

广东工业大学

2017 年攻读硕士学位研究生入学考试试题

考试科目（代码）名称：(826) 管理学

满分 150

（考生注意：答卷封面需填写自己的准考证编号，答完后连同本试题一并交回！）

一、名词解释（每题 5 分，共 30 分）

1、平行沟通 2、能级原理 3、前馈控制 4、集权 5、正强化 6、组织文化

二、单项选择题（每题 2 分，共 20 分）

1. 如果领导风格不适应领导情景，菲德勒认为应该 _____

- A、改变情景以适应领导风格 B、改变领导风格以适应情景
C、环境的动态变化最终会适应领导风格 D、放弃该工作

2. 管理中的 _____ 原理强调必须留有必要的余地，以适应客观事物可能发生的变化。

- A、整分合原理 B、人本原理 C、弹性原理 D、反馈原理

3. 社会系统学派的代表人物是 _____

- A、法约尔 B、泰勒 C、西蒙 D、巴纳德

4. 面对未来可能呈现的多种状态，决策者虽无法事先确定究竟呈现何种状态，但可判断各种状态出现的概率，这属于 _____

- A、确定型决策 B、风险型决策 C、非确定型决策 D、追踪决策

5. 现场控制方法主要适用于 ()

- A. 基层管理人员 B. 中层管理人员 C. 高层管理人员 D. 非管理人员

6. 以下哪个不属于激励因素 _____

- A、晋升 B、工作餐 C、挑战的工作 D、责任

7. 强调管理的工作要根据组织所处的内外条件权宜相变，不存在普遍适用的管理理论和管理方法的理论是 _____

- A、管理科学学派 B、社会系统学派 C、权变理论学派 D、系统管理学派

8.某企业到了2月底,发现甲产品一季度计划才完成50%,便采取日夜轮班生产来平衡实际与计划之间的偏差;发现乙产品供大于求,价格下降,这时决定立即减少或停止这种产品的生产。这些措施_____

A、均属于前馈控制

B、均属反馈控制

C、前者属于前馈控制,后者属于反馈控制

D、前者属于反馈控制,后者属于前馈控制

9.信息从管理者流向下属人员的沟通属于_____

A、上行沟通

B、斜向沟通

C、平行沟通

D、下行沟通

10.容易产生责任不清,多头领导的组织结构是_____

A、事业部制组织结构

B、矩阵制组织结构

C、直线制组织结构

D、直线-职能型组织结构

三、简答题(每题8分,共40分)

- 1、简述不确定型决策方法的六种原则。
- 2、简述影响团队绩效的因素有哪些。
- 3、简述创新主要涉及哪些方面。
- 4、简述麦克利兰的成就需要理论。
- 5、简述目标管理的基本思想。

四、计算题(1题,共10分)

某手表厂生产的手表销售价格为60元/只,产量为8000只时,总成本费用为56万元;产量为9000只时,总成本费用为58万元,问:(1)该厂的盈亏平衡点产量是多少;(2)若市场发生变化,手表销售价格需要下调20%,此时要实现销售利润10万元,产量应达到什么水平?

五、论述题(每题15分,共30分)

- 1.试论述组织冲突的积极影响和消极影响,应该如何处理组织冲突。
- 2.试论述人际关系的重要性以及影响人际关系的因素有哪些。

六、案例分析题(1题,共20分)

A公司最近对该公司的三个重要部门经理进行了一次有关领导类型的调查。

乔治认为每个员工都有人权,他偏重于管理者有义务和责任去满足员工需要,他说,他常为他的员工做一些小事,如给员工两张下月在伽里略城举行的艺术展览的入场券。他认为,每张门票才15美元,但对员工和他的妻子来说却远远超过15美元。通过这种方式,也是对员工过去几

个月工作的肯定。乔治说，他每天都要到工场去一趟，与至少 25% 的员工交谈。乔治不愿意为难别人，他认为艾的管理方式过于死板，艾的员工也许并不那么满意，但除了忍耐别无他法。乔治说，他已经意识到在管理中有不利因素，但大都是由于生产压力造成的。他的想法是以一个友好、粗线条的管理方式对待员工。他承认尽管在生产率上不如其他单位，但他相信他的雇员有高度的忠诚与士气，并坚信他们会因他的开明领导而努力工作。

杰克对他本部门的产出感到自豪。他总是强调对生产过程、产出产量控制的必要性，坚持下属人员必须很好地理解生产指令以得到迅速、完整、准确的反馈。杰克当遇到小问题时，会放手交给下级去处理，当问题很严重时，他则委派几个有能力的下属人员去解决问题。通常情况下，他规定下属人员的工作方针、完成怎样的报告及完成期限。杰克认为只有这样才能导致更好的合作，避免重复工作。杰克认为对下属人员采取敬而远之的态度对一个经理来说是最好的行为方式，所谓的“亲密无间”会松懈纪律。他不主张公开谴责或表扬某个员工，相信他的每一个下属人员都有自知之明。据杰克说，在管理中的最大问题是下级不愿意承担责任。他讲到，他的下属人员可以有机会做许多事情，但他们并不是很努力地去做。他表示不能理解以前他的下属人员如何能与一个毫无能力的前任经理相处，他说，他的上司对他们现在的工作运转情况非常满意。

艾伯特说他面临的基本问题是与其他部门的职责分工不清。他认为不论是否属于他们的任务都安排在他的部门，似乎上级并不清楚这些工作应该谁做。艾伯特承认他没有提出异议，他说这样做会使其他部门的经理产生反感。他们把艾伯特看成是朋友，而艾伯特却不这样认为。艾伯特说过去在不平等的分工会议上，他感到很窘迫，但现在适应了，其他部门的领导也不以为然了。艾伯特认为纪律就是使每个员工不停地工作，预测各种问题的发生。他认为作为一个好的管理者，没有时间像乔治那样握紧每一个员工的手，告诉他们正在从事一项伟大的工作。他相信如果一个经理声称为了决定将来的提薪与晋职而对员工的工作进行考核，那么，员工则会更多地考虑他们自己，由此而产生很多问题。他主张，一旦给一个员工分配了工作，就让他以自己的方式去做，取消工作检查。他相信大多数员工知道自己把工作做得怎么样。如果说存在问题，那就是他的工作范围和职责在生产过程中发生的混淆。艾伯特的确想过，希望公司领导叫他到办公室听听他对某些工作的意见。然而，他并不能保证这样做不会引起风波而使情况有所改变。他说他正在考虑这些问题。

问题：（1） 分析原因并判断这三位部门经理分别采取什么领导方式？（10 分）

（2） 是否每一种领导方式在特定的环境下都有效？为什么？（10 分）