

# 河北工程大学

## 二〇一五年硕士研究生入学考试试题 试卷 D

考试科目代码 821 考试科目名称 管理学 II

所有答案必须写在答题纸上，做在试题纸或草稿纸上无效。

### 一、名词解释（每题 6 分，共 30 分）

- 1、组织的部门化——
- 2、绩效评估——
- 3、组织——
- 4、控制——
- 5、社会责任——

### 二、简答题（每题 10 分，共 40 分）

- 1、请论述组织设计的任务和原则。（10 分）
- 2、什么是管理幅度？什么是管理层次？两者关系如何？（10 分）
- 3、目标管理的基本思想是什么？（10 分）
- 4、泰罗科学管理的主要内容是什么？（10 分）

### 三、论述题（每题 15 分，共 30 分）

- 1、请画出管理方格，并指出 (1,1)、(1,9)、(5,5)、(9,1)、(9,9) 方格的领导者各是什么领导类型。
- 2、公平理论对管理者的启示是什么？实际应用中应注意哪些问题？

### 四、计算题（共 20 分）

1 某企业为了扩大甲产品的生产，拟建设新厂。据市场预测，产品销售好的概率为 0.7，销路差的概率为 0.3。有三种方案可供企业选择：

(1) 新建大厂，需投资 300 万元。据初步估计，销路好时，每年可获利 100 万元；销路差时，每年亏损 20 万元；服务期为 10 年；

(2) 新建小厂，需投资 140 万元；销路好时，每年可获利 40 万元，销路差时，每年仍可获利 30 万元；服务期为 10 年；

(3) 先建小厂，3 年后销路好时再扩建，需追加投资 200 万元，服务期为 7 年，估计每年获利 95 万元。

试用决策树分析法进行决策。

### 五、案例分析题（共 30 分）

张某是富强油漆厂的供应科长，厂里同志乃至厂外的同行们都知道他心直口快，为人热情，尤其对新主意、新发明、新理论感兴趣，自己也常在工作中搞点新名堂。

前段时间，常听见张科长对人嚷嚷说：“咱厂科室工作人员的那套奖金制度，是彻底的‘大锅饭’。奖金总额不跟利润挂钩，每月按工资总额拿出 5% 当奖金，说是要体现‘多劳多得’原则，可是谈何容易，总共就那么一点点，还玩得出什么花样？”

最近，张科长却给人们谈起了他的一段有趣的新经历。他说：“改革科室奖金制度，我琢磨了好久，可就是想不出啥好点子来。直到上个月，厂里派我去参加一批中

层管理干部短训班。在这次短训班上，一位美国教授专门作了一次讲演，他提出一个新见解，促使企业对职工的管理，不能太依靠高工资和奖金。钱并不能真正调动人的积极性。能影响人积极性的因素很多，最要紧的是‘工作的挑战性’，要给自主权，给责任；还有什么表扬啦，跟同事们关系友好融洽啦，劳动条件要舒服和安全啦什么的，我也记不准了，记不全了。可有一条我是记准了，工资和奖金是摆在最后一位的，也就是说，最无关紧要。”

张科长还说：“那位教授还指出，这个理论也有人批评，说那位学者研究的对象全是工程师、会计师、医生这类高级知识分子，对其他类型的人未见得合适。他还讲了一大堆新鲜事儿。总之，我这回可是大开眼界了。”

短训班结束回到科里，正赶上年末工作总结，要发年终奖金了。在张科长所在的科室里，论工作，就数小李最突出。于是张科长就把小李找来，先强调了他这一年的贡献，特别表扬了他的成就，还细致讨论了明年怎么能使他的工作更有趣，责任更重，也更有挑战性……最后才谈到这最不要紧的事——奖金。张科长说：“这回年终奖，你跟大伙儿一样，都是那么多。”

可是，小李火了，他蹦起来说：“什么？就给我那一点？说了那一大堆好话，到头来我就值那么一点？得啦，您那套好听的请收回去送给别人吧，我不稀罕。表扬又不能当饭吃！”

这是怎么一回事：教授和学者的理论听起来那么有道理，小李也是知识分子，怎么就不管用了呢？

根据上述资料回答以下问题：

- (1) 请结合相关理论分析张科长对小李的激励方式是否恰当？并说明理由。
- (2) 该案例给你的启示是什么？