

2022 年东北电力大学财务管理专业《管理学》科目期末试卷 B（有答案）

一、选择题

- 1、“奖金”在双因素理论中称为（ ）。  
A. 保健因素 B. 激励因素 C. 满意因素 D. 不满意因素
- 2、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
- 3、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
- 4、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选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
- 5、以下哪一种组织结构违背了“统一指挥”的组织原则？（ ）  
A. 直线职能制      B. 直线职能辅以参谋职能制  
C. 事业部制      D. 矩阵制
- 6、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
- 7、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

8、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

9、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

10、决定是否与另一个组织合并，如何重组以提高效率，或是否关闭一个亏损的工厂，这些都是典型的（ ）。

A. 确定型决策      B. 非程序化决策

C. 例常型决策      D. 重复性决策

## 二、名词解释

11、非程序化决策

12、职权（Authority）与授权（Power）

13、管理

14、组织文化

15、组织发展

16、差别化战略

17、学习型组织

18、管理者与领导者

### 三、简答题

19、你可以描述出早期管理行为的哪些证据？

20、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？

21、为什么控制对顾客互动至关重要？

22、逐项讨论组织设计的六种关键因素的传统观点以及当今的观点。

23、哪些方法可以提高群体决策的绩效？

24、PERT 网络分析是如何工作的？

#### 四、辨析题

25、梅奥试验得到的结论是，人是“经济人”。对吗？

26、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。

27、“毫无疑问，管理是人类最重要的发明之一。”你同意吗？为什么？

#### 五、案例题

28、20世纪80年代，我国北方某大城市的啤酒消费量开始迅速增长。到80年代末，该市已有啤酒厂11家，其中金星、北原和燕泽三家企业的市场占有率分别为40%、30%和20%。此后，这三家企业走上不同的发展道路。金星利用其全国老字号的品牌优势，在

80年代走了一条联营之路。到1990年，金星在全国的联营伙伴已达30多家。既不用扩建厂房，也不用增加投资，一张小小商标就能引来白花花的银子！但好景不长，由于各联营厂家良莠不齐，啤酒质量难以保证，顾客投诉频起，金星此时已无力控制局面，一时间业绩暴落。1995年金星的市场份额已不足10%。北原与金星同为国营骨干企业，在产品宣传上突出“高雅、高贵、高档”的“三高”特点，在宾馆酒店及高收入居民中站稳了脚跟。该企业几年来有所发展，但从全行业急速膨胀的背景来看，其业绩不能令人满意。绝对规模扩大不少，但因目标市场容量有限，市场份额只有20%。燕泽坚持“以优质创名牌，以份额求发展”的经营战略，一方面通过改进技术、设备和狠抓管理来提高产品质量，另一方面通过上规模来降低成本，扩大市场份额。在前几年的“联营热”中，决策层始终保持清醒的头脑，通过兼并、收购其他弱小企业来扩大自身规模，规模扩大与控制能力相适应。在稳步发展中，燕泽的规模已稳居全国同行业前列。如今，燕泽啤酒已成为最受欢迎的品牌之一，市场占有率已超过60%。问题：

1. 北原和燕泽分别采取了什么竞争战略？
2. 该案例，对品牌管理有什么启示？
3. 金星要走出困境，你认为应该怎么做？

## 六、论述题

29、从管理外部环境的角度来看，“企业的基础是关系”这句话意味着什么？企业应该如何管理这些“关系”？

## 参考答案

### 一、选择题

#### 1、【答案】A

【解析】双因素理论（又称激励—保健理论）认为，内在因素（激励因素）与工作满意度相关，而外在因素（保健因素）与工作不满意度相关。保健因素，指导致工作不满意的、与工作内容和工作环境有关的外部因素，包括：监督、公司政策、工资、工作条件、个人生活、地位以及工作保障等。

#### 2、【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。

#### 3、【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。

#### 4、【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。

#### 5、【答案】D

【解析】统一指挥原则由法约尔提出，是指使组织能保持一条持续的职权线，每个下属应当而且只能向一个上级主管直接报告工作。D项，矩阵制结构中，员工既要向所属职能部门经理报告，又要向所在项目小组的经理报告，即两位经理共享职权。因此矩阵型组织结构实际上是创设了一个双重指挥链，违背了统一指挥的组织原则。

#### 6、【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。

#### 7、【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义务而从事的社会活动，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。

#### 8、【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。

#### 9、【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。

#### 10、【答案】B

【解析】非程序化决策是指对非重复性的新颖事件所作的决策，它常用来解决以往没有经验可依据的新问题，如新产品的开发、新机构的设置等。

## 二、名词解释

11、答：非程序化决策又称一次性决策，是具有极大的偶然性和随机性、很少重复发生、结构不清、无先例可循，并且具有大量不确定因素的决策，例如新产品的开发、工厂的扩

决这类问题的经验也不足。这种决策在很大程度上依赖于决策者的知识、经验、洞察力和逻辑思维能力。

、答：（1）职权是指某个管理职位本身所具有的发布命令和让命令得到执行的权力。职权可以往下授予更低层级的管理者，在赋予他们某种权力的同时，也需要对这些权力的实施范围施加某种程度的限制。

（2） 授权是指在一定的条件下，上级将自己的部分职责和相应的权力授予给下级，最后考核其成果，是提高领导效能的重要手段。至于具体的工作方法、措施、步骤等，上级一般不予干涉，下级有权自行处理。在授权关系中，上级对下级保留有一定的指挥权和监督权，而下级对上级负有报告情况和完成任务的责任。

（3） 职权是一种权力，属于静态的名词，而授权更强调一个过程，属于动态的名词。

13、答：管理是指在特定的组织内外环境下，通过对组织的资源进行有效地计划、组织、领导、控制而实现组织目标的过程。其含义有：①管理存在于组织之中，是为了实现组织目标而服务的。②管理是由计划、组织、领导和控制这样一系列相互关联、连续进行的活动所构成的，这些活动称为管理的职能。③管理活动既强调目的（“做正确的事”）又注重过程（“正确地做事”）。有效地管理就是要效果与效率兼重，“正确地去做适当的事情”。

14、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。

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/156135202122010144>