

考前冲刺模拟试卷(七)

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。)

- 假如你是一家企业的经理,发现近来企业的各项工作开展都没有创业阶段时有声有色,经调查,发现员工没有不满情绪,但对工作并不满意。为此,你认为可以采取的措施是()
A. 给员工提供更多的升迁机会 B. 增加工人的工资
C. 改善工人的工作条件 D. 以上均不对
- 提出计划职能与执行职能相分离的管理理论是()
A. 科学管理理论 B. 组织管理理论
C. 系统管理理论 D. 权变管理理论
- 当企业外部机会不好,内部条件处于优势时,采取的战略类型是()
A. 扭转战略 B. 成长战略 C. 防御战略 D. 多元化战略
- 理想的行政组织体系理论是由马克斯·韦伯的提出来的。其中,“理想的”是指现代社会()的组织形式。
A. 最有效和合理的 B. 最符合需要的
C. 最经济 and 合理的 D. 最先进科学的
- 某企业多年来任务完成都比较好,职工经济收入也很好,但领导和职工的关系却很差。该领导很可能是管理方格论中所说的()
A. 贫乏型领导 B. 中间型领导 C. 任务型领导 D. 协作型领导
- 管理者在处理与组织成员和其他利益相关者的关系时,他们就在扮演()

- A. 人际角色 B. 信息角色 C. 决策角色 D. 领导角色
- ()反映了企业经营效率的高低和各种资源是否得到了充分利用。
A. 财务比率 B. 负债比率 C. 经营比率 D. 盈利比率
 - ()职能是各项管理职能的灵魂和生命。
A. 决策 B. 领导 C. 创新 D. 控制
 - 实施目标管理的主要难点是()
A. 不利于有效地实施管理 B. 不利于调动积极性
C. 难以有效地控制 D. 设置目标及具体化存在困难
 - 控制工作得以开展的前提条件是()
A. 建立控制标准 B. 分析偏差原因 C. 采取矫正措施 D. 明确问题性质
 - 泰罗认为,科学管理的中心问题是()
A. 提高工资 B. 使用标准化工具
C. 实行职能工长制 D. 提高劳动生产率
 - 下列说法中不符合零基预算思想的是()
A. 预算人员本着一切从头开始的思想编制预算
B. 每个预算年度按照活动的实际需要安排收支
C. 每个预算年度按照活动的实际需要进行资源分配
D. 每个预算年度充分考虑过去预算支出的结构和规模
 - 现场控制的方法主要适用于()
A. 高层主管人员 B. 中层主管人员 C. 基层主管人员 D. 一线员工
 - “上梁不正下梁歪”,这句话说明领导具有()
A. 模范权 B. 法定权 C. 惩罚权 D. 专长权
 - 下列选项中,属于管理者扮演的决策角色是()
A. 企业家 B. 联络者 C. 传播者 D. 领导者
 - 生命周期理论中的高任务—高关系的领导方式是()
A. 推销型领导 B. 指导型领导 C. 授权型领导 D. 参与型领导
 - 采取工作岗位轮换的方式来培训管理人员,其最大的优点是有助于()
A. 提高受训者的业务专精能力 B. 减轻上级领导的工作压力
C. 增强受训者的综合管理能力 D. 考察受训者的高层管理能力
 - 非正式组织对组织起着正面和反面的作用,其中起积极作用的是()
A. 使本组织员工的意见一致 B. 统一本组织员工的行为规范
C. 增进本组织员工的群体意识 D. 满足正式组织员工的心理需求
 - 通常用来指导组织战术决策的目标是()
A. 长期目标 B. 中期目标 C. 短期目标 D. 近期目标

20. A 公司王总代表公司出席行业年度联谊会,从管理的角度来说,他扮演的是 ()
- A. 谈判者 B. 监督者 C. 领导人 D. 代表人
21. 所有权和经营权相分离的股份公司,为强化对经营者行为的约束,往往设计各种治理和制衡手段,包括:(1)股东们要召开大会对董事和监事人选进行投票表决;(2)董事会要对经理人员的行为进行监督和控制;(3)监事会要对董事会和经理人员的经营行为进行检查监督;(4)要强化审计监督,如此等等。这些措施是 ()
- A. 均为前馈控制
B. 均为反馈控制
C. (1)前馈控制;(2)同期控制;(3)(4)反馈控制
D. (1)(2)前馈控制;(3)(4)反馈控制
22. 在领导生命周期理论中,领导者与下属共同决策,领导者的主要角色是提供便利条件和沟通,这种领导方式是 ()
- A. 指导型领导 B. 推销型领导 C. 参与型领导 D. 授权型领导
23. 强制惩罚和金钱奖励措施是基于哪种人性假设 ()
- A. 经济人 B. 社会人 C. 自我实现人 D. 复杂人
24. 以下不属于组织文化的是 ()
- A. 公司象征 B. 公司历史 C. 口号 D. 仪式
25. 在现代管理理论学派中。哪一学派认为在企业管理中,没有什么一成不变、普遍适用的“最佳的”管理理论和方法 ()
- A. 管理过程学派 B. 行为科学学派
C. 系统管理学派 D. 权变理论学派
26. 建立共同愿景属于()的管理观念。
- A. 科学管理 B. 企业再造 C. 学习型组织 D. 目标管理
27. 组织文化的最表层的部分是 ()
- A. 制度层 B. 物质层 C. 精神层 D. 延伸层
28. 提出管理理论丛林的管理学家是 ()
- A. 泰罗 B. 巴纳德 C. 孔茨 D. 马斯洛
29. GE 是一家家喻户晓的大型跨国公司,特别擅长采用内部提升的选拔制度。对于这种选拔方式,你认为它存在哪些弊端 ()
- A. 可能造成“近亲繁殖”
B. 容易引起员工之间的不团结
C. 在组织急需人才或有大量空缺职位时,难以及时满足需要
D. 以上三个都正确
30. 处长大李任职现已有五年,其业绩在局里颇有口碑。大李为局长老王一手提拔,两人

- 相处一向融洽,但最近却出现了一些不和谐的征兆。大李私下抱怨老王不给自己留面子,在下级面前对自己呼三喊四,对自己的工作也干预太多;老王则觉得大李翅膀硬了,不像过去那样听话了。根据领导生命周期理论,你认为老王应当采取下述哪种领导方式较为合适 ()
- A. 高工作—高关系 B. 高工作—低关系
C. 低工作—高关系 D. 低工作—低关系
31. 经营预算中最关键、最基本的是 ()
- A. 综合预算 B. 销售预算 C. 投资预算 D. 财务预算
32. 猎狗追野兔要随时控制自己的追捕方向,猎狗这种控制属于 ()
- A. 程序控制 B. 跟踪控制 C. 自适应控制 D. 最佳控制
33. 目标管理对目标的要求中不包括 ()
- A. 目标要略高于执行者的能力水平 B. 目标的数目不宜过多
C. 目标要有战略性 D. 目标要量化
34. “己所不欲,勿施于人”“换位思考”“将心比心”“设身处地”等习语里所隐含的道德观是 ()道德观。
- A. 权利至上 B. 公平公正
C. 社会契约 D. 推己及人
35. 新思维广告公司是一家大型广告公司,业务包括广告策划、制作和发行。考虑到一个电视广告设计至少要经过创意、文案、导演、美工、音乐合成、制作等专业的合作才能完成,下列何种组织结构能最好地支撑该公司的业务要求 ()
- A. 直线制 B. 职能制 C. 矩阵制 D. 事业部制
36. 网络计划技术的基础是 ()
- A. 关键路线 B. 网络图 C. 作业明细表 D. 计划评审表
37. 如果组织决定进行业务收缩,剥离非关联业务,这属于 ()
- A. 结构性变革 B. 流程主导性变革
C. 战略性变革 D. 以人为中心的变革
38. 企业组织中上级主管的管理幅度是指()
- A. 直接管理的下属的数量 B. 直接管理的部门的数量
C. 所管理的全部下属的数量 D. 所管理的全部部门的数量
39. 不论是在企业还是在政府机构,秘书一般都是帮助高层管理者进行工作的,他们在组织的职权等级链上位置是很低的,但是人们常常感到秘书的权力很大,那么秘书拥有的是什么权力 ()
- A. 合法权力
B. 个人影响权力
C. 强制权力
D. 没有任何权力,只是比一般人更有机会接近领导

40. 下列情况下,宜采用内部提升的是 ()
- A. 高层次管理人员的选拔 B. 外部环境剧烈变化时
- C. 处于成长期的企业 D. 以上说法都正确

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. _____是保证系统活动顺利进行的基本手段,也是系统中大部分管理人员,特别是中层和基层的管理人员要花大部分精力从事的工作。
42. 弹性预算主要用来编制_____和_____。
43. _____是指通过提高工作人员的素质来进行控制工作,它所蕴涵的指导思想是:合格的管理人员差错最少,他们能敏锐地察觉到正在出现的问题,并能及时地采取纠正措施。
44. 组织层级化设计的核心任务是_____。
45. 在_____层次,个人试图在组织或社会的权威之外建立道德准则。
46. _____是双方或多方为实现某种目标就有关条件达成协议的过程。
47. 根据赫塞和布兰查德对成熟度的定义,可以把成熟度分为工作成熟度和_____。
48. _____是一个组织的精神支柱,是组织文化的核心。
49. 无论是对组织中沟通还是组织间沟通,有效沟通的实现取决于对沟通技能的_____和_____。
50. _____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。

得分	评卷人

三、简答题(每小题 8 分,共 40 分。)

51. 简述决策的原则。
52. 简述计划的编制过程。

53. 简述解不确定型决策问题的方法。

54. 简述经营审计的主要类型。

55. 简述管理幅度与管理层次的关系。

得分	评卷人

四、论述题(每小题 15 分,共 30 分。)

56. 试述麦格雷戈的 X 理论和 Y 理论的主要内容。

57. 某房地产企业下设财务部、行政人事部、客户服务部、销售部与项目一部、项目二部、项目三部。试分析这种机构属于什么组织形式？它有何特点？

根据上述材料回答下列问题：

58. 根据公平理论，解释吴某辞职的原因。

59. 公司总经理准备考虑薪资改革问题，你认为案例中对这一问题的决策属于程序化决策吗？为什么？

得分	评卷人

五、案例分析题(每小题 10 分,共 20 分。)

吴某辞职引起的分配制度改革

某电子公司是一家高新技术产品制造公司,在同行业中居领先地位。不久前生产技术部门有位既能有为能干又技术水平高的年轻人吴某提出辞职,到提供更高薪资的竞争对手公司里任职。其实,吴某早在数月前就向生产技术部王主管提出给他提薪的要求,王主管觉得吴某工作表现十分出色,并为公司做出了较大的贡献,应该给他加薪。随后王主管便向人事部门提出了给吴某增加工资的意见,但人事部门的主管认为,按同行业平均水平来说,吴某的薪资水平已经是相当的高了的,而且这种加薪要求不符合公司现行建立的基于职位、年龄和资历的薪资制度,因此拒绝给予加薪。

对这一辞职事件,公司里的人议论纷纷。有人说,吴某的薪资在公司里已经是相当高了,再提出提薪有些过分。也有的人说尽管吴某所得报酬的绝对量高于行业平均水平,但他的表现那么出色,贡献又那么大,应该给予他更高的薪资……

公司的总经理也已经感觉到公司确实存在大锅饭的现象,现行的分配制度不利于留住人才,于是他责成人事部门牵头与生产、财务等部门人员组成一个专门小组,就公司薪资分配制度广泛征求各部门职工的意见,并提出几套方案,供月底公司董事会讨论和决策之用。