

试卷代号：2269

中央广播电视大学—第一学期“开放专科”’ 期末考试

个人与团队管理 试题

一、将你的学号、姓名及分校(工作站)名称填写在答题纸的规定栏内。

二、仔细阅读题目的阐明，并按题目规定答题。4 答案一定要写在答题纸指定位置上，写在试卷上的答案无效。

三、用蓝、黑圆珠笔或钢笔答题，使用铅笔答题无效。

四、考试结束后，把试卷和答题纸放在桌上。试卷和答题纸不得带出考场。

一、单选题

1. “第十个五年筹划”属于一项典型的()筹划。

- A. 短期 B. 中期
- C. 长期 D. 专项

2. 某公司财务部冯经理和市场部齐经理的管理风格迥然不同。以让员工出差为例，冯经理告诉员工：“你订晚上 10 点南航的机票，入住东方大酒店，明天早上八点达到会场。”

而齐经理只告诉员工：“会议明天早 9 点开始。”如下的说法最有道理的是()。

- A. 财务部的工作效率会比市场部的高
- B. 市场部的工作效率会比财务部的高
- C. 市场部的员工一定会比财务部的员工更有积极性
- D. 不同的人具有不同的工作方式，冯经理和齐经理的工作方式没有好坏之分

3. 下列这些描述中属于组织文化构成的是()。

- ①公司柳经理的管理方式和管理风格；
- ②助学基金会使用的会徽；
- ③员工们正在谈论设计部如何克服困难完毕了一项艰巨的工作；
- ④销售部的员工常常需要加班。

- A. ①③ B. ①④
- C. ②④ D. ①②③④

4. 在某个新产品的生产过程中，某钟表制造厂家投入了超过预算的人力、材料成本和时间，但是最后生产出了更加精确和更吸引人的手表，这种状况我们称之为()。

- A. 工作效率低，工作效果高
- B. 工作效率高，工作效果低
- C. 工作效率和工作效果都高
- D. 工作效率和工作效果都低

5. 在进行练习来提高自己的说服能力之前，一定要记住一种问题、两个观点、三个方

面。下面哪个不是三个方面之一()。

- A. 心：唤起情感、价值观和信念
- B. 心智：唤起智能和逻辑
- C. 自我：唤起潜力
- D. 底线：唤起物质利益

6-筹划部高经理但愿与市场部经理进行沟通,由于这两个部门准备联合开展一种新产品的市场推广活动。下面这些选项中不属于高经理在沟通时需要考虑的“五个核心要点,,的是 ()

- A • 沟通的时间安排——选择什么时候进行沟通
- B • 沟通的方式措施——选择打电话还是召开一种小型会议
- C • 沟通的费用——如何安排沟通, 费用才会适度
- D • 沟通的对象——除了市场部经理, 这两个部门还需要什么人员参与

7 • 有关书面沟通的构造和版式, 如下表述不对的是()。

- A • 所有商业文献都必须涉及三个要点: 主题、目的和建议 ,
- B • 一封电子邮件最佳维持单一主题。如果要讨论两个不同问题, 可以发两份邮件
- C • 对于篇幅较长、内容较复杂的文献, 可以运用“绘制脑图”的措施来整顿思路
- D. 如果文献很长, 可以考虑提供概要和目录

8 • 在进行年终总结时, 财务部的黄经理对部门员工的体现做出了评判。这种评估属于 ()

- A • 系统评估 B. 非正式评估
- C • 定性评估 D. 正式评估

9 • 黄经理要准备一次团队简报, 她认真地分析了听众的状况。下面的选项中她最不需要考虑的是()。

- A • 有多少人来参与?如何分布座位可以保证双向交流
- B. 参与的人有哪牡

C. 这些听众有哪些性格特性

D. 参与的人对简报的主题理解吗?需要准备什么资料

10. 根据马斯洛的需求理论, 下列需要按照从低到高顺序排列的是()。

①得到就业保障;

②上司对自己工作的肯定和赞扬;

③承担具有挑战性的工作;

④参与同乡联谊会;

⑤摄入必须的食物和水。

A. ⑤④③②①

B. ⑤③②④①

C. ⑤③④②①

D. ⑤④②③①

11. 提问是抓住听众心理的好措施, 一般我们将提问分为()两种类型。

A. 诱导型和谈论型 B. 自问自答型和讨论型

C. 提示型和反思型 D. 封闭型和开放型

12. 技术公司销售部的员工对她们团队的某些特性做了概括, 如下不属于优秀团队特征的是()。

A. 部门制定了非常明确的销售目的

B. 新加入的员工会由于不熟悉业务而犯某些错误, 其他员工会与她们交流经验

C. 人们觉得团队中的冲突是负面的、有害的, 因此会尽量避免或掩盖

D. 团队中有多种性格的成员: 活跃的、谨慎的、坚决的、细致的等等

13. 商鞅在秦国履行改革, 他在城门外立了一根木棍, 声称有将木棍从南门移到北门的奖励

500 金, 但没有人去尝试。根据期望理论, 这是由于()。

A. 500 金的效价太低

B. 人们对这件事不感兴趣

C. 人们对得到报酬的期望很低

D. 枪打出头鸟，人们都不敢尝试

14. 头脑风暴法是一种应用普遍的思考措施，对的地使用这种措施可觉得组织带来巨大的效益。在使用头脑风暴法的过程中，最不也许浮现的环节是()。

A. 准备纸和笔，以以便记录不断浮现的想法

B. 让思想自由飞翔，哪怕浮现看似荒唐的想法

C. 从思考主题引出线条并在末端标注文字，再从核心思路引出支线，并用箭头、颜色和符号将关联的分支连接起来

D. 根据想法的价值或有用性对它们进行编号和排序

15. 有关团队简报中抓住听众心理的多种措施和技巧，如下论述不对的是()。

A. 散发资料可以替代或者强化视觉手段给出的信息，这些资料最佳在简报开始之前所有给出

B. 团队简报中可以运用某些辅助的视觉手段，如 PPT、展示板等

C. 团队简报过程中可以运用团队头脑风暴的方式激发参与者的思路，让她们无拘无束、海阔天空地去设想

D. 团队简报中可以将听众提成几种小组安排某些简短的活动，例如讨论等

16 • 你召集下属召开会议研究一种重要问题的解决措施，成果有位职工大讲特讲与主题无关的教条理论，耽误了诸多时间。应对这种状况应当采用的措施是()。

A. 任其讲下去，等到其她与会者不耐烦了，她自然会停下来

B. 强硬地打断其发言，并邀请其她人刊登意见

C. 有方略地打断其发言，指出时间很珍贵

D. 容许其畅所欲言，这样可以激发其她与会者的思路和发言欲望

17 • 贾总非常注重公司员工的能力发展和团队文化建设，并在这些工作上耗费了诸多的时间和精力。从工作优先级别的角度来看，这些工作属于()的任务。

A. 优先级 A B. 优先级 B

C. 优先级 C D. 优先级 D

18 • 不同的人采用不同的方式来感知外界事物。如果人们对自己或她人总是布满抱怨，问题肯定就不能得到解决。抱怨的主线因素是有人在头脑中有某些错误的结识，这些结识重要体现为所谓的三个“应当”。下面符合三个“应当”的是()。

- A • 自己应当是某一类人(例如完美无缺的人、成功的人、可爱的人)。如果没有达到那种地步，就会觉得自己是失败者，就会想尽一切措施争取
- B • 别人应当按照自己想的那样去做(自己的想法才是对的)。如果别人不那样做，就有理由、有权利发火、抱怨
- C • 觉得事情就应当是某种模式。如果不是那样，就有权利发火
- D. 以上都对

19 • 公司销售部要召开一种重要会议，秘书将会议告知提前通过电话告知了每位与会者，可是到开会时仍有不少人迟到甚至缺席。从沟通障碍的角度，如下有关此项开会告知沟通效果的判断最有也许不对的是()。

- A • 这里浮现的沟通障碍问题，体现之一是秘书在信息传送中选择电话告知，这种信息沟通形式不够严肃
- B • 这里与沟通障碍无关，只但是是特定的组织氛围使与会者养成了不良的习惯
- C • 此项开会告知中，信息接受者也许存在个体方面的沟通障碍问题，如理解力或精神不集中档
- D • 告知者在传送过程中所发信息不精确或不完整也许是影响本次沟通效果的一种障碍因素

20. 团队的绩效循环有三个阶段，如下不属于绩效循环的内容的是()。

- A. 制定 SMART 目的，以实现目的
- B. 通过目的来检测成功
- C. 通过目的来监督成功
- D. 通过目的来制定筹划

21. 小高在公司的人力资源部负责违纪员工的解决程序。在如下的解决方式中不恰当的是()。

- A. 小蒋在上班时没有按规定穿着制服，小高对她进行了批评
- B. 小苏多次在上班时打网络游戏，小高对她进行了书面警告
- C. 下班时小江把公司为合作伙伴准备的高档礼物偷偷拿回了家。小高在调查后对她进行了口头警告
- D. 小罗酗酒后在公司门口打架闹事，给公司带来了不良影响。小高将她开除了

22. 公司的几种职工都觉得加强自我认知和自我评估的能力可以对自己的发展起到重要作用，但是在具体问题上她们的观点存在某些差别，其中不对的是()。

- A. 小张觉得在自我评估的整个过程中，都要采用正式的评估方式
- B. 小陈觉得悲观的反馈也许令人不快乐，但是也是有价值的
- C. 小赵觉得增强自我认知能力重要有两种方式：反思并总结自己的行为及后果；寻求其他人的反馈
- D. 小李觉得评估自我的能力可以通过领导能力、沟通能力、决策和解决问题的能力等多种方面进行

23. 刘邦在打败项羽的庆功宴上兴奋地说：“运筹帷幄，我不如张良；决胜于千里之外，我不如韩信；筹集粮草银饷，我不如萧何。而她们却都被我所用，这就是我得天下的因素。”从领导者技能和品质的角度看，如下说法最精确的是()。

- A. 领导者要实现组织目的，必须把各方面的能人都吸引到自己的组织中来
- B. 领导者不需要具有专业技能

- C. 一种领导者各方面的才干并不一定都要高于下属
- D. 知人善任并能统揽全局，是领导者成功的核心因素

24. 张经理做了下面的测评，她的得分是 12 分，那么张经理是一种()的人。

你很少事先就把事情规划好	1 2 3 4	你喜欢事先把事情规划得很周到
通常你都是很快地下定决心	1 2 3 4	你总喜欢反复思考后才下决心
如果你想买大件用品，总是先用信用卡赊购，以后再付款	1 2 3 4	你倾向于不花费这笔款项
你喜欢什么事都顺其自然	1 2 3 4	你总想事先知道来龙去脉
对一个初次见面的人会立即确定对他的看法	1 2 3 4	从交往中观察和体会后再决定对一个人的看法
你经常在做了某件事情之后后悔	1 2 3 4	总是为没有做某件事而后悔
你很容易马上介入一些事，但随后便认为自己太轻率	1 2 3 4	你有的时候坐失良机
经常言多语失、在时机不当时发言	1 2 3 4	总在事后后悔没有发表意见
如果你感觉受到攻击或者不公正的批评，能够立即回应	1 2 3 4	你往往回应太迟、错过时机
一般情况下，你总是不假思索、脱口而出	1 2 3 4	你在出言之前能够再三思考

注：数字的选择，与左 1 栏和右 1 栏的符合度有关，越与左 1 栏符合，选择的数字越小，反之亦然。

- A. 缺少行动能力
- B. 稳重并且能控制自己，乐意思考
- C. 既不冲动，也不缓慢，可是这种人在深思熟虑方面仍然局限性
- D. 不喜欢进行规划，态度随意

25. 查尔斯·汉迪将组织文化分为四种类型，其中不涉及()。

- A. ‘权力文化 B. 客户文化
- C. 个人文化 D. 角色文化

26. 你的部门因预算的限制需要进行整编，你将这项工作交给一位经验丰富的人来负责。

她在部门中的各个领域都工作过，你感到她完全可以胜任，可她却似乎对这项任务的重要性反映漠然。对此你应当采用的领导方式是()。

- A. 高指令高支持
- B. 高指令低支持
- C. 低指令高支持
- D. 低指令低支持

27. 小夏在工作之余常常积极参与某些提高业务能力的讲座和培训，她这样做的目的是()

- A. 保持思考和行动之间的平衡
- B. 保持工作效率和工作效果之间的平衡
- C. 保持工作和生活之间的平衡
- D. 保持工作和维持工作能力之间的平衡

28. 张经理由于某些琐事和小李大喊大叫，小李这时应当()。

- A. 针锋相对，冲她大声喊叫
- B. 暂停，然后再继续干活
- C. 离开房间
- D. 道歉

29. 一条盘山公路由于山洪爆发，交通受阻，被困的几十辆汽车的司机们不久自愿组合起来，有的向交通部门祈求助助，有的去寻找清理工具，有的去安排食宿。在统一的指挥下，人们有条不紊、齐心合力地开展工作。对于上述司机们的行为和活动，评价最合适的是()。

- A. 这些司机事实上已经形成了一种组织，由于她们为实现共同目的而组合成了有机的整体
- B. 她们只是一种临时性的群体，与公司中的非正式组织没有什么区别
- C. 受困的司机中大部分都具有奉献精神，在招聘员工时公司也应把员工的奉献精神

放在首位

D. 当紧急事件产生时，人们会自动地组合起来，并迅速地进行有效的分工。公司领导如果常常营造出紧急事件，一定会提高组织的工作效率

30. 老张在听报告或听人说话时，总是热情奔放；描述事情时非常生动形象；做事总乐意指挥人们，并且对成果十分看重。老张属于()的听众类型。

A. 思考型 B. 谨慎型

C. 魅力型 D. 控制型

31. 小薛要担任一项团队简报的陈述人，在决定她的发言长短时不需要考虑的因素是()

A. 团队简报的目的

B. 手头拥有的资料状况

C. 问题讨论的进一步限度

D. 但愿获得反馈的时间期限

32. 组织中某些工作条件或者工作待遇也许会使员工不满，如下的观点中不对的是()

A. 不满、抱怨和申诉的限度是不同的，但是产生的因素也许是相似的

B. ‘有时员工的不满是会自动消失的

C. 在不满和抱怨转化为申诉之前，我们可以采用不予理睬的态度

D. 申诉的内容一般涉及合同条款、劳动条件、健康安全等方面

33. 如下哪种措施不可以提高鼓励水平?()

A. 在过试用期后，公司增长了小马的工作范畴，给了她某些新的任务

B. 小赵的部门新换了领导

C. 组装车间的工人常常可以互相之间互换工作

D. 小杨常常被授予与她能力、技术相符的工作

34. 张局长常常强调领导要授权，并常常使用许多授权措施。如下措施并不属于授权的

是()。

- A. 培养员工的工作技能，并使她们精通工作
- B. 将一项工作全权交给工作小组负责
- C. 任命新员工的职务
- D. 予以员工感情支持，提供完毕工作的必要条件

35. 许多组织都采用平衡记分卡的措施对组织目的进行检测和评估。如下不在平衡记分卡评估领域内的是()。

- A. 对组织文化的影响
- B. 财务成果
- C. 客户满意度
- D. 向客户交付服务和产品的流程

36. 市场推广部的员工非常明确自己部门的目的，但是员工之间还是会浮现许多不同的意见，有时甚至会由于这些意见发生剧烈的争执。可以看出，这个部门处在()。

- A. 团队形成阶段 B. 团队波动阶段
- C. 团队规范化阶段 D. 团队成熟阶段

37. 下面描述倾向于坚持“Y理论”中有关人的观点的是()。

- A. 她们一般不但愿承当责任
- B. 她们的发展潜力不是很大
- C. 她们需要密切监督
- D. 她们工作是为了实现许多需求

38. 一次集体会议上，人们就公司一项新制度的实行争论不休。面对这种状况，主持人规定人们每次集中思考问题的一种方面，例如制度给人的情感直觉、制度的有利之处、用发明性思维思考等。主持人采用的这种措施是()。

- A. 六项思考帽
- B. PESTLE 分析法

- C. 推论之梯
- D. 头脑风暴法

39. 解决问题、解决问题的有效措施是有筹划、有环节的进行，一般可以采用五个环节，其中不涉及()。

- A. 找到问题的因素
- B. 寻找解决问题的措施
- C. 检查解决措施的有效性，以供借鉴
- D. 控制问题的发生

40. 如下有关组织、团队目的的说法中，错误的是()。

- A. 目的分解细化后就成了目的，这有助于具体拟定自己所盼望的工作绩效
- B. 组织中各个层次的目的，可以由上往下分解，也可以由下往上拟定
- C. 目的要符合 SMART 的规定
- D. 所有组织都是为了一定目的而存在的，各个层次的目的也都是为了服务组织目的

41. 下列有关组织利益有关者的说法错误的是()。

- A. 组织在经营过程中要平衡各个利益有关者的既定利益
- B. 组织中的员工是为组织发明利益的，她们不属于组织的利益有关者
- C. 利益有关者之间会产生多种各样的冲突
- D. 供应商、客户甚至政府，都属于组织的利益有关者

42. 小刘制定了一种公司的联谊筹划，其中不需要的是()。

- A. 拟定了参与联谊筹办工作的人员以及她们的重要任务
- B. 制定了时间进度表以保证准时完毕任务
- C. 规划了联谊活动效果的评估方案
- D. 考虑了联谊活动所需要的经费及其他物质资料

43. 培养自信和坚决的行事措施将有助于提高时间的运用效率。如下对培养自信和坚决的协助最小的是()。

- A. 对别人的祈求不予理睬
- B. 当组织将不属于你职责范畴内的任务分派给你时，坚决地说“不”
- C. 恰本地向组织体现你的需求
- D. 妥善地解决多种干扰你工作的事件

44. “小任在9月份售出了16套别墅,超额完毕了任务”在绩效考核原则中属于()。

- A. 定量测量措施 B. 定期测量措施
- C. 定额测量措施 D. 定性测量措施

45. 在分析组织现状时,进行内部条件分析是为了对的辨认和把握组织存在的()。

- A. 机会与威胁 B. 优势与劣势
- C. 威胁与劣势 D. 机会与优势

46. 某饰品公司耗费了大量的人力、物力和财力设计了一种新的产品系列,但是市场反响不是很强烈。设计部觉得因素是市场部没有较好地做产品推广,市场部则觉得销售部门制定的销售方略存在问题,销售部门觉得责任在于设计部,觉得她们的创意并不是较好。从团队外部关系的角度,如下说法不恰当的是()。

- A. 设计部、市场部和销售部都应当明确部门之间的盼望:但愿别人提供的以及别人但愿得到的信息、建议等
- B. 几种部门的工作都只是整个销售工作的一部分,她们必须紧密联系,并在组织的整顿框架规定下运作
- C. 几种部门之间互相推卸责任,只会加剧部门之间的紧张关系而解决不了问题
- D. 几种部门内部的工作方式都存在问题,与彼此之间的交流和合伙无关

47. 许总在完毕一项任务后,将获得的成果与绩效原则进行了比较和衡量。这项行为属于反馈环中的()。

- A. 对工作进行评估 B. 监督、控制和支持
- C. 对工作进行筹划和确认 D. 拟定要达到的工作目的

48. ()也许是解决团队之间紧张关系的最佳措施。

- A. 人员调换 B. 交流并发展信任
- C. 培养技能 D. 互换资源

49. 某军工公司的组织文化是：团结、守纪、严格、创新，严守纪律和严格管理是该组织的两大特色。该公司规定，迟到一次罚款 10 元。一天，全市降大雨影响了交通，成果当天全厂诸多职工迟到。遇到这种状况，你觉得下面的方案中哪项对巩固组织文化最有利?()

- A. 一律扣罚 10 元，以维持组织的严肃性
- B. 一律免罚 10 元，以体现工厂对职工的关怀
- C. 一律免罚 10 元，并宣布当天提早下班 1 小时，以以便职工
- D. 考虑状况特殊，每人少扣 5 元，即迟到者每人扣罚 5 元

50. 在制定目的时，我们可以根据 SMART 原则进行检查和修改。如下不属于 SMART 原则的是()。

- A. 目的是有数量限制的，不要一次设定三个以上的发展目的
- B. 目的是明确的，要精确描述想到得到的成果
- C. 目的是可衡量的，有量化的原则或者明确的事实来衡量目的的实现限度
- D. 目的是可实现的，它在时间、工作量及其他条件上都是可行的 1

二、案例选择题

案例一：

美国加州北部“硅谷”地区有一种飞速发展的计算机公司即坦丁姆计算机公司，该公司的创始人詹姆士·特雷比格运用自己的管理天才和实践，发明了一套有效而独特的管理自己员工的措施。

她为员工发明了极为良好的工作环境。在公司总部设有专门的橄榄球场地，游泳池，图书阅览室，尚有供职工休息的花园和宁静的散步小道等。她规定每周五下午免费为员工提供啤酒。公司还常常定期举办多种酒会、宴会、员工生日庆祝会等活动，并通过这些活动倾听员工对公司的多种意见和建议；除此之外，她还容许员工有自行选择机动灵活的工作时间和

自由。

詹姆士很注意运用经济因素来鼓励员工，她定期地在员工中拍卖我司的股票，目前，几乎公司的每个员工都拥有公司的股票。这样就大大地激发了人们为公司努力工作的热情。

詹姆士还规定每个员工都要制定出一种具体的理解公司、学会和掌握公司内部多种工作的筹划，以及自己盼望能得到的培训和进修、发展的五年战略筹划。这样，每个员工都可逐渐理解公司、结合培训和进修学会和掌握公司及本行业中先进的科学技术。为此，人们对公司均有强烈的感情和责任心，平时用不着别人来监督就能自觉地把工作搞好，就自觉地关怀公司的利益和发展前程。由于公司的绝大多数员工都拥有公司的股票，因此人们对公司的利益及其成功都极为关怀。

詹姆士本人又是一位极为随和、喜欢以非正式的身份进行工作的有才干的管理者，又由于她在公司内对广大管理人员、技术人员和工人中都平等地采用了上述一系列的措施，公司绝大多数人都极为赞成她的做法，公司绝大多数员工都把自己的成长与公司的发展联系起来，并为此而感到满意和自豪。

根据以上案例，回答 51~55 题。

51. 有关员工鼓励水平，对的说法是()。

- A. 如果团队领导没有鼓励员工，那么团队成员就会离开团队
- B. 如果团队领导对工作显示出极高的热情，那么团队成员一定会对工作布满热情
- C. 如果满足了团队成员的经济需求，那么团队成员一定会对工作布满热情
- D. 如果团队领导没有鼓励，却但愿团队成员布满热情是不切实际的

52. 詹姆士为团队成员发明了一种()的团队环境，让团队成员可以感到她们受到公司的注重。

- A. 支持型 B. 严格型
- C. 信任型 D. 鼓励型

53. 对于计算机公司来说，詹姆士的这种管理方式可以激发成员的()。

- A. 学习能力 B. 逻辑思维能力

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/025041241114011333>