

管理学基础（专） 形考任务一 答案

一、单项选择（每小题 2 分，共 30 分）

- 1 下列各选项中，（ ）属于管理的对象。 d. 组织资源和组织活动
- 2 “凡事预则立，不预则废”，说的是（ ）的重要性。 b. 计划
- 3 人们常说“管理是一门艺术”，这强调的是（ ）。 a. 管理的实践性
- 4、当管理者接待来访者、参加剪彩仪式等社会活动时，他行使的是（ ）的角色。 b. 精神领袖
- 5、对于高层管理者来说，掌握良好的（ ）是最为重要的。 a. 概念技能
- 6 泰罗科学管理理论的中心问题是（ ）。 a. 提高劳动生产率
- 7、在组织中存在着正式组织与非正式组织，正式组织与非正式组织之间的一个重大的区别就是，正式组织是以（ ）为重要标准 d. 效率的逻辑
- 8、日本经济之所以能在“战后”一片废墟上迅速发展起来，起主导和关键作用的是（ ）。 d. 形成了自己独特的企业文化
- 9、计划工作的前提是（ ）。 c. 预测
- 10 、 每一层级的管理者都参与组织计划的制定，这就是计划工作的（ ）特征。
选择一项： a. 普遍性
- 11、当外部环境具有很高的不确定性时，计划应是指导性的，同时计划期限也应该（ ）。 a. 更短
- 12、选择方案就是根据评价结果，从各种可行方案中选出（ ）的方案。
a. 最满意
- 13、当预测者能够得到足够的准确数据资料时，采用（ ）是可取的方法。

a. 定量预测

企业目标并不是一成不变的，应根据外部环境的变化及时调整与修正，使其更好地实现企业的宗旨，这就是确定企业目标的（ ）原则。 d. 权变性

目标建立过程中要注意，目标数量要适中。一般地，要把目标限制在（ ）以内。 a. 5 个

二、多项选择（每小题 2 分，共 30 分。）

16 根据管理二重性的原理，与自然属性相联系的是（ ）。

正确答案是：生产力，社会化大生产

17、明茨伯格通过实证研究发现：管理者在组织中扮演十种角色，这些角色被分为（ ）。

正确答案是：人际关系角色，信息传递角色，决策制定角色

18、管理者在行使各种管理职能、扮演三类管理角色时，必须具备以下技能：如（ ）。正确答案是：技术技能，人际技能，概念技能

19 外部环境是指对组织的绩效起着潜在影响的外部因素，它又分为（ ）。

正确答案是：宏观环境，产业环境

20、梅奥的人际关系学说的基本内容包括（ ）。

正确答案是：人是“社会人”而不是“经济人”，企业中存在着非正式组织，生产效率主要取决于工人的士气

21、马克斯·韦伯指出，任何组织都必须由某种形式的权力作为基础，才能实现目标。这些权力包括：（ ）。

正确答案是：传统的权力，理性——合法的权力，超凡的权力

22、1990 年，美国麻省理工学院斯隆管理学院的彼得·圣吉教授出版了一本享誉世界之作——《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》，下列选项中（ ）是其主要内容

正确答案是：系统思考，改变心智模式，超越自我，建立共同愿景

23、物质文化是企业文化外在形象的具体体现，包括（ ）。

选择一项或多项：

正确答案是：产品设计 ， 产品质量 ， 厂容厂貌 ， 员工服饰

24、计划工作有广义和狭义之分，广义的计划工作包括（ ）。

正确答案是：制定计划 ， 执行计划 ， 检查计划执行情况

25、根据应用广度的不同可以将计划分为（ ）。

正确答案是：战略计划 ， 作业计划

26、任何组织的经营目标都是多元化的，比如：（ ）。

选择一项或多项： 正确答案是：高利润 ， 提高市场占有率 ， 提高员工福利待遇

27、以下选项中，（ ）属于备选方案的评价指标。

正确答案是：收益 ， 成本 ， 期限 ， 风险

28 按预测属性的不同，可将预测划分为（ ）。

正确答案是：定性预测 ， 定量预测

29、组织经营活动的复杂性决定了组织目标具有如下性质：（ ）。

正确答案：多重性 层次性 单一性 变动性

30、目标建立过程中应该（ ）。

正确答案：尽可能量化企业目标 把目标控制在五个以内 目标期限应以长期目标为主 期限适中

正确答案是：尽可能量化企业目标 ， 把目标控制在五个以内 ， 期限适中

三、判断正误（每小题 2 分，共 20 分）

题目 31

控制的实质就是使实践符合于计划，计划就是控制的标准。（ ）

选择一项：

对

错

正确的答案是“对”。

题目 32

处于不同管理层次上管理者，其履行的管理职能也是不同的。（ ）

选择一项：

对

错

正确的答案是“错”。

题目 33

对于同一管理职能，不同层次的管理者所从事的具体工作的内涵也是不完全相同的。（ ）

选择一项：

对

错

正确的答案是“对”。

题目 34

泰罗的科学管理既重视技术因素，也重视人的社会因素。（ ）

选择一项：

对

错

正确的答案是“错”。

题目 35

彼得·圣吉教授认为，不同的人对同一事物的看法不同，原因是他们的行为模式不同。（ ）

选择一项：

对

错

正确的答案是“错”。

题目 36

现实中，许多中小型组织大量采用的是非正式计划。（ ）

选择一项：

对

错

正确的答案是“对”。

题目 37

无论是定性预测还是定量预测都需要建立数学模型。（ ）

选择一项：

对

错

正确的答案是“错”。

题目 38

企业目标为企业决策指明了方向， 是企业计划的重要内容， 也是衡量企业实际绩效的标准。（ ）

选择一项：

对

错

正确的答案是“对”。

题目 39

著名管理学家彼得·德鲁克提出， 企业目标惟一有效的定义就是创造利润。（ ）

选择一项：

对

错

正确的答案是“错”。

题目 40

目标管理强调的是以成果为目标的管理。（ ）

选择一项：

对

错

正确的答案是“对”。

四、案例分析（ 20 分）

题目 41

文化到位找到新感觉

四川华诚银华集团有限责任公司（以下简称银华国际）坚持一手抓生产经营，一手抓企业文化建设。二者互为促进，企业保持连续八年盈利，去年又创利润 1 680 万元，居省纺织行业第二位，保持了省优秀企业、省文明单位称号的本色。

一、认识到位

随着经济体制改革的深化，银华公司这个棉纺织企业同大多数国有纺织企业一样，企业管理和发展出现了严重困难，问题的根源是什么？出路何在？公司调查分析后认为，社会的巨大变革、企业生存空间和职工心态的变化，使得计划经济时代形成的理念、制度、方法已成为桎梏，必须改革，把创建先进的企业文化引入经营管理。

高度的重视带来自觉的行动。20 世纪 90 年代至今，银华公司把企业文化建设摆在头等位置。公司董事长、党委书记、总经理胥明东说：“在新的世纪，拥有文化优势，也就拥有竞争优势。”全公司各部门高度一致，“一把手”抓“两手”，“两手”都要硬。

二、机制到位

银华公司创建企业文化狠抓了各种机制的建立和完善。

首先，建立考核机制。结合企业实际，公司出台了 15 个实施细则，实行量化考核。

其次，建立民主管理监督机制。银华公司把企业的产量、质量、利润、成本、发展规划等重大情况定期公布，并经过摸索形成公司、分厂、轮班三级公开制度，职工对已知的事情了如指掌。

再次，完善分配制度，各个岗位的工作全部量化，职工对照公开栏公布的个人奖罚、产质等情况就能算出自己本月的收入。

最后，人才选拔机制。银华坚持实施四个人才培养“工程”，仅“九五”期间就造就人才 560 人。在选择使用上，坚持德才兼备的原则，面向市场择优，实行公推公选制度。

三、教育到位

银华公司认为：企业文化的核心是培育先进的企业精神，并在职工的工作中得到体现，培育的途径则是教育。

职工日常行为是企业文化的具体体现。银华公司注重引导和规范。首先，要求各级党组织和管理人员掌握各自负责的情况，准确把握企业总体情况和职工具体情况。其次，以先进典型引导群体行为。公司建立劳模培养制度，每年评选百名劳模。公司还常年开展“巾帼建功”、“百千万无疵”、“操作明星”等竞赛。

抓住学习不放松。公司按照学习型组织的要求改造企业。坚持政治学习，每月两次。公司年年都有职工培训规划，月、季有落实，“操作技术培训”、“成本核算培训”等贯穿全年始终，形式多样，特色鲜明。

四、投入到位

银华公司总经理认为，企业文化建设之所以叫做一把手工程，是因为它同经济工作一样，投入是关键，没有投入就没有产出。

投入包括人、财、物。公司虽然近几年大幅度精简非生产人员，但政工线的力量没有削弱，相反还得到加强。

公司有从事文化建设的职能部门和人员，分厂有专职总支、支部副书记、分工会主席、政工干事，各司其职、各负其责，党政工团齐抓共管。

银华公司始终坚持按比例投入企业文化建设。仅“九五”期间，公司就投资 450 余万元，先后实施“厂门形象工程”、“生产区绿化工程”、“生活区亮化美化工程”、“锅炉脱硫除尘工程”等项目。厂大门内外宽敞整洁、气势宏伟，蓝底白字的企业精神、质量方针、质量承诺牌醒目矗立，宣传橱窗色彩艳丽，几十块阅报栏放置着最新的报纸供人阅读，黑板报写着各班职工奖惩及当月的产量和质量数据。入夜，生活区、职工活动中心、图书阅览室霓虹灯闪烁，一片通明，形成了独具银华特色的企业文化氛围。

问题：

1. 银华公司是怎样认识到企业文化的作用的？（6分）
2. 银华公司在企业文化建设上做了哪些工作？（6分）
3. 怎样认识企业文化的本质和作用？（8分）

1. 银华公司是怎样认识到企业文化的作用的？
业生存空间③职工心态变化④原有理念制度、
求银华公司创造新的理念价值观和作为方式。

答：①市场变化②市场竞争，企
文化的不足上述四个方面的变化要

2. 银华公司在企业文化建设上做了哪些工作？

答：①机制转变（考核、管理、人才提拔、分配）促成新的行为方式②抓教育
（树榜样、抓

学习）新的理念提升③重视投入（人财物、组织职能、文化、硬件等）

3. 怎样认识企业文化的本质和作用？

答：企业文化是企业在长期的生产经营和管理活动中创造的具有本企业特色的精神文
化和物

质文化。它由三个部分组成：

（1）企业精神。企业精神是企业文化的核心，是呈观念形态的价值观、
理想和信仰等。

（2）制度文化。是企业文化的中间层，是把企业精神和物质文化二者联系
起来，使企业文化制度化、规范化的行为准则。

（3）物质文化。它是企业文化的外围层，是呈物质形态的产品设计、产品质量、厂容厂貌、
员工服饰等，它是企业文化外在形象的具体体现。

企业文化的功能主要体现在：企业文化对企业员工的思想 and 行为起着导向作用；对企业员工
具有凝聚和激励作用；对员工行为具有约束和辐射作用。

反馈

参考答案：（本答案要点仅供参考）

1. 银华公司是怎样认识到企业文化的作用的？（6分）

随着经济体制改革的深化，银华公司的管理和发展出现了困难。通过调查分析，认为必须引入先进的管理理念，即企业文化。

2. 银华公司在企业文化建设上做了哪些工作？（6分）

从机制方面，银华公司建立和完善了考核机制、监督机制、分配制度、人才选拔机制等。

从教育方面，银华公司注重引导和规范职工的日常行为；定期组织员工学习。等等。

加强投入，包括人、财、物的投入。

3. 怎样认识企业文化的本质和作用？（8分）

企业文化是指一定历史条件下，企业在生产经营和管理活动中所创造的具有本企业特色的精神财富及其物质形态。它包括三个部分：精神文化、制度文化和物质文化。

优秀的企业文化对外可以促进形成独特的企业形象定位，产生品牌效应，拓展市场和增加产品附加值；对内则形成强大的凝聚力，起到学习、维系和激励的功能，引导、协调并约束员工行为，在较高程度上实现员工个人目标与企业目标的一致，促进企业和个人的共同成长。

管理学基础（专） 形考任务二 答案

1、战略管理是以组织全局为管理对象来确定组织发展的远景和总体目标，规定组织总的行

动纲领。这就是战略管理的（全局性）特征。全局

2、战略只是规定了发展方向、目标和基本措施，为了使其得以顺利执行，必须（明确每一阶段的任务。编制具体的行动计划），以

3、就组织的发展战略形式而言，可口可乐公司采用的是（密集型发展战略）。

4、海尔公司原来以生产冰箱为主，后来又引进空调生产线，这（多元化）的发展战略。关联

5、经常重复发生，能按已规定的程序、处理方法和标准进行的简单化决策，（程序化决策）属于（程序化决策）。

6、（头脑风暴法）决策方法也叫思维共振法、畅谈会法。头脑风暴法

7、某公司的固定成本为300万元，单位可变成本40元，产品单位售价为55元，那么，当该企业的产量达到20万件时，其总成本为（1100）万元。 1100

- 8、某企业拟开发新产品，有三种设计方案可供选择，各种方案在各种市场状态下的损益值如下表所示：单位：万元 那么，用冒险法选取的最优方案为（ ）。丙
- 9、在管理学中，组织的静态方面含义就是（ ）。组织结构
- 10、责任、权力、利益三者之间不可分割，必须是协调的、平衡的和统一的。这就是组织结构设计（ ）原则。责权利对等
- 11、以下组织结构形式中，（ ）最适用于组织部门间的横向协作和攻关项目。矩阵制结构
- 12、某公司为了完成一项紧急任务，从各部门抽调有关人员成立了临时科研小组，任务完成后小组自动解散。这种组织结构就是（ ）。
- 13、根据每个人的能力大小安排合适的岗位。这就是人员配备的（ ）原则。量才使用
- 14、述职报告是对管理人员进行考评的一种方式，它属于（ ）。自我考评
- 15、有计划地安排管理人员担任同一层次不同的管理职务，以此全面培养管理人员的能力，这是管理人员在职培训的方法之一，即（ ）。职务轮换
- 16、“战略”一词原意是指指挥军队的（ ）。科学 艺术
- 17、确定组织的宗旨应避免（ ）。空泛 狭窄
- 18、公司在为是否进入某一产业做决策时，需要考虑的问题有：（ ）。
- 19、组织的总体战略主要有以下几种类型：（ ）。
- 20、目前，新希望集团从生产饲料起家，后来又进入了房地产、旅游等行业。这种发展战略属于（ ）。
- 21、关联多元化发展战略的关键是新业务与原有业务之间在（ ）等方面，有一定的关联性。
- 22、由基层管理人员负责制定，对合理组织业务活动等方面进行的决策，属于（ ）。
- 23、定性决策方法是决策者根据所掌握的信息，通过对事物运动规律的分析，进行决策的方法。主要的定性方法有：（ ）。
- 24、德尔菲法是一种改进的专家意见法，其实质是有反馈的函询调查，包括两个基本点，即（ ）。
- 25、现代组织理论强调组织结构的设计应具有弹性，也就是说（ ）都要随环境的变化而变动。
- 26、事业部制组织结构又可以称作（ ）M型结构。
- 27、直线职能制组织结构比直线制和职能制更有优势，它（ ）分工非常细密。
- 28、从组织需要的角度为其配备适当的人，这些人应该是（ ）。

- 29、确定主管人员的需要量应该考虑以下因素：（
管理人员的流动率 组织发展的需要
、管理人员的内部提升机制具有一定的优势，比如：
30（
）。组织现有的规模和岗位
）吸收外部人才

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/788075125112006135>