

北 京 化 工 大 学
××××年攻读硕士学位研究生入学考试
管理学 试题(样题)

注意事项:

- 1.答案必须写在答题纸上,写在试题上均不给分。
- 2.答题时可不抄题,但必须写清题号。
- 3.答案必须用蓝、黑墨水或圆珠笔,用红色笔或铅笔均不给分。

一、单项选择题(本题共 10 小题。每小题 2 分,共 20 分):

- 1.提出管理具有计划、组织、指挥、协调、控制五个要素的管理学家是()
A.泰罗 B.巴纳德 C.孔茨 D.法约尔
- 2.管理宽度按算数级数增加时,主管人员和下属之间的关系将以()
A.等比级数增加 B.等比级数减少 C.几何级数增加 D.几何级数减少
- 3.法约尔提出的管理原则有()
A.5 项 B.6 项 C.10 项 D.14 项
- 4.主管人员与下属之间越是有有效地、准确地、及时地沟通联络,整个组织就越会成为一个真正的整体,这是指()
A 目标协调原理 B 激励原理 C 沟通联络原理 D 命令一致原理
- 5.需要层次论认为,人的最低层需要是()
A.生理需要 B.安全需要 C.尊重需要 D.社交需要
- 6.管理关系主要是指人们在管理活动过程中形成的一种不断变化着的()
A.人与人的关系 B.人与财的关系 C.人与信息的关系 D.
人与物的关系
- 7.建立在权威与服从关系基础上,表现为一种权力支配关系的是()
A.法律手段 B.经济手段 C.行政手段 D.思想教育手段
- 8.目标管理的基本精神是()
A.以自我管理为中心 B.以监督控制为中心
C.以岗位设置为中心 D.以人员编制为中心
- 9.合理安排、使用和调配人员的基本依据是()
A.人事选拔 B.人事监督 C.人员培训 D.人员考评
- 10.确定达到组织目标所采取的程序、途径、手段和措施的决策是()
A.战术决策 B.战略决策 C.常规决策 D.非常规决策

二、多项选择题(本题共 10 小题。每小题 2 分，共 20 分):

1. 德尔菲法的要点是()
A. 背靠背地征询意见 B. 对专家意见进行统计归纳 C. 要忠实于专家们的回答
D. 沟通反馈意见 E. 给专家们物质与精神奖励
2. 下列因素中属于增大管理幅度的有()
A. 适当的授权 B. 受过良好训练的下属 C. 面对的问题比较复杂
D. 考核制度较健全 E. 事前有良好的计划
3. 下列因素中属于缩小管理幅度的有()
A. 适当的授权 B. 主管人员能力较强 C. 面对问题比较复杂
D. 所属人员接触的是新方法、新技术 E. 事前有良好的计划
4. X 理论的部分基本要点是()
A. 多数人十分勤奋 B. 多数人没有雄心大志
C. 多数人个人目标与组织目标一致
D. 多数人干工作都是为了金钱地位 E. 多数人愿意负责
5. 满足建立预算制度的先决条件是()
A. 建立健全权责分明的组织机构 B. 拟定完善的组织政策 C. 建立有效记录
D. 建立有关预算项目的预测制度 E. 决定预算的期限和分类
6. “顾客是上帝”，忠诚顾客的数量以及顾客的忠诚程度往往决定着企业的成败得失。企业对顾客的责任往往主要体现在：()
A. 提供安全的产品 B. 提供正确的产品信息 C. 提供售后服务
D. 提供必要的指导 E. 赋予顾客自主选择的权利
7. 在编制和实施人力资源计划过程中必须坚持的人员配备原则是()
A. 因事择人原则 B. 因材器用原则
C. 用人所长原则 D. 人事动态平衡原则
8. 职能型组织结构的优点有()
A. 具有适应管理工作分工较细的优点
B. 能够充分发挥职能机构的专业管理作用
C. 减轻了上层管理人员的负担 D. 实行多头领导
9. 口头沟通的优点在于()
A. 传递的情报可以作为档案保存下来 B. 具有充分和迅速交换意见的能力
C. 总是能够节省时间 D. 能够当面提出或回答问题
10. 职工参加管理的好处有()
A. 增加职工对上级主管的信任 B. 增加职工的工资水平
C. 增加职工的成就感 D. 增加职工的责任感

三、解释名词或概念 (共 20 分，每小题 5 分)

1. 管理

- 2.决策
- 3.激励
- 4.沟通

四、简答题（共 20 分，每题 10 分）

1. 简述管理理论的演变和发展经历了哪几个主要阶段，各阶段理论的主要内容是哪些？
2. 简述创新职能的基本内容？

五、计算题（共 40 分，每题 20 分）

1. 某企业准备生产某新产品，预计该产品销路好的概率为 0.7，销路差的概率为 0.3，可选择的方案有两个：方案一，建新车间，使用期为 10 年；方案二，对有设备进行改造，使用期为 10 年。

单位：万元

方案	投资额	每年可增加收益	
		销路好	销路差
一	300	100	-20
二	120	30	20

请用决策树的方法，回答哪种方案最好？

2. 某工程项目各活动间的关系及平均作业时间如表所示：

单位：小时

活动名称	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
先行活动	/	/	/	A	B	B	C	D、E	F、G、E	F、G、E	J
平均作业时间	18	20	15	24	20	11	13	25	10	22	10

求：(1)绘制网络图

(2)计算时间参数并确定关键路线。

六、案例分析（共 30 分，每题 15 分）

- 1、阿迪达斯与耐克

如果你是一名认真的长跑者，那么在 20 世纪 60 年代或 70 年代初，你只有一种合适的鞋可供选择：阿迪达斯（Adidas）。阿迪达斯是德国的一家公司，是为竞技运动员生产轻型跑鞋的先驱。在 1976 年的蒙特利尔奥运会上，田径赛中有 82% 的获奖者穿的是阿迪达斯牌的运动鞋。

阿迪达斯的优势在于试验。他试用新的材料和技术来生产更结实和更轻便的鞋。他采用袋鼠皮绷紧鞋边。四钉跑鞋田径赛鞋采用的是尼龙鞋底和可

更换鞋钉。高质量、创新性和产品多样化，使阿迪达斯在 20 世纪 70 年代支配了这一领域的国际竞争。

20 世纪 70 年代，蓬勃兴起的健康运动使阿迪达斯公司感到吃惊。一瞬间成百万以前不喜好运动的人们对体育锻炼产生了兴趣。成长最快的健康运动细分市场是慢跑运动市场。据统计，到 1980 年有 2500 万~3000 万美国人加入慢跑运动，还有 1000 万人是为了休闲而穿跑鞋。尽管如此，为了保护其在竞技市场中的统治地位，阿迪达斯并没有大规模地进入慢跑运动市场。

20 世纪 70 年代出现了一大批竞争者，如美洲虎（Puma）、布鲁克斯（Brooks）、新布兰斯（New Ballance）和虎牌（Tiger）。但有一家公司比其余更富有进去性和创新性，那就是耐克（Nike）。由前俄勒冈大学的一位长跑运动员创办的耐克公司，在 1972 年俄勒冈的有远举行的奥林匹克选拔赛中首次亮相。穿着新耐克鞋的马拉松运动员获得了第四至第七名，而穿阿迪达斯鞋的参赛者在那次比赛中占据了前三名。

耐克的大突破出自 1975 年的“夹心饼干鞋底”方案。它的鞋底上的橡胶钉使之比市场上出售的其他鞋列富有弹性，夹心饼干鞋底的流行及旅游鞋市场的快速膨胀，使耐克公司 1976 年的销售额达到 1400 万美元。而在 1972 年仅为 200 万美元，自此耐克公司的销售额飞速上升。今天，耐克公司的年销售额超过了 35 亿美元，并成为行业的领导者，占有运动鞋市场 26% 的份额。耐克公司的成功源于他强调的两点：（1）研究和技术改进；（2）风格式样的多样化。公司有将近 100 雇员从事研究和开发工作。它的一些研究和开发活动包括人体运动高速摄影分析，对 300 个运动员进行的试穿测验，以及对新的和改进的鞋和材料的不断试验和研究。在营销中，耐克公司为消费者提供了最大范围的选择。他吸引了各种各样的运动员，并向消费者传递出最完美的旅游鞋制造商形象。

到 20 世纪 80 年代初慢跑运动达到高峰时，阿迪达斯已成了市场中的“落伍者”。竞争对手推出了更多的创新产品，更多的品种，并且成功地扩展到其他运动市场。例如，耐克公司的产品已经统治了篮球和年轻人市场，运动鞋已进入了时装时代。到 20 世纪 90 年代初，阿迪达斯的市场份额降到了可怜的 4%。

问题：

- (1)到 20 世纪 90 年代初，阿迪达斯的不良决策制定如何导致了市场份额的极大减少？是不确定性在其中扮演了什么角色吗？
- (2)耐克公司的管理当局制定了什么决策使它如此成功？
- (3)您认为阿迪达斯的管理当局今天能采取什么措施纠正它以前的错误？

2、林肯电气公司的案例

林肯电气公司总部设在利夫，年销售额为 44 亿美元，拥有 2400 名员工，并且形成了一套独特的激励员工的方法。该公司 90% 的销售额来自与生产弧焊设备和辅助材料。

林肯电气公司的生产工人按件计酬，他们没有最低小时工资。员工为公司工作两年后，便可以分享年终奖金。该公司的奖金制度有一整套计算公式，全面考虑了公司的毛利润及员工的生产率与业绩，可以说是美国制造业中对工人最有利的奖金制度。在过去的 56 年中，平均奖金额使基本工资的 95.5%，该公司中相当一部分员工的年收入超过 10 万美元。近几年经济发展迅速，员工年均收入为 44000 美元左右，远远超出制造业员工年收入 17000 美元的平均水平，在不景气的年头里，如 1982 年的经济萧条时期，林肯电气公司员工收入降为 27000 美元，这虽然相比其他公司还不算太坏，可与经济发展时期相比就差了一大截。

公司自 1958 年开始一直推行职业保障政策，从那时起，他们没有辞退过一名员工。当然，作为对此政策的回报，员工也相应要做到以下几点：在经济萧条时他们必须接受减少工作时间的决定；要接受工作调换的决定；有时甚至为了维持每周 30 小时的最低工作量，而不得不调整到一个报酬更低的岗位上。

林肯电气公司极具成本和生产率意识，如果工人生产出一个不合标准的部件，那么除非这个部件修改至符合标准，否则这件产品就不能计入该工人的工资中。严格的计件工资制度和高度竞争性的绩效评估系统，形成了一种很有压力的气氛，有些工人还因此产生了一定的焦虑感，但这种压力有利于生产率的提高。据该公司的一位管理者估计，与国内竞争对手相比，林肯电气公司的总体生产率是他们的两倍。自 30 年代经济大萧条以后，公司年年获利丰厚，没有缺过一次分红。该公司还是美国工业界中工人流动率最低的公司之一。前不久，该公司的两个分厂被《财富》杂志评为全美十佳管理企业。

问题：

- (1) 您认为林肯电气公司使用了何种激励理论来调动员工的工作积极性？
- (2) 为什么林肯电气公司的方法能够有效地激励员工的工作？
- (3) 你认为这种激励制度可能给公司管理当局带来什么问题？