

# 管理学

## 第一节 管理学概述

管理学是一门综合性的交叉学科，是系统研究管理活动的基本规律和一般方法的科学。管理学是适应现代社会化大生产的需要产生的，它的目的是：研究在现有的条件下，如何通过合理的组织和配置人、财、物等因素，提高生产力的水平。



**管理概念：**是管理者在一定的环境下，为了实现特定组合的目标，动员和运用资源而进行的计划、组织、领导和控制等社会活动。

**管理的类型：**

**社会生活的两大领域：**

**公共领域——**代表社会公共利益，承担社会公共事务的政府和非政府公共组织是其主要组织形式；

**非公共领域——**企业构成了其主要组织形式；

1、公共管理

**含义：**是以公共组织为依托，运用公共权力，为有效实现公共利益而进行的管理活动。

**特点：**

实现公共利益为目标（根本目标）

以公共组织为依托（政府是典型的公共组织，行政管理是公共管理的主要形式）

2、企业管理

**含义：**企业管理是为实现单个个体利益进行的管理活动

**管理人物**

- 1、科学管理之父”泰勒：管理就是确切的知道你要别人去干什么并使他用最好的方法去干。
- 2、“经营管理之父”法约尔：计划、组织、指挥、协调、控制
- 3、决策管理学家西蒙：管理就是决策
- 4、“现代管理之父”彼得·克鲁克：强调管理的实践特性和使用效果
- 5、毛泽东：管理，一是决策，二是用人。

## 二、管理学原理

（一）人本原理

（二）激励原理

生 安 静 想 必 事 到 成 功

## 1、基础——“马斯洛需求层级理论”

- (1) 生理的需要 (2) 安全的需要 (3) 感情和归属的需要
- (4) 尊重的需要 (5) 自我实现的需要

## 2、激励的动力分为三种基本类型

- (1) 物质动力 (2) 精神动力 (3) 信息动力

### (三) 能级原理

### (四) 系统原理

### (五) 权变原理

### (六) 效益原理

## 第二节 管理学效应

### 考点一：牢骚效应

凡是公司中有对工作发牢骚的人，那家公司或老板一定比没有这种人或有这种人而把牢骚埋在肚子里的公司要成功得多。点评：(1) 牢骚是改变不合理现状的催化剂。(2) 牢骚虽不总是正确的，但认真对待牢骚却总是正确的。

### 考点二：海恩法则 → 量的积累、责任心

海恩法则是德国飞机涡轮机的发明者德国人帕布斯·海恩提出一个在航空界关于飞行安全的法则，海恩法则指出：每一起严重事故的背后，必然有29次轻微事故和300起未遂先兆以及1000起事故隐患。法则强调两点：一是事故的发生是量的积累的结果；二是再好的技术，再完美的规章，在实际操作层面，也无法取代人自身的素质和责任心。

### 考点三：墨菲定律

爱德华·墨菲是美国爱德华兹空军基地的上尉工程师。

1949年，他和他的上司斯塔普少校参加美国空军进行的MX981火箭减速超重实验。这个实验的目的是为了测定人类对加速度的承受极限。其中有一个实验项目是将16个火箭加速度计悬空装置在受试者上方，当时有两种方法可以将加速度计固定在支架上，而不可思议的是，竟然有人有条不紊地将16个加速度计全部装在错误的位置。于是墨菲作出了这一著名的论断，如果做某项工作有多种方法，而其中有一种方法将导致事故，那么一定有人会按这种方法去做。

墨菲定律根本内容是：如果事情有变坏的可能，不管这种可能性有多小，它总会发生。

#### 考点四：手表定律

手表定律是指一个人有一只表时，可以知道现在是几点钟，而当他同时拥有两只表却无法确定。两只表并不能告诉一个人更准确的时间，反而会使看表的人失去对准确时间的信心。手表定律在企业管理方面给我们一种非常直观的启发，就是对同一个人或同一个组织不能同时采用两种不同的方法，不能同时设置两个不同的目标，甚至每一个人不能由两个人来同时指挥，否则将使这个企业或者个人无所适从。

#### 考点五：破窗理论

破窗理论：一个房子如果窗户破了，没有人去修补，隔不久，其它的窗户也会莫名其妙地被人打破；一面墙，如果出现一些涂鸦没有被清洗掉，很快的，墙上就布满了乱七八糟、不堪入目的东西；一个很干净的地方，人们不好意思丢垃圾，但是一旦地上有垃圾出现之后，人们就会毫不犹豫地随便扔垃圾，丝毫不觉羞愧。

#### 考点六：鳄鱼法则

其原意是假定一只鳄鱼咬住你的脚，如果你用手去试图挣脱你的脚，鳄鱼便会同时咬住你的脚与手。你愈挣扎，就被咬住得越多。所以，万一鳄鱼咬住你的脚，你唯一的办法就是牺牲一只脚。譬如在股市中，鳄鱼法则就是：当你发现自己的交易背离了市场的方向，必须立即止损，不得有任何延误，不得存有任何侥幸。

#### 考点七：羊群效应

羊群是一种很散乱的组织，平时在一起也是盲目地左冲右撞，但一旦有一只头羊行动起来，其它的羊也会不假思索地一哄而上，全然不顾前面可能有狼或者不远处有更好的草。因此，“羊群效应”就是比喻人都有一种从众心理，从众心理很容易导致盲从，而盲从往往会陷入骗局或遭到失败。

#### 考点八：踢猫效应

在心理学上，“踢猫效应”是这样说的：一父亲在公司受到了老板的批评，回到家就把沙发上跳来跳去的孩子臭骂了一顿。孩子心里窝火，狠狠去踹身边打滚的猫。猫逃到街上正好一辆卡车开过来，司机赶紧避让，却把路边的孩子撞伤了。这就是心理学上著名的“踢猫效应”，描绘的是一种典型的坏情绪的传染。人的不满情绪和糟糕的心情，一般会随着社会关系链条依次传递，由地位高的传向地位低的，由强者传向弱者，无处发泄的最弱小的便成了最终的牺牲品。其实，这是一种心理疾病的传染。

## 第二章 行政管理

### 第一节 公共行政

#### 考点一：公共行政概述

##### 一、行政管理含义

行政管理即公共行政，是指国家行政机关依法管理国家事务、社会公共事务和自身内部事务的组织活动。

##### 二、行政管理活动的二重性

（一）体现国家中统治阶级的阶级意志，压迫和镇压被统治阶级以维护其统治地位的阶级属性

（二）干预和管理社会一般公共需要所产生的各种社会公共事务的社会属性。

## 考点二：行政管理主体

### 一、含义

行政管理的主体是指实施公共行政管理行为的当事人，即享有行政管理权力，能以自己的名义实施有关管理行为，并承担相应法律责任的组织。

行政管理的主体是特定的，在我国就是各级人民政府及其所属的各类行政机构，根据产生的依据，主要分为职权性行政管理主体和授权性行政管理主体。

### 二、职能

#### （一）行政职能的概念

行政职能，也称政府职能，是指国家行政机关依法对国家事务和社会公共事务进行管理时应承担的职责和所发挥的功能、作用。

行政职能体现了公共行政的本质要求，是科学建立行政组织、设置行政机构的根本依据，是政府的核心要素，是政府角色定位的集中体现。政府职能转变是行政管理体制和机构改革的关键。

#### （二）行政职能的分类

行政职能可以分为基本职能和运行职能。基本职能是依据政府管理的事务的性质对政府职能进行的划分，是最普遍的一种政府职能分类方法，是政府机构设置的主要依据。运行职能是按照行政管理过程来划分的政府职能。

##### 1. 基本职能（静态职能）

|          | 政治职能    | 经济职能        | 文化职能       | 社会职能    |
|----------|---------|-------------|------------|---------|
| 基本<br>职能 | ①军事保卫职能 | ①政策指导职能     | ①发展科学技术的职能 | ①社会福利职能 |
|          | ②社会治安职能 | ②宏观调控职能     | ②发展教育的职能   | ②社会救济职能 |
|          | ③民主职能   | ③培育完善市场机制职能 | ③发展文化事业的职能 | ③社会保险职能 |
|          | ④国际交往职能 | ④公共服务职能     | ④发展体育的职能   | ④环境保护职能 |
|          | ⑤阶级专政职能 | ⑤监督检查职能     | ⑤卫生职能      | ⑤社会服务职能 |

##### 2. 运行职能（动态职能）

从过程的角度看，行政职能主要有决策（计划）、组织、协调、控制、监督等五项。其中计划和控制是管理基本职能。

##### （1）决策（计划）职能

决策职能是行政管理过程的首要职能。决策贯穿于管理的全过程。

##### （2）组织职能

为有效地实现既定管理既定行政管理的目标和任务，通过建立行政组织机构，确定职位，职责和职权，协调相互关系，将组织内部各个要素联结成有机的整体，使人财物得到最合理的使用，就是组织职能。

##### （3）协调职能

行政协调职能是行政管理过程中平衡各类行政关系、调节各种利益因素的职能。

##### （4）控制职能

这是按行政计划标准，来衡量计划完成情况并纠正计划执行中的偏差，确保目标实现的管理活动。

##### （5）监督职能

行政监督职能是指保证行政管理系统廉洁高效和优化运作的职能。监督职能的发挥是政府按法定权限、程序和方式，对各级行政机关及工作人员是否遵纪守法、勤政廉洁实施监督。

决策 组织 协调 控制

### 考点三：政府职能转变

#### 一、职能重心调整

由“管制”向“服务”转变。

#### 二、职能关系调整

##### （一）外部关系

政企分开、政资分开、政事分开、政府与市场中介组织分开。

##### （二）内部关系

主要理顺中央与地方、上级与下级政府间各职能部门之间的关系。

#### 三、职能方式转变

（一）从直接、微观管理向间接、宏观管理转变。

（二）从依靠单一的行政手段向综合运用经济、法律、行政的转变。

（三）政府职能转变是政府改革的关键。

## 第二节行政组织

### 考点一：含义

从广义上说，行政组织是指为执行一定事务而将从事共同工作的人们通过权责和任务分配结成系统协调的组织机构。

从狭义上说，则指为执行国家的政务所结成的有系统的组织机构。

### 考点二：设置原则

#### 一、精干效能原则

#### 二、依法设置原则

#### 三、按需设置原则

#### 四、权责统一原则

#### 五、适应发展原则

### 考点三：行政组织的结构

行政组织结构是指对行政组织各种要素进行的一种特定安排，即行政组织各要素的排列组合方式。从动态上讲，组织结构是组织自身及其外部影响力量在一定环境下围绕特定目标对行政组织各种要素做出的一种特定安排。

#### 一、纵向结构

行政组织的纵向结构又称行政组织的层级化，是指行政组织和职能部门上下级之间的机构、职位、人员的配备和责任、权力、工作程序的等级划分。行政组织的纵向结构的基本问题是确立各层级之间的隶属关系。该问题的解决依赖于处理好行政层次和行政幅度之间的关系。

##### （一）行政层次

行政层次指的是行政组织中的层级数目，行政层次即行政组织内的层级数目，按级别分为高、中、低、基层，呈金字塔式。行政层级需要解决的问题是层次数目必须适当。所以应尽量减少层次数目，但不是越少越好，应本着精简、效率的原则，以取得最佳的行政效能为尺度。

## （二）行政幅度

行政幅度即一个层次的行政机构或行政领导所直接、有效控制的行政机构或人员的数目。科学的行政幅度没有统一的标准，它的宽窄与以下四个因素有关：（1）行政层次。在被管理单位或人数不变的情况下，**管理幅度与管理层次成反比**，管理幅度越大，则管理层次越少；相反，管理幅度越小，则管理层次越多。（2）组织内权责划分程度。权责明确，监督范围就可以扩大；权责不清，则行政幅度相应会减少。（3）组织成员素质。如果成员受过良好训练，有良好判断力和创造力，行政幅度可适当增宽。（4）组织机构的合理化程度以及物资设备和技术传送的先进程度。组织机构合理，物质设备和技术传送较为先进，行政幅度可适当减少；反之亦然。

## 二、横向结构

行政组织的横向结构即组织的部门化，是指行政组织的横向分工，是行政组织内同级行政机构之间和机构内部各级部门之间的平衡分工、相互合作和协调的关系模式。

## 三、行政组织结构改革的形式

扁平化是行政组织结构改革的主要形式，通过减少行政管理层次，减少冗余人员，建立一种紧凑干练的扁平化组织结构，如权力下放、租赁承包等。

扁平化的优点在于可以调动组织成员的积极性，使组织内部信息畅通、降低成本、提高效率；缺点是权力分散、控制力减弱。

### 考点四：行政组织的类型

按照行政组织的职责内容和性质不同可划分为以下几种类型：

## 一、领导机关

领导机关亦称首脑机关，指国务院和各级地方人民政府。它是各级政府领导的决策核心。领导机关是行政组织的中枢，是各级政府决策和执行的指挥机关，在整个行政组织中起统率作用。

## 二、职能机关

职能机关指各级政府中负责组织和管理某一专业方面行政事务的执行机关。职能机关是领导机关的组成部门，执行领导机关制定的方针、政策和指示。它的职权活动具有局部性、专业性特征。

## 三、辅助机关

辅助机关是指为了使行政首长或专业职能机关顺利地进行管理活动，在机关内部承担辅助性工作任务的机构。它参与政务、协助决策、沟通关系、协调活动、收集信息和处理纠纷，它的状态直接关系到首脑机关功能的发挥。

辅助机关可分为政务性或事务性、综合性或专业性的辅助机关。

## 四、咨询机关

咨询机关亦称智囊机构，是一种现代政府的组织形态，通常指汇集专家学者和富有经验的政府官员来专门为政府出谋划策、提供论证政策方案的行政机构。参谋咨询机关具有业务独立的地位，其基本职能是研究咨询、参与决策、协调政策、培训人才。

## 五、派出机关

派出机关指一级政府根据政务管理的需要，按管辖地区授权委派的代表机关。派出机关是不构成一级政府的行政机关，其权力是委派机关权力的延伸。主要任务是贯彻执行上级政府机关的决议和指示，完成上级机关交办的行政任务，检查、督促下级机关贯彻上级机关指示和决议的情况。在我国行政组织中所设置的地区行署就是典型的派出机关。

## 六、临时机关

临时机关是领导机关为解决某一特定问题，或为调查某一事件，而从各个政府部门抽调人员组成的临时性组织。它的主要任务是接受委托，处理某一特殊事件或突发性事件。任务一完

成，临时机构应随之撤销。

### 第三节行政领导

#### 考点一：含义

行政领导，是指国家行政机关中主管职能的承担者，依法行使国家权力，组织和管理行政事务所进行的行政活动的通称。

#### 考点二：产生方式

##### 一、选任制

选任制是指由法定选举人投票，经多数通过，来决定职务的任免。行政领导者由被领导者或被领导者的代表选举产生，选举出的领导人要接受国家权力、上级政府的领导和监督，接受广大人民的监督。

##### 二、委任制

又称任命制，指由立法机关或其他任免机关经过考察而直接任命产生行政领导者的制度。如国务院常务会议有权任命各部委领导者的副职，直属机关和办事机关的正、副职领导者。

##### 三、考任制

指根据统一的、客观的标准，按照公开考试、择优录用的程序产生的行政领导者的制度。考任制源于我国古代科举制，但现代的考任制与科举制已有了本质意义的不同。如中央一些部委和一些省市公开招聘司级和处级领导者。

##### 四、聘任制

聘任制指根据工作需要，通过签订合同的方式选用外部人员在一定的任期内担任一定的行政领导职务的制度。

#### 考点三：行政领导体制类型

行政组织体制，是指行政组织结构中各层级、各部门之间行政关系制度化的表现形式。行政组织体制主要有以下几种形式：

##### 一、首长负责制、委员会制

按照行政决策和担负行政责任的人数多少来划分：

###### （一）首长负责制

首长负责制，又称独任制，指行政组织最高决策和管理权力由行政首长个人行使负责的组织体制。美国的总统制是首长制的典型。

优点：权力集中，责任明确，行动迅速，效率较高。

缺点：受个人的知识、智慧、才能限制，处理问题难免有不周之处；独揽大权，容易导致专制和滥用权力的现象。

###### （二）委员会制

委员会制，也称合议制，指行政组织决策和管理权力由若干人组成的委员会共同行使，按少数服从多数或协调一致的原则集体决定、共同负责的组织体制。瑞士联邦政府是委员会制的典型。

优点：能够集思广益，决策问题考虑比较周详，能够代表各方面的利益。委员分工合作，各当一面，可以减轻主要领导者的负担，避免个人专制和滥用权力的现象发生。

缺点：行动不快，效率较低，权力分散，责任不易明确。

##### 二、层级制、职能制

按照组织系统内部各机构的职权性质和范围来划分：



### （一）层级制

层级制，又称分级制、直线制或科层制，是指一个组织系统在纵向上由上至下划分若干层级，形成一个像连续的台阶那样的权限划分系统。

优点：指挥统一，权力集中，层级分明，整齐如一。各级领导者业务性质大体相同，干部升迁或调动，均能很快胜任。同时，由于这种体制强调掌握与熟悉各方面业务，有利于培养具有统筹安排、综合平衡能力的“通才”。

缺点：容易造成领导者事无巨细，事必躬亲；中间层次太多，领导也难以指挥。

### （二）职能制

职能制又称为分职制，是指一个组织系统在横向上划分为各个具有不同权限的职能部门的领导体制，

优点：分工精细，领导者各司其职，业务熟悉，工作效率高，有利于培养精通各门业务的专家和提高干部的专业化水平。

缺点：专业性强，造成机构臃肿，人浮于事；政出多门，无所适从；不了解全局，办事容易违反经济原则和时效原则。

在现代社会，在一个较大的组织系统中，层级制与职能制是兼而用之的。

## 三、完整制和分离制

按照下级所对应上级的数，可分为：

### （一）完整制

完整制，又称集约制或一元统属制，是指属于同一个领导层级的各机关，或者一个机关中的各个构成单位，所接受的上级指挥、控制和监督完全集中于一位行政首长或者是一个上级机关者。当代行政组织一般都实行完整制。

优点：权力集中，易统筹计划，责任分明，减少相互推诿、扯皮，避免工作重复和减少“内耗”，有利于提高工作效率。

缺点：权力高度集中，易滋生首长的独断专横，压制下属各单位在贯彻执行政策上的主动性、积极性和创造性，使下级养成对上级的依赖性，行动迟缓，效率低下。

### （二）分离制

分离制又称独立制或多元统属制，是指同一层级的各机关，或一个机关的各构成单位，所受到上级的指挥、控制和监督不集中于一位领导者或一个上级机关。

优点：权力分散，容易防止专断与滥用权力；有利于发现和培养人才。此外，在分离制的情况下，即使上级领导机关不健全，不称职或决策失误，也不至于对全局发生重大影响。

缺点：单位各自为政，权力冲突，工作重复，内耗严重，造成人力、物力、财力的浪费。

## 四、集权制、分权制

按照上下级领导权限不同，可分为：

### （一）集权制

集权制是指一切事务的决策权均集中在上级组织，下级组织只有执行权而无决策权的领导体制。下级机关或下级领导者没有或很少有自主权，它只能按照上级机关的决定和指示办事。

优点：能统一意志，统一政策，便于指挥；

缺点：如果发挥得不好，就不容易顾及矛盾的特殊性，不易因地制宜，灵活性差，应变能力低，往往限制下级积极性和创造性的发挥。

### （二）分权制

分权制是指下级机关在自己管辖的权限内，能独立自主地决定问题，而上级组织不加干涉的领导体制。

优点：可以使下级因地制宜贯彻上级指示，充分发挥自己的智慧和才干，从实际情况出发，依据不同的特点去处理问题，充分发挥本地的长处和优势。

缺点：如果发挥不好，容易自立门户，各行其是，各方常会发生矛盾和冲突，也容易发生本位主义、分散主义，不顾整体利益的倾向。

#### **考点四：领导方式**

##### **一、按照行政领导活动的侧重点**

###### **（一）重人式**

重人式领导是以人作为中心进行领导活动，领导者关心的是如何建立和发展人际间的关系，以建立一个宽松、和谐的工作环境。重人式领导认为，只有部属是愉快的工作者，才会产生最高的效率、最好的效果。因此，领导者应致力于建立和谐的人际关系和宽松的工作环境，尊重部属人格，不滥施惩罚，注意给予部属合理的物质待遇，以人作为中心进行领导活动。

###### **（二）重事式**

重事式领导就是以事为中心的领导方式，领导者关心的是组织的目标、工作的任务和工作效率及质量。

###### **（三）人事并重式**

人事并重式领导是既关心人，也注重工作，做到关心人与关心事两方面的辩证统一的领导方式。

人事并重式的领导者认为，既要重视人，也要重视工作，两者不可偏废，做到关心人与关心事的辩证统一。关心人，才能调动人的积极性；关心事，才能使每个人都有明确的责任和奋斗目标。显然，人事并重式领导方式是应该提倡的。

##### **二、按照行政领导者运用行政权力的不同方式**

###### **（一）专断式**

专断式领导亦称“专制式领导”、“独裁式领导”。一种决策权高度集中于领导者一个人手中的、大权独揽的领导方式。这种领导完全无视被领导者的意见、建议，亦不顾及被领导者的个人意志和需求，只要求其对领导者个人意志的绝对服从、盲目服从，强调在领导过程中自上而下的指挥和命令，否认下属对决策的参与权和民主权。

###### **（二）民主式**

民主式管理是一种重在强调沟通的管理方式，管理者不是自上而下地发号施令，而是将自己定位为领队或企业管理教练，遇到问题与下属一道找出最佳的解决方案，并邀请下属一道作出决策。鼓励员工勇于尝试，即使出现偏差也不过分苛求员工，在一种特殊的民主气氛中让员工逐步提高决策水平，愿意做出好的决策，并为自己的决策负责。

###### **（三）放任式**

放任式行政领导方式是指行政领导将很大部分的行政决策权力下放给下级行政机构或行政人员，让其充分享有行政管理权限的一种行政领导方式。这种方式一般适用于任务不明确的部门，如科研机构。

#### **第四节行政决策**

##### **考点一：含义**

行政决策，是指行政领导者在处理政务时，从公共利益和公平与公正原则出发，依照法律和有关规定所做出的决定的行政行为。行政决策是行政机关为履行行政职能所作出的行为设计和抉择过程。

##### **考点二：行政决策的类型**

###### **一、按决策所具备的条件划分**

###### **（一）确定型决策**

确定型决策是指决策者对决策对象的自然状态和客观条件能够确定，决策目标也非常明确，对决策实施的结果也能够确定。

#### （二）风险型决策

风险型决策是指决策者对决策对象的自然状态和客观条件比较清楚，也有比较明确的决策目标，但是实现决策目标结果必须冒一定风险。

#### （三）不确定型决策

不确定型决策是指决策者对决策对象的自然状态和客观条件都不清楚，决策目标也不够明确，对决策的结果也不能控制和预测。

### 二、按决策问题的重复程度不同划分

#### （一）程序性决策

程序性决策也叫常规性决策，是指决策者对所要决策的问题有法可依，有章可循，有先例可参考的结构性较强，重复性的日常事务所进行的决策。

#### （二）非程序性决策

非程序性决策也叫非常规性决策，是指决策者对所要决策的问题无法可依，无章可循，无先例可供参考的决策，是非重复性的、非结构性的决策。

程序性决策和非程序性决策并没有明确的界限，大多数决策既不是完全程序化的决策，也不是完全非程序化的决策，而是程序化和非程序化的结合。

### 三、按决策主体不同划分

#### （一）个人决策

在进行行政决策时，由行政领导者一个人所做出的决策，叫做个人决策。这是在政府系统内常见的一种决策方式和决策类型。

#### （二）集体决策

集体决策是指在进行行政决策时，由行政领导集体所做出的决策。集体决策往往采取少数服从多数的原则。

### 四、按主体的决策方法划分

#### （一）经验决策

经验决策是指决策者对决策对象的认识与分析，以及对决策方案的选择，完全凭借决策者在长期工作中所积累的经验和解决问题的惯性思维方式所进行的决策。这是领导者经常用的决策类型，也是最传统、最常见的决策类型。

#### （二）科学决策

科学决策是指决策者凭借科学思维，利用科学手段和科学技术所进行的决策。尽管科学决策是建立在现代科学技术基础之上的先进决策方法，但是也不能认为经验决策就是落后的方法，是没有价值的方法。科学决策和经验决策各有所长，各有所短，互相不能取代，只能是取长补短。

### 五、按决策涉及问题的规模和影响程度划分

#### （一）战略决策

战略决策是指带全局性、方向性的重大问题的决策，它影响深远，涉及范围广泛。

#### （二）战术决策

战术决策则是技术性问题的决策。

### 六、按决策目标要求划分

#### （一）最优决策

最优决策指决策者追求理想条件下的最优目标，选择最优方案的决策。

#### （二）满意决策

满意决策是指决策者根据现实的条件，追求一种满意结果的决策，它以对现实条件的充分分

析为基础，选择一种较为满意的方案，以期达到决策目标的一种决策。

行政决策通常都是满意决策，即相对的“最优决策”，在现实的条件下力求选择最佳决策方案。

## **七、按方案数量划分**

### **（一）开关决策**

开关式决策,即在两种可选方案中选择一种,要么A,要么B。

### **（二）旋钮决策**

旋钮式决策是在多种可选方案(三者或三者以上)中进行选择。