

江西理工大学考试试卷

试卷编号：12（A、B、C），共 五 大题

20 一20 学年第 学期	考试性质：[正考/补考/清欠]
课程名称：管理学	考试方式：[开卷/闭卷]
专业班级：	
考试时间：_____ 年 _____ 月 _____ 日 时段 _____（100 分钟）	
温馨提示 请考生自觉遵守考试纪律，争做文明诚信的大学生。如有违犯考试纪律，将严格按照《江西理工大学学生违纪处分规定》处理。	

班级 _____ 一卡通号 _____ 姓名 _____

题号	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	总分
得分													

一. 单项选择题(每小题 2 分,共 20 分)

1、政府机关中的人事部、司法部、教育部、工商局等，这些机构的设置是按（ ）划分部门

A 职能 B 产品 C 地区 D 顾客

2、管理者在视察中发现一员工操作机器不当，立即指明正确的操作方法并告诉该员工在以后的工作中要按正确的方式操作。这是一种（ ）

A、 反馈控制 B、现场控制

C、前馈控制 D、指挥命令

3、一个尊重需要占主导地位的人，下列哪种措施最能产生效果：（ ）

A 提薪 B 升职 C 解聘威胁 D 工作扩大化

4、根据明茨伯格的“十角色理论”，管理者在人际关系方面主要扮演（ ）角色。

A. 监听者 B. 联络者 C. 传播者 D. 发言人

5、下列决策方法中承担风险最大的是（ ）

A、大中取大法 B、小中取大法

C、最小后悔值法 D、期望值法

6、权变理论是根据（ ）的观点提出来的。

A. 经济人 B. 社会人 C. 自我实现人 D. 复杂人

7、控制过程的最后一步是（ ）。

A、制定标准

B、检查绩效并纠偏

C、用标准衡量绩效

D、 质量控制

8、一个管理者所处的层次越高，面临的问题越复杂，越无先例可循，就越需要具备（ ）。

A.领导技能 B.组织技能 C.概念技能 D.人事技能

9、贩毒组织中，各环节人员间往往只一对一单线联系，这是在使用何种沟通网络：（ ）

A 轮式 B 环式 C 链式 D 全通道式

10、在法约尔提出的管理五种职能中，下列哪个职能是他没有提到的？（ ）

A 计划 B 组织 C 领导 D 控制

二. 简答题(每小题 8 分,共 40 分)

1、简述法约尔一般管理理论的主要管理思想与贡献。

2、简述计划职能的重要性。

3、简述影响组织结构的因素。

4、根据管理方格理论，说明五种典型的领导方式。

5、简述公平理论对管理实践的启示。

三. 论述题(20 分)

领导理论一般分为哪几类？论述其主要观点。

四. 计算题（10 分）

某企业生产某产品的固定成本为 600 万元，单件可变成本为 150 元，产品零售价为 180 元。试求其盈亏平衡点时产量和目标利润为 30 万元时的产量。如果企业产销量达到 22 万件，该企业的实际利润（或亏损）是多少？

五. 案例分析题（10 分）

“赛奇”公司是一个历史悠久的老厂，老同志居多。公司总经理年薪 20 万元，职工的平均收入在当地也是居中偏上，引得一些不景气企业员工的羡慕。可是总经理发现公司的成本逐年递增，效率逐年下滑，扣除产品涨价因素，利润是停滞的，甚至有下滑趋势。分析原因是员工积极性没有发挥出来。经过调研、开会研究，决定让员工分享公司发展的成果。这一政策实施后，员工的积极性很快调动起来了，公司的利润有了可喜的增长，员工的工资也有了一定比例的增加。

可是没有几个月，员工的积极性又降低了。总经理不解，为什么前几个月有效的政策，现在又失效了，于是让劳资部门调查原因。调查结果是：从这个政策表面看员工分享了公司的发展成果，开始对员工的确有激励作用，后来员工们发现，这个政策以原有的工资为基数，按同一百分比增加，谁的工资高谁工资涨得多。由于历史原因，老员工的工资普遍比年轻工人高，而年轻工人是公司的主力和骨干，虽然工资增幅相同，但增长额相差甚大。老者以功臣自居，不出大力也能实现高增长，年轻者恨“生不逢时”，出了大力也只能喝汤……总经理听后，不得不承认失败。

问题：请分析该公司激励失败的原因。

江西理工大学考试试卷

管理学试卷答案及评分标准

一、单选题(每小题 2 分,共 20 分)

1-----5 ABBBA

6-----10 CBCCC

二、简答题(每小题 8 分,共 40 分)

1、简述法约尔一般管理理论的主要管理思想与贡献。

答：(1) 从经营职能中独立出管理活动，提出企业经营的六大活动。2 分

(2) 强调教育的必要性。2 分

(3) 提出管理的五大职能和十四项原则。2 分

管理的五项职能：计划、组织、指挥、协调、控制。2 分

2、简述计划职能的重要性。

答：(1) 计划是管理活动的目标和方向

(2) 计划是降低风险，掌握主动的手段

(3) 计划是管理者制订控制标准的依据

(4) 计划是减少浪费、提高效益的工具

每一小点 2 分

3、简述影响组织结构的因素。

答：(1) 组织环境：影响职务和部门设计、各部门关系、组织结构总体特征

(2) 组织战略：结构服从战略

(3) 组织技术：技术状态不同要求组织有与其相适应的结构。如：在单件小批生产的情况下，组织主要依靠工人操作，组织的机械化程度一般较低，管理层次的数目会很少，管理人员比率要求不高。

(4) 组织规模：随着企业活动规模的日渐扩大，组织愈来愈规范化、分权化和复杂化

每一小点 2 分

4、根据管理方格理论，说明五种典型的领导方式。

答：(1) “1.1 型管理” --贫乏式管理。这种管理对生产的关心和对职工的关心都处于最低点，实质上领导已放弃自己的职责，只是无所事事或者只充当将上级信息向下属传达的信使。

(2) “9.1 型管理” --任务型的管理。这种管理只注重任务的完成，而不注重人的因素，职工仿佛变成了机器。 ■

(3) “1.9 型管理” --乡村俱乐部式或一团和气的管理。这种管理同偏重任务的管理遥遥相对，即特别关心职工，它的论点是只要职工精神愉快，生产成绩自然很高。 ■

(4) “5.5 型管理” --中庸式管理。这是一种不高不低的管理，既不过份偏重人的因素，也不过分偏重任务，努力保持和谐的妥协，以免顾此失彼，碰到真正的问题，总想敷衍了事。

(5) “9.9 型管理” --团队精神的管理。这种管理对生产的关心和职工的关心都达到了最高

点。结果，管理工作发扬了集体精神，职工都能运用智慧和创造力进行工作，关系和谐，任务完成出色。

无阐述扣 3 分

5、简述公平理论对管理实践的启示。

答：人们将通过横向和纵向两个方面的比较来判断其所获报酬的公平性。4 分

公平理论第一次把激励和报酬的分配联系在了一起，说明人是要追求公平的，从而说明了现实生活中的许多现象。此外，公平理论还表明了公平与否都源于个人的感觉，个人判断报酬与付出的标准往往都会偏向于自己有利的一方，这对组织是不利的。因此，激励者应以敏锐的目光察觉个人认识上可能存在的偏差，适时做好引导工作，以便更好地调动人们的工作积极性。4 分

三、论述题(20 分)

领导理论一般分为哪几类？论述其主要观点。

答：分为三类：领导特质理论、领导行为理论、领导权变理论。

(一)领导特质理论：关注领导者个人特性（人格、进取心、领导意愿、正直与诚实、自信、体质、智慧、专业知识、自我监控等）。6 分

(二)领导行为理论：主要研究领导者的行为及其对下属的影响，以期寻求最佳的领导行为。如领导四分图理论、管理方格图理论等。7 分

(三)领导权变理论：该理论认为，没有一种领导方式对所有情况都是有效的，没有一成不变、普遍适用的“最好的”管理理论和方法，管理者做什么、怎样做不仅取决于领导者本人的素质和能力，而且还取决于诸多客观因素，如被领导者的特点、领导的环境等，它们是诸多因素相互作用、相互影响的过程。这个观点可用公式表示如下：

领导=f（领导者、被领导者、环境）

如费德勒模型、领导生命周期理论等。7 分

四、 计算题（10 分）

解：(1) $Q_0 = F / (P - C_v) = 6000000 / (180 - 150) = 200000$ （件）（4 分）

(2) 当目标利润为 30 万时， $Q = (F + Z) / (P - C_v) = (6000000 + 300000) / (180 - 150) = 210000$ （件）（3 分）

(3) 当产销量为 22 万件时，则利润 $= Q * P - F - Q * C_v = 220000 * 180 - 6000000 - 220000 * 150 = 600000$ （元）（3 分）

五、案例分析题（10 分）

问题：请分析该公司激励失败的原因。

答：总经理让员工分享公司发展成果的思想是正确的。贯彻这一思想要有正确的实施方案。（3 分）

历史原因形成的“大锅饭”工资制度是不合理的，以不合理的工资基数为基础，体现不了员工对公司的贡献大小，成了新的“大锅饭”。（3 分）

管理的公平理论认为，员工不仅关心报酬的绝对量，而且还关心报酬的相对量，报酬和对公司的贡献正相关才能激发员工的积极性。一个不公平的激励机制注定是要失败的（4 分）

