

<<管理学教程>>

图书基本信息

书名：<<管理学教程>>

13位ISBN编号：9787501792535

10位ISBN编号：7501792534

出版时间：2009-9

出版时间：中国经济出版社

作者：李秋实，杨宏，潘玉庆 编

页数：374

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>

<<管理学教程>>

前言

管理学是商科院校管理类各专业和应用经济类各专业本科学生的一门必修课，它不仅为后续专业课程的教学奠定基础，而且对于学生专业兴趣的培养和职业素质的提高也起着非常重要的作用。因此，我校也和不少高等院校一样，将管理学列入了精品课程建设项目。

教材建设是精品课程建设的一个重要方面。

虽然我国高等院校正在使用的管理学教材版本众多且各有千秋，但是在长期的教学实践中我们发现，找到一本合适的管理学教材并非易事。

第一，我们需要一本具有针对性的教材，它能够从本科生的学习能力和社会阅历出发指导学生学好这门课程。

那些所谓的对研究生、本科生、专科生以及其他对管理学感兴趣的读者都适用的教材往往缺少的就是针对性。

第二，我们需要一本具有基础性的教材，它可以启蒙管理意识、激发专业兴趣，为本科生的后续专业课程学习奠定基础。

在本科教育阶段，管理理论的教学是通过一个系统的课程体系来完成的，管理学只是其中的一门基础课程或入门课程。

管理学教材建设应该立足于一般原理和基本经验，应该与不同行业不同组织的专门管理形成合理的学科分工，也应该与战略管理、人力资源管理、组织沟通、领导艺术、管理心理学和管理思想史等专门课程形成合理的学科分工。

第三，我们需要一本应用型的教材，它要教学生如何管理，因此要从管理者的角度而不是管理学学者的角度来研究管理学，要运用管理学的一般原理和基本经验来指导管理实践。

第四，我们需要一本讲义式的教材。

任何一本教材囿于篇幅，不可能容纳所有的管理理论和经验；任何一位教师囿于课时，也不可能传授所有的管理知识和方法。

管理学教材毕竟不同于学术著作，它应该是师生之间进行教学交流的提纲，也应该是引导学生自主学习的指南。

为了满足上述需要，我们有必要自行编写一本符合教育对象实际情况、反映我校办学特色的管理学教材。

<<管理学教程>>

内容概要

管理学是商科院校管理类各应用经济类各专业本科学生的一门必修课，它不仅为后续专业课程的教学奠定基础，而且对于学生专业兴趣的培养和职业素质的提高也起着非常重要的作用。

本书在吸收国内外管理学教材的精华和借鉴有关专家学者的研究成果的基础上，融入了编写者在教学研究中不断积累的经验，综合了编写者在教学实践中取得成效的讲义和相关资料，既有所传承，又有所创新。

<<管理学教程>>

书籍目录

前言第一章 管理概述学习目的第一节 管理的起源第二节 管理的定义第三节 管理的性质思考题管理实践理论纵深第二章 管理者（上）学习目的第一节 管理者的定义第二节 管理职能第三节 管理者角色思考题管理实践理论纵深第三章 管理者（下）学习目的第一节 管理者的权力第二节 管理者素质思考题管理实践理论纵深第四章 管理环境学习目的第一节 环境的概念第二节 组织外部环境第三节 组织内部环境思考题管理实践理论纵深第五章 管理思想的演进（上）学习目的第一节 早期管理思想第二节 古典管理理论思考题管理实践理论纵深第六章 管理思想的演进（下）学习目的第一节 行为科学理论第二节 现代管理理论思考题管理实践第七章 科学决策学习目的第一节 决策基础第二节 决策类型第三节 决策过程思考题管理实践理论纵深第八章 战略制定学习目的第一节 战略基础第二节 战略层次思考题管理实践理论纵深第九章 计划编制学习目的第一节 计划类型第二节 计划编制过程第三节 计划编制方法思考题管理实践理论纵深第十章 组织设计学习目的第一节 组织设计的内容第二节 组织结构形式第三节 组织变革思考题管理实践理论纵深第十一章 人员配置学习目的第一节 人力资源规划第二节 人事组织第三节 职权配置思考题管理实践第十二章 领导行为学习目的第一节 领导行为理论第二节 领导权变理论思考题管理实践理论纵深第十三章 沟通方式学习目的第一节 沟通基础第二节 组织沟通第三节 有效沟通思考题管理实践理论纵深第十四章 激励原理学习目的第一节 激励基础第二节 激励理论第三节 群体激励思考题管理实践理论纵深第十五章 有效控制学习目的第一节 控制的类型第二节 控制的过程第三节 有效控制的要求思考题管理实践理论纵深管理学常用词汇英汉对照

章节摘录

二、管理的目的性 管理是人类有意识、有目的的活动之一，具有明显的目的性。管理的这一特性是区别管理与非管理活动的重要标志。

凡是盲目的、没有明确目的的活动，不能称其为管理活动；那些纯粹由生理功能驱使或无意识的本能活动，如动物的群体活动，也不能称其为管理活动。

对于管理者而言，管理的目的就是实现组织的目标，而组织目标是组织成员共同意志或共同利益的反映。

组织中的每个成员都有自己的个人意志和特殊利益，自然也就形成了个人的目标。

组织目标不是个人目标的简单相加，而是所有成员的共同目标。

组织目标必须以个人目标为基础，如果某个组织成员的个人目标与组织目标是一致的，实现组织目标的同时也就实现了个人目标，他就会无保留地投身于实现组织目标的工作之中；如果个人目标与组织目标是不一致的或不完全一致，实现组织目标不一定能够实现个人目标或是不能够很好地实现个人目标，他可能就会对工作表现出消极甚至抵触的情绪。

由于组织成员的个人目标常常是和组织目标不一致或不完全一致的，如何通过管理者的努力，让组织里每一个人的个人目标都能够与组织目标最大限度地吻合，这就成为了管理的一个重要问题。

物以类聚，人以群分。

不同的人会因为利害相关或志同道合而集成一个群体，但这只是组织的起因之一。

在现实生活中，我们还能够看到另外一种更为广泛的现象，即许多组织的形成是人为设置的，是在一个大的群体中人为地划分出若干小的群体，比如国家划分行政区域、企业划分车间班组、学生会设置工作部门……这时，管理者要实现的组织目标，不仅是指本组织的目标，还包括上级组织的目标，管理目的反映为一个目标体系。

能否确立组织成员能够接受并且愿意为之努力的目标，能否确立个人服从组织、下级服从上级、地方服从中央等组织原则，将直接影响到管理的效率和效果。

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>