第二章 管理思想的演进

一、单项选择题

   1、组织中每一个人只能服从一个上级并接受他的指令，这是法约尔提出的十四条管理原则中的（     ）原则。

A. 分工        B. 统一命令        C.权利与责任        D.等级链

   2、梅奥认为提高生产效率的主要途径是（     ）。

A. 分工    B. 员工个人要服从整体    C.提高工人的满意度    D.纪律

   3、科学管理理论着重研究（      ）。

A. 提高劳动生产率    B.提高个人满意度   C.权利与责任    D.等级链

   4、（     ）被称为“”科学管理“之父。

A. 法约尔        B. 泰罗        C.西蒙        D.罗伯特.卡茨

   5、著名的霍桑试验研究就是采用（     ）研究管理中人际关系的成功例子。

   A. 归纳法        B. 试验法        C.演绎法        D.定性分析

   6、属于人际关系学派的主要观点是（     ）。

A.人的行为都是由一定的动机引起的       B.企业的职工是社会人

C.人员的报酬要公平                     D.员工个人要服从整体

7、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

8、“管理过程之父”是（ ）。

A.泰罗     B.德鲁克     C.梅奥      D.法约尔

9.科学管理的产生是管理从经验走向理论的标志，下面哪个选项不属于科学管理对管理发展的贡献？(      )。

A.组织设计优化                  B.时间和动作的研究

C.任务管理                      D.作业人员与管理者的分工协调

二、多项选择题

1、古典管理理论的代表人物有（        ）。

A.泰勒   B.法约尔   C.德鲁克     D.韦伯     E.马斯洛

2、法尔尔认为管理的职能包括（        ）。

A.计划   B.组织   C.指挥   D.控制    E.协调

3、通过“霍桑试验”得出的结论有（        ）。

A.企业中存在“非正式组织”     B.职工是“经济人”

C.存在着“霍桑效应”           D.新型的领导能力在于提高职工的效率

E.职工是“社会人”

4、下列属于古典管理理论的有（        ）。

A.一般管理理论     B.劳动分工理论 C.人事管理理论    D.科学管理理论

5、西方早期管理思想家有（        ）。

A.亚当·斯密    B.查尔斯·巴贝奇 C.罗伯特·欧文        D.亨利·甘特

6、科学管理的内容包括（        ）。

A.科学作业原理   B.计件付酬原理     C.计划与作业分离原理

D.职能组织原理     E.例外管理原理   F.人事管理原则

7、现代管理理论中的代表学派有（        ）。

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

8.法约尔提出的管理的十四条原则包括（        ）。

A.集权与分权     B.等级链与跳板    C.统一指挥

D.首创精神       E.报酬合理

三、辨析题（判断对错）

1、梅奥通过霍桑试验进行总结，认为人是经济人

2、科学管理理论着重研究如何提高单个工人的生产率。

3、泰罗的科学管理以工厂管理为对象，以提高工人劳动生产率为目标。

4、法约尔认为，企业存在技术、商业、财务、安全、会计、管理六项职能。

5、梅奥通过“霍桑试验”得出职工是“经济人”。

6、企业中存在非正式组织是人际关系学说的基本要点之一。

7、在现代管理理论中，决策理论学派的代表人物是西蒙。

8、韦伯提出了著名的“X-Y”理论。

9、马斯洛需要层次理论认为，人类有五种需要，这些需要有的是生来就有的，有的是经过后天学习得到的。

四、问答题

   1、科学管理理论的主要内容是什么？

2、人际关系学说的主要内容是什么？

3、行为科学研究的主要内容是什么？

第三章  管理决策

一、填充题

1．管理者既可以单独做出决策，这样的决策被称为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_；也可以和其他的管理者一道共同做出决策，这样的决策被称为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

2．决策遵循的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_原则，而不是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_原则。

3．古典决策理论是基于“\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_”假设提出的。

4．西蒙在《管理行为》一书中提出“\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_”标准和“\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_”原则。

5．行为决策理论认为人的理性介于\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_和\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_之间。

6．管理者有时需对企业某部门的经营活动方向进行选择，可采用\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_和\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_两种方法。

7．波士顿矩阵图法认为，在确定某个单位经营活动方向时，应该考虑它的\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_和\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_两个维度。

8．对于“瘦狗”型的经营单位，企业应该采取\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_的战略。

9．常用的解决不确定型决策问题的方法有\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_和\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

二、选择题

1．决策的一开始就是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A．明确目标       B．问题识别、分析         C．拟定方案

2．通常用来指导组织战略决策的目标是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A．长期目标        B．中期目标       C．短期目标

3．下列不属于决策者只寻求满意结果的原因的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

   A．只能满足于在现有方案中寻找

   B．决策者能力的缺乏

   C．选择最佳方案需要花大量的时间和金钱

   D．决策者只需要有满意的结果

4．集体决策的优点是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 。【多选】

   A．能够最大范围地汇总信息    B．拟定更多的备选方案

   C．能得到更多的认同          D．更好地沟通

   E．做出更好的决策

5．喜好风险的人往往会选择风险程度\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_而收益\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_的行动方案。

   A．较高，较高    B．较高，较低

   C．较低，较低    D．不确定

6．知识敏感型决策是指那些对时间要求\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，而对质量要求\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_的决策。

   A．不高，较高   B．较高，也较高

   C．较高，不高    D．不高，也不高

7．非程序化决策的决策者主要是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

   A．高层管理者  B．中层管理者

   C．基层管理者  D．技术专家

8．下列关于头脑风暴法的说法，不正确的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 。

   A．相关专家或人员各自发表自己的意见，对别人的建议不作评论

   B．所发表的建议必须要深思熟虑

   C．鼓励独立思考、奇思妙想

   D．可以补充完善已有的建议

9．在集体决策中，如果大家对问题的性质了解程度有很大差异，或意见有较大分歧，直接开会讨论效果并不好时，可以采取\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

   A．名义小组技术    B．头脑风暴法    C．德尔菲技术

10．关于经营单位组合分析法，下列说法不正确的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

   A．经营单位组合分析法是由波士顿咨询公司提出来的

   B．业务增长率反映业务增长的速度，影响投资的回收期限

   C．“明星”型经营单位需要较少的资金投资

11．下列\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 是由波士顿咨询公司提出来的?

   A．经营单位组合分析法    B．头脑风暴法    C．政策指导矩阵法

12．关于政策指导矩阵法，下列说法不正确的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

   A．是定性决策方法

   B．采用严格意义的3×3矩阵来分析

   C．对于竞争能力较强但市场前景不容乐观的经营业务，不应继续发展，但也不要马上放弃

13．针对解决的问题，相关专家或人员聚在一起，在宽松的氛围中，敞开思路，畅所欲言，寻求多种决策思路，这种方法是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

   A．名义小组技术    B．头脑风暴法    C．德尔菲技术

14．经营单位组合分析法中所用的两个维度是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_和\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 。【多选】

   A．销售额       B．市场份额

   C．销售增长率    D．投资回收期

15．下列哪种方法是用来解决不确定型决策问题的? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

   A．大中取大法    B．数学规划    C．网络优化

三、简答题

1．群体决策有哪些优点?

2．群体决策有哪些弊病？

3．简述头脑风暴法的原则。

4．科学决策的过程包括哪些步骤?

5．根据经营单位组合分析法，企业经营业务的状况可以被分成哪四种类型?各自具有什么特点?

管理第四章学习题-计划

一、单选题

1．在管理的基本职能中，属于首位的是（   ）

A. 计划  B. 组织   C. 领导   D. 控制

2．计划职能的主要作用是（  ）

A. 确定目标    B. 管理    C. 确定实现目标的手段   D. A和C

3．管理的计划职能的主要任务是要确定（   ）

A. 组织结构的蓝图 B. 组织的领导方式 C. 组织目标以及实现目标的途径 D. 组织中的工作设计

4．可以依据（     ）把计划分为战略计划、管理计划、业务计划。

A. 决策层次         B. 对象           C. 时间           D. 范围

5．企业计划从上到下可分成多个层次，通常越低层次目标就越具有以下特点（   ）

A. 定性和定量结合   B. 趋向与定性     C. 模糊而不可控   D. 具体而可控

6．企业计划从上到下可分成多个等级层次，并且（   ）

A. 各层次的目标都是具体而可控的

B. 上层的目标与下层的目标相比，比较模糊和不可控

C. 各层次的目标都是模糊而不可控的

D. 上层的目标与下层的目标相比，比较具体而可控

7.能把整个计划中的各项工作之间的内在联系和制约关系清晰的表示出来，特别适合于复杂的大项目，这是哪种计划方法的优点？（    ）

A. 滚动计划法      B. 网络计划技术      C. 预算      D. 情景计划法

8.使长期、中期和短期计划相互衔接，保证能根据环境的变化及时进行调节，这是哪种计划方法的优点？（     ）

A. 滚动计划法       B. 网络计划技术     C. 预算      D. 情景计划法

9.在下列计划的诸形式中，哪一种是主要针对反复出现的业务而制定的？（      ）

A．目标      B．规划      C．程序      D．预算

10.用线条表示的计划图表，现在常被用于编制进度计划，这种图通常被称为（     ）。

A 甘特图  B 网络图  C 控制图  D  柱状图

11.下述关于计划工作的认识中，哪种观点是不正确的（  ）

A.计划是预测与构想，即预先进行的行动安排

B.计划的实质是对要达到的目标及途径进行预先规定

C.计划职能是参谋部门的特有使命

D.计划职能是各级、各部门管理人员的一个共同职能

二、多选题

1.国家十三五规划属于什么计划类型？（      ）

A. 长期计划      B. 战略计划       C. 综合计划      D. 指导性计划

2.按照计划的明确性来划分，可将计划分为（     ）。

A. 战略计划       B. 行动计划       C. 具体计划      D. 指导计划

3.从抽象到具体，计划的表现形式排序正确的有（       ） 。

A.目标、政策、规划

B.战略、程序、预算

C.目标、预算、程序

D.预算、程序、战略

E.政策、规则、规划

三、判断题

1.计划的首位性是指相对其他管理职能，计划是最重要的其他职能是次要的。

2.目标管理也是一种计划方法，主要是因为目标也是计划的一种表现形式 。

3.目标管理职能用于确定短期计划。

4.计划按明确性来分，可分为战略计划和作业计划。

5.目标管理就是上级给下级制定目标，并依照此对下级进行考核。

四、简答题

1、简述波特五力模型的五种作用力。

2、简述基本的竞争战略。

3、简述SWOT分析方法。

一、判断题

1、一般来讲，当员工处于其职业生涯发展阶段的确立阶段时，希望从事具有挑战性的工作。（ √ ）

2、绩效评估的主要承担者是组织中的各级主管，即是被评估者的汇报上级。（ √）

3、组织人力资源管理的水平和效果，在很大程度上，取决于招聘环节的控制和把握。（ √）

4、 组织人力资源管理的水平和效果，在很大程度上，取决于招聘环节的控制和把握。（ √）

5、在面试过程中主试所要提的问题事先已准备好，并按照一定的顺序逐一提问，是结构化面试。（ √）

6、 按年资晋升，那些业绩平平的员工，工作上虽兢兢业业，也难有晋升的机会。（ ×  ）

7、 在晋升制度中，能力晋升不仅考虑了员工显在的各种能力，还考虑到员工潜在的各种能力，因此是最科学的晋升制度。（ ×  ）

8、 外部招聘比内部招聘的选择范围更大，因此，更容易找到优秀的人才。（ ×  ）

9、 工作分析尽管重要，但它并不是人力资源各大类工作的基础。（ ×  ）

二、单选题

1、常用于对一线员工的工作绩效进行评估的方法是（ B ）。

​A．关键事件法​​B．工作标准法

​C．工作日记法​​D．图表量表法

2、（　D）是人力资源管理各种活动的基础。

(A)人力资源规划      　(B)人事管理

(C)人员招募          　　(D)工作分析

3、薪酬管理的内部公平性原则主要是指                                           （ C）

(A) 员工薪酬与市场水平大体相当

(B) 员工薪酬在分配程序上的公正合理

(C) 与其他岗位相比，员工的薪酬与其所在岗位工作价值大体相当

(D) 员工的薪酬与自己所在部门的绩效相当

4、绩效评估中可能会出现各种各样的错误，其中评估者有时会把对评估对象的第一印象看得更为重要，以至于影响今后对该评估对象的客观评价，这被称作             （ A）

A．优先效应                  B．对照相应

C． 中心化倾向   ​           D．晕轮效应

5、在评估过程中，评估者往往会因为被评估者在某一方面具有某种表现和水平，而连认为被评估者在其他方面也具有类似的表现或同样的水平，这种效应是                 （ A）

A．晕轮效应       B．优先效应

C．对照效应       D．评估者的偏见

6、员工培训包括不同的方法，其中为了使员工适应新的工作岗位要求而让员工离开岗位一段时间，专心致志于一些职外培训，称                            （ C）

(A) 导入培训   (B) 在职培训    (C) 离职培训    (D) 岗前培训

7、一般来说，人员招募的来源可以分为以下哪两个渠道                             （D）

(A) 自我推荐与他人引荐

(B) 学校招募与社会招募

(C) 广告招募与机构推荐

(D) 内部招募与外部招募

8、绩效评估中可能会出现各种各样的错误，其中评估者认为所有被评估者的水平差不多从而将被评估者的表现都简单地评定为一般，这被称作（ D    ）。

​A．对照效应   ​B．晕轮效应​    C．优先效应      D．中心化倾向

三、简答题

1、人力资源管理中进行工作分析的主要方法。

2、 绩效评估过程中易犯的评估错误有哪些？

3、 简答薪酬管理的基本原则。

4、简述人力资源管理包括的主要内容。

5、绩效评估的主要方法有哪些？

第七章习题  激励

一、判断题

1、马斯洛认为：任何人对各层次的需要满足都是相对的，如自我实现的需要只要满足40%就算相对满足了。                                          （F  ）

2、马斯洛认为只有个体低级层次的需要得到完全满足后，才会转向追求更高层次的需要。 （ F ）

3、文化层次不同，人们的需要层次也会不同。                              （T）

4、每个工人都有很高的成就感。                                          （ F ）

5、每个人都有一些基本的需要，但不同的人，其基本需要的内容不同。        （ T）

6、没有需要动机的员工，其行为是无法激励的。                            （ T ）

7、双因素理论认为，消除了人们工作中的不满意因素，就会使工作结果令人满意。（ F ）

8、依据双因素理论，保健因素不起激励作用，只有激励因素才起激励作用。    （T ）

9、保健因素同工作内容有关，激励因素与工作环境有关。                    （F ）

10、挑战性工作属于双因素理论中的保健因素。                              （ F ）

11、根据激励理论，增加职工的工资就能提高他们的工作积极性。              （ F ）

12、赫茨伯格的双因素理论认为，消除了员工工作中的不满意因素就一定能出现令组织满意的工作。（ F ）

13、根据亚当斯的公平理论，在计时报酬制度下，与报酬公平的员工相比，报酬偏高的员工质量高但产量低。（ F ）

14、马斯洛认为，同一时期内，人们可能同时追求一种以上的需要，多种需要可以同时并存。（ F ）

期望理论认为，激励水平的高低取决于期望值和效价的乘积。（ F ）

16、根据赫茨伯格的双因素理论：在一个企业中，为员工提供相当优越的工作条件会对员工产生激励作用。（ F ）

二、选择题

1.需要层次理论认为人的需要分为五个层次，它们从低到高的顺序是（A  ）

A. 生理的、安全的、社交的、自尊的和自我实现的需要

B. 安全的、生理的、社交的、自尊的和自我实现的需要

C. 自我实现的、自尊的、社交的、安全的和生理的需要

D. 生理的、自尊的、安全的、社交的和自我实现的需要

2.现在许多工厂，脏活累活没人干，不得不请临时工干，从需要层次理论对该现象进行解释为（C ）

A. 正式工人觉得这样的活丢面子，所以不愿意去做

B. 正式工人希望能更好地实现自我价值

C. 临时工更多考虑生理需要，多赚钱养家糊口

D. 正式工人考虑的是安全需要及更高层次的需求

E 正式工人的技术能力强一些，做这些活有些浪费人才

3.在一次管理知识和技能培训班上，就如何调动企业员工积极性的问题展开讨论时，学员们众说纷纭，莫衷一是，这里归纳四种不同的主张，假如四种主张都能切切实实做好，你认为（B  ）应成为首选的主张。

A. 成立员工之家，开展文体活动，增强凝聚力

B. 从关心员工需要出发，激发员工的主人翁责任感，从而努力做好本职工作

C. 表扬先进员工，树立学习榜样               D. 批评后进员工，促使其增强工作责任心

4. 以下哪种方式是物质性奖励？（ C ）

A. 参与决策          B. 休假            C. 分红           D. 调动工作岗位

5.根据赫茨伯格的双因素理论，工作条件属于（  ）.

A. 正强化因素        B. 激励因素        C. 负强化因素     D. 保健因素

6.比较马斯洛的“需要层次论”和赫茨伯格的“双因素理论”，属于激励因素的是（ A）

A. 自我实现与自尊需要 B. 社交需要与安全需要 C. 生理需要与安全需要 D. 自尊与社交需要

7.就马斯洛的“需要层次论”和赫茨伯格的“双因素理论”相比较而言，（C ）。

A.生理需要相当于保健因素

B. 生理和安全需要相当于保健因素

C.生理、安全和社交需要相当于保健因素

D. 生理、安全、社交和尊重需要相当于保健因素

8.如果有一新入厂的员工工作热情饱满，进步明显，你将（ D ）

A. 表扬他的成绩，询问他打算如何进一步提高

B. 不加干涉，相信他不断能够提高自己的绩效

C. 指导他采取正确的工作方法和工作程序

D. 表扬他已取得的成绩，并告诉他如何进一步提高自己的工作成绩

9.可以使组织成员的行为得到改善的办法是（D  ）

A. 认可、奖励或劝告等

B. 批评、降薪或开除等

C. 对不合理的行为不予理睬

D. 上述三者均可

10.从期望理论中，我们得到的最重要的启示是（ D ）

A. 目标效率高低是激励是否有效的关键

B. 期望概率的高低是激励是否有效的关键

C. 存在着负效率，应引起领导者注意

D. 应把目标效率和期望概率进行优化组合

11.促使人们去做某件事的激励力的大小，取决于（C ）

A. 目标价值     B. 实现目标的可能性     C. 前两者的乘积     D. 前两者之和

12.设Qp是某人对自己所获报酬的感觉，Ip是其对自己投入量的感觉；Qx和Ix分别是其对别人所获报酬和投入的感觉。按公平理论在如下哪中情况下，这个人会对组织的激励措施感到不公平（ B ）

A. Qp/Ip>Qx/IxB. Qp/Ip<Qx/IxC. Qp/ Qx>Ip /IxD. Qp/Ip=Qx/Ix

13.工作丰富化的管理措施是根据（ A ）提出来的。

A. 双因素理论       B. 期望理论       C. 公平理论      D. 需要层次论

14.某公司的一位年轻人工作非常突出，同时也取得了高于同行业平均水平的薪资，但他仍未感到满意。这种现象可用何种激励理论得以解释？（ C ）

A. 期望理论         B. 公平理论       C. 需要层次理论     D. 强化理论

15.某商场决定进行工资改革，售货员的工资由原来的固定工资改为按其所完成的销售额的一定比例计提工资，从而达到激励员工的效果。这项改革利用了（C  ）

A. 双因素理论       B. 期望理论       C. 公平理论       D. 强化理论

16.如果一个管理者非常熟悉而且能灵活应用马斯洛的需求层次理论，那么在下表所列的错误中，他最不可能犯的是哪一种错误？（ B ）

A.违背双因素理论。     B.违背期望理论    C.违背公平理论    D.违背强化理论

17.某企业规定，员工上班迟到一次，扣发当月50%的奖金，自此规定出台之后，员工迟到现象基本消除，这是哪一种强化方式？（ B ）

A.正强化         B.负强化          C.惩罚            D.忽视

18.张宁在大学计算机系毕业以后，到一家计算机软件公司工作。三年来，他工作积极，取得了一定的成绩。最近他作为某项目小组的成员，与组内其他人一道奋战了三个月，成功地开发了一个系统，公司领导对此十分满意。这天张宁领到领到亲手交给他的红包，较丰厚的奖金令小张十分高兴，但当他随后在项目小组奖金表上签字时，目光在表上注视了一会儿后，脸便很快阴沉了下来。对于这种情况，下列哪种理论可以较恰当地给予解释？（ C ）

A.双因素理论         B.期望理论       C.公平理论        D.强化理论

19.赫兹伯格的双因素理论中,所谓保健因素一般指与工作环境有关的因素，其特点是（ C ）。

A．得不到没有满意,也未必不满意

B.得不到则满意,得到也未必满意

C.得不到则不满意,得到则没有不满意

D.得不到则不满意,得到则满意

20、提出期望理论的管理学家是                       （ F ）

(A) 马斯洛      (B) 麦克利兰        (C)弗鲁姆    (D) 利克特

21、下列（  ）理论是建立在对努力——绩效——奖酬的研究上。

 (A)强化理论     (B)公平理论 (C) 期望理论    (D)双因素理论

22、在各种激励理论中，着重研究人们是如何由需要引发动机、由动机推动行为并由行为指向目标的理论是                             （ F ）

  A．过程型激励理论   B．内容型激励理论   C．权变理论  ​D．强化理论

23、根据赫茨伯格的双因素理论，下列关于保健因素的哪种提法是正确的?         （ F ）

A．保健因素的满足，有助于职工潜力的发挥

B．保健因素最大的作用是确保人的生理与心理健康

C．保健因素的满足，能使职工对工作非常满意   ​

D．保健因素能预防和减少职工的不满，但不能使其对工作非常满意

24、有一位小企业的老板，他视员工如兄弟，强调“有福共享，有难同当”，并把这种思路贯穿于企业的管理工作中。当企业的收入高时，他便多发奖金给大家；一旦企业产品销售状况不好，他就少发甚至不发奖金。一段时间后，却发现大家只是愿意“有福共享”，而不愿“有难同当”，在有难时甚至还有员工离开公司，或将联系到的业务转给别的企业，自己从中拿提成。这位老板很不解，你认为原因最可能是                 （ F ）

(A) 员工们的横向攀比

(B) 这位老板在搞平均主义

(C) 这位老板把激励因素转化成了保健因素

(D) 这位老板对员工激励缺乏系统规划

25、提出公平理论的管理学家是                       （ F ）

(A) 马斯洛      (B) 麦克利兰    (C) 亚当斯    (D) 利克特

三、简述题

1、 简述马斯洛需要层次理论。

2、 简述强化方式。

第四章  领导

一、判断题

1、领导工作是组织结构中一种特殊的人与人的关系，其实质是影响。         （ T）

2、领导者只要拥有职权，就会对下属有激励力和鼓舞力。                   （ F ）

3、在紧急情况下，专制式的领导是必要的。                                （ T ）

4、分权式的领导总比独裁式的领导更有效。                                （ F ）

5、费德勒模型认为，某一领导方式的有效性与他是否和其所处的环境相适应无关。（ F ）

6、有效的领导方式与环境和个性无关。                                     （ F ）

7、领导采用的领导方式应与下属的“成熟”程度一致。                       （ T ）

8、在领导生命周期理论中，“四种领导方式”不能主观确定哪一种领导方式最好。  （ T ）

9、一个优秀的领导通常是以一种领导方式为主。                             （ F）

10、费德勒认为，管理者的领导方式与作风可能是稳定不变的，因此，提高领导有效性实际上只有两条途径：一是替换领导者以适应情境；二是改变情境以适应领导者。\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11、利克特认为只有采用协商式的领导方式，才能真正实现有效的管理。\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12、领导是一个动态过程，领导的有效性取决于领导者和被领导者这两个因素的共同作用。\_\_\_\_\_\_\_

13、领导者只要有权力，下属自然会跟从。\_\_\_\_\_\_\_\_\_

二、选择题

1、领导者采用何种领导风格，应当视其下属的“成熟”程度而定。当某一下属既不愿也不能负担工作责任，学识和经验较少时，领导对于这种下属应采取如下哪种领导方式？（ A ）

A. 命令型   B. 说服型          C. 参与型         D. 授权型

2、如果你是某公司总经理，一位下属找你汇报工作，这位下属比较啰嗦，在汇报工作之时讲许多与工作无关的理论、教条，而你此时正有其他下属在等待汇报工作。在这种情况下，你应该（ D ）

A. 任其讲下去，让其他下属耐心等待 B. 不客气地打断其讲话，让其他下属开始汇报工作

C. 情绪急躁地让其别啰嗦，挑主要的讲   D. 有策略地打断其讲话，指出时间宝贵，别人还等着呢

3、一个企业中的管理者为了提高自己对下属的领导效果，他应当（ A ）

A. 提高在下属中的威信性影响力        B. 尽量升到更高的位置

C. 采取严厉的惩罚措施    D. 增加对下属的物质刺激，因为每个员工都是“经济人”

4、依据领导生命周期理论，适合于低成熟度情况的领导方式是（ D ）

A. 授权型领导        B. 参与型领导     C. 说服型领导    D. 命令型领导

5、领导者运用权力的最重要原则是（ B）

A. 慎重原则        B. 公正原则    C. 例外原则    D. 有权不用过期作废

6、“士为知己者死”这一古训反映了有效的领导始于（ D ）

A. 上下级之间的友情                B.为下属设定崇高的目标

C. 为下属的利益不惜牺牲自己              D. 了解下属的欲望和需要

7、有些领导事必躬亲、劳累不堪，但管理的效果不理想，这可能主要是因为他忽视了（ C ）

A. 提高自己的领导能力                    B. 运用现代的办公设施

C. 过分集权的弊端和分权的重要性              D. 锻炼身体的重要性

8、从管理方格理论中，我们体会到，欲使领导工作卓有成效则应（C ）

A. 采取集权领导注重完成任务                  B. 注重和谐的人际关系

C. 注重组织目标的达成和对职工的关心          D. 充分发挥激励作用

9、属于领导者个人的权力的是（ C ）

A. 强制权           B. 奖励权      C. 专长权       D. 法定权

10、某部门主管将注意力几乎都放在了对任务的完成上，而对下属的心理因素、士气和发展很少关心。根据管理方格理论，该主管的领导作风属于（ B ）

A. 贫乏型         B. 任务型      C. 中庸型         D. 战斗集体型

11、根据权变理论，领导是否有效取决于（ C ）

A. 稳定的领导行为                       B. 领导者的品质权威

C. 领导者能否适应其所处的具体环境           D. 是专制型领导还是民主型领导

12、对“领导的本质就是组织成员的追随与服从”的正确的解释是（A  ）

A. 将组织目标与成员个人目标很好地结合起来，实现有效的领导

B. 运用职权让组织成员按领导者意图办事

C. 运用奖励权激励成员实现组织目标

D. 运用惩罚权强制组织成员遵守规章制度

13、俱乐部型的领导在工作中主要表现出（A ）

A. 更多地关心职工的工作与生活和较少地注意管理效率的提高

B. 在更多地关心职工的工作与生活的同时，也非常注意管理效率的提高

C. 虽不大关心职工的工作与生活，但却非常注意管理效率的提高

D. 既不大关心职工的工作与生活，也不注意组织管理效率的提高

14.组织中的成员在下述哪种情况下形成的群体具有最强的凝聚力？（C ）

A.成员彼此之间差别悬殊，希望借此扩大自己的精神世界。

B.成员希望通过制定行为规范与制度建立起来的群体。

C.处于专制领导之下，拒绝专制领导的被领导者们所组成的群体。

D.在某些特别情形下为共同利益而结成的自发群体。

15、有些人从某一职位退下来后，常抱怨“人走茶凉”，这反映了他们过去在单位中所拥有的职权是一种（   ）

​A．专长权 ​​B．信息权 C．法定职权 ​​D．个人影响权

16、情境领导理论认为，对于不成熟的下级，领导者应该采取（  ）的领导方式            （   ）

(A) 参与式 (B) 命令式 (C) 授权式 (D) 说服式

17、某理论是一个重视下级的权变理论，该理论认为无论领导者做什么，其效果都将取决于下级的活动，领导者应根据下级的成熟度来选择有效的领导方式，该理论是               （  ）

(A) 领导特质理论   (B) 情境领导理论  (C) 管理方格理论 (D) 途径——目标理论

18、陈总在Z公司工作近三十年了，对该公司各项业务了如指掌，有着非常精湛的专业知识和丰富的工作经验，同事们都很敬重他，这体现了他的                          （  ）

A．合法权    B．奖励权     C．专长权    D．模范权   ​

19、你的部门因预算的限制，有必要进行整编。你请了本部门中一位经验丰富的人负责这项工作。他在你部门的每个领域都工作过，你感到他有能力完成这一任务，可他却似乎对这项任务的重要性反应默然。此时，以下领导方式可能最有效的是？                       （  ）

A．高任务、高关系                     B．高任务、低关系

C．低任务、高关系                     D．低任务、低关系

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

(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

3、 简述题

1、领导的影响力由哪两部分组成？各有哪些影响因素？

2、简述费德勒提出的影响领导有效性的情境因素。