

广东商学院硕士研究生入学考试试卷

考试年度：2010年

考试科目代码及名称：F515-管理学理论与实践

适用专业：120202-企业管理

【友情提醒：请在考点提供的专用答题纸上答题，答在本卷或草稿纸上无效！】

一、概念理解（3题，每题10分，共30分）

1. 人本管理：
2. 公司治理结构：
3. 标杆管理：

二、理论述评（1题，共20分）

试比较分析科学管理和行为科学的产生背景和对管理发展的贡献。

三、短文论文（1题，共30分）

联系实际论述组织如何实行授权。

四、案例分析（1题，共20分）

巴克莱电气公司总部设在亚特兰大，年销售额为44亿美元，拥有2400名员工。并且形成了一套独特的激励员工的方法。该公司90%的销售额来自于生产弧焊设备和辅助材料。

巴克莱电气公司的生产工人按件计酬，他们没有最低小时工资。员工为公司工作两年后，便可以分享年终奖金。该公司的奖金制度有一整套计算公式，全面考虑了公司的毛利润及员工的生产率与业绩。可以说是美国制造业中对工人最有利的奖金制度。在过去的56年中，平均奖金额是基本工资的95.5%，该公司中相当一部分员工的年收入超过10万美元。近几年经济发展迅速，员工年均收入为44000美元左右，远远超出制造业员工年收入17000美元的平均水平。在不景气的年头里，如1982年的经济萧条时期，巴克莱公司员工年收入降为27000美元，这虽然相比其他公司还不算太坏。可与经济发展时期相比就差了一大截。

公司自1958年开始一直推行职业保障政策，从那时起，他们没有辞退过一名员工。当然，作为对此政策的回报，员工也相应要做到几点：在经济萧条时他们必须接受减少工作时间的决定；而且要接受工作调换的决定；有时甚至为了维持每周30小时的最低工作量而不得不调到一个报酬更低的岗位上。

巴克莱公司极具成本和生产率意识，如果工人生产出一个不合标准的部件，那么除非这个部件修改至符合标准，否则这件产品就不能计入该工人的产量中。严格的计件工资制度和高度竞争性的绩效评估系统，形成了一种很有压力的氛围，有些工人还因此产生了一定的焦虑感，但这种压力有利于生产率的提高。据该公司的一位管理者估计，与国内竞争对手相比，巴克莱公司的总体生产率是他们的两倍。自30年代经济大萧条以后，公司年年获利丰厚，没有错过一次分红。该公司还是美国工业界中工人流动率最低的公司之一。前不久，该公司的两个分厂被《幸福》杂志评为全美十佳管理企业。

- 1、你认为巴克莱公司使用了何种激励理论来调动员工的工作积极性？
- 2、为什么巴克莱公司的方法能够有效地激励员工的工作？
- 3、你认为这种激励制度可能给公司管理当局带来什么问题？