

2024 年黑龙江省成考（专升本）管理学预测试题

一、单选题

1、在公司层战略中，多元化战略属于（）

- (A) 发展型战略
- (B) 稳定发展型战略
- (C) 防御型战略
- (D) 收缩型战略

2、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

3、儒家思想强调管理的核心是\_\_\_\_\_

- A.财富 B.人 C.物质 D.法制

4、某电脑生产厂商针对女性顾客开发了一款色彩鲜艳、体积小的笔记本电脑。这种战略在理论上被称为（）

- (A) 差异化战略
- (B) 市场细分化战略
- (C) 市场渗透战略
- (D) 集中化战略

5、把“保护和增进社会福利”作为企业目标内容的企业价值观发展阶段是（）

- (A) 工业化初期
- (B) 工业化中期

(C) 工业化后期

(D) 后工业化时期

6、“个人主义或集体主义”属于全球化管理环境因素中的（）

(A) 政治与法律环境

(B) 经济和技术环境

(C) 文化环境

(D) 任务环境

7、下列理论中,不属于领导情景理论的是\_\_\_\_\_

A. 费德勒权变理论 B. 路径—目标理论

C. 领导生命周期理论 D. 管理方格理论

8、法约尔提出的管理的五项职能或要素是\_\_\_\_\_

A. 计划、组织、指挥、协调、控制 B. 计划、组织、决策、领导、控制

C. 计划、组织、决策、协调、控制 D. 计划、组织、人员配备、指导、控制

9、要求每位下属应该有一个并且仅有一个上级的组织设计原则是（）

(A) 统一指挥原则

(B) 专业化分工原则

(C) 控制幅度原则

(D) 权责对等原则

10、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

11、信息化程度主要影响组织决策的（）

(A) 效率

(B) 效果

(C) 数量

(D) 质量

12、中心化程度低，成员之间地位平等，采用委员会制形式的沟通，是\_\_\_\_\_沟通网络。

A.链式 B.全通道式 C.轮式 D.环式

13、将计划分为生产计划、营销计划等业务计划的分类标准是\_\_\_\_\_

A. 综合性程度 B.时间长短

C. 程序化程度 D.职能空向

14、某产品的年产量是 5 万件，所耗固定成本为 15 万元，生产单位产品的变动成本为 2 元，若要求利润为总承包的 20%，则该产品的销售单价应该为\_\_\_\_\_

A.6 元 B.6.3 元 C.7.3 元 D.7 元

15、\_\_\_\_\_认为“人性本善”。

A.X 理论 B.超 Y 理论

C.Y 理论 D.Z 理论

16、根据发展需要，企业培训全体成员进行电脑软件技能方法学习，该培训属于\_\_\_\_\_

A.在职培训 B.专题培训 C.自主学习 D.离职培训

17、在领导生命周期理论中，领导者同时提供指导行为与支持行为的领导方式是（）

(A) 指导型领导

(B) 推销型领导

(C) 参与型领导

(D) 授权型领导

18、采取工作岗位轮换的方式来培训管理人员，其最大的优点是有助于（）

(A) 提高受训者的业务专精能力

- (B) 减轻上级领导的工作压力
- (C) 增强受训者的综合管理能力
- (D) 考察受训者的高层管理能力

19、在抗击新冠疫情期间,中国和美国的表现迥异,其部分原因是\_\_\_\_\_

- A. 美国崇尚个人主义和长期导向 B.美国崇尚个人主义和短期导向
- C. 美国崇尚集体主义和长期导向 D.美国崇尚集体主义和短期导向

20、\_\_\_\_\_的角色是十种角色中最显著的一种角色,也是管理者权力最明显的表现。

- A.领导者 B.企业家 C.谈判者 D.挂名首脑

21、全球化经营的进入方式中难度和风险都较大的是\_\_\_\_\_

- A. 间接出口 B.直接出口
- C. 管理合同 D.独资进入

22、组织文化的层次结构中,最直观、最易感知的部分是\_\_\_\_\_

- A. 精神层 B.制度层
- C. 物质层 D.文化层

23、六西格玛管理的宗旨是\_\_\_\_\_

- A.让顾客满意和本组织所有者、员工、供方、合作伙伴或社会等相关者受益
- B.预防质量事故发生并事先加以预防
- C.消除无增值活动,缩短生产周期,提高客户的满意度
- D.落实每一个业务流程的责任部门

24、中国经济 2035 计划属于\_\_\_\_\_计划。

- A.长期 B.战术 C.中期 D.作业

25、属于外部招聘优势的是\_\_\_\_\_

- A. 有利于平息并缓和内部竞争者之间的紧张关系

- B. 有利于对被聘者深入了解
- C. 有利于被聘者迅速展开工作
- D. 有利于调动员工的工作积极性

26、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

27、电视广告采用的沟通方式一般是\_\_\_\_\_

- A. 单向沟通 B.双向沟通
- C. 非语言沟通 D.非正式沟通

28、在日常课堂教育中，经常有学生不认真听课，老师以手势警告，用的是哪种沟通方式\_\_\_\_\_

- A.言语沟通 B.书面沟通
- C.非言语沟通 D.非正式沟通

29、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

30、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

## 二、多选题

31、菲德勒将领导权变理论具体化的几个方面是（）

- (A) 职位权利

- (B) 任务结构
- (C) 上下级关系
- (D) 领导方式
- (E) 组织目标

32、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

33、人员变革中组织成员需要做出改变的是\_\_\_\_\_

- A. 工作态度 B. 认知
- C. 期望 D. 权力的分配

34、事业部型结构的主要优点是（）

- (A) 有利于培养管理者的综合能力
- (B) 最大限度发挥参谋部门的作用
- (C) 避免活动和资源的重复配置
- (D) 命令高度统一
- (E) 强调结果

35、有关人性的假设主要有（）

- (A) “经济人”假设
- (B) “社会人”假设
- (C) “自私人”假设

(D) “复杂人”假设

(E) “自我实现人”假设

36、韦伯认为，传统式权威的基础是（）

(A) 先例

(B) 惯例

(C) 英雄主义

(D) 法律

(E) 发布命令的权利

37、人们对待风险的态度类型有\_\_\_\_\_

A. 风险厌恶型 B. 风险转移型

C. 风险爱好型 D. 风险中立型

38、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

39、迈克尔·波特在《竞争战略》一书中提出，企业应根据各自具体情况采取的不同竞争战略包括（）

(A) 市场渗透战略

(B) 市场开发战略

(C) 成本领先战略

(D) 差异化战略

(E) 集中化战略

40、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

### 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、冲突对组织的影响，一方面是对组织有消极影响的破坏性冲突，另一方面是对组织有积极影响的\_\_\_\_\_。
- 43、人员录用的流程包括录用准备、录用甄选、录用实施和\_\_\_\_\_。
- 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、西蒙认为管理就是\_\_\_\_\_。
- 46、组织文化指的是一个组织在长期实践活动中形成的具有本组织特征的文化现象，是组织中全体成员共同接受和遵循的价值观念和\_\_\_\_\_。
- 47、狭义的决策是一种行为，广义的决策是个\_\_\_\_\_。
- 48、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。
- 49、决策树是具有代表性和现实操作性的常见方法之一。决策树的构成要素是决策点、方案枝、状态节点、\_\_\_\_\_。
- 50、组织活动及其参与要素属于管理的\_\_\_\_\_。

### 四、判断题



- 51、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。
- 52、“人之初，性本善”适用于麦克利兰的 X 理论。
- 53、机械式组织适用于外部环境不稳定的情况。
- 54、程序化决策一般处理例外问题。
- 55、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。
- 56、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。
- 57、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。
- 58、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。
- 59、维持是创新基础的发展，创新是维持的逻辑延续。
- 60、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”。

## 五、简答题

- 61、简述互联网时代科层理论面临的挑战
- 62、简述前馈控制的特征及优缺点。
- 63、什么是战略性计划？其主要内容有哪些？
- 64、简述法约尔的五种管理职能。
- 65、简述有机式组织结构的特点。

## 六、论述题

- 66、联系实际论述赫茨伯格的双因素理论。

## 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/866015221115010105>