

# 广东工业大学

## 2021 年硕士学位研究生招生考试试题

考试科目（代码）名称：(826)管理学

满分 150 分

(考生注意：请在答题纸答题区域作答，否则答题无效。答卷封面需填写自己的准考证编号，答完后连同本试题一并交回！)

### 一、名词解释（每题 5 分，6 题，共 30 分）

1. 管理的概念
2. 概念技能
3. 虚拟组织
4. 滚动计划法
5. 领导概念内涵及其三要素
6. 控制及其过程

### 二、单项选择题（每题 2 分，10 题，共 20 分）

1. 把人描述成“社会人”的是（ ）。  
A. 科学管理理论      B. 传统管理理论  
C. 人际关系理论      D. 系统科学理论
2. 提出管理具有计划、组织、指挥、协调、控制五项职能的管理学家是（ ）。  
A. 韦伯      B. 泰勒      C. 法约尔      D. 亚当·斯密
3. 管理活动需排在首位的职能是（ ）。  
A. 计划职能      B. 组织职能      C. 领导职能      D. 控制职能
4. 在决策中，管理者需要对各种可能的情形进行概率估计，这种决策称为（ ）。  
A. 确定型决策      B. 风险型决策      C. 程序化决策      D. 非程序化决策
5. 工商企业是向社会提供有经济价值的商品或劳务，这是工商企业的（ ）。  
A. 愿景      B. 战略      C. 使命      D. 目标

6. “亡羊补牢，犹未为晚”，可以理解成是一种反馈控制行为。下面各种情况中，哪一组更为贴近这里表述的“羊”与“牢”的对应关系？（ ）。

- A. 企业规模与企业利润
- B. 产品合格率与质量保证体系
- C. 降雨量与因洪水造成的损失
- D. 医疗保障与死亡率

7. SD 公司由张萍和李楠合伙注册经营，其主要业务是为客户设计网页。到目前为止，公司一直没有招聘员工，两个人既当经理又当员工。几位管理学员以这家公司为例，讨论起正式组织与非正式组织问题，你认为下述对于 SD 公司的判断哪一项最合适？（ ）。

- A. 目前是一个非正式组织，当扩招员工后，将变成一个正式组织。
- B. 只是一个正式组织，但公司内部不会有非正式组织。
- C. 是一个正式组织，同时公司内部也可能存在非正式组织。
- D. 本身是一个正式组织，同时公司内部也一定存在非正式组织。

8. 所有权和经营权相分离的股份公司，为强化对经营者行为的约束，往往设计有各种治理和制衡的手段，包括：①股东们要召开大会对董事和监事人选进行投票表决；②董事会要对经理人员的行为进行监督和控制；③监事会要对董事会和经理人员的经营行为进行检查监督；④要强化审计监督，如此等等。这些措施是（ ）。

- A. 均为事前控制。
- B. 均为事后控制。
- C. ①事前控制，②同步控制，③、④事后控制。
- D. ①、②事前控制，③、④事后控制。

9. H 公司是一家生产和销售高级桌椅器具的公司，下设家用桌椅营业部和办公桌椅营业部。每个营业部有自己独立的财务部门、人事部门、营销部门，营业部经理有自己营业部内的基层人事任免权和大部分经营决策权，总公司只保留预算权和重大人事任免权。每个营业部定期向总公司结缴利润。H 公司这种组织结构基本属于（ ）式组织结构。

- A. 直线职能
- B. 职能
- C. 事业部
- D. 矩阵

10. 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，结果由于助手工作中的考虑欠周全，致使合同最终被另一家公司截走。由于此合同对公司经营关系重大，董事会在讨论其中失误的责任时，（ ）的说法最为合理。

- 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任务，就应对谈判承担完全的责任
- C. 总经理应当承担谈判失败的所有责任
- 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

### 三、简答题（每题 8 分，5 题，共 40 分）

1. 简要阐述科学管理理论内容。
2. 计划与控制的关系。
3. 领导的权力来源有哪些？
4. 目标管理方法的优缺点。
5. 事业部制的优点与缺点。

### 四、计算题（每题 10 分，1 题，共 10 分）

某企业固定成本为 3 万元，单位变动成本为 140 元/件，销售单价为 200 元，试问：

1. 盈亏平衡点的产量是多少？（3 分）
2. 如果要实现 15 万元的利润，应该实现多大的销售量（产销平衡）？（3 分）
3. 如果销售量达到 1000 件，企业能盈利多少？（4 分）

### 五、论述题（每题 15 分，2 题，共 30 分）

1. “任何设计得再完美的组织，在运行了一段时间以后也都必须进行变革”，这一判断是否正确，为什么？
2. 请结合实际，论述有效授权的步骤。

### 六、案例分析题（每题 20 分，1 题，共 20 分）

#### 李强的困惑

李强已经在智宏软件开发公司工作了 6 年。在这期间，他工作勤恳负责，技术能力强，多次受到公司的表扬，领导很赏识他，并赋予他更多的工作和责任，几年中他从普通的程序员晋升到了资深的系统分析员。虽然他的工资不是很高，住房也不宽敞，但他对自己所在的公司还是比较满意的，并经常被工作中的创造性要求所激励。公司经理经常在外来的客人面前赞扬他：“李强是我们公司的技术骨干，是一个具有创新能力的人才……。”

去年 7 月份，公司有申报职称指标，李强属于有条件申报之列，但名额却给了一个学历比他低、工作业绩平平的老同志。他想问一下领导，谁知领导却先来找他：“李强，你

年轻，机会有的是。”

最近李强在和同事们的聊天中了解到他所在的部门新聘用了一位刚从大学毕业的程序分析员，但工资仅比他少 50 元。尽管李强平时是个不太计较的人，但对此还是感到迷惑不解，甚至很生气，他觉得这里可能有什么问题。

在这之后的一天下午，李强找到了人力资源部宫主任，问他此事是不是真的？宫主任说：“李强，我们现在非常需要增加一名程序分析员，而程序分析员在人才市场上很紧俏，为使公司能吸引合格人才，我们不得不提供较高的起薪。为了公司的整体利益，请你理解。”李强问能否相应提高他的工资。宫主任回答：“你的工作表现很好，领导很赏识你，我相信到时会给你提薪的。”李强向宫主任说了声“知道了！”便离开了他的办公室，开始为自己在公司的前途感到忧虑。

请回答下面问题：

1. 用双因素理论解释李强的忧虑、困惑。(12 分)
2. 谈一谈企业应如何做才能更好地、有效地激励员工。(8 分)