

# 2022-2023 学年福建省厦门市统招专升本管理学自考真题(含答案)

学校:\_\_\_\_\_ 班级:\_\_\_\_\_ 姓名:\_\_\_\_\_ 考号:\_\_\_\_\_

## 一、单选题(30题)

- 1.管理科学学派中所运用的科学技术方法, 来源于 ( )  
A. 科研部门 B. 军队 C. 学校 D. 企业
- 2.哈默和钱皮曾在《公司再造》一书中, 提出影响市场竞争最重要的三种力量是三 C 力量, 即顾客 (customer)、竞争 (competition) 和 ( )  
A. 变革 B. 环境 C. 技术 D. 文化
- 3.西方学者菲德勒 1962 年提出了一个有效领导的权变模型, 即菲德勒模型。他认为: 在最有利和最不利的情境下, 宜采用的领导方式是 ( )  
A. 开放型领导方式 B. 封闭式领导方式 C. 关系型领导方式 D. 任务型领导方式
4. ( ) 是为了达到组织总目标而采取的行动和利用资源的总计划  
A. 战略 B. 政策 C. 规则 D. 规划
- 5.以下不属于内容型激励理论的是 ( )  
A. 需要层次论 B. 双因素理论 C. ERG 理论 D. 波特—劳勒模型
- 6.预算只是管理的一种手段, 它不能代替管理。换句话说, 预算也有局限性。预算具有哪些局限性? ①编制过于全面和详细; ②可能会造成计

划重复或相互矛盾；③有把预算目标置于组织目标之上的危险；④有因循旧例的倾向；⑤缺乏灵活性（）

A. ②③④⑤ B. ①②④⑤ C. ①③④⑤ D. ①②③④

7.行为决策理论假设（）

A. 决策者是完全理性的，只要信息充分，完全可以获得最佳决策

B. 决策者常常是非理性的，因此应当灌输科学决策方法

C. 理性的和经济的标准都无法确切说明管理的决策过程

D. 运用有限理性标准和满意度原则才能形成科学决策

8.矩阵型组织结构的主要缺点是（）

A. 易产生隧道视野 B. 双重领导，权责不一致 C. 部门间难以协调 D. 易产生本位主义

9.内部提升的优点是（）

A. 有较广泛的来源来满足组织的需求

B. 避免近亲繁殖

C. 可使过去对组织成员的训练投资获得回收，并可判断其效益如何

D. 可避免组织内没有提拔到的人的积极性受挫

10.在赫茨伯格的双因素理论中，得到上级的重视，属于（）

A. 精神奖励 B. 物质奖励 C. 保健因素 D. 激励因素

11.在管理中经常是外行领导内行，这在一定程度上表明对管理者来说（）

A. 人际技能比技术技能更重要 B. 技术技能比人际技能更重要 C. 概念技能比技术技能更重要 D. 概念技能比人际技能更重要

12.对非程序化决策表述正确的是（）

A. 重复出现的、例行性决策 B. 非重复出现的、例行性决策 C. 重复出现的、例外决策 D. 非重复出现的、例外决策

13.为了激励职工，管理者应当（）

A. 一方面提高职工对某一成果的偏好程度，另一方面降低期望值的概率  
B. 一方面降低职工对某一成果的偏好程度，另一方面提高期望值的概率  
C. 同时提高职工对某一成果的偏好程度和期望值的概率  
D. 同时降低职工对某一成果的偏好程度和期望值的概率

14.在卖方市场条件下，组织所做的各种决策的出发点是（）

A. 组织自身的生产条件和生产能力 B. 市场需求偏好 C. 消费者的偏好  
D. 领导者的偏好

15.某公司为了提升公司形象，决定为公司正式员工定制 300 套工装。根据制造业技术的复杂程度，该公司可以考虑下列哪种类型的公司（）

A. 具有单件小批量生产技术的公司 B. 具有大批量生产技术的公司 C. 具有流程生产技术的公司 D. 具有全国销售渠道技术的公司

16.站着说话不腰疼说明沟通中存在（）

A. 文化差异 B. 地位差异 C. 知识经验差异 D. 心理差异

17.在网络计划技术中,比较各路线的路长,可以找出一条或几条最长的路线。这种路线被称为( )

A. 关键路线 B. 关键工序 C. 关键点 D. 关键事项

18.外部招聘的优势是( )

A. 有利于调动内部员工的工作积极性

B. 有利于缓和内部竞争者之间的紧张关系

C. 有利于保证选聘工作的正确性

D. 有利于被聘者迅速开展工作

19.日本企业发明的准时制库存系统,简称为( )

A. TQM B. JIT C. EOQ D. CPM

20.中国古代追求德治中庸之道境界的思想家是( )

A. 韩非子 B. 孔子 C. 老子 D. 孙子

21.比较马斯洛的需求层次理论和赫茨伯格的双因素理论,马斯洛提出的五种需求中,属于保健因素的是( )

A. 生理和自尊的需要 B. 生理、安全和自我实现的需要 C. 生理、安全 and 社交的需要 D. 安全和自我实现的需要

22.张先生是一家企业的经理,创业初期,公司里只有12个员工,每个人都由张先生直接管理。随着规模的扩大,张先生聘请了一位副经理,由他处理公司的具体管理事务,自己专心于企业的战略经营,有什么事

情都由副经理向其汇报。这说明公司的沟通网络（）

A. 由轮型变成了 Y 型 B. 由 Y 型变成了轮型 C. 由轮型变成了链型 D. 由链型变成了轮型

23. 20世纪 20 至 30 年代，科学管理时代开始走向衰落，其衰落的标志是（）

A. 人际关系理论的产生 B. 行为科学理论的产生 C. 综合管理理论的产生 D. 权变管理理论的产生

24. 在决策的影响因素中，下列不属于决策主体因素的是（）

A. 问题的重要性 B. 个人价值观 C. 个人对待风险的态度 D. 决策群体的关系融洽程度

25. 某企业在某产品成功推向 A 市场后，又将该产品推向 B 市场。该企业所采取的这种战略被称为（）

A. 市场扩展战略 B. 市场开发战略 C. 市场渗透战略 D. 产品开发战略

26. 认为决策要完全依据其后果或结果做出的道德观是（）

A. 权利观 B. 公平观 C. 功利观 D. 综合观

27. 下面关于动态网络型结构的说法不正确的是（）

A. 组织结构更具弹性 B. 职能部门健全 C. 组织结构可控性差 D. 能有效发挥核心业务专长

28. 梅奥等人通过霍桑试验得出结论：人们的生产效率不仅受到物理的、

生理的因素的影响，而且还受到社会环境、社会心理因素的影响。由此创立了（）

A. 行为科学学说 B. 人文关系学说 C. 人际关系学说 D. 人事管理学说

29.集权的管理方式适合于（）

- A. 组织面临的环境具有高度不确定性
- B. 企业生产多种产品，且分支机构地域分布十分广泛
- C. 管理人员的素质普遍较高
- D. 组织面临着重大的危机和挑战，需渡过难关

30.霍桑试验的转折点是（）

A. 工厂照明试验 B. 继电器装配室试验 C. 大规模访谈 D. 接线板接线工作室试验

## 二、填空题(15题)

31. \_\_\_\_是保证系统活动顺利进行的基本手段，也是系统中大部分管理人员，特别是中层和基层的管理人员要花大部分精力从事的工作

32.路径—目标理论确定了四种领导行为，分别是指导型领导行为、\_\_\_\_、参与型领导行为和成就导向型领导行为

33.菲德勒模型认为在环境较好和较差的情况下，采用\_\_\_\_LPC 领导方式比较有效，在环境中等的情况下，采用\_\_\_\_LPC 领导方式比较有效

34.职权分为三种形式：直线职权、\_\_\_\_和参谋职权

35.西蒙在《管理行为》一书中提出了有限理性标准和\_\_\_\_

36.一体化战略是指企业对具有优势和增长潜力的产品或业务，沿其经营链条的纵向或横向扩大业务的深度和广度，扩大经营规模，实现企业可持续发展。其中，企业获得供应商的所有权或加强对他们的控制，这属于\_\_\_\_战略

37.权变理论认为，低 LPC 型领导比较重视\_\_\_\_的完成，高 LPC 型领导比较重视\_\_\_\_

38.决策遵循的是\_\_\_\_原则，而不是最优原则

39.员工选择与自己比较的参照物有三种：其他人\_\_\_\_自我

40.伍德沃德等根据制造业技术复杂程度把技术分为单件小批量生产技术，大批量生产技术和\_\_\_\_

41.根据确定控制标准 Z 值的方法,将控制分为\_\_\_\_、跟踪控制、自适应控制和最佳控制

42.组织结构可以用复杂性、规范性和\_\_\_\_三种特性来描述

43.\_\_\_\_是指人员在不同部门的各种职位上轮流工作,是培养组织\_\_\_\_的有效方法

44.两位美国管理学家提出了管理方格图理论,在图里,有一种能使员工个人需要与组织目标进行最有效的结合,它是方格中的\_\_\_\_

45.计划的编制过程,既是决策的\_\_\_\_,也是决策的更为详细的检查和修订的过程

### 三、判断题(5题)

46.影响沟通效果的结构因素主要包括地位差别、信息传递链、团体规模和空间约束 ( )

A. 否 B. 是

47.知识敏感型决策对时间要求很高,对质量要求较高 ( )

A. 否 B. 是

48.当今的冲突观认为，一个组织应保持适度的冲突，以形成批评与自我批评、努力进取的风气，组织就会有旺盛的活力（）

A. 否 B. 是

49.产品转型的战略制定属于程序化决策（）

A. 否 B. 是

50.领导者要注意工作和组织的需要，也要注意下属的情感和社会需要（）

A. 否 B. 是

#### 四、案例分析(3题)

##### 51.通用公司的组织结构变革

当杜邦公司刚取得对通用汽车公司的控制权的时候，通用公司只不过是一个由生产小轿车、卡车的零部件和附件的众多厂商组成的大杂烩，这些厂商各自为政，一盘散沙，失去控制。这时的通用汽车公司由于不能达到投资人的期望而危机四伏、摇摇欲坠，为了使这一处于上升时期的产业为它的投资人带来应得利益，公司在当时的董事长兼总经理皮埃尔·杜邦支持下，艾尔弗雷德·斯隆进行了组织结构的重组。此项变革历时十年，取得巨大成功，使通用公司转危为安，成为世界著名的跨国公司，其创立的组织结构也为后来大多数美国公司和世界上著名的跨国公司所采用。

在通用公司新形式的组织结构中，依据统一政策、分散经营的方针，原来独自经营的各工厂，依然保持各自独立的地位，总公司根据它们服务

的市场来确定其各自的活动。这些部门均由企业的领导，即中层经理们来管理，它们通过下设的职能部门来协调商品从供应者到生产者的流动，即继续担负着生产和分配产品的任务。这些公司的中低管理层执行总公司的经营方针、价格政策和命令，遵守统一的会计和统计制度，并且掌握这个生产部门的生产经营管理权。最主要的变化表现在公司高层上，公司设立了执行委员会，并把高层管理的决策权集中在公司总裁一个人身上。执行委员会的时间完全用于研究公司的总方针和制定公司的总政策，而把管理和执行命令的负担留给生产部门，职能部门和财务部门。同时在总裁和执行委员会之下设立了财务部和咨询部两大职能部门，分别由一位副总裁负责。财务部担负着统计、会计、成本分析、审计、税务等与公司财务有关的各项职能；咨询部负责管理和安排除生产和销售之外的公司其他事务，如技术、开发、广告、人事、法律、公共关系等。职能部门根据各生产部门提供的旬报表、月报表、季报表和年报表等，与下属各企业的中层经理一起，为该生产部门制定出部门指标，并负责协调和评估各部门的日常生产和经营活动。同时，根据国民经济和市场需求的变化，不时地对全公司的投入——产出做出预测，并及时调整公司的各项资源分配。公司高层管理职能部门的设立，不仅使高层决策机构——执行委员会的成员们摆脱了日常经营管理工作的沉重负担，而且也使得执行委员会可以通过这些职能部门对整个公司及其所属各工厂的生产和经营活动进行有效的控制，保证公司战略得到彻底和正确的实施。这些庞大的高层管理职能机构成了总公司的办事机构，也成为现代大公司的基本特征。

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/315224233120011333>