

2000 年浙江大学管理学考研试题及答案
考研加油站收集整理 <http://www.kaoyan.com>

试题:

一、名词解释[每题 3 分, 共 6 题, 18 分]

1. 管理幅度
2. 效益
3. 权力
4. 领导
5. 反馈控制
6. 集权与分权

二、填空题[每空 1 分, 共 10 题, 10 分]

1. 管理的研究对象是[]。
2. 科学管理的根本目的是[]。
3. 需要层次理论中的第四层次需要是[]的需要。
4. 组织管理中要求“组织中的任何成员只能接受一个上级的指挥”的是[]原则。
5. 用数字编制的财务计划或综合计划称为[]。
6. 组织设计的任务是提供组织结构系统图和[]。
7. 行为决策理论认为: 人的理性是[]的。
8. 决策过程起自[]。
9. 管理科学的特点是在经营管理中广泛应用[]。
10. 管理的本质是[]。

三、简答题[每题 7 分, 共 6 题, 42 分]。

1. 影响管理决策的外部环境主要包括哪些方面?
2. 简述计划工作的重要性。
3. 简述人员配备的基本原则。
4. 简述公平理论的基本观点。
5. 简述控制的基本过程。
6. 简述领导者的作用。

四、论述题[每题 15 分, 共两题, 30 分]

1. 改革开放二十年来, 我国的管理思想发生了那些主要变化?
2. 试根据管理理论, 归纳总结激励的基本方法。

答案:

一、名词解释

1. 管理幅: 指一个管理者能有效指挥多少个直接下属。
2. 效益: 指目标的达成度
3. 权利: 一个人影响决策的能力
4. 领导: 指带领和指导群众实现共同确定得目标得各种活动的总和过程
5. 反馈控制: 通过行为结果与行为标准对比发现问题, 解决问题发生在活动结束后。
6. 集权与分权: 集权指一切权利都由某一最高管理者或某一上级部门的掌握与控制,

下级部门只能依据上级得决定和指示执行，一切行动要听上级指挥。分权是一个组织向其下属各级组织进行系统授权的过程，是形成任何组织内部权利关系的基本手段。

二、填空

1. 管理理论与原理 2. 提高劳动生产率 3. 尊重 4. 直线 5. 预算 6. 职务说明书 7. 后天形成 8. 一个未解决的问题 9. 管理学知识 10. 一种手段

三、简答题

1. 答：(1) 组织文化，组织文化制约着组织成员的行为方式，进而影响管理决策 (2) 时间，有些决策是必须迅速而尽量准确的决策，这就有一个时间因素的作用 (3) 过去决策，过去的决策同样影响着当前的管理决策 (4) 决策风险的大小，任何决策都必须冒风险，风险大小同样影响管理决策。

2. 答：(1) 为组织活动的分工提供依据 (2) 为组织活动的资源筹措提供依据 (3) 为组织活动的检查与控制提供依据

3. 答：(1) 因事择人原则。选人的目的是使其担当一定的职务，要求其从事与职务相应的工作 (2) 因才启用的原则。不同的人有不同的能力和素质，应让其从事与能力相应的工作 (3) 人事动态平衡原则。组织环境是不断发展变化发展的，人的能力与知识也在不断提高与丰富，因此组织对其成员的素质认识也应不断提高。

4. 答：公平理论是由美国心理学家亚当斯提出的，也称为社会比较理论，它主要讨论的是报酬的公平性对人们工作的积极性的影响。人们通过两方面的比较来判断其所获报酬的公平性，即横向比较与纵向比较，横向是自己与别人相比来判断自己所获报酬的公平性，纵向比较是将自己以前与现在相比。

5. 答：(1) 确定标准。制定标准是进行控制的基础。没有标准衡量绩效或纠正偏差就失去了客观依据 (2) 衡量工作绩效。用既定标准对实际工作绩效和进度进行检查，衡量和比较就能使管理者及时掌握偏差是否发生，并判断其严重程度 (3) 纠正偏差、分析偏差、制定和实施必要的纠正措施，控制工作才得以完整，并把控制与其他管理活动相连。

6. 答 (1) 领导者具有指导作用，通过指导其他人活动，领导者用自己的行动带领人们实现目标。(2) 领导者具有协调作用，通过协调人们之间的关系和活动，把大家团结起来，朝着共同的目标前进 (3) 激励作用，领导者为员工排忧解难，激发和鼓舞人们的斗志，发觉、充实和加强员工积极进取的动力。

四、论述题

1. 答：(1) 从适应产品经济的封闭型管理向适应社会主义市场经济的开放型管理转变。(2) 从行政官员管理向专家管理转变。(3) 从单一化管理向多元化管理转变。(4) 从着重对物的管理向以人为中心的管理转变。(5) 从经验管理向科学化和现代化转变。(6) 从粗放型向集约型管理转变。

2. 答：(1) 马氏的需要层次理论，改理论假设人都有五个层次需要，即生理、安全、社会、尊重、自我实现的需要，当一个需要得到满足时另一个更高层次的需要占据主导地位，个体需要是逐层上升的，如果需要激励人就必须了解其目前所处的需要层次，然后着重满足这一层次上的需要。(2) 期望理论认为只有当人们预期到某一行为能给个人带来有吸引力的结果时才会采取这一特定行为，它的基础是自我利益，它认为每一员工都在寻求获得最大的自我满足。(3) 公平理论是美国心理学家亚当斯提出的它主要讨论报酬的公平性对人们积极性的影响。人们通过两方面的比较来判断所获报酬的公平性，即纵向比较与横向比较，横向比较是将自己的收入付出比与他人的收入付出比相比较。纵向比较是将自己过去的和现在的

收入付出比相比较，来确定报酬的公平性。(3) 强化理论，改理论认为人的行为是对其所获刺激的函数，如果这种刺激对他有利，则这种行为会重复出现，若对他不利，这种行为则会减弱直至消失。

98, 99 年还是浙江大学四校合并前的试卷，当时还没有刑以群和吴晓波出题的份，所以没有什么参考价值