

<<现代企业管理教程>>

图书基本信息

书名：<<现代企业管理教程>>

13位ISBN编号：9787802431959

10位ISBN编号：7802431956

出版时间：2008-8

出版时间：航空工业

作者：赵冰梅//刘伟力

页数：299

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>

<<现代企业管理教程>>

前言

“现代企业管理”是一门理论性、应用性都很强的课程，课程中包含了经济管理类专业多门课程的知识，它为工科学生改善知识结构、优化课程体系、增强适应能力提供了卓有成效的平台。

随着中国市场经济的逐步深入，企业管理的重要性日益凸显，迫切需要具有创造性、竞争性、开拓性的应用型人才。

社会现实对工科非管理类专业本科学生的知识结构和能力结构提出了新的要求，要求工科非管理类专业本科学生必须拓宽专业方向，成为既有专业知识又有经济头脑，既懂技术又懂经营和管理基本知识的应用型、复合型人才。

1996年教育部下达了关于“经济管理类基础课程教学基本要求”的通知，提出：对工科类学生加强经济管理基础知识教育已成为高等教育十分重要和紧迫的任务，明确规定了工科非管理类专业本科学生学习经济管理基础课程的最低要求。

许多大学生毕业后在自己的技术工作中涉及到了许多管理、成本、质量、市场、效益等方面的问题，深感企业管理课程的重要。

工科类高等院校对非管理类专业学生进行经济管理类知识的教育尤其重要。

《现代企业管理教程》是沈阳航空工业学院“现代企业管理”教学团队根据多年的教学经验编写的。

我们从1995年开始进行“现代企业管理”的课程建设，在学校的重视和大力支持下，通过十多年的教学实践，确立了本课程在工科类专业教学体系中的地位，在我校人才培养过程中发挥了重要作用。

课程名称也由当初的“企业管理”、“工业企业管理”逐步演变为现在的“现代企业管理”。

从2005年起，“现代企业管理”课程作为重点课程进行建设，构建教学团队，在教学内容、教学方法等方面进行改革。

2006年“现代企业管理”课程作为工科类专业的公共必选课程在全校范围内开设。

2007年“现代企业管理”课程被评为校级精品课程。

通过本课程的学习，加强了工科非管理类专业本科学生对管理的基本知识、基本理论和基本方法的认识，较好地提高了学生自身素质，通过设置创新管理、大学生创业模块教学内容，树立学生经营管理意识，培育学生创新、创业的精神，为促进工科非管理类专业本科学生就业发挥重要作用。

《现代企业管理教程》由赵冰梅教授、刘伟力副教授设计基本框架并主持编写，王学军、王祥伟、卢颖、安玉新、赵榕等五位副教授共同参与了全书的提纲讨论和相关章节的编写工作。

《现代企业管理教程》包括三篇（理论篇、实务篇、发展篇）、十四章内容（企业管理概述、企业制度与组织结构、企业变革和企业文化、企业战略管理、企业营销管理、企业人力资源管理、企业生产管理、企业质量管理、企业财务管理、企业信息化管理、技术创新管理、中小企业特色管理、创业管理、企业公共关系及危机管理）。

理论篇针对工科非管理类学生的知识结构，首先阐述管理原理与基础知识，主要介绍企业管理原理，包括企业战略、计划、组织、领导和控制、企业文化等。

<<现代企业管理教程>>

内容概要

随着我国市场经济的逐步深入，现代企业管理在社会经济发展中的地位日益重要。本教程是作者在多年的教学经验基础上编写而成的，全书共有三篇、十四章，涵盖了当今企业管理的各个领域，力求体现现代企业管理理论的系统性和知识的应用性，使学生能够接触到现实中的管理问题，加深对理论的理解，提高解决问题的能力。

本教程吸收最新的管理理论成果，同时增加了企业信息管理、企业创新管理、中小企业特色管理、创业管理等内容。

每章还精心编写了思考题和案例。

本教程结构严谨，系统性强，深入浅出，与时俱进，适合作为高等院校一般工科非管理专业学生的教学用书与教学参考书，还可以作为创业者与企业管理者们的指导用书，也适合各级管理人员自学、培训使用。

书籍目录

第1章 企业管理概述1.1 企业的概念及特征1.1.1 企业及其内涵1.1.2 企业的基本特征1.2 企业类型1.2.1 按照所有制形式分类1.2.2 按照公司组织形式分类1.2.3 按照企业组织结构分类1.2.4 按照生产力要素分类1.3 企业管理的性质和职能1.3.1 管理的含义1.3.2 企业管理的概念及含义1.3.3 企业管理的性质和职能1.4 企业管理理论1.4.1 企业管理理论的发展1.4.2 企业管理理论发展的趋势与特点1.4.3 我国企业管理理论发展的历程第2章 企业制度与组织结构2.1 现代企业制度2.1.1 现代企业制度的概念及特征2.1.2 现代企业制度的内容2.1.3 现代企业制度与传统企业制度的区别2.2 企业组织设计2.2.1 企业组织设计的必要性及组织设计的任务2.2.2 建立企业组织结构的原则2.2.3 企业组织设计的影响因素分析2.2.4 企业组织设计中的集权和分权2.3 企业的组织结构形式2.3.1 直线制组织结构2.3.2 职能制组织结构2.3.3 直线—职能制组织结构2.3.4 矩阵制组织结构2.3.5 事业部制组织结构2.3.6 公司制组织结构第3章 企业变革和企业文化3.1 企业变革3.1.1 企业变革的原因3.1.2 企业变革的基础3.1.3 企业变革的核心：流程再造3.1.4 企业变革的保障3.1.5 企业变革的模式3.2 企业文化3.2.1 企业文化的内涵3.2.2 企业文化的功能3.2.3 企业文化的特征3.2.4 企业文化的层次3.2.5 企业文化的类型3.2.6 企业文化的建设第4章 企业战略管理4.1 企业战略管理概述4.1.1 企业战略管理的内涵与发展4.1.2 企业战略管理的特征4.2 企业战略环境分析4.2.1 企业外部环境分析4.2.2 企业内部环境分析4.2.3 企业核心竞争力评价4.3 企业战略选择4.3.1 企业战略目标4.3.2 企业的基本战略4.3.3 企业战略的选择4.4 企业战略实施与战略控制4.4.1 企业战略实施的组织结构4.4.2 企业战略控制实务篇第5章 企业营销管理5.1 市场营销与营销观念5.1.1 市场及市场营销的含义5.1.2 市场营销观念5.2 市场营销调研与市场需求预测5.2.1 市场营销调研5.2.2 市场需求预测5.3 市场细分与目标市场5.3.1 市场细分5.3.2 目标市场选择5.4 市场营销策略5.4.1 产品策略5.4.2 产品生命周期策略5.4.3 价格策略5.4.4 分销渠道策略5.4.5 促销策略第6章 企业人力资源管理6.1 企业人力资源管理概述6.1.1 人力资源的概念和特征6.1.2 人力资源管理的概念与职能6.2 人力资源战略与规划6.2.1 人力资源战略6.2.2 人力资源规划6.2.3 人力资源预测6.2.4 人力资源规划的制定与执行6.3 工作分析6.3.1 工作分析的内涵及意义6.3.2 工作分析的方法6.3.3 工作分析的基本程序6.3.4 职务描述书的编写6.4 人员招聘6.4.1 人员招聘的意义与作用6.4.2 人员招聘的程序与渠道6.4.3 招聘中的几个重要环节6.5 员工绩效考评6.5.1 绩效的含义与性质6.5.2 绩效考评的一般程序6.5.3 绩效评估的内容与方法6.6 员工激励与薪酬6.6.1 激励的概念与激励因素6.6.2 薪酬奖金的设计6.7 员工培训与开发6.7.1 员工培训与开发的重要意义6.7.2 企业培训中的具体方法6.7.3 培训方案的拟定与实施6.7.4 培训效果的总结评估与反馈第7章 企业生产管理7.1 生产管理概述7.1.1 生产管理的概念7.1.2 生产管理的内容7.1.3 生产管理的任务7.1.4 生产管理的原则7.2 生产计划与生产控制7.2.1 生产计划7.2.2 生产控制7.3 生产组织7.3.1 生产过程7.3.2 生产类型7.3.3 组织生产过程的基本要求7.3.4 生产过程的合理组织7.4 生产系统与生产战略7.4.1 生产系统7.4.2 生产战略第8章 企业质量管理8.1 质量管理概述8.1.1 质量与质量管理8.1.2 质量管理的发展8.2 全面质量管理8.2.1 全面质量管理概述8.2.2 全面质量管理的工作程序8.2.3 全面质量管理的展望8.3 质量管理体系与质量认证8.3.1 质量管理体系8.3.2 质量认证8.4 质量控制8.4.1 质量控制的观念8.4.2 质量控制的过程8.4.3 质量控制的方法发展篇第10章 企业信息化管理第11章 技术创新管理第12章 中小企业特色管理第13章 创业管理第14章 企业公共关系及危机管理参考文献

章节摘录

6.2.3 人力资源预测 如前所述,在人力资源规划的四个步骤中,预测阶段的主要任务是在充分掌握信息的前提下,选择有效的预测方法,对企业在未来某一时期的人力资源供给和需求做出预测。

可见预测是人力资源规划的四个步骤中最为关键、也是难度最大的一个阶段。

准确地预测出企业人力资源的需求与供给是企业人力资源规划能否成功的前提。

(1) 人力资源需求预测 企业在进行人力资源需求预测时要考虑的因素主要有三个方面:组织结构设置、职位设置特点及其必要性;现有员工的工作情况、定额及劳动负荷情况;未来的生产任务计划和生产影响因素的可能变动情况。

人力资源需求预测的程序 人力资源需求预测应按如下步骤来操作:确定预测目标;调查、收集并筛选信息;根据预测目标和掌握的信息、情况,选择可行的预测方法;建立预测模型,以数学方程式表达各种变量之间的函数关系,抽象地描述人力资源需求的各种因素之间的关系;根据所建立的预测模型,运用数学方法,借助计算机,做出相应的预测,并写出预测结果的分析报告;依模型方法的要求,对预测结果的评价与判断;分析预测误差,修正预测值。

人力资源需求预测的方法 a.主观判断法这是一种较为简单、常用的方法。

此方法是由有经验的专家或管理人员进行直觉判断预测,其精度取决于预测者的个人经验和判断力。

主观判断法又包括经验推断法和团体预测法。

b.定量分析预测法定量分析预测法是利用数学和统计学的方法进行分析预测。

常用的较为简便的方法有以下几种:总体预测法、工作负荷法、趋势预测法、多元回归预测法。

(2) 人力资源供给预测 外部人力资源的供给预测 招聘和录用新员工对企业是不可避免的,无论是由于生产规模的扩大,劳动力的自然减员,还是因为管理者希望改变企业文化,或需要引进某些专业人才,都必须在外部劳动力市场招聘,因而企业必须进行外部人力资源的供给预测分析。

对于组织外部人力资源供给预测,以下因素需要予以考虑:本地区内人口总量与人力资源率、本地区人力资源的总体构成、本地区的经济发展水平、本地区的教育水平、本地区同一行业劳动力的平均价格、本地区劳动力的择业心态与模式、本地区的地理位置对外地人口的吸引力、本地区外来劳动力的数量与质量、本地区同行业对劳动力的需求等。

内部人力资源供给预测 分析内部劳动力市场,主要是了解企业内部人力资源的优劣势,除分析现状外,也要预测未来的状况。

分析内部劳动力市场可以从企业的人员编制表开始,这些图表提供包括企业的不同职位、在任者、现有空缺,甚至是未来可能出现的空缺。

此外,技能库亦能提供重要的员工资料。

人力资源供给预测方法 人力资源供给预测方法中常用的有人员替代法和马尔可夫分析法。

<<现代企业管理教程>>

编辑推荐

《工科院校非管理类专业本科教材·现代企业管理教程》是一门理论性、应用性都很强的课程，课程中包含了经济管理类专业多门课程的知识，它为工科学生改善知识结构、优化课程体系、增强适应能力提供了一个有成效的平台。

《现代企业管理教程》编著的目的就是要培育学生创新、创业的精神，为促进工科非管理类专业本科学生就业发挥重要作用。

主要内容分为理论篇、实务篇、发展篇，共十四章内容，涵盖了当今企业管理的各个领域，力求体现现代企业管理理论的系统性和知识的应用性，使学生能够接触到现实中的管理问题，加深对理论的理解，提高解决问题的能力。

<<现代企业管理教程>>

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>