|  |
| --- |
| 形考任务一 |
| 一、单项选择 |
| 1. 下列各选项中，（ ）属于管理的对象。 |
| B. 组织资源和组织活动 |
| 2. “凡事预则立，不预则废”，说的是（ ）的重要性。 |
| D. 计划 |
| 3. 人们常说“管理是一门艺术”，这强调的是（ ）。 |
| A. 管理的实践性 |
| 4. 当管理者接待来访者、参加剪彩仪式等社会活动时，他行使的是（ ）的角色。 |
| D. 精神领袖 |
| 5. 对于高层管理者来说，掌握良好的（ ）是最为重要的。 |
| B. 概念技能 |
| 6. 泰罗科学管理理论的中心问题是（ ）。 |
| C. 提高劳动生产率 |
| 7. 在组织中存在着正式组织与非正式组织，正式组织与非正式组织之间的一个重大的区别就是，正式组织是以（ ）为重要标准。 |
| D. 效率的逻辑 |
| 8. 日本经济之所以能在“战后”一片废墟上迅速发展起来，起主导和关键作用的是（ ）。 |
| A. 形成了自己独特的企业文化 |
| 9. 计划工作的前提是（ ）。 |
| B. 预测 |
| 10. 每一层级的管理者都参与组织计划的制定，这就是计划工作的（ ）特征。 |
| B. 普遍性 |
| 11. 当外部环境具有很高的不确定性时，计划应是指导性的，同时计划期限也应该（ ）。 |
| B. 更短 |
| 12. 选择方案就是根据评价结果，从各种可行方案中选出（ ）的方案。 |
| D. 最满意 |
| 13. 当预测者能够得到足够的准确数据资料时，采用（ ）是可取的方法。 |
| C. 定量预测 |
| 14. 企业目标并不是一成不变的，应根据外部环境的变化及时调整与修正，使其更好地实现企业的宗旨，这就是确定企业目标的（ ）原则。 |
| B. 权变性 |
| 15. 目标建立过程中要注意，目标数量要适中。一般地，要把目标限制在（ ）以内。 |
| B. 5个 |
| 二、多项选择 |
| 16. 根据管理二重性的原理，与自然属性相联系的是（ ）。 |
| A. 生产力 |
| C. 社会化大生产 |
| 17. 明茨伯格通过实证研究发现：管理者在组织中扮演十种角色，这些角色被分为（ ）。 |
| A. 人际关系角色 |
| C. 信息传递角色 |
| D. 决策制定角色 |
| 18. 管理者在行使各种管理职能、扮演三类管理角色时，必须具备以下技能：如（ ）。 |
| B. 技术技能 |
| C. 人际技能 |
| D. 概念技能 |
| 19. 外部环境是指对组织的绩效起着潜在影响的外部因素，它又分为（ ）。 |
| A. 宏观环境 |
| B. 产业环境 |
| 20. 梅奥的人际关系学说的基本内容包括（ ）。 |
| A. 人是“社会人”而不是“经济人” |
| B. 企业中存在着非正式组织 |
| C. 生产效率主要取决于工人的士气 |
| 21. 马克斯·韦伯指出，任何组织都必须由某种形式的权力作为基础，才能实现目标。这些权力包括：（ ）。 |
| A. 传统的权力 |
| B. 理性----合法的权力 |
| D. 超凡的权力 |
| 22. 1990年，美国麻省理工学院斯隆管理学院的彼得·圣吉教授出版了一本享誉世界之作--《第五项修炼－－学习型组织的艺术与实务》，下列选项中（ ）是其主要内容。 |
| A. 系统思考 |
| B. 改变心智模式 |
| C. 超越自我 |
| D. 建立共同愿景 |
| 23. 物质文化是企业文化外在形象的具体体现，包括（ ）。 |
| A. 产品设计 |
| B. 产品质量 |
| C. 厂容厂貌 |
| D. 员工服饰 |
| 24. 计划工作有广义和狭义之分，广义的计划工作包括（ ）。 |
| A. 制定计划 |
| C. 执行计划 |
| D. 检查计划执行情况 |
| 25. 根据应用广度的不同可以将计划分为（ ）。 |
| A. 战略计划 |
| B. 作业计划 |
| 26. 任何组织的经营目标都是多元化的，比如：（ ）。 |
| B. 高利润 |
| C. 提高市场占有率 |
| D. 提高员工福利待遇 |
| 27. 以下选项中，（ ）属于备选方案的评价指标。 |
| A. 收益 |
| B. 成本 |
| C. 期限 |
| D. 风险 |
| 28. 按预测属性的不同，可将预测划分为（ ）。 |
| C. 定性预测 |
| D. 定量预测 |
| 29. 组织经营活动的复杂性决定了组织目标具有如下性质：( )。 |
| A. 多重性 |
| B. 层次性 |
| D. 变动性 |
| 30. 目标建立过程中应该（ ）。 |
| A. 尽可能量化企业目标 |
| B. 把目标控制在五个以内 |
| D. 期限适中 |
| 三、判断正误 |
| 31. 控制的实质就是使实践符合于计划，计划就是控制的标准。（ ） |
| A. 对 |
| 32. 处于不同管理层次上管理者，其履行的管理职能也是不同的。（ ） |
| B. 错 |
| 33. 对于同一管理职能，不同层次的管理者所从事的具体工作的内涵也是不完全相同的。（ ） |
| A. 对 |
| 34. 泰罗的科学管理既重视技术因素，也重视人的社会因素。（ ） |
| B. 错 |
| 35. 彼得·圣吉教授认为，不同的人对同一事物的看法不同，原因是他们的行为模式不同。（ ） |
| B. 错 |
| 36. 现实中，许多中小型组织大量采用的是非正式计划。（ ） |
| A. 对 |
| 37. 无论是定性预测还是定量预测都需要建立数学模型。（ ） |
| B. 错 |
| 38. 企业目标为企业决策指明了方向，是企业计划的重要内容，也是衡量企业实际绩效的标准。（ ） |
| A. 对 |
| 39. 著名管理学家彼得·德鲁克提出，企业目标唯一有效的定义就是创造利润。（ ） |
| B. 错 |
| 40. 目标管理强调的是以成果为目标的管理。（ ） |
| A. 对 |
| 四、案例分析 |
| 41.文化到位找到新感觉 |
| 题目：1.银华公司是怎样认识到企业文化的作用的？ |
| 答：①市场变化 ②市场竞争，企业生存空间 ③职工心态变化 ④原有理念制度、文化的不足 上述四个方面的变化要求银华公司创造新的理念价值观和作为方式 |
| 题目：2.银华公司在企业文化建设上做了哪些工作？ |
| 答：①机制转变（考核、管理、人才提拔、分配）促成新的行为方式 ②抓教育（树榜样、抓学习）新的理念提升 ③重视投入（人财物、组织职能、文化、硬件等） |
| 题目：3.怎样认识企业文化的本质和作用？ |
| 答：企业文化是企业在长期的生产经营和管理活动中创造的具有本企业特色的精神文化 和物质文化。它由三个部分组成：（1）企业精神。企业精神是企业文化的核心，是呈观念形态的价值观、理想和信仰等。（2）制度文化。是企业文化的中间层，是把企业精神和物质文化二者联系起来，使企业文化制度化、规范化的行为准则。（3）物质文化。它是企业文化的外围层，是呈物质形态的产品设计、产品质量、厂容厂貌、员工服饰等，它是企业文化外在形象的具体体现。企业文化的功能主要体现在：企业文化对企业员工的思想和行为起着导向作用；对企业员工具有凝聚和激励作用；对员工行为具有约束和辐射作用。 |
|  |
| 形考任务二 |
| 一、单项选择 |
| 1. 战略管理是以组织全局为管理对象来确定组织发展的远景和总体目标，规定组织总的行动纲领。这就是战略管理的（ ）特征。 |
| C. 全局性 |
| 2. 战略只是规定了发展方向、目标和基本措施，为了使其得以顺利执行，必须（ ），以明确每一阶段的任务。 |
| A. 编制具体的行动计划 |
| 3. 就组织的发展战略形式而言，可口可乐公司采用的是（ ）。 |
| D. 密集型发展战略 |
| 4. 海尔公司原来以生产冰箱为主，后来又引进空调生产线，这是（ ）的发展战略。 |
| B. 关联多元化 |
| 5. 经常重复发生，能按已规定的程序、处理方法和标准进行的简单化决策，属于（ ）。 |
| B. 程序化决策 |
| 6. （ ）决策方法也叫思维共振法、畅谈会法。 |
| C. 头脑风暴法 |
| 7. 某公司的固定成本为300万元，单位可变成本为40元，产品单位售价为55元，那么，当该企业的产量达到20万件时，其总成本为（ ）万元。 |
| C. 1100 |
| 8. 某企业拟开发新产品，有三种设计方案可供选择，各种方案在各种市场状态下的损益值如下表所示：单位：万元 |
| 那么，用冒险法选取的最优方案为（ ）。 |
| C. 丙 |
| 9. 在管理学中，组织的静态方面含义就是（ ）。 |
| C. 组织结构 |
| 10. 责任、权力、利益三者之间不可分割，必须是协调的、平衡的和统一的。这就是组织结构设计的（ ）原则。 |
| A. 责权利对等 |
| 11. 以下组织结构形式中，（ ）最适用于组织部门间的横向协作和攻关项目。 |
| D. 矩阵制结构 |
| 12. 某公司为了完成一项紧急任务，从各部门抽调有关人员成立了临时科研小组，任务完成后小组自动解散。这种组织结构就是（ ）。 |
| D. 矩阵制组织结构 |
| 13. 根据每个人的能力大小安排合适的岗位。这就是人员配备的（ ）原则。 |
| B. 量才使用 |
| 14. 述职报告是对管理人员进行考评的一种方式，它属于（ ）。 |
| D. 自我考评 |
| 15. 有计划地安排管理人员担任同一层次不同的管理职务，以此全面培养管理人员的能力，这是管理人员在职培训的方法之一，即（ ）。 |
| B. 职务轮换 |
| 二、多项选择 |
| 16. “战略”一词原意是指指挥军队的（ ）。 |
| A. 科学 |
| C. 艺术 |
| 17. 确定组织的宗旨应避免（ ）。 |
| C. 狭窄 |
| D. 空泛 |
| 18. 公司在为是否进入某一产业做决策时，需要考虑的问题有：（ ）。 |
| B. 该产业是否具有吸引力 |
| C. 公司是否拥有优势资源 |
| D. 该产业的盈利能力 |
| 19. 组织的总体战略主要有下列几种类型：（ ）。 |
| B. 稳定型战略 |
| C. 收缩型战略 |
| D. 发展型战略 |
| 20. 目前，新希望集团从生产饲料起家，后来又进入了房地产、旅游等行业。这种发展战略属于（ ）。 |
| C. 无关联多元化 |
| D. 复合多元化 |
| 21. 关联多元化发展战略的关键是新业务与原有业务之间在（ ）等方面，有一定的关联性。 |
| A. 生产系统 |
| B. 产品的核心技术 |
| C. 顾客基础 |
| D. 销售渠道 |
| 22. 由基层管理人员负责制定，对合理组织业务活动等方面进行的决策，属于（ ）。 |
| B. 业务性决策 |
| D. 日常管理决策 |
| 23. 定性决策方法是决策者根据所掌握的信息，通过对事物运动规律的分析，进行决策的方法。主要的定性方法有：（ ）。 |
| A. 德尔菲法 |
| B. 头脑风暴法 |
| D. 哥顿法 |
| 24. 德尔菲法是一种改进的专家意见法，其实质是有反馈的函询调查，包括两个基本点，即（ ）。 |
| C. 函询 |
| D. 反馈 |
| 25. 现代组织理论强调组织结构的设计应具有弹性，也就是说（ ）都要随环境的变化而变动。 |
| A. 组织的部门机构 |
| B. 职责的规定 |
| D. 职位的安排 |
| 26. 事业部制组织结构又可以称作（ ）。 |
| A. M型结构 |
| B. 多部门结构 |
| D. 产品部式结构 |
| 27. 直线职能制组织结构比直线制和职能制更有优势，它（ ）。 |
| A. 保持了集中统一指挥的特点 |
| B. 分工非常细密 |
| C. 注重专业化管理 |
| 28. 从组织需要的角度为其配备适当的人，这些人应该是（ ）。 |
| B. 有知识的人 |
| C. 有能力的人 |
| D. 对组织忠诚的人 |
| 29. 确定主管人员的需要量应该考虑以下因素：（ ）。 |
| A. 组织现有的规模和岗位 |
| B. 管理人员的流动率 |
| D. 组织发展的需要 |
| 30. 管理人员的内部提升机制具有一定的优势，比如：（ ）。 |
| A. 调动内部成员的工作积极性 |
| B. 吸收外部人才 |
| C. 保证选聘工作的准确性 |
| D. 被聘者可以迅速展开工作 |
| 三、判断正误 |
| 31. 目标和目的就是为实现组织的战略远景而设定的一套中短期的定性指标。（ ） |
| B. 错 |
| 32. 只经营一种业务的小企业，或者从事专业化经营的大型企业，其业务层战略与公司层战略是一样的。（ ） |
| A. 对 |
| 33. 组织实施稳定型战略就是保持组织的原有状态。（ ） |
| B. 错 |
| 34. 决策者所选择的方案一定是最优化的。（ ） |
| B. 错 |
| 35. 相对于个人决策，群体决策的效率较低。（ ） |
| A. 对 |
| 36. 头脑风暴法与质疑头脑风暴法，两种方法一正一反，若运用得当，可以起到互补作用。（ ） |
| A. 对 |
| 37. 组织发展是管理层的事，与普通员工无关。（ ） |
| B. 错 |
| 38. 考评方法和考评系统设计的合理与否，直接影响了管理人员考评结果的合理与否。（ ） |
| A. 对 |
| 39. 贡献考评是决定管理人员报酬大小的主要依据。（ ） |
| A. 对 |
| 40. 管理人员要与各种人相处，可能遭遇各种事件，因此需要具有良好的心理素质。这样才能冷静的处理好意外和突发事件。（ ） |
| A. 对 |
| 四、案例分析 |
| 41. 准确决策与盲目投资 |
| 问题：1．决策包括哪些基本活动过程?其中的关键步骤是什么? |
| 答：1.决策过程包括：（1）识别问题（2）确定决策目标（3）拟定可行方案（4）分析评价方案（5）选择方案（6）实施方案（7）跟踪检查。其中关键的步骤是选择方案。 |
| 问题：2．案例中两家企业形成鲜明对比的原因是什么? |
| 答：决策的正确与否是两家企业的发展形成反差的原因。 |
| 问题：3．科学决策需要注意哪些问题? |
| 答：科学性的决策，要求决策者准确认识事物的发展变化规律，并采取科学的程序和方法，做出符合事物发展规律的决策。 |
|  |
| 形考任务三 |
| 一、单项选择 |
| 1. 领导者的权力来源包括职位权力和（ ）两个方面。 |
| B. 自身影响力 |
| 2. 管理方格理论提出了五种最具代表性的领导类型，其中，（ ）又称俱乐部式领导者，这种领导方式对业绩关心少，对人关心多，努力营造一种人人放松的环境。 |
| C. 1-9型 |
| 3. 当领导者面对一个非处理不可的事情时，不直接处理，而是先搁一搁，去处理其他问题。这种调适人际关系的方法就是（ ）。 |
| D. 转移法 |
| 4. （ ）认为人的需要由低级向高级分为五个层次，即生理的需要、保障或安全的需要、归属或承认的需要、尊重的需要、自我实现的需要。 |
| A. 需要层次理论 |
| 5. 根据强化理论，职工努力工作是为了避免不希望得到的结果，这就是（ ）。 |
| C. 消极强化 |
| 6. 沟通的目的是( )。 |
| D. 激励或影响人的行为 |
| 7. ( ) 的最大的优点在于它持久、有形、可以核实。 |
| C. 书面沟通 |
| 8. 下级不愿意向上级传递坏消息，怕被上级认为自己无能；而上级也可能没有注意到下级的贡献，把下级的贡献归到自己头上，引起下级不满。这种引起沟通组织障碍的原因是（ ）。 |
| A. 地位差异 |
| 9. 人们只记忆经过自己的选择愿意记忆的信息，这种认知过程产生的沟通障碍是由于个体障碍中的（ ）原因造成的。 |
| C. 选择性知觉 |
| 10. 控制是一种动态的、适时的信息（ ）过程。 |
| D. 反馈 |
| 11. 管理人员在事故发生之前就采取有效的预防措施，防患于未然，这样的控制活动，是控制的最高境界，即（ ）。 |
| B. 前馈控制 |
| 12. 在控制标准中，诸如单位产品产出所需工时数、耗电量、原材料消耗量，及单位机器台时产量、货运吨公里油耗等标准属于（ ）。 |
| B. 实物标准 |
| 13. 某销售人员去年销售额为300万元，今年初，企业为其制定了本年度的销售额指标为1600万，在今年市场情况没有特别大的变化的情况下，这样的标准显然不符合控制标准的（ ）要求。 |
| B. 可行性 |
| 14. 基层管理者常用的控制方法是（ ）。 |
| B. 直接监督或巡查 |
| 15. （ ）控制能够反映企业的资金周转情况，进而使管理者了解企业的经营管理水平。 |
| B. 运营能力 |
| 二、多项选择 |
| 16. 领导者基于职位的权力在其权力构成中居主导地位，主要包括（ ）。 |
| A. 法定权力 |
| B. 奖励权力 |
| D. 处罚权力 |
| 17. 美国管理学家菲德勒认为，（ ）是决定领导有效性的主要环境因素。 |
| B. 职位权力 |
| C. 任务结构 |
| D. 上下级关系 |
| 18. 领导者在领导过程中需要具备多种能力，它们是：（ ）。 |
| A. 情感能力 |
| B. 行为能力 |
| C. 意志能力 |
| D. 认知能力 |
| 19. 当一个人的需要得不到满足，会产生挫折感，受挫后的防范措施一般有（ ）。 |
| A. B. 积极进取的措施 |
| C. 消极防范的措施 |
| 20. 需要层次理论中，下列选项属于安全需要的有（ ）。 |
| B. 生活要得到基本保障 |
| C. 避免人身伤害，失业保障 |
| D. 年老时有所依靠 |
| 21. 在双因素理论中，（ ）体现的是保健因素。 |
| A. 要给职工提供适当的工资和安全保障 |
| B. 要改善他们的工作环境和条件 |
| C. 对职工的监督要能为他们所接受 |
| 22. 强化理论中的强化类型有（ ）。 |
| A. 积极强化 |
| B. 消极强化 |
| C. 惩罚 |
| D. 自然消退 |
| 23. 通过沟通的含义可以看出沟通最关键的环节是（ ）。 |
| A. 信息的传递 |
| B. 对信息的理解 |
| 24. 按照沟通方式不同，沟通可以划分为（ ）等类型。 |
| B. 口头沟通 |
| C. 非语言沟通 |
| D. 书面沟通 |
| 25. 按照组织系统划分，沟通方式分为（ ）。 |
| C. 正式沟通 |
| D. 非正式沟通 |
| 26. 企业中应当承担控制职责的人员包括（ ）。 |
| A. 企业高层管理人员 |
| C. 企业中层管理人员 |
| D. 企业基层管理人员 |
| 27. 有效的现场控制，需要具备一定的条件，如下列（ ）。 |
| A. 较高素质的管理者 |
| B. 下属人员的积极参与和配合 |
| D. 适当的授权 |
| 28. 下列选项，（ ）属于没有确定的实物单位而只以一定的金额予以表示的控制标准类型。 |
| A. 销售额 |
| C. 成本总额 |
| D. 工资总额 |
| 29. 为了保证对组织工作进行有效的控制，管理者应遵循以下基本原则（ ）。 |
| A. 目标明确原则 |
| B. 控制关键点原则 |
| D. 及时性、经济性原则 |
| 30. 一般来说，对作业系统的控制主要围绕（ ）等问题展开。 |
| B. 质量 |
| C. 成本 |
| D. 采购 |
| 三、判断正误 |
| 31. 领导效率的高低取决于领导者个体素质的高低。（ ） |
| B. 错 |
| 32. 在一个领导班子里，帅才应该多一些，以提高领导班子的整体领导能力。（ ） |
| B. 错 |
| 33. 成就需要理论认为主管人员的成就需要是可以培养的。（ ） |
| A. 对 |
| 34. 合理化建议是职工参与管理的一种形式，据美国一家公司估计，生产率的提高有20%得益于工人提出的建议，其余80%来自技术的进步。管理人员应该把主要精力放在那20%上。（ ） |
| A. 对 |
| 35. 人们常常会说：“那不是我的意思！”或者“我还以为是这样！”这说明错误地发出和接收信息在沟通中经常出现。（ ） |
| A. 对 |
| 36. 在组织管理中，冲突是不可避免的，管理者需要运用管理技巧有效地解决冲突。千万不能激发冲突。（ ） |
| B. 错 |
| 37. 沟通过程中有了反馈，表明信息接受者收到并完全理解了信息发出者的信息。（ ） |
| B. 错 |
| 38. 控制工作只是上级主管人员或主要是中层主管人员的职责。（ ） |
| B. 错 |
| 39. 一般来说，高层管理人员主要从事例外性的、非程序性和重大的程序性控制活动，而中层和基层管理人员集中从事例行的、程序性的控制活动。（ ） |
| A. 对 |
| 40. 产品质量是工作质量的体现，也是工作质量的基础和保证。（ ） |
| B. 错 |
| 四、案例分析 |
| 41. 让班组做主 |
| 问题：1．孟教授讲的领导应发扬民主，给员工决策权的说法对吗?为什么? |
| 答：孟教授讲的发扬民主,让员工有群体决策权的说法本身没错,因为员工有群体决策权,一方面能集思广益提高决策的正确性;另一方面,能提高员工实施决策的主动性、积极性。本案老史的实践不成功主要是忽略了被管理者和情景这二个关键因素,从被管理者来说,工厂车间的班组工人的素质、需求层次和成熟度相对于技术人员、管理人员来说比较低,所以对他们来说,所以只适宜在有关他们物质利益(工资、奖金、福利等)等方面征求意见,而与工作任务相关的事(如定额等)应采取任务式集中管理,有利于提高效率;从环境因素看,企业的性质决定了生产的连续性,分工协作的严密性,从而要求在生产任务方面实施统一高效的集中管理和决策。 |
| 问题：2．实行民主管理应具备哪些条件?该工段具备这些条件吗? |
| 答：真正的民主应具备以下条件:①员工素质高,有能力,有抱负,自我管理意识强,能够具备讨论和解决决策问题的能力;②决策问题的性质、特点和时间等方面适宜于民主讨论的问题;③把民主讨论与集中决策有机结合起来;④班组可以讨论定额问题,但老史要提出要求(先进水平)和因势利导,并最后有集中决策权。该工段目前不完全具备,所以老史应该:①重新召集班组组长开会,讲原则(先进定额水平)、讲要求并进行引导;②对员工讲清楚,先进定额与大家收入、待遇等是密切相关的关系;③对目前定额的不合理要加以分析说明,提高员工的认识水平。 |
|  |
| 形考任务四 |
| 一、名词解释从教材中找出十个关键词，并加以解释 |
| 1.领导者：是指在组织中担任领导角色的人，具有影响力、权威性，能够指引和影响个人或组织实现目标。 |
| 2.企业文化：是一个组织内部共享的价值观、信念、仪式、符号和处事方式等的总和，表现为企业的日常运行和经营管理活动中的各个方面 |
| 3.管理:是管理者为有效地达到组织目标,对组织资源和组织活动有意识、有组织、不断地进行的协调活动。 |
| 4.管理职能:即是管理的职责的权限。管理职能有一般职能和具 体职能之分。 |
| 5.决策:指人们为了实现某-特定系统的目标,在占有信息的经验的基础上,根据客观的条件,提出各种备选的行动方案,借助科学的理论和方法,进行必要的 |
| 计算分析和判断,从中选择出一个最满意的方案,以之作为目前和今后的行动指南。 |
| 6.协调:即和谐, 指企业的一-切工作都能配合得适当,以便于工作使企业的经营活动顺利进行,并有利于企业取得成功。 |
| 7.霍桑试验:分为四个阶段: 1)工照明试验;2)继电器装配试验;3)谈话研究;4)观察试验。 |
| 8.行为科学:广义的行为科学是指包括类似运用自然科学的实验和观察方法,研究在自然和寒舍环境中人的千米的科学。狭义的行为科学是指有关对工作环境中个人和群体的行为的-门综合性学科。 |
| 9.组织行为学:主要包括领导理论和组织变革、组织发展理论。 |
| 10.企业再造:企业再造的实施方法是以先进的信息系统和信息技术为手段,以顾客中长期需要为目标,通过最大限度地减少产品的质量和生产规模发生质的变化。 |
| 二、撰写一篇小短文 |
| 管理学是研究管理活动过程及其规律的科学，是管理实践活动的科学总结。任何一个组织，凡是有目标、有协调活动，都需要管理。学完课程后，你有哪些收获？或者体会？请撰写一篇1000字左右的小短文。 |
| 探索管理智慧：我的管理学课程学习收获与体会 |
| 在知识经济的时代洪流中，管理学犹如一座照亮航程的灯塔，以其深邃的洞察力和丰富的实践经验，为各类组织在复杂多变的环境中实现高效运作与持续发展提供了理论指导与实践框架。随着课程的深入学习，我对管理学的理解从最初的朦胧轮廓逐渐变得清晰立体，对其在现代组织管理中的价值有了更深层次的认知。以下是我对管理学课程学习的主要收获与体会。 |
| 一、理解管理的本质与目标 |
| 首先，我深刻理解到管理的本质并非简单的命令与控制，而是一种协调与优化的过程。管理者需要运用科学的方法和艺术的智慧，调动组织内的人力、物力、信息等资源，使之朝着共同的目标有序、高效地运转。这种协调与优化不仅体现在对内部流程的梳理、资源的配置上，更在于对人的激励、团队的建设以及创新氛围的营造。管理的目标也不仅仅是短期的业绩提升，更应着眼于长远的组织效能提升与可持续发展，这要求我们在实践中兼顾效率与公平，关注经济效益与社会效益的双重提升。 |
| 二、掌握系统的管理理论与工具 |
| 通过系统的学习，我掌握了包括计划、组织、领导、控制在内的管理四大职能，以及战略管理、人力资源管理、运营管理、市场营销、财务管理等一系列子领域的基本理论与方法。这些理论如同一套完整的工具箱，为我理解和解决实际管理问题提供了有力的支持。例如，运用SWOT分析识别组织的优势、劣势、机会与威胁，运用PESTEL模型解析外部环境因素，运用SMART原则制定清晰、可衡量的目标，运用平衡计分卡进行绩效评估与战略执行监控等。这些理论工具的应用，使我能够在纷繁复杂的管理情境中抽丝剥茧，找出关键问题，制定有效对策。 |
| 三、领悟以人为本的管理哲学 |
| “人”始终是管理的核心。在课程学习中，我深切体会到尊重人、关心人、发展人的以人为本的管理理念。无论是激励理论中的马斯洛需求层次理论、赫兹伯格的双因素理论，还是领导风格中的变革型领导、仆人式领导，都在强调理解个体差异，满足员工内在需求，激发其工作积极性与创新精神的重要性。同时，我也认识到，良好的组织文化、有效的沟通机制、公正的评价体系以及持续的学习与发展机会，都是打造和谐、高效团队，实现员工与组织共赢的关键要素。 |
| 四、理解动态适应的战略思维 |
| 面对快速变化的外部环境，管理者需要具备敏锐的洞察力和灵活的应变能力。通过学习，我了解到战略管理并非一次性规划，而是持续的迭代与调整过程。企业需要根据市场趋势、竞争态势、技术革新等因素，不断审视和修正自身战略，以保持竞争优势。此外，我还理解到，创新不仅是产品、技术层面的突破，更是商业模式、管理方式、组织结构等方面的革新，是推动企业持续成长的核心动力。因此，培养创新意识，营造创新氛围，建立创新机制，成为现代管理者的重要职责。 |
| 五、树立社会责任与道德伦理意识 |
| 管理学课程让我深刻认识到，企业并非孤立于社会的经济实体，而是社会生态系统的一部分，承担着经济、社会、环境等多重责任。管理者在追求经济效益的同时，必须遵循商业道德，尊重法律法规，关注社会福祉，保护生态环境，实现经济、社会、环境的综合价值最大化。同时，企业应积极参与社会治理，通过公益慈善、社区服务等方式回馈社会，塑造良好的企业公民形象。 |
| 总结而言，学习管理学课程，我收获的不仅仅是知识与技能，更是一种系统思考问题、科学解决问题的思维方式，一种以人为本、关注社会的责任意识，以及一种勇于创新、敢于变革的精神风貌。这些宝贵收获将在我未来的学习、工作乃至生活中发挥重要指导作用，帮助我在复杂多变的世界中，以管理者的视角洞见问题，以管理者的智慧解决问题，为个人成长与社会进步贡献自己的一份力量。 |