

机密★启用前

四川理工学院 2019 年研究生招生考试业务课试卷

(满分: 150 分, 所有答案一律写在答题纸上)

适用专业: 1201 管理科学与工程

考试科目: 812 管理学原理 A 卷

考试时间: 3 小时

一、单项选择题 (20 小题, 每小题 3 分, 共 60 分)

1. 管理者在处理与组织成员和其他利益相关者的关系时, 他们就在扮演 ()。
A. 人际角色 B. 信息角色 C. 决策角色
2. 康全公司是一家设计环保设备的公司, 经营规模虽然不大但发展迅速。公司成立以来, 为了保持行动的统一性, 一直实行较强的集权。请问当下列哪一种情况出现时, 公司更有可能改变其过强的集权倾向? ()。
A. 宏观经济增长速度加快 B. 公司经营业务范围拓宽
C. 市场对企业产品的需求下降 D. 国家发布了新的技术标准
3. 著名的霍桑研究就是采用 () 研究管理中人际关系的成功例子。
A. 归纳法 B. 演绎法 C. 试验法
4. 企业的管理者可以分为基层、中层、高层三种, 高层管理者主要负责制定 ()。
A. 日常程序性决策 B. 长远全局性决策
C. 局部程序性决策 D. 短期操作性决策
5. 就大多数研究, 表明企业的伦理经营和长期效益之间有 ()。
A. 正相关 B. 负相关 C. 不相关
6. () 即企业把客户、销售代理商、供应商、协作单位纳入生产关系, 同

他们建立起利益共享的合作伙伴关系，这样组成了一个企业的供应链。

- A. 精益生产 B. 企业流程再造 C. 敏捷制造 D. 同步工程

7. 当代管理机构变革的一大趋势是（ ）。

- A. 管理层次复杂化 B. 组织结构扁平化
C. 管理幅度日益减少 D. 锥型结构更受欢迎

8. 双因素理论中的保健因素，指（ ）。

- A. 能影响和促进职工工作满意度的因素 B. 能预防职工心理疾病的因素
C. 能影响和预防职工不满意感发生的因素 D. 能保护职工心理健康的因素

9. 俗话说：“一山难容二虎”、“一条船不能有两个船长”。从管理的角度看，对于这些话的如下解释，你认为哪一种最恰当？（ ）

- A. 在领导班子中如果有多个固执己见的人物最终会降低管理效率
B. 对于需要高度集权管理的组织不能允许有多个直线领导核心
C. 一个组织中的能人太多必然会造成内耗增加从而导致效率下降
D. 组织中不能允许存在两种以上的观点，否则易造成管理混乱

10. 系统最基本的特征是（ ）。

- A. 集合性 B. 层次性 C. 相关性 D. 开放性

11. 行政方法的运用，一般是（ ）。

- A. 自上而下 B. 自下而上 C. 横向 D. 纵横结合

12. 下列说法中正确的是（ ）。

- A. 每个企业都应该选择一种最适合自己的管理方法
B. 多劳多得，经济方法是不承认平等性的
C. 罚款是一种很好的经济约束，企业应该多使用这种方法
D. 行政方法的运用，有助于企业内部统一目标

13. 下列哪类企业最适合采用矩阵式组织结构？（ ）。

- A. 纺织厂 B. 医院 C. 电视剧制作中心 D. 学校

14. 下列关于强化理论的说法正确的是（ ）。

- A. 强化理论是美国心理学家马斯洛首先提出的
- B. 所谓正强化就是惩罚那些不符合组织目标的行为，以使这些行为削弱直至消失
- C. 连续的、固定的正强化能够使每一次强化都起到较大的效果
- D. 实施负强化，应以连续负强化为主
15. 某企业的员工在工作中经常接到来自上边的两个有时甚至是相互冲突的命令，以下哪种说法指出了导致这种现象的本质原因？（ ）。
- A. 该公司在组织设计上采取了职能结构
- B. 该公司在组织运作中出现了越权指挥的问题
- C. 该公司的组织层次设计过多
- D. 该公司组织运行中有意或无意地违背了统一指挥的原则
16. 某企业为了建设企业文化，组织员工去天安门广场观看升国旗，唱国歌，这属于管理的（ ）方法。
- A. 法律 B. 行政 C. 教育 D. 技术
17. 喜好风险的人往往会选择风险程度（ ），而收益（ ）的行动方案。
- A. 较高，较高 B. 较高，较低 C. 较低，较低 D. 不确定
18. 企业中管理干部的管理幅度，是指他（ ）。
- A. 直接管理的下属数量 B. 所管理的部门数量
- C. 所管理的全部下属数量 D. B 和 C
19. 中国企业引入奖金机制的目的是发挥奖金的激励作用，但到目前为止，许多企业的奖金已经成为工资的一部分，奖金变成了保健因素。这说明：（ ）。
- A. 双因素理论在中国不怎么适用
- B. 保健和激励因素的具体内容在不同国家是不一样的
- C. 防止激励因素向保健因素转化是管理者的重要责任
- D. 奖金设计成为激励因素本身就是错误的
20. 从期望理论中，我们得到的最重要的启示是（ ）。

- A. 目标效价的高低是激励是否有效的关键
- B. 期望概率的高低是激励是否有效的关键
- C. 存在着负效价, 应引起领导者注意
- D. 应把目标效价和期望概率进行优化组合

二、简答题 (5 小题, 共 54 分)

1. 管理职能理论与管理角色理论有什么样的联系? (10 分)
2. 请简评法国管理学家亨利·法约尔 (Henri Fayol) 对管理学发展的贡献。(12 分)
3. 试比较集体决策与个人决策的优缺点。(12 分)
4. 划分战略性计划与战术性计划的标准及其划分要素是什么? (8 分)
5. 试比较扁平式组织结构与锥型式组织结构的优缺点。(12 分)

三、论述题 (1 小题, 共 16 分)

1. 为什么说管理既是一门科学又是一门艺术?

四、案例分析题 (3 小题, 共 20 分)

助理工程师黄大佑, 一个名牌大学高材生, 毕业后工作已 8 年, 于 4 年前应聘调到一家大厂工程部负责技术工作, 工作勤恳负责, 技术力强, 很快就成为厂里有口皆碑的“四大金刚”之一, 名字仅排在一号种子厂技术部主管陈工之后。然而, 工资却同仓管人员不相上下, 夫妻小孩三口尚住在来时住的那间平房。对此, 他心中时常有些不平。

黄厂长, 一个有名的识才老厂长, “人能尽其才, 物能尽其用, 货能畅其流”的孙中山先生名言, 在各种公开场合不知被他引述了多少遍, 实际上他也是这样做了。4 年前, 黄大佑调来报到时, 门口用红纸写的“热烈欢迎黄大佑工程师到我厂工作”几个不凡的颜体大字, 是黄厂长亲自吩咐人秘部主任落实的, 并且交代要把“助理工程师”的“助理”两字去掉。这确实使黄大佑当时春风不少, 工作更卖劲。

两年前, 厂里有指标申报工程师, 黄大佑属有条件申报之列, 但名额却让

给一个没有文凭、工作平平的老同志。他想问一下厂长，谁知，他未去找厂长，厂长却先来找他了：“黄工，你年轻，机会有的是”。去年，他想反映一下工资问题，这问题确实重要，来这里其中一个目的不就是想得高一点工资，提高一下生活待遇吗，但是几次想开口，都没有勇气讲出来。因为厂长不仅在生产会上大夸他的成绩，而且，曾记得，有几次外地人来取经，黄厂长当着客人的面赞扬他：“黄工是我们厂的技术骨干，是一个有创新的……”哪怕厂长再忙，路上相见时，总会拍拍黄工的肩膀说两句，诸如“黄工，干得不错”，“黄工，你很有前途”。这的确让黄大佑兴奋，“黄厂长确实是一个伯乐”。此言不假，前段时间，他还把一项开发新产品的重任交给他呢，大胆起用年轻人，然而……

最近，厂里新建好了一批职工宿舍，听说数量比较多，黄大佑决心要反映一下住房问题，谁知这次黄厂长又先找他，还是像以前一样，笑着拍拍他的肩膀：“黄工，厂里有意培养你入党，我当你的介绍人。”他又不好开口了，结果家没有搬成。

深夜，黄大佑对着一张报纸招聘栏出神。第二天一早，黄厂长办公台面上压着一张小纸条：

黄厂长：

您是一个懂得使用人才的好领导，我十分敬佩您，但我决定走了。

黄大佑于深夜

思考题

1. 根据马斯洛的理论，住房、评职称、提高工资和入党对于黄工来说分别属于什么需要？（6分）
2. 根据公平理论，黄工的工资和仓管员的不相上下，是否合理？（6分）
3. 根据有关激励理论分析，为什么黄厂长最终没有留住黄工？（8分）