

# 曲阜师范大学 2010 年攻读硕士学位研究生入学考试试题

学科、专业名称: 教育经济管理专业 (教育管理运筹学方向)

考试科目名称: 管理学

注 意 事 项	1. 试题共 <u>1</u> 页。
	2. 答案必须写在答题纸上, 写明题号, 不用抄题。
	3. 试题与答题纸一并交上。
	4. 须用蓝、黑色墨水笔或圆珠笔作答, 字迹清楚。

## 一、名词解释 (共 4 个, 每题 10 分, 共 40 分)

1、计划 2、沟通 3、管理幅度 4、差异化战略

## 二、简述题 (共 5 题, 每题 10 分, 共 50 分)

- 简述泰罗对管理学的主要贡献。
- 简述行为决策理论的主要内容。
- 简述计划的编制过程。
- 简述沟通的目的。
- 简述有效控制的基本特征。

## 三、论述题 (共 1 题, 20 分)

试述决策的影响因素。

## 四、案例分析题 (40 分)

保罗在 1971 年从美国中西部的一所名牌大学拿到会计专业的学士学位后, 到一家大型的会计师事务所的芝加哥办公处工作, 由此开始了他的职业生涯。9 年后, 他成了该公司的一名最年轻的合伙人。公司执行委员会发现了他的领导潜能和进取心, 遂在 1983 年指派他到纽约的郊区开办了一个新的办事处。其工作最主要的是审计, 这要求有关人员具有高程度的判断力和自我控制力。他主张工作人员间要以名字直接称呼, 并鼓励下属人员参与决策制定。对长期的目标和指标, 每个人都很了解, 但实现这些目标的方法却是相当不明朗的。

办事处发展得很迅速。到 1988 年, 专业人员达到了 30 名。保罗被认为是以为很成功的领导者和管理人员。保罗在 1989 年初被提升为达拉斯的经营合伙人。他采取了帮助他在纽约工作时取得显著成效的同种富有进取心的管理方式。他马上更换了几乎全部的 25 名专业人员, 并制定了短期的和长期的客户开发计划。职员人数增加的相当快, 为的是确保有足够数量的员工来处理预期扩增的业务。很快, 办事处有了约 40 名专业人员。但在纽约成功的管理方式并没有在达拉斯取得成效。办事处在一年时间内就丢掉了最好的两个客户。保罗马上认识到办事处的人员过多了, 因此决定解雇前一年刚招进来的 12 名员工, 以减少开支。

他相信挫折只是暂时性的, 因而仍继续采取他的策略。在此后的几个月时间里又增雇了 6 名专业人员, 以适应预期增加的工作量。但预期中的新业务并没有接来, 所以又重新缩减了员工队伍。在 1991 年夏天的那个“黑暗的星期二”, 13 名专业人员被解雇了。

伴随着这两次裁员, 留下来的员工感到工作没有保障, 并开始怀疑保罗的领导能力。公司的执行委员会了解到问题后将保罗调到新泽西的一个办事处, 在那里他的领导方式显示出很好的效果。

问题:

- 保罗作为一位领导者的权力来源是什么? (10 分)
- 这个案例更好地说明了领导的行为理论, 还是领导的权变理论? 为什么? (15 分)
- 保罗在纽约取得成功的策略为什么在达拉斯没能成功? 其影响因素有哪些? (15 分)