

管理专项题库—管理学知识选择题题库

题库一

1、() 的核心是要确立新的价值观来取代旧的落伍的价值观。

- A.人员变革
- B.结构变革
- C.技术变革
- D.组织文化变革

【正确答案】： D

【答案解析】： 本题考查组织文化变革。组织文化变革的核心是要确立新的价值观来取代旧的落伍的价值观。

2、() 的重点在于组织成员之间在权力和利益等资源的重新分配。

- A.人员变革
- B.结构变革
- C.技术变革
- D.组织文化变革

【正确答案】： A

【答案解析】： 本题考查人员变革。人员变革的重点在于组织成员在权力和利益等资源的重新分配。

3、() 的主要特点就是形成以运筹学和计算机应用为主体的管理定量方法。

- A.系统管理学派
- B.管理过程学派
- C.管理科学学派
- D.经验主义学派

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查管理科学学派。管理科学学派的主要特点就是形成以运筹学和计算机应用为主体的管理定量方法。

4、() 结构也叫规划—目标结构制。

- A.直线制
- B.直线职能制

C.事业部制

D.矩阵制

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查矩阵制。矩阵制结构也叫规划—目标结构制。

5、()可以帮助组织各级管理者从资金和现金收支的角度，全面、细致地了解管理活动的规模、重点和预期成果。

A.目标

B.预算

C.决算

D.规划

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查预算的功能。预算可以帮助组织各级管理者从资金和现金收支的角度，全面、细致地了解管理活动的规模、重点和预期成果。

6、()认为从事社会活动是政治家的责任，企业家不得越俎代庖。

A.社会经济观

B.古典观

C.社会价值观

D.社会历史观

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查古典观的观点。古典观认为从事社会活动是政治家的责任，企业家不得越俎代庖。社会经济观认为企业在上社会上有一定的权利，根据权责对等的原则，它应该承担相应的社会责任。

7、()认为企业管理的核心是“流程”，即一套完整的、贯彻始终的、共同为顾客创造价值的活动，而不是一个个专门化的“任务”。

A.战略管理理论

B.跨文化管理理论

C.行政组织理论

D.再造理论

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查业务流程再造。再造理论对管理学最突出的贡献是彻底地改变了两百年来遵循亚当·斯密的劳动分工思想能够提高效率的观念，认为企业管理的核心是“流程”，即一套完整的、贯彻始终的、共同为顾客创造价值的活动，而不是一个个专门化的“任务”。

8、()是对组织设计、权力的分配、分工与协调等方面进行的变革。

A.人员变革

B.结构变革

C.技术变革

D.组织文化变革

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查结构变革。结构变革是对组织设计、权力的分配、分工与协调等方面进行的变革。

9、()是领导活动中最关键的因素，是领导活动的主体。

A.领导者

B.被领导者

C.目标

D.领导环境

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查领导活动的基本因素。领导者是领导活动三要素中最关键的要素，是领导活动的主体，处于主导地位。

10、()是研究人的需要结构的一种理论，是美国心理学家马斯洛所首创的一种理论。

- A.需要层次理论
- B.双因素理论
- C.成就需要理论
- D.期望理论

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查需要层次理论。需要层次理论是研究人的需要结构的一种理论，是美国心理学家马斯洛所首创的一种理论。

11、（ ）是应用于整个组织，为组织设立总体的较为长期的目标，寻求组织在环境中的地位的计划。

- A.战术计划
- B.战略计划
- C.长期计划
- D.中期计划

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查战略计划的概念。战略计划是应用于整个组织，为组织设立总体的较为长期的目标，寻求组织在环境中的地位的计划。

12、（ ）是在外部环境和内部条件研究基础上，确定组织在行业中的地位。

- A.战略目标的制定
- B.战略定位
- C.战略选择
- D.战略计划的实施

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查战略计划过程。战略定位（环境分析）：即在外部环境和内部条件研究基础上，确定组织在行业中的地位。

13、（ ）是指组织在遵守、维护和改善社会秩序、保护社会福利方面所承担的职责和义务。

- A.管理道德
- B.社会责任
- C.社会贡献
- D.组织文化

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查社会责任的概念。社会责任是指组织在遵守、维护和改善社会秩序、保护社会福利方面所承担的职责和义务。

14、（ ）是组织最大的资源。

- A.人
- B.财
- C.信息
- D.时间

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查组织的特征。组织的资源包括人、财、物、信息和时间等，其中人是组织最大的资源。

15、（ ）适合于需要多部门相互配合或工作具有临时性的组织。

- A.直线制
- B.直线职能制
- C.事业部制
- D.矩阵制

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查矩阵制。矩阵制适合于需要多部门相互配合或工作具有临时性的组织。

16、（ ）无疑增强了组织快速反应的能力。

- A.大企业内部的“小企业化经营”

- B.组织结构扁平化
- C.组织运行柔性化
- D.组织协作团队化

【正确答案】： B

【答案解析】： 本题考查组织结构扁平化。面对市场环境的瞬息万变，企业组织必须做出快速反应和迅速决策以保持企业的竞争优势。因此，组织结构的扁平化无疑增强了组织快速反应的能力。

17、（ ）作为预测未来变化、设法消除变化对组织造成不良影响的一种有效手段。

- A.决策
- B.计划
- C.组织
- D.筹划

【正确答案】： B

【答案解析】： 本题考查计划的作用。计划作为预测未来变化、设法消除变化对组织造成不良影响的一种有效手段，可以帮助管理者对未来可能出现的问题清醒的预见和认识，进而做到有准备地迎接未来的机遇和挑战。

18、“遵守自己选择的伦理准则，即使这些准则违背了法律”对应的道德发展层次是（ ）。

- A. 前惯例层次
- B. 后惯例层次
- C. 惯例层次
- D. 原则层次

【正确答案】： D

【答案解析】： 本题考查道德发展层次阶段之间的关系。“遵守自己选择的伦理准则，即使这些准则违背了法律”对应的道德发展层次是原则层次。

19、按照（ ），可以把组织变革分为渐进式变革和激进式变革。

- A.变革的目标
- B.变革的方法
- C.变革的程度和速度
- D.变革的原因

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查组织变革的方式。按照变革的程度与速度，可以分为渐进式变革和激进式变革。

20、按照（ ），可以把组织划分为机械化组织与有机式组织。

- A.组织的性质
- B.组织的目标
- C.组织的特性
- D.组织的形态

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查组织的分类。按照组织的特性，可以把组织划分为机械式组织与有机式组织。

21、按组织的成长过程，内部环境分析的阶段不包括（ ）。

- A.组织成长阶段分析
- B.组织历史分析
- C.组织发展分析
- D.组织现状分析

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查内部环境分析。按组织的成长过程，内部环境分析分为组织成长阶段分析、组织历史分析和组织现状分析等。

22、把组织划分为小型组织、中型组织和大型组织是按照（ ）标准划分的。

- A.组织的性质
- B.组织规模的大小

C.组织目标的不同

D.组织的特性

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查组织分类。按照组织规模大小，可以把组织划分为小型组织、中型组织和大型组织。

23、被称为“行政组织理论之父”的是（ ）。

A.泰勒

B.韦伯

C.法约尔

D.梅奥

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查行政组织理论。韦伯被人们称为“行政组织理论之父”。

24、被誉为“科学管理之父”的是（ ）。

A.泰勒

B.李嘉图

C.巴贝奇

D.欧文

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查科学管理理论。科学管理理论形成于 19 世纪末 20 世纪初，以美国学者泰勒 1911 年出版的《科学管理原理》为其正式形成的标志，泰勒也被誉为“科学管理之父”。

25、编制岗位说明书的信息来源于（ ）。

A.人力资源计划

B.工作分析

C.招聘与甄选

D.绩效考核

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查人员配备的过程。通过工作分析获得的信息可编制成岗位说明书。

26、采用背对背的通信方式征询专家小组成员的决策意见，这种决策方法指的是（ ）。

A.电子会议法

B.德尔菲法

C.头脑风暴法

D.名义群体法

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查定性决策方法。德尔菲法又名专家意见法或专家函询调查法，是采用背对背的通信方式征询专家小组成员的决策意见，经过几轮征询，使专家小组的意见趋于集中，最后做出选择结论。

27、参与并领导了著名的霍桑试验的是（ ）。

A.韦伯

B.法约尔

C.斯密

D.梅奥

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查霍桑试验的内容。作为一名心理学家和管理学家，梅奥参与并领导了著名的霍桑试验。

28、产生于作业活动并为作业活动服务的活动是（ ）。

A.生产活动

B.经济活动

C.管理活动

D.法律活动

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查管理的产生和必要性。管理活动是产生于作业活动并为作业活动服务的一种活动。

29、从空间上看，组织环境是个多层次的集合。下列不属于第三层次的是（ ）。

- A.国家的政策法规
- B.社会经济
- C.社会政治
- D.地区环境

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查组织环境的层次性。从空间上看，组织环境是个多层次的集合。第三层次是整个国家的政策法规、社会经济因素，包括国情特点、社会政治经济状况等。地区环境属于第二层次。

30、从某种意义上说，（ ）是难度最大、时间最长的变革。

- A.人员变革
- B.结构变革
- C.技术变革
- D.组织文化变革

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查组织文化变革。从某种意义上说，组织文化变革是难度最大、时间最长的变革。

31、从稳定性方面看，（ ）属于稳定性因素。

- A.努力和能力
- B.能力和任务难度
- C.努力和机遇
- D.任务难度和机遇

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查归因理论。（1）从内外因方面看，努力和能力属于内因，任务难度和机遇属于外因；（2）从稳定性方面看，能力和任务难度属于稳定性因素，努力和机遇属于不稳定因素；（3）从可控性方面看，努力是可控因素，任务难度和机遇是个人不能控制的，能力部分可控。

32、当代管理过程学派的主要代表是（ ）。

- A.泰勒
- B.哈罗德·孔茨
- C.切斯特·巴纳德
- D.韦伯

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查管理过程学派。当代管理过程学派的主要代表是哈罗德·孔茨。

33、当管理者带领有关领导参观企业时，他所扮演的角色是（ ）。

- A.挂名首脑
- B.领导者
- C.联络者
- D.发言人

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查管理者的角色。当管理者履行礼仪性和象征性的业务时，如参加社会活动、宴请重要客户、带领有关领导参观企业等，他们都在扮演挂名首脑角色。

34、道德发展的最高层次是（ ）。

- A.文化层次
- B.惯例层次
- C.原则层次
- D.前惯例层次

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查道德的发展阶段。原则层次是道德发展的最高层次。

35、定性决策当中有一种群体类型的决策方法，过程氛围相当的宽松，畅所欲言，思路开阔，这种方法是（ ）。

- A.名义群体法
- B.头脑风暴法
- C.德尔菲法
- D.电子会议

【正确答案】： B

【答案解析】： 本题考查决策的定性决策方法。头脑风暴法的特点是针对需要解决的问题，相关专家聚集在一起，在一种宽松的氛围中，敞开思路，畅所欲言，以利于形成多样化的决策思路和方案。

36、对西方社会的管理实践起着指导性作用的是（ ）。

- A.基督教文化
- B.巴比伦文化
- C.君主立宪制
- D.古希腊文化

【正确答案】： A

【答案解析】： 本题考查外国古代的管理思想。基督文化中所包含的伦理观念、管理思想，对以后西方社会的管理实践起着指导性作用。

37、法约尔对企业的经营活动进行了划分，其中计划、组织、指挥、协调、控制属于（ ）。

- A.技术活动
- B.财务活动
- C.商业活动
- D.管理活动

【正确答案】： D

【答案解析】： 本题考查经营与管理的区别。管理活动——计划、组织、指挥、协调、控制。

38、法约尔设计了一种把等级制度与横向信息沟通结合起来的跳板，即（ ）。

- A.人员稳定
- B.法约尔桥
- C.集体精神
- D.集中与分散

【正确答案】： B

【答案解析】： 本题考查一般管理理论等级链的内容。法约尔设计了一种把等级制度与横向信息沟通结合起来的“跳板”，即“法约尔跳板”，亦称“法约尔桥”。

39、风险型决策方法当中，最常用的一种方法是（ ）。

- A.效用理论法
- B.收益表法
- C.决策树法
- D.边际分析法

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查风险型分析法的内容。风险型决策的评价方法也有很多种，如收益表法、边际分析法、决策树法和效用理论法等，其中，决策树法是最常用的一种方法。

40、甘特图又被称为（ ）。

- A.柱状图
- B.条状图
- C.饼图
- D.横条图

【正确答案】： B

【答案解析】： 本题考查甘特图。甘特图，也称为条状图，是在 1917 年由亨利·甘特开发的，其内在思想较为简单，即以图示的方式通过活动列表和时间刻度，形象地表示出任何特定项目的活动顺序与持续时间。

41、根据赫兹伯格的双因素理论，激励因素的缺失会导致员工（ ）。

- A.满意
- B.没有满意
- C.不满
- D.很不满

【正确答案】： B

【答案解析】： 本题考查双因素理论。根据赫兹伯格的双因素理论，具备激励因素可以令员工满意，缺失是没有满意。

42、根据目标、岗位及职务标准评估员工的表现，并作为奖惩的依据的是（ ）。

- A.培训
- B.员工发展
- C.绩效考核
- D.招聘

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查人员配备的过程。绩效考核是根据目标、岗位及职务标准评估员工的表现，作为奖惩的依据。

43、根据双因素理论，员工感到不满的主要原因是（ ）。

- A.激励因素缺乏
- B.保健因素缺乏
- C.激励因素充足
- D.保健因素充足

【正确答案】： B

【答案解析】： 本题考查双因素理论。具备激励因素可以令员工满意，不具备这些因素也不会导致员工不满。具备保健因素只能使员工没有不满，如果不具备就会产生不满。

44、古典管理理论的主要目标是（ ）。

- A.强调规章制度的作用
- B.提高生产率
- C.重视个人积极性的发挥
- D.重视团队建设

【正确答案】： B

【答案解析】： 本题考查古典管理理论的主要特点。古典管理理论以提高生产率为主要目标。因为这一时期制约企业管理最主要的问题就是效率的低下，所以管理理论主要解决的就是效率问题。泰勒等人从事的一系列科学研究，都是以提高生产效率为目标的。

45、关于有效的管理者与成功的管理者，下列说法中正确的是（ ）。

- A.有效的管理者决定的组织的效果
- B.成功的管理者决定的组织的效率
- C.沟通对有效的管理者的贡献最大
- D.社交对于在组织中获得更快的晋升的作用不大

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查有效的管理者与成功的管理者。有效的管理者决定了组织的效率，而成功管理者决定了组织的效果。社交和施展政治技巧对于在组织中获得更快的晋升起着重要作用。

46、管理道德的主体是（ ）。

- A.抉择者
- B.责任者
- C.管理者
- D.普通员工

【正确答案】： C

【答案解析】：本题考查管理道德的主体。管理道德的主体是管理者，一个合格的管理者也必然是一个有道德的管理者，做有道德的管理者，应该是每一个管理者的职业准则。

47、管理道德是一种特殊的（ ）。

- A.社会公德
- B.家庭美德
- C.职业道德
- D.生活道德

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查管理道德。管理道德是一种特殊的职业道德。

48、管理道德受个人利益支配，按怎样对自己有利制定决策。这属于人的道德发展的（ ）。

- A. 前惯例层次
- B. 后惯例层次
- C. 惯例层次
- D. 原则层次

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查道德发展的前惯例层次。在这一层次，管理道德观受个人利益支配。按怎样对自己有利制定决策，并按照什么行为方式会导致奖赏或惩罚来确定自己的利益。在这一阶段上，行为者认为凡是对自己有利的行为就是道德的；对自己不利的行为就是不道德的。

49、管理的实质是（ ）。

- A.计划
- B.组织
- C.协调
- D.控制

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查管理的概念。管理的实质是协调。

50、管理的首要职能是（ ）。

- A.计划
- B.组织
- C.领导
- D.控制

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查管理的职能。计划是管理的首要职能，是组织、领导和控制职能的基础和依据。

51、管理心理学认为，（ ）是激励过程的起点，也是激励存在的基础。

- A.已经满足的需要
- B.得不到满足的需要
- C.还没开始的动机
- D.已经开始的动机

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查激励的基本过程。管理心理学认为，得不到满足的需要是激励过程的起点，也是激励存在的基础。

52、管理学家哈罗德·孔茨判断决策合理性中提出的标准是（ ）。

- A.最优标准
- B.满意标准
- C.及时标准
- D.合理性标准

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查决策的判断标准。美国管理学家哈罗德·孔茨提出的“合理性标准”。

53、管理学涉及的领域十分广阔，它需要从不同类型的管理实践中抽象概括出具有普遍意义的管理思想、管理原理和管理方法。这体现了管理学的（ ）。

- A.发展性
- B.历史性
- C.实践性
- D.综合性

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查管理学的特点。从管理内容上看，管理学涉及的领域十分广阔，它需要从不同类型的管理实践中抽象概括出具有普遍意义的管理思想、管理原理和管理方法。从影响管理活动的各种因素上看，除了生产力、生产关系、上层建筑这些基本因素外，还有自然因素、社会因素等；从管理学科与其他学科的相关性上看，它与经济学、社会学、心理学、数学、计算机科学等都有密切关系。因此说，管理学是一门非常综合的学科，是吸收了社会科学、自然科学等多方面的知识而发展起来的一门综合性学科。

54、管理学是对前人的管理实践、管理思想、管理理论的总结、扬弃和发展，这说明管理学具有（ ）。

- A.一般性
- B.多科性
- C.历史性
- D.实践性

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查管理学的特点。管理学的历史性体现在：管理学是对前人的管理实践、管理思想和管理理论的总结、扬弃和发展，割断历史，不了解前人对管理经验的理论总结和管理历史，就难以很好地理解、把握和运用管理学。

55、归根结底，企业的竞争是（ ）的竞争。

- A.人才
- B.资本
- C.成本
- D.创新能力

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查人员配备的概念。归根结底，企业的竞争是人才的竞争。

56、行为科学的理论基础是（ ）。

- A.动机激励理论
- B.组织与冲突理论
- C.企业管理中的“人性”理论
- D.领导方式的理论

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查行为科学理论的建立与发展。关于企业管理中的“人性”理论是行为科学的理论基础，即如何看待职场中员工的人性。

57、行为科学最基本的理论核心是（ ）。

- A.动机激励理论
- B.组织与冲突理论
- C.企业管理中的“人性”理论
- D.领导方式的理论

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查行为科学理论的建立与发展。关于动机激励的理论是行为科学最基本的理论核心。

58、计划分为目标、战略、政策等的依据是（ ）。

- A.计划的表现形式
- B.计划所涉及的范围
- C.计划的内容

D.企业职能

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查计划的分类。按照不同的表现形式，可以将计划分为宗旨、目标、战略、政策、规则、程序、规划和预算等。

59、计划工作的主要原理中，最重要的原理是（ ）。

A.限定因素原理

B.许诺原理

C.灵活性原理

D.改变航道原理

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查计划工作的原理。灵活性原理是计划工作中最重要的原理。在承担的任务重、计划期限长的情况下，灵活性便显出它的作用。

60、计划工作中强调在制定计划时要留有余地是指（ ）。

A.限定因素原理

B.许诺原理

C.灵活性原理

D.改变航道原理

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查计划工作的原理。计划具有灵活性。在计划制定过程中，要使计划具有适应性，做到“量力而行，留有余地”；而在执行中，则必须严格准确，要“尽力而为，不留余地”。

61、肩负制定具体计划职责的管理者是（ ）。

A.高层管理者

B.中层管理者

C.基层管理者

D.一线管理者

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查管理者的分类。中层管理者负责制定具体的计划，是对某一部门或某一方面负有责任的管理人员。

62、将决策分为程序化决策和非程序化决策，其划分的依据是决策的（ ）。

A.活动表现形式不同

B.性质不同

C.方法的不同

D.主体的不同

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查决策的分类。按照决策活动表现的形式不同，可以把决策分为程序化决策和非程序化决策。

63、经理角色学派的主要代表人物是（ ）。

A.泰勒

B.哈罗德·孔茨

C.切斯特·巴纳德

D.亨利·明茨伯格

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查经理角色学派。经理角色学派的主要代表人物是加拿大籍的美国管理学教授亨利·明茨伯格，他的代表作是1973年出版的《经理工作的性质》。

64、决策过程中不能只是强调需要，而不考虑可能性，这一观点体现的是决策的（ ）。

A.风险性

B.可行性原则

C.对比择优原则

D.系统性原则

【正确答案】： B

【答案解析】： 本题考查决策的原则。决策必须可行，而要保证其可行，就必须使决策符合客观规律发展的要求，即在决策过程中，绝不能只强调需要，而不考虑可能性。

65、决策建立的过程中，识别机会和诊断问题属于的阶段是（ ）。

A.决策的检查

B.决策的落实

C.决策的试点

D.决策的始点

【正确答案】： D

【答案解析】： 本题考查决策的程序。决策的第一步是认识决策的需要，因此，决策过程开始于一个存在的问题，或者是为了利用一个潜在的机会。

66、勒温的基本领导风格中工作效率最高的是（ ）。

A.独裁式领导

B.自我式领导

C.民主式领导

D.放任式领导

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查民主式领导。比较三种不同的领导风格对组织产生的影响，可以明显地看到，放任式领导作风工作效率最低。他所领导的组织在工作中只达到了社交的目标，而没有达到工作目标。独裁式的领导，虽然通过严格的管理，使组织达到了工作目标，但组织成员的消极态度和对抗情绪也在不断增长。而民主的领导作风工作效率最高，他所领导的组织不仅达到了工作目标，而且达到了社交目标。

67、美国管理学家（ ）对企业中领导方式问题进行了多年的研究。提出了“领导的权变模式理论”。

A.R•李克特

B.罗伯特•布莱克

C.简•莫顿

D.弗雷德•菲德勒

【正确答案】： D

【答案解析】： 本题考查领导权变理论。美国管理学家弗雷德•菲德勒对企业中领导方式问题进行了多年的研究。提出了“领导的权变模式理论”。

68、美国管理学家（ ）提出了成就需要理论。

A.弗雷德里克•赫茨伯格

B.马斯洛

C.大卫•麦克莱兰

D.弗鲁姆

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查成就需要理论。美国管理学家大卫•麦克莱兰提出了成就需要理论。

69、目标管理的理论基础是（ ）。

A.人本主义

B.效率主义

C.人本主义和自由主义的结合

D.人本主义和效率主义的结合

【正确答案】： D

【答案解析】： 本题考查目标管理。目标管理的理论基础是人本主义与效率主义二者的结合。

70、培训的目的是（ ）。

A.提高员工的技能

- B.促进员工的成长与提高
- C.使员工将来承担更大的职责
- D.作为对员工奖惩的依据

【正确答案】： A

【答案解析】： 本题考查人员配备的过程。培训主要是提高员工的技能，发展则针对员工的成长和提高，以使其将来承担更大的职责。绩效考核是根据目标、岗位及职务标准评估员工的表现，作为奖惩的依据。

71、企业在提高核心竞争力的同时，应坚持（ ），维护员工的合法权益，建立规范和谐稳定的劳动关系。

- A.公平原则
- B.绩效优先
- C.以人为本
- D.奉献社会

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查企业对雇员的责任。企业在提高核心竞争力的同时，应坚持“以人为本”，维护员工的合法权益，建立规范和谐稳定的劳动关系。

72、让员工在横向层级上参与不同的工作，学习和掌握不同的工作技能和经验，使其对各种工作之间的关系和整个组织活动有更全面、更深刻的体验指的是（ ）。

- A.实习
- B.助理职务设置
- C.临时职务代理
- D.工作轮换

【正确答案】： D

【答案解析】： 本题考查培训。工作轮换是指让员工在横向层级上参与不同的工作，学习和掌握不同的工作技能和经验，使其对各种工作之间的关系和整个组织活动有更全面、更深刻的体验，这种方法有利于培养接班人。

73、人性假设理论中的经济人假设最早由（ ）在《国富论》提出的。

- A.亚当·斯密
- B.泰勒
- C.埃尔顿·梅奥
- D.马斯洛

【正确答案】： A

【答案解析】： 本题考查经济人假设。经济人假设最早是由亚当·斯密在《国富论》中做了描述，后来科学管理之父泰勒把这种假设进一步落实，即“胡萝卜加大棒”的管理方法就是这种假设的典型。

74、人性假设理论中的自我实现人假设是马斯洛在（ ）中最早提出的。

- A.《国富论》
- B.“霍桑试验”
- C.“需要层次论”
- D.“X 理论”

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查自我实现人假设。自我实现人假设是马斯洛在“需要层次论”中最早提出的。

75、人一般是勤奋的，人能够自我激励与自我管理，人们要求提高和发展自己，期望获取个人成功，这体现了（ ）的观点。

- A.经济人假设
- B.社会人假设
- C.自我实现人假设
- D.复杂人假设

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查自我实现人假设的观点。自我实现人假设是马斯洛在“需要层次论”中最早提出的，其观点是：人一般是勤奋的，人能够自我激励与自我管理，人们要求提高和发展自己，期望获取个人成功。

76、授权过程既有很强的科学性，也有很强的艺术性，（ ）是授权的一条最根本的原则。

- A.权责同授，交代明确
- B.因事择人，视能授权
- C.逐级授权，不授权力之外之权
- D.授权要有度

【正确答案】： B

【答案解析】： 本题考查授权的艺术。因事择人，视能授权。这是授权的一条最根本的准则。对授权的大小、范围、受权者等问题均要认真考虑，要清楚地知道哪些工作需要授权，授予什么样的人，否则，处理不当，可能带来负面效应。

77、泰勒的管理理论提出了“职能工长制”，建议每个工人的监督至少要（ ）个职能工长。

- A.3
- B.5
- C.8
- D.10

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查科学管理理论的内容。泰勒设想了“职能工长制”，建议对每个工人的监督至少要有八个职能工长，或者说一个班组的工长要有八种管理职能，而这些职能又可分为计划和执行两部分，并由两个管理部门分别承担。

78、韦伯把理想组织的组织结构分为三个层次，其中最高领导层的职责是（ ）。

- A.将下层意见反馈给上层
- B.依据上级指示，从事实际工作
- C.组织重大决策
- D.贯彻上级重大决策并拟定实施方案

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查理想组织形态的组织结构。最高领导层的职责是组织重大决策。

79、韦伯认为运行效率最差的组织形态是（ ）。

- A.神秘化组织
- B.传统组织
- C.法律化组织
- D.自由化组织

【正确答案】： B

【答案解析】： 本题考查行政组织理论。传统权力——传统组织。传统权力即是按照传统或继承沿袭而拥有的权力，领导人不是按能力来挑选的，其管理也就相对比较单纯，由此，其运行效率在三种组织形态中也是最差的。

80、为了强调决策是管理的核心和决策贯穿于管理活动的全过程，由此而提出的论断是（ ）。

- A.决策就是准则
- B.管理就是核心
- C.管理就是决策
- D.决策就是前提

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查决策的地位。西蒙之所以声称“管理就是决策”，其目的和本意仍然是强调决策是管理的核心内容，决策贯穿于管理活动的全过程。

81、为了实现组织的目标对人员进行恰当而有效的招聘、甄选、培训、绩效考核等，从而确定合适的人员去充实组织机构中所规定的各项职务，保证组织活动的正常进行，这指的是（ ）。

- A.人员配备
- B.人员计划
- C.组织控制
- D.资源协调

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查人员配备的概念。人员配备是指为了实现组织的目标对人员进行恰当而有效的招聘、甄选、培训、绩效考核等，从而确定合适的人员去充实组织机构中所规定的各项职务，保证组织活动的正常进行。

82、我国古代的管理思想当中，儒家所主张的治国管理之道是（ ）。

- A.仁爱礼德
- B.以法治国
- C.穷兵黩武
- D.增加赋税

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查我国古代的管理思想。儒家思想是中国传统文化的主流，着重于对人类精神文明的研究。运用仁爱心、自尊心、自信心、自觉心来发挥其内在动力，以求达到社会的平衡与协调。

83、下列不属于按产品划部门的缺点的是（ ）。

- A.可能造成机构重叠
- B.部门的本位主义
- C.各部门易产生“隧道视野”
- D.需要更多具有全面管理能力的人

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查按产品划部门的缺点。按产品划部门的缺点包括：可能造成机构重叠；部门的本位主义；需要更多具有全面管理能力的人。

84、下列不属于道德的发展层次的是（ ）。

- A.前惯例层次
- B.惯例层次
- C.原则层次
- D.文化层次

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查道德的发展层次。道德的发展层次包括：前惯例层次、惯例层次、原则层次。

85、下列不属于机械化组织的特征的是（ ）。

- A.分权化
- B.高度专业化
- C.高正规化
- D.集中化

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查机械化组织的特征。机械式组织也称官僚行政组织，具有高度专业化、高正规化和集中化等特征。分权化是有机式组织的特征。

86、下列不属于勒温的三种基本领导风格的是（ ）。

- A.独裁式领导
- B.自我式领导
- C.民主式领导
- D.放任式领导

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查勒温的三种基本领导风格。心理学家勒温以权力定位为基本变量，把领导者在领导过程中表现出来的极端的工作作风分为三类。分别是：独裁式领导、民主式领导、放任式领导。

87、下列不属于领导活动的基本要素的是（ ）。

- A.领导环境
- B.领导者
- C.被领导者
- D.目标

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查领导活动的基本要素。领导是人们为了实现既定目标的一种有目的、有意识的行动过程，领导者的主要职责就是科学地组织企业的人力、物力、财力，实现企业的目标和任务。在这种率众达标的领导活动中，领导者、被领导者和目标就组成了领导活动所固有的缺一不可的要素。

88、下列不属于领导者影响力的主要来源的是（ ）。

- A.职位权力
- B.正式权力
- C.工作权力
- D.个人权力

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查领导者影响力的来源。领导者的影响力主要来源于两个方面：一是来源于组织赋予的权力，称为职位权力或正式权力；二是源自于领导者个人，即个人权力或称非正式权力。

89、下列不属于企业内部条件分析的是（ ）。

- A.组织结构分析
- B.组织文化分析
- C.技术环境分析
- D.资源条件分析

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查分析内部条件。为了使组织的外部环境、内部条件和组织目标三者达到动态平衡，就要求组织必须弄清楚自身资源（人、财、物、技术、组织、管理）状况。为此，内部条件分析主要包括下列内容：组织结构分析、组织文化分析、资源条件分析。

90、下列不属于三步骤变革过程分析法的是（ ）。

- A.解冻
- B.变革
- C.新增
- D.再冻结

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查三步骤变革过程分析法。心理学家库尔特·卢因提出了一种三步骤变革过程分析法，即“解冻—变革—再冻结”模型。

91、下列不属于团队结构的优点的是（ ）。

- A.每个成员都明确团队的工作并为之负责
- B.具有较大的适应性，能接受新思想和新工作方法，迅速分享信息
- C.能够给顾客提供更卓越的服务
- D.少数服从多数，防止个人滥用权力

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查团队结构的优点。包括：（1）每个成员都明确团队的工作并为之负责；（2）团队具有较大的适应性，能接受新思想和新工作方法，迅速分享信息，协调工作；（3）团队能够给顾客提供更卓越的服务。

92、下列不属于职权的类型的是（ ）。

- A.直线职权
- B.分配职权
- C.参谋职权
- D.职能职权

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查职权的分类。职权的类型包括直线职权、参谋职权和职能职权。

93、下列不属于组织变革的目标的是（ ）。

- A.使组织更具环境适应性
- B.使组织更具有开放性

- C.使管理者更具环境适应性
- D.使员工更具环境适应性

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查组织变革的目标。组织变革的目标包括：使组织更具环境适应性；使管理者更具环境适应性；使员工更具环境适应性。

94、下列不属于组织的主要目标的是（ ）。

- A.实现组织的效率与效益
- B.积聚组织成员的士气
- C.合理工作安排
- D.使组织持续发展

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查组织的目标。组织的目标主要有：实现组织的效率与效益、积聚组织成员的士气、使组织持续发展。

95、下列管理中，最重要的是（ ）。

- A.人力资源管理
- B.财务管理
- C.行政管理
- D.物力资源管理

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查激励的目的和作用。激励具有十分重要的作用。管理包括人力、物力、财力的管理，其中以人力资源管理最为重要。

96、下列理论中，（ ）是由美国的心理学家和行为科学家斯金纳提出的。

- A.公平理论
- B.归因理论
- C.强化理论
- D.期望理论

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查强化理论。强化理论是由美国的心理学家和行为科学家斯金纳提出的。

97、下列人类行为模式的顺序描述正确的是（ ）。

- A.需要→目标→动机→行为
- B.需要→行为→动机→目标
- C.需要→动机→行为→目标
- D.需要→动机→目标→行为

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查激励的基本过程。需要产生动机，动机导致行为，这就是人类行为道德共同特征。

98、下列属于非营利性组织的是（ ）。

- A.工厂
- B.银行
- C.商店
- D.宗教组织

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查非营利性组织。非营利性组织指除公共组织外，一切不以营利为主要目标的组织，如各类社团、宗教组织、慈善机构等。工厂和银行商店都属于营利性组织。

99、下列属于双因素理论中的激励因素的是（ ）。

- A.监督方式
- B.工资福利
- C.个人发展机会

D.工作条件

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查双因素理论。双因素理论中的保健因素包括：公司政策与行政管理、监督方式、关系、工资福利、安全、工作条件、个人生活、地位。双因素理论中的激励因素包括：工作上的成就、才能获得承认、工作本身的性质、个人发展机会、提升、责任感、奖金。

100、下列属于物质利益激励的方法的是（ ）。

A.员工持股

B.培训

C.表扬

D.经验介绍

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查物质利益激励。组织可以运用的物质利益激励手段包括工资、奖金、分红、员工持股和各种公共福利等。

101、下列选项中，属于简单和稳定环境的有（ ）。

A.标准挂衣架制造商

B.保险公司

C.唱片公司

D.计算机软件公司

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查组织环境的特点。简单和稳定的环境，如标准挂衣架制造商、容器制造商、啤酒经销商；保险公司属于复杂和稳定的环境；唱片公司属于简单和动态的环境；计算机软件公司属于复杂和动态的环境。

102、下列选项中属于权变理论学派内容的是（ ）。

A.强调决策中管理的重要性

B.注重企业管理者亲身实践经验的总结

C.提倡将社会系统与技术系统结合起来

D.企业组织结构按照环境特点来设计

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查权变理论学派的内容。权变理论的内容主要集中在两个方面：（1）关于组织的观点。权变理论认为，企业是一个开放性系统，它的组织结构应按照环境特点来设计，并分成不同的结构模式。

（2）关于领导方式的观点。权变理论认为，不存在一种普遍适用的“最好的”或普遍不适用的“不好的”领导方式，一切依据企业的任务、个人和小组的行为特点、领导者的职位权力及领导者与下属的关系而定。

103、下列组织环境中，处于复杂和动态环境的是（ ）。

A.电子行业

B.唱片公司

C.玩具制造商

D.时装加工厂

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查组织环境的特点。复杂和动态的环境，其不确定性最高，对组织管理者的挑战最大。如电子行业、计算机软件公司就处于这种最难对付的环境中，选项BCD都属于简单和动态的环境。

104、下列组织结构类型中，适用于中小型组织的是（ ）。

A.直线制

B.直线职能制

C.事业部制

D.矩阵制

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查直线职能制。直线职能制适用于中小型组织。

105、心理学家（ ）提出了一种三步骤变革过程分析法，即“解冻—变革—再冻结”模型。

- A.弗洛伊德
- B.斯金纳·伯尔赫斯
- C.库尔特·卢因
- D.约翰·布鲁德斯

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查三步骤变革过程分析法。心理学家库尔特·卢因提出了一种三步骤变革过程分析法，即“解冻—变革—再冻结”模型。

106、需要层次理论是研究人的需要结构的一种理论，是美国心理学家（ ）所首创的一种理论。

- A.弗雷德里克·赫茨伯格
- B.马斯洛
- C.大卫·麦克莱兰
- D.弗鲁姆

【正确答案】： B

【答案解析】： 本题考查需要层次理论。需要层次理论是研究人的需要结构的一种理论，是美国心理学家马斯洛所首创的一种理论。

107、要保证对备选方案进行正确的评价，最重要的是能够确定出（ ）。

- A.评价标准
- B.问题反馈
- C.明确目标
- D.备选方案

【正确答案】： A

【答案解析】： 本题考查决策的关键过程。要保证对备选方案进行正确的评价，最重要的是要能够确定出评价标准。

108、一般管理理论中，能够链接、联合、调和所有的活动和力量的管理要素是（ ）。

- A.协调
- B.指挥
- C.控制
- D.组织

【正确答案】： A

【答案解析】： 本题考查一般管理理论的要素。协调是连接、联合、调和所有的活动和力量的管理要素。

109、一般环境分析中的政治因素不包括（ ）。

- A.社会制度
- B.政治形势
- C.政府的方针政策
- D.产业布局

【正确答案】： D

【答案解析】： 本题考查一般环境分析。政治因素指对组织经营活动具有实际与潜在影响的政治力量和有关的法律、法规等因素。包括国家社会制度、政治形势、国际关系、执政党的性质，政府的方针政策、国家法律和法令等。产业布局属于经济因素。

110、已知某企业生产一批产品，生产的总成本为 100000 元，单位产品的售价为 25 元，单位变动成本为 5 元，则盈亏平衡点的销售量为（ ）。

- A.2500
- B.3000
- C.5000
- D.8000

【正确答案】： C

【答案解析】： 本题考查决策的盈亏平衡分析法。根据盈亏平衡点=固定成本/（单位产品销售收入—单位产品变

动成本)，盈亏平衡点产量= $100000 \div (25 - 5) = 5000$ 件。

111、以管理的职能及其发挥作用的过程为研究对象，认为管理是通过别人或同别人一起完成工作的过程，这是（ ）的特点。

- A.社会系统学派
- B.决策理论学派
- C.管理过程学派
- D.系统管理学派

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查管理过程学派的特点。管理过程学派的特点是：以管理的职能及其发挥作用的过程为研究对象，认为管理是通过别人或同别人一起完成工作的过程。

112、以所有目标的满意为准绳，强调各部门间的相互关系，协调发展的决策原则是（ ）。

- A.预测原则
- B.反馈原则
- C.系统原则
- D.对比择优原则

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查决策的分类。决策一是要有整体思想，统筹兼顾、全面安排，以所有目标的满意为准绳；二是强调系统中各部门、各层次、各项目之间的相互关系，达到平衡协调发展。

113、以向大企业的经理提供管理企业的成功经验和科学方法为目标的现代管理学派是（ ）。

- A.系统管理学派
- B.管理过程学派
- C.经理角色学派
- D.经验主义学派

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查经验主义学派。经验主义学派简称经验学派，是以向大企业的经理提供管理企业的成功经验和科学方法为目标，是通过研究一个组织或管理人员的实践经验来分析管理的。

114、应把社会系统与技术系统结合起来考虑，这是（ ）的观点。

- A.社会系统学派
- B.决策理论学派
- C.管理过程学派
- D.社会—技术系统学派

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查社会—技术系统学派。社会—技术系统学派认为应把社会系统与技术系统结合起来考虑。

115、在定量决策方法中，价值分析法属于（ ）。

- A.确定型决策方法
- B.不确定型决策方法
- C.风险型决策方法
- D.系统性决策方法

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查确定型决策方法类型。确定型决策的具体方法有很多，比如盈亏平衡分析法，内部投资回收率法，价值分析法等。

116、在管理的职能中，对组织未来活动进行的预先筹划和安排是（ ）。

- A.计划
- B.组织
- C.领导
- D.控制

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查管理的职能。计划是对组织未来活动进行的预先筹划和安排。

117、在招聘工作中，最关键、技术性最强、难度最大的环节是（ ）。

- A.招聘
- B.甄选
- C.绩效考核
- D.工作评价

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查甄选。人员甄选是整个招聘工作中最关键，也是整个招聘工作中技术性最强、难度最大的一个环节。

118、在制定计划时要留有充分的余地，使计划能够灵活地适应变化着的客观环境。这体现了计划的（ ）。

- A.目的性
- B.首位性
- C.普遍性
- D.适应性

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查计划的基本特点。由于影响计划的各种环境因素是复杂多变的，这就导致计划本身并不是一成不变的。因此，在制定计划时要留有充分的余地，使计划能够灵活地适应变化着的客观环境。

119、战略管理理论起源于（ ）。

- A.美国
- B.德国
- C.英国
- D.日本

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查战略管理理论的内容。战略管理理论起源于20世纪的美国，它萌芽于20年代，形成于60年代，在70年代得到大发展，80年代受到冷落，90年代又重新受到重视。

120、战争中影响军事指挥官的决策的主要因素是（ ）。

- A.系统因素
- B.个人因素
- C.空间因素
- D.时间因素

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查决策的影响因素。时间敏感型决策是指那些必须迅速而尽量准确的决策，战争中军事指挥官的决策多属于此类。

121、直接关系到任务的完成和目标的实现的是（ ）。

- A.基层管理者的工作
- B.中层管理者的工作
- C.高层管理者的工作
- D.管理的有效性

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查管理者的分类。基层管理者工作的好坏，直接关系到任务的完成和目标的实现。

122、总计划的基础是（ ）。

- A.评价方案
- B.选择方案
- C.辅助计划
- D.确定目标

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查总计划。辅助计划就是总计划下的分计划，因为，总计划要靠辅助计划来支持，而辅助

计划又是总计划的基础。

123、组织变革的根本目的是（ ）。

- A.提高组织的效能
- B.改善组织的管理
- C.完成组织的目标
- D.提高组织的专业化管理

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查组织变革的根本目的。组织变革的根本目的是提高组织的效能。

124、组织环境综合分析方法——SWOT 分析法，其中字母 S 和 O 分别代表（ ）。

- A.优势和劣势
- B.优势和机会
- C.劣势和机会
- D.机会和威胁

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查组织环境综合分析方法——SWOT 分析法。SWOT 这几个字母分别代表的含义是：优势、劣势、机会和威胁。

125、组织人力资源供需缺口，并筹划行动以填充缺口的一系列活动和过程指的是（ ）。

- A.绩效考核
- B.工作分析与职位设计
- C.招聘与甄选
- D.人力资源计划

【正确答案】：D

【答案解析】：本题考查人员配备的过程。人力资源计划是为了实现组织的目标，运用科学的方法，通过对组织计划及战略的分析，预测、比较和确定组织人力资源供需缺口，并筹划行动以填充缺口的一系列活动和过程。

126、组织文化的核心和灵魂是（ ）。

- A.理念层
- B.制度与行为层
- C.象征层
- D.物质层

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查组织文化的层次。理念层：也可以称为精神层，是指组织的领导和员工共同信守的基本信念、价值观和道德观等，它是组织文化的核心和灵魂。

127、组织文化的基本内容中，（ ）是企业的灵魂。

- A.企业使命
- B.企业精神
- C.企业道德
- D.行为规范

【正确答案】：B

【答案解析】：本题考查组织文化的基本内容。企业精神以价值观念为基础，以价值目标为动力，对企业经营哲学、管理制度、道德风尚、团体意识和企业形象起着决定性的作用。可以说，企业精神是企业的灵魂。

128、组织文化是组织具有的特色的精神财富和物质形态，其中（ ）是企业文化的核心。

- A.价值观
- B.企业道德
- C.企业精神
- D.企业制度

【正确答案】：A

【答案解析】：本题考查组织文化的基本内容。组织文化是组织具有的特色的精神财富和物质形态，包括一系列

丰富的内容。其中价值观是企业文化的核心。

129、组织文化也称企业文化，产生于（ ）。

- A.英国
- B.日本
- C.美国
- D.中国

【正确答案】：C

【答案解析】：本题考查组织文化的产生与发展。组织文化也称企业文化，它于 1980 年在美国《商业周刊》中首次出现。简单地讲，企业文化孕育于日本，产生于美国。

1. 现年 32 岁的李先生是某大型企业集团的总裁助理，工作十分出色，最近被提拔为集团生产总公司的总经理，从而从一个参谋角色转变为独立部门的直线管理负责人，在李先生近日参与的几项活动中，你认为以下哪一项最有可能与他的领导职能无关？（ ）

- A. 与下属讨论对生产工作目标的认识
- B. 与各分公司经理协商生产计划的落实情况
- C. 与某大学商讨有关未来技术合作事宜
- D. 召集公司有关部门的只能人员开联谊会，激励他们相互协作

【参考答案】C

【分析】A 为计划，B 为控制，D 为激励。C 为作业工作，因此答案选 C。管理工作与作业工作。作业工作是指在组织中专门从事某项具体生产业务活动和专门技术工作的人员所进行的工作，他们大多位于一线，直接从事生产与技术工作；管理工作则是为作业工作提供服务的活动，从本质上讲，就是通过他人并使他人同自己一起去完成组织的目标和任务。

2. 泰勒主张在企业中实行职能工长制，这一组织形式违反了：（ ）

- A. 分工原则
- B. 权责对等原则
- C. 统一指挥原则
- D. 管理幅度原则

【参考答案】C

【分析】职能制组织缺点。容易形成多头领导，削弱统一指挥。

3. 在现代管理理论学派中，哪一学派认为在企业管理中，没有什么一成不变、普遍使用的“最佳的”管理理论和方法？

- A. 管理过程学派
- B. 行为科学学派
- C. 系统管理学派
- D. 权变理论学派

【参考答案】D

【分析】权变理论观点。该理论认为，并没有万能的、固定不变的有效领导类型，某种领导方式在实际工作中是否有效主要取决于具体的情景和场合，应当根据情境之不同而采取不同的领导方式，方为有效。没有最好的领导模式，只有最合适的领导模式。

4. 大邱庄在用人上总结出—条经验：大材小用，一般没用；小材大用，一般可用，这一现象说明：（ ）

- A. 人员的素质并不是起决定性作用的
- B. 在乡镇企业中，高级人才的竞争力不如普通人
- C. 学历并不是最重要的，重要的是真才实学和工作干劲
- D. 人的潜能是巨大的，就看组织能否把它挖掘出来

【参考答案】D

【分析】激励。激励能使人的潜力得到最大限度的发挥，如果管理者是有效的，领导的结果应当是一个受到高度激发的劳动者群体。

5. 管理者对某一情况进行分析，从而提出行动方案。因此，他需要做以下工作：（1）分析评价各方案；（2）确定决策目标；（3）选择满意方案并实践；（4）认识和分析问题；（5）制定被选方案。正确的分析思路和程序应该是：（ ）

- A. (5) → (3) → (4) → (1) → (2)
- B. (4) → (2) → (5) → (1) → (3)
- C. (5) → (4) → (2) → (1) → (3)
- D. (4) → (5) → (1) → (2) → (3)

【参考答案】B

【分析】计划过程。为旧教材内容不具体分析。

6.以下何类决策最不适于采取程序性决策法：（）

- A.车间作业的安排 B.常规物资的订购 C.财务报表的分析学 D.组织结构的变化

【参考答案】D

【分析】程序化决策与非程序化决策的区别。程序化决策是按原来规定的程序、处理方法和标准去解决管理中经常出现的问题。非程序化决策是解决以往无先例可循的新问题，具有极大的偶然性和随机性，很少发生重复。

7.下述的哪一种说法是不正确的：（）

- A.政策和规则都是计划的一种表现形式
B.程序存在时间顺序，规则没有时间顺序
C.政策是导向性规定，执行中有一定灵活性
D.程序和规则都是围绕组织中重复发生的为题制定的，不具备灵活性

【参考答案】没有答案（新旧教材内容有点差别）

【分析】宗旨、目标、战略和策略、政策、程序、规则、规划、预算的区别。为必考题！

8.某企业在推行目标管理中，提出了如下的目标：“质量上台阶，管理上水平，效益创一流，人人争上游。”该企业所设定的目标存在着哪方面的欠缺？：（）

- A.目标缺乏鼓动性 B.目标表述不够清楚 C.目标无法考核 D.目标设定得太高

【参考答案】B

【分析】目标的基本特性。包括：1、目标的多样性；2、包含关键结果；3、目标的层次性与网络性；4、明确和可衡量的目标；5、具有挑战性但经过努力可以达到的目标；6、确定时间期限；7、与奖励相关联。

9.很多企业都是由小到大逐步发展起来的，一般在开始时往往采用的组织结构是直线制，但是业务的扩大以及人员队伍的增加，使得高层管理者不得不通过授权的方式委托一批有实力的专业人员进行职能化管理。但是，直线职能制组织形式也存在一些固有的缺陷。下列哪种说法不是直线职能制组织形式的缺陷：（）

- A.成员的工作位置不固定，容易产生临时观念
B.各职能单位自成体系，往往不重视工作中的横向信息沟通
C.组织弹性不足，对环境变化的反应比较迟钝
D.不利于培养综合型管理人才

【参考答案】A

【分析】直线职能制的缺点。各职能单位自成体系；容易干扰直线指挥命令系统；组织弹性不足，反映比较迟钝；不利于培养综合型管理人才；A为矩阵制的确定。

10.近年来，许多组织都努力使自身的组织结构扁平化，因为扁平化结构具有许多优点，请问下列哪一条不是扁平结构的优点？：（）

- A.降低管理费用 B.有利于缩短上下级距离 C.上下级易于协调 D.有利于选择和培训下属

【参考答案】D

【分析】D为锥形组织结构的优点。

11.星期三上午9点，走进公司接待室的陈总经理发现满地的烟蒂、纸屑，好像很久没有打扫过，便打电话给行政后勤部负责人，该负责人立刻打电话通知事务科科长，事务科科长又电话通知公务班班长，最后，公务班班长派了两名员工，很快就将接待室打扫干净。可是，一个月以后，同样的情况再次发生，这表明公司在管理方面存在：（）

- A.组织层次太多 B.各部门职责不清 C.员工缺乏工作主动性 D.总经理越级指挥

【参考答案】A

【分析】这题考过几次，属于简单题。题中明显通过太多级才能到达公务员工那里，层次太多。

12.事业部制组织结构的主要特点是：（）

- A.增加管理幅度 B.实行分权化管理 C.实行多种经营，分散经营风险 D.增加管理层次

【参考答案】B

【分析】事业部制是一种分权制的企业内部组织结构。

13.下列哪一项活动不属于预先控制：（）

- A.市场调查 B.现金预算 C.产品质量检测 D.安全教育

【参考答案】C

【分析】产品质量检测为反馈控制，其目的是防止已经发生或即将出现的偏差继续发展或今后再度发生。

14. 进行控制时，首先要建立标准，关于建立标准，下列四种说法中哪一种有问题：（）

- A. 标准应该越高越好
- B. 标准应考虑实施成本
- C. 标准应考虑实际可能
- D. 标准应考虑顾客需求

【参考答案】A

【分析】拟定标准的要求。标准应当是从整个计划方案中选出的，是对工作绩效进行评价的关键指标，或者是对计划目标的实现发挥关键作用的项目。而不是越高越好。

15. 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. 人的需求可以分为 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

【参考答案】C

【分析】马斯洛需要层次理论的观点，认为人们会由于较低层次需要得到满足而上升到更高层次的需要。但不是完全满足时。

16. 张莉今年 26 岁，是某电脑公司市场开发部经理，思路敏锐，干劲十足，不久前刚获得某名牌大学硕士学位，目前工资待遇相当高，假如你是张莉的主管，你认为以下哪一种激励方式最能增进她的工作绩效：（）

- A. 采取以个人工作绩效为考核依据的奖励制度
- B. 减少对她的监督，使她有更多的决策和行动自由
- C. 对她的成绩给予公开表扬
- D. 提高她的地位象征（例如，豪华的办公室，新的头衔，专用秘书等）

【参考答案】B

【分析】马斯洛需要层次中的自我实现需要。是指最大限度地发挥个人的潜能，成为自己所期望的人。张莉就是这样一个人。

17. 现代以人为本的管理中，人力的“工具使用论”已被“资源开发论”所取代，下述哪种人性假设更好地反映了人力资源开发的思想：（）

- A. 经济人假设
- B. 社会人假设
- C. 有限理性人假设
- D. 自我实现人假设

【参考答案】D

【分析】“Y 理论”观点：人是值得信赖的，是能够自我管理的。组织应当创造一种环境条件，不断发掘员工的潜能，激励员工自觉发挥他们的积极性和创造性，在完成组织目标的同时也达到了自己的个人目标，实现个人目标与组织目标的统一。

18. 管理学上关于领导的概念，以下哪一个说法是正确的：（）

- A. 领导是有职位的人
- B. 领导是有下属的人
- C. 领导是有影响力的人
- D. 领导是有很强判断力的人

【参考答案】C

【分析】领导的含义。1、领导者一定要与所领导的群体或组织的其他人员发生联系；2、权利在领导者和其他成员中的分配是不平等的；3、领导者能对被领导产生各种影响；4、领导的目的是影响被领导者去为实现组织目标做出努力和贡献。

19. 某公司总裁老张行伍出身，崇尚以严治军，注重强化规章制度和完善的组织结构，尽管有些技术人员反映老张的做法过于生硬，但几年下来企业还是得到了很大的发展，根据管理方格论观点，老张的作风最接近于：（）

- A. 1.1 型
- B. 1.9 型
- C. 9.1 型
- D. 9.9 型

【参考答案】C

【分析】管理方格理论。（9.1）为任务型，领导者只关系生产，不关心人。

20. 费德勒所确定的对领导的有效性起影响的三个因素是：（）

- A. 职位权力、任务结构、领导与下属的关系
- B. 职位权力、领导者性格、领导者素质
- C. 职位权力、下属素质、领导者素质
- D. 下属素质、管理跨度、任务结构

【参考答案】C

【分析】领导的权变模型。费德勒认为，影响领导有效性的环境因素主要有三方面：1、领导者与下属的关系；2、任务结构；3、职位权力。

1.古典的管理理论是以（ ）为基础的管理理论。

- A.经济人假设 B.社会人假设 C.复杂人假设 D.自我实现人假设

【参考答案】A

【分析】“胡萝卜加大棒”的资本主义家的观点。

2.某高新技术企业想向社会招聘一个技术开发部主任，对他有这么几个基本要求：能创新地开展工作、思想活跃、善于处理人际关系、能够积极承担攻坚性的工作、具有技术与管理两方面的知识优势。该公司依据的是（ ）对外进行技术开发主任的选拔。

- A.领导权变理论 B.领导行为理论 C.领导特质理论 D.以上三种理论都是

【参考答案】C

【分析】领导特质理论认为，一个领导者只要具备了某些优秀的个人特性或素质，就能有效地发挥其领导作用。

3.在当前飞速变化的市场环境中，人们常常会感到“计划赶不上变化”，有人甚至怀疑制定计划是否有必要，对此，应当采取的正确措施是：（ ）

- A.变化的环境，更倾向于指导性计划和短期计划
B.坚持计划工作的必要性，批评怀疑论者
C.如果形势变化快，可仅仅制定短期计划
D.“计划赶不上变化”不以人的意志为转移，应当经常修改计划。

【参考答案】A

【分析】影响计划的因素。环境的不确定性越大，计划更应该是指导性的，计划期限也应更短。

4.管理学家皮得·德鲁克认为，企业的目的和任务必须转化为企业的目标，企业的各级主管必须通过与下级商定目标来进行领导，使大家一起努力来达到企业的总目标。如果一项任务没有特定的目标，则这个任务必定被忽视。如果一个企业没有方向一致的分目标指导各级专管人员的工作，则企业规模越大、人员越多时，发生冲突和浪费的可能性就越大。这段话体现了：（ ）

- A.企业的目标越多，则企业的效果越好。
B.企业的目标应由董事会制定。
C.企业必须有目标，但不一定必须有目的和任务。
D.以目标管理方式制定目标体系是一种较好的管理方法。

【参考答案】D

【分析】目标管理。目标管理的最大好处是，它使员工能够控制他们自己的成绩，这种自我控制会激励员工尽自己的最大力量把工作做好。

5.在日常工作中，有许多工作所涉及的变量比较稳定，可以预先建立数学模型，变成计算机处理程序，由计算机来辅助做出决策。此类决策常常被称为：（ ）

- A.非程序化决策 B.程序化决策 C.战术决策 D.业务决策

【参考答案】B

【分析】程序化决策。是按原来规定的程序、处理方法和标准去解决管理中经常出现的问题。

6.王经理刚刚从外地出差回来，下属就不断登门拜访，大家称赞王总办事认真，能果断解决问题。王总喜欢吃鱼，但为了听汇报，经常对端上饭桌的鱼也无暇光顾。对此，王总乐此不疲。此种现象，最合适的解释是：（ ）

- A.王总为人随和，采取了全通道式沟通方式。
B.王总是一位能干的经理。
C.王总的作风比较民主，管理的幅度比较大。
D.王总比较集权，采取了轮式沟通的方式。

【参考答案】D

【分析】轮式沟通又称主管中心控制型，该种沟通网络图中，只有一名成员是信息的汇集发布中心，相当于一个主管领导直接管理几个部门的权威控制系统。

7.张总近日来总是愁眉不展，公司内各个部门之间经常发生冲突，各个部门领导经常找他，要么抱怨，要么诉

苦，要么请他出面替他们与其他部门协商问题，因而使她在协调各部门的关系上耗费了许多时间和精力。经过长时间的思考，他发现造成这种状况的根本原因是各部门的目标之间经常发生矛盾。这一现象反映了下列目标的哪种属性？（）

- A.目标是一个网络体系 B.目标的可分解性 C.目标的层次性 D.目标的多样性

【参考答案】A

【分析】组织中各级各类目标构成一个目标网络，各目标彼此协调、相互支援、相互连接，成为一个组织目标的有机体。

8.某公司杨经理通过质量管理部门提交给他的报告和报表对产品质量进行控制。这种属于何种类型的控制？（）

- A.现场控制 B.前馈控制 C.反馈控制 D.预防控制

【参考答案】C

【分析】反馈控制的工作重点是把注意力集中在历史结果上，并将它作为未来行为的基础。

9.某公司产品设计部接到一项紧急任务，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.轮式沟通网络 B.Y 式沟通网络 C.环式沟通网络 D.全通道式沟通网络

【参考答案】D

【分析】全通道沟通是一个完全开放式的沟通网络，沟通渠道多，成员之间地位平等，合作气氛浓厚，成员满意度和士气均告。

10. 现有三种现象，它们分别是：

①正常人饭后吃苹果（按片计），当达到一定片数以后，随着吃的片数的增加，味道越来越差。

②学生在复习迎考中，复习时间达到一定天数以后，随着投入复习的时间（按天计）的增加，复习效果越来越差。

③三种不同收入水平的职工同样增加 100 元的薪水，低收入者积极性提高最大，高收入者积极性提高最小。

以下结论正确的是（）

- A.①②③现象隐含的本质（原理）一样 B.①②现象隐含的本质（原理）一样

- C.①③现象隐含的本质（原理）一样 D.②③现象隐含的本质（原理）一样

【参考答案】A

【分析】激励。

1.韦伯认为，只有（）可以作为“理想的”行政组织体系的基础。

- A.传统权利 B. 超凡权利 C.法定权利 D.专家权利

【参考答案】C

【分析】其最根本的特征在于它提供了慎重的公正。

2.巴纳德是哪个学派的代表人物？（）。

- A.决策理论学派 B.社会协作系统学派 C.社会技术系统学派 D.管理过程学派

【参考答案】B

【分析】巴纳德把社会学理论、行为科学理论与系统理论有机地结合起来，提出了独树一帜的组织理论，他认为组织是一个由人组成的协作系统。

3.与大企业相比，小企业管理者所扮演的角色在侧重点上有明显的不同，请指出下列论述中哪一项是正确的？（）

A.小企业管理者重要的角色是发言人，要花大量的时间筹措外部资源，而大企业管理者更关心企业内部资源配置的有效性。

B.大企业的管理者更侧重于寻求发展机遇和组织变革。

C.大企业的管理者侧重于信息的传播职能。

D.A+C。

【参考答案】A

【分析】C 中应该是小企业的管理者更侧重于寻求发展机遇和组织变革。

4.在下面的描述中，哪一种对决策的描述最为准确？（）

- A.决策是组织适应外部环境的一项工作

- B.决策是 SWOT 分析
C.决策是一个提出问题、分析问题、解决问题的过程
D.决策是“运筹于帷幄之中，决战于千里之外”的工作

【参考答案】C

【分析】决策是人们为实现一定的目标而制定行动方案、并准备实施的活动，也是一个提出问题、分析问题、解决问题的过程。

5.规定了处理问题的例行方法和步骤的是：（）

- A.规则 B.政策 C.预算 D.程序

【参考答案】D

【分析】程序是制定处理未来活动的必须方法和计划，它规定了处理问题的例行方法和步骤。

6.计划工作强调在制定计划时要留有余地，不能满打满算的原理是：（）

- A.限定因素原理 B.许诺原理 C.灵活性原理 D.改变航道原理

【参考答案】C

【分析】计划工作的原理

7.在下列各种划分部门的形式中，哪一种最有利于培养具有全面管理能力的主管人员？（）

- A.按人数划分的部门 B.按职能划分部门 C.按地区划分部门 D.按时间划分部门

【参考答案】C

【分析】按地区划分部门的方法，责任下放到基层，有利于改善地区内部的协调，降低重复设置的成本，取得地区经营的经济效益，同时也有利于主管人员的培养和训练。

8.可以使管理幅度增加的因素是：（）

- A.下属的工作内容和性质相似 B.主管人员处于较高层次
C.组织所面临的环境变化较快 D.下属的能力较差

【参考答案】A

【分析】同一主管领导下的下属人员，如果所从事工作的内容和性质相近，则对每人工作的指导和建议大体相同。在这种情况下，主管人员就可以指挥和监督更多的下属人员。

9.大众公司是一个所处地理位置分散、面临的市场环境复杂多变，且从事多角化经营的巨型企业。作为一名未来的经济师，你认为公司最好采用（）的组织结构

- A.职能制 B.直线职能制 C.矩阵制 D.事业部制

【参考答案】D

【分析】事业部制组织结构是在多个领域或地域从事多种经营的大型企业所普遍采用的一种典型的组织结构形式。

10.对于科研院所等研究项目较多、创新功能较强的组织或企业，下列哪一种组织形式是最合适的？（）

- A.直线制 B.事业部制 C.矩阵制 D.职能制

【参考答案】C

【分析】矩阵制组织是在直线职能制垂直指挥链系统的基础上，再增设一种横向指挥链系统，形成具有双重职权关系的组织矩阵。

11.小张下岗后开了一间小型餐饮店。他值得，要取得经验成功，除了要有可口的饭菜外，周到的服务和与顾客的良好关系也是非常重要的。为此，他采取了如下措施：①在店内显眼的位置挂一本顾客意见簿，欢迎顾客提出意见和批评；②让领班严密地监视服务任务的行为，并对棘手问题的处理提供协助和建议；③在员工上岗之前进行工作技能和态度的培训；④明确规定半年后要对服务质量好的员工给予奖励。以下哪种说法是正确的？（）

- A.④和①一样，都属于同期控制。 B.①是反馈控制，②是同期控制，③是前馈控制。
C.④和②都属于同期控制。 D.③属于激励措施，不属于控制措施。

【参考答案】B

【分析】反馈的工作重点是把注意力集中到历史结果上，并将它作为未来行为的基础；同期控制的纠正措施是作用于正在计划正在进行的活动过程；前馈控制主要是“防患于未然”。

12.控制工作的哪项原理强调主管人员应只注意重要的偏差？（）

A.控制关键点 B.直接控制 C.例外控制 D.反映计划要求

【参考答案】C

【分析】主管人员越是关注一些重要的例外偏差，把控制的主要注意力集中在那些超出一般情况的特别好或特别坏的情况，控制的效能和效率就越高。

13.根据需要层次理论，下列需要从低到高的排列顺序是：（）

①希望得到上司的表扬 ②参加校友会 ③稳定的工作 ④住房和食品 ⑤潜力得到发挥和发展

A.①②③④⑤ B.③④①②⑤ C.④③②①⑤ D.③④②①⑤

【参考答案】C

【分析】需要层次理论的五个需要层次分别为：生理的需要；安全的需要；社交的需要；尊重的需要；自我实现的需要；对应一下就可以得出答案。

14.以下哪项因素最可能是赫茨伯格所认为的激励因素？（）

A.富有挑战性的工作 B.良好的人际关系 C.较高的工资水平 D.完备的管理制度

【参考答案】A

【分析】激励因素是那些能满足个人自我实现需要的因素，包括：成就、赏识、挑战性的工作、增加的工作责任、以及成长和发展的机会。

15.在会议进行中，管理者不希望下属不停地提出各种问题干扰会议的进程，于是在有人举手要发言时便无视他们的举动，只顾自己把话讲完。这种影响下属行为的方式是：（）

A.正强化 B.负强化 C.自然消退 D.惩戒

【参考答案】C

【分析】对某种行为取消正强化，不采取任何奖励措施，以表示对该种行为的某种程度的否定。人的操作性行为都是有目的性的，一种行为如果长期得不到正强化，个人的目的实现不了，就会逐渐自然消退。

16.关于“需要层次理论”与“期望理论”，在西方的激励理论体系中属于：（）

A.同属于内容型激励理论
B.同属于过程型激励理论
C.前者属于内容型激励理论，后者属于过程型激励理论
D.前者属于过程型激励理论，后者属于内容型激励理论

【参考答案】C

【分析】内容型激励理论有：1、马斯洛的需要层次理论；2、阿尔德弗的“生存、关系、发展理论”（ERG 理论）；3、麦克利兰的“成就需要理论”；4、赫茨伯格的“双因素理论”。

过程型激励理论有：1、弗鲁姆的期望理论；2、亚当斯的“公平理论”；3、波特和劳勒的期望模式；4、斯金纳的“强化理论”；

17.在领导者的权利构成中，专家权在性质上属于：（）

A.正式权利，具有持久性的影响和作用
B.非正式权利，具有持久性的影响和作用
C.正式权利，不具有持久性的影响和作用
D.非正式权利，不具有持久性的影响和作用

【参考答案】B

【分析】专家权指由个人的特殊技能或某些专业知识而产生的权利。一个人由于具有某种专业知识、特殊技能和经验，因而赢得了你的尊敬，你就会在一些问题上服从于他的判断和决定。

18.根据费德勒的领导理论，高 LPC（关系导向型）领导者最适合的情境是：（）

A.领导——成员关系不好，任务不明确，职务权利弱。
B.领导——成员关系好，任务明确，职务权利强。
C.领导——成员关系好，任务不明确，职务权利弱。
D.领导——成员关系好，任务明确，职务权利弱。

【参考答案】C

【分析】如果领导者对某人的评价多使用善意的词句（在 LPC 问卷上打高分），则反映出该人的领导方式趋向于关系导向型。其中 LPC 得分最高的就 C 情况。

19.依据领导生命周期理论,适合于低成熟度员工情况的领导方式是: ()

- A.授权式领导 B.参与型领导 C.说服型领导 D.命令型领导

【参考答案】D

【分析】当下属不成熟时,领导者必须给予下属明确而具体的指导以及严格的控制,需要采取高工作低关系的领导行为,即命令式领导方式。

20.信息沟通网络是由各种沟通途径所组成的结构形式,它直接影响到沟通的有效性及组织成员的满意度。以下四种沟通网络形式中,最能使组织士气高昂的沟通网络形式是: ()

- A.轮式沟通网络 B.链式沟通网络 C.环式沟通网络 D.Y 式沟通网络

【参考答案】C

【分析】环式沟通网络中,成员之间以次以平等的地位相互联络,不能明确谁是主管,组织集中化程度低。由于沟通渠道少,信息传递较慢。但成员之间相互满意度和士气高。

1.控制工作得以开展的前提条件是 ()。

- A.建立控制标准 B.分析偏差原因 C.采取矫正措施 D.明确问题性质

【参考答案】A

【分析】控制过程的第一步就是拟定标准。这里所说的标准,是指评定绩效的尺度。

2.行为决策理论的基础是 ()。

- A.经济人假设 B.社会人假设 C.复杂人假设 D.自我实现人假设

【参考答案】B

【分析】20 世纪 50 年代之后,人们用“社会人”取代“经济人”,大大拓展了决策理论的研究领域,出现了行为决策理论。

3.在甲乙两个部门,甲部门的领导处在非常有利的领导环境中:不仅领导者与下属的关系非常融洽,下属工作任务的常规化、明确化程度很高,而且领导者的职位权力也很强,并赢得了下属对他的信任。而乙部门的领导则与此相反,他处在极为不利的领导环境中。根据权变领导理论,为取得较高的领导效率,甲乙两个部门宜采用的领导方式是 ()

- A.甲部门采用以任务为中心的领导方式,乙部门采用以人际关系为中心的领导方式
B.甲部门采用以人际关系为中心的领导方式,乙部门采用以任务为中心的领导方式
C.甲乙部门采用以人际关系为中心的领导方式
D.甲乙部门采用以任务为中心的领导方式

【参考答案】D

【分析】费德勒的研究结果表明,在对领导者最有利和最不利的情况下,采用任务导向型领导方式,其效果较好;题中甲是最有利,乙是最不利的情况。

4.某企业多年来任务完成得都比较好,职工经济收入也很高,但领导和职工的关系却很差。该领导风格很可能是管理方格中所说的 ()

- A.贫乏型 B.俱乐部型 C.任务型 D.中间型

【参考答案】C

【分析】(9.1) 为任务型,领导者只关心生产,不关系人。注重有效地组织和安排生产,将个人因素的干扰减少到最低程度,靠行使职权来使人们服从,集中精力于提高工作效率。

5.费德勒用来测定领导者类型的 LPC 表,凡得分低的领导者的领导风格是 ()

- A.关系人的领导者 B.关心工作的领导者
C.既关心人又关心工作的领导者 D.既不关心人又不关心工作的领导者

【参考答案】B

【分析】当领导没有将员工的工作表现和人品好坏区分开来,做出了低 LPC 分评价的领导者是趋向于任务型的领导方式。

6.某高中生成绩不错,他估计自己有 80%的把握能考上大学,并且他也非常希望能考上大学,其渴望程度为 100%,那么该高中生考上大学的激励水平为 ()

- A.100% B.80% C.50% D.88%

【参考答案】B

【分析】激励力=效价*期望概率。其中 80% 的把握能考上大学为概率；渴望程度为 100% 为效价，故激励力等于 80%。

7. 你手下一名工人操作一台噪声很大的设备但没有戴耳塞，违反了公司的安全条例。在此情况下，你有两种处理办法：一种方法是提醒他，让他戴上耳塞试试。果然，戴上耳塞后，这位工人感到噪声消失了，于是自觉执行公司的安全条例。另一种方法是对这位工人说：“你不戴耳塞，违反了公司的安全条例。我责令你停职 3 天，回去反省一下这项安全措施多重要！”以上两种处理方法：（）

- 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

【参考答案】C

【分析】06 年考过。负强化，是指预先告知人们某种不符合要求的行为可能引起的不良后果，以使人们采取符合要求的行为或回避不符合要求的行为，从而避免或消除不良的后果，前一种处理办法为负强化；惩罚，是指以某种强制性和威胁性的后果表示对某种行为的否定，借以消除此种行为重复发生的可能性，后一种处理办法为惩罚。

8. 在一定程度上，从管理者所采用的管理方式中可以看出他们对于人性的认识。例如，采用“胡萝卜加大棒”方式的管理者常常把人看作是：（）

- A. 经济人 B. 社会人 C. 复杂人 D. 自我实现人

【参考答案】A

【分析】古典的管理理论是以经济人为基础的管理理论

9. 当人们认为自己的报酬与劳动之比，与他们的报酬与劳动之比是相等，这时就会有较大的激励作用，这种理论称为（）

- A. 双因素理论 B. 效用理论 C. 公平理论 D. 强化理论

【参考答案】C

【分析】公平理论又称为社会比较理论，其目的是研究个人所作的贡献与所得报酬之间如何平衡的社会比较问题，研究报酬的公平性对人们工作积极性的影响。

10. “它是主管人员决策的指南，它使各级主管人员在决策时有一个明确的思考范围，它允许主管人员有斟酌裁夺的自由，它是一种鼓励自由处置问题和进取精神的手段。”在下列几种计划的具体形式中，最符合上述描述的是哪一种？（）

- A. 目标 B. 政策 C. 规则 D. 策略

【参考答案】B

【分析】政策的作用是为组织活动建立一般指南。政策是指明组织的活动方向、表明组织鼓励什么和限制什么，以保证行动同目标一致的计划的一系列导向性规定。

11. 计划工作强调在制定计划时要留有余地，不能满打满算的原理是（）

- A. 限定因素原理 B. 许诺原理 C. 灵活性原理 D. 改变航道原理

【参考答案】C

【分析】计划工作的原理。07 年考过。

12. 在管理工作中，责、权、利和能力之间存在着密切的关系，正确处理这种关系对激发组织成员的积极性、提高组织的效率，均有很好的作用。关于四者之间的关系，可以正确地描述为：（）

- A. 责、权、利和能力完全是对等的关系
B. 责任是管理的基础，应当大于权利、利益和能力
C. 责、权、利是相等的，而人的能力应大于其承担的责任
D. 责、权、利是相等的，而人的能力可以略小一些

【参考答案】D

【分析】职责、权限、利益是相等的。而能力的大小根据具体情况，可以小于职责。这是因为，人的潜在能力是很强大的，承担挑战性的工作，适当的工作压力有利于开发潜能，促使人们自觉地学习知识和提高技能，努力把自己的工作做得更好。

13. 某重要会议的开会通知，已经提前通过电话告知了每位会议参加者，可到开会时，仍有不少人迟到甚至缺席。试问，以下哪一种最有可能不正确？（）

- A. 这里出现了沟通障碍问题，表现之一是所选择的信息沟通渠道严肃性不足

- B.这里与沟通障碍无关，只不过是特定的组织气氛使与会者养成了不良的习惯
C.此项开会通知中存在信息接收者个体方面的沟通障碍问题
D.通知者所发信息不准确或不完整可能是影响此开会通知沟通效果的一个障碍因素

【参考答案】A

【分析】电话告知已经是最为现代化、最为直接也是信息传递最为快速的沟通渠道了，该渠道的严肃性很强，因此不可能是沟通渠道出问题，可能是沟通的其他环节发生障碍。

14.人际沟通中会受到各种“噪音干扰”的影响，这里所指的“噪音干扰”可能来自于（）

- A.沟通的全过程 B.信息传递过程 C.信息解码过程 D.信息编码过程

【参考答案】A

【分析】在信息沟通全过程中，常常会受到各种因素的影响和干扰，使沟通受到阻碍。沟通障碍主要来自三个方面：发送者的问题、接收者的问题以及信息传播通道的问题。即在沟通全过程都可能有噪音干扰。

15.某厂长这样说：“走得正，行的端，领导才有威信，说话才有影响，群众才能信服，才能对我行使权利颁发‘通行证’。”这位厂长在这里强调了领导的影响力来源于（）

- A.法定权 B.奖惩权 C.专家权 D.感召权

【参考答案】D

【分析】感召权，也称为模范权，这是与个人的品质、魅力、经历和背景等相关的权力。一个拥有独特的个人特质、超凡魅力和思想品德的人，会使你认同他、敬仰他、崇拜他，以至你要模仿他的行为和态度的地步，这样他对你就有了感召权。

16.吴经理出差二个星期才回到公司，许多中层干部及办公室人员，马上就围拢过来。大家站在那里，七嘴八舌一下子就开成了一个热烈的自发办公会，有人向吴经理汇报近日工作进展情况，另外有人向吴总请求下一步工作的指示，还有人向吴总反映公司内外环境中出现的新动态。根据这种情况，你认为下述说法中哪一种最适当地反映了该公司的组织与领导特征？（）

- A.链式沟通、民主式管理。 B.轮式沟通、集权式管理。
C.环式沟通、民主式管理。 D.全通道式沟通、集权式管理。

【参考答案】B

【分析】轮式沟通又称主管中心控制型，该种沟通网络图中，只有一名成员是信息的汇集发布中心，相当于一个主管领导直接管理几个部门的权威控制系统。

17.决策是企业管理的核心内容，企业中的各层管理者都要承担决策的职责。关于决策的解释，以下哪个更正确？（）

- A.越是企业的高层管理者，所做出的决策越倾向于战略性、风险性的决策
B.越是企业的高层管理者，所做出的决策越倾向于常规的、科学的决策
C.越是企业的基层管理者，所做出的决策越倾向于战术的、风险型的决策
D.越是企业的基层管理者，所做出的决策越倾向于非常规的、确定型的决策

【参考答案】A

【分析】越是企业的高层管理者，所做出的决策越倾向于战略性、风险性的决策；越是企业的基层管理者，所做出的决策越倾向于战术的、确定型的决策。

18.赫伯特·A·西蒙认为“管理就是决策”，这实际意味着：（）

- A.对于管理者来说，只要善于决策就一定能够获得成功。
B.管理的复杂性和挑战性都是由于决策的复杂性而导致的。
C.决策能力对于管理的成功具有特别重要的作用
D.管理者首先需要的就是面对复杂的环境作出决策

【参考答案】C

【分析】科学决策并非易事，决策是否正确及时，对组织活动的成败有着决定性的影响。

19.随着下属人员的成熟度有底转为较高，管理者的领导风格以及其他相关的管理措施应作以下哪一种调整？（）

- A.管理可以赋予下属自主决策和行动的权利，管理者本人只起监督作用
B.管理者应通过双向沟通方式与下属进行充分交流，对下属工作给予更过支持而不是直接指示。
C.管理者应改进沟通以便更加有效地指导和推进下属的工作。

D.管理者应采取单向沟通方式进一步加强对下属工作的检查、监督，使他们继续发展。

【参考答案】A

【分析】赫西和巴兰查德认为，随着下属从不成熟走向成熟，领导者不仅可以逐渐减少对工作的控制，而且还可以减少关系行为。管理可以赋予下属自主决策和行动的权利，管理者本人只起监督作用。

20.管理的二重性是指（）

- A.科学性与艺术性
- B.自然属性与科学属性
- C.自然属性与社会属性
- D.科学属性与社会属性

【参考答案】C

【分析】从生产力和生产关系的高度来研究和分析管理活动，可以认为管理具有双重属性，即自然属性和社会属性。但要知道管理是科学与艺术的统一。

21.美国管理学教授彼得·德鲁克说过：如果你理解管理理论，但不具备管理技术和管理工具的运用能力，你还不是一个有效的管理者；反过来，如果你具备管理技巧和能力，而不掌握管理理论，那么充其量你只是一个技术员。这句话说明（）

- A.有效的管理者应该注重管理技术与工具的运用能力，而不必注意管理理论。
- B.是否掌握管理理论对管理者工作的有效性来说无足轻重
- C.有效的管理者应该既掌握管理理论，有具备管理技巧与管理工作的运用能力。
- D.如果理解管理理论，就能成为一名有效的管理者。

【参考答案】C

【分析】有效的管理者应该既掌握管理理论，有具备管理技巧与管理工作的运用能力。两者兼备。

22.美国有一步兵上尉对其在越南丛林战中的行为做了这样的说明：“你问我怎么能在这样混乱的情况下使命令得以贯彻？我认为，如果士兵们因在丛林里陷入敌人阵地而不知道该怎么办，我又因距离太远而无法下达命令时，我的职责就是使他们知道自己该怎么做。他们该做什么，完全依赖他们对形势的判断。我的做法是，责成现场的人自己做出决定。”以下何种说法最妥当？（）

- A.这位上尉是不得已而为之
- B.这位上尉采用的是放任式的领导方式
- C.这位上尉有意识地锻炼士兵，给士兵创造晋升机会
- D.这位上尉对自己职责的认识非常符合现代管理思想

【参考答案】D

【分析】权变理论认为，某种领导方式在实际工作中是否有效主要取决于具体的情景和场合，应当根据情境之不同而采取不同的领导方式，方为有效。

23.下面是一个关于各层次管理人员在不同管理职能上所花时间与精力分配模型的示意图，有人对此模型表示困惑。根据你对管理实践的理解，你对此模型的评价是（）

- A.不正确，因为模型认为基层管理者用于控制工作的时间要比高层经理多
- B.正确，因为一般来说高层管理者在计划于组织方面所花的时间要多
- C.不正确，因为模型认为中层管理者在领导上所花的时间要比高层管理者多
- D.正确，因为模型认为基层管理者花在计划与控制上的时间比花在领导上的多

【参考答案】B

【分析】处于不同管理层次的管理者在计划、组织、领导和控制 4 个管理职能中所花费的时间和精力也是不同的。随着管理者在组织中的晋升，他们将花更多的时间用于计划和组织工作，用于直接从事监督 and 领导工作的时间随之减少，而用于控制工作的时间和精力则略有增加。

24.在实行目标管理的情况下，当到达预定期限、进行成果评价时，上级应以（）为依据，评价下属部门或组织成员的工作绩效。

- A.成果实现的经济效益
- B.预先确定的目标
- C.成果实现的社会效益
- D.管理者和组织成员的满意程度

【参考答案】B

【分析】组织绩效及组织成员绩效的高低是依据其行为是否符合组织目标及其对目标实现程度的估价，因此组织目标可以作为标准，用来衡量实际的绩效。

25.设置部门主要以（）为基础

- A.管理跨度 B.工作所要求的分组方式 C.需要通讯渠道以完成各部门的任务和目标 D.生产计划和产出目标
E.不同部门成员的工龄（资历）

【参考答案】D

【分析】组织设计原则中的目标至上、职能领先原则。

26.关于矩阵制结构基础上的三维组织结构，下列说法中哪个最合适（）

- A.各部门的职责具有明显的界限
B.参加项目小组的成员工作位置固定
C.这种结构导致权力高度集中
D.适用于跨地区从事大规模生产经营而又需要保持较强的灵活反应能力的大型企业中

【参考答案】D

【分析】三维结构是由专业职能部门、地区管理机构和产品事业部三重指挥链所构成，围绕某种产品的研发、生产和销售等重大问题，协调三方面的力量，加强相互之间的信息沟通和联系，适用于跨地区从事大规模生产经营而又需要保持较强的灵活反应能力的大型企业中。

27.扁平型组织具有（）

- A.较窄的管理跨度 B.紧密的监督和有限的授权
C.正规统一的部门 D.较宽的管理跨度

【参考答案】D

【分析】管理跨度越大，则管理层次相应的变小，属于扁平化组织的特点。

28.如果你是一位公司的总经理，当发现公司中存在许多小团体时，你的态度是（）

- A.立即宣布这些小团体为非法，并予以取缔
B.深入调查，找出小团体的领导人，向他们提出警告，不要再搞小团体
C.只要小团体的存在不影响公司的正常运行，可以对其不闻不问，听之任之。
D.正视小团体的客观存在，允许乃至鼓励其存在，对其行为加以积极引导。

【参考答案】D

【分析】由于非正式组织的存在是一个客观的现象，也由于非正式组织对正式组织具有正负两方面的作用，所以，管理者不能采取简单的禁止或取缔态度，而应该对它加以妥善地管理。

29.在组织内部，（）是一种等级式的职权，即上级具有指挥权，而下级必须服从

- A.直线职权 B.横向职权 C.参谋职权 D.纵向职权

【参考答案】A

【分析】直线制组织的典型特点。

30.中国古代名相管仲治理齐国时，指令 30 户为一邑，每一邑设三司馆；10 邑为一卒，每卒设一卒师；10 卒为一乡，每乡设一乡师；3 乡为一县，每县设一县师；10 县为一属，每属设一大夫；全国共 5 属，设 5 大夫，直接归中央指挥。这种组织设计为何形式，其管理层次是多少？（）

- A.直线制，管理层次为 7 B.直线制，管理层次为 8
C.直线职能制，管理层次为 7 D.直线职能制，管理层次为 8

【参考答案】A

【分析】典型的直线制组织结构。其中有户、邑、卒、乡、县、属、中央共 7 个层次。

题库二

1. 韦伯认为，理想的行政组织形式的基础是

- A. 个人崇拜式权威 B. 理想性一合法权威 C. 传统式权威 D. 个人情感

2. 组织中的每一个人只能服从一个上级的指挥，这是法约尔提出的

- A. 分工原则 B. 集权与分权原则
C. 统一指挥原则 D. 统一领导原则

3. 人口、教育、风俗习惯等属于管理环境中的哪类因素
A. 政治法律环境 B. 经济环境 C. 社会文化环境 D. 技术环境
4. 在组织的运行过程中,遇到冲突或问题时,管理者必须善于处理冲突和解决问题,这时管理者扮演的角色是
A. 决策角色 B. 信息角色 C. 人际角色 D. 联络角色
5. 下面哪个选项是亚当·斯密对管理理论的主要贡献
A. 劳动分工 B. 人事管理 C. 管理制度 D. 报酬研究
6. 认为决策要完全依据其后果或结果做出,是下述四种道德观中的
A. 功利观 B. 权利观 C. 公平观 D. 综合观
7. 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
8. 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
9. “干学结合才能真正领悟管理的真谛”,这句话说明管理这是一门
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
10. 美国管理学家甘特主张实行的工资制是
A. 累进计件工资制 B. 计件奖励工资制
C. 超额计件工资制 D. 差别计件工资制
11. 对管理的理解,中西方学者有许多不同的看法。其中“管理就是决策”是哪位著名学者的观点
—1)
A. 泰罗 B. 法约尔 C. 孔茨 D. 西蒙
12. 按照亨利·明茨伯格的管理者角色理论,当组织面临重大的、意外的动乱时,如果一位管理者负责采取补救行动,则这位管理者扮演的角色就是
—2)
A. 领导者 B. 混乱驾驭者 C. 挂名首脑 D. 企业家
13. 管理的科学性与艺术性的关系可以概括为
A. 相互排斥性 B. 内在统一性 C. 相互关联性 D. 灵活多变性
14. 我国古代儒家管理思想体系中所阐明的管理原则
A. 德治 B. 法治 C. 无为而治 D. 分权而治
15. 20 世纪 20 至 30 年代,科学管理时代开始走向衰落,其衰落的标志是
A. 人际关系理论的产生 B. 行为科学理论的产生
C. 综合管理理论的产生 D. 全变管理理论的产生
16. 美国管理学家卡兹认为:有效的管理者分别应具有相应的技能。其中,由于管理者的工作对象是人,有一种技能对各个层次管理者均具有重要意义,这种技能是
A. 人际技能 B. 技术技能 C. 概念技能 D. 激励技能
17. 国外学者的研究表明,道德发展可以划分为若干层次和阶段。其中,道德的“原则层次”为最高层次,其特征是
A. 个人试图在组织或社会的权威之外建立道德准则
B. 个人只有在其利益受到影响的情况下才会做出的判断
C. 个人的发展目标服从组织的发展目标
D. 个人的动机在组织发展过程中显得尤其重要
18. 企业社会责任的内涵十分丰富和广泛,除法律规定的企业行为规范之外,以下哪些行为均应纳入企业社会责任范围之内
A. 所有积极保护生态环境的行为 B. 所有保障消费者合法权益的行为
C. 所有为社会创造更多就业机会的行为 D. 所有影响社会福利的行为
19. 一个企业在选择全球化经营模式时,需要考虑多种影响因素。企业在全球化压力低,当地化压力高的情况下,最好选择

A. 国际统一模式 B. 战略联盟模式 C. 逐级推进模式 D. 多国组织模式

20. 因开创了在企业管理中重视人的地位的先河而被称为“人事管理之父”的是

A. 巴贝奇 B. 亚当斯 C. 欧文 D. 哈尔西

21. 着重研究如何提高单个工人的生产率的管理理论是

A. 组织管理理论 B. 行为管理理论 C. 权变理论 D. 科学管理理论

22. 从历史的观点看，企业价值观经历了四个时期的发展，追求企业相关利益者价值最大化同时又要保护和增进社会福利，这属于（ ）的价值观。 —3)

A. 工业化初期 B. 工业化中期 C. 工业化后期 D. 后工业化时期

23. 法约尔提出了

A. 管理三原则 B. 管理十四项原则 C. 管理四原则 D. 管理五原则

24. 供应商、公众、政府、顾客等属于管理的

A. 一般环境 B. 具体环境 C. 复杂环境 D. 简单环境

25. 亚当·斯密提出了（ ）假设。

A. 社会人 B. 经济人 C. 自我实现人 D. 复杂人

26. （ ）道德观认为能给行为所及的大多数人带来最大利益的行为才是善的。

A. 功利主义 B. 权利至上 C. 公平公正 D. 社会契约

27. 后人认为管理过程学派的创始人是

A. 泰罗 B. 法约尔 C. 梅奥 D. 巴纳德

28. 管理者在对发现的机会进行投资时所扮演的角色是

A. 企业家 B. 冲突管理者 C. 资源分配者 D. 谈判者

29. 下列关于管理活动的理解不正确的是

A. 管理活动要做到遵循管理的科学性与艺术性的结合
B. 有效的管理应该做到效率与效果的有效结合
C. 管理活动是为了有效的实现组织目标
D. 管理活动关键是做好“管”，因为管理者不“管”下属就不“理”

30. 下列不属于泰罗科学管理理论内容的是

A. 工作定额 B. 标准化 C. 计件奖励工资制 D. 能力与工作相适应

3. 下列不属于法约尔所提出的十四条管理原则的是

A. 统一指挥 B. 统一领导 C. 分工 D. 非正式组织

31. 彼得·圣吉在《第五项修炼：学习型组织的艺术与实务》中提出了五项修炼，下列不属于五项修炼的内容的是

A. 超越自我 B. 改善共同愿景 C. 团队学习 D. 系统思考

32. 作为管理者把重要的信息传递给工作小组成员是其一项重要职责，这时管理者承担的角色是

A. 监督者 B. 传播者 C. 发言人 D. 领导者

33. 俗语说：“要想公道，打个颠倒。”这种观点反映的是那种道德观

A. 权力至上道德观 B. 公平公正道德观
C. 功利主义道德观 D. 推己及人道德观

34. 哈默和钱皮在《公司再造》一书中提出三“C”的力量，他们认为其中最为重要的力量是

A. 顾客 B. 竞争 C. 变革 D. 合作

答案分析：

1. B 韦伯认为，权威有三种形式：传统的权威、个人崇拜式权威、理想性—合法权威。其中，理想的行政组织形式的基础是一理想性—合法权威。

2. C 法约尔提出了管理的十四项原则。“一个人，一个头”也就是“组织中的每一个人只能服从一个上级的指挥”，指的是统一指挥原则，这也是组织设计的原则之一。

3. C PEST 分析，也就是一般环境分析，主要包括：政治环境、经济环境、社会文化环境、经济环境分析等。人口、教育、风俗习惯属于社会文化环境的一部分。

4. A 按照明茨伯格的观点，管理者的角色分为三大类 10 种。题干中“在组织的运行过程中，遇到冲突或问题

时，管理者必须善于处理冲突和解决问题，这时管理者扮演的角色是”是决策角色，具体的说，是决策角色中的混乱驾驭者（干扰应对者）角色。

5. A 亚当·斯密对管理理论的主要贡献体现在《国富论》这本书中，其对管理理论的主要贡献是：劳动分工。

6. A 道德指的是一定风俗习惯下所形成的个人品质。本题考查对道德观的认识—可牢记下表：

功利观 一切行动完全按照后果或结果制定道德决策

权利观 关注于尊重和保护个人自由和特权

公平观 遵守法律法规，公平、公正

综合观 按企业所在地区政府和员工都能接受的社会契约所进行的管理行为是善的

推己及人观 己所不欲勿施于人、换位思考

7. C 该题目是对泰罗科学管理理论内容的考察。本题属于简单的识别记忆题目，没有难度。

8. C 该题目考察的是管理者的技能这一知识点，一般考察不同层次的管理者对三种技能的高低要求不同，但就该题中的“外行领导内行”这一观点来讲主要体现的是技术技能并非管理人员的最重要技能，内行是精通某一行业技术人员的代言词，所以说就该句话而言主要反映的是概念技能比技术技能更重要，概念技能主要是从“领导”二字中映射出来的。

9. D 本题考查的是管理学的性质，干学结合侧重点是在强调干，干是实践的代言词。

10. B 本题出题的本意是考查古典管理理论中的泰罗、甘特对工资制的不同设计。A、C 显然是干扰项。甘特主张的是计件奖励工资制，这是对泰罗差别计件工资制的改良。还要注意这两种工资制度的具体区别。

11. D 本题主要考查管理的各种经典定义。比如：法约尔、西蒙、孔茨的管理概念是考查的重点。

12. B 题目考察的是亨利·明茨伯格对管理者角色划分的内容，考生应理解记忆。

13. B 管理的性质是历年考点之一。要切记二重性、科学性与艺术性的考点。本题：管理是科学与艺术的结合。管理的科学性与艺术性具有内在统一性。

14. A 我国古代儒家管理思想体系中所阐明地管理原则是德治。

15. A 20 世纪 30 年代，工会组织日益发展，劳资关系日趋紧张，越来越多的资本家感到单纯的运用古典管理理论的方法已不能有效地控制工人。越来越多的人开始关心管理中的人的因素，这时梅奥等人创建的人际关系学说受到越来越多的人的关注。

16. A 美国管理学家卡兹认为：有效的管理者分别应具有相应的技能。其中，由于管理者的工作对象是人，有一种技能对各个层次管理者均具有重要意义，这种技能是人际技能。

17. A 原则层次：受个人用来辨别是非的道德准则的影响。这些准则可以与社会的规则或法律一致，也可以与社会的规则或法律不一致。在这一层次，个人试图在组织或社会的权威之外建立道德准则。

18. D 企业社会责任的内涵十分丰富和广泛，除法律规定的企业行为规范以外，所有可能影响社会福利的企业行为都应纳入企业社会责任之内。大体上可以体现在以下五个方面：（1）办好企业，把企业做强、做大、做久；（2）企业一切经营管理行为应符合道德规范；（3）社区福利投资；（4）社会慈善事业；（5）自觉保护自然环境。

19. D 本题主要考查全球化经营的组织模式的选择。关于该考点，理解并记忆以下图表：

多国组织模式：全球化压力低，当地化压力高

国际组织模式：全球化压力低，当地化压力低

全球组织模式：全球化压力高，当地化压力低

跨国组织模式：全球化压力高，当地化压力高

20. C 罗伯特·欧文是一位成功的职业管理家。开创了在企业管理中重视人的地位先河，人们称之为“人事管理之父”。

注意：对古典管理理论之前的那些管理先贤们，一定要记住其主要贡献、地位。

21. D 科学管理理论以工厂内部的生产管理为主要内容；以提高劳动生产率为中心。

22. D 企业价值观的发展分为四个阶段，牢记下面四句话：

工业化初期追求股东利润最大化，社会责任较小；

工业化中期追求企业利润最大化兼顾员工利益，社会责任小；

工业化后期追求企业相关利益者价值最大化，社会责任大；

后工业化时期追求企业相关利益价值最大化同时要保护和增进社会福利，社会责任较大。

23. B 法约尔提出了企业存在的 6 种基本活动, 管理的 5 种职能, 管理基本 14 项原则。
24. B 具体环境也称任务环境。其任务环境主要包括: 资源供应者、合作者、竞争者、顾客、政府主管部门以及社区等。
25. B 亚当·斯密在研究经济现象时, 发现人们在经济行为中追求的完全是私人利益。但是, 每个人必须顾及其他人的利益。由此, 就产生了相互的共同利益, 进而产生和发展了社会利益。这就是“经济人”观点。
26. A 功利主义道德观认为, 能给行为影响所及的大多数人带来最大利益的行为才是善的。这是一种完全根据行为结果即所获得的功利来评价。
27. B 法约尔是第一位概括和阐述一般管理理论的先驱者, 是古典组织理论的奠基人, 被后人称为“管理过程理论之父”。
28. A 本题考查管理者的角色。企业家角色, 寻求组织和环境中的机会, 制定改进方案以发起改革。
29. D D 项管理活动是管和理的结合, 为了认识管理的目的, 就必须去理, 为了实现管理的目的, 就必须去管。“管”和“理”的有机结合, 才能实现真正意义的管理。
30. C 本题考查泰罗科学管理理论的内容。科学管理主要内容包括: ①工作定额; ②标准化; ③能力与工作相适应; ④差别计件工资制; ⑤计划职能与执行职能相分离。C 项计件奖励工资制是泰罗的追随者甘特提出的。
31. B 彼得·圣吉提出的学习型组织的五项修炼技能包括: ①超越自我; ②改变心智模式; ③建立共同愿景; ④团队学习; ⑤系统思考。
32. B 本题考查管理者的角色。传播者角色职责: 将组织或外界的有效信息通过会议等形式及时向下属传递, 以便下属清楚地开展工作。
33. D 本题考查道德观。“要想公道, 打个颠倒。”意为站在对方的立场上考虑问题。这是推己及人道德观的表现。
34. C 哈默与钱皮曾在《公司再造》一书中把“3C”力量即顾客、竞争、变革看成是影响市场竞争最重要的三种力量, 并认为三种力量中尤以变革最为重要。
1. 预算也被称为
- A. 规划 B. 规则 C. 数字化的计划 D. 方案
2. 控制标准是时间的函数, 这种控制类型属于
- A. 程序控制 B. 跟踪控制 C. 自适应控制 D. 最佳控制
3. 组织文化的核心是
- A. 组织形象设计 B. 组织制度的完善 C. 组织的价值观 D. 管理机制
4. 持久有形、可以核实的沟通方式是
- A. 口头方式 B. 书面方式 C. 非语言方式 D. 电子媒介方式
5. 根据计划的明确性, 可以将计划分为
- 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. 程序性计划和百程序性计划
6. 矩阵型组织结构的主要缺点是
- A. 易产生隧道视野 B. 双重领导, 权贵不一致
- C. 部门间协调难 D. 易产生本位主义
7. 能够防止“彼得现象”的产生的管理人员的培训方法是
- A. 设置代理职务 B. 设立助理职务 C. 工作轮换 D. 工作丰富化
8. 俄亥俄州立大学对领导方式的研究发现, 更能使下属达到高绩效和高满意度的领导方式是
- A. 低关怀____低定规 B. 高关怀____低定规
- C. 低关怀____高定规 D. 高关怀____高定规
9. 某人渴望结成紧密的人个关系、回避冲突以及建立亲切的友谊, 这是
- A. 成就的需要 B. 依附的需要 C. 权力的需要 D. 安全的权力
10. 责任、权力、利益三者之间不可分割, 必须是协调的、平衡的和统一的, 这是组织工作中的
- A. 责任利相结合原则 B. 分工协作原则
- C. 目标任务原则 D. 平衡原则
11. 保证在组织中“事事有人做”体现了下面的哪个职能
- A. 计划职能 B. 组织职能 C. 领导职能 D. 控制职能

12. 管理中有一说法叫“跳起来，摘桃子”，可用来描述目标的
A. 可接受性能 B. 挑战性 C. 可实现性 D. 可考核性
13. “5W1H”所描述的是哪个管理职能的内容
A. 计划 B. 组织 C. 领导 D. 控制
14. 现代管理理论中，注重量化分析，强调运用数学模型解决决策问题，以寻求决策的科学化与精确化的学派是
A. 决策理论学派 B. 行为科学学派 C. 管理科学学派 D. 系统管理学派
15. “物以类聚，人以群分”这一现象可以用下在哪一说法最适当地予以解释
A. 正式组织 B. 非正式组织 C. 组织分工 D. 人员配备
16. 专注于产品的经营，充分合理地利用专有资产，提高专业经营的效率水平，有利于“多面手”式人才的成长，是部门形式中的
A. 产品或服务部门化 B. 地域部门化
C. 职能部门化 D. 顾客部门化
17. 有利于调动员工的工作积极性，有利于被聘请者迅速展开作的招聘方法是
A. 外部招聘 B. 内部招聘 C. 职介推荐 D. 领导任命
18. 由外部或内部的审计人员对管理政策及其绩效进行评估的审计方法是
A. 外部审计 B. 内部审计 C. 管理审计 D. 经营审计
19. 通过会议的形式，邀集有关专家就某一问题畅所欲言，从中收集决策方案或评估方案的方法是
A. 德尔菲法 B. 层次分析法 C. 名义群体法 D. 头脑风暴法
20. 没有前例可以遵循，较不确定的、关系重大的新问题的决策属于
A. 战略决策 B. 战术决策 C. 程序化决策 D. 非程序化决策
21. 下述哪个是扁平式组织的缺点
A. 信息传递速度慢 B. 信息失真程度大
C. 不利于管理者协调与控制 D. 不利于发挥下级积极性
22. 下述哪个环节不属于勒温提出的组织变革三步骤中的一个环节
A. 诊断 B. 解冻 C. 变革 D. 再冻结
23. 管理者与领导者关注的重点不同，领导者关注的重点是
A. 做正确的事 B. 正确地做事 C. 接受现状 D. 控制和结果
24. 从创新行为与组织环境的关系来看，创新可分为
A. 局部创新和整体创新 B. 防御型创新和进攻型创新
C. 组织初期创新和组织发展过程创新 D. 自发创新和有组织创新
25. 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
26. 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
27. 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
28. 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
29. 下列关于企业文化的物质层、制度层和精神层的关系，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
30. 下列情况下，适合使用单向沟通的是
A. 时间比较充裕，但问题比较棘手

- 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
31. 计划工作应当是
A. 基层职工的工作 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
32. 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
33. 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
34. 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. 德尔菲法 C. 名义群体法 D. 决策树法
35. 下面关于分权和授权的观点不正确的说法是
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
36. 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
37. 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
38. 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
39. 大多数人都有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
40. 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
41. 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
42. 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
43. 决策人在决策时系统考虑实证和规范两方面的因素，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
44. 在菲德勒模型中，下列哪种情况属于较好的领导环境
A. 人际关系差，工作结构复杂，职位权力强
B. 人际关系差，工作结构简单，职位权力强
C. 人际关系好，工作结构复杂，职位权力弱
D. 人际关系好，工作结构复杂，职位权力强
45. 下面关于政策、程序和规则的说法不正确的是
A. 规则没有酌情处理的余地 B. 政策有酌情处理的余地
C. 规则通常是最简单形式的政策 D. 实践工作中程序常表现为规章制度
46. 下面关于动态网络型结构的说法不正确的是
A. 组织结构更具弹性 B. 职能部门健全
C. 组织结构可控性差 D. 能有效发挥核心业务专长

47. 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
- A. 选拔关键性的主管人员时 B. 需要对公司战略进行重大修改时
- C. 组织有持续发展的既定战略时 D. 以上情况都不适宜
48. 内部审计有助于推行
- A. 集权化管理 B. 分权化管理 C. 集权化管理和分权化管理并重 D. 以上都不对
49. 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
- A. 高,机械式 B. 低,机械式 C. 低,有机式 D. 高, 有机式
50. 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种类型技术
- A. 常规型 B. 非常规型 C. 工艺型 D. 工程型
51. 据史书记载, 刘邦因怀疑韩信谋反而捕获韩信之后, 君臣之间有一段对话, 刘问: “你看我能领兵多少?” 韩答: “陛下可领兵十万。” 刘问: “你可领兵多少?” 韩答: “多多益善。” 刘不悦, 问道: “既如此, 为何你始终为我效劳又为我所擒?” 韩答: “那是因为我们两个人不一样呀, 陛下善于用将, 而我善于治兵。” 在这段对话里, 韩信关于他与刘邦之间不同点的描述, 最符合以下哪一种领导理论的基本观点。
- A. 领导风格理论 B. 领导权变理论 C. 领导特质理论 D. 领导激励理论
52. 蒂森公司是一家设计环保设备的公司, 经营规模虽然不大但发展迅速。公司成立以来, 为了保持行动的统一性, 一直实行较强的集权。请问当下列哪一种情况出现时, 公司最有可能改变其过强的集权倾向。
- A. 国内外同行业竞争的加剧 B. 市场对企业产品的需求下降
- C. 宏观经济增长速度的加快 D. 公司经营业务范围的拓宽
53. 在一个大企业(甲企业)中, 一位市场研究所所长可能指挥着三、四十个下属, 而另一同业竞争对手(乙企业)的市场研究所所长却可能只拥有一位秘书, 对这两位市场研究所所长, 以下何种说法最贴切?
- A. 甲企业的这位所长是直线管理者, 而乙企业的则是参谋人员
- B. 甲乙企业的这两位所长实质上都是各自所服务企业的参谋员
- C. 甲企业的这位所长是参谋职能人员, 而乙企业的则是一般参谋人员
- D. 甲乙企业的这两位所长都是直线管理人员
54. 企业经营环境的变化, 直接影响到企业存在的方式以及企业的管理模式。当环境很不稳定时, 各层管理人员的管理幅度应当
- A. 适应加大 B. 适当缩小 C. 彻底放开 D. 经常变化
55. 根据麦克莱兰的三种成就需要理论, 倾向于成为企业管理者的人具有
- A. 强烈的成就需要 B. 强烈的自我实现需要
- C. 强烈的友谊需要 D. 强烈的职权需要
56. 某企业领导为了使企业管理水平得到快速的有效提升, 聘请咨询专家进行方案设计。经过交流, 由专家设计一个全新的管理模式, 并准备在一个较短的时间内完成管理模式的更新。此做法属于以下哪种变革类型
- A. 指导式变革 B. 渐进式变革 C. 激进式变革 D. 借鉴式变革
57. 实行事业部制组织结构的企业, 在处理高层领导和事业部之间的关系时所遵循的原则是
- A. 分权决策, 分散经营 B. 分权决策, 集中经营
- C. 集中决策, 集中经营 D. 集中决策, 分散经营
58. 企业业务流程再造的根本目标是
- A. 建立顾客满意的工作流程 B. 创造员工满意的一流环境
- C. 建立管理者高效统一的激励制度 D. 维护消费者合法权益
59. 管理人员对当前的实际工作是否符合计划而进行衡量、测量和评价并促使组织目标实现的过程, 被称为
- A. 领导 B. 组织 C. 创新 D. 控制
60. 如果某一个组织没有书面的规章条例, 即使有也不受重视, 且职权层次不明显, 决策也比较分散, 则这种组织可以被称为
- A. 无机式组织 B. 有机式组织 C. 正式组织 D. 非正式组织
61. 美国学者迈克尔·波特所提出的“五力分析模型”主要适用于研究

- A. 一个企业内部的竞争情况 B. 一个行业内部的竞争情况
C. 一个地区内部的竞争情况 D. 五家企业之间的竞争情况
62. 西方学者菲德勒 1962 年提出了一个“有效领导的权变模型”，即菲德勒模型。他认为：在最有利和最不利的情境下，宜采用的领导方式是
A. 开放型领导方式 B. 封闭式领导方式
C. 关系型领导方式 D. 任务型领导方式
63. 从外部招聘管理者的缺点主要表现在
A. 难以全面满足对管理人员质和量的需要 B. 难以深入了解应聘者的实际情况
C. 可能会引起同事之间的矛盾 D. 容易造成“近亲繁殖”的现象
64. 多年来，理论界对组织冲突的看法褒贬不一，其中，传统的观点认为
A. 冲突对组织无益，而且是有害的 B. 冲突对组织无益，但也无害
C. 冲突对组织有益，并可激发组织活力
D. 冲突对快速发展的组织而言，不会产生任何影响
65. 一家企业与其他企业在研究开发、生产运作、市场营销等价值活动中进行合作相互利用对方资源，这种战略类型被称为
A. 战略联盟 B. 混合多元化 C. 横向一体化 D. 多元化
66. 某企业多年来生产和销售任务完成比较好，职工收入也相应提高，但领导和职工的关系不融洽，该领导者的领导方式属于方格理论中所说的
A. 贫乏型 B. 俱乐部型 C. 任务型 D. 中间型
67. “先发制人”的技术创新战略，可以给企业带来的好处是
A. 可给企业带来良好的声誉 B. 可有效地防止高额成本的付出
C. 可有效地防止需求的不确定性 D. 可使企业避免一切经营风险
68. 规定或调节企业内部不同参与者之间权利关系和利益关系的基本原则或标准总称为
A. 企业经营原则 B. 企业关系 原则 C. 企业职权原则 D. 企业制度
69. 供应商既为本企业提供了生产所需的原材料，同时它又是本企业的竞争力量之一。因此，对供应商的控制尤为重要。当前
A. 只和少数几家供应商打交道 B. 在全球范围内选择供应商
C. 加入某种国际经济组织 D. 在某一个国家与某一个供应商开展业务
70. 俗话说：“凡事预则立，不预则废”，这句话说明
A. 计划工作的重要性 B. 立法工作的重要性
C. 调查工作的重要性 D. 正确分析问题和解决问题的重要性
71. 只要仔细观察你就会发现，任何一个企业的组织文化都具有一个明显特征，即
A. 普遍的规律性 B. 独特的个性 C. 变化无常 D. 不可继承
72. () 是指管理者拥有某种特定的建议权或审核权，能提出建议或服务。
A. 直线职权 B. 参谋职权 C. 概念职权 D. 领导职权
73. 根据涉及时间长短及范围广狭的综合性标准将计划分类为
A. 程序性计划与非程序性计划 B. 具体性计划与指导性计划
C. 战略性计划与战术性计划 D. 长期计划与短期计划
74. 确定关键路线，据此合理安排各种资源，对工序活动进行进度控制，这属于
A. 滚动计划法 B. 目标管理法 C. 网络计划技术 D. 混合多元化
75. 计划与决策的关系紧密，决策是计划的 ()，而计划是决策的逻辑延续。
A. 前提 B. 目标 C. 保证 D. 结果
76. 当组织中某主管由于出差、生病、休假等原因而使某个职务在一定时期内空缺时，可让受训者暂时担任这项工作，这属于

A. 工作轮换 B. 设置助理职务 C. 彼得现象 D. 临时职务

77. 组织文化的核心内容是

A. 组织价值观 B. 组织制度 C. 组织精神 D. 伦理规范

78. 对组织的职能和程序推崇备至，以把事情理顺、工作有条不紊地进行而引以为豪，这种领导属于

A. 魅力型领导者 B. 变革型领导者 C. 战略型领导者 D. 事务型领导者

79. 没有明确的先行量，控制标准 Z 是通过学习过去的经验而建立起来的，这是

A. 程序控制 B. 跟踪控制 C. 自适应控制 D. 最佳控制

80. 经济订购批量模型主要适用于

A. 对供应商的控制 B. 库存控制 C. 质量控制 D. 生产控制

81. 一般认为，组织文化结构有（ ）个层次。

A. 一 B. 二 C. 三 D. 四

82. 专注于产品的经营，充分合理地利用专有资产，提高专业化经营的效率水平，有利于“多面手”式人才的成长，是部门化形式中的

A. 产品或服务部门化 B. 地域部门化

C. 职能部门化 D. 顾客部门化

83. 通过报酬、晋升、工作表彰等手段对他人施加的一种权力是

A. 奖励权力 B. 合法权力 C. 专家权力 D. 强制权力

84. 具有有利于调动员工的工作积极性，有利于被聘请者迅速展开工作的招聘方法是

A. 外部招聘 B. 内部提拔 C. 公开招聘 D. 秘密招聘

85. 把组织变革分为渐进式变革和激进式变革的划分依据是

A. 按工作的对象不同 B. 按变革的程序与速度不同

C. 按变革的侧重不同 D. 按组织所处的经营环境不同

86. 向被领导者授权、鼓励下属参与的领导者属于（ ）领导者。

A. 维持型 B. 创新型 C. 集权型 D. 民主型

87. 管理方格理论中，领导者既关心人，又关心工作的领导方式是

A. 团队型管理 B. 贫乏型管理 C. 乡村俱乐部型管理 D. 任务型管理

88. 根据人的能力和素质不同，去安排不同要求的工作是遵循管理中的

A. 因事择人 原则 B. 用人所长原则

C. 人事动态平衡原则 D. 统一指挥原则

89. 永久性、非自愿的终止合同属于解聘中的

A. 临时解雇 B. 自然减员 C. 解雇 D. 调换岗位

90. 组织文化特征中的（ ）是指每个组织都有其组织文化，是由不同的国家和民族、不同的地域、不同的时代背景 以及不同的行业特点所形成的。

A. 超个体的独特性 B. 相对稳定性

C. 融合继承性 D. 发展性

91. 把决策分为集体决策与个人决策是根据决策的（ ）划分的。

A. 重要性 B. 主体 C. 起点 D. 环境因素的可控程度

92. 由外部或内部的审计人员对管理政策及其绩效进行评估的审计为

A. 外部审计 B. 内部审计 C. 管理审计 D. 经营审计

93. 下列不属于组织设计的任务的是

A. 设计清晰的组织结构 B. 规划和设计组织各部门的职能与职权

C. 招募员工与培训 D. 确定三种职权并编制职务说明书

94. “事事有人做，人人有事做”反映的管理职能是

A. 计划 B. 组织 C. 领导 D. 控制

95. 某一快递公司在市区规划了 30 条不同的汽车路线，但是这些路线中会遇到概率不定的堵车现象，此时，快递人员选择最短时间内到达的路径的线路决策属于

- A. 不确定型决策 B. 风险型决策 C. 确定型决策 D. 以上都不是

96. 某一研发公司有多个同期在研的项目，这些项目需要公司不同专业职能的人员共同配合完成，在这种情况下，该公司适合采用哪种组织结构模式

- A. 直线职能制 B. 事业部制 C. 矩阵制 D. 动态网络结构

97. 孔茨和韦里克将计划分为 8 层，其中的①使命；②规则；③政策；④方案四层，按照从抽象到具体的排列顺序是

- A. ①②③④ B. ①③②④ C. ②③④① D. ②①④③

98. 下列情形中，某一行业被入侵的威胁较大的是

- A. 规模经济现象严重 B. 资本需求量大 C. 在位优势明显 D. 产品差别化大

99. 某培训学校将自己的培训业务从大学生的英语培训扩张到出国人员以及中小学的英语培训属于（ ）战略。

- A. 相关多元化 B. 混合多元化 C. 横向多元化 D. 市场渗透

100. 下列关于目标管理的说法错误的是

- A. 目标管理必须把组织的任务转化为目标
B. 目标管理是组织中上下各级管理人员统一起来共同制定目标的管理方法
C. 目标管理过程要求下级管理人员需要上级管理人员严格管理
D. 目标管理也是一种有效的绩效考核、激励和控制的方式

101. 把一项工作或项目分成各种作业，然后根据作业顺序进行排列，通过对整个工作或项目进行统筹规划和控制，以便用最少的人力、物力、财力资源，以最快的速度完成工作的方法是

- A. 预算 B. 目标管理 C. 战略管理 D. 网络计划技术

102. 下列不是组织结构特征的是

- A. 稳定性 B. 复杂性 C. 集权性 D. 规范性

103. 下列关于产品部门化的优势，不正确的说法是

- A. 有利于促进企业内的竞争 B. 各部门可能会存在本位主义倾向
C. 有利于节约成本，减少机构的重复设置
D. 有利于“多面手式”的高层管理人才的培养

104. 下面四种情形中，最能体现管理者集权的组织形式是

- A. 张经理是一个办事严肃认真的人，工作中他很少露出笑容。员工一旦出现差错就会受到严厉的批评
B. 王总经理每天面带笑容，遇到员工总会主动问候
C. 李总经理每个月都会对企业的生产进度进行认真审查，一旦发现某部门有延缓现象就会立即要求该部门马上自己提出改进措施并完成整改
D. 黄总经理总是通知销售部经理：“把某批产品尽快发到某某公司，我刚刚与他们联系好。”

105. 某公司总经理把某一产品的生产责任委派给一位生产部的副总经理，由其负责该产品的全部生产工作，但同时总经理又要求各生产部门直接向自己汇报每天的生产进度，而且总经理经常直接向各生产部门下发各种生产指令。总经理的这种做法最主要是违反了管理过程中的（ ）原则。

- A. 权责对等 B. 专业分工 C. 分权化 D. 统一指挥

106. 下列不属于离职培训的是

- A. 实习 B. 教室教学 C. 影片教学 D. 模拟演练

107. 组织文化内容中，属于组织内部管理层和全体员工对该组织的生产、经营、服务等活动以及指导这些活动的一般看法或基本观点的是

- A. 组织价值观 B. 组织精神 C. 伦理规范 D. 行为规范

108. 乡村俱乐部型的领导方式位于管理方格图的（ ）型。

- A. 9. 1 B. 1. 9 C. 5. 5 D. 9. 9

109. 根据双因素理论，下列可激励员工的因素有

- A. 成就、晋升、工作条件、责任 B. 晋升、良好的人际关系、责任

C. 承认、成长、成就、公司政策 D. 工作本身、成长、成就和责任

110. 在菲德勒模型中，下列适合采用高 LPC 领导方式的是

- A. 人际关系差，任务结构复杂，职位权力强
- B. 人际关系差，任务结构简单，职位权力强
- C. 人际关系好，任务结构简单，职位权力弱
- D. 人际关系好，任务结构复杂，职位权力强

111. 下列关于公平理论的说法错误的是

- A. 公平理论又称为社会比较理论 B. 是否公平是比较的结果
- C. 是否公平是有客观标准的
- D. 公平结果发生在自己的结果与投入之比等于他人的结果与投入之比时

112. 王先生前些年下岗后，自己创办了一家公司。公司开始只有不到十个人，所有人都直接由王先生负责。后来，公司发展很快，王先生就任命了一个副总经理，由他负责公司的日常事务并向他汇报，自己不再直接过问各部门的业务。在此过程中，该公司沟通网络的变化过程是

- A. 由轮式变为链式 B. 由轮式变为 Y 式
- C. 由链式变为 Y 式 D. 由链式变为圆式

113. 下列各项中，主要核对企业财务记录的可靠性和真实性的是

- A. 外部审计 B. 管理审计 C. 内部审计 D. 全面审计

114. “根据过去工作的情况，去调整未来活动的行为。”这句话是对下述哪种控制的描述

- A. 前馈控制 B. 反馈控制 C. 现场控制 D. 实时控制

115. 下列关于创新与维持的关系的说法中，不正确的是

- A. 创新是维持基础上的发展 B. 创新是为更高层次的维持提供依据和框架
- C. 维持的结果需要创新来实现 D. 维持是创新的逻辑延续

答案分析：

1. C 预算就是数字化的计划。

2. A 本题考查控制类型的划分。程序控制的特点就是：控制标准 Z 值是时间 t 的函数。即 $Z=f(t)$ 。

3. C 组织文化是管理的第四座里程碑。组织文化的内涵、组成部分、功能、塑造途径是常考点，需注意。

4. B

5. C

6. B 组织结构的客观题考试，要注意其适用范围、优缺点的考查。

7. A

8. D

9. B

10. A

11. B 管理职能的归纳，是专升本的常考点，考生需注意。

12. B

13. A “符号题”也是专升本常考题型。比如：5W1H、PEST、MBO、PERT 等，考生要善于归纳、总结。

14. C

15. B 该题 2005 年在河南专升本考题中就已经出现过。主要考查对非正式组织的理解。

16. A

17. B

18. C

19. D 本题主要考查考生对集体决策方法的理解。

20. D

21. C

22. A 勒温的组织变革三阶段包括：解冻、变革、再冻结。

23. A 领导和管理的最大区别是：管理是“正确的做事”，领导是“做正确的事”。

24. B

25. C “早则资舟，水则资车”，意思是说，在天气大旱时，虽然江河断流了，但不要一哄而上，争着去做车子的生意，相反，应投资于舟船的收购、营造，因为“久旱必有久雨”，那时舟船自然是抢手货。同样的道理，闹水灾的时候，也不必都抢着去做船运的生意，而应投资于车子的经营。这种理念反映的管理学的前馈控制的职能，类似于未雨绸缪。
26. C 此题考查组织结构类型和基本划分，考生理解记忆。
27. B 单件小批量生产和连续生产的企业采用有机式结构最为有效，即适合采用分权程度高的模式。大量生产企业与机械式结构相匹配则效果最为有效，即适合采用集权程度比较高的模式。
28. B 该题目考察的是对计划章节中战略管理的中战略类型的图表中各种战略的理解，主要是对它们几个能有所区分，也就是理解每一种战略的特点。
29. C 本题考察的是企业文化的三层表现形式的关系，正确的表述应该是：制度层规范和制约着精神层和物质层的建设，物质层是企业文化的外在表现，精神层是物质层和制度层的内涵，物质层是制度层和精神层的载体。
30. C A 选项中“时间比较充裕”提供了双向沟通的条件；“但问题比较棘手”，这里好多人会被“但”的转折诱导了，问题比较棘手更需要稳妥的双向沟通，所以这里不是转折而是进一步的加强。B 选项中“下属不接受方案”所以需要双向的交流予以解决。C 选项中由于上级的情况决定了没办法进行双向沟通。D 选项中“下属能提供有价值的意见”所以应该进行双向沟通，听取下属的建议。
31. B 本题考察的是计划性质中的普遍性，计划的性质是一重要考点，可以对其中的各种性质单独做考察也可以以简单的方式全部考察。
32. D 本题考察的是企业价值链活动的知识点，考生应理解记忆。
33. A 本题考察的是核心能力的特性的知识点，选项中的后三个都是其特点。
34. B 德尔菲法别名专家意见法，记住这点就能选出其特点。
35. C 该题考察的是分权与授权的关系，即使是长期的授权也不可能制度化的，制度化的权力下放就是分权了而不是授权，当然从广义的角度讲分权是授权的正式化，是授权的一种，授权的范畴大于分权。
36. C 本题是对非正式沟通的知识点考察，
37. D B、C 选项是相同的控制，直接排除，而且该控制行为的确不是事前控制，产品都已经成为成品了所以也不是事前控制而是事后控制，事后控制特点是对已经造成的问题没有办法弥补了。
38. B 该题考察的是管理方格理论的知识点。考生应理解记忆。
39. C 本题考察麦格雷格 X、Y 理论中 Y 理论的第四点。
40. D 管理幅度的影响因素是很重要的知识点，不但要记住影响因素还要记住具体的影响关系。
41. D 非正式组织和正式组织有机配合，其实强调的是同时对两种组织的需求的满足，非正式组织的需求是成员的感情满足，正式组织的需求是组织目标的实现。
42. B 变革三个阶段：解冻阶段是变革前的心理准备阶段；变革阶段是行为转换阶段；再冻结阶段是行为强化阶段。
43. D 把实证（是什么）和规范（应该是什么）两种方法并入商业道德中是综合观的观点。
44. D 根据菲德勒的试验表明：环境好的要求是，人际关系一定好。而后面的工作结构和职位权力不能同时为不好。可得出答案。
45. C 本题考察的是对孔茨和韦里克的计划的层次的中 4、5、6 三层的比较区分，C 的表述错误，规则是最简单形式的计划而不是政策。
46. B 动态网络结构没有自己完整的职能部门，其他三个选项都是动态网络结构的特点。
47. C 组织在选拔高层管理人才一般是内部提升优先，但是关键性的主管人员不等于高层管理人才，所以 A 选项错误。“公司战略进行重大调整时”适合外部选聘，以便更好地对原有战略调整，当战略不变时适合内部提升以保证其组织对原有战略的执行。
48. B 该题目有一定的难度，因为从表面上看大家会选集权化管理，但事实正好相反。实际上企业的控制系统越完善，控制手段越合理，越有利于分权化管理。因为主管们知道，许多重要的权力授予下属后，自己可以方便地利用有效的控制系统和手段来检查下属对权力的运用状况，从而可能及时发现下属工作中的问题并采取相应措施。
49. C 佩罗的观点：组织内部技术越是非常规化，组织规范化、集权化程度越低，这时采用柔性有机式组织结构效率也就越高。

50. D 此题仍是对佩罗观点的考察,考生应理解记忆。
51. C 本题目考查对领导特质理论的理解,考生应理解记忆。
52. D 公司经营业务范围的拓宽,会引组织规模增大,为了更好地管理,组织需要适时分权,所以公司的过强的集权倾向就要改变。
53. B 虽然两位所长所指挥的下属人员不一样,但两人所担任的职位是一样的,市场研究所所长都是企业的参谋人员,所指挥人数的多少只是取决于企业的大小或企业在同业中所占的市场份额。
54. B 本题考查管理幅度的影响因素:工作环境是影响管理幅度的因素之一,环境越不稳定,各层主管人员的管理幅度越受到限制。
55. D 麦克莱兰认为职权需要是管理者取得成功的重要因素。所以倾向于成为企业管理者的人具有强烈的职权需要。
56. C 此题考查组织变革的相关内容。关于激进式变革的定义,考生应理解记忆。
57. D 集中决策,分散经营是事业部组织的主要特点。
58. A 企业业务流程再造的根本目标是建立顾客满意的工作流程。
59. D 控制是指保证实际工作及其结果与计划和目标一致而采取的一切活动。它通过不断地接受和交换企业内部的信息,按照预定计划指标和标准,监督、检查实际工作的执行情况,发现偏差,找出原因,并根据环境条件的变化自我调整,使组织的活动能按预定的计划进行或对计划适当修正,确保计划的完成和目标的实现。
60. B 此处考查有机式组织的定义,考生应理解记忆。
61. B “五力分析模型”主要是对某个产业的竞争强度和获得能力进行分析。
62. D 菲德勒的研究结果表明,在对领导者最有利和最不利的环境类型 1、2、3 和 7、8,采用任务导向型效果较好;在对领导者环境条件一般的情况下,采用关系导向型效果较好。
63. B 内部提升、外部招聘是历年专升本的常考点。此题目考查外部招聘的缺点,考生应熟练记忆。
64. A 冲突的三种观点是常考点。传统的观点认为冲突对组织无益,而且是有害的。
65. A 本题重在考查战略联盟的定义。战略联盟——企业与其他企业在研究开发、生产运作、市场营销等价值活动中进行合作,相互利用对方资源。
66. C 管理方格理论中,对人员的关心度低且对生产的关心度高的领导方式称任务型管理。
67. A 先发制人可给企业带来下述贡献:(1)可给企业带来良好的声誉;(2)可使企业占据有利的市场地位;(3)可使企业进入最有利的销售渠道;(4)可使企业获得有利的要素来源;(5)可使企业获取高额的垄断利润。
68. D 企业制度就是规定或调节企业内部不同参与者之间权利关系和利益关系的基本原则或标准。
69. B 在全球范围内选择供应商是一些跨国公司加强对供应商的控制的较为流行做法。
70. A “凡事预则立,不预则废”这句话说明计划工作的重要性。
71. B 组织文化的主要特征:(1)超个体的独特性;(2)相对稳定性;(3)融合继承性;(4)发展性。
72. B 直线职权是指某个职位、某个部门所拥有的包括发布命令、执行决策等的权力,是指管理者直接指挥下层工作的职权。参谋职权指的是某个职位、某个部门所拥有的包括提供咨询、建议审核等辅助性的权力;通过评价直线职权的活动情况,进而提出建议或提供服务。职能职权则是某个职位所拥有的原属直线主管的那部分权力,是一种权益职权,是由直线管理者向自己辖层以外的个人或职能部授权,允许他们按照一定的制度在一定的职能范围内行使的某种职权。
73. C 根据涉及时间长短及范围广狭的综合性标准将计划分类为战略性计划与战术性计划。
74. C 确定关键路线,据此合理地安排各种资源,对各工序活动进行进度控制,是利用网络计划技术的主要目的。
75. A 决策是计划的前提,而计划是决策的逻辑延续。
76. D 设置临时性职务要把使受训者体验和锻炼在空缺职位上的工作情景,充分展示其个人能力,避免“彼得现象”的发生。
77. C 组织文化的核心是组织精神。
78. D 事务型领导者对组织的管理职能和程序推崇备至,勤奋、谦和而且公正,以把事情理顺、工作有条不紊地进行引以为豪。
79. C 自适应控制的特点是没有明确的先行量,控制标准 Z 值是过去时刻(或时期)已达状态 K 的函数,即 Z 值是通过学习过去的经验而建立起来的。

80. B 经济订购批量模型主要适用于库存控制。
81. C 组织文化包括精神层、制度层和物质层三个层次。
82. A 产品或服务部门化的优点主要是：各部门专注于产品的经营，并且充分合理地利用专有资产，提高专业化经营的效率水平，这不仅有助于促进不同产品和服务项目间的合理竞争，而且有助于比较不同部门对企业贡献，有助于决策部门加强对企业产品与服务的指导和调整。另外，这种划分方式也为“多面手”式的管理人才提供了较好的成长条件。
83. A 奖赏性权力是指个人控制着对方所重视的资源而对其施加影响的能力，例如上级在其职权范围内可以决定或影响下级的薪水、晋升、提拔、资金、表扬。
84. B 内部提拔的优点：①有利于调动员工的工作积极性；②有利于吸引外部人才；③有利于保证选聘工作的正确性；④有利于被聘者迅速展开工作。
85. B 按照变革的程序与速度不同，可以分为渐进式变革和激进式变革。
86. D 民主式领导者的特征是向被管理者授权、鼓励下属的参与，并且主要依赖于其个人专长和感召权影响下属。
87. A 在管理方格理论中，团队型管理表示领导者通过协调和综合工作相关活动而提高任务效率与士气。普遍认为团队型管理是最佳的领导方式。
88. B 本题考查人员配备的原则，题中“根据人的能力和素质不同，去安排不同要求的工作”属于人员配备的用人所长原则。
89. C 本题主要考查解聘的方式。
90. A 本题考查组织文化的主要特征。相关解释可看 71 小题。
91. B 据决策的主体，可以将决策分为集体决策和个人决策。
92. C 本题考查审计的分类。其中，由外部或内部的审计人员对管理政策及其绩效进行的审计被称为管理审计。管理审计是一种对企业所有管理工作及其绩效进行全面系统地评价和鉴定的方法。
93. C 本题考查组织设计的任务，组织设计的任务是设计清晰的组织结构，规划和设计组织中各部门的职能和职权，明确组织中职能职权、参谋职权、直线职权的活动范围并编制职务说明书。
94. B 组织管理的任务是通过设计和维持组织内部的结构和相互之间的关系，使组织中的各个部门和各个成员能为实现组织目标而协调一致地工作。“事事有人做，人人有事做”体现的管理中的组织职能。
95. A 本题考查定量决策的方法。30 条汽车线路因堵车概率的不同而最短时间内到达的路径不定，属于不确定决策。
96. C 本题考查组织结构。矩阵制是由按职能划分的纵向指挥系统与按项目组成横向系统结合而成的组织。矩阵型结构打破了统一指挥的传统原则。
97. B 哈罗德·孔茨和海因·韦里克从抽象到具体把计划划分为一种层次体系：①宗旨(Purpose)，或称目的或使命；②目标(Objective)；③战略(Strategy)；④政策(Policy)；⑤程序(Procedure)；⑥规则(Rule)；⑦方案(或规划)(Programme)；⑧预算(Budget)。故选 B。
98. D 某一行业被入侵的威胁的大小主要取决于行业的进入障碍。影响行业进入障碍的因素主要有：①规模经济；②产品差别化；③转移购买成本；④资本需求；⑤在位优势；⑥政府政策。其中，产品差别化，实现产品的差别化经营对行业影响最大。
99. A 在这里，需明确相关多元化和同心多元化是一个概念。它是指企业增加新的，但与原有业务有相关的产品与服务。很明显，材料事例属于相关多元化。
100. C 本题主要考查目标管理的思想，即：①企业的任务必须转化为目标，企业管理人员必须通过这些目标对下级进行领导，并以此来保证企业总目标的实现。②目标管理是一种程序，使一个组织中的上下各级管理人员统一起来制定共同的目标，确定彼此的责任，并将此项责任作为指导业务和衡量各自贡献的准则。③每个企业管理人员或工人的分目标就是企业总目标对他的要求，同时也是这个企业管理人员或工人对企业总目标的贡献。④管理人员和工人是依据设定的目标进行自我管理，他们以所要达到的目标为依据，进行自我指挥、自我控制。⑤企业管理人员对下级进行考核和奖惩也是依据这些分目标。
101. D 本题较简单，主要考查网络计划技术的定义。网络计划技术就是通过网络图的形式来表达一项计划中各项工作（活动、任务、工序）的先后顺序和相互关系，反映出计划的安排，并据以选择最优方案，以组织、协调和控制生产的进度和费用，使其达到预定的目标的一种科学的管理方法。

102.A 本题考查组织结构特征。组织结构特征包括：复杂性、规范性和集权性。

103.C 本题考查产品部门化的优势。产品或服务部门化的优点主要是：①各部门会专注于产品的经营，并且充分地利用专有资金，提高专业化经营的效率水平，这不仅有助于促进不同产品和服务项目间的合理竞争，而且有助于比较不同部门对企业的贡献，有助于决策部门加强对企业产品与服务的指导和调整；②这种分工方式也为“多面手”式的管理人才提供了较好的成长条件。C项属于产品部门化的缺点。

104.D 本题考查集权。集权是指决策指挥权在组织层级系统中较高层次上的集中，也就是说下级部门和机构只能依据上级的决定、命令和指示办事，一切行动必须服从上级指挥。在D项中，黄总经理采用了集权的组织形式。

105.D 本题主要考查组织设计的原则。总经理一方面授权他人管理，另一方面又直接管理，明显违反了组织设计中的统一指挥原则。

106.A 本题主要考查离职培训的方式。离职培训是指为了使员工能够适应新的工作岗位要求而让员工离开工作岗位一段时间，专心致志于一些职外培训。最常见的离职培训方式包括教室教学、影片教学以及模拟演练等。A项实习属于在职培训的方式。

107.A 组织文化内容中的组织价值观是组织内容管理层和全体员工对该组织的生产、经营、服务等活动以及指导这些活动的一般看法或基本观点。

108.B 管理方格论中，有代表性的领导行为包括(1,9)型，又称为乡村俱乐部型管理，表示领导者只注重支持和关怀下属而不关心任务和效率；(1,1)型，又称为贫乏型管理，表示领导者不愿努力工作，对工作绩效和对人员的关心都很少，很难维持组织成员的关系，也很难有良好的工作绩效；(5,5)型，又称为中庸之道型管理，表示领导者维持足够的任务效率和令人满意的士气；(9,1)型，又称为任务型管理，表示领导者只重视任务效果而不重视下属的发展和士气；(9,9)型，又称为团队型管理，表示领导者通过协调和综合工作相关活动而提高任务效率与士气。

109.D 赫兹伯格提出，影响人们行为的因素主要有两类：保健因素和激励因素。保健因素是那些与人们的不满情绪有关的因素，如公司的政策、管理和监督、人际关系、工作条件等。激励因素是指那些与人们的满意情绪有关的因素。主要包括：工作表现机会和工作带来的愉快，工作上的成就感，由于良好的工作成绩而得到的奖励，对未来发展的期望，职务上的责任感等。

110.B 在菲德勒模型中，适合采用高LPC领导方式一般有：①人际关系好，任务结构复杂，职位权力弱；②人际关系差，任务结构简单，职位权力强；③人际关系差，任务结构简单，职位权力弱。其他均需要采用低LPC领导方式。

111.C 是否公平不存在客观标准。

112.B 轮式沟通是有多个下属向一个上级报告，但下属之间不沟通。Y式沟通是一种纵向沟通模式，由一个主管通过第二级与下级沟通的方式。

113.A 外部审计主要核对企业财务记录的可靠性和真实性。

114.B 反馈控制亦称成果控制或事后控制，是指根据已发生的情况对现在或未来进行的控制，即主管人员将工作的执行结果与控制标准相比较，从中发现已经出现或即将出现的偏差，在分析偏差产生原因的基础上，采取纠偏措施，以防止偏差进一步发展或今后再度发生。

115.C 维持与创新作为管理的两个基本职能，对系统的生存发展都是非常重要的，它们是相互联系、不可或缺的。创新是维持基础上的发展，而维持则是创新的逻辑延续；维持是为了实现创新的成果，而创新则是为更高层次的维持提供依托和框架。任何管理工作，都应围绕着系统运转的维持和创新而展开，卓越的管理是实现维持与创新最优组合的管理。