

试卷代号:2720

座位号

国家开放大学2020年春季学期期末统一考试

实用管理基础 试题(开卷)

2020年7月

题号	一	二	三	四	五	总分
分数						

得分	评卷人

一、单项选择题(下列选项中只有一个答案是最准确的,请将其序号填入括号中。每小题2分,共20分)

- 为了保证计划目标得以实现,就需要有控制职能,控制的实质就是使()。
A. 实践活动符合计划
B. 计划接近实际活动
C. 实践活动具有指标约束
D. 计划得以严格执行
- 计划工作的前提是()。
A. 决策
B. 预测
C. 管理
D. 领导
- 当外部环境具有很高的不确定性时,计划应是指导性的,同时计划期限也应该()。
A. 更长
B. 更短
C. 适中
D. 不确定
- 组织结构设计必须与()相匹配。
A. 组织目标
B. 管理理念
C. 组织结构
D. 战略规划
- 在快速变化的环境条件下,需要设计有机式的组织结构,比如()。
A. 直线制结构
B. 直线职能制结构
C. 职能制结构
D. 矩阵制结构
- 当领导者面对一个非处理不可的事情时,不直接处理,而是先搁一搁,去处理其他问题。这种调适人际关系的方法就是()。
A. 不为法
B. 糊涂法
C. 缓冲法
D. 转移法

7. 人们只记忆经过自己的选择愿意记忆的信息,这种认知过程产生的沟通障碍是由于个体障碍中的()原因造成的。

- A. 情绪
- B. 信息操控
- C. 选择性知觉
- D. 非语言提示

8. 即时控制通常指的是()。

- A. 现场控制
- B. 前馈控制
- C. 反馈控制
- D. 全面控制

9. 在黄金首饰加工企业,管理者通过电子监测仪检查进出车间的每一个人,以便控制黄金的流失。在这里,电子监测仪就是控制的()。

- A. 主体
- B. 客体
- C. 媒体
- D. 系统

10. 某企业试图改变其经营方向,需要企业高层领导做出决策,这种决策属于()。

- A. 战略性决策
- B. 战术性决策
- C. 业务性决策
- D. 程序化决策

得 分	评卷人

二、多项选择题(下列选项中有 2—4 个是准确的,请将这些选项的序号填入括号中,多选或少选均不得分。每小题 2 分,共 20 分)

11. 明茨伯格通过实证研究发现:管理者在组织中扮演十种角色,这些角色被分为

()

- A. 人际关系角色
- B. 组织人事角色
- C. 信息传递角色
- D. 决策制定角色

12. 用数字形式表示的计划是预算。如选项()。

- A. 销售费用预算
- B. 零基预算
- C. 广告预算
- D. 成本预算

13. 任何组织的经营目标都是多元化的,它们包括()。

- A. 高学历者的比例
- B. 高利润
- C. 提高市场占有率
- D. 提高员工福利待遇

14. 直线职能制组织结构比直线制和职能制更有优势,它()。

- A. 保持了集中统一指挥的特点
- B. 分工非常细密
- C. 注重专业化管理
- D. 下属有灵活的自主权

15. 对管理人员的贡献考评包括()。

- A. 心理素质考评
- B. 业务能力考评
- C. 达标绩效评价
- D. 管理绩效评价

16. 领导者在领导过程中需要具备多种能力,它们是()。
- A. 情感能力 B. 行为能力
C. 意志能力 D. 认知能力
17. 工作丰富化试图使工作具有更高的挑战性和成就感,下列方法使工作丰富起来 ()
- A. 鼓励下属人员参与管理,鼓励人们之间相互交往
B. 放心大胆地任用下属,以增强其责任感
C. 在其能力范围内,最大量的增加其同类工作的数量
D. 采取措施以确保下属能够看到自己为工作和组织所作的贡献
18. 有效的现场控制,需要具备一定的条件,如下列()。
- A. 较高素质的管理者 B. 下属人员的积极参与和配合
C. 很强的预测能力 D. 适当的授权
19. 零基预算的程序包括()。
- A. 建立预算目标体系 B. 逐项审查预算
C. 编制预算 D. 排定各项目、各部门的优先顺序
20. 群体决策与个人决策相比较而言,下列说法准确的是()。
- A. 群体决策中责任模糊 B. 群体决策方案更容易被接受
C. 群体决策效率高 D. 群体决策比个人决策的精确性强

得 分	评卷人

三、判断正误题(下列各题有对有错,对的打“√”,错的打“×”。每小题 2 分,共 20 分)

21. 控制的实质就是使实践符合于计划,计划就是控制的标准。()
22. 法约尔是西方古典管理理论在法国的杰出代表,他提出的一般管理理论对西方管理理论的发展有重大的影响,被誉为“一般管理理论之父”。()
23. 无论是定性预测还是定量预测都需要建立数学模型。()
24. 高科技和适宜的外部环境是网络型组织结构的基础条件。()
25. 考评方法和考评系统设计的合理与否,直接影响了管理人员考评结果的合理与否。()
26. 下属的成熟程度包括两个因素:工作成熟度和心理成熟度。心理成熟度高的个体不需要太多的外部激励,而是靠内部动机激励。()
27. 口头沟通虽然其比较精准,但是耗时较多,同样时间内所表达的信息远远不能与书面沟通相比。()
28. 对于当前管理过程而言,控制有利于组织少走弯路,降低偏差对组织效率产生的负面影响。()
29. 成本标准和收益标准都属于实物标准。()
30. 战略决策,主要是由组织的中高层领导决定的。()

得 分	评卷人

四、简答题(共 10 分)

31. 什么是组织结构? 组织结构设计的原则是什么?

得 分	评卷人

五、案例分析题(共 30 分)

32.

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,而是为科长干活。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,这名科长就是索尼。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?(5分)这种现象对组织有什么样的不利影响?(10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?(15分)

试卷代号:2720

国家开放大学2020年春季学期期末统一考试

实用管理基础 试题答案及评分标准(开卷)

(供参考)

2020年7月

一、单项选择题(下列选项中只有一个答案是最准确的,请将其序号填入括号中。每小题2分,共20分)

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

二、多项选择题(下列选项中有2—4个是准确的,请将这些选项的序号填入括号中,多选或少选均不得分。每小题2分,共20分)

- | | | | | |
|----------|---------|---------|----------|---------|
| 11. ACD | 12. ACD | 13. BCD | 14. ABC | 15. CD |
| 16. ABCD | 17. ABD | 18. ABD | 19. ABCD | 20. ABD |

三、判断正误题(下列各题有对有错,对的打“√”,错的打“×”。每小题2分,共20分)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 21. √ | 22. × | 23. × | 24. √ | 25. √ |
| 26. √ | 27. × | 28. √ | 29. × | 30. × |

四、简答题(共10分)

31. 什么是组织结构? 组织结构设计的原则是什么?

组织结构,它是反映人、职位、任务以及它们之间的特定关系的网络。

组织结构设计的原则:

(1)有效性原则。组织结构设计要为组织目标的实现服务;力求以较少的人员、较少的层次、较少的时间达到较好的管理效果;组织结构设计的工作过程要有效率。

(2)分工与协作原则。分工与协作是相辅相成的,只有分工没有协作,分工就失去意义,而没有分工就谈不上协作。

(3)权责利对等原则。责任、权力和利益三者之间必须平衡和统一。在委以责任的同时,必须委以必需的权力,还必须有利益来激励。有责无权,有权无责,或者权责不对等、不匹配,都会使组织结构不能有效运行,组织目标也难以实现。

(4)分级管理原则。每个职务都要有人负责,每个人都知道他的直接领导是谁,下级是谁。正常情况下,等级链上的下级只接受一个上级的命令;每一个上级领导不得越权指挥但可以越级检查,下级也不要越级请示但可以越级反映情况和提出建议。

(5)协调原则。一是组织内部关系的协调;二是组织任务分配的协调。

(6)弹性结构原则。弹性,是指一个组织的部门机构、人员的职责和职位都应适应环境的变化而作相应的变动。它要求部门机构和职位都具有弹性。

五、案例分析题(共 30 分)

32. 索尼公司的内部招聘制度

(1)您认为案例中年轻员工所反映的情况在现实中存在吗?(5 分)这种现象对组织有什么样的不利影响?(10 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?(15 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。

(注:案例分析没有标准答案,只要能够自圆其说即可。)