

湖南省 2021 年统招“专升本”考前模拟测试卷（一）

《管理学原理》课程

报考院校：吉首大学

考核方式：__闭卷

考试时间：__120__分钟

试卷分值：__满分 100 分

注意事项：

答题之前考生务必将自己的姓名、考试科目填写在答题卡上。

本试卷的答案必须写在答题卡上，答在试卷上无效。

题号	一	二	三	四	五	六	合计
分数							

一、单项选择题（每题 1 分，共 20 分）

1. 管理人员与一般工作人员的根本区别在于（ ）。

- A. 需要与他人配合完成组织目标
- B. 需要从事具体的文件签发审阅工作
- C. 需要对自己的工作成果负责
- D. 需要协调他人的努力以实现组织目标

2. 以下对管理的应用范围的认识，正确的是哪一项：（ ）

- A. 管理仅适用于企业组织
- B. 管理仅能适用于大型组织
- C. 管理不适用于非盈利性组织
- D. 管理适用于所有组织

3. 如果你是公司的总经理，发现公司存在许多小团体时，你的态度是（ ）。

- A. 立即宣布这些小团体为非法，予以取缔
- B. 深入调查，找出小团体的领导人，向他们提出警告，不要再搞小团体
- C. 只要小团体的存在不影响公司的正常运行，可以对其不闻不问，听之任之
- D. 正视小团体的客观存在性，允许乃至鼓励其存在，对其行为加以积极引导

4. 下列关于“有效的管理冲突”叙述，不正确的是（ ）。

- A. 对工作中的协调问题不断的进行修正，努力避免因日常琐事产生冲突
- B. 采取回避和平息的策略，尽量避免冲突的产生
- C. 为了得到好的策略和解决方法，管理者应维持团体间的建设性冲突，以迫使管理者面对过去一直忽略的问题，并导致革新
- D. 管理者应密切注意激励措施引起的“输赢”冲突。在很多情形下，组织的激励制度诱使组织成员之间发生冲突

- 5、下列哪位管理学者提出“管理就是决策”的主张（ ）
A·赫伯特-A·西蒙 B·彼得-F·德鲁克
C·弗雷德-E·费德勒 D·弗里蒙特-E·卡斯特
- 6、决策理论学派的代表人物是（ ）
A·巴纳德 B·西蒙 C·卡斯特 D·卢桑
- 7、在管理的各项工作中，居于领先地位的工作是（ ）
A·计划工作 B·控制工作
C·组织工作 D·指导与领导工作
- 8、计划工作的核心是（ ）
A·预测 B·决策 C·确定前提 D·制定预算
- 9、为了确保主管人员选聘过程中能做到公开竞争原则，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
- 10、有那样一些因素，如果得到满足后则没有不满，得不到满足则产生不满。赫茨伯格将这类因素称为（ ）
A·物质因素 B·精神因素 C·保健因素 D·激励因素
- 11、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意感。赫茨伯格将这类因素称为（ ）
A·物质因素 B·精神因素 C·保健因素 D·激励因素
- 12、下列哪一位管理学者提出公平理论（ ）
A·麦格雷戈 B·赫兹伯格 C·弗鲁姆 D·亚当斯
- 13、由自我实现人假设所产生的管理措施为：（ ）
A、应以金钱收买员工的效力和服从
B、管理人员在进行奖励时，应当注意集体奖励，而不能单纯采取个人奖励
C、在管理制度上给予工人更多的自主权，实行自我控制，让工人参与管理和决策，并共同分享权力。
D、管理人员应事先为工人设计具体的行为模式，让工人按此模式实现自身的价值。
- 14、麦格雷戈的X理论是对哪一种人性假设的概括（ ）
A·经济人 B·社会人 C·自我实现人 D·复杂人
- 15、（ C ）控制发生的实际变化过程之中。
A、前馈 B、后馈 C、同步 D 预防
- 16、控制过程的最后一步是：（ ）
A、制定标准 B、纠正偏差
C、用标准衡量业绩 D、质量控制
- 17、在衡量业绩的过程中，（ ）对于改变成绩毫无意义。
A、改变标准 B、全力运用反馈控制
C、保持现状 D、A 和 C
18. 以分析工作的执行结果为控制重点的控制工作是（ ）
A.前馈控制 B.间接控制 C.反馈控制 D.直接控制
- 19.前馈控制的纠正措施是作用在计划执行过程的（ ）
A.输入环节上 B.输出环节上 C.系统运行上 D.AB 和 C
- 20.强调“主管人员应当只注意一些重要偏差”的控制工作原理是（ ）
A.直接控制原理 B.例外情况原理 C.控制关键点原理 D.组织适宜性原理

二、多项选择 (每题 2 分, 共 20 分)

1. 在决策的方案抉择阶段, 有直接的判断标准, 这主要有三种代表性的观点 ()
A、泰罗提出的“最优”标准
B、西蒙提出的“有限度的合理性”标准
C、西蒙提出的“满意”标准
D、孔茨提出的合理性标准
2. 按计划所涉及的时间划分的计划有 ()
A·长期计划 B·生产计划
C·专项计划 D·中期计划 E·短期计划
- 3·计划的工作步骤有 ()
A. 确定目标 B·确定方案
C·评价方案 D·选择方案 E·检查落实
4. 主管人员的选聘是人员配备中最关键的一个步骤。选聘的依据可以概括为 ()
A·职位的要求
B. 外部就业压力
C. 主管人员应具备的素质和能力
D·曾接受过培训的员工数量
5. 在主管人员选聘过程中, 应当遵循以下原理 ()
A·公开竞争原理 B·灵活性原理
C·弹性结构原理 D·用人之长原理
E·限定因素原理
6. 公平理论中, 横向比较的因素包括 ()
A、自己对所获报酬的感觉
B、自己对他人所获报酬的感觉
C、自己对个人所作投入的感觉
D、自己对他人所作投入的感觉
E、自己对现在所获报酬的感觉
7. 保健因素主要包括 () 等方面。
A、工作本身 B、金钱 C、监督 D、地位
E、安全 F、工作环境 G、成就
8. 期望值理论表明, 在进行激励时要处理几个方面关系, 即 ()
A、努力与绩效的关系 B、努力与工作关系
C、绩效与奖励关系 D、奖励与满足个人需要的关系
- 9·为了实施有效控制, 必须要注意 ()
A、控制的目的性 B、控制的及时性
C、控制的经济性 D、控制的客观性等
10. 管理创新方法有哪些 ()
A、自主创新 B、模仿创新 C、合作创新 D、孵化创新

三、名词解释 (每道题目 4 分, 共 20 分)

- 1、霍桑试验
- 2、决策
- 3、管理跨度
- 4、非正式组织
- 5、盈亏分析

四、简答题（每道题目 5 分，共 20 分）

1. 简述泰罗提出的例外原则。
2. 如何理解计划的工作原理？
3. 简述领导权力的构成。
4. 简述控制的三种基本类型及其优缺点。

五、案例分析题（20 分）

麦当劳对人的管理

美国的麦当劳餐馆于 1979 年打入法国，如今它已拥有 115 家餐馆，分布在 30 多个城市。从炸土豆条做起。每一个进入公司的人都必须先熟悉做汉堡包和炸土豆条的工作。因为公司认为，从脚踏实地做起是在这一行业中取得成功的必要条件。如果人们没有经历各个阶段的尝试，没有在各个岗位亲自实践过，那么以后又怎能了解和管理餐馆呢？从收付款到炸土豆条，每个工作岗位上都可能造就出未来的餐馆经理。

(1) 学做经理

“法国麦当劳公司董事长的位子等着你们去争取……”公司负责招聘的人总是这样开始招聘谈话。而且事实上，员工可以在 18 个月内当上餐馆经理，在 24 个月中当监督管理员。而这一切只取决于员工跨越每个阶段和掌握各阶段技能的速度。在实际的工作中，一个二级助理实际上已经在学做经理了，他要负责订货、计划、排班、统计等事务。一个一级助理则已是经理的左膀右臂了。于是，一大批有文凭、有能力的年轻人被吸引到公司来了。

(2) 培训与进修

当然，并不是说员工干完炸土豆条以后便能当经理，他们还需跨越一个令人惊喜的阶段，到芝加哥的汉堡包大学进修 15 天。每年都有 50 名法国未来的餐馆经理到此学习掌管一个餐馆所必需的所有知识。另外，麦当劳子公司的所有工作人员每年至少去一趟美国。应当承认，这是麦当劳集团富有魅力的主要因素之一。培训结束以后，经理或监督管理员的位子便非他莫属。3 年后，监督管理员可能成为地区顾问。地区顾问作为下属企业与公司之间的信息传递者，起组织培训、提供建议和沟通信息的作用。

(3) 按工作成绩付酬

这能使那些创造了最好工作成绩的人得到明显增加的工资，从而使他们得到最优厚的报酬，根据则是他们在一年中的工作成绩和达到的目标。在个人收入方面，雇员的工资变动很大，它根据每次工作岗位的调动而变动，随着职位的提高而增长。初入麦当劳公司的人是按每年 11 万—13 万法郎付薪，而从第 5 个月起则按每年 13 万—15 万法郎付薪。18 个月后如果能顺利地升任经理，则为 18 万法郎的年薪，监督管理员除了每年能拿到 25 万法郎外，还有许多实物好处。公司工作人员往往很少长时间呆在一个工作岗位上不动，因此他们必须不断努力才能取得新的工作成绩而这则关系到他们的薪水增加问题。

问题：

1. 领导者应如何科学的用人?(8 分)
2. 麦当劳的用人之道体现在哪些方面?(10 分)