

2022 年华南理工大学人力资源管理专业《管理学》科目期末试卷 A

(有答案)

一、选择题

1、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

2、（ ）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

3、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

4、关于计划的实际效果，许多管理学家都进行过仔细研究，其基本结论是（ ）。

A. 制定正式计划的组织比不制定正式计划的组织绩效要好

B. 制定正式计划的组织不一定就有好的绩效

C. 制定正式计划会降低组织的灵活性

D. 好的计划可以消除变化

5、如下选项中哪个不属于影响计划工作的权变因素？（ ）

A. 组织的层次

B. 权力的大小

C. 环境的不确定性

D. 未来投入的持续时间

6、在 20 世纪 30 年代，确信管理者的工作是激励雇员做出更多努力，并首先提出组织是一个开放系统观点的学者是（ ）。□

A. 亨利·法约尔 B. 马克斯·韦伯□

C. 切斯特·巴纳德 D. 埃尔顿·梅奥□

7、以下哪一个不是激发组织创新力的因素？（ ）□

A. 结构因素 B. 人力资源因素□

C. 技术因素 D. 文化因素□

8、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□

9、一家公司董事会通过决议，计划在重庆建立汽车制造厂，建设周期为一年，需完成基础建设、设备安装、生产线调试等系列工作，（ ）技术最适合来协调各项活动的资源分配。□

A. 甘特图 B. 负荷图 C. PERT 网络分析 D. 线性规划□

10、罗宾斯（Stephen P.Robbins）概括了管理的四项职能，法约尔（Henri Fayol）则概括了管理的五项职能。前者与后者相比，有三项职能是相同的，不同的一项是（ ）。□

A. 领导 B. 协调 C. 控制 D. 组织□

二、名词解释□

11、组织文化□

□

□

□

□

□

12、有限理性决策

□

□

□

□

□

□

13、管理

□

□

□

□

14、组织变革

□

□

□

□

□

15、跨职能团队

□

□

□

□

□

16、职权（Authority）与授权（Power）

□

□

□

□

17、差别化战略□

□

□

□

□

□

18、管理者与领导者□

□

□

□

□

□

□

□

□

三、简答题□

19、组织对多样性有一个清晰的定义为什么重要？□

□

□

□

□

□

□

20、讨论可以用来监控和测量组织绩效的各种工具。□

□

□

□

□

□

□

21、描述全面质量管理。□

□

□

□

□

22、简述群体决策的优点和缺点。□

□

□

□

□

□

23、组织中的横向分工有哪些？□

□

□

□

□

□

24、PERT 网络分析是如何工作的？□

□

□

□

□

□

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、矩阵型组织的特点是横向为职能部门，纵向为各部门成员组成的项目小组。□

□

□

□

□

□

□

□

27、“随着管理者比以前更加频繁地使用电脑和软件工具，他们将能够作出更理性的决策。”□

□

□

□

□

五、案例题□

28、案例二□

台湾裕隆汽车集团董事长吴舜文创造出了吴氏“目标管理”法，其具体内容是：每年的年度计划，由员工自己提出，经可行性论证后，再分解为每月的目标。员工的工作积极性被最大限度地调动起来，上级的督促检查也会有的放矢，赏罚得当。这种管理机制实施起来深得人心，也卓有成效。□

与此同时，她还特别关心员工生活，改善员工福利待遇。“集团激励”就是她在分配问题上的一个大胆的创新。“集团激励”是把企业的收入公开，定期结算利润，年终再加总计算。计算时请员工本人参与，让每个人都了解企业投下多少成本，应收回多少利润，哪些应归企业，哪些应按“目标管理”的达标情况分给员工。□

吴舜文对员工的关心不仅表现在薪酬高，还表现在居住条件和福利待遇上。企业的厂房里有空调，工作环境好。员工们上下班有专车接送，有全日供应餐点的福利社，有供阅览进修的图书馆，还有电影院、篮球场、美容室及医疗所等服务设施。此外对已婚员工如欲购买住宅，可享受无息贷款或免息分期付款；员工有公费旅行；资助员工通过业余进修读高中、上大学或出国留学；设立子女奖学金；建立休假及退休等各种制度；等等。这些措施都深得人心。□

吴舜文的这种严格的“目标管理”和“集团激励”等高福利政策，吸引了人才，留住了人才。员工们热爱自己的企业，热爱自己的工作，都以自己能成为裕隆的一员而骄傲。一次，某企业想挖墙脚，在裕隆门前贴了一张大红广告，上面醒目地写着“高薪征求熟练技术工”，但上下班的员工们都不屑一顾，无一人因其充满诱惑性的条件而要离开裕隆。（中山大学 2015 年研）□

请回答以下问题：□

1. 目标管理法有哪些要点？□

2. 请用 X、Y 理论分析吴氏“目标管理法”□

3. 请用双因素理论分析吴舜文的管理。□

4. 请用公平理论分析员工为什么无一人离开裕隆。□

六、论述题□

29、论述科学管理理论、一般管理理论及行为科学理论的主要贡献及相互区别。□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

参考答案

一、选择题

1、【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。

2、【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。

3、【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。

4、【答案】B

【解析】在计划与绩效的关系方面，迄今为止进行了大量的研究。虽然对组织绩效的研究表明，制定计划的组织对绩效的影响通常是积极的，但是不能说，有正式计划的组织总是比那些没有正式计划的组织绩效更好。从这些研究中，得到的基本结论有：①一般来说，正式的计划工作通常带来较高的绩效、较高的资产回报率，以及其他积极的财务结果。②计划工作的质量以及实现计划的适当措施，通常要比计划工作本身对绩效的贡献更大。③某些对正式计划工作的研究表明，正式计划并不必然地导致高绩效，外部环境的影响通常是更关键的。政府、法规、强有力的工会，通常限制了管理者的选择并削

弱了计划对组织绩效的影响。④计划与绩效的关系还受到计划的时间结构的影响，一般组织要改进它的绩效，至少需要四年期的系统性的正式计划工作。□

5、【答案】B□

【解析】计划（**planning**）是指管理者设定目标，确定实现这些目标的战略，并且制定方案以整合和协调各种活动。计划既关注结果（是什么），也关注手段（怎么做）。计划工作的权变因素包括：①组织的层次；②组织的生命周期；③组织文化；④环境的波动性。□

6、【答案】C□

【解析】切斯特·巴纳德的观点主要包括：①实际的管理者将组织看做一个需要协调的社会系统；②确信管理者的工作是沟通和激励雇员做出更大的努力；③首先提出组织是一个开放的系统。□

7、【答案】C□

【解析】创新是指产生创造的思想并将其转化为有用的产品、服务或经营方法的过程。激发组织创新力的因素包括：①结构因素。如有机式结构对创新有正面的影响；当一个组织的结构为源于工作和非工作的创造提供明确的支持时，雇员的表现会更具有创造性。②文化因素，包括：接受模棱两可；容忍不切实际；外部控制少；接受风险；容忍冲突；注重结果甚于手段；强调开放系统；正面反馈。③人力资源因素，包括：对员工的培训和发展的高度重视；给员工提供高工作保障；鼓励员工成为创造性的人员。□

8、【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。□

9、【答案】B□

【解析】AB 两项，甘特图是以图示的方式通过活动列表和时间刻度形象地表示出任何特定项目的活动顺序与持续时间；负荷图是一种修改了的甘特图，它不是在纵轴上列出活动，而是列出或者整个部门或者某些特定的资源，负荷图使管理者对生产能力进行计划和控制；C 项，PERT 是利用网络分析制定计划以及对计划予以评价的技术；D 项，线性规划通过约束条件求解极值的方法。该公司要协调各项活动的资源分配，因此应使用负荷图。□

10、【答案】A□

【解析】罗宾斯将管理的职能概括为计划、组织、领导和控制四大职能；法约尔概括的管理的职能包括：计划、组织、指挥、协调和控制。两者相比较，管理的计划、组织、控制三项职能是相同的；领导职能不同，领导职能对应着法约尔定义的指挥和协调职能。□

二、名词解释□

11、答：组织文化是指组织在长期的实践活动中所形成的并且为组织成员普遍认可和遵循的具有本组织特色的价值观念、团体意识、行为规范和思维模式的总和。□

(1) 组织文化的基本要素包括：①组织精神；②组织价值观；③组织形象。□

(2) 组织文化的特征主要有：①成员的一致性；②团体的重要性；③对人的关注；④单位的一体化；⑤控制；⑥风险承受度；⑦报酬标准；□
⑧冲突的宽容度；⑨手段—结果倾向性；⑩系统的开放性。□

(3) 组织文化的功能主要有：①自我凝聚功能；②自我改造功能；③自我调控功能；④自我完善功能；⑤自我延续功能；⑥激励功能；⑦辐射功能。□

(4) 塑造组织文化的主要途径有：①选择价值标准；②强化员工认同；③提炼定格；④巩固落实；⑤丰富发展。□

12、答：有限理性是指管理者受到个人信息处理能力的限制，理性地作出决策。在有限理性条件下，管理者作出令人满意的决定，他们接受“足够好”的策略。管理者的决策受到组织的文化、内部政策、权力考虑以及承诺升级现象的强烈影响。承诺升级是指不断加强对一个决策的承诺，尽管有证据表明这个决策可能是错误的。□

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/768142041101006053>