

（装订线）

机密★启用前

青岛理工大学 2011 年硕士研究生入学试题

科目代码： 818 科目名称： 管理学原理

注意事项：1. 答题必须写明题号，所有答案必须写在答题纸上。写在试题、草稿纸上的答案无效；2. 考毕时将试题和答题纸一同上交。

一、单项选择题（每题 1 分，共 20 分）

- 1、在企业的管理中，召开董事会，向媒体发布信息所描述的角色是（ ）
A、 监听者 B、 联络者 C、 领导者 D、 发言人
- 2、（ ）是指尽可能少的投入获得尽可能多的产出。
A、 效果 B、 管理 C、 效率 D、 绩效
- 3、法约尔的一般管理理论对西方管理理论的发展有重大影响，成为后来管理过程学派的理论基础，他的代表作是（ ）。
A、《社会组织与经济组织理论》 B、《工业管理和一般管理》
C、《科学管理理论》 D、《动作研究》
- 4、（ ）通常指“做正确的事”，即所从事的工作和活动有助于组织达到其目标。
A、 效率 B、 计划 C、 目标 D、 效果
- 5、（ ）被公认为“科学管理之父”。
A、 吉尔布雷思 B、 梅恩 C、 马斯洛 D、 泰罗
- 6、提出“经济人理论”的是（ ）
A、 泰罗 B、 查尔斯 C、 欧文 D、 亚当·斯密
- 7、提出“社会人理论”的是（ ）
A、 泰罗 B、 查尔斯 C、 欧文 D、 梅奥
- 8、目标管理的基本精神是（ ）
A、 以自我管理为中心 B、 以监督控制为中心
C、 以岗位设置为中心 D、 以人员编制为中心
- 9、下列几项活动中，哪一项不属于管理活动（ ）

- A、部队中的班长与战士谈心 B、企业的审计主管对财务部门进行检查
C、医院的外科主任支持会诊 D、钢琴家制定自己的练习计划
- 10、美国管理学家彼得·德鲁克说过，如果你理解管理理论，但不具备管理技术和管理工具的运用能力，你还不是一个有效的管理者；反过来，如果你具备管理技术和能力，而不掌握管理理论，那么充其量你只是一个技术员。这句话说明（ ）。
- A、有效的管理者应该既掌握管理理论，又具备管理技术与管理工具的运用能力
B、是否掌握管理理论对管理工作者的有效性来说无足轻重
C、关键是掌握管理理论，这是成为有效管理者的前提
D、有效的管理者应该注重管理技术与工具的运用能力，而不是仅注重管理理论
- 11、科学管理的中心问题是（ ）
- A、提高管理水平 B、提高人的积极性 C、提高劳动生产率 D、提高市场占有率
- 12、下面哪一选项是传统组织的特点。（ ）
- A、雇员参与决策导向 B、工作日长度没有限制
C、由管理者作出决策 D、在任何地点、任何时间工作
- 13、从组织外部招聘管理人员可以带来“外来优势”是指被聘干部（ ）
- A、没有历史包袱 B、能为组织带来新鲜空气
C、可以迅速开展工作 D、具有广告效应
- 14、（ ）是指一个企业适应变化社会状况的能力。
- A、社会义务 B、社会责任 C、社会响应 D、社会权利
- 15、管理道德的三个层次水平包括前惯例、惯例和（ ）。
- A、后习俗 B、慎独 C、品德 D、原则
- 16、注重于对已发生的错误进行检查改进属于（ ）。
- A、事前控制 B、过程控制 C、事后控制 D、直接控制
- 17、决策树适合下列哪种类型的决策（ ）。
- A、确定型决策 B、非确定型决策 C、风险型决策 D、以上都可以
- 18、建立在权威与服从关系基础上，表现为一种权力支配关系的是（ ）。
- A、法律手段 B、经济手段 C、行政手段 D、思想教育手段

19、 计划的目的是不包括 ()

- A、 指明了工作的方向以及设立了控制的标准 B、 减少了环境变化的冲击
C、 最小化了浪费和重叠 D、 让目标一定完成

20、 我国政府中有人事、教育、科技、卫生等部门的设置，设置这些部门的基本标准和方法是 ()。

- A、 按职能设计 B、 按行业设计 C、 按服务对象设计 D、 按重要性设计

二、简答题 (每题 10 分，共 70 分)

- 1、 简述霍桑实验及其结论。
- 2、 简述领导者应具备的素质。
- 3、 简述马斯洛的层次需要理论。
- 4、 简述系统原理的内容。
- 5、 简述管理方格理论中典型的五种领导方式及各自的特点。
- 6、 影响有效沟通的障碍有哪些？
- 7、 在进行机构和结构设计时应当遵循哪些原则？

三、论述题 (每题 15 分，共 30) 分

- 1、 画出矩阵式组织结构图，并说明其优缺点。
- 2、 如何理解 X 理论、Y 理论？

四、资料分析题 (共 30 分)

亨利的困惑

亨利已经在数据系统公司工作了 5 年。在这期间，他从普通程序员升到了资深的程序编制分析员。他对自己所在的公司相当满意，对自己所从事的创造性的工作充满热情。一个周末的下午，亨利和他的同事及朋友一起去打高尔夫球。他了解到，他所在的部门新雇了一位刚从大学毕业的程序编制分析员。尽管亨利是个脾气很好的人，但当他听说这位新来的员工起薪仅比他现在的工资少 30 美元时，不禁发火了。亨利感到迷惑不解，他认为这里面一定有问题。

下周一的早上，亨利找到了人事部主任爱德华，问他自己所听说的事是不是真的？爱德华略带歉意的说，的确有这么一回事。但他解释说：“亨利，编程分析员的市场相当紧俏。为了使公司能够吸引到合格的人员，我们不得不提供较高的起薪。我们非常需要

增加一位编程分析员，因此，我们只能这么做。”亨利接着问，能否相应提高自己的工资，爱德华回答说：“你的工资需要按照正常的绩效评估程序和时间评估后再调整。你干的非常不错！我相信老板到时一定会给你提薪的。”亨利摇了摇头，道了声“打搅了！”，便离开了他的办公室。亨利一边走，一边不停的摇头，对自己在公司的前途感到疑惑。

请回答以下问题：

(1) 本案例描述的事件对亨利的工作动力产生了怎样的影响？哪一种理论可以较好的解释亨利的困惑？为什么？（15分）

(2) 你觉得爱德华的解释会让亨利感到满意吗？请说明理由。（7分）

(3) 你认为公司应当对亨利采取些什么样的措施？（8分）