

XXX学院课程考试试卷

专业：_____ 课程名称：管理学 学分：__ 试卷编号（

课程编号：_____ 考试方式：_____ 考试时间：__ 分钟

拟卷人(签字)：_____ 拟卷日期：_____ 审核人(签字)：_____

题号	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	总分	得分
分值	30	10	25	15	20						100	统计
得分												表：

得分	
阅卷人	

(请将试卷答案填于试卷后答题纸上)

一、单项选择题：(下列每小题的备选答案中，只有一个符合

题意的正确答案。本类题共30个小题，每小题1分，共30分。多选、少选、错

选、不选均不得分)

- 梅奥对其领导的霍桑实验进行总结，认为工人是()。
A.经济人 B.社会人 C.理性人 D.复杂人
- 保证企业中进行的一切活动符合所制定的计划和所下达的命令，这是管理的()职能。
A.控制 B.组织 C.领导 D.决策
- ()被称为是“人事管理之父”。
A.亚当·斯密 B.泰罗
C.罗伯特·欧文 D.亨利·法约尔
- 如果组织面对的是竞争程度较高的市场，那么下列通常不是其决策重点的是()。
A.如何密切关注竞争对手的动向
B.如何对竞争对手的行为作出快速反应

C.如何才能向市场推出新产品

D.如何降低生产成本

5.喜好风险的人往往会选择风险程度()而收益()的行动方案。

A.较高, 较高 B.较高, 较低

C.较低, 较低 D.不确定

6.针对解决的问题，相关专家或人员聚在一起，在宽松的氛围中，敞开心扉，畅所欲言，寻求多种决策思路，这种方法是()。

A.名义小组技术 B.头脑风暴法

C.德尔菲法 D.集中意见法

7.在传统的管理理念中，认为组织是一部运行的机器，而现代管理扭转了人们的这种看法，认为组织是一个有机的整体，这主要是因为：

A.组织是开放的系统，既有其一定的独立性，又能根据环境的变化而调整其功能与行为。

B.组织基本要素是人，人的行为不能等同于机器。

C.现代企业的组织不是僵化的模式，应保持一定的弹性和动态性。

D.组织相当于人的躯体：战略是灵魂，生产是躯干，营销是四肢。()

8.规模的扩大对组织结构的影响不包括()。

A.分权化 B.集权化 C.规范化 D.复杂性提高

9.影响有效管理幅度的因素不包括()。

A.管理者和被管理者的工作内容

B.管理者和被管理者的工作能力

C.管理者和被管理者的工作报酬

D.管理者和被管理者的空间分布

10.组织设计的任务是()。

A.研究与开发 B.确定管理人员的职责范围

C.分析财务结构 D.提供组织结构系统图

11.组织文化是一种软性的理智约束，通过组织的共同价值观不断地向个人价值观渗透和内化，使组织自动生成一套自我调控机制。这句话描述了组织文化的()。

A.持续功能 B.发展功能

C.导向功能 D.激励功能

XXX学院课程考试试卷

12. 塑造组织文化，应该注意()。

- A. 主要考虑社会要求和行业特点，和本组织的具体情况无关
- B. 组织领导者的模范行为在组织文化的塑造中起到号召和导向作用
- C. 组织文化主要靠自律，所以不需要建立制度
- D. 组织文化一旦形成，就无需改变

13. 下列理论()不属于领导情景论。

- A. 权变理论
- B. 路径—目标理论
- C. 领导生命周期理论
- D. 管理方格论

14. 乡村俱乐部型的领导方式位于管理方格图的()格。

- A. 9.1
- B. 1.9
- C. 9.9
- D. 5.5
- E. 1.1

15. 相对于民主式领导者，对集权式领导者的优点叙述不正确的是()。

- A. 控制的力度较大
- B. 管理的组织成本在其他条件不变的情况下，要低于在组织边界以外的交易成本
- C. 纪律严格，管理规范，赏罚分明
- D. 员工关系融洽，工作积极主动，富有创造性

16. 下列关于强化理论的说法正确的是()。

- A. 实施负强化，应以连续负强化为主。
- B. 强化理论是美国心理学家马斯洛首先提出来的。
- C. 所谓正强化就是惩罚那些不符合组织目标的行为，以使这些行为削弱直至消失。
- D. 连续的、固定的正强化能够使每一次强化都起到较大的效果。

17. 需求层次论试图回答()问题。

- A. 决定人的行为的尚未得到满足的需要是些什么内容
- B. 个人对工作的态度
- C. 人性的假设
- D. 报酬公平对员工积极性的影响

18. 渴望结成紧密的个人关系、回避冲突以及建立亲切的友谊属于()的需要。

- A. 成就
- B. 依附
- C. 权力
- D. 尊重

19. 各种沟通方式中，具有持久、有形、可以核实等优点，但效率低，缺乏反馈的沟通方式是()

- A. 电子媒介
- B. 非语言
- C. 书面
- D. 口头

20. 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. 迁就
- B. 强制
- C. 妥协
- D. 合作
- E. 回避

21. 有反馈的信息传递的沟通是()。

- A. 单项沟通
- B. 双向沟通
- C. 上行沟通
- D. 非正式沟通

22. 管理的二重性是指()。

- A. 艺术性与科学性
- B. 基础性与边缘性
- C. 自然属性与社会属性
- D. 普遍性与重要性

23. 以下不属于管理职能的是()。

- A. 组织活动
- B. 有效获取资源
- C. 控制活动
- D. 计划与决策

24. 管理的外部环境不包括下列哪一因素()。

- A. 法律
- B. 竞争对手
- C. 企业文化
- D. 技术环境

25. ()是从悲观否定的观点来看待工人的。

- A. Y理论
- B. 超Y理论
- C. X理论
- D. 社会人观点

26. 一个学校里有校长、系主任、教研室主任等管理者，系主任对于其所在系来说是()。

- A. 高层管理者
- B. 中层管理者
- C. 职能管理者
- D. 基层管理者

27. 目标就好比路标，确定目标如同识别北极星，这种说法主要表现了目标的()方面的作用。

- A. 管理基础
- B. 提供标准
- C. 激励因素
- D. 指明方向

28. 目标管理最突出的特点是强调()。

订
学号
姓名
班级
装
线

XXX学院课程考试试卷

- A.过程管理和全面控制 B.成果管理和自我控制
- C.计划与执行相分离 D.自我考评和全面控制

29.商业银行在设计组织结构时，经常设立政策投资部、房地产部、信托投资部等，这是按什么方

得分	
阅卷人	

式进行部门划分？()

- A.按职能性质 B.按产品业务
- C.按顾客类型 D.按销售渠道

30.“兵熊熊一个，将熊熊一窝，”这句话最能说明如下哪条管理原理？()

- A.搞好企业，关键在于有没有一个合格的企业家
- B.搞好企业，就不可避免地要解聘无能的人，让“熊兵”下岗
- C.当好领导的关键，是要进行人力资源开发，把“熊兵”培养成“能将”
- D.任何领导都不免要与些无能之辈共事

得分	
阅卷人	

二、判断题(本类题共10小题，每小题1分，共10分。请将你

的判断结果填入题后的括号中。你认为正确的，填“√”；你认为错误的，填“×”。每小题判断结果符合标准答案的得1分)

- 1.管理是任何组织集体劳动所必需的活动，因此任何社会的管理性质是相同的。 ()
- 2.社会责任要求企业对“什么是正确的”与“什么是错误的”做出判断，并去寻找基本的道德真理。 ()
- 3.哈罗德·孔茨认为经营和管理是两上不同的概念，管理只是经营的一部分。 ()
- 4.通过决策我们可以得到最优方案。 ()
- 5.战略计划是指那种应用于整个组织，为组织设定总目标，并且依据环境对组织进行定位的计划。 ()
- 6.当今组织中，许多人等候挂有项目领导人的头衔，他们管理的项目大小时间长短都不同，如果项目组中没有一个员工直接向他们汇报，那么这些项目领导就不是管理者。 ()
- 7.在同一个组织中，管理幅度与管理层次之间成反比利关系。 ()
- 8.动态网络结构由纵向职能管理系统和横向项目系统组成。 ()

- 9.组织变革的基本过程是：解冻——变革。 ()
- 10.在组织中管理者就是领导者。 ()

三、简答题(本类题共4小题，共25分)

- 1.(本题4分)组织变革的程序包括哪几个步骤？
- 2.(本题8分)怎样实现有效控制？
- 3.(本题5分)组织部门化的基本形式有哪几种？
- 4.(本题8分)简述运用德尔菲法的步骤？

得分	
阅卷人	

四、论述题(本类题共1题，15分)

梅奥的人际关系学说与泰罗的科学管理理论有何不同？

得分	
阅卷人	

五、案例题(本类题共2题，共20分)

案例一 塑料制品的挑战

A公司是一家小型工业公司，专门从事金属零件的加工。公司规模虽然不大，但在这里工作的人都为自己企业是一家大型汽车制造公司的主要供应商而自豪。

有一天，这家公司的销售部经理米歇尔走进生产部经理兼总工程师马克的办公室，把一只加工零件丢在他的桌子上。

米歇尔问：“这只零件怎么样？”

马科说：“我不太清楚，但它看上去和我们的产品一模一样，这是我们的吗？”

米歇尔说：“不，是一家日本公司制造的。”

马克问：“它开什么价？”

米歇尔说：“每件比我们少 20 美分，而那家汽车制造公司告诉我，它在质量上完全符合他们的要求！”

马克问：“可它是在日本制造的，还要运到这里！它怎么能开这个价？”

米歇尔说：“谁知道呢！看来如果我们不干点什么的话，今后就甭想吃好饭了。”

两个月以后，马克打了个电话给米歇尔，请她来自己的办公室。他说：“我想给你看点东西。”
销售部经理过来了，总工程师递给她一只塑料制品，与那个金属零件一模一样。

马克问：“你认为它怎样？”

米歇尔说：“嘿，它轻多了！”

马克补充：“它的造价也低多了。”

米歇尔怀疑：“不过，它的功能与那只金属零件一样吗？”

马克回答：“那是当然啦，我们已做了各项试验，你看它销得出手吗？”

米歇尔说：“我敢打赌，眼下那家汽车制造公司就在找这种分量轻的零件！”

第二天，在这家公司的管理人员碰头会上，有人要求金工车间主任哈里估计一下造这只塑料制品会遇到什么问题。他说：“问题？那真是太多了，我们还没有造这种产品的机器，也不知道制造的工艺。我们可以弄到这些机器设备，也会知道怎样去生产这些零件，可这得花钱、花时间，还要培训工人。”

根据案例所提供的情况，请回答下列问题：（每题只有一个正确答案，每题 1 分共 8 分）

1. A 公司是将案例中提及的那家大型汽车制造公司作为自己的（ ）。
A. 顾客 B. 竞争厂家 C. 供应商 D. 一般环境因素
2. A 公司的组织结构设计是（ ）。
A. 直线制 B. 直线职能制 C. 事业部制 D. 矩阵制
3. 案例中密歇尔与马克之间的沟通属于（ ）。
A. 下行沟通 B. 上行沟通 C. 横向沟通 D. 斜向沟通
4. 日本公司推出新产品，这时 A 公司的经营环境呈现出何种特征？（ ）
A. 简单和稳定的 B. 简单和动态的
C. 复杂和稳定的 D. 复杂和动态的
5. A 公司试制出外观漂亮、分量轻的塑料制品，它采取了何种新产品开发方式？（ ）

- A. 独立研制 B. 技术引进
C. 仿制 D. 技术引进与自行研制相结合

6. 以下何者与金工车间主任之间存在直线职权关系？（ ）

- A. 销售部经理 B. 生产部经理 C. 总工程师 D. 财会部经理

7. 金属制品向塑料品发展，这反映了环境中哪一方面因素的变化？（ ）

- A. 经济的 B. 自然的 C. 文化的 D. 技术的

8. A 公司在计划大批量投产塑料制品前，如下哪些前提条件是最不可控的？（ ）

- A. 顾客的需要 B. 工人的培训 C. 设备的购置 D. 工艺的改进

案例二 逐渐巩固了领导地位的首席执行官

土星电脑公司和美国硅谷的许多高科技公司一样，以火箭般的速度发展，但也面临着来自东海岸大公司的激烈竞争。公司刚开张时，一切都像闹着玩似的，高层管理人员穿着 T 恤衫和牛仔裤来上班，谁也分不清他们与普通员工有什么区别。然而当公司财务上出现了困境，局面开始有了大改变。原先那个自由派风格的董事会主席虽然留任，但公司聘入了一位新的首席执行官琼斯。琼斯来自一家办事古板的老牌公司，他照章办事，十分传统，与土星公司的风格相去甚远。公司管理人员对他的态度是：看看这个家伙能呆多久？！看来，冲突矛盾是不可避免的了。

第一次公司内部危机发生在新任首席执行官首次召开高层管理会议时，会议定于上午 8 点半开始，可有一个人 9 点钟才跌跌撞撞的进来。西装革履的琼斯眼睛瞪着那个迟到的人，对大家说：“我再说一次，本公司所有的日常公事要准时开始，你们中间谁做不到，今天下午 5 点之前向我递交辞职报告。从现在开始到我更好地了解你们的那一天，你们的一切疑虑我都担待着。你们应该忘掉过去的那一套，从今以后，就是我和你们一起干了。”到下午 5 点，十名高层管理人员只有两名辞职。

此后一个月里，公司发生了一些重大变化。琼斯颁布了几项指令性政策，使已有的工作程序改弦易辙。从一开始起，他三番五次的告诫公司副总经理威廉，一切重大事务向下传达之前必须由他审批。他抱怨下面的研究、设计、生产和销售等部门之间缺乏合作。在这些面临着挑战的关键领域，土星公司一直没能形成统一的战略。

订 装 线

学号 姓名 班级

XXX学院课程考试试卷

琼斯还命令全面复审公司的福利待遇制度，然后将全体高层管理人员的工资消减 15%，这引起公司一些高层管理人员向他提出辞职。研究部主任这样认为：“我不喜欢这里的一切，但我不想马上走，开发电脑打败 IBM 对我来说具有挑战性。”生产部经理也是个不满琼斯做法的人，可他的一番话颇令人惊讶：“我不能说我很喜欢琼斯，不过至少他给我那个部门设立的目标能够达到。当我们圆满完成任务时，琼斯是第一个感谢和表扬我们干得棒的人。”

事态发展的另一方面是，采购部经理牢骚满腹。他说：“琼斯要我把原料成本消减 15%，他还拿着一根胡萝卜来引诱我，说假如我能做到的话就给我油水丰厚的年终奖。但干这个活简直就不可能，从现在起，我另找出路。”

但琼斯对霍普金斯的态度却令人不解。霍普金斯是负责销售的副经理，被人称为“爱哭的孩子”。以前，他每天都到首席执行官的办公室去抱怨和指责其他部门。琼斯采取的办法是，让他在门外静等，冷一冷他的双脚；见了他也不理会其抱怨，直接谈公司在销售上存在的问题。过了不多久，霍普金斯开始更多跑基层而不是琼斯的办公室了。

随着时间的流逝，土星公司在琼斯的领导下恢复了元气。公司管理人员普遍承认琼斯对计算机领域了如指掌，对各项业务的决策无懈可击。琼斯也渐渐的放松了控制，开始让设计和研究部门更放手地去做事。然而，对生产和采购部门，他仍然勒紧缰绳。土星公司内再也听不到关于琼斯去留的流言蜚语了。人们对它形成了这样的评价：琼斯不是那种对这里很了解的人，但它确实令我们上了轨道。

根据案例所提供的情况，请回答下列问题：（每题只有一个正确答案，每题 1 分共 12 分）

1. 琼斯进入土星公司时所采取的领导方式和留任的董事会主席的领导方式（ ）。

- A. 同是民主式的
- B. 分别是民主式和放任式的
- C. 分别是专制式和放任式的
- D. 分别是专制式和民主式的

2. 土星公司执行班子的最高负责人应该是（ ）。

- A. 留任的董事会主席
- B. 首席执行官琼斯
- C. 副总经理威廉
- D. 职位上空缺的总经理

3. 土星公司的组织结构设计是（ ）。

- A. 职能结构
- B. 简单结构
- C. 事业部结构
- D. 子公司结构

4. 土星公司中经过琼斯审批的重大决策的传递方式是（ ）。

- A. 下行沟通
- B. 上行沟通
- C. 横向沟通
- D. 斜向沟通

5. 公司一些高层经理人员因为工资被削减而提出辞职。按照双因素理论，工资属于（ ）。

- A. 任务因素
- B. 关系因素
- C. 保健因素
- D. 激励因素

6. 研究部主任的话反映他当前的需要属于（ ）。

- A. 安全需要
- B. 尊重需要
- C. 自我实现需要
- D. 社会需要

7. 琼斯肯定生产部工作干得棒，采取这种激励措施是出于（ ）。

- A. 社交方面的需要
- B. 权力上的需要
- C. 成就上的需要
- D. 生理上的需要

8. 生产部经理愿意留下跟着琼斯干，而采购部经理却想离职，对其原因的下列分析哪个是正确的？（ ）

- A. 琼斯允诺的物质奖励不被采购部经理所看重，而生产部经理刚好看重所提供的精神激励
- B. 采购部经理对琼斯的允诺持不信任态度，认为即使将成本降下来，琼斯也不会兑现奖金
- C. 以期望理论来分析，采购部经理和生产部经理对琼斯向他们提供的激励的效价很不相同
- D. 采购部经理和生产部经理对取得满意的工作绩效的期望值很不一样

9. 琼斯对销售经理霍金采取的激励方式是（ ）。

- A. 正强化
- B. 惩罚
- C. 自然消退
- D. 负强化

10. 琼斯以其对各项业务的无懈可击的决策赢得了公司员工的尊敬，这是来自于哪一方面的影响力？（ ）

- A. 法定权力
- B. 奖励和强制权力
- C. 个人影响力
- D. 专家权力

11. 琼斯对研究部门和生产部门各自采取了何种领导方式？（ ）

- A. 关系型和任务型
- B. 任务型和关系型
- C. 专制式和民主式
- D. 民主式和放任式

12. 土星电脑公司各方面工作走上正轨后，适应电脑市场多变和激烈竞争的形势，琼斯的领导方

式将变为()。

- A.完全关系型的
- B.完全任务型的
- C.以关系型为主,在某些场合也不放弃使用任务型的领导方式
- D.以任务型为主,在个别场合配之以关系型的领导方式

DocApp

订

装

线

班级 姓名 学号