

# 中山大学

## 二〇一一年攻读硕士学位研究生入学考试试题

科目代码: 802

科目名称: 管理经济学与管理学

考试时间: 1月16日 下午

### 考生须知

全部答案一律写在答题纸上, 答在试题纸上的不计分! 请用蓝、黑色墨水笔或圆珠笔作答, 答题要写清题号, 不必抄题。

### 管理经济学部分

#### 一、填空题 (10分)

某个体生产者的生产成本和收益情况如下表, 请将下面的表格画在答题纸上, 然后在空格处填上适当的数值。

产量	价格	销售额	边际收益	变动成本	边际成本
1	20		20		5
3		54		11	3
5			10.5		1.5
		88	4.3		2
10		80	-4	26	
12	5				5

#### 二、计算分析题 (30分)

- 假定一个市场由 A、B 和 C 三个人的需求构成, 这三个人的逆需求函数分别为  $P = 30 - 0.1Q_A$ 、 $P = 40 - 0.2Q_B$  和  $P = 25 - 0.05Q_C$ ;  $P$  代表价格,  $Q$  代表需求量, 假定供给函数为  $Q_S = 25 + 15P$ 。求市场均衡时的价格和数量, 以及三个人各自的需求量。(10分)
- 某公司为两个分隔开的市场提供同一种产品, 两个市场的需求函数分别为  $Q_1 = 20 - P_1$  和  $Q_2 = 30 - 2P_2$ 。提供产品的边际成本为 2 元/件, 并保持不变。求对两个市场实行差别定价的利润最大时的价格。如果在两个市场上实行统一定价, 利润最大时的利润与差别定价时的利润相差多少?(10分)
- 一赌博者原有财富 200 元, 效用函数为  $U = W^2$ 。此人考虑一个赌注为 100 元的赌博, 收益为 10 元、50 元和 200 元的概率分别为 0.5、0.3 和 0.2。问期望财富的效用和财富的期望效用是多少? 这一赌博的确定性等价是多少? 此人是否参加该赌博?(10分)

#### 三、简答题 (35分)

- 请解释为什么商品的长期需求价格弹性一般要大于短期需求价格弹性? 企业面对的需求价格弹性要大于行业的需求价格弹性?(10分)

- 垄断竞争市场达到长期均衡时, 是否存在效率损失? 为什么?(10分)
- 假定可以用线性空间的长度来表示产品之间的差异化, 即两个企业相距越远, 产品的差异就越大。试用线性空间模型来说明两个企业的产品差异化定位决策。(15分)

### 管理学部分

#### 一、名词解释 (每小题 5 分, 共 15 分)

- 工作参与和组织承诺
- SWOT 分析与 BCG 矩阵
- 费德勒模型与路径-目标模型

#### 二、计算题 (8分)

某企业欲投资建设 DVD 机厂, 建设规模有三种方案: 大型厂、中型厂和小型厂。根据市场销售的一般情况分析, 市场销售好的概率为 0.3。在各种自然状态下各方案的损益值如下表。试用决策树法对此决策问题进行分析, 提出建设何种规模厂的建议。

DVD 厂建设方案的经济指标 (单位: 万元)

方案	状态	销路好	销路差
		0.3	0.7
建大型厂		200	-60
建中型厂		150	20
建小型厂		100	60

#### 三、简答题 (每小题 10, 共 40 分)

- “任何设计得再完美的组织, 在运行了一段时间以后也都必须进行变革”, 这一判断是否正确, 为什么?
- 请简述霍桑试验的内容, 以及霍桑试验得出哪些主要结论。
- “小企业在‘成长的危机’中学习如何强化应有的秩序, 而面临‘发展中的危机’的大企业则在思索着如何激发变革和革新。”这句话反映了管理的哪种趋势?
- 试述组织行为学中的学习理论及对管理者的意义。

#### 四、案例分析题 (12分)

##### 拓能浴霸公司的激励问题

拓能浴霸公司最高层主管人员长期忧虑的一个问题是: 生产车间的工人对他们的工作缺乏兴趣。其结果就是产品质量不得不由检验科来保证。对于那些在最后检验中不合格的产品, 公司找到的唯一的方法是在一个特别车间内设置一个由技术高的工匠组成的班组, 安排在生产线的最后, 在那里解决质量问题。由于这种方法费用高, 而且发现出现的质量问题大多是装配时不小心等可以实现预防的差错造成的。因此, 公司中很多人对于使用这种事后处理方法感觉不满意。当然, 有的差错是由于设计不合理造成的。

在公司总裁沈晓华的催促下, 分公司总经理召集他的主要部门主管开会研究这个问题该如何解决。生产经理张继断言, 这些问题是工程设计方面的事情。他认为, 只要工程设计上充分仔细地设计

部件和整机结构，许多质量问题就不会出现。他又责怪人事部门没有更仔细地挑选工人，并且没有让员工的使用部门参与到选拔工作中来。他特别指出装配工人的流动率每月高达5%以上，且星期一的旷工率经常达到20%。他的见解是：用这样的劳动力，没有一个生产部门能够有效地运转。

总工程师徐沛光认为，部件和整机结构都设计得很好，如果标准要求再严一点儿，生产就会非常困难和费时，内燃机的成本会大幅度提高。

人事经理刘缓从多方面来说明人事问题。首先，由于本公司有强有力的工会，她的部门对公司雇佣和留用工人很少或根本没有控制权。其次，她观察到车间的工作是单调和非常辛苦的，所以公司不应该期望工人对于这种工作除了领取工资外还会有什么兴趣。但是刘缓说，她相信公司可以想办法提高工人的兴趣。如果工人承担的工作范围能够扩大的话，必然会出现高质量的工作以及较低的缺勤率和流动率。当问她的建议是什么时，她向公司推荐做两件事：一是要工人掌握几种操作技能，而不只是做一项简单的工作。二是工人每星期轮流换班，从生产线的一个位置换到另一个完全不同的位置上，这样可以为工人提供新的和更有挑战性的工作。

这些建议被采用并付诸实行。使每个人觉得意外的是：工人对新计划表示极大不满。一个星期后，装配线关闭罢工。工人们声称，新计划只是一种管理上的诡计：使他們要做比以前更多的工作，并且训练他们去替代其他工人而不增加任何工资。

根据案例所提供的内容，问答以下问题：

1. 从案例中我们可以看到，该企业的产品质量控制得不够。管理控制主要有三大类，你认为该企业在产品生产过程中没有采用哪些控制？

2. 针对企业产品质量存在的问题，企业的高层领导专门讨论解决方案，在会议上大家意见不一致，典型的看法有以下四种：

①根本的原因是工人缺乏兴趣和责任感，因此应该首先从提高工人的责任心和归属感入手

②为了让工人负起责来，应该制定详细的工作规范，要求他们严格执行

③在生产过程中的每个工序都设立检验员进行检验，及早发现问题，及早解决

④由于一些质量问题是设计原因造成的，因此应该着眼于提高设计人员素质

你认为哪个看法更可取？为什么？

3. 从案例中我们发现企业各个部门对于质量责任和原因都有不同看法和争执，这些争执反映了什么问题？

4. 从案例中我们可以看出，人事经理刘缓试图通过改变工作方式和扩大工作范围来提高工人的兴趣。这种方式属于双因素理论中的什么因素？

5. 人事经理刘缓的建议和改进方式并没有取得预期效果。你认为最可能的原因是什么？