

2005 年广东商学院管理学基本理论考研试题

考研加油站收集整理 <http://www.kaoyan.com>

科目代码及名称：431——《管理学基本理论》

适用专业代码及名称：（1）120202——企业管理

（2）120202——市场营销

（3）120202——人力资源管理

（4）120202——财务管理

采用年份：2005 年

一、概念比较：（解释概念，并比较每组两个概念之间的异同；5 题，每题 10 分，共 50 分）

1. 群体和工作团队
2. 控制与领导
3. 谈判与沟通
4. 创造与创新
5. 程序化决策与非程序化决策

二、问答题（3 题，每题 10 分，共 30 分）

1. 简要回答何谓“目标-路径理论”？
2. 管理中的授权是放弃权利吗？
3. 什么是 MBO (Management by objectives) ？

三、论述题（2 题，每题 20 分，共 40 分）

1. 社会责任活动会降低一个公司的经济绩效吗？试论述之。
2. 论述企业的控制过程。

四、案例分析题。按每个案例后的问题做分析。（2 题，每题 15 分，共 30 分）

1. 案例一：美国印第安纳州汽车零部件企业逆境突围

美国印第安纳州与汽车之都底特律相毗邻。借助这一地利优势，该州已发展成为美国第二大汽车零部件生产基地。近些年来，随着日本、韩国、巴西等国的汽车及零部件大量涌入美国市场，再加上美国部分汽车零部件制造商将生产线转移到生产成本较低的发展中国家和地区，印第安纳州的相关企业遇到了前所未有的严峻挑战。

在印第安纳州，生产汽车尾灯照明设备的格罗泰公司、生产汽车消音器的阿文山哥公司、生产汽车发动机连杆的梅达尔迪恩公司、生产发动机的康明斯公司以及生产变速箱的通用汽车阿里森分厂等汽车零部件生产企业。这些企业主管谈论最多的就是如何降低生产成本，以应对国外低成本的竞争。

在这些企业中，除康明斯公司自动化程度较高，平均每天人均生产一台 5.9 升柴油发动机以外，其他几家企业都属劳动密集型，人工成本较高。如格罗泰公司的工人平均小时工资在 10 到 12 美元之间，阿文山哥公司为 11 到 13 美元，康明斯公司的工人平均小时工资在 13 到 15 美元之间。而工人学历都不高，一般为高中毕业。格罗泰公司董事长兼首席执行官比尔说，为降低成本，格罗泰已经在墨西哥建立生产尾灯的生产线，将一些技术含量较低的产品转移出去，而一些技术含量较高的产品则留在印第安纳州生产。企业在当地生产当地销售。

与此同时，印第安纳州的汽车零部件制造企业都在努力将实际困难告诉员工，争取他们的理解与支持，群策群力，共同降低生产成本。如格罗泰的管理层定期与员工开会，讨论如

何降低成本,鼓励员工对改进生产程序、生产工艺等方面提建议。如果建议被采纳,员工可从节省成本或新增效益中按一定比例领取奖金。据说,由于员工比较了解企业面临的困境,大都会积极地响应厂方号召。阿文山哥实施总公司提出的阿文美驰性能系统(AMPS)培训程序,让不同岗位的员工能有机会了解公司其他部门的情况,如让设计师下到车间,让工程师到财务部门实习。这样可以让员工对公司业务的每一个环节有所了解,在实际工作中更能为企业着想。

此外,这些企业还注意通过提高生产率、通过技术革新减少次品废品等方式来消化竞争加剧和原材料价格上涨形成的压力。

问题:

1. 从管理学的角度看,印第安纳州的汽车零部件制造企业遇到了什么问题?
2. 将印第安纳州汽车零部件制造企业采取的措施上升到管理学的理论予以归纳。
3. 印第安纳州汽车零部件制造企业采取这些措施后一定可以从逆境中突围吗?为什么?

2. 案例二:冯氏超级市场

苏珊·查普曼是美国西部一连锁店企业——冯氏超级市场(Von's Supermarket)的南方地区分部经理。苏珊手下有5位片区主管人员向她汇报工作,而每个片区主管人员分别监管8家~12家商店的营业。

有一个春季的早上,苏珊正在查看送来的早晨工作报告,内部通信联络系统传来了她秘书的声音:“查普曼女士,你看过今天晨报的商务版了吗?”苏珊应答:“没有,什么事啊?”“噢,报上说查克·巴利已经接受了安途公司亚利桑那地区经理的职位。”苏珊马上站起来看与她有关的这篇文章。

苏珊的关心并不是没有根据的。查克·巴利是她属下的一位片区主管,他已为冯氏公司在目前职务上干了4年。冯氏是从阿尔法·贝塔商业中心将查克·巴利聘过来的,他那时是个商店经理。苏珊从报纸上得知查克离职的消息,觉得内心受到了伤害,但她知道自己需要尽快恢复过来。对她更重要的是,查克是位很有成效的监管人员——他管辖的片区一直超过其他4个片区的绩效。苏珊该到哪儿去找这样一位能干的顶替者?

几天过去了。苏珊同查克谈了一次话,诚恳地祝愿他在新工作岗位上顺利。她也同他谈到了顶替者的问题。最后,苏珊决定将她属下的一个小片区的主管人员调换到查克分管的片区,同时她也立即着手寻找合适的人选填补该小片区主管的空缺。

苏珊翻阅了她的案卷,找出片区主管人员职位的职务说明书(没有职务规范)。该项职务的职责包括:确保达到公司订立的整洁、服务和产品质量的标准;监管商店经理的工作并评价其绩效;提供片区的月份、季度和年度收入和成本预估;为总部或下属商店经理提出节约开支建议;协调进货;与供应商协商广告宣传合作方案;以及参与同工会的谈判。

问题:

1. 你建议苏珊采用哪一种招聘渠道?为什么?
2. 确定该片区主管工作成功的决定因素。
3. 从职业发展角度看,苏珊为确保查克继续为冯氏公司工作应已采取了什么措施?
4. 你建议苏珊使用何种人员甄选手段甄别应聘者?为什么?