

中山大学

二〇〇九年攻读硕士学位研究生入学考试试题

科目代码: 838

科目名称: 微观经济学与管理学

考试时间: 1月11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、解释下列概念，并简述其区别或联系。（6分*5=30分）

- 1、需求的弧弹性(Arc elasticity of demand)与点弹性(Point elasticity of demand)
- 2、边际替代率(Marginal Rate of Substitution)与边际技术替代率(Marginal Rate of Technical Substitution)
- 3、显性成本(Explicit cost)和隐含成本(Implicit cost)
- 4、规模经济(Economies of scale)与规模报酬>Returns to scale)
- 5、基尼系数(Gini Coefficient)与洛伦兹曲线(Lorenz Curve)

二、当其他商品的价格都不变时，某消费者对葡萄酒的需求函数是 $Q=0.02I-2P$ ，他的收入 I 是7500元，当每瓶葡萄酒的价格 P 由30元涨到40元时，问：

- (1) 价格上涨对该消费者需求的影响是多少？（2分）
- (2) 对替代效应与收入效应的分解，斯勒茨基(Slutsky)分析法与希克斯(Hicks)分析法有什么区别？（3分）
- (3) 请用斯勒茨基分析法，计算其中替代效应是多少？收入效应是多少？（4分）
- (4) 请用希克斯分析法，画图说明替代效应与收入效应的分解。（4分）

三、假设某完全竞争的行业中100家厂商，而每个厂商的短期成本为：

$$STC=0.1q^2+q+10$$

- 问：
- (1) 单个厂商的SAC, SAVC及SMC各为多少？（3分）
 - (2) 单个厂商的短期供给曲线为多少？（3分）
 - (3) 行业短期供给曲线为多少？（3分）
 - (4) 若市场需求为 $Q_d=4000-400P$ ，则市场价格及均衡产量各是多少？（2分）

四、两家竞争性厂商各自计划推出一种新产品，每家厂商将决定是否生产产品A，产品B，或产品C，它们同时做出选择，收益矩阵如下：

		厂商2		
		A	B	C
厂商1	A	30, 35	70, 115	80, 125
	B	110, 80	40, 45	70, 115
	C	120, 85	105, 75	25, 30

- 问：
- (1) 是否存在纯策略的纳什均衡，如果有，请指出。（2分）
 - (2) 简要解释最大最小策略(maxmin strategy)。（3分）
 - (3) 如果双方都采用最大最小策略，均衡的结果是什么？（3分）

考试完毕，试题和草稿纸随答题纸一起交回。

第1页 共4页

(4) 如果厂商1采用最大最小策略, 厂商2得知后, 新的均衡会是什么? (3分)

五、案例分析 (10分)

某人住在市中心的小区, 经常有陌生人敲门, 或推销物品, 或谎称有东西要送给他, 不安全因素相当高。从此, 他对未预约的敲门声高度警觉。邻里关系也因此而受影响。终于, 有人倡议, 在楼道统一安装对讲防盗门, 以有效解决骗子及推销人员的干扰。有热心人士对各家各户进行了调查, 征求意见, 并要求每户填写愿意支付的数额, 准备集资安装防盗门。结果发现各户愿意支付的钱款不足购买最便宜的防盗门。后来, 这位热心人士又提出一种方案, 按照安装防盗门的预算, 各户平摊收费, 在让各住户确认的时候, 发现有几户表示不愿安装防盗门, 并历数不装防盗门的种种好处。最终, 该住宅楼也没能装上防盗门。

请简要回答如下问题:

- (1) 该防盗门事件可用微观经济学中的什么概念加以解释? 此类物品都有什么特征? (3分)
- (2) 为什么虽然案例中的住宅楼很需要装个对讲防盗门, 但最后该防盗门没有安上? (4分)
- (3) 为解决案例中的问题, 你能否提供一个可行的建议? (3分)

第二部分: 管理学原理 (75分)

一、名词解释和比较 (从以下5对名词中任选4题, 每题5分, 共20分)

- 1、 创业 (Entrepreneurship) 与 创新 (Innovation)
- 2、 不确定性 (Uncertainty) 与 风险 (Risk)
- 3、 保健因素 (Hygiene factors) 与 激励因素 (Motivation factors)
- 4、 分配性谈判 (Distributive Bargaining) 与 整合性谈判 (Integrative Bargaining)
- 5、 同步式控制 (Concurrent control) 与 反馈式控制 (Feedback control)

二、简述题 (每题8分, 共24分)

1、 计划的目的是指明组织的努力方向, 减少变化冲击, 并尽可能减少浪费和冗余。另外, 通过设定计划标准还有利于对组织进行控制。然而, 现实中, 人们往往会对计划的有效性感到困惑, 经常有人抱怨说“计划赶不上变化”。长期计划的周期更长, 更难准确地预测到各种影响因素的变化, 因而也更难于确保长期计划的成功实施。美国有管理学者甚至断言说“长期计划原本就是无效的”。请识别计划的不足, 并简述如何才能提高“计划的有效性”。

2、 “美国管理协会”(AMA)所做的一项对中高层管理人员的研究表明, 一般管理者大约花费20%的时间处理冲突。另一项对在管理培训方案中有关重要内容选项方面的一项调查发现, 冲突管理位列决策、领导和沟通技能之前。W·托马斯为此还提出了“回避、迁就、强制、妥协、协作”等避免冲突的五项有效策略。国内也有学者也提出了“和谐管理”、“和谐企业”的思想, 认为企业应该有一个和谐的人际环境, 倡导“以人为本, 以和为贵”。请阐述冲突与和谐之间的辩证关系, 谈谈在什么样的情况下管理者需要“激发冲突”, 如何才能有效地“激发冲突”。

3、 近年来, 随着中国出口退税下降、加工贸易政策的调整, 以及劳动力、土地、环保、原材料等成本要素的大量上升, “中国制造”的营商环境发生了骤然变化。另外, 根据中国今年开始实施的新《劳动合同法》的相关规定: 凡符合条件的劳动者无论是否提出签订无固定期限劳动合同, 只要不提出签订固定期限的劳动合作, 企业都要签订无固定期限的劳动合同。结合新《劳动合同法》等政府法规推出的影响, 考虑诸多环境要素的变化, 谈谈当前我国中小企业在用工等人力资源决策方面应该有哪些应对措施。

三、情景事件管理分析（共16分）：三鹿奶粉事件引发的管理沉思

2008年9月，一场震惊全中国的毒奶制品事件同时也震惊了全世界，并逐渐演化成为一起典型的公共管理事件。其起因源于中国河北省一家著名的奶制品制造商——三鹿集团生产的一批婴幼儿奶粉中，含有化工原料三聚氰胺，并导致食用该奶粉的婴儿患上肾结石而被国家查处。

2008年9月8日，中国甘肃省岷县14名婴儿同时患有肾结石病症，引起外界关注。随后，甘肃全省共发现59例肾结石患儿，部分患儿已发展为肾功能不全，同时已死亡1人，这些婴儿均食用了三鹿牌婴幼儿奶粉。而且人们发现两个月来，中国多省已相继有类似事件发生。中国卫生部高度怀疑三鹿牌婴幼儿配方奶粉受到三聚氰胺污染。三聚氰胺是一种化工原料，可以提高蛋白质检测值，人如果长期摄入会导致人体泌尿系统膀胱、肾产生结石，并可诱发膀胱癌。开始，三鹿集团传媒部负责人表示，无证据显示这些婴儿是因为吃了三鹿奶粉而致病，而此声明发表的当天晚上，三鹿集团就承认了经公司自检发现2008年8月6日前出厂的部分批次三鹿婴幼儿奶粉曾受到三聚氰胺的污染，市场上大约有700吨，同时发布产品召回声明。

其后此事愈闹愈大，愈来愈多制造商的奶制品被揭发也含有三聚氰胺。根据中国官方公布的数字，截至2008年9月21日，因使用婴幼儿奶粉而接受门诊治疗咨询且已康复的婴幼儿累计39,965人，正在住院的有12,892人，此前已治愈出院1,579人，死亡4人。另截至到9月25日，香港有5人、澳门有1人确诊患病。事件引起各国的高度关注和对乳制品安全的担忧。

中国国家质检总局公布对国内的乳制品厂家生产的婴幼儿奶粉的三聚氰胺检验报告后，事件迅速恶化，包括著名品牌伊利、蒙牛、光明、圣元及雅士利在内的22个厂家69批次产品中都检出三聚氰胺。该事件亦重创中国大陆制造商品信誉，多个国家禁止了中国乳制品进口。

河北省政府随后认定，三鹿毒奶粉事件事态扩大的主要原因是三鹿集团公司和石家庄市政府在获悉三鹿奶粉造成婴幼儿患病情况后隐瞒实情、不及时上报所致，遂决定对三鹿集团立即停产整顿，并将对有关责任人做出处理。三鹿集团董事长和总经理田文华被免职，后并遭刑事拘留，而石家庄市分管农业生产的副市长张发旺等政府官员、石家庄市委副书记、市长冀纯堂也相继被撤职处理。河北省委也决定免去吴显国河北省省委常委、石家庄市委书记职务。22日，李长江引咎辞去国家质检总局局长职务，这是因此次事件辞职的最高级官员。毒奶粉事件在中国形成了一股“行政问责与司法问责风暴”。

9月24日，中国国家质检总局表示，牛奶事件已得到控制，9月14日以后新生产的酸乳、巴氏杀菌乳、灭菌乳等主要品种的液态奶样本的三聚氰胺抽样检测中均未检出三聚氰胺。

结合上述事件情景，回答以下问题：

1. 就道德准则而言存在哪几种主要观点，其主要内容是什么？结合本事件的发生，谈谈在当前社会主义市场经济发展重要阶段，作为一个有道德的管理者应具有哪些重要的特征与行为？
2. 结合本灾难性事件的起因和过程，请阐述在构建和谐社会的进程中，我们的企业和地方政府怎样才能担当起更大的管理责任？

四、 综合性案例分析题 (阅读以下案例短文, 请用中文回答相关问题, 共15分)

Hiroski Okuda at Toyota

Hiroski Okuda isn't afraid to speak his mind nor impose radical change in an organization. And because of these traits, he sticks out in Toyota, where he is the chairman of the board. Prior to becoming chairman, Okuda served as Toyota's president—the first nonfamily member in over 30 years to head the company. He also sticks out in his executive circles, because in Japan executives are supposed to be unseen. Okuda justifies his outspoken and aggressive style as necessary to change a company that has become lethargic and overly bureaucratic.

Okuda moved ahead at Toyota by taking jobs that other employees didn't want. For example, in the early 1980s, the company was trying to build a plant in Taiwan, but the Taiwanese government's demands for high local content, technology transfer, and guaranteed exports convinced many at Toyota that the project should be scrapped. Okuda thought differently. He successfully lobbied for the plant in the company, and it's now very profitable for the organization. As Okuda has noted, "Everyone wanted to give up. But I restarted the project and led it to success." His drive and ability to overcome obstacles were central to his rise in the company's hierarchy.

When Okuda ascended to the presidency of Toyota in early 1995, the company was losing market share in Japan to both Mitsubishi and Honda. Okuda attributed this problem to several factors. Toyota had been losing touch with customers in Japan for several years. For example, when engineers redesigned the Corolla in 1991, they made it too big and too expensive for the Japanese tastes. Then, four years later, they stripped out so many of the costs in the car that the Corolla looked too cheap. Competitors, on the other hand, had also done a much better job at identifying the boom in recreational vehicles—especially the sports utility market. Toyota's burdensome bureaucracy also bothered Okuda. A decision that took only five minutes to filter through the company at Suzuki Motor Corporation took upwards of three weeks at Toyota.

In his first 18 months on the job, Okuda implemented some drastic changes. In a country in which lifetime employment is consistent with the culture, he replaced nearly one third of Toyota's highest-ranking executives. He revamped Toyota's long-standing promotion system based on seniority, adding performance as a factor. Some outstanding performers were also moved up several levels in management at one time—something unheard of in the history of the company.

Okuda also worked with vehicle designers to increase the speed at which a vehicle went from concept to market. What once took 27 months was shortened to 18. Finally, he is using the visibility of his job to address larger societal issues facing all Japanese businesses. He recently accused Japan's Finance Ministry of trying to destroy the auto industry by driving up the yen. And he has been an audible voice in the country, condemning the lax lending practices that force Japanese banks to write off billions of dollars in bad loans and that led, in part, to the economic crisis in the country.

Unfortunately, some of Okuda's actions may have backfired. Speculation that he overstepped his boundary at times by his "blunt demands for change and his refusal to bail out other members of the Toyota keiretsu," may have offended the founding Toyoda family—leading to his removal as president of the company in June 1999. However, his strategic leadership and the good he's done for the company didn't go unnoticed—they helped him ascend to the chairman's job.

问题:

- 1、 Okuda 的领导风格属于哪一类? 这种风格是否与日本传统的企业文化相一致? 倘若应用于中国企业, 其结果会是怎样? 请引用相关例证对上述问题进行积极的评价。
- 2、 当一家企业处于变革关头时刻, 是否需要像 Okuda 那样采取较为激进的行动以扭转被动局面? 请阐述 Okuda 应该从哪几个维度上行动才能在组织变革中持续地取得上下一致的信任?