

2006 年西南财经大学管理学试题

一、辨析题(判断正误,并写出正确的表述,每小题 5 分,共 50 分)

- 1、次文化或亚文化与主流文化是互相冲突的,也可以是互不相干的,更可能一种反文化。
- 2、管理幅度与管理层次成正比关系。
- 3、人的需求只有得到满足,才能构成对人的激励。
- 4、领导的替代品包括下属个体的特点、工作任务的特点和组织变量的特点三项。
- 5、控制基本步骤中的第一步是实际绩效同标准的比较。
- 6、当一个企业的分支机构越多,它的纵向的复杂性程度就越大。
- 7、控制程序的所有步骤,都是建立在有效的改进措施基础之上的。
- 8、从心理学角度看,领导者的主要职责是一种提供便利的活动。
- 9、马克斯·韦伯提出解释巨大组织产生权力与控制权的 3 种类型是法定权力、传统权力、超凡权力。
- 10、随着专业化程度的不断提高,各单位产生的费用会一直不断的下降。

二、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

- 1、什么是组织的权力层级?它有什么作用?
- 2、人力资源管理与人事管理相比,有什么特点?
- 3、简述网络组织的意义

三、论述题(每小题 20 分,共 40 分)

- 1、试述“复杂的社会人”的基本假设
- 2、试述超凡魅力的领导者理论

四、案例分析: 30 分

案例: 比尼与史密斯公司

比尼与史密斯公司在加拿大安大略省的林德赛开办了一家工厂,生产彩色蜡笔,在美洲,几乎每一个学龄前儿童和低年级学生都非常熟悉他们的 Crayola 商标。2002 年,林德赛工厂的生产目标是要翻一番,达到 400 万盒,每盒装有 16 支彩色蜡笔。仅仅一年多前,工厂的生产大约有这个数量的 1/40 可能有些令人惊奇,员工们都非常乐于接受这一如此高的生产目标。这些员工大多数已经为公司工作了至少 10 年,他们相比以前对自己的工作更感兴趣,对他们的工作环境更加满意。传统上在比尼与史密斯公司工作的工人都很熟悉自己的工作。其中许多是重复的和没有挑战性的。例如,有一份工作是开动为蜡笔棒贴商标的机器,每分钟贴 172 个商标。然而,为了提高产量,管理人员重新设计了商标粘贴机操作员的工作和其他所有人的工作。林德赛工厂的工人现在是在团队工作,他们受到鼓励相互学习并掌握团队里其他人的工作。团队成员定期轮换工作,以便提高他们的技能和减少厌倦感。这些团队被授权解决他们自己工作中的问题。工厂的员工现在也能负责生产运行,为解决质量问题可以更改作业流程,设计和实施降低成本方案,如废物回收利用。员工接受这些新的改革并没有获得金钱或物质上的报酬。他们所得到的是认同感的增加,学习新工作的机会对此作更多的控制。这些结果极大地鼓励了员工和管理人员。员工们的工作满意度和自尊增加了,工厂也在这些新变革的第一年里实现了利润的翻番。另外,林德赛工厂的员工现在有了比以前更大的工作安全感,因为一这个工厂比美国同类工厂减少了

15%—25%的成本浪费现象。

1 新的生产目标很高，为什么比尼与史密斯公司的员工好像比以前对工作更满意了？

2,该公司采用了哪些管理措施来调动员工的积极性。