

机密★启用前

## 青岛理工大学 2015 年硕士研究生入学试题

科目代码: 823 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)

- 在历史上第一次使管理从经验上升为科学的是: ( )  
A. 管理学科理论 B. 科学管理理论 C. 一般管理理论 D. 行为科学理论
- 能较好地反映企业竞争能力强弱的指标有: ( )  
A. 市场占有率 B. 资产规模 C. 销售增长率 D. 企业人数
- 外部环境因素复杂多变, 不确定性高的企业环境状态属于 ( )  
A. 简单动态 B. 简单稳定 C. 复杂稳定 D. 复杂动态
- 不论是在企业还是在政府机构, 秘书一般都是帮助高层管理者进行正作的, 他们在组织的职权等级链上位置是很低的, 但是人们常常感到秘书的权力很大, 那么秘书拥有的是什么权力?( )  
A. 合法权力 B. 个人影响权力  
C. 强制权力 D. 没有任何权力, 只是比一般人更多接近领导的机会
- 下列哪项因素不利于企业实现组织的分权 ( )  
A. 组织规模很大 B. 活动具有一定的分散性  
C. 高层对低层的决策控制程度低 D. 企业内部政策具有统一性
- 彼得·杜鲁克认为, “领导者的惟一定义就是其后面有追随者。一些人是思想家, 一些人是预言家, 这些人都很重要, 而且也急需, 但是, 没有追随者, 就不会有领导者。”这句话说明: ( )  
A. 领导的实质是组织成员的追随与服从 B. 领导者需要权力  
C. 追随者比领导者更重要 D. 领导只有一个定义, 其余的定义是错误
- 在《杰克·韦尔奇自传》中有这样一段记述: “1961 年, 我已经以工程师的身份在 GE 工作了一年, 年薪是 10500 美元。这时, 我的第一个老板给我涨了 1000 美元。我觉得这还不错——直到我后来发现和我同一办公室的四个人每一个人都涨了 1000 美元的薪水。我认为我应该得到比‘标准’加薪更多的东西。我去和老板谈了谈, 但是没有任何结果。沮丧之际, 我萌生了换工作的想法。” 韦尔奇的感受符合哪一种激励理论?( )  
A. 需要层次理论 B. 双因素理论 C. 期望理论 D. 公平理论
- 用开会的形式, 为成员创造宽松和谐的气氛, 以激励成员多提创意、意见的方法叫 ( )  
A. 特尔非法 B. 形态方格法 C. 头脑风暴法 D. 网络计划技术
- 法约尔提出的管理五职能或要素是 ( )。  
A. 计划、组织、决策、领导、控制 B. 计划、组织、领导、协调、控制

- C. 计划、组织、指挥、协调、控制 D. 计划、组织、决策、指挥、控制
10. 根据费德勒权变理论, 当领导效果不佳时, 应当 ( )。
- A. 改变领导 B. 改变下属 C. 改变任务 D. 改变权力
11. 既被称为经营管理之父、又被称为过程理论之父的是 ( )。
- A. 泰勒 B. 法约尔 C. 梅奥 D. 巴纳德
12. 某方案须固定资产投资 50 万元, 其产品单位变动成本为 800 元, 市场售价为 1000 元, 问该方案的盈亏产量是多少? ( )
- A. 2000 件 B. 2500 件 C. 3000 件 D. 3500 件
13. 某公司设有: 一名总经理, 一名主管生产的副总经理, 一名主管营销的副总经理和一名主管财务的总经理。则该公司的组织结构是按 ( )
- A. 区域划分部门 B. 职能划分部门 C. 顾客划分部门 D. 生产工艺划分部门
14. 科学管理理论的中心问题是 ( )
- A. 作业标准化 B. 计件工资制 C. 职能工长制 D. 提高劳动生产率
15. 我们把“确保事情按计划进行”的工作称之为 ( )
- A. 领导工作 B. 组织工作 C. 协调工作 D. 控制工作
16. 在知识经济时代, 各类组织为了快速应对日益复杂的环境, 在竞争中求生存, 就要善于学习, 不断获取新的知识、新技术, 不断改进创新。这种类型的组织称为 ( )。
- A. 进取型组织 B. 学习型组织 C. 进攻型组织 D. 知识型组织
17. 在计划体系中最具体的是 ( )
- A. 政策 B. 程序 C. 预算 D. 规则
18. 企业制度主要包括产权制度、经营制度和管理制度, 企业对这些方面的调整与变革称为 ( )
- A. 目标创新 B. 技术创新 C. 制度创新 D. 组织创新
19. 领导生命周期理论, 是下属成熟阶段和 ( ) 理论的结合。
- A. 领导行为连续统一体 B. 领导作风 C. 管理方格 D. 四分图理论
20. 有这样一个小企业的老板, 他视员工如兄弟, 强调“有福同享, 有难同当”, 并把这种思路贯穿于企业的管理工作中, 当企业的收入高时, 他便多发奖金给大家, 一旦企业销售状况不好, 他就少发甚至不发奖金。一段时间后, 却发现大家只是愿意“有福同享”, 而不愿意“有难同当”。在有难时甚至还有员工离开公司, 或将联系到的业务转给别的企业, 自己从中拿回扣。这位老板有些不解, 你认为这是为什么?( )
- A. 老板在搞平均主义 B. 老板把激励因素转化成了保健因素  
C. 员工们的横向攀比 D. 老板对员工的激励缺乏系统规划

## 二、名词解释 (每题 4 分, 共 20 分)

- 1、组织文化      2、正式组织      3、目标管理  
4、关系型领导      5、预算控制

## 三、简答题 (每题 10 分, 共 80 分)

1. 法约尔的一般管理理论的主要内容是什么?  
2. 简述直线职能制组织结构的特点。  
3. 简述管理人员考评的方式和方法有哪几种?

4. 简述产品部门化具有哪些优势。
5. 公平理论的内容是什么？
6. 简述伦理的特性。
7. 简述内部提升制度的优点。
8. 简述领导者的权力。

#### 四、资料分析题（共 30 分）

此案例描述了人类第一次登月时的真实的情境。

“休斯敦，川奎特基地，‘鹰号’已经着陆了。”这句话永远铭刻在全世界所有在 1969 年 7 月 20 日观看第一次人类登月的人们的记忆里。这一成功盛举背后的场面是令人难以置信的。因为看起来十分理想的顺利飞行，实际上按照计划几乎面临着一场巨大的灾难。

把三个宇航员送入太空，其中两个驾驶太空飞船，然后着陆在月球上，这需要非常详细而周密的计划。当宇航员驾驶小型极易损坏的‘鹰号’太空飞船向月球表面降落的时候出了差错，突然响起了‘1202’的报警声音，可能会放弃月球着陆。地面指挥中心的比尔斯认为，问题是由于飞船上计算机信息太多不能处理而引起的，只要计算机不完全关闭，他们就能成功地在月球上着陆。尽管响起了警报，指挥中心还是按计划向“鹰号”发出了继续着陆的信号。当“鹰号”离月球表面只有 5000 英尺且以 100 英尺/秒的速度飞向月球时，另一个问题发生了：指挥中心的计算机正引导飞船进入着陆区，但是当尼尔·阿姆斯特朗从飞船窗口看月球表面的时候，没有看到任何事先研究月球表面时所能认出的东西，计算机制导系统正引导他们进入一个岩石地带，与事先计划的完全不同。着陆在像一辆汽车那么大的岩石上，精密的月球着陆器将会粉身碎骨。在离月球表面 350 英尺时，尼尔·阿姆斯特朗没有与休斯敦指挥部说一句话，就直接手动操纵飞船寻找着陆地点。指挥中心的工程师和技术人员不能给予任何帮助。当阿姆斯特朗离月球越来越远时他能看到的还是岩石。

同时，在休斯敦，计算机显示“鹰号”着陆油箱里的燃料已经很少了。指挥中心的一个成员回忆说：“从那时起，我们什么忙也帮不上。我们能做的只是告诉他们还剩下多少燃料。”指挥中心的决定是：如果“鹰号”不能在 60 秒内着陆，登月行动即宣告失败。25 秒、20 秒，“鹰号”离月球表面只有 100 英尺了，这时阿姆斯特朗找到了一个着陆地点，如果他能及时降落到那里的话就是安全的。那时指挥中心异常的寂静，什么声音都听不到。紧接着，通信系统中传来尼尔·阿姆斯特朗平静、镇定、冷静的声音：“休斯敦，川奎特基地，‘鹰号’已经着陆了。”

案例证明，在太空行动中，即使最聪明的管理者和技术人员已经做出了最出色的计划，也不能总是按照计划行事。

结合案例，回答以下问题：

1. 具体计划和指导性计划起什么样的作用？（20 分）
2. 请解释计划的灵活性。（10 分）