

考试科目: 管理学 A 卷报考专业: 管理科学与工程

要求: 1. 答案一律写在答题纸上

2. 需配备的工具:

一. 判断题 (先判断正误, 然后对于错误的请说明理由或改正过来, 对于正确的则无需说明理由。每小题 2 分, 共 20 分)

1. 经验管理学派认为学生和管理者通过研究各种成功与失败的管理案例, 就能理解管理问题, 但并不能因此而学会有效地进行管理。
2. 一组织的宗旨应相对明确和具体。
3. 实现职工建议制, 鼓励职工参与管理也是一种正强化方式。
4. 决策贯穿于管理活动的全过程, 决策程序就是全部管理过程”。这是现代决策理论的观点。
5. 权变理论认为虽然两种情景不能完全一样, 但有可能类似, 因此解决问题的方法可以是相同的。
6. 程序化决策解决的是以往无先例可循的新问题, 通常是有关重大战略问题的决策。
7. 泰罗的例外原理对于“矩阵”组织形式的出现影响很大。
8. 测定领导风格的 LPC 问卷要求描述一个你最不喜欢的人。
9. 效价是指个人对通过某种行为会导致一个预期成果的可能性的估计。
10. 管理是任何组织集体劳动所必需的活动, 因此任何社会的管理性质都是相同的。

二 单项选择题 (每小题 2 分, 共 20 分)

1. 下列各类领导人中具有独裁式、指示性领导风格的是 ( )  
A 民主型领导人      B 关心型领导人  
C 以职工为中心的领导人      D X 理论领导人
2. 为了明确企业计划的外部条件, 其关键是 ( )  
A 定量预测      B 定性预测  
C 环境预测      D 销售预测

考试科目：管理学A卷 报考专业：管理科学与工程

3. 决策树的基本原理是以( )为基础,进行最佳选择决策。  
A 损益矩阵 B 客观概率  
C 可行方案 D 期望值
4. 古典决策理论认为,应该从( )角度来看待决策问题。  
A 文化的 B 组织的  
C 经济的 D 管理全过程
5. 授权的步骤不包括( )  
A 分派职责 B 建立责任  
C 委任职权 D 责任下放
6. 管理者在进行经营决策时扮演着下列哪种角色( )。  
A 企业家 B 纠纷调解者  
C 信息传递者 D 组织发言人
7. 实行集中控制与分散经营的组织形式是( )。  
A 直线制 B 矩阵制  
C 分部制 D 职能制
8. ( )是从悲观否定的观点来看待工人的。  
A Y理论 B 超Y理论  
C X理论 D “社会人”观点
9. 洞察事物,抽象形成概念的能力对下列哪类管理人员最为重要( )  
A 高层管理人员 B 中层管理人员  
C 基层管理人员 D A和B
10. 管理的控制职能主要由哪一类管理人员执行( )。  
A 高层管理人员 B 中层管理人员  
C 基层第一线管理人员 D 以上均是

三、名词解释(每小题4分,共20分)

1. 职务丰富化
2. 轮式沟通
3. 预算控制

考试科目：管理学A卷报考专业：管理科学与工程

4. 目标管理      5. 悲观准则决策法

#### 四、简答题（每小题8分，共56分）

1. 根据自我实现人假设，管理者应采用哪些管理方法？
2. 简述决策理论学派的主要观点。
3. 长期计划与战略计划有何异同？
4. 怎样平衡集权与分权的程度？
5. 简述途径-目标理论的主要观点。
6. 管理者应怎样正确对待非正式团体？
7. 为何控制应反映工作的本质和需要？

#### 五、论述题（18分）

现代信息与通信手段的推广应用会对组织设计产生什么样的影响？

#### 六、案例分析题（16分）

林肯电气公司总部设在克利夫兰，年销售额为44亿美元，拥有2400名员工，并形成了一套独特的激励员工的方法。该公司90%的销售额来自于生产弧焊设备和辅助材料。

林肯电气公司的生产工人按件计酬，他们没有最低小时工资。员工为公司工作两年后，便可以分享年终奖金。该公司的奖金制度有一整套计算公式，全面考虑了公司的毛利润及员工的生产率与业绩，可以说是美国制造业中对工人最有利的奖金制度。在过去的56年中，平均奖金额是基本工资95%，该公司中相当一部分员工的年收入超过10万美元。近几年经济发展迅速，员工年均收入为44000美元左右，远远超出制造业员工年收入17000美元的平均水平，在不景气的年头里，如1982年的经济萧条时期，林肯电气公司员工收入降为27000美元，这虽然相比其他公司还不算太坏，可与经济发展时期相比就差了一大截。

公司自1958年开始一直推行职业保障政策，从那时起，他们没有辞退过一名员工。当然，作为对此政策的回报，员工也相应要做到以下几点：在经济萧条时他们必须接受减少工作时间的决定；而且要接受工作调换的决定；

考试科目：管理学A卷 报考专业：管理科学与工程

有时甚至为了维持每周 30 小时的最低工作量，而不得不调整到一个报酬更低的岗位上。

林肯电气公司极具成本和生产率意识。如果工人生产出一个不合标准的部件，那么除非这个部件修改至符合标准，否则这件产品就不能计入该工人的工资中。严格的计件工资制度和高度竞争性的绩效评估系统，形成了一种很有压力的氛围，有些工人还因此产生了一定的焦虑感。但这种压力有利于生产率的提高。据该公司的一位管理者估计，与国内竞争对手相比，林肯电气公司的总体生产率是他们的两倍。自 30 年代经济大萧条以后，公司年年获利丰厚，没有缺过一次分红。该公司还是美国工业界中工人流动率最低的公司之一。前不久，该公司的两个分厂被《财富》杂志评为全美十佳管理企业。

### 问题

1. 你认为林肯电气公司使用了哪些激励理论来调动员工的工作积极性？
2. 为什么林肯电气公司的方法能够有效地激励员工的工作？