

前 言

目 录

为适应广东省普通高等教育考试招生制度改革不断深化的新要求,充分发挥考试招生制度的导向作用,进一步畅顺选拔优秀专科毕业生升入本科的渠道,广东省组织实施了广东省普通高等学校专升本考试(以下简称广东专升本考试)。

经过多年的组织和实施,广东专升本考试的形式和内容日趋稳定。从最近几年的报考趋势来看,参加广东省专升本考试的考生人数越来越多,试题的难度越来越高,考生要想从考试中脱颖而出,面临更大的挑战。

为了帮助广大考生在较短的时间内高效、便捷、准确地把握考试的脉络,了解考试内容,掌握考试重点和难点,我们特组织相关专家学者根据广东省专升本考试的大纲要求,精心编写了这套广东省普通高校专升本考试复习用书,供广大考生参考使用。

本书是该套图书中的《广东省普通高校专升本考试考前冲刺试卷及历年真题·管理学》,具有如下鲜明特色:

1. 紧扣考纲,服务考生

本书严格依据广东省专升本考试大纲的要求和历年真题,采用“考前冲刺试卷+历年真题”的形式,为考生提供难度适中的训练,帮助考生把握考试的命题特点,提高应试能力。

2. 方向准确,高效备考

本书凝聚了广大知名专家学者的经验和智慧,他们对考试的命题趋势把握准确,使得本书深度契合考试大纲要求,以使考生有效掌握知识,缩短备考时间,提高备考效率。

3. 编排合理,设计科学

本书在设计上力求做到最好。在编排方面,采用了试卷和参考答案与解析分开的方法,方便考生使用。在内容方面,设置了考前冲刺试卷和历年真题两种试卷。考前冲刺试卷涵盖知识点全面,突出重点,在对历年考情进行分析的基础上进行编写;历年真题帮助考生回顾往年考试情况,深刻理解考试特点。

衷心希望本套考试用书能为广大考生的复习备考带来实质性的帮助。对书中的不足之处敬请各位专家、同人及读者不吝指正。

最后,预祝广大考生在广东省专升本考试中取得好成绩,进入心仪的大学!

考前冲刺试卷(一)	共 8 页
考前冲刺试卷(二)	共 8 页
考前冲刺试卷(三)	共 8 页
考前冲刺试卷(四)	共 8 页
考前冲刺试卷(五)	共 8 页
考前冲刺试卷(六)	共 8 页
考前冲刺试卷(七)	共 8 页
考前冲刺试卷(八)	共 8 页
考前冲刺试卷(九)	共 8 页
考前冲刺试卷(十)	共 8 页
考前冲刺试卷(十一)	共 8 页
考前冲刺试卷(十二)	共 8 页
考前冲刺试卷(十三)	共 8 页
2018 年管理学试卷	共 8 页
2019 年管理学试卷	共 8 页
2020 年管理学试卷	共 8 页
2021 年管理学试卷	共 8 页
2022 年管理学试卷	共 8 页

18. 下列各项中,不属于组织部门化的原则是()。
- A. 因事设人和因职取人相结合的原则 B. 分工与协作相结合的原则
C. 精简高效的原则 D. 民主集中的原则
19. 在所有对人性的假设中,最早出现的假设是()。
- A. 自我实现人假设 B. 社会人假设
C. 复杂人假设 D. 经济人假设
20. 管理控制和一般控制,同是一个()。
- A. 信息反馈过程 B. 信息接收过程
C. 管理过程 D. 自动过程
21. ()的特点是,控制标准 Z 值是控制对象所跟踪的先行量的函数。
- A. 自适应控制 B. 程序控制
C. 跟踪控制 D. 最佳控制
22. 财务分析、成本分析、质量分析等都属于()。
- A. 反馈控制 B. 结果控制
C. 同期控制 D. 前馈控制
23. 进行控制的基础是()。
- A. 确定控制对象 B. 选择控制重点
C. 确立控制对象 D. 纠正偏差
24. 根据马斯洛的需要层次理论,()的主导需要最可能是安全需要。
- A. 总经理 B. 刚参加工作的大学生
C. 刑满释放人员 D. 私营企业的雇员
25. 当()时,管理幅度可以适当宽一些。
- A. 下属的能力弱 B. 下属从事的工作内容相近
C. 工作环境多变 D. 计划的完善程度较低

二、多项选择题(本大题共 10 小题,每小题 2 分,共 20 分,每小题有两个或两个以上的答案是正确的,不按要求,未选、错选、多选或少选均无分)

26. 有用信息的特征包括()。
- A. 高质量的 B. 及时的
C. 相关的 D. 完全的
27. 相对于个人决策,集体决策的优点有()。
- A. 能更大范围地汇总信息 B. 能拟订更多的备选方案
C. 能得到更多的认同 D. 能提高效率

28. 根据决策的重要性,可以把决策分为()。
- A. 战略决策 B. 长期决策
C. 战术决策 D. 业务决策
29. 计划工作的前提条件中的外部因素包括()。
- A. 经济环境 B. 社会环境
C. 政治环境 D. 生产技术条件
30. 影响组织分权程度的主要因素有()。
- A. 组织规模的大小 B. 政策的统一性
C. 组织的可控性 D. 组织所处的成长阶段
31. 授权的原则包括()。
- A. 重要性原则 B. 适度原则
C. 级差授权原则 D. 权责一致原则
32. 强烈的管理愿望来源于()。
- A. 对物质利益的追求 B. 对管理工作性质的透彻理解
C. 对自己能力的充分信任 D. 对地位的追求
33. 指导和领导工作运用的手段有()。
- A. 沟通联络 B. 激励
C. 组织 D. 计划
34. 使新来的人员认清形势的内容包括()。
- A. 现在的组织环境 B. 将要派给他们的任务的主要情况
C. 他们的职务与其他工作的关系 D. 明确职责范围与权限
35. 下列属于管理活动的有()。
- A. 吃、穿、住、行 B. 交通引导
C. 计划制订 D. 生产控制

三、名词解释(本大题共 5 小题,每小题 3 分,共 15 分)

36. 学习型组织

37. 伦理道德

38. 战术决策

39. 参谋职权

40. 组织变革

四、简答题(本大题共 4 小题,每小题 5 分,共 20 分)

41. 简述德尔菲技术的步骤。

42. 企业的社会责任体现在哪些方面?

43. 什么是行为决策理论?

44. 决策可分为哪几类?

五、论述题(本题 10 分)

45. 试论述控制工作的要求有哪些。

六、案例分析题(本题 10 分)

46. 华美公司是一家连锁酒店公司,共拥有 60 家连锁店。公司的中高层管理人员主要来源于内部提升和外部招聘两种途径。但是,近几年公司大约有 45%的中高层管理人员不符合岗位要求,外聘的中高层管理人员中,已有 12 人辞职或者被辞退,人力资源部门通过分析发现外部招聘人员的工作绩效明显低于内部提拔的管理人员,人力资源现对整个招聘流程进行反思后发现:

(1)公司是通过网上招聘或在报纸上刊登招聘广告来获得职位候选人的。

(2)人力资源部门筛选简历主要是审核的学历、性格特征、是否有管理经验等,面试时主要是对候选人进行性格测试、智力测试和能力了解,并没有重视候选人以往是否有酒店行业的工作经验。

(3)大部分被录用的人员都在 30 岁左右,不安于现状,加入本公司后,与同事关系不是很融洽。经过分析,人力资源部认为,公司过于重视从组织外部招聘中高层管理人员,而忽视了从内部选拔重用人才的作用。这种招聘方式存在一些不足,需要采取措施加以改进。

问题:

(1)招聘的方式有哪些?请分别说明其含义。

(2)华美公司外部招聘的管理人员存在什么问题?请结合案例分析其原因。