

# 重庆大学2006年硕士研究生入学考试试题

科目代码：405

科目名称：综合考试1(含管理学原理、政治学原理、社会学)

特别提醒考生：

答题一律做在答题纸上（包括填空题、选择题、改错题等），直接做在试题上按零分计。

## 一、简答题（回答要点，并作必要说明。每题10分，共80分）

1. 什么是MIS，在新世纪里它会给管理带来哪些改变？
2. 如何理解及运用跨文化管理？
3. 政治管理与政治统治的主要差别是什么？
4. 简述政治文化的主要特点。
5. 政治发展的早发模式与后发模式有何主要差异？
6. 社区内涵及其特征？
7. 如何理解人口问题的普遍性与变异性？
8. 完善我国当代社会保障制度的主要措施有哪些？

## 二、论述题（理论联系实际进行论述。每题20分，共40分）

1. 试论西蒙决策理论及其在管理实践中的运用。
2. 比较分析我国与西方国家在政党制度上的主要差异。

## 三、案例分析题（按所提要求，结合案例进行分析。每题15分，共30分）

1. 案例：海尔的“赛马制度”

要求：结合案例分析“赛马制度”中人与制度的关系。

每个企业都有自己的一套用人理念，海尔集团也不例外。韩愈曰：“世有伯乐，然后有千里马”，但海尔总裁张瑞敏却主张“赛马不相马”。海尔的“赛马制度”体现如下。

一、“三工转换制”，员工分为试用员工、合格员工、优秀员工，三类员工实行动态转化。所有员工通过严格的工作绩效考核在动态的竞争中提升、降级、淘汰。更严格的是，每次考评后

都要按比例确定试用员工，如此一来，人人都有危机感。

二、“在位监控制”，海尔员工都要接受三种监督，即自检（自我约束和监督）、互检（所在团队或班组内互相约束和监督）、专检（业绩考核部门的监督）。在这种机制下，员工无时不感受到一种巨大的压力。

三、“届满轮流制”，海尔干部在一定的岗位上任期满后，由集团根据总体目标并结合个人发展需要，调到其他公司任职。海尔集团的经营在逐步跨领域发展，而集团内部的发展并不平衡，有些相对落后企业的管理者头脑跟不上市场的变化，“轮流制”可使其受到锻炼。

四、竞争上岗制，空缺的职务都在公告栏统一贴出来，任何员工都可以参加应聘。

海尔还建立了一套完善的激励机制，包括责任激励、目标激励、荣誉激励、物质激励等。这对于处处感到压力的海尔员工来说，无疑是一种心理调节器。

## 2. 案例：小华的社会角色

要求：从理想角色与实践角色及其冲突关系分析“80后”人。

小华出生于1981年，她和所有80年代生人一样被称为“80后”人。大学毕业两年多的小华现在一家计算机公司做会计，她同时又在一家建筑项目部兼会计，兼职工作都是晚上或双修日做的。小华还在参加注册会计师的考试。为此她已很久没有休假了，与老同学的交流都是在网上。她大学的同学有的已换了好几次工作了，有的却为找工作还漂在外面，有的还在读研究生，他们在言谈间时时透露出工作、生活、就业带来的巨大压力。

听说某知名网站设立了“80年代生人：自私、脆弱的新新人类”的专题，引发了关于“80后”的争议。小华上网浏览了一下，却没有时间也没有兴趣参与。有观点说，“80后”人以自我为中心，小华并不认同。作为家里的独生女儿，她享受了社会上所说的“小皇帝”的物质生活，却重负着没读过大学的父母亲全部的希望——读一流大学，当艺术家。4岁起小华开始学弹钢琴，上小学后又要补外语、数学，上大学前小华很少有她自由安排的礼拜天。家里的希望最终落空了，小华只考上了一般大学的会计专业。大学毕业前，家里主张她考研或到外企工作，小华参加过无数招聘会，递过数不清的自荐书，但又一次让家里失望。其实，小华一直在努力，每次看到父母亲失望的目光，她都很难过。为此，她已经好久没有回家了。

小华一度认为自己是社会的失败者，干什么都不行，然而目前的会计工作使她找回了自信，她在工作中赢得了同事和公司的尊重，第一次感受到了自己人生价值的实现。