

江西师范大学 2017 年全日制硕士研究生入学考试试题

(B 卷)

专业: 120201 会计学 1201Z1 经济决策与金融管理 科目: 870 管理学 I

注: 1、考生答题时, 请写在考点下发的答题纸上, 写在试题纸或其他答题纸上的一律无效。

2、管理学科目满分 150 分, 考试时间 180 分钟。

(本试题共 3 页)

一、单项选择题(每小题 3 分, 共 30 分)

1. 一般管理环境主要是指影响组织的广泛的经济环境、政治和法律环境、社会文化环境、科技环境和全球环境等, 这些领域的变化对组织的影响具有 ()

- A.相对直接性 B.相对间接性
C.既是直接的, 又是间接的 D.以直接性为主, 间接性为辅

2. 法约尔管理原则中, 组织内每一个人只能服从一个上级并接受他的命令这一原则是 ()

- A.统一领导原则 B.等级链原则
C.统一指挥原则 D.个人利益服从整体利益原则

3. 计划制定出来之后就应当促进实施, 但不能被计划所框住, 必要时可以根据当时的实际情况作出必要的检查和修订, 这是计划工作的()原理。

- A.木桶原理 B.灵活性原理 C.许诺原理 D.改变航道原理

4. 在企业的发展战略中, 获得分销商或零售商的所有权或对其加强控制的战略是 ()

- A.前向一体化战略 B.后向一体化战略 C.横向一体化战略 D.集中多元化战略

5. 认为人的一切行动都是为追求最大限度的满足自己的物质利益, 工作动机是为了获得物质报酬的人性假设是()假设。

- A.经济人 B.社会人 C.自我实现人 D.复杂人

6. 组织中经常有“外行领导内行”的现象, 这在一定程度上说明了对于高层管理者: ()

- A.人际技能比技术技能更重要 B.技术技能比人际技能更重要
C.概念技能比人际技能更重要 D.概念技能比技术技能更重要

7. 某公司生产某产品的固定成本为 50 万元, 单位可变成本为 50 元, 产品单价为 100 元, 若企业目标利润为 50 万元, 问企业应完成多少产销量()。

- A. 10000 件; B. 5000 件; C. 20000 件; D. 40000 件。

8. 某公司随着经营规模的扩大, 其由总经理直管的营销队伍人数也从 3 人增加到近 100 人。最近, 公司发现营销人员似乎有点松散、对公司的一些做法也有异议, 但又找不到确切的原因。从管理的角度看, 你认为出现这种情况的主要原因最大可能在于: ()

- A.营销人员太多, 产生了鱼龙混杂的情况
B.总经理投入的管理时间不够, 致使营销人员产生了看法
C.总经理的管理幅度太宽, 以致于无法对营销队伍实行有效的管理
D.营销队伍的管理层次太多, 使得总经理无法与营销人员实现有效的沟通

9. 某公司总经理安排其助手去洽谈一个重要的工程项目合同, 结果由于其助手工作中的考虑欠周全, 致使合同最终被另一家公司接走。由于此合同对公司经营关系重大, 董事会在讨

论其中的失误的责任时, 存在以下几种说法, 你认为哪一种说法最为合理? ()

- A.总经理至少应该承担领导用人不当与督促检查失职的责任
B.总经理的助手既然承接了该谈判的任务, 就应对谈判承担完全的责任
C.若总经理助手又进一步将任务委托给其下属, 则也可不必承担谈判失败的责任
D.公司总经理已将此事委托给助手, 所以, 对谈判的失败完全没有责任

10. 按照马斯洛的需要层次理论, 以下结论正确的是: ()

- A.越是低层次的需求, 其对于人们行为所能产生的影响也越大
B.任何人都具有五种不同层次的需求, 而且各层次的需求强度相等
C.层次越高的需求, 其对于人们行为所能产生的影响也越大
D.对于具体的个人来说, 其行为主要受主导需求的影响

二、辨析题(以下各种观点都蕴含着某种管理理论与方法, 并存在适用的情境, 试运用所学的管理学知识结合实际加以剖析, 每小题 20 分, 共 40 分)

1. 有人认为管理者自己要专业, 自己不懂, 很难领导下属; 也有人认为现实中存在着很多“外行领导内行”的成功案例, 管理者不一定要懂行。试结合不同层级管理者对三项管理技能(技术技能、人际技能以及概念技能)的不同要求, 分析什么情形下外行可以领导内行, 什么情形下应该内行领导内行。

2. 有人认为集权有利于实施统一控制, 做到令行禁止, 提高管理效率; 也有人认为分权有利于激发下属的主观能动性, 激发创新精神, 你赞同哪种观点? 组织到底应该集权还是分权?

三、案例分析(每小题 25 分, 共 50 分)

1. 案例: 刘总的困惑

北斗公司刘总经理在一次职业培训中学习到很多目标管理的内容。他对于这种理论逻辑上的简单清晰及其预期的收益印象非常深刻。因此, 他决定在公司内部实施这种管理方法。首先他需要为公司的各部门制定工作目标。刘总认为: 由于各部门的目标决定了整个公司的业绩, 因此应该由他本人为他们确定较高目标。确定了目标之后, 他就把目标下发给各部门的负责人, 要求他们如期完成, 并口头说明在计划完成后要按照目标的要求进行考核和惩罚。但是他没有想到的是中层经理在收到任务书的第二天, 就集体上书表示无法接受这些目标, 致使目标管理方案无法顺利实施。刘总感到很困惑。

问题:

- (1) 试根据目标管理的相关理论与方法, 分析刘总的做法存在哪些问题。(10 分)
(2) 如果你是刘总, 你准备如何推行北斗公司的目标管理?(15 分)

2. 案例: 鼎立建筑公司的新问题

鼎立建筑公司原本是一家小企业, 仅有 10 多名员工, 主要承揽一些小型建筑项目和室内装修工程。创业之初, 大家齐心协力, 干劲十足, 经过多年的艰苦创业和努力经营, 目前已经发展成为员工过百的中型建筑公司, 有了比较稳定的顾客, 生存已不存在问题, 公司走上了比较稳定的发展道路。但仍有许多问题让公司经理胡先生感到头疼。

创业初期, 人手少, 胡经理和员工不分彼此, 大家也没有分工, 一个人顶上几个人用, 拉项目, 与工程队谈判, 监督工程进展, 谁在谁干, 大家不分昼夜, 不计较报酬, 有什么事情饭桌上就可以讨论解决。胡经理为人随和, 十分关心和体贴员工。由于胡经理的工作作风以及员工工作具有很大的自由度, 大家工作热情高涨, 公司因此得到快速发展。

然而, 随着公司业务的发展, 特别是经营规模不断扩大之后, 胡经理在管理工作中不时感觉到不如以前得心应手了。首先, 让胡经理感到头痛的是那几位与自己一起创业的“元老”, 他们自恃劳苦功高, 对后来加入公司的员工, 不管现在公司职位高低, 一律不看在眼里。这些

“元老”们工作散漫,不听从主管人员的安排。这种散漫的作风很快在公司内部蔓延开来,对新来者产生了不良的示范作用。鼎立建筑公司再也看不到创业初期的那种工作激情了。其次,胡经理感觉到公司内部沟通经常不顺畅,大家谁也不愿意承担责任,一遇到事情就来向他汇报,但也仅仅是遇事汇报,很少有解决问题的建议,结果导致许多环节只要胡经理不亲自去推动,似乎就要停摆。另外,胡经理还感到,公司内部质量意识开始淡化,对工程项目的管理大不如从前,各户的抱怨也正逐渐增多。

上述感觉令胡经理焦急万分,他认识到必须进行管理整顿。但如何整顿呢?胡经理想抓纪律,想把“元老”们请出公司,想改变公司激励系统……。他想到了许多,觉得有许多事情要做,但一时又不知道从何处入手,因为胡经理本人和其他“元老”们一样,自公司创建以来一直一门心思地埋头苦干,并没有太多地琢磨如何让别人更好地去做事,加上他自己也没有系统地学习管理知识,实际管理经验也欠丰富。

出于无奈,他请来了管理顾问,并坦诚地向顾问说明了自己遇到的难题,希望顾问能帮助他解决问题。

问题:

- (1) 鼎立建筑公司初期成功的因素有哪些? (5 分)
- (2) 鼎立建筑公司原有的管理模式为什么失效? (8 分)
- (3) 如果你是这位管理顾问,你将给鼎立建筑公司的管理提出哪些建议? (12 分)

四、实践题 (30 分)

有人说战略是对环境的前瞻性分析与适应,有人说战略是方向,是选择,还有人说战略的本质是资源的分配。总之,战略是涉及到根本性、全局性、长远性的总计划。人生同样需要战略,请结合环境分析以及组织战略的相关理论和方法,分析未来职业生涯发展面临的新环境的新特点、新需求,并结合自身的性格和能力特征,规划自己的人生战略,对自己的时间资源做出战略性分配。

要求:紧密结合时代特点,突出自身个性特征,条理清晰。