

2007 年莱阳农学院硕士研究生招生入学考试

(管理学原理 试题)

(科目代码 418)

注意事项：1、答题前，考生须在答题纸上填写考生姓名、报考单位和考生编号。

2、答案必须书写在答题纸上，写在该试题或草稿纸上均无效。

3、答题必须用蓝、黑钢笔或圆珠笔，其他无效。

4、考试结束后，将答题纸和试题一并装入试题袋中。

一、名词解释（每题 3 分，共 18 分）

- 1、等级链 2、程序化决策 3、计划工作的许诺原理
4、正式沟通 5、反馈控制 6、零基预算法

二、简答题（每题 6 分，共 48 分）

- 1、简述管理运动的“三次高潮”。
2、简述梅奥等人根据霍桑实验归纳出的人际关系学说的主要观点。
3、简述组织层次的副作用。
4、简述权变理论的涵义及其特点。
5、简述人们抵制组织变革的原因。
6、描述决策中的有限理性。
7、简述期望理论的基本观点。
8、简述领导权力的主要来源。

三、论述题（第 1、2 题 15 分，第 3 题 20 分，共 50 分）

- 1、联系实际，谈谈为使激励取得效果，主管人员必须坚持的原则。
2、试述管理专业化发展的趋势。
3、分析目标管理的局限性。

四、案例分析题（第 1 题 8 分，第 2 题 12 分，第 3 题 14 分，共 34 分）

1. 蒋华是某新华书店邮购部经理，该邮购部每天要处理大量的邮购业务，在一般情况下，登记定单、按单备货、发送货物等都是由部门中的业务人员承担的。但在前一段时间里，接连发生了多起 A 要的书发给了 B，B 要的书却发给了 A 之类的事，引起顾客很大的不满，今天又有一大批书要发送，为避免类似情况发生，蒋华应怎样做？

第 1 页（共 2 页）

2. 爱德公司是一家成立于 20 世纪 20 年代的公司。公司的总经理德普瑞在一次员工的葬礼中读到了该员工写的一些高雅的诗歌,大受触动。他开始意识到员工并非干活的工具,而是有着情感,理想的性情中人。他决定改变自己的管理方式和管理思想。他决心去了解每位雇员的人格尊严,潜质和才干,并使公司成为第一批提供雇员股份和采用分红激励计划的公司之一。如今,爱德已成为办公商务家具行业的佼佼者。不论爱德公司有什么样的发展,人始终处于公司的中心位置,例如:对于新雇员的评价标准是基于雇员的个人特质和与他人合作的倾向,而不是侧重于他们的技术熟练程度和资历。

爱德公司的每个人都对如何处理问题有发言权,但在大多数的领域中,管理人员拥有最终的决定权。然而,管理者能在权威与民主之间找到一条最佳的均衡线,他们能够保持开放并鼓励员工参与,也能在果断的时候做出决策。

问题:

(1) 爱德公司在它的激励系统中注重员工的哪些需要,强调了哪些激励的方法。

(2) 爱德公司鼓励员工参与管理是否会削弱管理者的权威?

(3) 爱德公司的管理方式在中国企业能否行得通,为什么?

3. 甲研究所设备先进,人才济济,但却一直没有很高水平的科研成果。该所负责人王所长采用“重金悬赏”的方法。他坚信“重赏之下必有勇夫”,但收效甚微。为了更好地管理研究人员,他制定了严格的考勤制度:迟到 3 分钟要罚款 100 元。为此,员工有时为准时到达,不惜打出租车上班。该所员工的出勤率一直保持较高水平。在一次行业研讨会上,规模相近的乙研究所发布了几项重要科研成果,并介绍了经验。他们认为每个员工都希望做好工作,为此推行了“弹性工作制”以及研究人员自愿组合,自主管理的方法。尽管乙研究所取得这样的成绩,但王所长仍然认为采用这种方法会失去控制,这种方法不宜推广。

问题:(1) 请结合人性假设理论,判断这两家研究所对人性的假设分别是什么?

(2) 简述以上两种假设的基本观点以及二者相应的管理方式

(3) 试对王所长对人性的看法和管理方法进行评价。