

2010 年河南省普通高等学校

选拔优秀专科毕业生进入本科阶段学习考试

管 理 学

题 号	一	二	三	四	五	六	总 分
分 值	60	10	10	30	24	16	150

注意事项:

答题前,考生务必将自己的姓名、考场号、座位号、考生号填写在答题卡上。
本试卷的试题答案必须答在答题卡上,答在试卷上无效。

一、选择题 (每小题 2 分, 共 60 分)

在每小题的四个备选答案中选出一个正确答案,用铅笔把答题卡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。

1. 以下哪个要点不属于泰罗的科学管理理论内容
A. 工作定额 B. 标准化 C. 合理报酬 D. 计划与执行相分离
2. 在管理中经常是“外行领导内行”,这在一定程度上表明对管理者来说
A. 人际技能比技术技能更重要 B. 技术技能比人际技能更重要
C. 概念技能比技术技能更重要 D. 概念技能比人际技能更重要
3. 古代范蠡提出“旱则资舟,水则资车”,这句话蕴含的管理职能是
A. 计划 B. 执行 C. 控制 D. 协调
4. 某跨国公司在世界许多国家和地区拥有分支机构,该公司的组织结构应按以下哪个标准设立
A. 产品因素 B. 职能因素 C. 地区因素 D. 顾客因素
5. 下列技术类型中,集权程度比较高的是
A. 单件小批量生产 B. 大批量生产 C. 连续生产 D. 间断生产
6. 企业通过加强市场营销,提高现有产品在现有市场上的市场份额属于
A. 市场开发 B. 市场渗透 C. 产品开发 D. 多角化经营
7. 下列关于企业文化的精神层、制度层和物质层的关系,正确的是
A. 物质层规范和制约着精神层和制度层
B. 制度层是企业文化的外在表现
C. 精神层是物质层和制度层的内涵
D. 制度层是物质层和精神层的载体
8. “干学结合才能真正领悟管理的真谛”,这句话说明管理学是一门
A. 不精确的科学 B. 综合性很强的科学
C. 发展中的科学 D. 实践性很强的科学

9. 下列情况下, 适合使用单向沟通的是
A. 时间比较充裕, 但问题比较复杂
B. 下属不易接受解决问题的方案
C. 上级缺乏处理负反馈的能力, 容易感情用事
D. 下属能对解决问题提供有价值的信息和建议
10. 计划工作应当是
A. 基层员工的工作 B. 组织内普遍性的工作
C. 计划人员的工作 D. 高层管理人员的工作
11. 下列选项不属于企业基本价值活动的是
A. 生产作业 B. 内部后勤
C. 外部后勤 D. 人力资源管理
12. 下列选项中不能作为检验企业核心能力的因素是
A. 物理资产 B. 用户价值
C. 独特性 D. 延展性
13. 采用函询调查的方式向专家征询意见的方法是
A. 头脑风暴法 B. 德尔非法
C. 名义群体法 D. 决策树法
14. 下面关于分权和授权的观点不正确的是
A. 分权的途径有制度分权与授权 B. 授权是将权力委任给某个下属
C. 长期的授权可能制度化 D. 制度分权是将权力分配给某个下属
15. 以下关于非正式沟通的选项错误的是
A. 信息交流速度快 B. 信息容易失真
C. 信息较为准确 D. 沟通效率较高
16. 通过对产成品抽检来监控产品质量, 这属于
A. 事前控制 B. 过程控制
C. 事中控制 D. 事后控制
17. 管理方格理论中, 表示领导者只重视任务效果而不重视下属的发展和士气的领导方式是
A. 团队型 B. 任务型 C. 贫乏型 D. 俱乐部型
18. 大多数人都做出正确决策的能力而不仅仅管理者才具备这一能力, 这一观点出自
A. 期望理论 B. X 理论 C. Y 理论 D. 超 Y 理论
19. 下面选项不是影响管理幅度设计因素的是
A. 工作能力 B. 工作内容
C. 工作条件 D. 工作报酬
20. 正式组织与非正式组织共生共存是组织的天然属性, 从这两种组织的本质出发, 使非正式组织和正式组织有机配合, 就是使组织成员的
A. 心理和信息顺利沟通
B. 心理构建正确的组织文化
C. 性格、习惯和兴趣配合到同一部门
D. 情感心理感性与组织的目标任务理性结合
21. 变革过程中的行为转换阶段是组织变革的什么阶段
A. 解冻阶段 B. 变革阶段
C. 再冻结阶段 D. 强化阶段
22. 决策人在决策时系统考虑实证和规范两方面因素, 这属于
A. 道德的权利观 B. 道德的功利观
C. 公平理论道德观 D. 综合社会契约理论观

23. 在非德勒模型中, 下列哪种情况属于较好的领导环境
- 人际关系差, 工作结构复杂, 职位权力强
 - 人际关系差, 工作结构简单, 职位权力强
 - 人际关系好, 工作结构复杂, 职位权力弱
 - 人际关系好, 工作结构简单, 职位权力强
24. 下面关于政策、程序和规则的说法不正确的是
- 规则没有酌情处理的余地
 - 政策有酌情处理的余地
 - 规则通常是最简单形式的政策
 - 实践工作中程序常表现为规章制度
25. 下面关于动态网络型结构的说法不正确的是
- 组织结构更具弹性
 - 职能部门健全
 - 组织结构可控性差
 - 能有效发挥核心业务专长
26. 美国管理学家甘特主张实行的工资制是
- 累进计件工资制
 - 计件奖励工资制
 - 超额计件工资制
 - 差别计件工资制
27. 组织内部提升和外部招聘各有利弊, 在什么情况下适合采用内部提升的方式
- 选拔关键性的主管人员时
 - 需要对公司战略进行重大修改时
 - 组织有持续发展的既定战略时
 - 以上情况都不适宜
28. 内部审计有助于推行
- 集权化管理
 - 分权化管理
 - 集权化管理和分权化管理并重
 - 以上都不对
29. 组织内部门技术越是非常规化, 高效的组织对组织集权化程度和组织结构的要求分别是
- 高 机械式
 - 低 机械式
 - 低 有机式
 - 高 有机式
30. 工作多变性较大同时可分析性较大, 工作需要依靠知识和能力并按照公式化、程序化方式操作的部门技术是哪一种类型技术
- 常规模型
 - 非常规模型
 - 工艺型
 - 工程型
- 二、判断题 (每小题 1 分, 共 10 分)
- 你认为正确的在答题卡相应的题后括号内划“√”, 反之划“×”。
- 一般来讲双向沟通的噪音比单向沟通要小。
 - 组织工作流程再造的根本目标是提高顾客满意度。
 - 领导的核心在权力。
 - 管理方法中行政方法的本质是服务。
 - 标杆控制的心理学基础在于人的成就动机导向。
 - 在不同的组织结构中, 管理者在时间、竞争和成本方面的压力不同, 压力越大, 越有可能降低伦理标准。
 - 预算按内容划分可分为经营预算、投资预算和税务预算。
 - 企业开发新产品的决策属于程序化决策。
 - 公平理论认为报酬的相对价值比绝对价值更重要。
 - 平衡积分卡的控制指标由财务、顾客、内外部经营过程以及学习和成长四个方面构成。
- 三、填空题 (每小题 1 分, 共 10 分)
41. 亨利·明茨伯格认为管理者扮演的角色类型有: _____、信息角色和决策角色。
42. 根据_____分析法, 每个企业都是设计、生产、营销、交货以及对产品起辅助作用的各种价值活动的集合。

43. 领导行为四分图的两个维度是定规维度和_____。
44. 经营单位组合分析法综合考虑的因素是_____和该经营单位在市场上的相对竞争地位。
45. 领导生命周期理论中, 成熟度包括心理成熟度和_____两个方面。
46. 职权分三种形式: 直线职权、_____和职能职权。
47. 根据环境因素的可控程度, 决策分三大类: 确定型决策、_____和不确定型决策。
48. 在双因素理论中, 与工作的外部环境有关的因素为_____。
49. 一般信息系统包括五个基本要素: 输入、处理、输出、_____和控制。
50. 正式沟通有五种基本形态: 链式、环式、Y 式、轮式和_____。
- 四、简答题 (每小题 6 分, 共 30 分)
51. 简述梅奥人际关系学说的主要内容。
52. 简述网络计划技术的优点。
53. 产品部门化的特点有哪些?
54. 强化理论的主要内容是什么?
55. 简述冲突管理的有效方式。
- 五、论述题 (每小题 12 分, 共 24 分)
56. 试析马斯洛需要层次理论的主要观点, 对管理者有何启示?
57. 在绩效管理过程中, 人们较常使用的一种方法是目标管理, 试述目标管理及其主要内容, 制定目标时应注意哪些问题?

- 六、案例分析题 (每小题 8 分, 共 16 分)
- 国内某知名品牌饮料是广东某企业研发的一款产品, 自 20 世纪 80 年代中期产品投入市场后, 由于市场定位准确、营销渠道通畅, 加上广告宣传及一系列公关活动, 该产品一度成为国内可以与可口可乐和百事可乐齐名的知名饮料品牌。
- 在随后的近二十年间, 经过全体员工共同努力, 企业进入快速发展的道路。随着饮料行业竞争的不断加剧, 从 2004 年起企业开始走下坡路, 期间企业进行了改制, 但几年间股权结构几度变更。随着股权结构的变化, 公司高层不断更迭, 新的领导团队均对企业的战略规划、人事计划等做出重大调整, 如在人事方面, 新团队均把前团队的中高层管理人员撤换或调离, 任用自己信任的人; 在战略方面盲目扩张, 采用兼并、收购等方式进入白酒行业、调味品行业, 甚至一度欲进军房地产行业。但事实证明, 进入不擅长的领域给企业带来了过亿的损失, 使企业本已周转困难的资金雪上加霜。该企业在产品开发方面, 主打产品经过近二十年的发展, 已进入衰退期, 但新产品开发滞后, 新开发的两款饮料由于仓促进入市场, 导致市场口碑差、销量低而退出市场, 大量积压的原材料和产成品几乎拖垮整个企业。2007 年企业控股股东再度易手, 新的管理团队接管该企业, 新上任的领导提出保持稳定发展的举措, 下令停产整顿, 以重塑产品和企业形象, 但几经反复, 职工人心涣散, 已丧失了对企业的信心 and 希望, 部分职工开始另谋出路, 停产也使经销商顾虑重重, 纷纷要求企业打货或退款。尽管该团队做出许多努力, 仍难挽回败局。
- 请结合案例分析以下问题:
58. 用管理职能理论阐述“组织内部的事向管理要”。
59. 用组织环境理论阐述“组织外部的事向市场要”。