

2026 年高职升本科专业课考试

《管理学原理》考试大纲

一、本大纲系天津财经大学珠江学院 2026 年高职升本科《管理学原理》课程考试大纲。所列考试范围出自徐碧琳主编的教材《管理学原理（第二版）》，机械工业出版社，出版日期：2015 年 9 月，ISBN（书号）：97871111513469。

二、本专业课卷面分数 100 分。

三、专业课考试题型

总体说明：《管理学原理》试题共设五个大题，每个大题分别设有若干小题。以下即每个题型的具体说明：

- 1、单选（共 10 题，每题 2 分，共计 20 分）；
- 2、不定项选择（共 10 题，每题 2 分，共计 20 分）；
- 3、判断（共 10 题，每题 2 分，共计 20 分）；
- 4、填空题（共 5 题，每空 2 分，共计 20 分）；
- 5、案例分析题（共 2 题，每题 10 分，共计 20 分）。

四、本课程命题范围：

第一章 管理概述

一、组织与管理

（一）组织

1、组织的内涵与特征

2、组织的分类

（二）管理的概念

1、管理的内涵

2、管理的特征。

（三）学习管理的重要性

二、管理的性质与职能

（一）管理的二重性

（二）管理的科学性和艺术性

（三）管理的职能

三、管理者与管理技能

（一）管理者及其分类

（二）管理者的角色

（三）管理者的能力要求

第二章 管理理论的演进

一、科学管理理论

代表人物和主要内容

二、一般管理理论

代表人物和主要内容

三、组织管理理论

代表人物和主要内容

四、梅奥与霍桑实验

代表人物和主要内容

五、X理论

代表人物和主要内容。

六、Y理论

代表人物和主要内容：

七、管理科学学派

代表人物和主要内容：管理假设、工具和方法、解决程序；管理科学学派的最大贡献是将管理从定性推向了定量。

八、社会系统学派

代表人物：切斯特·巴纳德

主要内容：组织是一个协作系统；组织有三个基本要素（协作意愿、共同的目标、组织成员之间的信息沟通）；经理人员的职能。

九、经验主义学派

代表人物：彼得·德鲁克、阿尔弗雷德·斯隆

主要内容：经理的工作任务；企业要建立合理的组织结构；倡导目标管理方法。

十、系统管理学派

代表人物：费里蒙特·卡斯特、詹姆斯·罗森茨韦克

主要内容：树立系统观点；采用系统分析；实行系统管理。

十一、决策理论学派

代表人物：赫伯特·西蒙

主要内容：管理就是决策；决策是一个过程；决策“令人满意”准则；程序化决策和非程序化决策。

十二、权变理论学派

代表人物：弗雷德·卢桑斯、弗雷德·费德勒等人

主要内容：把环境对管理的作用具体化；环境是自变量，管理观念和技术是因变量；环境变量与管理变量之间存在函数关系。

十三、管理过程学派

代表人物：法约尔、孔茨等人

主要内容：管理过程可划分为若干职能；管理过程学派的基本研究方法。

十四、企业文化理论

代表人物：威廉·大内、理查德·帕斯卡尔等人

主要内容：企业文化是为全体员工共同遵守；企业文化包括精神文化、制度文化和物质文化；企业文化的功能主要体现在导向功能、凝聚功能、约束功能、激励功能和辐射功能。

十五、流程再造理论

代表人物：迈克尔·哈默、詹姆斯·钱皮

主要内容：对现有流程进行全面的功能和效率分析；改进相关单位的活动方式或单元之间关系的组合方式，设计流程改进的方案；组织流程改进方案的实施。

十六、学习型组织

代表人物：彼得·圣吉

主要内容：自我超越；改善心智模式；建立共同愿景；团队学习，系统思考。

第三章 管理与环境

一、环境对管理工作的影响

根据环境不确定性的程度，把环境分为动态环境和稳态环境。

环境的不确定性可以从两个角度来衡量：一是环境的复杂性；二是环境的多变性。

管理者的不确定程度可以有两个不同的环境层面共四种情况构成的巨阵型评估模型来识别：一是环境变化的程度，二是环境复杂程度。

二、管理环境及其分类

（一）管理环境的概念

（二）管理的一般环境

1. 政治法律环境
2. 经济环境
3. 社会文化环境
4. 科学技术环境
5. 自然环境

（三）管理的特殊环境

三、环境分析方法

（一）PEST 分析方法

（二）波特的五力分析模型

（三）SWOT 分析

1. 机会与威胁分析
2. 优势与劣势分析
 - （1）杠杆效应（优势+机会）
 - （2）抑制性（机会+劣势）
 - （3）脆弱性（优势+威胁）
 - （4）问题性（劣势+威胁）

应用 SWOT 分析模型进行管理环境分析具有显著的优点：

第四章 计划

一、计划与计划工作

（一）计划的内涵及其作用

（二）计划工作的性质

（三）计划工作的任务

1. 做什么
2. 为什么做
3. 何时做
4. 何地做
5. 谁去做

6、怎么做

（四）计划的分类

- 1、按计划的形式分类
- 2、按计划期限分类
- 3、按计划性质分类
- 4、按计划明确性分类
- 5、按计划职能分类

二、计划工作原理

（一）限定因素原理

主要内涵：

（二）许诺原理

主要内涵：

（三）灵活性原理

（四）改变航道原理

三、计划工作程序和方法

1、运筹学方法

主要步骤：

2、滚动式计划方法

主要优点：

缺点：

3、计划——规划——预算方法

4、网络计划技术

常用的网络计划技术包括：关键路线法和计划评审技术。

网络计划技术的基本步骤为：

网络计划方法的主要优点：

最大缺点：

第五章 目标与目标管理

一、目标

（一）目标的定义

（二）目标的性质

- 1、目标的层次性
- 2、目标的网络性
- 3、目标的多样性
- 4、目标的可考核性

（三）目标的作用

- 1、组织目标是衡量组织活动成效的标准
- 2、组织目标为激发组织活动提供了动力
- 3、组织目标是组织内部分工结构的基础
- 4、组织目标影响着组织的管理方式

二、目标管理

（一）目标管理产生的背景

（二）目标管理的概念及特点

（三）目标管理的优点与不足

三、目标管理的实施

(一) 目标管理的实施程序

- 1、建立目标体系
- 2、实施目标
- 3、评价目标成果

(二) 内部管理的实施原则

(三) 实施目标管理的基本条件

- 1、推行目标管理要有一定的思想基础和科学管理基础
- 2、推行目标管理关键在于高层管理者
- 3、推行目标要逐步推行，长期坚持

第六章 预测与决策

一、预测

(一) 预测的含义与分类

(二) 预测的特征

(三) 预测的方法

- 1、定向预测性
- 2、定量预测方法
 - (1) 指数平滑法
 - (2) 回归分析法
 - (3) 趋势外推法
 - (4) 投入产出法
- 3、预测方法的选择综合考虑六个因素
 - (1) 预测的期限
 - (2) 数据的散布形式
 - (3) 模型的适用范围
 - (4) 预测费用
 - (5) 精确度
 - (6) 预测人员的素质

二、决策

(一) 决策的含义与分类

- 1、决策的含义
决策标准的两种主要观点

2、决策的分类

(二) 决策的程序

(三) 预测与决策的关系

- 1、预测是决策的基础和保证
- 2、决策是预测的目的并反作用于预测

三、决策的有效性

(一) 决策有效性的内涵

(二) 影响决策有效性的因素

- 1、风险和不确定因素
- 2、参与和咨询
- 3、组织调整
- 4、个人因素
- 5、群体因素

（三）科学决策的原则

- 1、方向性原则
- 2、可行性原则
- 3、信息性原则
- 4、定性和定量分析想结合的原则
- 5、集体和个人决策想结合的原则

第七章 组织设计

一、组织工作与组织结构

（一）组织职能的含义

1、组织职能工作的步骤

（二）组织结构

1、组织设计 6 个关键要素

工作专门化、部门化、指挥链、管理幅度、集权与分权和正规化。

（三）影响组织结构选择的因素

- 1、组织环境
- 2、组织战略
- 3、组织规模
- 4、技术

二、常见的组织结构形式

（一）直线制组织结构（组织结构图）

1、特点：

（二）职能制组织结构（组织结构图）

- 1、特点
- 2、优点
- 3、缺点

（三）直线——职能制组织结构（组织结构图）

- 1、特点：
- 2、优点：
- 3、缺点：

（四）事业部组织结构（组织结构图）

- 1、特点：
- 2、优点
- 3、缺点：

（五）矩阵制组织结构（组织结构图）

1、特点：在直线—职能制组织结构的基础上，增加了横向的沟通协调机构。

- 2、优点：
- 3、缺点：

（六）网络组织（组织结构图）

- 1、特点：
- 2、优点：
- 3、缺点：

三、组织结构设计的原则（每个的含义）

（一）目标一致原则

- (二) 分工协作原则
- (三) 管理幅度原则
- (四) 权责一致原则
- (五) 统一指挥原则
- (六) 精简高效原则

四、组织结构设计的过程

(一) 组织结构设计的步骤：横向和纵向

横向的分工

纵向的分工

(二) 管理层次划分

1、管理幅度的确定（管理幅度的含义）

2、管理层次的划分

(三) 部门划分

定义：

- 1、按人数划分部门
- 2、按时间划分部门
- 3、按职能划分部门
- 4、按地域划分部门
- 5、按客户划分部门
- 6、按流程划分部门
- 7、按产品划分部门

第八章 组织结构的运行

一、权利

(一) 权利定义及类型

1、定义：

2、权利类型

强制权利、奖励权利、合法权利、专家权利、感召权利。

(二) 影响职权有效性的因素

- 1、上级职权
- 2、交叉职权
- 3、下级的个人权利

二、直线与参谋

(一) 直线与参谋的概念

- 1、直线与参谋的划分
- 2、直线职权
- 3、参谋职权

(二) 设立参谋结构的优缺点

- 1、设立参谋结构的优缺点
- 2、设立参谋结构的可能不足：

(三) 直线与参谋的协调

- 1、明确直线与参谋的职权关系
- 2、授予参谋机构一定的职能职权
- 3、鼓励直线机构与参谋结构的合作

三、集权与分权

（一）集权与分权的关系

集权与分权描述的是决策在组织中的集中程度。

集权：指的是职权重要集中在高层管理者手中

分权：意味着中低层管理者被授予了较大的职权，在很大程度上能够在自己所负责的领域做出决策。

（二）影响集权与分权程度的因素

- 1、环境因素
- 2、组织自身的特征
- 3、政策统一性的要求
- 4、组织不同层次管理者的能力
- 5、控制技术

四、授权

（一）分权与授权

1、定义：

2、区别：

（二）授权的过程

（三）授权的原则：

目的性原则、差级授权、适度授权、权责明确、有效控制

五、正式组织与非正式组织

（一）、正式组织与非正式组织的概念

（二）非正式组织的特征

（三）正式组织与非正式组织的关系

- 1、非正式组织的积极作用：
- 2、非正式组织的消极作用
- 3、正式组织与非正式组织的互动关系

第九章 人员配备

一、人员配备的概念

（一）人员配备的概念

- 1) 概念：
 - 2) 目的：
 - 1、从组织的需要来看
 - 2、从个人的需要来看
- #### （二）人员配备职能的内容

- 1、人力资源的获取划分
工作分析、人力资源规划、招聘与甄选、配置与使用
- 2、人力资源的整合
- 3、人力资源的保持
- 4、人力资源的评价
- 5、人力资源的发展

二、人员招聘

（一）人员招聘概述

- 1、人员招聘：
 - 1) 招聘环节：招募、甄选、录用。

2) 招聘过程建立在两项基础性工作上的：一是人力资源规划；二是岗位、工作分析。

2、人员招聘的目标

(二) 招聘渠道

1、内部招聘及其优点；

2 内部招聘及缺点：

3、外部招聘及其优点：

4、外部招聘缺点：

(三) 招聘方法

1、内部招聘方法：

2、外部招聘方法：

(四) 人员甄选的方法

三、人员培训与开发

(一) 人员培训与开发概述

1、确定培训需要

2、设置培训目标

3、拟定培训计划

4、实施培训计划

5、评价培训活动

(二)、人员培训的方法

1、岗前培训

2、在职培训

3、脱产培训

四、人员绩效管理

(一) 绩效管理概述：

1) 绩效在组织管理活动中的作用：

(二) 绩效管理流程

1、绩效计划：准备阶段、沟通阶段、确认阶段。

2、绩效辅导

3、绩效考核

4、绩效反馈与改进

(三) 绩效考核的内容和方法

五、人员薪酬管理

(一) 薪酬管理概述

1、公平性原则

2、激励性原则

3、竞争性原则

4、经济性原则

5、合法性原则

(二) 薪酬的形式

1、直接薪酬： 2、间接薪酬：

第十章 领导

一、领导与领导工作

(一) 领导与管理

1. 领导的职能
2. 领导和管理的区别与联系

（二）领导者与领导过程

1. 领导者
2. 集体领导与个人分工负责的关系

集体领导和个人分工负责是相辅相成的关系。某种意义上是领导科学中集权制和分权制的结合，也是对权力的约束。集体领导是个人分工负责的前提，个人分工负责是集体领导的基础。

集体领导作出的决策是个人分工负责的方向、目标，个人分工负责的具体实施是实现集体领导意志的必然途径。

3. 领导过程

领导过程一般分为两个层面：科学化过程和艺术化过程。

- （1）基于科学化过程。
- （2）基于艺术化过程。

二、领导特质理论

（一）领导特质理论概述

领导特质理论的研究发展过程大约分为 4 个阶段：

（二）斯托格迪尔的 6 类领导特质

领导特质分为 6 大类：

（三）鲍莫尔的领导特质论

代表人物：威廉·鲍莫尔

主要内容：

（四）德鲁克的领导特质观

一个有效的领导者必须具备一下 5 个主要习惯：

三、领导行为理论

- （一）领导行为理论概述
- （二）勒温的 3 种领导方式理论
- （三）领导行为连续统一体理论

代表人物：坦南鲍姆、施密特

主要内容：

- （四）李克特的 4 种管理方式
- （五）领导行为四分图理论（图）

代表人物：斯托格迪尔、卡罗尔·沙特尔

主要内容：

（六）管理方格图理论（图）

代表人物：布莱克、莫顿

主要内容：

其中五种典型的领导方式。（1）1. 1 型方式（2）1. 9 型方式。（3）

9. 1 型方式。（4）9. 9 型方式。（5）5. 5 型方式。每种的含义特征。以及对各种类型对工作影响。对其总体评价。

四、领导权变理论

- （一）领导权变理论概述
- （二）费德勒模型

代表人物：费德勒

主要内容：

提高领导者的有效性：

（三）领导生命周期理论

代表人物：科曼

主要内容：由关系行为、任务行为和下属成熟度构成的三维领导理论。由任务行为和关系行为的组合提出 4 种领导方式：

1. 命令型（低关系、高任务）
2. 说服型（高关系、高任务）
3. 参与型（高关系、低任务）
4. 授权型（低关系、低任务）

（四）路径—目标理论

代表人物：豪斯

主要内容：

该理论提出了 4 种领导方式：1. 指示型领导方式；2. 支持型领导方式；3. 参与型领导方式；4. 成就型领导方式。

（五）领导者—参与模型

代表人物：弗鲁姆、耶顿

主要内容：

第十一章 激励

一、激励概述

（一）激励的概念和作用

（二）激励的类型

1. 物质激励与精神激励
2. 正激励与负激励
3. 内激励与外激励

（三）激励过程

激励过程主要包括需要、动机、行为和目标四个因素。

1. 需要
2. 动机
3. 行为
4. 目标

二、内容型激励理论

概念

（一）需要层次理论

代表人物：马斯洛

主要内容：

（二）双因素理论

代表人物：弗雷德里克 · 赫茨伯格

主要内容：

（三）成就需要理论

代表人物：戴维 · 麦克利兰

主要内容：

（四）ERG 理论

代表人物：克雷顿 ▪ 奥尔德弗

主要内容：

三、过程型激励理论

过程激励理论着重研究人从动机产生到采取行动的心理过程。其主要任务是找出对行为起决定作用的某些关键因素，弄清他们之间的相互关系，以预测和控制人的行为。

（一）期望理论

代表人物：弗鲁姆

主要内容：

（二）公平理论

代表人物：亚当斯

主要内容：

四、行为改造型激励理论

（一）强化理论

代表人物：伯尔赫斯 ▪ 斯金纳

主要内容：

（二）挫折理论

代表人物：亚当斯

主要内容：

（三）归因理论

1. 海德的归因理论

代表人物：弗里茨 ▪ 海德

主要内容：

2. 凯利的三维归因理论

代表人物：哈罗德 ▪ 凯利

主要内容：

3. 韦纳的归因理论

代表人物：纳德 ▪ 韦纳

主要内容：

第十二章 沟通

一、沟通

（一）沟通及其重要性

1、沟通的内涵

沟通有以下三个基本点

2、沟通的作用

（二）沟通过程

1、沟通的过程

2、沟通的基本要素

（三）沟通类型 4 种

二、组织沟通

组织沟通是指在不同组织之间或组织内部各单元之间进行的信息传递，起传递信息的发送者和接受者是不同的组织单元。

（一）正式沟通含义

1、正式沟通形式

2、正式沟通网络

（二）非正式沟通概念

优点：

缺陷：

三、沟通障碍及改进方法

（一）沟通障碍

1、个人因素

2、人际因素

3、结构因素

4、技术因素

（二）有效沟通的实现

1、增强个人沟通能力

2、营造良好的沟通氛围

3、建立合理的沟通渠道和组织结构

4、有效管理冲突

第十三章控制

一、控制概述

（一）控制的概念

管理控制的特点

（二）控制的功能

二、控制的类型

（一）前馈控制、同期控制与反馈控制

（二）直接控制与间接控制

1、直接控制

直接控制是相对于间接控制而言的，是指通过提高管理者的素质来控制工作。

（2）优点：

2、间接控制

间接控制是指通过考核绩效而不是考核素质来对管理者进行控制，即根据计划和标准，通过分析偏差产生的原因和追究责任来控制管理者的管理水平和能力。

三、控制的过程

（一）制定工作标准

1、最常用的控制标准有四种

2、制定控制标准常用的方法

（二）衡量实际工作

衡量实际工作依据标准衡量、检查工作的实际执行情况，以便与预定的标准相比较。

管理人员经常使用的衡量实际工作的方法

(三) 分析和纠正偏差

通常而言，偏差产生的原因有三类：

纠偏措施：

四、有效控制的实现

(一) 控制工作原理

(二) 有效控制系统的要求

五、控制技术和方法

(一) 预算控制

1、预算的种类

2、预算方法

3、预算的作用及其局限性

(二) 非预算控制

1、亲自观察法

2、统计分析法

3、专题报告和分析

4、管理审计

(三) 管理信息系统

管理信息系统是一个以人为主导，利用计算机硬件、软件及其他办公设备进行信息的收集、传递、存储、加工、维护和使用的系统。

(四) 全面质量管理

以组织全员参与为基础的全面质量管理是具有高度整合性和规范性的控制系统。全面质量管理起源于美国，后来在其他工业发达国家开始推行，并且在实践运用中各有所长。