**管理学习题集**

**一、名词解释(本大题共7小题，每小题3分，共21分)**

　　1. 管理

　　2. 目标管理

　　3. 预测

　　4. 决策

　　5. 人员配备

　　6. 激励

　　7. 控制

1、管理是通过计划、组织、控制、激励和领导等环节来协调人力、物力和财力资源，以期更好地达成组织目标的过程。

　 2、目标管理是以目标的设置和分解、目标的实施及完成情况的检查、奖惩为手段，通过员工的自我管理来实现企业的经营目的一种管理方法。

　　3、预测就是根据过去和现在的已知因素，运用已有的知识、经验和科学方法，对未来环境进行预先估计，并对事物未来的发展趋势做出估计和评价。

4、决策是对未来的行为确定目标，并从两个或两个以上的可行方案中，选择一个合理方案的分析判断过程，即多方案择优。

　　5、人员配备，是指对人员进行恰当而有效地选拔、培训和考评，其目的是为了配备合适的人员去充实组织机构中所规定的各项职务，以保证组织活动的正常进行，进而实现组织的既定目标。

　　6、激励是指人类的一种心理状态，它具有加强和激发动机，推动并引导行为指向目标的作用。

7、控制是指接受系统内外的有关信息，按既定的目标对系统进行监督、检查、发现偏差，采取正确的措施使系统按预定的计划运行，或适当的调整计划，以达到预期目的的管理活动。

**二、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选项中只有一个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。

　　1.管理的性质不包括( C )

　　A.二重性 B.科学性 C.理论性 D.艺术性

　　2.人们常说，身体是“三分治七分养”，对于这件事( D)

　　A.反馈控制比前馈控制更重要 B.现场控制比反馈控制更重要

C.反馈控制比现场控制更重要 D.前馈控制比反馈控制更重要

　　3.打电话请供应商来换一台同目前用坏的机器一样的设备，这是设备的简单替换问题，需要的管理技能主要是( B )

　　A. 概念技能和技术技能 B.人际技能和技术技能

C.技术技能 D.人际技能和概念技能

　　4.差别计件工资制是( A )的内容之一。

　　A.泰罗的科学管理理论 B.法约尔的一般管理理论

C.韦伯的行政管理理论 D.现代管理理论

　　5.没有一个固定的信息中心，成员之间总是互相传递信息的是(C )

　　A.园型沟通 B.Y型沟通

C.全通道型沟通 D.轮型沟通

　　6. 根据计划的明确性，可以将计划分为(C )

　　A.长期计划、中期计划和短期计划B.战略性计划和战术性计划

C.具体性计划和指导性计划 D.程序性计划和非程序性计划

　　7.( C )是指企业在计划期内反映有预计现金收支、经营成果和财务状况的预算。

　　A.经营预算 B.投资预算 C.财务预算 D.成本预算

　　8.目标的制定要有一定的高度和难度，这体现了目标的( D )

　　A. 差异性 B.层次性 C. 时间性 D.先进性

　　9.某企业制造并销售单一成品，固定成本总额为60万元，产品售价为每件30元，单位变动成本为10元，该企业的盈亏平衡时的产量为( C )

　　A. 3000 B.2000 C. 30000 D.20000

　　10.按照决策的主体，可以将决策分为( B )

　　A. 长期决策和短期决策 B.个体决策和群体决策

C. 程序化和非程序化决策D.确定型、风险型和不确定型决策

　　11.下列关于管理幅度与管理层次的描述正确的是(A )

　　A.管理幅度与管理层次共同决定组织规模

　　B. 为了保证管理效果，管理幅度越大越好

　　C.当组织规模一定时，管理幅度与管理规模成正比关系

D.管理幅度越窄，管理层次就越多，组织结构就呈扁平型

　　12.如何留住人才、减少人才的流失、发挥人才优势，这体现的是领导艺术中的( C )

　　A.授权艺术 B.决策艺术 C.用人艺术 D.创新艺术

　　13.对应试者进行全面的考核和考察，避免以偏概全，这是指人员招聘和选拔原则中的( A )

　　A.全面考核原则 B.公开招聘原则 C.择优录取原则 D.公平竞争原则

　　14.一个企业的精神文化是指( C )

　　A.厂容厂貌 B.职工风貌 C.沉淀于企业职工心里的意识形态 D.产品形象

　　15.领导生命周期理论是(D )的典型代表

　　A.领导特质理论 B.领导行为理论 C.领导周期理论 D.领导权变理论

**三、多项选择题(本大题共10小题，每小题2分，共20分**)在每小题列出的四个选项中有二至四个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。多选、少选、错选均无分。

　　1.管理者的角色包括( ABD )

　　A.信息传递角色 B.人际关系角色 C.领导者角色 D.决策制定角色

　　2.战略评价就是要保证所选的战略具有( BCD)

　　A.经济性 B.适用性 C.可行性 D.可接受性

　　3.目标的作用有( ABCD )

　　A.导向作用 B.激励作用 C.凝聚作用 D.考核标准

　　4.预测的类型有(ABD )

　　A.社会和政治预测 B.科学与技术预测 C.环境预测 D.经济预测

　　5.控制过程应包括以下几个步骤( ABC )

　　A.确立标准 B.衡量成效 C.纠正偏差 D.改变计划

　　6.激励的作用有( ABD )

　　A.有利于调动和激发员工的积极性

　　B. 有利于将职工的个人目的和企业目标统一起来

　　C.有利于员工利益的实现

D.有利于增强组织的凝聚力，促进组织内部的协调和统一

　　7.组织结构的类型有( BCD )

　　A.直线一体化 B.垂直一体化 C.矩阵制 D.网络制

　　8.面试中常见的偏差有( ABCD )

　　A.第一印象 B.面试官支配与诱导 C.个人好恶与偏见 D.相对标准

　　9.构成领导自身影响力的因素有( ACD )

　　A.品德 B.水平 C.知识 D.情感

　　10.有效沟通的技巧有( ACD )

　　A. 作为信息发送者的管理者有效沟通的技巧

　　B.作为信息传递者的管理者的有效沟通的技巧

　　C. 作为信息接受者的管理者进行有效沟通的技巧

D.信息沟通的障碍及其排除

**四、简答题(本大题共5小题，1-4每小题5分，第5题4分，共24分)**

　　1.简述管理的特征。

　　2.简述计划工作的程序。

　　3.组织设计应该遵守哪些原则?

　　4.激励的方法有哪些?

5.按照不同的标准可以把沟通分成哪些种类?

1、特征：管理的载体是组织;管理具有目的性;管理的对象是组织资源;管理是各种职能活动应用的过程;管理的核心是协调各种人际关系;管理活动是在特定的组织内外部环境约束下进行的。

2、估量机会;确定目标;明确计划前提;提出可行性方案;评价备选方案;选定方案;拟订支持计划;编制预算。

3、统一指挥原则;分工协作原则;权责一致原则;集权与分权相结合原则;有效管理幅度原则;弹性结构原则;经济原则。

4、物质利益激励法;目标激励法;榜样激励法;内在激励法;形象与荣誉激励法;信任关怀激励法;兴趣激励法;培训、信息和改善环境。

5、按信息沟通的渠道，可分为正式沟通与非正式沟通;按信息沟通的传递方向，可分为单向沟通与双向沟通;按沟通的表现形式，可分为口头沟通、书面沟通和非语言沟通;按沟通的方向，可分为上行沟通、下行沟通和平等沟通。

**五、案例题(本大题共2道，共20分)**

**（一）阿斯旺水坝的灾难**

　　规模在世界数得着的埃及阿斯旺水坝在20世纪70年代初竣工了。表面上看，这座水坝给埃及人带来的廉价的电力，控制了水旱灾害，灌溉了农田。然而，实际上却破坏了尼罗河流域的生态平衡，造成了一系列灾难：由于尼罗河的泥沙和有机质沉积到水库底部，使尼罗河两岸的绿洲失去肥源——几亿吨淤泥，土壤日益盐碱化;由于尼罗河河口供沙不足，河口三角洲平原向内陆收缩，使工厂、港口、国防工事有跌入地中海的危险;由于缺乏来自陆地的盐分和有机物，致使沙丁鱼的年捕获量减少1.8万吨;由于大坝阻隔，使尼罗河下游的活水变成相对静止的“湖泊”，为血吸虫和疟蚊的繁殖提供了条件，致使水库区一带血吸虫病流行。埃及造此大坝带来的灾难性后果，使人们深深的感叹：一失足成千古恨!

　　1.阿斯旺水坝的决策属于什么类型的决策?为什么?

　　2.关于埃及建造阿斯旺水坝的这项决策，以下( )说法是最不可能成立的。

　　A.人们在作出决策时，对于决策结果究竟要达到什么样的预定目标，这种认识往往与价值判断有关

　　B.尽管人们可能对决策要实现什么样的预定目标作出事实判断，但决策方案在实施过程中总难免要付出一定的代价

　　C.现实中的决策往往是多目标决策

　　D.任何决策方案在带来实现预定目标所希望的证明效果的同时，往往也可能引起各种负面效果

3.埃及阿斯旺水坝的决策给我们提供了什么启示?

1. 不确定型决策;可以结合案例回答，关键字要包括是根据决策后果判断的类型。

2. C

3. 只要涉及到决策的选优标准只要达到足够满意，正面效果大于负面效果可酌情给分

**（二）亨利的困惑**

　　亨利已经在数据系统公司工作了5年。在这期间，他从普通编程员升到了资 深的程序编制分析员。他对自己所服务的这家公司相当满意，很快被工作中的创造性要求所激励。

　　一个周末的下午，亨利和他的朋友及同事迪安一起打高尔夫球。他了解到他所在的部门新雇了一位刚从大学毕业的程序编制分析员。尽管亨利是个好脾气的人，但他听说这新来者的起薪仅比他现在的工资少30美元时，不禁发火了。亨利是在迷惑不解。他感到这里一定有问题。

　　下周一的早上，亨利找到了人事部主任爱德华，问他自己听说的事是不是真的?爱德华带有歉意的说，确有这么回事。但他试图解释公司的处境;“亨利，编程分析员的市场相当紧俏。为使公司能吸引合格的人员，我们不得不提供较高的起薪。我们非常需要增加一名编程分析员，因此，我们只能这么做。”

　　亨利问能否相应提高他的工资。爱德华回答说;“你的工资需按正常的绩效评估时间评定后再调。你干的非常不错!我相信老板到时会给你提薪的。”亨利在向爱德华道了声;“打扰了!”便离开了他的办公室，边走边不停的摇头，很对自己在公司的前途感到疑惑。

　　1. 本案例描述的事件会对亨利的工作动力产生什么样的影响?哪一种激励理论可以更好的解释亨利的困惑?为什么?

　　2. 你觉得爱德华的解释会让亨利感到满意吗?请说明理由。

　　3. 你认为公司应当对亨利采取些什么措施?

1. 亨利变得不满，工作动力会减少，工作积极性降低;过程型激励理论中的公平理论可以解释亨利的困惑，公平理论认为职工被激励的程度不仅受其所得绝对报酬的影响，而且也受到相对报酬的影响。亨利将他的收入和相类似职工的收入比较，结果是不公平的，产生了不公平感，影响了他积极性的发挥。

2. 不会，使亨利产生不公平感的根本原因没有得到解决。可发挥，酌情给分。

3. 可以对亨利进行公平心理的疏导，引导其树立正确的公平观：使大家认识到的绝对的公平是没有的;不要盲目攀比，所谓盲目性起源于纯主观的比较，多听听别人的看法，也许会客观一些;不要按酬付劳，按酬付劳是在公平问题上造成恶性循环的主要杀手。