

中山大学

二00八年攻读硕士学位研究生入学考试试题

科目代码: 826

科目名称: 微观经济学与管理学

考试时间: 1月20日下午

考生须知

全部答案一律写在答题纸上，
答在试题纸上的不得分！请用蓝、
黑色墨水笔或圆珠笔作答。答题要
写清题号，不必抄原题。

第一部分：微观经济学（75分）

一、名词比较

1. 显性成本 (Explicit costs) 与隐性成本 (Implicit costs) (5分)
2. 物质资本 (Physical Capital) 与人力资本 (Human Capital) (5分)
3. 垄断 (Monopoly) 与自然垄断 (Natural Monopoly) (7分)
4. 外部性 (Externality) 与公地悲剧 (Tragedy of the Commons) (5分)

二、一垄断厂商可在两个独立的地区市场 (A 和 B) 销售其产品，在市場 A 中，厂商的需求函数为： $P_A = 100 - 0.05Q_A$ ；在市場 B 中，厂商的需求函数为 $P_B = 60 - 0.01Q_B$ ；此厂商的总成本 (TC) 为 $TC = 20(Q_A + Q_B)$ 。计算：

1. 厂商要赚取最大利润，在每个市场中应出售多少产品？(6分)
2. 每个市场利润最大化的价格和利润份额是多少？(4分)

三、2007 年以来，全国各地猪肉价格飞涨，政府正在尽力采取各种措施抑制猪肉价格的上涨。请你：

1. 利用供求理论分析猪肉价格上涨的原因？(8分)

2. 给出抑制猪肉价格上涨的建议措施?(5 分)

四、一项对高等院校学生的调查发现,在世界上最重要的职业中,农业列在第一位。然而,愿意从事农业工作的学生不到 1%。对这一反常现象,你怎样解释?(提示:考虑从农业的边际效用,劳动的边际产量角度加以解释)(12 分)

五、春秋时期,鲁国有一个法律,如果鲁国人在其他国家遇见鲁国人沦为奴隶,可以垫钱赎回奴隶,回国后到国库报销,并得到一倍奖赏。据说孔子有位弟子在国外赎回一位鲁国奴隶,事后不去报销以显示自己的道德高尚,孔子知道后反而严厉训斥弟子。请问:

1. 为什么孔子训斥弟子?(7 分)

2. 结合孔子的故事,请你谈谈职业道德与经济效益之间的关系?(8 分)

第二部分：管理学（75 分）

一、名词解释和比较（要求：从以下 6 题中任选 5 题，每题 6 分，共 30 分）

- 1、群体（Group）与组织（Organization）
- 2、职务丰富化（Job enrichment）与职务扩大化（Job enlargement）
- 3、直线职权（Line authority）与参谋职权（Staff authority）
- 4、薪酬（Compensation）与福利（Benefits）
- 5、成本领先战略（Cost leadership strategy）与差别化战略（Differentiation strategy）
- 6、事务型领导（Transactional leaders）与变革型领导（Transformational leaders）

二、简述题（每题 10 分，共 30 分）

- 1、复杂的形势下，新的领导模式正在形成，既满足对果敢的领导风格的迫切需要，同时兼顾个人追求自由与主动性的天性。如一位首席执行官在谈到和下属的关系时所说：“我只是交给他们方法，至于具体怎样做我让他们放手去干。但在需要干预时，我也当仁不让。”请问如何理解“真正的授权需要强有力的领导”？
- 2、“做企业，最难管的，不是想法特多、野心膨胀的群体，而是死水一潭、缺乏激情的群体。”试用冲突理论予以阐述。
- 3、有些人认为“管理者对组织的成败负有直接责任”，也有人认为“管理者在组织成败上起到的实际作用极小”。你认为现实中应该是怎样一种状况，并说明理由。

三、案例分析题（15 分）

为什么奖励不起作用？

2003 年新年后的一天，外贸局的王局长坐在办公室里，审阅着财务科刚送来的财务收支情况报表。面对 A 办事处 4 年来业务收入的大起大落，王局长心情沉重，陷入了沉思。

A 办事处是外贸局下属的一个办事处，共有 5 名工作人员，其中 3 名中年人担任办事处主任，另外 2 名均为年轻人。2000 年初王局长到外贸局走马上任，他点燃的头一把火就是搞业务创收，给各下属部门分别制定创收目标，实施目标管理。A 办事处虽然人不多，但业务收入却在全局中占有举足轻重的地位，而且潜力巨大。

1999 年 A 办事处的业务收入达 83 万，占全局收入的 36%。为鼓励 A 办事处为创收多作贡献，王局长拟订了一个相当诱人的奖励计划：若 A 办事处能完成 100 万元的业务指标，年终可以计提 3% 的奖金；若创收达 120 万元，则给办事处配备一部汽车；若收入达 150 万，则给全处年轻人解决

住房问题。奖励方案一经推出，立即在 A 办事处引起震动，所有人员积极性空前高涨，憋足干劲加班加点拼命干，2000 年 A 办事处创收达 156 万，超额完成了计划指标。

事后，王局长开始兑现奖励措施，除发放奖金配备汽车解决住房外，还把 A 办事处树为先进集体，对办事处李主任给予全局通报表扬，越级晋升一级工资，并将一名年轻人提拔为副科长。同时，王局长还承诺如果 A 办事处 2001 年业务收入能维持 150 万的收入，将继续提取 3% 的年终奖。王局长本来希望通过奖励的实施来进一步调动 A 办事处员工的积极性，争取 2001 年业务收入再创新高，最低目标也要保持 2000 年的水平。

但奇怪的是，奖励实施后，A 办事处人员积极性却骤然下降，有人开始自满，有人觉得不公平，开始闹情绪，不合作。结果 2001 年 A 办事处在外界环境没有明显变化的情况下，业务收入直线下滑到 105 万，没有完成任务指标。王局长对此非常恼火，对 A 办事处下达指令，若 2002 年业务收入不能恢复到 120 万，就撤换办事处主任和其他工作人员。但令人遗憾的是，2002 年 A 办事处的收入再次令王局长失望，全年收入仅 85 万。这种结局让王局长百思不得其解。

问题：

1. 这种状况的原因是什么？
2. 王局长的管理方式是建立在何种人性假设的基础之上的？