

管理学原理试题

课程代码:00054

请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

选择题部分

注意事项:

1. 答题前,考生务必将自己的考试课程名称、姓名、准考证号用黑色字迹的签字笔或钢笔填写在答题纸规定的位置上。
2. 每小题选出答案后,用 2B 铅笔把答题纸上对应题目的答案标号涂黑。如需改动,用橡皮擦干净后,再选涂其他答案标号。不能答在试题卷上。

一、单项选择题(本大题共 15 小题,每小题 1 分,共 15 分)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1. 依据管理者角色理论,挂名首脑属于
A. 人际角色
B. 信息角色
C. 资源分配者
D. 谈判者
2. 梅奥领导的霍桑试验得出了生产效率的高低主要取决于工人的态度等一系列结论,并在此基础上创立了
A. 古典管理理论
B. 人际关系理论
C. 决策理论
D. 系统管理理论
3. 人口规模、年龄结构、种族结构、人口流动性等因素属于组织环境中的
A. 政治因素
B. 经济因素
C. 社会因素
D. 技术因素
4. 任何组织的文化都有其鲜明个性,这反映了组织文化的
A. 客观性
B. 独特性
C. 相对稳定性
D. 继承融合性
5. 正确的决策需要统筹兼顾、全面安排,平衡协调发展,这体现的是决策的哪个原则?
A. 信息原则
B. 预测原则
C. 可行性原则
D. 系统原则

6. 鼓励创新思维的群体决策方法是
- A. 头脑风暴法
B. 名义群体法
C. 德尔菲法
D. 电子会议
7. 用数字表示的计划是
- A. 预算
B. 规划
C. 宗旨
D. 程序
8. M公司是一家生产和销售办公用品的小型企业，设有生产、销售、财务、人事等部门，实行集权管理。该公司的组织结构属于
- A. 直线制
B. 直线职能制
C. 事业部制
D. 矩阵制
9. 相对于外部招聘而言，内部提升的优点是
- A. 来源广泛，选择余地大
B. 不会产生不满情绪
C. 更快地胜任工作
D. 为组织带来新的观念
10. 组织变革的内容不包括
- A. 人员变革
B. 结构变革
C. 技术变革
D. 外部环境变革
11. 根据管理方格理论，领导者既不关心生产，也不关心职工的领导方式是
- A. 1.1型
B. 9.1型
C. 1.9型
D. 5.5型
12. 根据麦克莱兰的成就需要理论，人们对影响力和控制力的向往属于
- A. 成就需要
B. 权力需要
C. 社交需要
D. 生存需要
13. 在沟通过程中，沟通双方要善于换位思考，站在对方的立场考虑问题。这体现了沟通的
- A. 尊重原则
B. 相容原则
C. 理解原则
D. 例外原则
14. Y公司的生产部主管认为原材料质量存在问题，向采购部主管提出改进建议。依据沟通的分类，这属于
- A. 上行沟通
B. 下行沟通
C. 平行沟通
D. 斜向沟通

15. “亡羊补牢，为时未晚”反映了哪一种控制类型的效果？

- A. 现场控制
- B. 中期控制
- C. 前馈控制
- D. 反馈控制

二、多项选择题（本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分）

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的，请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑。错涂、多涂、少涂或未涂均无分。

16. 古典管理理论主要是由以下哪几个学派构成的？

- A. 科学管理理论
- B. 一般管理理论
- C. 行政组织理论
- D. 行为科学理论
- E. 决策理论

17. 按照决策的性质，决策可分为

- A. 程序化决策
- B. 非程序化决策
- C. 战略决策
- D. 战术决策
- E. 业务决策

18. 目标管理的特点是

- A. 员工参与管理
- B. 以自我管理为中心
- C. 强调自我评价
- D. 重视成果
- E. 鼓励他人监督

19. 组织变革的内部动因包括

- A. 战略的调整
- B. 环境资源的变化
- C. 员工受教育程度的提高
- D. 组织规模和范围扩大
- E. 设备引进与技术的变化

20. 美国心理学家马斯洛认为人的需求是以层次的形式出现的，它们包括

- A. 生理需要
- B. 安全需要
- C. 社交需要
- D. 尊重需要
- E. 自我实现需要

非选择题部分

注意事项：

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上,不能答在试题卷上。

三、判断说明题(本大题共5小题,每小题3分,共15分)

判断正确与否,正确的不需说明理由,错误的需说明理由。

21. 管理就是为了实现组织中个人目标的活动。
22. PEST分析法是分析企业一般环境的方法。
23. 西蒙提出的决策标准是“最优标准”。
24. “人尽其才,物尽其用”这句话反映了人员配备的因事择人原则。
25. 沟通双方只有形成协议、达成共识才是一次有效的沟通。

四、简答题(本大题共4小题,每小题5分,共20分)

26. 简述管理道德的特征。
27. 计划的内容包括哪些方面?
28. 简述激励的原则。
29. 简述控制与其他管理职能的关系。

五、论述题(本题10分)

30. 请联系实际,举例说明管理的必要性。

六、案例分析题(本大题共2小题,每小题15分,共30分)

31. 金果公司是一家种植、加工、存储和销售荔枝、桂圆两种水果的小型企业,经理石瑞既管种植加工,又管销售,是一个全能型的管理者。经过多年的发展,公司积累了水果种植、存储、运输和销售的经验,已经具备向海内外提供高质量水果的规模。为了满足迅速扩大的海内外市场需求,公司招聘了大批工作人员,并安排经验丰富的销售人员走访各地的水果批发商和零售商,开展市场调研工作。随着人员的增多和业务量的扩大,公司增加了相应的管理人员,但由于企业内部管理没有及时调整,逐渐出现了命令不统一、反应缓慢、效率低下等问题。石经理意识到,公司需要通过完善组织结构,加强管理,以解决现有问题。于是,石经理向专业咨询公司求教,咨询人员经过调查发现,该公司尽管发展了多年,但公司内部一直沿袭着家族化的管理方式,未能形成规范的组织

结构,缺乏必要的分工协作,内部人员的职责分工也不清晰……。鉴于这种情况,咨询人员对公司进行了组织设计,依据现代组织管理原理,划分了管理职能部门和业务部门,进一步明确了种植加工部、销售部、仓储部、财务部等部门的职责与权限,完善了公司内部分工协作体系,健全了组织结构,并针对公司多年的管理实践,仍然采用经理集权管理的体制。

问题:

- (1) 什么是组织结构? 组织的类型有哪些?
- (2) 咨询公司设计的组织结构类型是哪一种? 其优缺点有哪些?

32. 案例:

康泰互助公司是一家大型保险公司,总部员工 5000 多人。该公司的保单部拥有 25 名员工,年龄分布在 19-55 岁,平均 25 岁,大部分人只有高中学历。这些员工有的刚来公司不久,有的工作 10 多年,也有的工作 20 多年马上面临退休。在对待工作上,员工有着不同的态度,如有的主动性、责任心均很强,有的则缺少进取心,需要部门领导不断督促,才能完成工作。由于该部门工作具有高度的程序化,对员工的责任感要求很高,丝毫不能出现差错,为此,提高员工的责任感就成为部门领导者的重要任务。

李欣是该部门的领导,她为人和善,业绩突出,是从保单员开始,一步步上升为部门主管的,具有丰富的工作经验。年底李欣退休,需要有新的人员接替她的工作。由于保单部员工年龄跨度大,学历层次低,管理起来比较困难,李欣特意向公司推荐了在某大型保险公司工作过 2 年、有着一定管理能力的苏梅。苏梅是国内名牌大学人力资源管理专业毕业的硕士,自信上进,在读研期间曾在保单部实习,熟悉保单部的工作,了解公司的文化,善于沟通,与大多数员工关系较好,是比较合适的主管人选。公司最终采纳了李欣的建议,聘任了苏梅。苏梅准备以积极的心态开始她的职业生涯。

问题:

- (1) 依据领导特质理论,苏梅具备了哪些领导者的特质?
- (2) 依据人性假设理论,试分析保单部员工的人性特点,并提出管理建议。