

中山大学

二〇一二年攻读硕士学位研究生入学考试试题

科目代码: 802

科目名称: 管理经济学与管理学

考试时间: 1月8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, 不必抄题。

管理经济学部分: (75分)

一、填空题 (10分) 请在答题纸上画出以下表格, 然后在空格处填入适当的数值

产量	价格	销售额	边际收益	变动成本	边际成本
0	20	0	——	0	——
	17			6	3
	16	80		12	
	14			21	3
12			11	41	
		192	9	73	

二、计算题 (共30分)

1. 一个处于完全竞争行业中的企业的总成本函数为 $TC = 200Q - 10Q^2 + 0.1Q^3$, 其中 Q 为产量。达到长期竞争均衡时, 企业的产量和价格分别是多少?
2. 一个企业面对价格不变的市场, 企业的成本函数为 $TC = 10000 + Q$, 其中 Q 为产量。市场价格为 2 元, 当企业的产量为 15000 时, 企业的利润 (对于产量的) 弹性是多少?
3. 一个寡头企业面临一条曲折的需求曲线。当价格高于现行价格 200 元时, 逆需求方程为 $P = 250 - Q$, 当价格低于现行价格 200 元时, 逆需求方程为 $P = 300 - 2Q$, 企业的边际成本曲线为 $MC = a + 0.1Q$, 其中 Q 为产量。问当常数项 a 大于多少时, 企业开始减产, 当常数项 a 小于多少时, 企业开始增产?

三、问答题 (共20分)

1. 在美国的反托拉斯法中, “理由-规则” 和 “本身犯法” 是什么含义?
2. 什么是生产函数? 分析短期决策和长期决策的生产函数有何不同?

四、计算证明题 (15分)

在一个只有两个企业的生产同质产品的行业中, 每个企业的成本函数如下

$$TC_i = c_i q_i; \quad c_i \geq 0, i=1,2$$

其中: q 表示产量; c 表示单位产品成本, 假定它不变。市场的逆需求函数为 $P = a - bQ$, 其中, Q 表示行业的产量; a 和 b 为大于 0 的参数。两个企业以产量为决策变量, 请证明, 达到均衡时, 单位产品成本较小的企业的产量较大。

管理学部分: (75分)

一、是非判断题, 正确的打“√”, 错误的打“×”。请将题号和对应的答案写在答题纸上。(每小题 1 分, 共 15 分)

1. 组织的强文化会导致员工对组织的更多承诺, 所以会削弱员工的自主创新力。()
2. 古典的社会责任观点认为, 企业的社会责任不只是创造利润, 也应该包括保护和增进社会福利。()
3. 根据直觉进行决策是在获得很少信息的前提下作出的, 往往带有很大的主观片面性, 容易造成决策的失误。()
4. 目标管理方法要求制订目标时保持一定的弹性, 所以该方法也适用于动态变化的环境。()

考试完毕, 试题和草稿纸随答题纸一起交回。

第 1 页 共 2 页

5. 在动态环境下, 应该增加企业的管理层次, 加强统一指挥以适应多变的外部环境。()
6. 根据战略管理的理论, 一个公司同时采取成本领先战略和差异化战略是不可能的。()
7. 在计划工作中, 标杆比较法是分配资源的技术之一。()
8. 矩阵式组织结构违反了传统管理中“统一指挥”的原则, 具有双重指挥链, 从而降低了管理效能。()
9. 在绩效评估中的 360 度反馈法可用作指导员工的职业发展, 但不应用作计算报酬、提升和辞退的决策。()
10. 组织的正规化、集权化和专业化程度越低, 越有利于创新。()
11. 根据大五人格模型所作的研究, 情绪的稳定性与工作绩效之间并无正相关关系。()
12. 冲突的交互作用观点认为, 冲突不仅可以成为群体中的一种积极推动力, 而且有些冲突对群体的有效运作是绝对必要的。()
13. 工作扩大化和工作丰富化均属于具有激励作用的工作设计。()
14. 路径—目标理论假定: 同一领导者可以根据不同的情境表现出任何一种领导风格。()
15. 什么也不做、改进实际工作、修订标准, 均是控制过程可选择的行动方案。()

二、计算题 (8 分)

现有一企业研发了某产品甲, 预计市场售价为 150 元一件, 单位变动成本为 90 元一件, 其固定成本为 60 万元。试问: 如果要达到盈亏平衡, 需要实现多少销售额? 如果要达到盈利 30 万元的纯利润, 销售额应为多少?

三、简答题 (每小题 10 分, 共 40 分)

1. 什么是组织文化? 组织成员是如何学习组织文化的 (须举例说明)?
2. 什么是利益相关群体? 如何管理外部利益相关群体关系?
3. 假如你是斯蒂夫·乔布斯的接班人, 你将如何分析目前苹果公司面临的竞争环境?
4. 在管理实践中, 你认为应该采取哪些积极的措施激励员工?

四、案例分析题 (12 分)

当 A·P·斯隆接受通用汽车公司时, 幼稚的汽车市场完全处于福特公司的统治之下。亨利·福特带领他的公司率先掌握了大规模生产技术。在 1920 年, 福特公司每一分钟便造出一辆车, 著名的黑色 T 型车占据了 60% 的市场份额, 通用公司仅仅占有 12%。在这种情况下, 人们普遍认为与福特竞争的唯一出路就是规模很小的豪华车市场, 斯隆则另辟蹊径, 将注意力集中在当时尚未形成的中间市场。斯隆的目标就是为“各种钱包和各种目的”供应汽车。

当时, 通用汽车公司极难控制, 这家由多个公司组成的集合体生产八种型号的汽车, 彼此相争的激烈程度绝对不亚于总公司和福特之间的竞争。

斯隆下定决心要把这个成分杂乱的集合体改造成联系紧密的组织。1920 年, 斯隆将公司按八个事业部的形式组织起来——五个汽车事业部和三个配件事业部。每个事业部都为它全部的商业活动负责, 拥有自己的工程部、生产部和销售部, 但是必须接受负责全面政策和财务的总部机关监督。营业单位有半自治权, 但应负责保持它在特定市场的市场份额和盈利率。钱德勒这样描写这个系统: “每个营业单位负责人所负的责任都十分广泛。每个这样由负责人所领导的单位拥有各种必要的职能, 完全有能力充分发挥积极性和进行合理发展。”

这项被斯隆称之为“联邦式分散管理制”政策的实施标志着这种分散管理制、多事业部制组织的诞生。

多事业部的体制使得斯隆既能利用公司的规模效益, 又不致变得臃肿笨拙。高层管理人员能腾出更多的精力来考虑战略问题, 操作方面的决定则由总部下放给第一线的人们。

到 1925 年, 通用汽车公司超过了福特公司, 前者拥有新的组织形式, 每年都会推出新款车型, 而后者始终坚持毫无变化的黑色 T 型车。各事业部的良性竞争激发了人们的创造欲望, 总体资源的共享又为各事业部提供了发展机会。

试问:

1. 斯隆主要是针对什么问题提出事业部制组织结构形式的? (3 分)
2. 由斯隆首创的事业部制组织结构主要有哪些特点? (3 分)
3. 与通用电气公司首创的直线职能制组织结构相比, 事业部制有哪些优点? (3 分)
4. 企业选择事业部制组织结构形式需要哪些基本条件? (3 分)