

<<2009-全国名校管理学>>

图书基本信息

书名：<<2009-全国名校管理学>>

13位ISBN编号：9787802295292

10位ISBN编号：7802295297

出版时间：2008-4

出版时间：中国石化

作者：金圣才

页数：315

字数：482000

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

目前我国硕士研究生入学考试管理学科目没有采取全国统考的方式,没有统一的考试大纲,而是采取各招生院校自行命题、自行组织考试的办法,但是各校的考试要求、命题特点大同小异,一些学校的试题类型、内容难易程度都非常相似,因此,研究一些学校的考研试题非常有价值。我们参照一些名校硕士研究生入学考试管理学大纲和要求,认真研究了50多所高校300多份管理学考研真题,精心挑选部分试题和相关资料,编著了名校管理学考研真题详解指导书。

本书是一本解答北京名校管理学考研真题的复习资料。它根据北京众多院校管理学考研真题的结构和难易程度,从北京15所院校历年管理学考研真题中挑选了28套近年试题,并提供了详细的参考答案。可以说,通过本书,读者可以了解硕士研究生入学考试管理学试题的最高水平和各个院校考研管理学科目的出题思路。

对于准备参加管理学考研科目的考生来说,本书是一本不可多得的辅导资料。

需要特别说明的是:管理学考研真题的收集和参考答案的整理是非常困难的,我们在编著过程中得到了许多院校师生的协助,并参考了众多管理学教材和复习材料,在此深表感谢。如有不妥,敬请指正。

由于水平有限,错误不可避免,不妥之处和建议可与编者联系,不甚感激。

为了帮助读者更好地学习管理学等考研专业课,圣才考研网开设了各门专业课的论坛及专栏,还提供各大院校最新考研考博真题及大量专业课复习资料。

此外,本书配有圣才学习卡,在圣才学习网/中华管理学习网上可以免费为考生提供名校考研真题、在线测试、考试题库等增值服务。

## <<2009-全国名校管理学>>

### 内容概要

本书是一本解答北京名校管理学考研真题的复习资料。

它根据北京众多院校管理学考研真题的结构和难易程度，从北京15所院校历年管理学考研真题中挑选了28套近年试题，并提供了详细的参考答案。

本书特别适用于在硕士研究生入学考试中参加管理学考试科目的考生，也适用于各大院校学习管理学的师生参考，对于参加管理学职称考试、自考及其他相关专业人员来说，也是很好的管理学复习资料。

<<2009-全国名校管理学>>

书籍目录

中国人民大学商学院 管理综合（含管理学、营销管理、财务管理）2007（均含答案） 企业管理2005-2006（均含答案）中央财经大学商学院 管理学2006-2007（均含答案）北京大学光华管理学院 企业管理2004-2005（均含答案）北京师范大学 经济与工商管理学院管理学2007（含答案） 管理学院管理学2007（含答案）北京航空航天大学经济管理学院 企业管理基础2006-2007（均含答案）北京交通大学经济管理学院 管理学2006-2007（均含答案）北京科技大学 经济管理学院管理学与经济学基础2006-2007（均含答案）文法学院管理学原理2007（含答案）北京理工大学管理与经济学院 管理学2006-2007（均含答案）北京邮电大学经济管理学院 管理基础2007（含答案）对外经济贸易大学国际商学院 工商管理综合2007（含答案） 企业管理综合2006（含答案）首都经济贸易大学 工商管理学院 企业管理综合2007（复试）（含答案） 信息学院管理学综合2007（2007含答案）北京工商大学商学院 管理学2007（含答案） 企业管理综合2006（含答案）中国传媒大学媒体管理学院 企业管理2007（含答案）北京工业大学经济与管理学院 管理学2007（含答案）北京化工大学经济管理学院 管理学2007（含答案）

## &lt;&lt;2009-全国名校管理学&gt;&gt;

## 章节摘录

按调查抽样手段的不同,市场调查方法还可以分为:电话访问、直接邮寄和人员访问等。

## 3.简述非正式组织的作用。

答:非正式组织是人们在共同的工作和活动中,由于共同的感情、兴趣或观点而结成的非正式小团体。

最早发现并研究非正式组织的,是哈佛大学的梅奥教授。

梅奥对非正式组织发现和研究的,开辟了企业组织研究的一个新领域即人际关系学说,这一学说对现代企业管理理论的发展起了重要作用。

非正式组织的存在有其积极作用和消极作用,具体表现在:(1)积极作用 非正式组织创造正式组织产生的条件。

人与人之间非正式接触形成的共同的心理基础、习惯、行为方式,有助于正式组织确定的沟通 and 理解顺利实现;为正式组织正常运转创造条件。

非正式组织赋予正式组织以活力。

离开非正式组织,正式组织仅仅是一堆干巴巴的职能、制度、程序和目标,仅仅是理性的、机械性的行为系统。

有了人们相互之间非正式的接触、感情交流、认同、刺激,才赋予正式组织以血肉、活力和创造性,这种非正式的、无意识的心理状态和行为,客观上会影响到正式组织的运转。

促进信息沟通。

组织中不可能事无巨细都通过正式的信息沟通来传递,事实上非正式组织承担了相当可观的信息沟通量。

非正式组织形成的共同理解基础和同质化思维方式为共同理解创造了条件,大大提高了信息沟通的效果。

此外,非正式接触本身就是一种信息沟通过程。

有助于维持正式组织的内聚力。

非正式组织给个人提供了某种感情交流、心理认同、相互理解等方面的心理满足,甚至影响个人的价值偏好,因而有助于强化个人的协作意愿,维持正式组织的内聚力,培养个人对组织的忠诚。

维护个人完整人格。

正式组织强调个人的社会化,强调共同目标对个人的非人格性支配,一定程度上导致人格偏离。

非正式的接触有助于维护个体自尊心、自主选择和人格整体感,弥补正式组织的缺陷。

(2)消极作用 非正式组织的目标若与正式组织的目标相冲突,则可能对正式组织的工作产生不利的影响。

非正式组织要求成员一致性的压力,往往也会束缚成员个人的发展。

非正式组织的压力还会影响正式组织的变革,发展组织的惰性。

## 4.叙述战略性人力资源管理。

答:随着全球市场竞争的加剧,人力资源管理在继从传统的人事管理到人本型人力资源管理之后,又出现了新的变化动向,即从人本型人力资源管理向战略性人力资源管理演进的新趋势。

可以从以下三个方面来理解战略性人力资源管理的内涵:

<<2009-全国名校管理学>>

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>