

2022 年合肥城市学院工程管理专业《管理学》科目期末试卷 B（有答案）

一、选择题

- 1、在不确定情况下，除了有限信息的影响之外，另一个影响决策结果的因素是（ ）。
A. 风险性 B. 环境的复杂性
C. 决策者心理定位 D. 决策的时间压力
- 2、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
- 3、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
- 4、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
- 5、竞争优势是使组织别具一格和有与众不同的特色，这种与众不同的特色来自组织的（ ）。
A. 战略 B. 结构 C. 文化 D. 核心能力
- 6、某电器公司决定采取收购方式进入家用空调产业，以分散经营风险，从战略层次或类型的角度看，该战略属于（ ）。
A. 公司层战略 B. 事业层战略 C. 职能层战略 D. 技术运作层战略

7、依据情景领导理论，当下属有能力但无意愿干领导希望他们干的工作时，以下哪种领导风格最为合适？（ ）

A. 告知 B. 推销 C. 参与 D. 授权

8、（ ）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

9、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

10、关于计划的实际效果，许多管理学家都进行过仔细研究，其基本结论是（ ）。

A. 制定正式计划的组织比不制定正式计划的组织绩效要好

B. 制定正式计划的组织不一定就有好的绩效

C. 制定正式计划会降低组织的灵活性

D. 好的计划可以消除变化

二、名词解释

11、创造力（Creativity）与创新（Innovation）

12、程序化决策

13、战略管理

14、组织文化

15、效率

16、职权（Authority）与授权（Power）

17、跨职能团队

18、愿景规划型领导

三、简答题

19、解释定量方法对管理学的贡献。

20、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。

21、什么是组织绩效？

22、简述团队凝聚力和一致性。

23、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？

24、什么是标杆比较？标杆比较有哪几个步骤？

四、辨析题

25、有一些持批判态度的人宣称公司的人力资源部门夸大了该部门的作用，其存在并不是为了帮助员工，而是为组织规避法律纠纷问题。

26、“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。”

27、合乎道德的管理主要是为了企业获利。

五、案例题

28、一家公司的分部新上任了一位外籍总经理，月底人力资源部门送来工资表时，总经理发现上面有好多扣工资的现象，总经理了解后才知道原来员工每迟到一次都要扣工资，虽然总公司没有这样的明文规定，但分公司的前任经理在任期间一直都是按照这样的规定执行的，并且员工都习以为常，没有公开反对。然而这位外籍经理对此很是不满，认为总公司既然都没有扣钱这样的规定，分公司更没有权力制定这样的规定，况且公司与员工签订的劳动合同并没有关于这些方面的说明，如果随意克扣员工工资是有法律风险的。因此他要求立刻废除一切不合理的规定。对于迟到的员工采取更为人性的方式处理，第一次迟到由其部门主管与之谈话了解情况，第二次迟到则由部门副总与其谈话，第三次直接由人力资源部门发出警告，第四次迟到则直接找总经理谈话，第五次迟到的话，解约吧。

- (1) 分析员工迟到的原因可能有哪些，说说自己的观点，是否同意该外籍经理的做法。
- (2) 该经理提出这种决策的管理依据是什么。
- (3) 该外籍经理与前任总经理的这种管理差别是缘于文化差异的还是管理水平的差异。

六、论述题

29、企业招聘中有一句行话——“公司招聘的是技能，解雇的是不合”。请谈谈对这句话的认识，以及企业如何避免这种情况的发生？

参考答案

一、选择题

1、【答案】C

【解析】管理者都会面对不确定情况下的决策：①在不确定情况下，决策方案的选择受到决策者能够获得的有限信息的影响；②在不确定情况下，影响决策结果的另一个因素是决策者的心理定位。

2、【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。

3、【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。

4、【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。

5、【答案】D

【解析】竞争优势是使组织别具一格、与众不同的特色，这种与众不同的特色来自组织的核心能力。核心能力可以是一种组织能力，即组织能做到其竞争对手做不到的事情或者能比竞争对手做得更好。

6、【答案】A

务所要做的工作，它建立在组织的使命、目标和组织业务单元将发挥的作用的基础之上。题中，“电器公司决定进入家用空调产业”属于公司层战略。

、【答案】C

【解析】根据情境领导理论，参与（低任务高关系）领导风格表现为：领导者与下属共同决策，领导者的主要角色是提供便利条件与沟通渠道。它适用于“下属有能力却不愿意干领导者希望他们做的工作”的情形；告知领导风格适用于“下属对于承担某种工作任务既无能力又不情愿”的情形；推销领导风格适用于“下属缺乏能力，但却愿意从事必要的工作任务”的情形；授权领导风格适用于“下属既有能力又愿意干领导者希望他们做的工作”的情形。

8、【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。

9、【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。

10、【答案】B

【解析】在计划与绩效的关系方面，迄今为止进行了大量的研究。虽然对组织绩效的研究表明，制定计划的组织对绩效的影响通常是积极的，但是不能说，有正式计划的组织总是比那些没有正式计划的组织绩效更好。从这些研究中，得到的基本结论有：①一般来说，正式的计划工作通常带来较高的绩效、较高的资产回报率，以及其他积极的财务结果。②计划工作的质量以及实现计划的适当措施，通常要比计划工作本身对绩效的贡献更大。③某些对正式计划工作的研究表明，正式计划并不必然地导致高绩效，外部环境的影响通常是更关键的。政府、法规、强有力的工会，通常限制了管理者的选择并削

④计划与绩效的关系还受到计划的时间结构的影响，一般组织要改进它的绩效，至少需要四年期的系统性的正式计划工作。

二、名词解释

11、答：创造力（creativity）是指以某种独特的方式综合各种思想或者在两种思想之间建立独特联系的能力。一个有创造力的组织能够开发独特的工作方式或者新颖的问题解决方案。创新（innovation）指的是创意过程产生的成果需要转化为有用的产品或工作方法。创新型组织的特征在于拥有产生创意，并将其转化为新的有用的产品、过程或程序的能力。当管理者谈及实施组织变革以使组织更具创造力时，通常意味着他们想要激发和促进创新。

12、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：战略管理是管理者为制定本组织的战略而做的工作。这项重要任务涉及所有的基础管理职能——计划、组织、领导和控制。战略管理在组织如何取越的绩效表现上发挥了重要作用。研究发现，战略计划和绩效之间大体上存在一种正相关关系。即运用战略管理的组织取得了更高的绩效水平。企业可以通过运用战略管理过程来考察相关的因素并决定所采取的措施，从而应对环境的不确定性。组织具有复杂性和多元性。组织的各个部分都应该齐心协力以达成组织目标，而战略管理有助于实现这一局面。

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。

(4) 塑造组织文化的主要途径有：①选择价值标准；②强化员工认同；③提炼定格；④巩固落实；⑤丰富发展。

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/456210211154010130>