

2018年专插本《管理学》考试大纲新增考点汇总

注意事项:

1. 2018年的考试大纲一共新增了36个考点,且所新增的考点内容比较分散,基本涉及了所有的章节。在新的考纲里面关于“创新”的知识没有出现,要强调的是,关于此知识点大家还是要知道里面的基本内容。
2. 纵观2018年考试大纲,新增部分最为集中的是:组织。在这里大家要重点把握以下几个重要内容:压力的概念、矩阵形组织结构的优缺点、绩效评估的步骤、绩效评估的方法、消除组织变革阻力的管理对策。控制:在这里大家要重点把握制定和实施纠偏措施过程中要注意的问题。
3. 为了方便大家复习,我已经把新增考点进行了汇总,尤其是我已标注了颜色的内容。除此以外,大家把我所汇总的考点和课本结合一起复习,所谓“万变不离其中”。

最后,祝各位同学考试顺利!

1. 管理职能的相互关系:相互关系:①决策是计划的前提,计划是决策的逻辑延续 ②决策和计划是其他管理职能的依据 ③组织、领导和控制旨在保证决策的顺利实施 ④创新贯穿于各种管理职能和各个组织层次之中。(多以简答题形式出现)
2. 管理的社会属性与自然属性(常考):①科学性:是指它以反映管理客观规律的管理理论和方法为指导,有一套分析问题和解决问题的科学的方法论。 ②艺术性:能熟练的应用管理知识,并通过一定的技巧达到某种效果。(多以名词解释或者选择题出现)
3. 行为科学:主要涉及领域:哲学、精神病学、心理学、生物学和社会学。1949年美国芝加哥的会议讨论主题:应用现代科学知识研究人类行为。代表人物及其主要理论:马斯洛及其需要理论、麦格雷戈的XY理论、麦克利兰、赫兹伯格的双因素理论、弗鲁姆的期望理论。(多以多选题或者简答题出现)
4. 中外早期管理思想:中国早期管理思想:战国时代的《周礼》对封建国家的经济管理的论述和设计达到了相当高的水平。中国古代管理思想的著作:《孙子兵法》、《周礼》、《墨子》、《老子》、《管子》、《齐民要术》、《天工开物》。外国早

期管理思想：在奴隶社会，管理实践和思想主要体现在指挥作战、治国施政和管理教会等活动上。外国管理实践和思想的革命性发展是在工厂制度产生之后。欧洲文艺复兴时期出现的管理思想：莫尔的《乌托邦》和马基雅维利的《君主论》。

（多以选择题形式出现）

5. 有关道德发展阶段的研究表明：（1）人们的依次通过这六个阶段，不能跨越；（2）道德发展可能中断，可能停留在任何一个阶段上，也可能倒退和坠落；（3）大多数成年人的道德发展处在第四阶段上。

道德发展的三个阶段：

A 最低层次——前惯例层次：个人只有在其利益受到影响的情况下才会做出道德判断

B 中间层次——惯例层次：道德判断的标准是个人是否维持平常的秩序并满足他人的期望

C 最高层次——原则层次：个人试图在组织或社会的权威之外建立道德准则

6. 企业信息化管理的发展：

A 20 世纪 60 年代开环的物料需求计划（MRP）：基本内容是编制零件的生产计划和采购计划；

B 20 世纪 70 年代闭环的物料需求计划（MRP）：增加了制定能力需求计划；

C 20 世纪 80 年代制造资源计划（MRP2）：通过对企业的产、供、销、才、财、物、设备等的规范化管理，加强了我国企业基础管理和按市场经济规律管理和竞争的意识。

D 20 世纪 90 年代企业资源计划（ERP）。

7. 信息数据的关系：①数据是记录客观事物的性质、形态和数据特征的抽象符号。数据不能直接为管理者所用，因为其确切含义往往不明显。

②信息由数据生成，是数据经历加工处理后得到的。信息被用来反映客观事物的规律，从而为管理工作提供依据。

8. 古典决策理论与行为决策理论：古典决策理论假设，决策是完全理性的。古典决策理论忽视了非经济因素在决策中的作用。行为决策理论：对决策理论的“经济人”假设发难的第一人是西蒙，他提出“有限理性”标准和“满意度”原则。林德布洛姆的“渐进决策”也对“完全理性”模式提出了挑战。（此知识点在 2018

年的考试中出现几率很高，多以简答题形式出现）

9. “头脑风暴法”的四项原则：（英国的奥斯本首创）：

- （1）不批评别人的意见
- （2）鼓励独立思考、奇思妙想；
- （3）建议不必深思熟虑，提出的方案越多越好；
- （4）可以补充完善已有建议

10. 德尔菲技术的步骤：

- A. 根据问题的特点，选择和邀请做过相关研究或有相关经验的专家
- B. 将与问题有关的信息分别提供给专家，请他们各自独立发表自己的意见，并写成书面材料
- C. 管理者收集并综合专家们的意见后，将综合意见反馈给各位专家，请他们再次发表意见
- D. 如此反复多次，最后形成代表专家组意见的方案

11. 计划与决策的关系：

决策与计划是两个即相互区别，又相互联系的概念。

（1）说它们是相互区别的，因为两项工作需要解决的问题不同。

- ① 决策是对组织活动方向、内容以及方式的选择。
- ② 计划则是对组织内部不同部门和不同成员在一定时期内的行动任务的具体安排，它详细规定了不同部门和成员在该时期内从事的活动的具体内容和要求。

（2）但计划与决策又是相互联系的，这是因为：

- ① 决策是计划的前提，计划是决策的逻辑延续。决策为计划的任务安排提供了依据，计划则为决策所选择的目标活动的实施提供了组织保证
- ② 在实际工作中，决策与计划是相互渗透，有时甚至不可分割地交织在一起的。

12. 计划的层次体系：

哈罗德·孔茨和海因·韦里克从抽象到具体把计划分为一种层次体系

A 目的或使命：指明一定的的组织机构在社会上应起的作用和所出的地位，是决定组织的性质，是决定此组织区别于彼组织的标志



B 目标：组织的目的或使往往太抽象，它需要进一步具体化为组织一定时期的目标和各部门的目标

C 战略：是为了达到组织总目标而采取的行动和利用资源的总计划

D 政策：是指导或沟通决策思想的全面的陈述书或理解书

E 程序：是制定处理未来活动的一种必需方法的计划

F 规则：详细阐明了必需行动或非必需的行动

G 方案（或规划）：一个综合性计划，包括目标、政策、程序、规则、任务分配、采取步骤等

H 预算：是一份用数字表示预期结果的报表，通常是规划服务的

13. 网络图:网络图的定义：网络图是网络计划技术的基础，任何一项任务都可分解成许多工作，根据这些工作在时间上的衔接关系，用箭线表示它们的先后顺序，画出一个由各项工作相互联系、并注明所需时间的箭线图，这个箭线图就称作网络图。（名词解释）

14. 组织设计的工作内容：1 横向的管理部门设计 2 纵向的管理层级设计

15. 组织的特性：（1）复杂性：指每一个组织内部在专业化分工程度、组织层级、管理幅度及人员之间、部门之间关系上存在着的巨大差别性

（2）规范性：指组织需要靠规章制度以及程序化、标准化的工作，规范地引导员工的行为。

（3）集权性：指组织在决策时正式权力在管理层级中分布与集中的程度

（多项选择题或者简单题）

16. 矩阵形组织结构的优缺点：（简答题、论述题）

优点：①一方面可以取得专业化分工的好处，另一方面可以跨越各职能部门获取他们所需要的各种支持活动。资源可以在不同产品之间灵活分配。

②通过加强不同部门之间的配合和信息交流，可以有效地克服职能部门之间相互脱节的弱点，同时易于发挥事业单位机构灵活的特点，增强职能人员直接参与项目管理的积极性，增强矩阵主管和项目人员共同组织项目实施的责任感和工作热情。

缺点：①组织中的信息和权力等资源不但不能共享，项目经理与职能经理之间势必会为争取有限的资源或因权力不平衡而发生矛盾，这反而会产生适得其反

的效果，协调处理这些矛盾必然要牵制管理者更多的精力，并付出更多的组织成本。另外，一些项目成员接受双重领导，他们要具备较好的人际沟通能力和平衡协调矛盾的技能。

②成员之间可能会存在任务分配不明确、权责不统一的问题，这同样会影响组织效率的发挥。如何客观公正的评价其绩效，并在成本、时间、质量方面进行有效的控制将是此类组织机构正常运行的关键

17. 动态网络型组织结构的优缺点：（简答题、论述题）

优点：①组织结构具有更大的灵活性和柔性，以项目为中心的合作可以更好地结合市场需求来整合各项资源，而且容易操作，网络中的各个价值链部分也随时可以根据市场需求的变动情况增加、调整或撤并。

②这种组织结构简单、精炼，由于组织中的大多数活动都实现了外包，而这些活动更多的靠电子商务来协调处理，组织结构可以进一步扁平化，效率也更高了。

缺点：缺点是可控性太差。①由于存在着道德风险和逆向选择性，一旦组织所依存的外部资源出现问题，组织将陷于非常被动的境地。

②外部合作组织都是临时的，如果网络中的某一合作单位因故退出且不可替代，组织将面临解体的危险。

③由于项目是临时的，员工随时都有被解雇的可能，因而员工对组织的忠诚度也比较低。

18. 判断一个组织分权程度的主要因素：1 政策的统一性、2 员工的数量和基本素质、3 组织的可控性、4 组织所处的成长阶段 5 组织的规模大小。（简答题）

19. 组织需要招聘员工的几种情况：（多选题）

即是基于情况 4 个：1 新设立一个组织 2 组织扩张 3 调整不合理的人员结构 4 员工因故离职而出现的职位空缺

20. 管理人员招聘的一般要求：A 管理的愿望、B 良好的品德、C 勇于创新的精神 D、较高的决策能力。

21. 员工的解聘的几种主要方案：1. 解雇 2 临时解雇 3 自然减退 4 调换岗位 5 缩短工作周 6 提前退休

22. 绩效评估的步骤：

（1）确定特定的绩效评估目标；（2）确定考评责任者；（3）评价业绩；（4）公

布考评结果，交流考评意见；（5）根据考评结论，将绩效评估的结论备案

23. 绩效评估的方法：传统的六个：1 个人自我评价法。2 小组评议法 3 工作标准法 4 业绩评估法 5 排列评估法 6 平行对比评估法。

24. 压力的概念：所谓压力是在动态的环境条件下，个人面对种种机遇、规定以及追求的不确定性所造成的一种心理负担。（名词解释）

25. 消除组织变革阻力的管理对策：（1）客观分析变革的推力和阻力的强弱；（2）创新组织文化；（3）创新策略方法和手段

26. 压力的起因及其特征：起因：组织因素、个人因素。特征：生理上得反应；心理上的反应；行为上的反应。

27. 领导者必须具备的要素：1 必须有部下或追随者 2 拥有影响追随者的能力或力量 3 领导行为具有明确的目的，可以通过影响部下来实现组织的目标。

28. 激励的三个关键因素：努力、组织目标和需要

29. 激励、效价和期望值之间的相互关系：组织管理要收到预期的激励效果，要以激励手段的效价和激励对象获得这种满足的期望值都同时足够高为前提。只要效价和期望值中有一项的值较低，都难以使激励对象在工作岗位上表现出足够的积极性。（再结合课本看看激励理论相关知识）

30. 沟通的实现的主要目的：

A 通过沟通向交往对象提供行为建议

B 通过沟通以积极或消极的方式激励或约束他人行为

C 通过沟通向上司、下属或合作单位提供与决策制定或执行有关的各种信息

D 通过沟通获得选择或组织进行与自己的活动相关的各种信息

31. 标准的概念：是人们检查和衡量工作及其结果（包括阶段结果与最终结果）的规范。

32. 危机的概念：是在企业生产经营活动过程中由于企业内外部的突发事件而引发的可能危及企业发展甚至危及企业生存的严重问题。

33. 影响企业经营成果的主要因素：

34. 制定和实施纠偏措施过程中要注意的问题：

A 找出偏差产生的主要原因

B 确定纠偏措施的实施对象

C 选择恰当的纠偏措施

35. 危机的特征:

A 危机的实质是企业经营中出现的“严重问题”

B 具有危机性质的严重问题不仅危及企业的长期发展,而且可能影响企业目前的生存

C 引发危机的根源是企业内部或外部的突发性事件

36. 危机的类型:

A 从诱发危机的原因分类: 外源危机和内源危机

B 从危机涉及领域的宽泛分类: 战略危机和职能危机

C 从危机涉及主体对危机的可预见和可控制程度分: 可预见、可控和不可预见、不可控