

07年同等学力辅导管理学原理综合复习十二 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/108/2021_2022_07_E5_B9_B4_E5_90_8C_E7_AD_c69_108228.htm 第十章 变革与发展过程管理. 企业组织本身的主要矛盾：（多选） 环境要求与组织

内部要求之间的矛盾 组织目标与个人目标之间的矛盾 科学、理性与人性之间的矛盾. 企业发展与惯性关系（简答）企业发展过程还是一种打破常规，与各种保守力量斗争，克服惯性的过程。企业发展当中的惯性，可分为体系惯性和个人惯性。体系惯性是在企业运行过程中整体意义上形成的固定、僵化的体系和程序。个人惯性指个人在长期组织生活中形成的固定的观念、准则和思维方法、工作习惯等。（一）体系惯性。体系惯性存在于两个层次：（1）业务活动层次。相对固定、成熟的操作规程有不易变革的弊病。（2）管理体系层次。如组织结构体系、计划与控制体系、制度体系，建立起来经过一段时间稳定下来以后，都不改变。（二）个人惯性。个人惯性也有两个基本方面。一个思维方面的，一个是情感方面的。上述两个方面的惯性，在一定程度以内是有意义的，它有利于提高效率降低内耗，但超过了必要的限度，就成了一种发展变化的阻碍力量。因为它消除了矛盾，使企业处于某种稳定不变的状态，缺少发展所需的创造性，缺少比较、竞争和刺激，缺少活力，不利于发展。权变观点稳定不变不是企业发展的理想状态。企业发展既需要稳定，也需要变革；既不能没有矛盾，也不能任矛盾发展。管理上的权变观点认为，不存在一套任何时候、任何条件下都适用的管理体系和管理方法，管理过程中一切都处于变化之中。当然

，管理也不是没有基本的原理和手段，需要对每一种情境找到一种特殊的方法，在一般的管理原理、体系和具体情境下的特殊方法之间，存在着一系列可供管理者选择的体系方法。权变观点强调的是在变动的情况下寻求合理的方法。它所强调的基本点一是变化，即一切要从变化了的情况出发，用发展变化的眼光看待和把握问题，条件变了管理的体系方法也要相应调整。二是管理体系和方法的灵活运用，既讲求原则性，又讲求灵活性；既讲“经”，也讲“权”。原则性与灵活性相结合，“经”与“权”相结合，就是权变观点的要旨。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com