

西南林业大学 2012 年攻读硕士学位研究生入学考试试题

8/0  《管 理 学》 A 卷

一、名词解释（每小题 6 分，共 30 分）。

- 1、管理
- 2、组织
- 3、计划
- 4、决策
- 5、创新

二、简答题（每小题 8 分，共 40 分）。

- 1、简述法约尔的一般管理理论的基本思想。
- 2、简述组织结构的基本类型。
- 3、简述人性假设理论的基本内容。
- 4、简述马斯洛的需要层次理论及其对现实管理的启示。
- 5、分析领导者影响力的来源。

三、论述题（每小题 20 分，共 60 分）。

- 1、联系实际论述“为什么要进行管理”？
- 2、什么是企业文化？企业文化有哪些功能？联系实际谈谈怎样建设优秀的企业文化？
- 3、联系实际论述一个成功的领导者应具备哪些素质？

四、案例分析题（共 20 分）。

【案情简介】

哈佛商学院向全世界出版了近 4 万个案例。被购买频率最高的案例是位于克利夫兰的林肯电器公司。该公司年销售额为 44 亿美元，拥有 2400 名员工，并且形成了一套独特的激励员工的方法。该公司 90% 的销售额来自于生产弧焊设备和辅助材料。

林肯电器公司的生产工人按件计酬，他们没有最低小时工资。员工为公司工作两年后，便可以分年终奖金。该公司的奖金制度有一整套计算公式，全面考虑了公司的毛利润及员工的生产率与业绩，可以说是美国制造业中对工人最有利的奖金制度。在过去的 56 年中，平均奖金额是基本工资的 95.9%，该公司中相当一部分员工的年收入超过 10 万美元。近几年经济发展迅速，员工年平均收入为 44000 美元，远远超出制造业员工年收入 17000 美元的平均水平，在不景气的年头里，如 1982 年的经济萧条时期，林肯公司员工收入降为 27000 美元，这虽然相比其它公司还不算太坏，可与经济发展时期相比就差了一大截。

公司自 1958 年开始一直推行职业保障政策，从那时起，他们没有辞退过一名员工。当然，作为对政策的回报，员工也相应要做到几点：在经济萧条时期他们必须接受减少工作时间的决定；而且接受工作调换的决定；有时甚至为了维持每周 30 小时的最低工作量，而不得不调整到一个报酬更低的岗位上。林肯公司极具成本和生产率意识，如果工人生产出一个不合标准的部件，那么除非这个部件修改至符合标准，否则这件产品就不能计入该工人的工资中。严格的计件工资制度和高度竞争的绩效评估系统，形成了一种很有压力的氛围，有些工人还因此产生了一定的焦虑感，但这种压力有利于生产率的提高。据该公司一位管理者估计，与国内竞争对手相比，林肯公司的总体生产率是他们的两倍。自 30 年代经济大萧条以后，公司年年获利丰厚，没有缺过一次分红。该公司还是美国工业界中工人流动率最低的公司之一。前不久，该公司的两个分厂被《幸福》杂志评为全美十佳管理企业。

问题：

- 1、你认为林肯公司使用了何种激励理论来激励员工的工作积极性？
- 2、为什么林肯公司的方法能够有效地激励员工工作？
- 3、你认为这种激励系统可能会给管理层带来什么问题？