

机密★启用前

广东省 2011 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. 管理者需要具有的多种技能中，把组织视作一个整体、洞察组织与环境相互影响、协调各部分关系的能力属于（ ）。

- A. 技术技能
- B. 概念技能
- C. 人际关系技能
- D. 战略技能

2. 一家产品单一的跨国公司在世界许多地区拥有客户和分支机构，该公司的组织结构在划分部门时应考虑的因素是（ ）。

- A. 职能
- B. 产品
- C. 地区
- D. 矩阵结构

3. 某企业领导在电视上看到了关于“生产方便筷子浪费木材、破坏环境”的报道，深受感染，于是组织公司后期部门开会，经研究决定，本公司食堂从即日起停止使用方便筷子，改用重复性耐用竹筷子，并在食堂粘贴宣传海报，号召职工在日常生活中也不要使用方便筷子。该企业的这种行为属于（ ）。

- A. 社会义务
- B. 社会反应
- C. 社会责任
- D. 社会权利

4. 由梅奥进行霍桑试验的第四个阶段是（ ）。

- A. 工场照明试验
- B. 接线板接线工作室试验
- C. 大规模的访问与调查
- D. 继电器装配室试验

5. 泰罗科学管理理论的主要内容不包括（ ）。

- A. 谋求最高的工作效率
- B. 以科学方法替代旧式的经验管理
- C. 要求管理人员和工作在精神和思想上进行一场彻底的变革
- D. 将管理活动划分为计划、组织、指挥、控制、协调五大职能

6. 某企业生产销售一种品种，单位变动成本 10 元，销售单价 30 元，年固定成本 20 万元，根据市场预测，年销售为 10 万件，则企业可获利（ ）。

- A. 180 万元
- B. 200 万元
- C. 260 万元
- D. 300 万元

7. 将决策划分为战略决策、战术决策与业务决策的依据是决策（ ）。

- A. 所涉及的问题
- B. 环境因素的可控程度
- C. 重要性
- D. 主体



8. 目标管理对目标的要求中不包括（ ）。
- A. 目标要略高于执行者的能力水平
B. 目标的数目不宜过多
C. 目标要有战略性
D. 目标要定量化
9. 波士顿业务组合矩阵是企业进行业务组合战略分析的有力工具。如果某个战略业务单位处于矩阵的左上角，即其市场增长迅速而有吸引力，但该业务在市场上地位不高，部分业务需要企业投入大量资源来提高其市场地位。这种业务类型在波士顿分析矩阵中被形象地称为（ ）。
- A. 瘦狗
B. 明星
C. 幼童
D. 金牛
10. 组织设计最为重要的基础工作是（ ）。
- A. 部门划分与结构形成
B. 职务设计与人员调配
C. 管理人员的素质和能力
D. 职能与职务的设计与分析
11. 组织理论上把管理层次多而管理幅度小结构称之为（ ）。
- A. 锥形结构
B. 扁平结构
C. 直线结构
D. 矩形结构
12. 职能结构中最早使用的最简单的一种结构类型是（ ）。
- A. 职能制
B. 事业部制
C. 直线一职能制
D. 直线制
13. 企业职能内部管理人员的选聘主要有内部来源和外部来源两个渠道，一般而言，多采用内部来源渠道选聘的是（ ）。
- A. 基层管理者
B. 中层管理者
C. 高层管理者
D. 中下层管理者
14. 深层的企业文化是指（ ）。
- A. 厂容厂貌
B. 职工风貌
C. 沉淀于企业及职工心里的意识形态
D. 产品形象
15. 集权的管理方式适用于（ ）。
- A. 组织面临的环境具有高度不确定性
B. 企业生产多种产品，且分支机构地域分布十分广泛
C. 管理人员的素质普遍较高
D. 组织面临着重大的危机和挑战，需要度过难关
16. 需要层次论认为，人的最底层需要是（ ）。
- A. 生理需要
B. 安全需要
C. 尊重需要
D. 社会需要



- E. 国际直接投资
27. 道德发展经历的层次主要包括（ ）。
- A. 前惯例层次
B. 惯例层次
C. 组织层次
D. 原则层次
E. 结构层次
28. 有关活动方向的决策方法有（ ）。
- A. 经营单位组合分析法
B. 政策指导矩阵
C. 线性规划法
D. 量本利分析法
E. 头脑风暴法
29. 影响组织设计的主要因素有（ ）。
- A. 环境
B. 战略
C. 技术
D. 规模
E. 生命周期
30. 组织文化具有的主要特征包括（ ）。
- A. 超个体的独特性
B. 相对稳定性
C. 融合继承性
D. 发展性
E. 集中性
31. 赫茨伯格的双因素理论中，属于保健因素的包括（ ）。
- A. 工作条件
B. 工资
C. 工作本身
D. 成就
E. 公司政策
32. 授权应遵循的原则有（ ）。
- A. 重要性原则
B. 明确性原则
C. 适度原则
D. 权责一致原则
E. 级差授权原则
33. 冲突通常的处理办法有（ ）。
- A. 回避
B. 迁就
C. 强制
D. 妥协
E. 合作
34. 领导权力的来源主要有（ ）。
- A. 法定性权力
B. 奖赏性权力
C. 惩罚性权力
D. 感召性权力
E. 专长性权力
35. 管理控制的必要性主要是因为（ ）。
- A. 环境的变化
B. 管理权力的分散
C. 工作能力的差异
D. 组织规模的大小
E. 员工自觉的程度

TM

启航专插本
www.qihangzcb.com



三、名词解释（本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分）

- 36. 确定型决策
- 37. 战略性计划
- 38. 组织变革
- 39. 正式沟通
- 40. 同期控制

四、简答题（本大题共 4 小题，每小题 5 分，共 20 分）

- 41. 简述信息加工的一般步骤。
- 42. 简述古典决策理论的主要内容。
- 43. 简述组织设计的基本原则。
- 44. 简述经营审计的主要类型。

TM

五、论述题（本大题共 1 小题，10 分）

- 45. 结合实际论述企业的社会责任与利润取向的关系。

启航专插本
www.qihangzcb.com

六、案例分析题（本大题共 1 小题，10 分）

46.

吴某辞职引起的分配制度改革

某电子公司是一家高新技术产品制造公司，在同行业中居领先地位。不久前生产技术部门有位既能干又技术水平高的年轻人吴某提出辞职，到提供更高薪资的竞争对手公司里任职。其实，吴某早在数月前就向生产技术部王主管提出给他提薪的要求，王主管觉得吴某工作表现十分出色，并为公司做出了较大的贡献，应该给他加薪。随后王主管便向人事部门提出给吴某增加工资的意见，但人事部门的张主管认为，按同行业平均水平来说，吴某在薪资水平已经相当高了，而且这种加薪要求不符合公司现行建立的基于职位、年龄和资历的薪资制度，因此拒绝给予加薪。

对这一辞职事件，公司里的人议论纷纷。有人说，吴某的薪资在公司已经相当高了，再提出薪资有些过分。也有人说，尽管吴某所得到报酬的绝对高于行业平均水平，但他的表现



那出色，贡献又那么大，应该给他更高的薪资……。

公司的总经理也已经感觉到公司确实存在大锅饭现象，现在的分配制度不利于留住优秀人才，于是他责成人事部门牵头与生产、财务等部门人员组成一个专门小组，就公司薪资分配制度广泛征求各部门职工的意见，并提出几套方案，供月底公司董事会讨论和决策之用。

问题：

- (1) 根据公平理论，解释吴某辞职的原因。(5分)
- (2) 人事部门张主管拒绝给吴某增加薪资，这是行使了哪种职权？(2分)
- (3) 人事部门张主管拒绝给吴某增加薪资制度的改革问题，你认为案例中对这一问题的决策属于程序化决策吗？为什么？



启航专插本
www.qihangzcb.com

