



6、() 将影响一切组织的一般环境特征划分为文化特征、技术特征、教育特征、政治特征、法制特征、自然资源特征、人口特征、社会特征、经济特征等几个方面；-->**卡斯特和罗森茨韦克**

7、() 将组织环境分为内部环境和外部环境；-->**邓肯**

8、() 是管理冲突的基础。-->**冲突分析**

9、() 是决策过程中最为关键的一步。-->**选择方案**

10、() 是科学管理运动的先驱者，被誉为“科学管理之父”。-->**C.泰勒**

11、() 是领导者的最基本职责。-->**C.决策**

12、() 是行政组织进行决策的起点。

A.发现问题
13、() 是行政组织进行决策的起点。-->**发现问题**

14、() 是行政组织决策的中心。-->**中枢系统**

15、() 是行政组织决策科学化的基础。-->**调查研究**

16、() 由于在决策理论研究方面的贡献而荣获1978年诺贝尔经济学奖；-->**锡盟**

17、(邓肯) 将组织环境分为内部环境和外部环境-->

18、(卡斯特和罗森茨韦克) 将影响一切组织的一般环境特征划分为文化特征、技术特征、教育特征、政治特征、法制特征，自然资源特征、人口特征、社会特征、经济特征等几个方面。-->

19、(西蒙) 由于在决策理论研究方面的贡献而荣获1978年诺贝尔经济学奖。-->

20、(中枢系统) 是行政组织决策的中心。-->

21、阿吉里斯在《个性与组织》一书中提出了()。-->**成熟与不成熟理论**

22、本课程教材第11章对于行政组织学习的分类是在(阿吉里斯)关于组织学习方式分类基础上提出的。-->

23、冲突属于() 性行为。-->**高对抗**

24、从某种意义上讲权力是一种()。-->**影响力**

25、存在于组织边界之外，对组织的总体或局部产生直接或间接影响的诸要素为()。-->**C.组织环境**

26、德国著名的社会学家韦伯在() 一书中，提出了理想型官僚组织理论。-->**D.《社会和经济组织的理论》**

27、**风险型决策的决策后果()**。
D. 可以预测，需要冒一定风险

28、**风险型决策的决策后果()**。-->**可以预测，需要冒一定风险**

29、个体心理主要包括个性倾向性和() 两方面的内容。-->**个性心理特征**

30、根据群体的成因分类，可把群体分为() 和非正式群体。-->**A.正式群体**

31、根据群体的成因分类，可把群体分为正式群体和(非正式群体)。-->

32、根据行政组织文化产生的时间,行政组织文化可以分为传统行政组织和()。-->**B.当代行政组织文化**

33、管理方格理论有() 代表性的领导类型。-->**5种**

34、管理学大师() 在《后资本主义社会》一书中指出：“世界上没有贫穷的国家，只有无知的国家”。-->**B.德鲁克**

35、国务院是由() 组织产生。-->**A.全国人大**

36、国务院是最高国家()。-->**A.行政机关**

37、哈佛大学教授格雷纳1967年在《组织变革模式》一书中提出()。-->**C.按权力来划分的组织变革模式**

38、合作意向都很高，宁可牺牲自己的利益而使对方达到目的冲突处理模式为()。-->**克制型**

39、赫茨伯格的二因素包括保健因素和()。-->**A.激励因素**

40、缓解策略比回避策略更()。-->**进一步**

41、将组织环境划分为内部环境和外部环境的是()。-->**A.邓肯**

42、解决冲突的基本策略是()。-->**B.正视策略**

43、解决冲突的基本策略中具有治本性的是()。-->**C.正视策略**

44、解决冲突最基本的策略是()。-->**正视策略**

45、经济性指标一般指行政组织投入到管理中的资源，其关心的是行政组织的()。-->**A.投入**

46、领导机关或管理人员能够直接有效地管理和控制下属人员或单位的数目称之为()。-->**A.管理幅度**

47、领导心理方面的研究主要体现为() 的研究。-->**B.领导素质理论**

48、领导影响力的一个重要基础是领导者个人的品德修养和()。-->**人格魅力**

49、罗宾茹特卫在兹认为，组织变革的方式取决于组织成员的技术能力和人际关系能力的组合，提出了()。-->**C.情境变革模式**

50、马斯洛在其代表性著作《人类动机的理论》和《激励与个人》中，提出了著名的()。-->**B.需要层次**

51、美国心理学家埃德加薛恩在其《组织心理学》一书中提出了()。-->**C.适应性变革循环模式**

52、美国学者巴纳德在1938年出版的《经理人员的职能》这本书中，系统地提出了() 理论。-->**D.动态平衡组织**

53、民族自治地方分为自治区、() 和自治县三级。-->**A.自治州**

54、年麦格雷戈应邀到联合碳化公司与公司人事部门联合成立顾问小组，把实验室训练的技术系统地在公司使用。这个小组后被称之为()。

-->**C.“组织发展小组”**

55、期望理论中的激励力量取决于目标价值和() 的综合作用。-->**A.期望概率**

56、秦朝的郡县制奠定了以() 为特征的行政建制。-->**C.中央集权**

57、群体凝聚力是一个() 的概念。-->**中性**

58、人的行为首先是在一定的刺激下产生内在的愿望与冲动，即产生()。-->**C.需要**

59、社会系统组织理论的创始者为美国著名的社会学家(帕森斯)。-->

60、省级政府每届任期()。-->**A.5年**

61、市级政府对上一级国家行政机关负责并报告工作，并接受() 的统一领导。-->**C.国务院**

62、随着信息技术的发展，将信息科技运用于行政组织的管理，建立() 经成为各国的一个普遍趋势。-->**A.电子化政府**

63、通过组织明文规定的原则、渠道所进行的信息传递和交流，此种形式的信息沟通为()。-->**C.正式沟通**

64、我国地方各级政府是() 的执行机关；-->**各级国家权力机关**

65、我国省级政府每届任期()。-->**A.5年**

66、系统变革模式认为，组织是一个系统，是由技术、人员、结构和任务四个因素组成，任何一个因素的变化都会牵动和引起系统的变化。系统变革模式的创始人为()。-->**利维特**

67、现代观点认为，冲突()。-->**B.既具有建设性又具有破坏性**

68、效果通常是指公共服务符合政策目标的程度，其关心的是()。-->**B.结果**

69、效率就是指投入与产出之间的比例，力求以最少的投入获得最大的产出，其关心的是() 问题。-->**C.手段**

70、信息的发讯者和受讯者以协商、会谈讨论的方式进行信息的交流与意见互馈，直到双方共同了解为止，这种沟通形式为()。-->**B.双向沟通**

71、行政管理学派的代表人物()，被誉为“管理理论之父”。

B. 法约尔

72、行政组织结构横向分化的结果与表现形式为组织结构的()。-->**D.分部化**

73、行政组织决策的目的是为了实现()。-->**B.社会的共同利益**

74、行政组织决策的中心是()。-->**C.中枢系统**

75、行政组织决策是以() 为后盾-->**C.行政权力**

76、行政组织是追求()。-->**A.公共利益的组织**

请直接打印，已按题目首字拼音字母排版

2542 《行政组织学》开放大学期末考试 笔试+机考试题库（按拼音）（531）

适用：【笔试+机考】【课程号：01733】

总题量（531）： 单选(108) 多选(108) 简答(136) 论述(65) 名词解释(114)

（任何问题可微信留言，搜微信：Wj585858-）

单选(108)--：

（微信搜：Wj585858-）

1、1911年，泰勒发表了《》一书，掀起了一场科学管理的革命；-->**科学管理原理**

2、1954年，() 在《管理的实践》一书中，首先提出目标管理和自我控制的主张。-->**德鲁克**

3、1957年麦格雷戈应邀到联合碳化公司与公司人事部门联合成立顾问小组，把实验室训练的技术系统地在公司使用。这个小组后被称之为()。

-->**C.组织发展小组”**

4、20世纪60年代，钱德勒出版了一本专著，提出了组织结构的设计要跟随战略变化的观点，此书为()。-->**战略与组织结构**

5、20世纪90年代初() 开始研究组织学习和学习型组织，并提出了组织学习系统理论(OLST)。

-->**C.陈国权**

77、行政组织文化具有多种功能，它能把组织成员的思想认识统一起来，汇合成一股强大的力量，我们把这种功能称为（）。-->**A.目标导向功能**

78、行政组织文化相比于正式的组织规章制度的控制作用，它具有（）的特性。-->**C.软约束性**

79、行政组织文化研究的兴起源于（）和组织文化研究的影响。-->**人类学起源**

80、行政组织文化主要包括行政制度文化和（），但是受行政物质文化的客观影响。-->**行政精神文化**

81、行政组织学习的分类是在（）关于组织学习方式分类的基础上提出的。-->**阿吉里斯**

82、行政组织学习是一种（）。-->**B.集体学习**

83、幸在夜伯捕的政因素包括保健因素如（）。-->**A.激励 BSI**

84、以明文规定的形式确立下来，成员具有正式分工关系的组织为（）。-->**C.正式组织**

85、以镇压、暴力等控制手段作为控制和管理下属的主要方式，此种类型的组织为（）。-->**C.强制性组织**

86、以组织的参与者或成员为主要的受惠对象，组织的目的在于维护及促进组织成员所追求的利益，此种类型的组织为（）。-->**A.互利性组织**

87、在单位和人数不变的情况下，管理层次和管理幅度的关系为（）。-->**C.反比例关系**

88、在霍桑试验的基础上，梅奥于1933年出版了（）一书，系统地阐述了与古典管理理论截然不同的一些观点。-->**C.《工业文明中的人的问题》**

89、在霍桑试验的基础上，梅奥于1933年出版了（《工业文明中的人的问题》）一书，系统地阐述了与古典管理理论截然不同的一些观点。-->90、在决策理论研究领域，杜件门提出了（）。-->**B.团体决策模型**

91、在马洛斯的需要层次理论中，最高层次的需要是（）。-->**自我实现的需要**

92、在行政组织绩效管理，效果通常是指公共服务符合政策目标的程度，其关心的是-->**B.结果**

93、在一个组织结构体系中，上级机关或单位完全掌握组织的决策权和控制权，下级或派出机关处理事务须完全秉承上级或中枢机关的意志行事的组织结构体系为（）。-->**C.集权制**

94、在一个组织结构体系中，为完成一定的任务或使命，设置不同的上下层级机关或部门，使其在各自职权范围内独立自主处理事务，不受上级机关干涉的组织结构体系为（）。-->**C.分权制**

95、在影响组织的各种因素中，（）的因素是最为重要的。-->**A.人**

96、中国当前的城市，在行政级别上分为（）各层次：-->**4**

97、组织发展起源于20世纪50年代初的调查反馈方法和实验室培训运动，它的先驱是法国心理学家（）。-->**烈文**

98、组织结构垂直分化的结果与表现形式为组织结构的（）。-->**B.层级化**

99、组织界限以内与组织的个体决策行为直接相关的自然和社会因素被称为组织的（）。-->**内部环境**

100、组织界限之外与组织内个体决策直接相关的自然和社会因素被称为组织的（）。-->**C.外部环境**

101、组织内若干成员由于相互接触、感情交流、情趣相近、利害一致，未经人为的设计而产生交互行为和意识，并由此自然形成一种人际关系，此种组织为（）。-->**A.非正式组织**

102、组织系统中处于相同层次的人、群体、职能部门之间进行的信息传递和交流为（）。-->**平行沟通**

103、组织学习的研究始于（）。-->**20世纪70年代**

104、组织中，自上而下进行的信息传递和沟通，如上级意见、文件、政策的下达等，此种沟通形式我们称之为（）。-->**B.下行沟通**

105、组织中的成员、群体通过一定的渠道与决策层进行的信息交流，如下级向上级定期或不定期汇报工作，进行情况或问题的反映等，此种沟通形式为（）。-->**上行沟通**

106、组织中自上而下进行的信息传递和沟通，如上级意见、文件、政策的下达等，此种沟通形式我们称之为（）。-->**下行沟通**

107、组织中最佳的冲突状态是（）。-->**A.适度冲突**

108、作为一套极有系统的组织方案，格道式发展模式的目的使组织达到一种最佳状态。此模式创立者为（）。-->**布莱克和默顿**

多选(108)：
(微信号：Wj585858-)

1、按组织内部是否有正式的分工关系，人们把组织分为（）。-->**(正式组织、非正式组织)**

2、巴纳德认为，组织不论其级别高低和规模大小，都包含一个基本要素（）。-->**(A.协作的意愿 C.共同的目标 D.信息的联系)**

3、伯恩斯和斯塔克将组织结构划分为（）。-->**(机械式组织结构、有机式组织结构)**

4、常用的调查研究方法主要有（）。-->**(量化调查、系统化调查、程序化调查)**

5、冲突的特性有（）。-->**(A.客观性 B.主观性 C.程度性)**

6、冲突经历的阶段包括（）。-->**(潜代阶段、认知阶段、行为阶段、产生结果阶段)**

7、从系统论的角度来看，任何一种社会组织大体都发挥的功能是（）。-->**(B.聚合功能 C.转换功能 D.释放功能)**

8、从组织沟通的一般模式和组成要素来看，组织沟通具有以下几个特点（）。-->**(动态性、互动性、不可逆性、环境制约型)**

9、促进组织活动一体化的手段和途径主要有（）。-->**(A.目标手段 B.政策手段 C.组织手段 D.信息沟通手段)**

10、戴维斯在《管理沟通与小道消息》一文中指出，口头传播方式的非正式信息交流渠道或形式主要有（）。-->**(单线式、流言式、偶然式、集约式)**

11、邓肯从（）和（）两个维度对影响组织的环境因素进行了深入的分析。-->**(简单过去子,动态与静态)**

12、邓肯将组织环境分为（）。-->**(内部环境、外部环境)**

13、对组织管理和暴光方式影响的外部环境因素包括（）。-->**(一部环境因素、特殊工作环境)**

14、非权力性影响力主要源于（）。
A.才能因素 B.品格因素 C.情感因素 D.知识因素

15、费德勒提出的情景因素有（）。-->**(领导者与被领导者的关系、人物的结构、职位权力)**

16、符合现代冲突观点的是（）。-->**(A.冲突本身没有好坏之分 C.有些冲突对组织具有破坏性 D.有些冲突对组织具有建设性)**

17、根据冲突的内容可把冲突分为（）。-->**(权力冲突、认知冲突、情感冲突)**

18、根据冲突发生的方向，可将冲突分为（）。-->**(A.横向冲突 B.纵向冲突 C.直线/职能冲突)**

19、根据沟通是否需要第三者介入传递，我们可将沟通划分为以下两种类型（）。-->**(直接沟通、间接沟通)**

20、根据国外组织行为研究者的试验和探究，正是沟通网络有以下几种基本类型（）。-->**(链式、环式、Y式、星式、全通道式)**

21、根据决策所具有的条件可靠程度的不同，决策可分为（）。-->**(A.确定型决策 B.风险型决策 C.不确定型决策)**

22、根据现代心理学和行为科学的研究，组织变革阻力产生的原因为（）。-->**(A.心理上的抵制 B.经济原因引起的抵制 C.组织本身的阻力 D.社会的原因)**

23、根据学者们的研究，组织的环境分析过程主要包括以下几个基本阶段：（）。-->**(环境扫盲、环境监测、环境预测、环境评价)**

24、工作再设计就是通过对工作进行重新调整和再设计，使工作更有趣并富有挑战性，以此增强员工的工作满意度，激发员工的工作热情，提高

组织工作的效率。工作再设计的途径和方按为（）。-->**(工作轮换、工作扩大化、工作丰富化)**

25、古典传统组织理论的主要代表人物有（）。-->**(A.泰勒 B.法约尔 C.韦伯)**

26、管理学家W.理查德·斯格特在其《组织理论》一书中，认为组织的基本构成要素为（）。-->**(社会结构、参与者、目标、技术、环境)**

27、国务院是最高国家行政机关，它（）。-->**(A.由国家最高权力机关产生 D.在国家行政系统中处于最高地位)**

28、哈佛大学教授格雷纳1967年在《组织变革模式》一书中，提出了一种按权力来划分的组织变革模式。他认为，一般组织的权力分配情况可分成三种：（）。-->**(B.分权 C.独权 D.授权)**

29、回避策略中解决冲突的方法包括（）。-->**(忽视、分离、限制)**

30、绩效指标包括的要素有（）。-->**(A.考评要素 B.考评标志 D.考评标度)**

31、减少冲突的策略主要由（）。-->**(谈判、设置超级目标、第三方介入、结构调整)**

32、戴维斯在《管理沟通与小道消息》一文中指出，口头传播方式的非正式信息交流渠道或形式主要有（）。-->**(A.单线式 B.流言式 D.集约式 C.偶然式)**

33、科学决策原则主要包括（）。-->**(预测原则、程序原则、可行性原则、信息原则)**

34、勒温将领导者的作风分为（）等类型。-->**(A.专制 B.民主 C.放任)**

35、里格斯在他创立的“棱柱模式理论”中，将社会形态划分为（）。-->**(农业社会、棱柱社会、工业社会)**

36、里格斯在他创立的棱柱模式理论中，将社会形态划分为（）。-->**(A.农业社会 B.棱柱社会 C.工业社会)**

37、里格斯指出，棱柱型社会具有以下三个基本特征（）。-->**(B.异质性 C.形式主义 D.重叠性)**

38、罗宾斯特。克兹与1972年提出情景变革模式，他认为，组织变革的方式取决于组织成员的技术能力和人际关系能力的组合。根据这种不同组合，他提出了以下几种不同的变革形态（）。-->**(自然性变革、指导性变革、合作性变革、计划性变革)**

39、美国斯坦福大学管理心理学教授利维特认为，组织是一个系统，是由相互影响、相互作用的因素构成的动态系统，这些因素有（）。-->**(A.技术 B.结构 C.人员 D.任务)**

40、美国行为科学家赫茨伯格在其《工作的推力》和《工作与人性》等著作中，提出影响人的积极性的因素主要有（）。-->**(B.激励因素 C.保健因素)**

41、美国学者艾桑尼以组织中人员对上级的服从程度、上级对下级权力的运用关系，将组织划分为（）。-->(强制性组织、功利性组织、规范性组织)

42、美国学者西蒙认为构成权力的基础有（）。-->(信任的权威、认同的权威、制裁的权威、合法的权威)

43、美国著名社会学家、交换学派的代表布劳及史考特，根据组织目标和受益者的关系，把组织划分为（）。-->(A.互利组织 B.服务组织 C.企业组织 D.公益组织)

44、民族自治地方的自治机关是（）的人民代表会和人民政府。-->(A.自治区 B.自治州 C.自治县)

45、目前在理论界，对行政组织文化的理解主要有（）观点。-->(大行政组织文化概念、小行政组织文化概念、辩证综合的行政组织文化概念)

46、权力性影响力主要源于（-->(A.法律 C.职位 B.习惯 D.暴力)

47、权力性影响力主要源于（）。-->(法律、职位)

48、群体发展大致经历的阶段有（）。-->(A.形成阶段 B.磨合阶段 C.成长阶段 D.成熟阶段)

49、群体意识主要包括（）。-->(群体归属意识、群体认同意识、群体促进意识)

50、人的行为机制主要包括（）。-->(需要、动机、行为、反馈)

51、人经历挫折后在行为方面的消极反应主要有（）。-->(防卫、替代、攻击)

52、社会组织与其他生物的和机械的系统的结构都具有如下共同的特点（）。-->(A.稳定性 B.层级性 C.相对性 D.开放性及变异性)

53、社会组织与其他生物的和机械系统的结构都具有如下共同的特点（）。-->(稳定性、层级性、相对性、开放性与变异性)

54、实现决策程序法制化，应该规范的程序由（）。-->(调查程序、方案设计程序、可行性论证程序、社会交流程序)

55、世界银行在其1997年的《世界发展报告》中指出，以下几项基础性的任务处于每个政府使命的核心地位，这些使命是（）。-->(建立法律基础、保持非扭曲的政策环境、投资于基本的社会服务与基础设施)

56、团队建设就是依靠群体成员自己来提高群体效能的计划性活动。开展团队建设也必须经历下列三个过程（）。-->(解冻、采取行动、再冻结)

57、推定目标激励理论的主要困难是（）。-->(A.吕幸运荒草度的确定 B.自标量化 D.吕标的公平合理)

58、完善的信息系统包括（）。-->(信息收集系统、信息交流系统)

59、韦伯对行政组织理论的建构是从权力分析开始的，认为存在着三种纯粹形态的合法权力，它们是（）。-->(A.超凡的权力 B.理性——法律的权力 C.传统的权力)

60、韦伯对行政组织理论的建构是从权力分析开始的，认为存在着下列纯粹形态的合法权力，它们是（）。-->(B.理性——法律的权力 C.传统的权力 D.超凡的权力)

61、我国省级政府包括（）。-->(省政府、特别行政区政府、自治区政府、直辖市政府)

62、我国特别行政区享有（）。
B.立法权 C.独立的司法权和终审权 D.独立的地方财政权

63、我国行政组织文化构建的途径有（）。-->(道德建设途径、领导素质途径、行政体制机制途径)

64、我国行政组织文化正在向（）方向迈进。-->(A.法治型文化 B.开放型文化 C.参与型文化 D.服务型文化)

65、西蒙把决策过程划分为三个阶段，（）。-->(找到一个需要工作决策的时机、寻找解决问题的方法、根据当时的情况及对未来的预测在可供选择的方案中选择一个方案)

66、西蒙的决策过程包括（）。-->(A.情报活动阶段 B.设计活动阶段 C.抉择活动阶段 D.审查活动阶段)

67、西蒙指出，决策有（）两种极端类型。-->(程序化决策、非程序化决策)

68、下列因素中属于赫茨伯格的激励因素的有（）。-->(A.工作本身的重要性 C.工作富有成就)

69、下列因素中属于赫茨伯格的激励因素有（）。-->(C.工作富有成就 D.工作本身的重要性)

70、下列因素中属于赫茨伯格双因素理论中的激励因素的是（）。-->(C.工作富有成就 D.工作本身的重要性)

71、县级政府包括（）。-->(自治县、市辖区、旗、自治旗)

72、现代行政组织决策体制包括（）。-->(中枢系统、参谋咨询系统、情报信息系统)

73、乡级政府行使的职权有（）。-->(B.行政管理权 C.行政保护权 D.行政执行权)

74、心理学家列文从人的心理机制的变革角度，认为人的心理和行为变革大致要经历以下几个阶段（）。-->(解冻、改革、再冻结、适应)

75、行政决策的特征主要是（）。-->(主体的他特殊性、决策内容的特殊性、决策依据的特殊性)

76、行政组织环境的基本特点为-->(A.环境构成的复杂性和多样性 B.行政组织环境的相互作用性 C.行政组织环境的差异性 D.环境化和环境的变性的变动)

77、行政组织绩效的外延，除了内部的管理绩效，还包括（）。-->(A.政治绩效 B.社会绩效 C.经济绩效)

78、行政组织领导的特点是（）。-->(A.时代性 B.权威性 C.综合性 D.执行性)

79、行政组织文化构建中最重要的两条原则是（）和（）。-->(目标原则、以人为中心的原则)

80、行政组织学习的类型可分为（）。-->(双环学习、单环学习、三环学习)

81、行政组织学习的途径包括（）。-->(试验、外部咨询、经验学习)

82、行政组织学习途径之一的试验，可分为（）。-->(持续性试验、示范性试验)

83、学者们从不同的角度和方法去透视组织，给予不同的定义，目前学界对组织界定的取向，主要有以下几种（）。
A.静态的组织观 B.动态的组织观 C.生态的组织观 D.精神的组织观

84、一个有效的绩效管理系统必须具备以下构成要件：（）。-->(A.计划绩效 B.监控绩效 C.评价绩效 D.反馈绩效)

85、依据邓青的环境模式理论，从简单与复杂、静态与动态两个维度，组织存在以下几种环境状态：（）。-->(镜头—简单环境、静态—复杂环境、动态—简单环境、动态—复杂环境)

86、依据学者们的研究，组织的环境分析过程主要包括（环境扫描，环境监视，环境预测，环境评价）等基本阶段。-->

87、以资料为基础的组织发展技术包括（）。-->(B.调查反馈法 C.职位期望技术)

88、以组织结构及其运行程序为依据和标准，组织信息沟通的形式和类型可划分为以下几种（）。-->(B.下行沟通 C.上行沟通 D.平行沟通)

89、影响群体凝聚力的主要因素有（）。-->(目标的设置、成员在群体中的地位、工作的性质)

90、由于团队建设的内容和要求不同，故可以通过不同的方式来实现。比较常用的团队建设的方式或模式有（）。-->(目标建立模式、问题分析模式、角色分析模式、人际模式)

91、在信息传递的过程中，会形成和出现不同的沟通结构形式，这便是沟通的网络，一般来讲，组织沟通网络可分为两大类（）。-->(正式沟通网络、非正式沟通网络)

92、在选择绩效评估指标时应遵循的原则是（）。-->(A.目标一致性 B.可测性 C.独立性 D.差异性)

93、在组织沟通中，由信息传递的媒介形式引起的障碍主要有（）。-->(语言障碍、沟通方式不当引起的障碍)

94、正确的决策目标应该具备的条件是（）。-->(B.定量化 C.有一定的时间限制 D.要明确责任)

95、组织变革并非凭空产生，它是有原因的。组织变革的动因是多种多样的，我们可以把组织变革的动因分为两大类（）。-->(A.外部环境因素 B.经济诱因)

96、组织变革取决于预期的成效，必须遵循科学的、合理的变革步骤或程序，美国学者凯利认为，组织变革需经过以下步骤或程序（）。-->(诊断、执行、评估)

97、组织的环境大致可以分为（）。-->(一般环境、工作环境)

98、组织沟通中存在的客观性障碍主要有（）。-->(A.信息过量引起的障碍 C.组织机构引起的障碍 D.空间距离所引起的障碍)

99、组织管理心理主要由（）组成-->(B.群体心理 C.组织心理 D.个体心理)

100、组织结构的“潜结构”的构成要素包括（）。
A.目标认同程度
B.价值趋同程度
C.气质协调程度
D.能力互补程度

101、组织结构的构成要素可划分为（）。-->(组织的“显结构”、组织的“潜结构”)

102、组织结构的潜结构的构成要素包括（）。-->(A.目标认同程度 B.价值趋同程度 C.气质协调程度 D.能力互补程度)

103、组织结构分化的方式和途径为（）。-->(平行分化、垂直分化)

104、组织设计中应注意组织设计的程序问题。一般来讲，组织设计的程序可有（）。-->(演艺设计、归纳设计)

105、组织是一个纵横交错的权责体系，构成组织权责体系的三大要素为（）。-->(职务、职权、职责)

106、组织学习的内容包括三个方面的改变，分别是（）。-->(A.行为的改变 B.组织体系：的改变 D.组织成员认知的改变)

107、组织诊断是组织变革的重要步骤和必要环节。组织诊断应着眼于以下几个层面的问题（）。-->(组织结构、组织程序、信息与控制、组织行为)

108、组织中的工作和绩效，都要通过人的行为来完成，以行为为中心的组织发展技术主要有以下几种（）。-->(职业事业发展计划辅导、敏感性训练、团队建设、过程咨询)

简答(136)--：
(微信搜：Wj585858-)

- 1、比较单向沟通和双向沟通的优缺点。...
- 2、冲突经历的主要阶段有哪些？
- 3、促成组织结构分部化的动因有哪些？...
- 4、第述虽务院作为最高描家有攻辑，关其地位的具...

<p>5、<u>构建行政组织文化应该遵循哪些原则，选取怎样...</u></p> <p>6、<u>管理者应如何重视挫折与管理的关系：...</u></p> <p>7、<u>何谓斯坎隆制度？斯坎隆制度的基本内容和主张...</u></p> <p>8、<u>基本的冲突处理策略主要有哪几种：...</u></p> <p>9、<u>绩效管理有哪些主要活动：</u></p> <p>10、<u>绩效评估的一般性指标有哪些：...</u></p> <p>11、<u>技术民主的基本价值。</u></p> <p>12、<u>简析组织结构整合或一体化的途径与手段。...</u></p> <p>13、<u>简述“学习型政府”的内涵。...</u></p> <p>14、<u>简述 21 世纪做好领导的准则。</u></p> <p>15、<u>简述艾德奇关于组织环境维度的主要观点：...</u></p> <p>16、<u>简述薛恩的适应性变革循环模式。...</u></p> <p>17、<u>简述常见的行政组织决策的主要类型。...</u></p> <p>18、<u>简述冲突处理的模式。</u></p> <p>19、<u>简述冲突的积极功能：</u></p> <p>20、<u>简述冲突的消极功能：</u></p> <p>21、<u>简述冲突定义的要害：</u></p> <p>22、<u>简述邓肯的环境模式理论。</u></p> <p>23、<u>简述动态平衡组织理论的思想观点。...</u></p> <p>24、<u>简述法约尔的组织管理原则。</u></p> <p>25、<u>简述非正式沟通及其优缺点：</u></p> <p>26、<u>简述非正式组织沟通及其优缺点？...</u></p> <p>27、<u>简述非正式组织及其特点：</u></p> <p>28、<u>简述格雷纳的组织变革模式。</u></p> <p>29、<u>简述格雷纳组织变革模式：</u></p> <p>30、<u>简述工作再设计的途径与行动方案。...</u></p> <p>31、<u>简述公平理论存在的主要问题。...</u></p> <p>32、<u>简述构建行政组织文化的基本途径。...</u></p> <p>33、<u>简述国务院的职权内容。</u></p> <p>34、<u>简述国务院与最高国家权力机关的关系。...</u></p> <p>35、<u>简述国务院与最高国家权力机关的关系：...</u></p> <p>36、<u>简述国务院作为最高国家行政机关其地位的具...</u></p> <p>37、<u>简述科学管理学派的组织观：</u></p> <p>38、<u>简述李皮特的“有计划的变革模式”&rdquo;...</u></p> <p>39、<u>简述李皮特的有计划的变革模式：...</u></p> <p>40、<u>简述里格斯的“棱柱型社会”的基本特征。...</u></p> <p>41、<u>简述领导方格理论的主要内容。...</u></p> <p>42、<u>简述领导生命周期理论的主要内容。...</u></p> <p>43、<u>简述领导素养的主要内容。</u></p> <p>44、<u>简述领导素质理论的主要内容。...</u></p> <p>45、<u>简述领导艺术的特点。</u></p> <p>46、<u>简述领导者心理素养的主要内容。...</u></p> <p>47、<u>简述民主的基本价值：</u></p> <p>48、<u>简述民族区域自治政府的设置原则。...</u></p> <p>49、<u>简述敏感性训练的步骤和过程。...</u></p> <p>50、<u>简述敏感性训练的目的：</u></p> <p>51、<u>简述敏感性训练的主要目的。</u></p>	<p>52、<u>简述目标管理的过程。</u></p> <p>53、<u>简述期望理论在实践应用中存在的主要问题：...</u></p> <p>54、<u>简述权变组织理论的理论观点。...</u></p> <p>55、<u>简述群体功能的主要内容：</u></p> <p>56、<u>简述群体凝聚力的主要内容。</u></p> <p>57、<u>简述群体凝聚力的主要作用：</u></p> <p>58、<u>简述群体凝聚力与员工个人成长的关系。...</u></p> <p>59、<u>简述群体心理包括的主要内容。...</u></p> <p>60、<u>简述群体意识包括的主要内容：...</u></p> <p>61、<u>简述群体意识所包含的内容。</u></p> <p>62、<u>简述人际关系学派的组织理论观点。...</u></p> <p>63、<u>简述省级政府职权的主要内容。...</u></p> <p>64、<u>简述双因素理论对我们的启示。...</u></p> <p>65、<u>简述韦伯理想型官僚组织的基本特征...</u></p> <p>66、<u>简述我国当代行政组织文化的走向。...</u></p> <p>67、<u>简述我国行政组织绩效改进的方法。...</u></p> <p>68、<u>简述新型组织结构的特点。</u></p> <p>69、<u>简述信息技术的发展对当代经济社会所产生的...</u></p> <p>70、<u>简述行政组织的构成要素。</u></p> <p>71、<u>简述行政组织环境的特点：</u></p> <p>72、<u>简述行政组织绩效管理的性质。...</u></p> <p>73、<u>简述行政组织决策的特征。</u></p> <p>74、<u>简述行政组织领导的基本职能：...</u></p> <p>75、<u>简述行政组织领导的特点。</u></p> <p>76、<u>简述行政组织设计的程序与步骤：...</u></p> <p>77、<u>简述行政组织文化的功能。</u></p> <p>78、<u>简述行政组织学的研究特点：</u></p> <p>79、<u>简述行政组织学习的功能。</u></p> <p>80、<u>简述行政组织学习的特点。</u></p> <p>81、<u>简述行政组织学习的途径。</u></p> <p>82、<u>简述行政组织应对环境不确定性的内部策略。...</u></p> <p>83、<u>简述引起群体产生冲突的因素。...</u></p> <p>84、<u>简述影响行政组织运作的外部环境因素：...</u></p> <p>85、<u>简述正式组织及其特征。</u></p> <p>86、<u>简述组织变革及其基本特征。</u></p> <p>87、<u>简述组织的功能与作用。</u></p> <p>88、<u>简述组织的构成要素。</u></p> <p>89、<u>简述组织发展的基本信念。</u></p> <p>90、<u>简述组织发展的特点。</u></p> <p>91、<u>简述组织沟通的基本构成要素。...</u></p> <p>92、<u>简述组织沟通的基本原则。</u></p> <p>93、<u>简述组织沟通的特性：</u></p> <p>94、<u>简述组织结构层级化的优缺点：...</u></p> <p>95、<u>简述组织结构的功能与作用。</u></p> <p>96、<u>简述组织结构的特征：</u></p> <p>97、<u>简述组织结构分部化的依据与方式。...</u></p> <p>98、<u>简述组织结构分部化应遵循的原则。...</u></p> <p>99、<u>简述组织应对环境不确定性的内部策略。...</u></p>	<p>100、<u>简述组织诊断的步骤与方法。</u></p> <p>101、<u>简析上行沟通的优点与合理运用。...</u></p> <p>102、<u>简析书面沟通和口头沟通的利弊。...</u></p> <p>103、<u>简析我国当代行政组织文化的基本内涵：...</u></p> <p>104、<u>简析我国当代行政组织文化的走向。...</u></p> <p>105、<u>简析我国当代组织文化的走向及其原因。...</u></p> <p>106、<u>简析我国行政组织文化的基本内涵。...</u></p> <p>107、<u>简析下行沟通的特点及其存在的弊端。...</u></p> <p>108、<u>简析行政组织与经济的关系。...</u></p> <p>109、<u>简析组织的内部变革的动力与征兆。...</u></p> <p>110、<u>简析组织结构整合或一体化的途径与手段：...</u></p> <p>111、<u>简要分析行政组织环境的构成因素。...</u></p> <p>112、<u>结合实际简析构建行政组织文化的意义。...</u></p> <p>113、<u>决策方案的选择，应坚持的原则主要有哪些？...</u></p> <p>114、<u>领导影响力的作用具体表现在哪些方面？...</u></p> <p>115、<u>领导者在用人过程中应坚持的原则主要有哪些？...</u></p> <p>116、<u>目标管理的步骤及优缺点是什么？...</u></p> <p>117、<u>拟定方案时应注意哪些问题？...</u></p> <p>118、<u>如何进行行政组织的环境分析？...</u></p> <p>119、<u>如何理解“生态政府”的含义？...</u></p> <p>120、<u>如何理解行政组织学习的障碍之——盲目？...</u></p> <p>121、<u>如何理解学习的定义？</u></p> <p>122、<u>如何理解组织学习的定义？</u></p> <p>123、<u>如何理解组织学习和学习型组织的区别：...</u></p> <p>124、<u>什么是知识管理？知识管理包括哪些方面的重要？...</u></p> <p>125、<u>特别行政区长官行使的主要职权有哪些：...</u></p> <p>126、<u>行政组织的具体环境包括哪几个方面：...</u></p> <p>127、<u>行政组织绩效的内涵是什么？</u></p> <p>128、<u>行政组织绩效评估的障碍有哪些：...</u></p> <p>129、<u>行政组织文化的特点和功能有哪些：...</u></p> <p>130、<u>引起冲突的策略主要有哪些？</u></p> <p>131、<u>影响管理层次和管理幅度的主要因素有哪些？...</u></p> <p>132、<u>与传统的经济相比，知识经济具有哪些明显的特...</u></p> <p>133、<u>与传统经济相比，知识经济具有哪些基本特征？...</u></p> <p>134、<u>与其它社会组织相比，行政组织具有哪些特点？...</u></p> <p>135、<u>组织管理心理研究的重要性主要体现在哪些方面？...</u></p> <p>136、<u>组织决策的理论模型的主要创始人是哪几位？...</u></p> <p>1、<u>比较单向沟通和双向沟通的优缺点。</u></p> <p>答案：（1）单向沟通比双向沟通速度快、迅速；</p>	<p>（2）单向沟通的效果较差，而双向沟通比较准确，沟通的效果较好；（3）单向沟通比较严肃、呆板；双向沟通比较灵活、自由，有助于建立和巩固双方的情感，建立融洽的人际关系。</p> <p>2、<u>冲突经历的主要阶段有哪些？</u></p> <p>答：（1）潜伏阶段；（2）认知阶段；（3）行为意向阶段；（4）行为阶段；（5）产生结果阶段。</p> <p>3、<u>促成组织结构分部化的动因有哪些？</u></p> <p>答案：一是组织活动的日趋复杂和组织规模的扩大，促使组织必须将组织工作予以分析、划分和分类，以适应专业分工和事业发展的需要；二是通过分部化，可使各部门皆具有明确的分工与职责范围，使各部门能够各司其职并有效益和有效率地履行各自的职能；三是通过分部化，可以使管理人员能够有效地确定下属人员的工作范畴，避免因工作划分不当造成的困难；四是分部化符合专业化的需要，能够适才适用，专才专用，利于发挥专业人员的作用；五是组织协调与控制的需要。（以上每点 2 分）</p> <p>4、<u>简述国务院作为最高国家行政机关其地位的具体表现。</u></p> <p>答案：一是国务院负责统一领导全国的经济、政治、社会、文化等行政工作；（幻自务院 2083 国务院统一领导各职能机构、直属机构、办事机构的工作。国务院有权改变或者撤销下级机构发布的不适当的命令、指示和规章。三是国务院短主运中央幸 11 省锻行政机干的职权划分，统一领导地方各级居家行政挽关的工作。国务院有权改变或者撤销地方伽各级行政机关不适当的决定和命令，以保证全国行政工作的统...和畅通。四是黯务院制定的行政法规、发布的决定和命令，对企居各级付政拉关具有普趟的约束力，各级阔家行歌机关必须遵照执行。</p> <p>5、<u>构建行政组织文化应该遵循哪些原则，选取怎样的途径？</u></p> <p>答案：建设行政组织文化的过程中存在着共同的原则：第一，目标原则；第二，价值原则；第三，创新原则；第四，参与原则；第五，以人为中心的原则。途径：（1）加强行政组织人员的道德建设，强化责任意识；（2）培养具有核心文化素质的领导，发挥领导在组织文化建设中的作用；（3）完善激励机制，形成有压力感的组织文化氛围；（4）开展团队建设，营造和谐的工作氛围；第五，创造文明的办公环境。</p> <p>6、<u>管理者应如何重视挫折与管理的关系：</u></p> <p>答案：一是注意挫折教育；二是学会关心与宽容；三是避免挫折；四是心理宣泄与心理治疗。</p> <p>7、<u>何谓斯坎隆制度？斯坎隆制度的基本内容和主张是什么？</u></p> <p>答案：斯坎隆制度是以它的创始人斯坎隆命名的</p>
---	---	--	---

一种管理制度。斯坎隆原是拉帕因梯钢铁厂的工会负责人（后任麻省理工学院教授），1938年该厂濒于破产。在斯坎隆的倡议下，制定出劳资合作的管理办法，推行民主化的组织变革。他所提出的管理制度被许多工厂效仿，成为西方一种民主化的管理制度。斯坎隆制的核心内容是职工参与、集体奖励，这一制度建立过程包括以下几个方面：一是分析问题；二是重新研究管理思想；三是计算奖金比例；四是教育与邀请；五是建立委员会。

8、基本的冲突处理策略主要有哪几种：

答案：一是回避策略；二是缓解策略；三是正视策略。

9、绩效管理有哪些主要活动：

答案：一是计划绩效；二是监控绩效；三是评价绩效；四是反馈绩效。

10、绩效评估的一般性指标有哪些：

答案：一是经济；二是效率；三是效果；四是公平。

11、技术民主的基本价值。

答案：所谓基本价值，也可以叫做本源性价值，是一个概念具有现实性和正当性的基础。民主的基本价值主要体现在三个方面：第一，民主是社会成员人格尊严和生存权利的基本保障。第二，民主是实现社会各种利益诉求有效整合的基础。第三，民主是实现社会有序沟通的唯一途径。

12、间析组织结构整合或一体化的途径与手段。

答：组织结构整合或一体化的途径与手段主要有：第一，目标手段；第二，政策手段；第三，组织手段；第四，信息沟通手段。

13、简述“学习型政府”的内涵。

答案：（1）就政府机构内部而论，政府应在职能分工的基础上建立专业化制衡机制，它授予每个公务员的权力是有限的，但在执行公务的过程中，公务员可以充分行使其权力，当然，其权力的行使也受到其它机构的制衡；（2）就政府机构外部而论，政府组织是一个开放型的机构，它同其它社会组织相互交换信息，互相进行学习。学习型政府永远是一个没有发展终点的概念，是一个永不停顿变化着的概念。

14、简述 21 世纪做好领导的准则。

答案：一是胸有全球化战略；二是在工作中善于保持平衡；三是建立学习型组织；四是以人为本，善待下属。

15、简述艾德奇关于组织环境维度的主要观点：

答案：艾德奇认为，每个组织的工作环境，可能在以下六个方面发生变化。这六个方面分别是：一是环境的容纳力；二是环境的同质性程度；三是环境的稳定性；四是环境的集中与分散程度；五是组织领域的一致性程度；六是环境的混乱程度。

16、简述薛恩的适应性变革循环模式。

答案：美国心理学家埃德加·薛恩在《组织心理学》一书中提出组织变革的适应性变革循环模式。薛恩认为，组织的适应性变革循环模式是以组织内部或外部环境的某些方面开始的，同时又是以一个更为适应变化的、动态的、处理变化的一系列的过程或活动结束的。

17、简述常见的行政组织决策的主要类型。

答：常见的行政组织决策的主要类型有：（1）经验决策和科学决策；（2）战略决策和战术决策；（3）程序决策和非程序决策；（4）确定型决策、风险型决策和不确定型决策。

18、简述冲突处理的模式。

答：（1）回避型；（2）争斗型；（3）克制型；（4）妥协型；（5）协作型。

19、简述冲突的积极功能：

答案：一是积极冲突对组织成员心理的影响是，使坚强者从幻觉中清醒，从陶醉中震惊，从不能战胜对方中看到自己的弱点所在，发愤图强；二是对人际关系的影响是，不打不成交，使人加强对对方的注意，一旦发现对方的力量、智慧等令人敬畏的品质，就会增强相互之间的吸引力，团体间的冲突促进各团体内成员一致对外，抑制内部冲突，增强凝聚力；三是对组织成员工作动机的影响是，使成员发现与对方之间的不平衡，激起竞争、优胜、取得平衡的工作动机，振奋创新精神，发挥创造力；四是对工作协调的影响是，使人注意到以前没有注意到的不协调，发现对方的存在价值和需要，采取有利于各方的政策，加以协调，使有利于组织的各项工作均得以开展；五是对组织效率的影响是，反映出认识的不正确、方案的不完善，要求人全面地考虑问题，使决策更为周密；六是对组织生存发展的影响在于，冲突本身是利益分配不平衡的表现，它迫使人通过互相妥协让步和互相制约监督，调节利益关系，使各方面在可能的条件下均得到满足，维持内部的相对平衡，使组织在新的基础上取得发展。

20、简述冲突的消极功能：

答案：一是对组织成员的心理影响是，带来损害，引起紧张、焦虑，使人沉溺痛苦；二是对人际关系的影响是，导致人与人之间的排斥、对立、威胁、攻击，使组织涣散，削弱凝聚力；三是对工作动机的影响是，使成员情绪消极，心不在焉，不愿服从与之冲突的领导的指挥，不愿与相冲突的同事配合，破坏团结愉快的心理气氛，减弱工作动机；四是对工作协调的影响是，导致人与人之间、团体与团体之间的互不配合，互相封锁，互相拆台，破坏组织的协调统一和工作效率；五是对组织效率的影响是，互相扯皮，互相攻击，转移对工作的注意力，政出多门，降低决策和工作效率，相互间争夺人、财、物，造成积压、浪

费；六是对组织生存发展的影响是，冲突达到一定程度后，双方互不关心对方的整体利益，有可能使组织在内乱中濒临解体。

21、简述冲突定义的要点：

答案：一是冲突可能发生于个人之间，也可能发生于群体之间；二是冲突是在目标和利益不一致的情况下发生的，如果目标和利益完全一致，则不可能发生冲突；三是冲突是一种动态的相互作用过程，只有单方面的态度或行为，即使十分激烈和极端，也构不成冲突。

22、简述邓肯的环境模式理论。

答：第一，静态-简单的环境；第二，静态-复杂的环境；第三，动态-简单的环境；第四，动态-复杂的环境。

23、简述动态平衡组织理论的思想观点。

答：第一，组织本质论；第二，组织环境论；第三，组织平衡论；第四，组织要素论；第五，组织沟通论；第六，组织责任道德论；第七，领导职能论。

24、简述法约尔的组织管理原则。

答：第一，实行专业分工；第二，权力与责任相一致；第三，纪律；第四，统一指挥；第五，统一指导；第六，个人利益服从组织利益；第七，理想的工作报酬；第八，权力集中；第九，等级链；第十，秩序；第十一，公平；第十二，人员任期稳定；第十三，主动性；第十四，团队精神。

25、简述非正式沟通及其优缺点：

答案：非正式沟通是指正式沟通渠道以外的信息交流和传递，它不受组织监控，自由选择沟通渠道。与正式沟通相比，非正式沟通具有迅速、灵活、程序简便的特点，并且往往能够提供大量的、通过正式渠道难以获得的信息；非正式沟通的信息往往反映了组织中成员较真实的思想、态度、动机。其缺点是难以控制，信息易于失真，意见易被歪曲，各种小道消息及流言蜚语易于传播，容易导致小集团意识，如不加以有效的诱导和控制，则可能影响人际关系，瓦解组织的内聚力。

26、简述非正式组织沟通及其优缺点？

答案：非正式沟通是指指正式沟通渠道以外的信息交流和传递。它不受组织监控，自由选择沟通渠道。与正式沟通相比，具有迅速、灵活、程序简单的特点。缺点是难以控制，信息易于失真。

27、简述非正式组织及其特点：

答案：非正式组织是正式组织内若干成员由于相互接触、感情交流、情趣相近、利害一致，未经人为的设计而产生的交互行为和意识，并由此自然形成的一种人际关系。非正式组织具有的特点是：一是自发性。二是内聚性。三是不稳定性。四是领袖作用较大。

28、简述格雷纳的组织变革模式。

答案：此模式是一种按权力分配来划分的组织变

革模式。该模式认为一般组织的权力分配情况可分成三种：独权、分权和授权。这三种权力分配可以有七种不同的变革方式。

29、简述格雷纳组织变革模式：

答案：哈佛大学教授格雷纳 1967 年在《组织变革模式》一书中，提出了一种按权力来划分的组织变革模式。他认为，一般组织的权力分配情况可分成三种：独权、分权和授权。这三种权力分配可以有七种不同的变革方式。格雷纳变革模式的侧重点在变革的权力方式方面。他认为，组织变革的成功方式是采用分权式的变革，而不是独权方式或授权方式。

30、简述工作再设计的途径与行动方案。

答案：（1）工作轮换；（2）工作扩大化；（3）工作丰富化。

31、简述公平理论存在的主要问题。

答：（1）可操作性比较差；（2）完全将公平感当作消极因素。

32、简述构建行政组织文化的基本途径。

答案：一是加强行政组织人员道德建设，强化责任意识；二是培养具有核心文化素质的领导，发挥领导在组织文化建设中的作用；三是完善激励约束机制，形成有压力感的组织文化氛围；四是开展团队建设，营造和谐的工作氛围；五是创造文明的办公环境。（以上每点 2 分）

33、简述国务院的职权内容。

答：(1) 行政立法权；(2) 行政提案权；(3) 行政领导与管理权；(4) 行政监督权；(5) 人事行政权。

34、简述国务院与最高国家权力机关的关系。

答：中华人民共和国国务院即中央人民政府，是最高国家权力机关的执行机关，是最高国家行政机关。执行机关和行政机关表明了国务院的性质，即是通过在全国范围内组织一系列的行政管理活动，执行全国人大及其常委会各项决议的最高的国家机关。由此性质可见，国务院在全国行政机关系统中居最高地位。它统一领导地方各级人民政府的工作，统一领导和管理国务院各部委的工作。不过，国务院是由最高国家权力机关组织产生的，必须对全国人大及其常委会负责并报告工作，因此，相对于最高国家权力机关来说，国务院处于从属地位。

35、简述国务院与最高国家权力机关的关系：

答案：一是国务院由全国人大组织产生；二是国务院接受全国人大及其常委会的监督；三是国务院对全国人大及其常委会负责并报告工作。

36、简述国务院作为最高国家行政机关其地位的具体表现。

答：国务院作为最高国家行政机关其地位的具体表现为：（1）国务院负责统一领导全国的经济、政治、社会、文化等行政工作。（2）国务院统一领导各职能机构、直属机构和办事机构的工作。

(3) 国务院规定中央和省级行政机关的职权划分，统一领导地方各级国家行政机关的工作。(4) 国务院制定的行政法规、发布的决定和命令，对全国各级行政机关具有普遍的约束力各级行政机关必须遵照执行。

37、简述科学管理学派的组织观：

答案：一是科学管理的中心问题是提高效率；二是要提高工作效率，就必须为工作挑选第一流的工人；三是实行刺激性工资制度，实行差别计件制，按组织成员的绩效来支付报酬，鼓励竞争；四是将组织的计划职能和执行职能分开；五是实行职能工长制；六是实行组织控制的例外原则。

38、简述李皮特的“有计划的变革模式”。

答案：“有计划的变革模式”是李皮特、瓦特森、威斯特于 1958 年提出的一种组织变革模式。此模式将组织变革模式分为七个阶段：(1) 变革需要的产生；(2) 关系的确定；(3) 问题诊断；(4) 目标和计划的建立；(5) 行动；(6) 变革的普及与稳进；(7) 终结关系。

39、简述李皮特的有计划的变革模式：

答案：李皮特、瓦特森、威斯特于 1958 年提出的一种组织变革的模式。此模式将组织变革的过程划分为七个阶段：一是变革需要的产生；二是关系的确定；三是问题诊断；四是目标和计划的建立；五是行动；六是变革的普及与稳进；七是终结关系。

40、简述里格斯的“棱柱型社会”的基本特征。

答：第一，异质性。即一个社会在同一时间内，会表现出多种不同的社会制度，行为观念；第二，形式主义。即“应然”和“实然”相背离，法律规定和实际执行不一样，所说和所做不一致；第三，重叠性。即执行特定功能的机构相互重叠。

41、简述领导方格理论的主要内容。

答：美国学者布莱克和默顿于 1946 年提出了管理方格理论。管理方格理论仍然沿用了两个维度，一个是对人的关心，一个是对生产的关心。方格中从 1 到 9 表示从低到高的 9 种程度，共形成 81 种不同的领导类型。管理方格理论并不是简单地用于将领导划分为不同类型，而是用于评价和训练管理人员的一种理论模式。

42、简述领导生命周期理论的主要内容。

答：领导生命周期理论是俄核俄州立大学心理学界卡曼首先提出的。生命周期理论是反映工作行为、关系行为和成熟程度之间的曲线关系。

43、简述领导素养的主要内容。

(1) 政治素养；(2) 道德素养；(3) 能力素养；(4) 知识素养；(5) 心理素养。

44、简述领导素质理论的主要内容。

答：领导心理方面的研究主要体现为领导素质理论的研究。所谓领导素质理论也称“完人理论”，

是专门探讨究竟什么是理想的领导者应具备的基本条件的理论。

45、简述领导艺术的特点。

答：(1) 随机性；(2) 创造性；(3) 多样性；(4) 科学性。

46、简述领导者心理素养的主要内容。

答：主要包括：(1) 乐观的情绪；(2) 坚强的意志；(3) 广泛的兴趣；(4) 开朗的性格。

47、简述民主的基本价值：

答案：一是民主有助于避免独裁者暴虐、邪恶的统治；二是民主保证公民享有许多基本的权利，这是非民主制度不会去做也不可能做到的；三是民主较其他可行的选择，可以保证公民拥有更广泛的自由；四是民主有助于人们维护自身的根本利益；五是只有民主政府才能够为个人提供最大的机会，使他们能够运用自我决定的自由，也就是在自己选定的规则下生活；六是只有民主的政府才为履行道德责任提供了最大的机会；七是民主较其他可能的选择，能够使人性获得更充分的发展机会；八是只有民主政治才能造就相对较高程度的政治平等；九是现代代议制民主国家彼此没有战争；(10) 民主的国家，一般会比非民主的国家更为繁荣。

48、简述民族区域自治政府的设置原则。

答：第一，坚持以民族聚居原则为基础；第二，参酌现实条件和历史情况；第三，以维护国家统一，促进民族团结、民族平等和各民族共同发展为目标；第四，保障少数民族的自治权力。

49、简述敏感性训练的步骤和过程。

答案：(1) 非正式的讨论议程；(2) 训练者不加思索地坦率说出自己的看法；(3) 着重增进人际关系，相互学习，促进新的合作行为；(4) 根据实际工作中的情景问题，巩固学习成果。

50、简述敏感性训练的目的：

答案：一是使受训者能更了解到本身的行为，以及这些行为对别人的影响；二是使受训者能更了解和感受到别人行为的含义；三是使受训者更了解，更能知觉到群体内与群体之间的种种程序。这些过程或程序常常对群体的运作产生正或负的效果；四是培养受训者对群体内及群体之间种种问题的诊断能力；五是提高受训者学习转移的能力，使他们能够将所学的行为技巧转移到真实的工作情境上去；六是使受训者更有能力来分析本身的人际行为，并可以借这种能力来改善本身与同事们之间的人际关系，使之达到更令人满意的水平。

51、简述敏感性训练的主要目的。

答案：(1) 使受训者能更了解自身的行为，以及这些行为对别人的影响；(2) 使受训者能更了解和感受到别人行为的含义；(3) 使受训者

更能了解群体内与群体之间的种种程序；(4) 培养受训者对群体内与群体之间种种问题的诊断能力；(5) 提高受训者学习转移的能力；(6) 使受训者更有能力来分析本人的人际行为。

52、简述目标管理的过程。

答案：(1) 目标制定的准备；(2) 由最高管理当局制定出组织的总目标，提出实现总目标的计划、步骤、手段、评价指标及考核办法。(3) 各部门根据总目标并结合本部门的实际情况，制定出各部门的策略性目标以及实现目标的方案。(4) 根据各单位的目标，每个职工拟定自己的目标以及行动的计划。(5) 实施目标。(6) 对目标完成的结果进行检查和评价。

53、简述期望理论在实践应用中存在的主要问题：

答案：一是理性的人的前提是否具有普遍性；二是期望概率比较难把握；三是没有考虑负目标价值的影响。

54、简述权变组织理论的理论观点。

答：第一，组织是个系统，它由各分系统构成，组织与外界环境具有相互影响与相互适应的关系；第二，在组织与其环境之间以及各分系统之间都应有一致性，管理的任务就是寻求组织与其环境之间及组织内部各分系统中的最大一致性；第三，组织与其环境之间会呈现出不同的变量形态，即不同类型的组织都有其适当的关系模式，管理的目的就是要提出最适于具体情况的组织设计和管理系统。

55、简述群体功能的主要内容：

答案：一是完成组织所赋予的任务；二是满足群体成员的需求；三是把个体力量汇合成新的力量。

56、简述群体凝聚力的主要内容。

答：群体凝聚力是指群体成员之间相互吸引，接纳度，也就是一个群体对于它的组成成员的内在吸引力。可划分为：自然凝聚力；工作凝聚力；领导凝聚力；作用：第一，群体凝聚力与工作绩效的关系；第二，群体凝聚力与员工满意度的关系；第三，群体凝聚力与员工个人的成长。

57、简述群体凝聚力的主要作用：

答案：一是群体凝聚力与工作绩效的关系。两者之间有着密切的关系，得到群体凝聚力强化的群体行为如果与组织目标是一致的，那么群体凝聚力可以提高群体的工作绩效；如果得到群体凝聚力强化的群体行为与整个组织目标是不一致的，甚至是相反的，那么群体凝聚力不仅不能提高工作绩效，反而会降低群体的工作绩效。(2) 群体凝聚力与员工满意度的关系。一般来说群体凝聚力会提高满意程度，但满意程度高最终对整个群体的工作究竟是好事还是坏事也要具体情况具体分析。因为满意程度高可以令群体成员对群体忠心耿耿，尽职尽责，但也可能使群体成员安于现状，维护既得利益，产生惰性，拒绝改革。三

是群体凝聚力与员工个人成长的关系。群体凝聚力对于个人的成长而言也是一件利弊参半的事情。从有利于员工成长的一面来说，群体凝聚力强的群体使人产生安全感，在遇到困难的时候容易得到他人的支持和帮助。从不利于员工成长的一面来说，凝聚力强的群体中的员工有时会有较强的依赖性，缺少独立性和创造性。

58、简述群体凝聚力与员工个人成长的关系。

群体凝聚力对于个人的成长而言也是一件利弊参半的事情。(2分)

从有利于员工成长的一面来说，群体凝聚力强的群体使人产生安全感，在遇到困难的时候容易得到他人的支持和帮助。(4分)

从不利于员工成长的一面来说，凝聚力强的群体中的员工有时会有较强的依赖性，缺少独立性和创造性。(4分)

59、简述群体心理包括的主要内容。

答：群体心理溃群体心理的基本理论、群体动力和群体中的人际关系等内容。

60、简述群体意识包括的主要内容：

答案：一是群体的归属意识；二是群体的认同意识；三是群体的促进意识。

61、简述群体意识所包含的内容。

答：第一，群体的旧归属意识；第二，群体的认同意识；第三，群体的促进意识。

62、简述人际关系学派的组织理论观点。

答：(1) 组织不仅是一个技术—经济系统，而且是一个社会系统；

(2) 组织成员不单纯是受经济奖励的激励，而且受不同的社会和心理因素的激励；

(3) 在正式组织之中存在着非正式组织，非正式组织对组织效率起着重要影响；

(4) 考虑到各种社会心理因素，应对传统观念中的以组织正式结构和职能为基础的领导模式作实质性修正；

(5) 领导不仅需要有效的技术才能，同时应具有有效的人际关系技能。

63、简述省级政府职权的主要内容。

答：省级政府职权的主要内容可以归纳为六个方面：(1) 行政执行权；(2) 行政领导和管理权；

(3) 地方行政立法权与制令权；(4) 行政监督权；(5) 人事行政权；(6) 行政保护权。

64、简述双因素理论对我们的启示。

答：双因素理论对我们的启示：更多考虑人的生活性、感情性、心理性需要，充分重视人的成就感与事业心在调动工作积极性中的作用。特别是随着人们物质生活条件的改善和文化素质的普遍提高，这点将越来越重要。要尽可能防止激励

因素向保健因素的转化所导致的激励成本上升和激励手段减少。

65、简述韦伯理想型官僚组织的基本特征

答案：一是明确的分工；二是严格的层级节制；三是严明的组织纪律；四是规范的录用制度；五是实行任命制；六是固定的薪俸制度。

66、简述我国当代行政组织文化的走向。

答案：一是由封闭型行政组织文化向开放型行政组织文化转变；二是由人治型行政组织文化向法治型行政组织文化转变川3)由集权型行政组织文化向参与型行政组织文化转变；(的由全能型行政组织文化向分化型行政组织文化转变川5)由管制型行政组织文化向服务型行政组织文化转变。(以上每点2)

67、简述我国行政组织绩效改进的方法。

答案：一是加强绩效管理立法工作；二是明确行政组织绩效管理的定位和价值取向；三是建立健全合理有效的绩效评估体制；(的引人公民参与机制；五是积极利用现代管理方法和技术，提高行政组织绩效。(以上每个要点2分)

68、简述新型组织结构的特点。

答案：(1)对环境持更大的开放性；(2)权力结构更加分散；(3)权力的来源更依赖于知识；(4)更加重视横向之间的关系；(5)更加强调信息与知识的共享；(6)更加强调知识决策的自主性；(7)更加重视创新与变化；(8)对个人需要和渴望的关注；(9)对内在激励因素的重视。

69、简述信息技术的发展对当代经济社会所产生的影响及变化。

答案：第一，经济方面。经济活动通过信息技术的联结，以全球为活动范围；第二，职位变化。经济活动的运作模式决定了就业市场中的职位需求和变化；第三，虚拟文化的发展。多数的社会行为、组织均由实际存在转变为虚拟存在；第四，零时差的时间。即时性和无时性成为网络社会的时间特征；第五，流动的空间。信息技术打破地理空间的限制形成网络化的活动空间。

70、简述行政组织的构成要素。

答：行政组织的构成要素主要有：(1)组织图；(2)职位；(3)工作说明书；(4)法令规章；(5)权力关系模式；(6)沟通网络；(7)工作流程。

71、简述行政组织环境的特点：

答案：一是环境构成的复杂性和多样性；()环境的变化和环境的变动性；三是行政组织环境的差异性；四是行政组织环境的相互作用性。

72、简述行政组织绩效管理的性质。

答案：第一，行政组织绩效既包括行政组织活动的成果，也包括行政组织活动本身，还包括行政组织实现预期目标的能力状况；第二，行政组织

绩效是对行政组织活动及其结果状态的描述；第三，行政组织绩效本身也是一个复合的概念，包含了行政组织的效率、效能、效果、经济性等；

73、简述行政组织决策的特征。

答：第一，行政组织决策主体的特殊性；第二，行政组织决策内容的特殊性；第三，行政组织决策依据的特殊性；第四，行政组织决策作用方式的特殊性；第五，行政组织决策后果的特殊性。

74、简述行政组织领导的基本职能：

答案：一是决策职能；二是组织职能；三是用人职能；四是协调职能；五是监督职能；六是教育职能。

75、简述行政组织领导的特点。

答：行政组织领导的特点：(1)时代性；(2)权威性；(3)综合性；(4)执行性。

76、简述行政组织设计的程序与步骤：

答案：(互)明确组织目标；(二)决定达成目标所需的计划与配置单位；三是决定实施计划的作业与配置职位；四是权责区分；五是制定组织规程和规章制度。

77、简述行政组织文化的功能。

答案：一是目标导向功能；二是凝聚功能；三是激励功能；四是控制功能；五是阻抑功能。(以上每点2分)

78、简述行政组织学的研究特点：

答案：一是政治性和社会性的统一；二是应用性和理论性的统一；三是综合性与独立性的统一；四是权变性和规范性的统一。

79、简述行政组织学习的功能。

答案：一是提升行政组织成员素质；二是促进学习型政府建设；三是顺应全球化、信息化浪潮对行政组织环境的段换；四是有利于创造而向民众、公务员和世界的生态政府；五是促进行政组织系统开放化和行为的社会整合能力。(每个要点7

80、简述行政组织学习的特点。

答案：一是行政组织学习是一种集体学习；二是行政组织学习是一种系统化、持续的过程；三是行政组织学习是应对环境变化、提高行政组织治理能力的学习过程；四是行政组织学习可以带来行为和组织绩效多方面的改善；五是行政组织学习有助于促进组织体系的不断完善。(以上每点2

81、简述行政组织学习的途径。

答案：(1)组织培训；(2)试验；(3)系统解决问题与经验学习；(4)外部咨询。

82、简述行政组织应对环境不确定性的内部策略。

答：主要包括以下几个方面：第一，资源储备；第二，平衡策略；第三，预测和计划策略；第四，平抑以及定量配给策略；第五，结构的调整 and 改革。

83、简述引起群体产生冲突的因素。

答案：一是目标因素；二是资源因素；三是责权因素刊的信息沟通因素；五是结构因素。(每个要点2分)

84、简述影响行政组织运作的外部环境因素：

答案：一是政治环境；(二)经济环境；三是法律环境；四是科学技术环境；五是文化环境。

85、简述正式组织及其特征。

答：正式组织是指以明文规定的形式确立下来，成员具有正式分工关系的组织。正式组织具有下列特征：(1)经过特定规划建立起来的，并非自发形成；(2)有较为明确的组织目标；(3)组织内部分成各部门，各部门的职责、权限及完成工作任务皆有明确规定；(4)组织内各个职位，按照等级原则进行法定安排，每个人承担一定的角色；(5)有明确的法律、制度和行为规范，如政府组织，军队组织等。

86、简述组织变革及其基本特征。

答案：所谓组织变革，是指组织系统为了适应内外环境的发展与变化，对组织系统的结构与功能进行调整，改变旧的管理模式，建立新的组织管理形态，以维系组织的生存和发展，并借此提高组织效能的过程或行为。特征：第一，组织变革是有意识的变革；第二，组织变革是一个持续循环与发展的过程；第三，组织变革是一个有计划的变革过程；第四，组织变革是一个克服阻力的过程。

87、简述组织的功能与作用。

答：最终的国内救生组织系统内部诸要素在相互作用过程中所表现出来的属性，它具体表现为组织系统的功效与作用。组织功能和作用主要表现在以下几方面：第一，组织能够创造一种新的合力，起着“人力放大”作用；第二，组织能够产生一种偕同效应，提高组织效率；第三，组织能够满足人们的需要。

88、简述组织的构成要素。

答案：简述组织的构成要素。一是组织目标；二是机构设置；三是人员构成川的权责体系；五是制度规范刊的资金设备；七是技术刊的信息沟通；九是团体意识；(10)环境。(每个要点1分)

89、简述组织发展的基本信念。

答案：第一，关于个人的信念；第二，关于群体成员的信念；第三，有关组织的信念。

90、简述组织发展的特点。

答案：第一，组织发展是一个连续不断的过程；第二，组织发展注重行为科学理论的运用；第三，组织发展是通过有计划的再教育手段来实现组织变革的策略；第四，组织发展是一个动态的过程；第五，组织发展的目标性与计划性；第六，组织发展必须以事实为依据。

91、简述组织沟通的基本构成要素。

答案：第一，发讯者；第二，编码；第三，信息；第四，渠道或媒介；第五，受讯者；第六，译码；第七，受讯者的反应；第八，反馈。

92、简述组织沟通的基本原则。

答：(1)明确性原则；(2)准确性原则；(3)需要原则；(4)计划原则；(5)反馈原则；(6)在战略上使用非正式沟通原则。

93、简述组织沟通的特性：

答案：一是沟通的动态性；二是沟通的互动性；三是沟通的不可逆性；四是沟通的环境制约性。

94、简述组织结构层级化的优缺点：

答案：行政组织结构层级化的优点是：一是权力直线分布，权力链清楚，有利于政令统一和指挥统一；二是权力集中，层层节制，上下隶属关系清楚，有利于信息传递和监督；三是在层级化下，组织目标明确，分工明确，工作程序明确，有利于调动下属和工作人员的积极性。组织结构的层级化是公共管理效率化的有力保证。层级化的缺点表现为：一是过多的层级结构，容易带来沟通和协调上的困难；二是层级结构的存在形成了成员间身份与地位的高低，这种差别容易加大相互间的行政距离，造成沟通上的障碍，这种差距亦是形成官本位的一个根源。

95、简述组织结构的功能与作用。

(1)整合功能；(2)效率功能；(3)控制功能；(4)沟通功能。

96、简述组织结构特征：

答案：一是组织结构的稳定性；二是组织结构的层级性；三是组织结构的相对性；四是组织结构的开放性及变异性。

97、简述组织结构分部化的依据与方式。

答：组织结构分部化的依据与方式为：第一，按职能分部化；第二，按行业和产品分部化；第三，按区域分部化；第四，按服务对象分部化。

98、简述组织结构分部化应遵循的原则。

答案：一是职掌明确，机能一致；二是单一指挥；三是从属关系明确刊的合理竞争；五是主管部门和业务部门相配合。(以上每点2分)

99、简述组织应对环境不确定性的内部策略。

答案：一是资源的储备；二是平衡策略；三是预测和计划策略；四是平抑以及定量配给策略；五是结构的调整和改革。(每点2分)

100、简述组织诊断的步骤与方法。

答案：步骤：(1)组织结构层面；(2)组织程序层面；(3)信息与控制层面；(4)组织行为层面。方法：(1)组织问卷；(2)职位说明；

(3) 组织图；(4) 组织手册；(5) 调查研究法。

101、简析上行沟通的优点与合理运用。

答案：优点：(1) 下级将自己的看法、意见向上级反映，能够获得一定的满足感，能够增强下级的参与感；(2) 上级可以了解下级的状况、存在的问题等，作出符合实际的决策。从我国的实际情况看，要想真正运用好上行沟通，还有一段路要走。主要是改变目前管理层级过多、沟通渠道不畅、领导作风不民主等。

102、简析书面沟通和口头沟通的利弊。

答案：书面沟通的优点：信息可以长期保存；具有一定的严肃性和规范性；在表达方式上比口头沟通更为详尽。其缺点是受时间限制，适应情况能力较差，容易影响受讯者的情绪等；口头沟通的好处是：简便易行；沟通双方都有向对方反映的机会，可以当场解决问题；在沟通过程中可以运用情感交流，提高沟通效果。其缺点是：受到时空的限制，随机性强；造成心理压力和紧张等。

103、简析我国当代行政组织文化的基本内涵。

答案：一是以公仆精神为代表的服务型行政组织文化；二是以廉价政府为代表的效率型行政组织文化；三是以公民导向为代表的民主型行政组织文化；四是以依法行政为代表的法治型行政组织文化。

104、简析我国当代行政组织文化的走向。

答案：一是由封闭型行政组织文化向开放型行政组织文化转变；二是由人治型行政组织文化向法治型行政组织文化转变；三是由集权型行政组织文化向参与型行政组织文化转变；四是向全能型行政组织文化向分化型行政组织文化转变；五是向管制型行政组织文化向服务型行政组织文化转变。（每个要点2分）

105、简析我国当代组织文化的走向及其原因。

答案：第一，由封闭型组织文化向开放型组织文化转变；由人治型行政组织文化向法制型行政组织文化转变；第三，由集权型行政组织文化向参与型行政组织文化转变；第四，由全能型行政组织文化向分化型行政组织文化转变；由管制型行政组织文化向服务型行政组织文化转变。

106、简析我国行政组织文化的基本内涵。

答案：第一，以“公仆精神”为代表的服务型行政组织文化；第二，以“廉价政府”为代表的效率型行政组织文化；第三，以“公民导向”为代表的民主型行政组织文化；第四，以“依法行政”为代表的法制型行政组织文化。

107、简析下行沟通的特点及其存在的弊端。

答案：(1) 给下属指明工作的目标，明确其责任和权力；(2) 领导以下属协商解决问题，可以增强下属的归属感；(3) 可以增进各层次、各职能部门之间的联系和了解。缺点是由于信息

是逐级传递的所以在传递过程中会发生信息的搁置、误解、歪曲，从而影响沟通的效果。另外还会形成“权力气氛”和使下级缺乏工作的积极性和创造性。

108、简析行政组织与经济发展的关系。

答：行政组织在国家经济发展中发挥着重要作用：第一，提供经济发展所需的最低条件的法律和制度；第二，组织提供公共物品和公共服务；第三，共有资源和自然资源的保护；第四，宏观经济的调控，保证经济的稳定和效率；第五，社会收入的公平分配。

109、简析组织的内部变革的动力与征兆。

答案：动力：现实的组织结构与职工的期望值之间存在很大的差异，差异的扩大，将压抑组织成员的积极性。为了改变这种状况，组织必须变革。征兆：(1) 决策的形成过于缓慢，以致于无法把握良好的机会。(2) 沟通不良；(3) 组织机能效率低下；(4) 缺乏创造精神。

110、简析组织结构整合或一体化的途径与手段。

答案：一是目标手段；二是政策手段；三是组织手段；四是信息沟通手段。

111、简要分析行政组织环境的构成因素。

答：组织环境的基本构成因素政治环境；经济环境；文化环境；技术环境；舆论环境。(1) 中国共产党作为中国的执政党，在整个国家政治体系中居于领导核心地位。(2) 立法机构是政府组织环境的又一重要构成因素。(3) 作为政府的组织环境，司法机构通过行使审判权和检察权依法对政府机关、政府官员是否遵守宪法和法律实行监督。(4) 军事力量是国家政权的重要组成部分，它伴随着国家的产生而产生，是执行国家对内对外职能的重要工具。(5) 社会组织也是政府的组织环境之一。

112、结合实际简析构建行政组织文化的意义。

答案：(1) 行政组织文化的形成离不开行政组织具体的实践活动，不同组织的不同行为方式融入相应的组织当中。(2) 不同的行政组织具有不同的文化个性。(3) 行政组织文化是一种群体文化，是一种无形的管理方式。(4) 建设行政组织文化，一方面要立足于传统，另一方面要面向未来。

113、决策方案的选择，应坚持的原则主要有哪些？

答：(1) 方案的选择要以目标为准绳；(2) 方案的选择要坚持整体利益的原则；(3) 方案的选择要符合客观实际情况；(4) 方案的选择要坚持民主集中制的原则。

114、领导影响力的作用具体表现在哪些方面？

答：(1) 领导影响力是整个领导活动得以顺利进行的前提条件；

(2) 领导影响力影响着组织群体的凝聚力与团结；

(3) 领导影响力可以改变和影响组织成员的行为。

115、领导者在用人过程中应坚持的原则主要有哪些？

(1) 扬长避短原则；(2) 量才任职，职能相称原则；(3) 诚信不疑原则；(4) 明责授权原则；(5) 用养并重原则。

116、目标管理的步骤及优缺点是什么？

答案：步骤：(1) 建立每个行政组织所应达到的目标；(2) 制定被评估的行政组织达到目标的时间框架；(3) 将实际达到的目标与预先设定的目标进行比较；(4) 制定新的目标以及为达到新目标而可能采取的新的战略。优点：(1) 目标管理中的绩效目标易于度量 and 修改；(2) 考核的公开性的比较好；(3) 促进了行政组织内的人际交往。缺点：(1) 指导性的行为不够充分；(2) 目标的设定可能存在差异。设定的目标基本上是短期目标。

117、拟定方案时应注意哪些问题？

答：(1) 方案本身要有可行性；(2) 方案要有多样性；(3) 方案要有完备性；(4) 方案要有突破性；(5) 方案尽可能量化。

118、如何进行行政组织的环境分析？

答：组织的环境分析包括环境扫描、环境监测、环境预测、环境评价四个基本过程。环境扫描是对环境的整体作一般性的观察；环境监测是对组织环境的变化趋势进行追踪；环境预测是对环境变化的方面、范围和所大、强度等做出一些可能的预测；环境评价要解决的问题是明确目前环境中的主要问题是什么，对组织会产生什么样的影响，从而预测环境变化如何影响组织的战略、目标和政策，并解释其原因。

119、如何理解“生态政府”的含义？

答案：建立“生态型政府”首先要对政府内部的资源进行生态整合，以民主政治为目标，以学习型政府的理念作为理论基础，通过与公务员之间关系的优化和良好互动，促进组织内部运行机制完善，转变政府职能，提高竞争力和效率。其次，通过政府职能的发挥来同组织外部环境进行物质、人员、信息、文化等能量的交换，使其内部系统与外部社会环境进行互动和信息回应，实现政府的自我调节、整合政府形象，并促使政府成为自由、开放、便于信息交流和知识传播的共享学习成果的系统。

120、如何理解行政组织学习的障碍之——盲目？

答案：盲目指组织无法感知外界变化或机遇。由于外界变化太过缓慢，或组织对变化的抗拒，或由于变化会影响到一些人的既定利益，组织对明显的问题或外界变化视而不见。因此，对于外界

变化的盲目，将导致组织学习无法正常开始，使得组织最终的原地徘徊，也无法适应环境的变化。

121、如何理解学习的定义？

答案：学习是一个能够改变世界的系统性、创造性的活动。是一个使相对持久的变化在经验引起的潜在行为中发生的过程。首先，学习是一个过程，而不是一个单一的事件。其次，学习是相对持久的变化，只有形成了新的行为模式才能称为学习。再次，并非每一个学习过程都必然终结于明显的行为，有些学习行为不可能在现实生活中展示。最后，学习被界定为经验引起的结果。

122、如何理解组织学习的定义？

答案：组织学习是指，最终乘员不断获取新知识、改善自身的行为、优化组织的体系，以在不断变化的内外环境中保持可持续生存和健康和谐发展的过程。这一定义包括三方面的含义：(1) 认知的改变、行为的改变、组织体系的改变；(2) 在变化的环境中保持可持续生存、在变化的环境中保持健康和谐的发展；(3) 组织学习体现了系统与持续的精神理念。

123、如何理解组织学习和学习型组织的区别？

答案：组织学习与学习型组织是两个意义不同的概念、从理论上说，对组织学习的研究要早于对学习型组织的研究。在概念的使用上，学习型组织与组织学习经常被混为一谈，这与目前有关学习型组织理论研究的尝试直接相关。马魁特认为，当讨论学习型组织时，应将焦点放在 Whin，描述如同一个共同体般学习与生产的组织所具有的系统、规则及特征。而组织学习的焦点则是放在 MW，即组织建立并且利用知识的技能与过程。这样，组织学习可以指称组织通过共享信息、知识和精神模式实现组织的团体学习，以促使组织成员对知识和技能的不断更新，从而实现全方位和全过程的学习以获取创造能力和提升组织核心竞争能力的过程。因此，组织学习应该是学习型组织理论的一个核心理念。

124、什么是知识管理？知识管理包括哪些方面的重要内容？

答案：知识管理，就是为组织实现显性知识和隐性知识共享提供新的途径，知识管理是利用集体的智慧提高组织的应变和创新能力。主要内容：(1) 知识的有效流通；(2) 知识的转换；(3) 知识的创新；(4) 知识的整合。

125、特别行政区长官行使的主要职权有哪些？

答案：一是领导特别行政区政府；二是负责执行基本法和依照基本法适用于特别行政区的其他法律；三是签署立法会通过的法案，公布法律；签署立法会通过的财政预算案，将财政预算、决算报中央政府备案；四是决定政府政策，发布行政命令；五是提名并报请中央政府任命各司司长、各局局长、各处处长等主要官员；六是依照法定

程序任免各级法院法官；七是依照法定程序任免公职人员；八是执行中央政府就基本法规定的有关事务发出的指令；九是代表特别行政区政府处理中央授权的对外事务和其他事务；（10）批准向立法会提出有关财政收入或支出动议；（11）根据安全和重大公共利益考虑，决定政府官员或其他负责政府公务的人员是否向立法会作证或提供证据；（12）赦免或减轻刑事罪犯的刑罚；（13）处理请愿、申诉事项。

126、行政组织的具体环境包括哪几个方面？

答案：一是资源的提供者；（二）服务的对象；三是利益群体；四是政府组织。

127、行政组织绩效的内涵是什么？

答案：行政组织绩效指行政组织运用各种组织资源实现预定目标的过程和表现。理解行政组织绩效，需要把握以下几点：第一，行政组织绩效既包括行政组织活动的成果，也包括行政组织活动本身，还包括行政组织实现预期目标的能力状况；第二，行政组织绩效是对行政组织活动及其结果状态的描述；第三，行政组织绩效本身也是一个复合的概念，包含了行政组织的效率、效能、效果、经济性等；

128、行政组织绩效评估的障碍有哪些？

答案：一是行政组织目标性质的阻碍；二是行政文化的阻碍；三是行政制度供给不足。

129、行政组织文化的特点和功能有哪些？

答案：行政组织文化的特点：一是民族性；二是无形性和潜在性；三是稳定性和变革性；四是软约束性和强制性的统一；五是观念性和实践性的统一。行政组织文化的功能：（一）目标导向功能；二是凝聚功能（二）激励功能；四是控制功能；五是阻碍功能。

130、引起冲突的策略主要有哪些？

答案：（1）造成一定阶段、一定范围的目标差异；（2）选派开明的领导者；（3）开辟多种信息渠道；（4）结构调整。

131、影响管理层次和管理幅度的主要因素有哪些？

答：影响管理层次和管理幅度的主要因素有：第一，下级的教育、训练和技能；第二，工作性质与计划程度；第三，管理技术与工艺水平；第四，权力模式和授权的程度；第五，组织环境和组织状况。

132、与传统的经济相比，知识经济具有哪些明显的特征？

答案：一是知识是组织根本的生产要素；一是符号商品增加；三是生产的去密集化与协作；四是虚拟工作场所；五是个性化的产品和服务；六是即时性与变革的加速；（）知识工作者的兴起。

133、与传统经济相比，知识经济具有哪些基本特征？

答案：第一，知识是组织根本的生产要素。第二，符号商品增加；第三，生产的去密集化与协作；第四，虚拟工作场所；第五，即时性与变革的加速；第六个性化的产品服务；第七，知识工作者的兴起。

134、与其它社会组织相比，行政组织具有哪些特点？

答：（1）行政组织是唯一可以合法使用暴力的机关；（2）行政组织是一个具有天然垄断地位的组织；（3）行政组织是可以合法行使行政权的组织；（4）行政组织是承担公共责任的组织；（5）行政组织是追求公共利益为目的的组织。

（以上每点2分）

135、组织管理心理研究的重要性主要体现在哪些方面？

答案：一是适应了现代管理理论的发展趋势；二是适应现代管理实践的要求；三是适应中国国情的需要。

136、组织决策的理论模型的主要创始人是哪几位？

答：一，理性决策模型的创始人是美国行政学家西蒙；二，系统分析模型的创始人是美国政治学家伊斯顿；三，渐进决策模型活动创始人是美国政治经济学家林德布洛姆；四，团体决策模型活动创始人是美国政治学家杜鲁门。

论述(65)-：（微信搜：

Wj585858-）

1、简述民主的基本价值？

2、结合实际，试述我国行政组织绩效的有关情况及...

3、结合实际，试述我国行政组织绩效如何改进。...

4、结合实际阐述如何减少冲突。

5、结合实际论述如何提高领导者的素养。...

6、联系实际，试论组织对环境不确定性的外部策...

7、论述 21 世纪做好领导的准则。

8、论述传统组织理论的局限性。

9、论述对世纪做好领导的准则。

10、论述领导艺术的主要内容。

11、论述领导艺术的主要内容。

12、论述群体发展阶段的特征及其管理手段。...

13、论述行政组织学习的障碍及其改进方式。...

14、论行政组织管理未来的发展趋势。...

15、论有效组织沟通的方法与策略。...

16、你认为组织变革的阻力主要有哪些？...

17、评析巴纳德的动态平衡组织理论。...

18、评析古典组织理论的贡献及其局限。...

19、评析行为科学时期组织理论及其思想观点。...

20、试分析领导素养的主要内容。

21、试分析如何实现组织决策的法制化。...

22、试分析如何实现组织决策的科学化。...

23、试分析如何实现组织决策的民主化。...

24、试分析如何实现组织决策的民主化。...

25、试分析引起群体产生冲突的因素。...

26、试论 21 世纪做好领导的准则。

27、试论冲突的积极功能。

28、试论当代行政组织发展的趋势。...

29、试论当代行政组织管理面临的问题与挑战。...

30、试论非正式沟通在组织沟通中的价值与合理运...

31、试论改进组织沟通的具体方法。...

32、试论集权式组织结构与分权式组织结构的优劣...

33、试论目标管理在组织管理中的作用。...

34、试论上行沟通、下行沟通和平行沟通的组织沟...

35、试论系统权变、权变组织理论对组织管理的影...

36、试论行政组织管理未来的发展趋势。...

37、试论行政组织环境的构成要素及其相互之间的...

38、试论行政组织结构设计及影响因素的分析。...

39、试论行政组织设计与管理的原则。...

40、试论行政组织学习的障碍及其改进方式。...

41、试论行政组织在国家政治、经济发展中的功能...

42、试论行政组织在社会的政治发展中发挥的重要...

43、试论行政组织在政治发展中发挥的重要作用。...

44、试论学习和研究行政组织学的目的和意义。...

45、试论有效组织变革的程序和步骤。...

46、试论有效组织沟通的方法与策略。...

47、试论知识管理与行政组织学习的关系。...

48、试论组织变革的途径和策略。

49、试论组织变革的阻力和消除。

50、试论组织沟通的障碍及克服。

51、试论组织沟通的主观心理障碍。...

52、试论组织沟通在公共组织管理中的功能与作用...

53、试论组织沟通在公共组织管理中的功能与作用...

54、试论组织环境对组织变革的影响。...

55、试述国务院的法律地位。

56、试述我国行政组织绩效如何改进。...

57、试述行政组织绩效评估的意义。...

58、谈谈你对马洛兹需要层次理论的理解。...

59、讨论组织变革的主途径和策略。...

60、为了提高行政效率、改善行政服务质量，应该构...

61、行政组织文化是如何作用于行政组织及其成员...

62、行政组织在社会的政治发展中发挥的重要作用...

63、影响管理层次与管理幅度的主要因素有哪些？...

64、在全球背景下，我国的行政组织文化如何在民族...

65、组织沟通在公共组织管理中的功能与作用主要...

1、简述民主的基本价值？

答案：一是民主有助于避免独裁者暴虐、邪恶的统治；二是民主保证公民享有许多基本的权利，这是非民主制度不会去做也不可能做到的；三是民主较其他可行的选择，可以保证公民拥有更广泛的自由刊的民主有助于人们维护自身的根本利益；五是只有民主政府才能够为个人提供最大的机会，使他们能够运用自我决定的自由，也就是在自己选定的规则下生活刊的只有民主的政府才为履行道德责任提供对最大的机会；七是民

主较之其他可能的选择，能够使人性获得更充分的发展机会刊的只有民主政治才能造就相对较高程度的政治平等刊的现代代议制民主国家彼此没有战争；（10）民主的国家，一般会比非民主的国家更为繁荣。（每个要点2分）

2、结合实际，试述我国行政组织绩效的有关情况及如何改进。

答：（一）行政组织绩效障碍。绩效管理是现代行政组织管理的重要议题，建立高绩效的行政组织是当前各国行政组织改革和创新的目标模式之一。但是，由于各种主观条件的限制，行政组织绩效管理还存在这样或那样的误区，行政组织绩效的改进还存在诸多的障碍，主要有目标性质的障碍、行政文化的障碍、行政制度供给不足的障碍。（二）行政组织绩效的改进策略。（1）加强绩效管理立法工作。（2）明确行政组织绩效管理的定位和价值取向。（3）建立健全合理有效的绩效评估体制。（4）引入公民参与机制。（5）积极利用现代管理方法和技术，提高行政组织绩效。

3、结合实际，试述我国行政组织绩效如何改进。

答案：结合实际，试述我国行政组织绩效如何改进。一是加强绩效管理立法工作；二是明确行政组织绩效管理的定位和价值取向；三是建立健全合理有效的绩效评估体制刊的引入公民参与机制；五是积极利用现代管理方法和技术，提高行政组织绩效。（以上要点每点4分，均要展开论述，只答要点，每点扣2分）

4、结合实际阐述如何减少冲突。

答：减少冲突的策略

这一策略主要是防止冲突的破坏性功能放大，力争减少或化解冲突。主要策略包括：①谈判。这是最常用、最便当的方式，在谈判桌上讨价还价总比两败俱伤的斗争更可取；②设置超级目标。当对立双方的目标不可调和是，可以考虑有没有设置双方一致的、更高层次的目标的可能性；③第三方介入。在矛盾陷入僵局时，引入第三方力量有助于缓和紧张态势；④结构调整。一种办法是对个别人员进行调整，另一种办法是作机构调整。

5、结合实际论述如何提高领导者的素养。

答：领导素养的提高，特别依赖于领导实践，又不完全取决于领导实践，也就是说要结合领导实践才能达到提高领导素养的目标。这个过程，既要靠领导者自觉努力，也要靠领导组织和相关机构共同努力，是领导者主观因素和客观条件交互作用的过程。具体来说，提高领导素养的基本途径有三条：（1）教育。教育是最普通的领导素养提高途径，领导者的全面发展或者全面提高领导素养都要依靠教育。（2）实践锻炼。领导者亲自参加社会实践，是素养培养和提高的最关

键环节。（3）修持。修持是公认的各种德才标准内化、德才水平提高的修炼过程。

6、联系实际，试论组织应对环境不确定性的外部策略。

答案：组织应对环境不确定性的外部策略包括：一是竞争策略；二是合作策略；三是参与管理；四是公共关系。（以上要点每点分，均要展开论述，只答要点，每点给2分）

7、论述21世纪做好领导的准则。

答：（1）胸有全球化战略；要求领导者既懂科学，又要有远见，善于抓战略和善于学习。要做到这些，必须胸有全球化战略。

（2）在工作中善于保持平衡；这里的“平衡”，主旨是不仅要具有应付变化、适应变化的平衡艺术，而且更要求有求变防变的意识。

（3）建立学习型组织；建立学习型组织，既是时代的需要，也是组织领导能使自身的领导艺术得以发挥的根本保证。

（4）以人为本，善待下属。这是一条非常重要的准则，也是搞好上下级关系的根本原则。

8、论述传统组织理论的局限性。

答案：一是传统组织理论过分强调组织的静态方面，忽视对组织的动态面。他们只研究结构，研究如何分工，如何建立层级控制、如何订立法律规则，忽视对非正式组织的研究，忽视对组织中人的行为的研究。二是传统组织理论过分强调机械的效率观念，强调组织的整体需求和利益，把人当成经济人来看待，忽视对人性、人的尊严、人的情感、人的需要和个体的利益。三是传统组织理论过分强调组织法律、制度、规范、规则的作用，强调对人进行监督和控制，趋向集权式的管理方式，容易压抑人工作的主动性和积极性。四是在研究取向上，将组织当作一个封闭系统来看待，未能涉及组织与外在环境的关系以及彼此之间的相互影响，忽略对外在环境的不确定性。（每个要点5分）

9、论述对世纪做好领导的准则。

答案：一是胸有全球化战略二是在工作中善于保持平衡；三是建立学习型组织；四是以人为本，善待下属。

10、论述领导艺术的主要内容。

答：领导艺术的主要内容

（1）“弹钢琴”艺术。首先，“弹钢琴”艺术要求领导者善于处理好中心工作与其他工作的关系，既要抓住主要矛盾，全力解决主要矛盾，又要兼顾其他方面的工作，防治工作中的片面性和绝对化。其次，“弹钢琴”艺术要求领导者注意组织内部各要素之间的有机联系，善于做好协调平衡工作，使各要素之间形成相互联系、相互配合的良好格局。

（2）善于用人艺术。“知人善任”是领导者的主要职责之一，要履行好这一职责，就必须掌握知人善任的领导艺术。领导者在用人过程中应坚持的原则有：①扬长避短原则。②量才任职，职能相称原则。③诚信不疑原则。④明责授权原则。⑤用养并重原则。

（3）运用时间艺术。首先，领导者要科学地安排好时间。其次，要善于节约时间。

11、论述领导艺术的主要内容。

答案：一是弹钢琴艺术；二是善于用人艺术；三是运用时间艺术。

12、论述群体发展阶段特征及其管理手段。

答案：一般可以将群体发展依次分为形成、磨合、成长和成熟等不同阶段。不同阶段，群体的工作中心不同，管理方法也不同。一是形成阶段。群体建立之初，其基本的工作任务应在于确定方向、目标以及实现目标的方法，使群体成员之间相互熟悉、相互接纳、明确关系，消除陌生感，初步形成相互信任、相互依赖。因此群体形成阶段管理工作的重点主要是确定目标和实现目标的工作计划；明确群体内部的责权关系，分工设岗；创造群体成员相互熟悉和接近的机会；初步建立基本的规章制度和信息沟通网络。二是磨合阶段。随着工作的逐步展开，成员间的接触日益频繁，群体内部会出现大量成员间工作关系、人际关系方面的问题。因此群体磨合阶段管理工作的重点主要是进一步补充、细化和明确各种规章制度，严格规范各岗位的责权关系；鼓励合理化建议；完善沟通网络，鼓励和提倡将矛盾摆到桌面上来，反对回避矛盾，反对放任自流；适当调整机构和人员。三是成长阶段。经过磨合期后，群体内部的工作关系、人际关系逐步协调，合作意识得到强化，制度基本健全合理，内耗大幅度降低，群体进入成长壮大阶段。在成长阶段，管理工作的重点集中到对工作任务上，要注意充分发挥成员的潜力和群体的整体优势；特别重视效率和决策优化；进一步完善沟通网络，特别注意沟通网络中的反馈系统，加强沟通，特别是上下级的沟通；注意研究成员的需要结构，建立合理的激励机制。四是成熟阶段。经过成长阶段，群体的各项规章制度已经基本完善，每个成员已经找到合乎自己能力和兴趣的位置，成员的相互配合日益熟练，群体已经进入成熟阶段。在成熟阶段，管理工作的重点主要是形成并稳定群体的工作方式与风格；注意成员高层次需要的满足和成员个人的成长；强化评估机制；寻求新的兴奋点。（每个要点5分，均要展开论述，只答要点，每点扣2分）

13、论述行政组织学习的障碍及其改进方式。

答案：行政组织学习的主要障碍：（回）组织结构缺陷；二是盲目；三是舍本逐末；四是辅助设施不足；五是缺乏合作；六是传播失效；七是反

馈失误；八是组织记忆丧失。行政组织学习的改进：（门）创新理念，推进行政组织学习，积极构造学习型政府的共同愿景；二是突破官僚制，创新行政组织结构；三是促进行政组织学习，建立有利于学习的机制；四是建立完善的技术系统和有效的信息系统；五是促进行政组织成员的自主管理；六是建立学习型组织文化；七是领导者的新角色；八是强调知识管理。

14、论行政组织管理未来的发展趋势。

答案：一是行政组织的环境将更为动荡和复杂；二是知识管理的兴起与发展；三是战略性管理的重要；四是利用信息科技，创新服务型态与治理型态；五是更为弹性、有机的组织结构。

15、论有效组织沟通的方法与策略。

答案：一是提高组织信息沟通的心理水平；二是正确运用语言文字；三是学会有效聆听的方法；四是学会有效沟通的方法。

16、你认为组织变革的阻力主要有哪些？

答案：组织变革的阻力：一是心理上的抵制；二是因经济原因引起的抵制；三是组织本身的阻力；四是社会的原因。（以上要点每点5分，均要展开论述，否则酌情扣分，只答要点，每点给2分）

17、评析巴纳德的动态平衡组织理论。

答：第一，组织本质论。巴纳德认为：（1）组织是人的活动所形成的系统；（2）组织是动态和发展的；第二，组织环境论。巴纳德认为：组织所处的环境对组织施加的压力和限制，组织环境包括自然的、物质的和社会的环境；第三，组织配合论。巴纳德认为：组织的生存和发展，有赖于保证贡献和满足的平衡；第四，组织要素论。巴纳德认为：组织不论其级别的高低和规模的大小，都包含三个基本要素：协作的意愿；共同的目标；信息的联系；第五，组织沟通论。沟通是组织工作中极其重要的要素；第六，组织责任道德论。道德是个人的具有一般性与持久性的个性力量与倾向；第七，领导职能论。组织领导的职能在于建立和维护一个信息联系的系统。

18、评析古典组织理论的贡献及其局限。

答案：传统的、古典的组织理论比较侧重于对组织静态的研究，即从经济——技术的角度来观察组织。他们的组织理论具有的特点是：一是组织是一个分工的系统；二是组织是一个层级节制的系统；三是组织是一个权责分配的系统；四是组织是一套法令和规章的体系；五是组织是有目标、有计划的系统。从上述组织观念出发，他们所强调和追求的组织管理原则为：一是组织结构的体系化；二是组织工作的计划化；三是组织运行的规范化；四是组织管理的效率化。古典管理理论所提出的这些观点，建构了现代组织管理理论的基石，提供了组织理论的分析框架，揭示了组织发展最基本的要求和特征。传统的组织理论，虽然有上述

贡献，但由于历史条件的限制，它们也有其不可避免的局限性，这主要表现在：（1）传统组织理论过分强调组织的静态方面，忽视了组织的动态面。他们只研究结构，研究如何分工、如何建立层级控制、如何订立法律规则，忽视了对非正式组织的研究，忽视对组织中人的行为的研究。二是传统组织理论过分强调机械的效率观念，强调组织的整体需求和利益，把人当成经济人来看待，忽视了人性、人的尊严、人的情感、人的需要和个体的利益。三是传统组织理论过分强调组织法律、制度、规范、规则的作用，强调对人进行监督和控制，趋向集权式的管理方式，容易压抑人工作的主动性和积极性。四是在研究取向上，将组织当作一个封闭系统来看待，未能涉及组织与外在环境的关系以及彼此之间的相互影响，忽略了外在环境的不确定性。

19、评析行为科学时期组织理论及其思想观点。

答案：行为科学时期的组织理论的要点主要有：一是组织是一个心理、社会系统；二是组织是一个平衡系统；三是组织是一个提供合理决策的机构；四是组织具有非正式的一面；五是组织是一个影响力系统；六是组织是一个沟通系统；七是组织是一个人格整合系统；八是组织是一个人一机配合的系统。行为科学时期的组织理论对于组织问题的研究和管理都是一场革命。在研究取向上，他们面对现实，广泛收集资料，不困于偏见；从静态的研究转向动态的研究，对组织实行行为的研究；从对组织原则的研究转向对组织本质的探讨；从对正式组织的研究转向注意非正式组织，由此创造了极为丰富的研究成果。他们将组织看成是心理系统、影响系统、平衡系统、人格系统、沟通系统等，这些都引起了组织观念的变革。为科学的组织理论的贡献还在于它引起了管理哲学的变革。他们促成了组织管理方式由监督制裁走向人性激励，从专断领导走向民主领导，由唯我独尊到意见沟通的转化。但是，行为科学时期的组织研究也有其缺失，主要表现在：一是重视事实真相的研究，只求收集资料，使研究陷于支离破碎；二是过分偏重对组织中人的行为研究，甚至根本否认组织结构与法令的重要性；三是行为科学家一味追求客观性，极力避免价值判断，并不符合社会科学的研究精神；四是行为科学研究的对象虽然是人，但未能涉及外在环境对人的影响；五是有轻视正式组织作用的倾向。

20、试分析领导素养的主要内容。

答：领导素养的主要内容

（1）政治素养。政治素养是指人作为一个政治角色对这种特别对自己所承担的这种义务和所享受的这种权利的理解、把握、翻译和付诸行动等情况的总和，是人在政治关系和政治生活中培

养出来或必须具备的个体特质，是高度政治化的结果。

(2) 道德素养。道德素养是指一度群体或组织乃至整个生活在一定时期调节人与人之间相互关系的价值标准和价值判断、道德规范和道德要求内化为心灵内容后形成的整个精神内涵，是充满价值内容和主观取向的领导精神素养。主要包括：事业心和使命感、进取心、胸怀宽阔、公正等。

(3) 能力素养。能力是指人在其心理生理要素的基础上，经过后天的培养、教育和努力，在实践过程中逐步形成的认识世界与改造世界的才能、本领和技能。主要包括：真正能力、科学决策能力、选才用人能力、组织协调能力和沟通能力等。

(4) 知识素养。知识是与实践密切联系的概念，是人们在改造世界的实践中获得的与经验的总和。具体包括：宽广的知识面、熟悉的现代管理意识、一般的科学知识、本职专业知识和丰富的社会实践知识。

(5) 心理素养。领导者必须具备健康的心理素养，它主要包括：乐观的情绪、坚强的意志、广泛的兴趣和开朗的性格。

21、试分析如何实现组织决策的法制化。

答：一、理顺决策主体关系，完善决策规则。具体措施有：(1) 党政分开。(2) 理顺党委对决策的领导权与人大最高决策权的关系。(3) 处理好人大与政府的相互关系。(4) 人大在监督政府决策时，应切实加强同政府的联系，了解政府的实际工作情况，促使政府决策的合法性、合理性与可行性。

二、决策程序法制化。决策过程中应加以规范的程序有：(1) 调查程序。(2) 方案设计程序。

(3) 可行性论证程序。(4) 社会交流程序。(5) 决策合法化程序。

三、充分发挥决策监控子系统的作用。(1) 发挥内外两大监控体系的作用。(2) 依法保护监控子系统的权利，既保护他们言论、批评、监督政务的权利，也要保护他们不要因为监督政务而受到打击、报复。

总之，科学化、民主化与法制化是现代决策的三个互相联系、密切配合的方面，民主化是现代化行政决策的基础，科学化是现代化行政决策的主导，而法制化则是现代化行政决策的保证。

22、试分析如何实现组织决策的科学化。

答：(一) 建立健全组织决策系统。现代化的组织决策系统是由以决断子系统为核心，以信息、参谋、监控子系统为支持而组成的有机整体。建立健全决策系统，应做到：(1) 合理设置各子系统。(2) 充实参谋咨询机构和信息工作机构。

(二) 遵循科学决策的原则。(1) 信息原则。

(2) 预测原则。(3) 程序原则。(4) 可行性原则。(5) 民主集中制原则。

(三) 提高决策者和参与者的素质。决策人员的素质高低决定了决策的水平，提高决策人员素质是决策系统改进的重要内容之一。(1) 要加强决策者集体的班子建设。(2) 提高参谋咨询人员的业务素质。(3) 提高信息人员的素质。

23、试分析如何实现组织决策的民主化。

答：决策民主化是指必须保障广大人民群众和各种社会团体以及决策研究组织能够充分参与组织决策的过程，在决策中反映广大人民群众的根本利益和要求，并在决策系统及其运行中，形成民主的体制、程序及气氛。决策民主化是决策目标民主化和决策过程民主化的统一。(8分)

要实现决策民主化：(1) 把民主机制引入决策系统，营造良好的决策氛围；(4分)

(2) 重视发挥参谋咨询人员在决策中的作用；(4分)

(3) 提高政治生活透明度，实现决策目标的民主化。(4分)

(以上3点均需展开论述，只答要点，每点扣2分)

24、试分析如何实现组织决策的民主化。

答：(一) 把民主机制引入决策系统，营造良好的决策氛围。

(二) 重视发挥参谋咨询人员在决策中的作用。加强专家学者在决策中的地位和作用，这既是在高层次上民主化的体现，也是实现决策科学化的重要保证。(1) 保证参谋机构的相对独立性。

(2) 在咨询机构内形成民主气氛，鼓励不同观点的自由讨论。(3) 参谋咨询人员要准确定位。

(三) 提高政治生活透明度，实现决策目标的民主化。政治生活透明就是政务公开、政治民主。

(1) 建立重大问题的通报制度。(2) 强化对决策的新闻舆论监督。(3) 增强社会公众参与决策的意识水平。

25、试分析引起群体产生冲突的因素。

答：引起群体产生冲突的因素

一、目标因素。不同的价值观和不同的目标追求，是导致冲突最内在的原因。

二、资源因素。群体为实现目标需要利用各种资源，包括资金、设备、人员、原材料、能源、空间场地等等。地球上的各种资源都是有限的，因此对于资源的争夺，势必成为各种冲突的根本原因。只要资源匮乏存在，分配中的冲突就是不可避免的。

三、责权因素。责权因素是最典型的造成冲突的主观因素。责权因素引起冲突的可能性有三种情况：(1) 责权不清。(2) 权力不均。(3) 责权逆转。

四、信息沟通因素。有相当数目的冲突是由误解造成的。信息沟通不畅或错误信息的误导，是误解的直接原因。

五、结构因素。群体结构方面的因素与冲突有一定关系。群体规模越大，发生各种冲突的可能性就越大。

26、试论 21 世纪做好领导的准则。

答：(1) 胸有全球化战略；(2) 在工作中善于保持平衡；(3) 建立学习型组织；(4) 以人为本，善待下属。(以上要点每点5分，均要展开论述，只答要点，每点扣3分)

27、试论冲突的积极功能。

冲突的积极功能，可以从以下六个方面来分析。

(1) 对组织成员心理的影响是，使坚强者从幻觉中清醒，从陶醉中震惊，从不能战胜对方中看到自己的弱点所在，发愤图强；

(2) 对人际关系的影响是，“不打不成交”，使人加强对对方的注意，一旦发现对方的力量、智慧等令人敬佩的品质，就会增强相互之间的吸引力，团体间的冲突促进各团体内成员一致对外，抑制内部冲突，增强凝聚力；

(3) 对组织成员工作动机的影响是，使成员发现与对方之间的不平衡，激起竞争、优胜、取得平衡的工作动机，振奋创新精神，发挥创造力；

(4) 对工作协调的影响是，使人注意到以前没有注意到的不协调，发现对方的存在价值和需要，采取有利于各方的政策，加以协调，便有利于组织的各项工作均得以开展；

(5) 对组织效率的影响是，反映出认识的不正确，方案的不完善，要求人全面地考虑问题，使决策更为周密。

(6) 组织生存发展的影响在于冲突本身是利益分配不平衡的表现，它迫使人通过互相妥协让步和互相制约监督，调节利益关系，使各方面在可能的条件下均得到满足，维持内部的相对平衡，使组织在新的基础取得发展。

28、试论当代行政组织发展的趋势。

答案：一是行政权力不断扩张，行政组织的规模日趋扩大；二是管理性质日趋复杂，管理功能不断扩充；三是专业化和职业化趋向；四是组织间的相互依存和协调的加强；五是法律限制和程式化；六是重视社会的目的；七是国际影响和国际化的趋向。(以上要点，均要展开论述，只答要点，每点给1分)

29、试论当代行政组织管理面临的问题与挑战。

答：知识经济的兴起，信息与网络技术的发展与普及，全球化进程的加快，使得行政组织管理面临前所未有的压力与挑战。一、知识经济已经成为我们这个时代不争的事实。据统计，在经济合作与发展组织的成员国中，知识经济在国内生产总值中已占50%以上；二、信息与网络技术的发

展与普及，直接影响着个人与个人、个人与组织、组织与组织之间的互动方式。构建在信息科技之上的新型社会形态也正在浮现；三、民主政治和民主观念的发展深入人心，对现存的行政组织结构、管理方式提出了新的挑战；四、全球化是影响我们这个时代的另一个不可回避的问题。全球化意味着社会、政治、经济活动跨越了边界。

30、试论非正式沟通在组织沟通中的价值与合理运用。

答：非正式沟通：是一种通过正式规章制度和正式组织程序以外的其他各种渠道进行的沟通。

非正式沟通的优点有：沟通方便，内容广泛，方式灵活，沟通速度快，可用以传播一些不便正式沟通的信息。而且由于在这种沟通中比较容易把真实的思想、情绪、动机表露出来，因而能提供一些正式沟通中难以获得的信息。管理者要善于利用这种沟通方式。缺点是：这种沟通比较难以控制，传递的信息往往不确切，易于失真、曲解，容易传播流言蜚语而混淆视听。所以应对这种沟通方式予以重视，注意防止和克服其消极的一面。

31、试论改进组织沟通的具体方法。

答：(1) 提高组织信息沟通的心理水平；(2) 正确运用语言文字；(3) 学会有效聆听的方法；(4) 学会有效沟通的方法。

32、试论集权式组织结构与分权式组织结构的优缺点。

答案：集权式组织结构就是指在一个组织结构体系中，机关的事权由本机关自行负责处理，不设置或授权下级或派出机关的组织结构体系，或者上级机关或单位完全掌握组织的决策权和控制权，下级或派出机关处理事务须完全秉承上级或中枢机关的意志的组织结构体系。一般来讲，其优点在于：(正)政令统一，不会出现政出多门、分歧互异现象；功能统筹兼顾，集中人力、物力资源，实现管理效能；三是组织上下形成一个层级控制体系，指挥统一，命令易于贯彻执行。弊病在于：一是组织目标、规划与决策偏重整体划一，容易忽视下层利益，刻板，缺乏弹性，不能收因地制宜之功效；初下级机关没有决策权，一切秉承上级的意志而行事，久而久之，容易形成例行公事、消极处事之工作作风，容易缺乏积极创新精神；三是上下控制严密，易形成公文旅行、推倭责任耽误时机、缺乏效率的流弊；川在集权制下，重内轻外，能密不能疏，知控制而不知纵舍，一方面容易导致个人专断、独裁、滥用权力，压制民主的弊端；一方面则会导致庸愚无能、分崩破碎、分裂割据等问题。分权式组织结构是指在一个组织结构体系之中，为了完成一定的任务或使命，将设置不同的上下层级机关，使其在各自职权范围内独立自主地处理事务，或者为适应各地区的需要，分别在各地设立有独立法人地位、

有处理其事务的全权，并不受上级机关指挥与监督的组织结构体系。分权式组织结构在精神方面是符合民主要求的，它的好处在于：一是分工合作、分权制衡，可以防止和避免上层专断和个人独裁；二是分级治事，分层负责，富于弹性；三是尊重各层利益，收因地制宜的功效；四是可调动员工积极性，培养独立、自主、创新的工作作风。从管理上看，分权式组织结构也有其固有的弊病，主要表现在：一是单纯强调分权，忽视合适的集权，这会损害统一，甚至会导致分裂；二是过份分权容易导致各自为政，政出多门，不易达成组织目标；三是过份分权致使各机关彼此独立，无上级的监控，可能引起相互之间的对立和冲突，相互制肘与摩擦。

33、试论目标管理在组织管理中的作用。

答：目标管理是全局性的组织发展措施。目标管理就是通过目标的共同参与和制定，来激发职工的工作动机，从而提高组织效率。目标管理的全过程可分为下面几个阶段：（1）目标制定的准备。（2）由最高管理当局制定出组织的总目标，提出实现总目标的计划、步骤、手段和评价指标及考核办法。（3）各部门根据总目标拟定各自的行动目标。（4）根据部门目标拟定个人行动计划。（5）实施目标。（6）对目标完成结果进行检查和评估。目标管理在组织管理中的作用：1）最大限度的发挥人员的潜能。2）促进团队意识。3）凝练互助友爱，消除本位主义。4）增强人员的自主意识。5）人员愿意接受责任。6）有利于改善组织结构。7）提高人员素质，增强凝聚力。8）提高整体竞争力。

34、试论上行沟通、下行沟通和平行沟通的组织沟通中的互补与优势发挥。

答：（一）上行沟通：上行沟通就是指自下而上的沟通，通过上行沟通，既可以使上司了解下情，也可以让下级和职工得到反映自己意见、表达自己愿望的机会，获得心理上的满足。

（二）下行沟通：下行沟通就是指自上而下的沟通，这种沟通方式的目的和作用体现为：让成员明确组织的目标；为有关工作下指示；使下属了解工作任务与其他任务的关系；对下属提供关于工作程序和实务的资料；对下属反馈其工作绩效。只有下行沟通畅通，才能使下级和职工了解上司的意图和思路，明确奋斗目标和行动步骤，上级也才能又可能与职工取得共识，从而使职工以积极的态度去完成各项工作任务。但是，由于这种沟通方式较容易形成一种“权力气氛”，而一旦有了这种“权力气氛”，会使下级产生被驱使的感受，极易产生“逐级失真”的现象，信息容易被误解、曲解、搁置、漏失。

（三）平行沟通：平行沟通就是指企业机构中处于同一层级上的群体或个人之间的信息沟通，平

行沟通通常具有业务协调性质。它能够加强各部门之间的了解，协调工作，互通信息，增强团结，克服本位主义，减少扯皮现象等。

35、试论系统权变、权变组织理论对组织管理的影响。

答：第一，组织是一个外在系统中的开放系统；第二，组织是由若干个子系统构成的一个大系统；第三，组织是一个反馈系统；第四，组织的生态性；第六，组织管理的权变性。

36、试论行政组织管理未来的发展趋势。

答：一、行政组织的环境将更为复杂和动荡。这种动荡和复杂首先来自于变化本身，其次是由于社会社会诸方面加速变化，使得组织管理的环境变得不稳定和不可预测。二、知识管理的兴起与发展。在知识经济时代，知识具有前所未有的高价值，而知识管理则是组织促进其核心竞争力与永续发展的核心要素。三、战略性管理的重要。战略性管理可以为组织提供战略性的发展方向。四、利用信息技术，创新服务型态与治理型态。随着现代信息技术的发展，将信息技术运用于行政组织管理，利用科技改革政府，建立“电子政务”已经成为各国的一个普遍趋势。五、更为弹性、有机式的组织结构。这种组织与传统组织相比，更为开放，更富有弹性，更为灵活。

37、试论行政组织环境的构成要素及其相互之间的影响。

答：（一）行政组织的一般环境。组织的一般环境是指影响组织的客观社会环境。第一，政治环境；第二，经济环境；第三，法律环境；第四，科学技术环境；第五，文化环境。（二）行政组织的具体环境。第一，资源的提供者；第二服务的对象；第三、利益群体第四，政府组织。一般环境与具体环境之间的界线并不是十分清楚，一般环境的力量有时可能成为影响组织的具体环境。除此之外，自然环境、人口状况、国际环境都对公共组织环境的管理产生巨大的影响。

38、试论行政组织结构设计及影响因素的分析。

答：组织结构的设计，是指组织管理者根据组织内外环境因素，规划、选择、建立一种适合本组织自身特点的、结构优良、功能齐全、运转灵活的组织结构的过程或活动。组织结构设计具有的特点是：（1）组织结构设计是组织管理者一种有意识、有目的的管理活动，是组织管理者的职能之一。（2）组织结构设计依据是组织内部因素和外部的环境。（3）组织结构设计是对组织结构的规划和选择。（4）组织结构设计的目的目的是为了建立适合组织存在的特定条件的结构，使组织结构的设置更加合理、运转更加灵活，从而提高组织的效益。

39、试论行政组织设计与管理的原则。

答：（1）统一指挥，统一目标；（2）分层管理，分权治事；（3）职掌明确，权责一致；（4）以人为本、人性管理；（5）经济效能，讲求效率；（6）适应环境，保持弹性；（7）顾及平衡，协调发展。

40、试论行政组织学习的障碍及其改进方式。

答：（一）组织结构缺陷；行政组织在结构上最大的特点即官僚制的专业分工与层级节制，使得知识分享和学习变得十分困难，行政组织学习受到极大的限制。（二）盲目；对外界变化的盲目，将导致组织学习无法正常开始，也无法适应环境变化。（三）舍本逐利；（四）辅助设施不足；（五）缺乏合作；（六）传播失效；（七）反馈失误；（八）组织记忆丧失。

41、试论行政组织在国家政治、经济发展中的功能与作用。

答：第一，提供经济发展所需的最低条件的法律和制度；第二，组织提供公共物品和公共服务；第三，共有资源和自然资源的保护；第四，宏观经济的调控，保证经济的稳定和效率；第五，社会收入的公平分配。

42、试论行政组织在社会的政治发展中发挥的重要作用。

(1)政治和社会秩序的维持者;(2)利益的表达、聚合和转化者;(3)公共政策的制定者和执行者;(4)作为政治一体化的工具。

（以上要点每点5分，均要展开论述，只答要点，每点扣2分）

43、试论行政组织在政治发展中发挥的重要作用。

答：（1）政治和社会秩序的维持者；（2）利益的表达、聚合和转化者；（3）公共政策的制定者和执行者；（4）作为政治一体化的工具。

（以上要点每点5分，均要展开论述，只答要点，每点扣2分）

44、试论学习和研究行政组织学的目的和意义。

答案：一是了解和掌握行政组织管理与运行的规律；二是促进和提高行政组织的效率；三是改革和完善我国的行政组织体制；四是改善政府形象和增强政府的国际竞争力；五是提升政府管理能力。

45、试论有效组织变革的程序和步骤。

答：为了使组织变革取得预期的成效，关键的一个环节是遵循科学的、合理的步骤或程序。（一）组织诊断。组织诊断就是依据和运用科学方法，对组织现状、存在的问题进行分析和界定的过程。组织诊断是组织变革的重要步骤和必要环节。

（二）变革方案的制定。变革方案的制定就是在组织诊断的基础上制定组织变革的行动方案。变革方案确定了组织变革的框架、目标、步骤、途径，是实施组织变革的重要依据。（三）组织变革的实施。组织变革的实施就是将组织变革的方

案或计划付诸行动。（四）组织变革的评估。组织变革的评估就是对组织变革的绩效和影响进行分析和论证，总结成效与经验，以作为延续或中止变革的依据。

46、试论有效组织沟通的方法与策略。

答：（一）提高组织信息沟通的心理水平；（二）正确运用语言文字；（三）学会有效聆听的方法；（四）学会有效沟通的方法。

47、试论知识管理与行政组织学习的关系。

答：在知识经济飞速发展的今天，行政组织需要通过知识管理，提高行政人员的素质，优化组织结构，促进透明、高效、低成本政府的形式以响应社会的需要。知识管理包括三个内容：一是组织学习；二是组织的知识；三是组织的记忆。行政组织知识管理可通过以下几个方面来实现：（1）建立知识库；（2）完善电子政务，强化政府知识管理的技能。

48、试论组织变革的途径和策略。

答：组织变革可以从多方面进行，通过不同的途径和方法实现变革的目标。一般来讲，组织变革可以从以下几个方面入手进行：（1）从组织结构入手，进行组织结构的调整或重组。（2）从技术入手，进行挖掘改造和革新。（3）从人的因素入手，提高组织成员的积极性和创造性，改变组织成员的行为。（4）从控制和调节外部环境入手进行改革。（5）系统变革。

49、试论组织变革的阻力和消除。

答：变革的阻力是多方面的，它来自政治、经济、文化、思想、心理等许多方面。认识变革阻力的来由，掌握消除阻力的方法，对促进改革、加速变革取得成效具有十分重要的意义。组织变革阻力产生的原因有：（1）心理上的抵制。（2）因经济原因引起的抵制。（3）组织本身的阻力。

（4）社会的原因。克服组织变革阻力的方法和途径有：第一，采取参与变革的策略。第二，加强对变革的认同。第三，利用群体的动力。第四，立场分析。

50、试论组织沟通的障碍及克服。

答：一、组织沟通的主观心理性障碍
第一，从主观心理因素看，个体的性格、气质、情绪等都会成为沟通的障碍；第二，从知识和经验方面看，由于沟通双方在经验、知识水平上差距过大，就会产生沟通障碍；第三，记忆能力不佳所造成的障碍；第四，需要和态度不同造成的障碍；第五，知觉选择性。

二、组织沟通的客观性障碍

第一，空间距离所引起的障碍；第二，组织机构引起的障碍；第三，信息过量引起的障碍。

三、由信息传递的媒介形式引起的障碍

第一，语言障碍；第二，选择沟通方式不当引起的障碍；

总之，影响组织沟通的因素很多，作为管理者来讲，其中一个重要的职责便是消除这些障碍的因素，促使沟通有效进行。

51、试论组织沟通的主观心理性障碍。

答案：一是从主观心理因素来看，个体的性格、气质、态度、情绪、需要、品质的差别都会成为沟通的障碍川2）从知识和经验方面来看，由于沟通双方在经验、知识水平上差距过大，就会产生沟通障碍；三是记忆能力不佳所造成的障碍川4）需要和态度不同造成的障碍川5）知觉选择性。（以上要点每点4分，均要展开论述，否则酌情扣分，只答要点，每点给2分）

52、试论组织沟通在公共组织管理中的功能与作用。

答：（1）组织沟通是实现科学决策和有效计划的前提条件；（2）组织沟通是实施有效组织协调的依据和手段；（3）组织沟通是建立和改善人际关系的必要途径；（4）组织沟通是改变组织成员心理和行为的重要途径；（5）组织沟通有助于克服官僚主义，提高组织效率。（以上要点每点4分，均要展开论述，只答要点，每点扣2分）。

53、试论组织沟通在公共组织管理中的功能与作用。

答案：一是组织沟通是实现科学决策和有效计划的前提条件；二是组织沟通是实施有效组织协调的依据和手段；三是组织沟通是建立和改善人际关系的必要途径；四是组织沟通是改变组织成员心理和行为的重要途径；五是组织沟通有助于克服官僚主义，提高组织效率。

54、试论组织环境对组织变革的影响。

答：对组织过滤和本国方式有效的外部环境包括一般环境因素和特殊工作环境。影响组织变革的一般环境因素有：（1）文化特征。（2）科学技术特征。（3）教育特征。（4）政治特征。（5）法制特征。（6）自然资源特征。（7）人口特征。

（8）社会结构。（9）经济特征。特殊工作环境的变化也会对组织管理和变革产生影响。特殊工作环境主要是指那些与组织具有特定关系，对组织中的成员、结构和运行直接发生影响的外部环境。如消费者、供应者、竞争者等。除了外部环境之外，内部环境也是引起组织变革的另一重要原因。所谓组织的内部环境，是指组织成员的工作态度、士气、期望、价值观念及素质的变化，组织结构、组织目标、组织冲突等方面的变化。

55、试述国务院的法律地位。

答：中国宪法规定，“中华人民共和国国务院，即中央人民政府，是最高国家权力机关的执行机关，是最高国家行政机关。”它明确界定了国务院在国家机关中的法律地位：即在与最高国家权

力机关的关系上，国务院处于从属和被监督的地位；在与地方各级国家行政机关的关系上，国务院处于国家行政系统的最高地位。（5分）

（1）国务院是最高国家权力机关的执行机关。国务院与最高国家权力机关的关系是：①国务院由全国人大组织产生；②国务院接受全国人大及其常委会的监督；③国务院对全国人大及其常委会负责并报告工作。（5分）

（2）国务院是最高国家行政机关。国务院由最高国家权力机关产生，行使最高国家行政权力，在国家行政系统中处于最高地位。它表现为：①国务院负责统一领导全国的经济、政治、社会、文化等行政工作；②国务院统一领导各职能机构、直属机构和办事机构的工作。国务院有权改变或者撤销下属机构发布的不适当的命令、指示和规章。③国务院规定中央和省、自治区、直辖市的行政机构的职权划分，统一领导地方各级国家行政机关的工作。国务院有权改变或者撤销地方各级行政机关不适当的决定和命令，以保证全国行政工作的统一和畅通。④国务院制定行政法规，发布的决定和命令，对全国各级行政机关具有普遍的约束力，各级国家行政机关必须遵照执行。（7分）

总之，国务院负责统一领导全国经济、政治、社会、文化等各个领域的行政事务管理工作，负责统一领导国务院各部、委、局、行、署、办等组成的机关、直属机关和办事机关，负责统一领导地方各级国家行政机关。它保证了国家行政权力的统一和政令的畅通。（3分）

56、试述我国行政组织绩效如何改进。

答：（1）加强绩效管理立法工作；（2）明确行政组织绩效管理的定位和价值取向；（3）建立健全合理有效的绩效评估体制；（4）引入公民参与机制；（5）积极利用现代管理方法和技术，提高行政组织绩效。

（以上要点每点4分，均要展开论述，只答要点，每点扣2分）

57、试述行政组织绩效评估的意义。

答：一、绩效评估对绩效管理具有基础性作用。首先，绩效评估是绩效管理的中心环节，起着承前启后的作用。同时，绩效评估凸显绩效管理的重要机制。（1）绩效评估为行政组织提供了控制机制。（2）绩效评估为行政组织管理提供了监督机制。（3）绩效评估为行政组织管理提供了激励机制。

58、谈谈你对马洛斯需要层次理论的理解。

答：需要层次论的基本特征是将人类需要理解为一个复杂的、等级式的系统，故称为需要层次论，马斯洛将需要分为生理需要、安全需要、归

属和爱的需要、尊重的需要和自我实现的需要等五个自低向高的需要层次。

正确理解马斯洛的需要层次理论应特别注意：首先是需要的满足是人类行为最基本的原则。其次是需要层次间的动态关系。人的各需要层次不是并列的，也不是静止的，而是存在着的动态关系。马斯洛的需要层次理论在人类行为规律及其激励研究方面是起着重要贡献的。这主要表现在：第一，揭示了需要在人类行为中的根本性作用和层次结构。第二，探讨了各需要层次间的动态关系。需要层次论另一个高明之处是深入探讨了不同需要层次间的动态关系。第三，简单实用。在大都管理学界，对需要层次论的争论非常多，这些大都以批评为主，对需要层次的批评主要集中在两个方面：首先，关于五个层次的划分。其次，关于各需要层次间的关系。

需要层次论对我们的启示是：首先要善于运用有针对性的激励措施，需要层次论告诉我们，激励措施只有“投其所需”才有激励作用。其次是要善于运用多样化的，特别是非物质的激励措施。

59、讨论组织变革的主意径和策略。

答案：（1）以组织结构为中心的组织变革；（2）以技术为中心的组织变革；（3）以组织成员为中心的组织变革。通过调节和控制外部环境实现组织变革川1）以系统为中心的组织变革。（以上要点每点4分，均要展开论述，只答要点，每点扣2分）

60、为了提高行政效率、改善行政服务质量，应该构建怎样的行政组织文化来适应当今转型的中国社会？

答：（1）以“公仆精神”为代表的服务型行政组织文化；（2）以“廉价政府”为代表的效率型行政组织文化；（3）以“公民导向”为代表的民主型行政组织文化；（4）以“依法行政”为代表的法治型行政组织文化。

（以下要点每点5分，均要展开论述，只答要点，每点扣2分）

61、行政组织文化是如何作用于行政组织及其成员的？

答：行政组织文化主要是通过以下功能，作用于行政组织及其成员的：第一，目标导向功能。他对行政组织和组织内的每个成员的价值取向和行为取向起导向作用，使组织成员的个人目标与组织的整体目标趋于一致；第二，凝集功能。一个组织的价值观一旦被组织成员认同接受，则会形成一股黏合力量，从各方面把组织成员团结起来，使组织产生巨大的向心力和凝聚力，形成组织的共同认知；第三，激励功能。以组织文化作为组织的精神目标和支柱，可以激励全体成员自信自强、团结进取；第四，控制功能。行政组织

文化形成较为稳定的模式后，就会对行政机构及其成员的行为起到规范作用。

62、行政组织在社会的政治发展中发挥的重要作用体现在哪些方面？

答案：一是政治和社会秩序的维持者川2）利益的表达、聚合和转化者；三是公共政策的制定者和执行者川4）作为政治一体化的工具。（以上要点每点5分，均要展开论述，只答要点，每点给2分）

63、影响管理层次与管理幅度的主要因素有哪些？

答案：一是下级的教育、训练和技能；二是工作性质与计划程度；三是管理技术与工艺水平；四是权力模式和授权的程度；五是组织环境和组织状况。

64、在全球背景下，我国的行政组织文化如何在民族文化和全球文化的冲突中作出选择？

答：一、我国当代行政组织文化的现状。中国社会的飞速发展，在理想上有一定的主导趋向，在道路的选择上也渐趋明朗，但现实状况的复杂性决定了我国改革开放时期的行政组织文化的不稳定性有所增加；二、我国行政组织文化的走向。随着改革开放的继续推进和行政组织管理的科学化、现代化和规范化，我国的行政组织文化正在发生着一系列的变化。（1）由封闭型行政组织文化向开放型行政组织文化转变。（2）由人治型行政组织文化向法治型行政组织文化转变。（3）由集权型行政组织文化向参与型行政组织文化转变。（4）由全能型行政组织文化向分化型行政组织文化转变。（5）由管制型行政组织文化向服务型行政组织文化转变。三、我国行政组织文化的基本内涵。我国是人民民主专政国家，行政组织与其他国家一样，是人民民主专政的工具。因而行政组织文化最核心的是“全心全意为人民服务”。任何类型和层级的行政组织都将“全心全意为人民服务”作为最根本的价值观。

65、组织沟通在公共组织管理中的功能与作用主要表现在哪些方面？

答案：一是组织沟通是实现科学决策和有效计划的前提条件；二是组织沟通是实施有效组织协调的依据和手段；三是组织沟通是建立和改善人际关系的必要途径；四是组织沟通是改变组织成员心理和行为的重要途径；五是组织沟通有助于克服官僚主义，提高组织效率。（以上要点每点4分，均要展开论述，只答要点，每点给2分）

名词解释(114)：

（微信搜：Wj585858-）

1、标杆管理-->标杆管理就是从分析本行业的标杆的行为着手，学习其成功的经验，以提高自身绩效的一种绩效管理方法。标杆管理最早由美国的施乐公司提出，现在已经成为企业和政府部门绩效管理的重要方法。

2、不确定型决策-->所谓不确定型决策,是指在可供选择的方案中,存在两种或两种以上的自然状态,而且这些自然状态所发生的概率是无法估测的。

3、参谋咨询系统-->参谋咨询系统是由许多学科的专家、学者、组成的,采用官方或者非官方的形式专门从事智力开发,协助中枢系统进行决策的辅助性组织。

4、成熟—不成熟理论-->阿吉里斯创立的。他在《个性与组织》一书中指出,组织中的人性是发展的,它们会经历一个从不成熟到成熟的过程这一过程也是从被动到主动、从依赖到独立、从不自觉到自觉的过程。但是,这一过程仅仅靠正式的组织是难以完成的,这就需要管理者吸收工人参与,采取以工人为中心的管理方式,使工人具有多种工作经历,进行角色体验,强化工人的责任,依靠工人的自我管理。

5、程序性决策-->程序性决策是指那些常见的、定型的和重复性的决策。

6、冲突-->冲突是指两个或两个以上的社会单元之间,由于目标、各自的特点和利益的不同,所产生的对立态度或行为。

7、村民委员会-->村民委员会为中国大陆地区乡(镇)所辖的行政村的村民选举产生的群众性自治组织,其产生的依据为《中华人民共和国村民委员会组织法》。根据《中华人民共和国村民委员会组织法》第二条,村民委员会是村民自我管理、自我教育、自我服务的基层群众性自治组织。实行民主选举、民主决策、民主管理、民主监督。

8、单环学习-->单环学习是将组织动作的机构与组织的策略和行为联系起来,并对策略和行为进行修正,以使组织绩效保持在组织规范与目标规定的范围内。单环学习只有单一的反馈环。

9、单向沟通-->所谓单向沟通,指在沟通时,一方只发送信息,一方只接受信息,双方无论在语言和情感都不要信息的反馈。

10、单向沟通-->单向沟通是指在沟通时,一方只发送信息,另一方只接受信息,双方无论在语言和情感上都不要信息的反馈。

11、调查反馈法-->通过问卷表调查和分析某单位的工作,发现问题,收集解决问题的方法和意见,并把这些材料反馈给参加问卷调查的人。这一方法可以发现组织的现实状况与目标之间的差距,从而激发改革动力和确定努力的方向。

12、非权力性影响力-->非权力性影响力是由领导于部自身素质形成的一种自然性影响力,它既没有正式的规定,没有上下授予形式,也没有合法权力那种形式的命令与服从的约束力,但其影响力却比权力性影响力广泛、持久得多。

13、非正式沟通-->非正式沟通是指正式沟通渠道以外的信息交流和传递,它不受组织控制,自由选择沟通渠道。

14、分权式组织结构-->分权式组织结构是指在一个组织结构体系之中,为了完成一定的任务或使命,将设置不同的上下层级机关,使其在各自职权范围内独立自主地处理事务。

15、风险型决策-->是指决策者对决策对象的自然状态和客观条件比较清楚,也有比较明确的决策目标,但是实现决策目标必须冒一定风险。

16、服务组织-->服务组织的基本功能是以服务为主。组织的受惠者,是公众中与组织有直接接触者,如学校、医院、社会福利院等均属于这类组织。

17、格道式发展-->格道式发展又称方格训练,是从布莱克和穆顿领导行为的管理方格理论派生出来的一种全面系统改进组织的发展技法。运用此技法的主要目的在于改进企业组织计划和沟通效率,以取得最大限度的利润。

18、工作冲突-->当人群和部门之间在工作上相互依赖或密切相关而出现职责分歧和工作矛盾时,就可能产生工作冲突。

19、工作丰富化-->所谓的工作丰富化是指在工作中赋予员工更多的责任、自主权和控制权。工作丰富化与工作扩大化、工作轮调都不同,它不是水平地增加员工工作的内容,而是垂直地增加工作内容。

20、工作扩大化-->工作扩大化是指工作范围的扩大或工作多样性,从而给员工增加了工作种类和工作强度。工作扩大化使员工有更多的工作可做。

21、工作再设计-->就是通过对工作重新调整和再设计,使工作更有趣并富有挑战性,以此增强员工的工作满意度,激发员工的工作热情,提高组织工作的效率。

22、功利性组织-->功利性组织是指主要通过经济手段,诸如增减薪水、调整奖金、办法奖品等手段对其成员进行控制的社会组织,如工商企业,银行等。

23、管理层次-->管理层次为组织系统中纵向划分的管理层级的数额。

24、管理幅度-->管理幅度为一领导机关或管理人员能够直接有效地管理和控制下属人员或单位的数目。

25、规范性组织-->规范性组织以荣誉的报酬或规范作为管理部属的方式。如教会、学校等。

26、国务院办公厅-->国务院办公厅是中华人民共和国国务院的日常办公机构,是协助国务院主要领导组织会议决定事项的实施的中央政府机构。

27、过程咨询-->过程咨询是指组织成员借助于掌握专业技术的咨询顾问的力量,通过一系列的咨询活动来提高他们的自行了解、认识、分析和处

理,包括沟通、角色扮演、群体功能、群体规范、领导、群体间关系等问题的能力,更好的完成组织的任务。

28、互利组织-->互利性组织。这是一种以组织内部成员间互获利益为目标的组织,这类组织追求的是组织内部成员之间的互惠互利,如政党、工会组织、职业团体(学会、协会、研究会等)、宗教团体。

29、环境的不确定性-->不确定性意味着组织的决策者不能得到关于环境因素及其变化的足够的和充分的信息,因而难以预测到环境的变化,把握环境因素之间以及环境因素对组织影响之间的因果关系。

30、霍桑试验

霍桑试验是由人际关系学派的主要代表人物乔治·梅奥、罗斯利斯伯格主持开展的。时间从1924年开始到1932年结束,地点是在美国芝加哥四方电器公司的霍桑工厂。霍桑试验经过对工作环境、工作条件、群体行为、员工态度、工作士气与生产效率之间关系的一系列的研究,认为人们的生产效率不仅仅取决于入的生理方面、物理方面的因素,而且更受到社会环境、社会心理等方面的影响。

31、绩效评估-->行政组织绩效评估就是用事先确定好的指标和标准来衡量绩效实践状况,以确定绩效实践水平的活动。

32、激励-->所谓激励,就是激发和鼓励组织成员的工作动机,使其潜在的工作动机尽可能充分发挥和维持,从而更好地实现组织目标的过程。

33、激励法-->即运用精神与物质的鼓励或者两者相结合的鼓励,通过开展批评、奖励、提口号、提目标、提要求等活动,给先进以荣誉、让先进得实惠,激发全体组织成员的事业进取心,促使他们主动努力工作,并把自身的行政工作成就建立在有利于国家、社会和组织发展的基础之上。

34、集权式组织结构-->集权式组织结构就是指在一个组织结构体系中,机关的事权由本机关自行负责处理,不设置或授权下级或派出机关的组织结构体系。

35、经济组织-->经济组织是人类最基本的社会组织,它承担着为社会创造和提供物质财富的职能。如银行信贷组织,商业组织、保险公司等均属于这类组织内。

36、矩阵式组织结构-->矩阵式组织结构就是由纵横两种管理系列组合而成的方形结构。

37、科学决策-->科学决策就是指决策者依据一定的科学方法或技术而进行的决策。

38、口头沟通-->口头沟通是指以口头语言为媒介进行的信息传递和交流,如演说、谈判、电话联系等。

39、棱柱模式理论-->美国当代著名的行政学家里格斯创立的。棱柱模式理论是将社会形态划分为三种基本模式,即农业社会、棱柱社会、工业社会,然后分别比较各自的特征以及社会环境对行政制度的影响。里格斯说的农业社会相似于传统社会,工业社会相当于现代社会,棱柱社会则为过渡社会。棱柱社会概念的提出,既是里格斯的重要贡献,也是里格斯的理论特色。

40、理性—法律的权力-->依据对标准规则模式的“合法性”的信念,或对那些按照标准规则被提升到有权指挥的人的权力的信念。

41、领导-->领导是指引和影响个人、群体或组织在一定条件下实现目标的过程。

42、领导影响力-->所谓影响力就是一个在与他人的交往中,影响和改变他人心理和行为的能力。领导者的影响力在人际交往中表现得更为突出和重要。领导者影响力的大小是由许多因素决定的。例如地位、权力、知识、能力、品德和资历等因素。

43、民主区域自治制度-->民族区域自治是在国家统一领导下,各少数民族聚居的地方设立自治机关,行使自治权,实行区域自治。中国的民族自治地方分为自治区、自治州、自治县三级。

44、敏感性训练-->就是通过群体间相互作用的体验,提高受训者的社会敏感性和行为的灵活性,帮助提高受训者自己、他人、群体和组织的认知能力和理解力,并掌握如何处理这些社会关系的技能。

45、目标管理-->可以视为较早期的绩效管理。其特点是将组织的职能细化为特定时期要实现的具体目标,以此为核心建立指标体系,借此进行考核并依据考核结果采取相应的激励措施的方法。

46、内部环境-->内部环境指的是组织界限以内与组织的个体决策行为直接相关的自然和社会因素。

47、帕森斯-->塔尔科特·帕森斯(Talcott Parsons, 1902年-1979年)美国现代社会学的奠基人。主要著作有《社会行动的结构》、《社会系统》、《经济与社会》、《关于行动的一般理论》。他早期的主要理论倾向是建构关于社会价值如何引导个人行动的志愿行动论,后期逐渐关注个人、社会与文化三个系统的整合问题,转向更为宏观的社会系统论。

48、平行沟通-->平行沟通,又称横向沟通。指在最终系统中处于相同层次的人、群体、职能部门之间进行的信息传递和交流。

49、强制性组织-->强制性组织是指采取物理威逼手段对其成员进行控制的社会组织;如军队、监狱、劳教所等。

50、权力性影响力->权力性影响力，又叫强制性影响力。指的是由组织赋予的在经理人实行之前就获得了的要被领导者服从的影响力，其核心是权力，是一种强制性的影响力。

51、群体->群体是指介于组织和个人之间的，通过一定的社会互动关系而集合起来的，进行共同活动的人们的集合体。

52、群体归属意识->这是个体自觉地归属于所参加群体的一种情感。有了这种情感，个体就会以这个群体规范为准则而活动，自觉地维护这个群体的利益，并与群体内的其他成员在情感上产生共鸣，表现出相同的情感，一致的行为以及所属群体的特点和准则。

53、群体规范->所谓群体规范，是指人们共同遵守的行为方式的总和。广义的群体规范包括社会制度、法律、纪律、道德、风俗和信仰等，都是一个社会里多数成员共有的行为模式。不遵循规范就要受到谴责或惩罚。

54、群体凝聚力->群体凝聚力是指群体成员之间相互吸引，接纳度，也就是一个群体对于它的组成成员的内在吸引力。

55、人的需要->需要是指人对改变自身当前存在与发展条件的主观渴望与内在冲动。需要实质上是人因某种心理或生理刺激而产生的心理活动的不平衡状态。

56、三环学习->三环学习是指组织应该学习如何学习，并将之命名为再学习或次级学习。这是最深程度的学习。

57、上行沟通->上行沟通指组织中的成员、群体通过一定的渠道与决策层进行的交流，如下级向上级定期或不定期的汇报工作等。

58、示范法->示范法即通过总结宣传先进模范人物的事迹、发挥党员和干部的模范带头作用、表彰先进人物等方法，使行政组织文化成为组织成员行政行为的导向。

59、事业部式组织结构->事业部式组织结构，又称分权式组织结构。它是适应现代社会组织规模日趋庞大、活动内容日益复杂、变化迅速、基层单位自主经营日益重要的趋势而产生的。最大的特征在于分权化。

60、书面沟通->书面沟通是指以书面文字为媒介进行的信息传递和交流，如通知、书信等。

61、双环学习->双环学习是重新评价组织的本质、价值和基本假设。双环学习也被称为变革型学习。

62、双向沟通->所谓双向沟通，指信息的发讯者与协商、会谈、讨论的方式对受讯者发出信息之后，及时听取反馈意见，发送和反馈可进行多次，直到双方共同了解为止。

63、斯坎隆制->斯坎隆制度是以它的创始人斯坎隆命名的一种管理制度。斯坎隆原是拉帕因梯钢铁厂的工会负责人（后任麻省理工学院教授），

1938年该厂濒于破产。在斯坎隆的倡议下，制定出劳资合作的管理办法，推行民主化的组织变革。他所提出的管理制度被许多工厂效仿，成为西方一种民主化的管理制度。

64、团队建设->团队建设就是依靠群体成员自己来提高群体效率的计划性活动，其目的在于运用行为科学的方法，分析和处理群体内存在的问题，协调和改进群体内部的关系，发挥群体效率，提高组织效率。

65、团体意识->团体意识是指组织成员对组织在思想上、认识上、感情上和行为上拥有共同一致的价值观。团体意识是维系组织存在与发展的灵魂。

66、外部环境->外部环境是指组织界限之外与组织内个体决策直接相关的自然和社会因素。

67、文化组织->文化性组织是指以满足人们各种文化需求为目的，以为社会提供和创造精神财富的职能。

68、下行沟通->下行沟通指自上而下的信息传递和沟通。

69、行政组织结构的层摄化->行政组织结构的层级性就是将行政组织系统最南划分为若干个层级，每一层级的职能吕幸运和工作性质诸阔，管辖道罔和管理权眼从高对锯逐级缩小。

70、行政组织->行政组织就是指为推行国家公共行政事务而依法建立起来的各种行政机关的统称。

71、行政组织的环境分析->行政组织的环境分析，就是组织管理者对组织的环境进行研究，感知和了解环境及其变化，从而制定相应的策略，适应环境的变化，乃至最终有效地创造有利于组织发展的环境的过程。

72、行政组织的领导->行政组织的领导就是行政组织中的领导者依法运用国家公共权力，通过决策、指挥、组织、协调、监督、控制等方式，引导和影响所属成员达成公共目标的活动过程。

73、行政组织绩效管理->行政组织绩效管理就是通过行政组织绩效标准的设定、实施和对完成情况的评价、反馈来改进和优化管理。

74、行政组织结构->行政组织结构就是行政组织内部各构成部分或各个部分之间所确定的关系模式。

75、行政组织结构的分部化

答：行政组织结构的分部化：行政组织结构的分部化就是将行政组织按照不同的功能、活动范围横向划分为若干个职能部门，各职能部门的工作性质不同，但行政地位、管辖范围和权限是平行和相同的。

76、行政组织决策->行政组织决策是指行政组织主体在处理公共行政事务时，为履行公共行政组

织职能，实现公共行政组织目标，根据实际情况运用科学的理论与方法，系统分析、科学制定和合理抉择行动方案的组织活动过程。

77、行政组织决策程序->行政组织决策程序是指行政组织在决策过程中所必须经过和遵循的工作次序和工作步骤。

78、行政组织决策体制->行政组织决策体制就是指进行行政组织决策的体系，它是用制度形式固定了的承担行政组织决策任务的机构。

79、行政组织领导->行政组织领导就是指行政组织中的领导者依法运用国家公共权力，通过决策、指挥、组织、协调、监督、控制等方式，引导和影响所属成员达成公共目标的活动过程。

80、行政组织文化->所谓行政组织文化，是指在一定的社会历史背景下，行政组织在长期的实践活动中逐步形成的并为组织成员普遍认可和接受的，对组织及其成员具有持久影响力的行政价值观、行政规范和行政思维模式的总合。

81、行政组织文化的阻抑功能->行政组织文化中也包含着一定的消极、不良的因素，它们也可以被行政组织内的成员所接受，进而在行政行为和行政活动的过程中体现出来，如独裁专断、官僚主义、推托责任等行为和作风。

82、行政组织学习->行政组织学习以行政组织为主体，是指行政组织为应对环境变化，提高治理能力，进行的系统化、持续的集体学习过程，行政组织在这一过程中通过各种途径和方式不断获取知识，在组织内传递并创造出新知识，从而带来行为和组织绩效的多方面改善以及组织体系的不断完善。

83、需要层次理论->美国人本主义心理学家马斯洛认为人有五种基本需要

84、需要层次论->马斯洛创立的。他在其代表性著作《人类动机的理论》和《激励与个人》中，对人的行为和动机进行了深入的研究，提出人的动机是由需要决定的，这些需要按照人的生存和发展的重要性可以划分为5个基本的层次，即生理的需要、安全的需要、社交的需要、尊重的需要和自我实现的需要。马斯洛认为，只有满足了人低层次的需求后，人才会有更高层次的追求。在管理中，应从满足员工不同的需求入手，以激励和调动员工工作的积极性。

85、学习->学习是一个使相对持久的变化在经验引起的潜在行为中发生的过程。

86、学习型政府->学习型政府永远是一个没有发展终点的概念，是一个永不停顿变化着的概念。

87、以技术为中心的组织变革->主要是引进与采纳新技术、新工艺、新设备，开发新产品以及技术改造，来进行组织的变革。

88、以资料为基础的组织发展技术->是指在组织发展过程中，特别强调向组织成员收集有关组织现状和问题的具体资料，然后再与这些资料为基础分析问题，研讨解决问题与改进的办法。

89、与系统为中心的组织变革->就是从组织与环境适应和整体系统的立场，对最终的结构系统、技术系统、价值系统、社会心理系统、孤立系统进行改革，以提高组织的整体效能。

90、正式沟通->正式沟通是指通过组织明文规定的原则、渠道所进行的信息传递和交流。

91、正式组织->正式组织是指以明文规定的形式确立下来的，成员具有正式分工关系的组织。

92、知识->知识是一种流动性质的综合体，其中包括机构化的经验、价值以及经过文字化的资讯；此外也包括专家独特的见解，为新经验的评估、整合与资讯等提供架构。

93、知识管理->知识管理包括三个内容

94、直线/职能冲突->直线/职能冲突主要发生在任务单位与职能部门间的冲突，焦点常在资源分配上或职能部门干预任务系统的决策方面。

95、直线式组织结构->直线式组织结构是最早被采用，也是最简单的一种组织结构形式。行政组织由最高行政主管至基层工作人员自上而下建立起垂直的领导关系，不设职能机关，形同直线。

96、直线职能式组织结构->直线职能式组织结构是将直线式和职能式相结合而产生的一种组织结构。其特点是在统一的行政系统之外，按照管理专业化原则，另设一套职能机关，在行政指挥系统的统一领导下负责处理专业行政事务。

97、仲裁解决法->当冲突发生后，通过协商已经无法解决时，这就需要第三者或较高阶层的专家、领导出面调解，通过仲裁，使冲突得到解决。

98、主文化与亚文化->主文化体现的是一种核心价值观，在组织中占据着主导地位。亚文化通常在大型组织内部发展起来，反映了其中一些成员所面临的共同问题、情景和经历。

99、总理负责制->总理负责制是指总理对国务院工作中的重大问题具有最后决策权，并对这些决定以及其所领导的全部工作负全面责任。

100、组织->组织是在特定的社会环境之中，由一定的要素构成，为达到一定目标而建立起来的，并随着内外环境的不断变化而自求适应和调整，具有特定文化特征的一个开放系统。

101、组织变革->对组织成员的观念、态度和行为，成员之间的合作精神等进行有目的的、系统的调整和革新，以适应组织所处的内外环境、技术特征和组织任务等方面的变化，提高组织效能。

102、组织的“潜结构”->组织的“潜结构”是指把组织当中人的目标价值、观念、态度、气质、情感等方面的相互关系称之为组织的“潜结构”。

103、组织的“显结构”-->组织的“显结构”是指构成组织结构的外在因素的结合。

104、组织发展-->所谓组织发展是指运用行为科学的理论和技术，根据组织内外环境的变化，合理设计组织的结构与体系，妥善地运用、调整组织的人力、物力、技术等资源，对组织管理的模式和人的行为实施变革，从而增进组织的有效性和活力、实现组织效能的一种过程。

105、组织沟通-->组织沟通是人与人之间、群体与群体之间、组织与组织之间双向交流信息的一个互动过程。

106、**组织环境**-->组织环境是指存在于组织边界之外，可能对组织的总体或局部产生直接或间接影响的所有要素。

107、组织结构-->行政组织结构就是行政组织内部各构成部分或各个部分之间所确定的关系模式。

108、组织结构层及化-->组织结构层及化就是根据劳动分工将组织垂直划分若干个等级层次，每个层级的权力大小、管辖范围及职责地位自上而下逐级减小。

109、组织的分部化-->行政组织的分部化就是将行政组织按照不同的功能、活动范围横向划分为若干个职能部门，各职能部门的工作性质不同，但行政地位，管辖范围和权限是平行和相同的。

110、组织的分化-->就是将组织结构系统分割为若干分支系统，每一分支系统均与外界环境发生特定的关系。通常组织结构分化表现为两个方面

111、组织结构设计-->组织结构设计，是指组织管理者根据组织内外环境因素，规划、选择、建立一种适合本组织自身特点、结构优良、功能齐全、运转灵活的组织结构的过程或活动。

112、组织决策科学化-->所谓决策科学化是指决策者及其参与者充分利用现代科学技术知识及方法特别是行政决策的理论和方法，并采用科学合理的决策程序进行决策。

113、组织文化-->是指在一定的社会历史条件下，组织在长期的实践活动中所形成的并且为组织成员普遍认可和遵循的价值观、行政意识、行政规范和行政思维模式的总合。

114、组织学习-->组织学习是指，组织成员不断获取知识、改善自身的行为、优化组织体系，以在不断变化的内外环境中保持可持续生存和健康和谐发展的过程。

2017年来，每年都有 50+个科目改版，电大资源网每学期均会在期末考试前整合最新试题+作业+综合练习册题目，有需要直接访问

-任何问题都可以联系我微信：Wj585858-

伯仲教育