
第一章 企业运作的源头

1. 所有组织的一个基本目标是能长期生存下来去贯彻基本宗旨。(√)
2. 完成计划是组织的最终目的。(√)
3. 管理人员通过对资源进行组合和协调来实现组织目标。(√)
4. 企业以盈利为唯一目的,因此管理人员的管理活动应紧紧围绕盈利这一中心。(×)
5. 宗旨是公司的宪法,是全公司上下的行为准则。(√)

第二章 管理者与管理

6. 对于管理,最形象的描述是__C. A 和 B __。
7. 管理理论以__ B. 组织__为核心。
8. 以下不属于管理职能的是__C. 有效获取资源__。
9. 管理者应该承担哪种类型的角色__ D.全部皆是__。
10. 法约尔所提出的企业6项经营职能是指:技术职能、营业职能、财务职能、保养、安全职 (11按照现代的观点,管理的职能包括计划、组织、领导和控制。(√)
12. 法约尔提出的管理职能中包括了指令、协调两大职能,现代理论则以领导取而代之。(√ 13泰勒教授提出,管理就是决策。(×)
14. 作为管理者,我们应该把员工利益放在首位。(√)
15. 管人理事这个管理的概念,告诉我们要先管人,后理事。(√)
16. 实行末位淘汰制可以从根本上调动员工的积极性。(×)

17. 管理的任务就是解决企业怎么做和愿意做的问题。（√）

18. 管理的目的,就是设计和维持一个良好的工作环境,使员工在这个环境里能积极而主动,热情而高效并愉快地工作,使组织完成任务（√）

19. 效率是指正确的做事。（√）

20. 效能是指正确的做事。（×）

第三章 管理的原则

21. 法约尔提出了管理的__

22. 统一领导原则是指__ 。

23. 厌倦是_____所容易催生的一种情绪状态。

24. 创新精神、人员的稳定、等级系列、公平都是管理原则的内容。（√）

25.现代企业管理需要学雷锋。（√）

26. 实现组织秩序要求和员工首创欲望之间往往出现矛盾。（√）

27. 组织中不存在有权无责的现象。（×）

28. 法约尔提出的 14 项管理原则是管理的公理与游戏规则。（√）

29. 管理原则就是企业的共识。（√）

第四章 管理历程

32. 中国传统的管理思想侧重宏观管理,而很少在微观管理方面进行研究。（√）

33. 行为科学理论的代表人物是泰罗(泰勒)。（×）

34. 权变理论是现代管理理论的一个重要分支。（√）

35. 在企业中,除了 正式组织 外,还存在 非正式组织 。（√

36. 法约尔被誉为科学管理之父。（√

37. 定量管理是指管理者通过建立问题的正规数学模型来决策。（√

38. 官僚制容易建立亦容易消除。（×

39. 管理在于知,而不在于行。（×

40. 管理科学的主要目标是应用科学的方法来解决生产和作业管理的问题。（√

41. 霍桑(Hawthorne 试验是指,哈佛大学的韦伯教授为确定什么因素对工人积极性

有影响而在西方电器公司霍桑工厂做的一项研究。（×

42. 霍桑研究证明正式关系和非正式关系都是客观存在,二者相互影响,

如果管理者对非正式关系引导、处理得好,就可以收到优化、融洽正式关系的功效。（√ 43顺道、重人、人和、守信、利器、求实、对策、法治、节俭,是中国传统主要的管理思想（√ 44如何提高生产率,科学计酬,是科学管理之父泰勒所关注的核心问题。（√

45. 学习型组织理论由彼得.圣吉所提出。（√

第五章 个体心理特征

46. 个性有好坏之分。（×

47. 研究表明,个性往往能确定成就大小。（×

48. 个性类型的划分,可以囊括所有具体特殊情况。（×

49. 在现实生活中,典型气质类型的人很少,多数人介于各种类型之间。（√

50. 作为管理者,必须了解自己及下属的个性特质。(√)

51. 强烈的权力需要对中层管理者而言是一种可贵的优点。(×)

52. 管理的有效性受管理者的特征(包括个性特质与他们的工作性质,以及为之工作的组织

复杂的相互作用所影响。(√)

53. 古希腊名医希波克拉底根据他所提出来的体液优势论将人的气质划分为四种类型:胆汁质

血质、黏液质和粘着质。(×)

54. 大五理论把人的个性特质归纳为:外向性、消极情感、亲和力、责任心和开放性 5 种。(√第六章 需求与激励)

55. 下列因素中,哪一个不是决定员工受到的激励类型的影响因素 D. 社会大环境。

56. 传统的激励理论认为 D. 上述均正确 。

57. 下列哪一类需要没有在马斯洛的需要层次理论中列出. C.心理需要

58. 根据赫茨伯格的双因素理论,下列___C. 成就、责任、良好的人际关系和成长 因素可激励员工 59.以下哪位学者提出需求层次理论 :B 亚伯拉罕·马斯洛

60. 在内部提升过程中,管理者应对_____问题进行研究。

61. 工作丰富化是激励的一种形式。(√)

62. 马斯洛需求层次理论指出:安全的需要是人类的最低层次需要。(×)

63. 表扬不是激励。(×)

64. 按照赫茨伯格的双因素理论,授权属于保健因素。(×)

65. 期望理论是维克托·弗鲁姆在 20 世纪 60 年代创立的。(√)

66. 赏识是激励的一种形式。(√)

67. 赫茨伯格双因素理论指的是效力和效能理论。(×)

68. 公平理论由著名管理学家德鲁克先生所提出。(×)

第七章 行为与本质

70. X 理论是指个人作为群体的一个成员,为达到组织目标而进行活动,于是,是群体而

不是个人变成了组织的基本单位。(×)

71. Y 理论的假设认为人性本善。(√)

72. Y 理论与 X 理论的假设是相对的。(√)

73. 日裔美国管理学家威廉·大内提出的“Z 理论”认为,在人们主要追求较为高等的需求时,胡萝卜加大棒的方式可能是有效的。(×)

75. 坚持 X 理论 导致了一种以工作为中心的权威性组织;而 Y 理论 则强调人际关系。(√)

76. 没有一套适合任何时代、任何人的普遍的管理方法。(√)

77. 持 X 理论管理者的领导风格是开放式、民主式的。(×)

78. 复杂人性假设是由埃德加·薛恩于 1965 年首先提出的。(√)

79. 根据 Z 理论的观点,生产率、信任和微妙性三者不是孤立的。(√)

80. 超 Y 理论是以行为科学中关于企业的 复杂人假设 为依据的。(√)

81. 超 Y 理论是一种权变的管理理论。(√)

第八章 决策与计划

82. 下列那一项活动不属于计划活动的范畴 D.实施

83. MBO 不是用目标来控制下级,而是用它们来激励下级。(√)

84. 一项好的计划能够建立对组织目标的承诺,为组织指明方向和目标。(√)

85. 计划是不考虑竞争情况的,而战略则是研究竞争下的对策。(√)

86. 目标管理的目的,是使整个组织目标变成各个部门和个人的分目标。(√)

87. 决策是瞬间的决定,而不是一个过程。(×)

88. 每项工作都要朝着整个组织的目标才能有所成就。(√)

89. 作业性计划不属于计划。(×)

90. 战略不属于计划。(×)

91. 群体决策错误的往往是由于群体盲思所引起。(√)

92. 在现实决策中,我们往往要追求满意决策,而不是最优决策。(√)

93. 企业应杜绝个人决策,而都采用群体决策。(×)

第九章 管理系统与环境分析

94. 行业规模经济效益越显著,则进入该行业的障碍越低。(×)

95. 企业在生产经营活动中,不需要了解竞争对手的情况。(×)

96. 企业的供应商所处行业集中度高,则企业的侃价能力强。(×)

97. 竞争环境分析不属于企业外部环境分析的内容。 (×

98. 五力分析模型由著名的战略管理专家迈克尔.波特先生所提出。 (√

第十章 战略管理

99. 企业只需在最高层次上建立目标,其他各个层次上不需建立。 (×

100. 战略定位受到外部环境、内部资源和能力以及利益相关方的期望和权力的影响。 (√

101. 战略使命指定了企业打算通过利用它的资源、能力和竞争力来进入的产品市场和顾客。 (√ 102. 战略是一种选择。 (√

103. 战略意图说明了如何利用资源、能力和核心竞争力在竞争环境中创造预期收益。 (√

104. SWOT 分析中的 S 代表战略(Strategy。 (×

105. 迈克尔.波特教授认为,战略只有三种类型:低成本、差异化与聚焦战略。 (√

第十一章 组织理论

106. 为实现共同奋斗目标而组合在一起的结构群体称为_____。 D.组织

107. 一般认为,最高管理者理想的直接领导人数是 8~11 人。 (×

108. 一群蚂蚁是不是组织,但一个家庭是组织。 (√

109. 人员配备仅仅是人事部门的事。 (×

110. 古典组织理论为指导思想的组织设计,主要强调组织的刚性结构。 (√

111. 在上、下级人员素质高的情况下,管理宽度(管理跨度也不可以加大。 (×

112. 企业应坚决制止非正式组织的形成。 (×

113. 现代组织理论为指导的组织设计,是以权变理论为依据的。(√)

114. 窄跨度组织的缺点之一是最低层与最高层间距离的过长。(√)

115. 管理理论以组织为核心。(√)

116. 管理跨度与组织层次成正比关系。(×)

117. 管理跨度小,容易助长官僚主义。(√)

118. 管理跨度是指一名管理者有效监督、管理其直接下属的人数。(√)

119. 按组织的形成方式分,组织可以分为盈利组织与非盈利组织。(×)

第十二章 组织结构

120. 当组织内有大量主管职位空缺时,从内部提升好,这样可以提高士气。(√)

121. 组织结构并非按统一的标准模式来设计,而要根据企业的具体情况而定。(√)

122. 按区域划分组织结构最难解决的问题是难以对地区经理进行有效管理。(√)

123. 按产品划分组织结构增加了高层管理的困难。(√)

124. 按职能划分部门的组织结构是我国企业普遍的做法,点在于不同职能部门之间的协调。(√) 125. 矩阵组织会形成组织结构的回路,因此在一定程度上会造成指挥的不统一。(√)

126. 矩阵组织结构的确定是人事部门的事。(×)

127. 扁平化组织结构对各级管理者的素质要求较高。(√)

128. 扁平化是现代组织管理发展的趋势之一。(√)

129. 分权意味着扩大组织下级部门的决策权利。(√)

第十三章 权限

130. 分权会削弱管理者影响力。(×)

131. 上级把权力或职权委任给中、下层管理人员的组织过程是分权。(×)

132. 分权增强了决策的灵活性与及时性。(√)

133. 只有在组织规模很大时才需要分权。(×)

134. 权力与一个人在组织中所处的地位相关。(√)

135. 把职权授给谁是授权时必须正确把握的重要问题。(√)

136. 授权不仅要告诉下属任务,还须规定其完成任务的方法。(×)

137. 距离权力的核心越近,你对决策的影响就越大。(√)

138. 组织中下级所做出的决策范围越大,集权程度就越大。(×)

139. 直线职权是上级对直接下级行使的一种指挥命令的权限。(√)

140. 参谋职权是下级对直接上级行使的一种建议的权限。(√)

141. 职能职权是同级对同级行使的一种要求的权限。(√)

142. 权责对等是组织结构设计的重要原则之一。(√)

143. 法定权力指的是管理者依据自己在组织等级结构中的地位而获得的权力。
(√)

第十四章 领导

144. 很多领导者用以影响自己下属的两种基本行为是关怀和控制。(√)

145. ,成功的领导者需要具备某些特定的性格特点。

146. 勒温把领导者在领导过程中表现出来的极端的工作作风分为专制型和民主型两种 (✓)

147. 领导风格不仅因人而异,还因为国家的不同和文化的差异而迥然不同。 (✓)

148. 菲德勒的权变模型,解释了为什么同一个管理者可能在一种情境中是有效的领导者,而在 情境中则成为低效的领导者。 (✓)

149. 领导者切忌用人惟亲。 (✓)

150. 路径-目标理论主要阐述了领导者能够做些什么来激励他们的下属。 (✓)

151. 权力的来源有 5 个方面:法定权力、奖赏权力、强制专家权力和参照权力
(个人魅力感召 第十五章 团队沟通)

152. 人们应该根据信息量的不同采用不同的沟通方式。 (✓)

153. 对沟通具有最大影响的是双方的态度。 (✓)

154. 沟通方向只有上行沟通、下行沟通和平行沟通三种。 (×)

155. 沟通的具体内容,一是认真倾听,二是正确表达。 (✓)

156. 非正式沟通会降低组织工作效率,带来不良风气。 (×)

157. 信息通道中的噪声能完全消除。 (×)

158. 横向沟通信息不按指挥系统规定流动,所以企业要尽量减少它 (×)

第十六章 组织冲突、谈判、政治与变革

159. 职权重叠、任务的相互依赖性组织冲突的重要来源。 (✓)

160. ,通过改变人员和任务的组织结构,管理者们可以有效地解决冲突。

161. 存在 4 种冲突类型,包括人际冲突、群体内部冲突、群体间冲突和组织间冲突。(√)

162. 冲突都是由人造成的,所以我们要对人不对事。(×)

163. 组织冲突是指不同的个人或群体由于目标、利益或价值观相互冲突而产生的不一致,而且 群体会互相阻碍对方目标的实现。(√)

164. 组织变革时为保证领导者权威,往往只告诉员工做什么而不需要解释为什么。(√)

165. 实施组织变革的 4 个步骤为:确定是否需要变革,行哪些变革,实施变革,评估变革的效 第十七章 控制

166. 在控制过程的第一步,管理者需要确定绩效标准、目标或者指标。(√)

167. 任何组织、任何活动都需要控制。(√)

168. 组织内所有人员绩效都应以最终产出为衡量标准。(√)

169. 组织和控制这两大管理职能是不可分割的。(√)

170. 控制必须在有人的情况才可实现。(×)

171. 控制意味着只在事情发生之后才对其做出反应。(×)

名词解释

经营职能

法约尔先生把所有的企业活动,都归纳成六个经营职能:技术职能、营业职能、财务职能、保养职能、会计职能、管

管理职能

管理职能包括计划、组织、指挥、协调与控制五个方面,到了近代,指挥和协调职能被合并称作领导职能。

管理的定义

管理就是管人理事。

管人理事的意义

“管人理事”告诉我们:第一、管理只需要做两件事情:第一把人管好,第二把事理好;第二、要先管人,后理事;第

三,只有管好人,才能理好事。

管理的任务

管理的任务就是解决企业怎么做和愿意做的问题

管理的目的

协助与指导其企业,实现其宗旨,完成其任务,达到其目标。或者说设计和维持一个良好的工作环境,使员工在这个环

境里能积极而主动,热情而高效并愉快地工作,使组织完成任务。

管理者角色

管理角色(managerial role)是指处于组织中特定位置的管理者被期望完成的一系列特定任务。

核心竞争力

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/726235233220010202>