

西安交通大学 编号 82  
 一九九九年攻读硕士学位研究生入学考试试题  
 考试科目: 管理学 考试时间 2月1日上午

一、单项选择题(将所选答案的标号写在题干后的括号内, 每题1分, 共10分)

1. 泰罗“科学管理”理论的核心是 ( C )
  - A. 以经营决策为中心
  - B. 以扩大销售为中心
  - C. 以提高工效为中心
  - D. 以用户服务中心
2. 按“集中决策, 分散经营”的原则所设置的组织结构是 ( A )
  - A. 事业部制
  - B. 职能制
  - C. 直线—职能制
  - D. 矩阵制
3. 有如下损益表, 若采用折衷准则, 取  $\alpha=0.3$ , 则应选方案 ( )。

方案 \ 状态	状态 1	状态 2	状态 3
方案 A	50	40	30
方案 B	80	60	20
方案 C	120	80	-20
方案 D	150	100	-40

4. “企业应该尽快扩大生产能力, 稳定产品工艺, 组织大批生产, 迅速扩大销量”的策略适合于处在 ( B ) 的产品。
  - A. 投入期
  - B. 成长期
  - C. 成熟期
  - D. 衰退期
5. 生产过程的连续性是指 ( D )
  - A. 机器设备一直处在运行状态
  - B. 操作工人一直处在操作状态
  - C. 流动资金一直处在流动状态
  - D. 加工对象一直处在运动状态
6. 与对象专业化原则相比, 工艺专业化原则的主要优点在于 ( B )
  - A. 需要高级技术工人
  - B. 对产品品种的变换有较强的适应性
  - C. 增加大量固定资产投资
  - D. 车间之间的联系协作简单, 便于管理
7. 基于价值工程的成本概念, 冰箱制造厂可以不考虑的费用是 ( D )
  - A. 冰箱制造费
  - B. 冰箱维修费
  - C. 使用电费
  - D. 保护电源购置费

8. 工程项目间接费用的特点是 ( )
- 与各作业的作业时间相关, 且与工程总工期相关
  - 与各作业的作业时间相关, 且与工程总工期无关
  - 与各作业的作业时间无关, 且与工程总工期无关
  - 与各作业的作业时间无关, 且与工程总工期相关
9. 全面质量管理的重点是 ( )
- 产品质量
  - 工作质量
  - 工程质量
  - 以上说法都不对
10. 无差异市场营销策略的基本特点是 ( )
- 以同一产品适应不同市场面的不同需求
  - 以同一产品适应不同市场面的共同需求
  - 以不同的产品适应同一市场面的不同需求
  - 以不同的产品适应同一市场面的共同需求

## 二、多项选择题 (下列各题至少有两个或两个以上的正确答案, 请将

全部正确答案的序号填入题干后面的括号中。每题 2 分, 共 20 分)

- 梅奥所创立的人际关系学说的主要特点是 ( )
  - 从以“事”为中心转向以“人”为中心
  - 从主要研究“纪律”转向主要研究“行为”
  - 从“监督”管理转向“人性激发”管理
  - 从“独裁式”管理转向“参与式”管理
  - 从重视生产控制转向重视企业文化
- 企业生产管理的内容包括 ( )
  - 降低产品成本
  - 生产优质产品
  - 管好用好资金
  - 制定企业目标
  - 高效、安全生产
- 管理动力原理中的“动力”包括 ( )
  - 时间
  - 信息
  - 精神
  - 能源
  - 物质
- 延长产品寿命周期的主要措施有 ( )
  - 改进设计, 提高产品质量和性能
  - 改进外观和包装, 树立新形象
  - 增加产品功能, 扩展新用途
  - 开拓新市场, 争取新用户
  - 改善售后服务, 提供便捷维修方便
- 对于价值工程活动, 以下说法正确的有 ( )
  - 合理组织生产, 减少机会损失, 降低生产成本
  - 提高产品质量, 减少失败损失, 降低产品成本
  - 改善产品设计, 减少无效设计, 降低产品成本

- D. 以提高产品的价值为目标  
E. 是各类有关人员相结合的有组织的活动
6. 在箭线式网络图中, 虚作业的特点是 ( )  
A. 消耗时间 B. 不消耗资源 C. 不消耗时间  
C. 反映作业间的逻辑关系 E. 消耗资源
7. 多环节销售的特点有 ( )  
A. 增加了销售层次 B. 有利于销售量的提高  
C. 增大了销售工作量 D. 延长商品转运周期  
E. 加大销售费用, 从而影响价格
8. 影响企业经营决策的一般因素有 ( )  
A. 决策者 B. 决策环境 C. 决策目标  
D. 相关信息 E. 决策方法
9. 系统的特征包括 ( )  
A. 目的性 B. 整体性 C. 层次性 D. 相关性 E. 环境适应性
10. 按照价格理论, 商品的需求弹性、销售量与价格策略的关系可以表述为:  
A. 需求弹性大 (E>1), 降低价格能增加销售量  
B. 需求弹性大 (E>1), 提高价格能增加销售量  
C. 需求弹性小 (E<1), 降低价格会减少销售量  
D. 需求弹性小 (E<1), 提高价格会减少销售量  
E. 以上说法都不对

三、分析计算题 (共55分)

1. (7分) 某企业对其产品的零件进行功能成本分析后得到的有关资料列

于表 3-1

	0.27	0.071	0.04	0.027	0.014	0.08	0.5
CI	0.304	0.022	0.005	0.017	0.013	0.109	0.5

某产品各种零件的有关资料

零件代号	A	B	C	D	E	F	G
功能得分	20	3	3	2	1	8	37
现实成本	700	50	80	40	30	250	1150

$\Sigma = 74$   
 $\Sigma = 2300$

- 要求: (1) 计算各零件的价值系数,  
(2) 用最合适区域法确定改进对象,  
(3) 分析改进对象的改进方向。

2. (8分) 某单位供水系统的驱动方案有两个: 电动机驱动或柴油机驱动, 该系统每年运行时间取决于使用地区的年降雨量, 两个方案的有关资料如表 3-2 所示, 试比较这两个方案的经济性。

表 3-2 排水系统各种方案经济指标

驱动方案	投资	运行费用	维修费用	工人工资
电动机	442 元/年	0.84 元/小时	120 元/年	设备自动化
柴油机	158 元/年	0.80 元/小时	0.15 元/小时	0.42 元/小时

3. (22 分) 已知某工程项目的有关资料如表 3-3。

表 3-3 某工程项目资料表

作业代号	A	B	C	D	E	F	G	H	L
先行作业	-	A	A	A	C	BC	BC	BC	EF
作业代号	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
先行作业	L	M	E	O	E	Q	H	NP	GT

要求:

- (1) 绘制该工程项目的网络图;
- (2) 对 L、M、N、O、P、Q、R 等几项作业构成的局部网络进行时间-费用优化。该局部网络中作业关系不变, 其它有关资料见表 3-1。

表 3-1 局部网络中各项作业的有关资料

作业代号	作业时间 (天)		作业费用 (元)	
	正常	赶工	正常	赶工
L	20	16	800	600
M	15	7	3000	4440
N	10	8	2000	2600
O	25	15	1500	2500
P	15	10	3000	2600
Q	20	5	500	2640
R	40	15	2000	5750
间接费用	300 元/天			

① 压 R 20 天  
② 压 O+R 5 天

最佳工期 38 天

$$\text{费用} = (20425 + 1000) \times 10^4 \times 10$$

$$= 20.425 \times 10^8$$

4. (18 分) 某工程的施工收益和工程的完工时间有关。若按时完工, 施工单位收入 50 000 元; 如工程延期, 施工单位损失 10000 元。完工时间主要取决于天气状况。若天气好则可按时完工; 若天气不好则要延期。施工单位也可选择另一方案, 即暂时不开工。若暂时不开工则要损失 2000 元。根据经验, 施工期内该地区天气好的可能性为 30%, 天气不好的可能性为 70%。现为更好地掌握天气情况, 施工单位以 1000 元的代价向气象部门索取施工期内该地区中长期天气预报资料。有资料证明, 气象站对好天气的预报准确率为 80%, 对不好天气的预报准确率为 90%。据此:

- (1) 绘制决策树，计算各结点的期望值并作出决策。
- (2) 若施工单位以 1000 元的代价从气象站获得本地区气象预报资料，你认为是否值得？

#### 四、案例分析题 (15分)

——由两位年轻人辞职所引起的——

M 公司是一家在同行业居领先地位的高技术产品制造公司。不久前，M 公司的两位年轻的技术骨干提出辞职，欲赴能提供更高薪资的 N 公司就职，N 公司是 M 公司的竞争对手。其实，M 公司的技术部经理早在一月前曾报管公司人事部，申请给这两位年轻人加薪，理由是这两位年轻人的工作付出很大，成绩十分突出。人事部认为，两位年轻人的薪资在公司技术部 35 名员工中最高，而且在同行业中也属较高水平，更何况公司改革后的薪资制度正式实施才两个月，技术部的加薪申请与公司现行的以年龄、职务、资历为基础的薪资制度不符，因此，不同意加薪。

对于这一辞职事件，公司上下议论纷纷。有人认为，制度一旦颁布实施就应严格执行，不能随意破例；也有人认为，公司可以采用其它非物质方式奖励那些对公司做出重要贡献的员工，不一定加薪；也有人认为，尽管这两位年轻人的薪资绝对量高于行业平均水平并居本公司现行薪资等级最高，但是仍然存在着不公平现象，应考虑加薪；也有人质疑，公司到底应该由谁来行使员工薪资的最后决定权，是人事部？还是别的？部分人甚至认为，公司人才战略是最重要的，而薪资制度等只能是实施公司战略的手段。因此，为了留用优秀人才，必须改革现行薪资制度。对此，

1. 请你依据管理理论，对两位年轻人辞职的是与非做出评论；
2. 您认为 M 公司人事部的拒绝为两位年轻人加薪的做法合适吗？为什么？
3. 该公司总经理已知道了这件事，请你制定一个解决这一问题的方案。