

# 华中师范大学

## 二〇〇七年研究生入学考试试题

院系、招生专业：管理学院、企业管理(人力资源管理)

考试时间：元月 21 日下午

考试科目代码及名称：426 、企业管理学

一、名词解释 (本大题共 6 小题, 每题 4 分,共 24 分)

- 1、SWOT 分析; 2、甘特图; 3、盈亏平衡分析; 4、变革型领导; 5、工作分析;
- 6、柯克帕特里克四层次评估模型。

二、简答题 (本大题共 5 小题, 每题 12 分,共 60 分)

- 1、概叙霍桑试验及其对管理实践的贡献。
- 2、简述社会责任的古典观和社会经济观。
- 3、谈谈对 X 理论和 Y 理论的优缺点。
- 4、谈谈人事管理与人力资源管理的区别。
- 5、简述绩效考评中存在的误区。

三、论述题 ( 本题 30 分)

从政府管理的角度论述我国国有企业经理人的激励约束机制。

四、案例分析题( 本题 36 分)

[案情]

晚上七点多钟了,天慢慢地黑下来的,王维书教授拖着疲惫不堪的身体回到了位于校园东北角的家中,每次回到自己温馨而又平静的家中,回想自己一天无谓的奔波,他就开始怀疑三年前是否做出了一项正确的决策。

王维书教授是我国一位著名的管理学教授,三年前在学校领导征求他是否愿意当管理学院的院长时,他同意了,当时他有两种想法,第一,学校现在实行的是院长负责制,院长有一定的权力,他可以为管理学院的发展起到比一个名教授要大一些的作用。第二,他教了近二十年的管理,他希望把自己在课堂上教的东西用到实践中,让学生知道,管理方面的知识用到实践中,可以带来很大的效果。

WH 管理学院有 100 多名教师,在有 4000 多教师的大学里,属于一个小部门,但由于我国实行市场经济,使得管理学科突然热起来,WH 管理学院的地位在学校也迅速上升,王维书教授担任院长三年来,管理学院取得了一些成绩,也发生了一些问题,有些令人啼笑皆非的是,王院长当初

想抓的事情,如学科建设和学术水平上,起色不大,而王院长当初并没有十分在意的东西,如创收,却取得了令人惊讶的成功,如下表所示。

王院长近三年来的主要政绩

年份	2004	2005	2006
创收(万元)	60	81	195
人均工资外收入	5500	6000	9500
论文数	121	138	150
出版书数	5	7	8
科研收入(万元)	40	50	90
(其中纵向课题)	20	18	12
本院学生在全校成绩排名	12	11	12

王院长知道,有些成绩不是因为自己领导有方,而是大环境造成的,如最近几年在职研究生使管理学院应接不暇,创收大幅度增加。另外有些成绩或问题是用数据反映不出的。例如,尽管老师的收入增加较大,但总也赶不上沿海地区。最近三年,管理学院就没有引进几个非常有潜力的年青教师,相反,有两个王院长看重的年轻人竟然不辞而别,理由是不好意思拒绝王院长的挽留。

平心而论,王院长这几年是一心扑在了领导工作上,三年来,他只发表了两篇以他为第一作者的文章,而这两篇文章都是他在当院长之前写的。课题仍在接,但主要是课题组的老师和研究生在做,他难得一个月听他们汇报一次,以至于对他们现在研究的细节已提不出有价值的意见。王院长一年大约有三分之一的时间在外出差,有三分之一的天数不能睡午觉(午觉是王院长几十年熬夜养成的习惯),每天的工作时间都在十到十四个小时,以今天为例,早晨七点五十出门,参加学校举行的迎接教委教学大检查的会议,十一点散会后,又与管教学的副院长一起布置本院的教学检查。教学检查影响到学校名声,谁也不敢怠慢。中午与一个回国探亲的美国教授一起吃饭,讨论与他所在的学校进行合作研究的可能性。下午两点多钟开始参加本院今年高级职称的初评,由于最近几年科研创收较好,老师中出书,发表文章的增加,使得达到职称晋升条件的人增多,然而僧多粥少,上谁都会引起众多人的不满。会议开了五个多小时,争论很激烈,最后勉强通过初评方案。

“铃”,电话铃响了,是王院长课题组的张老师打来的电话,问今天下午初评的结果,王院长让他安心休息,明天看公榜,会有好消息。

“铃”,这次是门铃响了,开门进来的是陈老师和她在计算机系工作的丈夫刘老师。陈老师四十多岁了,是文革时期的大学生,底子薄一点,但工作很勤奋,为人也很好,最近两年,用丈夫的科研经费出了一本书和几篇质量一般的文章,是今天初评争议最大的一个老师,虽然上了副高的名单,但排在最后一名,比较危险。作为一个年长的学者,王院长希望她上,因为他知道,对陈老师这样的人,其他什么都不重要,职称是最重要的。但是作为院长的他,他又觉得不能上她,上她,就要压一压比她有才和更年轻的人,年轻人就更留不住了。王院长只有默默地听她和丈夫申诉一个多小时,对她表示同情,告诉她一切都没有最后确定。

送走他们,已是晚上九点多钟了。王院长开始问自己,今天做的事情都是一个院长应做的吗?刚担任院长时,王院长采取了一些有效的管理方法。如分权原则,激励原则,例外管理原则,人事考核等等,但天长日久,这些原则似乎没有什么用处。例如到家里上访问题,王院长希望公私分开,有问题到管理学院谈,不要在家里谈,所以当老师打电话来,问自己忙不忙时,王院长回答说自己现在很忙,让他们明天到学院谈。后来老师干脆不打电话直接来,总不能把这些非常要面子的老师

拒在门外不让进来吧。

时间已经不早了，王院长看了看自己明天的工作安排，上午有四节研究生的课（其中两节是补出差掉的课），下午要参加三个硕士研究生的答辩。上午的课不要紧，已讲了这么多年，不用备课也行，就怕学生消化不了。对了，下午三个研究生答辩的论文还没有看呢。王院长从桌上一大堆尚未处理的文件中找到了这三篇论文，本来王院长不愿参加研究生论文答辩的，但这些答辩学生坚持要王院长参加，王院长不好拒绝，因为这些学生都是在职学生，有些是公司的老总，将来说不定对管理学院有用。

不知什么时间妻子送来的茶水已经凉了。王院长换了一杯热茶，看来，今天晚上一点钟之前又睡不着觉，得靠这杯茶支撑自己把这三篇各两万多字的论文看完。

[问题]

1. 王院长是否是一个好人，依据是什么？
2. 王院长是否是一个好的管理者，依据是什么？
3. 讨论管理理论与管理实践的差别。
4. 讨论大学管理与企业管理的异同。

考生答题请一律写在答题纸上，在试卷上作答无效。 共 3 页 第 3 页