思考题第10章 设备管理 10.1 设备管理概述 10.2 设备的选择和评价 10.3 设备的使用与维修管理 10.4 设备的更新和技术改造 思考题第11章 库存管理 11.1 库存管理的基本内容 11.2 库存成本与库存控制决策 11.3 库存控制模型 11.4 库存控制决策的定量分析方法 11.5 供应链管理 思考题 案例 连锁零售之王——沃尔玛参考文献

## 章节摘录

3.人事职能 人事职能是关于企业人力资源管理与开发的职能。

人力资源是组织的各项资源当中最具有能动性的一项，而其他资源是被动地参与企业活动，是通过人的使用发挥效用的。

人力资源的使用不仅会影响其本身的利用效果，还会影响其他资源的利用程度，因此人事职能在企业管理中越来越引起人们的重视。

人事职能是在企业明确了目标、制定了计划之后，在组织结构设计的基础上展开的，主要包括这样一些步骤和内容：（1）工作分析。

首先要对每一个工作岗位进行具体的设计和描述，然后对从事该工作的人的知识水平、技术能力、社会经历、个性、人品等提出明确而具体的要求。

工作分析既可以明确所需各种人才的数目，以便合理地选择和安排人才，同时也是对从事该工作的人确定考核标准和报酬的依据。

（2）制定人力资源计划。

在工作分析的基础上，从企业的战略角度出发，预测和分析人力资源的需求和供给情况，尤其是对于专业人才和高级管理人才，更需制定相应的政策和措施，以保证在需要的时间和需要的岗位上能够获得所需的人才。

（3）人员的选聘和安置。

企业需要的各类人员，可以通过外部招聘和内部选拔的方式获得，并根据各工作岗位的需要和员工的各自特点，合理地安置他们的工作，以便发挥他们的特长，努力做好工作。

（4）员工的绩效考评和薪酬管理。

对员工的工作绩效进行考评，可以为企业的奖酬制度提供基础，同时也是决定员工如何培养、能否提升的重要依据。

根据员工绩效考评的结果合理地确定其薪酬可以保持和激励他们对组织的忠诚与积极性，控制他们的工作绩效。

（5）人力资源开发与培训。

企业的竞争归根结底还是人才的较量，这一点已达成共识。

因此现代企业越来越重视对人力资源的开发与培训，通过培训和培养，开发员工的潜能，以支持企业目标的更好实现。

同时，培训也是对员工的一种激励，可以促使员工更忠实于企业，更好地为企业服务。

现代的人事职能不仅仅是人事部门的职能，更是各级主管领导的一项重要的工作内容。

4.领导职能 领导是一种影响力，是指挥、带领、引导和鼓舞其追随者为实现既定目标而努力的过程。

管理者的管理艺术和才能在很大程度上要在领导职能当中体现。

领导者在带领下属实现组织目标的过程中要发挥如下作用：（1）指挥作用。

在人们的集体活动中，需要有头脑清晰、胸怀全局，能高瞻远瞩、运筹帷幄的领导者帮助人们认清所处的环境和形势，指明活动的目标和达到目标的途径。

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>