

2021年广东省专插本《管理学》考前冲刺复习提纲

管理的基本职能:_____

管理职能的内在联系:

管理者的角色:

A、 : a 代表人 b 领导者 c 联络者;

B、 : a 监督人 b 传播者 c 发言人;

B、 : a 企业家 b 冲突管理者 c 资源分配者 d 谈判者

管理者的技能:

_____是指管理者掌握和熟悉特定专业领域中的过程、惯例、技术和工具的能力。

_____是指成功地与别人打交道并与别人沟通的能力。

_____是指产生新想法并加以处理, 以及将关系抽象化的思维能力。

霍桑试(实)验: _____在总结霍桑试验成果的基础上写出了_____一书。

开创了人_____学说, 并为后续的行为科学理论奠定了基础。

核心资源:

核心能力:

科学管理理论要点:

一般管理(组织管理)理论要点: 管理的_____职能, _____条原则

马克斯·韦伯行政组织管理理论要点: 韦伯认为_____、_____和_____是一切社会组织的基础。

道德的概念:

a、 _____ : 这种观点认为决策要完全依据其后果或结果做出。功利主义的目标是为尽可能多的人谋求尽可能多的利益。

b、 _____ : 这种观点认为决策要在尊重和保护个人基本权利(如隐私权、言论自由权和游行自由权等)的前提下做出。

c、_____：这种观点认为，管理者按照同工同酬的原则和公平公正的标准向员工支付薪酬的行为才是善的。

d、_____：这种观点主张把实证（是什么）和规范（应该是什么）两种方法并入到商业道德中，即要求决策人在决策时综合考虑实证和规范两方面的因素。

e、_____：这是中国儒家道德观的高度概括，认为遵守儒家“仁、义、礼、智、信”的行为规则是善的。

道德发展阶段（_____层次、_____层次、_____层次）

全球化经营的进入方式：

1、全球化经营的进入方式决策

出口：（1） （2）

非股权安排：

国际直接投资：（1） （2） （3） （4）

全球化经营的组织模式（四种）

1. 2. 3. 4.

有用信息的特征

精确	时间敏感性范围	范围
清楚	例外报告	简洁
有序	当前	详细
媒介	频繁	相关

导致信息畸变的原因有：① ② ③

信息的利用

为了更好地利用信息，管理者应尽力避免：① ②

确定型决策：

不确定型决策：

风险型决策：

战术决策：

古典决策理论：基于_____假设提出的，认为应该从经济的角度来看待决策问题，即决策的目的在于_____。

行为决策理论：赫伯特·A·西蒙_____一书中指出理性的和经济的标准都无法确切地说明管理的决策过程，进而提出_____标准_____原则。

决策的分类：

- (一) 按决策问题的重要性程度划分：
- (二) 按决策主体划分：
- (三) 按决策问题是否重复出现划分：
- (四) 按决策实施的时间长短划分：
- (五) 按环境和条件的确定性程度划分：

决策的影响因素：

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

定性决策方法：集体决策法、有关活动方向的决策方法

集体决策方法

- (一)
- (二)
- (三)

有关活动方向的决策方法：

把企业的经营单位分成四大类：

_____：市场份额和业务增长率都较低，只能带来很少的现金和利润，甚至可能亏损。

_____：经营单位业务增长率较高，但市场占有率低；有前途，但需要大量资金投入开发，若无法转化为明星，应及时放弃该领域。

_____：市场占有率较高，而业务增长率较低。产生大量现金满足企业经营的需要，

同时需要较少资金投入。

_____：市场占有率和业务增长率都较高，代表着最高利润增长率和最佳投资机会，企业应该不失时机地投入必要的资金，扩大生产规模。

有关活动方案的决策方法

(一) 确定型决策方法：1、_____ 2、_____ 3、_____

(二) 不确定型决策方法：

1、_____（认为未来会出现最差的情况，决策时对各种方案都按它带来的最低收益考虑，然后比较哪种方案的最低收益最高，即最悲观）

2、_____（认为未来会出现最好的情况，决策时，对各种方案都按它带来的最高收益考虑，然后比较哪种方案的最高收益最高，即最乐观）

3、_____（选择者在选择了某方案后，若事后发现客观情况并未按自己预想的发生，会为自己事前的决策而后悔。由此产生计算各方案的最大后悔值，选择最大后悔值中最小的方案， $\text{后悔值} = \text{最大收益} - \text{最少收益}$ ）

风险型决策方法：

1. _____； 2. _____； 3. _____； 4. _____。

战略性计划与战术性计划：

（根据涉及时间长短及其范围广狭的综合标准）

战略性计划：

战术性计划：

指导性计划与具体计划：（根据计划内容的明确性）

指导性计划：

具体性计划：

计划的类型：

一、按时间长短分类：

二、从职能空间分类

三、按综合性程度分类：

四、按明确性分类：

五、按程序化程度分类：

计划的层次体系（从抽象到具体排列）：

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.

成本领先：

特色优势：

目标集聚：

目标管理的定义：

滚动计划法的定义：

网络图的定义：

SWOT 综合分析法：

_____战略——用组织的强项去利用外部环境中的机会。_____战略——用外部环境的机会去克服企业内部的弱项。_____战略——用企业的强项去克服或避开环境的威胁。_____战略——把弱项和威胁都减至最小，意味着紧缩开支、实行清理等。

目标管理的性质：（七个）

目标管理的过程：（六个）

目标管理的特点：（四个）

组织设计的概念：

组织的概念：

管理幅度的含义：

直线职权：

参谋职权：

职能职权：

组织设计的原则：（5个原则）

组织设计的影响因素：

1、

2、

3、

4、

组织部门化的基本原则：

管理幅度设计的影响因素：

职权的形式：

影响组织分权程度的主要因素有：

1、

1、

3、

4、

5、

直线制——优点： A、

B、

缺点： A、

B、

职能制——优点： A、

B、

缺点： A

B、

C、

D、

直线—职能制——优点： A、

B、

缺点： A、

B、

C、

事业部制——优点： A、 B、 C、 D、 E。

缺点：A、B、

管理人员招聘的标准：

组织变革的含义：

组织文化的概念：

组织变革的动因：

（一）外部环境因素：

（二）内部环境因素：

组织变革的类型和目标：

类型：

目标：

组织变革的内容：

组织变革的过程：

组织变革的阻力及其管理：

阻力包括：

消除组织变革阻力的管理对策：

组织冲突及其管理：

建设性冲突：

破坏性冲突：

组织冲突的类型：

组织文化的特征：

a、 b、 c、 d、

组织文化的结构及内容：

分为 3 个层次结构：

 是精神层， 是制度系统， 是组织文化载体。

组织文化的功能：

a、 b、 c、

领导权力的概念：

领导风格的主要类型：

(一) 按权力运用方式划分：

(二) 按创新方式划分：

(三) 按思维方式划分：

领导权力的来源：

- 1、 权力：是由个人在组织中的职位决定的；
- 2、 权力：是指个人控制着对方所重视的资源而对其施以影响力。
- 3、 权力：是指通过强制性的处罚或剥夺而影响他人的能力。
- 4、 权力：是由于领导者拥有吸引别人的个性、品德、作风而引起人们的认同、赞赏、钦佩、羡慕而自愿地追随和服从他。
- 5、 权力：是知识的权力，指的是因为人在某一领域所特有的专长而影响他人。

领导的作用：

领导理论（领导特性论、领导行为论、领导情景论）。

1、领导特性论：

有效地领导者具有的共同特性：

领导情景论认为：

菲德勒权变理论：菲德勒把领导环境具体划分为 3 个方面。即：

低 LPC 型——工作任务型的领导方式 高 LPC 型——人际关系型的领导方式

在环境好的情况下，方式最有效；在环境差的情况下，方式最有效；在环

境中等的情况下，方式最有效；

路径——目标理论：

领导者的行为被下属接受的程度，取决于下属是将这种行为视为获得当前满足的源泉还是未
来满足的手段。领导者的激励作用在于：（1）

（2）

有四种领导方式：

领导生命周期理论：把下属的成熟度作为关键的情景因素，认为依据下属的成熟度水平选择
正确的领导方式，决定着领导者的成功。

有四种领导方式：（高任务——低关系）、（高任务——高关系）、（低
任务——高关系）、（低任务——低关系）。

正强化、负强化

正强化就是：

负强化就是：

激励与行为：

激励力=

激励的需求理论（需要层次论、双因素理论、成就需要论、X 理论和 Y 理论）：

（一）需要层次论。美国亚伯拉罕·马斯洛提出，也称马斯洛需要层次理论。

马斯洛认为，每个人其实都有五个层次的需要：

（二）双因素理论。（保健—激励理论）美国雷德里克·赫兹伯格提出。影响人们行为的因
素只有两类：

保健因素：

激励因素：

（三）成就需要论。美国大卫·麦兰克提出，**3种需要**：

（四）X理论和Y理论。美国道格拉斯·麦格雷戈提出，消极的X理论和积极的Y理论。

X理论：

Y理论：

激励的过程理论（公平理论、期望理论、激励的强化理论）：

（一）公平理论。美国亚当斯提出。只要讨论报酬的公平性对人们工作积极性的影响。指出人们将通过横向和纵向两个方面的比较来判断其所获报酬的公平性。员工进行比较的参照类型有3种：

分析表明：

启示：

（二）期望理论。美国弗鲁姆理出。认为只有当人们预期到某一行为能给个人带来有吸引力的结果时，个人才会采取特定的行动。员工对待工作的态度依赖于三种联系的判断：

有效的激励取决于：

启示：

薪酬管理

获得薪酬是许多员工参与企业活动的基本目的，包括几个方面：

常用的激励方式有四种：

沟通的作用：

沟通的类别：

- (一) 按照功能划分为：
- (二) 按照行为主体划分：
- (三) 按照所借助的中介或手段划分：
- (四) 按照组织系统分为：
- (五) 按照方向分为：
- (六) 按是否进行反馈分为：

组织沟通：

团队沟通：

组织间沟通：

沟通管理：

有效沟通：

有效沟通的实现：

组织内冲突的原因：

冲突是指：

原因大体分为 3 类 (一) (二) (三)

有效沟通的障碍：

控制类型（程序控制、跟踪控制、自适应控制、最佳控制；前馈控制、同期控制、反馈控制；正式组织控制、非正式组织控制、自我控制）：

- (一) 根据确定控制标准 Z 值的方法，将控制过程分为：
- (二) 根据时机、对象和目的的不同，将控制分为：
- (三) 按主体分为：

控制过程的主要环节及其工作内容：

控制的三个基本环节的工作：

有效控制特征：

预算控制的概念：

全面预算的含义：

库存控制的概念：

标杆控制的含义：

平衡积分卡概念：

平衡积分卡目的：

采用平衡积分卡作为控制工具的优点：