**《管理学基础》之二：名词解释**

**1.管 理** — 是指组织为了达到个人无法实现的目标，通过各项职能活动，合理分配、协调相关资源的过程。

**2.正式组织** — 其活动以成本和效率为标准，要求组织成员为了提高活动效率和降低成本而确保形式上的合作，并以正式的物质与精神奖励或惩罚来引导他们的行为。

**3.非正式组织** — 在正式组织中还存在一种因为工作上的联系而形成的有一定看法、习惯和准则的无形组织，即非正式组织。

**4.管理原理** — 是对管理工作的实质内容进行科学分析总结而形成的基本真理，它是现实管理现象的抽象，是对各项管理制度和管理方法的高度综合与概括，因而对一切管理活动具有普遍的指导意义。

**5.系 统** — 是指由若干相互联系、相互作用的部分组成，在一定环境中具有特定功能的有机整体。就其本质来说，系统是“过程的复合体”。系统具有⑴集合性；⑵层次性；⑶相关性。

**6.人本原理** — 就是以人为中心的管理思想。这是管理理论发展到20世纪末的主要特点。

**7.责任原理** — 管理是追求效率和效益的过程。在这个过程中，要挖掘人的潜能，就必须在合理分工的基础上明确规定这些部门和个人必须完成的工作任务和必须承担的与此相应的责任。

**8.效 益** — 效益是有效产出与投入之间的一种比例关系，可从社会和经济这两个不同角度去考察，即社会效益和经济效益，管理应把讲求经济效益和社会效益有机结合起来。

**9.决 策** — 管理者识别并解决问题以及利用机会的过程。

**10.计 划** — 是指为了实现决策所确定的目标，预先进行的行动安排。

**11.战略性计划** — 是指应用于整体组织的，为组织未来较长时期（通常为5年以上）设立总体目标和寻求组织在环境中的地位的计划。

**12.市场细分** — 将一个总体市场划分为若干个具有不同特点的顾客群，每个顾客群需要相应的产品或市场组合。

**13.整体产品** — 指企业的产品带给消费者的是核心利益和附加利益的追求和满足，而不是产品本身。

**14.目标管理** — 是以目标为导向，以人为中心，以成果为标准，而使组织和个人取得最佳业绩的现代管理方法。

**15．组织结构** — 是指组织的基本框架，是对完成组织目标的人员、工作、技术和信息所做的制度性安排。

**16.直线职权** — 是指管理者直接指导下属工作的职权。

**17.参谋职权** — 是指管理者拥有某种特定的建议权和审核权，评价直线职权的活动情况，进而提出建议或提供服务。

**18.职能职权** — 是一种权益职权，是由直线管理者向自己辖属以外的个人或职能部门授权，允许他们按照一定的制度在一定的职能范围内行使的某种职权。

**19.管理幅度** — 是指组织中上级主管能够直接有效地指挥和领导下属的数量。

**20.授 权** — 是指组织为了共享内部权力，增进员工的工作努力，把某些权力或职权授予下级。但负有报告责任，上级仍保留指挥权和监督权。

**21.组织变革** — 组织根据内外环境的变化，及时对组织中的要素进行结构性变革，以适应未来组织发展的要求。

**22.建设性冲突** — 指组织成员从组织利益角度出发，对组织中存在的不合理之处所提出意见等。

**23.破坏性冲突** — 指由于认识上的不一致、组织资源和利益分配方面的矛盾，员工发生相互抵触、争执甚至攻击等行为，从而导致组织效率下降，并最终影响到组织发展的冲突。

**24.组织文化** — 是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具有本组织特色的价值观念、团体意识、工作作风、行为规范和思维方式的总和。

**25.领 导** — 是指领导者利用组织所赋予的职权和个人所具有的能力，指挥、命令和引导、影响下属为完成组织目标而努力工作的过程。

**26.激 励** — 激励是由动机推动的一种精神状态。它对人的行为起激发、推动和加强的作用。

**27.期 望** — 是指人们对自己能够顺利完成某项工作可能性的估计，即对工作目标能够实现概率的估计。

**28.强 化** — 是指对一种行为的肯定或否定的后果，在一定程度上会决定这种行为在今后是否会重复发生。

**29.沟 通** — 是指可理解的信息或思想在两个或两个以上人群中的传递或交换的过程，目的是激励或影响人的行为。

**30.控 制** — 可以定义为监视各项活动，以保证其按计划进行并纠正各种重要偏差的过程。简单地说，控制就是用于确保结果和计划相一致的过程。

**31.适时控制** — 发生偏差及时纠正。

**32.适度控制** — 是指控制的范围、程度和频度要恰到好处。

**33.客观控制** — 有效控制必须是客观的、符合企业实际情况的。

**34.弹性控制** — 企业在生产经营过程中经常可能遇到某种突发的、无力抗拒的变化，这些变化使企业现实与计划产生较大偏离。有效控制系统在这种情况下仍能发挥作用，也就是说，应该具有灵活性或弹性。

**35.前馈控制** — 亦称预先控制或事前控制，是实际组织活动开始之前进行的控制。

**36.同期控制** — 亦称同步、实时、事中、现场或过程控制，是指企业组织活动开始以后而进行的指导和监督。

**37.反馈控制** — 亦称成果控制或事后控制，是指在一个时期的组织活动已经结束以后，对本期的资源利用状况及其结果进行总结。

**38.预算控制** — 就是根据预算规定的收入与支出标准来检查和监督各个部门的生产经营活动，以保证各种活动或各个部门在充分达成既定目标、实现利润的过程中对经营资源的利用，从而费用的支出收到严格有效的约束。