

管理思想史习题集

杨 辉 苑婧婷 等 编著

张永强 主审

东北农业大学

管理思想史习题集

编者：杨 辉
苑婧婷
李亚民
王 磊
樊 斌
王 杰
林嘉柏
郗 茜

内容简介

管理思想史习题集是教材《管理思想史》同步配套的练习题集。通过该书的出版，希望学生可以通过课后习题更好的掌握知识点，并得到强化训练。其内容紧扣中外早期管理思想、工业革命时期的管理思想、古典管理理论、现代管理理论到当代管理理论。全书共分为六部分：第一部分为 394 道单项选择题；第二部分为 218 道多项选择题；第三部分为 214 道判断题；第四部分为 70 道填空题；第五部分为 75 道简答题；第六部分为 14 道论述题，所有题目均附详细答案。本书适用于东北农业大学经济管理类学生作为《思想管理史》的辅导用书。

前 言

管理，作为独立的一门学科起源于 19 世纪末、20 世纪初，管理思想和管理实践却是很早就出现了。管理思想随着人类共同劳动或协作劳动的产生而产生，随着人类生产方式的发展而发展。从学科的角度来看，《管理思想史》是系统的概述了管理思想理论的产生与发展，概述了管理思想的发展和演变。但是其理论在理解时较为抽象，需要结合当下的时代背景进行理解分析，当代学生的理解产生了一定的障碍。

《管理思想史习题集》的编写，以教材为基础，围绕着教材进行扩展补充。内容方面紧扣中外早期管理思想、工业革命时期管理思想，从古典管理理论、现代管理理论到当代管理理论。本书题型全面，题量丰富，共包括六种题型，分别是：单项选择题、多项选择题、填空题、判断题、简答题和论述题。该习题集主要依托于以下几种建设特色：1. 综合性。该习题集是在对全书知识点整合的基础上进行编写，并不以章节作为划分，涉及到跨章节的知识体系。2. 专业性。该书以教材《管理思想史》作为编写基础，在梳理管理思想发展脉络的前提下，编写适合东北农业大学管理类学生的习题集。3. 基础性。没有良好的基础就无法彻底理解思想的产生和发展过程，该习题集有助于学生扎实基础，巩固记忆。

管理思想史习题集的编制由杨辉老师制定习题集的参考教材与出题方向，苑婧婷、李亚民、王磊、樊斌、王杰等平台课任课教师负责规划题型、数量和出题任务，林嘉柏、郗茜负责资料整理以及整个管理思想史习题库的排版设计。感谢各位老师和同学的辛勤付出，同时也感谢对于本习题集进行仔细的校对。

编者希望通过习题使学生进一步理解管理思想的内涵，深化知识点的记忆，本书适用于东北农业大学工商管理类学生参考使用。

该习题集在编写过程中出现的一些错漏与不足之处，恳请读者指正。

目 录

第一部分 单项选择题.....	3
第二部分：多项选择题.....	38
第三部分：判断题.....	58
第四部分：填空题.....	72
第五部分：简答题.....	76
第六部分：论述题.....	79
管理思想史试题库答案部分.....	80
第一部分：单项选择题答案.....	80
第二部分：多项选择题答案.....	114
第三部分：判断题答案.....	133
第四部分：填空题答案.....	147
第五部分：简答题答案.....	150
第六部分：论述题答案.....	167
参考文献.....	178

第一部分 单项选择题

1. 哈罗德·孔茨认为管理学的研究对象是（ ）。
A. 经营理论和管理科学 B. 计划组织指挥协调控制 C. 企业经营 D. 管理者和管理组织。
2. 尼科洛·马基雅维利是（ ）。
A. 美国人 B. 法国人 C. 意大利人 D. 德国人
3. 属于古典管理理论形成的现实原因是（ ）
A. 劳资关系 B. 资本主义精神的确立 C. 经济危机频繁 D. 工人革命
4. 马克斯·韦伯认为，理想的行政组织是（ ）。
A. 通过世袭地位来管理的 B. 以知识为依据进行控制的 C. 实行选举制的 D. 公私不分的
5. 《神学大全》的作者是（ ）。
A. 查尔斯·巴贝奇 B. 托马斯·莫尔 C. 尼科洛·马基雅维利 D. 托马斯·阿奎那
6. “分工”是以下哪位学者的重要思想？（ ）
A. 约翰·凯 B. 巴蒂斯特·萨伊 C. 亚当·斯密 D. 瓦特
7. “科学管理之父”泰勒是（ ）。
A. 美国人 B. 英国人 C. 法国人 D. 德国人
8. 以下哪项不是古典管理理论形成的宏观背景？（ ）
A. 市场与企业生产规模的迅速扩大 B. 对企业制度化管理的重视程度增强 C. 资本主义国家频繁爆发经济危机 D. 管理者和管理者组织的出现
9. 按照丹尼尔·A·雷恩的管理科学的历史演进路径，组织行为理论发源于（ ）。
A. 早期人道主义 B. 早期科学方法 C. 系统管理思想 D. 韦伯和正式组织理论
10. 泰勒的科学管理理论的人性假设是（ ）。
A. 经济人 B. 社会人 C. 理性人 D. 自动人
11. 托马斯·莫尔的代表作是（ ）。
A. 《乌托邦》 B. 《出埃及记》 C. 《君主论》 D. 《神学大全》
12. 英国古典经济学体系的建立者亚当·斯密其最主要的代表是（ ）。
A. 《国富论》 B. 《理想国》 C. 《政治学》 D. 《自由论》
13. 加尔文在中世纪宗教改革中提出的著名概念是（ ）。
A. “天职”概念 B. “选民”及“弃民”概念 C. 人是环境的产物 D. 管理就是实现上帝的意志

- 14.科学管理之父是（ ）。A.查尔斯·巴贝奇 B.法约尔 C.福特 D.泰勒
- 15.下列通过国家范围内的分工体现其管理思想的是（ ）。
- A.苏格拉底 B.色诺芬 C.柏拉图 D.亚里士多德
- 16.英国古典经济学体系的建立者亚当·斯密其最主要的代表是（ ）。
- A.《国富论》 B.《理想国》 C.《利维坦》 D.《政治学》
- 17.在管理思想发展史上被人们称为组织理论之父的是（ ）。
- A.韦伯 B.法约尔 C.古立克 D.厄维克
- 18.作为古希腊最出色的改革家和思想家，苏格拉底、柏拉图、亚里士多德得提出了有关管理思想，除了此三人之外还有（ ）。
- A.瓦罗 B.贾图 C.阿奎那 D.色诺芬
- 19.行为科学产生于（ ）。
- A.19世纪30年代 B.19世纪80年代 C.20世纪20-30年代 D.20世纪40年代
- 20.下列选项中，不属于色诺芬管理思想的是（ ）。
- A.首先提出了经济管理的研究对象 B.认为管理具有普遍性，但忽视了其特殊性 C.认识到了管理的中心任务是加强人的管理 D.分析了分工的重要性
- 21.历史上首先意识到“管理跨度”的实践者是：（ ）。
- A.古埃及人 B.古希腊人 C.古巴比伦 D.古罗马人
- 22.管理思想史发展过程中，用来说明“职业”管理角色最古老的是（ ）。
- A.法老 B.宰相 C.大臣 D.皇帝
- 23.柏拉图在《理想国》中把人分为三等,第一等人是（ ）。
- A.治国贤哲 B.卫国的武士 C.民间艺工 D.贫民和奴隶
- 24.美国科学管理先驱中最早注意到人的因素并主张通过教育然后提高生产的管理大师（ ）。
- A.巴恩 B.甘特 C.埃默森 D.吉尔布雷思
- 25.《家庭管理》，又称《经济论》一书，是古希腊流传下来的专门论述经济问题的第一部著作，该著作是由（ ）写成的。
- A.苏格拉底 B.柏拉图 C.色诺芬 D.亚里士多德
- 26.詹姆斯·斯图亚特是英国重商主义的后期代表者之一，他较早提出了概念。（ ）
- A.复式记帐 B.劳动分工 C.自由市场经济 D.经济人
- 27.在的建立过程中，积累了集权、分权到再集权的实践经验。（ ）
- A.古埃及 B.罗马帝国 C.古希腊 D.古巴比伦

28.亨利·汤提出了一种激励职工的（ ）。

- A.利润共享制度 B.收益分享制度 C.奖金分配制度 D.计件工资制度

29.马克思·韦伯在 1905 年出版了他的名著（ ）。

- A.新教伦理和资本主义精神 B.工业管理和一般管理 C.政治经济学原理 D.管理的要素

30.泰罗最著名的三本著作是:《工厂管理》、《科学管理原理》和（ ）。

- A.《工业管理与一般管理》 B.《计件工资》 C.《组织原理》 D.《管理学原理》

31.构成资本主义精神的首要条件是（ ）。

- A.市场伦理 B.新好伦理 C.制度伦理 D.个人自由的伦理

32.下列关于工业革命表述错误的是（ ）。

- A.工业革命彻底摧毁了封建社会的生产关系 B.工业革命创造了巨大的社会财富
- C.工业革命的直接成果是工厂制度的建立 D.工业革命最先从美国开始

33.下列不属于泰勒著作的是（ ）。

- A.《科学管理原理》 B.《计件工资》 C.《工厂管理》 D.《工业管理和一般管理》

34.在管理思想发展史上被人们称为组织理论之父的是（ ）。

- A.韦伯 B.法约尔 C.古立克 D.厄维克

35.关于领导者素质的名言:“我们要比狮子还勇敢,比狐狸还狡猾”的提出者是（ ）。

- A.阿奎那 B.托马斯·莫尔 C.汉密尔顿 D.马基雅维利

36.行为科学产生于（ ）。

- A.19 世纪 30 年代; B.19 世纪 80 年代; C.20 世纪 20-30 年代; D.20 世纪 40 年代

37.提出市场这只“看不见的手”能保证资源得到最佳的配制是（ ）。

- A.利维坦 B.马克斯·韦伯 C.约翰·洛克 D.亚当·斯密

38.对于亨利·福特的评价,下列描述中正确的是:（ ）。

- A.大规模生产的第一位倡导者 B.新型“效率工程师”的代表人物 C.生产计划进度图的发明者 D.科学管理之父

39.工业心理学作为管理学的一个重要组成部分,其地位被牢固地树立起来,是在（ ）。

- A.1880 年左右 B.1900 年左右 C.1920 年左右 D.1940 年左右

40. 古希腊最出色的改革家和思想家提出了有关管理思想，他们是：苏格拉底、色诺芬、亚里斯多德和（ ）。
- A. 贾图 B. 瓦罗 C. 阿奎那 D. 柏拉图
41. 人类的发展历史已经证明，推动经济发展有两个轮子：一是科学，二是（ ）。
- A. 军事 B. 政治 C. 管理 D. 实验
42. 色诺芬认为，检验管理水平高低的标准是：（ ）。
- A. 生产规划是否得到扩大 B. 成本是否得到降低 C. 财富是否得到增加 D. 利润是否得到提高
43. 在文艺复兴运动中，以下（ ）哪篇著作的发表标志着近代科学的诞生？
- A. 托马斯·莫尔《乌托邦》 B. 但丁《神曲》 C. 塞万提斯《堂吉诃德》 D. 哥白尼《天体运动论》
44. 英国大工业的建立是与纺织业的发展、（ ）和蒸汽机的发明联系在一起的。
- A. 圈地运动 B. 宗教改革 C. 城市的建立 D. 商业的发展
45. ()首先认识到责任不能推诿给下级这一原则。
- A. 巴比伦人 B. 中国人 C. 希腊人 D. 埃及人
46. “为政以德”是春秋时期（ ）提出的治国思想。
- A. 老子 B. 孟子 C. 荀子 D. 孔子
47. 希伯来人很善于利用（ ）来控制人和管理国家。
- A. 军队 B. 法律 C. 宗教 D. 民主议会
48. ()的问世，标志着管理由漫长的经验管理阶段进入科学管理阶段。
- A. 《科学管理与一般管理》 B. 《科学管理原理》 C. 《科学原理管理》 D. 《管理科学原理》
49. ()第一次深入系统地把科学研究方法引入到管理实践领域，创立了系统化的科学管理理论。
- A. 切斯特·I·巴纳德 B. 库尔特·勒温 C. 弗雷德里克·W·泰勒 D. 乔治·埃尔顿·梅奥
50. “科学管理之父”是（ ）。
- A. 乔治·埃尔顿·梅奥 B. 弗雷德里克·W·泰勒 C. 彼得·F·德鲁克 D. 切斯特·I·巴纳德
51. 泰勒做过的实验不包括（ ）。
- A. 动作疲劳实验 B. 铁砂和煤的铲掘实验 C. 搬运铁块实验 D. 金属切削实验
52. 泰勒思想的拥护者不包括（ ）。
- A. 吉尔布雷斯夫妇 B. 莫里斯·库克 C. 亨利·福特 D. 戴维·麦克利兰

53. 泰勒的科学管理的根本目的是谋求（ ），这是雇主和雇员达到共同富裕的基础。

- A. 最高的工作效率
- B. 合作与信任
- C. 职能化管理
- D. 标准化管理

54. 科学管理四项原则不包括（ ）。

- A. 为工人提出科学的操作方法
- B. 科学地挑选工人
- C. 与工人们衷心地合作
- D. 管理层承担大部分工作和职责

55. 泰勒的计件工资制不包含哪些内容（ ）。

- A. 制定定额或标准
- B. 按照工作类别支付工资
- C. “差别计件制”
- D. 工资支付的对象是工人

56.（ ）泰勒科学管理的实质。

- A. 精神革命
- B. 作业管理
- C. 刺激性付酬制度
- D. 标准化管理

57.（ ）是泰勒正统的门徒，拒绝对泰勒的规则做任何改变。

- A. 亨利·L·甘特
- B. 卡尔·G·巴思
- C. 哈林顿·埃默森
- D. 莫里斯·库克

58.“工业和平的使徒”指的是（ ）。

- A. 亨利·L·甘特
- B. 卡尔·G·巴思
- C. 哈林顿·埃默森
- D. 莫里斯·库克

59. 在动作研究方面有出色的研究，被公认为“动作研究之父”的是（ ）。

- A. 哈林顿·埃默森
- B. 弗兰克·B·吉尔布雷斯
- C. 莫里斯·库克
- D. 亨利·福特

60.（ ）的主要贡献是在非工业组织中传播和应用科学管理思想。

- A. 哈林顿·埃默森
- B. 莫里斯·库克
- C. 卡尔·G·巴思
- D. 亨利·L·甘特

61. 法约尔提出的管理五项职能不包括（ ）。

- A. 计划
- B. 组织
- C. 决策
- D. 控制

62.（ ）概括和阐述一般管理理论，被誉为“一般管理理论之父”和“管理过程之父”。

- A. 本尼斯
- B. 亨利·法约尔
- C. 孔茨
- D. 泰勒

63. 在西方现代管理史上，（ ）最早提出管理教育的重要性和必要性。

- A. 亨利·法约尔
- B. 亨利·L·甘特
- C. 亨利·福特
- D. 卡尔·G·巴思

64. 泰勒、法约尔并称为古典管理理论三位先驱的是（ ）。

- A. 切斯特·I·巴纳德
- B. 马斯洛
- C. 亚当·斯密
- D. 马克斯·韦伯

65. 韦伯的组织管理理论包括（ ）观点。

- A. 官僚组织
- B. 权威接受论
- C. 组织发展理论
- D. 目标管理

66. 韦伯的组织管理理论认为，官僚制应该以（ ）为基础。

- A. 传统权力
- B. 法定权利
- C. 超凡权力
- D. 人民权利

67. 古典理论把人看做（ ）。
- A. 经济人 B. 社会人 C. 决策人 D. 开放人
68. 法约尔把研究重点放在（ ）。
- A. 组织层次 B. 工人和机械的性能 C. 管理地位和管理者所需要的主要技能 D. 行为科学
69. （ ）首次系统提出并阐述官僚组织理论，被誉为“组织理论之父”。
- A. 切斯特·I·巴纳德 B. 马斯洛 C. 亚当·斯密 D. 马克斯·韦伯
70. （ ）最早把心理学的观念运用于工业组织，是工业心理学的创始人，被誉为“工业心理学之父”。
- A. 玛丽·帕克·福列特 B. 雨果·孟斯特伯格 C. 库尔特·勒温 D. 乔治·埃尔顿·梅奥
71. 孟斯特伯格的研究成果不包括（ ）。
- A. 最合适的人 B. 最合适的工作 C. 最理想的效果 D. 最合适的环境
72. 美国广泛运用（ ）开创的方法，对士兵进行大规模的心理学测验，是首次在管理领域对心理学的大规模应用。
- A. 雨果·孟斯特伯格 B. 玛丽·帕克·福列特 C. 库尔特·勒温 D. 乔治·埃尔顿·梅奥
73. （ ）架起了古典管理理论和行为科学之间的思想桥梁。
- A. 雨果·孟斯特伯格 B. 玛丽·帕克·福列特 C. 库尔特·勒温 D. 乔治·埃尔顿·梅奥
74. 福列特认为，个人的潜能只有在（ ）中才能被发现，从而获得真正的自由。
- A. 权力和责任 B. 群体 C. 有效激励 D. 学习和训练
75. 福列特特别研究了冲突现象，提出了解决利益冲突最佳途径是（ ）。
- A. 整合 B. 妥协 C. 一方战胜另一方 D. 自愿退让
76. 科学管理的典型实践者是（ ）。
- A. 亨利·福特 B. 莫里斯·库克 C. 卡尔·G·巴思 D. 亨利·L·甘特
77. 法约尔的（ ）标志着一般管理理论的形成。
- A. 《工业管理与一般管理》 B. 《科学管理与一般管理》 C. 《组织管理与一般管理》 D. 《企业管理与一般管理》
78. 法约尔以（ ）为对象，研究管理的一般原则和方法。
- A. 工业组织 B. 商业活动 C. 技术活动 D. 整个企业经营
79. 法约尔认为（ ）活动负责制定企业的总经营计划。
- A. 管理 B. 会计 C. 财务 D. 商业
80. 法约尔为通过（ ）分析来研究管理的整个现代方法的演进铺平了道路。

A.决策 B.行为 C.环境 D.职能

81.法约尔认为，（ ）职能是一种以了解人的品质和管理一般原则为基础的艺术。

A.指挥 B.协调 C.控制 D.计划

82.法约尔认为，为了加强组织整体的协调，（ ）是沟通的最好方法之一。

A.非正式讨论 B.各部门领导的每周例会 C.员工私下交流 D.团队内部的会议

83.法约尔认为，（ ）就是要确认企业的各项工作是否和计划相符合，目的在于找出工作中的缺点和错误，以便纠正并避免重犯。

A.指挥 B.协调 C.控制 D.计划

84.法约尔的 14 条原则围绕一个中心，即（ ）。

A.生产的效率问题 B.管理的有效问题 C.人员的协调问题 D.组织的设计和运行问题

85.吉尔布雷斯夫妇认为，（ ）的目的在于消除不必要的无效动作，找出一种最好的操作方法。

A.动作研究 B.疲劳研究 C.时间研究 D.操作研究

86.（ ）是吉尔布雷斯夫妇做出最大成绩的领域。

A.制度管理 B.动作经济原则 C.环境对人的影响研究 D.疲劳原则

87.“线条式进度表”的发明者是（ ）。

A.亨利·法约尔 B.亨利·L·甘特 C.亨利·福特 D.卡尔·G·巴思

88.甘特认为，形成工业习惯的前提是（ ），这是管理部门和工人之间建立互信与合作气氛的基础。

A.工人的健康 B.有效的激励 C.员工的士气 D.勤劳与合作

89.（ ）同意泰勒所讲的要重视职能人员的专业知识，但不同意泰勒提出的职能工长制，而主张采用直线组织和参谋组织相结合的制度。

A.哈林顿·埃默森 B.莫里斯·库克 C.卡尔·G·巴思 D.亨利·L·甘特

90.（ ）是埃默森一生中最有成效的研究，他因此被称为（ ）。

A.决策、决策的传教士 B.控制、控制的传教士 C.协调、协调的传教士 D.效率、效率的传教士

91.（ ）这是实现埃默森“提高效率的 12 项原则”的基础，使组织成为一个系统整体。

A.纪律 B.明确的目标 C.工作环境标准化 D.实行“效率报酬”

92.（ ）最开始主张把科学管理原理应用于高等学校管理和市政管理。

A.哈林顿·埃默森 B.弗兰克·B·吉尔布雷斯 C.莫里斯·库克 D.亨利·福特

93. () 是指一个下属只应接受一个领导者的命令, () 是指为了力求达到同一目的的全部活动, 只能有一个领导人和一组计划。

A.统一领导、统一指挥 B.统一指挥、统一领导 C.统一协调、统一控制 D.统一控制、统一协调

94. () 是一种严密的、合理的、形同机器那样的社会组织, 具有熟练的专业活动、明确的职责划分、严格执行的规章制度以及金字塔式的等级服从关系特征, 从而使其成为一种系统的管理技术体系。

A.职能制 B.等级制 C.部门制 D.官僚制

95.韦伯认为, 官僚制的组织结构分为 () 层。

A.三 B.四 C.五 D.六

96. () 依据是对标准规则“合法性”的信念, 或者对那些按照标准规则被提升为指挥者的权力的信念。

A.传统权力 B.超凡权力 C.法定权力 D.理性权利

97.20世纪30年代, 在霍桑试验的基础上, 美国管理学家 () 创立了人际关系学派, 并由此产生了(“社会人”)假设。

A.梅奥, 社会人 B.梅奥, 经济人 C.泰勒, 社会人 D.泰勒, 经济人

98.原籍澳大利亚的美国行为科学家乔治·埃尔顿·梅奥是 () 的创始人。

A.人际关系学派 B.群体行为学派 C.理性学派 D.社会协作系统学派

99.霍桑实验不包括以下 () 哪个阶段?

A.照明实验 B.福利实验 C.访谈是研 D.个体实验

100.在人际关系学派出现以前, 各种管理理论主要强调 (), 轻视人的作用, 把工人看着做机器的附属品。

A.管理的科学性和严密性 B.管理的逻辑性和严密性 C.管理的科学性和逻辑性 D.管理的组织性和逻辑性

101.福利实验中得出的结论是 () 。

A.在实验中改进物质条件和工作方法 B.工间休息可减少工作的单调性 C.个人计件工资能促进产量的增加 D.改变监督与控制的方法能改善人际关系, 能改进工人的工作态度, 促进产量的提高。

102.霍桑实验的研究成果由梅奥于1933年在 () 一书中发布。

A.工业文明中的人类问题 B.组织行为学 C.管理原则 D.管理学原理

103.梅奥指出，（ ）是经理人员是否成熟的一个重要标志。

- A.人际关系 B.管理能力 C.控制风险能力 D.组织能力

104.人际关系学派认为，不能单纯从技术和物质条件着眼，而必须首先从（ ）考虑合理的组织与管理。

- A.社会心理方面 B.社会能力方面 C.集体方面 D.个体方面

105.在正式组织中，以（ ）为其行为规范，而在非正式组织中，则以（ ）为其行为规范。

- A.效率逻辑感情逻辑 B.感情逻辑效率逻辑 C.理性逻辑感性逻辑 D.感性逻辑理性逻辑

106.人际关系学派认为，在决定劳动生产率的诸多因素中，置于首位的因素是（ ），而（ ）是第二位。

- A.工人的满意度，生产条件，工资报酬 B.生产条件，工人的满意度，工资报酬
- C.工资报酬，生产条件，工人的满意度 D.升值空间，工人的满意度，工资报酬

107.美国著名管理学家切斯特·I·巴纳德于1938年出版了管理学历史上的经典之作（ ）。

- A.经理人员的职能 B.工业文明中的人类问题 C.组织行为学 D.管理原则

108.后人把巴纳德开创的管理理论体系称作（ ）。

- A.社会协作系统学派 B.管理学派 C.人际关系学派 D.理性主义学派

109.巴纳德以前的组织理论受古典经济学的影响，偏重于专业的（ ），对组织中的人员没有足够重视。

- A.结构效率 B.工作效率 C.生产效率 D.组织效率

110.在巴纳德的理论中认为，个人欲同他人建立协作关系，就必须处理好五个方面的社会因素，其中不包括：（ ）。

- A.个人间的相互作用 B.个人和集体之间的相互作用
- C.协作体系对个人的影响 D.协作系统对集体的影响

111.巴纳德认为，协作系统的稳定性和持续性，取决于协作系统的（ ）和（ ）。

- A.效率，效能 B.效率，结构 C.效能，结构 D.战略，效率

112.个人协作意愿强度的高低，取决于自己提供协作而导致的“牺牲”与组织因为自己的协作而提供的“诱因”这两者之间的比较，因此，巴纳德提出了一个著名的关系式：（ ）。

- A.诱因 \geq 贡献 B.奖励 \geq 贡献 C.惩罚 \leq 贡献 D.奖励 \geq 惩罚

113. () 是达成协作意愿的必要前提。

- A.共同的目标
- B.团结
- C.高效率
- D.优秀的领导

114.确定组织目标应遵循 () 与 () 结合的原则, 不仅要有可能性, 还要有挑战性。

- A.灵活性, 一致性
- B.高效性, 一致性
- C.灵活性, 高效性
- D.简单性, 灵活性

115.个人协作意愿和组织共同目标只有通过 () 才能联系和统一起来。

- A.信息沟通
- B.共同的目标
- C.协作
- D.共同的领导

116. () 是实现组织目标的基础。

- A.内部信息交流
- B.对外信息公开
- C.信息透明
- D.目标一致

117.巴纳德深入地研究了组织的权威问题, 认为 () 作为企业组织的领导核心, 必须具有权威。

- A.经理人员
- B.领导
- C.股东
- D.员工

118.巴纳德提出了著名的权威接受论, 认为权威由作为 () 的个人来决定, 给予权威一种 () 的解释。

- A.下级, 自下而上
- B.上级, 自上而下
- C.下级, 自上而下
- D.上级, 自下而上

119.巴纳德会出, 组织理论研究的重点是 () 。

- A.组织的决策活动
- B.组织作业的科学化
- C.组织作业的合理化
- D.组织作业的一致化

120.决策的制定同时受到 () 和 () 的制约。

- A.客观因素, 战略因素
- B.客观因素, 主观因素
- C.战略因素, 主观因素
- D.外部因素, 客观因素

121.组织要实现内部平衡, 决定性因素是组织必须拥有足够多的 () 。

- A.诱因
- B.贡献
- C.激励
- D.惩罚措施

122.以下 () 哪个选项不是巴纳德在《组织与管理》中论述领导的性质的方面。

- A.领导者的主要工作
- B.领导者所处的环境
- C.领导者个人素质
- D.领导者的激励措施

123.从社会系统的角度来研究组织问题, 把组织看做人与人之间协作的系统。是 () 哪位管理学家对管理学的主要贡献?

- A.巴纳德
- B.马斯洛
- C.梅奥
- D.泰勒

124.以下 () 哪位管理学家第一次将理性制定决策提升为管理的核心职能?

- A.巴纳德
- B.法约尔
- C.梅奥
- D.泰勒

125.以下（ ）哪位管理学家出版了《管理备要》一书，第一次以科学的、系统的方法来探讨管理问题的各种观点？

- A.厄威克 B.巴纳德 C.法约尔 D.泰勒

126.穆尼说明了管理在组织的作用，认为管理是（ ）。（ ）和控制组织的计划与程序的活力。

- A.激励，指挥 B.激励，控制 C.贡献，指挥 D.贡献，控制

127.一般来说，内聚力强的群体，士气较高，但群体的士气和生产率（ ）。

- A.不存在正比例关系 B.存在正比例关系 C.不存在反比例关系 D.存在反比例关系

128.人际关系学派认为非正式群体的职能，对内在于（ ）。

- A.保护成员 B.控制其成员的行为 C.提高成员的待遇 D.使成员获得满足感

129.人际关系学派认为非正式群体的职能，对外在于（ ）。

- A.控制成员 B.提高成员的价值 C.是成员获得满足感 D.保护其成员不受管理层的干预

130.人际关系学派认为非正式群体的产生主要是与（ ）相联系。

- A.经济发展 B.管理沟通 C.公司绩效 D.社会组织

131.梅奥提出，人们的行为不单纯出自追求金钱的动机，而且还有来自社会、心理方面的需要，这两者。（ ）

- A.前者更重要 B.后者更重要 C.同样重要 D.都不重要

132.人际关系学派的主要观点认为，新的领导能力在于（ ）。

- A.提高员工待遇 B.提高公司绩效 C.提升团队凝聚力 D.提高工人满意度

133.社会协作系统认为，研究管理必须从研究（ ）开始。

- A.决策 B.组织 C.员工 D.管理者

134.巴纳德的诱因理论中，一般认为诱因和牺牲的尺度是（ ）决定的。

- A.主观 B.客观 C.主观协同客观 D.客观决定主观

135.在组织中，（ ）是保持秩序和一贯性所不可缺少的。

- A.正式组织 B.非正式组织 C.管理规定 D.领导才能

136.巴纳德认为权威是存在于正式组织内部的一种（ ）。

- A.管理系统 B.内生力量 C.秩序 D.领导者天赋

137.组织平衡论认为管理的艺术就在于（ ）。

- A.提高团队凝聚力 B.提高企业效益 C.赚取超额利润 D.维持组织平衡

138.组织的外部平衡目的是使以组织为中心的（ ）的各个分系统形成一个统一的整体。

- A.协作系统内部 B.组织外部 C.组织内部 D.正式组织

139.巴纳德在（ ）中突出强调了经理人员在企业组织和管理中的重要领导作用。

- A.管理学原理 B.社会契约论 C.组织与管理 D.企业行为

140.从社会系统的角度来研究组织问题，把组织看作人与人协作的系统是（ ）哪位管理学家的贡献？

- A.法约尔 B.吉利克 C.巴纳德 D.德鲁克

141.巴纳德的现代管理理论认为，组织的（ ）决定管理职能的内容以及必须如何实现这些只能。

- A.结构和功能 B.管理和决策 C.性质和过程 D.效益和利润

142.厄威克对古典管理理论系统化的贡献，集中体现在（ ）一书中。

- A.管理备要 B.管理的要素 C.管理思想的演变 D.管理职能

143.厄威克认为控制职能就是运用（ ），支配与监督下属的活动。

- A.指挥原则 B.管理原则 C.领导原则 D.组织原则

144.穆尼在（ ）一书中指出，组织就是为了达到一个共同目标的人们联合的形式。

- A.管理备要 B.管理的因素 C.组织原理 D.高层管理的基本原理

145.（ ）是勒温心理学体系的基础。

- A.需求模型 B.理性经纪人假设 C.场论 D.群体动力学

146.勒温认为，在三种领导风格中，最好的是（ ）。

- A.独裁型领导 B.民主型领导 C.放任型领导 D.不同的领导风格适用于不同的情况

147.阿基里斯在着重分析人的个性和组织关系的基础上，提出了（ ）理论。

- A.成熟——不成熟 B.理性——不理性 C.激励——惩罚 D.经济——不经济

148.现代管理学从德鲁克携他的（ ）开始宣告诞生。

- A.管理的实践 B.企业的人性方面 C.管理行为 D.领导模式

149.组织行为学是为了解决（ ）和（ ）之间的矛盾而产生的

- A.效率，人性 B.效率，时间 C.机械，人性 D.机械，时间

150.（ ）第一次把“自我实现”和“人类潜力”的概念引入心理学的范畴。

- A.马斯洛 B.泰勒 C.罗永浩 D.巴纳德

151. 马斯洛理论的五种需求，是以（ ）为基础，以（自我实现）为最高发展需要的。

- A. 生理需要，自我实现
- B. 自我实现，生理需要
- C. 安全需要，自我实现
- D. 生理需要，尊重需要

152. 美国著名心理学家赫茨伯格提出了著名的（ ）。

- A. 双因素理论
- B. 需求理论
- C. 绩效管理理论
- D. 激励理论

153. 赫茨伯格的双因素理论认为，不能通过使（ ）提高效率，只能通过（ ）才能有效地利用人力资源。

- A. 工作合理化，丰富工作内容
- B. 丰富工作内容，工作合理化
- C. 提高薪酬，丰富工作内容
- D. 工作合理化，提高薪酬

154. 赫茨伯格认为实现工作丰富化的条件包括几个方面，其中不包括（ ）。

- A. 加薪
- B. 反馈
- C. 考核
- D. 培训

155. 美国著名心理学家麦克利兰提出了（ ）。

- A. 需求理论
- B. 双因素理论
- C. 成就激励理论
- D. 自我价值理论

156. （ ）这一概念，是斯纳金新行为注意学习理论的核心。

- A. 操作性条件反射
- B. 偶发性条件反射
- C. 自然性条件反射
- D. 养成型条件反射

157. 德鲁克认为企业的使命在于（ ）。

- A. 创造顾客
- B. 赚取利润
- C. 追逐梦想
- D. 造福社会

158. 德鲁克在（ ）中提出了目标管理的概念。

- A. 管理的实践
- B. 组织行为学
- C. 目标管理
- D. 企业行为的性质

159. 目标管理的核心是（ ）。

- A. 设立目标
- B. 管理目标
- C. 员工参与
- D. 完成目标

160. 目标管理的步骤为（ ）：(1)设立目标(2)实施目标(3)评价目标(4)完成目标

- A. (1)(2)(3)
- B. (1)(3)(2)
- C. (1)(2)(4)
- D. (1)(2)(3)(4)

161. 德鲁克认为经理人员肩负着（ ）和（ ）两大任务。

- A. 建立团队，权衡利益
- B. 带领团队，赚取利润
- C. 创造客户，提供服务
- D. 带领团队，升职加薪

162. 决策理论学派是在（ ）的背景下被创立的。

- A. 第二次世界大战后
- B. 第一次世界大战后
- C. 美国次贷危机
- D. 雅尔塔体系建立

163. （ ）是目前为止唯一以管理学家身份获得诺贝尔奖的人。

- A. 西蒙
- B. 泰勒
- C. 巴纳德
- D. 德鲁克

164. 西蒙因在《管理行为》一书中对（ ）的开创性研究而获得诺贝尔奖。

- A. 组织决策程序 B. 组织人员管理 C. 非正式组织 D. 组织结构重建

165. 西蒙认为，（ ）就是管理的核心。

- A. 决策 B. 管理 C. 目标 D. 效率

166. 西蒙认为，决策应该分为（ ）四个阶段：①收集情报阶段②拟定计划阶段

③选定计划阶段④审查活动阶段

- A. ①②③④ B. ④②①③ C. ②①③④ D. ②④③①

167. 西蒙认为信息联系是一种（ ）。

- A. 双向过程 B. 单项过程 C. 水平过程 D. 垂直过程

168. 信息传递途径可分为正式渠道和非正式渠道，其中正式渠道包括（ ）和（ ）。

- A. 等级线路，职能线路 B. 组织线路，职能线路
C. 普通线路，等级线路 D. 组织线路，偶然线路

169. 西蒙对古典决策理论的假设和前提进行了反思，提出了（ ）和（ ）的基本命题。

- A. 有限理性，决策人 B. 经济人，社会人
C. 理性经济人，决策人 D. 社会人，有限理性

170. 在孔茨提出的五中管理职能中，（ ）是最基本的职能。

- A. 计划职能 B. 组织职能 C. 人事职能 D. 指挥职能

171. 为了实现企业目标，就要把生产中的各种因素，如土地，资本，人员，科技等因素组织起来，其中最重要的因素是（ ）。

- A. 土地 B. 资本 C. 人 D. 科技

172. （ ）是 50 年代以后公认的管理过程学派代表人物。

- A. 孔茨 B. 泰勒 C. 巴纳德 D. 德鲁克

173. 帕金森把组织瘫痪的过程分为（ ）三个阶段。①管理层出现了水平低下的领导人。②水平低下的领导人掌握了最高领导权③公司素质恶化。④公司无法创造利润。

- A. ①②③ B. ③①② C. ④③①② D. ③④①②

174. 20 世纪 50 年代，一些研究者在人际关系学派和社会协作系统学派基础上，不断进行新的理论探索，形成了（ ）。

- A. 经验主义学派和人际关系学派 B. 社会协作学派和决策理论学派
C. 行为科学理论和社会协作学派 D. 行为科学理论和决策理论学派

175.20世纪50年代，一些研究者试图通过提炼和总结成功组织的科学经验为管理时间所遇到的具体问题提供理论指导，由此形成（ ）。

- A.行为科学理论 B.决策理论学派 C.经验主义学派 D.人际关系学派

176.坦南鲍姆和施密特共同创建的（ ）成为20世纪50年代领导理论的唯一代表。

- A.人际关系理论 B.需求理论 C.领导行为连续体理论 D.双因素理论

177.行为科学理论的目的在于有效的（ ）。

- A.提高企业利润 B.创造客户 C.调动人的积极性 D.优化组织结构

178.赫茨伯格在与人合著的（ ）等著作中提出了在工作丰富化方面的观点及相关原理。

- A.管理思想的演变 B.企业行为选择 C.经理人员的职能 D.工作中的激励

179.赫茨伯格认为（ ）是影响人们工作效率，促使人们不断进取的内在因素。

- A.保健因素 B.惩罚因素 C.激励因素 D.维持因素

180.（ ）是通过增加工作的范围和责任等保健因素来增加员工满意度的一种激励方式。

- A.福利化 B.工作合理化 C.减少员工负担 D.工作扩大化

181.麦克利兰应用主题统觉测验等心理学方法进行定量及定性分析，提出著名的（ ）。

- A.需求理论 B.人性假设理论 C.成就需要理论 D.双因素理论

182.成就激励理论中的归属需要是（ ）的重要条件。

- A.保持社会交往和人际和谐 B.管理成功 C.形成非正式租住 D.为企业提高效益

183.美国行为科学家麦格雷戈提出了（ ）。

- A.双因素理论 B.人性假设理论 C.成就激励理论 D.人际关系理论

184.麦格雷戈把传统的管理观点叫做（ ），提出了一个新的人员管理工作的理论，叫做（ ）。

- A.Y理论，X理论 B.X理论 Y理论 C.X理论，Z理论 D.Y理论 Z理论

185.麦格雷戈发现在过去企业中对人的管理工作以及传统的组织结构、管理政策、实践和规划都是以（ ）为依据的。

- A.Y理论 B.Z理论 C.X理论 D.W理论

186.在Y理论的假设下，管理者能给员工以支持和帮助，此时的管理者起到的是（ ）的作用。

A.指挥者 B.调节者 C.监督者 D.辅助者

187.美国行为主义心理学家斯金纳提出了（ ）。

A.强化理论 B.双因素理论 C.X—Y 理论 D.需求理论

188.（ ）是用于加强所期望的个人行为，而（ ）的目的是为了减少和消除不期望发生的行为。

A.负强化，正强化和惩罚 B.正强化，负强化和自然消退
C.正强化，负强化和惩罚 D.负强化，惩罚和自然消退

189.美国两位著名管理学家坦南鲍姆和施密特在（ ）方面做出了重大贡献，是 20 世纪 50 年代领导理论的主要代表人物。

A.人际关系理论 B.激励理论 C.领导者行为理论 D.双因素理论

190.（ ）以向大企业的总经理提供管理企业的成功经验和科学方法为目标。

A.科学行为学派 B.人际关系学派 C.经验主义学派 D.决策理论学派

191.德鲁克在（ ）中首次将企业作为社会机构进行全面研究。

A.管理的实践 B.公司的概念 C.卓有成效的管理者 D.管理备要

192.德鲁克认为经理人员肩负着（ ）两大任务。

A.创造客户和赚取利润 B.建立团队和领导团队
C.建立团队和权衡利益 D.创造客户和权衡利益

193.德鲁克指出，在 21 世纪，（ ）是组织和社会的重要资源。

A.知识 B.技术 C.资本 D.人才

194.美国著名管理学家西蒙，创立了（ ），形成了一门有关决策过程、准则、类型及方法的较完整的理论体系。

A.双因素理论学派 B.决策理论学派 C.人际关系学派 D.社会协作学派

195.区分程序化决策和非程序化决策的主要依据是这两种决策（ ）是不同的。

A.本质 B.过程 C.采用的技术 D.决策人

196.以下（ ）哪位不是战略管理学派的代表人物？

A.安索夫 B.西蒙 C.钱德勒 D.安德鲁斯

197.卡斯特是（ ）哪个管理学派的代表人物？

A.战略管理学派 B.营销管理学派 C.系统管理学派 D.权变理论学派

198.在组织理论方面，（ ）严厉批判了“该死的官僚制”并开创了组织发展理论。

A.本尼斯 B.钱德勒 C.伍德沃德 D.安索夫

199.在管理思想史上，孔茨从盘根错节的管理理论丛林中清理出（ ）个主要学派。

- A.5 B.6 C.7 D.8

200.20世纪60年代，（ ）第一次开始被引入管理学界。

- A.战略 B.决策 C.协作 D.风险

201.（ ）是企业对外部环境的适应以及由此而导致的企业内部结构化的过程。

- A.战略行为 B.战略管理 C.战略决策 D.协同

202.安索夫的（ ）成为企业采取多元化战略的理论基础和重要依据。

- A.战略管理 B.PEST分析框架 C.协同理论 D.结构跟随战略

203.以下（ ）哪部著作不是钱德勒所写。

- A.战略与结构 B.看得见的手 C.公司战略 D.规模与范围：工业资本主义的原动力

204.钱德勒结构跟随战略中认为，企业战略的出发点是（ ）。

- A.组织的适应过程 B.适应环境 C.制定合适的战略 D.对战略的管理

205.钱德勒的结构跟随战略指出，企业的组织结构必须和（ ）相对应。

- A.企业环境 B.企业战略 C.企业组织 D.企业长期目标

206.钱德勒所描述的公司与竞争对手投入相同的情况下，将其各要素投入转化为产品或服务，并具有更高生产或服务效率和质量的能力，是（ ）。

- A.组织能力 B.管理能力 C.决策能力 D.业务能力

207.SWOT分析法是以下（ ）哪位管理学家的突出贡献。

- A.钱德勒 B.安索夫 C.安德鲁斯 D.西蒙

208.列维特在《哈佛商业评论》上发表的（ ）一文中，最早提出了市场营销的概念。

- A.营销近视 B.市场营销 C.营销管理 D.市场营销

209.列维特在《营销近视》一文中，提出了一个极具开创性的观点（ ）。

- A.产品导向 B.顾客导向 C.效益导向 D.服务导向

210.列维特之处，企业优先考虑的中心应该是（ ）。

- A.满足顾客 B.生产商品 C.创造顾客 D.赚取利润

211.被誉为现代营销学之父的是哪位管理学家（ ）。

- A.列维特 B.安索夫 C.德鲁克 D.科特勒

212.以下（ ）哪种战术不属于营销战术。

- A.运输决策 B.产品决策 C.品牌决策 D.包装决策

213.以下（ ）哪一点是科特勒的营销创新思想。

- A.以产品为导向
- B.重视服务
- C.全方位营销
- D.扩展营销范围

214.以下（ ）哪位管理学家在《组织与环境：差异化与整合管理》中，最早明确使用了权变理论这一概念。

- A.洛希
- B.钱德勒
- C.科特勒
- D.列维特

215.超 Y 理论中体现了（权宜应变）的管理思想，使得该理论成为权变管理理论的理论基础。

- A.因材施教
- B.权宜应变
- C.协作
- D.分割管理

216.以下（ ）哪位管理学家是系统管理学派的主要代表人物。

- A.洛希
- B.卡斯特
- C.西蒙
- D.德鲁克

217.卡斯特和罗森茨威克认为，（ ）是管理实践的基础。

- A.决策理论
- B.系统理论
- C.组织理论
- D.管理理论

218.（ ）是根据关键变化因素与组织各子系统之间的相互关系的整体知识和研究任务而建立起来的。

- A.系统管理观点
- B.协作观点
- C.权变观点
- D.理性经济人观点

219.管理的理论和实践都受到（ ）的影响。

- A.系统内部结构
- B.管理价值观
- C.管理环境
- D.企业效益状况

220.权变观念的基本设想是，在组织及其环境之间都应有（ ）。

- A.一致性
- B.系统性
- C.便利性
- D.信息性

221.（ ）是联络各子系统并把朝向有关目标的组织活动结合起来的工具。

- A.信息系统
- B.管理系统
- C.评判系统
- D.效益系统

222.在管理系统中，（ ）是决策过程的原料。

- A.信息
- B.资本
- C.员工
- D.管理者

223.卡斯特和罗森茨威克认为所有的控制系统都有四个基本要素，其中不包括（ ）。

- A.一个可以衡量的特征
- B.控制器
- C.传感器
- D.效应器

224.卡斯特和罗森茨威克认为未来的组织将逐步向（ ）的结构转变。

- A.金字塔形
- B.蜂腰型
- C.梯形
- D.倒三角形

225.以下（ ）哪位管理学家是 20 世纪 60 年代管理科学学派的主要代表人物。

- A.卡斯特
- B.洛希
- C.伯法
- D.卡特勒

226.伯法的代表作是（ ）。

A.现代生产管理 B.系统理论和管理 C.组织与环境 D.营销管理

227. () 对于生产设计中的人—机系统进行了开创性研究并指出，计算机和自动化的不断发展，使人在生产系统中的作用出现了观念性的变化。

A.卡斯特 B.洛希 C.伯法 D.卡特勒

228.伯法认为，在生产系统设计完成后，应该把重点放在生产的 () 方面。

A.计划和控制 B.管理和监督 C.质量保证 D.成本管理

229.本尼斯在预测未来组织的基础上，提出了 () 。

A.组织发展理论 B.人际关系理论 C.营销理论 D.科学管理理论

230.本尼斯用一个关键词来描述未来组织： () 。

A.精简 B.临时的 C.效率 D.合理

231.以下 () 哪个选项不是本尼斯对未来组织的描述特征。

A.具有很强的灵活性 B.以任务中心 C.重视团体协作 D.能抵御较高的风险

232. () 对多家制造业公司展开广泛的对照性实证研究，进而首次得出“组织结构因技术而变化”的研究结论。

A.伍德沃德 B.本尼斯 C.西肖尔 D.卡斯特

233.伍德沃德的研究发现，组织绩效必须将组织使用的 (技术) 作为考虑因素。

A.技术 B.管理方式 C.员工素质 D.资本集中度

234. () 发表了《组织效能评价标准》疑问，提出了组织有效性评价标准。

A.伍德沃德 B.本尼斯 C.西肖尔 D.西蒙

235.西肖尔提出，衡量组织经营活动的标准可以组成一个 () 的层次系统。

A.扁平化 B.金字塔式 C.垂直化 D.网状

236.20世纪 60 年代，以下 () 哪种说法是正确的。

A.弗鲁姆提出期望理论 B.亚当斯提出综合激励理论

C.波特和劳勤提出公平理论 D.默顿提出领导情景理论

237.弗鲁姆提出的期望理论用公式表示为 () 。

A. $V=M*E$ B. $M=V*E$ C. $E=M*V$ D. $E=V/M$

238.美国行为科学家 () 提出了公平理论。

A.弗鲁姆 B.亚当斯 C.波特 D.劳勤

239.根据 ()，每个人都会在工作投入和产出之间寻找平衡感。

A.公平理论 B.期望理论 C.综合激励理论 D.领导理论

240.美国行为科学家波特和劳勒在发表的（ ）中提出了一种绩效对满意度影响的理论模型。

A.管理态度与绩效 B.管理近视 C.工作与激励 D.工作绩效对工作满意度的影响

241.美国著名行为科学家利克特提出了（ ）。

A.期望理论 B.公平理论 C.综合激励理论 D.领导理论

242.通过对四种领导风格的分析，利克特认为只有（ ）才能实现真正有效的领导。

A.专制权威式 B.温和专制式 C.民主参与式 D.民主协商式

243.加拿大管理学家亨利.明茨伯格 1973 年出版了（ ）一书，这是经理角色学派最早的经典著作。

A.《管理和士气》 B.《经理工作的性质》 C.《提升组织》 D.《社会学习理论》

244.作为经历金牌的创立者，亨利.明茨伯格从（ ）出发，挑战传统管理理念，抨击正统学派的主流观点，提出自己的独到见解。

A.管理实践 B.角色关系 C.组织层级 D.管理方式

245.埃利奥特.杰奎斯提出应该以（ ）作为组织层级设计的标准，而不是过去的以管理幅度为标准。

A.决策质量 B.组织管理 C.责任时间幅度 D.决策方式

246.（ ）认为：管理层级的设立与否，应由责任时间幅度而定；而管理工作的难易并不在于管理人数的多寡，而在于责任时间幅度长短。

A.罗伯特.汤赛德 B.阿尔伯特.班杜拉 C.维克多.H.弗詹姆 D.埃利奥特.杰奎斯

247.阿尔伯特.班杜拉于 1977 年出版了《社会学习理论》一书，提出并系统论述了社会学系理论，也因此被誉为（ ）。

A.行为科学之父 B.认知理论之父 C.组织理论之父 D.决策行为之父

248.激励理论的工作特征模型提出通过工作丰富化来加强员工激励，确定了工作特征，也称作（ ）。

A.核心工作理论 B.五因子工作特征理论 C.工作认知理论 D.工作丰富理论

249.所谓社会学习理论就是探讨个人的认知、行为与环境因素三者及其交互作用对人类行为的影响，着眼于观察学习和自我调节在引发（ ）中的作用，重视人的行为和环境的相互作用。

A.人的行为 B.生活认知 C.学习方式 D.工作方式

250.20世纪70年代，管理思想史、管理过程学派、营销管理学派、权变理论学派得到了进一步发展，而且麦克利兰提出了（ ）极大地丰富了该时期的管理思想内容。

A.社会学习理论 B.ERG理论 C.社会工作理论 D.胜任素质理论

251.美国小埃弗里尔.E.亚当和罗伯特.J.埃伯特都属于（ ）学派，对管理过程中的各个环节都进行了详细的研究，认为这样才有助于对管理科学的真正掌握。

A.管理思想史 B.营销管理学派 C.管理过程学派 D.权变理论学派

252.全球最顶尖的营销战略家杰克.特劳特提出了人类历史上最具革命性的营销观念——定位，因此被誉为“（ ）”。

A.管理学之父 B.营销战略之父 C.商业战略 D.定位之父

253.1972年，全球最顶尖的营销战略家杰克.特劳特发表（ ）一文，开创了定位理论。

A.《定位时代》 B.《产品创新战略》 C.《营销战略》 D.《个性化公司》

254.1973年，麦克利兰发表了《测量胜任素质而非智力》，被称为“（ ）”。

A.决策行为之父 B.组织理论之父 C.胜任素质之父 D.定位之父

255.20世纪70年代，在美国遭遇石油危机的背景下，明茨伯格创建了（ ）学派。这是该时期出现的新学派，可谓“一枝独秀”。

A.行为科学 B.经理角色 C.组织理论 D.战略管理

256.20世纪70年代，作为该时期最杰出的组织理论贡献者（ ）提出了最著名的“必要组织理论”及责任时间幅度思想。

A.维克多.H.弗詹姆 B.杰克 C.罗伯特 D.奥特.杰奎斯

257.罗伯特.汤赛德于1970年出版了《提升组织》一书，其主要思想是：批判现代组织的弊病、倡导授权与参与式的管理、和（ ）。

A.质疑员工与管理者的能力 B.认可现代组织的发展模式
C.批判哈佛商学院与咨询顾问 D.认同哈佛商学院与咨询顾问

258.主张不要盲目迷信高层管理者，要让员工参与企业管理。这一管理思想是（ ）提出的：倡导授权与参与式管理。

A.罗伯特.汤赛德 B.奥特.杰奎斯 C.杰克 D.特劳特

259.美国行为科学家克莱顿.P.阿尔德弗1969年在《关于人类需要的一种新理论的实证研究》一文中修正了马斯洛的观点，将需要层次压缩为三种人类需要，即生存需要、关系需要以及发展需要因此其理论称作（ ）。

A.工作特征理论 B.ERG 理论 C.组织需求理论 D.自我需求理论

260.行为科学家（ ）认为，ERG 理论所指出的三种需要是后天学习才形成的，并不是生来就有的。

A.克莱顿.P.阿尔德弗 B.弗詹姆 C.罗伯特.汤赛德 D.特劳特

261.“（ ）”原理是指一种需求得到满足后，会出现满足更高层次的愿望，但如果更高层次的需要受挫而难以实现，就应当倒退到原来的这一层需要上去。

A.挫折-倒退 B.路径-目标 C.组织需求 D.工作需求

262.20 世纪 70 年代,哈佛大学教授理查德.哈克曼和伊利诺伊大学教授雷格.奥尔德汉姆提出通过工作丰富化来加强员工激励，因此提出了（ ），也称五因子工作特征理论。

A.责任特征模型 B.工作特征模型 C.工作需要模型 D.责任时间模型

263.查理.哈克曼的工作特征模型共有五个维度。其中，前三个维度就可以创造出有意义的工作。下列不属于这三个维度的是（ ）。

A.工作多样性 B.工作完整性 C.工作重要性 D.工作单一性

264.（ ）指出工作越是具备多样性、完整性和重要性这三个条件，员工的动机、绩效和满意感就越强，而旷工和辞职的可能性就越小。

A.组织需求模型 B.责任时间模型 C.权变理论 D.工作特征模型

265.（ ）认为，人的行为，特别是人的复杂性为主要是后天习得的。行为习得有两种不同的过程：一种是直接经验的学习；另一种是间接经验的学习。

A.阿尔伯特.班杜拉 B.阿尔德弗 C.罗伯特.汤赛德 D.特劳特

266.观察学习过程由四个阶段构成：①保持过程、②动机过程、③行为再现过程、④注意过程，这四个阶段正确的顺序：（ ）。

A.④①③② B.①③②④ C.③②④① D.④③②①

267.决定（ ）的因素有许多种，可以概括为两大类：决定行为的先行因素和决定行为的结果因素。

A.工作行为 B.学习行为 C.人的动机 D.人类行为

268.决定行为的（ ）包括学习的遗传机制、以环境刺激信息为基础的对行为的语气、社会的预兆性线索等。

A.直接经验 B.间接经验 C.结果因素 D.先行因素

269.决定行为的（ ）包括替代性强化和自我强化。

A.间接经验 B.先行动机 C.结果因素 D.先行因素

270.阿尔伯特.班杜拉对环境决定论和个人决定论提出了批判，并提出了自己的（），即强调在社会学习的过程中行为、认知和环境三者的交互作用。

- A.动机决定论 B.交互决定论 C.社会决定论 D.行为决定论

271.（）是指个体对自己能否在一定水平上完成某一活动所具有的能力判断、信念或主体的自我把握与感受。

- A.自我效能 B.结果因素 C.自主性组合 D.自我反馈

272.自我效能的影响因素不包括：（）。

- A.行为的成败经验 B.替代性经验 C.强制性约束 D.情境条件

273.（）的实践意义在于，在管理活动中，管理者不能单纯依赖外部控制对行为进行引导和修正，还应重视自我强化的作用。

- A.社会学习理论 B.社会决定论 C.动机决定论 D.交互决定论

274.美国著名组织学家罗伯特.豪斯于1971年发表了《有关领导的路径-目标路径》一文，最先提出领导方式的（）理论。

- A.工作丰富理论 B.工作认知理论 C.挫折-倒退 D.路径-目标

275.路径-目标理论同以前的各种领导理论的最大区别在于：它立足于（），而不是立足于领导者。

- A.股东 B.行为方式 C.管理方式 D.下属

276.（）认为某一领导行为对下属是否有激励作用，取决于下属特征和环境特征。

- A.交互决定论 B.路径-目标理论 C.权变理论 D.ERG 理论

277.路径-目标理论提出了（），主要包括：下属控制范围之外的环境因素和下属的权变因素。

- A.领导效能 B.两类权变因素 C.自我效能 D.领导行为

278.随着时代的发展，豪斯没有固守路径-目标理论原有的思想而止步不前。在二十世纪九十年代，围绕原有的核心价值提出了以价值基础的（）。

- A.行为理论 B.替代性理论 C.管理思想理论 D.领导理论

279.1973年，维克多.H.弗詹姆与合作者耶顿共同提出了一种交心的领导权变理论，既（）。

- A.决策行为理论 B.领导-目标理论 C.领导者-参与模型 D.ERG 理论

280.（）的前提假设是管理者能够并且愿意调整领导风格，以适应不同的环境领导者可以通过改变下属参与决策的程度来体现自己的领导风格

A.领导-参与模型 B.冲突法则 C.信息模型 D.接受性法则

281. () 认为各种类型决策最终的有效性取决于决策者对决策质量、决策的可接受性以及决策耗时等因素的重视程度,同时也取决于采取不同的决策方法所获得的最终结果的差别程度。

A.克莱顿 B.罗伯特.豪斯于 C.阿尔德弗 D.维克多.H.弗詹姆

282.维克多.H.弗詹姆提出了七项基本法则来保证的 () 质量和可接受性。

A.领导 B.行为 C.决策 D.工作

283.对某个特定的工作问题,如果应用七项基本法则进行选择决策者可以得到一组可行的决策方式。因此,维克多.H.弗詹姆的领导理论相较于其他领导理论的优势是: () 。

- A. 提出了新的战略管理理念,为领导理论奠定了智力基础
- B. 把可行性作为组织层级设计标准的思想
- C. 保证组织整体的有效运转
- D.更接近实际,更具有实际使用价值

284.哈佛商学院教授亚伯拉汗.扎莱兹尼克在 1977 年发表的 () 。这篇文章从特征、对目标的态度、工作的概念与他人的关系、自我意识等方面阐述了领导者和管理者的区别,进而阐述了领导者的重要性。

- A.《社会学习理论》
- B.《产品创新战略》
- C.《定位时代》
- D.《管理者与领导者:二者有什么不同?》

285. () 是战略管理学派发展中的杰出贡献者,也是波士顿矩、阵经验曲线、三四规则矩阵的原创者。

A.罗伯特.汤赛德 B.弗詹姆 C.亚伯拉汗 D.布鲁斯.亨德森

286. () 可以帮助组织对现有的资源如何进行有效分配、预测最大竞争对手的市场份额、衡量企业在相关市场上的实力。

A.三四规则矩阵 B.ERG 模型 C.经验曲线 D.波士顿矩阵

287. () 是一种表示,生产单位时间与连续生产单位之间的关系的曲线。其效应表明了经验与效率之间的关系。

A.经验曲线 B.三四规则矩阵 C.ERG 模型 D.波士顿矩阵

288. () 可用以分析一个成熟市场中的企业的竞争地位,但它只是从经验中得出的一种假设并没有经过严格的证明。

A.ERG 模型 B.三四规则矩阵 C.波士顿矩阵 D.经验曲线

- 289.美国管理学家和管理史学家丹尼尔.雷恩于1979年出版了（ ）一书，该书是至今管理学界最为系统和详细的管理史学著作，研究方法和视角都非常独特。
A.《社会学习理论》 B.《定位时代》 C.《管理思想史的演变》 D.《营销战略》
- 290.在工业化以前,主流的管理思想反对（ ）认为组织可以靠君权神授教一对虔诚教徒的号召力以及军队的严格纪律来进行管理。
A.决策 B.领导 C.组织行为 D.商业
- 291.（ ）认为管理活动古以有之。因而管理思想就是关于管理活动。及其职能目的范围的知识体系。他即使以既是文化环境的一个过程也是文化环境的产物，所以必须在文化的范围内对它进行研究。
A.克莱顿.P.阿尔德弗 B.罗伯特.汤赛德 C.布鲁斯，亨德森 D.雷恩
- 292.罗伯特.欧文,英国的管理先驱，他试图在人的因素和机器时代之间建立新的协调社会。有人称他为“（ ）”。
A.管理组织的先驱 B.管理文化的先驱 C.工业革命的先驱 D.人际关系主义的先驱
- 293.（ ），英国性格暴躁的发明天才，他发明了世界上第一台实用的机械计算机。并分析了工业的操作。在泰勒之前就把科学方法应用于管理活动，被视为“科学管理的鼻祖”。
A.布鲁斯.亨德森 B.查尔斯.巴贝奇 C.雷恩 D.罗伯特
- 294.美国工业革命期间,丹尼尔麦卡伦曾长期担任纽约-伊利铁路公司的总监,将（ ）引入铁路公司。其管理原则是:适当的划分职责，对下属授予充分的权利，以便下属能够充分履行其责任。
A.管理文化 B.层级设计 C.组织行为 D.系统管理
- 295.（ ）通过关注铁路行业的制度化，也认识到组织和方法层面与人的层面之间的互动，他从麦卡伦的管理经验中发现了三项基本原则：组织原则、沟通交往原则、信息原则。
A.亨利.普尔 B.雷恩 C.罗伯特 D.查尔斯.巴贝奇
- 296.工业心理学是科学管理的产物，是科学管理倡导的科学方法在工业心理学领域应用的产物。在这方面，（ ）的贡献最大，正是他奠定了工业心理学的基础，他提出的心理学与工业效率和泰勒的建议是密切相关的。
A.雷恩 B.雨果.孟斯特伯格 C.查尔斯.巴贝奇 D.亨利.普尔
- 297.威廉大内认为，美国企业（A型组织）在决策制度实行的是（ ）。
A.个人决策制 B.协商 C.群体决策 D.业务性决策

298. 帕斯卡尔提出 7S 概念的核心是（ ）。

- A. 战略 B. 体制 C. 共同的价值观 D. 管理

299. 被誉为现代质量管理之父的是下列哪位（ ）。

- A. 安索夫 B. 马斯洛 C. 戴明 D. 西蒙

300. 戴明的（ ）是美国从 1980 年开始盛行迄今的全面质量管理的基础。

- A. 戴明环 B. 十四要点 C. 二八法则 D. 三部曲

301. 戴明环，是一个质量改进模型，它包括持续不断地改进与不断学习的 4 个循环反复的步骤，主要包括（ ）。

- A. 计划-执行-处理-改善 B. 计划-检查-执行-改善
C. 计划-改善-检查-执行 D. 计划-执行-检查-处理

302. 被誉为质量领域的“首席建筑师”的是（ ）。

- A. 戴明 B. 西蒙 C. 马斯洛 D. 朱兰

303. 朱兰认为，所发生质量问题中，有（ ）是由管理责任引起的，（ ）来自基层操作人员。

- A. 50%; 50% B. 15%; 85% C. 85%; 15% D. 80%; 20%

304. 托福勒的（ ）中提出社会历史的发展阶段理论更是成为信息社会思想理论的典型代表。

- A. 《未来的冲击》 B. 《第三次浪潮》 C. 《权利的转移》 D. 《大趋势》

305.（ ）的出版标志着未来学进入美国文化的主流领域。

- A. 《未来的冲击》 B. 《第三次浪潮》 C. 《权利的转移》 D. 《大趋势》

306.（ ）是第一位洞察到现代科技将深刻改变人类社会结构及生活形态。

- A. 戴明 B. 西蒙 C. 马斯洛 D. 托夫勒

307.（ ）预测到了“朝九晚五工作时间制”的消亡。

- A. 戴明 B. 托夫勒 C. 西蒙 D. 马斯洛

308.（ ）深入而精辟地阐述了知识经济的作用，宣告了知识力量的崛起，成为知识经济时代的宣言。

- A. 《未来的冲击》 B. 《第三次浪潮》 C. 《权利的转移》 D. 《大趋势》

309.（ ）指出：世界经济越强大，其中最小的游戏者越有利。

- A. 奈斯比特 B. 托夫勒 C. 西蒙 D. 马斯洛

310.（ ）在跨国企业和跨文化管理研究领域取得了开创性的成果。

- A. 奈斯比特 B. 托夫勒 C. 西蒙 D. 邓宁

311. () 被誉为跨国公司研究的第一人。

A.奈斯比特 B.邓宁 C.西蒙 D.托夫勒

312.邓宁在 () 中提出了国际生产折中理论。

- A. 《贸易、经济活动的区位和跨国企业：折中理论方法探索》
- B. 《国际生产和跨国企业》
- C. 《文化的效应》
- D. 《跨越合作的障碍-多元文化与管理》

313. () 提出了关于国际贸易、对外直接投资和非股权转让的三位一体的综合理论。

A.奈斯比特 B.托夫勒 C.马斯洛 D.邓宁

314. () 是东道国具有的优势，跨国公司只能适应和利用这项优势。

A.产业优势 B.区位优势 C.所有权优势 D.内部化优势

315. () ，认为一国的国际投资规模与其经济发展水平有密切的关系，人均国民生产总值越高，其对外直接投资净额就越大。

A.国际生产折中理论 B.颠覆性创新理论 C.投资发展周期理论 D.团队角色理论

316. () 被称为跨文化比较研究的创始人。

A.奈斯比特 B.托夫勒 C.霍夫斯泰德 D.邓宁

317. () 指出，管理者必须有“文化敏感性”。

A.霍夫斯泰德 B.托夫勒 C.奈斯比特 D.邓宁

318. () 在美国乃至整个西方世界被称为“商界教皇”。

A.霍夫斯泰德 B.托夫勒 C.奈斯比特 D.汤姆彼得斯

319.《追求卓越》肯定了 () 在形成差异和建立竞争优势的过程中所起的核心作用。

A.客户服务 B.自主创新 C.以人为本 D.固守本业

320.在 () 的贡献下，企业文化、复杂人假设、职业锚等成为当今管理界众所周知的概念和理论。

A.霍夫斯泰德 B.沙因 C.奈斯比特 D.汤姆彼得斯

321. () 率先提出了文化本质的概念，对于文化的构成因素进行了分析，并对文化的形成、文化的同化过程提出了独创的见解，在组织发展领域中针对组织系统所面临的变革课题开发了组织咨询的概念和方法。

A.霍夫斯泰德 B.汤姆彼得斯 C.奈斯比特 D.沙因

322. () 提出人的需要是多种多样的，而且这些需要因人而异、因情而异；并且会产生新的需要和动机等等。

- A.社会人假设 B.经济人假设 C.复杂人假设 D.简单人假设

323. () 认为职业生涯规划是一个持续不断地探索的过程。

- A.职业锚理论 B.角色理论 C.职业兴趣理论 D.职业选择理论

324. () 被誉为“管理哲学之父”。

- A.霍夫斯泰德 B.汤姆彼得斯 C.奈斯比特 D.查尔斯汉迪

325. () 被誉为“艺术管理大师”。

- A.霍夫斯泰德 B.沙因 C.奈斯比特 D.查尔斯汉迪

326. () 被尊称为“管理学的理论女王”。

- A.霍夫斯泰德 B.坎特 C.本尼斯 D.波特

327. () 被称为“大公司的舞蹈老师”，以呼吁大公司改革而闻名。

- A.霍夫斯泰德 B.坎特 C.本尼斯 D.波特

328.坎特认为“后创业者时代的管理原则”包括 () 。

- | | |
|---------------|---------------|
| A.目标最小化，成本最小化 | B.目标最大化，成本最小化 |
| C.目标最小化，选择最大化 | D.目标最大化，选择最小化 |

329. () 被誉为“竞争战略之父”。

- A.霍夫斯泰德 B.沙因 C.本尼斯 D.波特

330. () 被誉为“战略先生”、“日本战略之父”。

- A.坎特 B.沙因 C.大前研一 D.波特

331.本尼斯提出的领导思想 () 。

- A.伟人论 B.大爆炸论 C.转型领导力 D.领导行为方式理论

332.本尼斯认为 () 是最重要的，是领导力的关键。

- A.人际关系 B.鉴赏力 C.决策力 D.人格

333. () 是管理过程学派的主要代表人物。

- A.霍夫斯泰德 B.沙因 C.本尼斯 D.罗宾斯

334. () 是企业生命周期理论的创立者。

- A.霍夫斯泰德 B.爱迪斯 C.本尼斯 D.罗宾斯

335. () 是美国管理实践者的杰出人物。

- A.韦尔奇 B.爱迪斯 C.本尼斯 D.罗宾斯

336. () 被称为“经营之神”。

A.大前研一 B.爱迪斯 C.松下幸之助 D.罗宾斯

337.松下幸之助创立的管理制度（ ）。

A.朝九晚五制 B.终身雇佣制 C.短期雇佣制 D.“独行侠”式管理

338.松下把（ ）确定为公司的最基本经营理念。

A.水坝式经营 B.玻璃式经营 C.自来水哲学 D.爱迪斯法

339.（ ），反映了质量管理的全面性，说明了质量管理与改善不是个别部门的事儿，而是需要最高管理层领导和推动才可有效。

A.戴明学说 B.朱兰质量三部曲 C.二八法则 D.7S 模型

340.（ ）是指，制定和运用一定的操作方法，以确保各项工作过程按照原设计方案进行并最终达到目标。

A.质量计划 B.质量控制 C.质量改进 D.质量执行

341.霍夫斯泰德研究发现，第三世界国家把引进管理与引进技术同样对待，结果造成人力与物力的重大损失，因此明确指出，管理者必须具有（ ）。

A.文化敏感性 B.识别能力 C.应用能力 D.创新能力

342.卓越公司的特质之一（ ），即专注于自身以保持商业优势，避免自己在理所不能及的领域与人竞争。

A.自主创新 B.以人为本 C.固守本业 D.价值驱动

343.创造和发展组织文化的关键在于（ ）。

A.推崇的价值观 B.自主创新 C.以人为本 D.管理体制

344.（ ）是指人们能够并应该通过概念逻辑的方法分析研究任何事物。

A.权利文化 B.角色文化 C.个性文化 D.任务文化

345.对于低成本、定位较宽的公司，提出（ ）竞争策略是比较合理的。

A.差异化战略 B.成本聚焦 C.差异化聚焦 D.成本领先战略

346.（ ）被誉为“知识管理理论之父”和“知识管理的拓荒者”。他用 30 多年时间跟踪日本企业的变化解释日本企业成功的奥秘。

A.安妮.布鲁金 B.野中郁次郎 C.劳伦斯.普鲁萨克 D.史蒂芬.R.柯维

347.1995 年，（ ）一书为野中郁次郎赢得了国际声誉，被称为的出版“日本有时以来最重要的管理学著作”。

A.《创造知识的公司》 B.《管理和士气》 C.《社会学习理论》 D.《跨文化浪潮》

348. 安妮.布鲁金在 1996 年出版了 () 一书, 认为当今世界各地的大公司开始认识到它们最宝贵的资产就是无形资产, 而继资本、劳动之后脱颖而出的“第三资本”就是智力资本。

- A. 《社会学习理论》 B. 《提升组织》 C. 《第三资源》 D. 《创造知识的公司》

349. 野中郁次郎指出在企业创新活动的过程中隐性知识和显性知识二者之间相互作用相互转化.知识转化的过程, 实际上就是 () 的过程.。

- A. 知识共享 B. 知识融合 C. 知识外化 D. 知识创造

350. () 强调:组织自身不可能创造知识,个体的隐性知识是组织知识创造的基础.。

- A. 责任特征模型 B. 工作特征模型 C. 工作需要模型 D. SECI 模型

351. SECI 模型和 () 准确揭示了知识生产的终点和起点, 清晰的辨识了知识生产模式的常规类别, 在对组织知识创造过程的认识和分析中独树一帜。

- A. 社会管理 B. 知识融合 C. 社会螺旋 D. 知识螺旋

352. 托马斯.H.达文波特在二十世纪九十年代初, 和迈克尔.哈默及詹姆斯.钱皮创造了风靡一时的理论—(),他们的代表作是《营运知识—工商企业的知识管理》、《注意力经济》等。

- A. 流行再创造理论 B. 生存需要理论 C. 工作需要理论 D. 责任时间幅度思想

353. 知识的产生既包括组织内部开发产生知识, 也包括组织从外部获取知识。所获取的知识并不一定是新创造的, 只要是组织所欠缺的就可以。获取知识最直接最有效的办法就是 () 。

- A. 模仿 B. 交流 C. 仿造 D. 购买

354. 由于知识市场信息的不完善性、知识分布的不对称性及知识的地域性, 导致了知识市场 () 。

- A. 相互模仿 B. 效率低下 C. 流动性高 D. 目标单一

355. (), 即各种错误观点的存在严重阻碍了知识的交流。知识的流动主要表现为知识垄断、人为的知识稀缺、交易壁垒等。

- A. 知识市场发展 B. 知识市场常态 C. 知识市场病态 D. 知识市场稀缺

356. 精明的使用信息技术、将支持交流看作有助于形成统一的战略以促进市场的健康发展以及创立知识奖励机制, 这些都是公司可以采取的 () 。

- | | |
|------------------|------------------|
| A. 控制知识稀缺的有效方法 | B. 控制管理组织效率低下的方法 |
| C. 改变管理组织效率低下的方法 | D. 改变知识市场效率低下的方法 |

357. 知识的 () 是将知识转化成易于理解和可运用的形式。

- A.编码 B.壁垒 C.稀缺 D.保护

358.许多文化因素制约着知识的传递。不属于制约因素的是：（ ）。

- A. 缺乏信任
 - B. 缺乏时间和集会地点
 - C. 知识编码
 - D. 地位与奖励规律归于知识拥有者

359.达文波特的（ ）被誉为从“知识时代”到“注意力时代”的开创性著作，首次探索了正在蓬勃发展的注意力经济，并勾画出组织应该如何应对注意力经济的计划。

- A. 《营运知识—工商企业的知识管理》
 - B. 《创造知识的公司》
 - C. 《第三资源》
 - D. 《注意力经济》

360. 克里斯滕森在（ ）一书中首次正式提出颠覆性创新的概念，认为创新有不同的路径。

- A. 《创造知识的公司》
 - B. 《营运知识—工商企业的知识管理》
 - C. 《创新者的窘境》
 - D. 《注意力经济》

361. ()不仅是一位杰出的管理学家，而且是身体力行的管理实践者，是“颠覆性创新”与“颠覆性技术”理念的创始人。

- A.野中郁次郎 B.安妮·布鲁金 C.托马斯·H.达文波特 D.克里斯滕森

362.克里斯滕森在实践的基础上，从（ ）出发，包括资源的分配模式、主流用户对创新的影响等，从本质上解释的已定性公司“成功地执行渐进性创新，但未能处理好破坏性创新”的原因所在。

- A.知识传播 B.知识创新 C.企业运行机制决策模式 D.企业知识障碍

363.二十世纪九十年代，市场营销面临严峻的挑战。（ ）在经济组织的产品理论方面做出了系统的归纳和创新研究，对企业的发展给出了各种建议和忠告。有着极其重要的实践意义。

- A.达文波特 B.克里斯滕森 C.安妮.布鲁金 D.贝斯.罗杰斯

364.1966年,贝斯·罗杰斯出版了()一书而声名鹊起,她认为如果一个经济组织的产品不能满足消费者的需要,那么这个经济组织大会一败涂地,企业不仅要引入新产品,还要还必须富有想象力的改进自己的产品以满足日益复杂,并不断变化的消费者需求。

- A. 《产品创新战略》 B. 《管理和士气》 C. 《创造知识的公司》 D. 《注意力经济》

365.罗杰斯的（ ）包括:创造性的产品、创造性的人与团体、新产品突破产品、概念与质量标准和新产品的变化。

- A 产品创新理论 B 组织层级理论 C 管理方式理论 D 管理实践理论

366.琼潘纳斯和特纳是（ ）研究的倡导者，他们合作并出版了《跨文化浪潮》、《七个资本主义国家》等几部在国际上极具影响的著作。

- A.知识创新 B.跨文化管理 C.注意力经济 D.角色关系

367.作为跨文化研究者，（ ）界定的四种企业文化和五种文化冲突。

- A.安妮.布鲁金 B.罗伯特.汤赛德 C.维克多.H.弗詹姆 D.琼潘纳斯和特纳

368.琼潘纳斯和特纳在（ ）一书中，着重讨论了文化差异及其对经营管理的影响，他们认为没有一种“最好的组织方式”，在不同的文化背景中总有一些组织方式或许比别的组织方式更适宜、更有效。

- A.《营销战略》 B.《个性化公司》 C.《跨文化浪潮》 D.《产品创新战略》

369.琼潘纳斯和特纳合作出版了（ ）一书，该书通过对美国、英国、瑞典、法国、荷兰、德国几个经济表现长期卓越的资本主义国家进行跨文化的比较研究，从而探究这些国家创造财富的秘密。

- A.《七个资本主义国家文化》 B.《跨文化浪潮》
C.《有关领导的路径-目标路径》 D.《社会学习理论》

370.苏曼特拉.戈沙尔和克里斯托弗于 1989 年合作出版了《跨越边界的管理》一书，该书发展了“（ ）”的概念，并指出一种新的国际商业战略和机构模式正在崛起。

- A.知识传播 B.跨国公司 C.跨国文化 D.产品创新

371.二十世纪九十年代中期,戈沙尔与巴特利特合作出版的（ ）一书，对商业的变革做了深入的探究。他们认为个性化公司管理具有区别于其他管理模式的特征。

- A.《社会学习理论》 B.《定位时代》 C.《个性化公司》 D.《营销战略》

372.二十世纪九十年代组织理论继续快速发展,其中英国管理鲍勃.特里克集中对（ ）进行了专题研究，并在其代表作中系统介绍分析了研究对象的职责、作用和面临的挑战等，具有极大的参考价值。

- A.员工 B.经理 C.股东 D.董事和董事会

373.彼得.M.圣吉被誉为“（ ）”，他致力于将系统动力学与组织学习、创造原理、认知科学、群体深度对话及模拟演练游戏相融合，发展出一种学习型组织的蓝图。

- A.管理组织之父 B.学习型组织之父 C.工业革命的先驱 D.人际关系主义的先驱

374.1990 年彼得.M.圣吉发表的代表作—《第五项修炼—学习型组织的艺术与实务》被西方企业誉为“（ ）”，并被哈佛商业评论评为“过去七十五年中影响最深

远的管理书籍之一”。而且在全世界范围内引发了一场创建学习型组织的管理浪潮。

A.二十一世纪的企业管理圣经 B.学习型组织的典范 C.模拟演练的经典 D.工作需求的理想化模型

375.彼得.M.圣吉最大的贡献是提出了“学习型组织”的“（ ）”及其操作要义，为组织的健康长远发展提供了指引。

A.组织需求模型 B.责任时间模型 C.权变理论 D.圣吉模型

376.英国管理学家梅雷迪恩.R.贝尔宾是（ ）的先驱，被誉为“团队角色理论之父”。致力于组织互联空间——一种以计算机为基础的人力资源系统管理系统。今天这系统已被广泛应用。

A.工作丰富理论 B.工作认知理论 C.团队工作理论 D.路径-目标

377.梅雷迪恩.R.贝尔宾在 1981 年底提出著名的（ ），认为一支结构合理的团队应该由八种人组成，即：推进者、执行者、完美主义者、智多星、监控者、协调者、凝聚者和信息者。

A.团队角色理论 B.工作认知理论 C.团队工作理论 D.路径-目标

378.戴维.尤里奇被誉为“（ ）的开拓者”，他主要研究如何使组织通过人力资源培训快速发展、学习、协作、责任和领导力等方面滴能力，在此领域享有盛誉。

A.管理实践 B.角色关系 C.组织层级 D.人力资源管理

379.戴维.尤里奇在 1996 年出版的《人力资源教程》一书中认为，作为企业获取竞争力的帮手，人力资源管理应更注重（ ）而不是致力于从事的工作和行为。

A.工作方式 B.学习行为 C.行为的产出 D.工作的产出

380.2005 年,戴维.尤里奇和他的合作者在《人力资源管理价值新主张》一书中认为，（ ）

- A. 人力资源管理者的角色是发展的
- B. 人力资源管理的核心是把精力投入到员工的行为管理
- C. 人力资源管理的核心是把精力投入到满足员工的需求
- D. 人力资源管理者的角色是固定的

381.柯林斯与波拉斯的从优秀到卓越公司理论，坚持从实证的（ ）角度研究方略，对当代企业管理实践产生了深远的影响

A.行为科学 B.企业管理 C.组织科学 D.战略管理

382.2001 年，柯林斯与波拉斯发表了（ ），在这一管理巨著中，柯林斯认为优秀是卓越的大敌。

- A.《社会学习理论》 B.《从优秀到卓越》 C.《个性化公司》 D.《营销战略》

383.2009 年，柯林斯出版了《再造卓越》一书，认为强者恒强并非世界的法则，但是（ ）是可以避免、察觉和逆转的。

- A.衰落 B.知识壁垒 C.行为壁垒 D.滞胀

384.尼尔.雷克汉姆是全球著名的营销大师，研究提高销售效率和成功率的先驱者。他的经典著作（ ），是第一本以全新视角研究大型销售的书籍。奠定了他在全球销售研究领域的泰斗地位。

- A.《SPIN 销售》 B.《从优秀到卓越》 C.《个性化公司》 D.《营销战略》

385.美国两位著名管理学家迈克尔.哈默与詹姆斯.钱皮创立了（ ）学派。他们合作出版了《企业再造》一书，被奉为企业改革的“圣经”。

- A.流行再造 B.经理角色 C.组织理论 D.战略管理

386.美国两位著名管理学家迈克尔.哈默与詹姆斯.钱皮合作出版了（ ）一书，其出版标志着企业再造理论正式诞生。

- A.《企业再造》 B.《从优秀到卓越》 C.《个性化公司》 D.《营销战略》

387.普拉哈拉德和哈默尔于 1994 年合作出版了巅峰之作（ ），被认为是二十世纪九十年代最有影响力的管理学著作之一。进一步阐述了核心竞争力和战略意识这两个标志着他们学术成就的概念，并用实际案例分析了核心竞争力的优势所在。

- A.《企业再造》 B.《从优秀到卓越》 C.《个性化公司》 D.《竞争大未来》

388.（ ）除了在经理角色研究领域成就卓著外，在战略管理领域也成就不凡，主要体现在战略形成的十大学派、战略计划批判以及战略 5P 模型上。

- A.罗伯特.汤赛德 B.班杜拉 C.弗詹姆 D.亨利.明茨伯格

389.金伟灿与莫泊桑涅二人合著的（ ）一书，出版后，在全世界引起很大的反响。蓝海战略思想的提出，轰动了学术界、企业界，甚至引起了许多国家和地区政治领导人的高度重视。

- A.《蓝海战略》 B.《从优秀到卓越》 C.《个性化公司》 D.《竞争大未来》

390.1992 年，卡普兰和诺顿在《平衡计分卡：良好绩效的评价体系》一文中提出一种新的绩效评价体系--（ ），被评为七十五年来最具影响力的战略管理工具。

- A.平衡计分卡 B.三四规则矩阵 C.波士顿矩阵 D.经验曲线

391.《蓝海战略》一书中，“红海”和“蓝海”分别代表不同的（ ）。

A. 市场空间 B. 市场策略 C. 合作领域 D. 合作壁垒

392. 柯林斯与波拉斯的（ ）理论，其代表作有《基业长青》、《从优秀到卓越》、《再造卓越》。

A. 行为科学 B. 企业管理 C. 从优秀到卓越公司 D. 战略管理

393.（ ）是平衡计分卡的发展和升华，它提供了一个可视化的表示方法，在一个只有一页的视图中说明了四个层面的目标如何被集成在一起描述战略。

A. ERG 模型 B. 战略地图 C. 波士顿矩阵 D. 经验曲线

394. 明茨伯格借鉴市场营销学中的 4P 模式，提出企业战略是由五种规范的定义阐述的。这构成了（ ）。

A. ERG 模型 B. 战略地图 C. 企业战略的 5P D. 经验曲线

第二部分：多项选择题

1. 古典管理理论形成的宏观背景有（ ）。
A. 市场和企业生产规模的迅速扩大 B. 对企业制度化管理的重视程度增强
C. 管理者和管理者组织的出现 D. 阶级斗争和革命组织出现高潮
2. 马克斯·韦伯学术研究领域包括（ ）。
A. 社会学 B. 政治学 C. 法学 D. 经济学
3. 《出埃及记》中，摩西岳父向摩西的建议“挑选有才能的人充当千夫长、百夫长，让他们对每件小事作出判断，但每件大事向你汇报”体现了以下哪些管理原则？（ ）。
A. 分权原则 B. 管理幅度适度原则 C. 合理报酬原则 D. 例外原则
4. 下列关于马基雅维利管理思想表述正确的有（ ）。
A. “权力欲望”和“财富欲望”是人性的基础 B. 人民在国家生活中有重要作用
C. 领导者要比狮子更勇敢，比狐狸更狡 D. 用民主的方式选举官吏，治理国家
5. 关于亚当·斯密的思想，下列表述正确的是（ ）。
A. 强调分工能带来巨大的经济利益 B. 主张加强控制职能
C. 提出计算投资还本问题 D. 认为经济现象是利己主义的
6. 关于马克思·韦伯理想的行政集权组织的特点表述正确的有（ ）。
A. 任何机构组织都有明确的目标 B. 组织目标的实现必须实行劳动分工
C. 按等级制度形成一个指挥链 D. 人员关系非人格化
7. 古希腊的管理思想十分丰富，这一时期涌现出一批出色的管理者，他们是（ ）。
A. 苏格拉底 B. 柏拉图 C. 亚里士多德 D. 希罗多德
8. 资本主义精神的主要内涵是（ ）。
A. 新教伦理 B. 制定伦理 C. 个人自由的伦理 D. 个体伦理；
9. 关于大卫·李嘉图，下列表述正确的有（ ）。
A. 他是 19 世纪初英国资产阶级经济学家的杰出代表
B. 在资本和管理技术的关系上提出所谓的“工资规律”
C. 提出了关于“经济人”的“群氓”假设
D. 主张用绝对集中的权力进行管理
10. 下列表述中属于古典理论历史贡献的有（ ）。
A. 古典管理理论是现代管理理论的基础
B. 对如今的企业管理有巨大的指导作用

- C. 古典管理理论适应了当时的生产力发展水平
D. 对提高产量，提高生产和工作效率方面具有不可替代作用
11. 有效率指所从事的管理活动以尽可能少的资源（ ）投入，获得尽可能多的产出。
A. 金钱 B. 时间 C. 原料 D. 人力
12. 管理思想是管理实践的理论表现，它是实际存在的有关（ ）的知识主体。
A. 管理活动 B. 管理职能 C. 管理目的 D. 管理范围
13. 《科学管理原理》问世，标志着管理由经验上升为科学，使管理走上了（ ）化、（ ）化和（ ）化的轨道，管理学则成为一门正式学科逐步发展起来。
A. 规范化 B. 制度化 C. 科学化 D. 专业化
14. 韦伯将权力分为以下类型（ ）。
A. 合理的法定的权力 B. 传统的权力 C. 神授的权力 D. 个人的权力
15. 关于亨利·普尔，下列表述正确的有（ ）。
A. 他在 1849-1862 年间长期担任《美国铁路杂志》的主编
B. 主张通过培养专业管理人员来管理，不能依靠企业的创办人和资助者来管理
C. 普尔注意到企业中人的因素，提出改变僵化的领导作风
D. 率先强调管理的重要性，认为管理是一门独立的学科
16. 关于古代国家对于管理史发展的贡献下面表述正确的是（ ）。
A. 希腊人发展出一种新型的城市政府——城邦。城邦鼓励自由交换意见。城邦提供了自由讨论的实践经验，并证明了我们称之为协商式管理的价值。
B. 希伯来人很善于利用宗教来控制人和管理国家。
C. 古埃及人在工程管理中，每个监工大约管理 10 名奴仆，反映出他们已知道每个管理者所能监督人数的管理跨度是“以十为限”。
D. 古罗马人采取了较为分权的组织管理形式，从一个城市直至发展成为一个世界级的帝国。
17. 下列是战略管理学派的代表人物的是（ ）。
A. H·伊戈尔·安索夫 B. 阿尔弗雷德 C. 大卫·李嘉图 D. 钱德勒
18. 下列是英国工业革命时期管理思想的代表人物的是（ ）。
A. 詹姆斯·斯图亚特 B. 亚当·斯密 C. 让·巴蒂斯特·萨伊 D. 大卫·李嘉图
19. 管理思想未来发展趋势是（ ）。

- A.和谐与人本化 B.融合与集成化 C.应变与创新化 D.剧增与多元化
- 20.麦卡勒姆制定的规章制度和组织措施，体现了（ ）原则。
A.授权原则 B.责任制 C.报告控制系统 D.组织原则
- 21.以下哪些为弗雷德里克•W•泰勒的著作（ ）。
A.《计件工资制》 B.《工场管理》 C.《科学管理原理》 D.《管理的要素》
- 22.泰勒的科学管理思想主要包括（ ）。
A.科学管理四项原则 B.作业管理 C.职能化管理和例外原则 D.精神革命
- 23.哪些理论共同构筑了古典管理理论大厦（ ）。
A.科学管理理论 B.行为管理理论 C.古典组织理论 D.一般管理理论
- 24.泰勒思想的拥护者和实践者包括（ ）。
A.卡尔•巴思 B.亨利•福特 C.莫里斯•库克 D.戴维•麦克利兰
- 25.泰勒的作业管理四项原则中，哪几条属于标准化管理的内容（ ）。
A.高的日作业定额 B.完成作业的工人，按高工资率付给报酬
C.标准的作业条件 D.未完成作业的工人，按低工资率付给报酬
- 26.泰勒的作业管理四项原则中，哪几条属于计件工资制度的内容（ ）。
A.标准的作业条件 B.完成作业的工人，按高工资率付给报酬 C.高的日作业定额 D.未完成作业的工人，按低工资率付给报酬。
- 27.泰勒制定高日作业定额的前提是（ ）。
A.工人掌握标准化的操作方法 B.挑选一流的工人和标准化的作业条件
C.使用标准化的工具、机器和材料 D.劳动与休息时间合理搭配
- 28.亨利•L•甘特的主要思想和贡献是（ ）。
A.发明了甘特图 B.提出了计件奖励工资制
C.强调制度管理 D.强调养成“工业习惯”
- 29.福特的科学管理实践及思想主要体现在（ ）。
A.首创大规模汽车装配流水线 B.标准化和简单化生产
C.实行高工资加福利制度 D.疲劳研究
- 30.科学管理只是起源于工厂现场作业实验，因此存在（ ）的历史局限性。
A.过于重视技术 B.强调个别作业效率
C.对人的看法有偏颇 D.忽视企业的整体功能
- 31.法约尔的管理思想包括（ ）。

- | | |
|----------------|-----------------|
| A.管理的五项职能 | B.管理的 14 项原则 |
| C.管理人员的素质与能力分析 | D.从经营活动中提炼出管理活动 |

32.福列特的管理思想包括（ ）。

A.群体原则 B.训练工人 C.通过利益整合解决冲突 D.通过控制和协作来达到目标

33.福列特有关控制的基本要点有（ ）。

A.由事实控制 B.相互关联而形成的控制 C.由人控制 D.上级控制

34.法约尔对企业活动的分类中，包括（ ）。

A.技术活动 B.商业活动 C.管理活动 D.财务活动

35.马克斯·韦伯认为组织中存在着纯粹形态的合法权利包括（ ）。

A.传统权利 B.法律权利 C.超凡权利 D.法定权利

36.玛丽·帕克·福列特提出的群体原则包括以下（ ）哪些内容？

A.遵守纪律 B.个人存在于相互的社会交往之中
C.群体目标 D.民主是一种社会意识

37.福列特提出解决利益冲突的途径有（ ）。

A.一方自愿退让 B.斗争，一方战胜另一方 C.妥协 D.整合

38.亨利·福特所说的标准化工是指（ ）。

A.工作专门化 B.部件的互换性 C.制造的精确性 D.使用专门的机械

39.埃默森的奖励工资制度的优点是（ ）。

A.能够保障能力较差、工作效率较低的工人的基本工资
B.奖金率随工作效率的提高而逐渐提高
C.促使工人不断努力提高效率
D.方法简单，工人易于理解，无需额外管理费用

40.吉尔布雷斯夫妇的管理思想主要包括哪些内容？（ ）。

A.动作研究、疲劳研究 B.强调制度管理 C.探讨了工作、工人和环境之间的相互影响 D.重视管理人员的发展计划和企业中人的因素

41.哈林顿·埃默森对科学管理的贡献有（ ）。

A.提出了直线——参谋组织形式 B.提出了提高效率的 12 项原则
C.标准化和简单化生产 D.奖励工资制度

42.莫里斯·库克在非工业组织中传播和应用科学管理思想的主要贡献包括（ ）。

A.以人为本 B.把科学管理原理应用于高等学校管理
C.把科学管理原理应用于市政管理 D.重视人的因素

43.管理过程之父”法约尔认为一个完整的管理过程包括（ ）哪些职能？

- A.计划
- B.组织
- C.指挥
- D.控制

44.法约尔的一般管理理论的不足之处包括（ ）。

- A. 只注重生产过程、组织控制等方面的研究而对人的因素注意较少
- B. 没有考察组织同其外在环境之间的关系
- C. 管理原则缺乏弹性
- D.把人看做经济人和机械人

45.动作经济原则包括（ ）。

- A.关于人体运用的原则
- B.关于人员管理的原则
- C.关于操作场所布置的原则
- D.关于工具设备的原则

46.吉尔布雷斯夫妇提出动作经济原则可归纳为（ ）。

- A.两手应尽量同时使用，并取对称反向路线
- B.动作单元要尽量减少
- C.动作距离要尽量缩短
- D.尽量使工作舒适

47.吉尔布雷斯夫妇认为解除疲劳的方法有（ ）。

- A.缩短工作时间
- B.改善工作条件
- C.找出最佳的操作方法并使之标准化
- D.找出一种最佳的工作与休息的时间组合

48.一个好的计划应该具备哪些特点？（ ）。

- A.统一性
- B.连续性
- C.灵活性
- D.精确性

49.官僚制的组织结构分为（ ）。

- A.最高领导层
- B.行政官员
- C.一般工作人员
- D.顾问

50.控制就是要（ ）

- A.管理员工的行为
- B.确认企业的各项工作是否和计划相符合
- C.目的在于找出工作中的缺点和错误
- D.纠正并避免重犯错误

51.梅奥将人际关系学派的核心思想归结为三个基本点：（ ）

- A.人是社会人而不是经济人。
- B.正式组织中存在非正式组织
- C.新的领导能力在于提高工人的满意度
- D.休息可以减少工作的单调性

52.巴纳德提出作为正式组织的协作系统，不论其规模大小或级别高低，都包含着三个基本要素：（ ）。

- A.协作的意愿
- B.共同的目标
- C.信息的沟通
- D.共同的领导

53.巴纳德认为非正式组织对于正式组织产生着三种积极的作用：（ ）。

A.信息的沟通； B.通过对协作意愿的调节，维持正式组织内部的凝聚力 C.维护个人品德和自尊心 D.提高集体内部沟通效率

54.个人承认命令的权威性并乐于接受命令必须基于的条件包括：（ ）。

A.他们理解了传达的命令 B.他们认为命令与组织的目标一致 C.他们认为命令与个人利益是一致的 D.他们认为在精神上和身体上能够执行或遵守命令。

55.组织决策的来源一般有三个：（ ）。

A.上级的指示 B.下属的要求 C.管理者的创新 D.非正式组织的活动

56.领导者的工作主要包含以下要素：（ ）。

A.确定目标 B.运用手段 C.控制组织 D.进行协调

57.厄威克将控制职能细分为三种派生的职能，即：（ ）。

A.配备人员 B.选择安排 C.纪律和训练 D.统筹规划

58.厄威克将指挥原则分为三种派生原则，即：（ ）。

A.集中 B.报酬 C.公平 D.守信

59.厄威克从对古典管理理论的综合中总结出管理的直接结果是：（ ）。

A.秩序 B.稳定 C.主动性 D.集体精神

60.吉利克和厄威克提出了著名的管理七职能论，其中不包括：（ ）。

A.管理 B.统筹 C.报告 D.预算

61.厄威克认为组织设计的作用有两个，包括：（ ）。

A.决定从事经营的各成员职务 B.决定这些职务之间的相互关系
C.决定从事经营的集体的内部结构 D.决定内部结构对组织经营的影响

62.厄威克于《组织的科学原则》中从总体上把管理知识相互联系起来，提出了适用于一切组织的八项原则，其中不包括：（ ）。

A.目标原则 B.相符原则 C.领导原则 D.低风险原则

63.吉利克认为任何关于如何对各项活动进行归类的决定，都要遵循（ ）原则。

A.一致性原则 B.保证协调原则 C.当组织发展或者目标改变时能维持灵活性的原则 D.目标原则

64.吉利克把古典管理理论中关于管理原则的论述系统化为十条，其中包括：（ ）。

A.通过等级制度协作 B.通过思想协作 C.统一指挥 D.合理的控制幅度

65.穆尼提出了组织获得高效率的三项基本原则，即：（ ）。

A.协调原则 B.阶层原则 C.职能原则 D.组织原则

66.戴维斯提出的有机职能，主要包括以下几项：（ ）。

A.计划 B.组织 C.控制 D.领导

67. 勒温认为成功的组织变革应该遵循哪几个步骤？（ ）。

A.解冻现状 B.移动到新状态 C.重新冻结新变革并使之持久。 D.分析现状

68. 群体动力学中的群体是有以下（ ）几个基本要素组成的。

A.活动 B.相互影响 C.情绪 D.人际关系

69. 群体结构包括以下（ ）几个部分。

A.群体领袖 B.正常成员 C.非正常成员 D.孤立者

70. 勒温将群体领导风格分为以下（ ）几种。

A.独裁型领导 B.民主型领导 C.放任型领导 D.统帅型领导

71. 领导者的选拔取决于一下（ ）几种授权机制。

A.代表上级的官方授权 B.代表外部力量的外部授权

C.代表下级的非官方授权 D.企业主自我授权

72. 霍桑实验包括以下（ ）几个阶段实验。

A.个体实验 B.管理实验 C.照明实验 D.福利实验

73. 在霍桑实验的总结中，梅奥特别指出以下（ ）几点。

- A. 与工人交谈有助于他们解除不必要的心理负担
- B. 交谈有助于工人与周围的人相处得更容易，更和谐
- C. 交谈还会提高工人与经理人员更好地合作的愿望和能力
- D. 与员工交谈是培养训练管理人员的重要方法

74. 梅奥和罗特利斯伯格的局限性在于（ ）。

- A. 过于注重非正式组织而忽略了正式组织
- B. 过于强调人的感情和心理因素而忽视了理性、经济和制度因素
- C. 社会人的假设仍存在不足
- D. 忽视了决策在管理中的作用

75. 巴纳德的组织决策论包括以下（ ）内容。

A.决策的内容 B.决策的主体 C.决策的起因 D.决策要素

76. 组织平衡包括组织的一下（ ）几种平衡。

A.内部平衡 B.组织平衡 C.管理平衡 D.外部平衡

77. 巴纳德在《组织与管理》一书中，从以下（ ）几个方面论述了领导的性质。

A.领导者的主导工作 B.领导者的环境 C.领导人的个人素质 D.领导者的培训

78. 古利克归纳了（ ）几种主要的活动归类方法。

- A.按目的或者所执行的职能合并
- B.按所应用的程序进行归并
- C.按所处理或者服务的对象进行归并
- D.按提供服务的场所进行归并

79.以下（ ）哪项不是勒温的理论局限性。

- A. 领导风格理论仅仅注重领导者本身的风格
- B. 过于注重非正式组织而忽视了正式组织
- C. 过于强调人的感情和心理因素而忽视了理性、经济和制度因素
- D.过于重视技术，强调个别作业效率。

80.行为科学分为以下（ ）几个方面。

- A.集体行为研究
- B.个体行为研究
- C.领导行为研究
- D.组织行为研究

81.心理学的前三次思潮包括：（ ）。

- A.弗洛伊德精神分析学说
- B.华生行为主义心理学
- C.人本主义心理学
- D.马克思的剩余价值说

82.马斯洛需求理论建立在以下（ ）几个假设之上。

- A.人要生存，其需要能够影响行为
- B.人的物质需求和精神需求同等重要
- C.人的需要按重要性和层次性排成一定的次序
- D.只有当某一级的需要得到最低限度的满足后，人才会追求高一级的需要。

83.成就需要理论认为在人类生理需要基本满足的前提下，人类有三大类社会性需要，即（ ）。

- A.权利需要
- B.归属需要
- C.成就需要
- D.价值需要

84.Y理论提出的管理措施包括：（ ）。

- A.管理职能的重点
- B.激励方式
- C.给予工人更多自主权
- D.增加薪酬

85.强化理论中的强化包括以下（ ）几种形式。

- A.正强化
- B.负强化
- C.惩罚
- D.自然消退

86.在采用何种领导模式以及何种领导模式可行时，可考虑以下（ ）几种因素。

- A.领导者方面的影响因素
- B.下属方面的影响因素
- C.环境方面的影响因素
- D.组织方面的影响因素

87.德鲁克认为管理的职能包括以下（ ）几个职能。

- A.管理企业
- B.管理管理者
- C.管理工人与工作
- D.管理资本

88.德鲁克的事业理论包括以下（ ）几个部分。

- A.有关组织外部环境的假设
- B.有关组织使命的假设
- C.为完成企业使命所必需的核心竞争力假设
- D.为了建立团队所必备的向心力假设

89.有效的事业理论至少具备以下（ ）几个特点。

- A. 环境使命和核心竞争力的假设都必须是符合现实的
- B. 几个方面的假设必须相互协调
- C. 事业理论必须为整个组织内的成员所知晓和理解
- D. 事业理论必须具有自我革新的能力，能够不断地经受检验。

90.德鲁克认为创新的机会有七大来源，其中来自企业或产业外部的有（ ）。

- A. 意料之外的事件
- B. 人口统计特性
- C. 认知情绪以及意义上的改变
- D. 新知识。

91.新型组织的管理理念认为管理的职能主要有（ ）

- A. 管理知识信息
- B. 管理人员
- C. 管理管理者
- D. 管理工作

92.西蒙认为决策对信息的要求主要包括（ ）。

- A. 准确
- B. 及时
- C. 适用
- D. 便利

93.西蒙把一个组织的机构分为（ ）三层。

- | | |
|-----------------|------------------|
| A. 高层机构从事非程序化决策 | B. 中层机构一般从事程序化决策 |
| C. 基层直接从事程序化决策 | D. 底层员工不参与决策 |

94.西蒙的决策理论从决策性质的角度出发，划分出（ ）。

- A. 确定型决策
- B. 风险型决策
- C. 非确定性决策
- D. 程序化决策

95.帕金森定律的主要观点包括：（ ）。

- A. 机构膨胀定律
- B. 组织瘫痪定律
- C. 琐事定律
- D. 办公楼定律

96.20世纪50年代，管理在新的时代背景下面临一系列挑战，其中包括（ ）。

- A. 企业经营决策复杂化
- B. 管理工具推陈出新
- C. 经济衰退
- D. 员工积极性有效激励

97.20世纪50年代，以下（ ）几种理论为内容的行为科学日益盛行。

- A. 激励理论
- B. 人际关系理论
- C. 领导理论
- D. 组织行为理论

98.以下管理理论产生于20世纪50年代的是（ ）。

- | | |
|--------------|----------------|
| A. 马斯洛需求理论 | B. 赫茨伯格的双因素理论 |
| C. 梅奥的人际关系理论 | D. 麦克利兰的成就激励理论 |

99.阿基里斯的不成熟——成熟理论认为，为了改变传统正式组织和人的个性成长的冲突，应当采取以下措施（ ）。

- A. 提高员工待遇
- B. 改善组织设计
- C. 设计更有挑战性的目标
- D. 增加员工个人责任

100.行为科学理论是为了应对当时环境的以下问题而产生的（ ）。

- A. 经济萧条
- B. 劳资关系日益尖锐
- C. 效率与人性之间有矛盾
- D. 管理者过于关注技术

101.以下哪点是马斯洛需求理论所存在的不足之处（ ）。

- A.对于怎样才算满足界定不明确
- B.没有一种公认的方法来预测两种需要之间的时间间隔
- C.巅峰体验的感觉过于虚无缥缈
- D.生理需要和安全需要在一定程度上重合

102.麦格雷戈在以下（ ）哪些方面提出了极具启发性的观点。

- A.参与式管理
- B.成就激励
- C.员工成长
- D.经理人培养

103.德鲁克提出的目标管理需要具备以下几个条件？（ ）

- A.高层管理人员参加
- B.下级人员必须积极参加目标的制定和实现
- C.目标必须要明确
- D.对实现目标的手段有控制权

104.德鲁克认为沟通有以下（ ）几个法则。

- A.沟通是一种期待
- B.沟通是一种感知
- C.沟通应该产生要求
- D.信息不实沟通

105.德鲁克提出的管理者要做到有效性所需要的条件有：（ ）。

- A. 管理者必须要对员工进行民主式管理
- B. 知道把时间用在什么地方
- C.有效的管理者要注重外部作用，把力量用在获取成果上，而不是工作本身
- D.有效的管理者做有效的决策

106.一个企业想要培养绩效精神，应在以下方面付诸实践（ ）。

- A. 组织的重点必须放在高标准的绩效上
- B.组织的重点必须放在机会上
- C.有关人的各项决定，都必须表明组织的价值观和信念，它们是组织的真正控制手段
- D.组织的一切行为应该以绩效为导向

107.在西蒙之前，古典经济学理论的基本命题包括（ ）。

- A.社会人假设
- B.有限经济
- C.完全理性
- D.最优化准则

108.孔茨将管理职能分为五项，其中不包括（ ）。

- A.领导职能
- B.计划职能
- C.人事职能
- D.战略规划职能

109.西蒙认为下级人员不如高层领导那样做出更适合整个系统的决策主要是受（ ）哪方面限制。

- A.个人的认识
- B.情报来源
- C.能力
- D.知识经验等方面的限制

110.以下（ ）哪些理论是由安索夫首次提出的。

- A.公司战略概念
- B.战略管理概念
- C.战略决策概念
- D.战略规划的系统理论

111. 安索夫认为，企业生存是由以下（ ）哪几部分构成的。

- A. 经济
- B. 环境
- C. 战略
- D. 组织

112. 以下（ ）哪些选项属于安索夫在《公司战略》中提出的企业战略要素。

- A. 经营范围
- B. 成长方向
- C. 竞争优势
- D. 协同

113. 以下（ ）哪些表现是安索夫多元化战略的协同效应。

- A. 降低成本
- B. 分散市场风险
- C. 扩大企业影响力
- D. 实现规模效益

114. 以下（ ）哪些元素属于安索夫矩阵。

- A. 市场渗透
- B. 产品开发
- C. 市场开发
- D. 多元化经营

115. 安索夫使得现代工业企业能明确地界定公司战略中的深层次问题，包括（ ）。

- A. 如果制定管理战略
- B. 如何成长
- C. 如何寻求合作
- D. 以及如何借用外力

116. 钱德勒的《规模与范围：工业资本主义的原动力》，详细分析了以下（ ）

三个国家的制度差别和成长过程

- A. 法国
- B. 美国
- C. 英国
- D. 德国

117. 安德鲁斯的 SWOT 分析法中，以下（ ）哪种说法是正确的。

- A. S 代表优势
- B. W 代表劣势
- C. O 代表秩序
- D. T 代表技术

118. SWOT 分析提供了以下（ ）几种战略方案。

- A. 优势—劣势战略
- B. 机会—威胁战略
- C. 优势—机会战略
- D. 劣势—威胁战略

119. 以下（ ）哪位管理学家是营销管理学派的代表人物。

- A. 列维特
- B. 西蒙
- C. 钱德勒
- D. 科特勒

120. 科特勒所致力的研究领域包括（ ）。

- A. 营销战略与规划
- B. 营销组织
- C. 国际市场营销
- D. 社会营销

121. 营销战略可具体分为：（ ）。

- A. 新产品的营销战略
- B. 产品在生命周期不同阶段的营销战略
- C. 经济环境不同的营销战略
- D. 消费人群不同的营销战略

122. 以下（ ）哪项是科特勒提出的新的营销概念。

- A. 社会营销
- B. 随机营销
- C. 定制营销
- D. 网络营销

123. 以下（ ）哪个是洛希与劳伦斯提出的关于组织结构设计的构想的基本概念。

- A. 协调
- B. 差异
- C. 决策
- D. 综合

124. 洛希提出的超 Y 理论认为（ ）。

- A. 人们有不同的需求类型

B. 组织的目标，工作的性质，员工的素质等对组织结构和管理方式有很大的影响

C. 不同的人对管理方式的要求不同

D. 当一个目标达成后，可以继续激起员工的成就感

125. 卡斯特和罗森茨威克出版的（ ）哪本著作全面的论述了系统管理理论。

A. 系统理论和管理

B. 系统协调行为

C. 企业的行为

D. 组织与管理——系统方法与权变方法

126. 以下（ ）哪些是卡斯特和罗森茨威克考察了组织与管理思想发展的几个时期。

A. 古典管理理论 B. 传统的组织管理理论 C. 行为科学和管理科学的革命 D. 现代观点——系统观念和权变观念

127. 卡斯特和罗森茨威克将组织系统分为五个子系统，以下（ ）哪些不属于其中。

A. 目标与价值子系统 B. 风险评判子系统 C. 社会心理子系统 D. 协作子系统

128. 卡斯特和罗森茨威克从两个方面研究环境：（ ）。

A. 社会环境或一般环境 B. 任务环境或具体环境 C. 系统环境或一般环境 D. 经济环境或具体环境

129. 管理者起着（ ）几种基本作用。

A. 管理作用 B. 人际作用 C. 信息作用 D. 决策作用

130. 决策理论中的决策分类分为以下（ ）几类。

A. 确定型决策 B. 风险型决策 C. 非确定型决策 D. 博弈型决策

131. 以下（ ）哪几个关键流程不是伯法主张对生产系统运行进行计划和控制的。

A. 生产 B. 信息 C. 检查 D. 能源

132. 20世纪60年代，以下（ ）几位管理学家为这一时期的组织理论发展作出了重要贡献。

A. 卡斯特 B. 本尼斯 C. 伍德沃德 D. 西肖尔

133. 本尼斯批评了“该死的官僚制度”在现实中造成的几种怪异类型（ ）。

A. 僵化式组织 B. 官僚式组织 C. 墨迹式组织 D. 老大式组织

134. 本尼斯把旧官僚制概括为（ ）。

A. 控制 B. 命令 C. 可预测性 D. 僵化

135. 本尼斯认为组织发展变化的着眼点可以从以下（ ）几个方面入手。

- A.整合 B.社会影响 C.管理 D.协作

136.伍德沃德将公司技术分成几大基本技术群（ ）。

- A.小批量与单位生产方式 B.大批量生产方式
C.流程生产或者连续生产 D.综合生产

137.以下（ ）哪几项是西肖尔评价各种评价标准的相关性时区分的主要方面。

- A.目的与手段 B.时间范围 C.空间范围 D.长期与短期

138.弗鲁姆的期望理论包含以下哪（ ）几个变量。

- A.个人努力和个人绩效的关系 B.个人绩效与组织奖励的关系
C.组织奖励和个人目标的关系 D.个人命运和个人目标的关系

139.亚当斯的公平理论中，公平感按照不同的标准可以区分为以下（ ）的类型。

- A.按照比较的对象区分 B.按照比较的标准来区分
C.按照比较的内容来区分 D.按照比较的综合指数来区分

140.公平理论中，员工所选择与自己进行比较的参照对象一般有以下（ ）几种。

- A.集体 B.他人 C.制度 D.自我

141.利克特将领导风格划分为以下（ ）几种类型。

- A.专职权威式 B.温和专制式 C.民主协商式 D.民主参与式

142.经理角色学派中，经理的角色可分为（ ）三类。

- A. 人际关系方面的角色，包括挂名首脑、联络者和领导的角色.
B. 信息方面的角色，包括监听者、传播者和发言人的角色.
C. 决策方面的角色，包括企业家、混乱驾驭者、资源分配者和谈判者的角色.
D.领导方面的决策，包括挂名首脑、企业家和发言人的角色.

143.20世纪 70 年代，作为该时期最杰出的组织理论贡献者奥特.杰奎斯提出了最著名的（ ）及（ ）。

- A.必要组织理论 B.责任时间幅度思想 C.生存需要理论 D.工作需要理论

144.罗伯特.汤赛德于 1970 年出版了《提升组织》一书，它的主要思想是：（ ）。

- A.批评现代组织的弊病 B.倡导授权与参与式管理
C.管理层级的设立与否 D.批评哈佛商学院于咨询顾问

145.美国行为科学家克莱顿.P.阿尔德弗 1969 年在《关于人类需要的一种新理论的实证研究》一文中修正了马斯洛的观点，将需要层次压缩为三种人类需要，即（ ）。（ ）以及（ ），因此其理论称作 ERG 理论。

A.生存需要 B.职业需要 C.关系需要 D.发展需要

146.查理.哈克曼的工作特征模型共有五个维度，但前三个维度（ ）就可以共同创造出有意义的工作。

A.工作多样性 B.工作完整性 C.工作重要性 D.工作的负反馈

147.20世纪70年代的行为科学不断发展；新出现的理论有（ ）。

A.ERG理论 B.社会学习理论 C.路径-目标理论 D.领导理论

148.行为科学发展主要包括（ ）。

A.提升理论 B.行为理论 C.激励理论 D.领导理论

149.布鲁斯.亨德森作为战略管理学派的杰出贡献者，在波士顿创立了第一家真正意义上的战略咨询公司，同时也是（ ）的原创者。

A.波士顿矩阵 B.经验曲线 C.三四规则矩阵 D.ERG理论

150.作为全球最顶尖的营销战略家杰克.特劳特提出了人类历史上最具革命性的营销观念——定位，因此被誉为“定位之父”。以下不是关于定位理论的著作是（ ）。

A.《产品创新战略》 B.《提升组织》 C.《营销战》 D.《定位时代》

151.杰克.特劳特开创的定位理论主要包括（ ）和（ ）。

A.营销定位 B.产品营销 C.品牌定位 D.管理营销

152.定位是指企业根据竞争者现有的产品在市场上所处的位置，从而在市场上确定适当的位置。主要针对（ ）和对（ ）。

A.生产成本的预算 B.消费市场的调查 C.潜在产品的预定位 D.现有产品的再定位

153.必要组织理论中，组织修复可以通过一些科学的方法，如：（ ）。

A.提高员工与管理者的能力 B.强化领导的沟通

C.明确界定跨职能或部门的工作关系 D.明确界定管理和领导程序

154.罗伯特.汤赛德于1970年出版了《提升组织》一书，其主要思想是：（ ）。

A.认可现代组织的发展模式 B.批判哈佛商学院与咨询顾问

C.倡导授权与参与式的管理 D.批判现代组织的弊病

155.20世纪70年代，哈佛大学教授理查德.哈克曼和伊利诺伊大学教授雷格.奥尔德汉姆提出通过工作丰富化来加强员工激励，因此提出了（ ），也称（ ）。

A.工作特征模型 B.五因子工作特征理论 C.四因子工作特征理论 D.责任时间模型

156.查理.哈克曼的工作特征模型共有五个维度。其中，（ ）就可以创造出有意义的工作。

A.工作多样性 B.工作完整性 C.工作重要性 D.工作单一性

157. 工作特征模型指出工作越是具备（ ）。（ ）。（ ）这三个条件，员工的动机、绩效和满意感就越强，旷工和辞职的可能性就越大。

- A. 多样性 B. 完整性 C. 鼓励性 D. 重要性

158. 《社会学习理论》一书主要是从：（ ）。（ ）。（ ）这三个角度研究人的行为。

- A. 行为习得过程 B. 交互决定 C. 自我效能 D. 关系需要

159. 班杜拉认为，人的行为，特别是人的复杂性主要是后天习得的。行为习得有两种不同的过程：一种是（ ）；另一种是（ ）。

- A. 间接技巧的学习 B. 直接技巧的学习 C. 间接经验的学习 D. 直接经验的学习

160. 观察学习过程由：（ ）这几个阶段构成。

- A. 注意过程 B. 保持过程 C. 行为再现过程 D. 动机过程

161. 决定人类行为的因素有许多种，可以概括为两大类：（ ）和（ ）。

- | | |
|--------------|--------------|
| A. 决定行为的先行因素 | B. 决定行为的先天因素 |
| C. 决定行为的后天因素 | D. 决定行为的结果因素 |

162. 决定行为的先行因素包括（ ）。（ ）。（ ）等。

- | | |
|----------------------|-------------|
| A. 自我强化 | B. 社会的预兆性线索 |
| C. 以环境刺激信息为基础的对行为的语气 | D. 学习的遗传机制 |

163. 决定行为的结果因素包括（ ）。

- A. 学习的遗传机制 B. 自我强化 C. 替代性强化 D. 社会的预兆性线索

164. 阿尔伯特·班杜拉对环境决定论和个人决定论提出了批判，并提出了自己的交互决定论，即强调在社会学习的过程中（ ）。（ ）。（ ）三者的交互作用。

- A. 环境 B. 动机 C. 认知 D. 行为

165. 自我效能的形成主要影响因素包括：（ ）。

- A. 行为的成败经验 B. 替代性经验 C. 言语劝说 D. 情绪和生理状态

166. 路径-目标理论认为某一领导行为对下属是否有激励作用，取决于（ ）和（ ）。

- A. 环境特征 B. 行为 C. 认知 D. 下属特征

167. 未来学派的先驱和杰出代表有（ ）。

- A. 托福勒 B. 奈斯比特 C. 柯林斯 D. 卡普兰

168. 托福勒和他的妻子海蒂出版的未来学三部曲主要包括（ ）。

- A. 《未来的冲击》 B. 《第三次浪潮》 C. 《看的见得手》 D. 《权利的转移》

169. 托福勒将人类发展史划分为，第一次浪潮的（ ）。第二次浪潮的（ ）和第三次浪潮的（ ）。
- A.农业文明 B.工业文明 C.信息社会 D.科技文明
- 170.以下哪些因素会推动企业的不断变革（ ）。
- A.物质世界的改变 B.信息角色的改变 C.政府组织的改变 D.道德观念的改变
- 171.托福勒认为，人们现在拥有了更为灵活的工作方式（ ）。
- A.朝九晚五 B.在家工作 C.弹性工作时间 D.社会必要劳动时间
- 172.托夫勒认为，权利主要包括（ ）。
- A.暴力的权力 B.知识的权力 C.财富的权力 D.地位的权力
- 173.被称为“能够准确把握时代发展脉搏”的三大著作包括（ ）。
- A.《大趋势》 B.《组织的人》 C.《未来的冲击》 D.《第三次浪潮》
- 174.奈斯比特在《中国大趋势：新社会的八大支柱》中，站在全球的高度上，精辟的提出“中国新社会的八大支柱”理论中包括（ ）。
- A.解放思想 B.摸着石头过河 C.自由与公平 D.三思而后行
- 175.在三位一体的综合理论模型中，邓宁给出了导致境外直接投资行为的三组基本变量（ ）。
- A.企业资产所有权优势 B.内部化优势 C.产业优势 D.区位优势
- 176.所谓的国际生产这种理论是兼容了（ ），并吸收了国际经济学中的各派思潮，创立了三位一体的综合理论。
- A.厂商理论 B.资产所有权理论 C.产业组织理论 D.区位理论
- 177.霍夫斯泰德在《文化的效应》中从（ ）哪几个角度衡量了各个国家的文化差异和特征。
- A.不确定性规避 B.生活数量与生活质量 C.个人主义-集体主义 D.权力距离
- 178.（ ）对 20 世纪 80 年代的组织理论做出了巨大的贡献。
- A.汤姆彼得斯 B.查尔斯汉迪 C.彼得圣吉 D.本尼斯
- 179.彼得斯总结出卓越公司的特质有：（ ）。
- A.贵在行动 B.自主创新 C.价值驱动 D.宽严并济
- 180.沙因的“睡莲模型”包括（ ）。
- A.浅层次的基本假设 B.深层次的基本假设 C.组织公开倡导的价值观 D.组织文化的外在表露形式
- 181.沙因在综合前人对文化研究成果的基础上，将组织文化划分为（ ）。

A.人与自然的关系 B.现实与真实的本质 C.人性的本质 D.人类活动本质

182.下列属于职业锚的有（ ）。

A.管理型职业锚 B.独立性职业锚 C.生活性职业锚 D.创新性职业锚

183.汉迪提出的管理文化理论包括（ ）。

A.宙斯式文化 B.阿波罗式文化 C.雅典娜式文化 D.狄奥尼索斯式文化

184.未来，人们的工作环境将会发生巨大的改变，主要特点是（ ）。

A.劳动密集型生产 B.转变为知识型企业 C.发展为服务业 D.发展为创新性企业

185.工作环境的变化将带来组织结构的变化，汉迪又提出了新的组织结构类型（ ）。

A.三叶草组织 B.联邦组织 C.3I 组织 D.必要组织

186.3I 组织中，3I 指的是（ ）

。 A.intelligence B.information C.impact D.idea

187.汉迪提出了驳论的平衡方法有（ ）。

A.S 曲线 B.甜甜圈理论 C.J 曲线 D.T 曲线

188.坎特对于那些灵活的、反应快的公司提出的建议有（ ）。

A.鼓励“折腾” B.发展更好的协同性 C.与其他公司建立联盟 D.开发新的“溪流”

189.波特的经典著作“竞争三部曲”包括（ ）。

A.竞争优势 B.竞争手段 C.竞争战略 D.国家竞争优势

190.波特提出的基本竞争战略包括（ ）。

A.成本领先战略 B.差异化战略 C.成本聚焦 D.差异化聚焦

191.领导理论的代表人物有（ ）。

A.波特 B.坎特 C.本尼斯 D.科特

192.日本式竞争战略的特点包括（ ）。

A.强化企业经营的职能性差异 B.利用对方弱点

C.不断地问“为什么” D.为使用者寻求最大利益

193.本尼斯讲到了罗马俱乐部提出的学习模式（ ）。

A.维持性学习 B.自主性学习 C.震撼性学习 D.创新性学习

194.在野中郁次郎的 SECI 模型中，知识转化模式不包括（ ）。

A.协调化 B.持续化 C.共同化 D.外化

195.安妮.布鲁金在《第三资源》一书中指出，智力资本是指使公司得以运行的所有无形资产的总称。它可以分为（ ）。

A.市场资产 B.知识产权资产 C.人才资产 D.基础结构资产

196.在《创造知识的公司》一书中,野中郁次郎从()和()的关系入手,试图从理论上解读这种组织的知识创造能力。

A.隐性产品 B.显性产品 C.隐性知识 D.显性知识

197.野中郁次郎指出,知识的创造过程就是显性知识和隐性知识二者之间的()。()。

A.相互维持 B.相互排斥 C.相互作用 D.相互转化

198.野中郁次郎的()和()准确揭示了知识生产的终点和起点,清晰的辨识了知识生产模式的常规类别,在对组织知识创造过程的认识和分析中独树一帜。

A.社会管理 B.SECI 模型 C.社会螺旋 D.知识螺旋

199.评估智力资本并不只是因为公司的相当一部分资产是无形资产。而是出于以下原因: ()。

A.让管理人员知道公司的价值所在 B.为衡量成绩和发展建立标准
C.作为筹集资金或贷款的依据 D.筹集资本价值管理

200.托马斯.H.达文波特在二十世纪九十年代初,和迈克尔.哈默及詹姆斯.钱皮创造了风靡一时的理论—流行再创造理论,他们的代表作是()等。

A.《营运知识—工商企业的知识管理》 B.《注意力经济》
C.《社会学习理论》 D.《第三资源》

201.知识的产生既包括()和()。所获取的知识并不一定是新创造的,只要是组织所欠缺的就可以。

A.组织内部开发产生知识 B.组织固有的知识
C.组织发展的标准 D.组织从外部获取知识

202.在多数组织中,知识市场明显效率低下。其原因主要有三个()。

A.知识市场信息的不完善性 B.知识分布的不对称性
C.知识的地域性 D.知识的结构性

203.知识市场存在严重缺陷,我们称之为知识市场的病态,即各种错误观点的存在严重阻碍了知识的交流,主要表现为()等。

A.知识垄断 B.人为的知识稀缺 C.交易壁垒 D.健全奖励机制

204.公司可以采取多种方法改变知识市场效率低下的状况,包括: ()。

A.精明的使用信息技术 B.将支持交流看作有助于形成统一的战略以促进市场的健康发展 C.忽视交易壁垒 D.以及创立知识奖励机制。

205.知识的编码是将知识转化成易于理解和可运用的形式，主要包含的基本原则：（ ）。

- A. 管理者必须决定对知识进行编码以达到什么样的商业目的
- B. 管理者必须能够鉴别达到这些目的的相关知识
- C. 管理者必须对知识的用途及编码的合适性进行评估
- D. 编码者必须识别用于编码和分类的相应手段。

206.许多文化因素制约着知识的传递。这些因素包括：（ ）。

- A. 缺乏信任
- B. 缺乏时间和集会地点
- C. 人员交流困难
- D. 地位与奖励规律归于知识拥有者

207.有许多文化因素制约着知识的传递，其解决办法有（ ）。

- A. 通过面对面的交流建立关系和信任
- B. 通过教育、讨论、出版物、合作和公众轮换来建立共同的基础
- C. 减少知识鉴别以分享情况
- D. 根据分享情况评估工作表现

208.注意力可划分为三种：（ ）。

- A. 被动的和主动的
- B. 因厌恶引起的或因喜爱引起的
- C. 有意的或无意的
- D. 偶然的或经常的

209.克里斯滕森不仅是一位杰出的管理学家，而且是身体力行的管理实践者，是“（ ）”与“（ ）”的创始人。

- A. 颠覆性创新
- B. 创新概念
- C. 颠覆性技术理念
- D. 颠覆概念

210.1966年，贝斯·罗杰斯出版了《产品创新战略》一书而声名鹊起，她认为（ ）。

- A. 如果一个经济组织的产品不能满足消费者的需要，那么这个经济组织大会一败涂地
- B. 企业不仅要引入新产品，还要必须富有想象力
- C. 引入新产品使企业的核心竞争力，是解决营销危机的唯一方法
- D. 处理好破坏性创新才能成功地执行渐进性创新

211.罗杰斯的产品创新理论包括（ ）。

- A. 创造性的产品、人与团体
- B. 新产品突破产品
- C. 概念与质量标准
- D. 核心产品的变化。

212.琼潘纳斯和特纳是跨文化管理研究的倡导者，他们合作并出版了（ ）。（ ）等几部在国际上极具影响的著作。

- A.《跨文化浪潮》 B.《产品创新战略》 C.《七个资本主义国家》 D.《管理和士气》
- 213.琼潘纳斯和特纳界定了不同类型的企业文化（ ）。
- A.家庭文化 B.埃菲尔铁塔性文化 C.导弹型文化 D.孵化器形文化。
- 214.苏曼特拉.戈沙尔和克里斯托弗认为跨国公司分为（ ）。
- A.多国公司 B.全球公司 C.国际公司 D.跨国公司
- 215.二十世纪九十年代组织理论继续快速发展,其中英国管理鲍勃.特里克集中对董事和董事会进行了专题研究, 并在其代表作中系统介绍分析了他们的（ ）。
- （ ）和（ ）等, 具有极大的参考价值。
- A.职责 B.自我需求 C.作用 D.面临的挑战
- 216.在梅雷迪恩.R.贝尔宾的团队角色理论中, 完美的团队是一支以（ ）。（ ）和（ ）为主的, 由不同角色构成的合理的团队。
- A.行为 B.知识 C.理性思考 D.人事
- 217.戴维.尤里奇归纳了人力资源管理的思想的基本角色主要包括（ ）。
- A.管理战略型人力资源 B.管理组织的机制结构
C.管理员工的贡献度 D.管理转型和变化
- 218.戴维.尤里奇用一个三角模型来描述未来的企业人力资源管理者应掌握的技能, 主要包括（ ）。
- A. 精通事业知识 B.精通人力资源 C.个人的可信感 D.精通变化和流程四种技能。

第三部分：判断题

三、判断

1. 《政治学》的作者是亚里士多德。
2. 最早研究分工的是亚当·斯密。
3. 泰勒的科学管理的人性假设是经济人。
4. 法约尔的“统一领导”管理原则的内涵是统一领导可以多头领导，强调下对上的原则服从。
5. 古典管理理论的发展阶段是从 20 世纪初到 20 世纪 50 年代，这一阶段是管理理论最初形成阶段。
6. 亚当·斯密的经济人的观点对早期古典管理理论的发展具有突出的意义。
7. “不慕古，不留今，与时变，与俗化”是管子所强调的管理者应有的创新精神。
8. 尤尔是西方古典管理理论的主要代表，科学管理理论的创始人。
9. 管理是人类的一种实践活动。它起源于人类的共同劳动，是一个协调工作活动的过程，以便能够有效率和有效果地同他人一起或通过他人实现组织的目标。
10. 协调工作的过程也是管理者发挥计划、组织、领导和控制等一系列管理职能的过程。
11. 凡是有许多人共同劳动即协作的地方，就需要管理。
12. 从一定意义上讲，人类的历史就是一部管理实践和管理思想的发展史。
13. 现代意义上的管理思想是伴随着近代共产主义文明的诞生而发展起来的。
14. 体现古罗马人管理思想的著名法典是《汉谟拉比法典》
15. 巴比伦人首先认识到责任不能推诿给下级这一原则。
16. 工业革命之前，工场手工业是生产的主要组织形式。
17. 中国古代思想家—孔子认为，人的本性是善良的，因为人有恻隐之心、羞恶之心、恭敬之心。是非之心。
18. 泰勒—是西方古典管理理论的主要代表，科学管理理论的创始人。
19. 韦伯在管理思想上的最大贡献是提出了——“理想的行政集权制理论”
20. 亨利·汤在分析了美国的许多大小企业后，提出了成功的公司必须遵守的八条原则。
21. 企业文化理论研究热潮的兴起源于日本经济的腾飞
22. 孟子全部管理思想的出发点和前提是性善论的人性观
23. 希伯来人很善于利用法律来控制人和管理国家。

- 24.历史学家阿若德·托因比说过：对于摧毁旧英国，建立一个新英国并促使全世界走向工业化起过最大作用的是两个人：一个是亚当斯密，一个是詹姆斯·瓦特。
- 25.托马斯·莫尔是早期欧洲空想社会主义者，在其《乌托邦》中体现的管理思想主张按专治的方式治理国家。
- 26.泰勒最著名的三本著作：《计件工资》、《工厂管理》、《科学管理原理》
- 27.古埃及人通过相当复杂、精巧的管理方法，通过预测、规划，给不同的人和部门分配工作，并确定一位“专业的”全职管理者来协调和管理国家与公共事务。
- 28.托马斯·阿奎那出生于伦敦一个富裕的法官家庭，是欧洲早期空想社会主义学说的创始人、才华横溢的人文主义者和阅历丰富的政治家，历任国家要职，当过下议院的议长，任过大法官，以其《乌托邦》。
- 29.亨利·普尔是美国工程师和管理学家。他的主要贡献有：率先强调管理的重要性，认为管理是一门独立的学科。当时美国的企业界不重视管理，否认管理是一门独立的学科，工程师一般局限于自己的专业领域，只用纯技术的观点来考察问题，不关心企业的管理方面。
- 30.罗伯特·欧文是英国空想社会主义者，也是一位企业家、慈善家，被誉为“现代人事管理之父”。
- 31.古典管理理论基于“经济人”假设，试图从三个不同的角度，即个人、组织和社会来解决整个资本主义社会宏观与微观的管理问题。
- 32.泰勒的科学管理的根本目的是谋求工人与雇主之间的信任与合作，这是雇主和雇员达到共同富裕的基础。
- 33.高的日作业定额是针对当时作业方法不当、纪律松弛及有组织的怠工等弊端提出来的，而且这个定额是所有工人经过训练和努力后，在不损害其健康的情况下能够达到并可以长期坚持下去的。
- 34.泰勒的职能化管理要求，必须整合计划职能与执行职能。因为单凭工人自己的经验是无法找到科学工作法的。
- 35.泰勒的职能工长制中，工人不再只听一个工长的指挥，而是每天从八个不同的头头那里接受指示和帮助。
- 36.泰勒认为，规模较大的企业，不能只依据职能原则来组织和管理，还必须应用例外原则。
- 37.巴思计算尺的目的是在考虑人工能力基础上，只改变送料速度，以在最短时间内切除大部分的金属。

- 38.甘特提出的计件奖励工资制和泰勒的差别计件工资制一样，着眼于工人工作的集体性，具有集体激励性质。
- 39.福特说，雇主的目标应该是，比同行业的任何一家企业都能给工人更高的工资。
- 40.福特所说的标准化和简单化生产最重要的是实行组织结构的标准化和简单化，只有这样才能从根本上解决复杂生产的问题。
- 41.科学管理理论首次突破了管理研究的经验途径这一局限性视野，首次提出要以效率、效益更高的科学型管理取代传统小作坊式的经验型管理。
- 42.科学管理理论单纯从“经济人”假设出发，认为企业家的目的只是获得最大限度的利润，工人只是为了获得最大限度的工资收入。
- 43.法约尔通过对企业活动的研究，认为企业的“经营”就是“管理”，管理存在在企业全部的六种活动中。
- 44.法约尔的14条原则总的来看，都围绕一个中心，即社会组织或社会机构的设计和运行问题。社会组织的框架如何设计
- 45.泰勒的研究是从工厂与车间的现场管理开始的，主要是技术方面和作业方面的管理;法约尔则把整个企业组织作为研究对象，他研究的是整个企业的经营管理问题。
- 46.孟斯特伯格所考虑的面比较窄，仅限于个体心理的研究，缺乏社会心理学的视野。所以，他的工业心理学在当时未能引起更广泛的关注。
- 47.玛丽·帕克·福列特反对泰勒的观点，她的政治哲学和管理哲学的基本倾向，明显地具有“社会人”时代的特征。
- 48.韦伯指出，任何组织都必须有某种形式的权力作为基础，才能变混乱为秩序，实现其目标。
- 49.法约尔与泰勒一样，致力于探讨管理的科学性，并建立了一套系统的管理理论。
- 50.法约尔认为管理人员应该具有特别的素质和能力。
- 51.在群体实验中，目的是要证实在其他三项实验中研究人员似乎感觉到的在工人当中存在着一种非正式的组织，而且这种非正式的组织对工人的态度有着极其重要的影响。
- 52.梅奥认为，任何一个机构里，在正式的法定关系掩盖下都存在着由大量非正式群体构成的较为简单的社会关系体系。

- 53.梅奥和罗特利斯伯格过于注重非正式组织而忽略了正式组织，过于强调人的感情和心理因素而忽视了理性、经济和制度因素。
- 54.巴纳德独创性的提出正式组织是指两个或两个以上的人有意识地协调活动或效力的协作系统。
- 55.组织不能脱离人而存在
- 56.个人决策是为了实现个人目标进行的决策，是组织成员具有协作意愿的基础。
- 57.组织决策是为了实现组织目标而进行的决策，通常由多人共同进行。
- 58.组织平衡包括组织的内部平衡，外部平衡和动态平衡。
- 59.现代管理理论认为，组织的性质和过程决定管理职能的内容以及必须如何实现这些职能，而不仅仅是孤立地分析管理职能或者是管理过程。
- 60.吉利克提出组织的目的在于协调。
- 61.穆尼在《组织原理》中指出，组织是为了达到各自目标的人们联合的形式。
- 62.戴维斯认为工厂管理的基本职能和原理是普遍适用的。
- 63.士气是人们对某一群体或组织感到满意，愿意成为该群体的一员，并且协助实现该群体的目标的态度。
- 64.梅奥注重人的因素，但只研究人的个体行为，而不研究群体行为。
- 65.巴纳德提出的信息沟通原则认为没有必要依照正式的路线沟通信息。
- 66.巴纳德在分析正式组织和个人的协作关系时，并没有注意到非正式组织的存在。
- 67.如果一个管理者也是非正式组织的领导，那么管理不会成功。
- 68.领导者所处的环境不同，压力大小不同，对领导者行为会产生较小的影响。
- 69.吉利克提出假设：组织的目的在于协调。
- 70.戴维斯所说的有机职能，是企业从事生产和分配活动以满足经济学要的各种职能，但并不适合于所有类型的企业。
- 71.厄威克指出组织原理是“研究划分旨在实现目的的各种活动和职务，并落实到个人，再对每个人的活动进行调节和控制的方法”。
- 72.马斯洛在《人类动机理论》中将人类的多种需要分为五个层级：生理需要，安全需要，归属和爱的需要，尊重需要，自我实现的需要。
- 73.马斯洛需求理论至今适用，不存在不足之处。
- 74.赫茨伯格将人的需要分成两类，一类是维持或保健因素；另一类是与工作本身或工作内容有关的激励因素。

75. 成就激励理论认为具有高成就需要的人一定是优秀的管理者。
76. 麦格雷戈把传统的管理观点叫做 X 理论，认为大多数人都是懒惰的，少数人能克制自己，担负起管理责任。
77. 德鲁克认为管理者的时间一般来讲都属于自己。
78. 德鲁克的绩效精神要求每个人都能够充分发挥自己的长处，重点放在所有人的共同的长处上。
79. 西蒙认为，决策贯穿管理的全过程，管理就是决策。
80. 西蒙把一个组织的全部活动分为例行活动和非例行活动。
81. 孔茨把管理解释为“通过别人是事情做成的各项职能”。
82. 美国心理学家麦格雷戈第一次把“自我实现”和“人类潜力”的概念引入心理学的范畴。
83. 马斯洛的需求理论中，安全需要是有关免除危险和威胁的各种需要。
84. 马斯洛强调的“巅峰体验”，多在人生感悟、至爱接受、苦尽甘来等情境下产生，没有实际经历过的人也可以感同身受。
85. 赫茨伯格认为保健因素可以直接起到激励员工的作用。
86. 双因素理论把“个人需要的满足”和“组织目标的达到”这两点联系了起来。
87. 需要层次理论没有把“个人需要的满足”和“组织目标的达到”这两点联系了起来。
88. 麦格雷戈认为 X 理论能使组织的成员在努力实现组织目标的同事，最好地实现个人目标。
89. 强化理论是指人们用正强化和负强化的办法来影响行为的后果，从而修正行为。
90. 德鲁克提出的事业理论认为，每一个组织，如果是商业性的，都会形成自己的事业理论。
91. 帕金森对行政机关人浮于事，机构臃肿，效率低下作出了最透彻的解释，但没有提出解决问题的建议。
92. 安索夫认为，战略管理与以往的经营管理不同之处在于：战略管理是面向未来的，动态地，连续地完成从决策到实现的过程。
93. 安索夫矩阵中市场开发的产品定位和销售方法会有所调增，产品本身的核心技术也要随之升级。

94. 钱德勒将战略定义为：企业短期的目标的决定，以及为实现这些目标所必须采取的一系列行动和资源分配。
95. 钱德勒认为，管理协调是看得见的手，市场协调是看不见的手。
96. 科特勒的思路是有可能吧管理学和经济学组合起来的一种新路径。
97. 科特勒所提出的市场营销只适用于营利性组织，不适用于非营利性组织。
98. 洛希与劳伦斯提出的理论认为，设计好各个下属部门，重点是建立好运行机制。
99. 使用 X 理论进行管理的单位效率一定较使用 Y 理论进行管理的单位低。
100. 洛希等提出的超 Y 理论，用权变的观点看待人性假设问题，有效解决了 X 理论和 Y 理论对立的问题。
101. 组织是一个封闭系统，只能在环境中在内部进行确定关系。
102. 大多数的个人决策和组织决策都是在相对开放系统中进行。
103. 卡斯特和罗森茨威克对未来的管理进行了展望，认为未来的组织将面临不断地变化，必须进行不断地改变和调整。
104. 管理科学学派的理论贡献是倡导管理科学理论，主张借助数学模型来求得最佳解决方案。
105. 伍德沃德的研究发现，小批量与连续生产成功组织，更关注对工人实行较严格的监督。
106. 伍德沃德的研究发现，存在一种普遍适用的组织结构。
107. 伍德沃德的技术分类法的一个主要缺陷是，仅限于制造业组织。
108. 西肖尔认为，组织的目标是多种多样且互相矛盾的，他们的重要性大抵相同。
109. 弗鲁姆提出而期望理论模型的基础是：人之所以能够从事某项工作并达成组织目标，是因为这些工作和组织目标会帮助他们达成自己的目标，满足自己某方面的需要。
110. 美国行为科学家布莱克和他的学生默顿在《管理方格》一书中提出了管理方格理论。
111. 归因理论收到批评的主要原因是被指不注重归因的逻辑性。
112. 20 世纪 70 年代，在美国遭遇石油危机的背景下，杰奎斯创建了经理角色学派。这是该时期出现的新学派，可谓“一枝独秀”。
113. 加拿大管理学家亨利·明茨伯格 1973 年出版了《经理工作的性质》一书，这本书使他一举成名，奠定了他“经理人角色”理论巨匠的地位。

- 114.亨利.明茨伯格提出了著名的“必要组织理论”及责任时间幅度思想。
- 115.所谓责任时间幅度，是一个工作从规划到执行完成所必须花费的时间长度。
- 116.20世纪70年代,哈佛大学教授理查德.哈克曼和伊利诺伊大学教授雷格.奥尔德汉姆提出通过工作丰富化来加强员工激励，因此提出了责任时间模型，也称五因子工作特征理论。
- 117.查理.哈克曼的工作特征模型共有五个维度。其中，前三个维度（工作多样性、工作完整性、工作重要性）就可以创造出有意义的工作。
- 118.行为科学理论的工作特征模型指出，工作越是具备多样性、完整性和重要性这三个条件，员工的动机、绩效和满意感就越强，但旷工和辞职的可能性也越大。
- 119.所谓社会学习理论，就是探讨个人的认知、行为与环境因素三者及其交互作用。
- 120.20世纪70年代，管理思想史、管理过程学派、营销管理学派、权变理论学派得到了进一步发展，而且麦克利兰提出了胜任素质理论极大地丰富了该时期的管理思想内容。
- 121.美国小埃弗里尔.E.亚当和罗伯特.J.埃伯特都属于管理过程学派，他们提出“经营管理”代替“生产管理”，但局限于生产制造，没有扩展到其他服务部门。
- 122.全球最顶尖的营销战略家杰克.特劳特提出了人类历史上最具革命性的营销观念——选择，因此被誉为“定位之父”。
- 123.杰克.特劳特开创的定位理论主要包括营销定位和品牌定位。
- 124.定位是指企业根据竞争者现有的产品在市场上所处的位置，从而在市场上确定适当的位置。但不足的地方是只主要针对现有产品的再定位。
- 125.杰奎斯认为：管理层级的设立与否，应由责任时间幅度而定；而管理工作的难易并不在于管理人数的多寡，而在于责任时间幅度长短。
- 126.罗伯特.汤赛德于1970年出版了《提升组织》一书，其主要思想是：批判现代组织的弊病、倡导授权与参与式的管理、认同哈佛商学院与咨询顾问。
- 127.倡导授权与参与式的管理的中心思想是：无论领导者的决策是否正确，员工都应该无条件的跟随，积极参与企业管理。
- 128.美国行为科学家克莱顿.P.阿尔德弗1969年在《关于人类需要的一种新理论的实证研究》一文中修正了马斯洛的观点，将需要层次压缩为三种人类需要，即生存需要、关系需要以及发展需要因此其理论称作ERG理论。

129. 行为科学家阿尔德弗认为, ERG 理论所指出的三种需要是后天学习才形成的, 并不是生来就有的。

130.“挫折-倒退”原理是指一种需求得到满足后, 会出现满足更高层次的愿望, 但如果更高层次的需要受挫而难以实现, 就应当倒退到原来的这一层需要上去。

131. 工作特征模型指出工作越是具备多样性、完整性和重要性这三个条件, 员工的动机、绩效和满意感就越低, 旷工和辞职的可能性就越大。

132. 阿尔伯特.班杜拉于 1977 年出版了《社会学习理论》一书, 提出并系统论述了社会学系理论, 也因此成为社会学习理论的创始人。

133. 《社会学习理论》一书主要是从: 行为习得过程、交互决定、自我效能这三个角度研究人的行为。

134. 麦克利兰认为, 人的行为, 特别是人的复杂性主要是后天习得的。行为习得有两种不同的过程: 一种是直接经验的学习; 另一种是间接经验的学习。

135. 观察学习过程由四个阶段构成: 注意过程、保持过程、行为再现过程、动机过程。

136. 决定人类行为的因素有许多种, 可以概括为一种, 即决定行为的先行因素。

137. 决定行为的先行因素包括替代性强化和自我强化。

138. 决定行为的结果因素包括学习的遗传机制、以环境刺激信息为基础的对行为的语气、社会的预兆性线索等。

139. 阿尔伯特.班杜拉对环境决定论和个人决定论提出了批判, 并提出了自己的交互决定论, 即强调在社会学习的过程中行为、认知和环境三者的交互作用。

140. 自我效能是指个体对自己能否在一定水平上完成某一活动所具有的能力判断、信念或主体的自我把握与感受。

141. 人类行为的形成主要受五种因素影响: 第一, 行为的成败经验; 第二, 替代性经验; 第三, 言语劝说; 第四, 情绪和生理状态; 第五, 情境条件。

142. 社会学习理论的实践意义在于, 在管理活动中, 管理者可以单纯依赖外部控制对行为进行引导和修正, 忽略重视自我强化的作用。

143. 美国著名组织学家罗伯特.豪斯于 1971 年发表了《有关领导效率的路径-目标路径》一文, 最先提出领导方式的路径-目标理论。

144. 路径-目标理论同以前的各种领导理论的最大区别在于: 它立足于股东, 而不是立足于领导者。

- 145.路径-目标理论认为某一领导行为对下属是否有激励作用,取决于下属特征和环境因素。
- 146.三四规则矩阵是一种表示,生产单位时间与连续生产单位之间的关系的曲线。其效应表明了经验与效率之间的关系。
- 147.威廉大内的Z理论认为,美国和日本的企业在管理方式上具有不同的特点,美国企业应该融合二者的优点。
- 148.威廉大内认为日本企业是短期雇佣制,人员、资源的流动性强;美国企业是终身雇佣制,员工与企业是共同体,人员流动性相对较小。
- 149.帕斯卡尔等人形成的7S概念,指的是strategy、structure、systems、skill、subject、style、sharedvalues。
- 150.帕斯卡尔认为,在企业战略制定和推进过程中,有明确的战略和深思熟虑的行动计划就可以起到成功的作用。
- 151.7S模型提醒管理者,软件和硬件一样重要,并且要注重各个组成要素之间的相互平衡和相互关联。
- 152.戴明的质量管理十四要点认为,15%的质量问题和浪费现象是由于体系的原因,85%是由于岗位的原因。
- 153.以戴明十四要点和PDCA循环为主所构成的戴明学说,说明了质量管理与改善只是个别部门的事儿,而不需要最高管理层的领导和推动。
- 154.最早把帕累托原理引入质量管理的人是朱兰。
- 155.朱兰的二八法则,提出的原则:关键还是来自于大多数,而非少数。
- 156.朱兰三部曲认为,质量计划是质量控制的基础,质量控制是实现质量计划的需要。
- 157.托福勒提出:机器工作的同步原理人们必须严格按照机器的特点安排作息,因而所有的社会生活将趋于一致。
- 158.托夫勒对自己的三部曲的定位是:《未来的冲击》着眼于变革的方向,《第三次浪潮》聚焦于变革的方向,《权力的转移》则探讨了如何控制各种变革。
- 159.企业选择资产内部化还是资产外部化,取决于利益的比较。
- 160.不确定性规避是指各个企业对不确定性因素的规避能力。
- 161.研究发现,发达国家的个人主义倾向比较强烈;而经济相对落后的国家则集体主义倾向比较强。但是,个人主义-集体主义与权力距离无关,而与经济状况有关。

- 162.彼得斯认为“以人为本”就是专注于自身，以保持商业优势，你面在自己理所不能及的领域与人竞争。
- 163.任务文化的特点是稳定性、可预期性让人有安全感；缺点是否定人性，僵化、无弹性等。
- 164.个性文化的优势是在于自由，又可以享受到组织提供的同事协作、资助的权力；缺点是无止境的协商。
- 165.对于低成本，定位较宽的企业，应该运用成本聚焦战略。
- 166.大前研一提出的战略 3C 指的是 corporation、customer、competition。
- 167.大前研一指出，领导风格有不同的模式。领导者在官僚制结构下的领导风格是 COP 范式，在新型组织结构下是 ACE 范式。
- 168.管理工作的核心是控制，领导工作的核心是变革。
- 169.知识管理大师野中郁次郎认为，一个企业比其他企业优秀的原因在于他能有组织地充分调动蕴藏在员工内心深处的个人知识，这样才能持续创新并获得竞争优势。
- 170.野中郁次郎指出，知识转化的过程就是知识创造的过程。知识转化有四种基本模式——共同化、外化、连接化和内化，即著名的 SECI 模型。
- 171.野中郁次郎的 SECI 模型强调组织自身可以创造知识，个体的显性知识是组织知识创造的基础。
- 172.野中郁次郎的 SECI 模型及知识螺旋，准确解释了显性知识和隐性知识的区别，清晰的辨析了组织的常规类别。
- 173.作为管理知识理论的代表人物之一，野中郁次郎创建和领导了欧洲第一个工业人工智能研究与咨询团体——英国的“知识系统中心”。
- 174.安妮·布鲁金在 1996 年出版了《第三资源》一书，认为当今世界各地的大公司开始认识到它们最宝贵的资产就是无形资产，而继资本、劳动之后脱颖而出的“第三资本”就是智力资本。
- 175.在《创造知识的公司》一书中，野中郁次郎从显性知识和隐性知识的关系入手，试图从理论上解读组织的知识创造能力。
- 176.野中郁次郎指出，知识的创造过程就是显性商品和隐性商品二者之间的相互作用、相互转化。
177. SECI 模型强调：组织自身可以创造知识，个体的隐性知识是组织知识创造的基础。

- 178.野中郁次郎被誉为“知识管理理论之父”和“知识管理的拓荒者”，他用三十多年的时间跟踪日本企业变化，揭示日本企业成功的奥秘。
- 179.隐性知识和显性知识有很大的区别，前者通常是有形的也容易被学习掌握，后者是固有的很难用语言表述和交流。
- 180.野中郁次郎的贡献是把“场”运用于知识创造研究之中。他把“场”定义为分享、创造及运用知识的动态的共有情景，是“为进行个别知识转换过程及知识螺旋运动提供能量、质量及场所”。
- 181.野中郁次郎的知识管理理论也存在并没有任何不足之处，例如企业研究方法带有浓厚的日式风格，其理论深度达到了一定的空间。
- 182.安妮.布鲁金指出，智力资本是指公司得以运行的所有无形资产的总称，它可以分为四类：市场资产、知识产权资产、人才资产与基础结构资产。
- 183.托马斯.H.达文波特在二十世纪九十年代初，和迈克尔.哈默及詹姆斯.钱皮创造了风靡一时的理论—必要组织理论，他们的代表作是《营运知识—工商企业的知识管理》、《注意力经济》等。
- 184.达文波特和普鲁萨克认为知识是结构性经验、价值观念、关联信息以及专家知识的流动组合。
- 185.知识的产生既包括组织内部开发产生知识，也包括组织从外部获取知识。所获取的知识必须是新创造的。
- 186.在多数组织中知识市场明显效率低下其原因主要有三个：市场信息的不完善性、知识分布的不对称性、知识的地域性。
- 187.知识市场不存在严重缺陷，我们称之为知识市场的病态，即各种错误观点的存在严重阻碍了知识的交流，主要表现为知识垄断、人为的知识稀缺、交易壁垒等。
- 188.公司可以采取多种方法改变知识市场效率低下的状况，包括：精明的使用信息技术，将支持交流看作有助于形成统一的战略以促进市场的健康发展，以及创立知识奖励机制。
- 189.缺乏信任、缺乏时间和集会地点、人员交流困难以及地位与奖励规律归于知识拥有者，这些因素都不会制约知识的传递。
- 190.达文波特等人认为，注意力是对于某条特定信息的精神集中。当各种信息进入人的意识范围时，人们关注其中特定的一条，然后决定是否采取行动。

- 191.达文波特和普鲁萨克的杰出贡献在于将管理知识、营运知识的概念引入工商管理丰富了知识管理理论。
- 192.克里斯滕森在《创新者的窘境》一书中首次正式提出“知识系统中心”的概念，认为创新有不同的路径。
- 193.克里斯滕森不仅是一位杰出的管理学家，而且是身体力行的管理实践者是”注意力经济“理念的创始人。
- 194.克里斯滕森在实践的基础上，从企业运行机制决策模式出发，包括资源的分配模式、主流用户对创新的影响等，从本质上解释的已定性公司“成功地执行渐进性创新，但未能处理好破坏性创新”的原因所在。
- 195.二十世纪九十年代，市场营销面临严峻的挑战。克里斯滕森在经济组织的产品理论方面做出了系统的归纳和创新研究，对企业的发展给出了各种建议和忠告。有着极其重要的实践意义。
- 196.1966年，贝斯.罗杰斯出版了《产品创新战略》一书而声名鹊起，她认为如果一个经济组织的产品不能满足消费者的需要，那么这个经济组织大会一败涂地，企业不仅要引入新产品，还要还必须富有想象力的改进自己的产品以满足日益复杂，并不断变化的消费者需求。
- 197.罗杰斯的管理实践理论包括:创造性的产品、创造性的人与团体、新产品突破产品、概念与质量标准和新产品的变化。
- 198.琼潘纳斯和特纳是跨文化管理研究的倡导者，他们合作并出版了《跨文化浪潮》、《七个资本主义国家》等几部在国际上极具影响的著作。
- 199.达文波特和普鲁萨克在《跨文化浪潮》一书中，着重讨论了文化差异及其对经营管理的影响，他们认为没有一种“最好的组织方式”，在不同的文化背景中总有一些组织方式或许比别的组织方式更适宜、更有效。
- 200.琼潘纳斯和特纳合作出版了《跨文化浪潮》一书，该书通过对美国、英国、瑞典、法国、荷兰、德国几个经济表现长期卓越的资本主义国家进行跨文化的比较研究，从而探究这些国家创造财富的秘密。
- 201.苏曼特拉.戈沙尔和克里斯托弗于1989年合作出版了《跨越边界的管理》一书，该书发展了“跨国公司”的概念，并指出一种新的国际商业战略和机构模式正在崛起。

202.二十世纪九十年代中期,戈沙尔与巴特利特合作出版的《跨越边界的管理》一书,对商业的变革做了深入的探究。他们认为个性化公司管理具有区别于其他管理模式的特征。

203.二十世纪九十年代组织理论继续快速发展,其中英国管理鲍勃.特里克集中对董事和董事会进行了专题研究,并在其代表作中系统介绍分析了他们的职责作用和面临的挑战等,具有极大的参考价值。

204.彼得.M.圣吉被誉为“工业革命的先驱”,他致力于将系统动力学与组织学习、创造原理、认知科学、群体深度对话及模拟演练游戏相融合,发展出一种学习型组织的蓝图。

205.1990 年彼得.M.圣吉发表的代表作—《第五项修炼—学习型组织的艺术与实务》被西方企业誉为“二十一世纪的企业管理圣经”,并被哈佛商业评论评为“过去七十五年中影响最深远的管理书籍之一”。而且在全世界范围内引发了一场创建学习型组织的管理浪潮。

206.彼得.M.圣吉最大的贡献是提出了“学习型组织”的“ERG 模型”及其操作要义,为组织的健康长远发展提供了指引。

207.英国管理学家梅雷迪恩.R.贝尔宾是团队工作理论的先驱,被誉为“团队角色理论之父”。致力于组织互联空间——一种以计算机为基础的人力资源系统管理系统。今天这系统已被广泛应用。

208.梅雷迪恩.R.贝尔宾在 1981 年底提出著名的团队角色理论,认为一支结构合理的团队应该由八种人组成,即:推进者、执行者、完美主义者、智多星、监控者、协调者、凝聚者和信息者。

209.在彼得.M.圣吉的团队角色理论中,学习型组织是一支以行为、理性思考和人事为主的,由不同角色构成的合理的团队。

210.戴维.尤里奇被誉为“人力资源管理的开拓者”,他主要研究如何使组织通过人力资源培训快速发展、学习、协作、责任和领导力等方面滴能力,在此领域享有盛誉。

211.戴维.尤里奇在 1996 年出版的《人力资源教程》一书中认为,作为企业获取竞争力的帮手,人力资源管理应更注重工作的产出而不是致力于从事的工作和行为。

212.戴维.尤里奇用一个三角模型来描述未来的企业人力资源管理者应掌握的技能，主要包括：精通事业知识、精通人力资源、个人的可信感、精通变化和流程四种技能。

213.柯林斯与波拉斯发表的《从优秀到卓越》，在这一管理巨著中，柯林斯认为优秀与卓越相辅相成。

214.2009年，柯林斯出版了《再造卓越》一书，认为强者恒强并非世界的法则，但是衰落是可以避免、察觉和逆转的。

第四部分：填空题

- 1、1911年（ ）的《科学管理原理问世》。
- 2、巴思不遗余力的帮助泰勒在工厂推行（ ）。
- 3、亨利·L·甘特发明了用于生产控制的（ ）。
- 4、莉莲·莫勒·吉尔布雷斯是美国第一位获得心理学博士的女性，被称为（ ）。
- 5、泰勒、法约尔、（ ）并称为古典管理理论三位先驱。
- 6、19世纪末20世纪初，（ ）理论“一家独大”。
- 7、德国心理学家雨果·孟斯特伯格开创了（ ）。
- 8、美国管理学家玛丽·帕克·福列特架起了古典管理理论通向（ ）的思想桥梁。
- 9、1912年（ ）出版了《心理学与经济生活》一书。
- 10、雨果·孟斯特伯格的研究成果概括为：最合适的人，最合适的工作，（ ）。
- 11、20世纪30-40年代，爆发了规模空前的（ ）。
- 12、人际关系学派的创始人是（ ）。
- 13、（ ）是指从1924年11月至1932年5月在美国西屋电器公司的霍桑工厂进行的一系列实验。
- 14、霍桑实验的研究成果由梅奥与（ ）年正式发布。
- 15、巴纳德独创性地界定了（ ）的概念。
- 16、正式组织是指两个或两个以上的人有意识地协调活动或效力的（ ）。
- 17、管理史学的先行者是（ ）。
- 18、（ ）和厄威克共同编写出版的《管理科学论文集》。
- 19、群体动力学研究的群体主要是指（ ）。
- 20、（ ）指群体对其成员的吸引程度。
- 21、1965年，（ ）出版了他的成名作《公司战略》。
- 22、安索夫首次将（ ）的理念引入企业管理领域。
- 23、（ ）是企业对外部环境的适应以及由此而导致的企业内部结构化的过程。
- 24、（ ）的三部巨作是《战略与结构》、《看得见的手》、《规模与范围：工业资本主义的原动力》。
- 25、（ ）提出并系统论述了SWOT分析法，把公司战略提升为管理咨询中的一个专业领域。
- 26、（ ）的主要目的是在于对企业的综合情况进行客观公正的评价，以识别各种优势、劣势、机会和威胁因素，从而开拓思路，正确的制定企业战略。

- 27、营销管理学派的主要代表人物是（ ）和（ ）。
- 28、发动“营销观念革命”的是（ ）。
- 29、（ ）是销售活动的结果，而不是起点。
- 30、菲利普·科特勒是现代市场营销理论的集大成者，被誉为（ ）。
- 31、钱德勒结构跟随战略中认为，企业战略的出发点是（ ）。
- 32、（ ）是卡斯特和罗森茨威克主张的观点。
- 33、权变观念的基本设想是，在组织及其环境之间都应有（ ）。
- 34、在管理系统中，（ ）是决策过程的原料。
- 35、卡斯特和罗森茨威克认为未来的组织将逐步向（ ）的结构转变。
- 36、伯法认为，在生产系统设计完成后，应该把重点放在生产的（ ）方面。
- 37、本尼斯在预测未来组织的基础上，提出了（ ）。
- 38、伍德沃德的研究发现，组织绩效必须将组织使用的（ ）作为考虑因素。
- 39、（ ）发表了《组织效能评价标准》疑问，提出了组织有效性评价标准。
- 40、西肖尔提出，衡量组织经营活动的标准可以组成一个（ ）的层次系统。
- 41、加拿大管理学家亨利·明茨伯格 1973 年出版了（ ）一书，这是经理角色学派最早的经典著作。
- 42、埃利奥特·杰奎斯提出应该以（ ）作为组织层级设计的标准，而不是过去的以管理幅度为标准。
- 43、阿尔伯特·班杜拉于 1977 年出版了《社会学习理论》一书，提出并系统论述了社会学系理论，也因此被誉为（ ）。
- 44、所谓社会学习理论就是探讨个人的认知、行为与环境因素三者及其交互作用对人类行为的影响，着眼于观察学习和自我调节在引发（ ）中的作用，重视人的行为和环境的相互作用。
- 45、世纪 70 年代，管理思想史、管理过程学派、营销管理学派、权变理论学派得到了进一步发展，而且麦克利兰提出了（ ）极大地丰富了该时期的管理思想内容。
- 46、1973 年，麦克利兰发表了《测量胜任素质而非智力》，被称为（ ）。
- 47、杰克·特劳特提出了人类历史上最具革命性的营销观念——定位，因此被誉为（ ）。
- 48、定位，就是使品牌实现（ ）。
- 49、主张不要盲目迷信高层管理者，要让员工参与企业管理。这一管理思想是

() 提出的：倡导授权与参与式管理。

50、行为科学家()认为，ERG 理论所指出的三种需要是后天学习才形成的，并不是生来就有的。

51、威廉大内认为，美国企业(A型组织)在决策制度实行的是()。

52、帕斯卡尔提出 7S 概念的核心是()。

53、被誉为现代质量管理之父的是下列哪位()。

54、戴明的()是美国从 1980 年开始盛行迄今的全面质量管理的基础。

55、戴明环，是一个质量改进模型，它包括持续不断地改进与不断学习的 4 个循环反复的步骤，主要包括()。

56、被誉为质量领域的“首席建筑师”的是()。

57、朱兰认为，所发生的质量问题中，有()是由管理责任引起的，()来自基层操作人员。

58、托福勒的()中提出社会历史的发展阶段理论更是成为信息社会思想理论的典型代表。

59、()预测到了“朝九晚五工作时间制”的消亡。

60、()深入而精辟地阐述了知识经济的作用，宣告了知识力量的崛起，成为知识经济时代的宣言。

61、()被誉为“知识管理理论之父”和“知识管理的拓荒者”。他用 30 多年时间跟踪日本企业的变化解释日本企业成功的奥秘。

62、安妮·布鲁金在 1996 年出版了()一书，认为当今世界各地的大公司开始认识到它们最宝贵的资产就是无形资产，而继资本、劳动之后脱颖而出的“第三资本”就是智力资本。

63、野中郁次郎指出在企业创新活动的过程中隐性知识和显性知识二者之间相互作用相互转化.知识转化的过程，实际上就是()的过程。

64、()强调：组织自身不可能创造知识,个体的隐性知识是组织知识创造的基础。

65、知识的产生既包括组织内部开发产生知识，也包括组织从外部获取知识。所获取的知识并不一定是新创造的，只要是组织所欠缺的就可以。获取知识最直接最有效的办法就是()。

66、由于知识市场信息的不完善性、知识分布的不对称性及知识的地域性，导致了知识市场()。

67、精明的使用信息技术、将支持交流看作有助于形成统一的战略以促进市场的健康发展以及创立知识奖励机制，这些都是公司可以采取的（ ）。

68、达文波特的（ ）被誉为从“知识时代”到“注意力时代”的开创性著作，首次探索了正在蓬勃发展的注意力经济，并勾画出组织应该如何应对注意力经济的计划。

69、（ ）不仅是一位杰出的管理学家，而且是身体力行的管理实践者，是“颠覆性创新”与“颠覆性技术”理念的创始人。

70、1966 年，贝斯.罗杰斯出版了（ ）一书而声名鹊起，她认为如果一个经济组织的产品不能满足消费者的需要，那么这个经济组织大会一败涂地，企业不仅要引入新产品，还要还必须富有想象力的改进自己的产品以满足日益复杂，并不断变化的消费者需求。

第五部分：简答题

- 1、管理思想史的含义是什么？
- 2、管理思想史的研究对象是什么？
- 3、管理思想史的研究视角是什么？
- 4、学习与研究管理思想史的意义是什么？
- 5、管理思想未来发展趋势是什么？
- 6、泰勒科学管理的四项原则是什么？
- 7、泰勒的计件工资制度包括哪些内容？
- 8、泰勒提出的职能化管理和例外原则分别指什么？
- 9、甘特的主要管理思想和贡献是什么？
- 10、吉尔布雷斯夫妇的主要管理思想和贡献是什么？
- 11、亨利·福特的主要管理思想和贡献是什么？
- 12、科学管理理论的贡献和缺陷是什么？
- 13、法约尔认为管理有哪些职能？这些职能分别具有什么含义？
- 14、法约尔著名的14项管理原则包括哪些？它们的提出围绕什么中心？
- 15、韦伯认为理想的官僚制分为哪些层次？有什么特点？
- 16、霍桑实验的主要过程是什么？
- 17、人际关系学派的主要观点是什么？
- 18、人际关系学说与科学管理思想有哪些不同的观点？
- 19、霍桑实验以哪些假设作为分析的起点？
- 20、梅奥在霍桑实验的总结中，特别指出哪几点要求大家予以注意？
- 21、社会协作系统学派的主要观点是什么？
- 22、巴纳德的组织协作系统论的主要观点是什么？
- 23、巴纳德对管理学的主要贡献是什么？
- 24、源于巴纳德的现代管理理论与传统管理理论有什么不同？
- 25、勒温的群体动力学的主要观点是什么？
- 26、马斯洛的需求层次理论的假设是什么？
- 27、马斯洛的需求层次将人的需要分为哪些层次？
- 28、赫茨伯格的双因素理论的主要观点是什么？
- 29、麦克利兰的成就激励理论的主要观点是什么？
- 30、斯金纳的强化理论的主要观点是什么？

- 31、坦南鲍姆和施米特的领导行为连续体理论的主要观点是什么？
- 32、西蒙认为，决策应该分为哪几个阶段，每个阶段的任务分别是什么？
- 33、西蒙所倡导的决策理论主要的管理思想由哪几方面构成？
- 34、孔茨对管理过程学派的主要贡献是什么？
- 35、“帕金森定律”的主要观点是什么？
- 36、弗鲁姆的期望理论的主要观点是什么？
- 37、简述超Y理论要点。
- 38、波特和劳勒的综合激励理论的主要观点是什么？
- 39、利克特的领导风格理论的主要观点是什么？
- 40、管理方格理论中五种类型基本领导风格分别是什么？
- 41、菲德勒的领导权变理论通过哪三个步骤确定有效的领导方式？
- 42、孔茨在《再论管理理论的丛林》中将管理学派划分为哪 11 个学派？
- 43、伯法的管理科学学派如何看待生产决策系统与生产管理系统？
- 44、彼得原理的主要观点是什么？
- 45、归因理论中的归因是指什么？归因的三个标准是什么？
- 46、杰奎斯的组织理论主要观点是什么？
- 47、ERG 理论的主要观点是什么？
- 48、领导者——参与模型的主要观点是什么？
- 49、波士顿矩阵区分了哪四种业务组合？管理者对这些业务应持有怎样的态度？
- 50、三四规则矩阵是什么？有什么意义？
- 51、雷恩的《管理思想的演变》分为几个部分，每个部分都有哪些内容？
- 52、“定位之父”特劳特认为可以通过哪些步骤建立定位？
- 53、“定位之父”特劳特认为什么是营销定位，包括哪些方面？
- 54、卢桑斯的权变理论的核心观点是什么？
- 55、卢桑斯进行的“管理者究竟在做什么事情”的研究中，将管理者从事的活动分为哪几类？研究结论是什么？
- 56、大内的 Z 理论中，从哪七个方面将美国模式（A 型）与日本模式（Z 型）进行比较？
- 57、帕斯卡尔的 7S 模型指的是哪 7 个 S？哪些是企业成功的硬件，哪些是软件？应该更重视哪个方面？
- 58、简述戴明质量管理的主要思想。

- 59、朱兰三部曲的主要内容是什么？
- 60、未来学派的代表人物及其思想是什么？
- 61、邓宁的跨国公司研究主要思想是什么？
- 62、彼得斯在《追求卓越》一书中总结出卓越公司的哪些特质？
- 63、沙因的组织文化理论主要包括哪些？
- 64、盛田昭夫的管理思想主要体现在哪些方面？
- 65、本尼斯的领导思想体现在哪些方面？
- 66、琼潘纳斯和特纳关于跨文化研究的主要观点是什么？
- 67、苏曼特拉与巴特利特关于跨国公司研究的主要观点是什么？
- 68、贝尔宾的九角色模型包含哪些角色？
- 69、克里斯特森的颠覆性创新理论主要观点是什么？
- 70、柯林斯和波拉斯将经理人分为哪五个级别，分别有什么特征？
- 71、雷克汉姆提出的 SPIN 销售法是什么，如何利用这个模式进行销售？
- 72、哈默在《企业行动纲领》一书中提出的企业九大行动纲领是什么？
- 73、明茨伯格提出的战略 5P 是什么？
- 74、金伟灿与莫博涅的蓝海战略理论的主要观点是什么？
- 75、卡普兰和诺顿的平衡计分卡包含哪些层面，每个层面包含哪些内容？

第六部分：论述题

1、X理论观点对人性有哪些假设？以X理论为指导思想的管理工作要点有哪些？

Y理论观点对人性有哪些假设？以Y理论为指导思想的管理工作要点有哪些？

X-Y理论的贡献和局限性体现在哪里？

2、德鲁克的主要思想及贡献是什么？

3、20世纪60年代战略管理学派的主要代表人物有哪些？简述他们的管理思想。

4、20世纪60年代营销管理学派的主要代表人物及其思想是什么？

5、为什么进入20世纪60年代以后，系统管理理论和权变管理理论开始流行？

6、如何评价丹尼尔·A·雷恩的《管理思想的演变》一书？雷恩如何看待管理思想的演变？

7、明茨伯格的经理角色学派的主要观点是什么？

8、路径——目标理论的主要观点是什么？

9、亚当和埃伯特对管理过程学派的主要贡献体现在哪些方面？

10、素质冰山模型的主要思想是什么？如何评价这个模型？

11、波特的竞争战略理论包含哪些内容？

12、知识管理理论的主要代表人物及其思想是什么？

13、什么是企业再造？再造的关键在于什么？再造后的业务流程有什么共性特征？谁来实施再造？

14、一个组织如何突破学习智障，成为学习型组织？

管理思想史试题库答案部分

第一部分：单项选择题答案

1. 哈罗德·孔茨认为管理学的研究对象是 (A)。
A.经营理论和管理科学 B.计划组织指挥协调控制 C.企业经营 D.管理者和管理组织。
- 2.尼科洛·马基雅维利是 (C)。
A.美国人 B.法国人 C.意大利人 D.德国人
- 3.属于古典管理理论形成的现实原因是 (A)。
A.劳资关系 B.资本主义精神的确立 C.经济危机频繁 D.工人革命
- 4.马克斯·韦伯认为，理想的行政组织是 (B)
A.通过世袭地位来管理的 B.以知识为依据进行控制的 C.实行选举制的 D.公私不分的
- 5.《神学大全》的作者是 (D)。
A.查尔斯·巴贝奇 B.托马斯·莫尔 C.尼科洛·马基雅维利 D.托马斯·阿奎那
- 6.“分工”是以下哪位学者的重要思想？ (C)
A.约翰·凯 B.巴蒂斯特·萨伊 C.亚当·斯密 D.瓦特
- 7.“科学管理之父”泰勒是 (A)。
A.美国人 B.英国人 C.法国人 D.德国人
- 8.以下哪项不是古典管理理论形成的宏观背景？ (C)
A.市场与企业生产规模的迅速扩大 B.对企业制度化管理的重视程度增强 C.资本主义国家频繁爆发经济危机 D.管理者和管理组织的出现
- 9.按照丹尼尔·A·雷恩的管理科学的历史演进路径，组织行为理论发源于 (D)。
A.早期人道主义 B.早期科学方法 C.系统管理思想 D.韦伯和正式组织理论
- 10.泰勒的科学管理理论的人性假设是 (A)。
A.经济人 B.社会人 C.理性人 D.自动人
- 11.托马斯·莫尔的代表作是 (A)。
A.《乌托邦》 B.《出埃及记》 C.《君主论》 D.《神学大全》
- 12.英国古典经济学体系的建立者亚当·斯密其最主要的代表是 (A)。
A.《国富论》 B.《理想国》 C.《政治学》 D.《自由论》
- 13.加尔文在中世纪宗教改革中提出的著名概念是 (B)。
A.“天职”概念 B.“选民”及“弃民”概念 C.人是环境的产物 D.管理就是实现上帝的

意志

14.科学管理之父是 (D)。

A.查尔斯·巴贝奇 B.法约尔 C.福特 D.泰勒

15.下列通过国家范围内的分工体现其管理思想的是 (C)。

A.苏格拉底 B.色诺芬 C.柏拉图 D.亚里士多德

16.英国古典经济学体系的建立者亚当·斯密其最主要的代表是 (A)。

A.《国富论》 B.《理想国》 C.《利维坦》 D.《政治学》

17.在管理思想发展史上被人们称为组织理论之父的是(A)。

A.韦伯 B.法约尔 C.古立克 D.厄维克

18.作为古希腊最出色的改革家和思想家，苏格拉底、柏拉图、亚里士多德得提出了有关管理思想，除了此三人之外还有 (D)。

A.瓦罗 B.贾图 C.阿奎那 D.色诺芬

19.行为科学产生于 (C)。

A.19世纪30年代 B.19世纪80年代 C.20世纪20-30年代 D.20世纪40年代

20.下列选项中，不属于色诺芬管理思想的是 (B)。

A.首先提出了经济管理的研究对象 B.认为管理具有普遍性，但忽视了其特殊性 C.认识到了管理的中心任务是加强人的管理 D.分析了分工的重要性

21.历史上首先意识到“管理跨度”的实践者是： (A)。

A.古埃及人 B.古希腊人 C.古巴比伦 D.古罗马人

22.管理思想史发展过程中，用来说明“职业”管理角色最古老的是 (B)。

A.法老 B.宰相 C.大臣 D.皇帝

23.柏拉图在《理想国》中把人分为三等,第一等人是 (A)。

A.治国贤哲 B.卫国的武士 C.民间艺工 D.贫民和奴隶

24.美国科学管理先驱中最早注意到人的因素并主张通过教育然后提高生产的管理大师 (B)。

A.巴恩 B.甘特 C.埃默森 D.吉尔布雷思

25.《家庭管理》，又称《经济论》一书，是古希腊流传下来的专门论述经济问题的第一部著作，该著作是由 (C) 写成的。

A.苏格拉底 B.柏拉图 C.色诺芬 D.亚里士多德

26.詹姆斯·斯图亚特是英国重商主义的后期代表者之一，他较早提出了概念。(B)

A.复式记帐 B.劳动分工 C.自由市场经济 D.经济人

27. 在的建立过程中，积累了集权、分权到再集权的实践经验。（B）
A. 古埃及 B. 罗马帝国 C. 古希腊 D. 古巴比伦
28. 亨利·汤提出了一种激励职工的（B）。
A. 利润共享制度 B. 收益分享制度 C. 奖金分配制度 D. 计件工资制度
29. 马克思·韦伯在 1905 年出版了他的名著（A）。
A. 新教伦理和资本主义精神 B. 工业管理和一般管理 C. 政治经济学原理 D. 管理的要素
30. 泰罗最著名的三本著作是：《工厂管理》、《科学管理原理》和（B）。
A. 《工业管理与一般管理》 B. 《计件工资》 C. 《组织原理》 D. 《管理学原理》
31. 构成资本主义精神的首要条件是（D）。
A. 市场伦理 B. 新好伦理 C. 制度伦理 D. 个人自由的伦理
32. 下列关于工业革命表述错误的是（D）。
A. 工业革命彻底摧毁了封建社会的生产关系 B. 工业革命创造了巨大的社会财富
C. 工业革命的直接成果是工厂制度的建立 D. 工业革命最先从美国开始
33. 下列不属于泰勒著作的是（D）。
A. 《科学管理原理》 B. 《计件工资》 C. 《工厂管理》 D. 《工业管理和一般管理》
34. 在管理思想发展史上被人们称为组织理论之父的是（A）。
A. 韦伯 B. 法约尔 C. 古立克 D. 厄维克
35. 关于领导者素质的名言：“我们要比狮子还勇敢，比狐狸还狡猾”的提出者是（D）。
A. 阿奎那 B. 托马斯·莫尔 C. 汉密尔顿 D. 马基雅维利
36. 行为科学产生于（C）。
A. 19 世纪 30 年代； B. 19 世纪 80 年代； C. 20 世纪 20-30 年代； D. 20 世纪 40 年代
37. 提出市场这只“看不见的手”能保证资源得到最佳的配制是（D）。
A. 利维坦 B. 马克斯·韦伯 C. 约翰·洛克 D. 亚当·斯密
38. 对于亨利·福特的评价，下列描述中正确的是：（A）。
A. 大规模生产的第一位倡导者 B. 新型“效率工程师”的代表人物 C. 生产计划进度图的发明者 D. 科学管理之父
39. 工业心理学作为管理学的一个重要组成部分，其地位被牢固地树立起来，是在（C）。
A. 19 世纪 30 年代； B. 19 世纪 80 年代； C. 20 世纪 20-30 年代； D. 20 世纪 40 年代

A.1880 年左右 B.1900 年左右 C.1920 年左右 D.1940 年左右

40. 古希腊最出色的改革家和思想家提出了有关管理思想，他们是：苏格拉底、色诺芬、亚里斯多德和 (D)。

A. 贾图 B. 瓦罗 C. 阿奎那 D. 柏拉图

41. 人类的发展历史已经证明，推动经济发展有两个轮子：一是科学，二是 (C)。

A. 军事 B. 政治 C. 管理 D. 实验

42. 色诺芬认为，检验管理水平高低的标准是：(C)。

A. 生产规划是否得到扩大 B. 成本是否得到降低 C. 财富是否得到增加 D. 利润是否得到提高

43. 在文艺复兴运动中，以下 (D) 哪篇著作的发表标志着近代科学的诞生？

A. 托马斯·莫尔《乌托邦》 B. 但丁《神曲》 C. 塞万提斯《堂吉诃德》 D. 哥白尼《天体运动论》

44. 英国大工业的建立是与纺织业的发展、(A) 和蒸汽机的发明联系在一起的。

A. 圈地运动 B. 宗教改革 C. 城市的建立 D. 商业的发展

45. (A)首先认识到责任不能推诿给下级这一原则。

A. 巴比伦人 B. 中国人 C. 希腊人 D. 埃及人

46. “为政以德”是春秋时期 (D) 提出的治国思想。

A. 老子 B. 孟子 C. 荀子 D. 孔子

47. 希伯来人很善于利用 (C) 来控制人和管理国家。

A. 军队 B. 法律 C. 宗教 D. 民主议会

48. (B) 的问世，标志着管理由漫长的经验管理阶段进入科学管理阶段。

A. 《科学管理与一般管理》 B. 《科学管理原理》 C. 《科学原理管理》 D. 《管理科学原理》

49. (C) 第一次深入系统地把科学研究方法引入到管理实践领域，创立了系统化的科学管理理论。

A. 切斯特·I·巴纳德 B. 库尔特·勒温 C. 弗雷德里克·W·泰勒 D. 乔治·埃尔顿·梅奥

50. “科学管理之父”是 (B)。

A. 乔治·埃尔顿·梅奥 B. 弗雷德里克·W·泰勒 C. 彼得·F·德鲁克 D. 切斯特·I·巴纳德

51. 泰勒做过的实验不包括 (A)。

A. 动作疲劳实验 B. 铁砂和煤的铲掘实验 C. 搬运铁块实验 D. 金属切削实验

52. 泰勒思想的拥护者不包括 (D)。

A.吉尔布雷斯夫妇 B.莫里斯·库克 C.亨利·福特 D.戴维·麦克利兰

53.泰勒的科学管理的根本目的是谋求 (A)，这是雇主和雇员达到共同富裕的基础。

A.最高的工作效率 B.合作与信任 C.职能化管理 D.标准化管理

54.科学管理四项原则不包括 (D)。

A.为工人提出科学的操作方法 B.科学地挑选工人 C.与工人们衷心地合作 D.管理层承担大部分工作和职责

55.泰勒的计件工资制不包含哪些内容 (B)。

A.制定定额或标准 B.按照工作类别支付工资 C.“差别计件制”D.工资支付的对象是工人

56. (A) 泰勒科学管理的实质。

A.精神革命 B.作业管理 C.刺激性付酬制度 D.标准化管理

57. (B) 是泰勒正统的门徒，拒绝对泰勒的规则做任何改变。

A.亨利·L·甘特 B.卡尔·G·巴思 C.哈林顿·埃默森 D.莫里斯·库克

58.“工业和平的使徒”指的是 (A)。

A.亨利·L·甘特 B.卡尔·G·巴思 C.哈林顿·埃默森 D.莫里斯·库克

59.在动作研究方面有出色的研究，被公认为“动作研究之父”的是 (B)。

A.哈林顿·埃默森 B.弗兰克·B·吉尔布雷斯 C.莫里斯·库克 D.亨利·福特

60. (B) 的主要贡献是在非工业组织中传播和应用科学管理思想。

A.哈林顿·埃默森 B.莫里斯·库克 C.卡尔·G·巴思 D.亨利·L·甘特

61.法约尔提出的管理五项职能不包括 (C)。

A.计划 B.组织 C.决策 D.控制

62. (B) 概括和阐述一般管理理论，被誉为“一般管理理论之父”和“管理过程之父”。

A.本尼斯 B.亨利·法约尔 C.孔茨 D.泰勒

63.在西方现代管理史上，(A) 最早提出管理教育的重要性和必要性。

A.亨利·法约尔 B.亨利·L·甘特 C.亨利·福特 D.卡尔·G·巴思

64.泰勒、法约尔并称为古典管理理论三位先驱的是 (D)。

A.切斯特·I·巴纳德 B.马斯洛 C.亚当·斯密 D.马克斯·韦伯

65.韦伯的组织管理理论包括 (A) 观点。

A.官僚组织 B.权威接受论 C.组织发展理论 D.目标管理

66.韦伯的组织管理理论认为，官僚制应该以（B）为基础。

- A.传统权力 B.法定权利 C.超凡权力 D.人民权利

67.古典理论把人看做（A）。

- A.经济人 B.社会人 C.决策人 D.开放人

68.法约尔把研究重点放在（C）。

- A.组织层次 B.工人和机械的性能 C.管理地位和管理者所需要的主要技能 D.行为科学

69.（D）首次系统提出并阐述官僚组织理论，被誉为“组织理论之父”。

- A.切斯特•I•巴纳德 B.马斯洛 C.亚当•斯密 D.马克斯•韦伯

70.（B）最早把心理学的观念运用于工业组织，是工业心理学的创始人，被誉为“工业心理学之父”。

- A.玛丽•帕克•福列特 B.雨果•孟斯特伯格 C.库尔特•勒温 D.乔治•埃尔顿•梅奥

71.孟斯特伯格的研究成果不包括（D）。

- A.最合适的人 B.最合适的工作 C.最理想的效果 D.最合适的环境

72.美国广泛运用（A）开创的方法，对士兵进行大规模的心理学测验，是首次在管理领域对心理学的大规模应用。

- A.雨果•孟斯特伯格 B.玛丽•帕克•福列特 C.库尔特•勒温 D.乔治•埃尔顿•梅奥

73.（B）架起了古典管理理论和行为科学之间的思想桥梁。

- A.雨果•孟斯特伯格 B.玛丽•帕克•福列特 C.库尔特•勒温 D.乔治•埃尔顿•梅奥

74.福列特认为，个人的潜能只有在（B）中才能被发现，从而获得真正的自由。

- A.权力和责任 B.群体 C.有效激励 D.学习和训练

75.福列特特别研究了冲突现象，提出了解决利益冲突最佳途径是（A）。

- A.整合 B.妥协 C.一方战胜另一方 D.自愿退让

76.科学管理的典型实践者是（A）。

- A.亨利•福特 B.莫里斯•库克 C.卡尔•G•巴思 D.亨利•L•甘特

77.法约尔的（A）标志着一般管理理论的形成。

- A.《工业管理与一般管理》 B.《科学管理与一般管理》 C.《组织管理与一般管理》
D.《企业管理与一般管理》

78.法约尔以（D）为对象，研究管理的一般原则和方法。

- A.工业组织 B.商业活动 C.技术活动 D.整个企业经营

79.法约尔认为（A）活动负责制定企业的总经营计划。

A.管理 B.会计 C.财务 D.商业

80.法约尔认为通过（D）分析来研究管理的整个现代方法的演进铺平了道路。

A.决策 B.行为 C.环境 D.职能

81.法约尔认为，（A）职能是一种以了解人的品质和管理一般原则为基础的艺术。

A.指挥 B.协调 C.控制 D.计划

82.法约尔认为，为了加强组织整体的协调，（B）是沟通的最好方法之一。

A.非正式讨论 B.各部门领导的每周例会 C.员工私下交流 D.团队内部的会议

83.法约尔认为，（C）就是要确认企业的各项工作是否和计划相符合，目的在于找出工作中的缺点和错误，以便纠正并避免重犯。

A.指挥 B.协调 C.控制 D.计划

84.法约尔的14条原则围绕一个中心，即（D）。

A.生产的效率问题 B.管理的有效问题 C.人员的协调问题 D.组织的设计和运行问题

85.吉尔布雷斯夫妇认为，（A）的目的在于消除不必要的无效动作，找出一种最好的操作方法。

A.动作研究 B.疲劳研究 C.时间研究 D.操作研究

86.（B）是吉尔布雷斯夫妇做出最大成绩的领域。

A.制度管理 B.动作经济原则 C.环境对人的影响研究 D.疲劳原则

87.“线条式进度表”的发明者是（B）。

A.亨利·法约尔 B.亨利·L·甘特 C.亨利·福特 D.卡尔·G·巴思

88.甘特认为，形成工业习惯的前提是（C），这是管理部门和工人之间建立互信与合作气氛的基础。

A.工人的健康 B.有效的激励 C.员工的士气 D.勤劳与合作

89.（A）同意泰勒所讲的要重视职能人员的专业知识，但不同意泰勒提出的职能工长制，而主张采用直线组织和参谋组织相结合的制度。

A.哈林顿·埃默森 B.莫里斯·库克 C.卡尔·G·巴思 D.亨利·L·甘特

90.（D）是埃默森一生中最有成效的研究，他因此被称为（D）。

A.决策、决策的传教士 B.控制、控制的传教士 C.协调、协调的传教士 D.效率、效率的传教士

91.（A）这是实现埃默森“提高效率的12项原则”的基础，使组织成为一个系统

整体。

A.纪律 B.明确的目标 C.工作环境标准化 D.实行“效率报酬”

92. (C) 最开始主张把科学管理原理应用于高等学校管理和市政管理。

A.哈林顿·埃默森 B.弗兰克·B·吉尔布雷斯 C.莫里斯·库克 D.亨利·福特

93. (B) 是指一个下属只应接受一个领导者的命令, (B) 是指为了力求达到同一目的的全部活动, 只能有一个领导人和一组计划。

A.统一领导、统一指挥 B.统一指挥、统一领导 C.统一协调、统一控制 D.统一控制、统一协调

94. (D) 是一种严密的、合理的、形同机器那样的社会组织, 具有熟练的专业活动、明确的职责划分、严格执行的规章制度以及金字塔式的等级服从关系特征, 从而使其成为一种系统的管理技术体系。

A.职能制 B.等级制 C.部门制 D.官僚制

95.韦伯认为, 官僚制的组织结构分为 (A) 层。

A.三 B.四 C.五 D.六

96. (C) 依据是对标准规则“合法性”的信念, 或者对那些按照标准规则被提升为指挥者的权力的信念。

A.传统权力 B.超凡权力 C.法定权力 D.理性权利

97.20世纪30年代, 在霍桑试验的基础上, 美国管理学家 (A) 创立了人际关系学派, 并由此产生了 (“社会人”) 假设。

A.梅奥, 社会人 B.梅奥经济人 C.泰勒社会人 D.泰勒经济人

98.原籍澳大利亚的美国行为科学家乔治·埃尔顿·梅奥是 (A) 的创始人。

A.人际关系学派 B.群体行为学派 C.理性学派 D.社会协作系统学派

99.霍桑实验不包括以下 (D) 哪个阶段?

A.照明实验 B.福利实验 C.访谈是研 D.个体实验

100.在人际关系学派出现以前, 各种管理理论主要强调 (A), 轻视人的作用, 把工人看着做机器的附属品。

A.管理的科学性和严密性 B.管理的逻辑性和严密性 C.管理的科学性和逻辑性 D.管理的组织性和逻辑性

101.福利实验中得出的结论是 (D)。

A.在实验中改进物质条件和工作方法 B.工间休息可减少工作的单调性 C.个人计件工资能促进产量的增加 D.改变监督与控制的方法能改善人际关系, 能改进工

人的工作态度，促进产量的提高。

102.霍桑实验的研究成果由梅奥于 1933 年在 (A) 一书中发布。

A.工业文明中的人类问题 B.组织行为学 C.管理原则 D.管理学原理

103.梅奥指出，(A) 是经理人员是否成熟的一个重要标志。

A.人际关系 B.管理能力 C.控制风险能力 D.组织能力

104.人际关系学派认为，不能单纯从技术和物质条件着眼，而必须首先从 (A) 考虑合理的组织与管理。

A.社会心理方面 B.社会能力方面 C.集体方面 D.个体方面

105.在正式组织中，以 (A) 为其行为规范，而在非正式组织中，则以 (A) 为其行为规范。

A.效率逻辑感情逻辑 B.感情逻辑效率逻辑 C.理性逻辑感性逻辑 D.感性逻辑理性逻辑

106.人际关系学派认为，在决定劳动生产率的诸多因素中，置于首位的因素是 (A)，而 (A) 是第二位。

A.工人的满意度，生产条件，工资报酬 B.生产条件，工人的满意度，工资报酬 C.工资报酬，生产条件，工人的满意度 D.升值空间，工人的满意度，工资报酬

107.美国著名管理学家切斯特·I·巴纳德于 1938 年出版了管理学历史上的经典之作 (A)。

A.经理人员的职能 B.工业文明中的人类问题 C.组织行为学 D.管理原则

108.后人把巴纳德开创的管理理论体系称作 (A)

A.社会协作系统学派 B.管理学派 C.人际关系学派 D.理性主义学派

109.巴纳德以前的组织理论受古典经济学的影响，偏重于专业的 (A)，对组织中的人员没有足够重视。

A.结构效率 B.工作效率 C.生产效率 D.组织效率

110.在巴纳德的理论中认为，个人欲同他人建立协作关系，就必须处理好五个方面的社会因素，其中不包括：(D)。

A.个人间的相互作用 B.个人和集体之间的相互作用 C.协作体系对个人的影响 D.协作系统对集体的影响

111.巴纳德认为，协作系统的稳定性和持续性，取决于协作系统的 () 和 (A)。

A.效率，效能 B.效率，结构 C.效能，结构 D.战略，效率

112.个人协作意愿强度的高低，取决于自己提供协作而导致的“牺牲”与组织因为自己的协作而提供的“诱因”这两者之间的比较，因此，巴纳德提出了一个著名的关系式：(A)。

A.诱因≥贡献 B.奖励≥贡献 C.惩罚≤贡献 D.奖励≥惩罚

113. (A) 是达成协作意愿的必要前提。

A.共同的目标 B.团结 C.高效率 D.优秀的领导

114.确定组织目标应遵循 (A) 与 () 结合的原则，不仅要有可能性，还要有挑战性。

A.灵活性，一致性 B.高效性，一致性 C.灵活性，高效性 D.简单性，灵活性

115.个人协作意愿和组织共同目标只有通过 (A) 才能联系和统一起来。

A.信息沟通 B.共同的目标 C.协作 D.共同的领导

116. (A) 是实现组织目标的基础。

A.内部信息交流 B.对外信息公开 C.信息透明 D.目标一致

117.巴纳德深入地研究了组织的权威问题，认为 (A) 作为企业组织的领导核心，必须具有权威。

A.经理人员 B.领导 C.股东 D.员工

118.巴纳德提出了著名的权威接受论，认为权威由作为 (A) 的个人来决定，给予权威一种 (A) 的解释。

A.下级，自下而上 B.上级，自上而下 C.下级，自上而下 D.上级，自下而上

119.巴纳德会出，组织理论研究的重点是 (A)。

A.组织的决策活动 B.组织作业的科学化 C.组织作业的合理化 D.组织作业的一致化

120.决策的制定同时受到 (A) 和 () 的制约。

A.客观因素,战略因素 B.客观因素,主观因素 C.战略因素,主观因素 D.外部因素,客观因素

121.组织要实现内部平衡，决定性因素是组织必须拥有足够多的 (A)。

A.诱因 B.贡献 C.激励 D.惩罚措施

122.以下 (D) 哪个选项不是巴纳德在《组织与管理》中论述领导的性质的方面。

A.领导者的主要工作 B.领导者所处的环境 C.领导者个人素质 D.领导者的激励措施

123.从社会系统的角度来研究组织问题，把组织看做人与人之间协作的系统。是

(A) 哪位管理学家对管理学的主要贡献?

A.巴纳德 B.马斯洛 C.梅奥 D.泰勒

124.以下 (A) 哪位管理学家第一次将理性制定决策提升为管理的核心职能?

A.巴纳德 B.法约尔 C.梅奥 D.泰勒

125.以下 (A) 哪位管理学家出版了《管理备要》一书, 第一次以科学的、系统的方法来探讨管理问题的各种观点?

A.厄威克 B.巴纳德 C.法约尔 D.泰勒

126.穆尼说明了管理在组织的作用, 认为管理是 ()。 (A) 和控制组织的计划与程序的活力。

A.激励, 指挥 B.激励, 控制 C.贡献, 指挥 D.贡献, 控制

127.一般来说, 内聚力强的群体, 士气较高, 但群体的士气和生产率 (A)。

A.不存在正比例关系 B.存在正比例关系 C.不存在反比例关系 D.存在反比例关系

128.人际关系学派认为非正式群体的职能, 对内在于 (B)。

A.保护成员 B.控制其成员的行为 C.提高成员的待遇 D.使成员获得满足感

129.人际关系学派认为非正式群体的职能, 对外在于 (D)。

A.控制成员 B.提高成员的价值 C.是成员获得满足感 D.保护其成员不受管理层的干预

130.人际关系学派认为非正式群体的产生主要是与 (D) 相联系。

A.经济发展 B.管理沟通 C.公司绩效 D.社会组织

131.梅奥提出, 人们的行为不单纯出自追求金钱的动机, 而且还有来自社会、心理方面的需要, 这两者。 (B)

A.前者更重要 B.后者更重要 C.同样重要 D.都不重要

132.人际关系学派的主要观点认为, 新的领导能力在于 (D)。

A.提高员工待遇 B.提高公司绩效 C.提升团队凝聚力 D.提高工人满意度

133.社会协作系统认为, 研究管理必须从研究 (B) 开始。

A.决策 B.组织 C.员工 D.管理者

134.巴纳德的诱因理论中, 一般认为诱因和牺牲的尺度是 (A) 决定的。

A.主观 B.客观 C.主观协同客观 D.客观决定主观

135.在组织中, (A) 是保持秩序和一贯性所不可缺少的。

A.正式组织 B.非正式组织 C.管理规定 D.领导才能

136.巴纳德认为权威是存在于正式组织内部的一种 (C)。

A.管理系统 B.内生力量 C.秩序 D.领导者天赋

137.组织平衡论认为管理的艺术就在于 (D)。

A.提高团队凝聚力 B.提高企业效益 C.赚取超额利润 D.维持组织平衡

138.组织的外部平衡目的是使以组织为中心的 (A) 的各个分系统形成一个统一的整体。

A.协作系统内部 B.组织外部 C.组织内部 D.正式组织

139.巴纳德在 (C) 中突出强调了经理人员在企业组织和管理中的重要领导作用。

A.管理学原理 B.社会契约论 C.组织与管理 D.企业行为

140.从社会系统的角度来研究组织问题，把组织看作人与人协作的系统是 (C) 哪位管理学家的贡献？

A.法约尔 B.吉利克 C.巴纳德 D.德鲁克

141.巴纳德的现代管理理论认为，组织的 (C) 决定管理职能的内容以及必须如何实现这些只能。

A.结构和功能 B.管理和决策 C.性质和过程 D.效益和利润

142.厄威克对古典管理理论系统化的贡献，集中体现在 (B) 一书中。

A.管理备要 B.管理的要素 C.管理思想的演变 D.管理职能

143.厄威克认为控制职能就是运用 (A)，支配与监督下属的活动。

A.指挥原则 B.管理原则 C.领导原则 D.组织原则

144.穆尼在 (C) 一书中指出，组织就是为了达到一个共同目标的人们联合的形式。

A.管理备要 B.管理的因素 C.组织原理 D.高层管理的基本原理

145. (C) 是勒温心理学体系的基础。

A.需求模型 B.理性经纪人假设 C.场论 D.群体动力学

146.勒温认为，在三种领导风格中，最好的是 (B)。

A.独裁型领导 B.民主型领导 C.放任型领导 D.不同的领导风格适用于不同的情况

147.阿基里斯在着重分析人的个性和组织关系的基础上，提出了 (A) 理论。

A.成熟——不成熟。B.理性——不理性 C.激励——惩罚 D.经济——不经济

148.现代管理学从德鲁克携他的 (A) 开始宣告诞生。

A.管理的实践 B.企业的人性方面 C.管理行为 D.领导模式

149.组织行为学是为了解决 (A) 和 (C) 之间的矛盾而产生的。

A.效率，人性 B.效率，时间 C.机械，人性 D.机械，时间

150. (A) 第一次把“自我实现”和“人类潜力”的概念引入心理学的范畴。

A.马斯洛 B.泰勒 C.罗永浩 D.巴纳德

151.马斯洛理论的五种需求，是以 (A) 为基础，以 (自我实现) 为最高发展需要的。

A.生理需要，自我实现 B.自我实现，生理需要 C.安全需要，自我实现 D.生理需要，尊重需要

152.美国著名心理学家赫茨伯格提出了著名的 (A)。

A.双因素理论 B.需求理论 C.绩效管理理论 D.激励理论

153.赫茨伯格的双因素理论认为，不能通过使 () 提高效率，只能通过 (A) 才能有效地利用人力资源。

A.工作合理化，丰富工作内容 B.丰富工作内容，工作合理化 C.提高薪酬，丰富工作内容 D.工作合理化，提高薪酬

154.赫茨伯格认为实现工作丰富化的条件包括几个方面，其中不包括 (A)。

A.加薪 B.反馈 C.考核 D.培训

155.美国著名心理学家麦克利兰提出了 (C)。

A.需求理论 B.双因素理论 C.成就激励理论 D.自我价值理论

156. (A) 这一概念，是斯纳金新行为注意学习理论的核心。

A.操作性条件反射 B.偶发性条件反射 C.自然性条件反射 D.养成型条件反射

157.德鲁克认为企业的使命在于 (A)。

A.创造顾客 B.赚取利润 C.追逐梦想 D.造福社会

158.德鲁克在 (A) 中提出了目标管理的概念。

A.管理的实践 B.组织行为学 C.目标管理 D.企业行为的性质

159.目标管理的核心是 (C)。

A.设立目标 B.管理目标 C.员工参与 D.完成目标

160.目标管理的步骤为 (A): (1)设立目标(2)实施目标(3)评价目标(4)完成目标

A.(1)(2)(3) B.(1)(3)(2) C.(1)(2)(4) D.(1)(2)(3)(4)

161.德鲁克认为经理人员肩负着 (A) 和 () 两大任务。

A.建立团队，权衡利益 B.带领团队，赚取利润 C.创造客户，提供服务 D.带领团队，升职加薪

162.决策理论学派是在 (A) 的背景下被创立的，

A.第二次世界大战后 B.第一次世界大战后 C.美国次贷危机 D.雅尔塔体系建立

163. (A) 是目前为止唯一以管理学家身份获得诺贝尔奖的人。

A.西蒙 B.泰勒 C.巴纳德 D.德鲁克

164.西蒙因在《管理行为》一书中对 (A) 的开创性研究而获得诺贝尔奖。

A.组织决策程序 B.组织人员管理 C.非正式组织 D.组织结构重建

165.西蒙认为, (A) 就是管理的核心。

A.决策 B.管理 C.目标 D.效率

166.西蒙认为, 决策应该分为 (A) 四个阶段: ①收集情报阶段②拟定计划阶段

③选定计划阶段④审查活动阶段

A.①②③④B.④②①③C.②①③④D.②④③①

167.西蒙认为信息联系是一种 (A)。

A.双向过程 B.单项过程 C.水平过程 D.垂直过程

168.信息传递途径可分为正式渠道和非正式渠道, 其中正式渠道包括 () 和 (A)。

A.等级线路, 职能线路 B.组织线路, 职能线路 C.普通线路, 等级线路 D.组织线路, 偶然线路

169.西蒙对古典决策理论的假设和前提进行了反思, 提出了 () 和 (A) 的基本命题。

A.有限理性, 决策人 B.经济人, 社会人 C.理性经济人, 决策人 D.社会人, 有限理性

170.在孔茨提出的五中管理职能中, (A) 是最基本的职能。

A.计划职能 B.组织职能 C.人事职能 D.指挥职能

171.为了实现企业目标, 就要把生产中的各种因素, 如土地, 资本, 人员, 科技等因素组织起来, 其中最重要的因素是 (C)。

A.土地 B.资本 C.人 D.科技

172. (A) 是 50 年代以后公认的管理过程学派代表人物。

A.孔茨 B.泰勒 C.巴纳德 D.德鲁克

173.帕金森把组织瘫痪的过程分为 (A) 三个阶段。①管理层出现了水平低下的领导人。②水平低下的领导人掌握了最高领导权③公司素质恶化。④公司无法创造利润。

A.①②③ B.③①② C.④③①② D.③④①②

174.20 世纪 50 年代, 一些研究者在人际关系学派和社会协作系统学派基础上, 不断进行新的理论探索, 形成了 (D)。

A.经验主义学派和人际关系学派 B.社会协作学派和决策理论学派 C.行为科学理论和社会协作学派 D.行为科学理论和决策理论学派

175.20世纪50年代，一些研究者试图通过提炼和总结成功组织的科学经验为管理时间所遇到的具体问题提供理论指导，由此形成（C）。

A.行为科学理论 B.决策理论学派 C.经验主义学派 D.人际关系学派

176.坦南鲍姆和施密特共同创建的（C）成为20世纪50年代领导理论的唯一代表。

A.人际关系理论 B.需求理论 C.领导行为连续体理论 D.双因素理论

177.行为科学理论的目的在于有效的（C）。

A.提高企业利润 B.创造客户 C.调动人的积极性 D.优化组织结构

178.赫茨伯格在与人合著的（D）等著作中提出了在工作丰富化方面的观点及相关原理。

A.管理思想的演变 B.企业行为选择 C.经理人员的职能 D.工作中的激励

179.赫茨伯格认为（C）是影响人们工作效率，促使人们不断进取的内在因素。

A.保健因素 B.惩罚因素 C.激励因素 D.维持因素

180.（D）是通过增加工作的范围和责任等保健因素来增加员工满意度的一种激励方式。

A.福利化 B.工作合理化 C.减少员工负担 D.工作扩大化

181.麦克利兰应用主题统觉测验等心理学方法进行定量及定性分析，提出著名的（C）。

A.需求理论 B.人性假设理论 C.成就需要理论 D.双因素理论

182.成就激励理论中的归属需要是（A）的重要条件。

A.保持社会交往和人际和谐 B.管理成功 C.形成非正式租住 D.为企业提高效益

183.美国行为科学家麦格雷戈提出了（B）。

A.双因素理论 B.人性假设理论 C.成就激励理论 D.人际关系理论

184.麦格雷戈把传统的管理观点叫做（B），提出了一个新的人员管理工作的理论，叫做（B）。

A.Y理论，X理论 B.X理论 Y理论 C.X理论，Z理论 D.Y理论 Z理论

185.麦格雷戈发现在过去企业中对人的管理工作以及传统的组织结构、管理政策、实践和规划都是以（C）为依据的。

A.Y理论 B.Z理论 C.X理论 D.W理论

186.在 Y 理论的假设下, 管理者能给员工以支持和帮助, 此时的管理者起到的是 (D) 的作用。

- A.指挥者 B.调节者 C.监督者 D.辅助者

187.美国行为主义心理学家斯金纳提出了 (A)。

- A.强化理论 B.双因素理论 C.X—Y 理论 D.需求理论

188. (B) 是用于加强所期望的个人行为, 而 (B) 的目的是为了减少和消除不期望发生的行为。

- A.负强化, 正强化和惩罚 B.正强化, 负强化和自然消退 C.正强化, 负强化和惩罚 D.负强化, 惩罚和自然消退

189.美国两位著名管理学家坦南鲍姆和施密特在 (C) 方面做出了重大贡献, 是 20 世纪 50 年代领导理论的主要代表人物。

- A.人际关系理论 B.激励理论 C.领导者行为理论 D.双因素理论

190. (C) 以向大企业的总经理提供管理企业的成功经验和科学方法为目标。

- A.科学行为学派 B.人际关系学派 C.经验主义学派 D.决策理论学派

191.德鲁克在 (B) 中首次将企业作为社会机构进行全面研究。

- A.管理的实践 B.公司的概念 C.卓有成效的管理者 D.管理备要

192.德鲁克认为经理人员肩负着 (C) 两大任务。

- A.创造客户和赚取利润 B.建立团队和领导团队 C.建立团队和权衡利益 D.创造客户和权衡利益

193.德鲁克指出, 在 21 世纪, (A) 是组织和社会的重要资源。

- A.知识 B.技术 C.资本 D.人才

194.美国著名管理学家西蒙, 创立了 (B), 形成了一门有关决策过程、准则、类型及方法的较完整的理论体系。

- A.双因素理论学派 B.决策理论学派 C.人际关系学派 D.社会协作学派

195.区分程序化决策和非程序化决策的主要依据是这两种决策 (C) 是不同的。

- A.本质 B.过程 C.采用的技术 D.决策人

196.以下 (B) 哪位不是战略管理学派的代表人物?

- A.安索夫 B.西蒙 C.钱德勒 D.安德鲁斯

197.卡斯特是 (C) 哪个管理学派的代表人物?

- A.战略管理学派 B.营销管理学派 C.系统管理学派 D.权变理论学派

198.在组织理论方面, (A) 严厉批判了“该死的官僚制”并开创了组织发展理论。

A.本尼斯 B.钱德勒 C.伍德沃德 D.安索夫

199.在管理思想史上，孔茨从盘根错节的管理理论丛林中清理出（B）个主要学派。

A.5 B.6 C.7 D.8

200.20世纪60年代，（A）第一次开始被引入管理学界。

A.战略 B.决策 C.协作 D.风险

201.（A）是企业对外部环境的适应以及由此而导致的企业内部结构化的过程。

A.战略行为 B.战略管理 C.战略决策 D.协同

202.安索夫的（C）成为企业采取多元化战略的理论基础和重要依据。

A.战略管理 B.PEST分析框架 C.协同理论 D.结构跟随战略

203.以下（C）哪部著作不是钱德勒所写。

A.战略与结构 B.看得见的手 C.公司战略 D.规模与范围：工业资本主义的原动力

204.钱德勒结构跟随战略中认为，企业战略的出发点是（B）。

A.组织的适应过程 B.适应环境 C.制定合适的战略 D.对战略的管理

205.钱德勒的结构跟随战略指出，企业的组织结构必须和（B）相对应。

A.企业环境 B.企业战略 C.企业组织 D.企业长期目标

206.钱德勒所描述的公司与竞争对手投入相同的情况下，将其各要素投入转化为产品或服务，并具有更高生产或服务效率和质量的能力，是（A）。

A.组织能力 B.管理能力 C.决策能力 D.业务能力

207.SWOT分析法是以下（C）哪位管理学家的突出贡献。

A.钱德勒 B.安索夫 C.安德鲁斯 D.西蒙

208.列维特在《哈佛商业评论》上发表的（A）一文中，最早提出了市场营销的概念。

A.营销近视 B.市场营销 C.营销管理 D.市场营销

209.列维特在《营销近视》一文中，提出了一个极具开创性的观点（B）。

A.产品导向 B.顾客导向 C.效益导向 D.服务导向

210.列维特之处，企业优先考虑的中心应该是（A）。

A.满足顾客 B.生产商品 C.创造顾客 D.赚取利润

211.被誉为现代营销学之父的是哪位管理学家（D）。

A.列维特 B.安索夫 C.德鲁克 D.科特勒

212.以下（A）哪种战术不属于营销战术。

A.运输决策 B.产品决策 C.品牌决策 D.包装决策

213.以下 (C) 哪一点是科特勒的营销创新思想。

A.以产品为导向 B.重视服务 C.全方位营销 D.扩展营销范围

214.以下 (A) 哪位管理学家在《组织与环境：差异化与整合管理》中，最早明确使用了权变理论这一概念。

A.洛希 B.钱德勒 C.科特勒 D.列维特

215.超 Y 理论中体现了 (权宜应变) 的管理思想，使得该理论成为权变管理理论的理论基础。

A.因材施教 B.权宜应变 C.协作 D.分割管理

216.以下 (B) 哪位管理学家是系统管理学派的主要代表人物。

A.洛希 B.卡斯特 C.西蒙 D.德鲁克

217.卡斯特和罗森茨威克认为，(C) 是管理实践的基础。

A.决策理论 B.系统理论 C.组织理论 D.管理理论

218. (C) 是根据关键变化因素与组织各子系统之间的相互关系的整体知识和研究任务而建立起来的。

A.系统管理观点 B.协作观点 C.权变观点 D.理性经济人观点

219.管理的理论和实践都受到 (B) 的影响。

A.系统内部结构 B.管理价值观 C.管理环境 D.企业效益状况

220.权变观念的基本设想是，在组织及其环境之间都应有 (A)。

A.一致性 B.系统性 C.便利性 D.信息性

221. (B) 是联络各子系统并把朝向有关目标的组织活动结合起来的工具。

A.信息系统 B.管理系统 C.评判系统 D.效益系统

222.在管理系统中，(A) 是决策过程的原料。

A.信息 B.资本 C.员工 D.管理者

223.卡斯特和罗森茨威克认为所有的控制系统都有四个基本要素，其中不包括 (B)。

A.一个可以衡量的特征 B.控制器 C.传感器 D.效应器

224.卡斯特和罗森茨威克认为未来的组织将逐步向 (B) 的结构转变。

A.金字塔形 B.蜂腰型 C.梯形 D.倒三角形

225.以下 (A) 哪位管理学家是 20 世纪 60 年代管理科学学派的主要代表人物。

A.卡斯特 B.洛希 C.伯法 D.卡特勒

226. 伯法的代表作是 (A)。

- A. 现代生产管理
- B. 系统理论和管理
- C. 组织与环境
- D. 营销管理

227. (C) 对于生产设计中的人—机系统进行了开创性研究并指出，计算机和自动化的不断发展，使人在生产系统中的作用出现了观念性的变化。

- A. 卡斯特
- B. 洛希
- C. 伯法
- D. 卡特勒

228. 伯法认为，在生产系统设计完成后，应该把重点放在生产的 (A) 方面。

- A. 计划和控制
- B. 管理和监督
- C. 质量保证
- D. 成本管理

229. 本尼斯在预测未来组织的基础上，提出了 (A)。

- A. 组织发展理论
- B. 人际关系理论
- C. 营销理论
- D. 科学管理理论

230. 本尼斯用一个关键词来描述未来组织：(B)。

- A. 精简
- B. 临时的
- C. 效率
- D. 合理

231. 以下 (D) 哪个选项不是本尼斯对未来组织的描述特征。

- A. 具有很强的灵活性
- B. 以任务中心
- C. 重视团体协作
- D. 能抵御较高的风险

232. (A) 对多家制造业公司展开广泛的对照性实证研究，进而首次得出“组织结构因技术而变化”的研究结论。

- A. 伍德沃德
- B. 本尼斯
- C. 西肖尔
- D. 卡斯特

233. 伍德沃德的研究发现，组织绩效必须将组织使用的 (技术) 作为考虑因素。

- A. 技术
- B. 管理方式
- C. 员工素质
- D. 资本集中度

234. (C) 发表了《组织效能评价标准》疑问，提出了组织有效性评价标准。

- A. 伍德沃德
- B. 本尼斯
- C. 西肖尔
- D. 西蒙

235. 西肖尔提出，衡量组织经营活动的标准可以组成一个 (B) 的层次系统。

- A. 扁平化
- B. 金字塔式
- C. 垂直化
- D. 网状

236. 20 世纪 60 年代，以下 (A) 哪种说法是正确的。

- A. 弗鲁姆提出期望理论
- B. 亚当斯提出综合激励理论
- C. 波特和劳勤提出公平理论
- D. 默顿提出领导情景理论

237. 弗鲁姆提出的期望理论用公式表示为 (B)。

- A. $V=M*E$
- B. $M=V*E$
- C. $E=M*V$
- D. $E=V/M$

238. 美国行为科学家 (B) 提出了公平理论。

- A. 弗鲁姆
- B. 亚当斯
- C. 波特
- D. 劳勤

239. 根据 (A)，每个人都会在工作投入和产出之间寻找平衡感。

- A. 公平理论
- B. 期望理论
- C. 综合激励理论
- D. 领导理论

240.美国行为科学家波特和劳勒在发表的 (D) 中提出了一种绩效对满意度影响的理论模型。

A.管理态度与绩效 B.管理近视 C.工作与激励 D.工作绩效对工作满意度的影响

241.美国著名行为科学家利克特提出了 (D)。

A.期望理论 B.公平理论 C.综合激励理论 D.领导理论

242.通过对四种领导风格的分析, 利克特认为只有 (C) 才能实现真正有效的领导。

A.专制权威式 B.温和专制式 C.民主参与式 D.民主协商式

243.加拿大管理学家亨利.明茨伯格 1973 年出版了 (B) 一书, 这是经理角色学派最早的经典著作。

A.《管理和士气》 B.《经理工作的性质》 C.《提升组织》 D.《社会学习理论》

244.作为经历金牌的创立者, 亨利.明茨伯格从 (A) 出发, 挑战传统管理理念, 抨击正统学派的主流观点, 提出自己的独到见解。

A.管理实践 B.角色关系 C.组织层级 D.管理方式

245.埃利奥特.杰奎斯提出应该以 (C) 作为组织层级设计的标准, 而不是过去的以管理幅度为标准。

A.决策质量 B.组织管理 C.责任时间幅度 D.决策方式

246. (D) 认为: 管理层级的设立与否, 应由责任时间幅度而定; 而管理工作的难易并不在于管理人数的多寡, 而在于责任时间幅度长短。

A.罗伯特.汤赛德 B.阿尔伯特.班杜拉 C.维克多.H.弗詹姆 D.埃利奥特.杰奎斯

247.阿尔伯特.班杜拉于 1977 年出版了《社会学习理论》一书, 提出并系统论述了社会学系理论, 也因此被誉为 (B)。

A.行为科学之父 B.认知理论之父 C.组织理论之父 D.决策行为之父

248.激励理论的工作特征模型提出通过工作丰富化来加强员工激励, 确定了工作特征, 也称作 (B)。

A.核心工作理论 B.五因子工作特征理论 C.工作认知理论 D.工作丰富理论

249.所谓社会学习理论就是探讨个人的认知、行为与环境因素三者及其交互作用对人类行为的影响, 着眼于观察学习和自我调节在引发 (A) 中的作用, 重视人的行为和环境的相互作用。

A.人的行为 B.生活认知 C.学习方式 D.工作方式

250.20 世纪 70 年代, 管理思想史、管理过程学派、营销管理学派、权变理论学

派得到了进一步发展，而且麦克利兰提出了（D）极大地丰富了该时期的管理思想内容。

A.社会学习理论 B.ERG 理论 C.社会工作理论 D.胜任素质理论

251.美国小埃弗里尔.E.亚当和罗伯特.J.埃伯特都属于（C）学派，对管理过程中的各个环节都进行了详细的研究，认为这样才有助于对管理科学的真正掌握。

A.管理思想史 B.营销管理学派 C.管理过程学派 D.权变理论学派

252.全球最顶尖的营销战略家杰克.特劳特提出了人类历史上最具革命性的营销观念——定位，因此被誉为“（D）”。

A.管理学之父 B.营销战略之父 C.商业战略 D.定位之父

253.1972 年，全球最顶尖的营销战略家杰克.特劳特发表（A）一文，开创了定位理论。

A.《定位时代》 B.《产品创新战略》 C.《营销战略》 D.《个性化公司》

254.1973 年，麦克利兰发表了《测量胜任素质而非智力》，被称为“（C）”。

A.决策行为之父 B.组织理论之父 C.胜任素质之父 D.定位之父

255.20 世纪 70 年代，在美国遭遇石油危机的背景下，明茨伯格创建了（B）学派。这是该时期出现的新学派，可谓“一枝独秀”。

A.行为科学 B.经理角色 C.组织理论 D.战略管理

256.20 世纪 70 年代，作为该时期最杰出的组织理论贡献者（D）提出了最著名的“必要组织理论”及责任时间幅度思想。

A.维克多.H.弗詹姆 B.杰克 C.罗伯特 D.奥特.杰奎斯

257.罗伯特.汤赛德于 1970 年出版了《提升组织》一书，其主要思想是：批判现代组织的弊病、倡导授权与参与式的管理、和（C）。

A.质疑员工与管理者的能力 B.认可现代组织的发展模式 C.批判哈佛商学院与咨询顾问 D.认同哈佛商学院与咨询顾问

258.主张不要盲目迷信高层管理者，要让员工参与企业管理。这一管理思想是（A）提出的：倡导授权与参与式管理。

A.罗伯特.汤赛德 B.奥特.杰奎斯 C.杰克 D.特劳特

259.美国行为科学家克莱顿.P.阿尔德弗 1969 年在《关于人类需要的一种新理论的实证研究》一文中修正了马斯洛的观点，将需要层次压缩为三种人类需要，即生存需要、关系需要以及发展需要因此其理论称作（B）。

A.工作特征理论 B.ERG 理论 C.组织需求理论 D.自我需求理论

260. 行为科学家（A）认为，ERG 理论所指出的三种需要是后天学习才形成的，并不是生来就有的。

A. 克莱顿.P.阿尔德弗 B. 弗詹姆 C. 罗伯特.汤赛德 D. 特劳特

261. “（A）”原理是指一种需求得到满足后，会出现满足更高层次的愿望，但如果更高层次的需要受挫而难以实现，就应当倒退到原来的这一层需要上去。

A. 挫折-倒退 B. 路径-目标 C. 组织需求 D. 工作需求

262. 20 世纪 70 年代，哈佛大学教授理查德.哈克曼和伊利诺伊大学教授雷格.奥尔德汉姆提出通过工作丰富化来加强员工激励，因此提出了（B），也称五因子工作特征理论。

A. 责任特征模型 B. 工作特征模型 C. 工作需要模型 D. 责任时间模型

263. 查理.哈克曼的工作特征模型共有五个维度。其中，前三个维度就可以创造出有意义的工作。下列不属于这三个维度的是（D）。

A. 工作多样性 B. 工作完整性 C. 工作重要性 D. 工作单一性

264. （D）指出工作越是具备多样性、完整性和重要性这三个条件，员工的动机、绩效和满意感就越强，而旷工和辞职的可能性就越小。

A. 组织需求模型 B. 责任时间模型 C. 权变理论 D. 工作特征模型

265. （A）认为，人的行为，特别是人的复杂性主要是后天习得的。行为习得有两种不同的过程：一种是直接经验的学习；另一种是间接经验的学习。

A. 阿尔伯特.班杜拉 B. 阿尔德弗 C. 罗伯特.汤赛德 D. 特劳特

266. 观察学习过程由四个阶段构成：①保持过程、②动机过程、③行为再现过程、④注意过程，这四个阶段正确的顺序：（A）。

A. ④①③② B. ①③②④ C. ③②④① D. ④③②①

267. 决定（D）的因素有许多种，可以概括为两大类：决定行为的先行因素和决定行为的结果因素。

A. 工作行为 B. 学习行为 C. 人的动机 D. 人类行为

268. 决定行为的（D）包括学习的遗传机制、以环境刺激信息为基础的对行为的语气、社会的预兆性线索等。

A. 直接经验 B. 间接经验 C. 结果因素 D. 先行因素

269. 决定行为的（C）包括替代性强化和自我强化。

A. 间接经验 B. 先行动机 C. 结果因素 D. 先行因素

270. 阿尔伯特.班杜拉对环境决定论和个人决定论提出了批判，并提出了自己的

(B), 即强调在社会学习的过程中行为、认知和环境三者的交互作用。

A. 动机决定论 B. 交互决定论 C. 社会决定论 D. 行为决定论

271. (A) 是指个体对自己能否在一定水平上完成某一活动所具有的能力判断、信念或主体的自我把握与感受。

A. 自我效能 B. 结果因素 C. 自主性组合 D. 自我反馈

272. 自我效能的影响因素不包括: (C)。

A. 行为的成败经验 B. 替代性经验 C. 强制性约束 D. 情境条件

273. (A) 的实践意义在于, 在管理活动中, 管理者不能单纯依赖外部控制对行为进行引导和修正, 还应重视自我强化的作用。

A. 社会学习理论 B. 社会决定论 C. 动机决定论 D. 交互决定论

274. 美国著名组织学家罗伯特·豪斯于 1971 年发表了《有关领导的路径-目标路径》一文, 最先提出领导方式的 (D) 理论。

A. 工作丰富理论 B. 工作认知理论 C. 挫折-倒退 D. 路径-目标

275. 路径-目标理论同以前的各种领导理论的最大区别在于: 它立足于 (D), 而不是立足于领导者。

A. 股东 B. 行为方式 C. 管理方式 D. 下属

276. (B) 认为某一领导行为对下属是否有激励作用, 取决于下属特征和环境特征。

A. 交互决定论 B. 路径-目标理论 C. 权变理论 D. ERG 理论

277. 路径-目标理论提出了 (B), 主要包括: 下属控制范围之外的环境因素和下属的权变因素。

A. 领导效能 B. 两类权变因素 C. 自我效能 D. 领导行为

278. 随着时代的发展, 豪斯没有固守路径-目标理论原有的思想而止步不前。在二十世纪九十年代, 围绕原有的核心价值提出了以价值基础的 (D)。

A. 行为理论 B. 替代性理论 C. 管理思想理论 D. 领导理论

279. 1973 年, 维克多·H·弗雷德里克·詹姆斯与合作者耶顿共同提出了一种交心的领导权变理论, 即 (C)。

A. 决策行为理论 B. 领导-目标理论 C. 领导者-参与模型 D. ERG 理论

280. (A) 的前提假设是管理者能够并且愿意调整领导风格, 以适应不同的环境。领导者可以通过改变下属参与决策的程度来体现自己的领导风格。

A. 领导-参与模型 B. 冲突法则 C. 信息模型 D. 接受性法则

281. (D) 认为各种类型决策最终的有效性取决于决策者对决策质量、决策的可接受性以及决策耗时等因素的重视程度,同时也取决于采取不同的决策方法所获得的最终结果的差别程度。

A.克莱顿 B.罗伯特.豪斯于 C.阿尔德弗 D.维克多.H.弗詹姆

282.维克多.H.弗詹姆提出了七项基本法则来保证的 (C) 质量和可接受性。

A.领导 B.行为 C.决策 D.工作

283.对某个特定的工作问题,如果应用七项基本法则进行选择决策者可以得到一组可行的决策方式。因此,维克多.H.弗詹姆的领导理论相较于其他领导理论的优势是: (D)。

A.提出了新的战略管理理念,为领导理论奠定了智力基础 B.把可行性作为组织层级设计标准的思想 C.保证组织整体的有效运转 D.更接近实际,更具有实际使用价值

284.哈佛商学院教授亚伯拉罕.扎莱兹尼克在 1977 年发表的 (D)。这篇文章从特征、对目标的态度、工作的概念与他人的关系、自我意识等方面阐述了领导者和管理者的区别,进而阐述了领导者的重要性。

A.《社会学习理论》 B.《产品创新战略》 C.《定位时代》 D.《管理者与领导者:二者有什么不同?》

285. (D) 是战略管理学派发展中的杰出贡献者,也是波士顿矩、阵经验曲线、三四规则矩阵的原创者。

A.罗伯特.汤赛德 B.弗詹姆 C.亚伯拉罕 D.布鲁斯.亨德森

286. (D) 可以帮助组织对现有的资源如何进行有效分配、预测最大竞争对手的市场份额、衡量企业在相关市场上的实力。

A.三四规则矩阵 B.ERG 模型 C.经验曲线 D.波士顿矩阵

287. (A) 是一种表示,生产单位时间与连续生产单位之间的关系的曲线。其效应表明了经验与效率之间的关系。

A.经验曲线 B.三四规则矩阵 C.ERG 模型 D.波士顿矩阵

288. (B) 可用以分析一个成熟市场中的企业的竞争地位,但它只是从经验中得出的一种假设并没有经过严格的证明。

A.ERG 模型 B.三四规则矩阵 C.波士顿矩阵 D.经验曲线

289.美国管理学家和管理史学家丹尼尔.雷恩于 1979 年出版了 (C) 一书,该书是至今管理学界最为系统和详细的管理史学著作,研究方法和视角都非常独特。

A.《社会学习理论》 B.《定位时代》 C.《管理思想史的演变》 D.《营销战略》

290.在工业化以前,主流的管理思想反对 (D) 认为组织可以靠君权神授教一对虔诚教徒的号召力以及军队的严格纪律来进行管理。

A.决策 B.领导 C.组织行为 D.商业

291. (D) 认为管理活动古以有之。因而管理思想就是关于管理活动。及其职能目的范围的知识体系。他即使以既是文化环境的一个过程也是文化环境的产物,所以必须在文化的范围内对它进行研究。

A.克莱顿.P.阿尔德弗 B.罗伯特.汤赛德 C.布鲁斯, 亨德森 D.雷恩

292.罗伯特.欧文,英国的管理先驱, 他试图在人的因素和机器时代之间建立新的协调社会。有人称他为“ (D) ”。

A.管理组织的先驱 B.管理文化的先驱 C.工业革命的先驱 D.人际关系主义的先驱

293. (B), 英国性格暴躁的发明天才, 他发明了世界上第一台实用的机械计算机。并分析了工业的操作。在泰勒之前就把科学方法应用于管理活动, 被视为“科学管理的鼻祖”。

A.布鲁斯.亨德森 B.查尔斯.巴贝奇 C.雷恩 D.罗伯特

294.美国工业革命期间,丹尼尔麦卡伦曾长期担任纽约-伊利铁路公司的总监,将 (D) 引入铁路公司。其管理原则是:适当的划分职责, 对下属授予充分的权利,以便下属能够充分履行其责任。

A.管理文化 B.层级设计 C.组织行为 D.系统管理

295. (A) 通过关注铁路行业的制度化, 也认识到组织和方法层面与人的层面之间的互动, 他从麦卡伦的管理经验中发现了三项基本原则: 组织原则、沟通交往原则、信息原则。

A.亨利.普尔 B.雷恩 C.罗伯特 D.查尔斯.巴贝奇

296.工业心理学是科学管理的产物, 是科学管理倡导的科学方法在工业心理学领域应用的产物。在这方面, (B) 的贡献最大, 正是他奠定了工业心理学的基础,他提出的心理学与工业效率和泰勒的建议是密切相关的。

A.雷恩 B.雨果.孟斯特伯格 C.查尔斯.巴贝奇 D.亨利.普尔

297.威廉大内认为, 美国企业 (A型组织) 在决策制度实行的是 (A)。

A.个人决策制 B.协商 C.群体决策 D.业务性决策

298.帕斯卡尔提出 7S 概念的核心是 (C)。

A.战略 B.体制 C.共同的价值观 D.管理

299.被誉为现代质量管理之父的是下列哪位 (C)。

A.安索夫 B.马斯洛 C.戴明 D.西蒙

300.戴明的 (B) 是美国从 1980 年开始盛行迄今的全面质量管理的基础。

A.戴明环 B.十四要点 C.二八法则 D.三部曲

301.戴明环, 是一个质量改进模型, 它包括持续不断地改进与不断学习的 4 个循环反复的步骤, 主要包括 (D)。

A.计划-执行-处理-改善 B.计划-检查-执行-改善 C.计划-改善-检查-执行 D.计划-执行-检查-处理

302.被誉为质量领域的“首席建筑师”的是 (D)。

A.戴明 B.西蒙 C.马斯洛 D.朱兰

303.朱兰认为, 所发生质量问题中, 有 (D) 是由管理责任引起的, (D) 来自基层操作人员。

A.50%; 50% B.15%; 85% C.85%; 15% D.80%; 20%

304. 托福勒的 (B) 中提出社会历史的发展阶段理论更是成为信息社会思想理论的典型代表。

A.《未来的冲击》 B.《第三次浪潮》 C.《权利的转移》 D.《大趋势》

305. (A) 的出版标志着未来学进入美国文化的主流领域。

A.《未来的冲击》 B.《第三次浪潮》 C.《权利的转移》 D.《大趋势》

306. (D) 是第一位洞察到现代科技将深刻改变人类社会结构及生活形态。

A.戴明 B.西蒙 C.马斯洛 D.托夫勒

307. (B) 预测到了“朝九晚五工作时间制”的消亡。

A.戴明 B.托夫勒 C.西蒙 D.马斯洛

308. (C) 深入而精辟地阐述了知识经济的作用, 宣告了知识力量的崛起, 成为知识经济时代的宣言。

A.《未来的冲击》 B.《第三次浪潮》 C.《权利的转移》 D.《大趋势》

309. (A) 指出: 世界经济越强大, 其中最小的游戏者越有利。

A.奈斯比特 B.托夫勒 C.西蒙 D.马斯洛

310. (D) 在跨国企业和跨文化管理研究领域取得了开创性的成果。

A.奈斯比特 B.托夫勒 C.西蒙 D.邓宁

311. (B) 被誉为跨国公司研究的第一人。

A.奈斯比特 B.邓宁 C.西蒙 D.托夫勒

312. 邓宁在 (A) 中提出了国际生产折中理论。

- A. 《贸易、经济活动的区位和跨国企业：折中理论方法探索》
- B. 《国际生产和跨国企业》
- C. 《文化的效应》
- D. 《跨越合作的障碍-多元文化与管理》

313. (D) 提出了关于国际贸易、对外直接投资和非股权转让的三位一体的综合理论。

- A. 奈斯比特
- B. 托夫勒
- C. 马斯洛
- D. 邓宁

314. (B) 是东道国具有的优势，跨国公司只能适应和利用这项优势。

- A. 产业优势
- B. 区位优势
- C. 所有权优势
- D. 内部化优势

315. (C)，认为一国的国际投资规模与其经济发展水平有密切的关系，人均国民生产总值越高，其对外直接投资净额就越大。

- A. 国际生产折中理论
- B. 颠覆性创新理论
- C. 投资发展周期理论
- D. 团队角色理论

316. (C) 被称为跨文化比较研究的创始人。

- A. 奈斯比特
- B. 托夫勒
- C. 霍夫斯泰德
- D. 邓宁

317. (A) 指出，管理者必须有“文化敏感性”。

- A. 霍夫斯泰德
- B. 托夫勒
- C. 奈斯比特
- D. 邓宁

318. (D) 在美国乃至整个西方世界被称为“商界教皇”。

- A. 霍夫斯泰德
- B. 托夫勒
- C. 奈斯比特
- D. 汤姆彼得斯

319. 《追求卓越》肯定了 (A) 在形成差异和建立竞争优势的过程中所起的核心作用。

- A. 客户服务
- B. 自主创新
- C. 以人为本
- D. 固守本业

320. 在 (B) 的贡献下，企业文化、复杂人假设、职业锚等成为当今管理界众所周知的概念和理论。

- A. 霍夫斯泰德
- B. 沙因
- C. 奈斯比特
- D. 汤姆彼得斯

321. (D) 率先提出了文化本质的概念，对于文化的构成因素进行了分析，并对文化的形成、文化的同化过程提出了独创的见解，在组织发展领域中针对组织系统所面临的变革课题开发了组织咨询的概念和方法。

- A. 霍夫斯泰德
- B. 汤姆彼得斯
- C. 奈斯比特
- D. 沙因

322. (C) 提出人的需要是多种多样的，而且这些需要因人而异、因情而异；并且会产生新的需要和动机等等。

- A. 社会人假设
- B. 经济人假设
- C. 复杂人假设
- D. 简单人假设

323. (A) 认为职业生涯规划是一个持续不断地探索的过程。

A.职业锚理论 B.角色理论 C.职业兴趣理论 D.职业选择理论

324. (D) 被誉为“管理哲学之父”。

A.霍夫斯泰德 B.汤姆彼得斯 C.奈斯比特 D.查尔斯汉迪

325. (D) 被誉为“艺术管理大师”。

A.霍夫斯泰德 B.沙因 C.奈斯比特 D.查尔斯汉迪

326. (B) 被尊称为“管理学的理论女王”。

A.霍夫斯泰德 B.坎特 C.本尼斯 D.波特

327. (B) 被称为“大公司的舞蹈老师”，以呼吁大公司改革而闻名。

A.霍夫斯泰德 B.坎特 C.本尼斯 D.波特

328.坎特认为“后创业者时代的管理原则”包括 (C)。

A.目标最小化，成本最小化 B.目标最大化，成本最小化 C.目标最小化，选择最大化 D.目标最大化，选择最小化

329. (D) 被誉为“竞争战略之父”。

A.霍夫斯泰德 B.沙因 C.本尼斯 D.波特

330. (C) 被誉为“战略先生”、“日本战略之父”。

A.坎特 B.沙因 C.大前研一 D.波特

331.本尼斯提出的领导思想 (C)。

A.伟人论 B.大爆炸论 C.转型领导力 D.领导行为方式理论

332.本尼斯认为 (D) 是最重要的，是领导力的关键。

A.人际关系 B.鉴赏力 C.决断力 D.人格

333. (D) 是管理过程学派的主要代表人物。

A.霍夫斯泰德 B.沙因 C.本尼斯 D.罗宾斯

334. (B) 是企业生命周期理论的创立者。

A.霍夫斯泰德 B.爱迪斯 C.本尼斯 D.罗宾斯

335. (A) 是美国管理实践者的杰出人物。

A.韦尔奇 B.爱迪斯 C.本尼斯 D.罗宾斯

336. (C) 被称为“经营之神”。

A.大前研一 B.爱迪斯 C.松下幸之助 D.罗宾斯

337.松下幸之助创立的管理制度 (B)。

A.朝九晚五制 B.终身雇佣制 C.短期雇佣制 D.“独行侠”式管理

338.松下把 (C) 确定为公司的最基本经营理念

A.水坝式经营 B.玻璃式经营 C.自来水哲学 D.爱迪斯法

339. (A), 反映了质量管理的全面性, 说明了质量管理与改善不是个别部门的事儿, 而是需要最高管理层领导和推动才可有效。

A.戴明学说 B.朱兰质量三部曲 C.二八法则 D.7S 模型

340. (B) 是指, 制定和运用一定的操作方法, 以确保各项工作过程按照原设计方案进行并最终达到目标。

A.质量计划 B.质量控制 C.质量改进 D.质量执行

341.霍夫斯泰德研究发现, 第三世界国家把引进管理与引进技术同样对待, 结果造成人力与物力的重大损失, 因此明确指出, 管理者必须具有 (A)。

A.文化敏感性 B.识别能力 C.应用能力 D.创新能力

342.卓越公司的特质之一 (C), 即专注于自身以保持商业优势, 避免自己在理所不能及的领域与人竞争。

A.自主创新 B.以人为本 C.固守本业 D.价值驱动

343.创造和发展组织文化的关键在于 (A)。

A.推崇的价值观 B.自主创新 C.以人为本 D.管理体制

344. (B) 是指人们能够并应该通过概念逻辑的方法分析研究任何事物。

A.权利文化 B.角色文化 C.个性文化 D.任务文化

345.对于低成本、定位较宽的公司, 提出 (D) 竞争策略是比较合理的。

A.差异化战略 B.成本聚焦 C.差异化聚焦 D.成本领先战略

346. (B) 被誉为“知识管理理论之父”和“知识管理的拓荒者”。他用 30 多年时间跟踪日本企业的变化解释日本企业成功的奥秘。

A.安妮.布鲁金 B.野中郁次郎 C.劳伦斯.普鲁萨克 D.史蒂芬.R.柯维

347.1995 年, (A) 一书为野中郁次郎赢得了国际声誉, 被称为的出版“日本有时以来最重要的管理学著作”。

A.《创造知识的公司》 B.《管理和士气》 C.《社会学习理论》 D.《跨文化浪潮》

348.安妮.布鲁金在 1996 年出版了 (C) 一书, 认为当今世界各地的大公司开始认识到它们最宝贵的资产就是无形资产, 而继资本、劳动之后脱颖而出的“第三资本”就是智力资本。

A.《社会学习理论》 B.《提升组织》 C.《第三资源》 D.《创造知识的公司》

349.野中郁次郎指出在企业创新活动的过程中隐性知识和显性知识二者之间相互作用相互转化.知识转化的过程, 实际上就是 (D) 的过程.

A.知识共享 B.知识融合 C.知识外化 D.知识创造

350. (D) 强调:组织自身不可能创造知识,个体的隐性知识是组织知识创造的基础。。

A.责任特征模型 B.工作特征模型 C.工作需要模型 D.SECI 模型

351.SECI 模型和 (D) 准确揭示了知识生产的终点和起点,清晰的辨识了知识生产模式的常规类别,在对组织知识创造过程的认识和分析中独树一帜。

A.社会管理 B.知识融合 C.社会螺旋 D.知识螺旋

352.托马斯.H.达文波特在二十世纪九十年代初,和迈克尔.哈默及詹姆斯.钱皮创造了风靡一时的理论—(A),他们的代表作是《营运知识—工商企业的知识管理》、《注意力经济》等。

A.流行再创造理论 B.生存需要理论 C.工作需要理论 D.责任时间幅度思想

353.知识的产生既包括组织内部开发产生知识,也包括组织从外部获取知识。所获取的知识并不一定是新创造的,只要是组织所欠缺的就可以。获取知识最直接最有效的办法就是 (D)。

A.模仿 B.交流 C.仿造 D.购买

354.由于知识市场信息的不完善性、知识分布的不对称性及知识的地域性,导致了知识市场 (B)。

A.相互模仿 B.效率低下 C.流动性高 D.目标单一

355. (C),即各种错误观点的存在严重阻碍了知识的交流。知识的流动主要表现为知识垄断、人为的知识稀缺、交易壁垒等。

A.知识市场发展 B.知识市场常态 C.知识市场病态 D.知识市场稀缺

356.精明的使用信息技术、将支持交流看作有助于形成统一的战略以促进市场的健康发展以及创立知识奖励机制,这些都是公司可以采取的 (D)。

A.控制知识稀缺的有效方法 B.控制管理组织效率低下的方法 C.改变管理组织效率低下的方法 D.改变知识市场效率低下的方法

357.知识的 (A) 是将知识转化成易于理解和可运用的形式。

A.编码 B.壁垒 C.稀缺 D.保护

358.许多文化因素制约着知识的传递。不属于制约因素的是: (C)。

A.缺乏信任 B.缺乏时间和集会地点 C.知识编码 D.地位与奖励规律归于知识拥有者

359.达文波特的 (D) 被誉为从“知识时代”到“注意力时代”的开创性著作,首次探索了正在蓬勃发展的注意力经济,并勾画出组织应该如何应对注意力经济的计

划。

- A.《营运知识—工商企业的知识管理》 B.《创造知识的公司》 C.《第三资源》 D.《注意力经济》

360.克里斯滕森在 (C) 一书中首次正式提出颠覆性创新的概念，认为创新有不同的路径。

- A.《创造知识的公司》 B.《营运知识—工商企业的知识管理》 C.《创新者的窘境》 D.《注意力经济》

361. (D) 不仅是一位杰出的管理学家，而且是身体力行的管理实践者，是“颠覆性创新”与“颠覆性技术”理念的创始人。

- A.野中郁次郎 B.安妮.布鲁金 C.托马斯.H.达文波特 D.克里斯滕森

362.克里斯滕森在实践的基础上，从 (C) 出发，包括资源的分配模式、主流用户对创新的影响等，从本质上解释的已定性公司“成功地执行渐进性创新，但未能处理好破坏性创新”的原因所在。

- A.知识传播 B.知识创新 C.企业运行机制决策模式 D.企业知识障碍

363.二十世纪九十年代，市场营销面临严峻的挑战。(D) 在经济组织的产品理论方面做出了系统的归纳和创新研究，对企业的发展给出了各种建议和忠告。有着极其重要的实践意义。

- A.达文波特 B.克里斯滕森 C.安妮.布鲁金 D.贝斯.罗杰斯

364.1966 年，贝斯.罗杰斯出版了 (A) 一书而声名鹊起，她认为如果一个经济组织的产品不能满足消费者的需要，那么这个经济组织大会一败涂地，企业不仅要引入新产品，还要还必须富有想象力的改进自己的产品以满足日益复杂，并不断变化的消费者需求。

- A.《产品创新战略》 B.《管理和士气》 C.《创造知识的公司》 D.《注意力经济》

365.罗杰斯的 (A) 包括:创造性的产品、创造性的人与团体、新产品突破产品、概念与质量标准和新产品的变化。

- A.产品创新理论 B.组织层级理论 C.管理方式理论 D.管理实践理论

366.琼潘纳斯和特纳是 (B) 研究的倡导者，他们合作并出版了《跨文化浪潮》、《七个资本主义国家》等几部在国际上极具影响的著作。

- A.知识创新 B.跨文化管理 C.注意力经济 D.角色关系

367.作为跨文化研究者，(D) 界定的四种企业和五种文化冲突。

- A.安妮.布鲁金 B.罗伯特.汤赛德 C.维克多.H.弗詹姆 D.琼潘纳斯和特纳

368.琼潘纳斯和特纳在 (C) 一书中, 着重讨论了文化差异及其对经营管理的影响, 他们认为没有一种“最好的组织方式”, 在不同的文化背景中总有一些组织方式或许比别的组织方式更适宜、更有效。

A.《营销战略》 B.《个性化公司》 C.《跨文化浪潮》 D.《产品创新战略》

369.琼潘纳斯和特纳合作出版了 (A) 一书, 该书通过对美国、英国、瑞典、法国、荷兰、德国几个经济表现长期卓越的资本主义国家进行跨文化的比较研究, 从而探究这些国家创造财富的秘密。

A.《七个资本主义国家文化》 B.《跨文化浪潮》 C.《有关领导的路径-目标路径》 D.《社会学习理论》

370.苏曼特拉.戈沙尔和克里斯托弗于 1989 年合作出版了《跨越边界的管理》一书, 该书发展了“ (B) ”的概念, 并指出一种新的国际商业战略和机构模式正在崛起。

A.知识传播 B.跨国公司 C.跨国文化 D.产品创新

371.二十世纪九十年代中期,戈沙尔与巴特利特合作出版的 (C) 一书, 对商业的变革做了深入的探究。他们认为个性化公司管理具有区别于其他管理模式的特征。

A.《社会学习理论》 B.《定位时代》 C.《个性化公司》 D.《营销战略》

372.二十世纪九十年代组织理论继续快速发展,其中英国管理鲍勃.特里克集中对 (D) 进行了专题研究, 并在其代表作中系统介绍分析了研究对象的职责、作用和面临的挑战等, 具有极大的参考价值。

A.员工 B.经理 C.股东 D.董事和董事会

373.彼得.M.圣吉被誉为“ (B) ”, 他致力于将系统动力学与组织学习、创造原理、认知科学、群体深度对话及模拟演练游戏相融合, 发展出一种学习型组织的蓝图。

A.管理组织之父 B.学习型组织之父 C.工业革命的先驱 D.人际关系主义的先驱

374.1990 年彼得.M.圣吉发表的代表作—《第五项修炼—学习型组织的艺术与实务》被西方企业誉为“ (A) ”, 并被哈佛商业评论评为“过去七十五年中影响最深远的管理书籍之一”。而且在全世界范围内引发了一场创建学习型组织的管理浪潮。

A.二十一世纪的企业管理圣经 B.学习型组织的典范 C.模拟演练的经典 D.工作需求的理想化模型

375.彼得.M.圣吉最大的贡献是提出了“学习型组织”的“ (D) ”及其操作要义, 为组织的健康长远发展提供了指引。

A.组织需求模型 B.责任时间模型 C.权变理论 D.圣吉模型

376.英国管理学家梅雷迪恩.R.贝尔宾是(C)的先驱,被誉为“团队角色理论之父”。致力于组织互联空间——一种以计算机为基础的人力资源系统管理系统。今天这系统已被广泛应用。

A.工作丰富理论 B.工作认知理论 C.团队工作理论 D.路径-目标

377.梅雷迪恩.R.贝尔宾在1981年底提出著名的(A),认为一支结构合理的团队应该由八种人组成,即:推进者、执行者、完美主义者、智多星、监控者、协调者、凝聚者和信息者。

A.团队角色理论 B.工作认知理论 C.团队工作理论 D.路径-目标

378.戴维.尤里奇被誉为“(D)的开拓者”,他主要研究如何使组织通过人力资源培训快速发展、学习、协作、责任和领导力等方面的能力,在此领域享有盛誉。

A.管理实践 B.角色关系 C.组织层级 D.人力资源管理

379.戴维.尤里奇在1996年出版的《人力资源教程》一书中认为,作为企业获取竞争力的帮手,人力资源管理应更注重(D)而不是致力于从事的工作和行为。

A.工作方式 B.学习行为 C.行为的产出 D.工作的产出

380.2005年,戴维.尤里奇和他的合作者在《人力资源管理价值新主张》一书中认为,(A)。

A.人力资源管理者的角色是发展的 B.人力资源管理的核心是把精力投入到员工的行为管理 C.人力资源管理的核心是把精力投入到满足员工的需求 D.人力资源管理者的角色是固定的

381.柯林斯与波拉斯的从优秀到卓越公司理论,坚持从实证的(B)角度研究方略,对当代企业管理实践产生了深远的影响。

A.行为科学 B.企业管理 C.组织科学 D.战略管理

382.2001年,柯林斯与波拉斯发表了(B),在这一管理巨著中,柯林斯认为优秀是卓越的大敌。

A.《社会学习理论》 B.《从优秀到卓越》 C.《个性化公司》 D.《营销战略》

383.2009年,柯林斯出版了《再造卓越》一书,认为强者恒强并非世界的法则,但是(A)是可以避免、察觉和逆转的。

A.衰落 B.知识壁垒 C.行为壁垒 D.滞胀

384.尼尔.雷克汉姆是全球著名的营销大师,研究提高销售效率和成功率的先驱者。他的经典著作(A),是第一本以全新视角研究大型销售的书籍。奠定了他在全

球销售研究领域的泰斗地位。

A.《SPIN 销售》 B.《从优秀到卓越》 C.《个性化公司》 D.《营销战略》

385.美国两位著名管理学家迈克尔.哈默与詹姆斯.钱皮创立了(A)学派。他们合作出版了《企业再造》一书，被奉为企业改革的“圣经”。

A.流行再造 B.经理角色 C.组织理论 D.战略管理

386.美国两位著名管理学家迈克尔.哈默与詹姆斯.钱皮合作出版了(A)一书，其出版标志着企业再造理论正式诞生。

A.《企业再造》 B.《从优秀到卓越》 C.《个性化公司》 D.《营销战略》

387.普拉哈拉德和哈默尔于1994年合作出版了巅峰之作(D)，被认为是二十世纪九十年代最有影响力的管理学著作之一。进一步阐述了核心竞争力和战略意识这两个标志着他们学术成就的概念，并用实际案例分析了核心竞争力的优势所在。

A.《企业再造》 B.《从优秀到卓越》 C.《个性化公司》 D.《竞争大未来》

388.(D)除了在经理角色研究领域成就卓著外，在战略管理领域也成就不凡，主要体现在战略形成的十大学派、战略计划批判以及战略5P模型上。

A.罗伯特.汤赛德 B.班杜拉 C.弗詹姆 D.亨利.明茨伯格

389.金伟灿与莫泊桑涅二人合著的(A)一书，出版后，在全世界引起很大的反响。蓝海战略思想的提出，轰动了学术界、企业界，甚至引起了许多国家和地区政治领导人的高度重视。

A.《蓝海战略》 B.《从优秀到卓越》 C.《个性化公司》 D.《竞争大未来》

390.1992年，卡普兰和诺顿在《平衡计分卡：良好绩效的评价体系》一文中提出一种新的绩效评价体系--(A)，被评为七十五年来最具影响力的战略管理工具。

A.平衡计分卡 B.三四规则矩阵 C.波士顿矩阵 D.经验曲线

391.《蓝海战略》一书中，“红海”和“蓝海”分别代表不同的(A)。

A.市场空间 B.市场策略 C.合作领域 D.合作壁垒

392.柯林斯与波拉斯的(C)理论，其代表作有《基业长青》、《从优秀到卓越》、《再造卓越》。

A.行为科学 B.企业管理 C.从优秀到卓越公司 D.战略管理

393.(B)是平衡计分卡的发展和升华，它提供了一个可视化的表示方法，在一个只有一页的视图中说明了四个层面的目标如何被集成在一起描述战略。

A.ERG模型 B.战略地图 C.波士顿矩阵 D.经验曲线

394.明茨伯格借鉴市场营销学中的4P模式，提出企业战略是由五种规范的定义

阐述的。这构成了（C）。

A.ERG 模型 B.战略地图 C.企业战略的 5PD.经验曲线

第二部分：多项选择题答案

1. 古典管理理论形成的宏观背景有（ABC）。

A. 市场和企业生产规模的迅速扩大 B. 对企业制度化管理的重视程度增强 C. 管理者和管理者组织的出现 D. 阶级斗争和革命组织出现高潮

2. 马克斯·韦伯学术研究领域包括（ABCD）。

A. 社会学 B. 政治学 C. 法学 D. 经济学

3. 《出埃及记》中，摩西岳父向摩西的建议“挑选有才能的人充当千夫长、百夫长，让他们对每件小事作出判断，但每件大事向你汇报”体现了以下哪些管理原则？（ABD）。

A. 分权原则 B. 管理幅度适度原则 C. 合理报酬原则 D. 例外原则

4. 下列关于马基雅维利管理思想表述正确的有（ABC）。

A. “权力欲望”和“财富欲望”是人性的基础； B. 人民在国家生活中有重要作用； C. 领导者要比狮子更勇敢，比狐狸更狡猾； D. 用民主的方式选举官吏，治理国家

5. 关于亚当·斯密的思想，下列表述正确的是（ABD）。

A. 强调分工会带来巨大的经济利益； B. 主张加强控制职能； C. 提出计算投资还本问题； D. 认为经济现象是利己主义的；

6. 关于马克思·韦伯理想的行政集权组织的特点表述正确的有（ABCD）。

A. 任何机构组织都有明确的目标； B. 组织目标的实现必须实行劳动分工； C. 按等级制度形成一个指挥链； D. 人员关系非人格化

7. 古希腊的管理思想十分丰富，这一时期涌现出一批出色的管理者，他们是（ABC）。

A. 苏格拉底 B. 柏拉图； C. 亚里士多德； D. 希罗多德

8. 资本主义精神的主要内涵是（AC）。

A. 新教伦理； B. 制定伦理； C. 个人自由的伦理； D. 个体伦理；

9. 关于大卫·李嘉图，下列表述正确的有（ABCD）。

A. 他是 19 世纪初英国资产阶级经济学家的杰出代表； B. 在资本和管理技术的关系上提出所谓的“工资规律”； C. 提出了关于“经济人”的“群氓”假设； D. 主张用绝对集中的权力进行管理

10. 下列表述中属于古典理论历史贡献的有（ABC）。

- A.古典管理理论是现代管理理论的基础; B.对如今的企业管理有巨大的指导作用;
C.古典管理理论适应了当时的生产力发展水平; D.对提高产量,提高生产和工作效率方面具有不可替代作用;
- 11.有效率指所从事的管理活动以尽可能少的资源(ABCD)投入,获得尽可能多的产出。
A.金钱 B.时间 C.原料 D.人力
- 12.管理思想是管理实践的理论表现,它是实际存在的有关(ABCD)的知识主体。。
A.管理活动 B.管理职能 C.管理目的 D.管理范围
- 13.《科学管理原理》问世,标志着管理由经验上升为科学,使管理走上了(A)化、(B)化和(C)化的轨道,管理学则成为一门正式学科逐步发展起来。
A.规范化 B.制度化 C.科学化 D.专业化
- 14.韦伯将权力分为以下类型(ABC)
A.合理的法定的权力 B.传统的权力 C.神授的权力 D.个人的权力
- 15.关于亨利·普尔,下列表述正确的有(ABC)
A.他在1849-1862年间长期担任《美国铁路杂志》的主编。B.主张通过培养专业管理人员来管理,不能依靠企业的创办人和资助者来管理 C.普尔注意到企业中人的因素,提出改变僵化的领导作风。D.率先强调管理的重要性,认为管理是一门独立的学科。
- 16.关于古代国家对于管理史发展的贡献下面表述正确的是(ABCD)。
A.希腊人发展出一种新型的城市政府——城邦。城邦鼓励自由交换意见。城邦提供了自由讨论的实践经验,并证明了我们称之为协商式管理的价值。B.希伯来人很善于利用宗教来控制人和管理国家。C.古埃及人在工程管理中,每个监工大约管理10名奴仆,反映出他们已知道每个管理者所能监督人数的管理跨度是“以十为限”。D.古罗马人采取了较为分权的组织管理形式,从一个城市直至发展成为一个世界级的帝国。
- 17.下列是战略管理学派的代表人物的是(AD)。
A.H·伊戈尔·安索夫 B.阿尔弗雷德 C.大卫·李嘉图 D.钱德勒
- 18.下列是英国工业革命时期管理思想的代表人物的是(ABCD)。
A.詹姆斯·斯图亚特 B.亚当·斯密 C.让·巴蒂斯特·萨伊 D.大卫·李嘉图
- 19.管理思想未来发展趋势是(ABCD)。
A.和谐与人本化 B.融合与集成化 C.应变与创新化 D.剧增与多元化

20.麦卡勒姆制定的规章制度和组织措施，体现了（ABC）原则。

A.授权原则 B.责任制 C.报告控制系统 D.组织原则

21.以下哪些为弗雷德里克•W•泰勒的著作（ABC）。

A.《计件工资制》 B.《工场管理》 C.《科学管理原理》 D.《管理的要素》

22.泰勒的科学管理思想主要包括（ABCD）。

A.科学管理四项原则 B.作业管理 C.职能化管理和例外原则 D.精神革命 ACD

23.哪些理论共同构筑了古典管理理论大厦（ABC）。

A.科学管理理论 B.行为管理理论 C.古典组织理论 D.一般管理理论

24.泰勒思想的拥护者和实践者包括（ABC）。

A.卡尔•巴思 B.亨利•福特 C.莫里斯•库克 D.戴维•麦克利兰

25.泰勒的作业管理四项原则中，哪几条属于标准化管理的内容（AC）。

A.高的日作业定额 B.完成作业的工人，按高工资率付给报酬 C.标准的作业条件

D.未完成作业的工人，按低工资率付给报酬。

26.泰勒的作业管理四项原则中，哪几条属于计件工资制度的内容（BD）。

A.标准的作业条件 B.完成作业的工人，按高工资率付给报酬 C.高的日作业定额

D.未完成作业的工人，按低工资率付给报酬。

27.泰勒制定高日作业定额的前提是（ABCD）。

A.工人掌握标准化的操作方法 B.挑选一流的工人和标准化的作业条件 C.使用标

准化的工具、机器和材料 D.劳动与休息时间合理搭配

28.亨利•L•甘特的主要思想和贡献是（ABD）。

A.发明了甘特图 B.提出了计件奖励工资制 C.强调制度管理 D.强调养成“工业习

惯”ABC

29.福特的科学管理实践及思想主要体现在（ABCD）。

A.首创大规模汽车装配流水线 B.标准化和简单化生产 C.实行高工资加福利制度

D.疲劳研究

30.科学管理只是起源于工厂现场作业实验，因此存在（ABCD）的历史局限性。

A.过于重视技术 B.强调个别作业效率 C.对人的看法有偏颇 D.忽视企业的整体功

能

31.法约尔的管理思想包括（ABCD）。

A.管理的五项职能 B.管理的14项原则 C.管理人员的素质与能力分析 D.从经营活动

中提炼出管理活动

32. 福列特的管理思想包括 (ACD)。

A. 群体原则 B. 训练工人 C. 通过利益整合解决冲突 D. 通过控制和协作来达到目标

33. 福列特有关控制的基本要点有 (AB)。

A. 由事实控制 B. 相互关联而形成的控制 C. 由人控制 D. 上级控制

34. 法约尔对企业活动的分类中，包括 (ABCD)。 A. 技术活动 B. 商业活动 C. 管理

活动 D. 财务活动

35. 马克斯·韦伯认为组织中存在着纯粹形态的合法权利包括 (ACD)。

A. 传统权利 B. 法律权利 C. 超凡权利 D. 法定权利

36. 玛丽·帕克·福列特提出的群体原则包括以下 (BCD) 哪些内容？

A. 遵守纪律 B. 个人存在于相互的社会交往之中 C. 群体目标 D. 民主是一种社会意识

37. 福列特提出解决利益冲突的途径有 (ABCD)。

A. 一方自愿退让 B. 斗争，一方战胜另一方 C. 妥协 D. 整合

38. 亨利·福特所说的标准化和简单化是指 (ABCD)。

A. 工作专门化 B. 部件的互换性 C. 制造的精确性 D. 使用专门的机械

39. 埃默森的奖励工资制度的优点是 (ABC)。

A. 能够保障能力较差、工作效率较低的工人的基本工资 B. 奖金率随工作效率的提高而逐渐提高 C. 促使工人不断努力提高效率 D. 方法简单，工人易于理解，无需额外管理费用

40. 吉尔布雷斯夫妇的管理思想主要包括哪些内容？ (ABCD)。

A. 动作研究、疲劳研究 B. 强调制度管理 C. 探讨了工作、工人和环境之间的相互影响 D. 重视管理人员的发展计划和企业中人的因素

41. 哈林顿·埃默森对科学管理的贡献有 (ABD)。

A. 提出了直线——参谋组织形式 B. 提出了提高效率的 12 项原则 C. 标准化和简单化生产 D. 奖励工资制度

42. 莫里斯·库克在非工业组织中传播和应用科学管理思想的主要贡献包括 (BCD)。

A. 以人为本 B. 把科学管理原理应用于高等学校管理 C. 把科学管理原理应用于市政管理 D. 重视人的因素

43. 管理过程之父”法约尔认为一个完整的管理过程包括(ABCD)哪些职能？

A. 计划 B. 组织 C. 指挥 D. 控制

- 44.法约尔的一般管理理论的不足之处包括 (BCD)。
- A.只注重生产过程、组织控制等方面的研究而对人的因素注意较少 B.没有考察组织同其外在环境之间的关系 C.管理原则缺乏弹性 D.把人看做经济人和机械人
- 45.动作经济原则包括 (ACD)。
- A.关于人体运用的原则 B.关于人员管理的原则 C.关于操作场布置的原则 D.关于工具设备的原则
- 46.吉尔布雷斯夫妇提出的作品经济原则可归纳为 (ABCD)。
- A.两手应尽量同时使用，并取对称反向路线 B.动作单元要尽量减少 C.动作距离要尽量缩短 D.尽量使工作舒适
- 47.吉尔布雷斯夫妇认为解除疲劳的方法有 (ABCD)。
- A.缩短工作时间 B.改善工作条件 C.找出最佳的操作方法并使之标准化 D.找出一种最佳的工作与休息的时间组合
- 48.一个好的计划应该具备哪些特点？ (ABCD)。
- A.统一性 B.连续性 C.灵活性 D.精确性
- 49.官僚制的组织结构分为 (ABC)。
- A.最高领导层 B.行政官员 C.一般工作人员 D.顾问
- 50.控制就是要 (BCD)
- A.管理员工的行为 B.确认企业的各项工作是否和计划相符合 C.目的在于找出工作中的缺点和错误 D.纠正并避免重犯错误
- 51.梅奥将人际关系学派的核心思想归结为三个基本点：(ABC)
- A.人是社会人而不是经济人。B.正式组织中存在非正式组织 C.新的领导能力在于提高工人的满意度 D.休息可以减少工作的单调性
- 52.巴纳德提出作为正式组织的协作系统，不论其规模大小或级别高低，都包含着三个基本要素：(ABC)。
- A.协作的意愿 B.共同的目标 C.信息的沟通 D.共同的领导
- 53.巴纳德认为非正式组织对于正式组织产生着三种积极的作用：(ABC)。
- A.信息的沟通； B.通过对协作意愿的调节，维持正式组织内部的凝聚力 C.维护个人品德和自尊心 D.提高集体内部沟通效率
- 54.个人承认命令的权威性并乐于接受命令必须基于的条件包括：(ABCD)。
- A.他们理解了传达的命令 B.他们认为命令与组织的目标一致 C.他们认为命令与个人利益是一致的 D.他们认为在精神上和身体上能够执行或遵守命令。

55.组织决策的来源一般有三个：(ABC)。

A.上级的指示 B.下属的要求 C.管理者的创新 D.非正式组织的活动

56.领导者的工作主要包含以下要素：(ABCD)。

A.确定目标 B.运用手段 C.控制组织 D.进行协调

57.厄威克将控制职能细分为三种派生的职能，即：(ABC)。

A.配备人员 B.选择安排 C.纪律和训练 D.统筹规划

58.厄威克将指挥原则分为三种派生原则，即：(ABC)。

A.集中 B.报酬 C.公平 D.守信

59.厄威克从对古典管理理论的综合中总结出管理的直接结果是：(ABCD)。

A.秩序 B.稳定 C.主动性 D.集体精神

60.吉利克和厄威克提出了著名的管理七职能论，其中不包括：(AB)。

A.管理 B.统筹 C.报告 D.预算

61.厄威克认为组织设计的作用有两个，包括：(AB)。

A.决定从事经营的各成员职务 B.决定这些职务之间的相互关系 C.决定从事经营的集体的内部结构 D.决定内部结构对组织经营的影响

62.厄威克于《组织的科学原则》中从总体上把管理知识相互联系起来，提出了适用于一切组织的八项原则，其中不包括：(CD)。

A.目标原则 B.相符原则 C.领导原则 D.低风险原则

63.吉利克认为任何关于如何对各项活动进行归类的决定，都要遵循(ABC)原则。

A.一致性原则 B.保证协调原则 C.当组织发展或者目标改变时能维持灵活性的原则 D.目标原则

64.吉利克把古典管理理论中关于管理原则的论述系统化为十条，其中包括：(ABCD)。

A.通过等级制度协作 B.通过思想协作 C.统一指挥 D.合理的控制幅度

65.穆尼提出了组织获得高效率的三项基本原则，即：(ABC)。

A.协调原则 B.阶层原则 C.职能原则 D.组织原则

66.戴维斯提出的有机职能，主要包括以下几项：(ABC)。

A.计划 B.组织 C.控制 D.领导

67.勒温认为成功的组织变革应该遵循哪几个步骤？(ABC)。

A.解冻现状 B.移动到新状态 C.重新冻结新变革并使之持久。D.分析现状

68.群体动力学中的群体是有以下（ABC）几个基本要素组成的。

- A.活动 B.相互影响 C.情绪 D.人际关系

69.群体结构包括以下（ABCD）几个部分。

- A.群体领袖 B.正常成员 C.非正常成员 D.孤立者

70.勒温将群体领导风格分为以下（ABC）几种。

- A.独裁型领导 B.民主型领导 C.放任型领导 D.统帅型领导

71.领导者的选拔取决于以下（AC）几种授权机制。

- A.代表上级的官方授权 B.代表外部力量的外部授权 C.代表下级的非官方授权 D.企业主自我授权

72.霍桑实验包括以下（CD）几个阶段实验。

- A.个体实验 B.管理实验 C.照明实验 D.福利实验

73.在霍桑实验的总结中，梅奥特别指出以下（ABCD）几点。

- A.与工人交谈有助于他们解除不必要的心理负担 B.交谈有助于工人与周围的人相处得更容易，更和谐 C.交谈还会提高工人与经理人员更好地合作的愿望和能力 D.与员工交谈是培养训练管理人员的重要方法

74.梅奥和罗特利斯伯格的局限性在于（AB）。

- A.过于注重非正式组织而忽略了正式组织 B.过于强调人的感情和心理因素而忽视了理性、经济和制度因素 C.社会人的假设仍存在不足 D.忽视了决策在管理中的作用

75.巴纳德的组织决策论包括以下（BCD）内容。

- A.决策的内容 B.决策的主体 C.决策的起因 D.决策要素

76.组织平衡包括组织的以下（AD）几种平衡。

- A.内部平衡 B.组织平衡 C.管理平衡 D.外部平衡

77.巴纳德在《组织与管理》一书中，从以下（ABCD）几个方面论述了领导的性质。

- A.领导者的主要工作 B.领导者所处的环境 C.领导人个人素质 D.领导者的培训

78.吉利克归纳了（ABCD）几种主要的活动归类方法。

- A.按目的或者所执行的职能合并 B.按所应用的程序进行归并 C.按所处理或者服务的对象进行归并 D.按提供服务的场所进行归并

79.以下（BCD）哪项不是勒温的理论局限性。

- A.领导风格理论仅仅注重领导者本身的风格 B.过于注重非正式组织而忽视了正

式组织 C.过于强调人的感情和心理因素而忽视了理性、经济和制度因素 D.过于重视技术，强调个别作业效率。

80. 行为科学分为以下（BCD）几个方面。

A. 集体行为研究 B. 个体行为研究 C. 领导行为研究 D. 组织行为研究

81. 心理学的前三次思潮包括：（ABC）。

A. 弗洛伊德精神分析学说 B. 华生行为主义心理学 C. 人本主义心理学 D. 马克思的剩余价值说

82. 马斯洛需求理论建立在以下（ACD）几个假设之上。

A. 人要生存，其需要能够影响行为。 B. 人的物质需求和精神需求同等重要 C. 人的需要按重要性和层次性排成一定的次序 D. 只有当某一级的需要得到最低限度的满足后，人才会追求高一级的需要。

83. 成就需要理论认为在人类生理需要基本满足的前提下，人类有三大类社会性需要，即（ABC）。

A. 权利需要 B. 归属需要 C. 成就需要 D. 价值需要

84. Y 理论提出的管理措施包括：（ABC）。

A. 管理职能的重点 B. 激励方式 C. 给予工人更多自主权 D. 增加薪酬

85. 强化理论中的强化包括以下（ABCD）几种形式。

A. 正强化 B. 负强化 C. 惩罚 D. 自然消退

86. 在采用何种领导模式以及何种领导模式可行时，可考虑以下（ABC）几种因素。

A. 领导者方面的影响因素 B. 下属方面的影响因素 C. 环境方面的影响因素 D. 组织方面的影响因素

87. 德鲁克认为管理的职能包括以下（ABC）几个职能。

A. 管理企业 B. 管理管理者 C. 管理工人与工作 D. 管理资本

88. 德鲁克的事业理论包括以下（ABC）几个部分。

A. 有关组织外部环境的假设 B. 有关组织使命的假设 C. 为完成企业使命所必需的核心竞争力假设 D. 为了建立团队所必备的向心力假设

89. 有效的事业理论至少具备以下（ABCD）几个特点。

A. 环境使命和核心竞争力的假设都必须是符合现实的。 B. 几个方面的假设必须相互协调 C. 事业理论必须为整个组织内的成员所知晓和理解。 D. 事业理论必须具有自我革新的能力，能够不断地经受检验。

90.德鲁克认为创新的机会有七大来源，其中来自企业或产业外部的有（BCD）。

A.意料之外的事件 B.人口统计特性 C.认知情绪以及意义上的改变。 D.新知识。

91.新型组织的管理理念认为管理的职能主要有（ACD）

A.管理知识信息 B.管理人员 C.管理管理者 D.管理工作

92.西蒙认为决策对信息的要求主要包括（ABC）。

A.准确 B.及时 C.适用 D.便利

93.西蒙把一个组织的机构分为（ABC）三层。

A.高层机构从事非程序化决策 B.中层机构一般从事程序化决策 C.基层直接从事程序化决策 D.底层员工不参与决策

94.西蒙的决策理论从决策性质的角度出发，划分出（ABC）。

A.确定型决策 B.风险型决策 C.非确定性决策 D.程序化决策

95.帕金森定律的主要观点包括：（ABCD）。

A.机构膨胀定律 B.组织瘫痪定律 C.琐事定律 D.办公楼定律

96.20世纪50年代，管理在新的时代背景下面临一系列挑战，其中包括（ABD）。

A.企业经营决策复杂化 B.管理工具推陈出新 C.经济衰退 D.员工积极性有效激励

97.20世纪50年代，以下（ACD）几种理论为内容的行为科学日益盛行。

A.激励理论 B.人际关系理论 C.领导理论 D.组织行为理论

98.以下管理理论产生于20世纪50年代的是（ABD）。

A.马斯洛需求理论 B.赫茨伯格的双因素理论 C.梅奥的人际关系理论 D.麦克利兰的成就激励理论

99.阿基里斯的不成熟——成熟理论认为，为了改变传统正式组织和人的个性成长的冲突，应当采取以下措施（BCD）。

A.提高员工待遇 B.改善组织设计 C.设计更有挑战性的目标 D.增加员工个人责任

100.行为科学理论是为了应对当时环境的以下问题而产生的（BC）。

A.经济萧条 B.劳资关系日益尖锐 C.效率与人性之间有矛盾 D.管理者过于关注技术

101.以下哪点是马斯洛需求理论所存在的不足之处（AB）。

A.对于怎样才算满足界定不明确 B.没有一种公认的方法来预测两种需要之间的时间间隔 C.巅峰体验的感觉过于虚无缥缈 D.生理需要和安全需要在一定程度上重合

102.麦格雷戈在以下（ACD）哪些方面提出了极具启发性的观点。

A.参与式管理 B.成就激励 C.员工成长 D.经理人培养

103.德鲁克提出的目标管理需要具备以下几个条件？（ABD）

A.高层管理人员参加 B.下级人员必须积极参加目标的制定和实现 C.目标必须要明确 D.对实现目标的手段有控制权

104.德鲁克认为沟通有以下（ABCD）几个法则。

A.沟通是一种期待 B.沟通是一种感知 C.沟通应该产生要求 D.信息不实沟通

105.德鲁克提出的管理者要做到有效性所需要的条件有：（BCD）。

A.管理者必须要对员工进行民主式管理 B.知道把时间用在什么地方 C.有效的管理者要注重外部作用，把力量用在获取成果上，而不是工作本身 D.有效的管理者做有效的决策

106.一个企业想要培养绩效精神，应在以下方面付诸实践（ABC）。

A.组织的重点必须放在高标准的绩效上 B.组织的重点必须放在机会上 C.有关人的各项决定，都必须表明组织的价值观和信念，它们是组织的真正控制手段 D.组织的一切行为应该以绩效为导向

107.在西蒙之前，古典经济学理论的基本命题包括（CD）。

A.社会人假设 B.有限经济 C.完全理性 D.最优化准则

108.孔茨将管理职能分为五项，其中不包括（AD）。

A.领导职能 B.计划职能 C.人事职能 D.战略规划职能

109.西蒙认为下级人员不如高层领导那样做出更适合整个系统的决策主要是受（ABCD）哪方面限制。

A.个人的认识 B.情报来源 C.能力 D.知识经验等的限制

110.以下（ABD）哪些理论是由安索夫首次提出的。

A.公司战略概念 B.战略管理概念 C.战略决策概念 D.战略规划的系统理论

111.安索夫认为，企业生存是由以下（BCD）哪几部分构成的。

A.经济 B.环境 C.战略 D.组织

112.以下（ABCD）哪些选项属于安索夫在《公司战略》中提出的企业战略要素。

A.经营范围 B.成长方向 C.竞争优势 D.协同

113.以下（ABD）哪些表现是安索夫多元化战略的协同效应。

A.降低成本 B.分散市场风险 C.扩大企业影响力 D.实现规模效益

114.以下（ABCD）哪些元素属于安索夫矩阵。

A.市场渗透 B.产品开发 C.市场开发 D.多元化经营

115. 安索夫使得现代工业企业能明确地界定公司战略中的深层次问题，包括（BCD）。

A. 如果制定管理战略 B. 如何成长 C. 如何寻求合作 D. 以及如何借用外力

116. 钱德勒的《规模与范围：工业资本主义的原动力》，详细分析了以下（BCD）三个国家的制度差别和成长过程

A. 法国 B. 美国 C. 英国 D. 德国

117. 安德鲁斯的 SWOT 分析法中，以下（AB）哪种说法是正确的。

A. S 代表优势 B. W 代表劣势 C. O 代表秩序 D. T 代表技术

118. SWOT 分析提供了以下（CD）几种战略方案。

A. 优势—劣势战略 B. 机会—威胁战略 C. 优势—机会战略 D. 劣势—威胁战略

119. 以下（AD）哪位管理学家是营销管理学派的代表人物。

A. 列维特 B. 西蒙 C. 钱德勒 D. 科特勒

120. 科特勒所致力的研究领域包括（ABCD）。

A. 营销战略与规划 B. 营销组织 C. 国际市场营销 D. 社会营销

121. 营销战略可具体分为：（ABC）。

A. 新产品的营销战略 B. 产品在生命周期不同阶段的营销战略 C. 经济环境不同的营销战略 D. 消费人群不同的营销战略

122. 以下（ACD）哪项是科特勒提出的新的营销概念。

A. 社会营销 B. 随机营销 C. 定制营销 D. 网络营销

123. 以下（BD）哪个是洛希与劳伦斯提出的关于组织结构设计的构想的基本概念。

A. 协调 B. 差异 C. 决策 D. 综合

124. 洛希提出的超 Y 理论认为（ABCD）。

A. 人们有不同的需求类型 B. 组织的目标，工作的性质，员工的素质等对组织结构和管理方式有很大的影响 C. 不同的人对管理方式的要求不同 D. 当一个目标达成后，可以继续激起员工的成就感

125. 卡斯特和罗森茨威克出版的（AD）哪本著作全面的论述了系统管理理论。

A. 系统理论和管理 B. 系统协调行为 C. 企业的行为 D. 组织与管理——系统方法与权变方法

126. 以下（BCD）哪些是卡斯特和罗森茨威克考察了组织与管理思想发展的几个时期。

A.古典管理理论 B.传统的组织管理理论 C.行为科学和管理科学的革命 D.现代观点——系统观念和权变观念

127.卡斯特和罗森茨威克将组织系统分为五个子系统，以下（BD）哪些不属于其中。

A.目标与价值子系统 B.风险评判子系统 C.社会心理子系统 D.协作子系统

128.卡斯特和罗森茨威克从两个方面研究环境：（AB）。

A.社会环境或一般环境 B.任务环境或具体环境 C.系统环境或一般环境 D.经济环境或具体环境

129.管理者起着（BCD）几种基本作用。

A.管理作用 B.人际作用 C.信息作用 D.决策作用

130.决策理论中的决策分类分为以下（ABCD）几类。

A.确定型决策 B.风险型决策 C.非确定型决策 D.博弈型决策

131.以下（AC）哪几个关键流程不是伯法主张对生产系统运行进行计划和控制的。

A.生产 B.信息 C.检查 D.能源

132.20世纪60年代，以下（BCD）几位管理学家为这一时期的组织理论发展作出了重要贡献。

A.卡斯特 B.本尼斯 C.伍德沃德 D.西肖尔

133.本尼斯批评了“该死的官僚制度”在现实中造成的几种怪异类型（CD）。

A.僵化式组织 B.官僚式组织 C.墨迹式组织 D.老大式组织

134.本尼斯把旧官僚制概括为（ABC）。

A.控制 B.命令 C.可预测性 D.僵化

135.本尼斯认为组织发展变化的着眼点可以从以下（ABD）几个方面入手。

A.整合 B.社会影响 C.管理 D.协作

136.伍德沃德将公司技术分成几大基本技术群（ABC）。

A.小批量与单位生产方式 B.大批量生产方式 C.流程生产或者连续生产 D.综合生产

137.以下（ABD）哪几项是西肖尔评价各种评价标准的相关性时区分的主要方面。

A.目的与手段 B.时间范围 C.空间范围 D.长期与短期

138.弗鲁姆的期望理论包含以下哪（ABC）几个变量。

A.个人努力和个人绩效的关系 B.个人绩效与组织奖励的关系 C.组织奖励和个人

目标的关系 D.个人命运和个人目标的关系

139.亚当斯的公平理论中，公平感按照不同的标准可以区分为以下（AB）的类型。

A.按照比较的对象区分 B.按照比较的标准来区分 C.按照比较的内容来区分 D.按照比较的综合指数来区分

140.公平理论中，员工所选择与自己进行比较的参照对象一般有以下（BCD）几种。

A.集体 B.他人 C.制度 D.自我

141.利克特将领导风格划分为以下（ABCD）几种类型。

A.专职权威式 B.温和专制式 C.民主协商式 D.民主参与式

142.经理角色学派中，经理的角色可分为（ABC）三类。

A.人际关系方面的角色，包括挂名首脑、联络者和领导的角色.B.信息方面的角色，包括监听者、传播者和发言人的角色.C.决策方面的角色，包括企业家、混乱驾驭者、资源分配者和谈判者的角色.D.领导方面的决策，包括挂名首脑、企业家和发言人的角色.

143.20世纪70年代，作为该时期最杰出的组织理论贡献者奥特.杰奎斯提出了最著名的（A）及（B）。

A.必要组织理论 B.责任时间幅度思想 C.生存需要理论 D.工作需要理论

144.罗伯特.汤赛德于1970年出版了《提升组织》一书，它的主要思想是：(ABD)。

A.批评现代组织的弊病 B.倡导授权与参与式管理 C.管理层级的设立与否 D.批评哈佛商学院于咨询顾问

145.美国行为科学家克莱顿.P.阿尔德弗1969年在《关于人类需要的一种新理论的实证研究》一文中修正了马斯洛的观点，将需要层次压缩为三种人类需要，即（A）。（C）以及（D），因此其理论称作ERG理论。

A.生存需要 B.职业需要 C.关系需要 D.发展需要

146.查理.哈克曼的工作特征模型共有五个维度，但前三个维度（ABC）就可以共同创造出有意义的工作。

A.工作多样性 B.工作完整形 C.工作重要性 D.工作的负反馈

147.20世纪70年代的行为科学不断发展；新出现的理论有（ABCD）。

A.ERG理论 B.社会学习理论 C.路径-目标理论 D.领导理论

148.行为科学发展主要包括（CD）。

A.提升理论 B.行为理论 C.激励理论 D.领导理论

149.布鲁斯.亨德森作为战略管理学派的杰出贡献者,在波士顿创立了第一家真正意义上的战略咨询公司,同时也是(ABC)的原创者。

A.波士顿矩阵 B.经验曲线 C.三四规则矩阵 D.ERG理论

150.作为全球最顶尖的营销战略家杰克.特劳特提出了人类历史上最具革命性的营销观念——定位,因此被誉为“定位之父”。以下不是关于定位理论的著作是(AB)。

A.《产品创新战略》 B.《提升组织》 C.《营销战》 D.《定位时代》

151.杰克.特劳特开创的定位理论主要包括(A)和(C)。

A.营销定位 B.产品营销 C.品牌定位 D.管理营销

152.定位是指企业根据竞争者现有的产品在市场上所处的位置,从而在市场上确定适当的位置。主要针对(C)和对(D)。

A.生产成本的预算 B.消费市场的调查 C.潜在产品的预定位 D.现有产品的再定位

153.必要组织理论中,组织修复可以通过一些科学的方法,如:(ABCD)。

A.提高员工与管理者的能力 B.强化领导的沟通 C.明确界定跨职能或部门的工作关系 D.明确界定管理和领导程序

154.罗伯特.汤赛德于1970年出版了《提升组织》一书,其主要思想是:(B)(C)。(D)。

A.认可现代组织的发展模式 B.批判哈佛商学院与咨询顾问 C.倡导授权与参与式的管理 D.批判现代组织的弊病

155.20世纪70年代,哈佛大学教授理查德.哈克曼和伊利诺伊大学教授雷格.奥尔德汉姆提出通过工作丰富化来加强员工激励,因此提出了(A),也称(B)。

A.工作特征模型 B.五因子工作特征理论 C.四因子工作特征理论 D.责任时间模型

156.查理.哈克曼的工作特征模型共有五个维度。其中,(A)。(C)。(D)就可以创造出有意义的工作。

A.工作多样性 B.工作完整性 C.工作重要性 D.工作单一性

157.工作特征模型指出工作越是具备(A)。(B)。(D)这三个条件,员工的动机、绩效和满意感就越强,旷工和辞职的可能性就越大。

A.多样性 B.完整性 C.鼓励性 D.重要性

158.《社会学习理论》一书主要是从:(A)。(B)。(C)这三个角度研究人的行为。

A. 行为习得过程 B. 交互决定 C. 自我效能 D. 关系需要

159. 班杜拉认为，人的行为，特别是人的复杂性主要是后天习得的。行为习得有两种不同的过程：一种是（C）；另一种是（D）。

A. 间接技巧的学习 B. 直接技巧的学习 C. 间接经验的学习 D. 直接经验的学习

160. 观察学习过程由：（ABCD）这几个阶段构成。

A. 注意过程 B. 保持过程 C. 行为再现过程 D. 动机过程

161. 决定人类行为的因素有许多种，可以概括为两大类：（A）和（D）。

A. 决定行为的先行因素 B. 决定行为的先天因素 C. 决定行为的后天因素 D. 决定行为的结果因素

162. 决定行为的先行因素包括（B）。（C）。（D）等。

A. 自我强化 B. 社会的预兆性线索 C. 以环境刺激信息为基础的对行为的语气 D. 学习的遗传机制

163. 决定行为的结果因素包括（BC）。

A. 学习的遗传机制 B. 自我强化 C. 替代性强化 D. 社会的预兆性线索

164. 阿尔伯特·班杜拉对环境决定论和个人决定论提出了批判，并提出了自己的交互决定论，即强调在社会学习的过程中（A）。（C）。（D）三者的交互作用。

A. 环境 B. 动机 C. 认知 D. 行为

165. 自我效能的形成主要影响因素包括：（ABCD）。

A. 行为的成败经验 B. 替代性经验 C. 言语劝说 D. 情绪和生理状态

166. 路径-目标理论认为某一领导行为对下属是否有激励作用，取决于（A）和（D）。

A. 环境特征 B. 行为 C. 认知 D. 下属特征

167. 未来学派的先驱和杰出代表有（AB）。

A. 托福勒 B. 奈斯比特 C. 柯林斯 D. 卡普兰

168. 托福勒和他的妻子海蒂出版的未来学三部曲主要包括（ABD）。A. 《未来的冲击》 B. 《第三次浪潮》 C. 《看的见的手》 D. 《权利的转移》

169. 托福勒将人类发展史划分为，第一次浪潮的（A）。第二次浪潮的（B）和第三次浪潮的（C）。

A. 农业文明 B. 工业文明 C. 信息社会 D. 科技文明

170. 以下哪些因素会推动企业的不断变革（ABCD）。

A. 物质世界的改变 B. 信息角色的改变 C. 政府组织的改变 D. 道德观念的改变

171. 托福勒认为，人们现在拥有了更为灵活的工作方式（BC）。

A.朝九晚五 B.在家工作 C.弹性工作时间 D.社会必要劳动时间

172.托夫勒认为，权利主要包括（ABC）。

A.暴力的权力 B.知识的权力 C.财富的权力 D.地位的权力

173.被称为“能够准确把握时代发展脉搏”的三大著作包括（ABC）。

A.《大趋势》 B.《组织的人》 C.《未来的冲击》 D.《第三次浪潮》

174.奈斯比特在《中国大趋势：新社会的八大支柱》中，站在全球的高度上，精辟的提出“中国新社会的八大支柱”理论中包括（ABC）。

A.解放思想 B.摸着石头过河 C.自由与公平 D.三思而后行

175.在三位一体的综合理论模型中，邓宁给出了导致境外直接投资行为的三组基本变量（ABD）。

A.企业资产所有权优势 B.内部化优势 C.产业优势 D.区位优势

176.所谓的国际生产这种理论是兼容了（ACD），并吸收了国际经济学中的各派思潮，创立了三位一体的综合理论。

A.厂商理论 B.资产所有权理论 C.产业组织理论 D.区位理论

177.霍夫斯泰德在《文化的效应》中从（ACD）哪几个角度衡量了各个国家的文化差异和特征。

A.不确定性规避 B.生活数量与生活质量 C.个人主义-集体主义 D.权力距离

178.（AB）对20世纪80年代的组织理论做出了巨大的贡献。

A.汤姆彼得斯 B.查尔斯汉迪 C.彼得圣吉 D.本尼斯

179.彼得斯总结出卓越公司的特质有：（ABCD）。

A.贵在行动 B.自主创新 C.价值驱动 D.宽严并济

180.沙因的“睡莲模型”包括（BCD）。

A.浅层次的基本假设 B.深层次的基本假设 C.组织公开倡导的价值观 D.组织文化的外在表露形式

181.沙因在综合前人对文化研究成果的基础上，将组织文化划分为（ABCD）。

A.人与自然的关系 B.现实与真实的本质 C.人性的本质 D.人类活动本质

182.下列属于职业锚的有（ABC）。

A.管理型职业锚 B.独立性职业锚 C.生活性职业锚 D.创新性职业锚

183.汉迪提出的管理文化理论包括（ABCD）。

A.宙斯式文化 B.阿波罗式文化 C.雅典娜式文化 D.狄奥尼索斯式文化

184.未来，人们的工作环境将会发生巨大的改变，主要特点是（BC）。

A.劳动密集型生产 B.转变为知识型企业 C.发展为服务业 D.发展为创新性企业

185.工作环境的变化将带来组织结构的变化，汉迪又提出了新的组织结构类型（ABC）。

A.三叶草组织 B.联邦组织 C.3I 组织 D.必要组织

186.3I 组织中，3I 指的是（ABD）。

A.intelligenceB.informationC.impactD.idea

187.汉迪提出了驳论的平衡方法有（AB）。

A.S 曲线 B.甜甜圈理论 C.J 曲线 D.T 曲线

188.坎特对于那些灵活的、反应快的公司提出的建议有（BCD）。

A.鼓励“折腾”B.发展更好的协同性 C.与其他公司建立联盟 D.开发新的“溪流”

189.波特的经典著作“竞争三部曲”包括（ACD）。

A.竞争优势 B.竞争手段 C.竞争战略 D.国家竞争优势

190.波特提出的基本竞争战略包括（ABCD）。

A.成本领先战略 B.差异化战略 C.成本聚焦 D.差异化聚焦

191.领导理论的代表人物有（CD）。

A.波特 B.坎特 C.本尼斯 D.科特

192.日本式竞争战略的特点包括（ABCD）。

A.强化企业经营的职能性差异 B.利用对方弱点 C.不断地问“为什么”D.为使用者寻求最大利益

193.本尼斯讲到了罗马俱乐部提出的学习模式（ACD）。

A.维持性学习 B.自主性学习 C.震撼性学习 D.创新性学习

194.在野中郁次郎的 SECI 模型中，知识转化模式不包括（AB）。

A.协调化 B.持续化 C.共同化 D.外化

195.安妮.布鲁金在《第三资源》一书中指出，智力资本是指使公司得以运行的所有无形资产的总称。它可以分为（ABCD）。

A.市场资产 B.知识产权资产 C.人才资产 D.基础结构资产

196.在《创造知识的公司》一书中，野中郁次郎从（C）和（D）的关系入手，试图从理论上解读这种组织的知识创造能力。

A.隐性产品 B.显性产品 C.隐性知识 D.显性知识

197.野中郁次郎指出，知识的创造过程就是显性知识和隐性知识二者之间的（C）。（D）。

A.相互维持 B.相互排斥 C.相互作用 D.相互转化

198.野中郁次郎的（B）和（D）准确揭示了知识生产的终点和起点，清晰的辨识了知识生产模式的常规类别，在对组织知识创造过程的认识和分析中独树一帜。

A.社会管理 B.SECI 模型 C.社会螺旋 D.知识螺旋

199.评估智力资本并不只是因为公司的相当一部分资产是无形资产。而是出于以下原因：（ABC）。

A.让管理人员知道公司的价值所在 B.为衡量成绩和发展建立标准 C.作为筹集资金或贷款的依据 D.筹集资本价值管理

200.托马斯.H.达文波特在二十世纪九十年代初，和迈克尔.哈默及詹姆斯.钱皮创造了风靡一时的理论—流行再创造理论,他们的代表作是（AB）等。

A.《营运知识—工商企业的知识管理》 B.《注意力经济》 C.《社会学习理论》 D.《第三资源》

201.知识的产生既包括（A）和（D）。所获取的知识并不一定是新创造的，只要是组织所欠缺的就可以。

A.组织内部开发产生知识 B.组织固有的知识 C.组织发展的标准 D.组织从外部获取知识

202.在多数组织中，知识市场明显效率低下。其原因主要有三个（ABC）。

A.知识市场信息的不完善性 B.知识分布的不对称性 C.知识的地域性。 D.知识的结构性

203.知识市场存在严重缺陷，我们称之为知识市场的病态，即各种错误观点的存在严重阻碍了知识的交流，主要表现为（ABC）等。

A.知识垄断 B.人为的知识稀缺 C.交易壁垒 D.健全奖励机制

204.公司可以采取多种方法改变知识市场效率低下的状况，包括：（ABD）。

A.精明的使用信息技术 B.将支持交流看作有助于形成统一的战略以促进市场的健康发展 C.忽视交易壁垒 D.以及创立知识奖励机制。

205.知识的编码是将知识转化成易于理解和可运用的形式，主要包含的基本原则：（ABCD）。

A.管理者必须决定对知识进行编码以达到什么样的商业目的 B.管理者必须能够鉴别达到这些目的的相关知识 C.管理者必须对知识的用途及编码的合适性进行评估 D.编码者必须识别用于编码和分类的相应手段。

206.许多文化因素制约着知识的传递。这些因素包括：（ABCD）。

A. 缺乏信任 B. 缺乏时间和集会地点 C. 人员交流困难 D. 地位与奖励规律归于知识拥有者

207. 有许多文化因素制约着知识的传递，其解决办法有（ABD）。

A. 通过面对面的交流建立关系和信任 B. 通过教育、讨论、出版物、合作和公众轮换来建立共同的基础 C. 减少知识鉴别以分享情况 D. 根据分享情况评估工作表现

208. 注意力可划分为三种：（ABC）。

A. 被动的和主动的 B. 因厌恶引起的或因喜爱引起的 C. 有意的或无意的 D. 偶然的或经常的

209. 克里斯滕森不仅是一位杰出的管理学家，而且是身体力行的管理实践者，是“（A）”与“（C）”的创始人

A. 颠覆性创新 B. 创新概念 C. 颠覆性技术理念 D. 颠覆概念

210. 1966年，贝斯·罗杰斯出版了《产品创新战略》一书而声名鹊起，她认为（AB）。

A. 如果一个经济组织的产品不能满足消费者的需要，那么这个经济组织大会一败涂地 B. 企业不仅要引入新产品，还要必须富有想象力 C. 引入新产品使企业的核心竞争力，是解决营销危机的唯一方法 D. 处理好破坏性创新才能成功地执行渐进性创新

211. 罗杰斯的产品创新理论包括（ABCD）。

A. 创造性的产品、人与团体 B. 新产品突破产品 C. 概念与质量标准 D. 核心产品变化。

212. 琼潘纳斯和特纳是跨文化管理研究的倡导者，他们合作并出版了（A）。（C）等几部在国际上极具影响的著作。

A. 《跨文化浪潮》 B. 《产品创新战略》 C. 《七个资本主义国家》 D. 《管理和士气》

213. 琼潘纳斯和特纳界定了不同类型的企业文化（ABCD）。

A. 家庭文化 B. 埃菲尔铁塔性文化 C. 导弹型文化 D. 孵化器形文化。

214. 苏曼特拉·戈沙尔和克里斯托弗认为跨国公司分为（ABCD）。

A. 多国公司 B. 全球公司 C. 国际公司 D. 跨国公司

215. 二十世纪九十年代组织理论继续快速发展，其中英国管理鲍勃·特里克集中对董事和董事会进行了专题研究，并在其代表作中系统介绍分析了他们的（A）。（C）和（D）等，具有极大的参考价值。

A. 职责 B. 自我需求 C. 作用 D. 面临的挑战

216.在梅雷迪恩.R.贝尔宾的团队角色理论中，完美的团队是一支以（A）。（C）和（D）为主的，由不同角色构成的合理的团队。

A.行为 B.知识 C.理性思考 D.人事

217.戴维.尤里奇归纳了人力资源管理的思想的基本角色主要包括（ABCD）。

A.管理战略型人力资源 B.管理组织的机制结构 C.管理员工的贡献度 D.管理转型和变化

218.戴维.尤里奇用一个三角模型来描述未来的企业人力资源管理者应掌握的技能，主要包括（ABCD）。

A.精通事业知识 B.精通人力资源 C.个人的可信感 D.精通变化和流程四种技能。

第三部分：判断题答案

（对）1.《政治学》的作者是亚里士多德。

（错）2.最早研究分工的是亚当·斯密。

（对）3.泰勒的科学管理的人性假设是经济人。

（错）4.法约尔的“统一领导”管理原则的内涵是统一领导可以多头领导，强调下对上的原则服从。

（错）5.古典管理理论的发展阶段是从20世纪初到20世纪50年代，这一阶段是管理理论最初形成阶段。

（对）6.亚当·斯密的经济人的观点对早期古典管理理论的发展具有突出的意义。

（对）7.“不慕古，不留今，与时变，与俗化”是管子所强调的管理者应有的创新精神。

（错）8.尤尔是西方古典管理理论的主要代表，科学管理理论的创始人。

（对）9.管理是人类的一种实践活动。它起源于人类的共同劳动，是一个协调工作活动的过程，以便能够有效率和有效果地同他人一起或通过他人实现组织的目标。

（对）10.协调工作的过程也是管理者发挥计划、组织、领导和控制等一系列管理职能的过程。

（对）11.凡是有许多人共同劳动即协作的地方，就需要管理。

（对）12.从一定意义上讲，人类的历史就是一部管理实践和管理思想的发展史。

（错）13.现代意义上的管理思想是伴随着近代共产主义文明的诞生而发展起来的。

（错）14.体现古罗马人管理思想的著名法典是《汉谟拉比法典》

- (对) 15.巴比伦人首先认识到责任不能推诿给下级这一原则。
- (对) 16.工业革命之前，工场手工业是生产的主要组织形式。
- (错) 17.中国古代思想家—孔子认为，人的本性是善良的，因为人有恻隐之心、羞恶之心、恭敬之心。是非之心。
- (对) 18.泰勒—是西方古典管理理论的主要代表，科学管理理论的创始人。
- (对) 19.韦伯在管理思想上的最大贡献是提出了——“理想的行政集权制理论”
- (错) 20.亨利·汤在分析了美国的许多大小企业后，提出了成功的公司必须遵守的八条原则。
- (对) 21.企业文化理论研究热潮的兴起源于日本经济的腾飞
- (对) 22.孟子全部管理思想的出发点和前提是性善论的人性观
- (错) 23.希伯来人很善于利用法律来控制人和管理国家。
- (对) 24.历史学家阿若德·托因比说过：对于摧毁旧英国，建立一个新英国并促使全世界走向工业化起过最大作用的是两个人：一个是亚当斯密，一个是詹姆斯·瓦特。
- (错) 25.托马斯·莫尔是早期欧洲空想社会主义者，在其《乌托邦》中体现的管理思想主张按专治的方式治理国家。
- (对) 26.泰勒最著名的三本著作：《计件工资》、《工厂管理》、《科学管理原理》
- (对) 27.古埃及人通过相当复杂、精巧的管理方法，通过预测、规划，给不同的人和部门分配工作，并确定一位“专业的”全职管理者来协调和管理国家与公共事务。
- (错) 28.托马斯·阿奎那出生于伦敦一个富裕的法官家庭，是欧洲早期空想社会主义学说的创始人、才华横溢的人文主义者和阅历丰富的政治家，历任国家要职，当过大法官，以其《乌托邦》。
- (错) 29.亨利·普尔是美国工程师和管理学家。他的主要贡献有：率先强调管理的重要性，认为管理是一门独立的学科。当时美国的企业界不重视管理，否认管理是一门独立的学科，工程师一般局限于自己的专业领域，只用纯技术的观点来考察问题，不关心企业的管理方面。
- (对) 30.罗伯特·欧文是英国空想社会主义者，也是一位企业家、慈善家，被誉为“现代人事管理之父”。
- (对) 31.古典管理理论基于“经济人”假设，试图从三个不同的角度，即个人、组织和社会来解决整个资本主义社会宏观与微观的管理问题。

- （错）32. 泰勒的科学管理的根本目的是谋求工人与雇主之间的信任与合作，这是雇主和雇员达到共同富裕的基础。
- （对）33. 高的日作业定额是针对当时作业方法不当、纪律松弛及有组织的怠工等弊端提出来的，而且这个定额是所有工人经过训练和努力后，在不损害其健康的情况下能够达到并可以长期坚持下去的。
- （错）34. 泰勒的职能化管理要求，必须整合计划职能与执行职能。因为单凭工人自己的经验是无法找到科学工作法的。
- （对）35. 泰勒的职能工长制中，工人不再只听一个工长的指挥，而是每天从八个不同的头头那里接受指示和帮助。
- （对）36. 泰勒认为，规模较大的企业，不能只依据职能原则来组织和管理，还必须应用例外原则。
- （错）37. 巴思计算尺的目的是在考虑人工能力基础上，只改变送料速度，以在最短时间内切除大部分的金属。
- （错）38. 甘特提出的计件奖励工资制和泰勒的差别计件工资制一样，着眼于工人工作的集体性，具有集体激励性质。
- （对）39. 福特说，雇主的目标应该是，比同行业的任何一家企业都能给工人更高的工资。
- （错）40. 福特所说的标准化和简单化生产最重要的是实行组织结构的标准化和简单化，只有这样才能从根本上解决复杂生产的问题。
- （对）41. 科学管理理论首次突破了管理研究的经验途径这一局限性视野，首次提出要以效率、效益更高的科学型管理取代传统小作坊式的经验型管理。
- （对）42. 科学管理理论单纯从“经济人”假设出发，认为企业家的目的只是获得最大限度的利润，工人只是为了获得最大限度的工资收入。
- （错）43. 法约尔通过对企业活动的研究，认为企业的“经营”就是“管理”，管理存在于企业全部的六种活动中。
- （对）44. 法约尔的14条原则总的来看，都围绕一个中心，即社会组织或社会机构的设计和运行问题。社会组织的框架如何设计
- （对）45. 泰勒的研究是从工厂与车间的现场管理开始的，主要是技术方面和作业方面的管理；法约尔则把整个企业组织作为研究对象，他研究的是整个企业的经营管理问题。
- （对）46. 孟斯特伯格所考虑的面比较窄，仅限于个体心理的研究，缺乏社会心

理学的视野。所以，他的工业心理学在当时未能引起更广泛的关注。

（错）47. 玛丽·帕克·福列特反对泰勒的观点，她的政治哲学和管理哲学的基本倾向，明显地具有“社会人”时代的特征。

（对）48. 韦伯指出，任何组织都必须有某种形式的权力作为基础，才能变混乱为秩序，实现其目标。

（对）49. 法约尔与泰勒一样，致力于探讨管理的科学性，并建立了一套系统的管理理论。

（对）50. 法约尔认为管理人员应该具有特别的素质和能力。

（对）51. 在群体实验中，目的是要证实在其他三项实验中研究人员似乎感觉到的在工人当中存在着一种非正式的组织，而且这种非正式的组织对工人的态度有着极其重要的影响。

（错）52. 梅奥认为，任何一个机构里，在正式的法定关系掩盖下都存在着由大量非正式群体构成的较为简单的社会关系体系。

（对）53. 梅奥和罗特利斯伯格过于注重非正式组织而忽略了正式组织，过于强调人的感情和心理因素而忽视了理性、经济和制度因素。

（对）54. 巴纳德独创性的提出正式组织是指两个或两个以上的人有意识地协调活动或效力的协作系统。

（对）55. 组织不能脱离人而存在。

（对）56. 个人决策是为了实现个人目标进行的决策，是组织成员具有协作意愿的基础。

（对）57. 组织决策是为了实现组织目标而进行的决策，通常由多人共同进行。

（错）58. 组织平衡包括组织的内部平衡，外部平衡和动态平衡。

（对）59. 现代管理理论认为，组织的性质和过程决定管理职能的内容以及必须如何实现这些职能，而不仅仅是孤立地分析管理职能或者是管理过程。

（对）60. 吉利克提出组织的目的在于协调。

（错）61. 穆尼在《组织原理》中指出，组织是为了达到各自目标的人们联合的形式。

（对）62. 戴维斯认为工厂管理的基本职能和原理是普遍适用的。

（对）63. 士气是人们对某一群体或组织感到满意，愿意成为该群体的一员，并且协助实现该群体的目标的态度。

（错）64. 梅奥注重人的因素，但只研究人的个体行为，而不研究群体行为。

- (错) 65.巴纳德提出的信息沟通原则认为没有必要依照正式的路线沟通信息。
- (错) 66.巴纳德在分析正式组织和个人的协作关系时，并没有注意到非正式组织的存在。
- (错) 67.如果一个管理者也是非正式组织的领导，那么管理不会成功。
- (错) 68.领导者所处的环境不同，压力大小不同，对领导者行为会产生较小的影响。
- (对) 69.吉利克提出假设：组织的目的在于协调。
- (错) 70.戴维斯所说的有机职能，是企业从事生产和分配活动以满足经济学要的各种职能，但并不适合于所有类型的企业。
- (对) 71.厄威克指出组织原理是“研究划分旨在实现目的的各种活动和职务，并落实到个人，再对每个人的活动进行调节和控制的方法”。
- (对) 72.马斯洛在《人类动机理论》中将人类的多种需要分为五个层级：生理需要，安全需要，归属和爱的需要，尊重需要，自我实现的需要。
- (错) 73.马斯洛需求理论至今适用，不存在不足之处。
- (对) 74.赫茨伯格将人的需要分成两类，一类是维持或保健因素；另一类是与工作本身或工作内容有关的激励因素。
- (错) 75.成就激励理论认为具有高成就需要的人一定是优秀的管理者。
- (对) 76.麦格雷戈把传统的管理观点叫做X理论，认为大多数人都是懒惰的，少数人能克制自己，担负起管理责任。
- (错) 77.德鲁克认为管理者的时间一般来讲都属于自己。
- (错) 78.德鲁克的绩效精神要求每个人都能够充分发挥自己的长处，重点放在所有人的共同的长处上。
- (对) 79.西蒙认为，决策贯穿管理的全过程，管理就是决策。
- (对) 80.西蒙把一个组织的全部活动分为例行活动和非例行活动。
- (对) 81.孔茨把管理解释为“通过别人是事情做成的各项职能”。
- (错) 82.美国心理学家麦格雷戈第一次把“自我实现”和“人类潜力”的概念引入心理学的范畴。
- (对) 83.马斯洛的需求理论中，安全需要是有关免除危险和威胁的各种需要。
- (错) 84.马斯洛强调的“巅峰体验”，多在人生感悟、至爱接受、苦尽甘来等情境下产生，没有实际经历过的人也可以感同身受。
- (错) 85.赫茨伯格认为保健因素可以直接起到激励员工的作用。

- (错) 86. 双因素理论把“个人需要的满足”和“组织目标的达到”这两点联系了起来。
- (对) 87. 需要层次理论没有把“个人需要的满足”和“组织目标的达到”这两点联系了起来。
- (错) 88. 麦格雷戈认为 X 理论能使组织的成员在努力实现组织目标的同事，最好地实现个人目标。
- (对) 89. 强化理论是指人们用正强化和负强化的办法来影响行为的后果，从而修正行为。
- (错) 90. 德鲁克提出的事业理论认为，每一个组织，如果是商业性的，都会形成自己的事业理论。
- (对) 91. 帕金森对行政机关人浮于事，机构臃肿，效率低下作出了最透彻的解释，但没有提出解决问题的建议。
- (对) 92. 安索夫认为，战略管理与以往的经营管理不同之处在于：战略管理是面向未来的，动态地，连续地完成从决策到实现的过程。
- (错) 93. 安索夫矩阵中市场开发的产品定位和销售方法会有所调增，产品本身的核心技术也要随之升级。
- (错) 94. 钱德勒将战略定义为：企业短期的目标的决定，以及为实现这些目标所必须采取的一系列行动和资源分配。
- (对) 95. 钱德勒认为，管理协调是看得见的手，市场协调是看不见的手。
- (对) 96. 科特勒的思路是有可能把管理学和经济学组合起来的一种新路径。
- (错) 97. 科特勒所提出的市场营销只适用于营利性组织，不适用于非营利性组织。
- (对) 98. 洛希与劳伦斯提出的理论认为，设计好各个下属部门，重点是建立好运行机制。
- (错) 99. 使用 X 理论进行管理的单位效率一定较使用 Y 理论进行管理的单位低。
- (对) 100. 洛希等提出的超 Y 理论，用权变的观点看待人性假设问题，有效解决了 X 理论和 Y 理论对立的问题。
- (错) 101. 组织是一个封闭系统，只能在环境中在内部进行确定关系。
- (对) 102. 大多数的个人决策和组织决策都是在相对开放系统中进行。
- (对) 103. 卡斯特和罗森茨威克对未来的管理进行了展望，认为未来的组织将面临不断地变化，必须进行不断地改变和调整。
- (对) 104. 管理科学学派的理论贡献是倡导管理科学理论，主张借助数学模型来

求得最佳解决方案。

（错）105.伍德沃德的研究发现，小批量与连续生产成功组织，更关注对工人实行较严格的监督。

（错）106.伍德沃德的研究发现，存在一种普遍适用的组织结构。

（对）107.伍德沃德的技术分类法的一个主要缺陷是，仅限于制造业组织。

（错）108.西肖尔认为，组织的目标是多种多样且互相矛盾的，他们的重要性大抵相同。

（对）109.弗鲁姆提出而期望理论模型的基础是：人之所以能够从事某项工作并达成组织目标，是因为这些工作和组织目标会帮助他们达成自己的目标，满足自己某方面的需要。

（对）110.美国行为科学家布莱克和他的学生默顿在《管理方格》一书中提出了管理方格理论。

（错）111.归因理论收到批评的主要原因是被指不注重归因的逻辑性。

（错）112.20世纪70年代，在美国遭遇石油危机的背景下，杰奎斯创建了经理角色学派。这是该时期出现的新学派，可谓“一枝独秀”。

（对）113.加拿大管理学家亨利·明茨伯格1973年出版了《经理工作的性质》一书，这本书使他一举成名，奠定了他“经理人角色”理论巨匠的地位。

（错）114.亨利·明茨伯格提出了著名的“必要组织理论”及责任时间幅度思想。

（对）115.所谓责任时间幅度，是一个工作从规划到执行完成所必须花费的时间长度。

（错）116.20世纪70年代，哈佛大学教授理查德·哈克曼和伊利诺伊大学教授雷格·奥尔德汉姆提出通过工作丰富化来加强员工激励，因此提出了责任时间模型，也称五因子工作特征理论。

（对）117.查理·哈克曼的工作特征模型共有五个维度。其中，前三个维度（工作多样性、工作完整性、工作重要性）就可以创造出有意义的工作。

（错）118.行为科学理论的工作特征模型指出，工作越是具备多样性、完整性和重要性这三个条件，员工的动机、绩效和满意感就越强，但旷工和辞职的可能性也越大。

（错）119.所谓社会学习理论，就是探讨个人的认知、行为与环境因素三者及其交互作用。

（对）120.20世纪70年代，管理思想史、管理过程学派、营销管理学派、权变

理论学派得到了进一步发展，而且麦克利兰提出了胜任素质理论极大地丰富了该时期的管理思想内容。

（错）121.美国小埃弗里尔.E.亚当和罗伯特.J.埃伯特都属于管理过程学派，他们提出“经营管理”代替“生产管理”，但局限于生产制造，没有扩展到其他服务部门。

（错）122.全球最顶尖的营销战略家杰克.特劳特提出了人类历史上最具革命性的营销观念——选择，因此被誉为“定位之父”。

（对）123.杰克.特劳特开创的定位理论主要包括营销定位和品牌定位。

（错）124.定位是指企业根据竞争者现有的产品在市场上所处的位置，从而在市场上确定适当的位置。但不足的地方是只主要针对现有产品的再定位。

（对）125.杰奎斯认为：管理层级的设立与否，应由责任时间幅度而定；而管理工作的难易并不在于管理人数的多寡，而在于责任时间幅度长短。

（错）126.罗伯特.汤赛德于 1970 年出版了《提升组织》一书，其主要思想是：批判现代组织的弊病、倡导授权与参与式的管理、认同哈佛商学院与咨询顾问。

（错）127.倡导授权与参与式的管理的中心思想是：无论领导者的决策是否正确，员工都应该无条件的跟随，积极参与企业管理。

（对）128.美国行为科学家克莱顿.P.阿尔德弗 1969 年在《关于人类需要的一种新理论的实证研究》一文中修正了马斯洛的观点，将需要层次压缩为三种人类需要，即生存需要、关系需要以及发展需要因此其理论称作 ERG 理论。

（错）129.行为科学家阿尔德弗认为，ERG 理论所指出的三种需要是后天学习才形成的，并不是生来就有的。

（对）130.“挫折-倒退”原理是指一种需求得到满足后，会出现满足更高层次的愿望，但如果更高层次的需要受挫而难以实现，就应当倒退到原来的这一层需要上去。

（错）131.工作特征模型指出工作越是具备多样性、完整性和重要性这三个条件，员工的动机、绩效和满意感就越低，旷工和辞职的可能性就越大。

（对）132.阿尔伯特.班杜拉于 1977 年出版了《社会学习理论》一书，提出并系统论述了社会学系理论，也因此成为社会学习理论的创始人。

（对）133.《社会学习理论》一书主要是从：行为习得过程、交互决定、自我效能这三个角度研究人的行为。

（错）134.麦克利兰认为，人的行为，特别是人的复杂性为主要是后天习得的。行为习得有两种不同的过程：一种是直接经验的学习；另一种是间接经验的学习。

- (对) 135. 观察学习过程由四个阶段构成：注意过程、保持过程、行为再现过程、动机过程。
- (错) 136. 决定人类行为的因素有许多种，可以概括为一种，即决定行为的先行因素。
- (错) 137. 决定行为的先行因素包括替代性强化和自我强化。
- (错) 138. 决定行为的结果因素包括学习的遗传机制、以环境刺激信息为基础的对行为的语气、社会的预兆性线索等。
- (对) 139. 阿尔伯特·班杜拉对环境决定论和个人决定论提出了批判，并提出了自己的交互决定论，即强调在社会学习的过程中行为、认知和环境三者的交互作用。
- (对) 140. 自我效能是指个体对自己能否在一定水平上完成某一活动所具有的能力判断、信念或主体的自我把握与感受。
- (错) 141. 人类行为的形成主要受五种因素影响：第一，行为的成败经验；第二，替代性经验；第三，言语劝说；第四，情绪和生理状态；第五，情境条件。
- (错) 142. 社会学习理论的实践意义在于，在管理活动中，管理者可以单纯依赖外部控制对行为进行引导和修正，忽略重视自我强化的作用。
- (对) 143. 美国著名组织学家罗伯特·豪斯于 1971 年发表了《有关领导效率的路径-目标路径》一文，最先提出领导方式的路径-目标理论。
- (错) 144. 路径-目标理论同以前的各种领导理论的最大区别在于：它立足于股东，而不是立足于领导者。
- (对) 145. 路径-目标理论认为某一领导行为对下属是否有激励作用，取决于下属特征和环境因素。
- (错) 146. 三四规则矩阵是一种表示，生产单位时间与连续生产单位之间的关系的曲线。其效应表明了经验与效率之间的关系。
- (对) 147. 威廉大内的 Z 理论认为，美国和日本的企业在管理方式上具有不同的特点，美国企业应该融合二者的优点。
- (错) 148. 威廉大内认为日本企业是短期雇佣制，人员、资源的流动性强；美国企业是终身雇佣制，员工与企业是共同体，人员流动性相对较小。
- (错) 149. 帕斯卡尔等人形成的 7S 概念，指的是 strategy、structure、systems、skill、subject、style、sharedvalues。
- (错) 150. 帕斯卡尔认为，在企业战略制定和推进过程中，有明确的战略和深思熟虑的行动计划就可以起到成功的作用。

- (对) 151.7S 模型提醒管理者，软件和硬件一样重要，并且要注重各个组成要素之间的相互平衡和相互关联。
- (错) 152.戴明的质量管理十四要点认为，15%的质量问题和浪费现象是由于体系的原因，85%是由于岗位的原因。
- (错) 153.以戴明十四要点和 PDCA 循环为主所构成的戴明学说，说明了质量管理与改善只是个别部门的事儿，而不需要最高管理层的领导和推动。
- (对) 154.最早把帕累托原理引入质量管理的人是朱兰。
- (错) 155.朱兰的二八法则，提出的原则：关键还是来自于大多数，而非少数。
- (对) 156.朱兰三部曲认为，质量计划是质量控制的基础，质量控制是实现质量计划的需要。
- (对) 157.托福勒提出：机器工作的同步原理人们必须严格按照机器的特点安排作息，因而所有的社会生活将趋于一致。
- (错) 158.托夫勒对自己的三部曲的定位是：《未来的冲击》着眼于变革的方向，《第三次浪潮》聚焦于变革的方向，《权力的转移》则探讨了如何控制各种变革。
- (对) 159.企业选择资产内部化还是资产外部化，取决于利益的比较。
- (错) 160.不确定性规避是指各个企业对不确定性因素的规避能力。
- (错) 161.研究发现，发达国家的个人主义倾向比较强烈；而经济相对落后的国家则集体主义倾向比较强。但是，个人主义-集体主义与权力距离无关，而与经济状况有关。
- (错) 162.彼得斯认为“以人为本”就是专注于自身，以保持商业优势，你而在自己理所不能及的领域与人竞争。
- (错) 163.任务文化的优点是稳定性、可预期性让人有安全感；缺点是否定人性，僵化、无弹性等。
- (对) 164.个性文化的优势是在于自由，又可以享受到组织提供的同事协作、资助的权力；缺点是无止境的协商。
- (错) 165.对于低成本，定位较宽的企业，应该运用成本聚焦战略。
- (对) 166.大前研一提出的战略 3C 指的是 corporation、customer、competition。
- (错) 167.大前研一指出，领导风格有不同的模式。领导者在官僚制结构下的领导风格是 COP 范式，在新型组织结构下是 ACE 范式。
- (对) 168.管理工作的核心是控制，领导工作的核心是变革。
- (对) 169.知识管理大师野中郁次郎认为，一个企业比其他企业优秀的原因在于

他能有组织地充分调动蕴藏在员工内心深处的个人知识,这样才能持续创新并获得竞争优势。

(对) 170.野中郁次郎指出,知识转化的过程就是知识创造的过程。知识转化有四种基本模式——共同化、外化、连接话和内化,即著名的 SECI 模型。

(错) 171.野中郁次郎的 SECI 模型强调组织自身可以创造知识,个体的显性知识是组织知识创造的基础。

(错) 172.野中郁次郎的 SECI 模型及知识螺旋,准确解释了显性知识和隐性知识的区别,清晰的辨析了组织的常规类别。

(错) 173.作为管理知识理论的代表人物之一,野中郁次郎创建和领导了欧洲第一个工业人工智能研究与咨询团体——英国的“知识系统中心”。

(对) 174.安妮.布鲁金在 1996 年出版了《第三资源》一书,认为当今世界各地的大公司开始认识到它们最宝贵的资产就是无形资产,而继资本、劳动之后脱颖而出的“第三资本”就是智力资本。

(对) 175.在《创造知识的公司》一书中,野中郁次郎从显性知识和隐性知识的关系入手,试图从理论上解读组织的知识创造能力。

(错) 176.野中郁次郎指出,知识的创造过程就是显性商品和隐性商品二者之间的相互作用、相互转化。

(错) 177. SECI 模型强调:组织自身可以仿造知识,个体的隐性知识是组织知识创造的基础。

(对) 178.野中郁次郎被誉为“知识管理理论之父”和“知识管理的拓荒者”,他用三十多年的时间跟踪日本企业的变化,揭示日本企业成功的奥秘。

(错) 179.隐性知识和显性知识有很大的区别,前者通常是有形的也容易被学习掌握,后者是固有的很难用语言表述和交流。

(对) 180.野中郁次郎的贡献是把“场”运用于知识创造研究之中。他把“场”定义为分享、创造及运用知识的动态的共有情景,是“为进行个别知识转换过程及知识螺旋运动提供能量、质量及场所”。

(错) 181.野中郁次郎的知识管理理论也存在并没有任何不足之处,例如企业研究方法带有浓厚的日式风格,其理论深度达到了一定的空间。

(对) 182.安妮.布鲁金指出,智力资本是指是公司得以运行的所有无形资产的总称,它可以分为四类:市场资产、知识产权资产、人才资产与基础结构资产。

(错) 183.托马斯.H.达文波特在二十世纪九十年代初,和迈克尔.哈默及詹姆斯.

钱皮创造了风靡一时的理论—必要组织理论,他们的代表作是《营运知识—工商企业的知识管理》、《注意力经济》等。

（对）184.达文波特和普鲁萨克认为知识是结构性经验、价值观念、关联信息以及专家知识的流动组合。

（错）185.知识的产生既包括组织内部开发产生知识,也包括组织从外部获取知识。所获取的知识必须是新创造的。

（对）186.在多数组织中知识市场明显效率低下其原因主要有三个:市场信息的不完善性、知识分布的不对称性、知识的地域性。

（错）187.知识市场不存在严重缺陷,我们称之为知识市场的病态,即各种错误观点的存在严重阻碍了知识的交流,主要表现为知识垄断、人为的知识稀缺、交易壁垒等。

（对）188.公司可以采取多种方法改变知识市场效率低下的状况,包括:精明的使用信息技术,将支持交流看作有助于形成统一的战略以促进市场的健康发展,以及创立知识奖励机制。

（错）189.缺乏信任、缺乏时间和集会地点、人员交流困难以及地位与奖励规律归于知识拥有者,这些因素都不会制约知识的传递。

（对）190.达文波特等人认为,注意力是对于某条特定信息的精神集中。当各种信息进入人的意识范围时,人们关注其中特定的一条,然后决定是否采取行动。

（对）191.达文波特和普鲁萨克的杰出贡献在于将管理知识、营运知识的概念引入工商管理丰富了知识管理理论。

（错）192.克里斯滕森在《创新者的窘境》一书中首次正式提出“知识系统中心”的概念,认为创新有不同的路径。

（错）193.克里斯滕森不仅是一位杰出的管理学家,而且是身体力行的管理实践者是“注意力经济”理念的创始人。

（对）194.克里斯滕森在实践的基础上,从企业运行机制决策模式出发,包括资源的分配模式、主流用户对创新的影响等,从本质上解释的已定性公司“成功地执行渐进性创新,但未能处理好破坏性创新”的原因所在。

（错）195.二十世纪九十年代,市场营销面临严峻的挑战。克里斯滕森在经济组织的产品理论方面做出了系统的归纳和创新研究,对企业的发展给出了各种建议和忠告。有着极其重要的实践意义。

（对）196.1966年,贝斯·罗杰斯出版了《产品创新战略》一书而声名鹊起,她认

为如果一个经济组织的产品不能满足消费者的需要,那么这个经济组织大会一败涂地,企业不仅要引入新产品,还要还必须富有想象力的改进自己的产品以满足日益复杂,并不断变化的消费者需求。

(错) 197.罗杰斯的管理实践理论包括:创造性的产品、创造性的人与团体、新产品突破产品、概念与质量标准和新产品的变化。

(对) 198.琼潘纳斯和特纳是跨文化管理研究的倡导者,他们合作并出版了《跨文化浪潮》、《七个资本主义国家》等几部在国际上极具影响的著作。

(错) 199.达文波特和普鲁萨克在《跨文化浪潮》一书中,着重讨论了文化差异及其对经营管理的影响,他们认为没有一种“最好的组织方式”,在不同的文化背景中总有一些组织方式或许比别的组织方式更适宜、更有效。

(错) 200.琼潘纳斯和特纳合作出版了《跨文化浪潮》一书,该书通过对美国、英国、瑞典、法国、荷兰、德国几个经济表现长期卓越的资本主义国家进行跨文化的比较研究,从而探究这些国家创造财富的秘密。

(对) 201.苏曼特拉.戈沙尔和克里斯托弗于 1989 年合作出版了《跨越边界的管理》一书,该书发展了“跨国公司”的概念,并指出一种新的国际商业战略和机构模式正在崛起。

(错) 202.二十世纪九十年代中期,戈沙尔与巴特利特合作出版的《跨越边界的管理》一书,对商业的变革做了深入的探究。他们认为个性化公司管理具有区别于其他管理模式的特征。

(对) 203.二十世纪九十年代组织理论继续快速发展,其中英国管理鲍勃.特里克集中对董事和董事会进行了专题研究,并在其代表作中系统介绍分析了他们的职责作用和面临的挑战等,具有极大的参考价值。

(错) 204.彼得.M.圣吉被誉为“工业革命的先驱”,他致力于将系统动力学与组织学习、创造原理、认知科学、群体深度对话及模拟演练游戏相融合,发展出一种学习型组织的蓝图。

(对) 205.1990 年彼得.M.圣吉发表的代表作—《第五项修炼—学习型组织的艺术与实务》被西方企业誉为“二十一世纪的企业管理圣经”,并被哈佛商业评论评为“过去七十五年中影响最深远的管理书籍之一”。而且在全世界范围内引发了一场创建学习型组织的管理浪潮。

(错) 206.彼得.M.圣吉最大的贡献是提出了“学习型组织”的“ERG 模型”及其操作要义,为组织的健康长远发展提供了指引。

(对) 207.英国管理学家梅雷迪恩.R.贝尔宾是团队工作理论的先驱，被誉为“团队角色理论之父”。致力于组织互联空间——一种以计算机为基础的人力资源系统管理系统。今天这系统已被广泛应用。

(对) 208.梅雷迪恩.R.贝尔宾在 1981 年底提出著名的团队角色理论，认为一支结构合理的团队应该由八种人组成，即：推进者、执行者、完美主义者、智多星、监控者、协调者、凝聚者和信息者。

(错) 209.在彼得.M.圣吉的团队角色理论中，学习型组织是一支以行为、理性思考和人事为主的，由不同角色构成的合理的团队。

(对) 210.戴维.尤里奇被誉为“人力资源管理的开拓者”，他主要研究如何使组织通过人力资源培训快速发展、学习、协作、责任和领导力等方面的能力，在此领域享有盛誉。

(对) 211.戴维.尤里奇在 1996 年出版的《人力资源教程》一书中认为，作为企业获取竞争力的帮手，人力资源管理应更注重工作的产出而不是致力于从事的工作和行为。

(对) 212.戴维.尤里奇用一个三角模型来描述未来的企业人力资源管理者应掌握的技能，主要包括：精通事业知识、精通人力资源、个人的可信感、精通变化和流程四种技能。

(错) 213.柯林斯与波拉斯发表的《从优秀到卓越》，在这一管理巨著中，柯林斯认为优秀与卓越相辅相成。

(对) 214.2009 年，柯林斯出版了《再造卓越》一书，认为强者恒强并非世界的法则，但是衰落是可以避免、察觉和逆转的。

第四部分：填空题答案

- 1、1911 年（泰勒）的《科学管理原理问世》。
- 2、巴思不遗余力的帮助泰勒在工厂推行（泰勒制）。
- 3、亨利·L·甘特发明了用于生产控制的（甘特图）。
- 4、莉莲·莫勒·吉尔布雷斯是美国第一位获得心理学博士的女性，被称为（管理学第一夫人）。
- 5、泰勒、法约尔、（韦伯）并称为古典管理理论三位先驱。
- 6、19 世纪末 20 世纪初，（古典管理）理论“一家独大”。
- 7、德国心理学家雨果·孟斯特伯格开创了（工业心理学）。
- 8、美国管理学家玛丽·帕克·福列特架起了古典管理理论通向（行为科学）的思

想桥梁。

- 9、1912年（孟斯特伯格）出版了《心理学与经济生活》一书
- 10、雨果·孟斯特伯格的研究成果概括为：最合适的人，最合适的工作，（最理想的效果）。
- 11、20世纪30-40年代，爆发了规模空前的（全球经济性危机和世界大战）。
- 12、人际关系学派的创始人是（梅奥）。
- 13、（霍桑实验）是指从1924年11月至1932年5月在美国西屋电器公司的霍桑工厂进行的一系列实验。
- 14、霍桑实验的研究成果由梅奥与（1933）年正式发布。
- 15、巴纳德独创性地界定了（组织）的概念。
- 16、正式组织是指两个或两个以上的人有意识地协调活动或效力的（协作系统）。
- 17、管理史学的先行者是（厄威克）。
- 18、（古利克）和厄威克共同编写出版的《管理科学论文集》。
- 19、群体动力学研究的群体主要是指（非正式组织）。
- 20、（群体内聚力）指群体对其成员的吸引程度。
- 21、1965年，（安索夫）出版了他的成名作《公司战略》。
- 22、安索夫首次将（协同）的理念引入企业管理领域。
- 23、（战略行为）是企业对外部环境的适应以及由此而导致的企业内部结构化的过程。
- 24、（钱德勒）的三部巨作是《战略与结构》、《看得见的手》、《规模与范围：工业资本主义的原动力》。
- 25、（安德鲁斯）提出并系统论述了SWOT分析法，把公司战略提升为管理咨询业中的一个专业领域。
- 26、（SWOT分析）的主要目的是在于对企业的综合情况进行客观公正的评价，以识别各种优势、劣势、机会和威胁因素，从而开拓思路，正确的制定企业战略。
- 27、营销管理学派的主要代表人物是（列维特）和（科特勒）。
- 28、发动“营销观念革命”的是（列维特）。
- 29、（产品）是销售活动的结果，而不是起点。
- 30、菲利普·科特勒是现代市场营销理论的集大成者，被誉为（现代营销学之父）。
- 31、钱德勒结构跟随战略中认为，企业战略的出发点是（适应环境）。
- 32、（系统观念）是卡斯特和罗森茨威克主张的观点。

- 33、权变观念的基本设想是，在组织及其环境之间都应有（一致性）。
- 34、在管理系统中，（信息）是决策过程的原料。
- 35、卡斯特和罗森茨威克认为未来的组织将逐步向（蜂腰型）的结构转变。
- 36、伯法认为，在生产系统设计完成后，应该把重点放在生产的（计划和控制）方面。
- 37、本尼斯在预测未来组织的基础上，提出了（组织发展理论）。
- 38、伍德沃德的研究发现，组织绩效必须将组织使用的（技术）作为考虑因素。
- 39、（西肖尔）发表了《组织效能评价标准》疑问，提出了组织有效性评价标准。
- 40、西肖尔提出，衡量组织经营活动的标准可以组成一个（金字塔式）的层次系统。
- 41、加拿大管理学家亨利·明茨伯格 1973 年出版了（《经理工作的性质》）一书，这是经理角色学派最早的经典著作。
- 42、埃利奥特·杰奎斯提出应该以（责任时间幅度）作为组织层级设计的标准，而不是过去的以管理幅度为标准。
- 43、阿尔伯特·班杜拉于 1977 年出版了《社会学习理论》一书，提出并系统论述了社会学系理论，也因此被誉为（认知理论之父）。
- 44、所谓社会学习理论就是探讨个人的认知、行为与环境因素三者及其交互作用对人类行为的影响，着眼于观察学习和自我调节在引发（人的行为）中的作用，重视人的行为和环境的相互作用。
- 45、世纪 70 年代，管理思想史、管理过程学派、营销管理学派、权变理论学派得到了进一步发展，而且麦克利兰提出了（胜任素质理论）极大地丰富了该时期的管理思想内容。
- 46、1973 年，麦克利兰发表了《测量胜任素质而非智力》，被称为（胜任素质之父）。
- 47、杰克·特劳特提出了人类历史上最具革命性的营销观念——定位，因此被誉为（定位之父）。
- 48、定位，就是使品牌实现（区隔）。
- 49、主张不要盲目迷信高层管理者，要让员工参与企业管理。这一管理思想是（罗伯特·汤赛德）提出的：倡导授权与参与式管理。
- 50、行为科学家（克莱顿）认为，ERG 理论所指出的三种需要是后天学习才形成的，并不是生来就有的。

- 51、威廉大内认为，美国企业在决策制度实行的是（个人决策制）。
- 52、帕斯卡尔提出 7S 概念的核心是（共同的价值观）。
- 53、被誉为现代质量管理之父的是下列哪位（马斯洛）。
- 54、戴明的（十四要点）是美国从 1980 年开始盛行迄今的全面质量管理的基础。
- 55、戴明环，是一个质量改进模型，它包括持续不断地改进与不断学习的 4 个循环反复的步骤，主要包括（计划-执行-检查-处理）。
- 56、被誉为质量领域的“首席建筑师”的是（朱兰）。
- 57、朱兰认为，所发生的质量问题中，有（80%）是由管理责任引起的，（20%）来自基层操作人员。
- 58、托福勒的（《第三次浪潮》）中提出社会历史的发展阶段理论更是成为信息社会思想理论的典型代表。
- 59、（托夫勒）预测到了“朝九晚五工作时间制”的消亡。
- 60、（《权利的转移》）深入而精辟地阐述了知识经济的作用，宣告了知识力量的崛起，成为知识经济时代的宣言。
- 61、（野中郁次郎）被誉为“知识管理理论之父”和“知识管理的拓荒者”。他用 30 多年时间跟踪日本企业的变化解释日本企业成功的奥秘。
- 62、安妮.布鲁金在 1996 年出版了（《第三资源》）一书，认为当今世界各地的大公司开始认识到它们最宝贵的资产就是无形资产，而继资本、劳动之后脱颖而出的“第三资本”就是智力资本。
- 63、野中郁次郎指出在企业创新活动的过程中隐性知识和显性知识二者之间相互作用相互转化.知识转化的过程，实际上就是（知识创造）的过程。
- 64、（SECI 模型）强调:组织自身不可能创造知识,个体的隐性知识是组织知识创造的基础。
- 65、知识的产生既包括组织内部开发产生知识，也包括组织从外部获取知识。所获取的知识并不一定是新创造的，只要是组织所欠缺的就可以，获取知识最直接最有效的办法就是（购买）。
- 66、由于知识市场信息的不完善性、知识分布的不对称性及知识的地域性，导致了知识市场（效率低下）。
- 67、精明的使用信息技术、将支持交流看作有助于形成统一的战略以促进市场的健康发展以及创立知识奖励机制，这些都是公司可以采取的（改变知识市场效率低下的方法）。

68、达文波特的（《注意力经济》）被誉为从“知识时代”到“注意力时代”的开创性著作，首次探索了正在蓬勃发展的注意力经济，并勾画出组织应该如何应对注意力经济的计划，

69、（克里斯滕森）不仅是一位杰出的管理学家，而且是身体力行的管理实践者，是“颠覆性创新”与“颠覆性技术”理念的创始人，

70、1966年，贝斯·罗杰斯出版了（《产品创新战略》）一书而声名鹊起，她认为如果一个经济组织的产品不能满足消费者的需要，那么这个经济组织大会一败涂地，企业不仅要引入新产品，还要还必须富有想象力的改进自己的产品以满足日益复杂，并不断变化的消费者需求。

第五部分：简答题答案

1、管理思想史的含义是什么？

答：管理思想史是自古至今有关管理的观点、见解、议论和理论的产生、发展、演变的历史，是管理实践经验的概括和系统化。从学科的角度说，管理思想史是研究和揭示人类管理思想的产生、发展、演变的历史过程及其规律的科学。

2、管理思想史的研究对象是什么？

答：研究对象为：研究不断发展的管理实践、研究管理思想的演进规律、研究社会生产方式与管理思想的关系。

3、管理思想史的研究视角是什么？

答：将各种管理思想放入相应的时间系列、研究领域系列和研究方法系列中，以理清各种管理思想产生、形成和发展的环境条件、主要过程和历史地位，进而揭示管理科学发展变化的基本规律。

4、学习与研究管理思想史的意义是什么？

答：传承和发展管理思想，引领和指导管理实践，弘扬和培育管理文化，开发和提高管理素质

5、管理思想未来发展趋势是什么？

答：和谐与人本化，融合与集成化，应变与创新化，剧增与多元化。

6、泰勒科学管理的四项原则是什么？

答：第一，对工人提出科学的操作方法，代替过去单靠工人的经验得来的知识与方法。第二，科学地挑选工人，并对他们培训、教育进而使之成长。第三，与工人们衷心地合作，保证一切工作都能按照已经形成的科学原则去办。第四，管理当局与工人在工作和职责的划分上几乎是对等的，管理当局把自己比工人更胜任

的各种工作都承揽过去

7、泰勒的计件工资制度包括哪些内容？

答：通过工时研究和分析，制定出一个定额或标准。采用一种叫做“差别计件制”的刺激性付酬制度，即按照工人是否完成其定额而采取不同的工资率。工资支付的对象是工人而不是职位，即根据实际工作表现，而不是按工作类别来支付工资。

8、泰勒提出的职能化管理和例外原则分别指什么？

答：职能化管理包括两个有机部分，一是把计划职能与执行职能分开，变经验工作法为科学工作法；二是实行职能工长制。

例外原则就是企业的高级管理人员把一般的日常事务授权给下级管理人员去处理，自己只保留例外事项（即重要事项）的决策与监督权。

9、甘特的主要管理思想和贡献是什么？

答：甘特重视工业中人的因素，强调金钱刺激只是诸多影响人的动机的因素之一。他发明了用于生产控制的甘特图，提出了计件奖励工资制，强调加强工人培训以养成“工业的习惯”。

10、吉尔布雷斯夫妇的主要管理思想和贡献是什么？

答：吉尔布雷斯夫妇开拓性的进行了动作研究、疲劳研究，强调制度管理，探讨了工作、工人和环境之间的相互影响，重视管理人员发展计划和企业中人的因素。

11、亨利·福特的主要管理思想和贡献是什么？

答：亨利·福特是科学管理的最为杰出的实践者。首创大规模汽车装配流水线，标准化和简单化生产，实行高工资加福利制度，具有独特的管理观

12、科学管理理论的贡献和缺陷是什么

答：科学管理理论首次突破了管理研究的经验途径这一局限性视野，并首次提出要以效率、效益更高的科学型管理来取代传统小作坊式的经验型管理，使人们认识到在管理上引进科学研究方法的重要性和必要性，因此开辟了管理学的新纪元。但是，由于科学管理只是起源于工厂现场作业试验，因此存在过于重视技术、强调个别作业效率、对人的看法有偏颇、忽视企业的整体功能等历史局限性。而且单纯从“经济人”假设出发，忽略了人动机的多样性。此外还有以机械的模式看待员工、过分主张通过经营者和工人的职能分开来建立劳资双方的协调关系等缺陷。

13、法约尔认为管理有哪些职能？这些职能分别具有什么含义？

答：法约尔把管理活动从经营活动中提炼出来，认为管理活动具有计划、组织、指挥、协调和控制五项职能。计划就是探索未来，制定行动计划；组织，就是建

立企业的物质和社会的双重结构；指挥，就是使其人员发挥作用；协调，就是连接联合调动所有的活动及力量；控制，就是注意是否一切都按已制定的规章和下达的命令进行。

14、法约尔著名的 14 项管理原则包括哪些？它们的提出围绕什么中心？

答：①劳动分工；②权力和责任；③纪律；④统一指挥；⑤统一领导；⑥个人利益服从集体利益；⑦人员的报酬；⑧集中；⑨等级制度；⑩秩序；⑪公平；⑫人员的稳定；⑬首创精神；⑭团结精神。14 条原则围绕中心是社会组织或社会机构的设计和运行问题。

15、韦伯认为的理想的官僚制分为哪些层次？有什么特点？

答：官僚制的组织结构分为三层：上层是最高领导层，中间层是行政官员，基层是一般工作人员。官僚制以理性-法律权利作为基础，特点为确定的目标、分工明确、明确的等级制度、非人格化的人员关系、规范的选拔与录用、实行委任制、管理职业化、公私有别、遵守纪律。

16、霍桑实验的主要过程是什么？

答：（1）车间照明实验-“照明实验”，主要是照明实验以及针对其他影响生产率的因素而进行的实验。

（2）继电器装配实验-“福利实验”，为了解各种工作条件的变动对小组生产效率的影响，以便能够更有效地控制影响工作效率的因素。

（3）大规模的访谈计划-“访谈实验”。为了解职工对现有管理方式的意见，为改进管理方式提供依据。

（4）继电器绕线组的工作室实验-“群体实验”。为了研究非正式组织的行为、规范及其奖惩对工人生产率的影响而设计出来的一组试验。

17、人际关系学派的主要观点是什么？

答：（1）人是“社会人”而不是“经济人”。（2）正式组织中存在非正式组织。（3）新的领导能力在于提高工人的满意度。

18、人际关系学说与科学管理思想有哪些不同的观点？

答：（1）科学管理把人当做经济人来看待，认为金钱是刺激人的积极性的惟一动力，霍桑实验则证明人是一个社会人，影响人的劳动积极性的因素，除了物质利益之外，还有社会的心理的因素。（2）霍桑实验告诉我们，工人在企业内部共同劳动的过程中，必然会发生一些工作以外的联系。这种联系会加深他们的相互了解，从而能形成某种共识，建立起一定程度的感情，逐渐发展成为一种相对稳定

的非正式组织。(3)科学管理认为生产效率主要取决于作业方法、工作条件和工资制度。梅奥等人根据霍桑实验得出了不同的结论。他们认为，生产效率的高低主要取决于工人的士气，而工人的士气则取决于他们感受到各种需要的满足程度。

19、霍桑实验以哪些假设作为分析的起点？

答：(1)在实验中改进物质条件和工作方法，可导致产量增加。(2)安排工间休息和缩短工作日，可以解除或减轻疲劳。(3)工间休息可减少工作的单调性。(4)个人计件工资能促进产量的增加。(5)改变监督与控制的方法能改善人际关系，从而能改进工

人的工作态度，促进产量的提高。

20、梅奥在霍桑实验的总结中，特别指出哪几点要求大家予以注意？

答：(1)与工人谈话有助于他们解除不必要的心理负担和调整自己对于个人问题的态度及情绪，从而使他们清楚、明白地提出自己的问题。(2)交谈有助于工人们与周围的人—同事或监督—相处得更容易、更和谐。(3)交谈还会提高工人与经理人员更好地合作的愿望和能力，这就有助于形成工人对工作群体和对工厂的双重归属感。(4)与职工交谈是培养训练管理人员的重要方法，这有助于上情下达。(5)与职工交谈是获取信息的重要途径，对于经理来说具有巨大的客观价值。

21、社会协作系统学派的主要观点是什么？

答：(1)组织协作系统论。(2)权威接受论。(3)组织决策论。(4)组织平衡论。
(5)领导的性质

22、巴纳德的组织协作系统论的主要观点是什么？

答：(1)巴纳德独创性地界定了组织的概念，并将组织分为正式组织和非正式组织，提出正式组织是指两个或两个以上的人有意识地协调活动或效力的协作系统。协作是整个社会得以正常运转基本而又重要的前提条件。(2)协作系统的稳定和持续，取决于协作系统的效率和效能。(3)作为正式组织的协作系统，不论其规模大小或级别高低，都包含着协作的意愿、共同的目标和信息的沟通三个基本要素。

23、巴纳德对管理学的主要贡献是什么？

答：(1)从社会系统的角度来研究组织问题，把组织看成是人与人之间协作的系统；(2)他还是第一位将理性制定决策提升为管理的核心职能的管理学家，直接影响了在组织管理方面的开创性研究，提出了许多与传统组织理论不同的观点，奠定了现代组织理论的基础。(3)被公认为“现代管理理论之父”

24、源于巴纳德的现代管理理论与传统管理理论有什么不同？

答：（1）现代管理理论认为，组织的性质和过程决定管理职能的内容以及必须如何实现这些职能，而不仅仅孤立地分析管理职能或管理过程；（2）现代管理理论不是单纯地阐述实现管理目标的各种原理和方法，而是剖析组织的本质是什么、人在组织中如何行动等等问题；（3）现代管理理论不仅把组织的表面结构作为分析对象，也把组织行为，即组织中人的行为作为分析对象；（4）现代管理理论不是把作业作为主要认识对象，而是把决策作为主要认识对象，即更注重组织行为的效果（做正确的事）。

25、勒温的群体动力学的主要观点是什么？

答：（1）关于群体的要素、目标、结构与规模。群体动力学所研究的群体主要指非正式组织。群体结构包括群体领袖、正常成员、非正常成员和孤立者。（2）关于群体内聚力和士气的理论。群体内聚力=成员相互之间选择的数目 / 群体中可能相互选择的数目。士气就是人们对某一群体或组织感到满足，愿意成为该群体的一员，并协助实现该群体的目标的态度。（3）领导风格的类型分为独裁型领导、民主型领导、放任型领导。其中民主型领导最好。但这三者不是互相排斥的，而是在不同情况下可供选择的不同风格。

26、马斯洛的需求层次理论的假设是什么？

答：第一，人的需要能够影响行为。只有未满足的需要能够影响行为，满足了的需要不再起激励作用。第二，人的需要按重要性和层次性排成一定的次序，从基本的（如食物和住房）到复杂的（如自我实现）。第三，只有当某一级的需要得到最低限度的满足后，人才会追求高一级的需要。

27、马斯洛的需求层次将人的需要分为哪些层次？

答：首先将人类的多种需求分为生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重需要、自我实现的需要五个层级。马斯洛后来对人类的多种需要作了进一步阐释，即在第四层级之后增加了求知需要和审美需要，从而将整个需要层次理论体系扩充为七个层次。

28、赫茨伯格的双因素理论的主要观点是什么？

答：双因素理论将人的需要分成保健因素和激励因素。保健因素就是人们觉得不满意的因素，同时也是能够防止不满的因素。激励因素就是人们觉得满意的因素，同时也就是能够给人们带来满足的因素。认为保健因素不能直接起激励员工的作用，但能防止员工产生不满情绪。激励因素是影响人们的工作效率，促使人们不

断进取的内在因素。不能通过使工作合理化来提高效率，只能通过丰富工作内容才能有效地利用人力资源，也就是用工作丰富化取代工作扩大化。

29、麦克利兰的成就激励理论的主要观点是什么？

答：在人类生理需要基本满足的前提下，人类有权力需要、归属需要、成就需要三大类社会性需要。具有高成就需要的人更喜欢具有个人责任、能够获得工作反馈和适度冒险性的环境，当具备了这些特征时，高成就者的激励水平就高。具有高成就需要的人不一定是优秀的管理者，尤其在一个大型组织中，因为他感兴趣的是如何做好自己的工作，而不是如何去影响他人做好。归属和权力需要与管理者的成功密切相关，最优秀的管理者有高权力需要和低归属需要。

30、斯金纳的强化理论的主要观点是什么？

答：强化理论是指人们用正强化和负强化的办法来影响行为的后果，从而修正行为。它是以学习的强化原则为基础的关于理解和修正人的行为的一种学说。所谓强化，从其最基本的形式来讲，指的是对一种行为的肯定或否定的后果（报酬或惩罚），它至少在一定程度上会决定这种行为在今后是否会重复发生。强化包括正强化、负强化、惩罚和自然消退四种形式。正强化是用于加强所期望的个人行为；负强化和自然消退的目的是为了减少和消除不期望发生的行为。这四种形式的强化相互联系、相互补充，构成了强化的体系，并成为一种制约或影响人的行为的特殊环境因素。

31、坦南鲍姆和施米特的领导行为连续体理论的主要观点是什么？

答：认为存在着多种多样的领导方式，形成一个连续统一体。以高度专权、严密控制为其左端，以高度放手、间接控制为其右端。从高度专权的左端到高度放手的右端，中间则是领导者权力和下属权力多种不同结合的方式，具有七种代表性的典型领导模式。并不存在着一种“最好的”领导方式，一切取决于领导者、被领导者和环境因素（任务性质、职权关系和团体动力）。

32、西蒙认为，决策应该分为哪几个阶段，每个阶段的任务分别是什么？

答：第一，收集情报阶段。收集组织所处环境中有关经济、技术、社会等方面的情报和组织内部的有关情报，加以分析，为拟订和选择计划提供依据。第二，拟订计划阶段。以组织所需解决的问题为目标，依据第一阶段所收集到的情报，拟订出各种可能的备选方案。第三，选定计划阶段。根据当时的情况和对未来的预测，从各个备选方案中选定一个。第四，审查活动阶段。对已进行的抉择进行评价。需要强调的是，上述四个阶段中的每一个阶段本身都是一个复杂的决策

过程。

33、西蒙所倡导的决策理论主要的管理思想由哪几方面构成？

答：（1）决策是管理的核心（2）决策的过程（3）决策过程中的信息问题（4）决策的准则和标准（5）程序化决策与非程序化决策的划分（6）决策与建立组织机构的联系

34、孔茨对管理过程学派的主要贡献是什么？

答：孔茨发展了法约尔等人提出的管理要素和管理职能学说，建立了管理过程理论的范式，提出了管理过程学派（又称管理职能学派）。他管理职能划分为计划、组织、人事、指挥和控制五项。计划职能是五项管理职能中最基本的职能，是指从各个方案中选取未来

最适宜的行动方针。组织职能的目的是设计和维持一种职务结构。人事职能包括对员工的选择、雇用、考评、储备、培养和其他一些有关员工的工作。指挥就是引导下级人员有效地领会和出色地实现企业的既定目标。控制职能就是按照计划标准衡量计划的完成情况并纠正计划执行中的偏差，以确保计划目标的实现。

35、“帕金森定律”的主要观点是什么？

答：机构膨胀定律，组织瘫痪定律，琐事定律，办公楼定律。

36、弗鲁姆的期望理论的主要观点是什么？

答：人们在工作中努力的程度（受激励的程度、工作的积极性、发挥的能力）取决于对报酬的价值（效价）。取得报酬所需的能力亦即实际取得报酬的可能性（期望值）的评价。这种努力-报酬因果关系的认识受到实际工作成绩（经验）的影响。显然，假如人们估计能够成功地从事这类工作而需要做出努力，并且由此可知获得报酬的可能性时激励的程度就大。这种激励的模型较为具体地描述了激励的过程。理论表明，人们在工作中的积极性（激发或受激励程度）不只受到一个因素的影响，因而积极性与影响因素不只是存在简单的因果关系。管理者应通过制定周密计划，利用目标管理的方法，借助合理的组织结构和明确的工作责任制，把努力-成绩-报酬-满足这个有机的过程贯穿到自己的具体管理过程之中去。

37、简述超Y理论要点。

答：（1）人们是怀着许多不同的需要加入工作组织的，而人们的需要有不同的类型，有的人需要正规化的组织机构和规章制度，有的人却需要更多的自治、更多的责任、更多发挥创造性的机会实现责任感。（2）组织形式和管理方法要与工作性质和人们的需要相适应。（3）组织机构和管理层次的划分，职工的培训和工作

的分配、工资报酬、控制程度的安排都要从工作的性质、工作目标、职工素质等方面来考虑，不能千篇一律。（4）当一个目标达到以后，可以继续激起职工的成就感，使之为达到新的、更高的目标而努力。

38、波特和劳勒的综合激励理论的主要观点是什么？

答：波特-劳勒的综合激励理论是从激励并不等于满足或绩效这一假定出发，提出了一种绩效对满意度影响的理论模型，一个人在干出成绩后，会得到外在报酬、内在报酬两类报酬。认为（1）激励导致一个人是否努力及其努力的程度；（2）工作的实际绩效取决于能力的大小、努力程度以及对所需完成任务理解的深度；（3）奖励要以绩效为前提，不是先有奖励后有绩效，而是必须先完成组织任务才能导致精神的或物质的奖励；（4）奖惩措施是否会产生满意，取决于被激励者认为获得的报偿是否公正。

39、利克特的领导风格理论的主要观点是什么？

答：利克特将领导风格划分为四种类型，或者说四种系统：专制权威式、温和专制式、民主协商式、民主参与式。民主参与式就是著名的“第四系统”利克特认为只有第四系统才能实现真正有效的领导，才能正确地设定组织目标和有效地达成目标。

40、管理方格理论中五种类型基本领导风格分别是什么？

答：（1）（1,1）型管理，或称贫乏型管理。这样的管理人员对生产和人员均表现为漠不关心，对工作进度不强求，这样做是为了维持组织成员的关系。（2）（1,9）型管理，或称乡村俱乐部型管理。这种管理人员对人员的关心体贴周到，上下级之间形成良好的人际关系，从而产生舒适而友好的组织气氛，进而实现较高的工作绩效。（3）（5,5）型管理，或称中庸之道型管理。这种管理人员对生产和人员都不算最关心，但能平衡二者的关心度。在保证工作完成的同时，也注意将士气保持在适当水平，二者的必要平衡可能达成较好的组织绩效。（4）（9,1）型管理，或称任务型管理。这种管理人员对生产高度关心，努力创造和安排最佳的工作条件，把人的干扰减至最低程度，以提高作业效率。（5）（9,9）型管理，或称团队型管理。这种管理人员对人员和生产都极度关心，管理者使承担责任的人员明了与组织目标的共同利害关系，因而建立互相信任和尊重的人际关系，协调地完成工作。

41、菲德勒的领导权变理论通过哪三个步骤确定有效的领导方式？

答：第一步，通过最难共事者问卷（LPC）确定个体属于哪种领导风格。领导风

格分成两种，一种是关系取向型，即以人为导向；另一种是任务取向型，即以工作为导向。第二步，确定情境。决定领导方式有效性的环境因素有三个：（1）领导者——成员关系，即领导者受爱戴、尊敬和信任以及追随的程度；（2）任务结构，即工作任务规定的明确程度、程序化程度；（3）职位权力，即所处职位能提供的权力和权威程度。第三步，使领导者与情境匹配。菲德勒认为领导风格是与生俱来的，提高领导者的有效性实际上只有两条途径：替换领导者以适应环境或者改变情境以适应领导者。

42、孔茨在《再论管理理论的丛林》中将管理学派划分为哪 11 个学派？

答：管理过程学派，；经验主义学派，人际关系学派，群体行为学派，社会协作系统学派，社会技术系统学派，系统学派，决策理论学派，数学学派或管理科学学派，权变理论学派，经理角色学派。孔茨预测管理学派还会进一步增多，“走向统一的管理学”是不可能实现的理想。

43、伯法的管理科学学派如何看待生产决策系统与生产管理系统？

答：对于生产决策系统，伯法认为生产系统中所产生的问题要求两种主要类型的决策：一种是长期决策，它关系到生产系统的设计，另一种是短期决策，它关系到生产系统的运行和控制。如何运用科学和数学工具，根据现实世界建立起决策的逻辑结构，从而做出合理的决定，是生产管理理论的重要内容。伯法认为决策分为四类：一是确定型决策，二是风险型决策，三是非确定型决策，四是博弈型决策。对于生产管理系统，伯法阐述了系统的概念，系统分为开放系统和封闭系统两类。

44、彼得原理的主要观点是什么？

答：（1）彼得原理。在层级组织中，如果有足够的时间而且组织有足够的级别，每位雇员都倾向于晋升到他不称职的层级，并一直呆在这个位置上。（2）彼得原理的例外。一些“表面”上不受彼得原理支配的例外的情况，即：明升暗降、平调增衔、彼得倒置、层级组织的淘汰者、裙带式安插等五个表面上的例外。（3）不称职的类型和表现。身体状况所能承受的限度、社会经验所能承受的限度、心理成熟度所能承受的限度、才能所能承受的限度。（4）彼得处方。彼得定位法、彼得和平原则、彼得美食谱等 66 大法则，以对症下药。

45、归因理论中的归因是指什么？归因的三个标准是什么？

答：所谓归因，就是指观察者为了预测和评价人们的行为并对环境和行为加以控制而对他人或自己的行为过程所进行的因果解释和推论。

归因的三个标准是：(1)区别性，指行动者是否对同类其他刺激做出相同的反应，是在众多场合下都表现出这种行为，还是仅在某一特定情境下表现出这一行为。

(2)一致性，指其他人对同一刺激物是否也做出与行为者相同方式的反应。(3)一贯性，指行动者是否在任何情境下和任何时候对同一刺激物做相同的反应，即行为是否稳定而持久。

46、杰奎斯的组织理论主要观点是什么？

答：(1)必要组织理论。必要组织是杰奎斯提出的一个关于组织发展的概念，它是一整套有利于实施有效管理的领导力系统模型。(2)责任时间幅度。提出应该以责任时间幅度作为组织层级设计的标准，而不是过去的以管理幅度为标准。所谓责任时间幅度是一个工作从规划到执行完成，所必须花费的时间长度。

47、ERG 理论的主要观点是什么？

答：阿尔德弗修正马斯洛观点，将需求层次压缩为三种人类需要，即生存需要、关系需要以及发展的需要。ERG 理论的特点是：第一，当某一需要仅得到了较少满足时，一般会产生更强烈的需要，要求得到更多的满足；第二，若较低层次需要满足得越充分，则对较高层次的需要往往就会越强烈；第三，较高层次的需要满足得越少，也往往会导致较低层次的需要更为强烈地凸显出来。

他提出了有名的“挫折一倒退”原理，即一种需要得到满足后，则出现满足更高层次需要的愿望，但如果更高层的需要受挫而难以实现，就应当倒退到原来的这一层需要上去，而且要把原来这一层需要看得比以往更加重要。

48、领导者——参与模型的主要观点是什么？

答：该模型将领导方式即决策方式同（员工）参与决策程度联系起来。其前提假设是管理者能够并且愿意调整领导风格，以适应不同的环境；领导者可以通过改变下属参与决策的程度来体现自己的领导风格。根据员工参与决策程度的不同，把领导风格（决策方式）分为 3 类 5 种：独裁专制型 2 种，协商型 2 种，群体决策型 1 种。弗鲁姆认为各种类型决策最终的有效性取决于决策者对决策质量、决策的可接受性以及决策耗时等因素的重视程度，同时也取决于采用不同的决策方法所获得最终结果的差别程度。弗鲁姆对决策环境的描述用两类七个问题加以概括。决策者用“决策树”的方法，筛选出一个或若干个可行的决策方式。还提出了七项基本法则来保证决策质量和决策的可接受性：

49、波士顿矩阵区分了哪四种业务组合？管理者对这些业务应持有怎样的态度？

答：现金牛产品，瘦狗产品，问号产品，明星产品。管理者应尽可能从“现金牛”

获得现金，对“明星”和“问号”领域的业务进行支持。对“明星”业务的支持有助于这些业务的增长和保持较高的市场份额。但“问号”的发展方向不确定，具有风险性，需要谨慎决策。“瘦狗”业务是应该被出售或者清算的业务。

50、三四规则矩阵是什么？有什么意义？

答：三四规则矩阵可以用以分析一个成熟市场中的企业的竞争地位。认为在一个稳定的竞争市场中，参与市场竞争的参与者一般分为三类：领先者、参与者、生存者。在有影响力的领先者之中，企业的数量绝对不会超过三个，而在这三个企业之中，最有实力的竞争者的市场份额又不会超过最小者的四倍。每个竞争者的市场份额都是紧随其后的竞争者的 1.5 倍，而最小的竞争者的市场份额不会小于最大者的 1/4。意义：在经验曲线的效应下，成本是市场份额的函数。倘若两个竞争者拥有几乎相同的市场份额，那么，谁能提高相对市场份额，谁就能同时取得在产量和成本两个方面的增长，与所付出的代价相比，得到的可能会更多。但是，对市场竞争的领先者而言，可能得到的好处却反而少了。然而在任何主要竞争者的激烈争夺情况下，最有可能受到伤害的却是市场中最弱小的生存者。

51、雷恩的《管理思想的演变》分为几个部分，每个部分都有哪些内容？

答：（1）早期管理思想：历史的序幕，工业化之前的管理，工业革命：问题与展望，早期工厂中的管理先驱，早期的美国管理。（2）科学管理时代：科学管理的出现及效率主义传播者，人的因素：开辟道路，管理和组织理论的出现，科学管理的理论与实践。（3）社会人时代：霍桑研究，寻求组织整合，人与组织，组织与人，人际关系理论、实践与评价。（4）现代：管理理论与实践，组织行为与理论，管理的科学与系统，责任与机遇，作为未来研究序幕的过去。

52、“定位之父”特劳特认为可以通过哪些步骤建立定位？

答：品牌定位四个步骤。第一步，分析行业环境。第二步，寻找区隔概念。第三步，找到支持点。第四步，传播与应用。

53、“定位之父”特劳特认为什么是营销定位，包括哪些方面？

答：定位是指企业根据竞争者现有产品在市场上所处的位置，针对顾客对该类产品某些特征或属性的重视程度，为本企业产品塑造与众不同的、给人印象深刻的形象，并将这种形象生动地传递给顾客，从而使该产品在市场上确定适当的位置。市场定位可分为对现有产品的再定位和对潜在产品的预定位。定位包括五个基本方面：消费者定位，产品定位，价格定位，市场定位，广告定位。

54、卢桑斯的权变理论的核心观点是什么？

答：环境变量与管理变量之间的函数关系就是权变关系，这是权变管理的核心内容。这种权变关系不是因果关系，而是“如果……那么……”的关系，即如果某种环境存在或发生，那么就要采用某种相应的管理思想、管理方法和技术，以有效地实现组织目标。环境自变量可以分为外部环境和内部环境两个方面。外部环境又可以分为两种：一般外部环境和特定外部环境。一般外部环境包括政治、经济、社会、科学技术、环境、法律等因素，而特定外部环境包括供应商、顾客、竞争者、雇员和股东等方面的因素。它们作为“如果……那么……”函数关系中的自变量存在。内部环境是指企业的正式组织系统，它包括组织结构、决策程序、联系与控制、科技状况等因素，视为“如果……那么……”函数关系中的因变量，但有些情况下，它也可以是自变量。

55、卢桑斯进行的“管理者究竟在做什么事情”的研究中，将管理者从事的活动分为哪几类？研究结论是什么？

答：管理者都从事下列四类管理活动：（1）传统的管理：决策、计划和控制。（2）沟通与交流：交流例行日常信息和处理文书工作书面材料。（3）人力资源管理：激励、处分、冲突管理、人员安置和培训；人员配备、培训、激励、惩戒和调节冲突。（4）社交网络联系：社交活动、政治活动及与外界的交往。

研究表明，成功的管理者最强调维护社交网络联系的活动，而最不强调人力资源管理活动；而有效的管理者最强调沟通与交流，最不强调维护社交网络联系。这个结果表明：社交和政治技巧对于在组织中晋升是重要的。

56、大内的 Z 理论中，从哪七个方面将美国模式（A 型）与日本模式（Z 型）进行比较？

答：（1）基本的雇佣制度。（2）企业的决策制度。（3）责任制。（4）控制机制。（5）考核和晋升制度。（6）员工的培训及职业发展道路。（7）对员工的关怀。

57、帕斯卡尔的 7S 模型指的是哪 7 个 S？哪些是企业成功的硬件，哪些是软件？应该更重视哪个方面？

答：战略，结构，体制，技能，人员，管理风格，共同的价值观。战略、结构、体制是企业成功的硬件，技能、人员、管理风格是企业成功的软件。应该将理性的“硬”要素与感性的“软”要素有机地结合起来，组织的软件和硬件同样重要，并且要注意各个组成要素之间的相互平衡和相互关联。

58、简述戴明质量管理的主要思想。

答：戴明针对美国企业领导者提出了著名的质量管理十四要点。提出戴明环或称 PDCA 循环、PDSA 循环，是一个质量持续改进模型，它包括持续改进与不断学习的四个循环反复的步骤，即计划、执行、检查、处理。以戴明的十四要点与 PDCA 循环为主所构成的戴明学说，反映了全面质量管理的全面性，说明了质量管理与改善并不是个别部门的事，而是需要由最高管理层领导和推动才可奏效。戴明学说的核心可以概括为：（1）管理高层的决心及参与；（2）群策群力的团队精神；（3）通过教育来提高质量意识；（4）质量改良的技术训练；（5）制定衡量质量的尺度标准；（6）对质量成本的分析认识；（7）不断改进运动；（8）各级员工的参与。

59、朱兰三部曲的主要内容是什么？

答：以质量计划、质量控制和质量改进这三个步骤作为从事质量管理的一般模式。

（1）质量计划从认知质量差距开始。朱兰提出的质量计划，实际上立足于整个公司各层组织领导的整体“适应性”能力。（2）质量控制就是制定和运用一定的操作方法，以确保各项工作过程按原设计方案进行并最终达到目标。（3）质量改进是指管理者通过打破旧的平稳状态而达到新的管理水平。其中，质量计划是质量控制的基础，质量控制是实现质量计划的需要，质量改进是质量计划的一种飞跃。

60、未来学派的代表人物及其思想是什么？

答：托夫勒。于分别于 1970 年出版了《未来的冲击》，1980 年出版了《第三次浪潮》，1990 年出版了《权力的转移》，这三部著作向人们勾勒出未来的“信息社会”，或者“后工业社会”的模型，特别是在《第三次浪潮》中提出的社会历史的发展阶段的理论更是成为信息社会思想理论的典型代表。

奈斯比特。他在《大趋势》这部著作中明确了 10 种未来发展的大趋势。

61、邓宁的跨国公司研究主要思想是什么？

答：（1）国际生产折中理论。邓宁给出了导致境外直接投资行为的三组基本变量：企业资产所有权优势；内部化优势；区位优势。一个企业必须同时具有这三个条件，才能从事境外直接投资。

（2）投资发展周期理论。认为一国的国际投资规模与其经济发展水平有密切的关系，人均国民生产总值越高，其对外直接投资净额就越大。其中心命题是：发展中国家的对外直接投资倾向取决于一国的经济发展阶段和该国所拥有的所有权优势、内部化优势和区位优势。他将对外投资的发展划分为四个阶段。

62、彼得斯在《追求卓越》一书中总结出卓越公司的哪些特质？

答：第一，贵在行动——偏好行动而不是沉思。第二，接近顾客——在产品和服务上接近顾客的需求。第三，自主创新——鼓励自治和放松，而不是紧密监督，鼓励和呵护所有员工身上的企业家精神。第四，以人为本——对员工的态度是鼓励其生产力，避免对立情绪。第五，价值驱动——以一种被称为“走动式管理”的方式，保持与大家的密切接触。第六，固守本业——“专注于自身”以保持商业优势，避免在自己力所不能及的领域与人竞争。第七，精兵简政——组织结构简洁，人员精干。第八，宽严并济——对目标同时保持松紧有度的特性，但却不窒息创新的控制系统。

63、沙因的组织文化理论主要包括哪些？

答：（1）组织文化的定义与结构。沙因将组织文化定义为，一种基本假设的模型由于运作效果好而被认可，并传授给组织新成员以作为理解、思考和感受相关问题的正确方式。他进而将组织文化分为三个层次，也就是所谓的“睡莲模型”，第一个层次是组织文化的外在表露形式，第二个层次是组织公开倡导的价值观，第三个层次是深层次的基本假设。

（2）沙因将组织文化分成五个维度：人与自然的关系，现实和真实的本质，人性的本质，人类活动的本质，人际关系的本质。以上五个方面不是相互排斥的，而是始终处于一种发展和波动状态。

（3）沙因将组织文化的发展过程分为三个阶段：第一阶段是诞生和早期发展阶段，第二阶段是组织的中年时代，第三阶段是组织成熟阶段。

64、盛田昭夫的管理思想主要体现在哪些方面？

答：（1）精于营销，品牌第一。（2）价格 U 型曲线。（3）勇于创新，以新产品带动市场。（4）提倡家庭化意识，调动员工积极性。（5）善砌石墙，充分发挥每个人的能力。（6）实行内部晋升，激发员工潜能。

65、本尼斯的领导思想体现在哪些方面？

答：（1）提出转型领导力。（2）认为管理者与领导者存在明显的差异；任何组织的成功不仅需要伟大的管理者，而且需要伟大的追随者。（3）领导者的人格是领导力的关键，领导者的祖师与能力是可以习得的。（4）领导活动的四大主题是：愿景、沟通、定位和自我调整。在新型组织结构中的领导风格应该是 ACE 范式：联合、创造、授权。体现 ACE 范式的领导者是一种新型领导者。

66、琼潘纳斯和特纳关于跨文化研究的主要观点是什么？

答：（1）跨文化浪潮。五种文化冲突包括：普遍主义和特殊主义，集体主义和个

人主义，情感型文化和情感中立型文化，专一型文化和扩散型文化，成就型文化与因袭型文化。四种企业文化包括：家庭型文化，埃菲尔铁塔型文化，导弹型文化，孵化器型文化。（2）七个资本主义国家文化。认为资本主义创造价值具有七种增值过程，而且相对应地其中隐含七种价值两难。

67、苏曼特拉与巴特利特关于跨国公司研究的主要观点是什么？

答：（1）跨国公司的类型与管理。跨国公司分为四种类型：多国公司，全球公司，国际公司，跨国公司。跨国公司需要强大的地区管理来感知和响应不同国家所存在的机遇：第一，平衡多元性，促进合法化。第二，管理复杂性，培育灵活性。第三，树立信念，转变思维模式。

（2）个性化公司的特征与管理。个性化公司管理具有区别于其他管理模式的三种组织特征：激发员工的能动性；创造和传播知识；保持持续变革。

（3）重塑道德契约。他们认为，在新的道德契约中。员工不再被看做被攫取价值的公司资产，而是代表了一种职责，并成为增加价值的来源。

68、贝尔宾的九角色模型包含哪些角色？

答：完美的团队是一支以行为为主、以理性思考为主、以人事为主的，由不同角色组成的结构合理的团队。（1）以行为为主：推进者、执行者、完美主义者。

（2）以理性思考为主：智多星、技术专家、监控者。（3）以人事为主：协调者、凝聚者、信息者。

69、克里斯特森的颠覆性创新理论主要观点是什么？

答：（1）颠覆性创新。他认为创新有不同的路径，第一种创意路径是维持性创新，第二种创新路径是通过不连续的变化，甚至可能是通过技术上的能力破坏。后一类创新路径称为颠覆性创新。（2）应对颠覆性技术的五项创新原则。原则一，组建新的独立事业部门，融入需要颠覆性技术产品的客户之中。原则二，下放颠覆性技术商业化责任，提高针对小型市场机会的反应速度。原则三，突破既定的思维模式和已有的知识，有计划地学习所需要了解的新东西。原则四，分析组织现有潜能和缺陷，创造一种新的潜能来解决新的问题。原则五，密切关注市场趋势，了解主流客户如何使用产品。（3）发现威胁与寻找机会。创新者的任务是确保这项创新，既能够在有关公司内部引起高度重视，又顾及现有客户的需要，尤其要围绕着新的价值定位对新兴市场进行认真研究和开发。

70、柯林斯和波拉斯将经理人分为哪五个级别，分别有什么特征？

答：第一级，能力突出的个人。用自己的智慧、知识、技能和良好的工作作风作

出巨大贡献。第二级，乐于奉献的团队成员。为实现集体目标贡献个人才智，与团队成员通力合作。第三级，富有实力的经理人，组织人力和资源，高效地朝既定目标前进。第四级，坚强有力的领导者，全身心投入，执著追求清晰可见，催人奋发的愿景，向更高业绩标准努力。第五级，第五级经理人，将个人的谦逊品质和职业化的坚定意志相结合，建立持续的卓越业绩；保持低调。

71、雷克汉姆提出的 SPIN 销售法是什么，如何利用这个模式进行销售？

答：SPIN 销售法其实就是情景性、探究性、暗示性、解决性问题四个英语词组的首位字母合成词，因此 SPIN 销售法就是指在营销过程中职业地运用实情探询、问题诊断、启发引导和需求认同四大类提问技巧来发掘、明确和引导客户需求与期望，从而不断地推进营销过程，为营销成功创造基础的方法。

SPIN 方法的程序为：第一，利用情境性问题来了解客户的现有状况。第二，以难题性问题来探索客户隐藏的需求。第三，以隐喻性问题使客户感受到隐藏性需求的重要与急迫性。第四，一旦客户认同需求的严重性与紧迫性，且必须立即采取行动时，销售人员便会提出需求——代价的问题。

72、哈默在《企业行动纲领》一书中提出的企业九大行动纲领是什么？

答：(1) 让客户觉得与你做生意是件很容易的事情。(2) 为你的客户增加更多的价值。(3) 创建业务流程至上的企业。(4) 用业务流程的强大力量驯服混乱无序这头猛兽。(5) 将管理建立在测定工作的基础上。(6) 结束组织图的僵化管理做法。(7) 为最终客户的利益分销，而不是向最终客户推销。(8) 公司之间业务流程的再造与整体化。(9) 强化极具进取性的整合构想。

73、明茨伯格提出的战略 5P 是什么？

答：第一，战略是一种计划。战略是一种有意识、有预计、有组织的行动程序，是解决一个企业如何从现在的状态达到将来位置的问题。战略主要为企业提供发展方向和途径，包括一系列处理某种特定情况的方针政策，属于企业“行动之前的概念”。第二，战略是一种计策。战略不仅仅是行动之前的计划，还可以在特定的环境下成为行动过程中的手段和策略，一种在竞争博弈中威胁和战胜竞争对手的工具。第三，战略是一种模式。战略可以体现为企业一系列的具体行动和现实结果，而不仅仅是行动前的计划或手段。也就是说，无论企业是否事先制定了战略，只要有具体的经营行为，就有事实上的战略。第四，战略是一种定位。战略是一个组织在其所处环境中的位置，对企业而言就是确定自己在市场中的位置。把战略看做一种定位，就是要通过正确地配置企业资源，形成有力的竞争优势。

第五，战略是一种观念。战略表达了企业对客观世界固有的认知方式，体现了企业对环境的价值取向和组织中人们对客观世界固有的看法，进而反映了企业战略决策者的价值观念。

74、金伟灿与莫博涅的蓝海战略理论的主要观点是什么？

答：所谓的蓝海战略，就是企业从关注并超越竞争对手（摆脱“红海”），转为向买方提供价值飞跃，从而开启巨大的潜在需求，重建市场和产业边界（开创“蓝海”）

蓝海战略的主要内容分为：蓝海战略的价值创新，蓝海战略的管理方法，蓝海战略的战略布局。

蓝海战略的六项原则包括：重建市场边界，注重全局而非数字，超越现有需求，遵循合理战略顺序，克服关键组织障碍，将战略执行建成战略的一部分。

75、卡普兰和诺顿的平衡计分卡包含哪些层面，每个层面包含哪些内容？

答：（1）财务层面。财务层面的最终目标是追求长期股东价值，通过收入增长和生产率改进两种基本方式来得到改善。

（2）客户层面。客户层面包括衡量客户成功的滞后指标，有四种通用的价值主张，总成本最低战略、产品领先战略、全面客户解决方案、系统锁定战略。

（3）内部业务流程层面。内部业务流程层面描述战略如何实现。内部流程实现两个关键的企业战略要素，向客户生产和传递价值主张，降低并改善成本以实现生产率改进。内部流程可以分为以下四类：运营管理流程，客户管理流程，创新流程，法规与社会流程。

（4）学习与成长层。学习与成长层面描述了组织的无形资产及其在战略中的作用。无形资产可分为三类：人力资本，信息资本，组织资本。

第六部分：论述题答案

1、X理论观点对人性有哪些假设？以X理论为指导思想的管理工作要点有哪些？Y理论观点对人性有哪些假设？以Y理论为指导思想的管理工作要点有哪些？X-Y理论的贡献和局限性体现在哪里？

答：X理论对人性的假设为：（1）大多数人是懒惰的，他们尽可能地逃避工作。（2）大多数人都没有什么雄心壮志，也不喜欢负责任。而宁可让别人领导。（3）大多数人的个人目标与组织目标都是矛盾的，为了达到组织目标必须靠外力严加管制。（4）大多数人都是缺乏理智的，不能克制自己，很容易受别人影响。（5）大多数人都是为了满足基本的生理需要和安全需要，所以他们将选择那些

在经济上获利最大的事去做。(6) 人群大致分为两类，多数人符合上述假设，少数人能克制自己，这部分人应当负起管理的责任。以 X 理论为指导思想的管理工作要点是：(1) 管理人员关心的是如何提高劳动生产率、完成任务，他的主要职能是计划、组织、经营、指引、监督。(2) 管理人员主要是应用职权，发号施令，使对方服从，让人适应工作和组织的要求，而不考虑在情感上和道义上如何给人以尊重。(3) 强调严密的组织和制定具体的规范与工作制度等。(4) 应以金钱报酬来收买员工的效力和服从。

Y 理论对人性的假设为：(1) 一般人并不是天生就不喜欢工作，是自愿去执行工作还是逃避工作，要看环境而定。(2) 外来的控制和惩罚，并不是促使人们为实现组织的目标而努力的唯一方法。人们愿意实行自我管理和自我控制来完成应当完成的目标。(3) 人的自我实现的要求和组织要求的行为之间是没有矛盾的。如果给人提供适当的机会，就能将个人目标和组织目标统一起来。(4) 逃避责任、缺乏抱负以及强调安全感，通常是经验的结果，而不是人的本性。(5) 大多数人，而不是少数人，在解决组织的困难问题时，都能发挥较高的想象力、聪明才智和创造性。(6) 在现代工业生活的条件下，一般人的智慧潜能只是部分地得到了发挥。

Y 理论相应的管理措施为：(1) 管理者的重要任务是创造一个使人得以发挥才能的工作环境，发挥出员工的潜力，并使员工在为实现组织目标贡献力量时，也能达到自己的目标。(2) 对人的激励主要是给予来自工作本身的内在激励，让他担当具有挑战性的工作，担负更多的责任，促使其工作做出成绩，满足其自我实现的需要。(3) 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。

X-Y 理论正是在管理实践中对人性认识提炼的结晶。X-Y 理论批判了传统管理模式以“经济人”作为管理的前提，所提出的新理论发现人性具有积极上进的另一面，是管理理论的一次创新，是管理领域的一次重要变革。Y 理论对人性的另一面的发现，体现着人本主义的管理思想，促进了管理思想向人本主义的转变，代表了管理学发展的趋势。

X 理论和 Y 理论的人性假设都过于武断，忽视了人的个性的可塑性。管理实质上是对人的管理，不能对所有的人实施千篇一律的管理模式。管理者必须不断摸索，根据不同的具体情况实施相应的管理。

2、德鲁克的主要思想及贡献是什么？

答：（1）目标管理。核心是员工参与，适用于高成就需要的员工和中、高层管理者。步骤：第一步，设定目标。第二步，实施目标。第三步，评价目标。必须具备的条件：高层管理人员参加；下级人员必须积极参加目标的制定和实现；有充分的情报资料，以制定合理的目标；对实现目标的手段有控制权；对由于实现目标管理而冒风险的人，要予以激励；对员工要有信心。

（2）经理人员的两大任务和五项工作。经理人定义：“对企业的绩效负有责任的人”。经理人员的两大任务：建立团队、权衡利益。经理人员的五项工作：制定目标、组织、激励与沟通、衡量、培养他人（包括自己）。

（3）有效的管理者。管理者的效率，往往是决定组织工作效率的最关键因素；并不是高级管理人员才是管理者，所有的负责行动和决策而又是有助于提高机构的工作效能的人，都应该象管理者一样工作和思考。对于管理者工作中会面临的四类现实问题，是管理者所无法改变的。它们是管理者存在的必要条件。要成为有效的管理者必须养成五种思想习惯。

（4）事业理论。每一个组织，无论其是否为商业性的，都会形成自己的事业理论。事业理论由三个部分构成：有关组织外部环境的假设，包括社会及其结构、市场、客户和技术等，这决定了利润的来源；有关组织使命的假设，这决定了什么样的结果对组织有意义；为完成企业使命所必须的核心竞争力假设，这决定了组织能否生存到远景目标达到的时候。有效的事业理论至少应该具有以下特点：第一，环境、使命和核心竞争力的假设都必须是符合现实的；第二，三个方面的假设必须相互协调；第三，事业理论必须为整个组织内的成员所知晓和理解；第四，事业理论必须具有自我革新的能力，能够不断地经受检验。

（5）绩效精神。绩效精神就是，就是要使平凡的人取得更杰出的绩效，要使其成员的长处都发挥出来，并利用每个成员的长处来帮助所有成员取得杰出绩效。组织中的士气的检验标准应该是绩效，而不是相互迁就。一个企业要想培养绩效精神，应在四方面付诸实践：组织的重点必须放在高标准的绩效上；组织的重点必须放在机会上，而不是放在问题上；有关人的各项决定，都必须表明组织的价值观和信念；在有关人的各项决定中，正直是一个经理人所应具备的唯一的绝对条件。

（6）创新与企业家精神。将创新与企业家精神视为企业需要加以组织、系统化的实务与训练内容，也视为管理者的工作与责任。创新的机会有七大来源，可能来自企业或产业内部或者外部。

(7) 知识管理。在 21 世纪, 知识是组织和社会的重要资源, 管理的最大挑战莫过于如何提高知识工作者的生产力。在知识型社会里, 管理者必须整合不同的知识领域, 使之成为一个有机的整体。新型的知识型组织逐步建立了自己的管理理念, 那就是“知识管理”, 即“提供知识以找出应用现有知识创造效益的最佳方法”。

3、20 世纪 60 年代战略管理学派的主要代表人物有哪些? 简述他们的管理思想。

答: 安索夫。安索夫被尊称为“战略管理之父”。安索夫的管理思想主要体现在:

(1) PEST 分析框架。他把经营战略定义为, 企业为了适应外部环境, 对目前从事的和将来要从事的经营活动进行的战略决策。企业制定战略首先是评价外部环境, 主要是采用 PEST 分析框架, 评估政治、经济、社会、技术对企业的影响, 辨识企业长期的变化驱动力及外部各环境要素对企业的不同作用, 从而确定关键环境因素, 并以此制定企业战略, 调整组织结构, 使企业与环境相适应。

(2) 协同与战略决策模型。安索夫把协同作为企业战略的四要素(即经营范围、成长方向、竞争优势和协同)之一, 分析了基于协同理念的战略如何可以像纽带一样把企业多元化的业务有机联系起来, 从而使企业可以更有效地利用现有的资源和优势开拓新的发展空间。

(3) 安索夫矩阵。安索夫矩阵是以 2X2 的矩阵代表企业企图使收入或获利成长的四种选择, 其主要的逻辑是企业可以选择市场渗透、市场开发、产品开发、多元化经营四种不同的成长战略来达到增收目的。

钱德勒。钱德勒的管理思想主要体现在: (1) 结构跟随战略。企业战略的出发点是要适应环境, 其实质是组织对相关环境的适应过程, 以及由此产生的组织内部结构变化的过程, 因此, 企业的组织结构必须要与企业战略相对应。(2) 企业的管理革命。管理协调这只“看得见的手”, 相比市场协调这只“看不见的手”而言, 能够带来巨大的生产力和丰厚的利润, 能够提高资本的竞争力, 由此管理的变革会引发生产和消费的显著提高。这也就是钱德勒所谓的“企业的管理革命”。

安德鲁斯。安德鲁斯的管理思想主要体现在 SWOT 分析。认为战略形成过程实际上是把企业内部优势和劣势与外部机会和威胁进行匹配的过程。对内部的优势和劣势的分析和评估, 可以确定企业的独特能力; 对外部环境的机会与威胁的分析, 可以确定企业潜在的成功因素。这两种分析构成了战略规划的基础。安德鲁斯据此建立了著名的 SWOT 战略分析模型。

4、20 世纪 60 年代营销管理学派的主要代表人物及其思想是什么?

答: 列为特。列为特在《营销近视》一文中最早提出了了和市场营销概念。他的

管理思想包括主要体现在：（1）顾客导向。一个企业要想基业长青或“体面地生存”，应该以顾客需求为导向，以顾客满意为追求，才能唤起大批热情而忠实的追随者—顾客。（2）主导公司的是营销而不是产品。企业优先考虑的中心应是满足顾客，而不应是简单的生产商品，主导公司的应是营销而不是产品。（3）区别营销与推销。推销讲究的是如何让顾客掏出钱来买你的东西，是一些技巧或花招，重视的是卖方的需求；营销则坚持整个企业活动就是发现、创造、唤起并满足顾客需求的整体努力，重视的是买方的需求。

科特勒。科特勒被誉为“现代营销学之父”。他的管理思想体现在：（1）界定营销管理及意义。营销管理是指为了实现各种组织目标，创造、建立和保持与目标市场之间的有益交换和联系而设计的方案的分析、计划、执行和控制。（2）界定营销战略与战术。营销战略可具体为，新产品的营销战略、产品在生命周期不同阶段的营销战略、经营战略不同情况下的营销战略、经济环境不同情况下的营销战略。营销战术包括：，产品决策、品牌决策、包装决策、服务决策、价格决策、营销渠道决策、零售和批发决策、营销沟通和促销决策、广告决策、公共宣传决策、销售人员管理决策、推销决策。（3）营销创新。重视顾客观念导向，全方位营销，水平营销，重视4C，社会营销。认为市场营销不仅适应于营利组织，同样也适用于非营利组织。

5、为什么进入20世纪60年代以后，系统管理理论和权变管理理论开始流行？

答：系统管理理论和权变管理理论的出现同特定的经济发展与社会状况有密切的联系。企业的规模日益扩大，企业内部的组织结构也愈加复杂，从而提出了一个重要的管理课题——如何从企业整体的要求出发，处理好企业组织内部各个单位或部门之间的相互联系，保证组织整体的有效运转。此外，由于企业经营活动的范围更加扩大，加之各国政府对社会经济活动的干预以及工会力量对企业活动的影响都有所增强，使企业面临一个更加复杂多变的外部环境，从而提出了另一个重要的管理课题——如何使企业组织建立起同外部环境可靠的联系，以适应外部环境的变化。在以往的理论中，很少涉及企业的外部环境因素，因而难以适应经济发展与社会变化的要求。

系统管理理论和权变管理理论的出现，还同西方管理理论自身的发展状况有密切联系。来自不同学科的管理学家运用不同的研究方法，从不同的角度，提出了各自不同的管理理论。1961年，哈罗德·孔茨发表了《管理理论的丛林》一文，指出早期管理理论的萌芽已经发展成为各种管理理论和流派盘根错节的丛林。美国

管理学家弗雷德·卢桑斯发表了一篇论文，题目就是《权变理论：走出丛林的道路》，认为权变理论是能把各种管理的基本原理统一起来的理论。

6、如何评价丹尼尔·A·雷恩的《管理思想的演变》一书？雷恩如何看待管理思想的演变？

答：该书是至今管理学界最为系统和详细的管理史学著作，研究方法和视角都非常独特。该书为各个学派及其演进的分析提供了宏大的历史背景，使管理思想更加清晰可读；把管理的各个学派及其来龙去脉梳理得非常清楚，为后人把握管理学提供了极大便利。该书对有重大贡献的管理学者的活动背景、思想和影响加以研究，以此来说明管理思想从最早的非正规时代起，一直到当代的发展演变过程。该书一共分为四个部分，始终都按照时间顺序叙述，以便证明管理的理论和实践都是发展演变的，同时也是为了表明人们和各种有关组织的设想如何随着经济、社会和政治哲学及政治体制的变化而发生变化。

雷恩认为，管理思想的演变是一个漫长的过程，但目前还只是处于开始阶段，即还处于序幕阶段。管理既是环境变化的产物，又是环境变化中的一个过程。从内部来说，管理思想经历了几个阶段：强调生产的技术方面；强调工作场所中的行为以及对人类固有需求的满足；强调领导对目标明确的组织的引导作用；强调组织作为获得更大利益的工具价值；强调管理问题的组织和方法层面。从外部来说，管理思想一直受不断发展的技术，不断变化的经济、社会和政治的价值观以及环境挑战和国际挑战的影响。人们仍然在探求更好的管理理论和管理实践，正是这种探求使得对管理的研究成为一种最有价值的智力和实践活。他还认为，今天不同于昨天，明天又将不同于今天。今天是我们所有昨天的一种合力的结果，而且明天也将会一样。对于管理学者来说，历史中存在许多教训，而其中最重要的一个就是：过去仅仅是开始，将过去的研究作为未来的序幕。

7、明茨伯格的经理角色学派的主要观点是什么？

答：明茨伯格所讲的“经理”，是指一个正式组织或组织单位的主要负责人，拥有正式的权力和职位。经理工作的共同特点包括：（1）大量的工作，永不松懈的步调，空闲时间极少；（2）工作活动具有简短性、多样性和琐碎性；（3）倾向于将工作更活跃的部分一一现实的、具体的、明确的、非例行的活动放在优先地位；（4）在口头的（电话、会晤）、书面的（文件）和观察性的（视察）几种联系工具中，爱用口头交谈方式；（5）处于他的组织与外界接触的网络之间，与顾客、供应商、业务伙伴、同级人员以及其他人的外部联系要消耗经理联系时间的

1/3-1/2, 与下属的联系要占 1/3-1/2 的时间, 而与其上级的联系时间通常只占 10%;

(6) 经理的职务反映了责任与权力的混合。经理对许多工作的初步决定负责, 它们又规定了他的许多长期义务; 但经理可以通过获取信息、行使领导职务等许多方式从他的义务中取得好处。

经理一般担任 10 种角色, 这 10 种角色可分为三类: 第一, 人际关系方面的角色, 包括挂名首脑、联络者和领导者的角色; 第二, 信息方面的角色, 包括监听者、传播者和发言人的角色; 第三, 决策方面的角色, 包括企业家、混乱驾驭者、资源分配者和谈判者的角色。

提高经理工作效率包括几个方面的要点: 与下属共享信息; 自觉克服工作中的表面性; 在共享信息的基础上, 由两三人分担经理的职务; 尽可能利用各种职责为组织目标服务; 摆脱非必要的工作, 腾出时间规划未来; 以适应于当时具体情况的角色为重点; 既要掌握具体情节, 又要有全局观念; 充分认识自己在组织中的影响。

8、路径——目标理论的主要观点是什么?

答: 理论的假设是: 领导者如果能够弥补下属或工作环境方面的不足, 则会提高下属的工作绩效和满意度。

该理论认为, 领导者所选择的措施应适合下属的需求和下属工作的环境。通过选择恰当的领导风格, 领导者可以提高下属对成功的期望和满意度。不同类型的领导行为对下属的动机有不同的影响。

该理论提出了四种不同类型的领导行为: 指导型领导、支持型领导、参与型领导、成就导向型领导, 并且这四种领导方式可能在同一个领导者身上出现。领导者的责任就是根据不同的环境因素来选择不同的领导方式。

该理论提出了两类权变因素: 下属控制范围之外的环境因素, 下属的权变因素。

该理论具有以下结论: 第一, 与高度结构化和安排完好的任务相比, 当任务不明或压力过大时, 指导型领导会带来更高的满意度。第二, 当下属执行结构化任务时, 支持型领导会带来高绩效和高满意度。第三, 当任务结构不清时, 成就指向型领导将会提高下属的期待水平, 使他们坚信努力必会带来良好的工作绩效。第四, 组织中的正式权力关系越明确、越官僚化, 领导者越应表现出支持型行为, 降低指导型行为。第五, 当工作群体内部存在激烈的冲突时, 指导型领导会带来更高的员工满意度。第六, 内在控制型下属对参与型领导更满意。第七, 外在控制型下属对指导型领导更满意。第八, 对于能力强或经验丰富的下属, 指导型的

领导可能被认为累赘多余。

9、亚当和埃伯特对管理过程学派的主要贡献体现在哪些方面？

答：他们的主要贡献在于使管理研究的范围不再局限于生产制造，而是超出传统的生产领域，扩展到医院、图书馆等服务部门，从而用“经营管理”代替了“生产管理”。

(1) 管理理论和管理方法的变迁。亚当和埃伯特认为产业布局的变化使得管理理论与管理方法经历了变迁和发展。管理从最初的制造管理发展到后来的生产管理，最终发展为现在的经营管理。经营管理强调利用核算和控制、计划等手段，结合计算机等技术对管理进行全新变革，注重管理的艺术性和创新性。

(2) 生产制造系统理论。生产制造系统执行着把投入要素转化为某种产品或服务的过程的任务，计划、组织和控制便是在其中发挥着重要管理职能的活动，实现了这个过程所必需的模式化和行为技术的结合。

把计划工作分为两部分：生产制造系统的计划工作和运用生产制造系统的计划工作。生产制造系统的计划工作就是拟订为获得生产制造过程中必需的各种设施而采取的行动方案。运用生产制造系统的计划工作就是拟订在现有生产设施的条件下把资源实际地转化为产品和服务而采取的行动。

组织工作就是把个体的员工、设备和设施三者进行组合，使之成为一个有效的系统机构发挥整体功效。组织工作的方法基本有五种，按产品的组织工作，按客户的组织工作，按地区的组织工作，按职能的组织工作，按规划项目的组织工作。控制工作就是，在生产制造系统的控制活动上，重点在于库存控制和质量控制。在库存控制中，由于强调成本在控制过程中的作用，使得该过程可以采用定量的分析方法，利用数学、运筹学等工具进行模式化的研究，而定性分析方法则应用得较少。质量控制活动则要综合采用定性和定量的分析方法，利用抽样调查、统计分析方法以及行为研究分析方法，完善、加强产品的质量。

10、素质冰山模型的主要思想是什么？如何评价这个模型？

答：该模型将素质划分为表象的和潜在的素质，表象部分是技能与知识，潜在部分是社会角色、自我概念、特质和动机等因素。在冰山模型中，越往深层次的素质越重要，越难发现和培养。决定一个人成功的关键素质往往隐含在水面下而不是显现在水面上。麦克利兰认为，知识、技能、社会角色、自我概念、特质和动机六个方面的内容形成了一个有机的层次体系。知识和技能是胜任素质的最表层内容，社会角色、自我概念、特质和动机则是胜任素质中比较深层的内容。各种

素质的含义分别是：（1）知识是指某一特定领域的有用信息。（2）技能是指从事某一活动的熟练程度。（3）社会角色是指希望在他人面前表现出来的形象。（4）自我概念是指对自己的身份、个性和价值的认识和看法。（5）特质是指在个体行为方面相对持久稳定的特征。（6）动机则是指那些决定外显行为的自然而稳定的思想。

胜任素质理论的提出，促进了“人”与“事”的有机结合，为人力资源管理的创新与发展提供了一种新思路。由此，人力资源管理专业人士不仅强化传统的基于工作分析的人力资源管理，也不断探索基于胜任素质的人力资源管理。

11、波特的竞争战略理论包含哪些内容？

答：（1）三种基本竞争战略：成本领先战略、差异化战略及聚焦战略。其中，聚焦战略又可以分为成本聚焦和差异化聚焦。为了应对各种竞争力量，企业应将注意力至少集中在这三类基本竞争战略之中的一类上。

（2）五力模型。一个产业内部的竞争状态，取决于五种竞争力量，五种竞争力量共同决定产业的竞争强度和盈利性。这五种竞争力量是：新进入者的威胁、替代产品或服务的威胁、买方讨价还价能力、供方讨价还价能力、现有公司间的争夺。管理者需要对这五种力量进行评估，结合对其他环境因素，确定存在的威胁和机会，以此为基础选择适合的竞争战略。

（3）价值链。价值链是企业在一个特定产业内的各种活动的组合。竞争者价值链之间的差异是竞争优势的关键来源。竞争优势归根到底产生于企业为客户所能创造的价值，企业要想建立竞争优势，必须说要清楚自己在价值链中处于什么位置。价值链由基本活动和支持活动构成。

（4）钻石模型。钻石模型就是分析国家和地区竞争力的宏观分析工具。是由四个要素组成的。它们分别是生产要素、需求条件、相关与支持性产业、企业战略及其结构以及同业竞争。波特还在钻石体系内加入了机会和政府两个变量。钻石模型是一个动态的体系，它内部的每个因素都会相互推拉，影响到其他因素的表现。

12、知识管理理论的主要代表人物及其思想是什么？

答：野中郁次郎的 SECI 模型。（1）野中郁次郎将知识分为隐性知识与显性知识。知识在组织中能够形成桥梁，以促进隐性知识与显性知识的相互转化。在这一过程中，知识创新的来源便会有乘数的效果。并且隐性知识更为重要，他提出，最有价值的知识不是从别人那里获得的，而是我们自己创造的。（2）SECI 模型和

知识螺旋。SECI 模型即知识转化有四种基本模式，共同化、外化、联结化和内化。总体上说，知识创造的动态过程可以概括为，高度个人化的隐性知识通过共同化、外化和联结化，并在整个组织体系中传播，被员工吸收和升华。组织调动出个体创造及积累的隐性知识，通过知识转换，在组织层次上加以放大，并且在较高层次上结晶，周而复始。野中郁次郎将这个过程称之为“知识螺旋”。(3) 野中郁次郎把“场”定义为“分享、创造及运用知识的动态的共有情境”，是“为进行个别知识转换过程及知识螺旋运动提供能量、质量及场所”。人们在知识创造的过程中大体上会历经下列四种不同的场。分别是原始场、互动场、电脑场和练习场。

布鲁金的智力资本管理理论。(1) 智力资本。是指使公司得以运行的所有无形资产的总称。它可分为四类：市场资产、知识产权资产、人才资产与基础结构资产。

(2) 知识管理。知识可以分为四个层次：确立目标或设想的知识、系统知识、实用知识、自动知识。知识管理步骤为，对知识进行分辨、确定关键性知识、设计知识、编写知识、推广知识、制定知识管理政策、建立公司知识信息库。(3) 智力资本评估。原因：让管理人员知道公司价值所在，为衡量成绩和发展建立标准，作为筹集资金或贷款的依据。

达文波特和普鲁萨克的知识管理理论。(1) 关于知识管理。分别从什么是知识，知识市场，知识的产生、编码和传递，知识管理的职位与技术四个方面进行论述。

(2) 关于知识员工管理。通过界定知识员工特征，分析知识员工的绩效与物理工作环境的关系，得出对待知识员工，组织可能会经历的特殊管理变革。(3) 关于注意力经济。通过分析注意力，创造性的提出用注意力货币对注意力进行衡量，和解决公司注意力不足的方法。

13、什么是企业再造？再造的关键在于什么？再造后的业务流程有什么共性特征？谁来实施再造？

答：所谓企业再造，就是针对企业业务流程的基本问题进行反思，并对企业业务流程进行彻底的重新设计，以便在成本、质量、服务和速度等当前衡量企业业绩的这些重要的尺度上取得显著的进展。

再造的关键在于：(1) “根本的”。企业人员在着手改革前，必须先就自己所属的公司及其如何运作提出基本问题。(2) “彻底的”。对企业从深层次开始进行追根溯源，重建企业的业务流程。(3) “显著的”。再造不是要在业绩上取得点滴的改善或者是逐渐的提高，而是要在经营业绩上取得显著的改进。(4) “流程”。业务

流程定义为一系列业务活动，其中包括将某种或多种东西投入并创造出对顾客有价值的产品。

再造后的业务流程经常出现以下共性或特征：(1) 若干职位组合成一种职位。(2) 工作人员有决定权。(3) 业务流程中的各步骤按照自然顺序进行。(4) 业务流程多种多样。(5) 哪里最合适，就在哪里安排工作。(6) 减少检查和控制。(7) 最大限度地减少调整工作。(8) 一名综合经理是企业同其客户的唯一联系人。(9) 普遍实行集中运作和分散运作相结合。

再造的实施者主要包括以下团队及人员再造的实施者主要包括以下团队及人员：

(1) 领导人；(2) 流程主持人；(3) 再造小组；(4) 指导委员会；(5) 再造总管。上述团队及人员的关系：领导人任命流程主持人，流程主持人在再造总管的帮助和指导委员会的支持下召集流程再造小组进行流程的再造。

14、一个组织如何突破学习智障，成为学习型组织？

答：(1) 自我超越。自我超越就是要不断地认清并加深个人的真正愿望，集中精力，培养耐心，并客观地观察现实。这项修炼牵涉两个潜在的运动：第一，不断学习如何将当前事实看得更加清楚；第二，景象和现实之间必然会产生差异，这一差异引发的“创造性张力”又会使学习势在必行。不断创造和超越，是一种真正的终身学习。组织整体对学习的意愿与能力，根植于各成员对于学习的意愿与能力。此项修炼兼收并蓄了东方和西方的精神传统。

(2) 改善心智模式.模式是根深蒂固的，包括影响我们如何了解这个世界，以及如何采取行动的许多假设、成见或图像等。我们通常不易察觉自己的心智模式，以及它对行为的影响。在管理的许多决策模式中，决定什么可以做或不可以做，也经常是一种根深蒂固的心智模式。圣吉提醒经理们注意在组织层次进行的思考方式会产生强大力量，而且针对这些方式的本质进行非防御性探索非常重要。(3) 建立共同愿景.共同愿景是组织中人们所共同持有的意愿，它创造出众人是一体的感觉。如果有任何一项领导理念几千年来一直能鼓舞人心，那就是拥有一种能够凝聚并坚持实现共同愿景的能力。一个缺少全体共有目标、价值观与使命的组织，必定难成大器。圣吉强调了共同创造的重要性，指出共同愿景只能是众多人愿景汇集而成。只有当愿景带来的工作不再被团队成员视为与自己无关时，这一愿景才成为共同愿景。

(4) 团队学习。不少实例显示：集体智慧高于个人智慧，团体拥有整体搭配的能力。当团体真正在学习的时候，不仅团体会产生出色的成果，个别成员成长的

速度也比运用其他学习方式更快。团队学习是发展团队成员整体搭配能力与实现共同目标能力的过程，其修炼包括两个方面：深度会谈和讨论。深度会谈是一个团队的所有成员摊出心中的假设，真正一起思考的能力。深度会谈和讨论两种方法相互补充，但要想获得互补的好处，就必须将两者区分开来。许多团队不能将两者区分开来，因而也无法做到有意识地在两者之间进行转换。

(5) 系统思考。圣吉认为，事物彼此相关，所以系统思考才是最好选择。系统思考就是要全面地考虑问题。唯有对整体而不是对部分深入地加以思考后，我们才能系统地抓住问题本质，以求从根本上解决问题。从系统思考的阐述中引发出一种系统原型，能够帮助经理找出重复形式，诸如某些问题的产生方式和系统内置的发展局限。“系统思考”的地位远远高于前四项修炼。

参考文献

- 方振邦, 徐东华编著.2014.管理思想史。北京: 中国人民大学出版社.
- 何炼成.1900.中国经济管理思想史.陕西: 西北大学出版社.
- 纪光欣. 2007. 管理思想史新编. 山东: 中国石油大学出版社.
- 姜杰.2014.西方管理思想史.北京: 北京联合出版公司.
- 刘丽. 2016.中国管理思想史的回顾及研究. 企业导报, (19):170-171+174.
- 李哲. 2015.中外管理思想史的经济学思考. 品牌, (08):194.
- 单宝.1997.中国管理思想史.上海: 立信会计出版社.
- 唐任伍. 2011.世界管理思想史. 重庆: 重庆大学出版社.
- 陶向南. 赵曙明. 邹亚军. 2016.法约尔管理思想及其在管理学史中的地位. 经济与管理研究, (12):105-112.
- 王寅. 何建华. 2018.管理思想史教学方法探讨——以“六要素、四步骤”授课法为例. 教育现代化, (05):189-190.
- 许青萍.郭咸纲.2005.《西方管理思想史》辅导习题集.北京: 经济管理出版社.
- 余换新. 2012.中国管理思想史研究述评. 华东经济管理, (04):142-145.
- 尹卫东. 2001.从管理思想史的视角建构管理哲学的尝试. 镇江师专学报(社会科学版), (03):85-91.
- 尹卫东.2002.哲学视野中的西方管理思想流变.苏州大学.
- 赵靖.1993.中国经济管理思想史教程.北京: 北京大学出版社.
- 周军玲. 2018.浅谈管理思想史教学的问题与对策. 决策探索(下), (12):59-60.
- 张铭. 陆道平. 2008.西方行政管理思想史. 天津: 南开大学出版社.
- 张文昌.于维英.2013.东西方管理思想史.北京: 清华大学出版社.
- 朱文娟. 肖益文. 曹春丽. 2019. “管理思想史”教学的逻辑梳理与多维解读. 兰州教育学院学报, (05): 131-133.
- 赵志军. 2010.中外管理思想史. 吉林: 吉林人民出版社.
- 赵志军. 2015.关于中外管理思想史学科发展的思考. 白城师范学院学报, (01):12-16.