

2023 年吉林省四平市统招专升本管理学二 模测试卷(含答案)

学校:_____ 班级:_____ 姓名:_____ 考号:_____

一、单选题(20 题)

- 1.在下列哪种假设下管理者宜采用胡萝卜加大棒的政策 ()
A.社会人假设 B.复杂人假设 C.经济人假设 D.自我实现人假设
- 2.领导者关心每一个下属的日常生活和发展需要,帮助下属用新观念分析老问题,进而改变他们对问题的看法,能够激励、唤醒和鼓舞下属为达到组织目标而付出加倍努力,这样的领导是 ()
A.事务型领导 B.变革型领导 C.魅力型领导 D.民主型领导
- 3.一般而言,预算内容不涉及 ()
A.收入预算 B.现金预算 C.资金支出预算 D.人员编制预算
- 4.保证在组织中事事有人做体现了下面的哪个职能 ()
A.计划职能 B.组织职能 C.领导职能 D.控制职能
- 5.在管理的各项工作中,居于领先地位的工作是 ()
A.计划工作 B.控制工作 C.组织工作 D.指导与领导工作
- 6.古典管理理论认为,人是 ()
A.经济人 B.自我实现人 C.复杂人 D.社会人

7.程序控制的特点是 ()

A.控制标准 Z 值是时间 t 的函数

B.控制标准 Z 值是控制对象所跟踪的先行量的函数

C.控制标准 Z 值是过去时刻已达状态 k_t 的函数

D.控制标准 Z 值由某一目标函数的最大值或最小值构成

8.下列关于计划的认识, 正确的是 ()

A.计划职能是各级、各部门管理人员的一个共同职能

B.计划是高级管理人员的职能

C.计划制定是计划部门特有的职能

D.计划职能是直线部门主管特有的工作内容

9.在路径—目标理论中, 对下属完成任务给予指导, 让下属了解他们的期望, 属于 ()

A.指导型 B.支持型 C.参与型 D.成就向导型

10.某公司的采购部在每个月的月初都要根据生产计划和原材料的库存, 决定采购的品种和数量, 这是一种 ()

A.风险型决策 B.不确定型决策 C.非程序化决策 D.程序化决策

11.美国心理学家麦格雷戈从理论上归纳了传统管理者的人性观, 他把这种理论称为 ()

A.Z 理论和 Y 理论 B.X 理论和 Z 理论 C.X 理论和 Y 理论 D.A 理论和

B 理论

12.下面关于政策、程序和规则的说法不正确的是（）

A.规则没有酌情处理的余地 B.政策有酌情处理的余地 C.规则通常是最简单形式的政策 D.实践工作中程序常表现为规章制度

13.可以帮助管理者分析自己及下属成功与失败的原因,进行有针对性的引导的理论是（）

A.需要层次理论 B.归因理论 C.期望理论 D.双因素理论

14.通过密切关注组织自身状况以及外部环境的变化,并通过接触下属利用个人关系网等方式来获取信息,此时管理者扮演的是（）角色

A.监督者 B.联络者 C.企业家 D.领导者

15.作为一名中层管理人员,要肩负许多方面的管理职责。下列几项职责中,哪项通常不属于中层管理者的工作范围（）

A.与下级谈心,了解下级的工作感受

B.亲自制定企业的考勤制度

C.经常与上级部门沟通

D.对下级的工作表现给予评价并及时反馈

16.日本企业发明的准时制库存系统,其目标是（）

A.实现零库存 B.减少库存成本 C.转嫁库存风险 D.增加库存量

17.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

18.职能职权的行使最可能造成 ()

A.削弱直线职权 B.多头领导 C.沟通障碍 D.无人负责

19.认为影响人们行为的因素主要有保健因素和激励因素的学者是 ()

A.亚伯拉罕·马斯洛 B.弗雷德里克·赫茨伯格 C.大卫·麦克利兰 D.麦格雷戈

20.管理的本质从某种意义上说是对组织成员在活动中的行为进行协调。

协调归根结底是正确处理 ()

A.人与资源的关系 B.人与事的关系 C.人与人的关系 D.事与事的关系

二、填空题(10 题)

21.____是指组织对其长期发展战略或使命所做的变革

22.____就是根据预算规定的收入与支出标准来检查和监督各个部门的生产经营活动,以保证各种活动或各个部门在充分达成既定目标、实现利润的过程中对经营资源的利用,从而费用的支出受到严格有效的约束

23.领导的核心在权力,领导的本质在____

24.期望理论认为员工在工作中的积极性和努力程度,激发力量是期望值与____的乘积

25.按照管理跨度的大小设管理层的多少,可形成两种组织结构,____和
锥形式组织结构

26.战略性计划是战术性计划的____

27.____的结构有三个层次,即物质文化、制度文化和精神文化

28.实施有效控制的前提条件,一是要有____,二是要有健全的组织结构

29.领导者帮助组织成员认清所处的环境和形势,指明活动的目标和达到
目标的路径时,所发挥的作用是____

30.组织常常根据所面临的不确定性和____程度的不同,把计划分为指导
性计划和具体性计划

三、判断题(10 题)

31.组织文化结构包括物质层、制度层和精神层三个层次,其中制度层是
组织文化的核心和灵魂 ()

A.否 B.是

32.决策理论学派提出了决策过程中应遵循最优化原则 ()

A.否 B.是

33.使命是组织未来期望达到的一种状态，是组织远大的目标或追求，是需要花五年甚至十几年来实现的目标（）

A.否 B.是

34.管理人员培训的方法有工作轮换、设置助理职务与临时职务（）

A.否 B.是

35.管理的对象是相关资源，即包括人力资源在内的一切可以调用的资源。其中人是一切管理诸要素的中心（）

A.否 B.是

36.将企业资产负债表和收益表上的相关项目进行对比，形成一个比率，从中分析和评价企业经营成果和财力状况的控制方法为比率分析法（）

A.否 B.是

37.严格的控制，会使实际工作过程缺乏灵活性，极大地限制人的工作的积极性（）

A.否 B.是

38.产品转型的战略制定属于程序化决策（）

A.否 B.是

39.领导者采取何种领导方式，应当视其下属成熟程度而定。当某一下属既不情愿亦无能力承担工作责任，同时学识和经验又较少时，对于下属

应采取指导性领导方式 ()

A.否 B.是

40.菲德勒模型认为，在环境较好和较差的情况下，采用高 LPC 领导方式比较有效，在环境中等的情况下，采用低 LPC 领导方式比较有效 ()

A.否 B.是

四、案例分析(5 题)

41.施恩公司的计划

小施恩是创始人老施恩的长孙，1979 年他接管施恩公司控制权，那时，问题已经出现，而糟糕的计划和决策使已有的问题雪上加霜。

在 20 世纪 70 年代，施恩公司不断投资于他的强大的零售分销网络和品牌，以便主宰 10 挡变速自行车市场。但是进入 80 年代，市场转移了，山地车取代了 10 挡变速车成为销量最大的车型，并且轻型的、高技术的、外国生产的自行车在成年的自行车爱好者中日益普及。施恩公司错过了这两次市场转换的机会，对市场的变化反应太慢，管理者专注于消减成本而不是创新。结果，施恩公司的市场份额迅速地被更富有远见的自行车制造商夺走，这些制造商销售的品牌有莱克、坎戴尔、英特和钻石。

或许，施恩公司最大的错误是没有认识到自行车是一种全球产品，公司迟迟未能开发海外市场和利用国外的生产条件。一直到 20 世纪 70 年代末，施恩公司才开始加入国外竞争，把大量的自行车转移到日本生产厂家。但那时，台湾地区不断扩张的自行车工业已经在价格上击败了日本

生产厂家。作为对付竞争的一种策略，施恩公司开始少量进口台湾地区制造的英特尔自行车，然后贴上施恩商标在美国市场上出售。

1981年，当施恩公司设在芝加哥的主要工厂的工人举行罢工时，公司采取了也许是最愚蠢的行动。管理者不是与工人谈判解决问题，而是关闭工厂，将工程师和设备迁往台湾地区的英特尔自行车工厂。作为与英特尔公司合作关系的一部分，施恩公司将所有的一切，包括技术、工程、生产能力都交给了英特尔公司，这正是英特尔公司要成为统治全球的自行车制造商所求之不得的。

作为交换条件，施恩公司可以在美国市场上以施恩商标经销英特尔公司制造的自行车。正如一家美国公司所言：施恩将特权奉送给英特尔公司。

到1984年，英特尔公司每年交付给施恩公司70万辆自行车，以施恩商标销售，占施恩公司销售额的70%。几年后，英特尔公司利用从施恩公司获得的知识，在美国市场上建立了自己的商标。到1992年，英特尔公司和中国内地的自行车公司，已经在世界市场上占据了统治地位。英特尔公司销售的每10辆自行车中，有7辆是以自己的商标出售的，而施恩公司怎么样了？当它的市场份额在1992年10月跌落到5%时，公司开始申请破产

你认为施恩公司在计划方面犯了哪些错误，导致了公司最终破产？

42.当韦尔奇于80年代初接手通用电气时，美国正面临着日本、韩国等企业的强大竞争，不少行业在进口产品的冲击下不断衰落，例如钢材、纺织、造船、家电、汽车等，韦尔奇上任伊始，对公司的状况极为不满，

认为公司染上了不少美国大公司都有的恐龙症，机构臃肿、部门林立、等级森严、层次繁多、程序复杂、官僚主义严重、反应迟钝等，在日本、德国等竞争对手面前束手无策、节节败退。为了改变这种状况，韦尔奇明确提出要以经营小企业的方式来经营通用电气，彻底消除官僚主义，并采取了一系列的具体措施。

韦尔奇一上任就大刀阔斧裁减重叠机构。当时，全公司共有 40 多万职工，其中有经理头衔的就达 2.5 万人，高层经理 500 多人，仅副总裁就有 130 人。公司的管理层次共有 12 层，工资级别竟多达 29 级。韦尔奇先后砍掉了 350 多个部门，将公司职工裁减为 27 万人。有人称他为中子弹韦尔奇，意即他像中子弹一样把人干掉，同时使建筑物保持完好无损。不过，这个比喻并不十分恰当，因为韦尔奇连建筑物本身也要加以摧毁和改造。他在裁减冗员的同时，大力压缩管理层次，强制性要求在全公司任何地方从一线职工到他本人之间不得超过 5 个层次。这样，原来高耸的金字塔状结构一下子变成了低平而坚实的扁平结构。现在，通用电气高层有 13 个事业部，各个事业部都有特定的任务经营领域，如照明、电力设备、工程塑料、发动机等。公司对事业部高度授权，使其具有充分的经营自主权，但通用电气在某些方面又高度集权化。除了金融事业部以外，其余的事业部都没有注册为独立的公司，而全部统一在通用电气的名下，都同属一个法人企业。这与其他很多大公司不一样。另外，通用电气的资金也是统一控制和使用，每个事业部都可以按照年度预算计划使用资金，但所有的销售收入都必须归入到公司的统一账户上，既不能有利润保存，也不参与公司进行利润分成。各事业部发展需

要的投资，均统一由公司计划安排。通用电气的这种资金上的高度集中的体制至少有两大好处：一是可以减少应纳税额；二是可以集中大量资金用于发展那些有较高市场效益但投资规模较大的项目。

有人问韦尔奇，在企业管理中是独裁领导好还是民主领导好？他说最好是二者的结合，即决策前应该广泛征求意见，但决策时必须一个人说了算。

结合案例和相关管理学知识，就以下试题做出选择和回答

从通用电气公司的组织结构看，韦尔奇上任后（）

- A.管理层次增加，管理幅度增加
- B.管理层次增加，管理幅度减少
- C.管理层次减少，管理幅度增加
- D.管理层次减少，管理幅度减少

43.A 公司的目标管理

A 公司决定在整个公司内实施目标管理，并根据目标实施和完成情况，每年进行一次绩效评估。事实上，该公司之前在为销售部门制定奖金系统时已经应用了这种办法。公司通过对比实际销售额与目标销售额，支付给销售人员相应的奖金。这样，销售人员的实际薪资就包括基本工资和个人销售奖金两部分。

公司的销售额大幅度上升，但是却苦了生产部门，他们很难按时完成交货计划。销售部抱怨生产部不能按时交货。鉴于此，总经理和公司高级管理层决定在全公司建立目标管理绩效评估系统。公司管理人员比照另

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/396112143213010105>