

图书基本信息

书名：<<周三多《管理学》笔记和习题详解>>

13位ISBN编号：9787802293250

10位ISBN编号：7802293251

出版时间：2007-5

出版时间：中国石化

作者：金圣才

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

国内外经典教材习题详解系列是一套全面解析当前国内外各大院校权威教科书的辅导资料。我国各大院校一般都把国内外通用的权威教科书作为本科生和研究生学习专业课程的参考教材，这些教材甚至被很多考试(特别是硕士和博士入学考试)和培训项目作为指定参考书。

但这些国内外优秀教材的内容一般有一定的广度和深度，课(章)后习题一般没有答案或者答案简单，这给许多读者在学习专业教材时带来了一定的困难。

为了帮助读者更好地学习专业课，我们有针对性地编著了，一套与国内外教材配套的复习资料，整理了各章的笔记，并对课(章)后的习题进行了详细的解答。

周三多主编的《管理学》(第2版)(高等教育出版社)和周三多等编著的《管理学——原理与方法》(第4版)(复旦大学出版社)是我国高校采用较多的管理学权威教材。

作为该教材的配套辅导书，本书具有以下几个方面的特点：1．整理名校笔记，浓缩内容精华。

每章的复习笔记以周三多主编的《管理学》(第2版)(高等教育出版社)为主，并结合周三多等编著的《管理学——原理与方法》(第4版)(复旦大学出版社)对本章的重难点进行了整理，并参考了国内名校名师讲授周三多《管理学》的课堂笔记，因此，本书的内容几乎浓缩了经典教材的知识精华。

2．解析课后习题，提供详尽答案。

本书参考大量管理学相关辅导资料，对周三多主编的《管理学》(第2版)(高等教育出版社)的课(章)后习题都进行了详细的分析和解答。

部分章节增加了对原书重点内容改编而成的习题和答案，并对相关重要知识点进行了延伸和归纳。

3．精选考研真题，补充难点习题。

为了强化对重要知识点的理解，本书精选了部分院校近年的管理学考研真题和相关习题。

所选考研真题和习题基本体现了各个章节的考点和难点，特别注重联系实际，突现当前热点，同时精选了大量现实案例并进行了分析。

本书的笔记整理了部分高校老师讲授周三多《管理学》的讲义和课堂笔记，而习题解答则参考了国内外教材的配套资料和相关参考书，如有不妥，敬请指正，在此表示感谢。

内容概要

《管理学》笔记和习题详解是周三多主编的《管理学》(第2版)(高等教育出版社)和周三多等编著的《管理学——原理与方法》(第4版)(复旦大学出版社)的配套辅导书。

全书基本遵循周三多主编的高教版的章目编排,包括按照管理职能划分的总论、决策与计划、组织、领导、控制、创新等六个部分,一共分18章,每章由三部分组成:第一部分为复习笔记,总结本章的重难点内容;第二部分是课(章)后习题详解,对第2版的所有习题都进行了详细的分析和解答;第三部分为考研真题与难题详解,精选部分名校近年考研真题和相关习题,并提供了详细的参考答案。

周三多《管理学》笔记和习题详解特别适用于各大院校学习周三多主编的《管理学》的师生以及在高校硕士和博士研究生入学考试中参加管理学考试科目的考生使用。

对于参加相关专业职称考试和其他管理学科目考试的考生来说,本书也是一本很好的管理学复习资料。

书籍目录

第一篇 总论第1章 管理活动与管理理论1.1 复习笔记1.2 课后习题详解1.3 考研真题与难题详解第2章 道德与社会责任2.1 复习笔记2.2 课后习题详解2.3 考研真题与难题详解第3章 全球化管理3.1 复习笔记3.2 课后习题详解3.3 考研真题与难题详解第4章 信息与信息化管理4.1 复习笔记4.2 课后习题详解4.3 考研真题与难题详解第二篇 决策与计划第5章 决策与决策方法5.1 复习笔记5.2 课后习题详解5.3 考研真题与难题详解第6章 计划与计划工作6.1 复习笔记6.2 课后习题详解6.3 考研真题与难题详解第7章 战略性计划与计划实施7.1 复习笔记7.2 课后习题详解7.3 考研真题与难题详解第三篇 组织第8章 组织设计8.1 复习笔记8.2 课后习题详解8.3 考研真题与难题详解第9章 人力资源管理9.1 复习笔记9.2 课后习题详解9.3 考研真题与难题详解第10章 组织变革与组织文化10.1 复习笔记10.2 课后习题详解10.3 考研真题与难题详解第四篇 领导第11章 领导概论11.1 复习笔记11.2 课后习题详解11.3 考研真题与难题详解第12章 激励12.1 复习笔记12.2 课后习题详解12.3 考研真题与难题详解第13章 沟通13.1 复习笔记13.2 课后习题详解13.3 考研真题与难题详解第五篇 控制第14章 控制与控制过程14.1 复习笔记14.2 课后习题详解14.3 考研真题与难题详解第15章 控制方法15.1 复习笔记15.2 课后习题详解15.3 考研真题与难题详解第六篇 创新第16章 管理的创新职能16.1 复习笔记16.2 课后习题详解16.3 考研真题与难题详解第17章 企业技术创新17.1 复习笔记17.2 课后习题详解17.3 考研真题与难题详解第18章 企业组织创新18.1 复习笔记18.2 课后习题详解18.3 考研真题与难题详解

章节摘录

2. 组织变革过程包括哪些阶段?变革过程中可能遇到哪些阻力?如何克服这些阻力?答:(1)组织变革的过程:组织变革的过程包括解冻—变革—再冻结三个阶段。

解冻阶段。

这是改革前的心理准备阶段。

一般来讲,成功的变革必须对组织的现状进行解冻,然后通过变革使组织进入一个新阶段,同时对新的变革予以再冻结。

组织在解冻期间的中心任务是改变员工原有的观念和态度,组织必须通过积极的引导,激励员工更新观念、接受改革并参与其中。

变革阶段。

这是变革过程中的行为转换阶段。

进入到这一阶段,组织上下已对变革做好了充分的准备,变革措施就此开始。

组织要把激发起来的改革热情转化为改革的行为,关键是要能运用一些策略和技巧减少对变革的抵制,进一步调动员工参与变革的积极性,使变革成为全体员工的共同事业。

再冻结阶段。

这是变革后的行为强化阶段,其目的是要通过变革驱动力和约束力的平衡,使新的组织状态保持相对的稳定。

由于人们的传统习惯、价值观念、行为模式、心理特征等都是在长期的社会生活中逐渐形成的,并非一次变革所能彻底改变的,因此,改革措施顺利实施后,还应采取种种手段对员工的心理状态、行为规范和行为方式等进行不断地巩固和强化。

否则,稍遇挫折便会反复,使改革的成果无法巩固。

(2)变革过程中可能遇到的阻力有个人阻力和团体阻力。

个人阻力包括: 利益上的影响。

变革从结果上看可能会威胁到某些人的利益,变革要求人们调整不合理的或落后的知识结构,更新过去的管理观念。

工作方式等,这些新要求都可能会使员工面临着失去权力的威胁。

心理上的影响。

对未来不确定性的担忧、对失败风险的惧怕、对绩效差距拉大的恐慌以及对公平竞争环境的担忧,都可能造成人们心理上的倾斜,进而产生心理上的变革阻力。

另外,平均主义思想、厌恶风险的保守心理、因循守旧的习惯心理等都会阻碍或抵制变革。

团体阻力包括: 组织结构变动的影响。

组织结构变革可能会打破过去固有的管理层级和职能机构,并采取新的措施对责权利重新做出调整和安排,这就必然要触及某些团体的利益和权力。

如果变革与这些团体的目标不一致,团体就会采取抵制和不合作的态度,以维持原状。

人际关系调整的影响。

组织变革意味着组织固有的关系结构的改变,组织成员之间的关系也随之需要调整。

非正式团体的存在使得这种新旧关系的调整需要有一个较长过程。

:在这种新的关系结构未被确立之前,组织成员之间很难磨合一致,一旦发生利益冲突就会对变革的目标和结果产生怀疑和动摇,特别是一部分能力有限的员工将在变革中处于相对不利的地位。

随着利益差距的拉大,这些人必然会对组织的变革产生抵触情绪。

(3)克服阻力的方法: 客观分析变革的推力和阻力的强弱; 创新组织文化; 创新策略方法和手段。

3. 何谓组织文化?组织文化有何特征?答:组织文化是组织在长期的实践活动中所形成的并且为组织成员普遍认可和遵循的具有本组织特色的价值观念、团体意识、工作作风、行为规范和思维方式的总和。

组织文化有四个特征:(1)超个体的独特性。

每个组织都有其独特的组织文化,这是由不同的国家和民族、不同的地域、不同的时代背景以及不同

的行业特点所形成的。

(2)相对稳定性。

组织文化是组织在长期的发展中逐渐积累而成的，具有较强的稳定性，不会因组织结构的变化、战略的转移或产品与服务的调整而随时变化。

在组织中，精神文化又比物质文化具有更多的稳定性。

(3)融合继承性。

每一个组织都是在特定的文化背景之下形成的，必然会接受和继承这个国家和民族的文化传统和价值体系。

但是，组织文化在发展过程中，也必须注意吸收其他组织的优秀文化，融合世界上最新的文明成果，不断地充实和发展自我。

也正是这种融合继承性使得组织文化能够更加适应时代的要求，并且形成历史性与时代性相统一的组织文化。

(4)发展性。

组织文化随着历史的积累、社会的进步、环境的变迁以及组织变革逐步演进和发展。

强势、健康的文化有助于组织适应外部环境和变革，而弱势、不健康的文化则可能导致组织的不良发展。

改革现有的组织文化，重新设计和塑造健康的组织文化过程就是组织适应外部环境变化，改变员工价值观念的过程。

4. 企业家在企业文化形成过程中有何作用?答：企业文化首先是在企业中的主要管理者(或称企业家)的倡导下形成的。

同时，只有当企业家倡导的价值观念和行为准则为企业员工广泛认同、普遍接受、并自觉地作为自己行为的选择依据时，企业文化才能在真正意义上形成。

企业文化首先是企业家文化。

企业家倡导某种价值观念和行为准则主要借助两种途径：(1)在日常工作中，不仅言传，而且身教。不仅提出、并促使企业员工接受某种价值观念，而且身体力行，自觉表现出与自己倡导的价值观和行为准则相应的行为选择，以求对身边的人，进而通过身边的人对企业组织中其他成员的行为产生潜移默化的影响。

这种潜移默化通常需要假以时日，所以企业文化的建设通常是一个漫长的过程。

(2)借助重大事件的成功处理，促进企业成员对重要价值观和行为准则的认同。

企业生产经营活动中经常遇到一些突发性的重大事件。

这些事件处理的妥善与否对企业的持续发展可能产生重要影响。

处理得当可能为企业的未来发展提供重要机遇，而处理不当则可能引发企业自下而上的危机。

在这些事件的处理过程中，企业主管会自觉或不自觉地依循某些价值观念以及与之相应的行为准则。

事件的成功处理则可使这些价值观念和行为准则为企业员工所认同并在日后的工作中自觉模仿。

企业文化便可能在这种自觉模仿或认同的基础上逐渐形成。

5. 如何塑造企业文化?答：塑造企业文化，可从以下方面着手：(1)选择合适的组织价值观标准组织价值观是整个组织文化的核心，选择正确的组织价值观是塑造良好组织文化的首要战略问题。

选择组织价值观要立足于本组织的具体特点，根据自己的目的、环境要求和组成方式等特点选择适合自身发展的组织文化模式。

其次要把握住组织价值观与组织文化各要素之间的相互协调，因为各要素只有经过科学的组合与匹配才能实现系统整体优化。

在此基础上，选择正确的组织价值观标准要注意以下四点：组织价值标准要正确、明晰、科学，具有鲜明特点；组织价值观和组织文化要体现组织的宗旨、管理战略和发展方向；要切实调查本组织员工的认可程度和接纳程度，使之与本组织员工的基本素质相和谐，过高或过低的标准都很难奏效；选择组织价值观要发挥员工的创造精神，认真听取员工的各种意见。

编辑推荐

《周三多：管理学 笔记和习题详解》特别适用于各大院校学习周三多主编的《管理学》的师生以及在高校硕士和博士研究生入学考试中参加管理学考试科目的考生使用。
对于参加相关专业职称考试和其他管理学科目考试的考生来说，《周三多：管理学 笔记和习题详解》也是一本很好的管理学复习资料。

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>