**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

答案：B

解析：

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

答案：C

解析：

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

答案：A

解析：

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

答案：D

解析：

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

答案：C

解析：

**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

答案：ABCD

解析：

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

答案：ABCE

解析：

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

答案：AB

解析：

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

答案：ACDE

解析：

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

答案：ACE

解析：

**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。()

答案：错

解析：

12.态度是天生的。()

答案：错

解析：

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。()

答案：错

解析：

14.保健因素同工作内容有关，激励因素与工作环境有关。()

答案：错

解析：

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。()

答案：错

解析：

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。()

答案：对

解析：

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。()

答案：对

解析：

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。()

答案：对

解析：

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。()

答案：错

解析：

20.组织结构的柔性化表现为集权化和分权化的统一。()

答案：对

解析：

**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

答案：A

解析：

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

答案：B

解析：

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

答案：D

解析：

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

答案：C

解析：

**五、简答题**

25.有效激励的手段与方法有哪些？

答案：

解析：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.组织发展战略措施有哪些？

答案：

解析：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？

答案：

解析：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.你认为王厂长应怎样做才能提高领导工作的有效性？

答案：

解析：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、填空题**

29.人才的增长和（）干部素质的提（）高跟不（）

答案：北京@@天津@@上海

解析：

%试卷结束%

**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

答案：B

解析：

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

答案：C

解析：

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

答案：A

解析：

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

答案：D

解析：

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

答案：C

解析：