

<<管理学原理>>

图书基本信息

书名：<<管理学原理>>

13位ISBN编号：9787510302893

10位ISBN编号：7510302897

出版时间：2010-7

出版时间：中国商务出版社

作者：丁溪 编

页数：484

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>

## &lt;&lt;管理学原理&gt;&gt;

## 前言

作为教育部确定的21世纪高等学校经济学、管理学各专业的核心课程,《管理学原理》是管理学科非常重要的基础理论课,经济学和管理学本科层次各专业通常都开设此课程。

本课程的教学内容主要涵盖组织与管理、管理基础理论、管理环境、决策、计划、组织、人力资源管理、沟通、领导、激励、控制、危险管理、管理创新等十三个方面,本书据此分为十三章,对相关内容进行了阐述,涵盖面广,信息量大。

通过本书的学习,可以掌握管理学原理的相关知识、决策方法和管理方法,了解管理学原理的应用意义,培养和提高管理应用能力,对从事金融、会计、经济、审计、政府和一切需要管理工作都有着重要的指导意义。

本书体现了理论与实践相结合、宏观与微观相结合的特点,每章开始设置了导读和学习目标,有利于读者对本章知识产生浓厚的兴趣并进入正文,每章后又设定本章小结、相关章节的中英文基本概念、复习与训练,部分章节备有案例分析和阅读材料,以利于读者对本章内容的消化和理解。

本书在编写过程中参考了国内外出版的众多教材、文章和著作,并得到国际金融等经济部门的同志的帮助,特借此机会向这些同仁致以衷心的感谢。

在本书的出版过程中,我们也得到了家人的理解和支持,特此感谢他们,如果没有他们的关爱,就没有这本书的出版。

本书由哈尔滨工业大学的丁溪老师主编,参与本书编写的还有东北农业大学的李亚民、交通银行黑龙江省分行的张月滨、黑龙江东方学院的梁俊松、黑龙江省社会科学院的孙浩进、吉林建筑工程学院建筑装饰学院的李玉丰、哈尔滨商业大学的王强、宁波工程学院的徐海峰、黑龙江省社会科学院的王力力、哈尔滨理工大学远东学院的尚红岩、蔡渊渊、哈尔滨师范大学恒星学院的王军胜、东北农业大学的翟涛、哈尔滨德强商务学院的郭伟、孙佳和黑龙江东方学院的岳广军。

丁溪、张月滨、梁俊松和李亚民负责全书的修改和总纂。

由于作者能力有限,书中疏漏之处在所难免,恳请广大读者和同行惠予指正。

本书不仅可以作为财经专业本科学生的教材,还可以作为各类涉及经济、会计、审计、金融行业的学习、在职进修、岗位培训的教材,同时也是金融行业工作者必备的参考书。

## <<管理学原理>>

### 内容概要

《管理学原理》体现了理论与实践相结合、宏观与微观相结合的特点，每章开始设置了导读和学习目标，有利于读者对本章知识产生浓厚的兴趣并进入正文，每章后又设定本章小结、相关章节的中英文基本概念、复习与训练，部分章节备有案例分析和阅读材料，以利于读者对本章内容的消化和理解。

## &lt;&lt;管理学原理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 组织与管理第一节 组织第二节 管理与管理者第三节 社会责任和管理道德第二章 管理学基础理论第一节 中国古代管理思想第二节 国外早期管理思想第三节 古典管理理论第四节 行为管理理论第五节 现代管理理论的丛林第三章 管理环境第一节 组织环境第二节 组织的外部环境第三节 组织文化第四节 国际环境第五节 外部环境分析的方法第四章 决策第一节 决策的含义及类型第二节 决策理论第三节 决策的过程及原则第四节 决策方法第五节 决策支持系统第五章 计划第一节 计划的概述第二节 计划过程第三节 目标管理第四节 战略计划与战略管理第六章 组织第一节 组织设计第二节 组织结构第三节 组织关系第四节 组织变革第七章 人力资源管理第一节 人力资源管理概述第二节 人力资源规划第三节 人员的选聘第四节 人员的培训第五节 绩效考核第八章 沟通第一节 沟通及类型第二节 有效沟通第三节 沟通技巧第四节 冲突及产生原因第五节 冲突管理第九章 领导第一节 领导的含义和作用第二节 权力与权威第三节 领导理论第十章 激励第一节 激励原理第二节 内容型激励理论第三节 过程型激励理论第四节 激励实务第十一章 控制第一节 控制的基本概念和类型第二节 控制的过程与要素第三节 预算控制第四节 非预算控制第十二章 危机管理第一节 危机及危机管理概述第二节 企业危机管理第三节 企业危机的预控第四节 企业危机的事中管理第五节 企业危机的恢复管理第六节 风险管理第十三章 管理创新第一节 管理创新第二节 团队合作第三节 学习型组织第四节 知识管理参考资料

## 章节摘录

3.协同 协同是组织能够快速运转起来的效率要素。

组织内各部门、各人员之间，只有协调一致，才能保证组织有效高速的运转。

否则，组织内部目标矛盾，信息不流畅，将严重影响组织目标的实现。

组织内出现不协同的原因主要是目标问题，具体包含以下几个方面：（1）组织内部没有目标或者目标不够明确，致使组织内各部门以及各成员之间无法围绕目标协调各部门之间的工作以及个人之间的行为。

（2）个人目标与组织目标背离。

（3）组织内各部门、各成员之间目标不一致。

因此，要保证组织协同一致，就一定要明确目标，并尽量保证各部门目标以及各成员目标与组织目标相一致。

4.职位 职位是组织内的一个连接点，凡是某项工作需有专人执行并承担责任，就应设置一个职位，并应随工作任务的变化，职位也相应地变化。

5.职责 职责是指组织内各职位的责任。

无论是领导层还是执行层，都要有各自的岗位职责，明确岗位职责是确保工作有序开展的重要前提，同时也是企业组织管理规范化的重要内容。

6.关系 关系是指企业组织中各部门以及各成员之间的相互关系。

而在一般组织内的关系可以概括为三大类，即收受关系、协作关系、制约关系。

在直线组织中，主要是收受关系和制约关系。

例如，在企业组织中，高层主管人员把一些小事或例行范围内的事情，交由下属人员行使，只需下属对其做定期汇报，以了解下属的工作成果，并判断是否需要做出指导。

在横向职能组织中，更多的是协作与制约关系。

例如，某企业承担的业务，要由下面各部门之间分别承担某一部分，提供数据和信息，进行协作，同时各部门之间又不能孤立完成，而是互相依托，互相制约。

所以，研究企业组织必须先要明确各部门之间的关系，依照关系再确定责任。

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>