

铜陵电大

试卷代号:2012

座位号

中央广播电视大学 2008—2009 学年度第一学期“开放专科”期末考试

管理概论 试题

2009 年 1 月

题号	一	二	三	四	总分
分数					

得分	评卷人

一、单项选择题(下列每小题的四个选项中只有一个是正确的,请选出并将题号填入括号之中。共 10 题,每小题 2 分,共计 20 分)

1. 黑箱方法和白箱方法是()的应用。

- A. 控制反馈原理
- B. 群策群力原理
- C. 以人为本原理
- D. 权宜应变原理

2. 管理者是管理活动的()。

- A. 主体
- B. 客体
- C. 对象
- D. 介体

3. 在一个由 3 人组成的领导班子中,其成员的效能分别为 0.8、1、1.2。假定 K(中介系数)为 1.5,则 A(领导班子整体效能)为()。

- A. 3
- B. 4
- C. 4.2
- D. 4.5

4. ()是根据各期数据对预测期的重要程度,分别给予不同的权数,然后求出平均数作为预测值的预测法。

- A. 简单平均法
- B. 加权平均法
- C. 平均增长速度法
- D. 德尔非法

铜陵电大

5. 在主管人员的领导下,设置一些职能部门,实行经理统一指挥与职能部门参谋、指导相结合的组织形式是()。
- A. 直线制组织
 - B. 直线职能制
 - C. 事业部制
 - D. 矩阵制
6. 人类模仿鸟类的功能制造飞机是利用了()模式。
- A. 间接控制
 - B. 逻辑控制
 - C. 程序控制
 - D. 开环控制
7. 资历是选拔干部的()。
- A. 唯一条件
 - B. 不可缺少的条件
 - C. 参考条件
 - D. 不必考虑的条件
8. ()是指使科学上的发现和发明,通过应用研究、开发研究,转化为社会生产的全过程。
- A. 技术改造
 - B. 技术引进
 - C. 技术转让
 - D. 技术开发
9. 时间利用律等于()。
- A. 有用功所耗费时数+总工作时数
 - B. 有用功所耗费时数÷总工作时数
 - C. 有用功所耗费时数-总工作时数
 - D. 有用功所耗费时数×总工作时数
10. 三国时期魏国的刘劭所写的人才学著作是()。
- A. 《论语》
 - B. 《人物志》
 - C. 《孟子》
 - D. 《周礼》

铜陵电大

得 分	评卷人

二、判断并改错题(判断所给出的陈述是否正确,正确的在括号中打

√,错误的打×;对于错误的陈述,请在题干下的空白处改错,改

错尽量简明扼要,但要注意不能简单地在原阐述基础上加“不是”、“并非”等进行修改。共 10 小题,每题 3 分,有需改错的题目,判断占 1 分,改错占 2 分。共计 30 分)

例:Y 理论认为人天生好逸恶劳、厌恶工作。(×)

将“Y”改为“X”

1. 管理作为一种社会行为,只是近百年来才发生的。 ()
2. PDCA 计划循环应是螺旋式上升和发展的。 ()
3. 所谓负强化,是指对员工行为的有益成果用物质或精神的鼓励给予肯定,在这种鼓励性刺激下,使其需要得到满足,从而增强该积极性行为的频率。 ()
4. 人力资源是一种可以再生的资源。 ()
5. 投资回收期越短,说明设备投资效果越差。 ()
6. 时间是一种有形资源。 ()
7. 新技术革命促使产品结构发生新的深刻的变化,使得社会产品结构中知识产品占的比重越来越大。 ()
8. ABC 时间管理法是“关键的多数和次要的少数”原理在时间管理中的应用。 ()
9. 管理的行政方法有强制性,而管理的法律方法无强制性。 ()
10. 一个群体的凝聚力大,该群体就是一个团结战斗的群体,工作绩效就大;反之,工作绩效就小。 ()

得 分	评卷人

三、论述题(请从下列三题中选作两题,每题 15 分,共计 30 分)

1. 通过人的需要、动机、行为及其相互关系说明激励的基本过程或基本模式。
2. 试述人才的选拔与使用方面,需要把握哪些标准和原则?
3. 试述 X 理论、Y 理论的主要区别。

铜陵电大

得 分	评卷人

四、案例分析(20分)

运用教材中的管理知识,分析下面的案例,写出300字左右的心得体会。答案不求一致,凡能自圆其说者,均可得分,尤其鼓励具有创新意识的分析和体会。

一个篱笆几个桩

浙江省瑞安市马屿二中高校长当校长一年七个多月来,对学校领导班子建设比较满意。该校领导班子由“校长兼书记、工会主席兼总务主任、教导主任、团专职干部”4个人组成。

高校长谈到:别看该校属于农村初级中学,地处偏僻,条件简陋,规模不大,但校领导班子曾经非常旺盛:最多的时候十来个人,加上级段长、各学科教研组长等,“官”明显多于“兵”。学校领导干部队伍的庞大,宛如不少行政机关的翻版和缩影。但自从高校长接任以来,加大了领导班子改革力度,精简机构,减员增效,根据人才的威望、能力和水平,组合最精干的“一个篱笆三个桩,一个好汉三个帮”的4人领导班子队伍。这样的学校领导结构,在当今各级各类学校可算寥若晨星,但是在高校长的领导下取得了较好的工作效能。

提问:试结合学校领导班子结构优化的相关知识分析该校取得较好工作效能的原因。

铜陵电大

试卷代号:2012

中央广播电视大学 2008—2009 学年度第一学期“开放专科”期末考试

管理概论 试题答案及评分标准

(供参考)

2009 年 1 月

一、单项选择题(共计 20 分)

- | | | | | |
|------|------|------|------|-------|
| 1. A | 2. A | 3. D | 4. B | 5. B |
| 6. B | 7. C | 8. D | 9. B | 10. B |

二、判断并改错题(共计 30 分)

1. ×

把“只是近百年来才发生的”改为“自古有之”。

2. √

3. ×

把“负强化”改为“正强化”

4. √

5. ×

把“越差”改为“越好”;或者把“越短”改为“越长”。

6. ×

把“有形资源”改为“无形资源”

7. √

8. ×

把“多数”和“少数”位置互换

9. ×

改为“管理的行政方法和法律方法都有强制性”。

10. √

铜陵电大

三、论述题(共计 30 分)

参考答案:

1. 心理学家认为,所有人的行为,都是为了达到一定的目的(目标)。这种“目标—导向”行为又总是围绕着满足需求的欲望进行的。当人们产生某种需要时,心理上就出现不安与紧张的情绪,成为一种内在的驱动力,也即动机的产生,随之导致个人采取某种行为。然后,动机在需要不断得到满足的进程中逐渐削弱,人的心理紧张也逐渐解除。由此可见,动机是引起个体行为、维持该行为并将此行为导向某一目标的过程。管理者如果创造条件,尽力满足被管理者的合理需要,那么,他们就会受到极大的激励。

2. 人力资源管理理论认为,人才是人力资源的精华,即学有专长并有一定才干的人;人才在组织中发挥着重要作用,是开创事业的中坚力量。与此相关的是,人才开发也就成为关系到每个组织生存发展的战略问题,是人力资源管理的重要环节。

选拔人才的一个共同标准是德才兼优。这里的“才”是指专业知识、实际工作经验和工作能力;这里的“德”不单纯是指政治表现,而且包括高度的事业心和工作责任感、良好的思想作风和工作作风等。

在人才的使用方面,要知人善任,用人之长,避人之短,择人任事。需要有合理的人才结构。使各类人才配备得当,使人才的水平,高中低结构适宜,使人才的年龄结构,老中青相结合。

3. 美国的麦格雷戈认为,传统的管理理论由于对人的看法不正确,结果导致对人的管理中存在许多不合适的地方。他把这种对人性所做的错误的假设称为 X 理论,而把他所概括出的人性相反的一种假设称为 Y 理论。

X 理论的要点是:①一般人都天性好逸恶劳,只要有可能,就会躲避工作。②一般人生来就以自我为中心,对组织的需要漠不关心。③一般人缺乏进取心,不愿意承担责任,宁愿受别人指挥。④人希望安全,反对变革,不愿冒险。⑤一般人容易轻信,易受外界或他人的影响或煽动。⑥由于一般人有厌恶工作的天性,对大多数人必须用强制、威胁的手段,严密地监督、严格地控制行为,使他们完成组织的任务。

Y 理论的要点是:①人们并不是天生懒惰的,他们对工作的爱与憎,取决于这项工作对他是一种满足还是一种惩罚。②人追求满足愿望的需要与组织需要没有矛盾,只要管理得当,人

铜陵电大

们会把个人目标与组织目标统一起来。③在适当的条件下,一般是能够主动承担责任的。不愿负责、缺乏雄心壮志,不是人天性。④不是少数人,而是大多数人都具有相当高超的想象力、发明和创造力。⑤人们对自己参与的目标能够自我指挥、自我控制。⑥应该用“启发”和“诱导”代替“命令”和“服从”。

X理论和Y理论对以后的管理理论产生了较大影响。然而不能不看到,两者都是从某一侧面来看待人们在工作中的心理和行为,而且不区分条件和环境,也不讲发展和变化,它们的局限性是显然易见的。

四、案例分析(20分)

分析要点:

学校领导班子结构优化的一个重要标志是高效性,即领导班子队伍精干,领导班子职务设置、分工及相互搭配合理,成员各施其职、较好地配合、有较高的效能。具体体现在:学校领导班子成员数量适宜,不人浮于事,不内耗丛生;人员精干,每个成员都有胜任现职工作的专业知识和能力;成员之间职责明确、相互衔接、搭配合理。只有具备高效的领导班子结构,学校才能取得较好的工作效能。

一所学校有几位领导,当然应该从学校的实际出发,不同的学校规模有不同的领导职位数,但前提必须是最大限度节约管理成本,让领导人尽其才,人尽其职,为全体师生服务,为发展学校教育服务。如果学校机构臃肿、因人设事、人浮于事,学校领导班子之间的配合势必受到影响,学校领导班子的整体效能势必降低。因此,精简机构,减员增效,不只是行政机关改革的方向,也是日益官僚化、行政化的学校保持前进活力的需要。

浙江瑞安市马屿二中是农村初级中学、规模不大,前期校领导班子结构臃肿、人浮于事,但“一个篱笆三个桩,一个好汉三个帮”,单靠一个校长是不可能办好学校。因此该校精简机构,减员增效,组成了“校长兼书记、工会主席兼总务主任、教导主任、团专职干部”的四人领导班子。该领导班子精干、各施其职、互相配合、团结得力,使得该校在原有的基础上有所进步,取得较好的工作效能。

马屿二中的案例说明:一个好学校必须要有一个精干高效的领导班子,才能引领学校不断取得较好的工作效能。