

全国 2020 年 10 月高等教育自学考试

管理学原理试题

课程代码:00054

1. 请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

2. 答题前,考生务必将自己的考试课程名称、姓名、准考证号用黑色字迹的签字笔或钢笔 填写在答题纸规定的位置上。

选择题部分

注意事项:

每小题选出答案后,用 2B 铅笔把答题纸上对应题目的答案标号涂黑。如需改动,用橡皮 擦干净后,再选涂其他答案标号。不能答在试题卷上。

一、单项选择题:本大题共 15 小题,每小题 1 分,共 15 分。在每小题列出的备选项中 只有一项是最符合题目要求的,请将其选出。

1. 古典管理理论研究的核心问题是 B

A.提高经济效益

B.提高生产效率

C.提高员工的满意度

D.提高市场占有率

2. 在西藏地区的越野车市场中,某越野车品牌因其标识形似牛头而广受欢迎。这主要 是下列哪种环境因素的影响? C

A.经济环境

B.政治环境

C.社会环境

D.技术环境

3. 凡是对自己有利的行为就是道德的,对自己不利的行为就是不道德的。这种认识是 管理道德发展阶段的 A

A.前惯例层次

B.惯例层次

C.后惯例层次

D.原则层次

4. 甲公司为进一步开拓手机市场,邀请相关专家聚集在一起,畅所欲言,寻求多样化

的决策思路 and 方案。这是决策方法中的 B

- A.德尔菲法
- B. 头脑风暴法
- C.名义群体法
- C. 电子会议

5. 在制定计划时，那种既不考虑“投入”，又不考虑“产出”的做法是完全错误的 这体现了计划的 D

- A.目的性
- B.普遍性
- C. 适应性
- D. 经济性

6. 某汽车公司设有小汽车部门、中型车部门、工程车部门等。这种部门划分的依据是 B

- A.职能
- B.产品
- C.流程
- D.地区

7. 天鹏公司规定对新入职的大学生要进行为期一个月的培训，主要内容包括企业文化 及相关专业知识等，培训合格方能正式上岗。这种培训方式属于 A

- A.岗前培训
- B.在职培训
- C.脱产培训
- D.离职培训

8. 对组织所使用的技术、工艺、方法等方面进行的变革是 C

- A.人员变革
- B.结构变革
- C.技术变革
- D.组织文化变革

9. 某企业向社会公开招聘总经理，提出了责任感、事业心、意志力、创造性等任职要求。对总经理的这些要求可以用下列哪种理论来解释？ C

- A.领导权变理论
- B.领导行为理论
- C.领导特质理论
- D.人性假设理论

10. 根据领导生命周期理论，对高度成熟的下属，应当采取的 leadership 方式是 D

- A.命令型
- B.说服型
- C.参与型
- D.授权型

11. 依据马斯洛需要层次理论，人与人之间的友谊、忠诚、爱情等属于 C

- A.生理需要
- B.安全需要
- C.社交需要
- D.自我实现需要

12. 奖金、表扬、成绩认可等属于强化中的 A

- A.正强化
- B.负强化
- C.惩罚
- D.自然消退

13. 古人云“以诚感人者，人亦诚而应”。这体现了沟通的 A

- A.尊重原则
- B.相容原则

C.理解原则

D.预测原则

14. 员工就产品质量问题向主管领导汇报。这种沟通属于 **D**

A.平行沟通

B.斜向沟通

C.下行沟通

D.上行沟通

15. 对活动中的人和事进行指导和监督的控制是 **B**

A.前馈控制

B.现场控制

C.反馈控制

D.成果控制



二、多项选择题：本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分。在每小题列出的备选项中 至少有两项是符合题目要求的，请将其选出，错选、多选或少选均无分。

16.法约尔一般管理理论的主要思想包括 ABC

- A.经营与管理的区别
- B.管理的五要素
- C.管理的十四条原则
- D.差别计件工资制
- E.例外原则

17. 下列属于决策原则的有 ABCDE

- A.信息原则
- B.可行性原则
- C.系统原则
- D.对比择优原则
- E.反馈原则

18. 企业的基本战略主要包括 ABC

- A.总成本领先战略
- B.差别化战略
- C.集中战略
- D. 一体化战略
- E.多元化战略

19. 领导者影响力的来源包括 ABCDE

- A.法定权
- B.奖赏权
- C.强制权
- D.专长权
- E.个人影响权

20. 下列属于语言沟通的有 ABCD

- A.交谈
- B.书面合同
- C.讲座
- D.打电话
- E.手势

非选择题部分

注意事项：

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上，不能答在试题卷上。

三、判断说明题：本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分。判断正确与否，正确的打 ☒ 不需要说明理由，错误的打 X,并说明理由。

21. 供应商、顾客、竞争者属于组织的外部环境。 ☒

22. 西蒙的决策理论提出了决策的“满意标准”。 ☒

23. 滚动计划法的特点是“分段编制，近粗远细”。 X

理由：滚动计划法的特点是“分段编制，近细远粗”

24. 领导活动的三要素是领导者、被领导者和环境。X

理由：领导活动的三要素是领导者、被领导者和目标。

25. “亡羊补牢”属于前馈控制。X

理由“亡羊补牢”属于反馈控制。

四、简答题：本大题共 4 小题，每小题 5 分，共 20 分。

26. 简述霍桑试验的结论。

霍桑试验的结论主要有：

- (1)工人是“社会人”，而非单纯追求金钱收入的“经济人”；
- (2)生产率的高低主要取决于工人的态度，即所谓的“士气”；
- (3)企业中存在着“非正式组织”；
- (4)新型的领导能力就是要在正式组织的经济需求和工人的非正式组织的社会需求之间保持平衡。

27. 企业的社会责任具体体现在哪些方面？

- (1)对雇员的责任；
- (2)对顾客的责任；
- (3)对竞争对手的责任；
- (4)对环境的责任；
- (5)对社会发展的责任。

28. 简述人性的四种假设理论。

- (1)经济人假设；
- (2)社会人假设；
- (3)自我实现人假设；
- (4)复杂人假设。

29. 如何克服沟通的障碍？

- (1)沟通要有认真的准备和明确的目的性；
- (2)沟通内容要确切；
- (3)沟通要有诚意；
- (4)沟通方式要适合；
- (5)沟通渠道要拓宽。

五、c：本题 10 分。

30. 一位名人曾说：“要使一个单位有活力有生气，激励就是一切。”请就此分析激励的作用，并举例说明。

激励是指激发人的需要与动机，引导行为指向目标的活动过程。即调动人的积极性的过程。

(1)通过激励可以把有才能的、组织需要的人吸引过来；

(2)通过激励可以使已经在职的职工最充分地发挥其技术和才能，保证工作的有效性和效率；

(3)通过激励可以进一步激发员工的创造性和革新精神，大大提高工作绩效。

(4)举例说明。

六、案例分析题：本大题共 2 小题，每小题 15 分，共 30 分。

31. 案例：

B 啤酒公司从一个年产 1 万吨啤酒的小厂起步，经过 15 年的发展，已成为拥有几十个产品品种、能生产高中低档各类产品的大型企业。

B 啤酒公司借鉴国际先进的管理模式建立组织机构，设立了生产部、营销部、市场部、人力资源部、技术质量部、发展部、供应部、企业文化部和办公室等部门。随着公司的进一步发展，公司对组织机构又适时地进行变革。

公司在董事长李文的带领下，在一个个生死存亡的关键时刻，放眼未来，纵观全局，做出了一系列正确而富有成效的决策。在公司的经营管理过程中，李文时刻关注着人的作用，不仅重视中高层管理干部队伍建设，还特别重视普通员工的学习与培训，并建立了有效的绩效考核与激励体系，充分调动了员工的积极性。为保证产品质量，公司制定了严格的产品质量标准，推进事前、事中、事后控制，责任到人，在很大程度上提升了公司产品的质量。

目前，李文带领员工，牢记“诚信和善”的经营理念，按照“质量保生存，开发增活力，销售促生产，管理求效益，培训作保证，改革为动力”的经营方针，酿造优质产品。公司未来的发展目标是：力求在五年之内，产销量提高 10%，进入全国啤酒行业前列。

问题：

(1) 管理的职能包括哪些？

(2) 结合案例，找出对应的管理职能并作简要分析。

(1)管理的职能包括计划、组织、领导、控制等。

(2)案例中体现的管理职能：

计划表现为：为公司未来的发展制定了目标，力求在五年之内，产销量提高 10%，进入全国啤酒行业前列。

组织表现为：建立组织机构，设立了生产部、营销部、市场部、人力资源部、技术质量部、发展部、供应部、企业文化部和公司办公室等部门。随着公司的发展，公司对组织机构又适时地进行变革。

领导表现为：不仅重视中高层管理干部队伍建设，还特别重视普通员工的学习与培训，并建立了有效的绩效考核与激励体系。

控制表现为：制定严格的产品质量标准，推进事前、事中、事后控制，责任到人。

32. 案例：

经过多年的发展，T 公司规模不断扩大，原有集权管理模式已经不能适应企业的发展，需要进行变革。为此，经公司研究决定实施分权管理模式，并进行了如下变革：一是按产品设立了不同的业务部门，各部门由经理负责，成为独立核算的经营单位；二是公司总部只保留重大事务、重要人事等的决策权，并通过利润指标对经营单位进行管理；三是建立对各业务部门的目标任务考核体系，加强对业务部门的考核与管理。

公司的这种变革，调动了各业务部门的工作积极性、主动性和创造性。但是，随着公司的发展，一些问题也逐渐显现，如：各业务部门总是过于关注自身利益，缺乏对公司整体发展的考虑；在同一地区或城市，重复设置办事处，造成机构重叠；经营权下放到各业务部门后，部分经营者的能力不能适应要求，如此等等。如何解决这些新问题，成为摆在公司高层管理者面前的新课题。

问题：

(1) 什么是组织的集权与分权？

(2) T 公司变革后的组织结构是哪种类型？该种组织结构为 T 公司带来的好处是什么？还存在哪些不足？

(1) 集权即职权的集中化，是指决策权在很大程度上向处于较高管理层次的职位集中的组织状态和组织过程。分权即职权的分散化，是决策权在很大程度上分散到处于较低管理层次的职位上。

(2) 公司变革后的组织结构是事业部结构。

好处：调动了各业务部门的工作积极性、主动性和创造性。

不足：各业务部门总是过于关注自身利益，缺乏对公司整体发展的考虑；在同一地区或城市，

重复设置办事处，造成机构重叠;经营权下放到各业务部门后，部分经营者的能力不能适应要求。

