

考前冲刺模拟试卷(十)

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。)

- 领导者应协助其下属制定并实现工作目标。这一观点出自 ()
A. 领导行为连续统一体理论 B. 领导特质理论
C. 路径—目标理论 D. 领导生命周期理论
- 决策树适合下列哪种类型的决策 ()
A. 确定型决策 B. 非确定型决策
C. 风险型决策 D. A、B 和 C
- 集权的管理方式适用于 ()
A. 组织面临的环境具有高度不确定性
B. 企业生产多种品种,且分支机构地域分布十分广泛
C. 管理人员的素质普遍较高
D. 组织面临着重大的危机和挑战,需渡过难关
- 有两个企业在机构精简后,单位对下岗职工采取了不同的做法,前者采用连续三年向下岗者每年一次性发放失业保险金4000元,全部由职工自己支配,企业不再过问。后者对下岗者的失业保险金酌减发放,每人每年3500元,其余500元留做下岗职工的培训费,定期组织培训,为职工的再就业创造条件,对此种做法,可以认为 ()
A. 前者更重视下岗职工的生理需要,后者更重视其安全需要
B. 前者更重视物质需要,后者更重视其精神需要

- 前者是简单式管理,后者是任务式管理
- 由于失业保险金数量相同,不管如何使用,其效果是一样的
- 当全球一体化的压力低、当地化的压力低时,跨国企业将采取()的竞争策略。
A. 多国模式 B. 国际模式 C. 跨国模式 D. 全球模式
- 对于组织的看法,你认为哪种正确 ()
A. 正式组织中不存在非正式组织
B. 正式组织中也存在非正式组织
C. 非正式组织中通常会传递小道消息,因此应尽量消除非正式组织
D. 非正式组织是由企业管理者用非正式的方式建立的
- 现代以人为本的管理中,人力的“工具使用论”已被“资源开发论”所取代。下述哪种人性假设更好地反映了人力资源开发的思想 ()
A. 经济人假设 B. 社会人假设
C. 复杂人假设 D. 自我实现人假设
- 领导者采取何种领导风格,应当视其下属的“成熟”程度而定。当其下属不愿也不能承担工作责任,学识和经验较少时,领导对于下属应采取()领导方式。
A. 指导型 B. 推销型 C. 参与型 D. 授权型
- 提出公平理论的是 ()
A. 马斯洛 B. 卢因 C. 弗鲁姆 D. 亚当斯
- 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某种职权,这是 ()
A. 职能职权 B. 直线职权 C. 参谋职权 D. 下属分权
- 当管理者代表组织向外界发布信息或表态时,他扮演的是发言人的角色,亨利·明茨伯格将发言人角色归类为 ()
A. 人际角色 B. 信息角色 C. 决策角色 D. 传播角色
- 一个组织的可以看作是它最基本的目标,也是一个组织存在的基本理由的是 ()
A. 使命 B. 战略 C. 宗旨 D. 政策
- 1776年发表的,在书中提出了劳动分工理论和经济人观点的著作是 ()
A. 亚当·斯密的《国富论》
B. 泰罗的《科学管理原理》
C. 罗伯特·欧文的《国富论》
D. 查尔斯·巴贝奇的《科学管理原理》
- 被誉为“组织理论之父”的是 ()
A. 罗伯特·欧文 B. 查尔斯·巴贝奇
C. 亨利·法约尔 D. 马克斯·韦伯

15. 负责整个组织或部门全部管理工作的管理人员一般是 ()
A. 高层管理者 B. 中层管理者
C. 综合管理者 D. 职能管理者
16. 比较马斯洛的需求层次理论和麦戈雷格的 X 理论、Y 理论, 马斯洛提出的五种需求中, 与 Y 理论对应的需求包括 ()
A. 生理和自尊的需要 B. 生理和安全的需要
C. 安全和社交的需要 D. 社交和自尊的需要
17. 对未来持乐观态度、比较谨慎的决策者在进行不确定型决策时, 一般采用 ()
A. 小中取小法 B. 小中取大法
C. 大中取小法 D. 大中取大法
18. 决策过程中的“拍板”指的是 ()
A. 确定决策目标 B. 确定价值指标
C. 选择满意方案 D. 确定评价标准
19. 在下列组织中, 中层管理人员权力最大的组织结构类型是 ()
A. 直线型 B. 直线职能型 C. 事业部型 D. 灵活型
20. 美国著名管理学家德鲁克的代表作是 ()
A. 《经理的职责》 B. 《组织》 C. 《管理行为》 D. 《管理实践》
21. 在工业企业中, 把企业划分为研究开发部门、生产部门、销售部门、财务部门等, 此类划分属于 ()
A. 产品或服务部门化 B. 产品部门化
C. 职能部门化 D. 人数部门化
22. 提出管理人员有效地监督、管理下属的人数是有限的及相关公式的管理学者是 ()
A. 格拉丘纳斯 B. 吉尔布雷斯夫妇
C. 法约尔 D. 威廉·大内
23. 促使人产生某一行为的内在的直接原因是 ()
A. 人的需要 B. 外在刺激 C. 群体的激励 D. 个人的动机
24. 直线制组织结构形式的特点是实现了 ()
A. 管理现代化 B. 管理专业化
C. 管理人员与作业人员分离 D. 统一指挥
25. 卢因认为, 工作效率最高的领导风格是 ()
A. 协商式 B. 仁慈式 C. 放任型 D. 民主型
26. Y 理论的人性假设基础是 ()
A. “经济人”假设 B. “社会人”假设
C. “复杂人”假设 D. “自我实现人”假设

27. 管理者对要实现的目标和应采取的行动方案做出选择和具体安排, 包括分析外部环境和内部条件、确定目标、制定战略和作业计划、制定决策程序活动, 称为管理的 () 职能。
A. 领导 B. 组织 C. 计划 D. 控制
28. 管理理论中, 一个下属同时拥有两个上司的结构称为 ()
A. 高耸型结构 B. 矩阵式结构 C. 直线制结构 D. 扁平型结构
29. 在下列组织结构中, 最有可能产生集权领导的组织形式是 ()
A. 矩阵式 B. 职能制 C. 事业部制 D. 直线职能制
30. 组织规模一定时, 管理幅度和管理层次是 ()
A. 正比关系 B. 指数关系 C. 反比关系 D. 不相关
31. 在管理方格理论中, 贫乏型领导模式为 ()
A. (1,1) 型 B. (5,5) 型 C. (9,1) 型 D. (9,9) 型
32. “事不关己, 高高挂起”说明该管理者处于 ()
A. 前惯例层次 B. 惯例层次 C. 原则层次 D. 社会层次
33. 下列各项不是有用信息的特征的是 ()
A. 完全 B. 高质量 C. 及时 D. 获取成本低
34. 根据大卫·麦克利兰关于人的自我实现的需要理论, 如果一个人希望影响或控制他人而不被他人控制, 那就表明他是一个 ()
A. 成就需要强的人 B. 社会交往需要强的人
C. 权力需要强的人 D. 激励需要强的人
35. 在以下关于“沟通”的判断中不正确的是 ()
A. 沟通包括口头沟通和非语言沟通
B. 眼神和服饰是“肢体语言沟通”的例子
C. 沟通过过发送、传递、接收, 是一个静态的过程
D. 沟通的第一个步骤是编码
36. 下面四种人际关系网络, 沟通网络所受限制最大的类型是 ()
A. Y 型 B. 星型 C. 环型 D. 全通道型
37. 下列预算中, 属于弹性预算的是 ()
A. 收入预算 B. 利润预算 C. 现金预算 D. 可变预算
38. 企业确定目标市场后, 要对其产品及企业形象进行设计, 使企业及其产品在目标顾客心目中占有独特的、有价值的位置, 这在管理学上称为 ()
A. 市场细分 B. 市场定位 C. 市场渗透 D. 市场开发
39. 以下命题不正确的是 ()
A. 管理的实质是协调 B. 管理的目的是实现组织目标
C. 管理就是控制 D. 管理是在一定环境下进行的

40. 古典决策理论和行为决策理论的区别错误的是 ()
- A. 古典决策者假设决策者是完全理性的,决策者可以做出最优决策
 - B. 行为决策理论认为人的理性介于完全理性和非理性之间,即有限理性
 - C. 西蒙是古典决策理论的代表人
 - D. 行为决策理论提出了决策的“满意度”原则

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. 如果决策涉及的问题对组织来说紧迫,需要及时做出回应,则这样的决策可被称为_____决策。
42. 预算的实质是用_____为企业各部门的各项活动编制计划。
43. 经营单位组合分析法中业务增长率低、相对竞争地位高的产品是_____。
44. _____是指企业与其他企业在研究开发、生产动作、市场销售等价值活动中进行合作,相互利用对方资源。
45. _____是人力资源管理程序中的第一步。
46. 决策的本质是一个_____。
47. 企业为获得自身生产同类产品的竞争对手的所有权或加强他们的控制而选择的战略是_____。
48. 有着鼓励下属超越他们预期绩效水平的能力,这种领导类型是_____。
49. 在全球化压力低、当地化压力高的情景下,全球化经营模式是_____。
50. _____是荷兰皇家—壳牌公司创立的。该方法从市场前景和相对竞争能力两个维度分析企业经营单位的现状和特征,用一个 3×3 的类似矩阵的形式表示。

得分	评卷人

三、简答题(每小题 8 分,共 40 分。)

51. 企业进行环境分析和战略选择的实质是什么?
52. 简述授权原则。

53. 简述管理过程学派的基本观点。

54. 简述运用德尔菲技术的步骤。

55. 简述法约尔关于经营和管理的概念及其管理原则。

得分	评卷人

四、论述题(每小题 15 分,共 30 分。)

56. 试述非正式沟通的作用及如何发挥其积极作用。

57. 公平理论对管理者的启示是什么,实际应用中注意哪些问题?

得分	评卷人

五、案例分析题(每小题 10 分,共 20 分。)

施科长没有解决的难题

施迪闻是富强油漆厂的供应科长,厂里同事乃至外厂的同行们都知道他心直口快,为人热情,尤其对新主意、新发明、新理论感兴趣,自己也常在工作中搞点新名堂。

前一阶段,常听见施科长对人嚷嚷说:咱厂科室工作人员的那套奖金制度,我看到了非改不可的地步了,是彻底的大锅饭、平均主义。奖金总额不跟利润挂钩,每月按工资总额拿出 5%当奖金,这 5%是固定死了的,一共才那么一点钱。说是具体每人分多少,由各单位领导按每人每月工作表现去确定,要体现多劳多得原则,还要求搞什么重赏重罚,承认差距哩。可是谈何容易,巧妇难为无米之炊呀!总共就那么一点,还玩得出什么花样。理论上是说要奖勤罚懒,干得好的多给,一般的少给,差的不给。可是你真的不给试试看,不给造反才怪呢!结果实际上是大伙基本上拉平,皆大欢喜,要说有那么一点差距,确定分成三等,不过这差距也只是象征性的。照说,这奖金也不多,有啥好计较的?可要是个钱不给,他就认为这简直是侮辱,存心丢他的脸。唉,难办!一个是咱厂穷,奖金拨的就少;二是咱中国人平均惯了,爱犯红眼病。

最近,施科长却跟人们谈起了他的一段有趣的新经历。他说:“改革科室奖金制度,我琢磨好久了,可就是想不出啥好点子来。直到上个月,厂里派我去市管理干部学院参加一期中层管理干部短训班。有一天,他们不知打哪儿请来一位美国教授,听说还挺有名儿,来给咱们作一次讲演。那教授说,美国有位学者,叫什么来着……对,叫什么伯格,他提出一个新见解,说是企业对职工的管理,不能太依靠高工资和奖金。又说钱并不能真正调动人的积极性。你说怪不?什么都讲金钱万能的美国佬,这回说起钱倒不那么灵来了。这倒要留心听。”

那教授继续说,能影响人积极性的因素很多,按其重要性,他列出了一长串单子。我记不太准了,好像是,最要紧的是‘工作的挑战性’。这是个洋名词,照他解释,就是指工作不能太简单,轻而易举地就完成了;要艰巨点,让人得动点脑筋,花点力气,那活儿才有干头。再就是工作要有趣,要有些变化,多点花样,别老一套,太单调。他说,还要给自主权,给责任;要让人家感到自己有所成就,有所提高。还有什么表扬啦,跟同事们关系友好融洽啦,劳动条件要舒服

安全啦什么的,我也记不准、记不全了。可有一条我是记准了:工资和奖金是摆在最后一位的,也就是说,最无关紧要。

你想想,钱是无关紧要的!闻所未闻,乍一听都不敢相信。可是我细想想,觉得这话是有道理的,所有那些别的因素对人说来,可不都还是蛮重要的吗?!我于是对那奖金制度不那么担心了,还有别的更有效的法宝呢。

那教授还说,这理论也有人批评,说那位学者研究的对象全是工程师、会计师、大夫这类高级知识分子,对别的人未见得合适。他还讲了一大堆新鲜事。总之,我这回可是大开眼界啦。

短训班办完,回到科里,正赶上年末工作总结讲评,要发年终奖金了。这回我有了新主意。我那时科里,论工作,就数小李子最突出:大学生,大小也算个知识分子,聪明能干,工作积极,又能吃苦,还能动脑筋。于是我把他找来谈话。

别忘了我如今学过点现代管理理论了。我于是先强调他这一年的贡献,特别表扬了他的成就,还细致讨论了明年怎么能使他的工作更有趣,责任更重,也更有挑战性……瞧,学来的新词儿马上用上啦。我们甚至还确定了考核他明年成绩的具体指标。最后才谈到这最不要紧的事——奖金。我说,这回年终奖,你跟大伙儿一样,都是那么多。我心里挺得意:学的新理论,我马上就用到实践里来了。

可是,你猜怎么的小李子竟发起火来了,真的火了。他蹦起来说:“什么?就给我那一点,说了那一大堆好话,到头来我就值那么一点!得啦,您那套好听的请收回去送给别人吧,我不稀罕。表扬又不能当饭吃!”“这是怎么一回事,把我搞糊涂了。”

根据上述案例回答下列问题:

58. 案例中所提到的激励理论,是指管理学中的哪个激励理论?按照这个理论,工资和奖金属于什么因素,能够起到什么作用?

59. 施科长用美国教授介绍的理论去激励小李,结果碰了钉子,问题可能出现在什么地方?根据案例提示的情况,说出你的理由。