

# 管理学精品课程

2017年12月15日 14:00:00  
2017年12月15日 14:00:00  
2017年12月15日 14:00:00  
2017年12月15日 14:00:00  
2017年12月15日 14:00:00

## 最新公告

- 欢迎各位学生登陆疑难解答
- 扬州大学管理学精品课程网

管理学精品课程：网站首页 >> 试题集锦 >> 全真试题

## 全真试题

### 《管理学》试卷(B)

一、名词解释并简要分析关系（共5题，每题4分，计20分）

- 1、集权与分权
- 2、风险型决策与不确定型决策
- 3、直线关系与参谋关系
- 4、领导者与管理者

二、单项选择题（共15题，每题1分，计15分）

- 5、下列非正式组织的作用中，哪一种是对组织管理工作最不利的？（ ）  
A、不同正式组织的成员集中于同一非正式组织中；  
B、在非正式组织中传播小道消息；  
C、非正式组织间有明显的竞争关系；  
D、非正式组织中的核心人物具有相同或大于正式组织领导的影响力和号召力。
- 6、某公司不同品牌产品由不同部门生产和销售，请问该公司是按什么方式划分组织部门的？（ ）  
A、企业职能 B、顾客特点 C、不同产品 D、不同区域
- 7、在管理方格图中，9.9型表示：（ ）  
A、贫乏型 B、任务型 C、俱乐部型 D、战斗集体型
- 8、下面哪一个答案关于过分集权的不足是错误的？（ ）  
A、降低决策执行的效率 B、降低决策的质量  
C、降低组织的适应能力 D、降低职工的热情
- 9、按照双因素激励理论，下述哪一个因素属于激励因素：（ ）  
A、奖金 B、上下级关系  
C、工作内容的吸引力 D、工作的保障
- 10、在组织中，直线与参谋两类不同的职权在确保企业有效运行上存在着以下哪种关系？（ ）  
A、领导与被领导 B、一般协作同事  
C、负直接责任与协助服务 D、命令与服从
- 11、某公司总经理安排其助手去洽谈一个重要的工程项目合同，结果由于其助手工作中的考虑欠周全，致使合同最终被另一家公司接走。由于此合同对公司经营关系重大，董事会在讨论其中的失误的责任时，存在以下几种说法，你认为哪一种说法最为合理？（ ）  
A、总经理至少应该承担领导用人不当与督促检查失职的责任；  
B、总经理的助手既然承接了该谈判的任务，就应对谈判承担完全的责任；  
C、若总经理助手又进一步将任务委托给其下属，则也可不必承担谈判失败的责任；  
D、公司总经理已将此事委托给助手，所以，对谈判的失败完全没有责任。
- 12、根据马斯洛的需要层次理论，可得如下结论：（ ）  
A、对于具体的个人来说，其行为主要受主导需求的影响；  
B、越是低层次的需求，其对于人们行为所能产生的影响也越大；  
C、任何人都具有五种不同层次的需求，而且各层次的需求强度相等；  
D、层次越高的需求，其对于人们行为所能产生的影响也越大。

- 13、决策是工作和日常生活中经常要进行的活动，但人们对其含义的理解不尽相同，你认为以下哪种理解较完整？（ ）  
A、出主意 B、拿主意  
C、既出主意又拿主意 D、评价各种主意

- 14、某合资企业刚成立不久，该企业引进了世界一流的设备，并招收了一大批的专业人才，可谓人才济济、兵强马壮。然而，该企业的

## 辅导答疑 | 用户登录

用户名:

密码:

 教学内容  
JIAOXUE NEIRONG

 课程建设规划  
KECHENG JIANSHE

 课程改革  
KECHENG GAIGE

### 友情连接

经营业绩却一直不佳，职工的工作积极性普遍不高，并且连续发生管理人员和技术人员辞职的事件。从管理的角度看，你认为该企业最有可能在哪一方面存在问题：（ ）  
A、计划职能 B、组织职能 C、领导职能 D、控制职能

15、有人说，在管理中经常是“外行领导内行”，这在一定程度上说明了：（ ）  
A、对于管理者来说，人际技能比技术技能更重要；  
B、对于管理者来说，技术技能比人际技能更重要；  
C、对于管理者来说，概念技能比技术技能更重要；  
D、对于管理者来说，概念技能比人际技能更重要。

16、管理幅度是指主管人员：（ ）  
A、直接而有效地指挥和管理下级部门的数量  
B、直接而有效地指挥和管理下属的数量  
C、指挥和管理的全部下属的数量  
D、职责与权力的范围

17、在行动或工作之前预先拟订组织目标和行动方案是管理的：（ ）  
A、计划职能 B、组织职能 C、领导职能 D、控制职能

18、管理层次少而管理幅度大的扁平式组织结构的优点是：（ ）  
A、管理严密 B、分工明确  
C、上下级易于协调 D、信息纵向流通快，管理费用低

19、保证组织有效运行的首要职权是：（ ）  
A、直线职权 B、参谋职权 C、临时授权 D、都是

三、问答题（共7题，每题5分，计35分）

20、简述组织制度化管理的必要性和这种制度存在的问题。

21、简要分析组织采取集权的倾向的原因及过分集权的弊端。

22、什么是目标管理？目标管理的基本特征是什么？

23、简述非正式组织对正式组织的影响。

24、简述期望理论的主要观点，并谈谈你的认识。

四、案例分析题（共2题，每题8分，计16分）

（一）“一家人”管理制度

北京“雪花”是我国最早从事冰箱生产的企业之一，在遇到困境之后，曾经与美国“惠而普”公司合资，合资之后美方在公司实行了“一家人”的管理制度，即给予员工高待遇，如出差规定必须乘飞机，住三星级饭店等。期望职工给予企业高回报。但是，“一家人”管理制度实行的结果不理想，员工并没有将企业当作自己的家一样来努力工作。最后美方不得不在经历了严重的亏损之后退出了合资。问题：

25、你认为“一家人”管理制度失败的原因是什么？（4分）

26、从系统的角度看，“一家人”管理制度的实施需要哪些先决条件？为什么？（4分）

（二）保罗的领导方式

保罗在1971年从美国中西部的一所名牌大学拿到会计专业的学士学位后，到一家大型的会计师事务所的芝加哥办事处工作，从此开始了他的职业生涯。9年后，他成了该公司的一名最年轻的合伙人。公司执行委员会发现了他的领导潜能和进取心，遂在1983年指派他到纽约的郊区开办了一个新的办事处。其工作最主要的是审计，这就要求有关人员具有高度的判断力和自我控制能力。

尽管保罗相当以任务为导向，但他采取了一种民主的领导方式。他主张工作人员之间要以名字直接称呼，并鼓励下属人员参与决策制定。对长期的目标，每个人都很了解，但实现这些目标的方法却是相当不明确的。

办事处发展得很快。到1988年，专业人员达到了30名。保罗被认为是一位很成功的领导者和管理人员。1989年，保罗被提升为达拉斯的经营合伙人。他采取了使得他在纽约取得显著成效的富有进取心的管理方式。他马上更换了几乎全部的25名专业人员，并制定了短期和长期的客户开发计划。

为了保证有足够数量的员工来处理预期增加的业务，保罗新招聘了不少专业人员，并很快增加到了约40余人。然而，在纽约取得显著成效的管理方式并没有在达拉斯取得成效，办事处在一年内就丢掉了两个最好的客户。保罗马上认识到办事处的人员太多了，因此决定解雇关一年刚招进来的12名员工。他相信挫折是暂时的，因而仍继续采取他的策略。在此后的几个月里又新雇了6名专业人员，以适应预期增加的工作量。然而预期的新业务并没有接下来，所以又重新缩减了职工队伍。

随着这两次裁员，留下来的员工感到工作没有保障，并开始怀疑保罗领导能力。公司的执行委员会了解到这些问题后，将保罗调到了新泽西的一个办事处。在那里，他的领导方式仍显示了良好的效果。问题：

27、保罗在纽约取得成功的策略，为什么在达拉斯没有成功？（8分）

五、论述题（共1题，每题14分，计14分）

28、结合你所看到的、听到的、或者是你体验到的，运用所学的知识谈谈作为一个企业领导者应当具备哪些素质？

【打印此页】 【顶部】 【关闭】