

## 2013 年西安交通大学 817 管理学考研试题（回忆版）

本试题由 kaoyan.com 网友竹子秋、kaoyan20131 提供

一、选择 25 个共 50 分

二、简答 5 个每题 8 分

1. 简述组织常见的权变因素并解释。（这题原话记不太清了 就是这个意思）

2. 组织文化变革在什么情况下更容易。

3. 什么是部门化？简述部门化的五种方式并解释。

4. 忘记了。。。

5. 忘记了。。。

三、论述

前头有一段材料，大概是说一个公司请专家给做关于激励的培训，公司的激励制度是在绩效基础上给与一定奖励，然后专家就说公司的这种制度不长久，短期还行，长期的话反而会使员工绩效下降。

1. 简述双因素理论

2. 它给出了一些因素，让你判断哪些因素是保健因素，哪些是激励因素。

3. 为什么说公司的这种制度在长期反而会使员工绩效下降？

四、论述

忘记了。。。

## 五、案例

案例大概描述的是 张亚东（好像是这个名字，这个不重要，大家忽略）原本是一家外企的销售员，后来跳槽到一家民企，当上了销售经理，而新公司给他的底薪是外企的一半，但提成很高。刚加入的时候，新公司正处于成长期，张亚东凭自己销售方面的技能很快使公司销售业绩直线上升，张的工资比以前还要多。后来公司日渐发展成熟，但张亚东的销售部依旧只靠他自己，销售部其他人的业绩提升程度不大，然后公司老总说管理销售部需要带员工的，就建议他去参加一些管理方面的培训，学习一些管理课程，但张亚东认为自己不需要学习管理，认为做销售的只要销售业绩好就行。后来老总变更了销售部的薪酬制度，把底薪增加，提成降低，这对于张亚东来说相当于变相降薪，张亚东很不高兴，觉得是公司发展起来了，老总不需要他了，然后他就辞职了。对了，中间还有一段，张亚东说销售人员的流动率本来就高，不需要改善。

1. 销售高手和销售经理（也就是管理者）有什么区别？从销售高手到销售经理需要做出哪些方面的角色转变？
2. 张亚东所说的，销售人员的流动率本来就大，这句话对不对？为什么？
3. 如果你是公司老总，你会怎么办？

以上试题来自 kaoyan.com 网友的回忆，仅供参考，纠错请发邮件至  
suggest@kaoyan.com。

