

中山大学

二〇〇五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: 421

科目名称: 管理经济学与管理学

考试时间: 4月17日上午

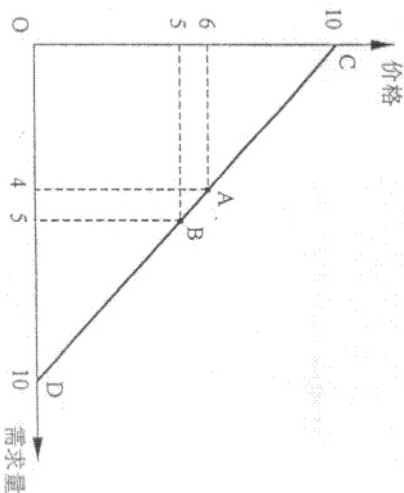
考生须知
 全部答案一律写在答题纸上,
 答在试题纸上的不得分! 请用
 蓝、黑色墨水笔或圆珠笔作答,
 答题要写清题号, 不必抄题。

管理经济学部分:

1. 在下表的空格中填入适当的数值。(10分) *(请将下表划在答题纸上, 并在空格中填入适当数值)*

产量	价格	销售额	边际收益	总成本	边际成本
0	15	0	—	20	—
2	12	24	—	26	—
5	9	45	—	—	2
8	6	48	—	—	4
15	3	—	—1	64	5
—	—	—	—	85	—

2. 设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。(10分)

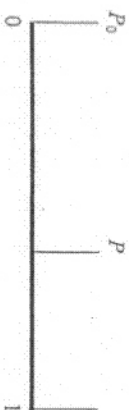


3. 一项投资项目初始投资 400 万元, 以后的维持费用为每年 100 万元, 逐年收入如下表所示。与该投资项目风险对应的收益率为 12%, 请写出对该项目进行评价的内部回报率、净现值和盈利性比率的计算方法(不要求计算出具体的结果)。(10分)

年份	0	1	2	3	4
现金收入	0	200	200	300	300
投资支出	400	100	100	100	100

4. 在一个双头垄断的市场上, 市场的逆需求函数为 $P = 100 - 2Q$, Q 为两个企业的产量之和。设两个企业具有相同的成本函数: $C_i = 10 + 4q_i$, $i = 1, 2$; q_i 为企业 i 的产量。求均衡时的企业产量和产品价格。(10分)

5. 一个产品市场, 用长度为 1 的线性空间来描述产品的差异化程度, 见下图。原有的在产品位于 0 处, 定价为 P_0 , 一个差异化产品考虑进入, 定价为 P 。假定价格外生给定, 满足 $P \geq P_0$ 。进入者的单位产品成本为 c , 并保持不变, 满足 $P > c$ 。差异化市场的消费者均匀分布, 密度为 a , 每个消费者只购买一单位产品。实际产品偏离消费者理想产品的单位差异长度的成本为 t 。请说明进入者的进入条件以及最优差异化定位。(15分)



6. 成本加成定价法与利润最大化定价法有何差别和关联, 请简要说明和评述。(20分)

管理学部分:

一、单项选择(请在各题后面的答案中选择 1 个正确答案。每题 1 分, 共 20 分)

1. 由于管理的广泛性和复杂性及研究的侧重点不同, 对管理所下定义也各异。法约尔认为()。

- A. 管理就是要确切地知道要别人干什么, 并注意他们用最好最经济的方法去干
- B. 管理就是实行计划、组织、指挥、协调和控制
- C. 管理就是决策
- D. 管理就是领导

2. 以下哪一点是属于“权变管理理论”的最大特点()?

- A. 重视人的因素
- B. 力求决策中减少个人艺术成份
- C. 根据不同的具体条件, 采取相应的组织结构、领导方式等
- D. 通过提高工人的“士气”, 从而达到提高效率的目的。

3. 科学管理理论是古典管理理论之一, 科学管理的中心问题是()。

- A. 提高劳动生产率
- B. 提高工人的劳动积极性
- C. 制定科学的作业方法
- D. 进行预测

的代号写在答题纸上, 注明题号。

4. 组织的最高决策层, 由于工作复杂多变, 其管理跨度 ()
 A. 宜宽些 B. 宜窄些 C. 宜随机安排 D. 宜窄些
5. 根据大卫·麦克莱兰的三种需要理论, 如果一个人希望控制向上和向下的信息渠道以便对他人施加影响, 那就表明他是一个 ()
 A. 成就需要强的人 B. 社会交往需要强的人
 C. 权力需要强的人 D. 归属需要强的人
6. 需要层次论认为, 人的最低层需要是 ()
 A. 生理需要 B. 安全需要
 C. 尊重需要 D. 社交需要
7. 供应商是属于组织的 ()
 A. 一般环境 B. 具体环境 C. 经济环境 D. 政治环境
8. 对企业文化影响最大的是 ()
 A. 现在的管理者 B. 现在的员工 C. 企业创始人 D. 外部环境
9. () 不是影响管理道德的因素
 A. 个人特征 B. 问题强度 C. 组织文化 D. 行业特征
10. 决策制定的第一步是 ()
 A. 制定标准 B. 识别问题 C. 分析方案 D. 选择方案
11. 管理者的组织职能包括 ()
 A. 确定组织目标 B. 招聘组织成员 C. 激励组织成员 D. 决定谁做什么
12. 决策可以简单描述为 ()
 A. 决定什么是正确的 B. 资料收集的结束 C. 在不同方案中选择 D. 信息处理
13. () 不属于理性假设
 A. 问题清楚 B. 有单一明确的目标
 C. 没有时间和成本约束 D. 偏好一直在变化
14. 在战略管理过程中, 制定战略是指制定 () 的战略
 A. 公司层、事业部层和职能层 B. 公司层
 C. 事业部层 D. 公司层与事业部层
15. 为了提高预测效果, 管理者应该 ()
 A. 采用复杂的预测技术 B. 采用简单的预测技术
 C. 建立数学模型 D. 收集尽可能多的数据
16. 在公司业务组合矩阵 (BCG 矩阵) 中, () 具有低增长、高市场份额的特点
 A. 吉星 B. 瘦狗 C. 现金牛 D. 问号
17. 一个小贩卖气球, 售价一只 0.5 元, 一年的固定成本为 5000 元, 变动成本为每只 0.1 元, 则气球销售的盈亏平衡点是 () 只
 A. 12500 B. 10250 C. 14000 D. 17500
18. 当我们说一个人“害羞”、“进取”、“外向”、“忠诚”时, 我们谈的是他的 ()
 A. 认知 B. 情感 C. 个性 D. 行为
19. () 不能帮助管理者构建信任
 A. 沟通 B. 鼓励下属确立自己的目标 C. 展示能力 D. 公正
20. 组织通过 () 定义组织中的职务以及履行职务所需的能力
 A. 职务分析 B. 职务说明 C. 职务规范 D. 员工手册

二、简答题 (每小题 7 分, 共 35 分)

- 有人说“不准确的计划是在浪费管理者的时间”, 对此你有何看法?
- 简单说明目标管理 (MBO) 的步骤。
- 简单说明激励理论中的期望理论。
- 管理者应该如何克服沟通障碍?
- 简单说明作业计划的主要类型。

三、案例分析 (20 分)

保罗在 1971 年从美国中西部的一所名牌大学拿到会计专业的学士学位后, 到一家大型的会计师事务所的芝加哥办公处工作, 由此开始了他的职业生涯。9 年后, 他成了该公司的一名最年轻的合伙人。公司执行委员会发现了他的领导潜能和进取心, 遂在 1983 年指派他到纽约的郊区开办了一个新的办事处。其工作最主要的是审计, 这要求有关人员具有高度的判断力和自我控制力。他主张工作人员间要以名字直接称呼, 并鼓励下属人员参与决策制定。对长期的目标和指标, 每个人都了解, 但实现这些目标的办法却是相当不明确的。

办事处发展得很迅速。到 1988 年, 专业人员达到了 30 名。保罗被认为是以为很成功的领导者和管理人员。

保罗在 1989 年初被提升为达拉斯的经营合伙人。他采取了帮助他在纽约工作时取得显著成效的同样富有进取心的管理方式。他马上更换了几乎全部的 25 名专业人员, 并制定了短期的和长期的客户开发计划。职员人数增加的相当快, 为的是确保有足够数量的员工来处理预期扩增的业务。很快, 办事处有了约 40 名专业人员。

但在纽约成功的管理方式并没有在达拉斯取得成效。办事处在一年时间内就丢掉了最好的两个客户。保罗马上认识到办事处的人员过多了, 因此决定解雇前一年刚招进来的 12 名员工, 以减少开支。

他相信挫折只是暂时性的, 因而仍继续采取他的策略。在此后的几个月时间里又增雇了 6 名专业人员, 以适应预期增加的工作量。但预期中的新业务并没有接来, 所以又重新缩减了员工队伍。在 1991 年夏天的那个“黑暗的星期二”, 13 名专业人员被解雇了。

伴随着这两次裁员, 留下来的员工感到工作没有保障, 并开始怀疑保罗的领导能力。公司的执行委员会了解到问题后将保罗调到新泽西的一个办事处, 在那里他的领导方式显示出很好的效果。

问题:

- 保罗作为一位领导者的权力来源是什么? (5 分)
- 这个案例更好地说明了领导的行为理论, 还是领导的权变理论? (2 分) 为什么? (4 分)
- 保罗在纽约取得成功的策略, 为什么在达拉斯没能成功? 其影响因素有哪些? (9 分)