

《管理学》

图书基本信息

书名：《管理学》

13位ISBN编号：9787302114345

10位ISBN编号：730211434X

出版时间：2005-9

出版社：清华大学出版社

作者：（美）罗宾斯（Robbins S.P.）

页数：543

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

前言

世纪之交，中国与世界的发展呈现最显著的两大趋势——以网络为代表的信息技术的突飞猛进，以及经济全球化的激烈挑战。无论是无远弗界的因特网，还是日益密切的政治、经济、文化等方面的国际合作，都标示着21世纪的中国是一个更加开放的中国，也面临着一个更加开放的世界。教育，特别是管理教育总是扮演着学习与合作的先行者的角色。改革开放以来，尤其是20世纪90年代之后，为了探寻中国国情与国际上一切优秀的管理教育思想、方法和手段的完美结合，为了更好地培养高层次的“面向国际市场竞争、具备国际经营头脑”的管理者。

《管理学》

内容概要

《管理学（第8版）》由美国著名管理学家Stephen P. Robbins教授所撰写，是西方经典的管理学教材，被欧美大多数商学院选为指定教材或推荐参考书。《管理学（第8版）》以管理过程为主线，分别阐述了管理的四大职能：计划、组织、领导与控制。《管理学（第8版）》坚持以应用为导向，并不断引入前沿话题，反映了最新的管理思想和管理实践的最新趋势。

《管理学（第8版）》结构清晰，语言生动，博采众长，不仅提供了大量的应用案例，而且荟萃了众多学者的研究成果。同时，作者还颇具匠心设计了“管理者困境”、“成为一名管理者”等多个实用性很强的专栏和练习，帮助读者掌握所学内容。对于高校学生和企业管理者，本书均是一部极好的教材或参考书。

《管理学》

作者简介

作者：（美国）斯蒂芬·P.罗宾斯（美国）玛丽·库尔特斯蒂芬·P.罗宾斯（Stephen P.Robbins），管理学与组织行为学领域全球最畅销教材的作者，其著作销量已达200万册，在全美超过1000家大学中广泛使用。罗宾斯博士长期从事管理学和组织行为学研究，他撰写的教科书中最著名的有《管理学》、《管理学基础》、《组织行为学》、《组织行为学精要》、《人际技能培训》、《组织理论》等。

《管理学》

书籍目录

第1篇 绪论 第1章 管理和组织导论 管理者是什么样的人 什么是管理 管理者做些什么 什么是组织 为什么研究管理 第2章 管理的今昔 管理的历史背景 科学管理 一般管理理论 管理的定量方法 理解组织行为 系统方法 权变方法 当前趋势和问题第2篇 界定管理者面对的情形 第3章 组织文化和环境：管理的约束 第4章 全球化环境中的管理 第5章 社会责任与管理伦理第3篇 计划 第6章 决策；管理者工作的本质 第7章 计划的基础 第8章 战略管理 第9章 计划工具与技术第4篇 组织 第10章 组织结构与设计 第11章 沟通与信息技术 第12章 人力资源管理 第13章 管理变革与创新第5篇 领导 第14章 行为学基础 第15章 理解群体与团队 第16章 激励员工 第17章 领导第6篇 控制 第18章 控制的基础注释词汇表

编辑推荐

《管理学（第8版）》以管理过程为主线，分别阐述了管理的四大职能：计划、组织、领导与控制。

《管理学（第8版）》坚持以应用为导向，并不断引入前沿话题，反映了最新的管理思想和管理办的最新趋势。《管理学（第8版）》结构清晰，语言生动，博采众长，不仅提供了大量的应用案例，而且荟萃了众多学者的研究成果。同时，作者还颇具匠心设计了“管理者困境”、“成为一名管理者”等多个实用性很强的专栏和练习，帮助读者掌握所学内容。对于高校学生和企业管理者，《管理学（第8版）》均是一部极好的教材或参考书。

精彩短评

- 1、 作为不是管理专业出身的我，估计这本算是我学管理学的启蒙书了，以前特别痛恨大块头的书，似乎大块头儿的书成了我催眠的良方，这本书将我断断续续的知识得到了有效的连接，并且书中内容读来津津有味。也使我从此改观了对大块儿书的看法。只有这样的权威著作，才能非常系统的阐述好知识的体系性。希望系统学习管理学的朋友们可以看此书。
- 2、 很好的书 就是理论性比实际操作要多
但是却指明了一个刚入职的人应该做什么
应该提高技术能力 再考虑人际、概念等
一步步提升
- 3、 ==
- 4、 真心没太好好看过。金晶全用PPT了。。。。
- 5、 图片和实物不一样。给我们的是中国改编版，而改编版是没有最后两章的，不知道别的内容有没有什么差别。
- 6、 课本 还可以
- 7、 书还挺好的，不过就是纸质一般，但是重要的是书里的内容吧。总体来说挺好的。
- 8、 我也有全新的第九版，想买的加我q，便宜处理了1058052239希望大家看完书后有所收获，能够更好地工作学习生活。我也有全新的第九版，想买的加我q，便宜处理了1058052239希望大家看完书后有所收获，能够更好地工作学习生活。我也有全新的第九版，想买的加我q，便宜处理了1058052239希望大家看完书后有所收获，能够更好地工作学习生活。
- 9、 给了我A+！我喜欢！
- 10、 原来咱学的是一教材啊
- 11、 好书是内涵，而不是外在，时尚杂志很好的纸张，怎样呢？学知识才是硬道理。
- 12、 虽然不是专讲企业、组织文化的，但收获居然比所谓专著还大。

几年看的，现在回想，能记住的收获只有上面一点，但绝对值了。大部分书多年以后，会什么都记不住，什么收获都没有。

如果我读的中，都能达到这本的收益程度，早就不是现在的我了。

- 13、 是一本不错的英文版教材，很适合自学....
- 14、 不错，希望有所帮助提高
- 15、 谁要留言
- 16、 对于一个非管理学科班的学生，这本书引领我进入管理学的世界。这本书把管理学的基本概念通过例子形象地介绍出来。
可以作为管理学的入门导论。
- 17、 一个很权威的教材
- 18、 难忘的课本啊
- 19、 这本纯英文教材真是坑爹的累屎人！
- 20、 老翻一本，全部都是黑白，不过胜在便宜！
- 21、 我有最新版，第九版全新，想要的加我qq1058052239，便宜处理，当时买的时候买多了
- 22、 好玩儿
- 23、 在会展行业工作，耐心和责任心是一定要的。

最细分一下，做市场的和做业务的。

前者是很复杂又简单的一种工作的承载者。不论男子女子都要坚持自己的一份责任心，无论今天明天多么多的工作任务或者事项都要记得自己做的市场的目标。比如观众目标量是两万，那就要想办法通过各种合作、宣传、邀请等等来达到目标。

后者是一种心理承受能力的考验吧，我觉得在这个社会上，最值得敬佩的人就是业务做的好的的人了！起码他、她的脸皮要够厚，思维要活跃。无论那种客户都敲得动就是了。最近我发现一个很有趣的做了会展业务近十年的男人，说话像小孩子，哈哈大笑那种，太厉害了。

声音不是一切，但是无论你做的是那块，都要适当运用声音的技巧。以声动人，先声夺人。

慢慢来吧。会好的。

时间的问题。

既然是时间可以解决的问题，就不成问题了。

没问题的，我认为！

明天（10月份之前的某一天）面试图书馆报刊岗的职位。

想起管理学来了哦、应该要运用一下吧。

管理的四个基本职能：计划、组织、领导、控制。

对于这个报刊岗职位的管理，我自己的看法是--

第一个，计划的话，可能我要进入职位后，对岗位了解了才可以更好计划一下自己的各种日程或者工作。

第二个，组织方面，我会给自己定一个组织目标，就是身为一个组织之中，我做的任何事情都要有目标指引。

接下来，领导和控制，针对自身的话，我会在工作目标的前提下，进而制定更详细的长期或者近期目标，做好自我控制。

综上，我有耐心和足够的勤奋来实践自己的看法。希望我可以成为该组织的一份子咧。谢谢。

imagine no country. imagine all the people . living in peace. you may say i am a dreamer, but i am not the only one..

i hope someday you join us. and the world will be one.

24、回复@淡淡的笔迹：感谢，共勉

25、世界上各大学公认的管理学教程，案例和管理方法已经被总结地相当精辟，很多经济学家和管理学家在日常的工作中也会时常引用此书中的内容，很可惜我只看了一半，且目前也已基本忘记。

26、还行，不过还没读完。发现一个小BUG，大概是109页和110页之间衔接不上，漏了半句话。应该是排版的时候出错了。

27、首先感谢作者

推荐理由:

（本段写给未看过本书的读者朋友，以分享好书）

优点

经典、基础、全面、丰富、亲切、生动、思辨，质量远胜国内教材。管理学，就从这本开始学吧，相信会带给你惊喜。

不足

暂未发现

阅读建议：

（本段写给准备看本书的读者朋友，以帮助阅读）

以下谨供自学者参考

一、快速阅读。本书内容较多，要注意区分主次，提纲挈领，在可理解的前提下尽量加快阅读速度，至少读两遍，第二遍注重知识框架构建及知识间的联系；

二、下载《罗宾斯管理学学习指导》辅助学习。包含“思考题解答”与“案例应用讨论问题解答”，对学习很有帮助。对于书上的题目要有思考，但不要花过多时间。自学者，可把“解答”作为学习的另一次好机会；

三、注重“关于道德的批判性思考”。当今中国，“道德”与“批判性思维”都是非常重要而又非常缺乏的，应注重提升自己“道德”的判断能力及批判性思维能力。

读书笔记：

（本段写给已看过本书的读者朋友，以交流感想）

心得

一、管理之大。本书涉及组织行为学、人力资源管理、运营管理、营销管理、管理信息技术等与管理学密切相关的学科，充分体现了管理学的博大精深。学完本书，以后可根据实际需要选修以上次级学科。

二、理论与实践。学完这本书后有了一定的管理学知识，要成为一名优秀的管理者，还需在理论的参考下，根据实际情况努力实践，不断积累管理经验，在实践中提升管理能力，完善管理理论，为解决管理新问题做准备。

三、知识与思想。学完本书，能具体记下来的知识可能不多，但是和没学是完全不同的，差别就在于思想。知识可能会被遗忘，但是思想却不易被遗忘。思想对人的行为具有的决定作用，好的思想需要通过认真的思考获得，并在实践中不断完善。

四、国外教材的长处。除了这本书，还读了其他基本不同学科的国外教材，发现国外教材确实比国内教材更加亲切、生动，富有“批判性思维”，注意训练人考虑问题的“思辨性”。这是我国教育与西方发达国家的差距，需正视，并设法努力缩小差距甚至赶超，“空谈误国，实干兴邦”。

疑问

一、管理学专业的学生如何开始职业生涯？

他们不可能一入职场就进管理层从事管理工作，但是所学的知识大部分又是管理学知识。

最后，用书中管理学的概念结束书评吧：“管理(Management)是指通过协调和监督他人的活动，有效率和有效果地完成工作。”

(以上读书愚见，不足之处请您批评、指点。随着人生的发展，本篇书评亦会不断完善。感谢、致敬、共勉！)

28、第一次看的全英文的教材~~看了两遍~很赞~~中文的也看过...感觉没有原版的好~~有写翻译相当不到位~

29、我想问下这本书的英文难度怎样

30、也不要妄自菲薄。中国也有很好的管理学书，关键是你怎么读书，把书读成自己的书。

31、周焯

32、客气了，感谢您的支持

33、这本书我还是蛮喜欢的，呵呵，每天看几页，对于自己的英语水平还是蛮有提高的.....

34、管理与组织导论

(1) 定义：计划，组织，领导，控制，管理角色，人际关系角色，信息传递角色，决策制定角色，技术技能，人际技能，概念技能，组织，效率，效果

(2) 人际关系角色：挂名首脑，领导者，联络者

信息传递角色：监听者，传播者，发言人

决策制定角色：企业家，混乱驾驭者，资源分配者，谈判者

(3) 管理职能：计划，组织，领导，控制

(4) 技术技能—对于低层管理是最重要的

人际技能—对于所有高层次的管理都是非常重要的

概念技能—对高层管理是最重要的

(5) 基层管理者：区域经理，部门经理，工长

中层管理者：地区经理，项目主管，工厂厂长，事业经理

高层管理者：执行副总裁，总裁，管理董事，首席运营官，首席执行官，董事会主席

(6) 组织的特征：明确的目的，人员，精细的结构

(7) 传统组织：关注职位，根据职位定义工作，个人导向，永久性职位，命令导向，有管理者做决策，规则导向，相对均质的员工队伍，等级关系

新型组织：关注技能，根据任务定义工作，团队导向，临时性职位，参与导向，雇员参与决策制定，顾客导向，多样化员工队伍，横向和网络化关系

(8) 在许多组织中，工作和组织性质的变化已经使得管理者和非管理者的界限模糊不清

(9) 管理良好的组织通常倾向于发展忠诚的，成长的和壮大的顾客基础

(10) 管理者做什么：职能，角色，技能

(11) 20世纪早期，亨利法约尔—五种管理职能：计划，组织，指挥，协调，控制

(12) 20世纪50年代中期，教科书首次使用：计划，组织，人员配备，指导，控制

(13) 管理技能的基础—理解管理过程

管理的今天和昨天

(1) 定义：行政管理理论，管理原则，官僚行政组织，定量方法，权变理论，知识管理，质量管理，动作分类体系，组织行为，电子商务

(2) 泰罗(科学管理之父)—《科学管理原理》，用科学方法定义工作的“最好方法”

(3) 吉尔布雷思夫妇—减少多余动作，动作分类体系(17条)

(4) 亨利法约尔—当代泰罗，管理的功能和原则(14条)，关注管理者的活动，职能理论

(5) 克里斯韦伯—德国的社会学家，官僚行政组织被认为是最理想的组织

(6) 韦伯—a官僚行政理论b权威结构和关系理论

(7) 定量方法(其基础是二战时军事数学和统计)的运用：编制运算—安排进度—实施质量控制—运用特殊软件进行方法执行

(8) 早期提倡者(人是组织最重要的资产)：罗伯特欧文(改善工作条件)，雨果芒斯特伯格

(工业心理学领域)，切斯特巴纳德（首创组织是开放系统），玛丽福莱特（组织道德原则）

- (9) 霍桑研究为当代理论奠定基石—考察照明水平对工人生产率的影响—组织中个人行为作用
- (10) 权变理论（情境理论）强调不存在简单和普遍适用的管理原则
- (11) 权变变量：组织规模，任务技术的例行程度，环境的不确定性，个体差异
- (12) 创业精神的主题：对机会的追求，创新，增长
- (13) 今天的组织是开放系统
- (14) 开放系统：a输入：原材料，人力资源，资本，技术，信息。b转换：雇员工作活动，管理活动，技术和运营方法。c输出：产品和服务，财务结果，信息，人事结果
- (15) 戴明和朱兰—全面质量管理
- (16) 内部网—是一种沟通系统，只针对组织内部成员
- (17) A1电子企业增强型组织：在传统组织中建立电子企业单元，维持传统结构A2电子企业使能型组织：在传统组织中应用电子企业工具，不销售任何东西B完全的电子企业组织：组织的全部工作流程围绕电子企业模型运转，全部存在都基于互联网
- (18) 顾客：雇员，供应商，购买组织的商品和服务的所有个人，群体和机构
- (19) 质量管理的目标：建立组织对持续改进工作过程的承诺

组织文化与环境：约束力量

- (1) 定义：组织文化，强文化，社会化，外部环境，具体环境，一般环境，环境的不确定性，环境的复杂性，利益相关群体
- (2) 管理万能论：a在管理理论中占主导地位b组织的效果和效率的差别，在于组织中管理者的决策和行动c不仅仅局限于商业组织d管理者对组织的成败负有直接责任
- (3) 管理象征论：a一个组织的成效受管理当局无法控制的因素影响，如经济，顾客，政府政策，竞争者行动，行业环境，专利技术监管，前任管理者的决策b管理者象征着控制和影响c管理者的作用是对随机性，混淆性和模糊性中的内在含义作出判断或者进行创新和修改d管理者对组织的成败影响很有限
- (4) 管理者既不是软弱无能也不是全能的，内部和外部的约束力量限制管理者的选择
- (5) 组织文化的维度：关注细节，成果导向，员工导向，团队导向，进取性，稳定性，创新与风险承受力
- (6) 组织文化：a文化是一种感知b文化有共同方面c文化是一个描述性术语
- (7) 强文化与组织高绩效相关联
- (8) 维持组织文化：a组织惯例b员工甄选c高层管理者的行为d员工通过社会化学习组织文化
- (9) 最初的组织文化来源于创业者的经营理念
- (10) 员工如何学习组织文化：故事（讲述重要人物和重大事件），仪式（重复性的活动），有形信条，语言（团结文化中成员的纽带）
- (11) 文化对管理者的影响：a文化约束很少是清晰的b价值观和管理行为的联系是相当直观的c管理决策受文化影响
- (12) 在组织文化表现为不信任员工的组织中，管理者倾向于独裁的领导方式
- (13) 文化影响组织中的道德氛围及其成员的道德行为
- (14) 创建道德文化：角色榜样，道德期望，道德培训，道德奖惩，保护性机制
- (15) 高风险容忍度和中低水平的进取心最易形成高道德标准的组织文化
- (16) 组织文化的基础：参与，沟通，创造和多样化
- (17) 创新文化的特点：挑战与参与，自由，信任和开发，计划时间，幽默，冲突解决，讨论，冒险
- (18) 回顾型组织文化的特征：a员工本身的类型b低正规化c授权的广泛使用d良好的倾听技能e角色清晰f员工承担额外的工作
- (19) 提供服务的员工是组织与顾客的纽带
- (20) 精神境界组织的特点：a意义明确的目的b关注个体发展c信任与开放d给员工授权e容忍员工表达自己
- (21) 组织精神境界运动的批评意见：合法性和经济

- (22) 外部环境：a具体环境：顾客，供应商，竞争者，压力集团（影响组织的特殊利益集团）b一般环境：经济条件，政治/法律条件，社会文化条件，人口条件，技术条件，全球条件
- (23) 顾客代表着不确定性
- (24) 电子商务的理论和方法的应用正在改变组织与供应商的交易方式
- (25) 所有组织都有一个或多个竞争者
- (26) 管理者必须使其惯例适应所在社会的变化预期
- (27) 环境的不确定程度的维度：组织环境的变化程度和复杂程度
- (28) 组织环境的构成要素经常变动—动态环境，如果变化很小—稳态环境（没有新的竞争者，竞争者没有新技术，公众压力集团影响较小）
- (29) 环境的复杂性程度依据一个组织需要掌握有关自身环境的知识来衡量
- (30) 环境的不确定性威胁组织的成败
- (31) 环境的不确定型矩阵
- (32) 管理利益相关群体的好处：a环境变化可预测性的改善b更成功的创新c利益相关群体信任度的提高d更强的组织柔性e减少变化带来的冲击
- (33) 当外部利益相关群体比较关键，环境不确定性又高时，管理者应该和利益相关者群体建立伙伴关系
- (34) 利益相关群体包括内部集团和外部集团

全球环境中的管理

- (1) 定义：民族中心论，多国中心论，全球中心论，跨国公司，多国公司，全球公司，跨国（无边界）组织，初始全球化组织，全球外购，许可证经营，特许经营，战略同盟，合资企业，外国子公司
- (2) 民族中心论：a优点：结构简单，控制严密b缺点：管理无效，缺乏灵活性，社会和政治力量强烈反对
- (3) 多国中心论：a优点：了解外国市场和工作环境，东道国政府更多支持，鼓舞当地管理者的士气b缺点：重复性工作，效率低，难以维护全球目标
- (4) 全球中心论：a优点：熟悉全球事务，当地目标和全球目标平衡，选用最优秀的人才和最佳的工作方式。不受国籍限制b缺点：难以实现，管理者具备当地知识和全球知识
- (5) 引导全球贸易：区域性贸易联盟和世界贸易组织达成的协议
- (6) 欧盟（EU）：成立标志1992年《马斯特里赫特条约》，12国
- (7) 北美自由贸易协定（NAFTA）：加拿大，美国，墨西哥。消除自由贸易壁垒
- (8) 东南亚国家联盟（ASEAN）：10国
- (9) 非洲联盟（AU）：2002年
- (10) 东亚地区合作联盟（SAARC）：2006年，7国，目标：实现产品和服务的自由流通
- (11) 世贸组织：由关贸总协定发展而来，149国家和32观察国，最重要的机制是多方贸易机制，国家间相互依存，是多国贸易体系，唯一制定国家间贸易规则的全球化组织
- (12) 20世纪60年代中期后，全球化公司成为一种普遍现象
- (13) 多国公司：反映多国中心论
- (14) 全球公司：关注如何实现全球化效率，反映民族中心论
- (15) 跨国（无边界）组织：全球中心论，是组织在提高其全球竞争市场上的效率和效果的一种尝试
- (16) 初始全球化组织（新的全球企业）：调拨资源在多国开展业务，国际商务中发挥重要作用
- (17) 如何走向全球化：a全球外购：目标是利用更低的成本获得更大的竞争优势b出口和进口（第一步）c许可证经营和特许经营（初级阶段）：许可证经营是制造业组织，特许经营是服务业组织d战略同盟e合资企业：是一种快速低成本的方式f外国子公司：在外国直接投资，按照多国公司（国内控制）和全球公司（集中控制）的方式管理，这种形式投入的资源最多，风险最大
- (18) 法律—政治环境：a美国管理者习惯于稳定的法律和政治体系b低稳定性导致了高不确定性c并非只有不稳定或具有革命性才引起管理者的注意d一国法律或政治体系与美国的差异才是最重要的
- (19) 没有一种经济是纯市场或纯计划的

- (20) 经济问题包括：货币汇率，通货膨胀，税收政策
- (21) 民族文化比组织文化更有影响力
- (22) 霍夫斯泰德的评估文化：a个人主义和集体主义b权力差距c不确定性规避d生活的数量与质量e长期与短期导向性
- (23) GLOBE框架（1993年）：a决断性b未来导向c性别差异d不确定性规避e权力差距f个人主义和集体主义g圈内集体主义h绩效导向i人性导向
- (24) 全球管理的挑战来自全球化的开放性和文化差异

社会责任与管理道德

- (1) 定义：社会义务，社会响应，社会责任，社会屏障筛选，管理的绿色化，以价值观为基础的管理，道德，价值观，自我强度，控制点，道德准则，社会企业家
- (2) 古典观点：a米尔顿弗里德曼支持b主张管理当局唯一的社会责任是实现利润的最大化c认为组织资源用于社会利益的决策都是在增加经营成本
- (3) 社会经济学观点：认为管理当局的社会责任还包括保护和促进社会福利
- (4) 组织社会责任扩展的四阶段模型：a阶段一：古典观点：管理者关注股东利益同时关注法律法规b阶段二：管理者的社会责任扩展至另一利益相关群体—雇员，并且更加重视人力资源管理c阶段三：管理者将社会责任扩展至具体环境中的其他利益相关群体—顾客和供应商d阶段四：最高层次的社会经济责任，管理者对社会整体都负有责任
- (5) 社会义务遵循古典观点
- (6) 与社会义务相比较，社会责任和社会响应均超越了只是符合基本的经济和法律标准的限度
- (7) 社会责任—增加道德强制性约束
- (8) 具有社会影响力的组织管理者是去识别主流社会准则并改变其社会参与的方式，从而对变化的社会状况做出反应
- (9) 多数研究表明社会参与和经济绩效之间是正相关的，社会责任和经济绩效的衡量存在困难，方法论上的因果关系不能忽视。另一项研究发现，参与与组织利益相关群体无关的社会活动与股东价值之间呈现出负相关关系
- (10) 评估具有社会意识的共同证券基金：a基金通常利用社会屏障筛选b多数共同基金的业绩超过市场的平均水平
- (11) 几乎没有证据支持公司的社会责任行动会降低其长期经济绩效
- (12) 组织如何走向绿色的步骤：a法律方式（浅绿）：组织表现出极少的环境敏感度—社会义务b市场方式—社会响应c利益相关群体关系—社会响应d活动家方式（深绿）：尊重和保护地球及其自然资源的途径，表现为最高环境敏感度—社会责任
- (13) 评价管理的绿色化：a全球报告倡议组织（GRI）bISO14001标准—具有社会责任感，满足社会的普遍要求c全球可持续性百强企业
- (14) 共享价值观的作用：a指导管理者的决策和行动b塑造员工行为及沟通组织对其成员的期望c影响营销效果d建立团队精神
- (15) 最重大的发现是大多数公司正在使他们的价值观明晰化，高层管理者在加强组织价值观的重要性方面起了重大作用，一个组织的价值观必须体现在员工的决策和行动中，管理者有责任建立和支持公司共享的道德观
- (16) 影响管理道德的因素：a管理者的行为b道德发展水平c个人特征d结构变量e组织文化f问题强度
- (17) 管理者的行为是管理者道德发展阶段与个人特征，组织结构，组织文化和道德问题强度这些变量之间复杂的相互作用的结果
- (18) 道德发展阶段：a前习俗水平：是非选择建立在物质惩罚，报酬或互相帮助等个人后果的基础上b习俗水平：道德价值存在于维护传统的秩序以及不辜负他人的期望之中c原则水平：个人作出明确的努力，摆脱他们所属的群体或一般社会的权威，确定自己的道德原则
- (19) 道德发展阶段结论：a人们以前后衔接的方式通过六个阶段b不存在道德水平持续发展的保障，一个人的道德发展可能会停止在任何一个阶段上c大部分成年人处于阶段4上，他们局限于遵守社会准则和法律

- (20) 两种个性变量影响个人行为（依据个人的是非观念）控制点和自我强度
- (21) 自我强度得分高的人更能克制不道德行为的冲动，遵循自己的信条
- (22) 自我强度高的管理者比自我强度低的管理者将在其道德判断和道德行为之间的表现出更强的一致性
- (23) 内控的员工将比外控的员工在道德判断和道德行为之间表现出更强的一致性
- (24) 组织的结构设计有助于形成管理者的道德行为
- (25) 结构变量：结构设计，目标的使用，绩效评估系统，报酬分配程序
- (26) 追求成功可能会成为不道德行为的理由
- (27) 与评价系统密切相关的是报酬分配方式越是依赖于具体的目标成果，管理者实现那些目标并在道德标准上妥协的压力就越大
- (28) 上级的行为对个人在道德或不道德行为的抉择上具有最强有力的影响
- (29) 组织文化的内容和力量也会影响道德行为
- (30) 最有可能形成高道德标准的组织文化，是一种高风险承受力，高度控制并对冲突高度宽容的文化
- (31) 问题强度的六个特征：a危害的严重性b对不道德的舆论c危害的可能性d后果的直接性e与受害者的接近程度f影响的集中性
- (32) 国与国之间的社会和文化差异是决定道德与非道德行为的重要环节因素
- (33) 国际环境中的道德：a《国外腐败行为法案》b《全球契约》c经济合作与发展组织（OECD）
- (34) 改善道德行为：a雇员甄选b道德准则和决策准则c高层管理者的领导d工作目标和绩效评估e道德培训f独立的社会审计g正式的保护机制
- (35) 道德准则：a做可靠的组织公民b不做任何损害组织的不合法或不恰当的事c为顾客着想
- (36) 甄选过程被视为了解个人道德发展水平，个人价值观，自我强度，控制中心的一个机会
- (37) 高层管理者通过他们的奖惩行为来建立文化基调
- (38) 独立社会审计—按照组织的道德准则评价决策和管理行为—提高了发现非道德行为的可能性
- (39) 道德领导：a共享价值观b强调重要的共享价值观c通过奖励制度使员工遵守价值观

决策制定：管理者工作的本质

- (1) 定义：承诺升级，直觉决策，程序化决策，程序，规则，结构不良问题，非程序化决策
- (2) 决策制定的步骤：a识别决策问题b确定决策标准c为决策标准分配权重d开发备择方案e分析备择方案f选择备择方案g实施备择方案h评估备择方案
- (3) 决策制定的过程始于一个存在的问题—开始于现状与希望状态之间的差异
- (4) 问题的识别特征：意识的问题，迫于压力采取行动，拥有行动所需的资源
- (5) 绝大多数决策都包含了管理者的个人判断
- (6) 决策制定是管理的同义语
- (7) 管理者所制定的决策是前后一致的，是追求特定条件下价值最大化的
- (8) 一个完美理性的决策者是完全客观的和符合逻辑的，问题是清晰明确的，管理者的目标也是清楚具体的
- (9) 理性的管理决策假定决策是符合组织的最佳利益的
- (10) 由于管理者不可能分析所有决策方案的所有信息，因此他们只是制定满意的而不是使目标最大化的决策
- (11) 结构良好问题和程序化决策：a结构良好问题是熟悉的，一幕了然的b程序化决策是一种重复性决策，运用常规方法就能处理所面临的问题
- (12) 随着管理者所处的组织层次上升，他们面临的问题通常具有更多的结构不良的特征
- (13) 几乎没有管理者决策是完全程序化或完全非程序化的
- (14) 不确定性：a决策方案的选择受到决策者所获得的优先信息和决策者心理定位的影响b最大最大选择—最大化最大可能的收益c最大最小选择—最大化最小可能的收益d最小最大选择—最小化最大的遗憾

(15) 决策过程的维度：a思维方式b模糊承受力

(16) 当今商界的主题是制定决策，而这些决策往往又具有风险性，信息也通常不充分，而且还有时间的压力

(17) 决策制定的指导：a理解文化差异b掌握推出时机c使用有效的决策制定过程

(18) 组织心理学家卡尔韦克提出创建高度可靠性组织，并指出其特点：

a不会被胜利冲昏头脑b听从一线专家的意见c可以应对突发事件并提出解决方案d善于利用复杂性e不仅进行预测，还能够预测其能力的极限

计划的基础

(1) 定义：计划工作，陈述目标，真实目标，战略计划，运营计划，长期计划，短期计划，具体计划，方向性计划，一次性计划，持续性计划，手段—目的链，目标管理，承诺概念，正式计划部门

(2) 计划工作可以是正式的，也可以是非正式的

(3) 计划的目的是：a指明方向b减少不确定性c减少活动的重叠和浪费d设定可用于控制的目标和标准

(4) 正式的计划工作通常带来较高的绩效，较高的资产回报率，以及其他积极的财务结果

(5) 计划工作的质量以及实现计划的适当措施，通常要比计划工作本身对绩效的贡献更大

(6) 计划与绩效的关系还受到计划的时间结构的影响

(7) 计划通常被称为管理的主要职能

(8) 计划工作包含了两个重要因素：目标和计划

(9) 计划的类型：a按照计划时间的宽度—战略的相对于运营的b时间框架—短期的相对于长期的c具体的—方向性相对于具体的d使用频率—一次性的相对于持续性的

(10) 战略计划趋向于覆盖较长的期间以及较宽的领域，还包含目标的构建

(11) 运营计划是要定义实现目标的途径

(12) 短期计划和长期计划以年为单位的时间差别已经大大缩短了

(13) 具体计划的缺点是它所要求的清晰性和可预见性在有些条件下并不具备

(14) 方向性计划提供了焦点，但是并不限定管理者在某个具体的目标上采取某个具体的行动

(15) 传统的目标设立的过程的中心议题是，首先设立组织的最高层目标，然后将其分解为每一个组织层次的子目标

(16) 每一个层次的管理者是根据他们自己对组织目标的理解甚至是偏见来规定具体目标的，结果可能导致目标失去清晰性和一致性

(17) 奖励是基于现实目标方面的进展

(18) 目标管理方法不仅是将目标仅仅作为一种控制方法，而是要确保雇员做他们应该做的事，同时把它们作为激励雇员的方法

(19) 目标管理：确定目标，参与决策，明确期限，绩效反馈

(20) 目标管理要求相对稳定的外部环境

(21) 设计良好目标的特征：a以结果来表述b可度量 and 量化c清楚的时间框架d具有挑战性但却是可以达到的e书面的f与组织成员沟通过

(22) 目标只有可度量，才可以很容易确定它是否可以达到

(23) 目标设立的步骤：a计划工作的权变因素b评估可获得的资源c在制定目标的同时考虑相关的因素d写下你的目标并与相关人员沟通e评估结果—判断目标是否达到

(24) 影响计划工作的权变因素：组织的层次，环境的不确定性，未来投入的持续时间

(25) 计划工作的方法：a传统的计划方法b由各级组织成员共同制定计划

(26) 对计划工作的批评：a计划可能会造成刚性b动态的环境是难以计划的c正式计划不能代替直觉和创造性d计划工作可能将管理者的注意力集中在今天的竞争而不是明天的生存上e正式的计划会强化成功，但也因此导致失败f仅有计划是不够的

(27) 动态环境下的有效计划工作：a外部环境不断变化b管理者开发的计划应既具体又灵活c有效的计划意味着弱化组织内的等级层次

战略管理

(1) 定义：战略管理，组织战略，商业模式，核心竞争力，SWOT分析，公司层战略，增长战略，相关多元化，非相关多元化，稳定性战略，更新战略，紧缩战略，扭转战略，BCG矩阵，业务层战略，战略业务单元，竞争优势作用，职能层战略，战略灵活性，市场先入者

(2) 组织绩效的差异是由于他们战略上的差异以及竞争能力方面的差异造成的

(3) 商业模式：a顾客是否会重视公司提供的产品和服务b公司能否从中获利

(4) 战略管理重要的原因：a影响组织绩效的好坏b组织面临不断变化的环境c组织由形形色色的单位组成，它们之间需要协调d管理者在众多决策时都涉及战略管理e今天的战略管理已经进入到非营利组织机构中

(5) 战略管理的步骤：a确定组织当前的使命，目标和战略b外部分析c内部分析d构造战略e实施战略f评估结果

(6) 外部环境作为一种重要的外部约束对管理者行动的影响

(7) 因为组织的环境在很大程度上定义了管理者的选择范围

(8) 成功的战略将是与环境吻合的战略

(9) 组织文化是内部分析中常被忽视的一个关键的部分

(10) 文化与战略相适应的公司，其绩效往往高于那些文化与战略缺乏适应性的公司

(11) SWOT分析：a利用组织优势和外部机会b减少或消除组织的外来威胁c弥补组织的主要劣势

(12) 战略的类型：公司层战略，业务层战略，职能层战略

(13) 公司层战略：增长战略，稳定性战略，更新战略

(14) 增长战略：a集中化b纵向一体化—输入c横向一体化—输出

(15) 稳定性战略既不会前进也不会后退

(16) 稳定性战略适用于一种情形是行业遭遇低增长或零增长的时候，如糖果和巧克力行业

(17) 小企业的所有者和管理者往往都是有目的地采用稳定性战略

(18) 管理者应当制定战略，消除导致公司绩效下降的组织劣势

(19) 质量也可以成为组织创造持久竞争优势的一种方式

(20) 质量管理聚焦于质量的不断改进和顾客

(21) 作为质量管理的一种基本要素，不断改进是可以发展出持久的竞争优势的

(22) 成功取决于选择正确的战略，即所选的战略与企业的竞争优势和产业的特性相匹配

(23) 五种竞争力量的规则：a新加入者的威胁b替代威胁c购买者的议价能力d供应商的议价能力e

现有竞争者之间的激烈竞争

(24) 竞争战略：成本领先战略，差异化战略，聚焦战略

(25) 聚焦战略的目标是开发狭窄的细分市场

(26) 所有组织的管理者都面临着愈加激烈的全球竞争和投资者，顾客的高绩效期望

(27) 管理者能够制定有助于可持续性竞争优势发展的电子商务战略

(28) 顾客服务战略可以给顾客提供他们所需的产品和服务，与他们有效地沟通，为员工提供顾客服务的培训

客户服务的培训

(29) 创新战略不仅仅聚焦于固有的突破性产品，还包括把现有技术应用到新的用途上

(30) 创新战略：创新重点，创新时机

(31) 创新努力的重点：基础科学研究，产品开发，流程改进

计划工作的工具和技术

(1) 定义：环境扫描，定量预测，定性预测，标杆比较，预算，盈亏平衡分，项目，项目管理，脚本

(2) 大范围的环境扫描很可能揭示出影像组织当前正在实施的活动的趋势或问题

(3) 使用了环境扫描技术的公司其绩效也更高

(4) 环境扫描领域增长最快的部分之一是竞争对手情报

(5) 管理者用来扫描国内环境的信息来源，对于全球扫描来说作用有限，后者要求管理者的视野和信息来源全球化

(6) 环境扫描奠定了预测的基础

- (7) 预测是对结果的预计
- (8) CPAR是专门用来进行合作计划，预测和补货的
- (9) 预测的目标是向管理者提供信息，以辅助决策的制定
- (10) 管理者的决策不总是精确的
- (11) 提高预测有效性的方法：a当环境基本上保持稳定时，预测技术是最精确的b尽量运用简单的预测方法c使更多的人参与到预测过程中来d将预测结果和不变的趋势相比较e运用动态预测方法f不要依靠单一的预测方法g不要假定你能够准确地识别趋势的转折点h预测是一种管理技能，可以通过实践不断改进
- (12) 环境越多变，管理者的预测越可能无效
- (13) 标杆比较的最基本思想是，管理者可以通过分析然后复制各个领域领先者的方法来改进绩效
- (14) 资源：财务资源，物质资源，人力资源，无形资产
- (15) 预算是一种重要的管理活动，因为它强制性地在整个组织范围推行财务的纪律和结构
- (16) 甘特图：20世纪初，亨利甘特—泰罗的助手，使得管理者能够很容易地看清什么活动已经在进行，以及评估哪些活动提前完成了，可能推迟或者按进度计划在进行的，管理者可以从图上看到计划与实践的差异
- (17) 负荷图：一种改进的甘特图，列出全部部门或特定的资源，使管理者可以计划和控制能力的利用，负荷图是对各工作区的能力进行排程
- (18) PERT网络分析：是一种流程型的图形，它描述了项目活动的顺序和时间，有时还加入相应的成本数据
- (19) PERT相关术语：a事件—它是一个节点，代表了主要活动的完成b活动—代表了从一个事件到另一个事件的进展，它需要花费时间和耗费资源c松弛时间d关键路线—关键路线上活动的松弛时间为零
- (20) 如果活动的数量较少且相互独立，甘特图和负荷图就是很有用的
- (21) 项目因规模和范围而不同
- (22) 项目管理者的一个重要任务，就是如何使项目成员把精力集中在他所管理的特定项目上
- (23) 不同的假设导致不同的结果，脚本计划的目的是不是试图预测未来，而是要通过在不用特定条件下演示可能的潜在状况来降低不确定性
- (24) 预测随机事件是很困难的

组织结构与设计

- (1) 定义：组织，组织结构，工作专门化，部门化，职能部门化，产品部门化，地区部门化，顾客部门化，过程部门化，跨职能团队，指挥链，职权，职责，统一指挥，管理跨度，集权化，员工授权，正规化，机械式组织，有机式组织，简单结构，职能型结构，事业部型结构，团队结构，项目型结构，无边界组织，虚拟组织，网络组织，学习型组织
- (2) 组织设计要素：工作专门化，部门化，指挥链，管理跨度，集权与分权，正规化
- (3) 工作专门化的实质是将整个项目细分为若干步骤
- (4) 各个员工都仅专门从事某一部分的活动而不是全部活动
- (5) 20世纪上半叶，管理者将工作专门化视为提高生产率的一个不尽源泉
- (6) 部门化的两个流行趋势是顾客部门化和跨职能团队的日益使用
- (7) 跨职能团队的任务是思考并提出改进工作的一些方法
- (8) 指挥链三个相关概念：职权，职责，统一指挥
- (9) 早期管理理论家推崇指挥链，职权，职责，统一指挥思想
- (10) 由于信息技术等因素，指挥链，职权等概念在今天就显得没那么重要了
- (11) 传统的观点是：管理者不能也不应直接监督五六个以上的下属
- (12) 假定其他条件不变，管理跨度越大，组织就越有效率
- (13) 决定合适跨度的因素：下属工作任务的相似性，任务的复杂性，下属工作地点的相似性，使用标准程序的程度，组织管理信息系统的先进程度，组织文化的凝聚力，管理者偏好的管理风格
- (14) 近几年的趋势是朝着加宽管理者跨度的方向演进

- (15) 为了确保绩效不因跨度加大而受到影响，这些组织都正在员工培训方面投入巨资
- (16) 组织不可能彻底集权的，也不会彻底分权的
- (17) 由于组织必须具备更高的灵活性和反应能力，因此下放决策成为了一个明显的趋势
- (18) 即便在同一个组织内，正规化程度也可能不同
- (19) 机械式组织的特征：高度的专门化，广泛的部门化，窄管理跨度，高度正规化，有限的信息沟通，基层员工很少参与决策
- (20) 组织结构应该促进组织目标的实现
- (21) 结构应当服从战略
- (22) 公司战略的变化导致了组织结构的变化
- (23) 战略分析框架的三个维度：创新，成本最低，模仿
- (24) 组织规模明显的影响结构
- (25) 大型组织有更高的专门化，部门化和集权化
- (26) 任何组织都需要采取某种技术，将投入转换为产出
- (27) 按照生产批量企业区分为三种类型：a单件生产b大批量生产c连续生产—技术最复杂的一类，反映连续流程的生产
- (28) 组织根据他们的技术调整其结构
- (29) 技术越是常规化的，结构就越显示出标准化的机械式特征，组织越是常规化的，结构就越显示出标准化的机械式特征
- (30) 环境不确定性程度越大，越需要有机式设计所提供的灵活性
- (31) 简单结构在所有者与经营者合一的小企业中得到最广泛的应用
- (32) 职能型结构是按职能划分部门的方法应用到整个组织范围而设计出来的
- (33) 事业部型结构—每个单位或事业部拥有较大的自主权，事业部经理对本单位的绩效负责，同时拥有战略和运营决策的权力
- (34) 矩阵型组织中员工有两个上司
- (35) 项目型结构中的所有工作活动都是由员工团队承担的，且有流动性和灵活性
- (36) 边界类型：内部边界和外部边界
- (37) 横向边界由工作专门化和部门化形成
- (38) 纵向边界则是将员工划分为不同的组织层级
- (39) 全球组织结构和战略是相似的，组织行为却保留了文化的独特

管理沟通与信息技术

- (1) 定义：沟通，噪声，非语言沟通，过滤，信息超载，行话，积极倾听，正式沟通，非正式沟通，下行沟通，上行沟通，横向沟通，斜向沟通，小道消息
- (2) 错误的倾向，即认为有效的沟通等同于意见一致
- (3) 沟通问题包括人际沟通和组织沟通。前者指存在于两人或多人之间的沟通，后者指组织中沟通的各种方式，网络和系统等
- (4) 沟通的功能：控制，激励，情绪表达和信息
- (5) 沟通过程的七个因素：信息源，信息，编码，通道，解码，接受者，反馈
- (6) 被编码的信息的质量的高低受到四方面条件的影响，即发送者的技能，态度，知识，以及社会—文化系统
- (7) 非语言沟通最为熟知的，就是体态语言和语调
- (8) 信息失真存在广泛潜在性
- (9) 过滤的程度与组织的层级数目和文化两因素有关
- (10) 组织文化通过奖励系统，对这类过滤行为起到或鼓励或抑制的作用
- (11) 极端的情绪更可能阻碍有效的沟通
- (12) 人们一般要接受七次新信息才能真正对信息有所理解
- (13) 提高积极倾听的效果，可采取的一种办法是发展对信息发送者的共情
- (14) 非正式沟通的两方面作用：a促进员工满足社会交往的需要b有利于改进组织的绩效
- (15) 下行沟通通常用于通知，命令，协调和评估下属

《管理学》

- (16) 管理者也需依靠上行沟通来获得改进工作的意见
- (17) 组织中使用上行沟通方式的程度，与该组织的文化有关
- (18) 为节省时间和促进协调，组织通常需要横向的沟通
- (19) 跨职能团队就急需通过这种沟通方式形成互动
- (20) 电子邮件的普及使用更促进了斜向沟通
- (21) 在链式网络中，沟通信息是按照正式的指挥链流动的，当然可以是上行的，也可以是下行的。
- (22) 轮式网络则是在明确认定的强有力的领导者与工作小组或团队其他成员之间的沟通
- (23) 在全通道式网络中，沟通的信息会在工作团队所有成员中自由地流动
- (24) 网络沟通依据的标准：速度，准确性，领导者的产生和成员的满意度
- (25) 小道消息既是信息的过滤器，也是一个信息反馈手段
- (26) 信息技术，从根本上改变了组织成员沟通的方式
- (27) 对当前管理沟通似乎有着最重要影响的信息技术领域的两大新发展是：计算机网络系统和无线通信技术
- (28) 技术极大的影响了组织成员沟通，共享信息和开展工作的方式
- (29) 成为一个有效的沟通者意味着与员工和顾客保持联系，更重要的是与组织所有的利益相关群体保持联系
- (30) 新技术的两个挑战：a法律和安全的问题b人际沟通的缺乏
- (31) 实践社区的重点在于群体应当定期进行某种形式的实质性会面
- (32) 服务型组织的管理应当确保与顾客交流的员工作所使用的沟通方式是适当，有效地
- (33) 任何服务传递过程中的三个要素：顾客，服务型组织和提供服务的个人
- (34) 具有强大的服务文化的组织已经开始重视对顾客的关注
- (35) 顾客和关联雇员之间的人际关系也会影响到顾客的满意度

人力资源管理

- (1) 定义：工会，人力资源规划，职务分析，职务说明书，职务规范，招聘，甄选，效度，信度，上岗培训，绩效管理系统，浮动工资，职业，精简机构，性骚扰
- (2) 组织的人力资源会成为竞争优势的重要源泉
- (3) 一个组织的人力资源管理实践对组织的绩效也有着重要的影响
- (4) 高绩效工作实务—同时带来个人绩效和组织绩效的提升
- (5) 对人力资源管理有最直接影响的一些环境因素：雇员工会，政府法律法规，人口趋势
- (6) 为使法律规定的“应当与不应当”行为得到平衡，许多组织制定了反优先雇用行动计划
- (7) 通过反优先雇用行动计划，一个组织还主动寻找办法以设法提高受保护群体的成员的地位
- (8) 人力资源规划的步骤：a评估目前的人力资源b满足未来人力资源的需求
- (9) 职务说明书通常反映职务的内容，环境和从业条件
- (10) 职务说明书和职务规范是管理者开始招聘和甄选人员时应该持有的重要的文件
- (11) 未来人力资源的需要是由组织的目标和战略决定的
- (12) 人力资源需求是组织的产品或服务需求状况的一种反映
- (13) 员工推荐一般能带来最好的候选者
- (14) 甄选手段包括：申请表，笔试，绩效模拟测试，面谈，履历调查，体格检查
- (15) 典型的笔试包括有关智商，悟性，能力和兴趣等方面的内容
- (16) 最有名的绩效模拟测试方法有工作抽样和评估中心两种
- (17) 工作抽样适用于常规的职务
- (18) 履历调查有两种形式：申请资料核实和推荐新查询。前一种形式已被证明是获取人员甄选有关信息的一个有价值的渠道，后一种形式基本上无多大价值
- (19) 体格检查只对少量具有特定体力要求的职位有用
- (20) 为提高员工的工作满意度，减少离职流动率，管理者可以考虑提供真实工作预览，其中包括关于工作和公司的有利和不利两方面的信息
- (21) 组织提供最流行的培训包括：性骚扰，安全问题，管理技能和发展，指导技能

《管理学》

- 座
- (22) 对于许多组织而言，员工人际技能的培训是重中之重
- (23) 传统的员工培训方法包括：在职培训，职位轮换，导师制，实验演习，工作手册或课堂讲座
- (24) 绩效评估方法：书面表述法，关键事件法，评分表法，行为定为评分法，多人比较法，目标管理法，360度反馈法
- (25) 关键事件法只述及具体的行为，而不笼统地评价一个人的个性特质
- (26) 评分表法是一种最古老也是最常用的绩效评估方法
- (27) 行为定为评分法是近年来日益得到重视的一种绩效评估方法
- (28) 多人比较法是将一个员工的工作绩效与一个或多个其他人做比较
- (29) 在目标管理法下，目标是由员工和他们的管理者共同设立的，组织可以根据员工完成目标的具体情况对他们进行评价
- (30) 360反馈法是利用从上司，员工本人及其同事处得来的反馈意见进行绩效评估的一种方法
- (31) 组织的薪酬制度对战略绩效也有影响
- (32) 基于技能的薪酬方案，即按员工所展示的工作技巧和能力确定报酬水平，在这样的薪酬制度下，一员工的职务头衔并不决定其薪酬的高低，相反，薪酬是由该员工的技能决定的
- (33) 与服务型组织和追求技术创新的组织相比，这些薪酬制度更适用于生产型组织、
- (34) 人力资源管理新问题：精简机构的管理，劳动力多元化的管理，性骚扰，工作与生活的平衡，控制人力资源成本
- (35) 经历了精简过程的管理者要指出获得信息后立马公开交流的重要性
- (36) 面对裁员，留任人员和下岗人员同样感到有压力
- (37) 人力资源管理的基本活动是如何直接影响劳动力多元化

变革与创新管理

- (1) 定义：组织变革，变革推动者，组织发展，压力，创造
- (2) 变革是组织的现实
- (3) 变革管理是每一个管理者工作中不可分割的部分
- (4) 变革的外部力量：a市场力量b政府法律法规c技术d劳动力市场e经济变化
- (5) 变革的内部力量：a组织战略b劳动力队伍c新设备d员工的态度
- (6) 在风平浪静观中，变革被视为对正常事件流偶尔中断
- (7) 在急流险滩中，变化就是一种自然的状态，对变革管理因此是一个持续的过程
- (8) 风平浪静观可以通过以下方式实现解冻：a增强驱动力b减弱制约力
- (9) 不确定与动态的环境是与日益由信息，思想和知识主导的新时代的动态环境相适应
- (10) 变革管理者可以是非管理者
- (11) 结构变革包括改变职权关系，协调机制，集权化程度，职务再设计及其他结构变量
- (12) 技术变革包括工作开展的方式，所使用的方法和设备的改变等
- (13) 人员变革是指员工的工作态度，期望，认知和行为的改变
- (14) 管理者在组织工作中的职责包括选择组织的正式设计，分配职权以及决定正规化程度等各项活动
- (15) 许多技术变革通常涉及新的设备，工具和方法的引进，以及实现自动化或计算机化等
- (16) 自动化实在某些活动中以机械取代人力的一种技术变革
- (17) 抵制变革的原因：a不确定性b习惯c担心个人损失d顾虑变革不符合组织的最佳利益
- (18) 减少阻力的策略：a教育与沟通b参与c促进与支持d谈判e操纵与合作f挑选接受变革的员工g
- 强制
- (19) 组织文化是由相对稳定和持久的因素构成的
- (20) 文化变革最可能在如下情况下发生：a大规模危机出现b领导职位易人c组织新而小d文化力弱
- 弱
- (21) 压力经常是与限制和要求相伴随的
- (22) 由潜在的压力转换为现实的压力，需要具备两个前提：a结果具有不确定性b该结果必须是相当重要的

- (23) 压力的来源可能是个人的因素或与职务相关的因素
- (24) 变革是一个主要的压力来源
- (25) 压力的症状：生理的，心理的，行为的
- (26) 提高变革的可能性：a把注意力集中在使组织做好变革的准备上b理解他们自己的过程中的职责c增加员工个人的职责
- (27) 当今商界的制胜之道，包括技术创新，战略创新和商业模式的创新
- (28) 激发创新的结构因素：a有机式结构b富足的机构c沟通d最低限度的时间压力e工作和非工作的支持
- (29) 激发创新的文化因素：a接受模棱两可b容忍不切实际c外部控制小d接受风险e容忍冲突f注重结果g强调开发系统h正面反馈
- (30) 激发创新的人力资源因素：a对培训和发展的高度重视b高工作保障c创造性的人员
- (31) 当一个组织的结构为源于工作和非工作的创造提供明确的支持时，雇员的表现会更具有创造性
- (32) 创新带头人的共同个性特征：a高度自信b有持久力c精力旺盛d敢于冒风险

行为的基础

- (1) 定义：缺勤率，离职率，工作满意度，工作场所不当行为，态度，认知成分，情感成分，行为成分，员工参与，组织承诺，认知失调，人格，自我监控，知觉，归因理论，基本归因错误，自我服务偏见，假设相似性，刻板印象，晕轮效应，学习，行为塑造
- (2) 组织行为学中尤其关注的是人们在工作中的活动
- (3) 组织行为中只有很少一部分是清晰可见的，而相当大量的内容是隐藏起来的
- (4) 组织行为学关注两大领域：a组织行为学研究个体行为—来自心理学家（态度，人格，认知，学习，激励）b组织行为学关注群体行为—来自社会学家和社会心理学家（规范，角色，团队建设，领导和冲突）
- (5) 组织行为学的目的在于解释，预测和影响行为
- (6) 六种重要的行为：a员工生产率b缺勤率c离职率d组织公民行为e工作满意度f工作场所不当行为
- (7) 甄选和培训成本的增加，工作的不时间断会对组织造成不良的影响
- (8) 工作场所不当行为的四种表现形式：a偏差b攻击行为c反社会行为d暴力
- (9) 态度由三种成分构成：认知成分，情感成分，行为成分
- (10) 三种最重要的工作态度：工作满意度，工作参与，组织承诺
- (11) 满意度和生产率之间有很强关系
- (12) 员工满意度更高的组织比员工满意度更低的组织更有效
- (13) 满意度和缺勤率的关系不是很明显
- (14) 满意度与离职率之间的相关性更高
- (15) 满意度—离职率关系的一个重要的调节变量是员工的绩效水平
- (16) 高的工作参与度与低离职率密切相关
- (17) 高水平的组织支持感会导致工作满意度的增加和离职率的降低
- (18) 认知失调理论用于解释态度与行为之间的关系
- (19) 减少失调愿望的三个因素：a造成失调因素的重要程度b个体相信自己对这些因素影响的程度c失调设计的奖赏
- (20) 态度调查用于了解员工对于自己工作，工作小组，上级主管或组织的感受
- (21) 定期使用态度调查能够为管理者提供有价值的反馈信息，从而了解员工对他们工作环境的感受
- (22) 提高员工满意度的因素：a精神上具有挑战性的工作b公正的奖赏和支持性的工作条件
- (23) 人格常常通过个体表现出来的，可以测量的人格特质进行描述
- (24) MBTI的四个维度：a社交倾向b资料收集c决策偏好d决策风格
- (25) MBTI主要批评在于缺乏支持其效度的实验证据
- (26) 大五人格模型：a外倾型b随和型c责任意识d情绪稳定性e经验的开放性

- (27) 最有利的人格特质：a控制点b马基雅维利主义c自尊d自我监控e冒险性
- (28) 自尊与成功预期正相关
- (29) 当高自我监控者试图控制他人对自己的印象时，他们倾向于进行印象管理
- (30) 几乎所有的跨文化研究中，都体现出大五人格模型中的五个人格因素
- (31) 情绪是针对客体的反应
- (32) 六种基本情绪：愤怒，害怕，悲伤，快乐，厌恶，惊奇
- (33) 情绪智力五个维度：a自我意识b自我管理c自我激励d感同身受e社会技能
- (34) 情绪智力与所有水平的工作都正相关
- (35) 情绪智力是模糊的，不可测量的，其有效性值得怀疑
- (36) 员工满意度与否，以及他的离职可能性，取决于个体的人格特点与职业环境的匹配程度
- (37) 即使人们看到同样的客体也会产生不同的认知
- (38) 影响知觉的因素：a知觉者b目标c情境
- (39) 归因理论：a区别性b一致性c一贯性
- (40) 员工对自己的知觉而不是客观现实为基础做出反应
- (41) 员工们针对他们所看到的世界进行的理解和解释，导致了知觉失真存在的潜在可能性
- (42) 行为是其结果的函数
- (43) 操作性行为指的是那些主动的或习得的行为
- (44) 对个体的影响程度取决于以下四个过程：a注意过程b保持过程c动力复制过程d强化过程
- (45) 行为塑造的四种方法：a积极强化b消极强化c惩罚d忽视
- (46) 积极强化和消极强化都导致了学习，他们强化了理想的反应，增加了其重复的可能性。惩罚和忽视也导致了学习，但他们旨在消弱不良行为，并减少其发生的频率
- (47) Y一代是谁：出生于1978年之后的人
- (48) 应对管理挑战包括外部形象，技术和管理风格在内的问题会导致冲突和怨恨

理解群体与团队

- (1) 定义：群体，角色，规范，地位，社会惰化，群体内聚力，冲突，积极冲突，消极冲突，任务冲突，关系冲突，过程冲突，工作团队
- (2) 群体可以是正式的，也可以是非正式的
- (3) 正式群体是由组织建立的工作群体，它有着明确的工作分工工具的工作准备
- (4) 与正式群体相对应，非正式群体是社会性的
- (5) 非正式群体往往在友谊和共同爱好的基础上形成
- (6) 群体发展阶段：形成阶段，震荡阶段，规范阶段，执行阶段，解体阶段
- (7) a形成阶段—由于组织的工作分配，人们加入了一个非正式群体，这一阶段有极大的不确定性
- (8) b震荡阶段—这是一个群体内部冲突凸显的阶段，在由谁控制群体的问题上出现了冲突
- (9) c规范阶段—密切的群众关系得以发展，同时群体也表现出了内聚力，当群体结构比较稳固，群体成员也对什么事正确的成员行为达成共识时，此阶段也就结束了
- (10) d执行阶段—此时群体的结构发挥着最大作用，并得到广泛认同，群体的主要精力从相互认识和了解进入完成当前的工作任务上，它是其发展历程的最后一个阶段
- (11) 应当把理解工作群体行为视为一个更大系统中的亚系统
- (12) 工作群体受外部条件的影响：a组织战略b权力结构c正式的规章制度d可获得的组织资源e人事录用标准f组织绩效管理系统g文化和群体所在空间的总体布局
- (13) 群体成员资源：群体成员的知识，个人能力，技能和人格特质
- (14) 在高绩效的工作群体中，人际交往技能始终都很重要
- (15) 有关的群体结构：a成员角色b规范c遵从d地位系统e群体规模f群体凝聚力g正式领导
- (16) 对于角色行为的理解通常有一个困难：个体要扮演多种角色，并需要调整他们的角色以适应他们此时此刻所属的群体
- (17) 在群体中工作的人比独立工作的人更可能说谎，欺骗他人和行窃
- (18) 遵从压力对群体成员的判断和态度都会造成影响

- (19) 作为群体成员，我们常常希望自己成为群体的一员并避免与群体的明显不一致
- (20) 群体思维最容易出现：a有明确的群体认同感时b成员愿意维护群体的积极形象时c成员感到群体的积极形象受到严重威胁时
- (21) 在教育程度，年龄，技能，经验等特点的基础上，人们能够获得群体中的非正式地位
- (22) 个体所感知到的地位等级与组织所授予的地位象征之间应该是等价的
- (23) 就完成任务而言，小群体要比大群体速度更快。就解决复杂和困难的任務而言，大群体总是比小群体做的更好
- (24) 但人们发现自己的贡献无法衡量时，活动的效率就会降低
- (25) 群体内聚力与组织的生产率有关
- (26) 一般情况下高内聚力群体的工作效率胜过低内聚力群体
- (27) 群体决策的优势：a提供更全面更完整的信息和知识b产生多样化的备选方案c增加解决方案的可接受性d增强合理性
- (28) 群体决策的劣势：a花费时间b少数人控制局面c遵从压力d责任不明
- (29) 群体越大则代表多元化的机会也越大，群体越大就越需要更多的协作
- (30) 冲突的传统观点：认为必须避免冲突，因为它意味着在群体内部出现了问题
- (31) 冲突的人际关系：认为冲突是一种自然而然出现的现象，任何群体都无法避免，但它未必一定是消极有害的，也可能成为一种潜在的有利于群体绩效的积极动力
- (32) 冲突的交互作用观点：认为冲突不仅可以成为群体中的一种积极推动力，而且有些冲突对群体的有效运作是绝对必要的
- (33) 冲突的类型：任务冲突，关系冲突，过程冲突
- (34) 绝大多数的关系冲突是功能失调的
- (35) 要使过程冲突具有积极作用，必须使他保持在最低水平上
- (36) 五种冲突处理方案：回避，迁就，强制，妥协，协作
- (37) 任务的复杂程度和成员之间需要互相之间的程度影响着群体绩效
- (38) 四种常见的团队类型：a问题解决团队b自我管理团队c虚拟团队d跨职能团队
- (39) 高效团队的特点：a清晰的目标b相关的技能c相互的信任d统一的承诺e良好的沟通f谈判的技能g恰当的领导和h内部的支持和外部的支持
- (40) 全球团队的优点：a意见的多样性b有限的集体思维c理解他人的观点，看法
- (41) 全球团队的缺点：a不喜欢团队成员b不信任团队成员c刻板印象d沟通问题e压力和紧张
- (42) 阿施的发现与文化密切相关
- (43) 在集体主义社会中，个人受群体内目标的驱动
- (44) 在集体文化中，合作的冲突管理风格最有效
- (45) 人与人之间联系程度高的团队能更好地达成目标，并更坚定地在一起工作

激励员工

- (1) 定义：动机，Y理论，X理论，目标设置理论，自我效能感，强化理论，强化物，工作设计，工作丰富化，工作深度，分配公平，程序公平，压缩工作书，弹性工作制，工作分担，远距离办公，账目公开管理，员工认可方案，绩效工资方案，股票期权
- (2) 动机是个人与环境相互作用的产物
- (3) 动机的三个关键因素：努力，方向，坚持性
- (4) 努力要素是强度或内驱力指标
- (5) 动机有一个坚持性维度
- (6) 我们需要早期理论的原因：a它们体现了当今各种理论的成长基础b实践中的管理者经常使用这些理论解释员工的动机
- (7) 马斯洛需要层次理论：a生理需要b安全需要c社交需要d尊重需要e自我实现需要
- (8) 每个需要层次必须得到实质的满足后，才会激活下一个目标
- (9) 较低级的需要：生理需要，安全需要。较高级的需要：社交需要，尊重需要，自我实现需要
- (10) 内部因素与工作满意有关，外部因素与工作不满意有关

《管理学》

(11) 三种需要理论：a成就需要—达到目标，追求卓越，争取成功的需要b权力需要—左右他人以某种方式行为的需要c归属需要—建立左右友好和亲密的人际关系的愿望

(12) 归属需要和权力需要与管理的成功密切相关

(13) 最优秀的管理者是那些权力需要较高而归属需要较低的人

(14) 为了达到目标而工作的愿望是工作动机的主要源泉之一

(15) 目标的具体化本身就具有内在推动力

(16) 具有中等挑战的目标将激发成就动机，目标设计理论又认为困难的目标具有最大的激励作用

(17) 三个因素影响绩效因素：a目标承诺b自我效能c民族文化

(18) 自我效能感水平越高，个体越自信能够成功完成任务

(19) 并无证据表明目标与工作满意度的提高有关

(20) 工作设计的历史旨在使工作越来越细化和专业化

(21) 工作特征模型的五种核心维度：a技能多样性b任务完成性c任务重要性d工作自主性e工作反

馈

(22) 工作特征模型为管理者进行工作设计提供了具体的指导原则

(23) 工作特征模型的指导原则：a合并任务b形成自然的工作单元c建立客户关系d纵向拓展工作e
开通反馈渠道

(24) 当员工理论感到不公平时，可能会采取以下做法：a曲解自己或他人的付出或所得b采取某种行为使他们付出或所得发生改变c采取某种行为改变自己的付出或所得d选择其他的参照对象进行比较e离职

(25) 员工的工作积极性显著地变到相对报酬绝对报酬的影响

(26) 参照对象：他人，系统，自我

(27) 期望理论：a期望或努力—绩效联系b手段或绩效—奖赏联系c效价或绩效的吸引力

(28) 个人目标以及三种联系：a努力与绩效的联系b绩效与奖励的联系c奖赏与个人目标满足的联

系

(29) 目前大多数动机理论是由美国人提出的，而且主要是基于对美国人的研究

(30) 当国家的民族文化在生活质量上得分高时，群体工作会具有更大的激励作用

(31) 美国化的特征：a对个人主义和成就等文化特征的强调b成就需要

(32) 在美国，公平感意味着薪酬与绩效之间的密切关系

(33) 管理者必须做到一件事，了解包括多元化员工，专业人员，应急工，低技能工资最低员工在内的群体动机要求

(34) 专业人员对自己的专业技术领域有着强烈和持久的承诺

(35) 短期员工的特点：他们很少享受到甚至完全享受不到福利待遇，如健康保险，养老保险等

(36) 激励短期员工：a提供成为长期员工的机会b提供培训的机会

(37) 账目公开管理的目的：通过让员工看到自己的决策与活动对财务结果的影响，使他们像企业主人那样思考问题

(38) 工资反映绩效测量的结果：a个体生产率b工作团队或群体生产率c部门生产率d组织总体的利润水平

(39) 使用股票期权最初的目的是想使员工当家作主

(40) 激励员工的建议：a认清个体差异b进行人于工作的匹配c运用目标d确保个体认为目标是可达到的e个别化奖励奖励与绩效挂钩g检查体制是否公平h使用认可i表达你对员工的关怀j不要忽视金钱的作用

35、虽然专业不是管理学，但是我很喜欢这本书的风格和案例内容。当时教授给讲的时候也投入了相当的精力去做。唉，早知道去学BUSINESS。。。

36、大卫。

37、是我们专业课要求用书。。。

38、我曾经在大学时读过这本书前面部分当时给自己的感觉是没有感觉，觉得以后工作了看下管理学的书是一定有用的，等自己上班了继续读后面的章节时，发现原来看一章只需很短时间现在却要很长，不是有阅读困难而是思考得更多了，我很同意你后面的观点，实际的项目操作很重要，光是对理论

《管理学》

的学习只能应付试卷式的实践这并不发生在现实，老板不会给你张试卷让你做，现实也会有很多干扰因素在这中，使得管理会遇到重重障碍，看些好的带故事情节职场的小说会暂时比这种大部头好些。

39、寰哥威武

40、1998年，我看了中国人大出版社杨文士的《管理学原理》：有所启发。2000年，我读过周三多的《管理学原理与方法》：结构清晰。2009年读罗宾斯《管理学（第九版）》，读得认真，学到的东西也多，而且本书注明出处，我可以追踪阅读，加深理解。后来，我又买了该书的英文版再一次学习。所以，我力荐此书。

我通过新浪@微盘 分享文件“管理学（罗宾斯第九版）笔记_linkai.pdf”：

<http://t.cn/aFdgDJ>

欢迎下载！

41、不错的入门教材，案例也不少，比较适合外企和对过程有比较严格控制的生产型企业的管理，据多年的工作经验看，不太适合国内的私营企业，尤其是当前的it业界。

其中有一章专门讲到了关于逢迎上司的若干方法，让人很意外~~

42、四大职能分开讲，条理清晰。清华引进版次略后，案例跟不上时代步伐。

43、又找到一个

44、太弱了。。

45、ju bo.

46、三、知识与思想。学完本书，能具体记下来的知识可能不多，但是和没学是完全不同的，差别就在于思想。知识可能会被遗忘，但是思想却不易被遗忘。思想对人的行为具有的决定作用，好的思想需要通过认真的思考获得，并实践中不断完善。

经典语录

47、书很好，质量也很好。赞一个！

48、正在考虑要不要买呢

49、留一本，要了

50、哈哈.....还有专门逢迎上司的方法？哎？我怎么没注意到？

51、外国人写这类书就是喜欢啰里啰嗦

52、书评很实用，谢谢推荐~

53、假如你需要考管理学这本书，不论你是要考哪个学校，用哪本教材，你的这本教材与我用的教材不会有本质的差别，也许有点区别也在书的内容多少，章节权重分布和内容分布区域上的不同。而之所以有这些不同是因为学校要用自己编的书，而书要体现独创性而已，模仿加改善等于创新。

学数学有数学的思维和方法，学语言有学语言的思维和方法，同样管理学也有其独特的思维和方法，掌握了这种思维与方法会达到事半功倍的效果。

至于这种管理学的思维和方法现在不急于讨论，单就管理学考研学习本身，我有如下的学习心得：

1. 就试卷分布题型，大至包括选择，名词解释，简答，论述和案例分析。假如你的考试题有选择和名词解释说明你要复习的难度要比光是简答，论述的试卷来的容易。因为150分的考题，如果仅考十道左右的大题，会非常综合非常复杂，而选择题和名词解释比较容易拿分。

2. 就教材的内容来说，内容多的优势是不会考得很细，而且内容多理解的东西批卷老师一般会认可，因为内容太多，没办法完全背的一字不差，几乎所有人都要理解着背。内容多的缺点就是内容多，费时长。

而内容少的有势在于少，复习容易。缺点是大家都容易，背得都好，要筛选就要考的很细，答的又要很准，反而也有难度。

3. 分析完试卷，分析内容。四大篇章对应四大职能(一般有的书还有绪论，如什么是管理)。这四大部分必须要宏观的掌握也行，计划，组织，控制多讲过程，领导多讲方法与模型。

4. 计划以决策和战略最重，组织一般以组织形式为重，领导以激励和领导为重，控制一般在最后考的最少最易被忽视，这部分最重要的是控制的过程。

5. 绪论其实也占有较大的比重，除了管理的含义，职能，管理者的分类，能力外，主要在古典和当代的管理理论的发展上。各种理论，代表人物，主要内容必须掌握好。容易忽视的是甘特的贡献除了甘特图外还有计件奖励工资制，福莱特(女)的贡献是最早提出从个人和群体角度考察组织和分析组织环境的人。而当代管理理论的框架以科学管理(个体)-系统管理(组织整体)-权变管理(不同情况)为脉络展开。

6. 从案例分析的角度看，大点几乎都分布在决策，战略，激励，领导，组织环境与组织文化之中。激励模型可以当论述看，因为当代企业很少有完全适合某一模型的实例了，重点在一般激励理论，包括工作激励，物质激励，精神激励，很可能考案例。案例出决策的话主要在过程，战略的话主要在方法的选择，领导也是方式的选择。

7. 历年的考试一定是遵循广泛性和重难点结合的，为了增加卷子的多样性，通常愿意考比较类的问题，所以教材中比较区别和联系的地方要着重看。

8. 学习型组织很热点，组织文化和组织环境很重点，组织国际化很闪光点，组织变革和创新很盲点，组织形式必须点点点。

9. 总会那么一道半道题让你没法在书上准确找到答案，这就是考你的综合分析能。举个例子:你如何理解惩罚这种管理手段在管理上的作用?很变态，但答案在书中存在，只是分散的很广，这就是需要宏观把握的原因，别把知识学死了，记住没有哪个老师喜欢死记硬背没有条理的学生。

10. 去年出过的题今天同样会出，只是可能会简答变案例，论述变选择，或者今天考一般环境明年考特殊环境，所以别在狡兴了，都逃不了。就是出原题了你也招，谁让有的书薄，重点有限呢(很多学校真题不外露，就是因为重复出题)。

11. 别傻乎乎的指望补课班会漏题，很少有学校敢这么做，是严重违法的行为，我手里就有我考的学校的09年内部班资料，100%没命中，怎么指望它。因此把它当成一种传说吧，别偷懒，全背了保你能压重题。

12. 如果你真的喜欢或想深入了解管理学这门学科，多看看管理方面的书籍吧，像《科学管理原理》《管理行为》《工业管理与一般管理》，保你有收获，管理学真的有一种思维需要不断的去发掘(今年是《科学管理原理》发行100周年，你们看着办)。

13. 补充简答题，一般书上明确标注3~6点的应当重点看，答题时不要看五六分就写五六个标题，这是考研，不是期末考试，记得每点后必跟至少一句的解释才可以。

14. 很多教材中包含人力资源管理，市场营销，现代企业制度，管理信息系统等章节，这些章节通常设不重点，可能是因为它们通常会单独成为一门学科的原因，出卷人也要规避学科重复的问题，而且有些学校的院系之间存在竞争关系，互相不和睦(也存在关系暧昧真就硬要出重点的现象存在)，取舍在你。

初步就写这么多，还有一个半月考试了，在此助大家有所斩获，假如这篇短文对你有收获，请留爪

PS:

1. 《罗宾斯管理学》确实很全，但每一方面都不精细，个人觉得只适合做普及教材，不适合做考研教材。

2. 我的原文发自“管理学研究”小组。本人常年在小组，如有任何管理学方面的问题欢迎来小组讨教。

<http://www.douban.com/group/ManagementStudy/>

54、认真自学完的第三本全英教材

55、这是我从头至尾看完的第一步英文教材，虽然通读一遍，谈不上有多大的收获，但至少收获了一些词汇，同时对于自己的英文能力也更加自信了。我想，现在国内的管理学教材，应该都绕不过这本书吧。

56、虽然书买了很久，但是最开始，书的第一部分拖了很久都没有读完。

在工作的第五年阅读这本书，印证了很多想法，帮自己系统的梳理了一次工作思路。

虽然名为管理学，但是这本书应该是所有的脑力劳动者都可以去读的书。

计划、组织、领导、控制，并不是只有manager才需要的东西。

但是书中的第一部分，实在是有些鸡肋——必要，但是实在不能算是主线，因为有很多书去专门讨论道德、全球化等问题。对于准备快速进入状态的读者来说，建议直接从“计划”开始读。

最后的一个疑问是，作为教材，可能稍有问题。因为没有经历过工作中的种种，很容易认为本书大部分时间都是在talking nonsense。

个人认为，对于没有工作经验的学生来说，更重要的是实际的项目操作，而不是去学习所谓的管理学理论。——如果一定要读书，推荐看另外一本书：如果杜拉。

57、其实没有实践，仅仅研读教科书，只是纸上谈兵

58、寰哥威武！

59、回复@Yut!：感谢，加油

60、这个帮老板买的书，送货还算好

61、我有第九版的全新，想买的加我qq.1058052239.

62、学MBA必须要看的。

63、经典的入门教材

64、作者是笼统的从计划、组织、领导、控制四个方面来谈这本书的，很有结构观点，可以让人对管理有个一般性认识。缺点是里面的每个分支谈的很粗糙。可以作为了解管理学之用

65、超级无敌牛的能够砸死人的一本教材。

66、这才是教科书该有的样子

67、学完本书，能具体记下来的知识可能不多，但是和没学是完全不同的，差别就在于思想。知识可能会被遗忘，但是思想却不易被遗忘。思想对人的行为具有的决定作用，好的思想需要通过认真的思考获得，并实践中不断完善。

恩恩 很赞同，尤其是对于一个马上要参加工作的人而言！

68、书越读越厚！

69、自责的原由==

70、 宾斯的《管理学》（第七版）是一本比较经典的管理学著作，从它的版数就能看得出来，一直经久不衰。这么好得一本书，如果读完之后不写点什么岂不是跟没读一样。虽说这篇文章的题目是读后感，但更确切的说是读书笔记，因为书里不仅有理论，而是还有很多案例，一边读总会想到些什么其他的东西，理解之后有的问题更是可以扩展的很远，一发而不可收拾，不仅仅限于管理学的范围了。但在这篇文章里不会有扯得很远的东西，首先要说一些书中的理论，然后理论要联系实际，针对中国现在管理领域的一些问题，说自己一些浅薄的看法。

第一，书的结构。本书共有六个部分，第一篇，绪论，主要是讲管理和管理者及迄今为止的管理理论；第二篇，没有题目，因为主要讲现今环境下管理的一些影响要素，包括组织文化，全球化环境，社会责任和管理道德；后四篇，按照管理过程论的四大职能——计划，组织，领导，控制的顺序，分别讲解。每一篇后面都要插入一个创业单元，也按照职能顺序分析；每一章后面的习题部分都有一个电子商务环境下的管理这样一个思考单元。书里讲了很多理论，但让读者思考的东西更多，比如道德和责任的问题，就像小标签一样，时不时出现提醒你，电子商务也是，现在的新趋势嘛，拓宽了读者的视野，而创业单元，就像一步步手把手教你创业一样，循序渐进，这让我想起另一本书的名字，《从优秀到卓越》，很有成就感，觉得自己学到了点东西。书的结构安排合理，写的好不枯燥，让人有兴趣读下去。管理学是一门实践性很强的学科，如果没有案例，无论是对教的还是对学的，都是不完整的。

说到这里，有一些很重要的问题，虽然扯的有些远，但我个人认为，其实是十分重大的问题，我为什么要在这里介绍书的结构？为什么我们的大学教材没有这么好的？为什么在很多领域，比如计算机还有这个管理学，经典的教材都是外国的？这些问题都指向一个最根本的问题——做学问的态度和方法，文化的影响问题。中国的管理学学术方面一直没什么成果，一来是因为天生的劣势，二来，最重要的是，一缺态度，二没方法。缺乏做学问的基本态度，据说有一个中国某大学的教授一年出了13本书，乐得不得了，觉得自己很行，可在外国呢，尤其在西方发达国家，一个教授可能13年才出一本书，人家出的书里有多少价值是不言自明的吧。现在中国的社会整体都处在一种十分浮躁的心态下，有写手枪手，计算机的书最好看外国原版的，翻译的有的说的根本不是人话，不如不看，国内的书都是互相抄，抄点字，截个图就出书了，没有半点自己经验的总结。大学里也是如此，实在不应该，论文互相抄袭，而教材竟也是这样，某大学的管理学教材，以为还不错，是自己学校编的出版的，翻开看里面的内容，基本上就是照这本《管理学》扒下来的，当然话是讲的更本土一点，但实质内容没有什么差别，这样怎么教书育人啊！你可能水平差一点，但你能研究出什么就写多少，这样一个理论体系才能慢慢的构建起来，中国现在确实没有管理实践很好的企业，但毕竟都在慢慢探索改进，这样才能找到适合中国的管理理论。二是没方法，中国企业的实践在不断的印证这些经典理论，但缺乏足够的论据，有太多说不清的东西，关系了，人情了，这些在中国社会远比法和理更好使，没有法制观念，这是一个社会文化的影响，不是几本书几个人就能改变的，可这种文化及其严重的阻碍了中国的发展，在学术领域就是没有使用定性定量研究的习惯，还有教育体制的问题，总是在读别人的书，学别人的经验，没有创新。所以，结论就是——我们写不出这样的书来。很难看的一个答案，但事实就是如此，以上的话可能说的重了点，也夸张了点，但，就像我一开始说的那样，这是一个基本问题，尤其是对于管理学这样一个实践性学科，没有态度没有方法，你研究什么啊？扯远了，打住不说了

第二，核心概念。管理当然要从管理的定义和管理者讲起。这本书对管理的定义是：一个协调工作的活动过程，以便能够有效率和有效果的同别人一起或通过别人实现组织的目标。这个定义可以分成几个层次，第一，管理是一个过程（引出管理职能理论）。第二，管理要同别人一起或通过别人（有人说管理过程的核心是领导而领导的核心是激励）。第三，管理既要有效率又要有效果（做正确的事和正确的做事）。第四，管理的目的是实现组织目标（什么是组织和怎样实现目标就是决策及战略管理等）。这个定义是高度概括和总结性的，包括了最重点的理论。但定义这个事嘛，很有意思，因为，尤其是管理学，全世界恐怕有不下100种不同的定义，西方也没有定论，所以，定义这种东西是不宜深究的，理解他真正要说的就可以了，因为每一个定义都有它的侧重点，罗宾斯强调的，或者说看重的，是上面说的第二点——别人，他强调组织，领导，激励的作用，强调协作，团队。这一部分是中国的企业最缺乏的，独生子女从小就没有团队意识，文化上还很喜欢窝里斗，正所谓与天斗与地斗与人斗其乐无穷啊。还有一些概念，管理者，组织等等就不想抄写在这里了，没什么太大意思，因为这些概念都大同小异。

第三，特色概念。罗宾斯写的这本书，一是对前人概念的总结，其次就是他自己对这些理论的发展，提出了他很多自己的观点，这些我觉得有创建值得拿出来说说。

71、不错的教材，虽然是英文版但是浅显易懂

72、书挺好的 价钱也不贵 快递也还行

精彩书评

- 1、不错的入门教材，案例也不少，比较适合外企和对过程有比较严格控制的生产型企业的管理，据多年的工作经验看，不太适合国内的私营企业，尤其是当前的it业界。其中有一章专门讲到了关于逢迎上司的若干方法，让人很意外~~
- 2、对于一个非管理学科班的学生，这本书引领我进入管理学的世界。这本书把管理学的基本概念通过例子形象地介绍出来。可以作为管理学的入门导论。

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