

机密★启用前

广东省 2009 年普通高等学校本科插班生招生考试

管理学

一、单项选择题（在每小题的四个备选答案中选出一个正确的答案，并将其号码填在题干的括号内，每小题 1 分，共 25 分）

1. 下列选项中，属于管理者扮演的决策角色是（ ）。 TM
- A. 企业家
B. 联络者
C. 传播者
D. 领导者
2. 人际关系理论认为，人是（ ）。
- A. 经济
B. 社会人
C. 自我实现人
D. 复杂人
3. 马克斯·韦伯认为，作为理想组织形式基础的权威是（ ）。
- A. 个人崇拜式权威
B. 理性—合法权威
C. 传统式权威
D. 继承式权威
4. 管理是一种艺术，这是强调管理的（ ）。
- A. 复杂性
B. 精确性
C. 有效性
D. 实践性
5. 对于一个完整的决策过程来说，第一步是（ ）。
- A. 确定目标
B. 诊断问题
C. 规划方案
D. 评估选优
6. 政策指导矩阵属于（ ）。
- A. 定性决策方法
B. 定量决策方法
C. 确定型决策方法
D. 不确定型决策方法
7. 使计划数字化的工作被称为（ ）。
- A. 规划
B. 决策
C. 预算
D. 预测
8. 根据计划内容的明确性，可以将计划分为（ ）。
- A. 长期和短期计划
B. 战略性计划和战术性计划
C. 具体性计划和指导性计划
D. 程序性计划和非程序性计划
9. 目标管理的提出者是美国管理学家（ ）。
- A. 维克多·弗鲁姆
B. 迈克尔·哈默
C. 彼得·圣吉
D. 彼得·德鲁克



10. 在组织规模一定时，管理幅度与管理层次（ ）。
A. 没有什么必然联系
B. 直接成正比关系
C. 有明显的间接关系
D. 直接成反比关系
11. “金无足赤，人无完人”体现在人员甄选上的原则是（ ）。
A. 用人所长原则
B. 因材施教原则
C. 因事择人原则
D. 人事动态平衡原则
12. 企业员工技能培训的重点是（ ）。
A. 导入培训
B. 在职培训
C. 离职培训
D. 工作轮换
13. 组织变革的过程不包括（ ）。
A. 解冻
B. 变革
C. 协调
D. 再冻结
14. “只有糟糕的将军，没有糟糕的士兵”。这句话最确切地体现了领导的（ ）。
A. 协调作用
B. 指挥作用
C. 激励作用
D. 规范作用
15. 美国学者布莱克和穆顿提出了（ ）。
A. 领导特性论
B. 领导权变理论
C. 领导方格论
D. 领导生命周期理论
16. 美国心理学家亚当斯 1965 年提出的公平理论，又称为（ ）。
A. 期望理论
B. 成就需要理论
C. 保健—激励理论
D. 社会比较理论
17. 认为人都以自我为中心，安于现状，好逸恶劳，不愿承担责任的是（ ）。
A. X 理论
B. Y 理论
C. W 理论
D. Z 理论
18. 激励过程的出发点是（ ）。
A. 紧张感
B. 目标
C. 未满足的需要
D. 不满意
19. 利用期望理论和强化理论激励员工，通常可采用（ ）。
A. 绩效工资
B. 分红
C. 知识资本
D. 员工持股
20. 使信息持久，可以核实、查询的沟通方式是（ ）。
A. 书面沟通
B. 情感沟通
C. 口头沟通
D. 体态沟通
21. 认为冲突对组织无益、有害的观点是冲突的（ ）。
A. 传统观点
B. 现代观点
C. 人际关系观点
D. 相互作用观点

TM

启航专插本
www.qihangzcb.com



31. 根据领导生命周期理论，领导有（ ）。
A. 指导型领导
B. 推销型领导
C. 参与型领导
D. 授权型领导
E. 服务型领导
32. 马斯洛需要层次理论认为，人的需要包括（ ）。
A. 生理的需要
B. 安全的需要
C. 社交的需要
D. 自我实现的需要
E. 尊重的需要
33. 电子媒介沟通包括（ ）。
A. 传真
B. 闭路电视
C. 电子邮件
D. 计算机网络
E. 备忘录
34. 影响有效沟通的障碍性因素有（ ）。
A. 个人因素
B. 人际因素
C. 结构因素
D. 技术因素
E. 制度因素
35. 控制过程的基本环节包括（ ）。
A. 确立标准
B. 制定计划
C. 衡量绩效
D. 纠正偏差
E. 识别机会

三、名词解释（每小题 3 分，共 15 分）

36. 核心资源
37. 战略决策
38. 组织文化
39. 负强化
40. 预算控制

四、简答题（每小题 5 分，共 20 分）

41. 简述计划的“5W1H”。
42. 简述绩效评估的步骤。
43. 简述领导权力的来源。
44. 简述平衡计分卡控制的优点。

启航专插本
www.qihangzcb.com



五、论述题（10分）

45. 联系实际论述提升员工道德修养的途径。

六、案例分析题（10分）

46.

TM

爱德华创造性的组织思想

ABC 公司是一家拥有 30 万名员工，118 家分公司，年销售额高达 480 亿美元，业务遍布世界各地的跨国集团公司。这家公司经常性地将业务从一个国家转换到另一个国家，而它又试图使其各项经营都能共享技术和产品。如何对此加以有效地组织？这给该公司的管理当局提出了一个有趣的挑战。ABC 公司董事长爱德华较好地解决了这个问题，他大幅度地精简公司总部的职员，并推行一种两条指挥链的组织结构，使所有员工同时接受所在国经理和所属业务经理的双重领导。

ABC 公司大约有 120 个不同国家的经理，在其各自董事会领导下，经营着原来的国内公司。这些经理的大部分都是其所工作国家的居民。另外，ABC 公司还配备了 86 名全球经理人员，并将他们组织到交通运输集团、过程自动化集团、环境装置集团、电子设备集团、电力事业集团、金融服务集团等 6 大集团之中。

爱德华认为，这种组织结构有利于高级经理利用其他国家的技术。例如一个领导 ABC 公司法国业务和电子设备集团的英国人亨利，使用 ABC 比利时公司开发的技术服务于法国公司的飞机制造，使用 ABC 亚洲地区的技术成果成功地帮助法国艾利斯电器公司扭亏为盈。爱德华最具有创造性的组织思想也许就是导入了双重指挥链。

根据上述材料回答下列两个问题：

1. ABC 公司的组织结构属于何种类型？该类型的优缺点是什么？
2. ABC 公司的双重指挥链与统一指挥原则矛盾吗？为什么？

