

实用管理基础模拟试题(2)

一、单项选择题（下列选项中只有一个答案是最准确的，请将其序号填入括号中。每小题 2 分，共 20 分）

1. 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
2. 泰罗科学管理理论的中心问题是（ ）。
 - A. 科学技术
 - B. 加强人的管理
 - C. 提高劳动生产率
 - D. 增强责任感
3. 计划工作的前提是（ ）。
 - A. 决策
 - B. 预测
 - C. 管理
 - D. 领导
4. 选择方案就是根据评价结果，从各种可行方案中选出（ ）的方案。
 - A. 简单易行
 - B. 利润最大
 - C. 风险最小
 - D. 最满意
5. 在管理学中，组织的静态含义就是（ ）。
 - A. 人事关系
 - B. 组织目标
 - C. 组织结构
 - D. 责权利关系
6. 以下组织结构形式中，（ ）最适用于组织部门间的横向协作和攻关项目。
 - A. 职能制结构
 - B. 直线职能制结构
 - C. 事业部制结构
 - D. 矩阵制结构
7. 领导者以自身的专业知识、个性特征等影响或改变被领导者的心理和行为的力量是他的（ ）。
 - A. 法定权力
 - B. 奖惩权力
 - C. 组织权力
 - D. 自身影响力
8. 人们在通往目标的道路上所遇到的障碍就是（ ）。
 - A. 挫折
 - B. 紧张
 - C. 防范
 - D. 焦虑
9. 即时控制通常指的是（ ）。

- A. 现场控制
- B. 前馈控制
- C. 反馈控制
- D. 全面控制

10. 某企业试图改变其经营方向，需要企业高层领导做出决策，这种决策属于（ ）。

- A. 战略性决策
- B. 战术性决策
- C. 业务性决策
- D. 程序化决策

二、多项选择题（下列选项中有 2-4 个是准确的，请将这些选项的序号填入括号中，多选或少选均不得分。每小题 2 分，共 20 分）

11. 根据管理二重性的原理，与自然属性相联系的是（ ）。

- A. 生产力
- B. 生产关系
- C. 社会化大生产
- D. 社会制度

12. 梅奥的人际关系学说的基本内容包括（ ）。

- A. 人是“社会人”而不是“经济人”
- B. 企业中存在着非正式组织
- C. 生产效率主要取决于工人的士气
- D. 科学管理方法可以提高效率

13. 规划是指组织为实现它的（ ）等而制定的综合性计划。

- A. 发展
- B. 目标
- C. 策略
- D. 政策

14. 坚持组织结构设计的弹性原则要做到（ ）。

- A. 按任务和目标需要设立岗位
- B. 定期更换管理人员
- C. 实行职工一专多能
- D. 多种用工制度

15. 对管理人员的贡献考评包括（ ）。

- A. 心理素质考评
- B. 业务能力考评
- C. 达标绩效评价
- D. 管理绩效评价

16. 领导者在协调人际关系的时候需要借助一些处事技巧，比如：（ ）。

- A. 转移法
- B. 不为法
- C. 换位法
- D. 糊涂法

17. 期望理论公式中的三个要素是（ ）。

- A. 激励水平的高低
- B. 环境
- C. 期望值
- D. 效价

18. 控制系统是指由（ ）组成的具有自身目标和功能的管理系统。

- A. 控制主体
B. 控制客体
C. 控制信息
D. 控制措施

19. 单位产品的总成本一般由两部分构成：（ ）。

- A. 单位成本
B. 固定成本
C. 平均成本
D. 可变成本

20. 由基层管理人员负责制定，对合理组织业务活动等方面进行的决策，属于（ ）。

- A. 职能性决策
B. 业务性决策
C. 战术性决策
D. 日常管理决策

三、判断正误题（下列各题有对有错，对的打√，错的打×。每小题 2 分，共 20 分）

21. 事先对未来行为所作的安排就是预测，它是人们的一种主观行为。（ ）
22. 古典管理理论把人当成“经济人”，行为科学家提出了“社会人”的观点。（ ）
23. 只有组织的高层管理人员才有资格编制计划。（ ）
24. 目标管理强调的是以成果为目标的管理。（ ）
25. 组织结构设计的弹性原则就是要求部门机构的设置具有一定的弹性，而对人员的职责与职位没有特别的要求。（ ）
26. 贡献考评是决定管理人员报酬大小的主要依据。（ ）
27. 一个组织的领导班子，只要最高领导者具有超凡的能力，其整体功能必然强大。（ ）
28. 成就需要理论认为主管人员的成就需要是可以培养的。（ ）
29. 对于当前管理过程而言，控制有利于组织少走弯路，降低偏差对组织效率产生的负面影响。（ ）
30. 决策者所选择的方案一定是最优化的。（ ）

四、简答题（10 分）

31. 马斯洛需要层次理论的主要内容是什么？

五、案例分析题（30 分）

李科长的烦恼

李平（女），某大学工科专业毕业后，分配到一个中型工业企业，在车间任技术员。李平工作认真负责，一年后经厂领导同意，又考上同专业的硕士研究生，三年后研究生毕业，

应原厂的要求，回来工作。

该厂技术科科长前一年退休，技术科暂由王副科长负责。王副科长及其他技术员虽然资历较长，但均为本科以下学历。此时企业急需开发一批新产品，而李平的硕士毕业论文正是有关方面的课题，而且该厂的领导对其以前的工作也有良好的印象，于是，企业领导决定任命李平为技术科科长。正式任命之前，厂长告诉李平，要与科里的老同志搞好团结。她的工作是全面负责技术科的业务，重点负责新产品的开发工作。

该厂技术科目前有两个副科长，均为男性：王副科长 56 岁，中专毕业，建厂初期就进厂工作，已有 30 余年，对该厂的各项技术工作都十分熟悉，工作经验丰富，与现任各位厂领导关系都很好。由于其学历较低，不适应当前科学技术发展的要求，没有任命为正科长。夏副科长 40 岁，本科学历，10 年前调入该厂，5 年前曾参与当时的一系列新产品开发，获得成功，其中部分产品成为目前该厂的主导产品，但考虑到其掌握的技术知识结构，与当前正在开发的新产品不适应，而且他与王副科长关系不太融洽，也没有被任命。技术科还有其他 7 名技术员，除一位是去年分配来的女大学生外，其余都是男性，年龄均在 35—50 岁之间。

由于这批新产品的开发是相当复杂的工作，成功与否，对企业有重大的影响。所以，该厂成立新产品开发领导小组，由一位副厂长任组长，李平科长任副组长，李平具体负责日常工作。小组成员还包括夏副科长、两名技术人员，销售科和供应科各一名副科长。

李平感到自己虽然有较多的专业知识，但技术科的两位副科长和其他技术员都是自己的前辈，有较多的工作经验。因此，在分配工作任务、确定技术措施、进行产品设计等方面，李平都通过各种会议征求大家的意见，共同商定。一段时间后，李平感到同事们提出的方案不是很好，但好的方案大家并不认真对待，往往有时还没有深入研究，大家就给予否定。王副科长会习惯性地向厂长汇报和研究有关全厂的技术工作建议，这些建议又与李平的建议相左，厂领导却并不明确表示支持谁，仅强调精诚团结。夏副科长对新产品开发已有一套自己的方案，但李平很清楚地知道那是不可行的，从其责任心来讲也是不能同意的，可又不好意思由自己直接来推翻，希望由新产品开发领导小组做出决议，但组长（分管副厂长）又不表态，其他成员更是无所适从。有时王、夏二人对科里的一些工作意见不一致，李平也感到十分为难。科里工作效率低，士气也不高，李平感到这个科长真是难当。

问题：

- （1）管理人员的选聘渠道有哪些？（5 分）
- （2）案例中的技术科长一职通常应该采用哪种选聘渠道？（5 分）

(3) 你认为谁更胜任厂技术科科长的职务？（10 分）

(4) 李平担任厂技术科科长的工作，怎样打开工作局面？（10 分）



实用管理基础试题（2）

参考答案

一、单项选择题（下列选项中只有一个答案是最准确的，请将其序号填入括号中。每小题 2 分，共 20 分）

1. A; 2. C; 3. B; 4. D; 5. C; 6. D; 7. D; 8. A; 9. A; 10. A。

二、多项选择题（下列选项中有 2-4 个是准确的，请将这些选项的序号填入括号中，多选或少选均不得分。每小题 2 分，共 20 分）

11. AC; 12. ABC; 13. BCD; 14. ABCD; 15. CD; 16. ABCD; 17. ACD; 18. ABCD; 19. BD; 20. BD。

三、判断正误题（下列各题有对有错，对的打√，错的打×。每小题 2 分，共 20 分）

21. ×; 22. √; 23. ×; 24. √; 25. ×; 26. √; 27. ×; 28. √; 29. √; 30. ×。

四、简答题（10 分）

31. 马斯洛需要层次理论的主要内容是什么？

需要层次理论是由美国著名心理学家和行为学家亚伯拉罕·马斯洛提出的。该理论认为，人类的需要归为生理、安全、友爱或归属、尊重、自我实现五大类。一般的人都是按照这个层次从低级到高级去追求并使自己的需要得到满足的。已经满足的需要不再具有激励作用。因此，管理者应根据需要层次，确定激励行为。

五、案例分析题（30 分）

李科长的烦恼

问题：

（1）管理人员的选聘渠道有哪些？（5 分）

管理人员主要来自两个渠道：内部提升和外部招聘。

内部提升，是指组织内部成员的能力增强并得到充分地证实后，被委以需要承担更大责任的更高职务。

外部招聘，是根据一定的标准和程序，从组织外部的众多候选人中选拔符合空缺职位工作要求的管理人员。

（2）案例中的技术科长一职通常应该采用哪种选聘渠道？（5 分）

应该采用内部提升渠道。

（3）你认为谁更胜任厂技术科科长的工作？（10 分）

三人各有优势与不足，都具有当科长的条件，关键取决于该企业的人际背景。

(4) 如果李平担任厂技术科科长的工作，怎样打开工作局面？（10 分）

李平缺少人际协调技能，她要补充管理方面的知识。另外，高层管理者也应该给予相应的支持。

（管理案例分析没有标准答案，只要能够自圆其说即可）

