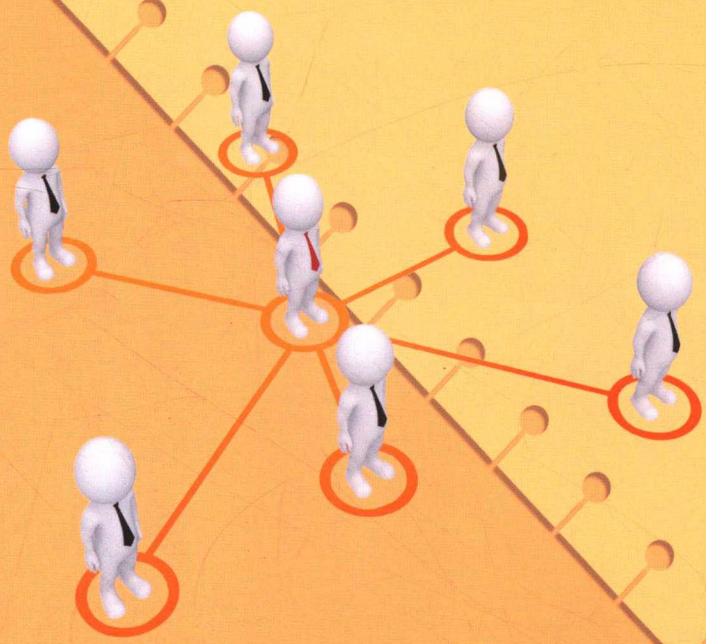
经济与管理精品图书

管理学

GUANLIXUE

主编◎姚玉珠 臧伟



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

经济与管理精品图书

管理学

主编　姚玉珠　臧　伟

上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

内容提要

本书目的在于帮助读者系统地了解管理过程的普遍规律、基本原理和一般方法，培养读者管理思维和管理能力。全书共分为六篇十二章，分别介绍了管理与管理者、管理思想、计划工作与管理、决策、组织与组织结构设计、人力资源管理、组织变革与组织文化、领导、激励、沟通、控制、管理创新突破。

本书可作为读者学习管理知识的参考用书。

图书在版编目（CIP）数据

管理学 / 姚玉珠，臧伟主编. -- 上海 : 上海交通大学出版社，2017
ISBN 978-7-313-17768-1

Ⅰ. ①管… Ⅱ. ①姚… ②臧… Ⅲ. ①管理学 Ⅳ. ①C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 181927 号

管理学

主　　编：姚玉珠　臧　伟
出版发行：上海交通大学出版社　　地　　址：上海市番禺路 951 号
邮政编码：200030　　电　　话：021-64071208
出 版 人：谈　毅
印　　制：三河市祥达印刷包装有限公司　　经　　销：全国新华书店
开　　本：787mm×1092mm　1/16　　印　　张：25.75　　字　　数：595 千字
版　　次：2017 年 9 月第 1 版　　印　　次：2017 年 10 月第 2 次印刷
书　　号：ISBN 978-7-313-17768-1/C
定　　价：68.00 元

版权所有　侵权必究
告读者：如发现本书有印装质量问题请与发行部联系
联系电话：010-62137141

前言

Preface

时代的变化赋予了“管理学”这门古老经典的学科新的内涵，为了培养符合现代管理需要的创新型管理人才，我们组织编写了本书。

本书的目的在于让读者系统地了解管理过程的普遍规律、基本原理和一般方法，培养读者管理思维和管理能力。在编写过程中，我们一方面构建管理体系的总体框架体系，辨析各种管理理论之间的内在联系；另一方面注重理论在实践中的应用。总体来说本书具有以下特色：

一、管理理论兼收并蓄

本书按照管理学的基本框架搭建内容，全面阐述了管理过程的基本原理、普遍规律，并注意理论内容的外延。同时增加了中外各家学派和学者对于管理学基础理论的探讨，以期开拓读者的思维，同时也提供国际化的视野，丰富读者的眼界。

二、体例形式丰富多样

本书采用了丰富多样的体例形式，以帮助读者更好地理解和掌握全书的内容。

- 在章前设置内容提要、学习目标，章首以引导案例提出问题，以期让读者带着问题、有目的性地学习。
- 在理论知识介绍时选用案例应用分析、实践中管理者事例和管理困境的介绍、对未来管理问题的展望、对管理职业生涯的评估和建议、管理故事等，帮助读者对理论知识加深理解。
- 章末设置本章小结和实战演练，一方面对本章知识加以梳理，便于读者理解掌握；另一方面以一些典型公司管理现象为中介，通过体验再现的、真实的公司管理情境，引导读者进行讨论，提高读者界定问题、分析问题、解决问题的能力。

三、内容安排与时俱进

管理者面对的世界始终处于变化之中，管理学更是一门动态演进的学科。目前，管理学的内容开始更多地运用于各行各业，各级工作者。不仅是管理层需要系统掌握管理知识，普通的工作者亦要在新形势下把握管理、了解管理。再加上技术的日新月异，之前人力所不及的思考方向可以由技术改变提供更多的维度。因此本书在编写中力求体现反映新形势

下管理学的现实变化，并且增加了较多互联网公司及新媒体形式下的管理案例，以期不脱离时代，使读者可以学以致用。

本书在编写过程中，我们努力运用了理论结合实际的方法，一方面，我们注意了运用相关理论对企业管理中实际问题的分析，同时也努力对管理实践中出现的一些新问题进行总结以求提炼出一些新的理论和方法。我们希望能通过本书的出版及时反映管理理论与方法的最新发展。

本书由姚玉珠、臧伟担任主编，何佳蓉、程洁、高习文、周艳红、刁宏、韦庆文担任副主编，刘欣参与编写。

在编写过程中，我们参考了大量的文献资料，在此，向这些资料的原作者表示诚挚的谢意。由于编写时间仓促，编者水平有限，书中疏漏与不当之处在所难免，敬请广大读者批评指正。

编　者

2017 年 9 月

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

本书编委会

主　编：姚玉珠　臧　伟

副主编：何佳蓉　程　洁　高习文

周艳红　刁　宏　韦庆文

参　编：刘　欣

目 录

第一篇 导论

第一章 管理与管理者 …… 3

引导案例 …… 4

第一节 管理概述 …… 5

一、管理的定义 …… 5

二、管理的职能 …… 8

三、管理的方法 …… 10

四、管理的特性 …… 12

五、管理的原则 …… 16

第二节 管理者 …… 18

一、管理者概述 …… 18

二、管理者的分类 …… 19

三、管理者的角色 …… 22

四、管理者的素质与技能 …… 25

五、管理工作的对象与范围 …… 30

本章小结 …… 33

实战演练 …… 34

第二章 管理思想 …… 37

引导案例 …… 38

第一节 早期的管理活动 …… 39

一、西方早期的管理活动 …… 40

二、中国早期的管理活动 …… 41

第二节　管理思想的萌芽阶段……42
一、亚当·斯密的劳动分工与“经济人”管理思想……43
二、罗伯特·欧文的人事管理管理思想……44
三、查尔斯·巴贝奇的作业研究和报酬制度……44
第三节　管理理论的形成与发展……46
一、科学管理理论……46
二、组织管理理论……51
三、行为管理理论……58
第四节　现代管理理论及其发展趋势……64
一、管理理论丛林……64
二、管理发展的新趋势……69
本章小结……71
实战演练……72

第二篇　计划

第三章　计划工作与管理……79
引导案例……80
第一节　计划概述……81
一、计划的概念……81
二、计划的性质……81
三、计划的作用……83
四、计划的表现形式……84
第二节　计划类型……86
一、按时间跨度分类……86
二、按计划的层次分类……89
第三节　计划编制……89
第四节　实践中的计划方法……95
一、目标管理法……95
二、滚动计划法……99
三、盈亏平衡分析法……101
四、网络计划技术……103
五、线性规划法……109
本章小结……111
实战演练……111

第四章 决策 …… 117
引导案例 …… 118
第一节 决策概述 …… 120
一、决策的含义 …… 120
二、决策的特点 …… 121
三、决策的合理性标准 …… 123
四、决策的原则 …… 124
五、决策的类型 …… 126
第二节 决策的过程 …… 129
一、决策的程序 …… 129
二、决策的影响因素 …… 131
三、正确决策的基本要求 …… 135
第三节 决策的方法 …… 139
一、定性决策法 …… 139
二、确定型决策法 …… 142
三、风险型决策法 …… 143
四、不确定型决策法 …… 145
本章小结 …… 148
实战演练 …… 149

第三篇 组织

第五章 组织与组织结构设计 …… 153
引导案例 …… 154
第一节 组织职能 …… 155
一、组织及组织工作 …… 155
二、组织工作的原则 …… 156
三、组织理论 …… 158
第二节 组织结构 …… 162
一、管理幅度与管理层次的确定 …… 162
二、部门的划分 …… 165
三、组织结构的分类 …… 168
第三节 组织权力关系 …… 176
一、授权 …… 177
二、职权 …… 178

三、集权与分权 …… 180
本章小结 …… 182
实战演练 …… 183

第六章　人力资源管理 …… 189
引导案例 …… 190
第一节　人力资源管理基础 …… 191
一、人力资源的含义 …… 191
二、人力资源的特征 …… 192
三、人力资源管理的主要内容 …… 195
第二节　人力资源计划编制 …… 195
一、人力资源计划的定义 …… 195
二、人力资源计划的作用 …… 195
三、人力资源计划的过程 …… 196
四、人力资源计划编制的原则 …… 197
五、人力资源计划的发展趋势 …… 198
第三节　人员选聘与配置 …… 198
一、选聘 …… 198
二、人力资源配置 …… 201
第四节　员工培训与考评 …… 204
一、员工培训 …… 204
二、员工考评 …… 212
本章小结 …… 215
实战演练 …… 216

第七章　组织变革与组织文化 …… 219
引导案例 …… 220
第一节　组织变革 …… 222
一、组织变革的现实意义 …… 222
二、影响组织变革的因素 …… 222
三、组织变革的类型 …… 224
四、组织变革的目标 …… 224
五、组织变革的内容 …… 225
六、组织变革的过程和程序 …… 226
七、组织变革的阻力及其管理 …… 227

第二节 组织文化 …… 229
一、组织文化的内涵 …… 229
二、组织文化的核心内容 …… 230
三、组织文化的主要特征 …… 231
四、组织文化的结构 …… 232
五、组织文化的功能与塑造 …… 232
本章小结 …… 236
实战演练 …… 237

第四篇 领导

第八章 领导 …… 245
引导案例 …… 246
第一节 领导的内涵 …… 246
一、领导的概念 …… 247
二、领导的职能 …… 249
三、领导的原理和原则 …… 251
四、领导的作用 …… 253
五、领导的权力 …… 254
第二节 领导理论 …… 260
一、性格理论 …… 261
二、行为方式理论 …… 262
三、权变（或情境）理论 …… 269
四、关于领导问题的新理论 …… 270
本章小结 …… 274
实战演练 …… 275

第九章 激励 …… 277
引导案例 …… 278
第一节 激励概述 …… 278
一、激励的概念 …… 278
二、激励的过程 …… 279
三、激励的作用 …… 280
第二节 激励理论 …… 281
一、内容型激励理论 …… 282
二、过程型激励理论 …… 287

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

三、强化型激励理论……289
第三节　激励实务……293
一、激励原则……293
二、激励方法……295
本章小结……298
实战演练……299
第十章　沟通……301
引导案例……302
第一节　沟通及其过程……303
一、沟通的概念……303
二、沟通的过程……304
三、沟通的目的和作用……307
第二节　沟通的类型……309
一、按沟通的组织系统分类……310
二、按沟通的流动方向分类……310
三、按沟通的方法分类……312
四、按是否进行反馈分类……313
第三节　沟通的障碍及其克服……315
一、沟通的障碍……315
二、影响有效沟通的因素……316
三、有效沟通的实现……318
本章小结……321
实战演练……322

第五篇　控制

第十一章　控制……327
引导案例……328
第一节　控制活动概述……329
一、控制的概念……329
二、控制的特点……330
三、控制的作用……330
四、控制的手段……331
五、控制的分类……335
六、关键控制点……338

第二节 管理控制过程 …… 341
一、确立标准 …… 341
二、衡量成绩 …… 344
三、纠正偏差 …… 346
第三节 有效控制 …… 349
一、有效控制的原则 …… 349
二、有效控制的基础和前提 …… 352
三、有效控制系统的建立 …… 353
本章小结 …… 357
实战演练 …… 357

第六篇 创新

第十二章 管理创新突破 …… 363
引导案例 …… 364
第一节 管理创新概述 …… 366
一、管理创新的概念 …… 366
二、管理创新的作用 …… 367
三、管理创新的类别 …… 368
四、管理创新的基本内容 …… 369
第二节 管理创新实践——企业流程再造 …… 375
一、企业流程再造的定义 …… 375
二、企业流程再造的特性 …… 376
三、企业流程再造的动因 …… 378
四、企业流程再造的过程 …… 380
五、企业流程再造的结果 …… 391
本章小结 …… 394
实战演练 …… 395

第一篇

导论

DIYIPIAN

第一章 管理与管理者

内容提要

管理学作为一门系统地研究人类社会管理活动的普遍发展规律、基本原理和一般方法的科学，在各个领域都得到了长足的发展。可以说，在一切有组织的人类活动中，管理都是必不可少的组成部分。因此，在社会工作中，我们必须了解管理、学会管理。

本章主要介绍管理的概念、性质、职能，管理者的类型，对管理者的要求。

学习目标

知识目标

- 掌握管理的概念和职能
- 了解管理的性质和原则
- 熟悉管理的层次
- 熟悉不同层次的管理者应具备的技能和基本素质

能力标准

- 初步培养管理思维
- 能从管理系统的角度分析管理现象
- 能尝试解决实际管理问题

引导案例

管理七原理

什么是管理？它是一大堆技巧和窍门吗？还是一大把商学院传授的那种分析工具？毫无疑问，这些东西确实很重要，一如体温表和解剖学之于医生。但是，管理的发展和历史（包括它所取得的成功和所面临的问题）告诉我们，管理首先是少数几条关键的原理。具体而言有以下几个方面。

一、管理的对象是人

管理的任务是让人们能够共同做出成绩，发挥他们的长处，规避他们的短处。这就是组织的全部任务，也是管理成为决定性的关键要素的原因。如今几乎所有的人，特别是受过良好教育的人，都受雇于得到了管理的种种组织。这些组织有大的，有小的，有商业的，也有非商业的。我们的生计有赖于管理。我们对社会作出贡献的能力也有赖于所在组织的管理，就像这些组织有赖于我们的技能、奉献和努力。

二、管理根植于文化中

无论是在德国、英国、美国、日本还是在中国，管理者所做的事情都完全相同，但是他们做这些事情的方式有可能大相径庭。因此发展中国家的管理者所面临的一个基本挑战，就是要从本国的传统、历史和文化中找出可以用做管理的基本构件的那些东西。日本的经济全球领先，印度的经济却相对落后，这种差别在很大程度上可以由下面这个事实做出解释：日本的管理者能够把外来的管理概念移植到本国的文化土壤中，并让它们茁壮成长。

三、信奉共同价值观

没有这种承诺，也就没有组织，有的只是一群乌合之众。组织必须有简单、清晰并能让所有成员保持一致的目标。组织的使命必须足够明确和足够高远，从而为所有成员树立共同的愿景。体现这一使命的组织目标值则必须清晰、公开并且经常得到重申。

管理的头等大事就是要把这些目标、价值观和目标值考虑清楚并且确定下来，然后身先示范。

四、管理让成员不断发展

每一个组织都是一个学习和教学机构。培训和开发必须融入它的每一个层级，而且培训和开发必须永不停息。

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com