

北京科技大学

2010年硕士学位研究生入学考试试题

试题编号: 621 试题名称: 管理学原理 (共 2 页)

适用专业: 行政管理

说明: 所有答案必须写在答题纸上, 做在试题或草稿纸上无效。

一、单项选择题 (每题 1 分, 共 10 分)

1. 提出管理的五项基本职能和十四项原则的管理学家是 ()。
 - A. 泰罗
 - B. 韦伯
 - C. 法约尔
 - D. 德鲁克
2. 下列结论中, 通过霍桑实验不能得出的是 ()。
 - A. 工人的积极性仅受报酬的驱动
 - B. 在组织中存在着大量非正式组织
 - C. 工人是社会人而不仅仅是经济人
 - D. 新型的领导在于提高工人的满意度
3. 方面排除法主要适用于 ()。
 - A. 风险型决策
 - B. “做还是不做”的决策
 - C. 对决策方案进行同时性选择的决策
 - D. 在意见对立的方案中进行选择的决策
4. 在确定委员会的规模时, 要努力在追求 () 之间取得平衡。
 - A. 责任和权力
 - B. 权力和利益
 - C. 折衷性与代表性
 - D. 沟通效果与代表性
5. 企业强调产品开发和技术创新, 而政府重视提供公共服务, 这体现了组织设计的 ()。
 - A. 权责结合原则
 - B. 因事设职原则
 - C. 突出重点原则
 - D. 有利于实现组织目标原则
6. 在非确定型决策的原则中, 称为小中取大原则的是 ()。
 - A. 乐观原则
 - B. 乐观系数原则
 - C. 悲观原则
 - D. 后悔值原则
7. 银行开展有奖储蓄活动, 事先公开奖励的物质和奖金的数额, 这主要是为了 ()。
 - A. 提高人们对获奖的期望值
 - B. 提高人们对获奖的效价
 - C. 增加人们选择的自由度
 - D. 增加人们对活动的公平感
8. 组织文化的集中外在表现是 ()。
 - A. 组织形象
 - B. 组织的制度
 - C. 组织的结构
 - D. 组织的职能
9. 下面哪些管理实践不符合 Y 理论对人性的假设? ()
 - A. 分权化与授权
 - B. 参与及咨询管理
 - C. 工作丰富化
 - D. 胡萝卜加大棒
10. 把控制分为反馈控制和前馈控制的根据是 ()。
 - A. 控制点的不同
 - B. 控制的性质
 - C. 实施控制的来源
 - D. 信息的性质

二、简答题 (每题 10 分, 共 70 分)

1. 简述马克思·韦伯的理想行政组织体系理论的主要内容及其影响。
2. 简述组织设计的影响因素的主要内容。
3. 简述标杆控制的内涵与实施步骤。
4. 简述创新职能的基本内容。
5. 简要说明什么是 SWOT 分析?
6. 简答哈罗德·孔茨和海因·韦里克的计划层次理论。
7. 论述组织设计中为什么必须坚持因事设职和因人设职相结合的原则?

三、论述题 (每题 20 分, 共 40 分)

1. 阐述泰罗的科学管理理论的主要内容。并具体分析科学管理理论在当代社会的适用性, 及其对管理实践产生的深远影响。
2. 阐述费德勒领导权变理论的主要内容。并以科研单位与生产型企业为例, 运用费德勒领导权变理论, 来具体分析对这两类组织如何实施有效的领导。

四、案例分析题（共 30 分）

[案例 1]（每小题 2 分，共 10 分）

某电脑公司因经营不佳，新换了一位最高行政主管——琼斯。在第一次和下属开会时，他说“人天生就有一种趋利避害、贪图安逸的倾向，谁也不愿意干活，因此，公司要制定严格的制度和惩罚规定，严惩违反制度的人。”

公司的新规定，惹得三位行政人员辞职。不过，行政人员 A 说：我不喜欢这里的一切，但我不想马上就走，开发电脑打败国际商业公司对我来说太有挑战了。B 则认为：我不能说我很喜欢琼斯，不过，至少他给我的部门设立的目标我能够达到，当我们圆满完成任务时，琼斯是第一个感谢我们干得好的人。

对于新的规定，采购部经理满腹牢骚：琼斯让我把原料成本削减 15%，他拿着一根胡萝卜来吸引我，假如我能做到的话，他就给我丰厚的年终奖金。但干这个活简直不可能，从现在起，我另谋他就。

但不管怎么样，随着时间的流逝，公司在琼斯的管理下恢复了元气。行政主管人员们不得不承认他对计算机领域了如指掌，对各项业务的决断似乎无懈可击。琼斯也渐渐放松了笼头，开始让研究和设计部门放手去干。然而，对生产和采购部门，他仍勒紧了缰绳。公司里再也听不到琼斯的流言蜚语了。在他的周围的人有了共识：他不是那种我们认为了解这里情况的人，但他确实领导我们走上了轨道。

阅读上述案例材料，回答以下问题：

1. 鉴于琼斯会议时对下属所说的话，你认为他最有可能对人持()。
 - A. 社会人假设
 - B. 复杂人假设
 - C. X 理论
 - D. Y 理论
2. 对 A 来说，挑战满足了他的()。
 - A. 自我实现需要
 - B. 社交需要
 - C. 尊重需要
 - D. 生存需要
3. B 好像被麦克莱兰的()需要打动了。
 - A. 社交上的
 - B. 权力上的
 - C. 成就上的
 - D. 生存上的
4. 采购部经理似乎不为奖金所动，因为他对取得令人满意的()寄予很低的期望值。
 - A. 工作条件
 - B. 公司政策
 - C. 人际关系
 - D. 工作表现
5. 琼斯大量地运用()，最终加强了他的领导地位。
 - A. 惩罚权
 - B. 个人权力
 - C. 职务权力
 - D. 影响力

[案例 2]（每小题 10 分，共 20 分）

康佳集团前身为“深圳康佳电子有限公司”，1980 年 5 月成立于深圳，1991 年 8 月在深圳交易所挂牌上市，1995 年 8 月 29 日更名为“康佳集团股份有限公司”，其主营业务涵盖彩电、手机等方面。

作为一家大型家电企业，早在 1992 年初，康佳就引进了 MRP II 系统来管理企业，并起到了相当重要的作用。但随着计算机技术的日渐发展和企业经营规模的日益壮大，外部和内部环境正在悄悄地发生着巨大的变化。康佳敏锐地意识到了这一变化，决定实施 ERP。

康佳由于早期一直采用 MRP II 系统，因此自身具有了一定的甄别能力，对于自身组织结构和系统的适用性有比较详细的了解。因此，康佳投入人力、物力进行 ERP 选型的分析，主要从软件功能满足程度、软件技术水平、实施服务质量、供应商合作态度以及投入产出效益指标等方面进行综合评价，最终确立了采用德国 SAP 公司的 R / 3 软件。康佳作为大型电子制造业，物流种类、数据量、业务相当复杂，这就要求 ERP 软件系统各方面功能强大，而这恰恰是 SAP 的强项，所以选择 SAP 也是情理之中。

选型后，康佳先是选择了 SAP 在全球的合作伙伴 Siemens Business Services (SBS) 作为该项目的实施顾问咨询公司。SBS 作为 SAP 公司长期的合作伙伴，非常熟悉 SAP 的 ERP 软件，在中国境内完成的 ERP 项目已超过 20 个，具有在制造业成功实施的丰富经验。那么，康佳是渐进式的改良还是 BPR 式的推倒重来呢？康佳任命一个常务副总经理直接把关，严格按照 ERP 的思想来重组企业流程，将企业不合理的业务流程修正过来，实现企业内部管理与 ERP 接轨。

在项目实施过程中，康佳把主要精力放在系统集成和 ERP 项目的实施上。因此，在系统硬件设备、网络结构设计和结构化布线等方面，尽量借助外部力量，所以在较短的时间里完成了 ERP 系统的建设。系统实施以后，ERP 思想已逐步深入人心，管理人员的管理观念从过去的粗犷型管理向现在的细致型管理转变，企业生产的计划性、采购的及时性、技术资料的准确性、原材料的通用性、成本的准确性、管理的规范性等方面的工作均得到较大的改进。

阅读上述案例材料，回答以下两个问题：

1. 比较 MRP II 与 ERP 系统的异同。
2. 从案例材料来看，康佳集团成功实施 ERP 系统的主要因素有哪些？