

机密★启用前

## 四川轻化工大学 2024 年研究生招生考试业务课试卷

(满分: 150 分, 所有答案一律写在答题纸上)

适用专业: 0871 管理科学与工程、1201 管理科学与工程

考试科目: 812 管理学原理 A 卷

考试时间: 3 小时

一、单项选择题(10 小题, 每小题 2 分, 共 20 分。每题只有一个答案, 错答、多答、漏答均不得分。)

1. 在历史上第一次使管理从经验上升为科学的是 ( )。  
A. 科学管理理论 B. 管理科学理论 C. 管理过程理论 D. 行为科学理论
2. 国家制定和颁布《公司法》《合同法》《反不正当竞争法》等来约束企业的行为, 这构成企业的 ( )。  
A. 社会文化环境 B. 科技环境 C. 全球化环境 D. 政治和法律环境
3. 下列选项中哪一个最不适于采取程序化决策? ( )  
A. 车间作业安排 B. 常规物资的订购  
C. 财务报表的分析 D. 组织结构的变化
4. 《孙子兵法》中说: “多算胜, 少算不胜”。从企业管理者的角度看, 这里的“算”主要是指 ( )。  
A. 计划 B. 组织 C. 领导 D. 控制
5. 一家超级市场分为以下几个部门: 日用杂物、肉类、冷冻食品、瓜果蔬菜、乳制品。该超市划分部门的标准是 ( )。  
A. 职能 B. 产品 C. 地区 D. 顾客需求
6. 某公司销售经理被批评为“控制的太多, 而领导的太少”。据此, 你认为该经理在工作中存在的主要问题最有可能是 ( )。  
A. 对下属销售人员的疾苦没有给予足够的关心  
B. 对销售目标任务的完成没有给予充分的关注  
C. 事无巨细, 过分亲力亲为, 没有做好授权工作  
D. 没有为下属销售人员制定明确的奋斗目标



7.当一个人做出了成绩并取得了报酬以后,他不仅关心自己所得报酬的绝对量,而且关心自己所得报酬的相对量。持这种观点的激励理论为:( )。

- A.双因素理论    B.效用理论    C.公平理论    D.强化理论

8.控制是为了保证组织活动的结果与( )一致而产生的管理职能。

- A.组织    B.计划    C.人员配备    D.领导

9.“挨饿的艺术家”与下述哪一理论相矛盾?( )

- A.马期洛的需求层次理论    B.期望理论  
C.双因素理论    D.激励需求理论

10.下列哪一项活动不属于前馈控制?( )

- A.市场调查    B.现金预算    C.产品质量检测    D.安全教育

## 二、简答题(5小题,每小题10分,共50分。)

1.根据一般分类,管理的方法有哪些?

2.简述集体决策的优缺点。

3.如何理解计划?计划有哪些性质?

4.组织机构扁平化的原因及其效果如何?

5.试以交通安全管理为例,交通管理部门应如何通过事前、事中、事后加强交通安全控制以防止交通事故的发生。

## 三、论述题(2小题,每小题20分,共40分。)

1.试述系统原理的要点以及在管理实践中的运用。

2.最优化决策需满足什么条件?通常决策为何是满意原则而非最优原则?

## 四、案例分析题(2小题,每小题20分,共40分。)

### 案例1

#### 升任公司总裁后的思考

郭宁最近被所在的生产机电产品的公司聘任为总裁。在准备接任此职位的前一天晚上,他浮想联翩,回忆起在该公司工作20多年的情况。

他在大学学的是工业管理,到该公司工作最初担任液压装配单位的助理监督。开始感到手忙脚乱,但由于他的好学,加上监督长的指点,很快胜任了工作,之后被提升为装配部经理。

当助理监督时,主要关心的是每日的作业管理,技术性很强。当上装配部经理不



久,就发现自己需要做的事情很多,为了让装配工作与整个公司的生产作业协调起来,他主动到几个工厂去访问,并将学到的知识运用到实际工作中去,工作完成得很出色。

他担任装配部经理 6 年之后,在与 5 名竞争对手较量之后,被提升为规划工作副总裁。他自信有能力做好此工作,但由于高级职务工作的复杂性,使他接任时碰到了不少麻烦。例如,他很难预料 1 年以后的产品需求情况,而且在新的岗位上他还要不断地处理市场营销、财务、人事、生产等部门之间的协调,这些他过去都不熟悉。但是,他还是适应了,并做出了成绩。此后又被提升为负责生产工作的副总裁,现在又被提升为总裁。他知道居于最高主管职位的人应该自信有处理可能出现的任何情况的才能,但他也明白自己尚未达到这样的水平。因此,他想到自己明天就要上任了,不免开始为此而担忧。

问题:

(1) 请分析总结郭宁担任助理监督时的主要管理职责和应具备的管理技能。(10 分)

(2) 你认为郭宁要成功地胜任公司总裁的工作,哪些管理技能是最重要的?为什么?(10 分)

## 案例 2

A 研究院设备先进、人才济济但却一直没有很高水平的科研成果,该院负责人张院长采用“重金悬赏”的方法。他坚信“重赏之下必有勇夫”,但收效甚微。为了更好地管理研究人员,他制定了严格的考勤制度:迟到 10 分钟要罚款 100 元。为此员工有时为准时到达不惜打出租车上班。该院员工的出勤率一直保持较高水平。在一次行业研讨会上规模相近的 B 研究院发布了几项重要科研成果并介绍了经验。他们认为每个员工都希望做好工作,为此推行了“弹性工作制”以及研究人员自我组合、自主管理的方法。尽管 B 研究院取得了这样的成绩,但张院长仍然认为采用这种方法会失去控制,这种方法不宜推广。

问题:

(1) 请结合人性假设理论,判断这两家研究院的管理方式有什么根本区别?(10 分)

(2) 对张院长的管理理念和管理方法进行评价。(10 分)