

《《当代管理学》（第6版，双语健

图书基本信息

书名：《《当代管理学》（第6版，双语教学版）》

13位ISBN编号：9787115415218

作者：[美]加雷斯·琼斯（Gareth R. Jones）,[美]珍妮弗·乔治（Jennifer M. George）

页数：730页

译者：李建伟,严勇,周晖

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《《当代管理学》》（第6版，双语健

内容概要

《当代管理学》（第6版）是国际著名的管理学家加雷思·琼斯（Gareth Jones）与珍妮弗·乔治（Jennifer George）合写的著作。其双语版是当代管理学领域中的一宝贵教学用书，着力于培养学生解决管理问题能力，在运用案例陈述管理职能的方式上具有鲜明的特色和独到的创新之处。最新的第6版与前一版相比有了很大的突破，本版本更新了最新的理论、研究及案例，整合精炼了原有章节，并增添了最新的主题，力求缩小理论与实践之间的鸿沟，并将各具特色的专栏贯穿其中，完美地整合了当今管理中的一些关键的基本问题，这些专栏包括聚焦多元化、实践中的伦理、管理透视以及全球化管理等。本书共分6编共18章，第一编介绍管理；第二编分析管理的环境；第三编关注管理决策、计划与策略；第四编关注组织与控制；第五编分析管理个人与组织；第六编关注管理关键的组织过程。本书区别于该领域其他教材的独到之处在于，每章均以得到良好反馈的特色案例开篇，案例以两个个人或公司为焦点，揭示在一个相似的环境中，不同的方法怎样导致不同的结果。本书还将新的内容或者成为检查点加在各章中，以指导学习者怎样行动。这种理论与实践的完美结合使得本书既适合课堂教学中的学生和教师使用，也适合管理实践者自学研修之用。

作者简介

加雷斯·琼斯（Gareth R. Jones）是德克萨斯A&M大学（Texas A&M University）劳里·梅斯学院和商学院研究生院（Lowry Mays College and Graduate School of Business）的管理学教授，目前还是英国和美国若干所大学的访问学者和客座教授。琼斯教授专门研究战略管理和组织理论，并以其在运用交易成本分析解释各种形式的战略和组织行为方面的研究而闻名遐迩。目前，他专注于战略过程、竞争优势和信息技术问题的研究。他在其研究领域的核心杂志上发表了许多文章，他最近的研究成果发表在《管理学评论》、《国际商业研究》、《人际关系》等杂志上。他的一篇文章曾获得《管理学会会刊》最佳论文奖，他还是在《管理学会评论》上发表伤口最多的学者之一；他同时也是这两份杂志和《管理探索》上发表最多的学者之一；他同时也是这两份杂志和《管理探索》等的编委会成员。

珍妮弗·乔治（Jennifer M. George）目前是赖斯大学、玛丽·吉尔斯·琼斯学院的管理学教授，以及杰西·琼斯企业管理研究生院的心理学教授。她擅长组织行为学，以研究情绪和情感、它们的影响因素以及它们对个人和群体工作成果的影响而闻名。

书籍目录

第一编 管理

第1章 管理者与管理2

第2章 管理思想的演化38

第3章 管理者个体分析：价值观、态度、情绪和文化72

第二编 管理的环境

第4章 道德规范与社会责任108

第5章 在多元化的环境中管理日趋多样性的员工148

第6章 全球环境管理186

第三编 管理决策、计划与策略

第7章 决策、学习、创造力和企业家精神224

第8章 作为计划者和战略家的管理者260

第9章 价值链管理：竞争优势的职能战略302

第四编 组织与控制

第10章 管理组织结构和文化342

第11章 组织控制和变革384

第12章 人力资源管理420

第五编 管理个人与组织

第13章 激励和绩效460

第14章 领导494

第15章 有效群体和团队526

第六编 管理关键的组织过程

第16章 促进有效沟通564

第17章 管理冲突，政治和谈判602

第18章 使用先进的信息技术提升绩效632

详细目录：

第一编 管理

2 第1章 管理者与管理

5 概述

5 什么是管理

5 实现卓越绩效：管理者的目标

7 为什么要学习管理学

8 基本的管理任务

8 计划

11 组织

12 领导

12 控制

13 执行管理任务：明茨伯格的分类

13 管理者的层级和技能

15 管理层级

16 管理技能

20 管理实践中的新变化

20 重组与外包

21 授权与自我管理团队

22 全球化环境下管理者所面临的挑战

23 建立竞争优势

26 维护道德与社会责任标准

28 管理多元化的员工队伍

- 29 利用信息技术与电子商务
- 30 实行全球性的危机管理
- 31 总结与回顾
- 38 第2章 管理思想的演化
- 41 概述
- 42 科学管理理论
- 42 工作专业化与劳动分工
- 43 弗雷德里克·泰勒与科学管理
- 46 吉尔布雷斯夫妇
- 48 行政管理理论
- 49 官僚行政组织理论
- 50 法约尔的管理原则
- 55 行为管理理论
- 55 玛丽·帕克·福利特的工作
- 56 霍桑实验与人际关系
- 57 X理论与Y理论
- 60 管理科学理论
- 61 组织环境理论
- 61 开放系统理论
- 62 权变理论
- 64 总结与回顾
- 72 第3章 管理者个体分析：价值观、态度、情绪和文化
- 75 概述
- 75 持久的特征：个性品质
- 75 “大五”个性特质
- 80 影响管理行为的其他个性品质
- 81 价值观、态度、心境和情绪
- 82 价值观：终极价值观与手段价值观
- 84 态度
- 88 心境和情绪
- 90 情绪智力
- 91 组织文化
- 92 管理者和组织文化
- 94 组织文化中价值观和规范的作用
- 99 文化和管理行动
- 第二编 管理的环境
- 第4章 道德规范与社会责任
- 111 概述
- 111 道德规范的本质
- 111 道德两难困境
- 112 道德规范与法律
- 113 道德规范随着时间迁移的改变
- 114 利益相关方与道德规范
- 114 利益相关方
- 115 管理者
- 118 员工
- 118 供应商与分销商
- 120 顾客
- 122 社区、社会与国家

- 122 道德决策的规则
- 126 管理者为什么要做出合乎道德的行为
- 129 道德规范与社会责任
- 129 社会道德
- 131 职业道德
- 132 个人道德
- 133 组织道德
- 135 承担社会责任的方法
- 135 四种不同的方法
- 138 为什么要承担社会责任
- 138 组织文化的作用
- 141 总结与回顾
- 148 第5章 在多元化的环境中管理日趋多样性的员工
- 151 概述
- 151 日益多样性的员工队伍和环境
- 152 年龄
- 153 性别
- 154 种族和民族
- 155 宗教
- 155 正常人或残疾人
- 156 社会经济背景
- 158 性倾向
- 159 其他多样性
- 159 管理者和多样性的有效管理
- 159 重要的管理角色
- 161 有效管理多样性的道德约束
- 162 有效管理多样性能促进企业发展
- 164 感知
- 164 影响管理者感知的因素
- 165 感知是导致不公平待遇的决定因素
- 168 公然歧视
- 170 如何有效管理多样性
- 170 有效管理多样性的措施
- 175 性骚扰
- 175 性骚扰的类型
- 176 管理者杜绝性骚扰所能采取的措施
- 177 总结与回顾
- 186 第6章 全球环境管理
- 188 概述
- 189 什么是全球环境
- 189 任务环境
- 189 供应商
- 193 销售商
- 194 顾客
- 195 竞争对手
- 198 一般环境
- 199 经济因素
- 199 技术因素
- 200 社会文化因素

- 201 人口因素
- 201 政治法律因素
- 202 变化中的全球环境
- 204 全球化进程
- 206 贸易和投资壁垒减少
- 207 地域和文化隔阂减少
- 208 自由贸易对管理者的影响
- 210 民族文化的作用
- 211 文化价值观和行为规范
- 211 民族文化的霍夫施泰德模式
- 214 民族文化和全球性管理
- 217 总结与回顾
- 第三编 管理决策、计划与策略
- 224 第7章 决策、学习、创造力和企业家精神
- 227 概述
- 227 做出管理决策的本质
- 228 程序性决策和非程序性决策
- 232 经典决策模型
- 232 行政管理决策模型
- 236 决策步骤
- 236 认识决策需要
- 237 确定备选方案
- 238 评价备选方案
- 239 在备选方案中进行选择
- 239 实施选定的方案
- 240 从反馈中学习
- 241 认知偏见与决策
- 241 事前假设偏见
- 242 代表偏见
- 242 控制错觉
- 242 递增承诺
- 243 认识自己的偏见
- 243 集体决策
- 243 集体思维的危险
- 244 魔鬼的争辩与辩证的质询
- 245 决策者的多元化
- 245 组织学习与创造力
- 245 建立学习型组织
- 246 促进个人创造性
- 247 促进集体创造性
- 248 企业家精神与创造力
- 250 企业家精神和新企业
- 251 内部企业家精神和组织学习
- 252 总结与回顾
- 260 第8章 作为计划者和战略家的管理者
- 263 概述
- 263 计划与战略
- 264 计划过程的本质
- 264 计划为什么重要

265	计划的层次
266	计划的层次与类型
268	计划的时间跨度
268	标准计划与单一用途计划
269	情境计划
270	确定组织使命与目标
270	确定业务领域
272	建立主要目标
273	制定战略
273	SWOT分析
276	五种力量模型
277	制定业务层次战略
277	低成本战略
278	差异化战略
278	“中间路线”
279	成本集聚战略和差异集聚战略
281	制定公司层次战略
282	集中于某一业务
282	垂直一体化
284	多元化经营
286	跨国发展
292	计划与战略实施
292	总结与回顾
302	第9章 价值链管理：竞争优势的职能战略
305	概述
305	职能战略、价值链与竞争优势
307	职能战略与价值链管理
309	提高顾客响应度
309	顾客们需要什么
310	管理好价值链以增强对客户的应答性
311	客户关系管理
313	提升质量
314	全面质量管理
318	提高效率
318	设备布局、柔性制造和效率
321	准时制库存和效率
323	自我管理团队与效率
323	流程再造和效率
324	信息系统、互联网与效率
324	提升变革
325	两种变革
325	提升产品开发的变革与速度的策略
331	管理价值链：存在的一些问题
331	边界跨越角色
333	随时间变迁的价值链管理
334	道德启示
335	总结与回顾
	第四编 组织与控制
342	第10章 管理组织结构和文化

- 345 概述
- 345 设计组织结构
- 346 组织环境
- 347 战略
- 347 技术
- 348 人力资源
- 348 把任务组合成工作：工作设计
- 349 工作扩大化和工作丰富化
- 350 工作特征模型
- 351 把工作组合成职能和部门：设计组织结构
- 351 职能结构
- 354 事业部结构：产品、市场和地域
- 358 矩阵和产品小组设计
- 361 混合结构
- 362 协调职能和事业部
- 362 重新分配职权
- 368 整合与协调机制
- 370 组织文化
- 372 组织文化的起源
- 375 强大的适应性文化对比虚弱的情性文化
- 377 总结与回顾
- 384 第11章 组织控制和变革
- 387 概述
- 387 什么是组织控制
- 388 组织控制的重要性
- 389 控制系统和信息技术
- 390 控制过程
- 393 产出控制
- 393 业绩的财务标准
- 396 组织目标
- 396 运营预算
- 398 产出控制带来的问题
- 399 行为控制
- 399 直接监督
- 400 目标管理
- 402 行政控制
- 404 行政控制的问题
- 406 小团体控制
- 407 组织变革
- 408 库尔特·卢因的力量—场城变革理论
- 409 进化性变革和革命性变革
- 409 管理变革
- 413 总结与回顾
- 420 第12章 人力资源管理
- 423 概述
- 423 战略人力资源管理
- 424 人力资源管理组成部分概述
- 427 人力资源管理的法律环境
- 429 招聘和甄选

- 430 人力资源规划
- 431 工作分析
- 432 外部招聘和内部招聘
- 434 录用过程
- 438 培训和发展
- 438 培训的类型
- 439 发展的类型
- 441 培训和发展的转换
- 441 绩效评估和反馈
- 441 绩效评估的类型
- 444 由谁评估绩效
- 445 有效的绩效反馈
- 447 报酬和福利
- 447 报酬水平
- 447 报酬结构
- 448 福利
- 450 劳动关系
- 450 工会
- 451 集体谈判
- 452 总结与回顾
- 第五编 管理个人与组织
- 460 第13章 激励和绩效
- 463 概述
- 464 激励的本质
- 467 期望理论
- 467 期望
- 468 工具性
- 469 效价
- 470 组合
- 471 需要理论
- 472 马斯洛的需要层次理论
- 473 艾德弗的ERG理论
- 474 赫兹伯格的激励 — 保健理论
- 474 麦克利兰的成就需要、亲和需要和权力需要
- 475 其他需要
- 476 公平理论
- 476 公平
- 477 不公平
- 477 恢复公平的方法
- 479 目标设定理论
- 480 学习理论
- 480 操作性条件反射理论
- 483 社会学习理论
- 485 报酬和激励
- 485 报酬与个人、团体或组织的业绩挂钩
- 486 增加工资还是使用奖金
- 487 价值报酬方案的例子
- 487 总结与回顾
- 494 第14章 领导

- 497 概述
- 497 领导的本质
- 497 个人领导风格和管理工作
- 499 跨文化的领导风格
- 500 权力：领导的关键
- 503 授权：现代管理的要素
- 504 领导的品质和行为模型
- 504 品质模型
- 505 行为模型
- 507 领导的权变模型
- 507 菲德勒的权变模型
- 510 豪斯的路径—目标理论
- 511 领导替代物模型
- 512 组合起来
- 513 转换型领导
- 514 成为有魅力的领导者
- 514 聪明地鼓励下属
- 514 实施发展性的关怀
- 515 转换型领导与交易型领导的区别
- 515 性别和领导
- 516 情商和领导
- 518 总结与回顾
- 526 第15章 有效群体和团队
- 529 概述
- 529 群体、团队和组织绩效
- 530 增强绩效的群体和团队
- 532 群体、团队和对客户的响应
- 532 团队和创新
- 534 作为激励因素的群体和团队
- 534 群体和团队的类型
- 535 高层管理团队
- 535 研发团队
- 535 指挥群体
- 536 特别工作队
- 536 自我管理的工作团队
- 538 虚拟团队
- 539 联谊群体
- 540 利益群体
- 540 群体动力
- 540 群体规模、任务和角色
- 543 群体领导
- 543 群体的发展过程
- 544 群体规范
- 548 群体凝聚力
- 551 如何管理群体和团队以取得高效
- 551 激励群体成员实现组织目标
- 553 减少群体中的“大锅饭”现象
- 554 帮助群体有效管理冲突
- 554 总结与回顾

第六编 管理关键的组织过程

564 第16章 促进有效沟通

567 概述

567 沟通与管理

567 良好沟通的重要性

569 沟通过程

570 知觉在沟通中的作用

571 无效沟通的危害性

572 信息充裕与沟通媒介

573 面对面沟通

575 电子传送的口头沟通

575 个人书面沟通

578 非个人书面沟通

579 沟通网络

579 群体和团队中的沟通网络

580 组织沟通网络

581 外联网

582 信息技术与沟通

582 互联网

582 企业内部网

583 群件与合作软件

586 管理者沟通技巧

587 作为信息发送者的管理者沟通技巧

589 作为信息接收者的管理者沟通技巧

590 了解语言风格

593 总结与回顾

602 第17章 管理冲突、政治和谈判

604 概述

605 组织冲突

605 冲突的类型

607 冲突源

609 冲突管理策略

613 谈判

613 零和谈判和双赢交易

613 鼓励双赢交易的策略

615 组织政治

616 组织政治的重要性

616 以政治战略巩固权力

619 运用权力的政治策略

622 总结与回顾

632 第18章 使用先进的信息技术提升绩效

635 概述

635 信息和管理者的工作

636 有用信息的属性

637 什么是信息技术

638 信息和决策

638 信息和控制

640 信息与协调

641 信息技术革命

- 641 先进信息技术的影响
- 641 信息技术与产品生命周期
- 643 计算机网络
- 646 管理信息系统的类型
- 646 组织的等级体系：传统的信息系统
- 647 事物处理系统
- 647 运营信息系统
- 648 决策支持系统
- 649 人工智能与专家系统
- 650 企业资源规划系统
- 653 电子商务系统
- 654 信息系统和技术的影响与局限性
- 654 战略联盟、B2B网络结构与信息技术
- 656 扁平化的结构与水平的信息流
- 659 信息技术的局限性
- 661 总结与回顾

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:www.tushu000.com