

图书基本信息

书名：<<2011管理学考研真题与典型题详解>>

13位ISBN编号：9787511402783

10位ISBN编号：751140278X

出版时间：2010-3

出版时间：中国石化出版社

作者：圣才考研网 编

页数：398

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

前言

高校考研专业课的历年试题一般没有提供答案，虽然各校所用参考教材各异，但万变不离其宗，很多考题大同小异。

本书参考管理学权威教材、最新MBA联考大纲和相关资料，收集和整理了众多高校历年考研真题、典型试题，并进行了详细的解答。

本书具有如下特点： 1.难点归纳，简明扼要。

每章前面均对该章的重难点进行了整理。

综合众多参考教材，归纳了本章几乎所有的考点，便于读者复习。

2.题量较大，来源广泛。

主要选用80余所高校的历年考研真题、名校题库，并参考众多教材及相关资料编写而成。

可以说本书的试题都经过了精心挑选，可谓博采众长。

3.解答详尽，条理清晰。

对每道题（包括概念题，有些题有相当的难度）都尽可能给出了详细的参考答案，其中的解析条理分明，便于记忆。

个别题给出多个答案，可作参考。

考研不同于一般考试，概念题要当作简答题来回答，简答题要当作论述题来解答，而论述题的答案要像论文，多答不扣分。

4.突出热点，联系实际。

许多试题涉及当前或将来可能突出的热点问题或现象，这类试题的解答都经过精心设计，分析透彻，条理分明。

例如，人力资源管理创新等问题都是热点问题。

这类题的答案参考了相关报刊杂志，有的论述题的答案简直就是一份优秀的论文（部分来自改编的专题论文），完全可当作范文来准备。

需要特别说明的是： 1.各高校考研真题的收集和解答，得到北京大学、中国人民大学、复旦大学、浙江大学、武汉大学等高校众多师生的协助和指正，他们还提供了大量的题库、讲义、笔记、作业或期中期末试卷，在此深表感谢。

2.许多试题选自各高校考研真题，并参考了众多考研指定教材、复习材料，未能全部列出，如有不妥，敬请指正，在此表示感谢。

3.有些考题的时间较早或内容有些过时，但很值得参考，不失为优秀考题，因此仍然选用。

内容概要

《管理学考研真题与典型题详解》是基础专业课——管理学考研真题与典型题详解。

《管理学考研真题与典型题详解》参考管理学权威教材、最新MBA联考大纲及全国各大院校管理学考研试卷的结构和内容等编著而成。

全书共分14章，每章由三部分组成：第一部分为考点难点归纳；第二部分为考研真题与典型题，按概念题、简答题、论述题、案例分析题等形式对考研真题与典型题进行了整理；第三部分为考研真题与典型题详解，对第二部分的所有考研真题与典型题进行了详细的解答。

圣才学习网/中华管理学习网提供《管理堂》考研名师网络班与面授班（随书配有圣才学习卡，网络班与面授班的详细介绍参见《管理学考研真题与典型题详解》最后内页）。

《管理学考研真题与典型题详解》和配套网络班与面授班特别适用于参加硕士研究生入学考试和MBA考试管理学科目的考生，也可供各大院校管理学专业的师生参考；对于参加管理学职称考试、自考及其他相关考试的专业人员来说，也是学习管理学的一本不可多得的学习资料。

书籍目录

第1章 管理概述1.1 考点难点归纳1.2 考研真题与典型题1.3 考研真题与典型题详解第2章 管理思想与理论沿革2.1 考点难点归纳2.2 考研真题与典型题2.3 考研真题与典型题详解第3章 管理环境和社会责任3.1 考点难点归纳3.2 考研真题与典型题3.3 考研真题与典型题详解第4章 计划4.1 考点难点归纳4.2 考研真题与典型题4.3 考研真题与典型题详解第5章 决策5.1 考点难点归纳5.2 考研真题与典型题5.3 考研真题与典型题详解第6章 组织设计与运作6.1 考点难点归纳6.2 考研真题与典型题6.3 考研真题与典型题详解第7章 组织变革与组织文化7.1 考点难点归纳7.2 考研真题与典型题7.3 考研真题与典型题详解第8章 人力资源管理8.1 考点难点归纳8.2 考研真题与典型题8.3 考研真题与典型题详解第9章 领导9.1 考点难点归纳9.2 考研真题与典型题9.3 考研真题与典型题详解第10章 沟通10.1 考点难点归纳10.2 考研真题与典型题10.3 考研真题与典型题详解第11章 激励11.1 考点难点归纳11.2 考研真题与典型题11.3 考研真题与典型题详解第12章 控制12.1 考点难点归纳12.2 考研真题与典型题12.3 考研真题与典型题详解第13章 战略管理13.1 考点难点归纳13.2 考研真题与典型题13.3 考研真题与典型题详解第14章 企业创新及新理论14.1 考点难点归纳14.2 考研真题与典型题14.3 考研真题与典型题详解

章节摘录

(2) 人际技能。

人际技能就是与组织单位中上下左右的人打交道的能力，包括联络、处理和协调组织内外人际关系的能力；激励和诱导组织内工作人员的积极性和创造性的能力；正确地指导和指挥组织成员开展工作的能力。

首先，人际技能要求管理者了解别人的信念、思考方式、感情、个性以及每个人对自己、对工作、对集体的态度，并且承认和接受不同的观点和信念，只有这样才能与别人更好地交换意见；其次，人际技能要求管理者能够敏锐地察觉别人的需要和动机，并判断组织成员的可能行为及其可能后果，以便设法最大程度地统一组织成员的个人目标与组织目标；再次，人际技能要求管理者掌握评价和激励员工的一些技术和方法，最大限度地调动员工的积极性和创造性。

许多研究表明，人际技能是一种重要技能，对各层管理者都具有同等重要的意义。

在同等条件下，人际技能可以极为有效地帮助管理者在工作中取得成功。

(3) 概念技能。

概念技能是指对事物的洞察、分析、判断、抽象和概括的能力。

管理者应看到组织的全貌和整体，了解组织与外部环境是怎样互动的，了解组织内部各部分是怎样相互作用的，能预见组织在社区中所起的社会、政治和经济作用，知道自己所属部门在组织中的地位和作用。

概念技能的表现之一就是分析和概括问题的能力。

具备较高的概念技能能够使管理者快速、敏捷地从混乱而复杂的动态情况中辨别出各种因素的内在联系，抓住问题的起因和实质，预测问题将会产生的影响，判断出需要采取的措施及其可能产生的后果。

概念技能的又一表现是形势判断能力。

管理者通过对内、外部形势的分析，预见其发展的趋势，以便充分利用机会，避开威胁，使组织获得最有利的结果。

值得注意的是，概念技能对高层管理者来说尤为重要。

以上三种管理技能的相对重要性随管理者在组织中层次的不同而不同。

一般而言，对于基层管理人员来说，技术技能最为重要，人际技能在同下属的频繁接触中也是非常有益的，但概念技能的要求则相对较弱。

对于中层管理人员而言，技术技能的重要性有所下降，人际技能的要求变化不大，但概念技能显得更为重要。

对于高层管理人员，概念技能和人际技能最为重要，技术技能则相对无足轻重。

尤其在大企业中，高层主管可以充分借助下属人员的技术技能，因而对其自身的技术技能要求不高。

但在小企业中，即使是高层管理人员，技术技能也仍然非常重要。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>