第一图书网, tushu007.com

<<企业管理基础教程>>

图书基本信息

书名：<<企业管理基础教程>>

13位ISBN编号：9787543214668

10位ISBN编号：7543214660

出版时间：2008-7

出版时间：格致出版社，上海人民出版社

作者：宋克勤

页数：229

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

随着科学技术的进步和社会生产力的发展，产品日新月异，其生命周期日益缩短，更新速度不断加快，市场竞争也日趋激烈。
现代企业所处的环境与过去相比，发生了深刻的变化。
新的环境对企业的生产经营管理提出了更高的要求，很多传统的企业管理理论和方法其内容已无法适应时代发展的要求。
近年来，随着管理理论和科学技术的发展，企业管理的理论日益丰富，企业管理的方法更加科学化、现代化。
进一步总结企业管理的经验、探索企业管理的理论、完善企业管理的方法，从而促进企业的发展，是摆在我们面前的一项紧迫任务。
学习企业管理的理论和方法，是职业技术学院工商管理专业教学的一项重要内容。
本书正是为适应这种需要而编写的。
本书在内容体系的设计上，突破了传统企业管理教材按职能编排的框框，而以企业生命周期的自然逻辑过程设计教材体系。
全书共分九章：第一章“企业管理导论”主要介绍现代企业和企业管理的基本原理以及管理理论的演进；第二章“企业系统的构建管理”主要是论述企业系统如何构建的理论与方法；第三章“企业战略管理”是企业生产经营方向的战略决策和战略实施的理论与方法；第四章“目标市场分析”、第五章“研究与开发管理”、第六章“生产与作业管理”、第七章“销售与配送管理”，这四章反映了企业日常生产经营活动的全过程，介绍了这一过程管理的基本原理和方法；第八章“企业发展管理”主要反映企业在事业领域、经营地域和管理组织等方面的发展情况；第九章“绩效评价管理”主要论述企业整体绩效的评价方法。

内容概要

《企业管理基础教程》作为一本供高职高专经济管理类专业使用的专业教材，结合日新月异的企业管理实践，运用通俗易懂的语言，深入浅出的介绍了现代企业管理理论。
从内容体系的设计上看，本书突破了传统企业管理教材按只能编排的框架，以企业生命周期理论为依据，针对企业的建立、发展、成熟与衰退等阶段，分别介绍了企业系统的构建、经营战略决策、企业日常生产经营活动管理、企业发展管理和绩效评价管理等相关理论。
本书难度适中，理论观点新颖，将理论与实践相结合，具有很强的实践性、应用性和可操作性。

作者简介

宋克勤，上海财经大学国际工商管理学院副教授，硕士生导师，MBA资深教师。专业方向为企业管理，研究领域包括企业组织结构设计、公司治理及生产运营管理等，主编或编著有多种教材。

书籍目录

第一章企业管理导论第一节现代企业第二节企业管理的概念第三节企业管理理论的演进本章小结复习题案例分析第二章企业系统构建管理第一节企业规模的确定第二节企业选址第三节企业设施布置第四节企业组织结构设计第五节企业员工队伍的组建第六节企业规章制度的建立本章小结复习题案例分析第三章企业战略管理第一节战略分析第二节战略选择第三节战略实施本章小结复习题案例分析第四章　目标市场分析第一节市场细分第二节目标市场选择第三节市场定位本章小结复习题案例分析第五章研究与开发管理第一节产品开发第二节工艺技术的选择第三节价值工程的应用本章小结复习题案例分析第六章生产与作业管理第一节供应管理第二节现场文明生产第三节工序质量控制本章小结复习题案例分析第七章销售与配送管理第一节建立销售组织第二节开展促销活动第三节进行产品配送第四节顾客关系管理本章小结复习题案例分析第八章企业发展管理第一节多样化经营第二节国际化经营第三节企业集团本章小结复习题案例分析第九章绩效评价管理第一节确立绩效评价的目的和要求第二节绩效评价指标的计量第三节评价标准的确定第四节绩效综合评价第五节综合平衡计分卡本章小结复习题案例分析参考文献

章节摘录

一、确定人力资源的需求量　　人力资源需求量是企业的产品或服务需求状况的一种反映。
基于对总销售额的估计，经营者可能争取为达到这一经营规模而配备相应需要数量和结构的人力资源。
在某些情况下，这种关系也可能相反，当一些特殊的技能为必不可少而又供应紧张时，现有的符合要求的人力资源状况就会决定企业的经营规模。
例如，税务咨询公司就可能出现这种情况，它常发现经营机会远比自己所能处理的业务大得多。
其扩大经营的惟一限制因素可能就是该咨询公司能否聘用和配备具有满足特定客户要求所必备资格的工作人员。
不过大多数情况之下，是以企业总目标和基于此进行的经营规模预测作为主要依据，来确定企业的人力资源需要状况。
二、招聘　　招聘是指确定并吸引有能力的申请者来填补企业职位空缺的活动过程。
在此阶段有两种工具可使用，即职务描述和职务规范。
它们是作为工作分析的结果而提出的。
工作分析是为从事特定工作的人员确定其职务特点和要求。
通过将企业中的各项工作分解成若干因素，并对它们的性质、内容、任务，以及担任该项工作的人员应具备的学识、经验、体能等予以分析研究。
根据工作分析，人事部门再在此基础上发展出职务描述和职务规范。
职务描述是规定一项工作的目标、工作范围、责任、技能要求、工作条件及该工作和其他工作关系的一种书面文件。
职务规范则是指具备哪些条件的人才能担任这一工作，它是对一特定工作所要求的资格的书面描述。
招聘的人选可以到大学、商学院、交易会、专业大会或人才市场中去物色，也可通过在报纸、专业杂志上刊登广告公开招聘。
要使外部招聘得以有效实施，对企业空缺职务的绩效要求和规范必须描述清楚，否则将会增加许多不必要的工作量。
如有家汽车制造公司招聘2 700人，结果应聘者有9万人之多。
外部人选来源还有一个特殊途径即由企业内部成员作推荐。
外部招聘的最大优点是人选来源广泛，有选择余地，甚至有可能找到一流的管理人才。
但它也有其局限：其一是费用高；其二是要确定某一职务的最佳人选不太容易。
……

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