

# 中国地质大学研究生院

## 2005 年硕士研究生入学考试试题

考试科目: 管理学原理 (482)

适用专业: 资源管理工程、管理科学与工程、企业管理、人口资源与环境经济学

(特别提醒: 所有答案都必须写在答题纸上, 写在本试题纸上及草稿纸上无效。考完后试题随答题纸一起交回。)

### 一、单项选择题 (每题 2 分, 共 30 分)

1、以下几种现象不能用需求层次理论得到合理解释的是:

- a. 一个饥饿的人冒着生命危险去寻找食物
- b. 穷人很少参加排场讲究的社会活动
- c. 在陋室中苦攻“哥德巴赫猜想”的陈景润
- d. 一个安全需要占主导地位的人可能因为担心失败而拒绝接受富有挑战性的工作

2、一家产品单一的跨国公司在世界许多地区拥有分支机构, 该公司的组织结构应考虑按什么来划分部门:

- a. 人数
- b. 地区
- c. 职能
- d. 产品

3、下表统计了不同层次的管理者工作时间分布, 观察此表, 不能得出的结论有:

	计划	组织	领导	控制
高层管理者	28%	36%	22%	14%
中层管理者	18%	33%	36%	13%
基层管理者	15%	24%	51%	10%

- a. 所有管理者都要承担计划、组织、领导、控制职能
- b. 随着管理者地位的提升, 将从事较少的领导和更多的计划工作
- c. 对高层管理者来说, 很少从事领导工作, 所以不必具备人际技能
- d. 不同层次的管理者花在不同管理职能上的时间是不同的

4、下列几项活动中, 不属于管理活动的是:

- a. 部队中班长与战士的谈心
- b. 企业的主审计师对财务部门进行检查
- c. 钢琴家制定自己的练习计划
- d. 医院的外科主任主持会诊

5、若较低一级管理层次作出决策的数目越多, 影响面越大, 则说明该组织:

- a. 集权化程度越高
- b. 分权化程度越高
- c. 士气越高
- d. 以上都不是

6、在常见的几种组织形式中, 容易产生多头领导的是:

- a. 直线职能制
- b. 直线制
- c. 矩阵制
- d. 事业部制

7、符合“执行计划过程中要注意灵活应变”的原理是:

准考证号码:

报考学科、专业:

姓名:

- a. 限定因素原理      b. 许诺原理      c. 灵活性原理      d. 改变航道原理
- 8、领导者应该具有的与领导者所处职位无关的权力是：  
a. 个人影响权      b. 强制权      c. 法定权      d. 奖励权
- 9、每月定期给职工发工资，这是属于\_\_\_\_\_。  
A. 正强化      B. 负强化      C. 正弱化      D. 负弱化
- 10、关于科学管理理论，下列说法中不正确的是：  
a 实行刺激性的工资报酬制度；      b 工人是社会人；  
c 通过动作研究和时间研究制定标准；      d 实行例外管理。
- 11、属于领导权变理论的是：  
a 管理方格论      b 费德勒模型      c 三种领导方式理论      d 领导连续流理论
- 12、网络技术不能发挥作用的是：  
a 计划      b 控制      c 领导      d 检查
- 13、目标管理最重要的前提是：  
a 目标可以量化考核      b 职工参与目标制定  
c 目标可以分解      d 目标必须协调统一
- 14、外资企业注重员工的工资和奖金的保密性，这样做的目的是：  
a 体现管理者的威严      b 培养人际关系  
c 使人们之间保持距离      d 避免相互比较产生不公平感
- 15、需要例外处理的行为指的是：  
a 合情合理不合法的行为      b 制度没有限制的行为  
c 可以谅解的违规行为      d 可完善规章制度的行为

## 二、简答题（每题 6 分，共 30 分）

- 谈谈效率与效果的关系。
- 简述管理的基本原理。
- 组织文化有哪些基本特征？
- 简述领导的作用。
- 简述马斯洛的需要层次理论。

## 三、分析题（每题 10 分，共 40 分）

- “捡了芝麻，丢了西瓜”这种现象从管理学角度来看违背了实施有效控制的什么原则？
- 某建筑工地的包工头对其手下的民工采用“胡萝卜加大棒”的管理方式，他常说的口头禅就是“不好好干就回家去，干好了下个月多发奖金。你认为该包工头对他手下员工的看法属于对人的何种假设？有关对人的认识一般有哪四种假设？



特别提醒：所有答案都必须写在答题纸上，写在本试题纸上及草稿纸上无效。  
考完后试题随答题纸一起交回。

### 3、某公司在进行投资决策时，有三种互斥的可选方案：

方案一，新建大厂。需一次性投资 1000 万元，若经济繁荣，每年可实现盈利 200 万元；若经济不景气，每年将亏损 50 万元。

方案二，新建小厂。需一次性投资 500 万元，若经济繁荣，每年可实现盈利 120 万元；若经济不景气，每年将亏损 20 万元。

方案三，改建老厂。需一次性投资 200 万元，若经济繁荣，每年可实现盈利 50 万元；若经济不景气，每年仍可获利 20 万元。

设经济繁荣的可能性为 70%，经济不景气的可能性为 30%，设资产的使用期为 10 年，请用决策树法选择一最满意方案。

### 4、在管理实践中，几乎所有单位都存在着一些小团体，对于这些小团体，单位管理人员应持怎样的态度？

## 四、论述题（20 分）

千岛是一家合资企业，以物业经营为主要业务。目前有写字楼租户 472 家，公寓租户 826 家，商场租户 206 家。公司在总经理下设有物业部、市场部、财务部、人事部、公关部、业务发展部等部门。物业部下设置了写字楼管理部、公寓管理部、商场管理部以及其它配套部门。

试问：

①整个公司和物业部内部的组织结构分别采取了何种部门化或部门划分形式？

②请列出最常用的部门化形式（至少 4 种）。

③现代企业部门化的趋势是怎样的？

## 五、案例分析题（30 分）

点击公司始建于 1998 年，是一家提供企业对企业的软件的先锋企业，其软件主要用于企业对同伴和客户关系的管理，同时它还提供用于会计、库存、市场、订货等管理方面的软件。该公司与其它网络公司一样，员工穿著随意，公司内到处可见许多白板供员工随时随地写写画画，娱乐室内放有各式各样的游戏机。该公司首席执行官保罗是“40 位 40 岁以下的创业家”之一，他带领公司走过了网络公司艰难的起步时期，并于 2001 年成功地公开发行股票。不过，他对员工使用的激励方法有点不同寻常，其中包括：让员工离开正常的工作环境，要求他们去做一些完全不同的、在某种程度上带有“惩罚”性质的任务。

保罗认为，偶尔经历重大挫折对激发员工的工作动机有好处。针对那些或是消极倦怠的或是自鸣得意的程序人员，他创造了一种自称为“受罚席”的办法。即让选定的程序人员承担一项临时性的任务——去公司的销售部工作，可能几周时间也可能长至几个月。尽管那些被选定的员工把这种规定视为一种惩

罚，但保罗却看到了这种做法的积极方面，它为这些与世隔绝的程序员提供一些新经验，并拓宽了他们的工作责任。

这其中的“惩罚”表现在两个方面：首先，所有的销售人员，包括在这里临时工作的程序员，都被要求穿职业装上班。由于程序员习以为常的是 T 恤衫和牛仔裤，穿西装打领带总让他们感到有点丢脸。另外，绝大多数程序员喜欢的是那种与世隔绝、不受干扰的生活方式，但现在却意味着放弃这种生活，不能整天在计算机前写程序，取而代之的是不得不不断地给顾客打电话。对于那些习惯于与计算机对话的人来说，做到这一点并不容易。这些人之所以选择这一职业，很大程度上是因为工作中的独立性与免受干扰性。

尽管被指派去做临时销售人员多多少少与工作中出现的一些污点有关，不过，确实有一些程序员承认从事这项工作有一定的价值。例如，戴维坦言，当自己被迫去打销售电话时，他获得了一些有关顾客方面的很有价值的信息。戴维现在已是公司的首席技术专员，他说，尽管有时顾客的要求过于挑剔，但有时也不乏一些很好的想法，完全可以付诸实践。

#### 【问题】

1. 运用马斯洛的需求层次论、强化理论、期望理论来解释保罗激励做法的优缺点。
2. 如果你是点击公司的程序员，当你被置于“受罚席”时你有何想法？
3. 当大多数管理者被鼓励应该对他们的员工友好时，你是否建议保罗对他的激励方法做一些调整？请解释你的答案。