

江西理工大学考试试卷

试卷编号: 15 (A、B、C), 共 五 大题

20 —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 <p>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。</p>	

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 30 分)

- 1、法约尔的统一领导原则是指组织内每一个人只能服从一个上级并接受他的命令。
()
- 2、企业的一般环境包括竞争对手、顾客、供应者、政府机构、利益集团。()
- 3、目标管理就是上级给下级制定目标,并依照此对下级进行考核。 ()
- 4、环境变化剧烈时,组织结构弹性应该大一些。()
- 5、信息手段越先进,配备越完善,主管人员的管理幅度就越大。()
- 6、一般来说控制标准必须从计划中产生,计划必须先于控制。()
- 7、管理方格论中,乡村俱乐部型的管理是通过保持必需完成的工作和维持令人满意的士气之间的平衡,使组织的绩效有实现的可能。()
- 8、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。()
- 9、保健因素同工作内容有关,激励因素与工作环境有关。()
- 10、勒温以权力定位为变量,把领导方式分为三种,其中民主型领导是将权力定位于员工个人手中的领导方式。()
- 11、自我实现需要的职工,最有效的激励措施是改善工作环境。()
- 12、一般地说,管理者所处的层次越高,其管理幅度就越小。()
- 13、职能制组织结构有利于企业实施集中统一的管理。()
- 14、把工作重点和注意力集中在历史结果上,并将它作为来行为基础的控制叫前馈控制。
()
- 15、效率与效果之间的差别可表述为:效果是使组织资源的利用成本达到最小化,而效率

则是使组织活动实现预定的目标。()

二. 简答题(每小题 8 分,共 40 分)

- 1、简述管理沟通中的噪声。
- 2、简述计划与控制的关系。
- 3、需要层次理论和双因素理论的主要内容是什麽？你认为二者之间有何关系？
- 4、集权和分权各有何利弊？
- 5、什么是目标管理？实施步骤如何？

三. 计算题（10 分）

为适应市场的需要，某企业要生产某种电器，有两个方案可供选择，一是建大厂，需投资 550 万元；二是建小厂，投资 200 万元。经过专家预测，该产品的市场销售有两种可能：销路好，概率为 0.8，销路差，概率为 0.2。两方案的使用期都是 8 年。两方案的年损益值如下表所示。试用决策树法进行决策。

自然状态	概 率	方 案	
		建大厂年损益值(万元)	建小厂年损益值(万元)
销路好	0.8	260	110
销路差	0.2	—60	40

四. 案例分析题（第 1—5 小题每题 2 分，第 6 小题 10 分，共 20 分）

高明是一位空调销售公司的总经理。他刚接到有关公司销售状况的最新报告：销售额比去年同期下降了 25%、利润下降了 10%，而且顾客的投诉上升。更为糟糕的是，公司内部员工纷纷跳槽，甚至还有几名销售分店的经理提出辞呈。他立即召集各主管部门的负责人开会讨论解决该问题。会上，高总说：“我认为，公司的销售额之所以下滑都是因为你们领导不得力。公司现在简直成了俱乐部。每次我从卖场走过时，我看到员工们都在各处站着，聊天的、打电话的、看报纸的，无处不有，而对顾客却视而不见。他们关心的是多拿钱少干活。要知道，我们经营公司的目的是为了赚钱，赚不到钱，想多拿钱，门儿都没有。你们必须记住，现在我们迫切需要的是对员工的严密监督和控制。我认为现在有必要安装监听装置。监听他们在电话里谈些什么，并将对话记录下来，交给我处理。当员工没有履行职责时，你们要警告他们一次，如果不听的话，马上请他们走人……”

部门主管们对高总的指示都表示赞同。唯有销售部经理李燕提出反对意见。她认为问题的关键不在于控制不够，而在于公司没有提供良好的机会让员工真正发挥潜力。她认为每个人都有一种希望展示自己的才干，为公司努力工作并作出贡献的愿望。所以解决问题的方式应该从和员工沟通入手，真正了解他们的需求，使工作安排富有挑战性，促使员工们以从事这一工作而引以自豪。同时在业务上给予指导，花大力气对员工进行专门培训。

然而，高总并没有采纳李燕的意见，而是责令所有的部门主管在下星期的例会上汇报要采取的具体措施。

问题：

1. 李燕对员工的看法属于()假设。
A. 经济人 B. 社会人 C. 自我实现人 D. 复杂人
2. 根据领导生命周期理论，可以判断高总的领导类型基本属于()。
A. 高关系，低工作 B. 低关系，高工作
C. 高关系，高工作 D. 低关系，低工作
3. 当员工没有履行职责时，高总要他的部门主管们警告他们一次如果他们不听的话，马上请他们走人。这种强化手段属于()。
A. 正强化 B. 负强化 C. 惩罚 D. 自然消退
4. 高总与各部门主管通过开会方式进行信息沟通，属于()。
A. 非正式沟通 B. 环式沟通 C. 平行沟通 D. 口头沟通
5. 根据卡特兹的三大技能，你认为高总目前最需要加强的是()。
A. 人际技能 B. 技术技能 C. 概念技能 D. 领导技能
6. 针对该公司已成了“俱乐部”，根据菲德勒的领导权变理论，请结合案例分析说明高总应该采取怎样的领导方式才有效？

江西理工大学考试试卷

管理学试卷 15 答案及评分标准

一、判断正误(每小题 2 分,共 20 分)

- 1-----5 错错错对对
6-----10 对错对错错 11---15 错对错错错

二、简答题(每小题 8 分,共 40 分)

1、简述管理沟通中的噪声

- 答: 1.沟通过程中双方语意曲解;
2.选择了错误的沟通渠道或信息发送的媒介;
3.信息表达能力不佳
4.信息发送者的权威或荣誉;
5.缺少沟通的计划;
6.部门之间需求和目标的差异形成了对沟通的干涉;
7.缺乏正式沟通渠道削弱了沟通效率。

每一小点 1 分, 阐述 1 分。或答人际因素、个人因素、结构因素和技术因素。

2、简述计划与控制的关系。

答: 计划是控制的前提, 控制则是完成计划的保证, 如果没有控制系统, 没有实际与计划的比较, 就不知道计划是否完成, 计划也就毫无意义。因此计划和控制是密不可分的。

3、需要层次理论和双因素理论的主要内容是什麽? 你认为二者之间有何关系?

答: (1) 马斯洛认为, 每个人都有五个层次的需要: 即生理的需要、安全的需要、社交或感情的需要、尊重的需要、自我实现的需要 3 分

(2) 保健因素 (hygiene) 是指那些能预防员工产生不满和消极情绪的因素。3 分

激励因素 (motivator) 是指那些可以使人得到满意和激励的因素

(3) 需要层次理论的低层次需要相当于保健因素, 而高层次需要相当于激励因素。2 分

4、集权和分权各有何利弊?

答: (1) 集权——指决策权集中在组织的较高层管理

分权——指决策权分散到整个组织中, 特别是在组织较低的管理层上分散

(2) 集权的利

有利于政策的统一与行政效率的提高, 有利于控制。

(3) 集权的弊

降低决策的质量

降低组织的适应能力

降低组织成员的工作热情

(4) 分权的利弊与集权相反

每一小点 2 分,

5、什么是目标管理? 实施步骤如何?

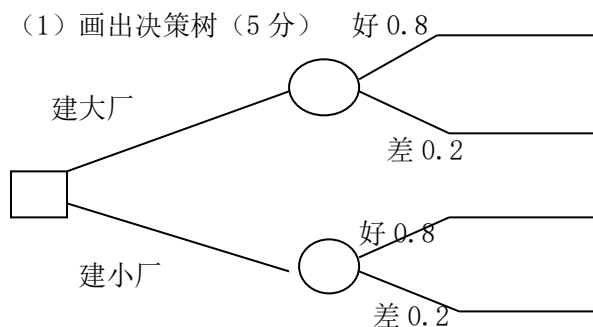
答: (1) 目标管理: 它是一种程序或过程, 它使组织中的上级和下级一起协商, 根据组织的使命确定一定时期内组织的总目标, 由此决定上、下级的责任和分目标, 并把这些目标作为组织经营、评估和奖励每个单位和个人贡献的标准 4 分

(2) 步骤: 目标及目标体系的建立, 目标的实施, 目标的考核 4 分

三、计算题 (10 分)

解：

(1) 画出决策树 (5 分)



(2) 求收益期望值，选方案 (5 分)

建大厂的收益期望值 = $(260 \times 0.8 - 60 \times 0.2) \times 8 - 550 = 1018$

建小厂的收益期望值 = $(110 \times 0.8 + 40 \times 0.2) \times 8 - 200 = 568$

所以，选建大厂。

四、案例分析题 (20 分)

问题：1—5 C、B、B、D、A 每小题 2 分

问题 6: (10 分)

菲德勒的权变理论认为，有效的领导方式取决于以下两个因素的配合：

(1) 领导者的风格。通过“最难共事者问卷”(LPC 问卷)测量出领导者是任务取向型还是关系取向型，每个人的领导风格基本不变；

(2) 领导者所处情境因素

position power 职位权力 (强、弱)

task structure 任务结构 (简单、复杂)

leader-member relations 领导者与被领导者的关系 (好、差)

一是在团体情况极为有利和极不利的情况下，任务导向型是有效的领导类型，效果较好。

二是在团体情况一般的情况下，关系导向型是有效的领导类型，效果较好。