第一图书网, tushu007.com

<<管理学>>

图书基本信息

书名：<<管理学>>

13位ISBN编号：9787030198129

10位ISBN编号：7030198123

出版时间：2007-9

出版时间：科学

作者：孙亚辉

页数：363

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

第一图书网, tushu007.com

前言

“管理学”是经管类的一门专业基础课程，也是一门入门课程。
但遗憾的是，“管理学”无论对教和学来说，都让老师和学生感到棘手。
所有的管理者一生都在以这种或那种方式进行管理的实践，而当有效的管理理论被充分研究并整理出来后，实践却再次成为难题。

“管理学”课程是对管理学科理论知识的高度凝练，而作为实践性、应用性强的交叉学科，管理理论体系十分庞杂，可讲授的内容很多且又比较零散，没有十分清晰的逻辑关系，本科生难以把握，所以我们将理论主线作为介绍重点，以管理的四大职能为主线，加入实用性较强的人力资源管理、项目管理、战略管理、团队沟通、跨文化管理等，结合实际管理业务从实践的角度力求给学生以清晰的框架。

本书是为应用型本科经管类学生“量身定做”的教材，具有如下突出的特点：一是比一般教材更深入地强调了全球化的视野和全球化的挑战，这在第一章的“管理的挑战”部分、第三章的“全球化及其对组织管理的挑战”部分和第十三章内容中得到充分体现；二是涉及管理学中较新的研究热点，如管理的挑战、项目管理、跨文化管理、团队领导等；三是每章附有实训项目，通过练习和游戏，做到寓教于乐，引导学生思考其中蕴涵的管理思想和管理方法，目的是让学生在学习时能够感受到管理理论的趣味性和可操作性；四是提供全套的电子教案和网络辅导资源，并提供辅导课辅导手册，每章提供双语教学配套课件，以便于教师双语，教学时进行探索，这些电子教案和网络辅导资源、辅导课辅导手册、双语教学配套课件请向作者索取。

内容概要

《管理学》是高等院校经济与管理类本科专业的基础课通用教材，以理论上够用、突出培养实践能力为指导，并结合多年的教学和实践经验，吸收了国内外最新的管理理论和实践成果编写而成。《管理学》从总论、计划职能、组织职能、领导职能和跨职能性管理活动等角度对管理学做了全方位的研究与介绍，并在每章后安排了思考题、实训项目和案例分析供读者巩固所学。

《管理学》可作为高等院校经济管理专业本科生教材，也可作为各类企事业单位管理人员的培训教材。

书籍目录

第一篇 总论第一章 管理概论和管理的挑战第一节 管理的概念第二节 管理者的知识、技能和绩效第三节 管理工作的类型第四节 管理伦理和社会责任第五节 管理的挑战小结思考题实训项目：调查与访问——管理者的职责与技能案例分析第二章 管理思想的演进第一节 早期管理思想第二节 古典管理理论第三节 行为科学理论第四节 现代管理理论小结思考题实训项目：培养创新素质案例分析第三章 管理环境第一节 外部环境的分类和特征第二节 环境因素分析第三节 环境管理的一般方法第四节 全球化及其对组织管理的挑战第五节 组织文化小结思考题实训项目：企业环境分析案例分析第二篇 计划职能第四章 组织目标和计划的确立第一节 目标概述第二节 目标管理第三节 计划小结思考题实训项目：计划与评价案例分析第五章 管理决策第一节 决策的概念和类型第二节 决策的步骤第三节 集体决策第四节 定量决策的方法小结思考题实训项目：德尔菲决策技术案例分析第六章 战略管理第一节 战略管理概述第二节 竞争力分析第三节 基本竞争战略小结思考题实训项目：自我SWOT分析案例分析第三篇 组织职能第七章 组织设计第一节 组织职能概述第二节 部门化第三节 组织结构形式的选择第四节 工作设计小结思考题实训项目：参观与调查——组织结构案例分析第八章 人力资源管理第一节 人力资源管理过程与规划第二节 人员招聘与解聘第三节 员工培训与绩效管理第四节 薪酬与职业开发小结思考题实训项目：人力资源部门的职责与作用案例分析第四篇 领导职能第九章 沟通和激励第一节 人际沟通第二节 组织沟通第三节 行为与激励第四节 早期激励理论第五节 当代激励理论小结思考题实训项目：请假案例分析第十章 领导和团队管理第一节 领导的性质与作用第二节 领导理论第三节 团队管理小结思考题实训项目：分析与探讨——杰出领导者的特质案例分析第五篇 控制职能第十一章 控制与控制过程第一节 控制原理第二节 评价控制系统第三节 实施控制的管理路径小结思考题实训项目：分析组织运营的控制机制案例分析第十二章 控制方法第一节 主要控制系统第二节 财务控制第三节 预算控制第四节 库存控制第五节 人员控制小结思考题实训项目：为某部门设计控制系统案例分析第六篇 跨职能性管理活动第十三章 跨文化管理第一节 跨文化管理问题的提出第二节 文化与管理第三节 跨文化沟通与谈判第四节 跨文化管理策略第五节 跨文化人力资源管理小结思考题实训项目：角色模拟——跨文化人力资源管理技能训练案例分析第十四章 项目管理概论第一节 项目管理概论第二节 项目管理环境第三节 项目人力资源管理第四节 项目三坐标管理小结思考题实训项目：项目经理与项目团队成员的能力展现案例分析参考文献

章节摘录

（3）参与型领导风格（低任务、高关系）　　领导者与下属共同决策，领导者的主要角色是提供便利条件和沟通。
领导者给下属以大致说明，并与下属一同展开工作，注意倾听下属的意见与感受，激励下属积极地参与。
该风格强调他人参与、乐意倾听、开放、乐于探索、寻求一致、建立团队。
（4）授权型领导风格（低任务、低关系）　　领导者提供不多的指导或支持，在充分相信下属的前提下，给予下属以充分的授权。
该风格坚持高标准实现目标，基于数据和逻辑形成见解并自我负责。
在此基础上，领导风格和关系行为、任务行为以及下属成熟度之间的关系如图10．4所示。
图中，S代表四种领导风格，分别是授权、参与、推销和指导，它们倚赖于下属的成熟度M，Ml代表低成熟度，M4表示高成熟度。
这样一来，赫塞和布兰查德就把领导风格和员工的行为关系通过成熟度联系起来，形成一种周期性的领导方式。
当下属的成熟度水平不断提高时，领导者不但可以减少对活动的控制，而且还可以不断减少关系行为。
当下属成熟度为Ml，即下属对于完成某一任务既无能力又不情愿时，领导者可以采用指导型领导风格S1；当下属成熟度为M2，即下属缺乏能力，但却愿意从事工作，领导者可以采用推销型领导风格S2；当下属成熟度为M3，即下属有能力却不愿意从事工作，领导者可以采用参与型领导风格S3；当下属成熟度为M4，即下属既有意愿又有能力完成任务，领导者可以采用授权型领导风格S4。

第一图书网, tushu007.com

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