

2022 年银川科技学院人力资源管理专业《管理学》科目期末试卷 B

(有答案)

一、选择题

- 1、当企业发现自己生产的产品存在安全隐患时，主动召回该产品是在实践（ ）。
A. 社会响应 B. 道德准则
C. 社会义务 D. 社会责任
- 2、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
- 3、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
- 4、（ ）不属于创业精神所主要强调的三个方面的主题。
A. 对机会的追求 B. 创新 C. 增长 D. 拼搏
- 5、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
- 6、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

7、在工作设计上，通过增加计划和评估责任而使工作纵向拓展，增加工作的深度。这种方法是（ ）。

A. 工作扩大化 B. 工作丰富化

C. 工作多元化 D. 工作纵深化

8、公司产品设计部接受了一项紧急任务，该任务的完成需要进行严密的控制，同时又要争取时间和速度。在这种情况下，最适合采用哪种沟通网络？（ ）

A. Y 式沟通网络 B. 全通道式沟通网络

C. 轮式沟通网络 D. 环式沟通网络

9、管理者在制定决策时，面临这样一种条件：在这种条件下，决策者能够估计出每一种备择方案的可能性或者结果。我们称这种决策制定条件为（ ）决策。

A. 确定性 B. 不确定性 C. 风险性 D. 概率性

10、在组织设计中，用来描述组织中各项工作标准化以及员工行为受规则和程序约束程度的变量或要素是（ ）。

A. 工作专门化 B. 正规化 C. 管理跨度 D. 部门化

二、名词解释

11、组织变革

12、决策

13、战略管理

14、强文化

15、管理的领导职能

16、组织结构

17、学习型组织

18、路径—目标理论

三、简答题

19、解释定量方法对管理学的贡献。

20、管理跨度正在朝着什么方向演变？影响管理跨度的因素有哪些？

21、简述计划与控制的关系。

22、描述群体的不同类型以及群体发展的五个阶段。

23、有人说，员工多样性已经成为“过去 20 年中最流行的商业主题之一，它与质量、领导、道德伦理等现代商业领域并驾齐驱”。对此，你是否赞同？对员工多样性的管理为何如此重要？

24、描述用来分配资源的四种技术。

四、辨析题

25、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。

26、人力管理的第一步是人员招聘。

27、有一些持批判态度的人宣称公司的人力资源部门夸大了该部门的作用，其存在并不是为了帮助员工，而是为组织规避法律纠纷问题。

五、案例题

28、1985 年，在经过一系列的市场调查分析后，时任可口可乐公司总裁的罗伯托·郭思达面见罗伯特·伍德罗夫。他分析了公司的市场份额增长率，还汇报了无品牌标识的口感品评调查结果。罗伯托·郭思达正在计划一项史无前例的变革，他打算改变全世界保密系数最高的秘方——可口可乐的配方。然而，他的决心需要罗伯特·伍德罗夫的支持。

95 岁高龄的罗伯特·伍德罗夫一手打造了世界著名的可口可乐饮料品牌。正是他使得可口可乐风靡全球，备受大众喜爱。作为舵手，罗伯特·伍德罗夫驾驶可口可乐的命运之船已经长达 60 余年。即使在最近的几年，他和饮料都将近百岁，公司的每一个重大决定仍要由他定夺。

显而易见，罗伯特·伍德罗夫在以自己的方法——在自己离职后——把他对公司独特的影响力灌输到工作中，从而吸引了追随者的感情和思想，并激励他们去行动。

不管组织中的“头”是否承认，他都在以自己的行动带领组织向理想的目标奋进以接近或超过目标。或者，以自己的行动带领组织背道而驰而远离目标。

组织绩效的差别在于组织中“头”的决策和行动，好的“头”能预见变化，发掘机会，改善不良绩效，并领导他的组织实现目标。那么，在组织中，谁才是“头”？正如上面例子中提到的，是罗伯特·伍德罗夫？还是罗伯托·郭思达？罗伯托·郭思达是公司的总裁，是可口可乐公司的最高负责人。为什么他的决定要经过罗伯特·伍德罗夫的同意？

（以上材料摘自“领导者与管理者有什么不同？”

请你结合领导理论，就上面给出的例子，谈一谈你对管理者 and 领导者的关系的理解。

六、论述题

29、GLOBE 维度中的文化差异如何影响管理者：（a）使用工作群体；（b）发展目标 / 计划；（c）奖励杰出的员工绩效；（d）处理员工冲突。

参考答案

一、选择题

1、【答案】C

【解析】社会义务是指当企业为了履行特定的经济和法律责任而从事的社会活动，组织做了其有义务做的事，并没有额外的行为。道德准则是指组织价值观及其希望员工遵守的道德规则的正式陈述，是减少模糊性的普遍选择。社会响应是指企业为满足普遍的社会需要而从事社会活动。社会责任是指企业超越法律和经济义务去做正确的事情，以对社会有利的方式实施行动的意图。

2、【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。

3、【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。

4、【答案】D

【解析】创业精神是指在创业者的主观世界中，那些具有开创性的思想、观念、个性、意志、作风和品质等。包括以下三个方面的主题：①对机会的追求，追求环境中尚未被人们注意的趋势和变化；②创新，包含了变革、革新、转换和引入新产品、新服务或新方式；③增长，不满足于停留在小规模上，希望企业能够尽可能的增长，员工拼命工作。

5、【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。

6、【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。

7、【答案】B

【解析】工作丰富化是指通过增加计划和评估责任而使工作纵向拓展。这种丰富化增加了工作深度，即员工对于自己工作的控制程度。在工作丰富化的基础上，工人在完成任务时应当拥有更大的自主权、独立性和责任感。

8、【答案】B

【解析】按沟通网络的基本形式划分，有链式、轮式、Y式、环式和全通道式沟通。其中全通道沟通是一个完全开放式的沟通网络，沟通渠道多，成员之间地位平等，合作气氛浓厚，成员满意度和士气均高，工作效率高，从而提高速度和节省时间。

9、【答案】C

【解析】根据制定决策时所面临条件的不同，决策可分为确定性决策、风险性决策和不确定性决策。风险性决策是指各备选方案的随机影响因素较多，存在多种自然状况和可能结果，但主要决策自变量的信息较充分，方案各种状况和结果的客观概率均可测算获得的决策。

10、【答案】B

【解析】正规化是指组织中各项工作标准化以及员工行为受规则和程序约束的程度。高度正规化的组织有明确的职位说明和许多的规则条例，对工作过程制定明确的程序；另一方面，如果组织正规化程度比较低，工作行为就相对非结构化，员工对如何做他们的工作拥有较大的自主权。

二、名词解释

11、答：组织变革是指组织根据外部环境和内部情况的变化，及时地改变自己的内在结构，以适应客观发展的需要。组织的变革应达到动态平衡的目的。一个组织的动态平衡包括的内容有：①有足够的稳定性，以利于达到组织目前的目标；②有足够的持续性，以保证组织在目标或方法方面进行有秩序的变革；③有足够的适应性，以便组织能对外部的机会和要求以及内部的变化条件作出合适的反应；④有足够的革新性，以便使组织在条件适宜时能主动地进行变革。组织变革的具体目标有：①完善组织结构；②优化组织管理功能；③和谐组织的社会心理气氛；④提高组织效能。

12、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。

13、答：战略管理是管理者为制定本组织的战略而做的工作。这项重要任务涉及所有的基础管理职能——计划、组织、领导和控制。战略管理在组织如何取越的绩效表现上发挥了重要作用。研究发现，战略计划和绩效之间大体上存在一种正相关关系。即运用战略管理的组织取得了更高的绩效水平。企业可以通过运用战略管理过程来考察相关的因素并决定所采取的措施，从而应对环境的不确定性。组织具有复杂性和多元性。组织的各个部分都应该齐心协力以达成组织目标，而战略管理有助于实现这一局面。

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。

（3） 强文化对管理者管理方式的启示是：当组织文化变得更强时，它将对管理者的行为即他们计划、组织、领导和控制的方式产生更大的影响。

15、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 and 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。

16、答：组织结构是指组织内正式的工作安排。这种结构可以组织结构图的形式直观地进行展示，也有助于实现组织的以下目的：①将需要完成的工作划分给具体的工作岗位和部门；②将工作与责任分配给相关的各个工作岗位；③协调多种多样的工作任务；④组合各项工作以形成工作部门；⑤建立个体、群体和部门之间的关系；⑥建立正式的指挥链；⑦分配与配置组织资源。

17、答：学习型组织是指培养出持续学习、适应和改变能力的组织。在学习型组织中，员工不断获取和分享新知识，并将这些知识应用于决策或工作。学习型组织需具备如下结构特征：①强调信息的共享和工作活动的协作。整个组织中的员工必须信息共享。②最低限度的结构阻碍和空间阻碍，使员工能够以最好的方式共同完成组织的工作，并在这一过程中相互学习。③向工作团队充分授权。工作团队为授权式的，管理者充当着促进者、支持者和倡导者的角色。

18、答：路径—目标理论是罗伯特·豪斯发展的一种领导权变理论。该理论认为，领导者的工作是帮助下属达到他们的目标，并提供必要的指导和支持，以确保各自的目标与群体或组织的总体目标一致。“路径—目标”是指有效的领导者既要帮助下属充分理解工作目标，又要指明实现目标所应遵守的路径。根据路径—目标理论，领导者的行为被下属接受的程度，取决于下属是将这种行为视为获得当前满足的源泉，还是作为未来满足的手段。

三、简答题

19、答：定量方法是在第二次世界大战期间用于解决军事问题的数学和统计方法的基础上发展起来的，是把运筹学、统计学和电子计算机用于管理决策和提高组织效率的一种思想。常用的定量方法有：线性规划、关键路线进度分析技术、经济订货量模型等。

定量方法在帮助管理者解决“人”的问题上起着很大的作用，其对管理学的贡献在于将定量技术广泛运用于整个组织的生产、经营全过程，更加理性、精确地描述和解决管理实践问题。具体来说，定量方法所起的作用有：

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/545234113302011033>