

管理学原理

1. 定性决策

目标和行动无法用数量表示、只能做定性描述（德尔菲法、专家会议、头脑风暴）

2. 定量决策

目标和行动可以用数量的形式表示、用数据模型来辅助（确定性、不确定型、风险型）

3. 网络计划技术

把工作项目分成若干作业，根据作业顺序排列，用网络图对工作项目进行统筹规划和控制（优点：用人力物力财力完成）

4. 业务流程再造/企业再造

又称业务流程重组、以业务流程为改造中心、业务流程进行根本再思考和彻底再设计、在企业经营中从成本、质量、服务、速度得到巨大改善

目标——关注顾客需求和满意度

5. 战略管理

为保证战略目标的实现而进行谋划、并将谋划进行实施、以及实施过程中的控制的一个整体动态过程

6. 韦伯管理理论在今天管理实践中的意义

为管理的连续性奠定了基础、

所有权力都有明确规定、合理性、

领导人可以借助法律手段来保证权力行使

7. 企业社会责任的含义及其重要性

含义——义务、不是经济和法律所要求的

重要性——构建和谐社会的基础、有利于提高企业间的竞争力、对全球社会具有意义

8. 计划和决策的区别

决策——组织活动方向、内容方式的选择

计划——行动任务的具体安排

分权——根据管理岗位工作任务的需要，规定的职责权限

9. 机械式组织与有机式组织的特点

机械式组织——职能专门化、僵化的职务与权限、信息集中于高层、垂直命令、强调固有知识

有机式组织——知识经验的专门化、柔性的职务与权限、信息分散共享、水平沟通、强调吸收外部智慧

10. 领导权变理论观点——领导方式的选择和工作环境、目标及其下属成熟度等因素有关系

费德勒权变理论

领导生命周期理论（周期是：高工作低关系——高工作高关系——低工作高关系——低工作低关系）

11. 领导的作用及其如何实现作用

指挥作用、协调作用、激励作用

身先士卒、协调关系、引导沟通

12. 不同激励方式在实践中的优缺点

(1) 工作激励——分配工作任务激发工作热情（工作扩大法、工作丰富法、岗位轮换法）

优点——对组织活动进行全面系统的认知、促进各个部门交流与认知

缺点——对人力资源管理的要求大、有时员工无法适应

(2) 成果激励——正确评估员工的产出基础上给予的奖励

优点——调动员工积极性创造性

缺点——只能维持一段时间、之后不再有用

(3) 综合激励——榜样激励、危机激励（激发积极性创造性）

13. 强化理论的启示

正强化——间断性、不定期不定量

负强化——连续性

14. 冲突对组织的影响

二重性——积极影响、消极影响

积极影响——成员之间发现不平衡和竞争、（产生取得平衡动机）

激发积极性创造性

消极影响——导致人与人之间排斥对立、组织涣散消弱凝聚力

15. 创新职能的基本内容

目标创新、技术创新、制度创新、组织结构创新

16. 战略创新

发现和变革组织目标、探求新的行动路径的管理决策活动

组织创新

变革组织结构、创新组织人才配备、构建创新型组织（三方面）

领导创新

是领导工作的创新和对创新工作有效领导的总和

17. 有效管理创新工作的主要内容

发掘创新来源、创新管理决策、实施创新领导、
创新活动的评估审计

18. 创新基础的选择——利用现有知识还是开发新知识

创新对象的选择——产品、工艺、生产手段

创新水平的选择——先发制人还是后发制人

创新方式的选择——独立开发还是联合开发

19. 风险管理的基本目标

损失前目标——经济目标、合法性目标、社会责任目标

损失后目标——生存目标、持续经营目标、收益稳定目标

20. 如何做好组织变革过程管理

激发组织变革意愿、创造组织共同愿景、获取持久变革动力

21. 如何做好组织结构调整

集权与分权的统一、稳定与变化的统一、一元性与多元性的统一

22. 如何将组织打造成学习型组织

系统思考、自我超越、改善心智、团体学习、建立共同愿景