

2014 年华东师范大学 856 管理学（A）考研试题（回忆版）

本试题由 kaoyan.com 网友五湖归棹

岑雨提供

一、名词解释（每题 4 分，共 20 分）

- 1、目标管理
- 2、激励——保健因素
- 3、企业社会责任
- 4、组织变革
- 5、管理理念创新

二、简答题（每题 8 分，共 40 分）

- 1、风险型决策与不确定型决策的基本联系与区别；
- 2、组织部门化内涵及其类型；
- 3、法约尔一般管理理论；
- 4、工作群体与工作团队的基本联系与区别；
- 5、控制的一般过程及其类型；

三、论述题（每题 20 分，共 40 分）

1、务必联系相关实际案例论述：泰罗科学管理理论的主要观点，对于当今企业实践活动的意义及其存在的主要问题；

2、务必联系相关实际案例论述：人们都说“计划赶不上变化”，在当今日益复杂多变的环境下，计划对于企业的价值，计划制定应注意的问题；

四、案例分析题（每题 25 分，共 50 分）

案例一

这是新任 CEO 上任的第一天。他去属下的一家餐厅走访，在大家坐好后，他问各位：“你们有多少人喜欢现在做的工作？请举手。”

一片茫然。员工们只是面面相觑，感觉这新老板说的一定是鸟语。

“好吧，让我说的更清楚一些。”CEO 笑着说，“你们多少人对于来这工作感到兴奋？你们多少人早上上班的路上兴致高昂？”

没人搭腔，有几个人甚至忍不住笑了起来。

你也有同感吧。老板一定是脑子进了水，有谁会因为工作而感到兴奋不已？福特怎么说来着，“我需要的明明是一双手，怎么来了一个人？”所谓工作，就是完成老板安排的任务，用手就够了，根本不需要用脑，更甭谈用心和开心了。

如果周日晚上睡觉前你就开始郁闷，如果你一上班就盼着下班的那一刻，其实你已经被 Patrick M Lencioni 不幸言中了。Patrick 是一位知名学者，他引用盖勒普的调查报告说，77% 的美国人痛恨他们的工作，由此导致的生产率降低使美国企业损失了 3500 亿美元。在 The Three Signs of a Miserable Job 一书中，Patrick 通过一系列的故事，告诉我们在美国为什么那么多人不喜欢自己的

工作，同时他也针对如何脱离苦海给出了几点建议。

导致人们痛恨自己的工作的原因归纳起来有三个：

无名小卒 (Anonymity)：经理对于员工的家庭、兴趣、梦想丝毫不关心，员工只是完成所交办任务的会走动的机器。

无关紧要 (Irrelevance)：员工看不到自己工作的价值，尽管他的工作对客户、同事、上级有许多帮助，员工就是感受不到自己的价值。

无法评价 (Immeasurement)：缺少客观的指标，及时而且公正地衡量工作进展和员工的贡献。

为了让员工脱离苦海，Patrick 提醒管理者一定要做好三件事：真正地关心员工的工作和生活，协助员工发现工作的价值，确立客观的评价指标及时衡量员工的贡献。

Patrick 相信即便是地位最卑微的人，也在追求着生活甚至是生命的意义 (meaning)，如果他周围的环境能够使工作变得富有意义 (meaningfulness)，这个人就会焕发出十倍的干劲，业绩更好，人更快乐。

任何老板或者经理人肯定都愿意拥有快乐而努力的员工。问题是，为什么管理者不能使员工脱离悲惨境地？ Patrick 同样给出了三个理由。一是，管理者认为自己太忙顾不上，真正的原因是，许多管理者都是单打独斗的英雄，缺少管理的经验，并不了解如何为员工排忧解难；第二，这些管理者一旦坐在高位，就忘了自己在底层时候被关怀或者被忽视的感受；第三，一些管理者认为不应该关注工作以外的事情，那是员工的私人领地。

毕竟是 6 本畅销书的作者，Patrick 对于人性有着不一般的洞察。他的这些建议，尽管不是灵丹妙药，却是足够简洁和清晰。如果管理者每个月开始实践其中的一条，三个月下来，他的下属一定会比原来更快乐，而快乐的人工作起来肯定更努力更有成效，最后他的经理也会因为高绩效而变成一个快乐的经理。

案例二

老潘的再投资

61 岁的老潘准备“退”了。

老潘，是北京晋京坊古典家具有限公司董事长——潘宏志。

“今年管的事就要少一些了。”他说。退居二线后，他的大儿子将接替老潘，继续晋京坊的生意。

2006 年，老潘用早年在山西做煤炭、炼铁、焦化时的财富积累，一手创建了这个集设计、生产、销售为一体的品牌。除了小时候学过木匠，喜欢红木家具外，他更想做一个百年老店、想跟业内的造假之风扛一扛，看能不能把这事儿做下去。“要战胜自己。”老潘说。

老潘所言的“战胜自己”主要是：克服赔钱现状、坚持住。

起初建厂投资了两三千万，为了实现老潘“要做就做最好、做第一”的目标，老潘请的大多是从百年老厂龙顺成退休的老工人，他们都有着正宗的清宫造办处的手艺；老潘还聘请了国家红木家具第一号的专家、顶尖的红木家具设计师。

这些顶尖的人才背后，意味着高成本。然而，高成本的不仅仅是人才，还有木料。“木料不造假、工艺好的家具在市场上却卖不上好价钱，所以，只能赔钱卖。”老潘有些无奈。但他又说：“想做百年品牌，只能坚持。”

对于儿子继任后是不是也能为了品牌而继续做赔钱生意，老潘并不担心。在

在他看来，“问题不大”。

他的信心来源于对孩子平日的教育。“尽量把自己的理念灌输给他，我评价儿子做得好坏的标准不是他赚多少钱，而是是否诚信。”老潘说。

不擅长讲大道理的老潘甚至动用过“报应”说。在他记忆里，最狠的时候说过：“我现在是子孙满堂，我不造假，也不欺骗人。想一想，如果你造一部分假，坑害客户。对你的子孙后代有没有影响，怕不怕报应？不怕报应就这么做，去赚钱。”

其实，老潘的大儿子在晋京坊成立的第二年就进入企业了。在日常的生产、销售环节中，老工人们总是会在不经意间流露出不能造假、要货真价实的理念。

“理念已经灌输透了。”老潘强调。

1、结合案例一并务必运用相关原理分析：

(1) 你认为人们痛恨自己工作的原因还有哪些；(8分)

(2) 运用马斯洛需要层次理论分析这些原因主要体现了哪些需要；(9分)

(3) 你认为该学者的建议会起到什么效果。(8分)

2、结合案例一并务必运用相关原理分析：

(1) 你对老潘的经营理念的看法；(8分)

(2) 结合企业文化建设的相关知识，谈谈你对老潘经营理念灌输方式的看法；(9分)

(3) 在红木家具行业造假成风的背景下，老潘如何在坚守自己的经营理念的同时使企业发展的更好。(8分)

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。