

## 东华理工大学 2018 年硕士生入学考试初试试题

科目代码： 816 ； 科目名称： 《管理学原理》； ( A 卷)

适用专业（领域）名称： 工商管理

### 一、论述题：（共 3 小题，每小题 30 分，共 90 分）

- 1、结合实践论述管理的科学性和艺术性。
- 2、“我们同处在一个不断变革的时代”，试论述这种观点。
- 3、为什么大多数老板比总统挣得还多？这对总统公平吗？试论述。

### 二、案例分析题：（共 2 小题，每小题 30 分，共 60 分）

#### 案例 1、回到管理学的第一个原则

纽曼公司的利润在过去的一年来一直在下降，尽管在同一时期，同行们的利润在不断上升。公司总裁杰克先生非常关注这一问题。为了找出产生利润下降的原因，他花了几周的时间考察公司的各个方面。接着，他决定召开各部门经理人员会议，把他的调查结果和他得出的结论连同一些可能的解决方案告诉他们。

杰克说：“我们的利润一直在下降，我们正在进行的工作大多数看来也都是正确的。比方说，推销策略帮助公司保持住了在同行中应有的份额。我们的产品和竞争对手的一样的好，我们的价格也不高，公司的推销工作看来是有成效的，我认为还没必要改进什么”。他继续评论道：“公司有健全的组织结构、良好的产品研究和发展规划，公司的生产工艺在同行中也占领先地位。可以说，我们的处境良好。然而，我们的公司却面临这样的严重问题。”

室内的每一个人都有所期待地倾听着。杰克开始讲到了劳工关系：“像你们所知道的那样，几年前，在全国劳工关系局选举中工会没有取得谈判的权利。一个重要的原因是，我们支付的工资一直至少和工会提出的工资率一样高。从那以后，我们继续给员工提高工资。问题在于，没有维持相应的生产率。车间工人一直没有能生产足够的产量，可以把利润维持在原有的水平上。”杰克喝了点水，继续说道：“我的意见是要回到第一个原则。近几年来，我们对工人的需求注意的太多，而对生产率的需要却注意不够。我们的公司是为股东创造财富的，不是工人的俱乐部。公司要生存下去，就必须创造利润。我在上大学时，管理学教授们十分注意科学管理先驱们为获得更高的生产率所使用的方法，这就是为了提高生产率广泛地采用了刺激性的工资制度。在我看来，我们可以回到管理学的第一原则去，如果我们的工人的工资取决于他们的生产率，那么工人就会生产更多。管理学先辈们的理论在今天一样地在指导我们。”

（资料来源：吴照云等著：《管理学通论》，中国社会科学出版社）

问题：请用管理学的原理进行评述。

#### 案例 2、黄工程师为什么要走？

助理工程师黄大佑，一个名牌大学高材生，毕业后工作已经 8 年，于 4 年前应聘

调到一家大厂工程部工作，工作勤恳负责，技术能力强，很快就成为厂里有口皆碑的“四大金刚”之一，名字仅排在一号种子--厂技术部主管陈工之后。然而，工资却同仓管人员不相上下，夫妻小孩三口还住在刚进厂时住的那间平房。对此，他心中时常有些不平。黄厂长是一个有名的识才老厂长，“人能尽其才，物能尽其用，货能畅其流”的孙中山先生名言，在各种公开场合不知被他引述了多少遍，实际上他也是这样做了。4年前，黄大佑调来报到时，门口用红纸写的“热烈欢迎黄大佑工程师到我厂工作”几个不凡的颜体大字，是黄厂长亲自吩咐人事部主任落实的，并且交代要把“助理工程师的”的“助理”两字去掉。这确实使黄大佑当时春风不少，工作更卖劲。

两年前，厂里有指标申报工程师，黄大佑属有条件申报之列，但名额却让给一个没有文凭、工作平平的老同志。他想问一下厂长，谁知，他未去找厂长，厂长却先来找他了：“黄工，你年轻，机会有的是”。去年他想反映一下工资问题，这问题确实重要。来这里其中一个目的不就是想得高一点工资，提高以下生活待遇吗？但是几次想开口，都没有勇气讲出来。因为厂长不仅在生产会上大夸他的成绩，而且曾记得，有几次外地人来取经，黄厂长当着客人的面赞扬他：“黄工是我们厂的技术骨干，是一个有创新的----”哪怕厂长再忙，路上相见时，总汇拍拍黄工的肩膀说两句，诸如“黄工，干得不错”，“黄工，你很有前途”。这的确让黄大佑兴奋，“黄厂长的是一个伯乐”。此言不假，前段时间，他还把一项开发新产品的重任交给他呢，大胆起用年轻人，然而-----

最近，厂里新建好了一批职工宿舍，听说数量比较多，黄大佑决心要反映以下住房问题，谁知这次黄厂长又先找他，还是像以前一样，笑着拍拍他的肩膀：“黄工，厂里有意培养你入党，我当你的介绍人。”他又不好开口了，结果家没有搬成。深夜，黄大佑对着仪仗报纸招聘栏出神。第二天一早，黄厂长办公台面是压着一张小纸条：

黄厂长：您是一个懂得使用人才的好领导，我十分敬佩您，但我决定走了。

黄大佑于深夜

（资料来源：黄雁芳、宋克勤主编：《管理学教程案例集》，上海财经大学出版社）

问题：请用管理学的原理进行评述。