**自考00107现代管理学考试大纲（2018版）**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 课程名称 | 课程代码 | 大纲名称 | 教材/推荐用书名称 | 主编 | 出版社 | 版次 |
| 现代管理学 | 00107 | 现代管理学自学考试大纲 | 现代管理学 | 刘熙瑞、杨朝聚 | 中国人民大学出版社 | 2018版 |

I课程性质与课程目标

一、课程性质和特点

现代管理学课程是全国高等教育自学考试行政管理专业（专科）的必考课程，是为培养和检验自学应考者管理学基本理论知识和应用能力而设置的一门专业基础课程。

管理学是一门新兴的应用学科，它是人类管理经验的总结和概括，也是现代许多前沿科学成就的具体运用。现代管理学课程在马克思主义指导下，立足中国传统文化，大胆吸收、借鉴西方管理学发展的最新成就，形成了具有中国特色的系统的管理学理论体系，同时，也注意到对管理职能阐述的全面性。本课程要使自学应考者在学习过程中形成正确的管理观念，获得系统全面的管理科学知识，掌握科学的管理方法和技术。本课程根据行政管理专业的要求，注重管理学一般原理的介绍和研究，尽可能与作为工商管理专业基础课程的管理学有所区别。在自学考试命题中，应充分考虑到这一特点。

设置本课程的目的和任务是：使自学应考者比较全面系统地掌握管理学的基本原理、基本知识和基本方法，认识管理活动的规律，培养和提高从事管理工作的素质和能力。

二、课程目标

现代管理学课程设置的目标是使学习者：

1.掌握现代管理学的基本理论、基本范畴；

2.掌握现代管理基本职能的原则和要求；

3.掌握现代管理的基本方法和技术；

4.培养并提升管理素质和管理技能；

5.培养现代管理理论分析和科研创新能力；

6.为进一步学习专业理论和专业知识打下基础。

三、与相关课程的联系与区别

现代管理学课程以辩证唯物主义和历史唯物主义为指导，综合运用法学、政治学、社会学、经济学、行为科学的理论和方法研究现代管理原理与方法，学习者应具备上述学科的知识基础。

四、课程的重点和难点

现代管理学课程学习的重点是：中西方经典管理理论及应用、现代管理基本职能的要求及应用、现代管理方法与技术的特点及应用；次重点是：各类管理理论产生的背景、不

现代管理学同管理理论之间的联系与区别、现代管理各项职能的功能、不同管理职能的关联性、传统管理方法的特点与要求；其他为一般性内容。

现代管理学课程学习的难点是：中西方经典管理理论、现代管理基本职能的要求及应用、现代管理方法与技术。

Ⅱ考核目标

本大纲在考核目标中，按照识记、领会、简单应用和综合应用四个层次规定其应达到的能力要求。四个能力层次是递进关系，各能力层次的含义是：

识记（I）:要求考生能够识别和记忆本课程中有关现代管理的基本范畴及现代管理原理的主要内容，并能够根据考核的不同要求，做出正确的表述、选择和判断。

领会（Ⅱ）：要求考生能够领悟和理解本课程中有关现代管理基本范畴及原理的内涵及外延，理解相关现代管理职能的区别和联系，并能根据考核的不同要求对现代管理问题进行逻辑推理和论证，做出正确的判断、解释和说明。

简单应用（Ⅲ）：要求考生能够根据已知的现代管理理论对现代管理实践问题进行分析和论证，得出正确的结论或做出正确的判断。

综合应用（Ⅳ）：要求考生能够根据已知的现代管理原理，对现代管理问题进行综合分析和论证，并得出解决问题的综合方案。

Ⅲ课程内容与考核要求

第一编总论

第一章管理与管理学

一、学习目的与要求

通过本章的学习，了解管理在社会发展中的作用，掌握管理的含义与历史发展、管理学与现代管理学的含义及学科特征、学习现代管理学的途径与方法，明确现代管理学的研究内容。

二、课程内容

第一节管理概述

（一）管理的含义

管理起源于人类的共同劳动，凡是有人群活动的地方，就必然有管理。管理是指在社会活动中，一定的人或组织依据所拥有的权力，通过一系列的职能活动，对人力、物力、财力及其他资源进行协调或处理，以达到预期目标的活动过程。

（二）管理的历史发展

管理与人类社会同时产生，而不是人类社会发展到一定阶段的产物。包括史前人类社会的管理、前资本主义的国家管理、资本主义社会的管理以及现代管理。

（三）现代管理领域的划分

现代管理分为公共管理与私人管理两大类。前者即各类公共组织对国家和社会公共事务的管理，后者即社会成员对个人事务、私人领域的自主性与自治性管理。公共管理与私人管理在管理宗旨、管理主体、管理依据、管理对象、管理过程等方面都有显著差别。

（四）管理在社会发展中的作用

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

第二节管理学和现代管理学

（一）管理学的研究对象

管理学是专门研究管理活动及其基本规律和一般方法的科学。管理学研究与管理活动有关的生产力、生产关系与上层建筑等方面的问题。

（二）管理学的学科特征

管理学是一门理论性与应用性相统一的学科；管理学是一门定性和定量相统一的学科；管理学是一门软科学；管理学具有鲜明的时代特征；管理学是一门自然属性与社会属性相统一的学科。

（三）现代管理学及其特征

现代管理学是在总结管理发展历史经验和借鉴传统管理理论的基础上，综合运用现代社会科学、自然科学和技术科学所提供的理论和方法，研究现代条件下进行的各种管理活动的基本规律和一般方法的学问。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。

（四）现代管理学的研究内容

关于管理、管理学及现代管理学的基本问题；关于管理职能的基本问题；关于管理方法与技术的问题。

第三节学习现代管理学的途径与方法

（一）学习现代管理学的途径

以马克思主义的辩证唯物主义和历史唯物主义为指导，是学习现代管理学的基本前提；一切从实际出发，充分认识我国的国情是学习现代管理学的立脚点；分析和借鉴国外的有关管理理论是学习现代管理学的重要条件；掌握相关学科的基本知识是系统学习现代管理学的保证。

（二）学习现代管理学的具体方法

比较研究法，定量研究法，历史研究法，案例研究法，理论联系实际的方法。

三、考核知识点与考核要求

（一）管理概述

1.识记：管理的含义。

2,领会：史前人类社会管理的特点，前资本主义国家管理的特点，资本主义社会管理的特点，现代管理的基本特征，公共管理与私人管理的区别，管理在维系人类正常社会生活、社会资源有效配置、社会生产力实现、社会生产力发展以及创造新的社会生产力方面的作用。

（二）管理学和现代管理学

1,识记：管理学的含义，现代管理学的含义。

2.领会：管理学与现代管理学的学科特征，现代管理学的研究内容。

（三）学习现代管理学的途径与方法

1.识记：比较研究法的含义，定量研究法的含义，历史研究法的含义，案例研究法的含义，理论联系实际方法的含义。

2,领会：学习现代管理学的途径。

四、本章重点、难点

本章重点：管理的含义、管理学和现代管理学、学习管理学的途径和方法。

本章难点：管理的历史发展、现代管理领域的划分、管理在社会发展中的作用。

第二章管理思想的产生和发展

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解管理学形成和发展的过程，掌握科学管理理论、一般管理理论、行为科学理论、现代管理理论的基本内容，明确原始社会管理思想的萌芽、.近代西方管理理论产生等内容。

二、课程内容

第一节前管理学时期的管理思想

（一）管理思想的产生

管理是人类社会的特有的现象，有了人类社会，也就有了管理。世界各大文明发祥地都有着令人叹为观止的管理奇迹，在这些奇迹中蕴含着丰富的管理思想，主要包括行政管理思想、生产管理思想、教会管理思想等。

（二）近代西方管理理论的先驱者

近代西方管理理论产生之前，已有众多的企业界和理论界人士投入了对管理问题的研究，其中贡献较大的有：亚当•斯密、小詹姆斯•瓦特、马修•博尔顿、罗伯特•欧文、查尔斯•巴贝奇、安德鲁•尤尔、丹尼尔•麦卡勒姆和亨利•普尔。

第二节古典管理理论

（一）科学管理理论

科学管理理论集中体现在泰勒1911年出版的《科学管理原理》一书中。科学管理理论的主要内容。

（二）一般管理理论

一般管理理论的主要代表人物是法国的法约尔。一般管理理论的主要内容。

第三节行为科学理论

（一）早期行为科学理论

行为科学的含义。早期行为科学理论的代表人物是梅奥，他主持了霍桑实验。早期行为科学理论的主要内容。

（二）后期行为科学理论

后期行为科学理论最具有代表性的有：马斯洛的需求层次理论，赫茨伯格的双因素理论，弗鲁姆的期望价值理论，麦格雷戈的X理论-Y理论；布莱克和莫顿的管理方格理论。

第四节系统论、控制论、信息论与管理理论的丛林

（一）系统论、控制论、信息论的产生与基本内容

系统论、控制论、信息论诞生于20世纪40年代.系统论是研究系统的模式、原则和规律，并对其功能进行描述的一门学科。控制论是研究各类系统的控制和调节的一般规律的科学，是自主控制、电子技术、无线电通信、生物学、数理逻辑学等多种学科和技术相互渗透的一门综合性学科。信息论是揭示信息的本质，并运用数学方法研究信息的计量、传递、交换和存贮的一门学科。

（二）孔茨归纳的管理理论的丛林

管理过程学派；经验主义学派；社会系统学派；决策理论学派；系统管理学派；权变理论学派。

第五节管理理论的新发展

（一）Z理论

Z理论的前提问题。A型、J型、Z型管理模式的特点。建立Z型管理模式的方法。

（二）企业再造理论

企业再造的内涵与特点。企业再造的程序与要求。

（三）竞争战略理论

企业竞争战略理论的假定条件。企业竞争力的分析模型。成本领先、差异化、专一化战略。

（四）蓝海战略理论

红海战略与蓝海战略。制定和执行蓝海战略的原则。

三、考核知识点与考核要求

（一）前管理学时期的管理思想

识记：亚当・斯密、小詹姆斯-瓦特、马修-博尔顿、罗伯特-欧文、查尔斯-巴贝奇、安德鲁-尤尔、丹尼尔-麦卡勒姆、亨利-普尔等人对管理理论的贡献。

（二）古典管理理论

1.领会：科学管理理论的主要内容，一般管理理论的主要内容。

2.简单应用：分析科学管理理论的内容，分析一般管理理论的内容。

（三）行为科学理论

1.识记：行为科学的含义。

2.领会：早期行为科学理论的主要内容。马斯洛的需求层次理论、赫茨伯格的双因素理论、弗鲁姆的期望价值理论、麦格雷戈的X理论-Y理论、布莱克和莫顿的管理方格理论的基本内容。

3.简单应用：分析行为科学理论。

（四）系统论、控制论、信息论与管理理论的丛林

领会：管理过程学派、经验主义学派、社会系统学派、决策理论学派、系统管理学派、权变理论学派的基本观点。

（五）管理理论的新发展

综合应用：分析Z理论、企业再造理论、竞争战略理论和蓝海战略理论。

四、本章重点、难点

本章重点：古典管理理论、行为科学理论、管理理论的新发展。

本章难点：管理理论的新发展。

第三章中国古代管理思想

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解中国古代管理思想的产生背景、中国古代管理思想的基本价值取向，掌握以孔子、孟子为代表的儒家管理思想，以商鞅、韩非子为代表的法家管理思想，以老子为代表的道家管理思想，以墨子为代表的墨家管理思想。

二、课程内容

第一节中国古代管理思想概述

（一）中国古代管理思想产生的背景

先秦管理思想形成的背景可概括为：诸侯征战、政治混乱、经济体制变革、教育发达。

（二）中国古代管理思想的基本价值取向

中国古代管理思想尽管有诸子之别、九流十家之分，但其基本价值取向是一致的，这就是积极的入世精神，即密切关注社会现实、积极参与社会变革的人生态度。

（三）积极正确地对待中国传统文化

中华民族传统文化历史悠久，内涵丰富，是世界文化宝库中非常重要的组成部分，对整个人类文明的进步产生了重大而深远的影响。因此，民族虚无论和全盘西化论是不对的，站在极左立场上，完全排斥西方文化、同时也排斥中国古代传统文化同样是不对的。对优秀传统文化，要采取“研究阐发、教育普及、保护传承、创新发展、传播交流”的态度。

第二节儒家的管理思想

（一）中庸思想

孔子把“和"的理念与实现“和"的方法结合起来，形成了中庸理念，成为儒家管理思想的哲学基础。

（二）人性善论

人性本善是儒家思想的基本理念，是儒家管理思想的岀发点和前提。

（三）德治思想

对德治与法治管理方略，儒家选择的是德治。

（四）民本思想

治国要以民为本，富国要以富民为本。儒家的管理思想突出了民本特色。

（五）义利统一思想

儒家文化有贵义贱利、以义制利的传统，认为义利统一是人修身、治国、平天下应遵循的重要原则。

第三节法家的管理思想

（一）商鞅的管理思想

商鞅的法治思想为中央集权的君主专制制度的建立奠定了理论基础，也被之后的法家

代表人物继承和发展。

（二）慎到的管理思想

慎到认识到国君的权势也应受到一定的制约。他关于“势”的思想被韩非子继承并发展。

（三）申不害的管理思想

申不害强调法治，不仅论述了法律在国家管理中的重要地位，同时指出法律对于维护国君的权威、尊严也至关重要，所以英明的国君都重视法令。

（四）韩非子的管理思想

韩非子吸收了荀子的法治思想，对商鞅重法、申子重术和慎到重势加以扬弃，形成了先秦时代法、术、势三者融为一体的思想体系，并成为治理国家、管理社会的基本方略。

第四节道家的管理思想

（一）道的理念

“道”是老子思想的核心。老子所谓的“道”是指人类生活的准则，是客观存在的宇宙本源，是万事万物产生和发展的规律，也是治理国家的规律和准则。

（二）人性理念

老子并未直接讨论人性问题，但综合其言论可以看出，老子所持的是“人性本恶"理念。

（三）无为而治思想

老子从遵循自然法则出发，提出了“无为而治”和“无为而无不为"的思想。

（四）朴素的辩证法思想

老子认为，宇宙万物相互联系、相互依存，是矛盾的统一体，这一方法论理念体现了朴素的辩证法思想。

（五）“少私寡欲”的行为准则

老子要求人们“少私寡欲”“无私无欲”“清心寡欲”，认为人的本性是“好逸恶劳”或“好吃懒做"，有着强烈的私利欲望，但他并不主张依靠隆礼或法治对人加以改造、教化。

第五节墨家的管理思想

（一）兼爱思想

墨子强调“兼相爱”，即每个人都要爱所有的人。

（二）尚贤思想

墨子认为，贤必须是“厚乎德行，辩乎言谈，博乎道术”，即道德高尚、善于言辞、广知道术为之贤。

（三）尚同思想

“尚同”即“上同”，也即在国家治理结构中，各级官吏至普通百姓都要服从最高统治者的意志，贯彻集权管理原则。

（四）节用思想

节用抑奢在墨子管理思想体系中特色鲜明、地位突出。

三、考核知识点与考核要求

（一）中国古代管理思想概述

1.识记：中国古代管理思想产生的背景。

2-领会：中国古代管理思想的基本价值取向，一分为二地对待中国传统文化。

（二）儒家的管理思想

领会：中庸思想、义利统一思想、德治思想、民本思想、人性善论。

（三）法家的管理思想

领会：商鞅的管理思想、慎到的管理思想、申不害的管理思想、韩非子的管理思想。

（四）道家的管理思想

识记：道的理念、人性理念、无为而治思想、朴素的辩证法思想、"少私寡欲”的行为准则。

（五）墨家的管理思想

领会：兼爱思想、尚贤思想、尚同思想、节用思想。

四、本章重点、难点

本章重点：中国古代管理思想的基本价值取向、一分为二地对待中国传统文化、中国古代管理思想的内容。

本章难点：一分为二地对待中国传统文化。

第二编管理职能

第四章决策

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解决策的含义与类型、决策与预测的关系，理解决策体制和决策过程，掌握决策理论和决策规则及方法，提高管理决策能力。

二、课程内容

第一节决策概述

（一）决策的含义与类型

决策的含义。决策的类型：战略决策与战术决策，程序化决策与非程序化决策，平时决策与危机决策，初始决策与追踪决策，确定型决策、非确定型决策和风险型决策。

（二）决策与预测的关系

预测服务于决策，预测贯穿于决策的全过程。预测和决策的区别。

第二节决策理论

（一）决策理论学派

决策理论学派的产生，决策理论学派的基本观点。

（二）理性决策理论

理性决策理论的内容，决策准则，理性决策理论的评价。

（三）渐进决策理论

渐进决策理论的内容，渐进决策理论的评价。

（四）集团决策理论

集团决策理论的内容。

（五）精英决策理论

精英决策理论的内容及评价。

第三节决策体制

（一）决策中枢系统

决策中枢系统的地位，决策中枢系统的任务。

（二）决策咨询系统

决策咨询系统与决策中枢系统的关系，决策咨询系统的任务。

（三）决策信息系统

信息与决策的关系，决策信息系统的任务。

第四节决策过程

（一）发现问题

发现问题要做好三方面的工作：察觉问题、界定问题、陈述问题。

（二）确立目标

目标要具有针对性、明确性、时效性、可行性、规范性。

（三）拟订方案

提供多种备择方案，考虑决策方案的多因素性。

（四）选择方案

方案选优是一个相对的概念，方案选择需要决策者具有良好的心理素质和果断的决策才能。

第五节决策规则与方法

（一）决策规则

全体一致规则，多数裁定规则

（二）决策方法

头脑风暴法，德尔菲法，方案前提分析法，决策树法。

三、考核知识点与要求

（一）决策概述

1.识记：决策的含义、预测的含义。

2.领会：决策的地位、决策的类型、决策与预测的关系。

（二）决策理论

1.识记：决策理论学派、理性决策理论的决策准则。

2.领会：决策理论学派、理性决策理论、渐进决策理论、集团决策理论和精英决策理论的主要内容。

3.简单应用：分析评价理性决策理论、渐进决策理论和精英决策理论。

（三）决策体制

1.识记：决策体制的构成。

2.领会：决策体制各构成部分的任务。

（四）决策过程

1.识记：确立决策目标的基本要求。

2.领会：决策的过程。

（五）决策规则与方法

1.识记：德尔菲法的特征，方案前提分析法的特点。

2.领会：头脑风暴法的原则，决策树法的构成要素。

3.简单应用：不同决策规则及局限性。

4.综合应用：几种决策方法的应用步骤。

四、本章重点、难点

本章重点：决策体制、决策过程、决策方法。

本章难点：决策理论、决策方法。

第五章组织

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解组织的含义、正式组织与非正式组织、组织结构的层级化与部门化、组织理论的产生和发展，认识组织的构成要素、组织的类别、蛆织结构模式，掌握科层组织理论、组织平衡理论、组织生命周期理论、学习型组织理论的基本观点等。

二、课程内容

第一节组织概述

（一）组织的构成要素

组织的基本构成要素包括目标、人员、物财、信息、机构、职位、权责、程序和规制等。

（二）组织机构的类型

业务管理机构、职能管理机构、行政事务管理机构。

（三）正式组织与非正式组织

正式组织与非正式组织的含义。非正式组织的积极作用，非正式组织的消极作用，非正式组织的管理。

第二节组织理论

（一）组织理论概述

古典组织理论，行为科学组织理论，系统科学组织理论，组织理论的创新与发展。

（二）科层组织理论

组织权威的类型，科层制组织的基本特征。

（三）组织平衡理论

组织是一个协作系统，组织的三个基本要素，权威接受理论，管理人员的职能。

（四）组织生命周期理论

组织像任何有机体一样有其生命周期。组织的生命周期由创业阶段、聚合阶段、规范化阶段、成熟阶段和再发展或衰退阶段五个阶段组成。

（五）学习型组织理论

学习型组织的含义。实现自我超越、改善心智模式、建立共同愿景、加强团队学习、进行系统思考等五项修炼。

第三节组织结构与组织结构模式

（一）组织结构的层级化

组织机构的层次划分，影响管理幅度的因素，组织的扁平化趋势。

（二）组织结构的部门化

组织结构的部门化是指组织系统中横向部门的划分。

（三）组织结构模式

直线制，职能性，直线职能制，事业部制，矩阵制，多维制。

三、考核知识点与要求

（一）组织概述

1.识记：组织的含义，业务管理机构、职能管理机构、行政事务管理机构的含义，正式组织与非正式组织的含义。

2.领会：组织的基本构成要素，业务管理机构、职能管理机构、行政事务管理机构在组织系统中的职能作用，非正式组织的积极作用与消极作用。

3.综合应用：非正式组织的管理。

（二）组织理论

1.识记：组织理论的产生与发展。

2.领会：科层组织理论、组织平衡理论、组织生命周期理论、学习型组织理论的基本观点。

3.综合应用：组织理论的评价。

（三）组织结构与组织结构模式

1.识记：直线制、职能制、直线职能制、事业部制、矩阵制、多维制的含义。

2.领会：组织机构的层级划分，影响管理幅度的因素，组织机构的部门化。

3.综合应用：组织的扁平化趋势。

四、本章重点、难点

本章重点：组织理论、组织结构、组织结构模式。

本章难点：组织结构与组织结构模式。

第六章人力资源管理

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解人力资源管理理论的产生与发展，传统人事管理与现代人力资源管理的区别；认识人力资源的含义与特点，人员分类管理方式，现代人力资源管理的内容；理解人力资源规划流程和内容，员工甄选的方法，职业生涯规划的内容；掌握员工招聘的途径，绩效考核的方法及偏差控制，薪酬管理的基本内容，员工培训的特点及方法，职业生涯发展阶段。

二、课程内容

第一节人力资源管理概述

（一）人力资源的含义与特点

人力资源的含义。人力资源具有能动性、时效性、时代性、重复开发性、生产和消费双重属性等特点。

（二）人力资源管理理论的产生与发展

早期人事理论形成于19世纪末20世纪初，其标志是泰勒科学管理理论的诞生。20世纪中期，以传统人事理论为基础的传统人事管理模式逐步成熟，成为管理的支持系统。20世纪70年代末80年代初人力资源管理兴起，传统人事管理的性质发生了根本变革。

（三）传统人事管理与现代人力资源管理比较

对人的认识不同；管理原则不同；管理方法不同；管理内容不同；人事部门在组织中的地位不同。

（四）人员分类管理

品位分类的含义，职位分类的含义，品位分类与职位分类的比较，职位分类与品位分类的发展趋势。

（五）人力资源管理的基本内容

现代人力资源管理包括人力资源规划、工作分析和设计、员工招聘与甄选、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理与社会保障、职业生涯发展等。

第二节人力资源规划与员工招聘

（一）人力资源规划的流程

人力资源规划的含义。人力资源规划的全面调査、科学预测、整体规划和动态应用四个阶段。

（二）人力资源规划的内容

人力资源补充计划，人力资源调配计划，人力资源开发计划，员工职业发展规划。

（三）员工招聘

员工招聘的含义。员工招聘的两种基本途径，一是内部招聘，二是外部招聘，两者各有优劣，各有适用范围。内部招聘的优势与局限性，外部招聘的优势与局限性。

（四）人员甄选

人员甄选的含义。甄选的方法包括简历筛选、笔试、面试、测评、工作样本技术、评价中心技术以及体检等。

第三节绩效考核与薪酬管理

（—）绩效考核的方法

绩效和绩效考核的含义。绩效考核的方法包括关键绩效指标法、评分法、目标管理法、排列法、相对比较法、360°评价法、平衡计分卡等。

（二）绩效考核的流程及偏差控制

绩效考核的四个阶段，绩效考核常见的偏差及控制方法。

（三）薪酬管理的内容

薪酬的含义。薪酬通常包括基本薪酬、绩效薪酬和福利三种形式。薪酬确定需遵循一定的原则。薪酬管理的含义和过程。

第四节员工培训与职业生涯发展

（一）员工培训

员工培训的特点，员工培训的方法，员工培训的类型。

（二）职业生涯发展

职业生涯发展阶段的划分，职业生涯规划的含义，职业生涯规划开展的步骤。

三、考核知识点与要求

（一）人力资源管理概述

1.识记：早期人事理论的产生及标志，人事理论的成熟，人力资源管理的兴起，人力资源的含义。

2.领会：早期人事理论的基本观点，人力资源管理兴起的原因，人力资源的特点，传统人事管理与现代人力资源管理的区别，人员分类中的职位分类与品位分类，工作分析和设计的内容，劳动关系管理与社会保障的内容。

（二）人力资源规划与员工招聘

1.识记：人力资源规划的含义。

2.领会：人力资源规划的流程，人力资源规划的内容，员工招聘的两种基本途径，内部招聘与外部招聘各自的优势与局限性，二者的结合。

3.综合应用：人力资源规划的设计和内容的灵活应用，人员甄选的方法与过程。

（三）绩效考核与薪酬管理

1.识记：绩效的含义，绩效考核的含义，薪酬的含义和构成。

2.领会：绩效考核的几个常用方法：关键绩效指标法、评分法、目标管理法、平衡计分卡等，绩效考核的基本流程，薪酬确定的原则和薪酬管理的内容。

3.综合应用：绩效考核方法的应用，克服绩效考核偏差的方法技术，薪酬管理的过程。

（四）员工培训与职业生涯发展

1.识记：员工培训的含义，员工培训的类型，职业生涯发展阶段的划分，职业生涯规划的开展步骤。

2.领会：员工培训的特点，员工培训的方法。

3.综合应用：员工培训的原理与方法，职业生涯规划的制定。

四、本章重点、难点

本章重点：人员分类管理、人力资源规划与员工招聘，绩效考核与薪酬管理。

本章难点：人员分类管理、绩效考核、薪酬管理。

第七章领导

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解领导的含义与作用，认识领导者的权力及影响力，掌握领导的艺术，熟悉有关人的特性方面的理论以及领导特质理论、领导行为理论、领导权变理论等内容。

二、课程内容

第一节领导者

（一）领导者的含义与作用

领导者的含义。领导与管理的联系与区别。领导的作用体现在指挥、激励、协调等方面。

（二）领导者的权力

领导者权力来源于法定性权力、奖赏性权力、惩罚性权力、感召性权力和专长性权力。领导者的影响力有强制性影响力和非强制性影响力。

（三）领导者的素质

领导者的个体素质有政治素质、文化素质、业务素质、身体素质。领导群体的结构素质有丰富全面的知识结构、较高的专业知识结构、较强的能力结构、合理的年龄结构、良好的气质结构。

第二节领导理论

（一）有关人的特性方面的理论

麦格雷戈的X理论-Y理论，阿吉里斯的不成熟-成熟理论，沙因的有关人性的四种假设，即经济人假设、社会人假设、自我实现人假设、复杂人假设。

（二）领导特质理论

早期特质理论研究主要集中在领导者生理特质、个性特质、智力特质、工作特质、社会特质等方面，比较著名的有亨利的领导特质理论和吉赛利的领导特质理论。20世纪80年代以后，特质理论又有了新的发展，美国领导学者德克兰提岀了领导素质的宪法模型。

（三）领导行为理论

领导作风理论，领导方式理论，领导四分图理论，管理方格理论，领导行为连续统一体理论。

（四）领导权变理论

领导权变模型理论，路径-目标理论，领导生命周期理论。

第三节领导艺术

（一）领导沟通艺术

领导沟通艺术包括：开辟多元沟通渠道；加强双方沟通互动；克服沟通障碍。

（二）领导协调艺术

领导协调艺术包括：尊重下属；榜样示范；疏导教育。

（三）领导授权艺术

领导授权艺术包括：视能授权；逐级授权；适当控制；权责一致。

三、考核知识点与考核要求

（一）领导者

1.识记：领导者的含义，领导者的权力来源。

2.领会：领导的作用，强制性影响力与非强制性影响力的影响因素，领导者的个体素质，领导者群体的结构素质。,

3.简单应用：评述有关人的特性方面的理论。

（二）领导理论

1.识记：领导特质理论的产生。

2.领会：早期领导特质理论的内容，领导特质理论的新发展，X理论-Y理论的基本观点，不成熟-成熟理论的基本观点，经济人假设、社会人假设、自我实现人假设、复杂人假设的基本内容，领导作风理论、领导方式理论、领导四分图理论、管理方格理论、领导行为连续统一体理论的基本观点，领导权变模型理论、路径-目标理论、领导生命周期理论的内容。

3.综合应用：领导行为理论的运用，评述有关人的特性方面的理论，领导权变理论的实践价值与现实意义，领导权变理论对领导方式的指导作用。

（三）领导艺术

1.领会：领导沟通艺术、领导协调艺术、领导授权艺术的内容。

2.综合应用：在管理实践中灵活运用领导沟通艺术、领导协调艺术、领导授权艺术。

四、本章重点、难点

本章重点；领导理论、领导艺术。

本章难点：领导权变理论、领导沟通艺术。

第八章激励

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解激励的含义与过程，把握激励因素和激励原则.系统掌握内容型激励理论、过程型激励理论、行为改造型激励理论的内容，能对之做出公正全面的评价并运用于管理实践。

二、课程内容

第一节激励概述

（一）激励的含义与过程

激励是激发人的动机，诱导人的行为，使其发挥内在潜力，为实现既定目标而努力的过程。

激励的过程包括需求、动机、行为、满足4个步骤。

（二）激励因素与激励原则

能满足的利益就是激励因素。美国学者小克劳德-乔治提出的激励原则。

第二节内容型激励理论

（一）需求层次理论

人类的基本需求可分为生理需求、安全需求、归属需求、尊重需求和自我实现需求五

个层次，人类需求层次之间的递进关系，人类需求的动态性、发展性与个体差异性。对需求层次理论的评价。

（二）成就需要理论

人的社会性需要并非与生俱来，人的基本社会需要分为成就需要、权力需要和社交需要。有效管理者的需要结构。

（三）双因素理论

保健因素或不满意因素，激励因素或满意因素。不同需要追求者的心理与行为特点,提高效率的关键在于工作丰富化。对双因素理论的评价。

第三节过程型激励理论

（一）期望理论

管理实践中各种激励因素激励力的大小，取决于人们对他所能得到的结果的期望价值和他认为得到该结果的概率。要调动工作积极性，必须处理好个人努力与绩效、绩效与奖励、奖励与满足个人需要的关系。对期望理论的评价。

（二）公平理论

职工的工作态度与生产积极性，不仅取决于他（们）所获报酬的绝对量，而且取决于他（们）所获报酬的相对量。公平的含义与影响，不公平条件下人们的心理与行为表现。对公平理论的评价。

（三）波特-劳勒模式

一个人的努力程度由工作获得报偿的价值和个人觉察的努力以及获得奖励的概率所决定。一个人的工作绩效不仅依赖于努力程度，同时受个人能力、个人角色认识以及所处环境的限制。

第四节行为改造型激励理论

（一）强化理论

强化是指对某种行为肯定或否定的后果能在一定程度上决定该行为今后是否会重复发生。强化可以分为积极强化、消极强化、惩罚、消退四种。强化的原则。对强化理论的评价。

（二）归因理论

归因的含义。人们行为的内部原因或外部原因，成功或失败的归因倾向。对归因理论的评价。

三、考核知识点与考核要求

（一）激励概述

1.识记：激励的含义，小克劳德•乔治提出的激励原则。

2.领会：激励的过程，激励因素。

（二）内容型激励理论

1.识记：人类需求的五个层次，人的基本社会需要的内容，激励因素与保健因素的含义与构成。

2.领会：需求层次理论、成就需要理论、双因素理论的基本观点。

3.简单应用：评述需求层次理论、成就需要理论、双因素理论。

（三）过程型激励理论

1.识记：公平的含义。

2.领会：期望理论、公平理论、波特-劳勒模式的基本观点，公平的影响。

3.综合应用：评述期望理论、公平理论、波特-劳勒模式。分析个人努力与绩效、绩效与奖励、奖励与满足个人需要之间的关系。分析工作绩效与个人能力、个人的角色认识以及环境之间的关系。

（四）行为改造型激励理论

1.识记：强化的含义，强化的类别，归因的含义。

2.领会：强化的作用，强化的原则，人们行为成功或失败的归因倾向。

3.综合应用：评述强化理论和归因理论，强化理论与归因理论的运用。

四、本章重点、难点

本章重点：激励的过程、激励理论。

本章难点；行为改造型激励理论、过程性激励理论。

第九章控制

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解控制的含义与内容，认识控制的类型与作用，掌握控制的过程与方法，增强控制意识，提高控制能力。

二、课程内容

第一节控制概述

（一）控制的含义

控制可以理解为一系列的检査调整活动，也可理解为检查和调整的过程。

（二）控制的内容

人员、财务、作业、信息、组织绩效等是管理者从事控制工作的主要参考点。

（三）控制的作用

任何组织的活动都需要控制，组织成员需要控制，整个管理系统都需要控制。

第二节控制的类型与过程

（一）控制的类型

控制的类型多种多样，从不同的角度可以做出不同的分类。前馈控制、现场控制、反馈控制是控制的基本类型。

（二）控制的过程

确立标准，检查实际绩效，纠正偏差。控制是一个连续的过程，它使管理工作成为一个闭路系统。

第三节控制的方法

（一）传统控制方法

现场观察法、统计数据资料分析法、专题报告分析法、人员控制法。

（二）现代控制方法

程序控制方法、预算控制方法、全面控制方法。

三、考核知识点与考核要求

（一）控制概述

1.识记：控制的含义，控制的内容。

2.领会：控制与创新的关系，控制职能与计划职能的联系，控制的作用，人员控制、财务控制的意义，组织绩效是实施控制的根据。

（二）控制的类型与过程

1.识记：控制的类型划分，前馈控制、现场控制、反馈控制的含义。

2.领会：前馈控制是一种面向未来的控制，影响前馈控制的因素。现场控制兼有前馈控制和反馈控制两方面的特征。反馈控制不是最好的控制，但却是最为普遍的控制。控制的三个步骤，标准是控制的基础，控制是一个连续的过程。

3.简单应用：比较前馈控制与反馈控制，分析控制三个步骤的功能。

（三）控制的方法

领会：传统控制方法与现代控制方法。

四、本章重点、难点

本章重点：控制的类型与过程，现代控制方法。

本章难点：现代控制方法。

第三编管理方法与技术

第十章系统分析、网络计划与精益管理

一、学习目的与要求

通过本章的学习，了解系统分析的概念与作用，掌握系统分析的内容与过程、系统分析的方法和技术；了解网络计划方法的产生和运用，并认识其在管理中的作用，掌握网络图的绘制，掌握网络图时间参数的计算与关键路线的确定，并领会如何制订最优的计划方案；熟练掌握精益管理的方法与技术。

二、课程内容

第一节系统分析方法与技术

（一）系统分析的概念与作用

系统分析的概念，系统分析的作用。

（二）系统分析的内容与过程

系统分析的内容：整体分析，结构分析，层次分析，相关分析，环境分析。

系统分析的过程：确定目标，拟订方案，选择可行方案，选择计算准则，应用模型技术，生成要输入的数据，运行和操作模型，分析结果，回馈。

（三）系统分析的方法和技术

系统分析的方法论有三个相互关联的基本范畴：行为研究、价值研究、规范研究。

系统分析的主要技术：系统分析的定性方法；系统分析的定量方法。

第二节网络计划方法

（一）网络计划方法的产生与运用

甘特图，关键路线法，计划评审技术。

（二）网络计划方法的优点和作用

有利于科学掌握全局；有利于抓住重点和关键；能够最大限度地提高效率；有利于提高预见性；可以更方便地使用现代工具与技术。

（三）网络图的绘制

网络图及其基本概念，工序间基本的相互关系及其表示方法，绘制网络图的规则与方法，绘制网络图的步骤，网络图的简化与合并。

（四）网络图时间参数的计算与关键路线的确定

网络图时间参数的计算，关键路线的确定及工作保证。

（五）制订最优的计划方案

第三节精益管理方法与技术

（一）精益思想的产生及发展

精益生产方式的形成与发展，精益生产理论化，精益管理方法和工具的广泛运用。

（二）精益思想的基本原则

根据客户需求，重新定义价值；识别价值流，重新制定企业活动；使价值流动起来；依靠客户需求拉动价值流；追求尽善尽美。

（三）精益管理的具体技术和方法

精益生产要严格消除浪费；建立无间断流程，提高总体效益；提倡全过程的高质量，要求“一次做对七基于顾客需求来拉动生产，而不是通过生产来拉动消费；坚持标准化，同时兼顾工作创新；尊重员工，给员工授权；灵活而有效的团队组织工作；精益供应链；“自我反省"和“现地现物"。

（四）精益管理在我国应用的重要性

三、考核知识点与考核要求

（一）系统分析方法与技术

1.识记：系统分析的概念，系统分析的内容，系统分析的方法。

2.领会：系统分析的作用，系统分析的过程及运用，系统分析的定性方法，系统分析的定量方法。

（二）网络计划方法

1.识记：网络图及其基本概念，工序间基本的相互关系及其表示方法，绘制网络图的规则与方法，网络图时间参数的计算，确定关键路线的方法。

2.领会：网络计划方法的作用，网络计划方法的优点，绘制网络图的步骤，网络图的简化与合并。

3.简单应用：网络图的绘制技术。

（三）精益管理方法与技术

1.识记：精益管理思想的产生与发展。

2.领会：精益管理思想的基本原则。

3.综合应用：精益管理的具体技术和方法，精益管理方法技术在我国的应用。

四、本章重点.难点

本章重点：系统分析的方法和技术、网络计划方法的运用、精益管理方法与技术。本章难点：系统分析的方法和技术、网络计划方法的运用、精益管理方法与技术的运用。

第十一章目标管理与全面质量管理

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解目标与目标管理的含义和特点，认识目标管理的全过程以及对目标管理的整体评价；掌握全面质量管理的基本内容，熟悉全面质量管理的过程、方法与组织结构。

二、课程内容

第一节目标管理的含义与特点

（一）目标与目标管理

目标的含义，目标的特点，目标管理的含义，目标管理的实质。

（二）目标管理的特点

民主参与管理，成果导向管理，自我控制管理。

第二节目标管理的过程

（一）目标的制定

目标的制定标准，目标的制定程序。

（二）目标的实施

授予适度的权限，进行资源的分配，控制目标的实施。

（三）目标实现成果的评价

成果评价的特征，成果评价的内容，成果评价的方法。

（四）目标管理的优点与不足

目标管理的优点，目标管理的不足。

第三节全面质量管理

（一）全面质量管理的基本内容

全面质量的内涵，全面质量管理的内涵，全面质量管理的指导思想与原则。

（二）全面质量管理的过程与方法

全面质量管理的过程，PDCA循环的四个阶段与八个步骤，PDCA循环的特点。

（三）全面质量管理的组织结构

质量管理委员会.综合性的质量管理部门，QC小组。

三、考核知识点与考核要求

（一）目标管理的含义与特点

1.识记：目标与目标管理的含义。

2.领会：目标的特点，目标管理的实质与特点。

（二）目标管理的过程

1.识记：目标成果评价的含义。

2.领会：目标的制定标准，目标的制定程序，目标实施的程序，成果评价的特征，成果评价的内容，成果评价的方法，目标管理的优点，目标管理的不足。

3.简单应用：按照既定的标准与原则制定管理的目标，掌握目标实施与目标成果评价的方法。

（三）全面质量管理

1.识记：全面质量的内涵，全面质量管理的内涵，PDCA循环的内涵，三种全面质量管理的组织结构形式。

2.领会：全面质量管理的思想，全面质量管理的原则，全面质量管理的过程，全面质域管理的特点，三种全面质量管理的组织结构的不同。

3.综合应用：掌握全面质量管理技术，全面质量管理组织结构的运用。

四、本章重点、难点

本章重点：目标的实施，目标实现成果的评价，全面质量管理的过程与方法。

本章难点：目标的成果评价，全面质量管理的过程与方法.

第十二章社会调查方法与技术

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解社会调查研究的含义，认识社会调查研究方法的基本概念，熟练掌握抽样调查方法以及各种资料收集的方法，包括问卷法、观察法、文献调查法、访谈法等，提髙自身社会调查能力。

二、课程内容

第一节社会调查方法概述

（一）社会调查概述

社会调查的含义、原则及目的和作用。

（二）社会调查方法的基本概念

社会现象与概念的抽象层次，社会指标，变量，相关关系，命题与假设，资料的信度与效度。

第二节抽样调查方法

（一）抽样与抽样调查

抽样调查的含义，抽样术语。

（二）概率抽样和非概率抽样

简单随机抽样，等距抽样，分层随机抽样，整群抽样，多阶段抽样，偶遇抽样，判断抽样，配额抽样，滚雪球抽样。

第三节资料收集方法

（一）问卷法

问卷法的特点及类型，问卷法的结构。

（二）观察法

观察法的概念、种类以及评价，观察法的原则、基本程序以及基本要求。

（三）文献调查法

文献及文献调查法的含义和特点，对文献法的评价，搜索文献的基本要求，查找文献的基本方法。

（四）访问调査法

访问调查法的概念及特点，访问调查法的方法及技巧。

三、考核知识点与考核要求

（一）社会调查方法概述

1.识记：社会调查的含义。

2.领会：社会调查的原则、作用，社会调查方法的基本概念。

（二）抽样调查方法

1.识记：抽样调查的含义，抽样术语，随机抽样及非随机抽样的方式。

2.综合应用：随机抽样方法。

（三）资料收集方法

1.识记：问卷法的主要类型，问卷的基本结构，观察法的含义，观察法的基本类型，文献与文献调查的含义，文献法的优缺点，访谈法的含义，访谈法的类型。

2.领会：问卷法的优点，问卷法的缺陷，观察法的优点与缺点，观察的原则，文献调查法的特点，搜集文献的基本要求，访谈法的特点。

3.综合应用：问卷设计，观察的基本程序与要求，查找文献的方法，访谈的方法与技巧。

四、本章重点.难点

本章重点：抽样调查方法、资料收集方法。本章难点：抽样调查方法、资料收集方法的运用。

Ⅳ关于大纲的说明与考核实施要求

一、课程自学考试大纲的目的和作用

课程自学考试大纲是根据专业自学考试计划的要求，结合自学考试的特点而确定的。其目的是对个人自学、社会助学和课程考试命题进行指导和规定。

课程自学考试大纲明确了课程学习的内容以及深广度，规定了课程自学考试的范围和标准。因此，它是编写自学考试教材和辅导书的依据，是社会助学组织进行自学辅导的依据，是自学者学习教材、掌握课程内容知识范围和程度的依据，也是进行自学考试命题的依据。

二、课程自学考试大纲与教材的关系

课程自学考试大纲是进行学习和考核的依据，教材是学习掌握课程知识的基本内容与范围，教材的内容是大纲所规定的课程知识和内容的扩展与发挥。

三、关于自学教材

指定教材：《现代管理学》，全国高等教育自学考试指导委员会组编，刘熙瑞、杨朝聚主编，中国人民大学出版社，2018年版。

四、关于自学要求和自学方法的指导

本大纲的课程基本要求是依据专业考试计划和专业培养目标而确定的。课程基本要求还明确了课程的基本内容，以及对基本内容掌握的程度。基本要求中的知识点构成了课程内容的主体部分。因此，课程基本内容掌握程度、课程考核知识点是高等教育自学考试考核的主要内容。

为有效地指导个人自学和社会助学，本大纲已指明了课程的重点和难点，在章节的基本要求中一般也指明了章节内容的重点和难点。

本课程共6学分。

（1）在全面系统学习的基础上掌握基本理论、基本知识、基本方法。本课程内容涉及管理学的各个方面，知识范围广泛，各章之间既有联系，又有很大区别，有的具有很强的独立性。自学应考者首先应全面系统地学习各章，记忆应当识记的基本概念、名词，深入理解基本原理，弄懂基本理论和方法的内涵；其次，要认识各章之间的联系，注意区分相近的概念和相类似的问题，并掌握它们之间的联系；最后，在全面系统学习的基础上掌握重点，有目的地深入学习重点章节，但切忌在没有全面学习教材的情况下孤立地去抓

重点。

（2）把学习管理学的基本理论与应用管理学的方法结合起来。本课程注重对管理学原理的阐述，自学应考者应在学习现代管理学的同时思考这些理论和方法在管理实际中的应用问题，使管理学的实用性切实落到实处。这就要求自学应考者首先要弄懂管理学的基本理论的科学内涵；其次，要学会正确运用这些理论去分析和解决管理实际中的问题。

（3）树立理论联系实际的学风，结合中国现实的管理状况来学习管理学。学习行政管理专业的自学应考者绝大多数希望在毕业后从事管理工作，因而在学习过程中就要有带着问题学的精神。注重素质训练和分析问题、解决问题能力的提高，切实把课程学习中的理论、知识变成自己的实际能力。

五、对社会助学的要求

社会助学者应根据本大纲规定的课程内容和考核目标，认真钻研指定教材，明确本课程与其他课程不同的特点和学习要求，对自学应考者进行切实有效的辅导，引导他们防止自学中的各种偏向，把握社会助学的正确导向。

要正确处理基础知识和应用能力的'关系，努力引导自学应考者将识记、领会同应用联系起来，把基础知识和理论转化为应用能力，在全面辅导的基础上，着重培养和提高自学应考者分析问题和解决问题的能力。

要正确处理重点和一般的关系。课程内容有重点与一般之分，但考试内容是全面的，而且重点与一般是相互联系而不是截然分开的。社会助学者应指导自学应考者全面系统地学习教材，掌握全部课程内容和考核知识点，在此基础上突岀重点。总之，要把重点学习同兼顾一般结合起来，切勿孤立地抓重点，更不能猜题、押题。

六、对考核内容的说明

本课程要求考生学习和掌握的知识点内容都作为考核的内容。课程中各章的内容均由若干知识点组成，在自学考试中成为考核知识点。因此，课程自学考试大纲中所规定的考试内容是以分解为考核知识点的方式给出的。由于各知识点在课程中的地位、作用以及知识自身的特点不同，自学考试将对各知识点分别按四个认知（或叫能力）层次确定其考核要求。

在考试之日起6个月前，由全国人民代表大会和国务院颁布或修订的法律、法规都将列入相应课程的考试范围。凡大纲、教材内容与现行法律、法规不符的，应以现行法律法规为准。命题时也会对我国经济建设和科技文化发展的重大方针政策的变化予以体现。

七、关于考试命题的若干规定

本课程的命题考试.应根据本大纲所规定的考试内容和考试目标确定考试范围和考核要求，不得任意扩大或缩小考试范围，提高或降低考核要求。考试命题要覆盖到各章，并适当突出重点章节，体现本课程的内容重点。

本课程在试题中对不同能力层次要求的分数比例一般为：识记占20%;领会占30%;简单应用占30%；综合应用占20%。

试题要合理安排难度结构。试题难易度可分为易、较易、较难、难四个等级。每份试卷中，不同难易度试题的分数比例一般为：易占20%；较易占30%；较难占30%;难占20%。必须注意，试题的难易度与能力层次不是一个概念，在各能力层次中都会存在不同难度的问题，切勿混淆。

本课程考试试卷采用的题型一般有：单项选择题、多项选择题、判断说明题、简答题、论述题、案例分析题等。各种题型的具体形式可参见“参考样卷”。

V参考样卷

一、单项选择题（本大题共25小题，毎小题1分，共25分。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的，请将其选出）

1.把管理职能划分为计划、组织和控制的美国学者是( )。

A.戴维斯

B.法约尔

C.古立克

D.奥唐奈

2.行为科学可分为早期与后期两大阶段，其中早期行为科学又称( )。

A.一般管理理论 B. 双因素理论

C.科学管理理论

D.人际关系论

3.英国学者查尔斯\*巴贝奇认为，要调动劳动者的工作积极性，应采用( )。

A.计时工资制度

B.计件工资制度

C.固定工资加利润分享制度

D.差别计件工资制度

4.老子思想的核心是( )。

A.道

B.法

C.术

D.势

5.社会系统学派的创始人、美国学者切斯特\*巴纳德的重要贡献是提出了( )。

A.权威接受理论

B.人际关系论

C.科层组织理论

D.竞争战略理论

6.具有回溯分析、非零起点、双重优化特点的决策类型是(

A.初始决策

B..模拟决策

C.追踪决策

D.非渐进决策

7.在管理决策中，只有采取“满意准则”，才是更合理、更可行的。提出这一观点的

是()

A.理性决策模式

B.渐进决策模式

C.权变理论学派

D.决策理论学派

8.传统人事管理的主要任务是( )。

A.满足员工精神需求

B.构建良好人际关系

C.为组织招募人员

D.重视人力资源开发

9.作为一项系统工程，职位分类的第一步是( )。

A.职位描述

B.职位调查

C.职位规范

D.职级划分

10.“不成熟-成熟”理论主张，在管理中选择领导方式应该( s )。

A.以“任务”为中心

B.以“历史”为中心

C.以“现实”为中心.

D.以“未来”为中心

11.“领导者在不同条件下选择不同领导方式，以期达到理想领导效果”的主张属于

)。

A.领导权变理论

B.领导作风理论

12.某员工善于做表面文章，喜欢在领导面前表现自己，领导决定对他视而不见、不予理睬。按照强化理论的观点，领导这种做法属于（）

A.积极强化B.消极强化C.惩罚D.消退

13.下列表述，符合“波特-劳勒模式”的是（）。

A.个人的努力程度取决于激励力的大小

B.奖励的价值不以工作绩效为标准

C.人们对奖励的满意程度与奖励的公平度无关

D.人们对所得奖励是否满意不影响下次承担目标任务的行为

14.控制论是研究各类系统的控制和调节的一般规律的科学，其创立者是（）o

A.申农B.诺伯特•维纳C.贝塔朗菲D.哈罗德•孔茨

15.反馈控制的依据是（）。

A.条件B.计划C.结果D.方案

16.为防止发生火灾，消防官兵深入仓库检查消防设施及制度执行情况，这种活动属

于（）。

A.计划控制B.现场控制C.间接控制D.反馈控制

17.1958年美国海军武器局利用网络计划方法来实施（）。

A•“北极星”导弹计划B.宇航登月计划

C.气象卫星计划D.航母扩编计划

18.美国人H.F.甘特发明的、在管理中用来反映和制订计划的常用工具是（）。

A.网络图B.方格图C.横道图D.决策树

19.下列选项中属于系统分析的定性方法的是（）。

A.超理性分析B.对抗分析C.损益分析D.马尔可夫分析

20.为了实现组织既定的目标，而必须具备的要求或命令他人行动和处理问题的一种权力或力量称为（）

A.准则B.计划C.控制D.权限

21.美国学者亚历克斯.奥斯本(A.F.Osborn)在1939年首次提出的智力激励法，

也被称为( )。

A.个人判断决策法

B.直接头脑风暴法

C.德尔菲法

D.决策树法

22.头脑风暴会议最中心的环节是(” )。

A.专家提出方案.

B.明确议题

C.“热身”活动

D.确定人选

23.组织或部门对未来一段时期内组织收支情况的设计是() )。

A.预算

B.审计

C.决算

D.利润

24.用样本的统计值去推论总体的参数值时，总会存在着偏差，这种偏差就是

)。

A.抽样错误

B.抽样概率

C.抽样误差

D.抽样框

25.

社会调查过程中，用以表示资料的可靠性与真实性的是( )。

A.信度B.效度C.因变量D.自变量

二、多项选择题（本大题共5小题，每小题2分，共10分。在每小题列出的五个备选项中至少有两项是符合题目要求的，请将其选出。错选、多选或少选均无分）

26.行为改造型激励理论是激励理论的重要组成部分，主要包括( )。

A.斯金纳的强化理论

B.马斯洛的需求层次理论

C.凯利和韦纳的归因理论

D.赫茨伯格的双因素理论

E.麦克利兰的成就需要理论

27.儒家管理思想的要点包括( )。

A.中庸思想

B.人性善论

C.德治思想

D.民本思想

E.义利统- - 思想

28.美国学者吉赛利认为，影响领导效率的激励特征有( )。

A.对工作稳定性的需要

B.对金钱奖励的需要

C.对指挥权力的需要

D.对自我实现的需要

E.对职业成就的需要

29.波特在竞争战略理论中提出的企业基本战略有(|)。

A.专一化战略

B.蓝海战略

C.差异化战略

D.红海战略

E.成本领先战略

30.下列属于定 量决策方法的有( )。

A.确定型决策方法

B.风险型决策方法

C.不确定型决策方法

D.价值分析

E.超理性分析法

三、判断说明题（本大题共5小题，毎小题3分，共15分）

31.管理学是一门自然属性与社会属性相统一的学科。

判断:

说明:

32.多维制组织结构模式下，各类产品的产销只能由事业部经理决定。

判断:

说明:

33,马斯洛的需求层次理论认为,随着年龄增长，人们的低层次需求越来越多。判断：

说明：

34,控制具有阶段性，同时具有循环性。

判断：

说明：

35,简单随机抽样需要保证抽样框的充分性，否则可能会违背随机原则。判断：

说明：

四、简答题（本大题共5小题，毎小题6分，共30分）

36.简述全面质量管理的内涵。

37.简述决策咨询系统在决策过程中的任务。

38.简述职位分类在人事管理中的作用。

39.简述美国学者埃德加•沙因归纳的“社会人"假设的内容。

40.简述模拟决策法实施的步骤。

五、论述题（本题10分）

41.结合我国的管理实践，论述领导方式的综合运用。

六、案例分析题（本题10分）

42.案例

2011年“3・15”晚会披露了XX集团下属的XX食品有限公司存在的“瘦肉精”问题，引起了关注。XX集团股票马上跌停，市值蒸发100多亿元。国家开展了有针对性的整治。另一肉类食品公司吸取教训，在专家指导下开展了新的管理活动，拟订了生产的所有食品必须绝对保证“瘦肉精”（盐酸克伦特罗、莱克多巴胺、沙丁胺醇等）为零、其他方面质量分别高于国家标准的一个指标体系。为使这个指标体系更可靠并变成员工积极行动追求的目标，公司发动全体员工对指标体系进行了充分讨论和完善，并分别落实到每一个分公司和采购、屠宰、加工、包装、销售等每一个环节，以及生产流程中的每一个岗位。最后，还落实了严格的监督、检查及保证措施。公司要求，今后的工作，一切都要以这些指标的实现程度来评价，并且要随时检查.实践的结果是，公司每一个成员都自我约束，自觉为达到这些指标而努力。年终评价时，目标全部实现。

分析要求：

（1）指出该公司这项新的管理活动应用了哪一种管理方法，并为其定义。

（2）分析该种管理方法的主要特点。



