

---

# 管理基础知识区县超纲考点

- 1.在管理活动中居于主导地位的是计划，计划是管理的首要职能
- 2.不一定属于公司管理层的是控股股东
- 3.可口可乐公司一直坚持一种饮料的生产，这种发展战略属于密集型发展战略

【解析】企业的总体战略主要有三种态势：发展型战略、稳定型战略、紧缩型战略。

发展型战略又包括三种类型：一体化战略、密集型战略、多元化战略

（1）一体化战略：企业对有优势和增长潜力的产品或业务，沿其经营链条的纵向或横向延伸业务的深度和广度，扩大经营规模

（2）密集型战略：企业在原有业务范围内，充分利用在产品和市场方面的潜力来求得成长的战略。①市场渗透战略（坚守阵地），强调发展单一产品；②市场开发战略：将现有产品或服务打入新市场；③产品开发战略：在原有市场上，通过技术改进与开发研制新产品

（3）多元化战略：企业进入与现有产品和市场不同的领域

- 4.对高层管理者选聘时，常常采用面谈的方法
- 5.“伟人论”认为领导者所具有的品质特性是天生，强调“伟人”领导的灵活随机应变性
- 6.西方领导理论的研究主要集中于：领导行为模式
- 7.人员配备要求采取开放的系统方法
- 8.为了确保主管人员选聘过程中能做到公开竞争原则，其大前提是足够多的人才数量
- 9.从行为规范的意义上说，组织职位就是组织中的角色结构
- 10.职务结构是组织的横向分工与纵向隶属的总称

- 
- 11.分工劳动在工业社会的发展中的作用：加剧了普通劳动知识的专门化与狭窄化；加剧了普通劳动技能的专门化与狭窄化；决定了协调分工劳动所需的专门知识的供应的相对稀缺性
- 12.美国心理学家麦克莱兰提出的激励需求理论认为人的基本需要有：对权力的需要、对社交（归属）的需要、对成就的需要
- 13.职务轮换是让管理者全面了解组织的不同工作，得到不同经验，有助于培养管理人员的一种方法
- 14.概念创新的基本来源是激发创新和创新路径
- 15.梅奥认为，在共同的工作过程中，人们相互之间必然发生联系，产生共同的感情，自然形成一种行为准则或惯例，要求个人服从。这就构成了“非正式组织”
- 16.过分集权会引起交易成本的增加
- 17.过程型激励理论：期望理论（弗罗姆）、公平理论（亚当斯）
- 18.内容型激励理论：需要层次理论（马斯洛）、双因素理论（赫茨伯格）、成就需要激励理论（麦克莱兰）
- 19.正式组织以效益逻辑为重要标准，非正式组织以感情逻辑为重要标准
- 20.当管理幅度（管理宽度）以算数级增加时，管理关系将以几何级数增加
- 21.对主管人员考评的方法：目标法、原理法、品质等级评价法
- 22.职务系数法是属于常用的明确职务的方法
- 23.划分部门的最原始最简单的方法是按人数划分部门，如军队（军、师、旅）
- 24.决策树是期望值方法的一种
- 25.在正式沟通的五种形态中，传递信息的速度最快的是轮式沟通

- 
- 26.权变理论是根据“复杂人”提出的
- 27.根据管理的形式：一般职能和具体职能
- 28.概念创新具备三个条件：①专业知识、②自身的力量、③市场的动力
- 29.按计划的应用范围，分为：政策、程序、方法
- 30.创新对于旧事物是“一个杂乱无章的过程”，但是创新不然要遵循一定的步骤、程序和规律
- 31.创意由两项知识组合：①自己所擅长的、②相关知识、
- 32.管理效率是选择管理方式的根本标准
- 33.战略分析的主要内容：①市场分析、②行业组织分析、③竞争对手分析
- 34.积极的自我控制与有力的领导控制相结合是实现目标动态控制的关键
- 35.组织文明包括：物质文明、制度文明、精神文明（联想物质层、制度层、精神层）
- 36.预算的改进方法有“编制可抉择、补充、以零为基础”的预算等行为”
- 37.直接控制的原则就是：主管人员及其下属的素质越高，就越不需要进行间接控制。直接控制是必须的，而间接控制则不然。
- 【解析】直接控制的指导思想认为，合格的主管人员出的差错少，他能觉察到正在形成的问题，并能及时采取纠正措施，即：直接控制是通过提高主管人员的素质来进行控制工作的；间接控制是在出现了偏差、造成损失之后才采取措施来进行控制工作的。直接控制的原则就是：主管人员及其下属的素质越高，就越不需要进行间接控制。直接控制是必须的，而间接控制则不然。
- 38.合同的抗辩权属于过程控制
- 39.信息是管理和控制的基础
- 40.组织的管理沟通方向：上行沟通、下行沟通、横向沟通、斜向沟通

- 
- 41.能本管理是管理效率的核心
- 42.西蒙：认识学派、决策理论
- 43.德鲁克：知识工作者、目标管理 MBO《管理的实践》、经验案例学派（德鲁克、戴尔）
- 44.战略刚性指：战略规划的一致性、不变性、严肃性
- 45.纠正的偏差的措施主要有：改进实际绩效、调整绩效目标
- 46.绩效不良是指：绩效评价结果与理想的绩效标准相差过大
- 47.公共部门战略意识不强，从而导致其使命不清、方向不明
- 48.绩效改进方案可以与计划目标制定相结合，也可以独立制定，目的是为员工的绩效提高
- 49.志愿性管理工具中，“志愿组织”：具有灵活性、反应迅速，推动社区精神和政治参与（注意这里不是“家庭与社区”）
- 50.直线职能制是在直线型和职能型的基础上，取长补短，吸取这两种形式的优点建立的，目前绝大多数企业采用“直线职能制”
- 51.领导的本质是组织成员的追随和服从
- 52.管理者适于处理复杂的问题，领导者适于处理变化的问题
- 53.系统论认为，组织是一个开放的系统，是“输入—产出”的转换系统，系统论是从“组织的动态过程”来研究的，并不强调组织结构的静态因素
- 54.弹性化组织设计旨在改变传统科层组织的弊端

【解析】科层制（又称官僚制）是建立在马克斯·韦伯的组织社会学的基础上的，官僚制指的是一种权力依职能和职位进行分工和分层，以规则为管理主体的组织体系和管理方式，也就是说，它既是一种组织结构，又是一种管理方式。

---

55. 人类社会的发展史，也就是管理类型的变迁史

56. 决策的实质：解决企业外部环境、内部条件、经营目标三者之间的动态平衡

57. 职权分三种：直线职权、参谋职权、职能职权

【解析】直线职权是指给予一位管理者指挥其下属工作的权力，也就是通常所说的指挥权；所谓参谋职权是指管理者拥有某种特定的建议权或审核权，可以评价直线方面的活动情况，进而提出建议或提供服务。职能职权是指参谋人员或某部门的主管人员所拥有的原属直线主管的那部分权力

58. 波特：

(1) 五力模型（同行业内现有竞争者的竞争能力、潜在竞争者进入的能力、替代品的替代能力、供应商的讨价还价能力、购买者的讨价还价能力）

(2) 三大竞争战略：①成本领先战略、②差异化战略、③目标集中战略

59. 组织战略制定在整个战略管理过程中居于首要地位，是战略活动的起点

【解析】注意：战略活动的起点不是战略分析！（参考书本第 212 页）

60. 甘特图又称：横道图、条状图

61. 负反馈控制即反馈控制，正反馈控制即前馈控制

62. 管理的重点是经营，经营的核心是决策

63. 组织价值观是整个组织文化的核心，选择正确的组织价值观是塑造良好的组织文化的首要战略问题

64. 价格是计量和评价劳动的社会标准

65. 行政系统内部监督体系：

(1) 一般监督：层级监督（上、下层级）

(2) 专门监督（行政监察、审计机关）

66. 西拉季认为，影响组织设计的因素有环境、战略、技术、组织结构