

管理学笔记真题补充

1、法约尔跳板

即等级链——最高的权威者到最低层管理人员的等级系列，解决规模大层次多产生的沟通矛盾，“跳板”便于同级之间横向沟通，

2、权变管理理论学派

企业管理没有一成不变的普遍适用的方法，一切要根据企业所处的内外条件随机应变

3、直觉决策

基于决策者的经验积累所作出的判断、不经下意识的考虑而做出的决策、包括基于经验的决策、基于认知的决策、基于道德观价值观的决策、基于潜意识的心里过程

4、头脑风暴法及其原则

相关专家人员聚集在一起，在宽松的氛围中广开言路畅所欲言、寻求决策

原则——鼓励每个人独立思考、对别人的建议不做评价、补充完善已有的建议、建议越多越好不考虑自身建议质量

5、影响计划有效性的因素

组织的生命周期、组织文化、环境的波动、组织的层次

6、价值链分析法

价值链是企业所有互不相同但又互相关连的生产经营活动构成的创造价值的一个动态过程

内容——从自身企业或从竞争对手角度分析、检查在输入物流、生产

作业、输出物流、市场销售、服务所涉及的五个工作流程

分析成本、竞争优势等

7、战略管理的过程

战略管理形成制定实施——五大职能

确定目标战略、进行外部分析、进行内部分析、制定战略、实施战略、
评估结果

8、统一指挥原则

要求每位下属仅有一个上级、要求在上下级之间形成一条清晰的指挥
链

9、组织部门化原则

分工协作相结合、精简高效的部门设计、因事设职和因人设职相结合

10、职能部门化及其优缺点

职能部门化——根据业务活动的相似性来设立管理部门

优点——分工化的好处、维护最高行政指挥权

缺点——部门之间活动难以协调影响组织整体目标实现、

不利于高级管理人才的培养、不利于企业产品结构的调整

11、分权的重要性

利于组织决策合理化、提高决策质量、提高积极性（分权的好处）

12、人力资源规划

对组织任务及其环境进行预测、完成任务及其满足要求而提供人员的
过程

13、人事管理和人力资源管理的区别

人事管理——把人看成成本和工具注重投入、使用、控制、以事为中心、不考虑人与事的整体性、系统性

人力资源管理——把人看成资源注重产出和开发、以人为中心，人与事的系统优化

14、人力资源管理过程

制定人力资源规划、工作分析、人力资源的招聘与解聘、人员素质测评与甄选、定向、员工培训、薪酬管理、绩效管理、劳务关系与劳务合同管理

15、建设性冲突

组织成员从组织利益出发，对不合理之处提出意见、促进不同意见的交流及其组织不良问题的暴露

16、组织变革及其类型

根据组织内外环境的变化对组织的岗位、机构、结构进行调整

战略性变革、结构性变革、以人为中心的变革

17、组织文化对管理管理者行为影响

计划职能、组织职能、领导职能、控制职能

18、变革型领导与事务型领导的区别

事务型领导——维持型领导、明确任务、激励下属满足需要

变革型领导——帮助下属用新观念分析老问题对下属产生深远影响
(鼓励下属为了组织利益超越自身利益)

19、危机和危机管理

危机——在企业生产经营过程中由组织内外部突发而引起的可能危

机企业发展及其生存的严重问题

危机管理——企业为避免危机所带来的损害和危害、从而学习、计划、实施应对措施及其管理策略（包括危机的规避、控制、解决）

20、平衡计分卡

四个方面组装成的一个结构化指标体系

财务方面——怎样满足股东需求

内部经营方面——在哪些方面擅长或精专

学习成长方面——怎样学习或提高

客户方面——怎样满足客户需求

考助笔记