



2017 年河南专升本管理学真题

2017 年专升本考试试题管理学

一、选择题(每小题 1 分, 共 40 分)

在每小题的四个备选答案中选出一个正确答案, 用铅笔把答题卡上对应题目的答案标号涂黑。

1.管理的核心是()

A.处理组织内部资源的稀缺问题

B.处理组织与外部的关系

C.处理组织内部与组织外部的一致性关系

D.处理各种人际关系

2.首次提出目标管理的是()

A.孔茨 B.巴纳德 C.德鲁克 D.西蒙

3.管理者必须因地制宜地将管理知识与具体管理活动相结合, 这里强调的是()



A.管理的科学性 B.管理的艺术性

C.管理学的历史性 D.管理学的实用性

4.管理层次产生的主要原因是()

A.职能分工的要求 B.部门划分的需要

C.权责明确的需要 D.管理宽度的限制

5.有那样一些因素，如果得到满足则感到满意，得不到满足则没有满足感。赫茨伯格将这类因素称为()

A.保健因素 B.精神因素 C.物质因素 D.激励因素

6.下列按创新方式划分的领导类型是()

A.民主式领导 B.魅力型领导

C.战略型领导 D.事务型领导

7.质量理论之父是()

A.戴明和朱兰 B.卢因



C.马斯洛 D.亚当斯

8.管理人员选聘时不需要作为主要考虑标准是()

A.管理的欲望 B.冒险的精神

C.强健的体魄 D.沟通的技能

9.最早提出生命周期理论的是()

A.葛瑞纳 B.奎因 C.卡梅隆 D.佩罗

10.内部招聘的最主要缺点是()

A.知识水平可能不够高

B.引起同事不满

C.要花很长时间重新了解企业情况

D.有历史包袱，不能迅速展开工作

11.规章制度属于企业文化中的()

A.上层文化 B.中层文化 C.表层文化 D.深层文化



12.领导的核心是()

A.协调 B.能力 C.控制 D.权力

13.头脑风暴法的创始人是心理学家()

A.奥斯本 B.西蒙 C.纽曼 D.卢桑斯

14.科学管理理论是古典管理理论之一，科学管理的中心问题是()

A.提高工人的劳动积极性 B.提高劳动生产率

C.制定科学的作业方法 D.实行有差别的计件工资制

15.在计划工作中，制定“弹性计划”是运用计划工作的()

A.改变航道原理 B.许诺原理

C.限定因素原理 D.灵活性原理

16.以下和企业管理人员需要量无关的因素是()

A.人员的流动率 B.组织的规模

C.企业的产品数量 D.组织发展的需要



17.我们通常所说的“小道消息”属于()

A.下行沟通 B.双向沟通 C.非正式沟通 D.用含蓄方式进行沟通

18.质量处李处长在生产现场中发现一个工人没有按照规范操作，他上前去制止。这种控制方式属于()

A 现场控制 B 直接控制 C 预先控制 D 间接控制

19.没有反映出管理专业化分工的组织结构为()

A.职能型结构 B.矩阵型结构

C.事业部型结构 D.直线型结构

20.管理是生产过程固有的属性，是有效地组织劳动所必须的，反应了管理的()

A.科学性 B.艺术性 C.必要性 D.目的性

21.根据领导者运用职权的方式不同，可以将领导方式分为***、民主和放任三种类型。其中民主式领导方式的主要优点是()

A.纪律严格、管理规范、赏罚分明



B.组织成员具有高度的独立自主性

C.按规章制度管理，领导者不运用权力

D.员工关系融洽，工作积极主动，富有创造力

22.属于激励过程理论的是()

A.需要层次理论 B.激励需求理论 C.期望理论 D.权变理论

23.根据美国管理学家哈罗德·孔茨的观点，有效决策的判断标准是()

A.最优标准 B.次优标准 C.满意标准 D.合理性标准

24.在管理的各项工作中，居于领先地位的是()

A.计划工作 B.控制工作 C.组织工作 D.指导与领导工作

25.按计划内容分类的计划是()

A.长期计划 B.年度计划

C.专项计划 D.上层管理计划



26.为了确保主管人员选聘过程中能够做到公开竞争原则,其大前提是
()

A.足够多的人才数量 B.足够好的人才质量

C.人才流动 D.主管人员培训

27.管理者最经常性的职能是()

A.管理 B.领导

C.控制 D.组织

28.不属于全球化管理者具备的关键能力的内容是()

A.国际商务知识 B.内部沟通能力

C.视角转换能力 D.文化适应能力

29.管理贯穿于整个管理过程的始终,这表明管理()

A.是一个动态的协调过程

B.是一个有意识、有组织的群体活动



C.是围绕着某一个共同目标进行的

D.目的是有效地达到组织目标

30.当冲突双方势均力敌，争执不下，同时事件重大，双方不可能妥协时，可以采取的策略是()

A.回避 B.合作 C.强制 D.迁就

31.下列不属于防御型战略的是()

A.收缩战略 B.剥离战略

C.成本领先战略 D.清算战略

32.每个组织内部在专业化分工程度、组织层次、管理幅度内及人员间、部门间的关系上存在巨大的差距性，这表明组织结构的()

A.复杂性 B.集权性 C.规范性 D.综合性

33.下列不属于管理的“维持职能”的是()

A 组织 B 创新 C 控制 D 领导



34. 中国企业引入奖金机制的目的是发挥奖金的激励作用，但到目前为止，许多企业的奖金已经成为工资的一部分，奖金变成了保健因素。这说明：（）

- A. 双因素理论在中国不怎么适用
- B. 保健和激励因素的具体内容在不同国家是不一样的
- C. 防止激励因素向保健因素转化是管理者的重要责任
- D. 将奖金设计成为激励因素本身就是错误的

35. 某一企业员工比较涣散，上班迟到现象严重，针对这种现象领导研究决定：员工上班迟到一次，扣发当月 50% 的奖金，迟到两次，扣发当月全部奖金。自此规定出台之后，员工迟到现象基本消除，这是哪一种强化方式？()

- A 正强化 B 负强化 C 惩罚 D 忽视

36. “士为知己者死” 这一古训反映了有效的领导始于()

- A. 上下级之间的友情 B. 为下属设定崇高的目标
- C. 为下属的利益不惜牺牲自己 D. 了解下属的欲望和需要



37.在企业中，常常见到员工之间在贡献和报酬上会相互参照攀比，你认为员工最可能将那一类人作为自己的攀比对象()

A.企业的高层管理人员 B.企业中其他部门的领导

C.与自己处于相近层次的人 D.员工的顶头上司

38.管理方格图中，(9.1)型对应的领导方式是()

A.贫乏型 B.乡村俱乐部 C.中庸之道型 D.任务型

39. 张教授到某企业进行管理咨询，该企业总经理热情地接待了张教授，并介绍公司的具体情况，才说了 15 分钟，就被人叫了出去，10 分钟回来继续，不到 15 分钟，又被叫出去。这样，整个下午 3 个小时总经理一共被叫出去 10 次之多，使得企业情况介绍时断时续。这说明()

A.总经理不重视管理咨询

B.该企业可能这几天遇到了紧急情况

C.总经理可能过度集权

D.总经理重视民主管理

40.销售总额与固定资产之比是()



A.库存周转率 B.销售利润率

C.资金利润率 D.固定资产周转率

二、填空题

41.根据彼得•德鲁克教授的观点,管理是一种以绩效和_____为基础的专业职能。

42.根据亨利•明茨伯格的一项被广为引用的研究,管理者扮演者十种角色,可归为人际角色、信息角色和_____三大类。

43.管理的本质是协调,协调的中心是_____。

44.合乎伦理的管理以组织的_____为行为导向。

45.期望理论认为人在工作的积极性和努力程度,激发力量是期望值与_____的乘积。

46.人员需求量的确定主要以设计处的职务数量和_____为依据。

47.文化的含义有广义和狭义之分。广义的文化是指人类在社会历史事件过程中所创造的物质文化和_____的总和。



48.传统的领导特性理论认为领导者的品质是天生的，与后天的培育、训练和实践无关，因而传统的特性理论也成为_____。

49.卢因把人看作是一个力场上活动的，力场内并存_____和遏制力，人的行为便是场内诸力作用的产物。

50.影响有效沟通的个人因素包括接受的_____和沟通技巧的差异。

三、简答题

51.切斯特•巴纳德，现代管理理论之父，组织理论创始人，他对管理理论的贡献体现在《经理人员的职能》一书中，请简述巴纳德对现代管理学的贡献。

52.综合国内外管理学理论，组织的管理道德受到管理者个人特征(价值观、自信力、自控力)的直接影响。请简述管理者的个人特征如何影响管理伦理?请分析维持和创新二者之间的关系。

54.由于存在着各种各样的外界干扰及其他种种原因，在沟通过程中信息往往被丢失或曲解，使信息传递不能发挥正常的作用，简述影响沟通的结构因素主要包括哪些方面?



55.危机是突然发生或可能发生的危及组织形象、利益、生存的突发性或灾难性事故、事件等。请简述危机爆发前后的管理控制主要包括那些内容?

四、论述题

56.1990 年,美国麻省理工学院彼得·圣吉在他的《第五项修炼,学习型组织的艺术与实践》一书中提出了学习型组织的管理理念,指出持续不断的学习、适应和变革组织才能应对外部环境的变革。管理大师彼得·德鲁克指出:“当今世界,唯一不变的就是变化。”这些都对传统组织提出了挑战。试述学习型组织与传统组织的不同。

57.绩效评估是指组织定期对个人或群体小组的工作能力及业绩进行考察,评估和测度的一种正式制度。试述绩效评估在人力资源管理中发挥的作用。

五、论述题

产品向科技冲刺文字识别技术既是一项难度很大的研究课题,又是一个应用性很强的技术开发项目。而联机手与汉字识别的发明人刘迎建,就是从自己的工作实践中体会到,突破键盘输入,实现手写是这一技术的最高境界。这项技术的创立、发展,我国办公自动化开创了一个新的应用领域。而且从一开始就把科研开发定位在市场需求和应用上,从第一



代产品开始就不同程度的进入了市场。公司成立后，就开始了市场销售活动，但市场还是启动不了，月销量只有 30、50 套。到 1996 年才达到 350 套/月。在市场处于低迷时，为了公司的生存和发展，把目光转向海外与国外的技术合作上。

从 1993 年 10 月开始把手写汉字识别技术用于香港、台湾的名人、快译通、好易通、神宝、天倚、人因、良英等公司的 PDA、个人手写数字助理及 PC 手写输入系统，并形成产业。与此同时，与英特尔公司上海总部开展技术合作；为日立公司、韩国丹一公司研发日、韩文手写识别软件；与日本 NIT 公司、NEC 公司开展技术合作研究，如“日文印刷汉字和非汉字识别”、“打印和手写日文非汉字的识别”、“表格后填信息的抽取和复原”及“表格后填抽取及使用法”等研究项目，通过上述技术研究与合作实践，既锻炼了一支善于解决技术难题的研究队伍，又获得相当数额的经济收入，产生了良好的国际影响。汉王公司在技术上取得突破性的进展后，迅速实现了科技成果的商品化，形成了科技、市场、产品良性循环的格局。从而使自己所从事的研究和技术均处于国际领先水平，这是汉王坚持不断地实施知识创新、技术创新的结果。

1993 年公司成立时，联机手写汉字识别技术，就已经达到了相当高的识别率，但是当时还没有被人们所认识，市场培育不成熟。每月的销售量很少，根本无法维持公司的正常运行需求，于是公司就以自己的技术优势，寻求与国外一些电子公司的技术合作，授权使用汉王手写汉字识



别技术,建立了 OEM 捆绑销售,获得数百万元的收入。1996 年以来,随着手写识别、扫描识别、语音识别的综合集成,产品品种的增加,销售量大幅度提高,成为国内非键盘汉字输入市场主流和畅销产品,1998 年销售额比 97 年提高 6 倍,取得比较好的经验效益,积累了资金,促进了技术的研究与开发。在激烈的国际竞争中,加快了科技开发步伐,逐步从单一的笔输入产品,研发出一个又一个市场需要的汉王听写、汉王全能阅讯器 OCR、读写听、邮政信函自动分拣系统、绘画大师、汉王亲笔信、备忘录、小秀才、小画童、事务通、网上寻呼/网上笔谈、名片识别管理、快速增值税发票防伪识别认证系统等系列产品,进一步扩大了市场。

问题:

- 1.汉王公司选择的是什么战略?说明其理由。
- 2.联系汉王公司成功的道路,你认为企业在实施“出奇制胜”的战略原则时,最关键的影响因素是什么?你是如何认识这一重要因素的呢?