

2005 年江西财经大学管理学考研试题

考研加油站收集整理 <http://www.kaoyan.com>

江西财经大学 2005 年管理学考研试题 (C 卷)

专 业：企业管理、技术经济与管理

考试科目： 管理学

重要提示：考生必须将所有答案写在答题纸上，本试题上的任何标记均不作判题依据

一、名词解释题（每题 4 分，共 20 分）

管理幅度 非正式组织 共同愿景 领导 跨文化沟通

二、简答题（每题 8 分，共 40 分）

1、何谓学习型组织？

2、简述 Z 理论的主要内容？

3、影响组织设计的因素有哪些？

4、试述管理者应具备何种素质？

5、马斯洛的需求层次理论有何现实意义？

三、论述题（每题 25 分，共 50 分）

1、有人说：“市场经济不仅是法制经济，而且应当是道德经济，所以在管理活动中企业必须承担社会责任”，也有人说：“企业是一个经济实体，以追求利润极大化为唯一目标，谁愿意支付高价格就为谁生产”，请谈谈你的看法。

2、你向老板递交了一份新的公司管理方案，老板很欣赏并让你推行新的管理方案。公司的个别高层老职员对你的这套方案的推行进行软抵抗。你将如何工作？

四、案例分析题（每题 20 分，共 40 分）

案例一：裁员问题的冲突

刘明是某机械设备有限公司的总经理。该公司上半年出现亏损，年底又要还清一大笔银行贷款。在实行了两个月的节约计划失败后，刘明向各部门经理，各厂长发出了紧急备忘录。备忘录要求各部门各工厂严格控制经费支出，裁减百分之十的员工，裁员名单在一周内交总经理，并且规定全公司下半年一律不招新员工，现有员工要暂停加薪。

该公司阀门厂的厂长王超看到了备忘录后，急忙找到总经理询问：“这份备忘录不适用于我们厂吧？”总经理回答：“你们也包括在内。如果我把你们厂排队在外，那么别的单位也都想作为特殊情况处理，正像上两个月发生的一样，公司的计划如何实现？我这次要采取强制性行动，以确保缩减开支计划的成功。”王超辩解道：“可是，我们厂完成销售额超过预期的百分之五，利润也达到指标。我们的合同订货量很大，需要增加销售人员和扩大生产能力，只有这样，才能进一步为公司增加收入。为了公司的利益，我们厂应免于裁员，哪个单位亏损就让哪个单位裁员，这才公平。”

刘明则说：“我知道你过去的成绩不错。但是你要知道每一位厂长和经理都会对我讲同样的话，做同样的保证。现在，每个单位必须为公司的目标贡献一份力量，

不管有多大的痛苦！况且，虽然阀门厂效益较好，但你要认识到，这是和公司其他单位提供资源及密切协作分不开的。”

“无论你怎么讲，你的裁员指标会毁了阀门厂。所以，我不想解雇任何人，如要裁人就从我开始吧！”王超说完，气冲冲地走了。刘明心想：“这正是我要做的。”但是，当他开始考虑如何向董事会解释这一做法的理由时，他又开始有点为此犯难了。

假如你是该公司的一名董事，你对上述冲突过程有相当清楚的了解，我不想让王厂长因此而离开公司，但又要推动公司裁员计划的落实。试问在这样的情况下，你如何分析和处理王厂长与刘总经理的冲突？

案例二：小宋的困惑

小宋毕业于国内某名牌大学的机电工程系，是液压机机械专业方面的工学硕士。毕业以后，小宋到北京某研究院工作，其间，因业绩突出而被破格聘为高工。在我国科研体制改革大潮的冲击下，小宋和另外几个志同道合者创办了一家公司，主要生产液压配件，公司的资金主要来自几个人股东，包括小宋本人，他在研究院时的副手老黄，以及他原来的下属小秦和小刘。他们几个人都在新公司任职，老黄在研究院的职务还没辞掉，小宋、小秦、小刘等人则彻底割断了与研究院的联系。新公司还有其他几个股东，但都不在公司任职。

他们公司的职务安排分别是：小宋任总经理，负责公司的全面工作，小秦负责市场销售，小刘负责技术开发，老黄负责配件采购、生产调度等。近年来，公司业务增长良好，但也存在许多问题，这使小宋感到了沉重压力。

首先，市场竞争日趋激烈，在公司的主要市场上，小宋感受到了强烈的挑战。

其次，老黄由于要等研究院分房子而未辞掉研究院的工作，尽管他分管的一摊子事抓得挺紧，小宋仍认为他精力投入不够。

第三，有两个外部股东向小宋提建议，希望公司能帮助国外企业做一些国内的市场代理和售后服务工作。这方面的回报不低，这使小宋（也包括其他核心成员）颇为心动，但现在仍举棋不定。

第四，由于公司近两年发展迅速，股东们的收入有了较大幅度的增加，当初创业时的那种拼搏奋斗精神正在消退。例如，小宋要求大家每天必须工作满9小时，有人开始表现出明显的抵触情绪，勉强应付或者根本不听。

公司的业绩在增长，规模在扩大，小宋感到压力也越来越大，他不仅感到应付工作很累。而且对目前的公司状况有点不知所措，不知道该解决什么问题。该从何处下手，公司的某些核心成员也有类似的感觉。

为使小宋的公司更上一个台阶并进入良性循环，你有何建议？