

江西师范大学 2016 年全日制硕士研究生入学考试试题

(B 卷)

专业: 120201 会计学、1201Z1 经济决策与金融管理 科目: 870 管理学 I

注: 考生答题时, 请写在考点下发的答题纸上, 写在本试题纸或其他答题纸上的一律无效。
本科目可携带无存储功能的计算器。

(本试题共 4 页)

一、单项选择题(3分/题, 共30分)

- 1、管理人员一般需要具备多种技能、关于高层管理人员的技能, 按其重要性程度从低到高排序, 正确的是()。
A、人际技能、概念技能、技术技能
B、技术技能、人际技能、概念技能
C、概念技能、人际技能、技术技能
D、概念技能、技术技能、人际技能
- 2、梅奥在西方电气公司进行的霍桑试验, 在哪个阶段试验得出了企业中存在非正式组织的结论()。
A、工场照明试验 B、继电器装配室试验
C、大规模访谈 D、接线板接线工作室试验
- 3、()认为: “管理就是决策”
A、西蒙 B、泰罗 C、法约尔 D、马斯洛
- 4、某公司的研发部门向董事会提交了改进企业生产的报告, 这时研发部门行使()
A、直线职权 B、参谋职权 C、指挥权 D、领导权
- 5、以职位的空缺和实际工作的需要为出发点, 以职位对人员的实际要求为标准, 选拔、录用各类人员。这就是人员配备的()原则。
A、因事择人 B、因材器用 C、用人所长 D、人事动态平衡
- 6、管理方格理论中, 领导者既十分关心人又十分关心生产, 善于把组织集体的目标和个人目标有机地结合起来的领导方式被称为()。
A、贫乏型管理 B、团队型管理 C、乡村俱乐部型管理 D、任务型管理
- 7、决策遵循的是()原则。
A、最优原则 B、最高原则 C、最经济原则 D、满意原则
- 8、石家庄一厂长这样说: “走得正, 行的端, 领导才有威信, 说话才有影响, 群众才能信服, 才能对我行使权力颁发‘通行证’。”这位厂长在这里强调了领导的影响力来源于:()
A、法定权力 B、奖惩权力 C、专家权力 D、感召权力
- 9、解决直线与参谋的矛盾, 综合直线与参谋的力量, 要处理的主要矛盾是()。

- A、权力与责任的关系 B、统一指挥与充分利用专业人员知识的平衡
- C、统一领导与分级管理的关系 D、集权与分权的关系
- 10、我们通常所说的“小道消息”属于()。
A、非正式沟通 B、下行沟通 C、双向沟通 D、横向沟通

二、辨析题(以下现象或观点都蕴含着管理理论与方法, 并存在适用的情境, 试运用所学管理学知识并结合实际加以剖析, 每小题20分, 共40分)

- 1、你认为“领导者就是管理者, 管理者就是领导者”的说法正确吗? 试结合具体的案例或生活实例谈谈: 假如你是一位企业的主管将如何扮演好你的角色以提升管理效率?
- 2、在企业管理中有一句格言“大材小用, 不如不用; 小材大用, 可以一试”; 另外也有人认为企业在提拔员中的过程中普遍存在“彼得现象”, 所以反对前述观点。请你结合相关管理理论及实际案例阐明你的观点? 谈谈如何解决上述的矛盾(或如何消除彼得现象)?

三、案例分析(每小题25分, 共50分)

1、培训部负责人辞职(25分)

北京某公司章总, 工龄有三十多年, 在行业内也算是前辈, 工作态度非常严谨仔细。对公司组织的培训工作非常重视, 从培训课程内容设置、培训讲师选聘、培训酒店场地签订到培训证书印制、培训现场条幅悬挂、培训期间餐饮定单等等, 事无巨细, 从头抓到尾, 尽管有专门的培训部。并且经常亲自蹲点于培训教室现场, 中间还不时打断讲师指正讲授内容;

由于公司人员排队签字, 不时召唤秘书奔走往来培训现场办理公文处理文件。一次, 章总突然指示培训部下周举办经销商销售顾问培训班和市场经理培训班, 完全脱离培训工作实施规划。培训部不得不马上开始确定培训讲师、拟制培训日程表、商谈培训教室、拟订培训通知等等事项。由于某种原因, 报到实际人数没有达到理想状态, 章总在培训报到现场, 果断指示将两个班合并为一个班举办, 以节省开销。尽管前期已经安排妥当, 培训讲师林教授也强调培训对象不同, 培训内容侧重点不一样, 最关键报到时间也不同。章总置之不理。结果经销商参训学员得知突然变更, 怨声载道, 全部怪罪培训部。章总竟然也在众人面前大声斥责培训部负责人, 为什么培训工作做得一塌糊涂, 然后命令公司其他所有部门负责人全部到场蹲点, 这下更热闹了, 培训工作不光章总亲自指导, 各部门负责人也不时指东道西, 甚至连总经理秘书也插手指挥。可想而知, 一个简单的培训活动最终搞得乱七八糟。培训结束第二天, 培训部负责人打了辞职报告。

问题:

- (1) 为什么培训工作做得一塌糊涂(6分), 培训部负责人为什么会打辞职报告?(6分)
- (2) 你是如何理解管理的概念技能、人际技能、技术技能的?(6分) 公司管理者的应如何进行自身的角色定位?(7分)

2、油漆厂工人为什么闹事(25分)

钱兵是某名牌大学企业管理专业毕业的大学生，分配到宜昌某集团公司人力资源部。前不久，因总公司下属的某油漆厂出现工人集体闹事问题，钱兵被总公司委派下去调查了解情况，并协助油漆厂高厂长理顺管理工作。到油漆厂上班的第一周，钱兵就深入“民间”，体察“民情”，了解“民怨”。一周后，他不仅清楚地了解到油漆厂的生产流程，同时也发现工厂的生产效率极其低下，工人们怨声载道，他们认为工作场所又脏又吵，条件极其恶劣，冬天的车间内气温只有零下8度，比外面还冷，而夏天最高气温可达40多度。而且他们的报酬也少得可怜。工人们曾不止一次地向厂领导提过，要改善工作条件，提高工资待遇，但厂里一直未引起重视。钱兵还了解了工人的年龄、学历等情况，工厂以男性职工为主，约占92%。年龄在25—35岁之间的占50%，25岁以下的占36%，35岁以上的占14%。工人们文化程度普遍较低，初高中毕业的占32%，中专及其以上的仅占2%，其余的全是小学毕业。钱兵在调查中还发现，工人的流动率非常高，50%的工人仅在厂里工作1年或更短的时间，能工作5年以上的不到20%，这对生产效率的提高和产品的质量非常不利。于是，钱兵决定将连日来的调查结果与高厂长做沟通，他提出了自己的一些看法：“高厂长，经过调查，我发现工人的某些起码的需要没有得到满足，我们厂要想把生产效率搞上去，要想提高产品的质量，首先得想办法解决工人们提出的一些最基本的要求。”可是高厂长却不这么认为，他恨铁不成钢地说：“他们有什么需要？他们关心的就是能拿多少工资，得多少奖金，除此之外，他们什么也不关心，更别说想办法去提高自我。你也看到了，他们很懒，逃避责任，不好好合作，工作是好是坏他们一点也不在乎。”但钱兵不认同高厂长对工人的这种评价，他认为工人们不像高厂长所说的这样。为进一步弄清情况，钱兵采取发放问题调查问卷的方式，确定工人们到底有什么样的需要，并找到哪些需要还未得到满足。他也希望通过调查结果来说服厂长，重新找到提高士气的因素。于是他设计了包括15个因素在内的问卷，当然每个因素都与工人的工作有关，包括：报酬、员工之间的关系、上下级之间的关系、工作环境条件、工作的安全性、工厂制度、监督体系、工作的挑战性、工作的成就感、个人发展的空间、工作得到认可情况、升职机会等。调查结果表明，工人并不认为他们懒惰，也不在乎多做额外的工作，他们希望工作能丰富多样化一点，能让他们多动动脑筋，能有较合理的报酬。他们还希望工作多一点挑战性，能有机会发挥自身的潜能。此外，他们还表达了希望多一点与其他人交流感情的机会，他们希望能在友好的氛围中工作，也希望领导经常告诉他们怎样才能把工作做得更好。基于此，钱兵认为，导致油漆厂生产效率低下和工人有不满情绪的主要原因是报酬太低，工作环境不到位，人与人之间关系的冷淡。

问题：

(1) 高厂长对工人的看法属X理论吗？(7分) 钱兵的问卷调查结果又说明了对人的何种假设？(7分)

(2) 根据钱兵的问卷调查结果，请你为该油漆厂出点主意，来满足工人们的一些需求。(11分)

四、实践题 (30分)

由三鹿奶粉事件所想：奶毒争已去，孺子梦犹惊。前日苏丹粉，今夕三聚氰。全出大众手，自乃万民中。曾以阶级论，也当兄弟同。机玄非彼理，关纽更新征。应对纷纭事，还须益达明。请你从管理道德及企业社会责任的角度以“三鹿奶粉事件所想到的”为题，写一篇400字左右的议论文。(30分)