

2022年福建省普通高校专科升本科管理学预测试题

一、单选题

1、下列关于滚动计划技术的评价中，正确的是（）

- (A) 易于操作
- (B) 可事先评价达到目标的可能性
- (C) 便于组织与控制
- (D) 使计划更切合实际

2、人力资源区别于其他资源的最根本的特质是（）

- (A) 人力资源的能动性
- (B) 人力资源的时效性
- (C) 人力资源的再生性
- (D) 人力资源的社会性

3、“做你周围的人所期望的事”的道德发展阶段所属的道德发展层次是（）

- (A) 前惯例层次
- (B) 惯例层次
- (C) 后惯例层次
- (D) 原则层次

4、实务中,企业在制定生产目标时,要贯彻“多快好省”的精神,体现的是_____

- A. 目标的层次性 B.目标的多样性
- C. 目标的可接受性 D.目标的挑战性

5、关于强化理论，下列说法正确的是_____

- A. 美国心理学家马斯洛首先提出
- B. 所谓正强化就是惩罚那些不符合组织目标的行为，以使这些行为削弱甚至消失

- C. 连续的、固定的正强化能够使一切强化都起到较大的效果
- D. 实施负强化的方式与正强化有所差异，应以连续的负强化为主

6、信息传递链属于影响有效沟通障碍因素中的（）

- (A) 个人因素
- (B) 人际因素
- (C) 结构因素
- (D) 技术因素

7、一个餐馆要求，在客人进店之后，服务员要在 3 分钟内接待到;在 15 分钟内要把菜品上齐;顾客吃完之后，5 分钟内把餐桌收拾干净。这体现的控制标准属于_____

- A.生产率标准 B.消耗标准
- C.时间标准 D.质量标准

8、将组织最高层的目标与基层目标、个人目标层层联系起来，形成整体目标与局部目标、组织目标与个人目标的系统整合是属于目标管理特点中的_____

- A.建立系统的目标体系 B.重视工作成果而不是工作行为本身
- C.强调组织成员的自我控制 D.实行参与管理

9、领导生命周期理论将下属的成熟程度作为领导选择正确的领导风格的重要依据。领导者提供极少的指导和支持的领导风格被称为（）

- (A) 指导型(高任务—低关系)
- (B) 推销型(高任务—高关系)
- (C) 参与型(低任务—高关系)
- (D) 授权型(低任务—低关系)

10、着重研究管理职能和整个组织结构的理论是_____

- A. 科学管理理论 B.数量管理理论

C. 行为管理理论 D.组织管理理论

11、关于政策的理解错误的是_____

A. 政策是指导或沟通决策思想的全面的陈述书或理解书

B. 政策允许对某些事情有酌情处理的自由

C. 政策的表现形式只能是陈述书或理解书

D. 政策支持了分权，同时也支持上级主管对该项分权的控制

12、下列选项中属于生产控制的是_____

A. 库存控制 B. 标杆控制 C. 比率分析 D. 经营审计

13、“水至清则无鱼，人至察则无徒”体现的人员配备原则是_____

A.用人所长 B.任人唯贤 C.动态平衡 D.因材施教

14、通过共同行为范式，实现组织成员的自我控制，自我约束，团体控制方式的基础是_____

A.组织文化 B.组织结构

C.组织层级 D.组织设计

15、儒家思想强调管理的核心是_____

A.财富 B.人 C.物质 D.法制

16、根据期望理论，要达到使工作的分配出现所希望的激励效果，一项工作最好授予_____

A. 能力远远高于任务要求的人 B. 能力远远低于任务要求的人

C. 能力略高于任务要求的人 D. 能力略低于任务要求的人

17、某企业激励各级员工通过多种途径向高层领导反映情况，提出建议，该企业的正式沟通渠道是_____

A.平行沟通 B.斜向沟通 C.下行沟通 D.上行沟通

18、俄亥俄州立大学对领导方式的研究发现,能使下属达到高绩效和高满意度的领导方式是_____

- A. 高关怀—高定规 B.高关怀—低定规
- C. 低关怀—高定规 D.低关怀—低定规

19、与管理的自然属性相联系的是（）

- (A) 社会环境
- (B) 生产力
- (C) 生产关系
- (D) 上层建筑

20、某公司接了个项目，需要各部门密切配合，成员是从多个部门临时抽调来的，这是_____结构。

- A.矩阵制 B.事业部制 C.职能制 D.直线职能制

21、在决策的影响因素中，买卖双方在地市场的地位属于_____

- A. 环境因素 B. 组织自身的因素
- C. 决策问题的性质 D. 决策主体的因素

22、越是处于高层的管理者，其对于概念技能、人际技能、技术技能的需要，就越是按以下顺序排列_____

- A. 概念技能，技术技能，人际技能 B. 技术技能，概念技能，人际技能
- C. 概念技能，人际技能，技术技能 D. 人际技能，技术技能，概念技能

23、某公司部门经理刘某退休，公司拟提拔另一个部门经理张总担任，下列哪项是这种选聘方式的弊端_____

- A.被选聘者对组织缺乏深入了解 B.组织对被选聘者缺乏深入了解
- C.容易挫伤组织工作成员的积极性 D.容易导致“近亲繁殖”

24、哪些不是霍桑试验结论_____

- A.工人是“社会人”
- B.新型的领导方法要提高职工的满意程度的能力
- C.企业中存在着非正式组织
- D.改进工作方法可以提高劳动生产率

25、按照组织系统划分，沟通可分为_____

- A. 工具式沟通和感情式沟通 B. 个体间沟通和群体间沟通
- C. 正式沟通与非正式沟通 D. 上行沟通与下行沟通

26、反映企业偿还需要付现的流动债务能力的财务比率是_____

- A. 流动比率 B. 库存周转率
- C. 负债比率 D. 盈利比率

27、在菲德勒模型中，下列适合采用高 LPC 领导方式的是（）

- (A) 人际关系差，任务结构复杂，职位权力强
- (B) 人际关系差，任务结构简单，职位权力强
- (C) 人际关系好，任务结构简单，职位权力弱
- (D) 人际关系好，任务结构复杂，职位权力强

28、管理的“维持职能”包括_____

- A. 组织、领导、创新 B. 组织、控制、创新
- C. 计划、领导、控制 D. 组织、领导、控制

29、质量控制图中,用于反映产品某个质量特征或某项工作质量完善程度的数值是_____

- A. 横轴 B.上下控制线
- C. 纵轴 D.中心线

30、小李应聘 A 公司被录用后，公司的人事部门对小李进行了为期两周的入职培训，这属于培训方式中的_____

A. 导入培训 B. 离职培训 C. 在职培训 D. 工作轮换

二、多选题

31、迈克尔·波特提出的企业竞争战略类型有_____

A. 防御战略 B. 差异化战略

C. 集中化战略 D. 成本领先战略

32、马斯洛需要层次理论的主要观点有（）

(A) 人的需要可以分为五个层次

(B) 人的需要是逐层上升的

(C) 人的工作积极性不仅受其所得的绝对报酬的影响，更受其相对报酬的影响

(D) 已经得到满足的需要不再起主要激励作用

(E) 当较高层次需要一再遭受挫折时，人们则会重新追求较低层次的需要

33、常见的奖励形式有（）

(A) 提高工作报酬

(B) 工作内容丰富化

(C) 精神鼓励

(D) 带薪休假

(E) 批评教育

34、波特的企业价值链模型中的辅助活动包括（）

(A) 服务

(B) 企业基础设施

(C) 人力资源管理

(D) 技术开发

(E) 采购活动

35、在持续不断的竞争中，企业可以采用的产品开发战略有_____

A. 领先战略 B. 追随战略

C. 集中战略 D. 模仿战略

36、全球化经营的国际直接投资进入主要包括（）

(A) 特许进入

(B) 合资进入

(C) 独资进入

(D) 新建进入

(E) 购并进入

37、人们常说“管理是一门艺术”强调的是（）

(A) 管理的实践性

(B) 管理的复杂性

(C) 管理的科学性

(D) 管理的变动性

(E) 管理的灵活性

38、下列属于定量决策方法的有_____

A. 德尔菲法 B. 量本利分析法

C. 决策树法 D. 大中取大法

39、国际直接投资形式包括（）

(A) 合资进入

(B) 独资进入

(C) 新建进入

(D) 购并进入

(E) 特许进入

40、下列属于一体化战略的有_____

A. 同心一体化 B. 前向一体化

C. 后向一体化 D. 横向一体化

三、填空题

41、_____就是努力保证长期、中期、短期计划相互衔接的一种方法，保证计划符合实际情况进而得以顺利实施。

42、组织的横向设计解决的是_____问题，组织的纵向设计解决的是层级化问题。

43、管理的核心是决策，决策具有目标性、可行性、_____、整体性和创造性。

44、泰勒对作业方法的标准化和生产过程组织的合理化进行了系统的思考，并在此基础上出版了《_____》一书，奠定了科学管理理论基础。

45、狭义的决策是一种行为，广义的决策是个_____。

46、考评指标的设计包括指标内容与标准的确定、量化等主要工作，指标内容的设计包括考评要素拟定、_____及标志状态标度划分三项内容。

47、在偏娇柔倾向的文化中，领导行为应当注重_____，使员工对组织产生归属感，提高忠诚度。

48、_____是指决策权集中在组织高层的一种权力系统。

49、组织活动及其参与要素属于管理的_____。

50、人员录用的流程包括录用准备、录用甄选、录用实施和_____。

四、判断题

51、泰勒的科学管理就是用科学的工作方法代替传统的经验管理方法。

- 52、机械式组织适用于外部环境不稳定的情况。
- 53、维持是创新基础的发展，创新是维持的逻辑延续。
- 54、“人之初，性本善”适用于麦克利兰的 X 理论。
- 55、程序化决策一般处理例外问题。
- 56、PEST 分析法是从政治与法律环境、经济环境、社会与文化环境以及技术环境四个方面来探察、认识影响组织发展的重要因素，其具有通用性和一般性。
- 57、费德勒的权变理论模型将领导风格分为关系取向型和任务取向型。
- 58、辩证思维，就是要“以史为鉴、知古鉴今，善于运用历史眼光认识发展规律”。
- 59、不同的时代背景下，技术发展的不同对整合资源利用过程的管理必然体现了不同特征。
- 60、一大型企业从学校里招聘 50 名成绩优秀的学生，这种方式是外部招聘里的校园选聘。

五、简答题

- 61、简述危机的特征
- 62、简述有效控制特征。
- 63、简述前馈控制的特征及优缺点。
- 64、简述计划的性质
- 65、简述决策的过程。

六、论述题

- 66、“文化兴，祖国兴”，试阐述组织文化的含义，以及如何更好地体现组织文化的本质与内涵。

七、案例分析为题

67、孙逸明和郑浩然是大学同班同学，2012年毕业后又同时进入H公司工作，分配在同一部门。为了减少同事之间的相互攀比现象，H公司奉行“一岗一核”薪酬制度，不允许员工相互讨论收入。

有一天，孙逸明偶然在财务部门报销时，看到自己的工资比郑浩然每月多200元，他觉得郑浩然工作内容和自己差不多，能力与贡献相近，但收入超过郑浩然，孙逸明感到受之有愧。为了不刺激郑浩然，孙逸明并没有将其告诉郑浩然，而是出于内疚更加努力工作。有一次在向部门主管汇报工作情况时，孙逸明才知道自己工资之所以稍高，是因为自己所在的业务板块效益更好，因此虽然他和郑浩然的投入相同，但工资更高。至此，孙逸明才觉得自己的报酬理应更高，逐渐恢复到以前的状态。

但不久以后，郑浩然因为工作踏实、任劳任怨，且不计较个人得失，被调整到总公司一个新的岗位，迎接更大挑战，该岗位的工资要比孙逸明目前岗位的工资高出500元，而孙逸明的工作岗位并没有调整，这让他感到非常不公。因此，他在工作上逐渐消极，甚至有意识地减少了自己的工作量，并用“公司给我的钱就值这么多工作量”来宽慰自己，选择了“躺平”，不公平感慢慢消失。

在这期间，公司因借助国家“一带一路”春风走向了海外市场，产品在国际市场上供不应求，迎来了行业红利，公司的效益直线上升。为了更好地激励员工，公司提高了员工薪酬标准，孙逸明的工作内容虽然没有增加，但收入却得到了较大的提高。孙逸明认为全公司员工都得到了增加，自己工资增加也是理所当然，并没有主动投入更多的工作。由于疫情和俄乌冲突的叠加影响，公司出口业务随后逐渐受阻，效益下滑。即使在最困难时期，公司也没有选择裁员，但为了渡过难关，公司所有员工的工资都出现不同程度下降。孙逸明的收入也较前期出现了较大的下降，他的不公平感觉油然而生，认为自己的工作内容并没有减少，工作熟练度比以前也有很大提升，而待遇还不如之前的水平。

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/265311204340011133>