



2014年北京科技大学行政管理考研押题模拟试题（三）

科目编号：621

考试科目：管理学原理

考试时间：180分钟

总分：150分

说明：请将答案写在答题纸上。育明教育提示：请认真作答。

一、名词解释（每道题5分，共25分）

1、企业文化

2、目标管理

3、泰勒制

4、冲突

5、价值链管理

二、选择题（每道题1分，共10分）

1. 古典管理理论的主要代表人物有（ ）。

A、泰罗和法约尔

B、泰罗、法约尔和梅奥

C、泰罗、法约尔和韦伯

D、马斯洛、赫茨伯格和麦格雷戈

2. 按照战略的中心不同，可以把战略分为（ ）

A、退却型战略、稳定型战略和发展型战略

B、全领域战略和局部领域战略

C、保守型战略、可靠型战略和风险型战略

D、低成本战略、差异化战略和重点战略



3. 提出 X 理论和 Y 理论的是（ ）。
- A、马斯洛
- B、赫茨伯格
- C、麦格雷戈
- D、梅奥
4. 提出适合于一般组织的十四条管理原则的管理学家是（ ）。
- A、泰勒
- B、法约尔
- C、梅奥
- D、韦伯
5. 机械式组织结构具有的特征是（ ）
- A、低度复杂性、高度集权化、高度正规化
- B、高度复杂性、低度集权化、高度正规化
- C、高度复杂性、高度集权化、低度正规化
- D、高度复杂性、高度集权化、高度正规化
6. 管理理论中把管理层次多而管理幅度小的结构称为（ ）。
- A、高耸型结构
- B、扁平型结构
- C、直线制结构
- D、矩阵式结构
7. 管理的首要职能是（ ）

- A、计划
- B、组织
- C、领导
- D、控制

8、在下列组织结构中，最具有弹性、但稳定性较差的组织形式是（ ）。

- A、矩阵式
- B、职能制
- C、事业部制
- D、直线职能制

9. 根据大卫·麦克利兰关于人的自我实现的需要理论，如果一个人希望影响或控制他人而不被他人控制，那就表明他是一个（ ）

- A. 成就需要强的人
- B. 社会交往需要强的人
- C. 权力需要强的人
- D. 激励需要强的人

10. 管理的核心是处理（ ）关系。

- A、人与物
- B、物与物
- C、人与人

D、隶属

三、简答题（每道题 10 分，共 40 分）

1、什么是沟通？沟通在管理工作中起到什么作用？

2、简述机械型组织结构和有机型组织结构的主要特点。

3、简述管理的概念及其职能。

4、请结合实例，说明应如何防止有害的冲突，而在适当的时候激发有益的冲突？

四、论述题（每道题 15 分，共 30 分）

1、简述企业社会责任的内涵，并谈谈你自己对企业社会责任的理解

2、结合实际工作或生活经验，论述组织文化结构。

五、案例分析（共 45 分）

刘殿坤是某名牌大学电子系的优秀毕业生，在学校里曾经做过学生会干部，毕业后考进一家电子配件公司在生产部门当了个小股长，专管生产电容器。

该公司当时并不大，他这个股只有两条生产线，除了两位领班，只有 12 个员工。但这 12 人在公司里的人事关系却很复杂。有的是前任股长(现在升任科长)的“爱将”，股长不管

有什么事，他们直接会去找“老上司”谈，有些是从其他部门调过来的，有什么事，也会去跟他们以前的“老上司”诉说。至于两位领班，那就更“妙”了，一位是总经理的校友，另一位是业务经理的

同乡。

在这种情形下，刘殿坤这个股长当得自然不会很顺利，尤其在一开始的时候，大家对他这个凭本事考进来的人，多少都有点歧视，认为一个大学生有什么了不起，只不过多读了几本书而已，论工作经验，他还差得远。工作了一段时间后，大家对刘殿坤的工作都采取不合作的态度，还会当面被顶撞。刘殿坤觉得这环境太复杂了，自己是个大学生，犯不着跟这些“无识之人”在一起瞎搅和，不如另谋高就。于是，就交了辞呈。

辞呈很顺利地到了总经理手里。过了两天，总经理突然到他工作的地方来找他，一见面便拍着他的肩膀亲切地说：“怎么样，这里的生活还过得惯吧？”

刘殿坤一脸尴尬，嗫嚅半天，不知该如何回答他的问题。

幸好，总经理并不需要他回答，一转身对领班、作业员们说：“你们这个股，近来表现得很不错。刘股长在我面前一提起你们，就夸赞你们工作如何努力，如何帮他的忙，其实，刘股长是太客气，你们是公司的老人，当然应该义不容辞地帮他把工作做好，你们帮他的忙，也就等于帮公司的忙。所以应该谢谢你们的是我，不是他。为了酬谢你们这些日子的辛苦，今天晚上，我请你们吃饭。”

一来这些年轻作业员素质较低，体会不到总经理这番话的深意，二来年轻人好热闹，听说总经理请客，就什么都不想了，立即鼓掌欢

呼起来。

这餐饭摆了两桌，总经理另外请了公司里几个主管作陪。在席上，总经理对刘殿坤说：“你今天酒喝多了，我用车子送你回去。”

刘殿坤酒喝得不少，但离醉还差得远，他知道，总经理要用车子送他，只是一种托辞，实际上是有话要跟他说。所以他也没有谦辞，跟着走出饭店，坐上总经理的车。两人来到一个咖啡厅，总经理对刘殿坤说：“人们常说，酒后吐真言，现在你可以把辞职的原因告诉我了。不要隐瞒什么，也不要怕伤害到任何人，我只是要听听实际情形而已。”“总经理，”刘殿坤感激地说，“谢谢您今天的安排、能使我走得很洒脱，真可说给足了我面子。我没有什么话好说了，真的，我感到很高兴。”

“我并没有答应你辞职，我只是要你把实际情形说出来，看看有没有办法改善。”在吃饭之前，刘殿坤的确有很多话想吐一吐，但饭后，他的想法变了。他觉得他手下的那几个人都不错，只是自己无能，没有领导好而已，他们在总经理和其他主管面前，不是都表现得很好吗？

“我没有什么特别要说的，”刘殿坤说，“我只是觉得自己的领导能力太差，不适合当这个主管。”

“这不是理由，领导能力不是一天可以学好的，这要慢慢磨炼。”总经理顿了一下笑着说，“事实上，就凭你刚才这两句话，已可以看出你很懂得带人的道理。有错误能自己承担下来，不把它推给下属，

不把它推给上级，这就是很了不起的德性了。也可以说是已具备大将风范，不过，你可以替下属承担责任，但不能把本公司管理上的症结问题隐瞒起来。”

前半段是赞美，后半段是警告，刘殿坤真不知该说什么好。一急之下，使他酒后的脸更红了，“我说的是真话。总经理，我发觉自己太笨拙，根本不会领导人。”刘殿坤很认真地说，好像要发誓似的。

“你说的也许是真心话，”总经理说，“不过，就整个公司来说，你领导不好那个单位，也是我的责任，也是你上级的责任，至少我们都没有给你足够的支持。尤其是你直接的主管、根本没有针对实际情况，对你作有效的辅导。在公司里，你这个单位是最基层的单位，我平

常事情又多，的确照顾不到，但有一点我是早就立定宗旨了，那就是要为公司培养优秀人才，所以你们这几个人进公司，都是经过考试的。平常我是本着‘师父领进门，修行在个人’的原则，让你们自己去磨炼，我也没有那么多时间用到你的身上，但我对你们期望很高，希望能从你们开始，提高公司的管理素质，慢慢使它走上现代化。因此，我看到你的辞呈，感到非常奇怪，以你的学历和考试时给我的印象，决不至于连那么几个人也带不好，我想，这其中一定另有原因。” 总经理接着说：“平常的小事，我可以不管，也没有空管，但这种事情，我是非查个究竟不可。其实也不必查，我一看你的辞呈

就知道是怎么回事了，你那些主管几乎都没有签注任何意见，只签了批准，这不是很荒唐吗？”“我很惭愧，总经理”，刘殿坤说，“我没能够跟我的主管们处得很好。”

“他们都是跟着我从作业员干起来的，他们的情形我最了解，要他们欣赏你很难，尤其像你这种大学毕业刚离开校门不久的人，他们更不欣赏。他们喜欢自己一手提拔起来的人，用起来比较顺手，对你们这些学历比他们好的，总是觉得有隔阂，不是他们的同路人。我也承认，有些工作他们的确比你在行，可是，就整个公司的发展来说，这是一个很大的危机。未来的企业发展，经验与知识是不能脱节的。如果你只有经验，没有能力吸收新知识，就不可能有突破性的发展。”

总经理的肺腑之言使刘殿坤颇受激动，他认为跟着这样的老板做事，才有意义，才能施展自己的才华，所以无形中他已打消辞职念头。刘殿坤这个年轻人，受到这样的勉励、鼓舞，一下子变得雄心万丈，所谓“士为知己者死”，他觉得无论如何困难，也要帮着总经理实现他的理想，事实上，这也等于帮自己开拓前途，现在不仅不能辞职，而且要勇敢地承担起这一任务。

[案例分析问题]

- 1、请指出案例中出现的管理问题。
- 2、总经理的领导方式有什么特点?请运用管理学相关理论进行分析和说明