第一图书网, tushu007.com

<<现代管理学>>

图书基本信息

书名：<<现代管理学>>

13位ISBN编号：9787810559010

10位ISBN编号：781055901X

出版时间：2004-1

出版时间：西南财经大学出版社

作者：罗珉

页数：328

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

管理学(Management)是一门比较年轻的跨学科的边缘科学和应用科学，它融合了社会科学领域的社会学、心理学、行为学、人类学、政治学和经济学的知识和自然科学领域的数学、统计学、信息学、工业工程学、计算机科学和其他以科技为取向的学科的知识。
管理学所探讨的是关于管理的最基本的理论问题，它包括管理的范畴，管理的基本假设，管理的环境，组织文化，管理的计划、组织、激励、领导和控制等各种职能以及后现代管理理论的发展方向等问题。
在各类社会组织(如工商企业、学校、医院、政府机关、军队、宗教团体和社会群众团体等)中，都存在着各种各样的管理问题，其管理活动都有一定的客观规律性。
从丰富的管理实践活动中概括出管理的普遍规律，以及反映其规律的基本原理和一般方法等，就构成了管理学理论的基本内容。
由于现代管理学在管理学理论体系中占有极为重要的作用，并且在近几十年间发展迅速，因而，对它进行专门性的研究就具有了重要的理论意义。
第二次世界大战之后的50年间，作为边缘科学和应用科学的管理学，也伴随着其他社会科学领域和自然科学领域的各个学科的发展而一日千里地飞速发展，管理理论中的各种学派呈现出百花齐放、百家争鸣的状态。
有关管理学研究的报告、案例、学术著作、各类教科书可谓汗牛充栋，数不胜数。
影响较大的学派就有数十个之多，各种理论多达数百种。
关于管理的各种分析方法、大量的理论研究以及各种不同的理论观点导致了一些混乱，如对什么是管理、什么是管理理论和管理科学，以及如何分析管理的各种问题等，一直存在着较大的争论。
尽管管理理论、方法和学科门类很多，但理应形成一个统一、完整和独立的学科体系，理应集中研究适用于各类社会组织的具有普遍规律、基本原理和一般方法的一般管理学，以便能够形成管理学科体系的理论基础。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

《现代管理学》(第2版)是作者2002年所著《现代管理学》修订本，根据最近几年的管理实践和教学经验，以及对国内外最新学术成果的研究，对原书体系进行了必要调整，对原书内容进行了大量充实和完善，站在一个较高层面综合、分析与诠释二战之后，管理理论发展各阶段主流理论的主要观点，使读者可从中窥探管理理论全貌。
作者积几十年功力，澄清了一些错误观点，阐发了一些新颖论点，并结合我国实际，注重了实用性。

作者简介

罗珉，男，1954年7月出生于成都。
1972年参加工作。
1982年从四川财经学院工业经济系工业经济专业毕业后留校。
1991年被破格晋升为副教授，1995年被破格晋升为教授。
1995年被评为四川省优秀中青年专家，享受政府津贴。
现任西南财经大学工业经济研究所副所长、教授、博士研究生导师。
个人独立完成的专著有：《涉外企业管理》、《现代管理学》、《资本运作——模式、案例与分析》、《资本运作案例精选》、《资本运作——理论模式与实践操作》、《管理理论的新发展》、《管理学范式理论研究》、《组织管理学》等。
其中，《资本运作——模式、案例与分析》获2001年度四川省优秀图书奖，参编的国家社会科学基金课题《现代企业制度论》一书获中共中央宣传部第六届“五个一工程图书奖”。

<<现代管理学>>

书籍目录

第一章 导论第一节 管理学的学科体系第二节 管理学的主要理论流派第三节 管理理论的统一第四节 管理理论研究的范围第五节 管理理论研究的热点第六节 管理学应用的热点课题第二章 管理的基本假设第一节 关于人性的基本假设第二节 关于管理主体的假设第三节 关于管理是科学还是艺术的假设第四节 中国传统文化中的管理假设第三章 组织文化第一节 组织文化理论概述第二节 组织文化的形成第三节 组织文化的种类第四节 组织效能与组织文化第五节 我国企业的组织文化建设第六节 组织文化理论小结第四章 计划第一节 计划的任务和内容第二节 确定目标及其次序第三节 目标管理第四节 战略规划第五章 组织第一节 组织的原则第二节 组织的结构性维度第三节 组织结构的关联性维度第四节 新型的组织结构形式第六章 激励第一节 激励理论概述第二节 需求理论第三节 认知过程理论第四节 关于激励的管理计划第七章 领导第一节 领导职能概述第二节 领导者的权力第三节 领导者的特征第四节 领导者的行为第五节 领导的权变理论第六节 现代领导理论第七节 领导理论小结：寻找共同点第八章 控制第一节 控制的意义与程序第二节 控制的方法第三节 战略控制

章节摘录

其次，要建立能激发积极性的战略目标，常常会遇到以下一些棘手的问题：　　(1)目标的明确性。
明确界定的目标比模糊的目标较能激励人，从而导致较佳的业绩。
理想的目标应该清楚明确，能客观地估量，以便实际业绩能与之精确地相比较。
不幸的是，战略目标往往难以界定得精确，也难以客观计量。
比如：公司的战略是要“增加市场导向程度”或“提高竞争地位”，若要建立合适的指标去精确界定和计量实际取得的业绩，就是非常不易的。
　　(2)目标的难易程度。
较难实现的战略目标比容易实现的目标更富有挑战性，从而更能激励斗志。
轻易就能实现的目标，形同虚设。
但另一方面，目标订得过高，任凭怎样努力也不可能实现，也会令人气馁，从而丧失斗志。
目标订在什么水平才具有一定难度，但经过努力就能实现，从而使人跃跃欲试、斗志昂扬，非对本公司的竞争能力与潜力有深切的了解，不能定夺。
　　(3)反馈与赏罚。
雇员的实际业绩是否与对他们的期望相符，把这一信息反馈给雇员，有助于他们意识到差距和努力方向，从而改进今后的业绩。
反馈应同赏罚制度相结合，与公司既定的战略目标保持一致。
因此，及时向员工提供反馈信息，有效运用赏罚手段是控制体系不可缺少的组成部分。
　　(四)战略控制与相互信任　　管理者与被管理者之间的相互信任是任何一个战略控制体系成功的核心和基础。
管理者最重要的特点是信任，信任创造了一种安全的气氛，而且使团队精神能够发挥。
战略控制体系应该增强而不是削弱各级管理层之间的相互信任。
这种相互信任一旦被削弱，便会影响控制体系的有效性。
　　相互信任首先要求双方一致认可控制标准的合理性。
比如：控制标准的制定若未经充分协商讨论，一致赞同，而是由一方一手设定，强加于另一方，结果是一方自以为合理，另一方则认为不切实际、遥不可及。
更严重的是，一旦导致“控制持续无非是上级对其不信任的表现”的错误成见，则任何精心设计的控制体系都会遭到抵制而不能产生效果。
　　其次，相互信任要求上下级管理人员之间，对对方的能力有充分的信心，相信实际取得的结果会得到公正的判断和合理的理解。
对偏差的理解和处理是十分敏感的事情，如果处理不当，便会削弱上下级之间的相互信任。
比如：当实际取得的结果偏离了控制标准，偏差的原因未能得到公正的判断和合理的解释，一方又因被剥夺了申述的机会而耿耿于怀，甚至怀疑控制程序的合理性和上司的判断能力。

编辑推荐

《现代管理学》(第2版)行文易懂，便于理解和应用，对于学者、研究者、决策者具有借鉴意义。管理学是一门比较年轻的跨学科的边缘科学和应用科学，它融合了社会科学领域的社会学、心理学、行为学、人类学、政治学和经济学的知识和自然科学领域的数学、统计学、信息学、工业工程学、计算机科学和其他以科技为取向的学科的知识。

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