

---

# 电子科技大学

## 2004 年中职教师攻读硕士学位入学试题

### 考试科目：管理学（科目名称）

#### 一、简答题（每小题 8 分，共 32 分）

- 1、简述泰罗科学管理理论的主要内容。
- 2、行为决策理论的主要内容是什么？
- 3、简述内部提升的优缺点和适应性。
- 4、简述期望理论的内容和关键。

#### 二、论述题（每小题 15 分，共 30 分）

- 1、试论在管理中如何有效授权。
- 2、试论知识经济与企业组织结构创新。

#### 三、案例分析题(13 分)

胜利电子公司是一家拥有 200 多名员工的小型电子器件制造企业。除了三个生产车间之外，企业还设有生产技术科、购销科、财务科和办公室四个部门。总经理杨业华任现职已有四年，此外还有两个副总经理张光和江波，分别负责生产技术、经营及人事。几年来，公司的经营呈稳定增长的势头，职工收入在当地处于遥遥领先的水平。

今天已是年底，杨总经理一上班就平息了两起“火情”。首先是关于张平的辞职问题。张平是一车间热处理组组长，也是公司的技术骨干，一向工作积极性挺高，但今天一上班就气呼呼地来到总经理办公室递上了一份辞呈。经过了解，张平并非真的想辞职，而是觉得受了委屈。原因是由于头一天车间主任让他去参加展览中心的热处理新设备展销会，而未能完成张副总交办的一批活，受到了张副总的批评。经过杨总说服后，张平解开了疙瘩，收回了辞呈。

张平刚走，又来了技术科的刘工。刘工是厂里的“大拿”，也是技术人员中工资最高的一位。刘工向杨总抱怨自己不受重视，声称如果继续如此，自己将考虑另谋出路。经过了解，刘工是不满技术科的奖金分配方案。虽然技术科在各科室中奖金总额最高，但科长老许为了省事，决定平均分配，从而使得自认为为企业立下汗马功劳的刘工与刚出校门的小李、小马等人所得一样。结果是小李、小马等欢天喜地，而刘工却感到受了冷落。杨总对刘工作了安抚，并告诉刘工明年公司将进一步开展和完善目标管理活动。“大锅饭”现象很快就会得到克服的。事实上，由于年初定计划时，目标制定得比较模糊和笼统，各年间在年终总结时均出现了一些问题。

送走了张平和刘工后，杨总经理开始翻阅秘书送来的报告和报表，结果上个月的质量情况令他感到不安，不合格品率上升了 6 个百分点。车间和生产技术科在质量问题上的相互推诿也令人恼火。他准备在第二天的生产质量例会上重点解决这个问题。此外，用户的几起投诉也需要格外重视。

处理完报告和报表后，杨总经理决定到车间巡视一下，在二车间的数控机房旁，他发现青工小王在操作时不合乎规格要求，当即给予了纠正。随后他又到了由各单位人员协作组成的技术攻关小组，鼓励他们加把劲，争取早日攻克这几个影响产品质量和生产进度的拦路虎，并顺便告知技术员小谭，公司将会尽量帮助解决他妻子的就业问题。此外，杨总

---

又透露了公司已作出的一项决定：今后无论是工人还是技术人员，只要有论文发表，公司将承担其参加学术会议的全部费用。大家感到备受鼓舞。

中午 12 点，根据预先的安排，杨总同一个重要的客户共进午餐。下午 2 点主持了公司领导和各部门主管参加的年终总结会，会上除了生产技术科科长与购销科科长为先进科室的称号而又一次争得面红耳赤之外，基本顺利。散会以后，他同一个外商进行了谈判，签下了一份金额颇大但却让两位副总忐忑不安的订单，因为其中的一些产品本公司并没有生产过，短时期内也没有能力生产。但杨总经理心中自有主意，因为他知道，有一家生产这类产品的大型企业正在四处找米下锅，而这份订单不仅会使这家大企业愁眉轻展，也将使胜利电子公司轻轻松松稳赚一笔。

下班时间到了，但杨总经理丝毫没有回家的意思。年底将至，他得想想明年的事情了。

根据材料。回答以下问题：

- 1、胜利电子公司采用的是什么组织形式？
- 2、张平的委屈反映了该公司在管理中的什么问题？
- 3、刘工的问题说明该公司在奖酬激励方面有哪些不足？
- 4、你认为杨总的领导方式有哪些方面需要改进？