

2009

一、 单项选择

- 1、从发生的时间顺序看，下列四种管理职能的排列方式，哪一种更符合逻辑？（ ）
A 计划、控制、组织、领导 B 计划、领导、组织、控制
C 计划、组织、控制、领导 D 计划、组织、领导、控制
- 2、在历史上第一次使管理从经验上升为科学的是（ ）
A 科学管理理论 B 管理学科理论 C 一般管理理论 D 行为科学理论
- 3、在法约尔提出的管理的十四项原则中，有一项“等级与跳板”原则，关于这一原则可以作出如下的解释（ ）
A 管理的信息传递，严格按上、下级顺序进行
B 强调管理信息传递，存在跳跃式过程，不一定按固定模式
C 为避免管理信息纵向逐级传递可能产生的信息延迟，在横向各部门间，可以通过架桥的方式建立各种信息渠道
D 以上观点都正确
- 4、在现代管理理论中，决策理论学派的代表人物是（ ）
A 韦伯 B 孔茨 C 巴纳德 D 西蒙
- 5、小王是华奥投资公司的一名职员，在他近日向公司提交的一份关于华奥投资公司准备对一家保龄球俱乐部投资的可行性报告中，他分析了一下各种因素，你认为哪一因素对该项目的未来发展前景最无关联影响？（ ）
A 市场上对保龄球运动的重视程度 B 初步选定的供应商生产的保龄球的质量水平
C 政府对公共娱乐运动项目的管理政策 D 其他娱乐运动项目对保龄球运动的替代作用
- 6、中华商务中心是一家合资企业，以物业经营为主要业务。目前有写字楼租户 272 家，公寓租户 426 家，商户租户 106 家。公司在总经理下设有物业部、市场部、财务部、人事部、公关部、业务发展部等部门。物业部内部的组织结构分别采取了何种部门化或部门划分形式？（ ）
A 职能部门化合顾客部门化 B 顾客部门化合职能部门化
C 均为职能部门化 D 均为顾客部门化
- 7、支持组织集权的正当理由是（ ）
A 提高组织的适应能力 B 提高组织成员的工作热情
C 维护政策的统一性与提高行政效率 D 提高组织决策质量
- 8、费光广告公司是一家大型广告公司，业务包括广告策划、制定和发行。考虑到一个电视广告设计至少要经过创意、文案、导演、美工、音乐合成、制作等专业的合作才能完成，下列何种组织结构能最好地支持费光公司的业务要求？（ ）
A 直线制 B 职能制 C 矩阵制 D 事业部制
- 9、在组织中，直线人员与参谋人员工作不协调、发生矛盾的直接原因呢可能是（ ）
A 参谋人员设置过多，工作效率低 B 参谋人员越权，破坏了统一指挥原则
C 直线人员不注意发挥参谋人员的作用，使其形同虚设 D B 或 C
- 10、下面对马斯洛的需求层次理论的描述中，不正确的是哪一项？（ ）
A 人的需要可以分为 5 个层次 B 人的需求是由低到高逐级向上发展的
C 人在某个低层次的需要得到完全满足时，才会关注更高一级的需要
D 人在某个阶段，通常有一个主导需要，可以针对这个主导需要对他进行激励
- 11、高级工程师李华在一家研究所工作，该所拥有一流的研究条件。根据双因素理论，你认为下列哪一种措施最能对李华的工作起到激励作用（ ）
A 给李华配备性能更为先进的个人电脑 B 调整工资水平和福利措施

C 以上各条件都起不到激励作用

D 调整设计工作流程,使李华可以完成完整的产品设计,而不是总重复做局部设计

12、从期望理论中,我们得到的最重要的启示是()

A 目标效价高低是激励是否有效地关键

B 期望概率的高低是激励是否有效地关键

C 存在着负效价,应引起领导者注意

D 应把目标效价和期望概率进行优化组合

13、你手下一名工人操作一台噪声很大的设备但没有戴耳机,违反了公司的安全条例。工人本身也因强烈噪音很痛苦。这件事情,你有两种处理办法:一是提醒他,让他戴上耳塞试试。果真,戴上耳塞后,这位工人感到噪音消失了,于是自觉执行公司的安全条例。二是对这位工人说:“你不戴耳塞,违反了公司的安全条例,我责令你停职三天,回去反省一下这些安全措施多重要!”以上两种处理办法:()

A 分别是正强化和负强化

B 分别是负强化和惩罚

C 都是负强化

D 都是惩罚

14、费德勒的权变领导理论认为,如果一名领导者处在中等程度有利于和中等程度不利的领导环境中,采取()领导方式将是最为有效地

A 以任务为中心

B 以人际关系为中心

C 专制型

D 民主型

15、根据卡曼的“领导生命周期理论”,对于高度成熟的下属,应采取()领导风格

A 高工作、高关系

B 低工作、低关系

C 高工作、低关系

D 低工作、高关系

16、康体制药公司去年从全国各地招聘了一批刚从医学院毕业的大学生,其中包括贾兵。贾兵在河南地区负责销售工作,工作十分努力,但是,一年下来,他所分管的河南地区的销售业绩就是上不去,同时,他本人也承认河南地区的销售潜力很大,面对这种情况,你作为销售部的经理,应采取哪种最有利的办法?()

A 郑重告诉贾兵,若截止明年上半年仍达不到分配给他的销售指标,就请他另谋高就

B 顺其自然,通过实践探索与经验积累,他会成熟起来的

C 在办公室张贴分布各地区的销售业绩,让每个人明了相互之间的差距

D 派遣一名有经验的销售人员带贾兵走访几家新客户,给他示范销售老手的做法

17、公司产品设计部接受了一项紧急任务,该任务的完成需要进行严密的控制,同时又要争取时间和速度。在这种情况下,最适合采用哪种沟通网络?()

A Y式沟通理论

B 全通道式沟通理论

C 轮式沟通理论

D 环式沟通理论

18、管理控制工作的一般程序是()

A 建立控制标准——分析差异产生原因——采取矫正措施

B 采取矫正措施——分析差异产生原因——建立控制标准

C 建立控制标准——采取矫正措施——分析差异产生原因

D 分析差异产生原因——采取矫正措施——建立控制标准

19、控制工作的哪项原理强调主管人员应只注意重要偏差?()

A 控制关键点

B 直接控制

C 例外情况

D 反映计划要求

20、某建筑工地的包工头王某对其手下的民工采用了一种“胡萝卜加大棒”的管理方法,他常说的口头禅就是“不好好干回家去,干好了下个月多发奖金。”以下错误的是()

A 王某的观点与X理论相符

B 王某的观点与泰勒的理论相符

C 王某的把民工看成经济人

D 王某把民工看成自我实现人

21、组织作为一个系统,一般包括四个重要要素。这四个重要要素是()

①人员与职务

② 目标

③ 信息

④职责与权职

⑤ 结构

⑥ 任务

A①②③④

B②③④⑤

C③④⑤⑥

D①④⑤⑥

22、计划工作的效率性是指()

A 编制计划要快

B 时间和经济性

C 投入与产出比例高

D 计划指标既先进又可行

23、在管理决策中，许多管理人员认为只要选取满意的方案即可，而无须刻意追求最优化的方案，对于这种观点，你认为以下哪种解释最有说服力？（ ）

- A 现实中不存在所谓的最优方案，所以选中的都只是满意方案
- B 现实管理决策中常常由于时间太紧而来不及寻找最优方案
- C 由于管理者对什么事最优决策无法达成共识，只有退而求其次
- D 刻意追求最优方案，常常会由于代价太高而最终得不偿失

24、某君在一百货商店考察，随手翻阅了其规章制度手册，三条特别引起他的注意：我们只售高贵时髦的衣服和各种高级用具；货物售出超过 30 天，不再退还购货款；在退还顾客购货款前，营业员需注意检查退回的货物，然后取得楼层经理的批准

试问这三条规定各自是属于常用计划的哪一种形式？（ ）

- A 都是规则 B 都是政策 C 分别是政策、程序、规则 D 分别是政策、规则、程序

25、事业部制的主要不足在于（ ）

- A 不利于调动下层的积极性 B 不利于灵活调整经营策略
- C 易造成事业部之间无效的内部竞争 D 不利于企业发展壮大

26、根据需要层次理论，下列需要从低到高的排列顺序是（ ）

- ①工作希望得到上司表扬 ②参加校友联谊会 ③稳定的工作
- ④住房和食品的需要 ⑤潜力得到发挥和发展

- A ①②③④⑤ B ③④①②⑤ C ④③②①⑤ D ③④②①⑤

27、领导权变理论认为，对领导方式的选择应取决于（ ）

- A 管理幅度的宽窄 B 管理层次的多少 C 领导环境 D 领导者的素质

28、一家以化学添加剂生产为主的小型民营企业，对其销售员采取了按销售额提成的奖励方法，希望能够借此激励他们努力工作，扩大企业的产品销售。然而，此方法实行一年后，伴随着企业销售额的大幅增加，却出现了销售回款额下降的严重问题。产生这种现象的主要原因在于（ ）

- A 客户的财务状况恶化 B 企业退款力量不足
- C 销售员工作责任心减弱 D 销售考核指标设计有缺陷

29、在群体形成后，由于成员对于地位、规范和角色的形成和发展等问题存在矛盾和冲突，此时的群体处于（ ）

- A 规范阶段 B 执行阶段 C 震荡阶段 D 中止阶段

30、许诺原理中，许诺，所需时间和实现目标可能性三者的关系是（ ）

- A 大、长、大 B 大、长、小 C 大、短、小 D 小、长、小

二、简答题

- 1、简述并分析儒家思想的核心内容
- 2、什么是团队？团队式组织特点及其优缺点
- 3、简述并分析制定计划过程中应遵循的主要原理
- 4、人际关系理论的主要观点有哪些？如何评价人际关系理论
- 5、说明选聘主管人员的途径，及其优缺点
- 6、请画出决策的过程图并说明决策的主要步骤有哪些？

三、论述题

- 1、请论述管理学的六大基本原理
- 2、什么事领导？要提高领导工作的有效性应从哪些方面入手？在美国次贷危机形势下，你认为我国企业的高层领导者应如何提高领导有效性？

四、案例分析题

案例 1、DGL 公司

当炼油设备制造商 DGL 公司聘请李耀明来管理技术服务部时，公司最高管理层向他说明了公司的燃眉之急。在公司里，技术服务部共有本 20 名工程师，他们的工作收入最高，学历最高，但是生产率却最低。公司给李耀明的指示是扭转局面。李耀明召开了一个全体工程师会议他对他们的个人福利待遇表示了极大地关心，并直截了当的问他们：“到底存在什么问题？为什么我们这个部门的经营额这么差？”

员工们毫不犹豫的发了一堆牢骚。“公司雇我们来是当工程师，不是勤杂工。”“我们花了一大堆的时间为高层写愚蠢的报告，一式三份，可是从来没有人去看。”

经过两个小时的讨论，李耀明得出结论，他必须让工程师们不再嘲笑高层领导者。他向工程师们承诺说：“我的工作职责就是不妨碍你们自己好好的工作，但是，我也会让你们不再嘲笑高层管理者。”他要求工程师们每日向他报告，并发布立即生效的命令——每天直接把报告正本交到他的办公室，而不再送往总部。有三周的时间，他的办公室堆满了技术报告。月底的时候，这些报告足有 3 英尺高。在那段时间没有人要求看这些报告。当其他管理者走进他的办公室，看到这些堆积如山的报告时，他们往往问“这都是些什么？”李耀明回答说“技术报告”。但是根本没人要求阅读这些报告。

最后，到了月底时，财务部的一位秘书打电话，要求提供本月的差旅费用报告。李耀明说“明天上午到总裁办公室找我。”

第二天早上，当李耀明推着一小车报告走过技术服务部时，工程师们都欢呼起来了。他们知道摊牌的时候到了。

李耀明走进总裁办公室，将这一大堆的报告放在他的办公桌上。总裁和其他高级管理者一脸的困惑。“这，”李耀明说：“就是技术服务部缺乏生产效率的原因。这些报告是公司每个月要求工程师们写的。他们整个月都放在我的办公桌上，而你们根本没人去看这些报告。我建议，工程师们的时间可以更加有效率的加以利用，我的办公室每月发一份简报就足以满足其他各部门的要求。”

问题：1 李耀明的权利主要有哪些？他采用了什么样的领导风格？

2、根据领导生命周期理论，李耀明是否应该少些参与工程师们的工作？在这种情况下，他将采取何种领导方式？

案例 2 查克·斯通慢的一天

看课本吧