

全国 2015 年 4 月高等教育自学考试

管理学原理试题

课程代码:00054

请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

选择题部分

注意事项:

1. 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。

2. 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)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1. 对整个组织负有全面责任的管理人员是
  - A. 高层管理者
  - B. 中层管理者
  - C. 基层管理者
  - D. 专业管理者
2. 提出“标准化原理”的学者是
  - A. 法约尔
  - B. 泰勒
  - C. 梅奥
  - D. 马斯洛
3. 计算机、网络及通讯业的兴起促进了电子商务的发展,这些因素属于外部环境因素中的
  - A. 政治环境
  - B. 经济环境
  - C. 社会文化
  - D. 技术环境
4. 组织文化的核心和灵魂是
  - A. 理念层
  - B. 制度层
  - C. 行为层
  - D. 象征层
5. 道德发展的最高层次是
  - A. 前惯例层
  - B. 惯例层
  - C. 原则层
  - D. 规范层





## 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，正确的在答题纸上打√，不需说明理由，错误的在答题纸上打×，并说明理由。

21. 效率是投入与产出的比值，是衡量管理有效性的唯一标准。
22. 社会责任古典观的核心思想是：企业管理者唯一的社会责任就是实现利润最大化。
23. 事业部制的基本特点是“集中决策，分散经营”。
24. 因事择人的原则就是要根据人的不同特点来安排工作，使人的潜能得到最充分的发挥。
25. 依据现代管理理论的观点，管理就是领导，领导就是管理。

### 四、简答题（本大题共 4 小题，每小题 5 分，共 20 分）

26. 管理的基本职能有哪些？
27. 简述古典管理理论的特点。
28. 简述计划的作用。
29. 简述 Y 理论假设的基本观点。

### 五、论述题（本题 10 分）

30. 举例论述激励的原则。

### 六、案例分析题（本大题共 2 小题，每小题 15 分，共 30 分）

#### 31. 案例：

某继电器生产企业，由于其产品具有特色，质量上乘，销售得力，因此销售额由 5 年前的 30 万元增加到如今的 1000 多万元，员工也从最初的 20 余人增加到现今的 600 多人。企业总经理李波对此非常自豪，因为正是在他的亲自带领下，企业的销售额直线上升。

伴随着企业的发展壮大，李波的工作量成倍增加，繁重的工作使他经常心力憔悴，而日常杂务又使他无暇顾及企业发展战略等重大事务的处理，所有这些使李波意识到现行的管理机制需要改变。经过多方面考虑，他决定通过授权将部分权力下放到一些部门经理手中。这样做一方面可以减轻自己的工作负担，另一方面能充分调动各部门经理的积极性。授权实施一段时间之后，李波感觉到许多事情不能按照自己的要求贯彻落实，部门之间经常出现相互扯皮的情况，他又不得不亲自过问一些事情，甚至亲力亲为。为此，各部门

经理对李波表示了强烈的不满，认为他所下放的权限并不能使部门经理圆满地完成任务，最后仍得向他不断请示。甚至有人私下议论，总经理有极强的权力欲，授权仅仅是一种形式，并不会真正下放权力。李波对此很郁闷，感觉到下属这种情绪如果任其蔓延下去，一定会影响到企业的发展。因此，他希望求助于咨询公司的专业顾问来解决授权问题。

问题：

- (1) 什么是授权？导致李波授权的主要原因是什么？
- (2) 你如何看待部门经理对李波的做法表现出的不满？你认为李波应该如何授权？

32. 案例：

天讯公司是一家生产电子类产品的高科技民营企业。近几年，公司发展迅速，效益较好。公司总经理张亮为了提高企业的竞争力，在以人为本、创新变革思想指导下，制定了两个方案：一是引进人才，计划在年底前从企业外部引进一批高素质的专业和管理人才，给公司输入新鲜血液；二是调整内部人员，通过绩效考核优化现有人员配置，选拔内部人才。张亮向秘书小杨谈了自己的想法，让他做出一个较具体的计划。中午在公司附近的餐厅吃饭时，小杨碰到了副总经理刘波，小杨对刘波低声说道：“最新消息，公司内部人员将有一次大的变动，老员工可能要下岗，我们要有所准备啊。”这些话恰好又被财务处的会计小张听到了。小张又立即把这个消息告诉他的主管老关。老关听后，愤愤说道：“我真不敢相信公司会做这样的事情，换新人，辞旧人。”于是，这个消息就快速地传来传去，公司上上下下的员工都处于十分紧张的状态，唯恐自己被裁员，根本无心工作，有的甚至还写了匿名信和恐吓信对这样的裁员决策表示了极大的不满。

不久，张亮就听到了这些传闻，经过全面了解，他终于弄清了事情的真相。为了澄清传闻，他通过各部门的负责人把两个方案的内容传达给全体员工，召集所有员工一起讨论这两个方案。员工们各抒己见，一半以上的员工赞同第二个方案。最后张亮说：“由于我的工作失误引起了大家的担心和恐慌，很抱歉，希望大家予以原谅。我提出这两个方案的目的是想让大家来参与决策，一起为公司的人才战略出谋划策。前几天的裁员消息完全是无稽之谈，大家的决心就是我的信心，我相信公司今后会发展的更好。关于此次方案的具体内容，欢迎大家提出更好的建议。”通过民主决议，该公司最终采取了第二个方案，公司的人员配置得到了大幅度地优化，运作效率和经营效益也因此大幅度地提高。

问题：

- (1) 结合案例，分析沟通的作用是什么？
- (2) 案例中的沟通类型有哪些？请分别指出各自的优缺点。