华侨大学2015年硕士研究生入学考试专业课试卷

（答案必须写在答题纸上）

招生专业 会计学、企业管理、技术经济及管理

科目名称 管理学原理 **科目代码** 858

一、判断题（本题20分，共10题，每题2分）

1、在实践中管理者应当将非正式群体的感情因素视为有效管理的负面影响因素。（ ）

2、权变理论认为组织和组织成员的行为是复杂的、不断变化的，这是固有的性质。（ ）

3、在建立了完善决策程序的企业里，决策主体的不同将不会影响决策过程及结果。（ ）

4、根据巴纳德的观点，权威的来源在于权力的拥有者。（ ）

5、计划职能具有领先性，为实现其它管理职能提供基础。（ ）

6、只要具有良好的人际关系能力，中层管理者就可以胜任工作了。（ ）

7、在现实中，由于企业符合完全理性假设要求，因此它往往追求的是最优决策。（ ）

8、采用探索型战略不断领先推出新产品往往优于处于追随者采用的分析型战略。（ ）

9、目标管理精髓在于由经理人制定目标和标准，下达给下属完成，其间经理人监督、指导，以完成目标。（ ）

10、网络制的组织结构形式最适合网络行业中的企业。（ ）

二、简答题（本题60分，共6题，每题10分）

1、简述科学管理理论的主要内容。

2、比较头脑风暴法和德尔菲法的异同。

3、请解释前馈控制和反馈控制的关系。

4、简述企业社会责任内容。

5、根据美国学者波特的研究，一个行业内部的竞争状态取决于五种基本竞争作用力，它们分别是什么？

6、影响决策的主要因素有哪些？古典决策理论与行为决策理论基本内容是什么？

三、案例分析（本题 70 分，共 2 题，每题 35 分）

1．阅读下面关于《助理工程师黄大佑》的案例，回答如下问题：（35 分）

（1）马斯洛的需要层次理论包含什么内容？根据马斯洛的理论，住房、提高工资对于黄大佑来说属于什么需要？ （7 分）

（2）马斯洛需要层次理论与双因素理论的异同?（7 分）

（3）简述弗隆期望理论，并运用该理论解释厂长对黄大佑的激励效果？（7 分）

（4）根据亚当斯公平理论，黄大佑的工资和仓管员的不相上下，是否合理？为什么（7 分）

(5)如果你是黄厂长，应如何激励黄大佑？（7 分）

助理工程师黄大佑，一个名牌大学高材生，毕业后工作已 8 年，于 4 年前应聘调到一家大厂工程部负责技术工作，工作诚恳负责，技术能力强，很快就成为厂里有口皆碑的“四大金刚”之一，名字仅排在厂技术部主管陈工之后。然而，工资却同仓管人员不相上下，夫妻小孩三口尚住在来时住的那间平房。对此，他心中时常有些不平。

黄厂长，一个有名的识才的老厂长，“人能尽其才，物能尽其用，货能畅其流”的孙中山先生名言，在各种公开场合不知被他引述了多少遍，实际上他也是这样做了。4 年前，黄大佑调来报到时，门口用红纸写的“热烈欢迎黄大佑工程师到我厂工作”几个不凡的颜体大字，是黄厂长亲自吩咐人秘部主任落实的，并且交代要把 “助理工程师”的“助理”两字去掉。这确实使黄大佑当时工作更卖劲。

两年前，厂里有指标申报工程师，黄大佑属于有条件申报之列，但名额却让给一个没有文凭、工作平平的某同志。他想问一下厂长，谁知，他未去找厂长，厂长却先来找他了：“黄工，你年轻，机会有的是”。去年，他想反映一下工资问题，这问题确实重要，来这里其中一个目的不就是想得高一点工资，提高一下生活待遇吗？但是几次想开口，都没有勇气讲出来。因为厂长不仅在生产会上大夸他的成绩，而且，曾记得，有几次外地人来取经，黄厂长当着客人的面赞扬他：“黄工是我们厂的技术骨干，是一个有创新的……”哪怕厂长再忙，路上相见时，总会拍拍黄工的肩膀说两句，诸如“黄工，干得不错”,“黄工，你很有前途”″。这的确让黄大佑兴奋，“黄厂长确实是一个伯乐”。此言不假，前段时间，他还把一项开发新产品的重任交给他呢，大胆起用年轻人，然而……

最近，厂里新建好了一批职工宿舍，听说数量比较多，黄大佑决心要反映一下住房

问题，谁知这次黄厂长又先找他，还是像以前一样，笑着拍拍他的肩膀："黄工，厂里有意培养你入党，我当你的介绍人。"他又不好开口了，结果家没有搬成。

深夜，黄大佑对着一张报纸的招聘栏出神。

第二天一早，黄厂长办公台面上放着一张小纸条，上面写道：

黄厂长：您是一个懂得使用人才的好领导，我十分敬佩您，但我决定走了。

2．阅读下面关于《比特丽公司》的案例，回答如下问题：（35 分）

（1）比特丽公司组织集权、分权方面存在哪些问题？（7 分）

（2）组织通过什么途径进行分权？（7 分）

（3）简述扁平式组织的优缺点？（7 分）

（4）你认为德姆的激励方法是否有效？简单说明理由是什么？（7 分）

（5）参谋人员有何作用？如何协调直线和参谋人员之间的关系？（7 分）

比特丽公司是美国一家大型联合公司，总部设在芝加哥，下属有 450 个分公司，经营着 9000 多种产品，其中许多产品，如克拉克捧糖，乔氏中国食品等，都是名牌产品。公司每年的销售额达 90 多亿美元。

多年来，比特丽公司都采用并购其他公司来发展自己的积极进取战略，因而取得了迅速的发展。公司的传统做法是：每当购买一家公司或厂家以后，一般都保持其原来的产品，使其成为联合公司一个新产品的市场；另一方面是对下属各分公司都采用分权的形式。允许新购买的分公司或工厂保持其原来的生产管理结构，这些都不受联合公司的限制和约束。由于实行了这种战略，公司变成由许多没有统一目标，彼此又没有什么联系的分公司组成的联合公司。

1976 年，负责这个发展战略的董事长退休以后，德姆就是在这种情况下被任命为董事长。新董事长德姆的意图是要使公司朝着他新制定的方向发展。根据他新制定的战略，德姆卖掉了下属 56 个分公司，但同时又买下了西北饮料工业公司。

据德姆的说法，公司除了面临发展方向方面的问题外，还面临着另外两个主要问题：一个是下属各分公司都面临着向社会介绍并推销新产品的问题，为了刺激各分公司的工作，德姆决定采用奖金制，对下属干得出色的分公司经理每年奖励 1 万美元。但是，对于这些收入远远超过 1 万元的分公司经理人员来说，1 万元奖金恐怕起不了多大的刺激

作用。另一个面临的更严重的问题是，在维持原来的分权制度下，应如何提高对增派参谋人员必要性的认识，应如何发挥直线与参谋人员的作用问题。德姆决定要给下属每个部门增派参谋人员，以更好地帮助各个小组开展工作。但是，有些管理人员则认为只增派参谋人员是不够的，有的人则认为，没有必要增派参谋人员，可以采用单一联络人联系几个单位的方法，即集权管理的方法。

公司专门设有一个财务部门，但是这个财务部门根本就无法控制这么多分公司的财务活动，因此造成联合公司总部甚至无法了解并掌握下属部门支付支票的情况等等。