

---

## 管理技能测试与练习

### 一、管理技能概念测试

完成下列是非题，在正确答案上划圈。测试后面附有正确答案。给你的答案打分后，要从头到尾检查一遍，重新检查并理解你做错了的题目。

对或错 1. 组织技能是为了达到目标而建立的一种全方位的战略。

对或错 2. 当经理们激发员工的工作热情并指导他们的行为时，就是在领导。

对或错 3. 技术技能指的是巩固一个人的地位以及建立一个权力基础的能力。

对或错 4. 要想很好地管理他人必须了解自己。

对或错 5. 有效技能应用的最重要的特点就是积极地行动。

对或错 6. 倾听对于建立与他人的积极态度是至关重要的。

对或错 7. 叙述代替提问，对于发展彼此之间的尊重很重要。

对或错 8. 自信并且对不良业绩给予否定是一个管理者成功的关键。

对或错 9. 管理权力的真正资源来源于他们的职位，而不是下属愿意服从的意愿。

对或错 10. 成功获得有效技能的主要职责在于学习者。

答案 1. 错；2. 对；3. 错；4. 对；5. 对；6. 对；7. 错；8. 对；9. 错；10. 对。

### 二、人际沟通技能测试与练习

#### (1) 概念测试

完成下列对错测试，在对的答案上画圈。正确答案在测试后面。在给你的答案打分后，不要忘记重新检查并理解你做错的题目。

对或错 1. 充分的沟通通常比有效的沟通更好。

对或错 2. 沟通比其他管理行为耗时更多。

对或错 3. 人们在巩固正在逐渐形成的行为的基础上培养与他人沟通的方式。

对或错 4. 反馈是信息接受者感知信息和理解其含义。

对或错 5. 军队的上校在与普通公众说话时应该避免使用军队中的行话。

对或错 6. 萨利只向她的主管汇报销售的成功业绩而没有提到不足之处，她筛选了信息。

对或错 7. 积极的倾听包括感觉、参与和反应。

对或错 8. 为了避免让信息传达者产生迷惑，你不应该提问。

# 全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：全国招生 函授学习 权威双证 国际互认
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、IE工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册 经理资格证+MBA研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准：仅收取**1280元** 招生网址：[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)
- 报名电话：**13684609885 0451—88342620**
- 咨询邮箱：[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) 咨询教师：王海涛
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学（美华教育）



美华论坛  
[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)

- 颁证单位：中国经济管理大学
- 主办单位：美华管理人才学校

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆: [www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)

---

对或错 9. 在美国，直接的眼神接触是真诚、感兴趣、坦诚和自信的标志。

对或错 10. 用你自己的观点去理解一个外国人表述的意思。

答案：1. 错； 2. 对； 3. 对； 4. 错； 5. 对； 6. 对； 7. 对； 8. 错； 9. 对； 10. 错。

## （2）行为考评表

以下的技能对于有效的沟通十分重要。当你评估自己的沟通技能及其他人的沟通技能时使用它们。

### 有效的沟通者

- ． 避免沟通的障碍
- ． 传达清晰的、可以理解的信息
- ． 积极地倾听他人的言语
- ． 使用非语言信号
- ． 给予适当的反馈
- ． 适应其他沟通者的不同沟通类型
- ． 征求有意义的反馈

## （3）分组练习

### *了解自己：用橡皮圈来联系*

**目的** 练习使用非语言的沟通技能来传达你的信息并了解其他人。

**准备** 找一个有空间的、可以自由走动的屋子。

**指导** 如果可能，班级成员站起来挪开家具，使教室中有地方走动。然后，老师为将要表演的学生宣读以下非语言活动的指导说明。在练习的最后，先由双人小组扮演者听取汇报，然后由全班同学听取汇报。

**活动一**，全班同学起立并且无声地转一圈，用非语言的方式向他人问好。在你向每个人问好后(大约 2 分钟)，用非语言方式挑选一位伙伴进行活动二。任何时候都不允许互相说话。

**活动二**，站在离你的伙伴 2 尺远的地方。把你们的手伸到前面，几乎能触摸到伙伴的手。假装你们的手被橡皮圈缠着而且假装你的伙伴就是镜子中的你(你们的动作一致)。当你们的双手“接触”到伙伴的双手时，用创造性的方式不出声地移动你们的双手。(3 分钟)

---

活动三，保持以上状态。现在假设你的双脚同样被橡皮圈缠着，离你伙伴的双脚有 2 寸远。再次用非语言的方式同时移动你们的双手和双脚。有创造性地：看看你们是否可以在屋子中转一圈，遇见其他的双人组合等等。(3 分钟)

活动四，与你的同伴一起用非语言的沟通方式选择另一个双人组合。坐在一起将你们通过活动一、二、三从同伴那里学到的心得体会分享给另外的双人组合。循环反复直到所有的小组都完成了讨论(10 分钟)，然后在你的小组中讨论以下问题：

#### 听取汇报

在练习的最后，先是双人小组听取汇报，然后是全班同学听取该练习的汇报。汇报的目的是分析你自己以及你的同伴在非语言练习过程中学到的东西。以下的问题会帮助你进行讨论。(10 分钟)

1. 在此练习中，你和你的同伴使用什么样的非语言沟通方式？
2. 你如何感受在这个封闭的人际空间中与你的同伴相互沟通？为什么？与其他伙伴有什么不同吗？
3. 你们用非语言的方式影响对方的主要方法是什么？如：谁邀请谁作为他或她的同伴，如何通过非语言的方式开始活动？你们如何用非语言的方式来决定挑选另一对双人组合？
4. 在非语言练习中你还了解到自己以及你的同伴或其他人的一些其他的什么事情？如：你们在无声的转圈的过程中感觉如何？为什么？其他双人组合是如何尊重你们的私人空间的，你对此的感受是什么？

时间 25 分钟做练习，10 分钟听取汇报。

### 三、了解员工需求技能练习

#### 行为动机

思考以下对在同一个组织工作的三位员工的描述。然后，每个人写出以下问题的答案。

马文，55 岁，大学毕业，一个公司的副总裁。他是第二代美籍波兰人并且是一位天主教会的工作人员。他的两个孩子都结婚了，马文已经是祖父了。他的妻子是他所在的天主教堂的志愿工作者，他们住在这家教堂的一套公寓里。马文很健康而且喜欢玩高尔夫和手球。

---

玛利亚，30 岁，她是一个美籍墨西哥行政工作者。她参加了墨西哥人权组织而且是有两个 10 岁以下孩子的单身母亲。在来到美国之前，她高中毕业，然后她在地方社区大学中读夜大。她是天主教堂的工作者。尽管她的身体很健康，但是她的一个孩子患有严重的智力低下症。

尤瑞，最近刚从前苏联中的一个联盟国移民到美国，他 42 岁，说一口带有浓重口音的英语。他获得了国外的工程师学位但在美国不承认，他是一个生产零件的工人。他没有结婚，也没有孩子，但是他将大多数薪水存入东欧的银行。从他们国家来的一些其他人也在该公司或这个城市工作。

根据这些信息，回答下面的问题：

(1) 你认为这三个员工每人的目标和优势是什么？

马文：\_\_\_\_\_

玛利亚：\_\_\_\_\_

尤瑞：\_\_\_\_\_

(2) 指出哪位 (或几位) 员工你认为会被以下的额外福利所激励？

a. 工作时的关怀\_\_\_\_\_

b. 健康中心\_\_\_\_\_

c. 学费报销\_\_\_\_\_

d. 执行官的红利计划\_\_\_\_\_

e. 严肃的肯定性行动计划\_\_\_\_\_

f. 增加了的退休福利\_\_\_\_\_

g. 管理方面的培训\_\_\_\_\_

h. 对特殊教育的财政帮助\_\_\_\_\_

i. 公司的国家俱乐部成员资格\_\_\_\_\_

j. 有一位指导者\_\_\_\_\_

k. 成为指导者\_\_\_\_\_

l. 英语课程\_\_\_\_\_

m. 更多时间的休假\_\_\_\_\_

n. 弹性工作时间\_\_\_\_\_

o. 工作的分担\_\_\_\_\_

(3) 组成 5 人或 6 人小组来探讨你们的答案。讨论你们的不同观点以及对多样化管理的理解。

(4) 全班同学共同探讨从小组讨论中学到的东西。

---

#### 四、目标管理技能概念测试

##### (1) 概念测试

目标制定是策划、激发工作动力以及衡量绩效的重要技能。个人、主管和组织都需要它。看看你对目标制定技能理解得如何，完成以下的对错测试，画出你认为正确的答案。正确答案在测试的后面。在评分之后，记住重新检查并理解你做错的题目。

- 对或错 1. 具体目标减少了员工对预期工作的模糊不清。
- 对或错 2. 目标的制定应该超出一个人实际能够达到的最大动力。
- 对或错 3. 为了避免使员工产生混淆，经理们应该绝不背离原始策划。
- 对或错 4. 参与会减少员工对目标的责任感。
- 对或错 5. 目标进程中的反馈如果是自动形成的最好。
- 对或错 6. 一个员工在工作中所做的每件事都可以并且应该被量化，并具有为之设立的目标。
- 对或错 7. 由于短期目标的紧迫性，它们应比长期目标优先完成。
- 对或错 8. 完成一个简单的目标应该比完成一部分困难目标要受到更积极的评价。
- 对或错 9. 提供显著优势的竞争战略应该用来实现目标。
- 对或错 10. 当目标与人们渴望的奖励联系在一起时，人们更容易接受它。
- 答案：1. 对；2. 错；3. 错；4. 错；5. 对；6. 错；7. 错；8. 错；9. 对；10. 对。

##### (2) 行为考评表

当你评估自己以及别人的策划和目标制定技能时，看看以下这些具体的行为。

##### 高效的策划者和目标制定者

- 明确地阐述履行组织宗旨的目标。
- 做出优势、弱点、机遇和威胁的分析。
- 确定与众不同的竞争力来阐明竞争性的战略。
- 为每个重要的任务制定明确的并且有挑战性的目标。
- 解释工作的目标是如何与个人的需求和价值相符的。
- 让下属积极参与目标的制定。
- 根据目标的难度和重要性将它们区分优先次序。
- 明确每个目标的最后期限。

- 
- 建立反馈机制来评估目标的进程。
  - 视目标的完成情况履行奖励。

## 五、创造技能测试

### 你的创造力如何

**指导** 在以下每列 10 个词中，选出最能表现你的特点的词，在旁边的横线上画√。

- 精力充沛的——善教导的——遵纪守法的——时尚的——自信的
- 坚持不懈的——有创造性的——谨慎小心的——受习惯约束的——足智多谋的
- 自负的——专注的——严厉的——有预见力的——正式的
- 非正式的——独立的——实际的——虚心的——有远见的
- 机智的——羞涩的——热情的——有创新的——泰然自若的
- 好学的——熟练的——警惕的——好奇的——有组织的
- 理性的——生机勃勃的——精炼的——勇敢的——思路清晰的
- 乐于助人的——有效率的——善解人意的——敏捷的——自我要求的
- 和蔼的——全面的——冲动的——果敢的——可理解的
- 现实的——忠诚的——感情投入的——灵活的——心不在焉的
- 好交际的——受人欢迎的——好动的——不爱交际的

打分：如果你在以下形容词旁画了√，每个得 2 分。

- 精力充沛的      足智多谋的      有创造性的      热情的      生机勃勃的
- 灵活的      遵纪守法的      独立的      善解人意的      有创新的
- 坚持不懈的      精练的      勇敢的      好奇的      自我要求的      感情投入的

如果你在以下形容词画了√，每个得 1 分。

- 全面的      果敢的      好动的      非正式的
- 警惕的      虚心的      有远见的      自信的

在其余的形容词旁边画√得不到分。

将你的分数相加：\_\_\_\_\_

**解释**



---

16-20 分     非常有创造性  
11-15 分     中等以上  
6-10 分     中等  
1—5 分     中等偏下  
0 分     没有创造性

## 六、设计工作技能练习

### 做好重新设计工作的准备

**指导** 分成 3 组。每组必须阅读以下场景以及随后的对话，然后试着回答问题。解散小组重新组成班级并比较这些答案。

**场景** 一个大型生产型公司的人力资源副总裁收到来自人力资源部门员工的许多投诉，声称他们的工作被低估了而且他们感到不是“公司中的一员”。这位副总裁把人力资源部的两位经理，利奥和克莱尔叫到他的办公室。他让他们找出正在发生的问题并且汇报可以并且应该采取的变革（如果有的话）。他的语气一点也不友善。

利奥和克莱尔开始了以下的对话：

**利奥：**我们的员工为什么会感到厌烦和不被喜欢呢？他们难道不知道比起在该机构中其他部门工作的员工，他们要好得多吗？如果他们当几天车床工或铣床工，他们就会希望回到白领职员当中，你说不是吗？

**克莱尔：**当然。但是，我们的上司希望我们改善现在的情况。问题是我们应该如何开始？

**利奥：**是的，我们如何能够知道我们所做的一切可以产生效果呢？

**克莱尔：**工作总是可以做得更好——但是不能做得出色。因此，我们必须从那些合理的抱怨中找出长期的牢骚。我建议我们与每位员工谈话，然后比较所做的记录。也许我们可以就现在面临的种种问题达成一致。

**利奥：**那需要做许多工作。

**克莱尔：**如果我们要改善形势，我认为没有别的办法。

**利奥：**好吧，但是然后做些什么呢？

**克莱尔：**我不知道。

---

一周之后，利奥和克莱尔在与部门中的全体员工谈话后又进行了会面。他们受到了连珠炮似地抱怨。人力资源部的员工认为生产部门的员工得到了特殊的待遇，而白领职员们却被安排做一些没有报酬的工作，没有奖金，没有时间选择权(生产部门的员工可以选择一天工作 10 小时，一周工作 4 天)，或从他们的工作中得不到任何重要的反馈。

利奥：你现在怎么想？

克莱尔：我认为我们有许多工作要做。我不想从副总裁那里得到更多的指责。我建议：给他们想要的。我们从哪里着手？

利奥：好，如果我们认为这个对工作安排的抱怨是正当的，我们可以拟定一些可供选择的解决方法并上交给高层管理者。

克莱尔：我对它是否正当并不在意。我只想制止连珠炮似的抱怨。为什么你不处理这些情况呢？我将找到生产部门那边的奖金体制是如何运作的，然后我们可以看看是否适合白领员工。

利奥：反馈的问题如何解决呢？

克莱尔：怎么处理，利奥，谁可以改变它呢？

## 讨论的问题

1. 在利奥和克莱尔被副总裁叫到办公室之前，他们知道这种情况吗？为什么知道或为什么不知道？
2. 他们是立即进行调查的吗？为什么是或为什么不是？
3. 克莱尔匆忙地进行工作，他的工作没有包括哪些重要的因素？
4. 对于利奥的问题：“谁可以促进反馈”的答案是什么？为什么？

## 七、招聘或应聘技能练习

### 让问题和回答更尖锐

**指导** 分成 5 个小组并讨论以下问题。每个小组的一位成员将对全班同学表述其小组对每个选择提出的最佳问题。

对以下 5 个封闭式的问题以及答案，你如何重新解释这些问题，让它们成为开放式的问题？对于修改过的问题，合适的答案是什么？

1. 问：在压力下，你能够很好地工作吗？

---

答：压力不会让我烦恼。

2. 问：你认为你会喜欢提供给你的工作吗？

答：我只喜欢工作。

3. 问：你需要有许多主管吗？

答：我不需要任何人告诉我做什么。

4. 问：你与别人相处得如何？

答：每个人都喜欢我。

5. 问：你希望告诉我有关你的其他事情吗？

答：不。

## 八、团队组合技能测试

### 我的资本基础

**目的** 为了帮助团队成员们快速地相互认识并且建立团队中的凝聚力。

**介绍** 我们每个人都有放手一搏的资本。我们指的个人资本是才华、优势或能力。当新团队刚刚组成，第一个要关注的问题就是互相认识以及关注每个成员会为团队贡献什么资本。

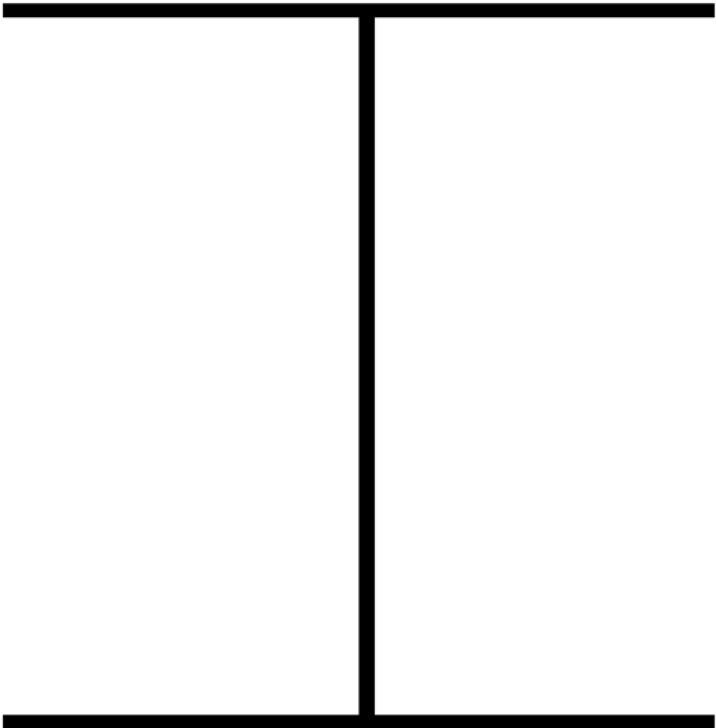
**指导** 以下的步骤将帮助你评估你自身的优势并与其他人一起讨论它们，来了解团队成员的资本。

**第一步** 每个人填写下面的 T 型表。在 T 型表右手边，列出你最为自豪的 4 个或 5 个成就。你的成就只能包括那些为了达到这些成就而得到的好评。当你填完表格右边的部分后，填写左边的部分表，列出那些使你取得成就（在表格右边填写的）的才华、优势和能力。在描写你所具备的资本时尽量具体。

**第二步** 如果你已经组成了班级讨论的团队，与你分配的团组碰头。如果没有组成，组成 4—6 个成员组成的团组。用循环反复的方式，团队成员们首先向大家汇报他们的成就，然后叙述他们的才华、优势和能力。

**第三步** 团组讨论以下问题：

1. 当你们进行这一练习时，你是如何改变对团队其他成员的态度和感情的？
2. 告诉你如何逐渐了解和关心别人的过程，你的反应是什么？
3. 你的团队拥有的优势是什么？
4. 如果你完成了一项对团组的调查项目，你希望你的团队在什么方面增加资本？



我的资本基础

姓名\_\_\_\_\_

才华、优势和能力

成就

<hr/>	
——有效吗?做正确的事情以完成组织的使命	
——鼓励他人来支持变革	
——根据环境的变化来调整领导方式	
——确定适当的变革目标	

---

——从“解冻”到“再冻结”管理变革的整个过程

——确定抵制变革的原因并采取相应措施克服它

——制造出危机感

——组成领导同盟

——制造短期见效的成功

## 十二、激励技能练习

### 角色扮演：表露出来的动机作用力

**目的** 提供一个机会来练习确定让员工安心工作和激发他们出成果的动机因素。

**指导** 全班分成2人一组。每组中，一个人扮演团队领导者，他正在制定一项计划来强烈地激励被会见的团队成员。另一个人扮演被会见的团队成员。该表演的曲折在于团队领导者考虑真正能够激发团队成员的因素(他或她想要得到的奖励)。

在会面的时候，团队领导者将问一些问题，大约要用3分钟的时间。另外，当团队领导者揭示一个重要的信息时，他将详细讲述。会面时建议提出的问题如下：

1. 你为什么在该团队工作？
2. 公司怎样才能让你真正地快乐？
3. 对合乎你的能力的公正的奖励是什么？在1—10程度等级中，你希望这一奖励有多么重要？
4. 对于合乎你的能力的与众不同的奖励是什么？
5. 对于合乎你的能力的幻想的奖励是什么？在1—10程度等级中，你希望这一奖励有多么重要？
6. 你希望从工作中获得什么？

**听取汇报** 会面结束后，全班同学简短地进行讨论。讨论强调每位团队领导者对团队成员的激励程度。例如，会面是有效地暴露团队成员与具体奖励有关的动机作用的方法吗？

---

### 十三、口头表达技能练习

很多同学总是避开各种发言的机会，但问题是大部分的管理工作都需要这种能力。如果在上学时，为了避免出丑，不在课上发言，就会错过同学们帮助你的机会，将来不可避免地会在同事、客户、老板面前出丑，这将使事业受损。

没有什么可以替代口头表达的经验。因此，这组练习要求每个人都要发言，然后，根据发言打分，其目的是获得自信和反馈，从而使大家成为更好的发言人。

**指导** 每个人都要做一个 3—5 分钟的发言，使用下面的评分表作为指导，准备发言。题目可以是与课堂有关的任何事情。建议如下：

- 如何评分更公平
- 减小恐惧的策略
- 我最窘困的时刻
- 推销某种服务或产品
- 为什么执行总裁要成为有道德的典范
- 我曾遇到过的最有趣的人
- 你事业的优势
- 让我告诉你一件有趣的事

**时间** 准备时间 10—15 分钟。前一位发言人为下一位计时，发言 4 分钟后，计时者要做一个暗示提醒发言人计时总结收尾。由于时间限制可以分组练习。

#### 观察者评分单

每做完一个发言，其他人要根据下面的评分办法给他打分。为了便于解释反馈，可以在每条行为标准下面的空格中写出具体的实例。

1 很不满意    2 不太满意    3 一般    4 良好    5 优秀

---

演讲者的姓名：

成绩：

• 内容适合听众

• 讲话的目的和行为目标明确

- 
- 有效控制怯场 \_\_\_\_\_
  - 发言清晰和富有激情 \_\_\_\_\_
  - 有效地使用视觉辅助设备和方法 \_\_\_\_\_
  - 利用空间产生最大的效果 \_\_\_\_\_
  - 保持目光接触和使用适当的手势 \_\_\_\_\_

#### 十四、书面沟通技能测试

##### (1) 概念测试

完成以下的对错测验，在正确的答案上画圈。答案在测试的后面。为你的答案打完分后，记住回过头来检查一下你对做错的题目的理解。

对或错 1. 如果你是聪明的、有抱负的或成功的，写得很差的商务文章会对你的事业产生不利的影响。

对或错 2. 思维的映射是一个有力的技能，它能够使短暂的、强烈的思想迸射，让你所有的主张，与特定课题相关的思路跃然纸上。

对或错 3. 当你完成了这句话，你准备去写作了：我想要(谁)去做(什么)因为(原因)。

对或错 4. 表格比流程图和图表更具影响力。

对或错 5. 在商务报告中，将冗长的信息放在附件中是可以接受的，并且合适的。

对或错 6. 问题的清楚性得以提高的三种方式是使用主动语态、避免行话和直截了当。

对或错 7. 商务写作通常与复杂的商务相关，所以必须用长词或长句。

对或错 8. 为了稳定地提高，一个人应该使用大写的字母和正确的对左、右页边的竖向对齐。

对或错 9. 标出重点、着重号、大字标题是不正规的，而且不能用在商务文章中。

对或错 10. 在肯定的情况下，你的文体应该主观并且生动，使用主动语态。

答案：1. 错；2. 对；3. 对；4. 错；5. 对；6. 对；7. 错；8. 错；9. 错；10. 对。

##### (2) 行为考评表

以下的技能对有效的商务写作很重要。当你评估自己和别人的写作技能时使用它们。

有成效的商务文章的作者

- 
- 在写作之前组织思路，这样，文章才能自然通畅。
  - 当写作的时候考虑读者的感受。
  - 使用图表、流程图、大字标题和着重号来加强备忘录和报告的效果。
  - 如果要采取行动，指出行动的需求。
  - 使用短词、短句和短的段落。
  - 避免性别歧视、不正当的幽默、行话和不直接引语。
  - 了解对于商务情况的每种形式适合使用什么文体。
  - 坚持三个原则——清楚、准确和易读。

## 十五、管理综合游戏

运用不同学派的理论，一起玩接龙！设想你就是猎人，你想怎样对待猎狗？

（1）一条猎狗将兔子赶出了窝，一直追赶他，追了很久仍没有捉到。牧羊人看到此种情景，讥笑猎狗说“你们两个之间小的反而跑得快得多。”猎狗回答说：“你不知道我们两个的跑是完全不同的！我仅仅为了一顿饭而跑，他却是为了性命而跑呀！”（目标管理等）

如果猎人这样：猎人又买来几条猎狗，凡是能够在打猎中捉到兔子的，就可以得到几根骨头，捉不到的就没有饭吃。就这样过了一段时间，问题又出现了，大兔子非常难捉到，小兔子好捉，猎狗们专门去捉小兔子。慢慢的，大家都发现了这个窍门。猎人对猎狗说：最近你们捉的兔子越来越小了，为什么？猎狗们说：反正没有什么大的区别，为什么费那么大的劲去捉那些大的呢？（公平理论等）

接下来你怎么办？

如果猎人这样：

（2）猎人经过思考后，决定不将分得骨头的数量与是否捉到兔子挂钩，而是采用每过一段时间，就统计一次猎狗捉到兔子的总重量，按照重量来评价猎狗，决定一段时间内的待遇。但是过了一段时间，猎人发现，猎狗们捉兔子的数量又少了，而且越有经验的猎狗，捉兔子的数量下降的就越利害。猎狗说“我们把最好的时间都奉献给了您，主人，但是我们随着时间的推移会老，当我们捉不到兔子的时候，您还会给我们骨头吃吗？”（激励理论、期望理论）

接下来你还要怎么办？

如果猎人这样：



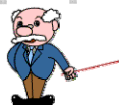
---

(3) 猎人做了论功行赏的决定。分析与汇总了所有猎狗捉到兔子的数量与重量, 规定如果捉到的兔子超过了一定的数量后, 即使捉不到兔子, 每顿饭也可以得到一定数量的骨头。猎狗们都很高兴, 大家都努力去达到猎人规定的数量。有一只猎狗说: 我们这么努力, 只得到几根骨头, 而我们捉的猎物远远超过了这几根骨头。我们为什么不能给自己捉兔子呢?”于是, 有些猎狗离开了猎人, 自己捉兔子去了.. 你怎么办?

**【成果与检测】**

同学们分组讨论, 然后以接力的形式进行接龙, 看看谁接得好。

# 全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

## 招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



### 【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



### 【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



### 【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



### 【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



### 【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



### 【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



### 【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



### 【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



### 【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



### 【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com)



## 【报名须知】

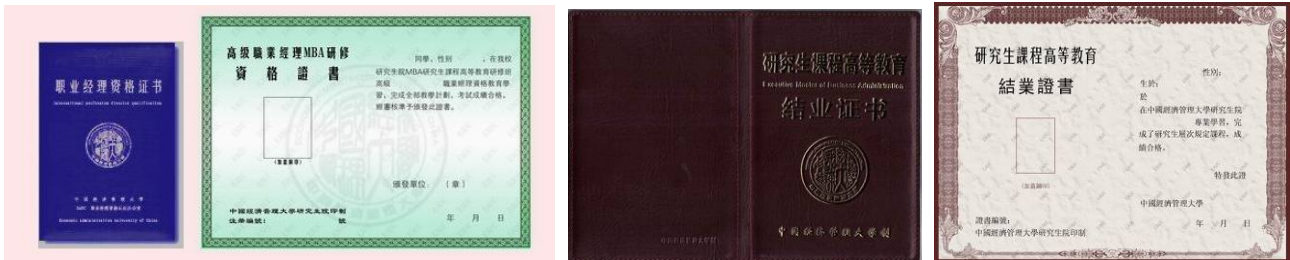
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



## 【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



## 【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020      收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号 (企业账户)	<p>学校帐号：184080723702015    账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行    支付系统行号：313261018034</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505      户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234      户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023    户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>
方式八	招商银行 (卡号)	<p>招商银行帐户(卡号)： 6225884517313071    用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。