

# 管理学考试题库(答案)

## 一、选择题

1. 需要层次理论的代表人物是(A)

A. 马斯洛 B. 赫兹伯格 C. 亚当斯 D. 斯金纳

2. 佛光广告公司是一家大型广告公司，业务包括广告筹划、制作和发行。考虑到一个电视广告设计至少要经过创意、文案、导演、美工、音乐合成、制作等专业的合作才能完成，以下何种组织构造能最好地支撑佛光公司的业务要求？〔C〕

A. 直线型 B. 职能型 C. 矩阵构造 D. 事业部制

3. 药品销售公司收买制药企业属于〔B〕

A. 前向一体化 B. 后向一体化 C. 横向一体化 D. 合资经营

4. 通过听取有关专家意见进展预测的方法是〔B〕

A. 回归分析<sup>p</sup> 法 B. 德尔菲法 C. 关连树法 D. 先行指导法

5. 管理层次少而管理宽度大的组织构造被称为〔B〕

A. 直线型组织构造 B. 扁平式构造 C. 职能型组织构造 D. 事业部制组织构造

6. 梅奥通过其领导的霍桑试验建立了人际关系学说, 该学说属于 (A)

- A. 行为管理理论 B. 古典管理理论 C. 系统管理理论
- D. 权变管理理论

7. 人员的装备工作, 属于 (B)

- A. 现场控制 B. 前馈控制 C. 反应控制 D. 直接控制

8. 以下选项中, 属于集权制组织特点的是 (A)

- A. 中下层可以有日常的决策权限 B. 中下层在统一规划下可独立经营 C. 中下层有一定的财务支配权 D. 以上都是

9. 曹雪芹虽食不果腹, 仍然坚持《红楼梦》的创作是出于其 (D)

- A. 平安的需求 B. 社交的需求 C. 自尊与受人尊敬的需求
- D. 自我实现的需求

10. 按照管理方格理论的观点, 对工作和人都高度关心的领导行为类型是 (D)

- A. 乡村俱乐部式管理 B. 任务式管理 C. 中间型管理 D. 团队式管理

11. 关于冲突观念的现代观点认为 (D)

- A. 冲突有害无益 B. 冲突应当防止 C. 冲突有利无害 D. 冲突保持在适度程度是有益的

12. 不同层次领导者所需才能构造是有差异的。对于高层领导者而言，最重要的才能是(C)

A. 技术才能 B. 交际才能 C. 行政管理才能 D. 沟通才能

13. 按照管理方格理论的观点，对工作和人都高度关心的领导行为类型是(D)

A. 乡村俱乐部式管理 B. 任务式管理 C. 中间型管理 D. 团队式管理

14. 菲德勒的权变领导理论认为，在团体情况极有利和极不利的情况下，效果较好的领导类型是(B)

A. 人际关系导向型 B. 任务导向型 C. 目的达成型 D. 任务构造型

15. 需要层次理论的代表人物是(A)

A. 马斯洛 B. 赫兹伯格 C. 亚当斯 D. 斯金纳

16. 佛光广告公司是一家大型广告公司，业务包括广告筹划、制作和发行。考虑到一个电视广告设计至少要经过创意、文案、导演、美工、音乐合成、制作等专业的合作才能完成，以下何种组织构造能最好地支撑佛光公司的业务要求？(C)

A. 直线型 B. 职能型 C. 矩阵构造 D. 事业部制

17. 药品销售公司收买制药企业属于(B)

A. 前向一体化 B. 后向一体化 C. 横向一体化 D. 合资经营

18. 通过听取有关专家意见进展预测的方法是〔B〕  
A. 回归分析<sup>p</sup> 法 B. 德尔菲法 C. 关连树法 D. 先行  
指导法
19. 管理层次少而管理宽度大的组织构造被称为〔B〕  
A. 直线型组织构造 B. 扁平式构造 C. 职能型组织构造  
D. 事业部制组织构造
20. 梅奥通过其领导的霍桑试验建立了人际关系学说, 该  
学说属于〔A〕  
A. 行为管理理论 B. 古典管理理论 C. 系统管理理论  
D. 权变管理理论

## 二、判断题

1. 群体压力实际上是个体的一种心理感受, 不同的个体在同一群体中所受到的心理压力是不同的。(×)
2. 海尔的 OEC 形式的理论根底是期望理论和综合鼓励理论。(√)
3. 领导决策科学化是决策民主化的重要保证。(×)
4. 领导班子的合理构造, 是一个多序列、多层次、多要素的静态综合体。(×)
5. 现代企业管理学认为, 企业管理的重点在经营, 而经营的核心是方案。(×)

6. 梅奥认为，在共同的工作过程中，人们互相之间必然发生联络，产生共同的感情，自然形成一种行为准则或惯例，要求个人服从。这就构成了“人的组织”（×）

7. 终究采取扁平型或是高层型组织构造，主要取决于组织规模的大小和组织领导者的有效管理幅度等因素。因为在管理幅度不变时，组织规模与管理层次成正比。规模大，层次多，那么呈高层型构造；反之亦然。（√）

8. 组织是管理的一项重要职能，它由三个根本要素构成，即目的、构造和关系。（×）

9. 企业战略管理过程一般由战略制定、战略施行和战略评价及控制等环节组成。（√）

10. 一个组织选聘管理人员是采用内渠道还是外渠道，要视详细情况而定。一般而言，高层主管一般采用外渠道。（√）

11. 群体压力实际上是个体的一种心理感受，不同的个体在同一群体中所受到的心理压力是不同的。（×）

12. 群体凝聚力与群体消费率的关系取决于群体的规模。（×）

13. 海尔的 OEC 形式的理论根底是期望理论和综合鼓励理论。（√）

14. 领导决策科学化是决策民主化的重要保证。（×）

15. 领导班子的合理构造，是一个多序列、多层次、多要素的静态综合体。（×）

16. 圆式沟通是一种典型的非正式沟通网络形式。（×）

17. 现代企业管理学认为，企业管理的重点在经营，而经营的核心是方案。（×）

18. 梅奥认为，在共同的工作过程中，人们互相之间必然发生联络，产生共同的感情，自然形成一种行为准则或惯例，要求个人服从。这就构成了“人的组织”。（）

19. 终究采取扁平型或是高层型组织构造，主要取决于组织规模的大小和组织领导者的有效管理幅度等因素。因为在管理幅度不变时，组织规模与管理层次成正比。规模大，层次多，那么呈高层型构造；反之亦然。（√）

20. 组织是管理的一项重要职能，它由三个根本要素构成，即目的、构造和关系。（×）

### 三、名词解释

#### 1. 标杆瞄准

选定一个最优秀的竞争企业或者那些在行业中领先，具有一流绩效的企业作为追赶标杆和比拟基准，将本企业的产品，效劳和管理措施等方面的实际状况与这些标杆进展量化评定与比拟，分析<sup>^</sup>p 这些标杆企业取胜得优秀绩效的原因，有针对性

地改良革新,以增加本企业的竞争优势,赶超竞争对手的管理技术。

## 2. 正强化

对于符合组织目的的行为及时给予肯定,表扬和奖励,以使员工在类似条件下重复和加强这些行为的鼓励方式。

## 3. 反应控制

主管人员分析<sup>p</sup> 以前的工作的执行结果,将它与控制标准相比拟,发现偏向所在及其原因,拟定纠正措施防止在下上次的工作中出现的一种控制行为。

## 4. 受权

指上级赋予下级一定的权利和责任,使下属在一定的监视之下,拥有相当的自主权而行动.受权着对被受权者有指挥,监视权利;被受权者对受权者负有汇报情况和完成任务职责。

## 5. 直线职权

指组织中上级指挥下级工作的权利以及建立在这种权利上的职责的综合体,表现为上下级之间的命令权利关系。

## 6. 鼓励

所谓鼓励是指人类活动的一种内心状态,它具有加强和激发动机,推动并引导行为朝向预定目的的作用。

## 四、简答题

### 1. 简述人际关系在组织管理中的作用

组织中的人际关系,对组织管理活动有很大的影响作用,主要表如今以下几个方面:

(1) 人际关系影响工作绩效和员工的满意度.良好的人际关系是群体凝聚力的根底;

(2) 人际关系影响员工的身心安康.良好的人际关系是保证员工身心安康的重要条件;

(3) 人际关系影响员工的自我开展和自我完善.

## 2. 简述正式领导者与非正式领导者的关系

正式领导者是通过组织所赋予的职权来引导和影响所属员工实现组织目的的领导者;非正式领导者不是靠组织所赋予的职权,而是靠其自身的特长而产生的实际影响力进展领导活动的领导者;

详细来讲,二者的关系表如今以下几个方面:

(1) 正式领导者一般是工作领袖,非正式领导者往往是情绪领袖;

(2) 正式领导者和非正式领导者可以集于一身,也可以别离;

(3) 一个真正有作为的领导者,必须同时将工作领袖与情绪领袖两种角色集于一身。

总之,二者既有联络也有区别。

## 3. 简述领导决策的程序



领导决策程序是根据形式,模型的特征编制出的施行决策的步骤顺序,它是科学决策的一个重要组成部分。

领导决策的程序主要包括以下八个阶段:

(1)发现问题; (2)确定目的; (3)核定价值准那么; (4)拟定方案; (5)方案评估; (6)方案选择; (7)实验实证; (8)组织施行.

#### 4. 组织变革的压力有哪些

组织变革的压力主要表如今: (1)技术进步对组织的压力; (2)知识爆炸对组织的压力; (3)产品迅速老化对组织的压力; (4)价值观的改变对组织的压力; (5)新法令,新政策对组织的压力; (6)劳动力素质的改变对组织的压力; (7)工作生活质量的进步对组织的压力; (8)新的管理原理与方法的出现对组织的压力.

#### 5. 简述霍桑实验获得的主要研究成果

答: 霍桑实验的结论是: 群体的社会准那么或标准是决定工人个人行为的关键要素. 行为和情绪是亲密相关的; 群体对个人的行为有宏大影响; 群体工作标准规定了单个工人的产量; 在决定产量方面, 金钱因素比群体标准, 群体情绪和平安感的作用要小. 这些结论导致在组织如何发挥功能和获取目的方面对人的因素的新的重视.

#### 6. 简要说明组织构造中扁平构造的优缺点

优点：

(1) 有利于缩短上下级间隔，亲密上下级关系，有利于选择和培训下属人员；

(2) 信息纵向流通快，管理费用低；

(3) 由于管理密度大，被管理者有较大的自由性和创造性。

缺点：

(1) 由于不能严密地监视下级，上下级协调较差；

(2) 管理宽度的加大，增加了同级间互相沟通的困难，为了实现组织目的，授权是管理者所面

临的不可回避的选择；请简要说明有效授权应遵循的要求。

名词解释

1、管理：组织为了到达个人无法实现的目的，通过各项职能活动，合理分配、协调相关资的过程。

(1) 管理的载体是组织。组织包括企事业单位、国家机关、政治党派、社会团体以及宗教组织等。

(2) 管理的本质是合理分配、协调相关资。所谓“合理”，是从管理者的角度来看的，因为具有局限性和相对的合理性。

(3) 管理的对象是相关资，即包括人力资在内的一切可调用的资，包括原材料、人员、资金、土地、设备、顾客和信息，其中人员是最重要的，所以管理要以人为中心。

(4) 管理的职能活动包括信息、决策、方案、组织、领导、控制和创新。

(5) 管理的目的是为了实实现既定的目的，而该目的是个人力量无法完成的，这也是组织设立的原因。

2、技术技能：管理者掌握和熟悉特定专业领域中的过程、惯例、技术和工具的才能。

3、人际技能：成功地与别人打交道并与别人沟通的才能。

4、概念技能：产生新想法并加以处理，以及将关系抽象化的思维才能。

5、运筹学：是一种分析<sup>p</sup>的、实验的和定量的方法，专门研究在既定物质条件下，为到达一定目的，假如最经济、最有效地使用人、财和物等资。P20

6、决策科学化：决策要以充足的事实为根据，按照事物的内在联络对大量的资料和数据进展分析<sup>p</sup>和计算，遵循科学的程序，进展严密的逻辑推理，从而做出正确的决策。

P21

7、全面质量管理：由顾客需求和期望驱动企业持续不断改善的管理理念。P22

8、学习型组织：具有持续不断学习、适应和变革才能的组织。P22

9、精益消费：企业把客户、销售代理商、供给商、协作单位纳入消费体系，同他们建立起利益共享的合作伙伴关系，进而组成一个企业的供给链。P23

10、精益思想：根据客户需求定义企业消费价值，按照价值流组织全部消费活动，是要保存下来的、创造价值的各个活动流动起来，让用户的需要拉动产品消费，暴露出价值流中所隐藏的 muda，不断完善，到达尽善尽美。P23

11、核心资：有价值的、稀缺的、不完全模拟和不完全替代的资，它是企业持续竞争优势的泉。P24

12、核心才能：组织内的集体知识和集体学习，尤其是协调不同消费技术和整合多种多样技术流的才能。P24

13、决策：管理者识别并解决问题的过程，或者管理者利用时机的过程。P84

〔1〕决策的主体是管理者，因为决策是管理的一项职能。管理者既可以做个体决策，也可以做群体决策。

〔2〕决策的本质是一个过程，这一过程有多个步骤组成。

(3) 决策的目的是解决问题或利用时机。

14、名词意义的方案：用文字和指标等形式所表述的，在将来一定时期内组织以及组织内不同部门和不同成员，关于行动方向、内容和方式安排的管理文件。P111

15、动词意义的方案：为了实现决策所确定的目的，预先进展的行动安排。P111

16、战略性方案：应用于整体组织的，为组织将来较长时期（通常为5年以上）设立总体目的和寻求组织在环境中的地位的方案。P116

17、战术性方案：规定总体目的如何实现的细节的方案，其需要解决的是组织的详细部门和职能在将来各个较短时期内的行动方案。P116

18、市场细分：将一个总体市场划分成假设若干个具有不同特点的顾客群，每个顾客群需要相应的产品和市场组合。P129

19、产品定位：企业为了满足目的市场，确定产品（或效劳）的功能、质量、价格、包装、销售渠道、效劳方式等。

P130

20、战略选择的本质：企业选择恰当的战略，从而扬长避短，趋利避害和满足顾客。P130

21、滚动方案法：根据客观环境的变化，定期对上期方案进展修正，连续不断的定制新方案的一种方法。

22、组织设计：对组织的构造和活动进展创构、变革和再方案。P150

23、组织构造：组织的根本框架，是对完成组织目的的人员、工作、技术和信息所作的制度性安排。P151

24、专业化分工：把企业活动的特点和参与企业活动的员工的特点结合起来，把每个员工都安排在适当的领域中积累知识、开展技能从而不断地进步工作的效率。P153

25、统一指挥原那么：要求每位下属应该有一个并且仅有一个上级，要求在上下级之间形成一条明晰的指挥链。P153

26、管理幅度原那么：一个上级直接领导与指挥下属的人数应该有一定的限度，并且应该是有效的。P153

27、权责对等原那么：组织中的每个部门和部门中的每个人员都有责任按照工作目的的要求保质保量地完成工作任务，同时，组织也必须委之以自主完成任务所必需的权利。P154

28、组织的柔性：组织的各个部门、各个人员都是可以根据组织内外环境的变化而进展灵敏调整和变动的。P154

29、组织的经济：组织的管理层次与幅度、人员构造以及部门工作流程必须设计合理，以到达管理的高效率。P154

30、管理幅度：也称组织幅度，组织中上级主管可以直接有效的指挥和领导下属的数量。P168

31、组织层级：由于组织任务存在递减性，从最高层的直接主管到最低的基层详细工作人员之间就形成了一定的层次，这种层次便成为组织层级。P168

32、职权：组织内部授予的指导下属活动及其行动的决定权，这些决定一旦下达，下属必须服从。P171

33、直线职权：管理者直接指导下属工作的权利。P171

34、参谋职权：管理者拥有某种特定的建议权获审核权，评价直线职能的活动情况，进而提出建议或提供效劳。P171

35、职能职权：是一种权益职权，是由直线管理者向自己辖属以外的个人或职能部门授权，允许他们按照一定的制度在一定的职能范围内行使的某种职权。P171

36、集权：决策指挥权在组织层级系统中较高层次上的集中。P172

37、分权：决策指挥权在组织层级系统中较低管理层次上的分散。P172

38、授权：组织为了共享内部权利，鼓励员工努力工作而把某些权利或职权授予下级。P173

39、外部招聘：根据组织制定的标准和程序从组织外部选拔符合空缺职位要求的员工。P181

40、内部提升：组织内部成员的才能和素质得到充分确认之后，被委以比原来责任更大、只为更高的职务，以填补组织中由于开展或其他原因因此空缺了的管理职务。P182

41、培训：组织通过对员工有方案、有针对性的教育和训练，使其可以改良目前知识和才能的一项连续而有效的工作。P186

42、绩效评估：组织定期对个人或群体小组的工作行为及业绩进展考察、评估和测度的一种正式制度。P190

43、组织变革：组织根据内外环境的变化，明确组织活动的内容或重点，并据此对组织中的岗位、机构以及构造进展调整，以适应组织将来开展的要求。P195

44、压力：在动态的环境条件下，个人面对种种机遇、规定以及追求的不确定性所造成的一种心理负担。P201

45、冲突：组织内部成员之间、不同部门之间、个人与组织之间由于在工作方式、利益、性格、文化价值观等方面的不一致导致彼此相抵触、争执甚至攻击等行为。P203

46、组织文化：被组织成员广泛认同、普遍承受的价值观念、思维方式、行为准则等群体意识的总称。P206

47、组织价值观：组织内部管理层和全体员工对该组织的消费、经营、效劳等活动以及指导这些活动的一般看法或根本观点。P208



48、组织精神：组织经过共同努力奋斗和长期培养所逐步形成的，认识和对待事物的共同心理趋势、价值取向和主导意识。P208

49、伦理标准：从道德意义上考虑的、由社会向人们提出并应当遵守的行为准则那么，它通过社会公众言论标准人们的行为。P208

50、领导：指挥、带着、引导和鼓励部下为实现目的而努力的过程。P222

51、法定性权利：个人由于被任命担任某一职位，因此获得了相应的法定权利和权威地位。P223

52、奖赏性权利：个人控制着对方所重视的资源而对其施加影响的才能。P223

53、惩罚性权利：通过强迫性的处分或剥夺而影响别人的才能。P224

54、感召性权利：由于领导者拥有吸引别人的个性、品德、作风而引起人们的认同、赞赏、钦佩、羡慕而自愿追随和服从他。P224

55、专长性权利：是知识的权利，指的是因为人在某一领域所特有的专长而影响别人。P224

56、动机：为满足某种需要而产生并维持行动，以到达目的的内部驱动力。P237

57、鼓励：通过影响人们内在需要或动机，从而加强引导和维持行为的活动或过程。

58、保健因素：是那些与人们的不满情绪有关的因素，如公司的政策、管理和监视、人际关系、工作条件等。保健因素处理不好，会引发对工作不满情绪的产生；处理得好，可以预防或消除这种不满。这类因素并不能对员工起鼓励的作用，只能起到保持人的积极性，维持工作现状的作用，所以保健因素又可称为“维持因素”。P242

59、鼓励因素：是指那些与人们的满意情绪有关的因素。与鼓励因素有关的工作处理得好，可以使人们产生满足情绪；假如处理不当，其不利效果顶多只是没有满意情绪，而不会导致不满。鼓励因素主要包括工作表现时机和工作带来的愉快，工作上的成就感，由于良好的工作成绩而得到的奖励，对将来开展的期望，职务上的责任感。P242

60、成就的需要：渴望完成困难的事情、获得某种高的成功标准、掌握复杂的工作以及超过别人。P243

61、依附的需要：渴望结成严密的个人关系、回避冲突以及建立亲切的友谊。P243

62、权利的需要：渴望影响或控制别人、为别人负责以及拥有高于别人职权的权威。P243

63、正强化：奖励那些符合组织目的的行为，以便使这些行为得到进一步加强，从而有利于组织目的的实现。P248

64、负强化：惩罚那些不符合组织目的的行为，以使这些行为削弱甚至消失，从而保证组织目的的实现不受干扰。P249

65、工作鼓励：创造满足员工各种需要的条件，激发员工的工作热情，使消费有利于实现组织目的的特定行为过程。

P249

66、沟通：借助一定手段把可理解的信息、思想和情感在两个或两个以上的个人或群体中传递或交换的过程。P254

67、会谈：双方或多方为实现某种目的就有关条件达成协议的过程。P267

68、控制：按照方案标准衡量方案完成情况和纠正方案执行中的偏向，以确保组织目的的实现，或适当修改方案，使方案更加合适于实际情况。

69、前馈控制：在企业消费经营活动开场之前进展的控制P281。

70、同期控制：也称现场控制或过程控制，是企业经营过程开场以后，对活动中的人和事进展指导和监视。

71、反应控制：也称成果控制或事后控制，是指在一个时期的消费经营活动已经完毕以后，对本期的资源利用状况及其结果进展总结。P281

72、创新：首先是一种思想以及在这种思想指导下的理论，是一种原那么以及在这种原那么指导下的详细活动，是管理的一种根本职能。

73、非正式组织：是组织成员在非正式的交往活动中形成的互相关系，概括的说，非正式组织是指组织中人与人之间的社会关系网络，这些组织可能存在于正式组织中，也可能独立存在和运行。

74、企业再造：重新设计和整合工作程序，建立可以充分表达个人价值的团体使得组织，并不断扩大这种组织，知道整个组织都按照这种新的原那么构建起来，最终形成新型组织的创新过程。目的是试图创造一个使人们可以平等参与的工作环境，在这种环境中，人们不必消耗精力去竞争职位和势力，而只需一个人的专业知识、文化背景、独特思维方式去参与、创造。

75、网络方案方法：根据分析^p 技术的根本原理转化而来的，有时也称为方案评审技术。网络方案方法的运用对于减少人力、物力、财力资的占用与消耗起到了积极的推动作用，该方法的根本原理是将一项工作分成假设干工作，然后按照作业的顺序进展排序，应用网络图对整个工作进展总体规划和调配，以使用最少的人力、物力和财力资以及最高的速度完成整个工作。

76、目的管理：是彼得·德鲁克 1954 年在著名的《管理理论》中最先提出，组织最高层管理者确定了组织目的后，必须对其进展有效分析，<sup>p</sup>，转变成各个部门以及各个人的分目的，管理者根据分目的的完成情况对下级进展考核、评价和奖惩。

77、流程再造：打破原有的分工思想、等级制度、规模经营，标准化消费和官僚体制的思维定势，开展创造性思维，形成新的根本信念，从重新设计业务流程开场，对企业进展彻底的改造，使企业获得显著的进步。

78、虚拟经营：企业以顾客需求为导向，舍弃企业非核心业务领域，专注核心产品、核心业务，以开发、培育、完善和量化使企业可持续开展的核心才能为目的，对企业价值链上的非核心才能环节与优势企业或竞争对手采取联营、联盟或外包等形式，以适应快速变化的市场机制的经营手段。

## 管理学名词解释与简答题

### 一、名词解释。

管理是指组织为了到达个人无法实现的目的，通过各项职能活动，合理分配、协调相关资的过程。

管理对象是相关资，即包括人力资在内的一切可以调用的资。可以调用的资通常包括原材料、人员、资金、土地、设备、顾客和信息等。

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/928067052010006036>