**00107现代管理学复习资料**

目标管理中关于人性认识的理论基础是(Y理论)

下级管理组织或人员主动向上级组织表明自己态度，提出建议，这种沟通是(上行沟通)

处理那些已经达到白热化、不可能在短时间内彻底解决的矛盾与冲突时，更适宜采 取的协调方法是(冷处理)

网络计划中常用一系列箭线和圆圈来表示一项任务或工程中所有工作的先后顺序和 相互关系，这种方法绘制的图解模型是(网络图)

关于预测与决策的关系，正确的表述是(预测是决策科学化的前提)

控制的目的在于(保证实际工作与计划一致)

某公司为了让组织成员了解组织总体目标和具体措施，将各项管理政策、组织目标、工作程序和规章制度逐级向下传递。这种沟通方式叫(单向沟通)

20世纪20年代，作为一般系统论的创始人，提出系统概念的奥地利理论生物学家是(贝塔朗菲)

为了提高组织效率而采取的发挥组织职能的途径是(部门制)

管理人员为保证实际工作能与计划一致而采取的一切行动就是管理中的 (控制职能)

按照领导生命周期理论，当领导者采取低工作低关系的领导类型时，表示（下属处于成熟阶段）

在计划实施之前，为了保证将来的实际成果能达到计划的要求，尽量减少偏差的控制是(前馈控制)

作为一种为管理决策服务的技术和方法，系统分析是(以人为中心)

不确定型决策方法不包括(盈亏平衡分析法)

为克服信息延误现象而提出跳板原则的古典管理理论代表人物是(法约尔)

被后世尊称为“亚圣”的儒家代表人物是(孟子)

强调统一领导、统一指挥、纪律、秩序等原则的组织理论是（一般管理理论）

当一个企业处于创业阶段的后期，组织内管理问题频发，领导者无能为力，组织陷于

（领导危机）

考评人员对某一类人员笼统、机械、僵化的主观认识影响考评结果而形成的误差是（刻板印象偏差）

可以提高人的思想觉悟，培养人们良好的道德品质，为实现协调创造基本前提的是

（沟通）

不属于传统控制的方法和技术的是（全面控制技术

）

数学分析法的缺点是（建立在不一定正确的假设之上）。

下列关于克服晕轮效应偏差的方法表述错误的是（允许“以功抵错” ）。

在组织的控制系统设计方面发挥主要作用的是组织的（高层主管）。

古典管理理论对人性的假设是（“经济人”假设）

管理组织传达政策、发布法规、下达指令、报告情况、请示和答复问题主要依靠的是（正式沟通）

不属于管理组织“三定”内容的是（定岗位 ）

哈默和钱皮企业再造理论的精髓是(强调以过程为核心)

将总体单元或元素按照其属性、特征分为若千个层次或类型，然后在各类型或层次中按随机原则抽取样本的抽样方法是(分类抽样)

“为政以德，譬如北辰，居其所而众星共之”是中国古代（儒家的管理思想）

学习型组织理论的代表人物是美匿学者彼得·圣吉，他于l990年出版了(《第五项修炼》

)

切斯特·巴纳德是组织平衡理论的代表人物，其代表著作是(《经理人员的职能》)

美国人H.F.甘特发明的、在管理中用来反映和制定计划的常用工具是(横道图)

奠定系统论学科地位的主要著作是贝塔朗菲1968年发表的(《一般系统论--基础、发展和应用》)

在决策体制中处于统率和支配地位的是(决策中枢系统)

农药生产经营企业根据气象和虫情预报提前组织农药生产和储备属于(前馈控制

)

某公司开发一新产品准备投放市场，已知在市场需求好的情况下可获利700万元；在市场需求不好的情况下损失600万元。由于是新产品，市场需求好与坏的概率无从可知。这种决策属于（不确定型决策）

某单位领导不是把目光局限在完成任务上，而是注重给下属更多的关心，爱护和尊重，注重非正式组织的存在，鼓励上下级之间沟通。这说明该领导在管理中运用的是(社会人假设)

具有“压制个人目标，使组织目标凌驾于个人目标之上”特征的管理是（ 传统管理 ）

人事管理的依据是人力资源 (规划)

…………………………………………………………………………….

简述沟通方式的主要类型。

⑴根据信息传递的方向不同，沟通可以分为上行沟通、下行沟通和双向沟通。

⑵根据信息传递的方式有无组织系统，沟通可以分为正式沟通和非正式沟通。

⑶根据信息传递方式的不同，沟通可以分为书面沟通和口头沟通。

与传统管理学相比， 现代管理学具有哪些新的特点？

与传统管理学相比， 现代管理学具有变革性， 开放性， 严密性， 实用性等特点。

简述决策程序的主要步骤。

（1） 发现问题（察觉问题、 界定问题、 陈述问题；（2） 确立目标；（3） 拟定方案（提供多种备择方案； 考虑决策方案的多因素性）； （4） 选择方案。

简述确立决策目标应注意的问题。

（1） 决策目标要有针对性。（2） 决策目标要有明确性。（3） 决策目标要有时效性。（4） 决策目标要有可行性。（5） 决策目标要有规范性。

简述组织生命周期理论。

（1） 创业阶段（幼年期）： “领导危机”“成长经由创造力”。

（2） 聚合阶段（青年期）： “自主性危机”“成长经由命令”。

（3） 规范化阶段（中年期）： “失控危机”“成长经由授权”。

（4） 成熟阶段： “官僚主义危机或硬化危机”。

（5） 再发展或衰退阶段。

简述 Y 理论的主要内容。

（1） 人是勤奋的， 并不是天生厌恶工作的。

（2） 控制和惩罚不是促使人们为实现组织的目标而努力的唯一方法。

（3） 激励在需要的每一个阶梯上都起作用。

（4） 在正常情况下， 人们不仅会接受责任， 而且能主动承担责任。

（5） 在现代工业条件下， 人的智慧和才能只发挥了一部分， 领导者的责任就是创造机会， 挖

掘潜力、 排除障碍， 使下属的智慧、 潜能得到充分发挥。

伦迪汽车分销公司是一家新成立的企业，下设若干销售门市部。

公司刚成立时，为具体体现民主管理，制订了若干的责任制度，运转尚

属顺利。随着时间的推移，员工中相互推诿的事情时有发生，但在处理这种

事情时，又说不清谁应承担责任，以致有的事情就不了了之。为了推进民主

管理，公司力争让下属参与某些重要决策。他们引进了高级小组制度，从每

一个销售门市部挑选一名非管理者，共挑出五人，公司主管人员每月与他们

开一次会，讨论各种问题的解决方法和执行策略。尽管如此，但人们的积极

性并没有充分的调动起来。

经过两年的经营，公司的营业收入有了一定的增长，但企业的税前利润

增长不快，第二年比第一年只增长1.8%。这给主管人员带来很大的苦恼。

问题：

（1）公司制定了责任制度，却又出现责任不清，请分析什么原因？

（2）从人本管理分析，应该如何调动员工的积极性？

（3）请你为公司经济效益增长慢的原因作简要分析。

（1）责任原理包含了明确每个人的职责；职位设计和权限委授要合理；奖惩要分明、公正而及时。伦迪公司虽然制订了责任制度，但在明确每个人的职责、职位设计和权限委授可能都做得不周到，因而出现责任不清、相互推诿的事情时有发生。

（2）要调动员工的积极性，贯彻“以人为中心”的人本原理是非常重要的。伦迪公司让下属五个非管理人员参与讨论问题的会议，并没有调动大家的积极性，以致经营二年，税前利润增长不多。这是要注意的。

（3）主要原因：人的积极性未充分调动起来；奖惩要分明、公正而及时，会使员工认真、勤奋地工作；职位设计和权限委授并不理想，因而处理事情就不得力。

简述成就需要理论的内容。

答: 成就需要理论的主要内容有：1.人的社会性需要并非与生俱来2.人类社会性需要的内容:(1)成就需要，即按高标准行事，或在竞争中取胜的愿望。(2)权力需要。(3)社交需要，即通过与他人交往，获取认可、理解、支持与尊重的愿望。3.有效管理者的需要结构

简述全面质量管理的核心原则。

答: 全面质量管理不仅包含一些指导思想，同时还存在一定的原则，这些核心原则主要包含以下三方面：(1)以客户为中心。(2)持续改进。(3)全员参与。

 简述管理在社会发展中的作用.

(1)管理是维系人类正常社会生活的条件；(2)管理是社会资源有效配置的手段；(3)管理是社会生产力实现的基础；(4)管理是社会生产力发展的保证；(5)管理能创造一种新的生产力。

……………………………………………………………………………

论述管理学是一门软科学。

 (1) 组织中的人、财、物是硬件，管理活动是软件。(2)管理本身不能直接创造价值，管理创造的价值不能独立明确划分，具有间接性、模糊性。(3)通过管理创造效益，需要一个时间过程不易定论。

论述系统管理学派的主要贡献。

(1) 把管理组织视作一个开放系统。(2)对组织的运行进行了系统分析。

论述集团决策理论的主要内容。

 (1)集团的互动是公共决策的核心内容。(2)决策方案是各个集团相互斗争、相互妥协的结果。(3)各个集团占有的资源不同，对决策的影响力不同。

论述强化的原则。

(1) 设立目标体系。(2)快速反馈，及时强化。(3)奖罚结合，以奖为主。(4)奖人所需，形式多变。(5)多用不定期奖励。P196-P197

论述零基预算法对于传统预算法的比较优势。

(1)有利于控制随意性开支，节省成本。(2)有利于将精力集中于战略性的重大项目，实现当前的目标和效益与长远目标有机结合。(3)有利于对组织做全面审核。(4)有利于提高管理者的计划、预算和控制水平。

结合管理实践，论述领导授权艺术。

(1) 授权是指领导者将自身一部分权力授予下级去开展某一项工作

(2)领导授权艺术体现为视能授权;逐级授权;适当控制;权责一致。