

河北工业大学 2009 年攻读硕士学位研究生入学考试试题 [B] 卷

科目名称 管理学 科目代码 872 共 3 页
 适用专业 企业管理、技术经济及管理

注：所有试题答案一律写在答题纸上，答案写在试卷、草稿纸上一律无效。

一、名词解释（共 20 分：5×4=20）

1. 组织效力：
2. 目标管理：
3. 控制工作：
4. 衡量绩效：
5. 管理：

二、选择题（共 10 分：10×1=10 分）

1. 管理跨度原则可以理解为（ ）。

A 职位的职权和职责对等一致	B 领导者所管理的人员数目应当适当
C 管理人员要求与分工、协作相一致	D 应当授予管理人员一定的职权
2. 在管理控制活动中，有一种控制是用过去的情况来指导现在和将来，这种控制是（ ）。

A 前馈控制	B 反馈控制	C 过程控制	D 间接控制
--------	--------	--------	--------
3. 根据领导生命周期理论，当下属的成熟度处于成熟阶段应采取的领导方式是（ ）。

A 高关系 低工作	B 命令式	C 参与式	D 低工作 低关系
-----------	-------	-------	-----------
4. 当人们认为自己的报酬与劳动之比，与他人的报酬与劳动之比是相等的，这时就会有较大的激励作用，这种理论称为（ ）。

A、双因素理论	B、效用理论	C、公平理论	D、强化理论
---------	--------	--------	--------
5. 心理学家马斯洛将人的多种需求概括为五个层次的需要，依次是（ ）。

A 社交的需要、尊重需要、安全需要、生理需要、自我实现需要
B 生理需要、安全需要、尊重需要、社交的需要、自我实现需要
C 生理需要、安全需要、社交的需要、尊重需要、自我实现需要
D 生理需要、社交的需要、安全需要、尊重需要、自我实现需要
6. 美国的管理学家泰勒，后人将其尊称为（ ）。

A 人事管理之父	B 科学管理之父	C 经营管理之父	D 组织理论之父
----------	----------	----------	----------

河北工业大学 2009 年攻读硕士学位研究生入学考试试题 [B] 卷

科目名称 管理学 科目代码 872 共 3 页适用专业 企业管理、技术经济及管理

注：所有试题答案一律写在答题纸上，答案写在试卷、草稿纸上一律无效。

7. () 是决策理论学派的代表人物。
- A. 西蒙 B. 德鲁克 C. 法约尔 D. 泰勒 E. 梅奥
8. () 是组织运行的基础。
- A. 层级原则 B. 管理跨度原则 C. 统一指挥原则 D. 经济原则 E. 精简机构原则
9. 以车间管理为对象，以提高效率为核心，而创立的管理理论是 ()。
- A. 人际关系理论 B. 科学管理理论 C. 行为科学理论 D. 系统管理理论
10. 具有双道命令系统的组织结构形式是 ()。
- A. 直线制 B. 直线职能制 C. 事业部制 D. 矩阵制

三、简答题 (共 60 分: $10 \times 6 = 60$ 分)

1. 请用框架图的方式描述控制的步骤。
2. 请简述目标管理的含义，及其优缺点。
3. 请简述什么是激励，激励的实质是什么。
4. 请简述计划与控制的关系。
5. 简述事业部制组织结构实施的前提条件和它的优点。
6. 请用图示法表示马斯洛层次需要理论和赫兹伯格双因素理论的关系。

四、论述题 (共 45 分: $15 \times 3 = 45$ 分)

1. 论述科学管理理论内涵与科学管理理论的推广领域与前景。(15 分)
2. 根据你所学习的激励理论，在管理工作中应该如何正确地开展激励工作？(15 分)
3. 经济人假设的主要内容是什么？根据该假设，应采取怎样的管理方式？并论述该理论是否具有现实应用价值。(15 分)

五、综合应用题：(共 15 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，他成了该公司最年轻的一名合伙人。公司执行委员会发现了他的领导潜能和进取心，遂在 1983 年指派他到纽约郊区开办了一个新的办事处。其工作最主要是审计，这项工作要求有关人员具有高程度的判断力和自我控制力。他主张工作人员间以名

河北工业大学 2009 年攻读硕士学位研究生入学考试试题 [B]卷

科目名称 管理学 科目代码 872 共 3 页适用专业 企业管理、技术经济及管理

注：所有试题答案一律写在答题纸上，答案写在试卷、草稿纸上一律无效。

相称，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，但实现这些目标的办法却是相当不明确的。

办事处发展很迅速。到 1988 年，专业人员达到了 30 名。保罗被认为是一位很成功的领导者和管理者。

保罗在 1989 年初被提升为达拉斯的经营合伙人。他采取了他在纽约工作时取得显著成效的相同的管理方式。他马上更换了几乎全部的 25 名专业人员，并制定了短期和长期的客户开发计划。职员人数增加的相当快，目的在于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新招进来的 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：

1. 保罗作为一位领导者的权力来源是什么？（5 分）
2. 这个案例更好地说明了领导的行为统一理论还是领导的权变领导方式？为什么？（5 分）
3. 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？（5 分）