

中山大学

二〇〇六年港澳台人士攻读硕士学位研究生入学考试试题

科目代码: 320

科目名称: 管理经济学与管理学

考试时间: 4月9日上午

考生须知

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

一、是非判断题, 正确的打“√”, 错误的打“×” (每题1分, 共10分):
把答案写在答题纸上, 标明序号。

1. 按边际原则决策时, 产品的不变成本不应当考虑在内。
2. 如果业主自己兼任经理, 他在别处可能得到的最高薪水收入应算作经济成本。
3. 只要企业在最低成本点上进行生产, 就可以获得最大利润。
4. 当需求的价格弹性大于1时, 企业可以通过降价手段来增加销售额。
5. 如果所有商品的效用与价格的比率都相等, 那么消费者的支出就达到了最优化。
6. 边际成本曲线总是由下而上穿越平均成本曲线的最低点。
7. 在完全竞争的市场上, 企业只能是价格的接受者, 不是制定者。
8. 利用市场价格机制可以有效解决人们之间的各种利益冲突。
9. 在市场上, 造假的生产者是不可能战胜老实的生产者的。
10. 有些商品即使人们使用后, 也难以知道其质量的好坏。

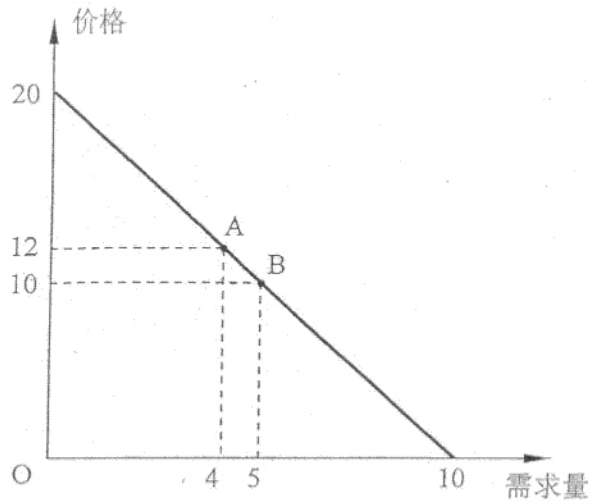
二、填空题 (共10分): 请将下表画在答题纸上, 再填写答案。

某生产者的生产成本和收益情况如下表, 请填上适当的数值。

产量	固定成本	变动成本	平均成本	边际成本
0		0	/	/
5		200	60	
10	100	400		
15	100	500		
20	100	600		
25	100		40	
30	100	1400	50	

三、计算题（每题 10 分，共 20 分）：

1. 假定一商品的需求曲线可以用直线表示，如下图所示，试求 A 和 B 两点之间的需求（弧）价格弹性，以及 A 和 B 两点的需求（点）价格弹性。



2. 一个肉类加工厂以固定比例生产关联产品牛肉和牛皮，已知这两种产品组的边际成本方程为 $MC = 80 + 2Q$ ， Q 为产量，牛肉的反需求函数为 $P_1 = 300 - Q$ ，牛皮的反需求函数为 $P_2 = 200 - 2Q$ 。问牛肉和牛皮的最优定价各为多少？

四、简述题（共两题，15 分 + 20 分）：

1. 在垄断竞争市场上，企业一般用什么方法避开残酷的价格竞争？其道理是什么？
2. 垄断与竞争对于资源配置的效率有何影响？

管理学部分接下一页

管理学部分

一、（35分）选择题。认真阅读下面各题，并在题后给出的答案中选择唯一正确的答案。请将答案写在答题纸上。

1. 汽车制造商在不改变成本的条件下提高了产量，但是产品有许多缺陷，这是
(A) 有效率的，也是有效果的；(B) 提高了效率；(C) 提高了效果；(D) 改进了控制
2. 经理解决了下属之间的冲突，这是履行了什么管理职能
(A) 控制 (B) 指挥 (C) 指导 (D) 领导 (E) 协调
3. ___不是明茨伯格管理者角色理论的人际关系角色
(A) 发言人 (B) 领导者 (C) 联络者 (D) 象征首脑
4. 泰勒创造“科学管理”方法的最初动因是
(A) 工人的效率 (B) 工人的效果 (C) 工人与管理人员之间的关系 (D) 车间安全 (E) 工人旷工
5. 管理者常用___来改进资源分配方案
(A) 回归分析 (B) 工序排程 (C) 经济批量模型 (D) 线性规划
6. 雨果·明斯特伯格
(A) 是一位社会改革家 (B) 认为组织是一个社会系统 (C) 开创了工业心理学领域 (D) 的研究兴趣在于个人和组织行为
7. 利用互联网技术建设，只有位于全球各地的内部员工才可以访问的组织内部通信系统是
(A) LAN (B) WAN (C) Intranet (D) Extranet (E) Internet
8. 目前占支配地位的观点是
(A) 管理万能论 (B) 管理象征论 (C) 管理者既不是软弱无能的，也不是万能的
9. 组织文化
(A) 和组织创始人无关 (B) 对管理者影响很小 (C) 通常写在员工手册中 (D) 通常口头相传 (E) 很少用文字写下来
10. ___不是霍夫斯泰德 (Hofstede) 的民族文化差异框架的维度之一
(A) 认知倾向与行为倾向 (B) 个人主义与集体主义 (C) 权力差距 (D) 不确定性规避 (E) 生活数量与生活质量
11. 当一个企业完成了它的社会和法律责任时，它已经履行了它的
(A) 社会责任 (B) 社会义务 (C) 社会响应 (D) 社会标准 (E) 社会职务
12. 不属于管理道德观的是
(A) 功利观 (B) 原则观 (C) 权利观 (D) 公正观理论
13. “现实与期望状态之间的差异”描述了决策制定的哪个阶段？
(A) 识别问题 (B) 确定决策标准 (C) 拟定方案 (D) 分析方案 (E) 评价决策效果
14. 不属于“组织”决策的是
(A) 直接向我报告的下属是多少人 (B) 组织中的集中程度应该是多大 (C) 如何设计职务 (D) 何时改变组织结构 (E) 组织的长远目标是什么

15. 一个完全理性的决策者在选择方案时,会选择_____决策,而一个有限理性的决策者在选择方案时,会选择_____决策
 (A) 最小化; 满意 (B) 满意; 最大化 (C) 最大化; 满意 (D) 最大化; 最小化 (E) 最小化; 最大化
16. 规则和政策的区别在于
 (A) 规则设立了参数 (B) 政策设立了参数 (C) 规则更为不明确 (D) 政策不需要解释
17. 有计划组织的绩效比不上没有计划的组织,这一般是因为_____的影响
 (A) 计划质量 (B) 计划广度 (C) 实施 (D) 环境 (E) 计划的非正式性
18. 可以通过_____了解组织的真实目标
 (A) 参加股东年会 (B) 阅读年度报告 (C) 观察组织成员行动 (D) 看电视新闻
19. _____计划设定目标,而_____计划则假定目标已经存在
 (A) 长期; 短期 (B) 战略; 作业 (C) 指导; 具体 (D) 非正式; 正式
20. 管理行动的主要制约因素是
 (A) 内部环境 (B) 组织所在的行业 (C) 组织的历史 (D) 管理者的企业家才能 (E) 外部环境
21. 联想公司收购 IBM 公司的 PC 业务, IBM 公司的战略是
 (A) 稳定性战略 (B) 增长战略 (C) 收缩战略 (D) 组合战略
22. 在公司业务组合矩阵中,横轴表示_____而纵轴表示_____
 (A) 市场份额; 预计的增长率 (B) 增长; 利润 (C) 理想增长; 现实增长 (D) 当前股票价格; 市场份额
23. 收入预测一般从查看_____开始
 (A) 费用预测 (B) 生产目标 (C) 库存 (D) 员工水平 (E) 历史收入数据
24. 一个管理者可以指挥下属工作是因为拥有
 (A) 职责 (B) 职权 (C) 级别 (D) 运作职责
25. 更宽、更大的管理跨度会提高效率,但最终会导致
 (A) 降低效果 (B) 提高周转率 (C) 降低管理权力 (D) 严格的指挥链 (E) 客户不满意
26. _____不是组织设计应该考虑的权变因素
 (A) 组织规模 (B) 组织战略 (C) 组织历史 (D) 组织技术 (E) 环境的不确定程度
27. 不属于沟通过程因素的是
 (A) 信息源 (B) 信息 (C) 编码 (D) 通道 (E) 前馈
28. 说明任职者开展某项工作所应具备的资格条件的是
 (A) 职务分析 (B) 职务说明书 (C) 职务规范 (D) 职务规划
29. 能够说明甄选过程中出现了接收错误的是
 (A) 拒绝了一位会成功的候选者 (B) 甄选成本增加 (C) 甄别更多候选人 (D) 培训成本增加
30. 构成态度的三种成分包括
 (A) 特性、行为、情绪 (B) 认知、情感、行为 (C) 知识、意见、阅历 (D) 意图、意见、环境 (E) 看法、经验、评价
31. 根据霍兰德的个性——工作适应理论,一个社会型的人最好从事_____职业
 (A) 农民 (B) 画家 (C) 教师 (D) 经济学家 (E) 银行出纳员
32. 当人们根据个体的某种特征如智力、社交能力、外貌而建构总体印象时,那是受到_____影响
 (A) 有选择地接受 (B) 假设相似性 (C) 刻板印象 (D) 晕轮效应 (E) 对比效果

33. 争夺团队领导权的冲突最容易发生在群体发展的____阶段

(A) 振荡 (B) 形成 (C) 规范 (D) 执行 (E) 解体

34. 如果一位管理者认为下属需要连续不断的控制, 那么根据麦格雷戈的理论, 这位管理者是

(A) X 理论管理者 (B) Y 理论管理者 (C) Z 理论管理者 (D) 人际关系管理者

35. 控制过程的最后一个阶段是

(A) 衡量实际绩效 (B) 比较绩效与标准 (C) 采取管理行动 (D) 修改标准

二、简答题 (每小题 7 分, 共 28 分)

1. 简单描述决策制定的过程。

2. 一个人在组织中没有任何官职, 却有比较大的影响力。比如一位中层经理要巴结一位秘书。这是为什么?

3. 管理者为什么要制定计划?

4. 你认为管理者如何有效地激励员工?

三、(12 分) 案例分析题。仔细阅读案例, 并回答案例后的问题。

1. XY 是一家网络软件公司, 产品主要是企业管理软件。公司办公室和其它高新技术公司一样, 员工穿着随便, 四周有很多可供员工随时写写画画的白板, 娱乐室内有为员工准备的游戏机。

公司 CEO 李长阳相信偶尔经历重大挫折对激发员工的工作动机有好处。他让那些消极倦怠或自以为是的程序设计人员去干一项临时的工作, 即到公司销售部工作几周甚至几个月。李长阳认为这样会丰富程序设计人员的经验, 拓宽他们的责任。这种换岗的“惩罚”表现在两个方面: 一是程序员习惯穿着随便, 现在却不得不西装革履地正式着装; 二是程序员习惯与世隔绝、不受干扰的生活, 现在却不得不整天给客户打电话拉订单。

问题:

(1) (6 分) 运用马斯洛的需要层次理论解释李长阳这种激励方法的优缺点。

(2) (6 分) 你是否会建议李长阳调整他的激励做法? 为什么?