

2022 年兰州财经大学财务管理专业《管理学》科目期末试卷 B（有答案）

一、选择题

1、企业选择产业中的一个或者一组细分市场，制定专门的战略向此市场提供产品或者服务，这是典型的（ ）。

A. 增长型战略 B 别具一格战略 C 专一化战略 D 公司层战略

2、如果管理者非常重视组织成员的高满意度，则（ ）沟通网络是最有效的。

A. 轮式 B. 全通道式 C. 小道消息 D. 链式

3、下列选项中哪个不属于“组织”（organization）所共同具有的三个特性？（ ）

A. 明确的目的或目标 B. 精细的结构

C. 文化 D. 人员

4、20 世纪以前，有两个重要的事件促进了管理研究的发展，其中一个（ ）。

A. 亚当斯密出版《国富论》 B. 泰勒出版《科学管理原理》

C. 文艺复兴 D. 霍桑实验

5、某电器公司决定采取收购方式进入家用空调产业，以分散经营风险，从战略层次或类型的角度看，该战略属于（ ）。

A. 公司层战略 B. 事业层战略 C. 职能层战略 D. 技术运作层战略

6、管理中与激励问题有关的公平理论是由（ ）提出的。

A. 马斯洛 B. 麦格雷戈 C. 赫茨伯格 D. 亚当斯

7、在管理方格（managerial grid）理论中，任务型管理是指如下哪种情形？（ ）

A. 对人和工作两个维度都非常关注

B. 更关注人

C. 对人和工作两个维度都不是特别关注

D. 更关注工作

8、竞争优势是使组织别具一格和有与众不同的特色，这种与众不同的特色来自组织的（ ）。

A. 战略 . 结构 . C文化 . 核心能力

9、决定是否与另一个组织合并，如何重组以提高效率，或是否关闭一个亏损的工厂，这些都是典型的（ ）。

A. 确定型决策 . B非程序化决策

C. 例常型决策 . 重复性决策

10、当一个管理者组织制订公司战略以寻求企业进一步发展时，他扮演的管理角色是明茨伯格所说的（ ）。

A. 领导者 B 发言人 C. 企业家 D. 混乱驾驭者

二、名词解释

11、决策

12、职权 (Authority) 与授权 (Power)

13、管理的领导职能

14、强文化

15、组织发展

16、差别化战略

17、矩阵型结构

18、权变理论

三、简答题

19、霍桑实验对管理史为何如此重要？

20、区别种族和民族。

21、我们讨论过激流险滩变革观，指的是在一种情境下不可预测的变化是常规和预期中的，管理是一个持续的过程。你认为在这种情境下有可能建立和维持有效的标准和控制吗？请讨论。

22、在先进的信息技术下，组织工作可以在任何时间任何地点完成，那么，组织职能仍然是一项重要的管理职能吗？为什么？

23、讨论群体结构、群体程序和群体任务如何影响群体绩效和满意度。

24、PERT 网络分析是如何工作的？

四、辨析题

25、有人说制定决策是管理的本质。你同意此观点吗？为什么？

26、“为一些也许永远都不会发生的情况制定复杂的情景规划，是一种对时间等各种资源的浪费。”你同意这种说法吗？论证你的观点。

27、如果个体相信导致失调的行为是自己能够控制的，其压力较小。

五、案例题

28、王雷担任某厂厂长已一年多了，他刚看了工厂今年实现目标情况的统计资料。厂里工作进展出乎他的意料。他任厂长后的第一件事就是亲自制定了一系列工作目标，例如：

为了减少浪费、降低成本，他规定在一年内把原材料成本降低 10% ~15% ，把运输费用降低 3% 。他把这些具体目标都告诉了下属的有关方面的负责人。年终统计资料表明，原材料浪费更为严重，运输费用没有降低。

他找来有关负责人询问。生产副厂长说：“我曾对下面的人强调过要减少浪费，我原以为下面的人会按我的要求去做的。”而运输方面的负责人则说：“运输费用降不下来很正常，我已经想了很多办法，但汽油费等等还在涨，我想，明年的运输费用可能要上升 3% ~4% 。”

王雷了解了原因，进行了分析后，又把这两个负责人召集起来布置第二年的目标：生产部门一定要把原材料成本降低 10% ，运输部门即使是运输费用要提高，也绝不能超过今年的标准。请问：王雷的控制有什么问题？怎样才能实现他所提出的目标？

六、论述题

29、试述管理中理性、有限理性和直觉决策的主要特征，并分析三者之间的关系。

参考答案

一、选择题

1、【答案】C

【解析】专一化战略是指在狭窄的细分市场上寻求成本领先优势（成本专一化）或差别化优势（差别专一化）。也就是说，管理当局选择产业中的一个或一组细分市场，制定专门化的战略向此细分市场提供与众不同的服务，其目标是占领这个市场。

2、【答案】B

【解析】A 项，轮式沟通是指最初发信者直接将信息同步辐射式发送到最终受信者；B 项，全通道式沟通是指所有沟通参与者之间穷尽所有沟通渠道的全方位沟通；C 项，小道消息是指非经正式途径传播的消息；D 项，链式沟通又称为直线型沟通，是指若干沟通参与者，从最初的发信者到最终的受信者，环环衔接，形成信息沟通的链条。组织成员的高满意建立在全方位的沟通方式之上，全面通道式沟通网络是最有效的。

3、【答案】C

【解析】组织是为了实现某个特定目的而对人员的精心安排，具有三个特性：①组织有一个明确的目标，最典型的是组织希望实现的目标。②每个组织都由人组成，由人来完成工作以实现组织的目标。③所有组织演化出一个精密的结构，使得组织成员能够完成工作。该结构可能是开放和灵活的，没有具体的工作职责或不需严格遵循特定工作安排。

4、【答案】A

【解析】20 世纪以前，促进了管理研究发展的重要事件之一是《国富论》。1776 年，亚当·斯密出版了《国富论》一书，他认为组织和社会可以从劳动分工（或工作专门化）中获得经济优势，即将工作分解为细小和重复性的任务。斯密总结说，劳动分工通过增加每个人的技能和灵巧度，节省改变任务浪费的时间，创造节省劳动力的发明和机器来提高生产力。劳动分工一直受到欢迎。

5、【答案】A

【解析】公司层战略决定了公司所开展的、应当开展的或希望开展的业务以及开展这些业务所要做的工作，它建立在组织的使命、目标和组织业务单元将发挥的作用的基础之上。题中，“电器公司决定进入家用空调产业”属于公司层战略。

6、【答案】D

【解析】美国的亚当斯（J. S. Adams）于20世纪60年代提出来的公平理论。A项，需求层次理论由马斯洛提出；B项，X理论和Y理论由麦格雷戈从人性的角度所提出；C项，双因素理论（激励—保健理论）由赫茨伯格提出。

7、【答案】D

【解析】管理方格运用了行为维度“关心员工”（方格的纵坐标）和“关心生产”（方格的横坐标），并利用从1（低）到9（高）的量表来评估领导群作出这些行为的程度。有81种领导行为风格的潜在分类，但研究者们只选取了其中的五种风格加以命名：①贫乏型管理（1，1），即低度关心生产，低度关心员工。②任务型管理（9，1），即高度关心生产，低度关心员工。③中庸型管理（5，5），即中度关心生产，中度关心员工。④乡村俱乐部型管理（1，9），即低度关心生产，高度关心员工。⑤团队型管理（9，9），即高度关心生产，高度关心员工。

8、【答案】D

【解析】竞争优势是使组织别具一格、与众不同的特色，这种与众不同的特色来自组织的核心能力。核心能力可以是一种组织能力，即组织能做到其竞争对手做不到的事情或者能比竞争对手做得更好。

9、【答案】B

【解析】非程序化决策是指对非重复性的新颖事件所作的决策，它常用来解决以往没有经验可依据的新问题，如新产品的开发、新机构的设置等。

10、【答案】C

【解析】明茨伯格将管理者的角色分成三类：①人际关系角色，包括挂名首脑、领导者、联络者；②信息传递角色，包括监听者、传播者、发言人；③决策制定角色，包括企业家、混乱驾驭者、资源分配者和谈判者。题中，管理者制定公司战略以寻求企业进一步发展属于决策制定角色，其扮演的管理角色是企业家。

二、名词解释

11、答：决策是指为了实现某一目的而制定行动方案并从若干个可行方案中选择一个满意方案的分析过程，即人们为了达到一定的目标，在充分掌握信息和对有关情况进行深刻分析的基础上，用科学的方法拟定、评估各种方案，从中选出合理方案的过程。决策是管理的核心。决策的构成要素有：决策者、决策目标、自然状态、备选方案、决策后果、决策准则。决策这一管理活动，具有目标性、选择性、风险性、非零起点等特点。

12、答：（1）职权是指某个管理职位本身所具有的发布命令和让命令得到执行的权力。职权可以往下授予更低层级的管理者，在赋予他们某种权力的同时，也需要对这些权力的实施范围施加某种程度的限制。

（2）授权是指在一定的条件下，上级将自己的部分职责和相应的权力授予给下级，最后考核其成果，是提高领导效能的重要手段。至于具体的工作方法、措施、步骤等，上级一般不予干涉，下级有权自行处理。在授权关系中，上级对下级保留有一定的指挥权和监督权，而下级对上级负有报告情况和完成任务的责任。

（3）职权是一种权力，属于静态的名词，而授权更强调一个过程，属于动态的名词。

13、答：管理的领导职能是指管理者为了实现组织目标而对被管理者施加影响的过程。管理者在执行领导职能时，一方面要调动组织成员的潜能，使之在实现组织目标的过程中发挥应有作用；另一方面要促进组织成员之间的团结协作，使组织中的所有活动和努力协调统一。其具体途径包括：激励下属、对他们的活动进行指导、选择最有效的沟通渠道、解决组织成员之间以及与其他组织之间的冲突，等等。

14、答：强文化是指在组织或企业中强烈坚持并广泛共享基本价值观念的文化。一个组织文化的强弱或居于其间与否，取决于组织的规模、历史、雇员的流动程度以及文化起源的强烈程度。雇员对组织的基本价值观的接受程度和承诺程度越大，文化就越强。

（1）强文化比弱文化对员工的影响更大，在许多组织中，尤其是强文化的组织，其中的一个文化维度通常会高于其他维度，并塑造着该组织的个性以及组织成员的工作方式。强文化组织中的雇员比弱文化组织中的雇员对组织的承诺更多一些。而拥有强文化的组织也在利用招聘的作用力和社会化的行为来实现对雇员的承诺。

（2）强文化与组织绩效是紧密关联的，可以预防任何绩效下降的可能。其缺点在于，可能会妨碍员工进行新的尝试，特别是在快速变革阶段。

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/375120240140012001>