

## 2010 年河海大学 870 管理学考研试题

### 一、概念与简答题（共 10 题，每题满分 7 分）

1. 泰罗管理技术的定义
2. 简述韦伯官僚制的形式主义非人格化特征
3. 管理程序学派的主要理论观点是什么
4. 计划编制的步骤
5. 组织设计的任务
6. 人本原理的主要观点有哪些
7. 德鲁克所提出的管理的三项任务是什么
8. 西蒙对“理性”一词的解释
9. 儒家古代管理思想的思想出发点
10. 道家古代管理思想的无为而治

### 二、阅读理解（满分 20 分）阅读下文，并围绕对其主旨的理解写下你的读后感（不超过 800 字）

法约尔把社会组织维持健康和正常的条件称为管理原则。第一，原则虽是组织维持健康与正常的某些条件，但原则代表的是一种尺度，原则是灵活的，使用原则时应当注意各种可变条件，其中特别是可能涉及到人的因素。第二，使用原则注意尺度是很难掌握的艺术，它主要不是靠理性思维，而是靠智慧、经验和判断。因而，由智慧、经验和判断合成的掌握尺度的能力是一个管理人员的主要才能之一。第三，管理原则因人而异，即不同管理人员都有自己所特有的、习惯使用的管理原则。

在《工业管理与一般管理》中，有一段关于管理原则的著名箴言，“没有原则，人们就处于黑暗和混乱之中；没有经验和尺度，即使有最好的原则人们仍将处于困惑不安中；原则是灯塔，它能使人辨明方向，但它只能为那些知道通往自己目的地道路的人所利用”。

### 三、案例分析（满分 20 分）

制定切实可行的目标

一位分公司经理最近听了一个目标管理讲座，他的热情当场就被激发出来，讲座加深了他对于目标管理的认识。最后他决定，在下次员工会议上介绍这个概念并观察能有什么进展。

他细述了这种方法的理论发展情况，列举了在公司使用它的好处，并且要求他的下属考虑采纳引入他的建议。

事实并不像人们想象的那么简单。在员工会议上，与会者提出了很多问题。财务主任问道：“你是否有总裁分派给你的明年分公司的目标？”

“不，没有”分公司经理答道，“但我一直在等总裁办公室告诉我他们期望我做什么。不过他们显得若无其事。”

“那分公司要做什么呢？”生产主任问道，他不希望限制下属的活动。

“我打算列出我对分公司的期望，”这位分公司经理说，“这没有什么可保密的，我希望销售额达到 3000 万美元，税前利润率达到 8%，投资收益率为 15%，那个正在进行的项目在 6 月 30 号之前投产。我以后还会列出一些明确的指标来选拔我们未来的经理人员：我们

要在今年年底前完成 XZ 型的开放；雇员的流动率要保持在 5%。”

与会人员面对他们上级考虑之后提出的这些可考核目标，对他如此明确和自信的陈述有点目瞪口呆。他们也对他要求实现这些目标的开诚布公感到惊奇。

“下个月，我要求你们每个人把这些目标转换成各自的可考察目标。显然，这些目标对财务、营销、生产、工程和行政工作来说是不同的。不管你们如何表述这些目标，我希望它们合在一起就能实现分公司的目标。”

问题：当公司总裁没有指派目标是，分公司经理还能够制定可考核的目的或目标吗？怎样制定？你认为对分公司经理来说，总公司可以给予的重要信息或帮助是什么？换了你当分公司经理，你会怎么做？

#### 四、综述题（共 2 题，每题满分 20 分）

1. 何谓学习型组织？你怎样理解这里的“学习”一词？请举例说明之。
2. 以当今中国著名企业管理实践为例，讨论泰罗理性——管理意味着建立在科学知识基础上所行使的控制——对企业发展不可或缺的作用。