



2025 学年江西专升本管理学原理及应用真题

四、简答题

41. 简述法约尔管理的五大职能

【参考答案】

①计划：是最重要也是最难的管理职能，是对未来的预测、目标的确定和行动计划制订。

②组织：是物力和人力的组织问题，是完成已确定的目标而进行的各种资源的有效配置和组合。

③指挥：使组织能充分发挥作用的有效领导的艺术。

④协调：让事情和行动都有合适的比例，就是方法适应目的。

⑤控制：核定情况的进行是不是与既定的计划、发出的指示以及确定的原则相符合，以便对错误加以纠正和避免重犯。

42. 战略计划和行动计划的区别

【参考答案】

①时间跨度不同：战略计划为三年或三年以上；行动计划是三年以内（周、月、季、年）。

②范围不同：战略计划涉及整个组织；行动计划局限于特定部门或活动。

③侧重点不同：战略计划确定组织宗旨、目标，明确途径和重大措施；行动计划明确实现目标和落实战略措施的各种方法。

④目的不同：战略计划旨在提高效益；行动计划旨在提高效率。

⑤特点不同：战略计划具有全局性、指导性、长远性；行动计划具有局部性、指令性、一次性。

43. 人员配备的基本原则

【参考答案】

答：为了求得人与事的最佳组合，在人员配备过程中必须遵循一定的原则：

（1）因事择人、适应发展原则：在人员配备过程中，根据工作需要配备具备相应品德、知识和能力的人员，因事择人是人员配备的首要原则。在人员配备过程中，要做好人力资源储备，配备一定的培养性人员，或在配备某些岗位的人员时给其留出一定的学习和培训的时间。

（2）量才使用、客观公正原则：量才使用就是要求在人员配备过程中，根据一个人的



特长和兴趣爱好来分配不同的工作，以最大限度地发挥其才能和调动其积极性。客观公正原则要求在人员配备过程中，明确表明组织的用人理念，为人们提供平等的就业、上岗和培训机会，对员工的素质和工作绩效进行客观的评价，给予员工公正的待遇以最大限度地获得员工的理解与支持以及社会的认可。

(3) 合理匹配、动态平衡原则：合理匹配是指人员配备除了要根据各个岗位职责要求配备相应的符合岗位素质要求的人员以外，还要求合理配置同一部门中不同岗位和层次之间的人员，以保证同一部门中的人员能协调一致地开展工作，充分发挥群体的功能。动态平衡原则要求组织根据组织和员工的变化，对人与事的匹配进行动态调整。

44. 简述管理方格图理论

【参考答案】

美国心理学家布莱克和莫顿提出了管理方格图理论。他们将四分图中以人为重改为对人的关心度，将以工作为重改为对生产的关心度，将关心度各划分为九个等分，形成 81 个方格，从而将领导者的领导行为划分成许多不同的类型。

(2) 五种典型的领导行为

(1.1) 为贫乏管理，采取这种领导方式的管理者希望以最低限度的努力来完成组织的目标、对员工和生产均不关心，这是一种不称职的管理。

(1.9) 为俱乐部式管理，管理者只注重搞好人际关系，以创造一个舒适、友好的组织气氛和工作环境，而不太注重工作效率，这是一种轻松的领导方式。(9.1) 为任务式管理，管理者全神贯注于任务的完成，很少关心下属的成长和士气。在安排工作时，尽量把人的因素的干扰减少到最低限度，以求得高效率。只关心生产不关心人。

(9.9) 为团队式管理，管理者既重视人的因素、又十分关心生产，努力协调各项活动，使它们一体化、从而提高士气，促进生产。这是一种协调配合的管理方式。

(5.5) 为中间式管理，管理者对人和生产都有适度的关心，保持完成任务和满足人们需要之间的平衡，既有正常的效率完成工作任务，又保持一定的士气，都过得去但又不突出，实行的是中间式管理。

管理方格图理论，提供了一种衡量管理者领导形态的模型，对于培养管理者是一种有用的工具，它可使管理者较清楚地认识到自己的领导行为，并明确改进的方向。

45. 什么是组织文化？

【参考答案】

组织文化是指处于一定经济社会文化背景中的组织，在长期的发展过程中逐步形成和发



展起来的日趋稳定的、独特的价值观（文化理念），以及以此为核心而形成的行为规范、道德准则、群体意识、风俗习惯等。

从这个定义中可以看到，组织文化实际上是指组织的共同观念系统，是一种存在于组织成员之中的共同理解，组织文化一旦形成，就会在很大程度上对组织成员的思维和行为施加影响，并具体体现在组织的各种行为和组织外在形象中。我们可以通过对一个组织在以下几方面所达到的程度的分析来描述其组织文化。

- ①控制的程度：规章制度或用于监督和控制员工行为的指导原则的多少。
- ②导向性：组织建立明确的目标和业绩要求的程度。
- ③管理者与员工之间的关系：管理者给下属以帮助和支持的程度。
- ④对员工的基本看法：信任或不信任员工，或予以员工责任、自由和独立的程度。
- ⑤风险容忍度：鼓励员工开拓、创新和承担风险的程度。
- ⑥纷争容忍度：允许员工自由发表不同意见和公开批评的程度。
- ⑦沟通的模式：组织信息传递是否受正式的权力线的限制。
- ⑧协作意识：鼓励组织中的团体协调一致地工作的程度。
- ⑨整体意识：组织成员把组织作为一个整体而不是把他们特定的工作小群体作为整体的程度。
- ⑩奖励的指向：奖励基于员工的业绩而不是感觉、好恶的程度。

五、论述题

46. 谈谈你对管理学的特点的认识和理解。

【参考答案】

（1）管理学是一门不精确的科学

管理学缺乏精确科学中的严密性，主要是因为影响管理的因素众多，而且主要是与人打交道，不可控因素太多，只能借助于假定或人为的分析，进行定性和定量相结合的研究。

管理学是一门科学，所以能通过学习掌握其基本原理并据以指导实践；管理学是不精确的科学，所以在实际运用时要具体问题具体分析，不能生搬硬套。

（2）管理学是一门综合性科学

管理学的研究也必然涉及众多的学科，主要有哲学、经济学、社会学、心理学、生理学、人类学、伦理学、政治学、法学、数学、计算机科学、系统科学等。管理科学的综合性，决定了我们可以从各种角度出发研究管理问题；管理的复杂性和对象的多样化，则要求管理者具有广博的知识，才能对各种各样的管理问题应付自如。



（3）管理学是一门实践性很强的应用科学

由于管理过程的复杂性和管理环境的多变性，管理知识在运用时具有较大的技巧性、创造性和灵活性，很难用陈规、原理或定义固定下来。管理学科的实践性，要求管理者要在管理实践中不断地磨练，积累管理经验，干学结合才能真正领悟管理的真谛。

（4）管理学是一门发展中的科学

管理学发展到今天，已经历了许多不同的历史发展阶段，在每一个历史阶段，由于历史背景不同，产生了各种管理理论。管理学是一门非常年轻的学科，还处于不断更新、完善的大发展之中。同时，作为一门与社会经济发展紧密相连的学科，它也必将随着经济的发展和科技的进步而进一步发展。

综上所述，管理学是一门科学，管理实践则富有艺术性。

六、案例分析题

（1）设计一个组织结构？

（2）运用激励理论分析员工离职原因和解决方法。

（3）如果你是该公司，如何推动组织发展壮大。