

试卷代号:1041

座位号

中央广播电视大学 2009—2010 学年度第一学期“开放本科”期末考试

管理学基础 试题

2010 年 1 月

题号	一	二	三	四	五	总分
分数						

得分	评卷人

一、单项选择(请从下列选项中选出最适合的一个填入括号中。每小题 2 分,共 20 分)

- 对于高层管理者来说,掌握良好的()是最为重要的。
A. 人际技能
B. 概念技能
C. 技术技能
D. 管理技能
- 韦伯认为,企业组织中存在三种纯粹形态的权力。其中,()最符合理性原则、效率最高的权力形式。
A. 理性的权力
B. 超凡的权力
C. 传统的权力
D. 理性——合法的权力
- 传统的目标设定过程是由企业的最高管理者完成的,现代管理学提倡()。
A. 参与制目标设定法
B. 专家目标设定法
C. 员工目标设定法
D. 过程性目标设定法
- 某企业生产某种产品,固定成本为 15 万元,单位可变成本为 1000 元,每台售价 2200 元,则该产品的盈亏平衡点是()。
A. 25 台
B. 100 台
C. 125 台
D. 12.5 台
- 可口可乐公司一直坚持一种饮料的生产,这种发展战略属于()。
A. 一体化发展战略
B. 多元化发展战略
C. 密集型发展战略
D. 稳定型发展战略

6. 某企业拟开发新产品,有三种设计方案可供选择,各种方案在各种市场状态下的损益值如下表所示:(单位:万元)

损益值 方案	市场状态 畅销	一般	滞销
方案一	65	45	40
方案二	80	50	0
方案三	120	40	-40

则用保守法选取的最优方案为()。

- A. 方案二
- B. 方案一
- C. 方案三
- D. 方案一和二均可

7. 某公司为了一项紧急任务,从各部门抽调有关人员成立了临时科研小组,任务完成后小组自动解散。这种组织结构就是()。

- A. 直线制组织结构
- B. 事业部制组织结构
- C. 职能制组织结构
- D. 矩阵制组织结构

8. 老李作为一名高级管理者受雇于某大型企业,其才华和学识得到了公司上下的认可。但是近年来,他越来越不满足,因为有很多想法无法实现。根据马斯洛的需要层次理论,对于目前的老李来说,其激励因素是()。

- A. 自我实现的需要
- B. 社交的需要
- C. 尊重的需要
- D. 安全的需要

9. 根据赫塞一布兰查德提出的情境领导理论,在下属虽然有积极性,但缺乏足够的技能的情况下,应采用的领导风格是()。

- A. 高工作—高关系
- B. 低工作—低关系
- C. 低工作—高关系
- D. 高工作—低关系

10. 人员控制系统的控制对象是()。

- A. 各级管理者
- B. 员工的行为
- C. 人事部门
- D. 主管人员

得 分	评卷人

二、多项选择(下列选项中有 2 个以上是正确的,请选出正确的选项填入括号中,多选或少选均不得分。每小题 2 分,共 10 分)

1. 梅奥的人际关系学说的基本内容包括()。
 - A. 人是“社会人”
 - 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
2. 一个组织的战略体系从上到下可以分为三个层次,正确的排序为()。
 - A. 职能战略
 - B. 业务层战略
 - C. 基层战略
 - D. 公司层战略
3. 一个高效率的领导班子,其组成人员必须搭配合理。这些构成要素包括()。
 - A. 兴趣结构
 - B. 能力结构
 - C. 知识结构
 - D. 年龄结构
4. 根据双因素理论,下列选项属于保健因素的是()。
 - A. 薪酬
 - B. 工作条件
 - C. 人际关系
 - D. 责任感
5. 控制的最高境界是做到“防患于未然”,亦即()。
 - A. 即时控制
 - B. 前馈控制
 - C. 预先控制
 - D. 反馈控制

得 分	评卷人

三、判断正误(下列各题有对有错,对的打√,错的打×。每小题 2 分,共 10 分)

1. 现实中,许多中小型组织大量采用的是非正式计划。()
2. 运用德尔菲法进行决策时,对专家成员的意见采用统计方法予以定量处理,所以说它是定量决策。()
3. 从组织需要的角度进行人员配备,就是将有关知识、有能力的人安排到组织中来,其他条件完全不需要考虑。()
4. 领导效率的高低取决于领导者个体素质的高低。()
5. 一般来说,高层管理人员主要从事例外性的、非程序性和重大的程序性控制活动,而中层和基层管理人员集中从事例行的、程序性的控制活动。()

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 40 分)

1. 谁被称作科学管理之父? 科学管理理论的主要内容有哪些?
2. 什么是竞争战略? 根据迈克尔·波特的竞争理论,有多少种类型的竞争战略?
3. 激励的主要方法有哪些?
4. 管理者解决冲突的方法有哪些?

得 分	评卷人

五、案例分析(20分)

索尼公司的内部招聘制度

有一天晚上,索尼董事长盛田昭夫按照惯例走进职工餐厅与职工一起就餐、聊天。他多年来一直保持着这个习惯,以培养员工的合作意识和与他们的良好关系。这天,盛田昭夫忽然发现一位年轻职工郁郁寡欢,满腹心事,闷头吃饭,谁也不理。于是,盛田昭夫就主动坐在这名员工对面,与他攀谈。几杯酒下肚之后,这个员工终于开口了:“我毕业于东京大学,有一份待遇十分优厚的工作。进入索尼之前,对索尼公司崇拜得发狂。当时,我认为进入索尼,是我一生的最佳选择。但是,现在才发现,我不是在为索尼工作,而是为课长干活。坦率地说,我这位科长是个无能之辈,更可悲的是,我所有的行动与建议都得科长批准。我自己的一些小发明与改进,科长不仅不支持,不解释,还挖苦我赖蛤蟆想吃天鹅肉,有野心。对我来说,这名课长就是索尼。我十分泄气,心灰意冷。这就是索尼?这就是我的索尼?我居然要放弃了那份优厚的工作来到这种地方!”

这番话令盛田昭夫十分震惊,他想,类似的问题在公司内部员工中恐怕不少,管理者应该关心他们的苦恼,了解他们的处境,不能堵塞他们的上进之路,于是产生了改革人事管理制度的想法。之后,索尼公司开始每周出版一次内部小报,刊登公司各部门的“求人广告”,员工可以自由而秘密地前去应聘,他们的上司无权阻止。另外,索尼原则上每隔两年就让员工调换一次工作,特别是对于那些精力旺盛,干劲十足的人才,不是让他们被动地等待工作,而是主动地给他们施展才能的机会。在索尼公司实行内部招聘制度以后,有能力的人才大多能找到自己较中意的岗位,而且人力资源部门可以发现那些“流出”人才的上司所存在的问题。

问题:

1. 您认为案例中年轻员工所反映的情况在现实中存在吗?这种现象对组织有什么样的不利影响?(7分)
2. 一般而言,这样的员工在组织中给人恃才傲物的感觉,如何正确对待这样的员工是领导者要慎重处理的问题,如果是您,将如何处理?(7分)
3. 你认为内部招聘制度能给组织管理带来哪些好处?(6分)

试卷代号:1041

中央广播电视大学 2009—2010 学年度第一学期“开放本科”期末考试

管理学基础 试题答案及评分标准

(供参考)

2010 年 1 月

一、单项选择(下列选项中只有一个是正确的,请选择该字母填入括号中。每小题 2 分,共 20 分)

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

二、多项选择(下列选项中有 2 个以上是正确的,请选择这些字母填入括号中,多选或少选均不得分。每小题 2 分,共 10 分)

- | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|-------|
| 1. ABC | 2. DBA | 3. BCD | 4. ABC | 5. BC |
|--------|--------|--------|--------|-------|

三、判断正误(下列各题有对有错,对的打√,错的打×。每小题 2 分,共 10 分)

- | | | | | |
|------|------|------|------|------|
| 1. √ | 2. × | 3. × | 4. × | 5. √ |
|------|------|------|------|------|

四、简答题(每小题 10 分,共 40 分)

1. 谁被称作科学管理之父? 科学管理理论的主要内容有哪些?

泰罗被称作科学管理之父。

科学管理理论的主要内容包括:

- (1)制订科学的作业方法。
- (2)科学地选择和培训工人。
- (3)实行有差别的计件工资制。
- (4)将计划职能与执行职能分开。
- (5)实行职能工长制。
- (6)在管理上实行例外原则。

2. 什么是竞争战略? 根据迈克尔·波特的竞争理论,有多少种类型的竞争战略?

竞争战略,也就是业务层战略,它主要解决的问题就是在特定的产业领域内,组织如何参与市场竞争,以获取超越竞争对手的竞争优势。

波特教授提出了三种可供选择的一般性竞争战略,即是成本领先战略、差异化战略和集中化战略。

3. 激励的主要方法有哪些?

(1)物质激励。物质激励中最突出的就是金钱的激励。金钱虽不是惟一能激励人的力量,但它的激励因素是不可忽视的。

(2)精神激励。采用的精神激励方法主要有:目标激励法、环境激励法、领导行为激励法、榜样典型激励法和奖励惩罚激励法。

(3)员工参与管理。是指让员工不同程度地参与组织决策及各级管理工作的研究和讨论。

(4)工作丰富化。也就是使工作具有挑战性且富有意义。

4. 管理者解决冲突的方法有哪些?

(1)协商解决。管理者召集冲突的双方协商解决问题。

(2)强制解决。管理者利用自己手中的职权,强行解决双方的冲突。

(3)建立联络小组。这个小组可以促进各群体之间的交往,在各个群体之间架起一座桥梁。

(4)树立远大目标。这个远大目标,只有在相互竞争的群体通力协作下才能达到。这时,群体成员就会心往一处想,原来的冲突就会消失。

(5)解决问题。解决问题是处理冲突策略中最有效的方法。

五、案例分析(20分)

1. 您认为案例中年轻员工所反映的情况在现实中存在吗?这种现象对组织有什么样的不利影响?(7分)

年轻员工反映的情况在很多企业是客观存在的。

这种现象压制了新进员工和年轻员工的工作热情,不利于组织凝聚力的增强,不利于企业的长远发展。

2. 一般而言,这样的员工在组织中给人恃才傲物的感觉,如何正确对待这样的员工是领导者要慎重处理的问题,如果是您,将如何处理?(7分)

建立完善的激励机制;建立通畅的沟通渠道;建立合理的人事管理制度。

3. 你认为内部招聘制度能给组织管理带来哪些好处?(6分)

(1)促进内部人员合理流动,进而实现人尽其才。

(2)暴露管理者管理中存在的问题并促进其改进。

(注:管理学案例分析没有标准答案,只要言之有理,能够自圆其说即可。)