

公共管理硕士管理学复习：管理学复习要点（四）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/227/2021_2022__E5_85_AC_E5_85_B1_E7_AE_A1_E7_c72_227402.htm

1、 现代管理学丛林现象是美国孔茨提出，他是管理过程学派代表任务。卢丹斯权变理论的权变关系是管理方法技术与管理条件环境之间两个以上变量的函数关系。 2、 近期决策应该明确，发展战略规划应具有模糊性。 3、 根据立法与执法不同，决策可以分为国家和政府决策。 4、 公共部门决策的本质：公共利益的分配。 5、 事与愿为表示事实前提与价值前提（愿）的矛盾。 6、 张局长与李局长争执不下的意见，最好用角色互换法。 7、 光环效应具有绝对和极端性。 8、 苏轼诗：不识庐山真面目，只缘身在此中，表明管理者概念观念强，心理偏差是当局者迷；换教练是旁观者迷（替罪羊）。 9、 参与决策现代公共管理以人为本。 10、 解决投票冷漠现象用正负表决法，防止事不关己，高高挂起。 11、 领导：作为管理职能的领导，一般而言是指引导和影响人们为了实现组织和群体目标而做出努力与贡献的过程。领导实质是组织成员的追随与服从。主要涉及人的因素。与其他职能的区别主要与人相联系的方面和特征上。 12、 控制：控制指对组织内部管理活动及其效果进行衡量和校正，以确保组织目标以及为此制定的组织计划得以顺利实现的管理活动。与计划的区别：控制作为一项管理职能，是和其他职能交织在一起的，它使管理过程形成一个相对封闭的系统。在此系统中控制与计划关系密不可分。一是计划是控制前提，控制是计划实现的保证，一题两面；二是管理人员首先制定计划，计划作为评定行动及效

果是否符合实际的标准，计划越明确、全面、完整，控制效果越好；三是没有计划就失去评价成效的依据，不知是否发生偏差，更谈不上纠偏；四是没有控制，放弃收集计划执行情况有关信息，因此不知计划是否完成，更不知其正确性和合理性，计划毫无意义。

13、组织职位设计理论说明分析问题：

组织职位是指组织中具体工作职务和职责。是组织结构中的角色结构。职位设计是在组织部门设计基础上，按照组织职能、具体任务和职责要求对组织中具体岗位设计。

基本任务：

- 1)、组织职位应该有明确任务和职责（综合性和可检验性）。
- 2)、合理广度和深度（量与质的要求，考虑组织工作效率和个人能力和发展要求因素，求平衡合理设计）
- 3)、应有特定规范。（职能范围、任务职责内容；职权和工作程序规则、工作方式构成组织制度和工作条例。）

方法：

- 1)职位分类设计：职位；职系：工作性质相同，但任务和责任及工作难度不同的职位系列；职级：对职系的不同等级划分。职等：对工作性质不同，但工作繁简程度相似的职位划分。职数：在特定层次上同样职位数。
- 2)广度扩大设计：把若干分工的职位合并；职位轮换；
- 3)深度拓进设计：深度上加入性质同的工作任务及责任，激发积极性。
- 4)职位工作团体设计：把具体职位的实际任务交给团体进行，自行挑选特定职位承担者，调积极性。

部门设计：在分析和确定组织职能分类和职能关系后，以横向角度把组织具体任务和职责配置以特定组织单位，使组织职能落实到具体运行单位的过程。对组织各层次部门设计和划分。

任务：确定和划分组织不同部门；规定这些部门之间相互关系。划分部门方法：按照职能设计组织组织部门（本位主义，综合事务职能难以落实，增

加组织统一协调难度)；区域设计(层次增加，影响效率)；行业和产品(重复机构，职能重叠。费用加大)服务对象(职能交叉重叠，组织运行失调，影响效率)特定组织重要性(成果性、支持性和管理性，造成不同部门地位不同，摩擦，内部利益分配失衡。)关系进行配合分析：1)对工作性质、业务内容和运行方式相同或相似的部门，进行必要合并。2)、对相互摩擦甚至绝对排斥和冲突的部门，进行必要合并和改设。3)对不同部门业务、作用活动之间的程序性因果逻辑关系进行分析，按照此关系确定部门间联系。 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