

添加课程顾问老师微信：ggkaoyanfudao 咨询 QQ：，可进群与研友交流，获取最新考研资讯【添加请备注xx+专业+名字】

广东工业大学

2020 年硕士学位研究生招生考试试题

考试科目（代码）名称：(826)管理学

满分 150 分

（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，6 题，共 30 分）

1. 学习型组织
2. 核心价值观
3. 标杆管理
4. 效益原理
5. 管理道德
6. 环境创新

二、单项选择题（每题 2 分，10 题，共 20 分）

1. 西方权变理论学派的代表人物是（ ）。
A. 孔茨 B. 西蒙 C. 梅奥 D. 伍德沃德
2. 规章制度属于企业文化中的（ ）。
A. 上层文化 B. 中层文化 C. 表层文化 D. 深层文化
3. 药品销售公司收购制药企业属于（ ）。
A. 前向一体化 B. 后向一体化 C. 横向一体化 D. 合资经营
4. 梅奥通过其领导的霍桑试验建立了人际关系学说，该学说属于（ ）。
A. 行为管理理论 B. 古典管理理论 C. 系统管理理论 D. 权变管理理论
5. 人员的配备工作，属于（ ）。
A. 现场控制 B. 前馈控制 C. 反馈控制 D. 直接控制
6. 不同层次领导者所需能力结构是有差异的。对于高层领导者而言，最重要的能力是（ ）。
A. 技术能力 B. 交际能力 C. 行政管理能力 D. 沟通能力
7. 通过听取有关专家意见进行预测的方法是（ ）。
A. 回归分析法 B. 德尔菲法 C. 关联树法 D. 现行指导法

8. 管理层次少而管理宽度大的组织结构被称为 ()。

- A. 直线型组织结构 B. 扁平型组织结构
C. 职能型组织结构 D. 事业部制组织结构

9. 下列哪类组织最适宜采用矩阵式组织结构? ()。

- A. 汽车制造厂 B. 医院 C. 电视剧制作中心 D. 学校

10. 种庄稼需要水, 但这一地区近年老不下雨, 怎么办? 一种办法是灌溉, 以补天不下雨的不足。另一办法是改种耐旱作物, 使所种作物与环境相适应。这两种措施分别是 ()。

- A. 纠正偏差和调整计划 B. 调整计划和纠正偏差
C. 反馈控制和前馈控制 D. 前馈控制和反馈控制

三、简答题 (每题 8 分, 5 题, 共 40 分)

1. 领导有效性的实质是什么?
2. 管理行政方法的内容和实质是什么?
3. 如何确定有效的管理幅度和合理的管理层次?
4. 有效沟通的障碍有哪些?
5. 简述创新与维持的关系。

四、计算题 (每题 10 分, 1 题, 共 10 分)

某企业为扩大某产品的生产, 拟建设新厂, 根据市场预测, 产品销路好的概率为 0.7, 销路差的概率为 0.3, 有三种方案可供企业选择:

方案一: 投资 300 万元建大厂。根据初步估计, 销路好时, 每年可获利 100 万元; 销路差时, 每年亏损 20 万元, 服务期为 10 年。

方案二: 投资 200 万元建中型厂。销路好时, 每年可获利 70 万元; 销路差时, 每年仍可获利 10 万元, 服务期为 10 年。

方案三: 投资 100 万元建小厂。销路好时, 每年可获利 40 万元; 销路差时, 每年仍可获利 20 万元, 服务期为 10 年。

试用决策树法进行决策。

五、论述题（每题 15 分，2 题，共 30 分）

1. 如何使人员的稳定与流动合理地组合，从而在帮助每个管理人员找到恰当的工作岗位，使人才得到最充分、最合理地使用的同时，保持组织的稳定性？
2. 有效的管理要求适度的集权和分权，怎样才能使集权和分权合理地组合？请举例说明。

六、案例分析题（每题 20 分，1 题，共 20 分）

黄工程师为什么要走

助理工程师黄亮，一个名牌大学的高材生，毕业后工作已经 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，技术能力强，水平仅次于技术部主管陈工。然而，工资却同仓库管理人员不相上下，一家三口尚住在来时住的那间平房。对此，他心中时常有些不平。

王厂长，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”是其口头禅，而且确实这样做了。4 年前，黄亮调来报到时，门口用红字写着“热烈欢迎黄亮工程师到我厂工作”，几个不凡的颜体大字，是王厂长亲自吩咐厂办主任落实的，而且交代把“助理工程师”的“助理”两字去掉。这确实使黄亮当时风光不少，来厂后工作特别卖力。

两年前，厂里有指标申报工程师，黄亮属于有条件申报之列，但名额却让给一个没有文凭、工作业绩平平的老同志。他想问一下厂长，谁知，他没去找厂长，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，但几次想开口都没有勇气讲出来，因为王厂长不仅在生产会上大夸他的成绩，而且经常在外来取经的客人面前赞扬他：“黄工是我们厂的技术骨干，是一个有创新的人才……”。哪怕王厂长工作再忙，路上相见时，总会拍拍黄工的肩膀说两句，诸如“黄工，干的不错”，“黄工，你很有前途”。这的确让黄亮兴奋，“王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任务交给他呢，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，黄亮决心要反映一下住房问题，谁知这次王厂长又先找到他，还是和以前一样，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，结果家又没有搬成。

深夜，黄亮对着一张报纸招聘栏出神。第二天一早，王厂长办公桌上压着一个小纸条，

上面写道：

王厂长：

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。

黄亮于深夜

请结合上述案例材料，回答下列问题：

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？（4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？（10分）