

2022 年江西理工大学行政管理专业《管理学》科目期末试卷 B（有答案）

一、选择题

- 1、组织行为学尤其关注的是（ ）。
A. 组织中人们的心理状况 B. 人们的行为在工作中的表现
C. 人们在工作中的活动 D. 活动所创造的组织绩效
- 2、一个人对不遵从上级意图所可能产生的负面结果感到惧怕，这意味着该上司拥有（ ）。
A. 强制权力 B. 奖赏权力 C. 感召权力 D. 合法权力
- 3、沸光广告公司是一家大型广告公司，业务包括广告策划、制作和发行。考虑到一个电视广告设计至少要经过创意、文案、导演、美工、音乐合成、制作等专业的合作才能完成，下列何种组织结构能最好的支撑沸光公司的业务要求？（ ）
A. 直线式 B. 职能制 C. 矩阵制 D. 事业部制
- 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、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、（ ）是第一个将管理定义为一组普遍适用的职能的人，他认为管理是人类所从事的一种共同活动。
A. 明茨伯格 B. 法约尔 C. 德鲁克 D. 韦伯

8、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

9、20 世纪以前，有两个重要的事件促进了管理研究的发展，其中一个是（ ）。

- 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

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、强文化

12、程序化决策

13、管理技能

14、组织发展

15、学习型组织

16、机械式组织和有机式组织

17、差别化战略

18、领导

三、简答题

19、解释偏向、偏见、刻板印象和歧视之间的关系。

20、控制过程的三大步骤是什么？请详细解释。

21、亨利·法约尔创造了怎样的工作场所？玛丽·帕克·福莱特呢？弗雷德里克·泰勒呢？

22、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。

23、影响组织设计的权变变量。

24、简述预测的主要作用和类型。

四、辨析题

25、组织内有适当的冲突是好事。

26、统一指挥、统一管理的原则仍然适用于今天的所有组织。你认为对吗？

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、某班级决定组织一次节日联欢，班长拟定了一份活动计划：12月31日晚上7点开始联欢；全班同学出席，邀请班主任和任课老师参加；内容有唱歌（卡拉OK），猜谜，最后跳迪斯科；由文艺委员主持；买一箱可乐、若干水果招待出席者和老师，买一些文具作为奖品奖励演出者和猜谜成功者。晚上11点结束。请用计划要素整理以上活动计划，并指出该计划的不足。

六、论述题

29、为什么管理者通常又被称为决策制定者？管理决策的理性假设意味着什么？试结合实例说明理性决策假设的局限性。

参考答案

一、选择题

1、【答案】C

【解析】组织行为学是研究在组织中以及组织与环境相互作用中，人们从事工作的心理活动和行为的反应规律性的科学。这里组织关注的主题是行为，也就是人们的活动，因此组织行为学尤其关注的是人们在工作中的活动。

2、【答案】A

【解析】强制权力（coercive power）是指领导者实施惩罚和控制的权力。对于领导者的强制权，下属会害怕由于不服从而导致的不良后果。管理者通常会有一些强制性的权力，例如能够让员工停职或降职，或者分配给他们不开心或不喜欢的工作。

3、【答案】C

【解析】矩阵制组织结构是在直线职能制垂直指挥链系统的基础上，再增设一种横向指挥链系统，形成具有双重职能关系的组织矩阵。这种组织结构加强了横向联系，克服了职能部门相互脱节、各自为政的现象。题中，沸光公司的业务需要多个专业的合作才能完成，相对应直线式、职能制和事业部制，矩阵制能最好的支撑沸光公司的业务要求。

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】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】B

【解析】亨利·法约尔被称为过程管理之父，他第一个将管理定义为一组普遍适用的职能，他认为管理包括以下五大职能：①计划；②组织；③指挥；④协调；⑤控制。

8、【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。

9、【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。

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：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大时，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。

、答：程序化决策是指可以通过某种例行方法来作出的重复性决策。因为问题是结构性的，管理者不需要经历决策过程中可能涉及的问题和花费。决策过程中的“开发备选方案”阶段并不存在或者说不需要留意。因为结构化问题一旦被确认，策略往往就自我显现出来或者至少能够锁定一些常见的、在过去已经正式成功的可行方案。

13、答：管理技能由罗伯特·L·卡茨提出，他认为管理者需要三种关键的管理技能：

(1) 技术技能，是指使用某一专业领域有关的工作程序、技术知识和方法完成组织任务的能力。如财务管理人员的会计核算技能、市场营销人员的产品营销技能、技术人员的技术开发技能等。技术技能对基层管理者来说最重要。

(2) 概念技能，是指纵观全局、洞察组织与环境要素之间的相互影响和作用关系、引导组织发展方向的能力。如管理者对组织战略性问题的分析、判断和决策等。人际技能对所有层次的管理者的重要性大体相同。

(3) 人际技能，是指处理人际关系的能力，即理解、激励他人，与他人进行沟通的能力。如管理者得与上下左右及组织外部的有关方面产生交往，建立一种复杂的协调关系。概念技能对高层管理者最重要，对中层管理者较重要，对基层管理者较不重要。

14、答：组织发展（organizational development，OD），是指根据组织内外环境的变化，为了改进组织效能，解决本身的问题，并达到组织的目标，运用管理科学和行为科学的知识，有计划地改善和更新企业组织的过程。组织发展是在组织理论的指导下，用来描述那些聚焦于组织的成员及工作中人际关系的性质和质量的变革方式。着重改善和更新人的行为、人际关系、组织文化、组织结构及组织管理方式，从而达到提高企业组织的活力和效能的目的。

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。

16、答：基本的组织设计主要围绕两种组织形式，即机械式组织和有机式组织。

（1）机械式组织

机械式组织（或者科层组织）是结构的六种要素相结合的自然结果，是一种僵化和严密控制的组织设计。其特点有：①高度的专门化；②严格的部门化；③清晰的指挥链；④较窄的管理跨度；⑤集权化；⑥较高程度的正规化。

（2）有机式组织

有机式组织是一种具有高度适应性的组织形式，其松散和灵活的程度等同于机械式组织僵硬和稳定的程度。其特点有：①跨职能团队；②跨层级团队；③信息的自由流动；④较宽的管理跨度；⑤分权化；⑥较低程度的正规化。

17、答：差别化战略又称差异化战略，当一个企业通过提供受到客户广泛认可和重视的独特产品来展开竞争时，它遵循的即差异化战略。产品的差异性可能来自极高品质、特别服务、创新设计、技术能力，或者是一种非同一般的正面品牌形象。实际上，任何一种成功的消费品或服务都可以被认为是差异化战略的一种示例。差异化战略的实施途径包括产品差异化战略、服务差异化战略、人员差异化战略和形象差异化战略。它的实施者需要提供顾客认为独特和有价值的产品或服务。

18、答：领导是指领导者运用各种影响力，使其他个人或某个组织服从、接受和实现某个或某些目标的过程。领导是一种人际关系，是一个动态的管理过程。之所以说领导是一种人际关系，是因为领导意味着领导者和被领导者的相互影响、相互作用，意味着指挥与服从的对立统一。领导是一个动态的管理过程，是因为领导从制定目标开始，直到实现目标，贯穿于计划、组织、激励、控制全过程。领导需要领导者具备由四个主要部分组成的综合能力：①有效地并以负责的态度运用权力的能力；②在不同时间和不同情景下采取不同的激励方式的能力；③鼓舞人们的能力；④以某种活动方式来形成一种有利的气氛，以此引起激励并使人们响应激励的能力。

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/937005134050006036>