

### 中国十大品牌教育集团 中国十佳网络教育机构



- 自考名师全程视频授课，图像、声音、文字同步传输，享受身临其境的教学效果；
- 权威专家在线答疑，提交到答疑板的问题在 24 小时内即可得到满意答复；
- 课件自报名之日起可反复观看 unlimited 时间、次数，直到当期考试结束后一周关闭；
- 付费学员赠送 1G 超大容量电子信箱；及时、全面、权威的自考资讯全天 24 小时滚动更新；
- 一次性付费满 300 元，即可享受九折优惠；累计实际交费金额 500 元或支付 80 元会员费，可成为银卡会员，购课享受八折优惠；累计实际交费金额 1000 元或支付 200 元会员费，可成为金卡会员，购课享受七折优惠（以上须在同一学员代码下）；

**英语/高等数学预备班：**英语从英文字母发音、国际音标、基本语法、常用词汇、阅读、写作等角度开展教学；数学针对有仅有高中入学水平的数学基础的同学开设。通过知识点精讲、经典例题详解、在线模拟测验，有针对性而快速的提高考生数学水平。[立即报名！](#)

**基础学习班：**依据全新考试教材和大纲，由辅导老师对教材及考试中所涉及的知识进行全面、系统讲解，使考生从整体上把握该学科的体系，准确把握考试的重点、难点、考点所在，为顺利通过考试做好知识上、技巧上的准备。[立即报名！](#)

**冲刺串讲班：**结合历年试题特点及命题趋势，规划考试重点内容，讲解答题思路，传授胜战技巧，为考生指出题眼，提供押题参考。配合高质量全真模拟试题，让学员体验实战，准确地把握考试方向、将已掌握的应试知识融会贯通，并做到举一反三。[立即报名！](#)

**真题测试班：**通过真题的在线模拟测试，由自考 365 网校的专家名师指明未来考试中可能出现的“陷阱”、“雷区”、“误区”，帮助学员减少答题失误，提高学员驾驭和应用所学知识的能力，迅速提高应试技巧和强化所学知识，顺利通过考试！[立即报名！](#)

**自考实验班：**针对高难科目开设，签协议，不及格返还学费。全国限量招生，报名咨询 010-82335555 [立即报名！](#)





- 15、以下说法中，不正确的说法是 【
- A、企业的经营管理决策一般应当同时满足利润、权利、公正三大标准
  - B、为提高企业伦理水平，应当在管理人员的培训计划中加入伦理学的内容
  - C、经营管理价值观的形成来自于经营管理中的伦理准则
  - D、企业惟一的使命就是追求利润最大化，不应当承担社会义务
- 16、较早提出工商企业应当考虑它们决策的社会含义的著作是 【
- A、《科学管理原理》
  - B、《经理人员的职能》
  - C、《工商业家的社会责任》
  - D、《哈佛商业评论》
- 17、以下有关需要与动机的论述中，不正确的观点是 【
- A、需要是人们的一种主观体验和客观需求之结合
  - B、人的需要有三个主要来源：生理状态的变化、外部影响诱发和心理活动
  - C、根据学习在动机形成和发展中所起的作用，人的动机可分为外在动机和内在动机
  - D、需要是动机的基础
- 18、按照双因素理论，以下不属于激励因素的是 【
- A、富有挑战性的工作
  - B、赏识
  - C、地位
  - D、成就
- 19、以下各项中，作为组织变革在组织层次上最基本的目标是 【
- A、改善激励
  - B、加强协作
  - C、降低缺勤率
  - D、使组织与其所处的环境相适应
- 20、属于组织变革中人员变革的是 【
- A、工作的再设计
  - B、工作场所的位置和布局的改变
  - C、对员工态度和行为的改变
  - D、改善工作环境

得分	评卷人	复查人

二、多项选择题（本大题共 6 小题，每小题 2 分，共 12 分）  
 在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

- 21、泰罗在其代表作《科学管理原理》一书中，提出的原理包括 【
- A、工作定额原理
  - B、标准化原理
  - C、计件工资制
  - D、雇主与工人合作
  - E、劳资融合

- 22、以下属于正式组织的主要特点的有 【

- 23、组织图的作用有 【            】
- A、对顾客信誉的控制 B、表示职员与部门的关系  
 C、直观地呈现组织结构 D、有利于新员工和外来人员对组织的了解  
 E、为组织改建提供帮助
- 24、以下属于人造系统的有 【            】
- A、太阳系 B、机械工业学院  
 C、国民经济系统 D、跨国企业  
 E、古生物群落
- 25、以下属于过程型激励理论的有 【            】
- A、公平理论 B、力场理论  
 C、激励过程模式理论 D、期望理论  
 E、双因素理论
- 26、莱维特列举的有计划的组织变革的变量包括 【            】
- A、任务 B、人员  
 C、技术 D、环境  
 E、组织结构

得 分	评卷人	复查人

三、填空题（本大题共 8 小题，每空 1 分，共 8 分。）  
 请在每小題的空格中填上正确答案。错填、不填均无分。

- 27、组织内部诸要素中最为重要的核心要素是\_\_\_\_\_。
- 28、企业总经理秘书与总经理之间的工作关系属于\_\_\_\_\_关系。
- 29、生产控制主要包括进度控制、库存控制、成本控制和\_\_\_\_\_控制。
- 30、计算机在生产和生产控制中的运用除了信息的集成、测量、控制、计算机辅助设计等以外，还包括\_\_\_\_\_。
- 31、法律方法，作为企业组织与管理的基本方法之一，一般包括：制定经济法规、经济司法和\_\_\_\_\_三方面内容。



33、迈尔斯提出，管理任务乃是把组织变量和\_\_\_\_\_结合起来，成为一个有机的和高效的社会技术系统，这种结合要通过指挥、选拔、培训、评价、信息沟通和激励等活动来实现。

34、以任务和技术为中心的基本组织发展技法包括社会技术系统理论和\_\_\_\_\_

得分	评卷人	复查人

四、名词解释（本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分）

35、7S 理论

36、甘特图



37、战术性决策



### 38、社会反应

### 39、镜像法

得分	评卷人	复查人

五、简答题（本大题共 4 小题，每小题 5 分，共 20 分）

40、简述传统组织理论的组织、管理和员工的基本观念。

41、简述根据组织中运用权力和权威的程度作出划分的组织类型。

42、简述企业流程再造(BPR)的工作内容。

43、简述波特及其同事提出的各种人性概念之间的比较模式。





得分	评卷人	复查人

六、论述题（本大题共 2 小题，每小题 8 分，共 16 分）

44、试论巴纳德的组织理论。



45、试论组织发展的指导思想和基本原则。



得分	评卷人	复查人

## 七、案例分析题（本大题共 1 小题，共 9 分）

46、某汽车公司最高管理者长期关心的问题之一，是部件车间和汽车最后装配线车间的工人对他们的工作缺乏兴趣，其结果，产品质量不得不由质量检验科来保证。在公司总裁的催促下，总经理召集部门经理开会研究如何解决这个问题。各部门经理说法不一。其中，人事部经理艾丽思·特纳提出了几点看法。首先，她抱怨公司雇佣和留用工人很少，并没有赋予其控制权。其次，她观察到装配线上的工作单调、苦得要命，所以公司不应该期望人们除了领取工资支票以外对工作会有多大兴趣。另外，她相信公司能够开发更多工人的兴趣。如果能够丰富和扩大装配线工作的话，必然会出现较高的工作质量以及较低的缺勤率和流动率。当问到她有什么建议时，特纳女士向公司推荐做两件事：一是要工人在装配线上掌握几种操作，能够承担小组里所有的工作，而不是只做一项简单的工作；二是工人每星期轮流换班，从装配线的一个位置换到另一个完全不同的位置上，这将给他们带来新的和更有挑战性的工作。

这些建议被采用并付诸实施。使每个人觉得意外的是，工人对新计划表示极大的不满。一星期后，装配线被迫关闭。工人们声称新计划只是一种管理上的阴谋诡计：使他们要比以前做更多的工作，并且训练他们去替代其他工人，但不增加任何工资。

问题：

- （1）特纳经理的基本思路是什么？
- （2）特纳出于良好意愿的政策为什么反而激起员工的反对，问题出在何处？
- （3）请就如何使特纳工作卓有成效提出建议。

绝密★启用前

2006 年 4 月高等教育自学考试全国统一命题考试

## 组织与管理概论试题答案及评分参考

(课程代码 2650)

一、单项选择题 (本大题共 20 小题, 每小题 1 分, 共 20 分)

题号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
答案	B	A	D	B	B	A	B	C	D	D
题号	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
答案	D	A	B	D	D	C	C	C	D	C

二、多项选择题 (本大题共 6 小题, 每小题 2 分, 共 12 分)

题号	21	22	23	24	25	26
正确选项	ABCD	ABC	BCDE	BCD	ACD	ABCE

【评分标准】

- (1)选项的顺序不影响其正确性;
- (2)所选项完全正确者, 得满分 2 分;
- (3)仅遗漏一项正确选项, 但已选项无不正确者, 得 1 分;
- (4)正确选项无遗漏, 但仅多选了一项不正确项者, 得 1 分;
- (5)其余情况一律为 0 分。

三、填空题 (本大题共 8 小题, 每小题 1 分, 共 8 分)

27、组织精神

28、参谋

29、质量

30、计算机辅助制造 (CAM)

31、经济仲裁

32、技能方法

33、人的变量

四、名词解释（本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分）

- 35、韦克、马奇和彼得斯、沃特曼等人把组织要素归纳为 7 个首字母为 S 的权变因素，（1 分）  
它们是战略、结构、制度、作风、人员、技术、共同的价值观。（2 分）
- 36、甘特图，又称为施工进度表，它是说明对机器和工段进行工作安排的一种设计表格（1 分），它可以作为监督计划工作进展的一个辅助工具（1 分），也可以用于监测实际的工作业绩情况。（1 分）
- 37、中层管理者基于可用资源，（1 分）为实现战略性决策所提出的目标（1 分）而制定的短期决策。（1 分）
- 38、一家组织以组织与社会彼此有利的方式，（1 分）把公司的经营活动及政策方针同社会环境联系起来（1 分）的能力。（1 分）
- 39、镜像法就是让各个部门中的成员沟通相互间的看法和意见，（1 分）以人为镜，从他人对自己部门的看法中了解自己的形象，找出改进途径。（1 分）此法多用于协调部门关系和人际关系。（1 分）

五、简答题（本大题共 4 小题，每小题 5 分，共 20 分）

40、【答案要点】

- （1）组织观念：把组织看作一个封闭的理性模式。（1 分）
- （2）管理观念：强调工作效率（生产率），一切都按事先规定的规章制度、原理、原则办事，忽视员工各种需要的满足。（2 分）
- （3）员工观念：把组织中的人看作为理性的人，认为工作者仅仅是只有经济需要的机械人。（2 分）

41、【答案要点】

- （1）功利性的组织。（2 分）
- （2）规范性的组织。（2 分）
- （3）强制性的组织。（1 分）

42、【答案要点】（下述 6 点每点 1 分，满分 5 分）

- （1）打破传统的职能分割（企业管理的指导思想由分工论转向集成论）；
- （2）组织扁平化（减少管理层次，下放权力）；
- （3）团队组织和并行工作；
- （4）重视人的素质而不单是技能（由重技能培训转向重教育）；
- （5）工作业绩考核重结果而不重工作量；
- （6）信息系统是 BPR 的主要手段。（信息系统应保证信息畅通和工作高效率）

43、【答案要点】(每点 2 分, 全对得满分 5 分)

- (1) 理性的还是感情的? 理性的观点把人的行为都看成是理性的; 感情的观点认为人主要是由他们的感情所支配。
- (2) 行为主义的还是现象学的? 行为主义者认为人的行为是受他们的环境所控制; 现象学的观点主张人是不可捉摸的、独特的、主观的和相对独立的, 但又是具有潜在能力的。
- (3) 经济的还是自我实现的? 根据经济人的观点, 人是受经济因素推动的; 自我实现的人认为, 人们的主要要求是如何提高他们的能力, 注重自身的发展, 力求充分发挥自己的潜在能力。

六、论述题(本大题共 2 小题, 每小题 8 分, 共 16 分)

44、【答案要点】

- (1) 对组织本质的看法: 组织是有意识的协调两人以上的力量和活动的合作系统(1分)
- (2) 诱因贡献平衡理论: 组织为员工提供的诱因(报酬)应当与员工对组织的贡献之间保持一种平衡关系(1分)
- (3) 激励的新观点: 在不能提供足够的物质激励时, 组织要注意劝导说服(1分)
- (4) 注意(重视)信息交流(1分)
- (5) “权威接受论”: 只有当职工理解其内容, 相信它符合组织目标和个人的利益, 并且切实可行的情况下, 管理人员的命令才具有“权威”意义。(2分)
- (6) 评价组织的新见解: 评价组织健康与否的三个标准是诱因与贡献平衡、员工的满意和有益于社会。(2分)

45、【答案要点】

组织发展以现代系统理论作为指导思想, 把组织看作开放、动态的有机系统。(2分)

实施组织变革和发展过程中, 应坚持以下四项原则:

- (1) 必须由管理部门来制定系统的规划与方案(1分)
- (2) 上述规则必须使组织既能适应当前的环境, 又能适应未来的环境要求(1分)
- (3) 这一规划必须预见到知识、技术、态度等因素的改变, 以及程序、行为、工作设计和组织设计的改变;(2分)
- (4) 这一规划还必须建立在提高组织的效益和个人的工作绩效的基础上, 以促进个人和组织目标的最佳配合。(2分)

七、案例分析题（本大题 1 小题，每小题 9 分，共 9 分）

46、【答案要点】

- (1) 工作生活质量低下（不高）是（原部件和装配）工人抱怨的一个主要原因。因此，可以通过各种手段（如工作内容丰富化、轮换工作等）来提高工作生活质量，以期激发员工的工作积极性。（2 分）
- (2) 主要问题在于：一方面，特纳等管理者给人的印象是，用他们自己对挑战性和成就感的价值准则来衡量他人的个性特征；另一方面，员工们认为工作丰富化的改革是被管理者强加的。（2 分）
- (3) 建议：①更好地了解员工需要什么；②必须说明实施改革计划，员工将得到什么；③发动员工参与管理改革；④让员工感觉到他们的主管人员是真正关心他们福利的。（每点 1 分，全对得 5 分）

