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：9787302272458

10位ISBN编号：730227245X

出版时间：2011-11

出版时间：清华大学出版社

作者：孙永正　主编

页数：312

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

内容概要

《管理学(第3版)》的特色是与时俱进，寻求国际品牌管理学与中国特色管理学的共生与共融。
在全书体系的构建上，以管理过程的演进和管理职能的履行为基本线索，安排六篇，包括绪论篇、环境篇、计划篇、组织篇、领导篇和控制篇，这也是当今国际品牌管理学的基本结构。
在具体章节安排上，绪论篇中对管理学任务和方法的阐述，对中国古代管理思想的介绍，对管理基本原理的专门论述，以及控制篇中对管理创新的分析，更多地体现了中国思维、中国文化和中国管理的特色。
当然，无论是国际共性还是中国特色，都需要反映21世纪管理的时代要求。

书籍目录

第i篇　绪论
　第一章　管理学导论
　　第一节　管理和管理者
　　第二节　管理的任务、职能和特点
　　第三节　管理角色和管理技能
　　第四节　管理学的任务、体系和方法
　　案例　美国通用汽车公司面临破产危机的原因
　　本章小结
　　思考题
　第二章　管理学的产生
　　第一节　中国古代管理思想
　　第二节　西方早期管理思想
　　第三节　古典管理理论的形成
　　案例　晋楚城濮之战
　　本章小结
　　思考题
　第三章　管理学的发展
　　第一节　行为科学
　　第二节　现代管理理论的主要流派
　　第三节　现代管理理论的发展趋势
　　案例　巨人网络游戏，企业的社会责任在哪里
　　本章小结
　　思考题
　第四章　管理基本原理
　　第一节　系统原理
　　第二节　人本原理
　　第三节　效益原理
　　案例　新希望——以人为本的管理模式
　　本章小结
　　思考题
第ii篇　环境
　第五章　环境分析
　　第一节　组织环境概述
　　第二节　外部环境分析
　　第三节　内部环境分析
　　第四节　环境分析的基本方法
　　案例　制药行业
　　本章小结
　　思考题
　第六章　组织文化
　　第一节　组织文化的内涵和功能
　　第二节　组织文化的理论
　　第三节　组织文化的管理
　　案例　google的企业文化
　　本章小结

思考题
第七章　管理道德与社会责任
第一节　管理道德
第二节　企业社会责任
案例　双汇集团“瘦肉精”事件始末
本章小结
思考题
第iii篇　计划
第八章　决策
第一节　决策的过程和类型
弟二节　决策行为特征理论
第三节　群体决策与团队决策
案例　揭开超级ceo之谜
本章小结
思考题
第九章　计划
第一节　计划的类型和功能
第二节　计划的程序和原则
第三节　计划的方法
案例　拟订可考核的目标
本章小结
思考题
第十章　战略管理
第一节　战略管理概述
第二节　公司层战略
第三节　业务层战略
第四节　战略管理过程
案例　吉利为什么收购沃尔沃
本章小结
思考题
第iv篇　组织
第十一章　组织
第一节　组织的基本概念
第二节　组织结构
第三节　组织变革
案例　陶氏化学
本章小结
思考题
第十二章　管理人员的配备
第一节　管理人员配备概述
第二节　管理人员的选聘
第三节　管理人员的考评
第四节　管理人员的培训与开发
案例　上海通用汽车(sgm)的管理人员配备策略
本章小结
思考题
第十三章　团队建设与管理

第一节　团队概述
第二节　团队建设
第三节　团队管理
案例　索娅公司的生产管理部
本章小结
思考题
第v篇　领导
第十四章　领导
第一节　领导概述
第二节　人性假设和领导行为
第三节　领导权变理论
案例　有远见的董事长
本章小结
思考题
第十五章　人际沟通
第一节　人际沟通的作用和过程
第二节　人际沟通的类型
第三节　人际沟通的改进
案例　要学会倾听
本章小结
思考题
第十六章　激励
第一节　激励概述
第二节　需要激励理论
第三节　过程激励理论
第四节　有效激励
案例　搜索
本章小结
思考题
第vi控制
第十七章　管理控制
第一节　控制概述
第二节　控制过程
第三节　有效控制系统的特征
第四节　控制的方法
案例　偏离轨道
本章小结
思考题
第十八章　创新与管理
第一节　创新的内涵与过程
第二节　技术创新及其管理
第三节　管理创新
案例　华为公司的创新管理
本章小结
思考题
主要参考文献

章节摘录

版权页：插图：二、管理技能管理技能是对管理者应用管理技术和方法的能力的简称。
在管理技能理论方面，影响广泛的是罗伯特·卡茨提出的三种基本技能：技术技能、人际交往技能和概念技能。
此外，近年来不少管理学著作把沟通技能、决策技能和时间管理技能也作为重要的管理技能加以阐述，沟通技能和决策技能确实很重要，但考虑到沟通技能与人际交往技能比较接近，决策技能则与技术技能、概念技能关系密切，而且有关沟通和决策的知识和方法，本书会有专章阐述，因此，这里不设专目介绍。
时间对管理者的重要性，不亚于技术、人际关系、概念等要素。
管理大师德鲁克认为：管理者工作的有效性不是从他们的任务开始，而是从掌握时间开始。
本节引入时间管理技能的相关内容，补充和拓展现行的管理基本技能理论。
1.技术技能这是指管理者熟练完成特定工作所需的特定领域的知识和技术。
不同行业乃至不同工种，需要不同的知识和技术，内行和外行的区别就在于此。
现实中的管理都是与特定领域的知识和技术结合在一起的，没有相关知识和技术，就没有发言权，更无法管理。
在基层工作的管理者对此会有更深的体会。
中高层管理者的选拔，一般都需要有基层工作的经验，就与技术技能相关。
由于管理服务于技术开发和应用，技术进步对组织至关重要。
因此，管理者必须重视学习并掌握组织所在领域的技术技能，了解相关技术发展的新动态。
当然，这并不是说，管理者个个都必须是技术尖子。
遇到技术复杂、难度大的问题，管理者可以并应当发挥专家的作用。
此外，从管理技能范畴角度来讲，有关管理职能的应用，即决策、计划、组织、领导、控制和创新等的基本知识和技能，属于软性技能，也是管理者应当掌握的基本技能。
学习管理学中有关管理职能的相关章节，将帮助读者掌握这些技能。
2.人际交往技能这是指管理者与单独的个人或群体中其他成员和睦相处的能力。
具体表现在：了解人类行为和团队流程的相关知识与交际准则，对他人的态度、情感和动机的理解能力，取得他人的理解、信任、好感，引起他人共鸣，灵活应对他人变化，有效沟通和说服他人的能力。
管理者之所以必须具备较强的人际交往技能，首先是管理工作的需要。
如前所述，管理不仅要和人（同事、上级、下属、客户、供应商等）打交道，而且必须取得他们的理解、认可和支持，特别是要发挥被管理者的积极性和主动性。
除了一般制度化的管理外，更需要人性化的管理，人际交往技能是实现人性化管理的必要条件。
其次，当今科技网络环境下，许多组织活动依靠员工伙伴协同工作，组织成员之间的相互信任和相互合作是至关重要的。
提高人际交往技能是取得他人信任、密切合作关系的主要途径。
再次，一些管理者其他技能都不错，业绩也不比同行差，但就是人际交往技能弱，影响晋升和职业生涯的发展。
如果这方面能有显著改善，个人和组织都会受益。
增强人际交往技能需要多方面的努力，口头表达能力不可缺少，但更需要真诚和友善的品质。

编辑推荐

《管理学(第3版)》是21世纪经济管理教材之一。

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