



Business
Administration
Classics

21世纪工商管理系列教材

Study Guide to Management

《管理学》(第三版)

学习指导书

焦叔斌 徐京悦 张 雁 李晓光 编著

Business Administration Classics 21世纪工商管理系列教材

Study Guide to Management

《管理学》(第三版)

学习指导书

焦叔斌 徐京悦 张 雁 李晓光 编著

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

《管理学》(第三版) 学习指导书/焦叔斌等编著. —北京: 中国人民大学出版社, 2011. 11
21 世纪工商管理系列教材
ISBN 978-7-300-14668-3

I. ①管… II. ①焦… III. ①管理学-高等学校-教学参考资料 IV. ①C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 223660 号

21 世纪工商管理系列教材

《管理学》(第三版) 学习指导书

焦叔斌 徐京悦 张 雁 李晓光 编著

Guanlixue Xuexi Zhidaoshu

出版发行	中国人民大学出版社	
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码 100080
电 话	010-62511242 (总编室)	010-62511398 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)	010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)	010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn	
	http://www.ttrnet.com (人大教研网)	
经 销	新华书店	
印 刷	涿州市星河印刷有限公司	
规 格	185 mm×260 mm 16 开本	版 次 2011 年 11 月第 1 版
印 张	13 插页 1	印 次 2011 年 11 月第 1 次印刷
字 数	262 000	定 价 20.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

序 言

本书是《管理学》(第三版)的配套教辅用书。自《管理学》(第三版)于2009年出版以来,编者收到了大量来自全国各地的读者反馈,许多读者都希望能有一本与主教材配套的辅导书作为学习辅助材料。顺应广大读者的这些要求,我们编写了本书。

本书框架采取了与《管理学》(第三版)教材相同的章节安排,以便与主教材的内容相互对照和协调。每章的内容包括知识点回顾、填空题、单选题、多选题、判断题、名词解释、案例分析提示以及主教材中的复习思考题参考解答。

这里必须强调的是,本书中的各类题目的作用主要还是为了促进读者的思考 and 理解。编写者给出的许多题目的答案只是一种参考答案,绝非唯一的标准答案。这是因为除了一部分名词、概念的定义之外,有相当多的题目并不存在唯一的、绝对正确的答案。管理只有永远的问题而没有永远的答案。如果因为编者给出的解答而限制了读者的思路,则有悖编写本书的初衷。

建议广大读者根据管理学课程的三个目标来检验自己的学习成效,即掌握一套“行话”——能够用管理的概念和术语来认识和分析管理问题;树立一套观念——用现代管理的观念来指导管理实践;培养一种习惯——自觉根据管理的原理来从事管理的实践。

编者在《管理的12个问题》(中国人民大学出版社,2009)一书中,将管理学课程的内在逻辑构造成了时间和空间两条主线。“时间”即有关管理思想史的内容,通过回顾管理学形成和演变的轨迹,以史为鉴,提炼出了对于今天的管理实践具有指导意义的一些重要启示。“空间”则是计划、组织、领导和控制这四大管理职能。作为这四大职能的“经络”,作者提炼出了组织和管理者必须思考和回答的12个基本问题。这12个基本问题分别对应着每个管理职能中的一些最重要、最基本的概念,构成了掌握管理知识的一个逻辑框架。“时间”和“空间”这两条主线赋予了管理学这门课程以高度的美感和逻辑性。把握住这两条主线,有助于读者用“庖丁解牛”的方式来学习管理,学习会更加事半功倍。建议有兴趣的读者参考阅读《管理的12个问题》这本书。

本书由焦叔斌、徐京悦、张雁、李晓光共同编写。徐京悦设计了本书的框架,编写了全书的案例分析提示以及第1,2,6,7,8,9,10章中除复习思考题参考解答之外的全部内容;张雁编写了第3,4,5,15,16,17章中除案例分析提示和复习思考



题参考解答之外的全部内容；李晓光编写了第 11, 12, 13, 14 章中除案例分析提示和复习思考题参考解答之外的全部内容；焦叔斌负责全部复习思考题参考解答以及全书的统稿。

衷心希望本书能够对广大读者学好管理学课程起到帮助作用。

焦叔斌

关于案例教学与案例分析

不少读者来信询问有关案例教学和案例分析的问题，以下谨就与管理学案例分析相关的一些问题做一点简单的讨论。

一、案例教学是当代管理教育的一种主流模式

案例教学是当代管理教育中的一种主流的教学模式。通过案例来学习是一种归纳性的学习。学生通过阅读并思考案例中所描述的特定情境，参与课堂讨论，然后尝试总结出一些可以用于不同情境的一般性结论，这便是经典的科学方法，是牛顿、爱因斯坦的方法。实践证明，与传统的教师讲、学生听的“填鸭式”教学方式相对照，案例讨论更有助于训练学生分析问题和解决问题的能力，更有助于促进学生对于理论知识的理解和掌握。因此，在《管理学》（第三版）中，我们给出了 20 个取材于实际的管理情境的案例，为管理学教师的案例教学提供用于课堂讨论的素材。

二、案例分析要有开放的思路

需要强调的是，管理学案例的目的并不是说明某种特定的管理情境有效与否。案例是对现实的管理情境的观察和反映。就科学研究而言，观察的数量再多，也不能“证明”某个结论的真实性。观察到的有利结果只是增加研究者对于某种认识的信心而已。更何况，管理研究不可能进行大量的观察，观察的条件也不可能得到充分的控制。因此，试图从某个案例中得出“唯一正确”的结论是不现实的。在我们收到的读者来信中，有部分读者希望能够提供教材中各个案例的分析答案。但编者认为，分析案例要求更多的是开放的思路，“横看成岭侧成峰，远近高低各不同”。编写统一的案例答案有害无利。旧式的应试教育模式过度强调对于知识的死记硬背，这与管理领域中所提倡的案例教学方式是相悖的。

三、分析案例的几点建议

分析管理案例并非无章可循。编者建议读者在分析案例时可以参照如下的 20 字方针，即“把握事实，明确主题，设身处地，活用理论，批判吸收”。

1. 把握事实

在分析案例时，首先要做的便是把握案例所提供的事实，这是案例分析的基础和前提。离开了案例资料所提供的事实便成了主观臆测，这样的案例分析是没有意义的。把握事实的一个有效方法便是所谓的“5w1h”方法，即针对案例资料回答“who, what, when, where, why, how”这些问题。这也称为“6何”法，即“何人、何事、何时、何地、何因、如何”，把握住了这六个问题，也就掌握了一个案例所涉及的最基本的事实。



2. 明确主题

管理教学中的案例讨论大多是为了论证、说明特定的管理概念、理论、知识等,也就是说,案例是与某些特定的主题相联系的。这些主题大多由任课教师根据教学内容的要求来确定,有时在案例的最后会给出一些问题,这些问题便是案例的设计者希望读者关注的主题。读者在分析案例时,首先需要考虑的便是该案例涉及的是哪方面的主题,否则就会出现下笔千言、离题万里的情况。当然,有些案例本身是高度综合性的,可以从各个角度来进行分析。这时通常要根据任课教师的安排来确定相应的分析主题。

3. 设身处地

设身处地意味着分析者要善于站在案例中管理者的角度来思考问题,要“取其位,谋其政”。例如,为何某个案例中的管理者在该情境下选择了某个看上去明显并非最优的决策?支配该管理者做出这一决策的管理理念是什么?该管理者在当时的情境下受到了哪些约束条件的局限?等等。几年前在编者的一个课堂上,一个学生针对某一案例中的某种不利情境,提出的唯一对策居然是把企业关掉,这种“站着说话不腰疼”的态度是不可取的。

4. 活用理论

案例分析时应最大限度地应用学过的理论。在分析案例时,除了逻辑、分析者自身的经历和直觉之外,分析者应该尽可能活学活用学过的理论知识。理论是案例分析的武器。管理学课程中的案例当然应当首选管理学方面的知识和理论来进行分析,但学生还应当能够融会贯通地应用其他管理类课程的知识 and 理论,甚至包括诸如经济学、心理学或社会学等规范性学科中的理论。

5. 批判吸收

批判吸收有两方面的含义:一是在分析案例时要善于质疑,善于发现问题和提出问题,不要把案例当作榜样介绍或是经验总结;二是要善于总结从案例分析中得到的收获。分析案例是为了学习,是为了提升能力。要避免为了分析而分析,要思考从案例中得到的教训和启迪,思考所分析的案例与自己所在的机构、自己所熟悉的管理情境之间的联系。

总之,熟能生巧。相信读者经过一定程度的训练,能够掌握案例分析的方法和技巧,从而提高自己的管理学理论修养和实战技能。

目 录

第1章 管理、管理者与组织	1
知识点回顾	1
测试题	3
测试题参考答案	7
本章案例分析提示	8
本章复习思考题参考解答	8
第2章 管理思想的演进	18
知识点回顾	18
测试题	20
测试题参考答案	23
本章案例分析提示	24
本章复习思考题参考解答	25
第3章 计划职能概述	35
知识点回顾	35
测试题	37
测试题参考答案	40
本章案例分析提示	41
本章复习思考题参考解答	42
第4章 战略管理	48
知识点回顾	48
测试题	50
测试题参考答案	53
本章案例分析提示	55
本章复习思考题参考解答	56
第5章 决策	61
知识点回顾	61
测试题	62



测试题参考答案	65
本章案例分析提示	66
本章复习思考题参考解答	67
第6章 组织职能概述	71
知识点回顾	71
测试题	72
测试题参考答案	75
本章案例分析提示	76
本章复习思考题参考解答	76
第7章 部门划分与组织的结构的类型	85
知识点回顾	85
测试题	86
测试题参考答案	89
本章案例分析提示	90
本章复习思考题参考解答	91
第8章 组织中的职权配置	98
知识点回顾	98
测试题	100
测试题参考答案	102
本章案例分析提示	103
本章复习思考题参考解答	104
第9章 人力资源管理	110
知识点回顾	110
测试题	111
测试题参考答案	114
本章案例分析提示	115
本章复习思考题参考解答	115
第10章 组织变革	122
知识点回顾	122
测试题	123
测试题参考答案	126
本章案例分析提示	127
本章复习思考题参考解答	128
第11章 领导职能概述	133
知识点回顾	133
测试题	134
测试题参考答案	136
本章案例分析提示	136

本章复习思考题参考解答	137
第 12 章 沟通	139
知识点回顾	139
测试题	140
测试题参考答案	142
本章案例分析提示	143
本章复习思考题参考解答	143
第 13 章 激励	148
知识点回顾	148
测试题	149
测试题参考答案	151
本章案例分析提示	152
本章复习思考题参考解答	153
第 14 章 领导理论和领导艺术	158
知识点回顾	158
测试题	159
测试题参考答案	162
本章案例分析提示	163
本章复习思考题参考解答	163
第 15 章 控制职能概述	168
知识点回顾	168
测试题	169
测试题参考答案	172
本章案例分析提示	174
本章复习思考题参考解答	174
第 16 章 预算控制与非预算控制	177
知识点回顾	177
测试题	180
测试题参考答案	184
本章案例分析提示	185
本章复习思考题参考解答	185
第 17 章 组织绩效的综合控制	189
知识点回顾	189
测试题	191
测试题参考答案	194
本章案例分析提示	196
本章复习思考题参考解答	196

知识点回顾

管理是一定组织中的管理者，通过实施计划、组织、领导和控制来协调他人的活动，带领人们既有效果又有效率地实现组织目标的过程。

管理的职能就是管理者在管理过程中所从事的活动或发挥的作用。管理的职能通常划分为四大类，分别是计划、组织、领导和控制。目前，应用管理职能作为组织管理知识的框架是一种最普遍、最广泛的做法。

管理的性质包括管理的二重性、管理的普遍性，以及管理的科学性和艺术性。其中，管理的二重性是指，管理一方面具有同生产力和社会化大生产相联系的自然属性，另一方面又具有同生产关系和社会制度相联系的社会属性。管理的普遍性是指，虽然各个领域、各类组织的管理活动各有其特殊性，但在这些具有特殊性的管理活动中都蕴涵着一些共性的东西，遵循着一定的普遍规律。这种普遍性使得管理学具有普遍的适用性，而不是局限于某些特定的组织或特定的领域。管理的科学性和艺术性是指，一方面，管理领域中已经形成了一套比较完整的、反映管理过程客观规律的理论知识体系，可以用来指导实践；另一方面，科学的理论和方法还需要在实践中创造性地灵活运用，才能取得预期的效果。管理者需要认识到仅凭理论不足以保证管理的成功，同时高超的管理艺术离不开对于管理理论的理解和掌握，二者的有效结合才是管理成功的重要保证。

管理者是指组织中那些指挥别人活动的人，或者说，管理者是组织中有下级的那些人。管理者从纵向来看，可以分为高层管理人员、中层管理人员和基层管理人员三个层次；从横向来看，可以分为综合管理人员和专业管理人员两大类。

管理者的技能通常包括三种基本的技能或素质，分别是技术技能、人际技能和概念技能。技术技能是指对于某种特定专业领域的知识的熟悉和掌握，也就是我们常说的业务方面的技能；人际技能是指管理者在与人沟通，激励、引



导和鼓舞人们的热情和信心方面的技能；概念技能是指对复杂事物的洞察、分析、判断、抽象和概括的能力。这几种管理技能的相对重要性随管理者在组织中的层次不同而有所不同。

管理者的角色也是研究管理者工作的一种逻辑思路，最有代表性的是亨利·明茨伯格提出的管理角色理论。明茨伯格认为，可以通过考察管理者在工作中所扮演的角色来恰当地描述管理者究竟是做什么的，并提出了一个分析框架。该框架指出，管理者实际上是在扮演 10 种不同但高度相关的角色，这 10 种角色又可以进一步归纳为三个主要的类别，即人际角色、信息角色和决策角色。

组织是指由复数的人所组成的具有明确的目的和系统性结构的社会实体。组织是管理的载体，普遍存在于社会的各个领域。尽管形态迥异，但是各种组织均具有三个共同特征，分别是：组织都有其存在的目的；组织都是由人所组成的；组织都存在着一种系统性的结构，用以规范、调节和限制组织成员的行为。

组织的系统观认为组织是一个系统，具体而言，是存在于环境中的，由包括个人、群体、态度、动机、正式结构、相互作用、目标、职权、资源等相互依赖的多种要素组成的一个复杂的适应性系统。组织的系统观有助于管理者认识到：首先，管理者的工作就是要协调组织中各个部分的活动，以确保所有的相互依存的部分能够在一起工作从而实现组织的目标；其次，组织的某一个部分所采取的决策和行动会影响到组织的其他部分；最后，管理者必须认识和理解外部各种因素的影响。

组织的环境一般可以划分为两大类：一般环境和具体环境。一般环境亦称宏观环境或社会大环境，包括经济和技术的、政治和法律的、社会和文化的、自然环境的等各方面因素；具体环境亦称微观环境或任务环境，包括竞争对手、顾客、资源供应者、政府管理部门、工会、新闻媒体等。任何组织都不是独立存在的，管理者必须时刻明智地对周围环境的变化作出反应。

企业是指依法设立的从事营利性的商品生产、流通或服务性经营活动，进行独立核算的社会基本经济组织。一般认为，运营、财务和营销是企业组织所具有的最核心的三大职能。

企业制度是指企业的财产组织形式或法律形式，一般分为个人业主制、合伙制和公司制三种形式。个人业主制企业，又叫单一业主制企业，它可由投资者一个人经营，也可由投资者家庭经营，其财产归个人或家庭所有。这种企业在法律上为“自然人”企业。合伙制企业是由两个或两个以上的出资者共同投资、联合经营的企业。合伙制企业在我国也属于“自然人”企业。公司制企业是指由两个或两个以上的出资人共同出资，依法定的条件和程序设立的，具有独立法律地位的“法人”企业。我国公司法将公司制企业分为有限责任公司和股份有限公司两种。

企业治理产生于资本所有权与经营决策权相分离的现代公司中。现代公司

中, 股东选举董事会, 董事会聘任经理人员, 因此形成了在股东、董事会和经理之间的委托—代理关系。从委托人的立场看, 为了对代理人提供某种激励或制约, 使代理人在自身效用最大化的条件约束下, 使委托人的效用趋于最大, 必须设计一种契约和机制。这种有关委托—代理关系的制度安排方面的问题通常称为企业的治理问题。企业家不等同于人们通常意义上所说的老板、总经理, 更多的是指那些善于把握机会, 勇于创新、尝试和冒险的创业者和开拓者。

企业家精神是指个人或群体通过有组织的努力, 以创新和独特的方式去追求机会、创造价值和谋求增长的欲望和能力。在现代社会中, 企业家精神日益受到重视, 甚至被称为一种最稀缺的资源。

组织的道德强调的是组织作为一种社会的存在, 在追求其自身的社会、经济目标的同时, 还必须明辨是非, 抑恶扬善。这意味着组织的决策和行为不仅要合乎法律规定, 而且要符合道德的要求。组织在恪守道德规范时有多种途径, 包括选拔道德水准高的人员, 制定道德准则, 高层管理者以身垂范, 建立合理的绩效评价制度, 提供道德方面的培训, 实施社会审计, 向面临道德困境的人提供支持等。

社会责任是指企业追求有利于社会的长远目标的一种义务, 它超越了法律和经济所要求的义务。一个具有社会责任感的组织会主动地从事有助于改善社会的事情, 而限于法律要求或经济上有利的东西。对社会责任的认识经历了四个阶段, 从利润最大化和股东利益导向逐渐演变为关注具体环境中的其他利益相关方以及对社会整体负责。

测试题

一、填空题

1. “正确地去做正确的事”强调管理活动既要追求_____, 又要追求_____。
2. 管理的职能包括计划、_____、_____和控制四大类。
3. 管理者是通过协调_____的努力来使组织活动更加有效并实现组织的_____。
4. 明茨伯格将管理者的角色归纳为人际角色、_____和_____三种类型。
5. 系统是指由一组_____和_____的要素而构成的统一的整体。
6. 企业是依法设立的从事_____的商品生产、流通或服务性经营活动, 进行_____的社会基本经济组织。
7. 公司制企业最鲜明的两大特征是_____制度和_____制度。
8. 企业家精神是指个人或群体通过有组织的努力, 以创新和独特的方式去



_____、_____和谋求增长的欲望和能力。

9. 社会责任是指企业追求有利于社会的_____的一种义务,它超越了_____所要求的义务。

二、单选题

1. 管理的目的是()。
 - A. 把人管住
 - B. 做正确的事
 - C. 正确地做事
 - D. 有效实现组织目标
2. 管理的职能包括()。
 - A. 计划、组织、领导、控制
 - B. 计划、组织、协调、控制
 - C. 组织、协调、沟通、激励
 - D. 组织、沟通、激励、控制
3. 通过营造一种为实现目标努力奋斗的氛围,对组织成员施加影响的任务是管理的()职能所从事的活动。
 - A. 计划
 - B. 组织
 - C. 领导
 - D. 控制
4. 按照管理者的横向分类,事业部经理应当属于()。
 - A. 高层管理人员
 - B. 中层管理人员
 - C. 综合管理人员
 - D. 专业管理人员
5. 现实中不依靠管理理论指导,只凭碰运气的管理方式违背了管理的()。
 - A. 二重性
 - B. 普遍性
 - C. 科学性
 - D. 艺术性
6. 下列关于管理者的说法中,正确的是()。
 - A. 管理者是组织中地位较高的人
 - B. 管理者可以分为高层、中层和基层
 - C. 管理者指挥别人的活动,不接受别人的指挥
 - D. 组织中的技术专家和法律顾问也是管理者
7. 管理的载体是()。
 - A. 组织
 - B. 人
 - C. 管理者
 - D. 资源
8. 一般认为,企业最核心的三大职能是()。
 - A. 计划、领导、控制
 - B. 协调、整合、调配
 - C. 运营、财务、营销
 - D. 设计、生产、销售
9. 单独投资者或两个以上股东共同出资,投资者或股东以其出资额为限对公司承担责任,公司以其全部资产对公司的债务承担责任的企业法人是()。
 - A. 个人业主制企业
 - B. 合伙制企业
 - C. 有限责任公司
 - D. 股份有限公司
10. 我国公司法规定,有限责任公司和股份有限公司的法定代表人

是()。

- A. 董事长
- B. 总经理
- C. 最大的股东
- D. 独立董事

三、多选题

1. 下列关于管理技能的说法中, 正确的是()。
 - A. 罗伯特·卡茨将管理者所需要的技能分成技术、人际和概念技能
 - B. 对于高层管理人员而言, 概念技能和人际技能最为重要
 - C. 对于基层管理人员来说, 概念技能和技术技能最为重要
 - D. 各个层次的管理人员都需要具备三种管理技能
2. 明茨伯格的管理角色理论中, 决策角色具体包括()。
 - A. 挂名首脑
 - B. 企业家
 - C. 监听者
 - D. 资源分配者
3. 从纵向来看, 组织中的管理者可以分为()。
 - A. 高层、中层和基层管理人员
 - B. 战略、战术和执行层管理人员
 - C. 综合管理人员和专业管理人员
 - D. 股东、董事会、经理层和执行层
4. 尽管组织的类型和规模各异, 但是它们都具有一些共同的特征, 具体包括()。
 - A. 都有其存在的目的
 - B. 都是由人所组成的
 - C. 都存在着一种系统性的结构
 - D. 都有规范的治理结构
5. 企业的基本特征包括()。
 - A. 企业是依法设立的经济组织
 - B. 企业是社会基本经济组织
 - C. 企业是从事营利性经济活动的组织
 - D. 企业是实行独立核算的经济组织
6. 下列企业类型中, 具有“法人”资格的有()。
 - A. 个人业主制企业
 - B. 合伙制企业
 - C. 有限责任公司
 - D. 股份有限公司
7. 下列关于企业家精神的说法中, 正确的是()。
 - A. 企业家精神是指企业家个体的一种欲望和能力
 - B. 企业家精神强调对机会的追求和把握、创新以及增长
 - C. 对营利性组织来说, 企业家精神非常重要
 - D. 非营利组织不以营利为目的, 不需要企业家精神
8. 组织为了恪守道德规范, 可以采取的具体途径有()。
 - A. 选拔道德上符合要求的人员
 - B. 制定并发布组织的道德准则

- C. 高层管理者以身垂范
 - D. 制定严格的惩罚机制
9. 下列关于社会责任的说法中, 正确的是 ()。
- A. 社会责任是企业追求有利于社会的长远目标的一种义务
 - B. 早期人们认为管理者的责任就是给股东带来财务方面的回报
 - C. 利益相关者概念的引入使管理者将社会责任扩展到其他相关方
 - D. 目前管理者更关注对社会整体的责任, 不再关注利益相关方的诉求
10. 下列关于组织核心价值观的说法中, 正确的是 ()。
- A. 是组织所拥护和信奉的东西
 - B. 是组织最重要和永恒的信条
 - C. 是一小部分不随时间的变化而改变的原则
 - D. 是组织竞争优势的来源

四、判断题

- 1. 管理是“协调”, 是带领人们去实现目标, 绝不是把人管住。()
- 2. 现实中的管理活动是按照计划、组织、领导、控制这样的逻辑顺序进行的。()
- 3. 管理的科学性说明没有经过系统的理论和方法训练的管理者不可能成为优秀的管理者。()
- 4. 组织中直接从事具体的任务和操作的人员不能称为管理者。()
- 5. 组织中不同层次的管理者由于面对任务的复杂性不同, 行使的管理职能也不一样。例如, 基层管理者通常不进行计划工作, 高层管理者一般不涉足控制工作。()
- 6. 明茨伯格的管理角色理论与管理职能的框架迥然不同, 毫无关联, 不过仍然有助于管理者从另一个视角理解管理工作。()
- 7. 系统论的观点认为, 组织若不能从环境中获得足够的维持生存和发展所需的“负熵”, 系统便会趋于无序, 最终走向“死亡”。()
- 8. “范式”是指人们共有的思考、感知和理解世界的基本方式。我们所具有的范式支配着我们的行为。()
- 9. 企业治理主要解决的是如何协调资源来实现企业目标的问题, 企业管理解决的则是经理层的激励与约束问题。()
- 10. 社会责任与社会义务不同, 前者是指企业追求有利于社会的长远目标的一种义务, 后者是指企业承担经济和法律责任的义务。()

五、名词解释

- 1. 管理
- 2. 组织
- 3. 企业
- 4. 企业家精神

5. 社会责任
6. 利益相关者

测试题参考答案

一、填空题

1. 效果；效率
2. 组织；领导
3. 他人；目标
4. 信息角色；决策角色
5. 相互关联；相互依赖
6. 营利性；独立核算
7. 企业法人；有限责任
8. 追求机会；创造价值
9. 长远目标；法律和经济

二、单选题

1. D 2. A 3. C 4. C 5. C 6. B 7. A 8. C 9. C 10. A

三、多选题

1. ABD 2. BD 3. A 4. ABC 5. ABCD 6. CD 7. AC 8. ABC 9. ABC
10. ABC

四、判断题

1. √ 2. × 3. × 4. √ 5. × 6. × 7. √ 8. √ 9. × 10. √

五、名词解释

1. 管理：是一定组织中的管理者，通过实施计划、组织、领导和控制来协调他人的活动，带领人们既有效果又有效率地实现组织目标的过程。

2. 组织：是指由复数的人所组成的具有明确的目的和系统性结构的社会实体。

3. 企业：是指依法设立的从事营利性的商品生产、流通或服务性经营活动，进行独立核算的社会基本经济组织。

4. 企业家精神：是指个人或群体通过有组织的努力，以创新和独特的方式去追求机会、创造价值和谋求增长的欲望和能力。

5. 社会责任：是指企业追求有利于社会的长远目标的一种义务，它超越了法律和经济所要求的义务。

6. 利益相关者：也称相关方、利益攸关方、受益者或干系人，指的是可能从组织的成功中获益或因组织的失败而遭受损失的个人或团体。