

南开大学 2009 年硕士研究生入学考试试题

学院: 140 商学院
考试科目: 管理综合 879
专业: 企业管理

注意: 请将所有答案写在专用纸上, 答在此试题上无效!

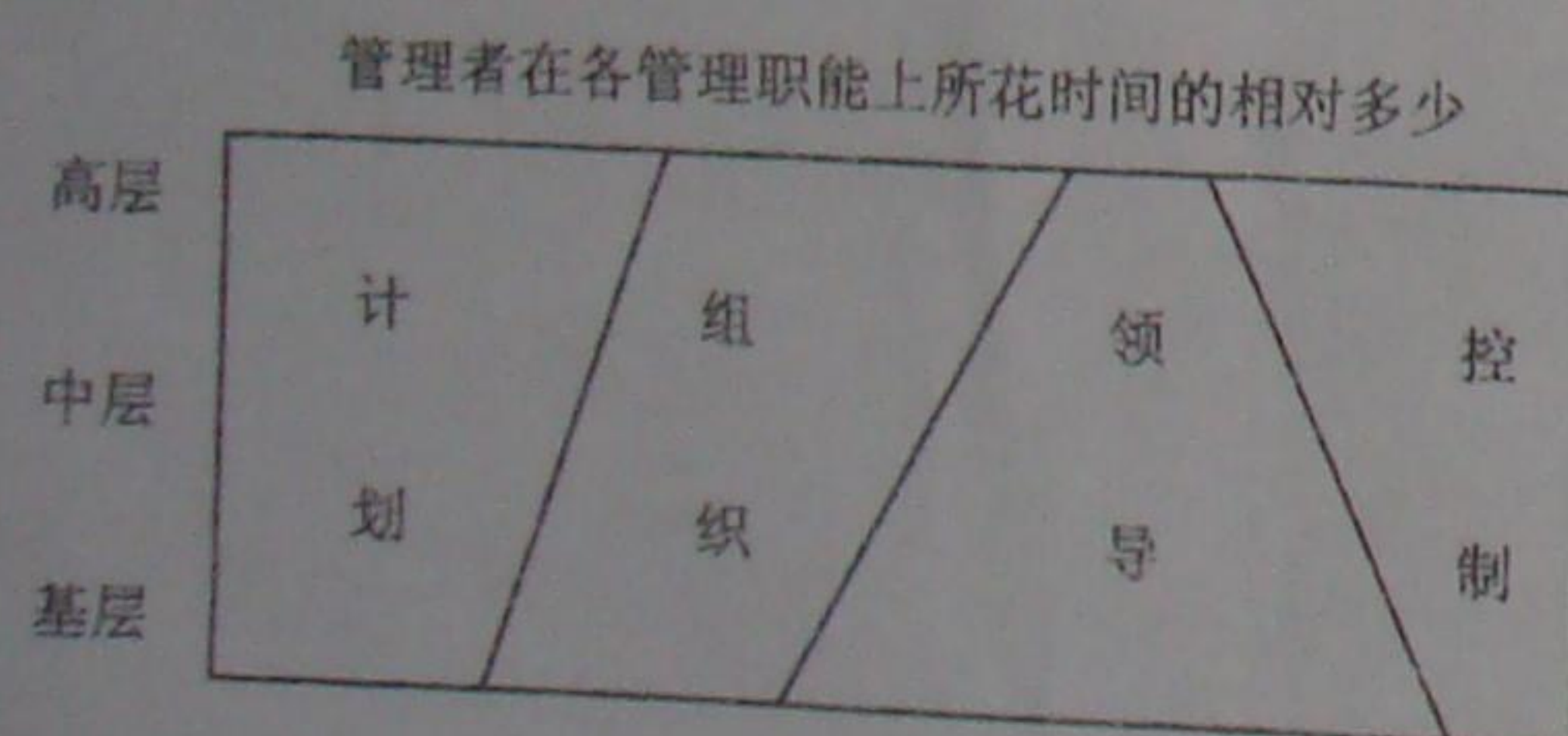
管理学部分 (100 分)

一、简答题 (每题 10 分, 共 30 分)

1. 管理学是一门科学吗? 为什么?
2. 目标管理是职工“参与管理”的一种形式, 职工“参与管理”体现在哪些方面? 实施目标管理的基本过程是什么?
3. 管理的一个著名定义是: “通过别人并和别人一道实现组织目标。”请说明管理者如何才能有效地做到这一点。

二、论述题 (每题 20 分, 共 40 分)

1. 在大多数的管理学教材中, 计划、组织、领导、控制被确认为主要的管理职能, 有人说创新也是管理职能, 你同意这种观点吗? 为什么? 判断是否属于管理职能的依据是什么?
2. 下图是一个关于各层次管理人员在不同管理职能上所花时间与精力分配模型的示意图, 有人对此模型表示困惑, 如有人认为高层管理者花在控制工作上的时间应该比基层管理者少。根据你对管理实践的理解, 你对此模型的评价是怎样的? 该模型正确吗? 该模型存在问题吗? 请陈述你的观点及其理由。



三、案例分析 (30 分)

题目: 一起由奖金分配的风波 (选自余凯成主编: 《组织行为学案例集》, 西南财经大学出版社 1996 年。)

阳光煤矿 1990 年取得了良好的经营业绩, 产销量上去了, 安全管理也取得了历史最好成绩, 伤亡率成为同行业最低。为此, 主管局拨下 15 万元资金的“安全奖”用于奖励干部职工。资金到位后, 矿长召集五位副矿长和有关科室的领导召开了一个“分配安全奖金”的会议。矿长首先发言, 他说: “我矿受到上级的表彰与广大干部和职工群众的团结奋斗分不开, 奖金分配应该大家都有份, 但不能搞平均主义, 应以责任大小、贡献多少拉开档次。我和财务科长初

步商定了一个分配方案, 请大家讨论一下。下面请王科长向大家介绍具体的方案。”

“矿长 550 元, 副矿长 500 元, 科长 400 元, 一般管理干部 200 元, 工人一律 5 元。这一方案正好把奖金全额分配下去。”王科长的发言简明扼要, 矿长要求大家就这五个档次发表意见。

沉默了一会儿, 管生产的副矿长发言: “我原则同意这个分配方案, 这样虽然能鼓励大家努力工作, 但工人这个档次 5 元太少了, 而且不论什么工种都是 5 元, 最好把工人的奖金也拉开档次, 以便调动大家的积极性。”

安检科的陈科长感觉很不公平, 他的发言有些激动: “要说安全工作, 我天天都在和安全打交道, 但有些人一年没下几天井, 安全工作不沾边, 奖金反到不少, 我建议多拉开一个档次, 六个档次。”

陈科长的发言尽管针对矿领导来的, 但却引起了人事科长、财务科长等几位科长的不满, 大家争论很激烈。矿长感觉无法达成一致结果, 便果断地打断了大家的发言, 他说: “大家讨论的很热烈, 意见可归纳为两条: 一是怕工人闹意见影响生产, 二是多拉开档次。要说闹意见, 怎样分都有人闹意见, 至于多拉档次, 我看就不必了, 多拉一个档次, 就多一层意见, 像安检科陈科长这样的个别特殊情况, 我们可以在其他方面弥补, 这个方案我看今天就这么定了, 请财务科尽快将奖金发下去, 散会。”

奖金发放后, 开始风平浪静, 一个月后, 事故不断发生, 安全标兵的阳光煤矿不安全了, 以前那种人人讲安全、守规程的景象不见了。

结合上述信息, 讨论如下问题:

(1) 这次奖金分配实质上仍然是在搞平均主义, 矿长的本意是为了搞平均主义吗? 如果不是, 造成平均主义的原因是什么?

(2) 在以往的讨论过程中, 有人建议暂时不发放奖金, 用这笔钱设立一个安全基金。你们是否同意这样的观点? 如果同意, 请就基金的用途和发挥基金的作用提出意见。

微观经济学部分 (50 分)

四、简答题 (每题 10 分, 共计 30 分)

1. 为什么厂商利润最大化原则是 $MR=MC$?
2. 试分析某种产品的需求弹性大于 1 和小于 1 对其厂商价格战略 (采取降价还是涨价) 的影响。
 $Ed > 1, \frac{\Delta Q/Q}{\Delta P/P} > 1$
3. 请阐述博弈的策略式表述与展开式表述。

五、论述题 (20 分)

为什么说产品差别是垄断与竞争相结合的重要根源?