**一、单项选择题**

1.谈话法属于组织行为学的哪种研究方法？()

A.观察法

B.调查法

C.实验法

D.测验法

2.某公司年终进行奖励时，发给受奖员工每人一台电风扇，结果许多员工很不满意，认为公司花钱给他们买了个没用又占地方的东西。造成这种现象的原因是()。

A.公司没有做到奖罚分明

B.奖励不够及时

C.公司没有做到奖人所需、形式多变

D.员工太挑剔

3.当群体目标和组织目标协调一致时，凝聚力与生产率就会出现如下关系()。

A.高凝聚力高生产率

B.高凝聚力低生产率

C.低凝聚力高生产率

D.低凝聚力低生产率

4.领导者给下级提出挑战性的目标，并相信他们能达到目标是“途径——目标“理论中()领导方式。

A.支持型

B.参与型

C.指导型

D.以成就为目标

5.某公司随着经营规模的扩大发展，其由总经理直管的营销队伍人数也从3个人增加到近100人。最近，公司发现营销人员似乎有点散漫，对公司的一些做法也有异议，但又找不到确切的原因。从管理的角度看，你认为出现这种情况的主要原因最大可能在于()。

A.营销人员太多，产生了鱼龙混杂的情况

B.总经理投入的管理时间不够，致使管理人员产生了看法

C.总经理的管理幅度太宽，以致于无法对营销队伍实行有效的管理

D.营销队伍的管理层次太多，使得总经理无法与营销人员实现有效的沟通

**二、多项选择题**

6.社会知觉主要包括()。

A.对人知觉

B.人际知觉

C.角色知觉

D.因果关系知觉

E.自我知觉

7.根据赫兹伯格的双因素理论，下列因素中属于激励因素的有()。

A.工作本身的特点

B.责任感

C.提升和发展

D.工作的物理条件

E.上司的赏识

8.按群体沟通的组织系统分，沟通可分为()。

A.正式沟通

B.非正式沟通

C.上行沟通

D.下行沟通

E.横向交叉的沟通

9.领导规范模式（领导参与理论）提出了选择领导方式的原则是()。

A.信息的原则

B.不接受性原则

C.冲突的原则

D.合理的原则

E.目标合适的原则

10.事业部制组织结构的优点是()。

A.公司能把统一管理、多种经营和专业分工更好地结合起来，公司和事业部的责、权利划分比较明确，能够较好地调动管理人员的积极性

B.需要许多高素质的专业人员来运作和监督事业部的生产经营活动

C.事业部制以利润为核心，能够保证公司获得稳定的利润

D.管理机构较多，管理人员比重较大，对事业部经理要求高

E.能为公司不断培养出高级管理人才

**三、判断题**

11.工厂的车间、班组、科室，医院的门诊室，学校的班级、教研室以及党团组织、行政组织等都是非正式组织。()

12.态度是天生的。()

13.知觉是当前直接作用于感觉器官的客观事物在大脑中的局部反映。()

14.保健因素同工作内容有关，激励因素与工作环境有关。()

15.研究发现，在任务角色和维护角色的多少与群体绩效之间成反比关系。()

16.工作比较单纯，不需要复杂的知识和技能，同质结构的群体可能达到最高的工作效率。()

17.领导工作的作用就在于引导组织中的全体人员有效地领会组织目标，使全体人员充满信心。()

18.菲德勒在研究中发现：关心任务的领导者在“不利的”或“有利的”情况下，都是最有效的领导者。()

19.直线职能制中，职能人员不仅能对下级机构进行业务指导，而且能对它们进行直线指挥和下达命令。()

20.组织结构的柔性化表现为集权化和分权化的统一。()

**四、单项选择题**

**研究所里来了个老费**

鲍尔敦一个人在自己的办公室里坐着。下班了，屋里静悄悄的，人全走光了。老鲍把坐姿调整一下，使自己坐得更舒服点，眼睛得意地瞅着桌子上那套光子元件头一轮测试结果的记录。

他就是喜欢在人家全走光了以后独自留下来。他被任命为这个新的课题组组长这件事至

今对他而言还挺新鲜，仍能使他深深地体验到一种快感。他的目光盯着眼前的图表，可是脑海里浮现的，却是他这研究所副所长，德高望重的老学者季澜德多次对他说到的一段话：“在咱们所，如今你满可以指望能有大展宏图的机会，你有多大本事就使出来吧。想干啥就能干到啥，没什么能限制你才能的发挥的。”想到这，老鲍就又一次感到既高兴又为难的复杂的兴奋心情。他自言自语地说：“好，这下子老子总算要搞出些名堂来了，可不是开玩笑的。”他是五年前调到应用物理研究所来的。有一回，他在对几个报废的克兰逊元件做常规测试的过程中，忽然灵机触动，想到了光子耦合器的主意。季副所长知道后，很重视也很热心，很快拨出了人成立了一个新课题组，专门负责这项目的研究，想进一步开发这种装置；他荣任这个课题组长，就是理所当然，众望所归的事了。对老鲍来说，这接着发生的一连串的事，都有点像奇迹那样。“看来，我老鲍是时来运转了。”

他终于不再胡思乱想，静下心来，想埋头查阅手头的实验记录，好好地思索一番了。就在这时，他听见有谁进了屋来，而且站到他身后了。他带着期望扭头一看，满心以为准是季副所长。因为季老也常呆到很晚才走，有时会折进他的屋里来跟他聊上几句。每回遇上这种情况，总使老鲍觉得那天过得特别愉快。

可是这回却不是老季，而是一位陌生人。他三十刚出头吧，个子高高瘦瘦的，脸庞黑中透红，似乎曾经风吹日晒像个农民，但却戴了一副知识分子常戴的那种秀郎框架的眼镜。他穿一件旧的部队的草绿上衣，脏脏的显得不太修边幅。最古怪而显眼的是他挎着一个土黄色布包，下边带有穗子的那种。后来老鲍爱人小杨曾说，这准是朝山拜佛的香客才挎的那种。总之，有点不伦不类。

这位陌生人微笑了一下，就自我介绍说，“我是费士廷。请问您是鲍尔敦同志吗？”老鲍说正是，于是相互握了握手。“季副所长说我可能在这间屋子里找到您。我刚跟他谈到您这个课题，我对您这里搞的这项研究很感兴趣。”老鲍于是向旁边一张椅子摆了摆手，示意请坐。

这位老费看来不像是来访者中任何一种典型类型的人：不像大学或兄弟研究所来的，也不像是仪器仪表公司来的，更不像上级部门来的。老鲍指指桌上那堆纸说：“喽，这是我们搞的试验的初步结果。我们是发现了一种新玩意的苗头，可还没弄懂是怎么回事。还没搞完，不过我可以把正在试验的那一节给你翻翻。”

老费于是接过那堆材料，专心致意地看那些图表。过了一会，他抬起头来，嘴上挂着有点古怪的笑意，微微露着牙齿，说：“这看起来有点像是詹宁斯函数曲面的一段嘛，是不是？我一直在搞曲面自动相关函数之类的名堂，你想必准是懂得这些的喏。”老鲍有点发懵，他对老费说的那些东西其实根本一无所知；可是他却未置可否地以含糊地一笑作答。但他随即感到有点不安，就说：“来，让我给你看看咱们正在搞的那个宝贝吧。”说着就领头向实验室走去。老费终于走了。鲍尔敦把桌上的图表、材料往边上一推，心里感到一种莫名其妙的烦恼。然后，就像突然拿定了什么主意似的，他赶忙把房门锁上了，故意绕了一圈路，好打季副所长办公室门前走过。可是那办公室已经锁上了。老鲍有点怅然若失，心里在算计着季老会不会是跟那个姓费的家伙一块走的。

第二天上午，老鲍就上副所长办公室去找季老，想了解些老费昨天作为不速之客来谈话的事，还想问问这老费究竟是何许人也。

季副所长说：“来，先坐下。我正想找你谈谈费士廷的情况。你觉得他这个人怎么样？”老鲍如实谈了自己的印象说，他觉得老费好像很聪明，可能工作能力也挺强。季老听他这么说，看来也挺高兴。他说“我们正在调他来这里，基本没啥问题了。他在好几个研究所干过，底子相当好。对于咱们正在搞的课题，他好像有些新点子。”老鲍听了点点头，但心里却在说，千万可别把他安排到我这个组里来呀。

季老接着说：“我们还没定下来他最后放在哪个组比较好，不过他好像对你们组搞的题目很感兴趣。我想可以让他先跟你们一块干上一阵子。要是他挺合适干这活，再正式算你们组里的人。怎么样？”老鲍心思重重地点了点头，说：“那好吧，他好象肚子里事先就藏了些点子了。我们希望他能呆下去；有了他，我们挺高兴。”

鲍尔敦朝实验室回头走时，心境复杂矛盾，可以说是酸甜苦辣，百味俱全。他对自己说：老费来，对我们组是有好处的；他是个能干的人，准能帮我们组搞出些名堂来的。可是，他马上又想季老上回说到过的一段话；他说：“谁在这个课题攻关里能搞出好成果，走到最前头，所里就提拔谁。”这话如今听起来，好像就有点像威胁了。

请你在认真读完该案例后，对下列问题做出单项选择：

21.鲍尔敦对费士廷的到来心情难免紧张、激动，反复琢磨人和事，心境复杂矛盾，情绪也不安稳，喜欢找季老谈话，内心充满了对季老的依赖。根据这些现象，请你用麦迪的个性理论来分析判断鲍尔敦的个性特征是哪一类型？()

A.外向-高忧虑

B.外向-低忧虑

C.内向-高忧虑

D.内向-低忧虑

22.本案例很多地方都对鲍尔敦的内心活动进行了描述，那么请问决定人的心理活动动力特征的是什么？()

A.个性

B.气质

C.能力

D.性格

23.是哪位理论家把人的个性分为本我、自我和超我的？()

A.荣格

B.阿德勒

C.麦迪

D.弗洛依德

24.结合案例所描述的鲍尔敦的内心活动现象来看，影响人一生成功的最主要的因素是什么？()

A.个性

B.态度

C.情商

D.智商

**五、简答题**

25.有效激励的手段与方法有哪些？

26.组织发展战略措施有哪些？

**六、简答题**

**古井酒厂的领导**

新春伊始，是许多企业回顾成绩、展望未来的时候，尤其是那些效益好的企业，更要在此时表彰一番以鼓舞士气。然而在连续几年保持高速发展的古井酒厂，此时却组织全体员工认真学习该厂《发展中的五大失误》等重要文件，并要求各单位结合本部门实际，深刻领会文件精神，找出本单位和个人工作中的不足与失误，制定措施加以改进，掀起了一个以“反思失误，提高认识，统一思想”为主题的学习热潮。

古井酒厂近年来的高速发展令人瞩目，已连续五年进入按利税排序的中国500家最大工

业企业行列。特别是2007年，该厂实现销售收入596亿元，利税329亿元，各项主要经济指标创历史同期最高水平。可贵的是面对辉煌的成绩，该厂处优势而不忘看困难，谈成绩而不忘谈失误。2007年底，在王效金厂长的亲自主持下，真务实古井人对近年来的工作进行了深刻而全面的反思，以现代规范的企业制度审视自己走过的路，总结出了发展中的五大失误，人才的增长和干部素质的提高跟不上企业的发展；跨行业开发尚未建立起一套科学的监督管理机制；营销体系和机制尚不能完全适应市场不断变化发展的需要；市场竞争机制给企业带来的不利影响没有及时得到扼制；职工在生产技术上的主观能动性，创造性发挥不够等。该厂还将这五大失误以文件形式下发各单位学习讨论。

为配合并推动各单位的学习，该厂宣传部门还采取在《古井报》开设《我看五大失误》专栏等多种形式，在全厂范围内广泛、深入地开展讨论活动。全体古井人通过这次学习讨论，从失误中总结经验、吸取教训，从而提高了认识，统一了思想，以保证在以后的工作中扬长避短，不断提高工作运行质量，为古井酒厂“在2008年奥运经济年里进一步强化市场建设，实施名牌战略，发行B股，深化股份制规范改造，导入CIS战略，再创新辉煌”打下坚实的思想基础。

问题：

27.读了本文之后，你对王效金厂长的管理风格有什么看法？

28.你认为王厂长应怎样做才能提高领导工作的有效性？

**七、填空题**

**29.**人才的增长和（）干部素质的提（）高跟不(）

%参考答案%

**一、单选**

1.B

2.C

3.A

4.D

5.C

**二、多选**

6.ABCD

7.ABCE

8.AB

9.ACDE

10.ACE

**三、判断**

11.×

12.×

13.×

14.×

15.×

16.√

17.√

18.√

19.×

20.√

**四、单选**

21.A

22.B

23.D

24.C

**五、简答**

25.答案要点:①目标激励②工作设计③职工参与管理④榜样激励⑤奖惩法⑥思想政治工作法⑦危机激励⑧培训激励

26.为实现组织发展的目标,可采取以下战略措施:①激发组织的创新②发展的价值观与可持续发展③危机管理(风险管理)④知识管理⑤提高和改善工作生活质量⑥创建学习型组织

**六、简答**

27.王效金厂长的管理风格是善于及时总结,按科学管理的要求,进行深刻而全面的反思,总结出了发展中的“五大失误”;其次相信群众,通过学习讨论,在总结经验和吸取教训中,提高了认识,统一思想,为企业再创辉煌打下坚实基础。

28.王厂长要提高领导的有效性,应从以下几方面入手:

①从领导者自身入手。即明确组织对领导工作的要求、科学配备领导班子(集团)、不断地提高领导者的素质和掌握领导艺术等。领导者是领导活动的主体,是集权、责和服务为一体的人。领导者要用好职权(惩罚权、奖赏权、合法权),充分发挥权威(模范权、专长权)的作用。按照特性(素质)理论的要求,不断地提高自身的素质,使自己在政治素质、知识素质、能力素质和身心素质等方面具有较高的水平。具体要注意组织对领导工作的要求、加强领导班子(集团)结构建设提高整体效能、科学地运用领导艺术等三方面的问题。

②从被领导者入手,不断地提高他们的素质,使他们不断地从不成熟到成熟。被领导者是领导活动的基础。光有高水平的领导者而没有一定水平的被领导者与之相配合,领导工作也不会达到有效的。领导者应根据被领导者的个性、能力、经验、知识、价值观、对自主的要求、职业倾向、期望和士气等不同,采取多种多样的措施和不同的领导方式来调动被领导者的自觉性、主动性和积极性。

③从环境入手,不断地创造一种和谐的环境。环境主要包括任务结构和组织情境。

**七、填空**

29.北京@@天津@@上海

%试卷结束%