

# 江西理工大学考试试卷

试卷编号: 11 (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)	
<b>温馨提示</b> 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. 判断正误(每小题 2 分,共 20 分)

- 1、根据激励理论, 增加工资就能提高职工工作积极性。( )
- 2、非正式沟通就是传播小道消息, 应予以杜绝。( )
- 3、综合管理者的管理幅度大于专业管理者的管理幅度。( )
- 4、计划职能是参谋部门的特有使命。( )
- 5、管理者的技能主要包括技术技能, 人际技能和领导技能。( )
- 6、比较而言, 目标管理更适合于经营环境复杂多变的组织。( )
- 7、分权式的领导总比独裁式的领导更有效。( )
- 8、工作丰富化是根据需要层次理论提出的管理措施。( )
- 9、依据领导生命周期理论, 适合于低成熟度情况的领导方式是命令型领导。( )
- 10、与职能制相比, 矩阵制更有利于信息沟通。( )

## 二. 简答题(每小题 8 分,共 40 分)

- 1、管理者必须掌握的基本技能有哪些?
- 2、对企业而言, 有哪些应承担的社会责任?
- 3、简述 X 理论和 Y 理论。
- 4、简述机械式组织与有机式组织的区别
- 5、霍桑实验的主要结论有哪些?

## 三. 论述题(20 分)

激励理论一般分为哪几类? 论述其主要观点。

#### 四. 计算题（10 分）

某企业计划生产一种新产品，对未来三年的市场预测资料如下：现有三个方案可供选择：即新建一车间，需要投资 140 万元；扩建原有车间，需投资 60 万元；协作生产，需投资 40 万元。三个方案在不同自然状态下的年收益值（万元）如表，试利用以下的决策方法选择最优决策方案。

1、乐观准则

2、后悔值准则

方案	自然状态：市场需求		
	高需求	中需求	低需求
新建	170	90	-6
扩建	100	50	20
协作	60	30	10

#### 五. 案例分析题（10 分）

蓝天技术开发公司由于在一开始就瞄准成长的国际市场，在国内率先开发出某高技术含量的产品，其销售额得到了超常规的增长，公司的发展速度十分惊人。然而，在竞争对手如林的今天，该公司和许多高科技公司一样，也面临着来自国内外大公司的激烈竞争。当公司经济上出现了困境时，公司董事会聘请了一位新的常务经理欧阳健负责公司的全面工作。而原先的那个自由派风格的董事长仍然留任。欧阳健来自一家办事古板的老牌企业，他照章办事，十分古板，与蓝天技术开发公司的风格相去甚远。公司管理人员对他的态度是：看看这家伙能呆多久！看来，一场潜在的“危机”迟早会爆发。

第一次“危机”发生在常务经理欧阳健首次召开的高层管理会议上。会议定于上午 9 点开始，可有一个人珊珊来迟，直到 9 点半才进来。欧阳健厉声道：“我再重申一次，本公司所有的日常例会要准时开始，谁做不到，我就请他走人。从现在开始一切事情由我负责。你们应该忘掉老一套，从今以后，就是我和你们一起干了。”到下午 4 点，竟然有两名高层主管提出辞职。

然而，此后蓝天公司发生了一系列重大变化。由于公司各部门没有明确的工作职责、目标和工作程序，欧阳健首先颁布了几项指令性规定，使已有的工作有章可循。他还三番五次地告诫公司副经理徐钢，公司一切重大事务向下传达之前必须先由他审批，他抱怨下面的研究、设计、生产和销售等部门之间互相扯皮，踢皮球，结果使蓝天公司一直没能形成统一的战略。

欧阳健在详细审查了公司人员工资制度后，决定将全体高层主管的工资削减 10%，这引起公司一些高层主管向他辞职。

研究部主任这样认为：“我不喜欢这里的一切，但我不想马上走，因为这里的工作对我

来说太有挑战性了。”

生产部经理也是个不满欧阳健做法的人，可他的一番话颇令人惊讶：“我不能说我很喜欢欧阳健，不过至少他给我那个部门设立的目标我能够达到。当我们圆满完成任务时，欧阳健是第一个感谢我们干得棒的人。”

采购部经理牢骚满腔。他说：“欧阳健要我把原料成本削减 20%，他一方面拿着一根胡萝卜来引诱我，说假如我能做到的话就给我丰厚的奖励。另一方面则威胁说如果我做不到，他将另请高明。但干这个活简直就不可能，欧阳健这种‘大棒加胡萝卜’的做法是没有市场的。从现在起，我另谋出路。”

欧阳健对被人称为“爱哭的孩子”销售部胡经理的态度则让人刮目相看。以前，销售部胡经理每天都到欧阳健的办公室去抱怨和指责其他部门。欧阳健对付他很有一套，让他在门外静等半小时，见了他对其抱怨也充耳不闻，而是一针见血地谈公司在销售上存在的问题。过不了多久，大家惊奇地发现胡经理开始更多地跑基层而不是欧阳健的办公室了。

随着时间的流逝，蓝天公司在欧阳健的领导下恢复了元气。欧阳健也渐渐地放松控制，开始让设计和研究部门更放手地去干事。然而，对生产和采购部门，他仍然勒紧缰绳。蓝天公司内再也听不到关于欧阳健去留的流言蜚语了。大家这样评价他：欧阳健不是那种对这里情况很了解的人，但他对各项业务的决策无懈可击，而且确实使我们走出了低谷，公司也开始走向辉煌。

问题：

欧阳健进入蓝天公司时采取了何种领导方式？这种领导方式与留任的董事长的领导方式有何不同？他对研究部门和生产部门各自采取了何种领导方式？当蓝天公司各方面的工作走向正轨后，为适应新的形势，欧阳健的领导方式作了何改变？为什么？