

全国 2006 年 4 月高等教育自学考试

管理学原理试题

课程代码: 00054

一、单项选择题(本大题共 20 小题, 每小题 1 分, 共 20 分) 在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1. 管理的核心是 (D) 1-6
A. 管理者 B. 被管理者
C. 管理的任务、职能与层次 D. 处理好人际关系
2. 佛光广告公司是一家大型广告公司, 业务包括广告策划、制作和发行。考虑到一个电视广告设计至少要经过创意、文案、导演、美工、音乐合成、制作等专业的合作才能完成, 下列何种组织结构能最好地支撑佛光公司的业务要求? (C) 8-183
A. 直线型 B. 职能型
C. 矩阵结构 D. 事业部制
3. 在组织所面临的外部环境要素中, 属于一般环境中最为活跃、变化最快的环境要素是 (C) 3-76
A. 竞争者环境 B. 供应商环境
C. 科技环境 D. 顾客环境
4. 按照计划所涉及的范围, 计划可分为 (B) 4-92
A. 生产计划、财务计划、供应计划、劳资计划、安全计划
B. 上层管理计划、中层管理计划、基层管理计划
C. 专项计划、综合计划
D. 长期计划、中期计划、短期计划
5. 药品销售公司收购制药企业属于 (B) 5-120
A. 前向一体化 B. 后向一体化
C. 横向一体化 D. 合资经营
6. 通过听取有关专家意见进行预测的方法是 (B) 6-139
A. 回归分析法 B. 德尔菲法
C. 关连树法 D. 先行指导法
7. 设计和维持有助于有效的集体活动的组织结构的的活动过程是 (C) 7-151
A. 计划工作 B. 领导工作
C. 组织工作 D. 控制工作
8. 管理层次少而管理宽度大的组织结构被称为 (B) 8-167
A. 直线型组织结构 B. 扁平式结构
C. 职能型组织结构 D. 事业部制组织结构

本档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理二次制作!

9. 梅奥通过其领导的霍桑试验建立了人际关系学说, 该学说属于 (A) 2-48
A. 行为管理理论 B. 古典管理理论
C. 系统管理理论 D. 权变管理理论
10. 人员的配备工作, 属于 (B) 17-378
A. 现场控制 B. 前馈控制
C. 反馈控制 D. 直接控制
11. 下列选项中, 属于集权制组织特点的是 (A) 9-195
A. 中下层可以有日常的决策权限
B. 中下层在统一规划下可独立经营
C. 中下层有一定的财务支配权
D. 上级的控制以完成规定的目标为限
12. 六西格玛管理中, “百万机会缺陷数 (DPMO)” 中的“缺陷”指的是 (D) 10-221
A. 产品质量导致顾客不满的情况
B. 产品价格导致顾客不满的情况
C. 产品售后服务导致顾客不满的情况
D. 所有导致顾客不满的情况
13. 美国管理学家德鲁克的“倘若要所用的人没有短处, 其结果至多只是一个平平凡凡的组织”这句话诠释了下述哪一原理? (B) 11-237
A. 职务要求明确原理 B. 用人之长原理
C. 责权利一致原理 D. 不断培养原理
14. 美国丹尼逊提出的管理人员自我考评法的考评量度项数是 (B) 12-264
A. 6 项 B. 8 项
C. 10 项 D. 12 项
15. “随机制宜理论”的提出者是 (C) 13-298
A. 布莱克 B. 穆登
C. 菲德勒 D. 利克特
16. “对某一特殊过程负责, 成员在一个共同的环境里协同工作”的团队属于 (B) 14-308
A. 过程改进团队 B. 工作团队
C. 自我管理团队 D. 其他团队
17. 一个组织若需要创造出一种高昂士气来实现组织目标时, 下述何种沟通方式是一种行之有效的措施? (D) 15-329
A. 链式沟通 B. Y 式沟通
C. 轮式沟通 D. 环式沟通
18. 曹雪芹虽食不果腹, 仍然坚持《红楼梦》的创作是出于其 (D) 16-354
A. 安全的需求 B. 社交的需求
C. 自尊与受人尊敬的需求 D. 自我实现的需求
19. 控制工作中采用管理突破的目的是 (B) 17-374

本档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理二次制作!

- A. 纠正超过计划允许范围的偏差
 - B. 解决组织在长期活动中存在的慢性问题、增强组织素质
 - C. 解决直接影响组织日常活动的“急性问题”
 - D. 对生产过程平稳性的控制
20. 某企业生产某产品, 固定成本为 160000 元, 单位变动成本为 10000 元, 每台售价为 12000 元, 该产品的盈亏平衡点是 (D) 18-408
- A. 14 台 B. 20 台
 - C. 70 台 D. 80 台

二、多项选择题 (本大题共 5 小题, 每小题 2 分, 共 10 分) 在每小题列出的五个备选项中有二个至五个是符合题目要求的, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

21. 管理的基本特征有 (ACD) 1-5
- A. 管理是一种文化现象和社会现象
 - B. 管理的主体是被管理者
 - C. 管理的核心是处理好人际关系
 - D. 管理的任务是让工作的人们用尽可能少的支出, 实现既定的目标
 - E. 各层次管理者的基本职能是不同的
22. 目标管理的局限性有 (ABD) 5-110
- A. 目标管理的原理和方法往往宣传得不够
 - B. 可考核的目标往往难以确定
 - C. 确定的目标一般都是长期的
 - D. 存在不灵活性
 - E. 难以进行成果评价
23. 评价基层管理职位时可以选择作为职务系数的项目有 (BCDE) 11-239
- A. 年龄 B. 教育程度
 - C. 经验 D. 智力和体力
 - E. 责任和工作条件
24. 管理者考评方式中的群众考评所指的“群众”包括 (ABCD) 12-261
- A. 管理者本人 B. 被管理者
 - C. 同级管理者 D. 下级管理者
 - E. 上级管理者
25. 领导工作的原理包括 (ABE) 13-288
- A. 指明目标原理 B. 目标协调原理
 - C. 责权一致原理 D. 用人之长原理
 - E. 命令一致原理

自考备考三件宝：
自考笔记、
真题及答案、
录音课件！

三、名词解释题 (本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分)

26. 程序化决策 6-132

答:

程序化决策是指决策可以程序化到呈现出重复和例行的状态, 可以程序化到制定出一套处理这些决策的固定程序, 以致每当它出现时, 不需要再进行重复处理。

27. 组织结构 7-151

组织结构是组织中划分、组合和协调人们的活动和任务的一种正式的框架, 表现为组织各部分的排列顺序、空间位置、聚集状态、联系方式和相互关系。

28. 员工活性化 9-198

活性化是员工参与的一种高级形式, 它意味着这样一种状态, 在这种状态下员工在规定的限度内拥有做出决定和采取行动的知识、技能、职权以及意愿, 同时, 他们对自己行动的后果以及对企业的成功又有着高度的责任感。

29. 组织变革三阶段 10-210

组织变革的过程可以看作有三个阶段, 即解冻阶段、变革阶段和重新冻结阶段:

解冻阶段就是要促使人们转变原有的观念和态度, 消除形成这些观念和态度的原因或基础, 让人们认识到变革的必要性, 将阻碍变革的因素减至最少, 鼓励人们接受新的观念, 乐意接受变革;

变革阶段, 即开始实施变革。变革将引入新的信息, 新的结构, 人们开始从另外的角度来认识问题;

重新冻结阶段, 新的状态需要加以冻结, 这样才能使变革的成果得以保持。

30. 运营预算 18-392

运营预算是指企业日常发生的各项基本活动的预算。它主要包括销售预算、生产预算、直接材料采购预算、直接人工预算、制造费用预算、单位生产成本预算、推销及管理费用预算等。

四、简答题 (本大题共 4 小题, 每小题 5 分, 共 20 分)

31. 简要说明管理中计划工作的意义。 4-90

计划工作是一项指导性、科学性、预见性很强的管理活动, 但同时也是一项复杂而又困难的工作, 它的重要性包括:

- (1) 弥补不肯定性和变化带来的问题。
- (2) 有利于管理人员把注意力集中于目标。
- (3) 有利于更经济地进行管理。
- (4) 有利于控制。

32. 简述非正式沟通的含义及类型。15-330/333

非正式沟通是指通过正式组织途径以外的信息流通方式。

非正式沟通的类型，依照最常见至较少见的顺序分别为：

- (1) 集群连锁
- (2) 密语连锁
- (3) 随机连锁
- (4) 单线连锁

33. 简要说明组织结构中扁平结构的优缺点。8-167

扁平结构的优点：

有利于缩短上下级距离，密切上下级之间的关系，信息纵向流通快，管理费用低，而且由于管理宽度大，被管理者有较大的自由性和创造性，因而有满足感，同时也有利于选择和培训下属人员。

扁平结构的缺点：

但由于不能严密地监督下级，上下级协调较差；管理宽度的加大，也增加了同级间相互沟通的困难。

34. 为了实现组织目标，授权是管理者所面临的不可避免的选择；请简要说明有效授权应遵循的要求。9-192

- (1) 要有善于接受不同意见的态度。
- (2) 要有放手的态度。
- (3) 要允许别人犯错误。
- (4) 要善于信任下级。
- (5) 要善于适度控制。

五、论述题（本大题共2小题，每小题10分，共20分）

35. 试述目标管理的特点。5-108

- (1) 目标管理是参与管理的一种形式。
- (2) 强调“自我控制”。
- (3) 促使下放权力。
- (4) 注重成果第一的方针。
- (5) 力求组织目标与个人目标更密切地结合在一起。

36. 凯跃集团公司为选拔人才补充到空缺的管理岗位上，面向社会举办了一场公开招聘活动，从外部引进了所需的中层管理人员。请你从选聘方式上对该公司此次管理人员选拔方式的优缺点进行评价。12-247

答：

本档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理二次制作!

该公司采用的选聘方式是单一的从外部招聘, 它的优缺点是:

外部招聘的优点:

- (1) 有较广泛的来源以满足组织的需求, 并有可能招聘到第一流的人才。
- (2) 可避免“近亲繁殖”。给组织带来新的观念。
- (3) 可避免组织内没有提拔到人的积极性受挫, 避免造成因嫉妒心理而引起的情绪不快和组织成员间的不团结。
- (4) 由于大多数应聘者有一定的经验, 可节省在培训上所耗费的大量时间和费用。

外部招聘的缺点:

- (1) 由于不了解应聘者的实际情况, 不容易对应聘者做出客观评价, 有时会造成很大的失望。
- (2) 应聘者对组织的历史和现状不了解, 需要有一个熟悉的过程。
- (3) 如果组织中有胜任的人未被选用, 则从外招聘会使他们感到不公平, 对自己的前途失去信心。

六、案例分析题 (本题 15 分) 16-354

37. 李强已经在智宏软件开发公司工作了 6 年。在这期间, 他工作勤恳负责, 技术能力强, 多次受到公司的表扬, 领导很赏识他, 并赋予他更多的工作和责任, 几年中他从普通的程序员晋升到了资深的系统分析员。虽然他的工资不是很高, 住房也不宽敞, 但他对自己所在的公司还是比较满意的, 并经常被工作中的创造性要求所激励。公司经理经常在外来的客人面前赞扬他: “李强是我们公司的技术骨干, 是一个具有创新能力的人才……。”

去年 7 月份, 公司有申报职称指标, 李强属于有条件申报之列, 但名额却给了一个学历比他低、工作业绩平平的老同志。他想问一下领导, 谁知领导却先来找他: “李强, 你年轻, 机会有的是。”

最近李强在和同事们的聊天中了解到他所在的部门新聘用了一位刚从大学毕业的程序分析员, 但工资仅比他少 50 元。尽管李强平时是个不太计较的人, 但对此还是感到迷惑不解, 甚至很生气, 他觉得这里可能有什么问题。

在这之后的一天下午, 李强找到了人力资源部宫主任, 问他此事是不是真的? 宫主任说: “李强, 我们现在非常需要增加一名程序分析员, 而程序分析员在人才市场上很紧俏, 为使公司能吸引合格人才, 我们不得不提供较高的起薪。为了公司的整体利益, 请你理解。”李强问能否相应提高他的工资。宫主任回答: “你的工作表现很好, 领导很赏识你, 我相信到时会给你提薪的。”李强向宫主任说了声“知道了!”便离开了他的办公室, 开始为自己在公司的前途感到忧虑。

问题:

- (1) 用双因素理论解释李强的忧虑、困惑。

答:

导致李强忧虑、困惑的原因是企业激励工作存在一定的问题:

- (1) 激励理论中的双因素理论将影响工作效率的因素分为两类: 保健因素和激励因素。

本文档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理二次制作!

(2) 保健因素是指人们对本组织的政策和管理、监督、工作条件、人际关系、薪金、地位、职业安定以及个人生活所需等等, 如果得到后则没有不满, 得不到则产生不满。尽管保健因素不能起到激励作用, 但却是人们有效工作的必要条件, 能防止职工产生不满情绪。该公司对李强忽略了保健因素而导致李强的忧虑。

(3) 激励因素, 包括成就、赏识(认可)、艰巨的工作、晋升和工作中的成长、责任感等, 如果得到则感到满意, 得不到则没有不满, 它能产生使职工满意的积极效果。但企业必须提供某些以满足保健因素的需要, 才可以保持人们一定的工作积极性。该公司只注重了激励因素, 而忽略了保健因素。

(2) 谈一谈企业应如何做才能更好地、有效地激励员工。

答:

要取得有效的激励效果, 该公司主管人员必须做到:

- (1) 坚持物质利益原则;
- (2) 坚持按劳分配;
- (3) 随机制宜, 创造激励条件;
- (4) 以身作则, 发挥榜样的作用。

考试课件网: <http://www.examebook.cn/>

——我们专业提供自考易考题库课件集、自考免费电子书、自考历年真题及标准答案!

考试真题软件网: <http://down.examebook.com/>

——我们专业提供自考历年真题及答案整理版、自考考前模拟试题!

考试学习软件商城: <http://www.examebook.com/>

——为您提供各种考试学习软件课件更为便利的购买通道!