

## 考前冲刺模拟试卷(二)

题号	一	二	三	四	五	总分
题分	40	20	40	30	20	
得分						

总分合计人(签名)\_\_\_\_\_ 总分复核人(签名)\_\_\_\_\_

复查总分\_\_\_\_\_ 复查人(签名)\_\_\_\_\_

得分	评卷人

一、选择题(每小题1分,共40分。在每小题的四个备选答案中选出一个正确答案,并将其代码写在题干后面的括号内。不选、错选或多选者,该题无分。)

- 下述关于计划工作的认识中,哪种观点是正确的 ( )
  - 计划职能是各级、各部门管理人员的一个共同职能
  - 从事计划工作要求有丰富的学识和经验,因此,它是专属高层主管的职能
  - 制定计划是组织中计划部门特有的职能
  - 计划职能是直线部门主管特有的工作内容
- 克制冲动并遵守内心信念的可能性最大的人是 ( )
  - 自我强度高
  - 自我强度低
  - 具有内在控制中心
  - 具有外在控制中心
- 根据“企业经营单位组合分析法”,下列哪一项命题是不正确的 ( )
  - 幼童和瘦狗都可能被放弃
  - 金牛能给企业带来最大的现金流
  - 应用该方法决策要以“企业的目标是追求增长和利润”为前提
  - 对幼童和明星都应该投入巨资以扩大其市场占有率
- ( )是企业技术创新的核心内容。
  - 要素组合方法的创新
  - 产品创新
  - 要素创新
  - 人事创新

5. 甲企业签订了下一季度的重要订单,加紧招收人手以免产能不足;乙企业发现产品供大于求,价格下降,这时决定立即减少或停止这种产品的生产。这些措施 ( )

- 均属于前馈控制
- 均属于反馈控制
- 前者属前馈控制,后者属反馈控制
- 前者属反馈控制,后者属前馈控制

6. 员工导向型领导方式特别强调 ( )

- 提高企业的生产率
- 提高企业的经济效益
- 指定周密的生产计划和工作标准
- 处理好各种人际关系

7. 马斯洛的需要层次理论的五层次依次是 ( )

- 生理—安全—社交—尊重—自我实现
- 生理—安全—尊重—社交—自我实现
- 自我实现—尊重—社交—生理—安全
- 社交—尊重—自我实现—安全—生理

8. 由外部或内部的审计人员及管理政策及其绩效进行评估的审计类型是 ( )

- 外部审计
- 内部审计
- 专项审计
- 管理审计

9. 期望理论对管理者的启示是 ( )

- 目标效价的高低是激励是否有效的关键
- 应该把目标效价和期望概率进行优化组合
- 期望概率的高低是激励是否有效的关键
- 效价比期望更重要

10. 把“旁观者”“卓有成效”“大师中的大师”几个词放在一起,你最应该联想到的管理学家是 ( )

- 明茨伯格
- 彼得·德鲁克
- 迈克尔·波特
- 泰勒

11. 国内某企业生产某种产品的固定总成本是50万元,单位变动成本为12元,市场售价为28元,若要达到12万元销售毛利目标,该产品销售量应为 ( )

- 37850件
- 35120件
- 38750件
- 40000件

12. 如果一个组织涉及大量的规则、程序和明确的职权层级,且大多数决策由高层管理者做出,则这种组织属于 ( )

- 有机式组织
- 机械式组织
- 临时性组织
- 永久性组织

13. 下列属于常规型技术的是 ( )

- 战略计划的制订
- 会计做账技术
- 服装业的设计技术
- 汽车装配部门的装配技术

14. 当冲突无关紧要的时候,或当冲突双方情绪极为激动,需要时间慢慢恢复平静时,可采用( )策略。

- A. 回避 B. 迁就 C. 强制 D. 妥协

15. 管理方格理论中,领导者既不关心人,也不关心生产,对组织运行放任自流、无所作为的领导方式被称为 ( )

- A. 贫乏型管理 B. 中庸之道型管理  
C. 乡村俱乐部型管理 D. 任务型管理

16. 法约尔的统一指挥原则认为 ( )

- A. 一个下属可以接受多个上级的命令 B. 上级统一意见后再下命令  
C. 整个组织只能由一个高级领导指挥 D. 一个下属只应接受一个上级的命令

17. 激励的强化理论,正强化的刺激物不包括 ( )

- A. 奖金等物质奖励 B. 减少奖励 C. 表扬 D. 提升

18. 下列几种需要中,不属于成就需要论所指的是 ( )

- A. 安全的需要 B. 成就的需要 C. 依附的需要 D. 权力的需要

19. 不利于分权的因素主要有 ( )

- A. 组织规模的扩大 B. 组织活动的分散  
C. 培训管理人员的需要 D. 维护政策和命令统一性的要求

20. 波士顿矩阵作为制定公司战略的一种常用工具,主要考虑的两个维度是 ( )

- A. 市场占有率和利润增长率 B. 业务增长率和相对竞争地位  
C. 竞争能力和市场前景吸引力 D. 市场成长率和市场前景吸引力

21. 波士顿业务组合矩阵是企业进行业务组合战略分析的有力工具。如果某个战略业务单位处于矩阵的左上角,即市场增长迅速而有吸引力,但该业务在市场地位上地位不高,部分业务需要企业投入大量资源来提高其市场地位。这种业务类型在波士顿分析矩阵中被形象地称为 ( )

- A. 瘦狗 B. 明星 C. 幼童 D. 金牛

22. 下面哪一理论可以最恰当地解释“人以群分,物以类聚” ( )

- A. X理论和Y理论 B. 非正式组织理论  
C. 需求层次理论 D. 组织变革理论

23. 管理的主体是 ( )

- A. 企业家 B. 全体员工 C. 高层管理者 D. 管理者

24. “权变管理理论”最大的特点是 ( )

- A. 重视人的因素  
B. 力求决策中减少个人艺术成分  
C. 根据不同的具体条件,采取相应的组织结构、领导方式等  
D. 通过提高工人的“士气”,从而达到提高效率的目的

25. 在研究型机构中,下列哪一种领导方式的效果最差 ( )

- A. 高任务—低关系 B. 高任务—高关系  
C. 低任务—高关系 D. 低任务—低关系

26. 领导与管理之间既紧密相连,又有很大的差异。以下能有效说明领导工作显著特点的是 ( )

- A. 执行,维护 B. 控制,短期视角  
C. 接受现状,正确地做事 D. 挑战现状,做正确的事

27. 美国学者迈克尔·波特提出的价值链分析法认为:企业全部的生产经营活动可以分成两大类,即 ( )

- A. 生产活动和销售活动 B. 外部活动和内部活动  
C. 基本活动和辅助活动 D. 战略活动和战术活动

28. 从企业组织结构的含义可以得出:组织结构的核心内容是 ( )

- A. 职工的分工合作关系 B. 权责利关系的划分  
C. 企业目标 D. 以上所有

29. 根据领导者运用职权的不同方式,可以将领导方式分为专制、民主与放任三种类型。其中民主式领导方式的主要优点是 ( )

- A. 纪律严格,管理规范,赏罚分明  
B. 组织成员具有高度的独立自主性  
C. 按规章管理,领导者不运用权力  
D. 员工关系融洽,工作积极主动,富有创造性

30. 矩阵制组织形式的采用容易破坏管理的 ( )

- A. 分工原则 B. 权责一致原则 C. 跳板原则 D. 统一指挥原则

31. 公司老总在员工大会上宣布本公司一季度销售额突破1亿,望全体员工再接再厉,再创佳绩。此时公司老总扮演的角色是 ( )

- A. 监督者 B. 传播者 C. 发言人 D. 联络者

32. 比尔·盖茨从哈佛退学后兴办企业,很快成为全球首富。盖茨的经历对于国内的大学生也有很大的影响,著名学府的学生退学兴办公司的例子并不鲜见。从比尔·盖茨的成功你可以得到什么样的结论 ( )

- A. 管理是一门实践科学,实践相对于理论来说重要  
B. 管理是一门领导艺术,领导艺术是无法在课堂上学习到的  
C. 管理是一门科学,也是一门艺术,需要二者的综合  
D. 以上结论均不对

33. 某企业集团拟投资开发新产品,现有两个方案,假定其开发费用相同。开发甲产品,估计投产,市场竞争不激烈时每年可获利150万元,市场竞争激烈时每年亏损50万元。开发

乙产品,估计投产后无论市场竞争激烈与否,每年均可获利 70 万元。根据预测,这两种拟开发的产品投产后,出现市场竞争不激烈情况的概率为 0.6,出现市场竞争激烈情况的概率为 0.4。如果只能在这两个方案中选一个,你的评价是 ( )

- A. 开发甲产品比开发乙产品好 B. 开发乙产品比开发甲产品好  
C. 开发甲产品与开发乙产品没什么差别 D. 根据以上资料尚无法下结论

34. 下列不属于组织设计的原则的是 ( )

- A. 专业分工原则 B. 分权原则 C. 责权对等原则 D. 统一指挥原则

35. 管理者扮演发言人的角色属于 ( )

- A. 人际角色 B. 信息角色 C. 决策角色 D. 领导角色

36. 组织文化的集中外在表现是 ( )

- A. 组织的形象 B. 组织的制度 C. 组织的结构 D. 组织的职能

37. 在历史上第一次使管理从经验上升为科学的是 ( )

- A. 科学管理理论 B. 管理学科理论 C. 一般管理理论 D. 行为科学理论

38. 对于基层管理而言,最重要的是 ( )

- A. 技术技能 B. 人际技能 C. 概念技能 D. 领导技能

39. 某公司生产某种产品的固定成本是 30 万元,单位产品的变动成本为 6 元,售价为 9 元/件,若目标利润为 6 万元,则其销售收入应为 ( )

- A. 10 万元 B. 12 万元 C. 90 万元 D. 108 万元

40. 管理人员设计组织的层次和管理幅度,确定各个管理部门和岗位,规定工作责任和权力。这些工作称为 ( )

- A. 职能分析 B. 管理规范设计 C. 组织设计 D. 协调方式设计

得分	评卷人

## 二、填空题(每小题 2 分;每小题如有两空,每空为 1 分,共 20 分。)

41. 某企业设总经理 1 人,副总经理 2 人,总工程师、总会计师各 1 人,下设 8 个科室和 3 个生产车间,分别由副总经理、总工程师、总会计师直接负责。那么,该企业总经理的管理幅度应该为\_\_\_\_\_人。

42. 按照领导者权力运用方式,可以将领导风格分为两类:\_\_\_\_\_和\_\_\_\_\_。

43. 权变理论的核心是研究\_\_\_\_\_和\_\_\_\_\_的联系。

44. 管理者有时需对企业某部门的经营活动方向进行选择,可采用\_\_\_\_\_和\_\_\_\_\_两种方法。

45. 根据领导生命周期理论,领导者的风格应适应其下属的成熟度而逐渐调整。那么随着下属由不成熟逐渐向成熟过渡,领导行为的排列顺序应当是指导型、推销型、\_\_\_\_\_和授权型。

46. 甘特的两大贡献是甘特图和\_\_\_\_\_。

47. \_\_\_\_\_是导致团体内部和团体之间发生冲突的最直接因素。

48. \_\_\_\_\_是产生激励的起点,进而导致某种行为。

49. 在\_\_\_\_\_层次,个人只有在其利益受到影响的情况下才会做出道德判断。

50. 控制的基本过程包括确立标准、\_\_\_\_\_和纠正偏差。

得分	评卷人

## 三、简答题(每小题 8 分,共 40 分。)

51. 企业价值观的发展经历了哪几个阶段? 在每个阶段的表现怎样?

52. 管理的性质是什么?

53. 简述复杂人假设的主要内容。

54. 什么是控制? 控制的主要内容是什么?

55. 简述 SWOT 分析法。

得分	评卷人

四、论述题(每小题 15 分,共 30 分。)

56. 什么是集权与分权? 试述影响分权的主要因素。

57. 试论职权的形式。

得分	评卷人

五、案例分析题(每小题 10 分,共 20 分。)

海尔的崛起

海尔集团是在 1984 年引进德国利勃海尔电冰箱生产技术成立的青岛电冰箱总厂基础上发展起来的国家特大型企业。经过短短 15 年的时间,海尔集团从一个亏空 147 万元的集体小厂迅速成长为拥有白色家电、黑色家电和米色家电的中国家电第一品牌,到 1999 年海尔产品包括 58 大门类、9200 多个品种,企业销售收入以平均每年 81.6% 的速度高速、持续、稳定增长,1999 年,集团工业销售收入实现 215 亿元。1997 年 8 月,海尔被国家经贸委确定为中国六家首批技术创新试点企业之一,重点扶持冲击世界 500 强。而海尔长期的成功的企业文化的建设,对海尔的崛起有着举足轻重的作用。以下就是海尔文化的具体体现:

A 美国海尔人:当日的工作决不往后拖!

1999 年 7 月中旬美国洛杉矶地区的气温高达 40 多度,连路上也少有人在这么热的天气里走动。一次,因运输公司驾驶员的原因,运往洛杉矶的洗衣机零部件多放了一箱,这件事本来不影响工作,找机会调回来即可,但美国海尔贸易有限公司零售部经理丹先生不这么认为,他说:当天的日清中就定下了要调回来的内容,哪能把当日该完成的工作往后拖呢? 于是丹先生冒着酷暑把这箱零部件及时调了回来。

B 金昌顺现在工作为何这么“顺”?

金昌顺经过培训上岗,干起了冰箱总装焊接工,他的梦想是想当“海尔焊接大王”。光想当不行,更要平日好好练。怎么个练法? 因为心急,刚开始金昌顺就碰了“钉子”,在一次焊接比赛中成绩不理想,便一度产生了消沉情绪。他的师傅发现这个现象后,便开导他说:任何能力的提高都有一个过程,不要心急,工作效果如果日事日毕,日清日高,每天提高 1%,长期坚持下来,就会有几何级数的提高。师傅的话深深触动了金昌顺。从此以后,他苦练基本功,空余时间寻来些废旧的切割管子,天天晚上进行练习。同事们说:“发现废旧管子就给小金,他这种拼劲真让人佩服!”金昌顺焊接技术天天有提高,他终于实现了自己的梦想,在 1998 年冰箱事业部举行的焊接比武中,金昌顺连续三次夺得焊接明星,并受到公司的嘉奖。

C 这位员工的上级应负什么责任!

1995 年 7 月的一天,原洗衣机有限总公司公布了一则处理决定,某质检员由于责任心不强,造成洗衣机选择开关差错和漏检,被罚款 50 元。这位员工作为最基层的普通员工承担了其所应该承担的工作责任,但是,从这位员工身上反映出的质保体系上存在的问题——如何防止漏检的不合格产品流入市场,这一责任也应该像处理这位员工这样落到实处,找到责任人。这位员工问题的背后,实际还存在着更大的隐患,毕竟当时的洗衣机有限总公司的产品开箱合格率和社会返修率与第一名牌的要求还有很大的差距,这一切绝不是这位员工一个人有能力造成的,体系上的漏洞使这位员工的“偶然行为”变成了“必然”。既然如此,掌握全局的干部更应该承担责任在前,先检查系统保障的问题,才能使错误越来越少。根据 80/20 原则,这位员工的上级——原洗衣机有限总公司分管质量的负责人也自罚 300 元并做出了书面检查。

根据上述材料回答下列问题:

58. 试从企业文化角度分析海尔崛起的原因。

59. 企业文化在功能方面体现了哪些功能?