

考试大整理资料:营销与企业管理指导及试题(三) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/232/2021_2022__E8_80_83_E8_AF_95_E5_A4_A7_E6_c29_232911.htm

第三章 组织一、本章

内容框架和复习提示本章主要阐述了组织设计的基本原理、组织结构四种主要形式及人力资源管理、变革与创新的管理。通过本章的学习，明确组织设计的基本原理；熟悉决定组织结构的因素、人员选拔与聘用、绩效评估、员工培训；掌握组织变革的动力与阻力、人力资源规划的基本过程、

组织结构的基本类型。二、本章同步强化练习题 1. 组织变革的动力与阻力。 2. 人力资源规划的基本过程。 3. 组织结构的基本类型。 4. 组织结构形式及其选择。 5. 组织变革。

(1)组织变革阻力：不确定性、关心个人得失、变革并不符合组织的目标和最佳利益。(2)降低变革阻力的策略：教育与沟通、参与、促进与支持、谈判(以某种有价值的东西来换取阻力的降低)、操纵与合作(将努力转换到施加影响上，如使变革有吸引力、隐瞒具有破坏性的消息等)、强制(直接对抵制者使用威胁和控制力)。 6. 人力资源管理 通过人力资源规划

，可以将组织的目标转换为需要哪些人员来实现这些目标。

具体来说有三个步骤： 评价现有的人力资源； 预估将来需要的人力资源； 制定满足未来人力资源需要的行动方案

。评价现有的人力资源中的职务分析比较难，主要可采用：

观察法：直接对员工进行观察。面谈法：逐个地或以小组形式面谈。

调查问卷法：先设计可能工作任务的问卷，让员工

标出工作中执行的任务。举行技术讨论会：由专家或有经验的

监管人员确定职务的具体特征。让员工将每天的活动以日

记、周记、或月记的形式记录下来，整理成职务活动说明材料。绩效评估的主要方法：书面描述法、关键事件法、评分表法、行为定位评分法、多人比较法、分组排序法、个体排序法、配对比较法、目标管理法。三、本章同步强化练习题（一）名词解释 1．管理幅度 2．标准信度 3．权化程度（二）判断题 1．管理幅度原理的实质就是要为一个组织的各级机构选择一个合理的管理宽度。（） 2．属受到的训练越好，管理者处理上下级关系所需要的时间越多。（） 3．企业高层管理者管理的幅度应该大些，企业较低层次的管理人员管理幅度可小些。（） 4．分权制限制了企业中下层管理者主动性和积极性的发挥。（） 5．按职能划分部门的缺点是难以集中指挥，最终可能削弱组织实现整体目标的能力。（）（三）单项选择题 1．下面的（）因素使管理幅度可以适当小一些。 A．上级无须花费大量时间去指导实施 B．专业化程度较高 C．对下属工作的检查有客观标准 D．下属不能胜任工作 2．扁平型组织结构的表现是（）。 A．管理幅度小，管理层次多 B．管理幅度大，而管理层次少 C．管理人员负担较轻 D．不利于节约管理费 3．有效地实现组织的目标，企业在处理组织各层次之间职权关系时宜（）。 A．实行集权制 B．实行分权制 C．使集权和分权实现均衡 D．以上都不对 4．为加强企业内部的横向联系，促进厂各职能部门之间的沟通与协调，企业宜采用（）组织形式。 A．按职能划分部门 B．按地区划分部门 C．按产品划分部门 D．矩阵结构 5．某企业生产两种玩具，准备在中国内地、中国香港、美国和日本开展营销，该企业宜采用（）组织形式。 A．职能结构 B．产品结构 C．地区结构 D．矩阵结构 6．在组织为其员工提供的多方面需要的满足中，人员保护是为了满足

员工的()。 A . 生理需要B . 安全需要C . 尊重需要D . 社交需要

7 . 现代人力资源管理的人性假设基础是()。 A . 人天生是懒惰的 , 必须采用暴力强迫其劳动 B . 人从事劳动是为了获取物质利益 , 所以只能靠物质手段对其进行激励 C . 人生活在社会上 , 主要的需求是要获得友谊和组织的接纳 D . 人有社会责任感 , 有与社会发展相适应的个人理想和实现自我价值的愿望

8 . 寻找职工的可能来源和吸引他们到企业应征的过程 , 叫做()。 A . 甄选B . 招募C . 选拔D . 录用

9 . 人力资源规划的主要工作是()。 A . 提高工作生活质量B . 制定必要的人力资源政策和措施 C . 制定合理的工资政策D . 制定岗位分类计划

100Test 下载频道开通 , 各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com