**2023年在职研究生招生考试大纲**

**经济学（经济管理）专业基础理论**

**一、参考资料：《管理学》（第五版），周三多主编，高等教育出版社，2018年3月。**

**二、《管理学）》重点章节（\*）提示**

**第一篇 总论**

**第一章 管理活动与管理理论**

**第一节 管理活动**

一、管理的定义\*[[1]](#footnote-0)

二、管理的职能

三、管理者的角色与职能\*

（一）管理者的角色

1.人际角色

2.信息角色

3.决策角色

（二）管理者的职能

1.概念技能

2.技术技能

3.人际技能

**第二节 中外早期管理思想**

一、中国早期管理思想

二、外国早期管理思想

（一）亚当·斯密的劳动分工观点和经济人观点

（二）小瓦特和博尔顿的科学管理制度

（三）马萨诸塞车祸与所有权和管理权的分离

（四）欧文的人事管理

（五）巴贝奇的作业研究和报酬制度

（六）亨利·汤的收益分享制度

（七）哈尔西的奖金方案

**第三节 管理理论的形成与发展**

一、古典管理理论

（一）科学管理理论

1.泰罗的贡献\*

2.其他人的贡献

（二）组织管理理论

1.法约尔的贡献\*

2.韦伯的贡献

3.巴纳德的贡献

二、行为管理理论

（一）梅奥及其领导的霍桑试验\*

（二）行为科学

三、数量管理理论

（一）运筹学

（二）系统分析

（三）决策科学化

四、系统管理理论

五、权变管理理论

六、质量管理理论

七、20世纪90年代的管理理论新发展

（一）学习型组织

（二）精益思想\*

（三）业务流程再造

（四）核心能力理论\*

**思考题：**

1.如何理解管理的具体含义？

2.组织中的管理通常包括哪些职能活动？

3.管理者扮演哪些角色？

4.管理者应具备哪些基本技能？

5.中外早期管理思想包括哪些内容？

6.西方管理理论形成和发展中涌现出哪些理论？每个理论包括哪些内容？

**第二章 管理道德与企业社会责任**

**第一节 管理与伦理道德**

一、伦理道德的真谛

二、伦理道德的管理学意义\*

（一）经济与经营活动的意义，尤其是对终极意义的追求

（二）企业组织

（三）人文力与企业精神

（四）企业及其产品的价值观

**第二节 几种相关的道德观**

一、功利主义道德观

二、权利至上道德观

三、公平公正道德观

四、社会契约道德观

五、推己及人道德观

**第三节 道德管理的特征和影响管理道德的因素**

一、道德管理的特征

二、影响管理道德的因素\*

（一）道德发展阶段

（二）个人特性

（三）组织结构

（四）组织文化

（五）问题强度

**第四节 改善企业道德行为的途径**

一、挑选高道德素质的员工

二、建立道德守则和决策规则

三、管理者在道德方面领导员工\*

四、设定工作目标

五、对员工进行道德教育

六、对绩效进行全面评价

七、进行独立的社会审计

八、提供正式的保护机制

**第五节 企业的社会责任**

一、企业与现代社会

二、企业的价值观\*

三、企业社会责任的体现\*

（一）办好企业，把企业做强、做大、做久

（二）企业一切经营管理行为应符合道德规范

（三）社区福利投资

（四）社会慈善事业

（五）自觉保护自然环境

**思考题：**

1.伦理和道德的内涵？

2.伦理道德的管理学意义是什么？

3.解释功利主义、权利至上、公平公正、社会契约和推己及人等道德观的具体内容？

4.影响管理伦理的因素有哪些？

5.道德管理的特征包括哪些？

6.管理者可以采取哪些办法来改善企业道德行为？

7.企业的社会责任主要体现在哪些方面？

8.企业价值观发展经历了哪些阶段？

**第三章 全球化与管理**

**第一节 全球化内涵**

一、世界层面上的全球化内涵

二、国家或地区层面上的全球化内涵

三、产业层面上的全球化内涵

四、企业层面上的全球化内涵\*

**第二节 全球化与管理者**

一、全球化管理的环境因素

（一）全球化的一般环境

1.政治法律环境

2.经济和技术环境

3.文化环境

（二）全球化的任务环境

1.供应商

2.销售商

3.顾客

4.竞争对手

5.劳动力市场及工会

二、全球化管理者的关键能力\*

（一）国际商务知识

（二）文化适应能力

（三）视角转换能力

（四）创新能力

**第三节 全球化与管理职能**

一、全球化经营的进入方式决策

（一）出口

1.间接出口

2.直接出口

（二）非股权安排

1.特许

2.合同制造

3.管理合同

（三）国际直接投资

1.合资进入

2.独资进入

3.新建进入

4.购并进入

二、全球化经营的组织模式

（一）全球化的压力

（二）当地化的压力

（三）全球化组织模式的选择\*

1.多国组织模式

2.国际组织模式

3.全球组织模式

4.跨国组织模式

三、全球化经营的领导风格

四、全球化经营的管理控制\*

（一）管理控制系统的制定逻辑

（二）管理控制系统的设计

**思考题：**

1全球化的内涵？

2.全球化经营的一般环境的具体内容有哪些？

3.全球化经营的任务环境的具体内容有哪些？

4.全球化管理者的关键能力包括哪些？

5.比较不同的全球化经营的进入方式？

6.比较不同的全球化经营的组织模式？

**第四章 互联网时代的管理**

**第一节 互联网的特征和趋势**

一、互联网的力量之源

二、互联网的基本特征\*

（一）移动化

（二）在线化

（三）去中心化

（四）平台化

（五）个性化

（六）数据化

三、互联网的发展趋势

（一）社会化

（二）智能化

（三）实时化

**第二节 互联网时代管理学面临的挑战\***

一、“科层理论”受到“全连接和零距离”的挑战

二、传统的创新机制受到消费者和创客参与、迭代进化的挑战

三、“企业边界”受到交易费用趋零的挑战

**第三节**“**互联网+**“**的转型之路**

一、跨界融合

二、技术与管理创新

三、建立生态圈

**思考题：**

1.互联网有哪些基本特征？

2.互联网时代企业管理可能面临哪些挑战？

3.“互联网+“的转型之路涉及哪些方面？

**第二篇 决策与计划**

**第五章 决策与决策方法**

**第一节 决策与决策理论**

一、决策的定义\*

二、决策的原则\*

三、决策的依据

四、决策的理论

（一）古典决策理论

（二）行为决策理论\*

**第二节 决策过程♦**

一、诊断问题（识别机会）

二、明确目标

三、拟订方案

四、筛选方案

五、执行方案

六、评估效果

**第三节 决策的影响因素**

一、环境因素\*

（一）环境的稳定性

（二）市场结构

（三）买卖双方在市场的地位

二、组织自身的因素

（一）组织文化

（二）组织的信息化程度

（三）组织对环境的应变模式

三、决策问题的性质

（一）问题的紧迫性

（二）问题的重要性

四、决策主体的因素

（一）个人对待风险的态度

（二）个人能力

（三）个人价值观

（四）决策群体的关系融洽程度

**第四节 决策方法**

一、有关活动方向选择的方法

（一）集体决策方法\*

1.头脑风暴法

2.名义小组技术

3.德尔菲技术

（二）经营单位组合分析法

（三）政策指导矩阵

二、有关活动方案的决策方法

（一）确定型决策方法

（二）不确定型决策方法\*

1.小中取大法

2.大中取大法

3.最小最大后悔值法

（三）风险型决策方法

1.最大期望收益准则

2.最大期望效用准则

3.面对小概率事件需要注意的问题

4.多阶段决策问题与决策树

**思考题：**

1.如何理解决策的含义？决策的原则与依据各是什么？

2.古典决策理论与行为决策理论包括哪些内容？

3.决策的过程包括哪些步骤？

4.决策的影响因素有哪些？

5.比较三种决策方法的适用范围与具体策略？

**第六章 计划与计划工作**

**第一节 计划的概念及其性质**

一、计划的概念\*

二、计划与决策

三、计划的性质\*

（一）计划工作为实现组织目标服务

（二）计划工作是管理活动的桥梁，是组织、领导和控制等管理活动的基础

（三）计划工作具有普遍性和秩序性

（四）计划工作要追求效率

**第二节 计划的类型\***

一、长期计划和短期计划

二、业务计划、财务计划和人事计划

三、战略性计划与战术性计划

四、具体性计划与指导性计划

五、程序性计划与非程序性计划

**第三节 计划编制过程**

一、确定目标

二、认清现在

三、研究过去

四、预测并有效地确定计划的重要前提条件

五、拟订和选择可行性行动计划

六、制定主要计划

七、制定派生计划

八、制定预算，用预算使计划数字化

**思考题：**

1.简述计划的概念及性质？

2.计划与决策的区别？

3.理解计划的类型？

4.计划编制过程经历哪些阶段？

**第七章 战略性计划与计划实施**

**第一节 战略环境分析**

一、外部一般环境

二、行业环境\*

（1）现有企业间的竞争研究

（2）新进入者研究

（3）替代品生产商研究

（4）买方的讨价还价能力研究

（5）供应商的讨价还价能力研究

三、竞争对手

四、企业自身（价值链分析法）\*

五、顾客（目标市场）\*

（1）总体市场分析

（2）市场细分

（3）目标市场确定

（4）产品定位

**第二节 战略性计划选择**

一、企业基本战略

二、企业核心能力与成长战略\*

三、防御性战略

**第三节 计划的组织实施**

一、目标管理\*

（一）目标管理基本思想

（二）目标的性质

1.目标的层次性

2.目标网络

3.目标的多样性

4.目标的可考核性

5.目标的可接受性

6.目标的挑战性

7.伴随信息反馈性

（三）目标管理的过程

1.制定目标

2.明确组织的作用

3.执行目标

4.评价成果

5.实行奖惩

6.制定新目标并开始新的目标管理循环

二、滚动计划法

（一）滚动汁划法的基本思想

（二）滚动计划法的评价

三、网络计划技术

（一）网络计划技术的基本步骤

（二）网络图

（三）网络计划技术的评价

**思考题：**

1.行业分析的主要内容是什么？

2.如何研究竞争对手？

3.简述价值链分析的基本内容？

4.如何理解企业的核心能力？

5.简述目标市场研究的主要内容？

6.目标管理的基本思想与性质？

7.何谓目标管理，其特点是什么？如何利用目标管理组织计划的实施？

8.网络计划技术的基本原理是什么？

9.滚动计划法有何基本特点？

**第三篇 组织**

**第八章 组织设计**

**第一节 组织与组织设计**

一、组织设计的必要性分析

二、组织设计的任务和原则\*

（一）组织设计的任务

（二）组织设计的原则

1.专业化分工的原则

2.统一指挥原则

3.控制幅度原则

4.权责对等原则

5.柔性经济原则

三、组织设计的影响因素

（一）环境的影响

1.对传统的职位和职能部门进行相应的调整

2.根据外部环境的不确定程度设计不同类型的组织结构

3.根据组织的差别性、整合性程度没计不同的组织结构

4.通过加强计划和对环境的预测减少不确定性

5.通过组织间合作尽量减少组织自身要素资源对环境的过度依赖性

（二）战略的影响\*

（三）技术的影响

（四）组织规模与生命周期的影响

**第二节 组织的部门化**

一、组织部门化的基本原则

（一）因事设职和因人设职相结合的原则

（二）分工与协作相结合的原则

（三）精简高效的部门设计原则

二、组织部门化的基本形式\*

（一）职能部门化

（二）产品或服务部门化

（三）地域部门化

（四）顾客部门化

（五）流程部门化

（六）矩阵型结构

（七）动态网络型结构

**第三节 组织的层级化**

一、组织的层级化与管理幅度

（一）管理幅度与组织层级的互动性

（二）管理幅度设计的影响因素\*

1.工作能力

2.工作内容和性质

3.工作条件

4.工作环境

二、层级设计需要解决的主要问题:集权与分权

（一）权力的性质与特证

（二）组织层级化设计中的集权与分权\*

三、组织层级设计中的授权

（一）授权的含义及其有效性

（二）有效授权的要素

（三）授权的原则

**思考题：**

1.组织设计的任务和原则是什么？

2.组织设计的影响因素是什么？

3.何谓部门化？部门化的形式有哪些？

4.何谓管理幅度？如何确定合理的管理幅度？

4.组织层级设计中影响分权的因素有哪些？

5.组织层级设计中有效授权的原则？

**第九章 人力资源管理**

**第一节 人力资源计划**

一、人力资源计划的任务

（一）系统评价组织中人力资源的需求量

（二）选配合适的人员

（三）制定和实施人员培训计划

二、人力资源计划的过程\*

（一）评估现有的人力资源状况

（二）评估未来人力资源状况

（三）制定一套相适应的人力资源计划

三、人力资源计划编制的原则

（一）既要保证企业短期自下而上的需要，也要能促进企业的长期发展

（二）既要能促进员工现有人力资源价值的实现、又要能为员工的长期发展提供机会

**第二节 员工的招聘与解聘**

一、员工招聘的标准

（一）管理的欲望

（二）良好的品德

（三）勇于创新的精神

（四）较高的决策能力

二、员工招聘的来源与方法

（一）员工招聘的来源\*

1.外部招聘

2.内部提升

（二）员工招聘的程序与方法

1.制定并落实招聘计划

2.对应聘者进行初选

3.对初选合格者进行知识与能力的考核

4.选定录用员工

5.评价和反馈招聘效果

三、员工的解聘

**第三节 员工培训**

一、员工培训的目标\*

（一）补充知识

（二）发展能力

（三）转变观念

（四）交流信息

二、员工培训的方法

（一）导入培训

（二）在职培训

（三）离岗培训

三、管理人员培训的方法

（一）工作轮换

（二）设置助理职务

（三）临时职务与彼得原理\*

**第四节 绩效评估**

一、绩效评估的作用

（一）绩效评估为最佳决策提供了重要的参考依据

（二）绩效评估为组织发展提供了重要的支持

（三）绩效评估为员工提供一面有益的“镜子”

（四）绩效评估为确定员工的工作报酬提供依据

（五）绩效评估为员工潜能的评价以及相关人事调整提供了依据

二、绩效评估的程序与方法\*

（一）确定特定的绩效评估目标

（二）确定考评责任者

（三）评价业绩

（四）公布考评结果，交流考评意见

（五）根据考评结论，将绩效评估的结论备案

**思考题：**

1.人力资源计划包括哪些过程？

2.比较管理人员内部晋升与外部招聘的优点和局限性？

3.员工培训的目标是什么？

4.管理人员培训的方法有哪些？

5.绩效评估的程序与方法？

**第十章 组织变革与组织文化**

**第一节 组织变革的一般规律**

一、组织变革的动因

（一）组织变革的必要性分析

（二）组织变革的原因\*

1.外部环境因素

2.内部环境因索

二、组织变革的类型和目标

（一）组织变革的类型

1.战略性变革

2.结构性变革

3.流程主导性变革

4.以人为中心的变革

（二）组织变革的目标

1.提高组织的环境适应性

2.提高管理者的环境适应性

3.提高员工的环境适应性

三、组织变革的内容

（一）人员变革

（二）结构变革

（三）技术与任务变革

**第二节 管理组织变革**

一、组织变革的过程与程序

（一）组织变革的过程

1.解冻阶段

2.变革阶段

3.再冻结阶段

（二）组织变革的程序

1.诊断组织现状，发现变革征兆

2.分析变革因素，制定变革方案

3.选择正确方案，实施变革计划

4.评价变革效果，及时进行反馈

二、组织变革的阻力及其管理\*

（一）组织变革的阻力

1.个人阻力

2.团体阻力

（二）消除组织变革阻力的管理对策

1.客观分析变革的助力和阻力的强弱

2.创新组织文化

3.创新策略方法和手段

三、组织变革中的压力及其管理

（一）压力的定义

（二）压力的起因及其特证

1.组织因素

2.个人因素

（三）压力的释解

四、组织冲突及其管理

（一）组织冲突的影响

（二）组织冲突的类型\*

（三）组织冲突的避免

**第三节 组织文化及其发展**一、组织文化的概念及其特征\*

（一）组织文化的基本概念

（二）组织文化的主要特征

1.超个体的独特性

2.相对稳定性

3.融合继承性

4.发展性

二、组织文化的结构与内容

（一）组织文化的结构

1.潜层次的精神层

2表层的制度系统

3.显现层的组织文化载体

（二）组织文化的内容

1.组织价值观

2.组织精神

3.伦理规范

三、组织文化的功能与塑造

（一）组织文化的功能

1.整合功能

2.适应功能

3.导向功能

4.发展功能

5.持续功能

（二）组织文化的形成

1.管理者的倡导

2.组织成员的接受:“社会化”与“预社会化”

（三）组织文化的塑造途径\*

1.确立正确的组织价值观

2.强化员工的认同感

3.提炼定格

4.巩固落实

5.在发展中不断丰富和完善

**思考题：**

1.分析组织变革的内涵与原因？

2.组织变革过程中包括哪些主要工作？

3.组织变革过程中可能遇到哪些阻力？如何克服这些阻力？

4.分析组织冲突的类型与避免策略？

5.分析组织文化的内涵与特征？

6.如何塑造组织文化？

**第四篇 领导**

**第十一章 领导概论**

**第一节 领导的内涵**

一、领导和管理\*

二、领导的作用

三、领导权力的来源

（一）法定性权力

（二）奖赏性权力

（三）惩罚性权力

（四）感召性权力

（五）专长性权力

**第二节 领导风格类型**

一、按权力运用方式划分

（一）集权式领导者

（二）民主式领导者

二、按创新方式划分\*

（一）魅力型领导者

（二）变革型领导者

三、按思维方式划分

（一）事务型领导者

（二）战略型领导者

**第三节 领导理论**

一、领导特性论

二、领导行为论

（一）密歇根大学的研究

（二）俄亥俄州立大学的研究

（三）管理方格论\*

三、领导情景论

（一）菲德勒权变理论

（二）路径-目标理论

（三）领导生命周期理论\*

**思考题：**

1.何谓领导？领导在管理中发挥哪些作用？

2.如何根据不同标准分析和研究不同类型领导的特点？

3.领导特性论的主要观点是什么？

4.管理方格理论的主要观点是什么？

5.领导生命周期理论的主要观点是什么？

**第十二章 激励**

**第一节 激励原理**

一、激励的概念与对象\*

（一）激励的概念

（二）激励的对象

二、激励与行为

三、激励产生的内因与外因

四、需要的管理学意义

**第二节 激励的内容理论**

一、需要层次论\*

二、双因素理论\*

三、成就需要论

四、X理论和Y理论

（一）X理论

（二）Y理论

**第三节 激励的过程理论**

一、公平理论

1.横向比较

2.纵向比较

二、期望理论\*

三、激励的强化理论

（一）正强化

（二）负强化

**第四节 激励实务**

一、薪酬管理\*

二、员工持股计划

三、灵活的工作日程

四、目标管理

**思考题：**

1.分析激励的概念与对象？

2.需要层次论包括哪些内容？

3.双因素理论的核心内容是什么？

4.详述期望理论的主要观点？

5.比较和分析不同激励方式？

**第十三章 沟通**

**第一节 沟通的原理**

一、沟通及其作用\*

二、沟通的过程

三、沟通的类别

**第二节 组织沟通**

一、个体间沟通

二、团队沟通

三、组织间沟通\*

**第三节 沟通管理**

一、有效沟通的障碍\*

（一）个人因素

（二）人际因素

（三）结构因素

（四）技术因索

二、有效沟通的实现

**第四节 组织冲突与谈判**

一、组织内冲突的原因\*

（一）沟通差异

（二）结构差异

（三）个体差异

二、冲突的管理

三、有效谈判的实现\*

**思考题：**

1.何谓沟通？管理沟通的功能是什么？

2.比较不同沟通方式的优点和局限性？

3.何谓团队沟通？何谓组织间沟通？如何进行有效的团队沟通与组织间沟通？

4.影响有效沟通的障碍有哪些？如何克服这些障碍？

5.组织冲突的原因可能有哪些？如何有效管理组织冲突？

**第五篇 控制  
第十四章 控制与控制过程**

**第一节 管理控制的必要性及其类型**

一、管理控制的必要性\*

（一）环境的变化

（二）管理权力的分散

（三）工作能力的差异

二、管理控制的基本原理

三、管理控制类型

（一）根据确定控制标准Z值的方法分类

1.程序控制

2.跟踪控制

3.自适应控制

4.最佳控制

（二）根据时机、对象和目的分类\*

1.前馈控制

2.同期控制

3.反馈控制

**第二节 管理控制的工作内容及其要求**

一、管理控制的过程

（一）确立标准

1.确定控制对象

2.选择控制的重点

3.制定标准的方法

（二）衡量成效

1.通过衡量成绩，检验标准的客观性和有效性

2.确定适宜的衡量频度

3.建立信息反馈系统

（三）纠正偏差

1.找出偏差产生的主要原因

2.确定纠正措施的实施对象

3.选择恰当的纠偏措施

二、有效控制的要求\*

（一）适时控制

（二）适度控制

1.防止控制过多或控制不足

2.处理好全面控制与重点控制的关系

3.使花费一定费用的控制得到足够的控制收益

（三）客观控制

（四）弹性控制

**第三节 危机与管理控制**

一、危机的特征

二、危机的类型

（一）从诱发危机的原因分类

（二）从危机涉及领域的宽泛分类

（三）从危机涉及主体对危机的可预见和可控程度分类

三、危机的控制\*

（一）危机辨识

（二）危机消解

（三）危机沟通

（四）危机后的学习

**思考题：**

1.何为控制？为什么要进行管理控制？

2.控制有哪些类型？不同类型的控制有何特点？

3.控制过程包括哪些阶段的工作？如何进行有效的控制？

4.何为危机？危机管理要注意哪些问题？

5.企业危机有哪些类型？危机管理应注意哪些问题？

**第十五章 控制方法**

**第一节 预算控制**

一、预算的编制

二、预算的种类

（一）收入预算

（二）支出预算\*

1.直接材料预算

2.直接人工预算

3.附加费预算

（三）现金预算

（四）资金支出预算

（五）资产负债预算

三、预算的作用及缺点

**第二节 生产控制**

一、对供应商的控制

二、库存控制

三、质量控制\*

**第三节 财务控制方法**

一、比率分析

（一）财务比率\*

1.流动比率

2.速动比率

3.负债比率

4.盈利比率

（二）经营比率\*

1.库存周转率

2.固定资产周转率

3.销售收入与销售费用的比率

二、经营审计

（一）外部审计

（二）内部审计

（三）管理审计

三、其他方法

**第四节 综合控制方法**

一、标杆控制

（一）标杆控制的内涵

（二）标杆控制的步骤

（三）标杆控制的作用和缺陷

二、平衡计分卡控制\*

（一）平衡计分卡控制的内涵

（二）平衡计分卡的控制指标

1.财务方面

2.客户方面

3.内部经营过程

4.学习和成长

（三）平衡计分卡的控制作用

**思考题：**

1.何谓预算控制？预算控制的种类有哪些？

2.何谓生产控制？与投入活动相关的控制有哪些内容？

3.何谓标杆控制？如何运用这种方法进行管理控制？

4.什么是平衡计分卡？如何运用该方法进行管理控制？

**第六篇 创新**

**第十六章 管理的创新职能**

**第一节 创新及其作用**

一、作为管理基本职能的创新

（一）创新工作是管理过程的重要一环

（二）创新工作是重要管理活动

（三）创新工作具有逻辑的结构

二、创新与维持的关系及其作用\*

三、创新的类别与特征

**第二节 创新职能的基本内容**

一、目标创新

二、技术创新\*

（一）要索创新

（二）要素组合方法创新

（三）要素组合结果创新

三、制度创新

四、组织机构和结构的创新

五、环境创新

**第三节 创新过程及其管理**

一、创新的过程

（一）抵制创新的原因

1.个人利益

2.缺乏了解

3.评价差异

4.惰性

5.团体心理压力

（二）创新活动的过程\*

1.寻找机会

2.提出构想

3.迅速行动

4.坚持不懈

二、领导创新

三、创新管理的技能\*

（一）正确理解和扮演“管理者”的角色

（二）创造促进创新的组织氛围

（三）制定有弹性的计划

（四）正确地对待失败

（五）建立合理的奖酬制度

**第四节 工作流程的再造**

一、工作流程特性和功能

（一）组织基本流程的类型

（二）组织工作流程构成的影响囚素

1.工作流程的构成

2.影响工作流程构成的因素

二、流程再造的基本观念\*

（一）组织企业实施业务流程再造是企业长期可持续发展的战略需要

（二）组织工作流程再造的根本目标是建立顾客满意的工作流程

（三）组织工作流程再造追求实现目标、技术和人的动态平衡

三、流程再造的基本途径

**思考题：**

1.何谓创新？创新与维持在管理过程中的作用有何联系和区别？

2.创新的职能包括哪些？

3.组织变革与创新过程中可能遇到哪些阻滞因素？如何克服这些阻滞因素？

4.创新过程包括哪些阶段？

5.何谓流程再造？流程再造可能受到哪些因素的影响？如何有效地组织流程再造？

**第十七章 企业技术创新**

**第一节 技术创新及其贡献**

一、创新与技术创新\*

二、技术创新的贡献

**第二节 技术创新的源泉\***

一、意外的成功或失败

二、企业内外的不协调

三、过程改进的需要

四、行业和市场结构的变化

五、人口结构的变化

六、观念的改变

七、新知识的产生

**第三节 技术创新的战略及其选择\***

一、创新基础的选择

二、创新对象的选择

三、创新水平的选择

四、创新方式的选择

**第四节 技术创新与产品开发**

一、产品开发的任务

（一）产品性质的确定

（二）产品质量的确定

（三）新产品开发\*

二、产品竞争战略\*

（一）领先战略

（二）追随战略

（三）模仿战略

三、产品开发的分析方法

（一）投入期

（二）成长期

（三）成熟期

（四）衰退期

**思考题：**

1.熊彼特如何定义创新？创新包括哪些方面的内容？

2.技术创新的作用包括哪些？

3.技术创新的来源有哪此？

4.创新战略有哪些类型？选择时如何考虑？

5.企业产品开发的任务是什么？

6.分析不同产品竞争战略的优缺点？

**第十八章 企业组织创新**

**第一节 企业制度创新**

一、企业制度及其分类

（一）企业制度及其功能

（二）企业制度分类的线索\*

1.企业制度分类的参与者因子

2.企业制度分类的关系因子

（三）企业制度的不同类型

1.资本逻辑的企业制度

2.劳动逻辑的企业制度

3.知识逻辑的企业制度

4.综合逻辑的企业制度

二、工业社会的企业制度结构选择及其特征

三、知识经济条件下的企业制度创新

**第二节 企业层级结构创新**

一、层级结构及其基本类型

二、工业社会的企业层级结构及其特征\*

1.直线指挥，分层授权

2.分工细致，权责明确

3.标准统一，关系正式

三、知识经济与企业层级结构的改造\*

**第三节 企业文化创新**  
一、企业文化的功能与反功能

（一）企业文化的功能\*

1.行为导向功能

2.行为激励功能

3.行为协调功能

（二）企业文化的反功能

二、工业社会中企业文化的特点

三、知识经济与企业文化创新\*

**思考题：**

1.知识经济有哪些基本特点？

2.什么是企业制度？企业制度的功能是什么？可以分为哪些类型？

3.比较工业经济和知识经济背景下企业层级组织的特征？

4.企业文化的功能与反功能？

5.分析工业经济和知识经济背景下企业文化的异同？

6.知识经济可能给企业制度带来何种变化？

1. 注： 大纲中标注星号的为复习重点 [↑](#footnote-ref-0)