

江西理工大学考试试卷

试卷编号: 5 (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. 判断正误(每小题 2 分,共 20 分)

- 1、规章制度是计划的一种表现形式。()
- 2、例外情况原理是指主管人员越不将注意力集中在例外情况下, 控制工作就越有成效。()
- 3、费德勒把影响领导有效性的环境因素归结为任务结构、上下级关系和奖罚制度。()
- 4、控制的最后一步是用标准衡量绩效。()
- 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、规模越大的企业其管理幅度也就越大 ()
- 7、根据管理方格图理论, 1.1 型是最差的领导方式。()
- 8、外界环境变化越大, 企业越宜集权, 以提高企业的适应能力。()
- 9、麦格里格的 X 理论属于经济人假设, 而 Y 理论则属于社会人假设。()
- 10、巴纳德认为, 管理者的权威是来自上级的授予。()

二. 简答题(每小题 8 分,共 40 分)

- 1、简述领导的四分图理论的主要内容。
- 2、简述信息沟通的类型。
- 3、简述崇尚道德的管理的特征。
- 4、何为直线参谋制? 其特点如何?
- 5、简述公平理论的主要内容。

三. 论述题(20 分)

论述激励的原则

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

自然状态 方案	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：生产部经理愿意留下跟着欧阳健干，而采购部经理却想离职，对其原因请用期望理论进行分析。

江西理工大学考试试卷

管理学试卷6答案及评分标准

一. 判断正误(每小题 2 分,共 20 分)

1-----5 对 错 错 错 错

6-----10 错 对 错 错 错

二. 简答题(每小题 8 分,共 40 分)

1、简述领导的四分图理论的主要内容。

答：(1) 将领导行为分为两个维度：以员工为中心的领导者 and 以工作为中心的领导者。(4 分)

以员工为中心的领导者把注意力集中于下属问题中人的因素和建立能完成高效率目标的有效的小组上。

以工作为中心的领导者，把注意力集中于包括计划工作、安排下属工作、协调下属工作和对下属工作提供支持，更强调工作的技术或任务事项，主要关心的是群体任务的完成情况，并把群体成员视为达到目标的手段

专制权威式、开明权威式、协商式和群体参与式。(4 分)

2、简述信息沟通的类型。

答：(1) 按沟通方式：正式沟通和非正式沟通。(2 分)

(2) 按信息的流动方向：上行沟通、下行沟通、横向交叉沟通。(2 分)

(3) 按沟通的方法：书面沟通、口头沟通和非语言沟通。(2 分)

(4) 按沟通方向可逆性：单向沟通和双向沟通。(2 分)

无阐述扣 2 分

3、比较反馈控制与前馈控制。

答：前馈控制，又叫事前控制。是主管人员在运用所能得到的最新信息的基础上，对未来情况进行分析预测并制订对策，以确保计划目标的实现。(4)

反馈控制，也叫事后控制。这类控制主要是分析工作的执行结果，将它与控制标准相比较，发现偏差，分析其原因和对未来可能的影响，及时拟定纠正措施并予以实施，以防止偏差继续发展或防止其今后再度发生。(4 分)

4、何为直线参谋制？其特点如何？

答：在经理的领导下，企业建立两套管理系统：一套是实现直线式领导的管理系统；另一套是协助经理指导和监督的职能管理系统。(4 分)

优点：保留了职能层，克服了职能制多头领导的缺陷 (4 分)

5、简述公平理论的主要内容。

答：公平理论认为，员工首先思考自己收入与付出的比率，然后将自己的收入——付出比率与相关他人的收入与付出比率进行比较，被比较的人可能是同学、同事、老板或行业平均薪酬水平，(4 分)

人们通常希望他们的付出与所得相称。如果员工感到自己的比率与他人相同，则为公平状态，公平使得人们对他们的获得感到满意；否则产生不公平感，这种不公平感引起人们的不满，人们就会产生一种去纠正它、使两者关系恢复平衡的企图。(4 分)

三. 论述题(20 分)

论述激励的原则

答：目标激励原则；按需激励原则；内激与外激结合原则；正激与负激结合原则；公平公正原则；

物质激励与精神激励相结合原则。答对 5 个原则即可，每一个原则 4 分，其中阐述 2 分。

四. 计算题（10 分）

解：1。三种方案最大收益值分别是 170、100、60，根据乐观准则，应选择新建方案（4 分）

2. 将收益值表换算成如下的后悔值表

自然状态 方案	市场需求			最大后悔值
	高需求	中需求	低需求	
新建	0	0	20	20
扩建	70	40	0	70
协作	11	60	10	60

根据后悔值准则，应选择新建方案。（6 分）

五. 案例分析题（10 分）

问题：生产部经理愿意留下跟着欧阳健干，而采购部经理却想离职，对其原因请用期望理论进行分析

答：根据期望理论，激励力=效价*期望值（5 分）

生产部经理认为完成任务的期望值（概率）接近 1，而采购部经理认为完成任务的可能性为零，所以，生产部经理有积极性愿意留下，而采购部经理没有积极性想辞职。（5 分）