

## 南京财经大学

### 2004 年攻读硕士学位研究生入学考试（初试）试卷

考试科目：414 专业基础课 适用专业：企业管理

考试时间：2004 年 1 月 11 日下午 14:00—17:00

注意事项：所有答案必须写在答题纸上，做在试卷或草稿纸上无效。

#### 一、名词解释（共 8 题，32 分）

- 1、边际替代率（4 分）
- 2、完全竞争市场厂商的供给曲线（4 分）
- 3、差别价格（4 分）
- 4、组织变革（4 分）
- 5、激励（4 分）
- 6、组织结构的集权性（4 分）
- 7、团队沟通（4 分）
- 8、前馈控制（4 分）

#### 二、简答题（共 9 题，54 分）

1、钻石对人的用途很有限而价格昂贵，生命必不可少的水却很便宜。运用所学经济学原理解释这一价值悖论。（6 分）

2、在中国北方许多大城市，水资源不足，造成居民用水紧张，请根据边际效用递减原理，设计一种方案供政府来缓解这个问题。并回答与这种方案有关的下列问题：（6 分）

- (1) 对消费者剩余有何影响?
- (2) 对生产资源的配置有何有利影响?
- (3) 对于城市居民的收入分配有何影响?能否有什么补救的办法?

3、规模报酬的递增、不变和递减这三种情况与可变比例生产函数的报酬递增、不变和递减的三种情况区别何在?“规模报酬递增的厂商不会面临要素报酬递减的现象”这一命题是否正确?为什么?(6分)

- 4、举例说明信息不对称会破坏市场的有效性。(6分)
- 5、简述驱动行业竞争的五种力量。(6分)
- 6、简述管理方格理论。(6分)
- 7、简述外部招聘的优势与局限。(6分)
- 8、简述管理的内涵及特征。(6分)
- 9、简述韦伯的行政组织体系的特点。(6分)

### 三、计算题(共2题,20分)

1、某产品的市场需求函数为  $D=60-P$ , 该市场为某垄断厂商所支配, 其成本函数为  $TC=Q^2/2$ 。求:(1) 厂商均衡时的价格、供给及利润;(2) 由于垄断而导致的经济福利损失。(10分)

2、试以决策树法对某企业建厂方案做出最优选择:

方案 1: 新建大厂, 需投资额 300 万元。据初步测算, 销路好时每年可获利 100 万元; 销路差时每年亏损 20 万元。服务期为 10 年。

方案 2: 新建小厂, 需投资额 140 万元。据初步测算, 销路好时每年可获利 40 万元; 销路差时每年仍可获利 30 万元。服务期为 10 年。

方案 3: 先建小厂, 3 年后销路好时再扩建。需追加投资 200 万元, 服务期为 7 年, 估计每年获利 95 万元。

根据市场预测, 未来 10 年产品销路好的概率为 0.7, 销路差的概率为 0.3。(10 分)

#### 四、论述题 (共 3 题, 34 分)

1、运用生产理论分析说明理性的厂商应如何确定生产要素的投入量? (14 分)

2、何谓管理幅度? 为什么以及如何确定合理的管理幅度? (10 分)

3、试述环境、战略、技术、组织规模和生命周期是如何影响组织设计的? (10 分)

#### 五、案例分析 (共 1 题, 10 分)

##### “赛马不相马”——海尔的人力资源管理 (10 分)

1995 年某月, 海尔人力资源开发中心丁主任的办公桌上放着职工汪华为的辞职申请书。汪华为是刚进集团工作不久的大

学生，在集团下属的冰箱厂工作时，他表现突出，提出了一些创造性的工作意见，被评为“揭榜明星”。领导看到了他的发展潜力，于是集团将其提升为电冰箱总厂财务处干部。这既是对其已有成绩的肯定，也为其进一步磨练提供了一个更广阔的舞台。汪华为作为年轻的大学生，在海尔集团有着很好的发展前途，缘何要中途辞职？丁主任大惑不解。

经了解，汪华为接受了另一家用人单位的月工资高出上千元承诺，他正准备跳槽。仅仅是因为更好的物质待遇吗？事情恐怕并非如此简单。虽然汪华为在海尔的努力工作得到了及时肯定，上级赋予他更大的权力和责任，但他仍认为一流大学的文凭应是一张王牌和优势至上的通行证，理所当然，他可以进厂就担任要职，驾驭别人而非别人驾驭他。而海尔提出的“赛马不相马”的用人机制更注重实际能力和工作努力后的市场效果，不是非常注重文凭和学历。人人都有平等竞争的机会，“能者上，庸者下”。另一方面，岗位轮流制更是让人觉得企业中“仕途漫漫”。作为刚步入社会的大学生，汪华为颇有些心理不平衡。另外，海尔严格的内部管理制度，如员工不准在厂内或上班时间吸烟，违反者罚；员工不准在上班时间看报纸，包括《海尔报》；匆忙之间去接电话，忘了将椅子归回原位，也要受到批评，因为公司有一条“离开时桌椅归回原位”的规定；《海尔报》开辟了“工作研究”专栏，工作稍一疏忽就可能在上面亮相；每月一次的干部例会，当众批评或表扬，没有业绩也没错误的平庸之辈也被归入批评之列；能上能下的用人机制更让人感到无所不在的压力。当另一家用人单位口头承诺重用他时，他便递上了辞职申请书。

刚上任的丁主任认为这件事非常重大，因为任何事情都能以小见大。不能“一叶障目”，而忽略了海尔人力开发中或许比较重大的隐患，或许这也是一个更好地完善现有的人力资源开发思路的一个契机。

海尔的用人理念有独特性，不赞同“用人不疑，疑人不用”的观点，这是导致干部放纵自己的理论温床。强调“人人是人才，

赛马不相马”，即为海尔人提供公平竞争的机会和环境，尽量避免“伯乐”相马过程中的主管局限性和片面性。海尔总裁张瑞敏认为，企业主要领导不是去发现人才，而是去建立一个可以出人才的机制，并维护这个机制健康持久地运行。这种人才机制应该给每个人相同的竞争机会，把静态变为动态，把相马变为赛马，充分发掘每个人的潜质；并且每个层次的人才都接受监督，压力与动力并存，方能适应市场的需要。

丁主任望着办公大楼的外面，今年新招进的一批大学生正参加上岗前的军训，与草地浑然一色的橄榄绿让人真正感受到了这些年轻人的活力和朝气。究竟一个企业应如何为刚走出校门的大学生提供一个施展才华的空间？企业如何才能吸引来人才、留得住人才并保持合理的人员流动性？丁主任很想找汪华为谈谈，或者找这群刚加入集团的大学生聊聊，充分了解他们的想法。丁主任不禁反反复复地思索起海尔人力开发的各项政策和思路来。

根据案例所提供的情况，请回答下列问题：

- 1、海尔的“赛马不相马”的人力资源开发机制表明选聘主管人员主要采用的是何种方式？
- 2、从案例中我们可以看出，汪华为认为凭着他的文凭应该获得升迁，你认为是否正确？理由如何？
- 3、从案例中我们可以看出，海尔的人力资源开发原则有哪些？
- 4、海尔严格的规章制度和让员工很有大压力的批评和奖励制度在一定程度上体现了哪些理论观点？
- 5、为了能够发挥新进入企业大学生的能力，使他们乐于和企业共同发展，你认为首先需要做的工作是什么？