

常州大学

2015年硕士研究生入学考试初试试题（A卷）

科目代码： 881 科目名称： 管理学 满分： 150 分

注意：①认真阅读答题纸上的注意事项；②所有答案必须写在答题纸上，写在本试题纸或草稿纸上均无效；③本试题纸须随答题纸一起装入试题袋中交回！

一、名词解释（共5题，每题5分，共计25分）

- 1、保健因素
- 2、计划
- 3、管理幅度
- 4、奖赏性权力
- 5、风险性决策

二、简答题（共5题，每题8分，共计40分）

- 1、简述适度控制需要注意哪些问题？
- 2、简要评述组织文化的功能。
- 3、简述管理方格论的主要内容。
- 4、简述影响有效沟通的障碍因素。
- 5、简要评述决策的影响因素。

三、论述题（共4题，每题15分，共计60分）

- 1、管理者一般应该具备哪些技能？为什么不同层次的管理者的管理技能应有所不同？
- 2、什么是集权与分权？影响组织分权程度的主要因素有哪些？
- 3、试述期望理论的主要内容并评述其对管理者的启示。
- 4、试述管理人员的选聘渠道并比较其优缺点。

四、案例分析题（共1题，每题25分，共计25分）

由两位年轻人辞职引起的薪资变革

一家在同行业居领先地位、注重高素质人才培养的高技术产品制造公司，不久前有两位精明能干的年轻财务管理人员提出辞职，到提供更高薪资的竞争对手公司里任职。其实，这家大公司的财务主管早在数月前就曾要求公司给这两位年轻人增加薪资，因为他们的工作表现十分出色。但人事部门的主管认为，这两位年轻财务管理人员的薪资水平，按同行业平均水平来说，已经是相当高的了，而且这种加薪要求与公司现行建立在职位、年龄和资历基础上的薪资制度不符合，因此拒绝给予加薪。

对这一辞职事件，公司里的人议论纷纷。有的人说，尽管这两位年轻人所得报酬的绝对量高于行业平均水平，但他们的表现那么出色，这样的报酬水准是很难令人满意的；也有的人质疑，公司人事部门的主管明显地反对该项提薪要求，但是否应当由了解其下属表现好坏的财务部门主管对本部门员工的酬劳行使最后决定权？公司制定了明确的薪资制度，但它是否与公司雇用和保留优秀人才的需要相适应呢？公司是否应当制定出特殊的条例来吸引优秀的人才，或者还是让那些破坏现行制度的人离开算了？……这些议论引起了公司总经理的注意，他责成人事部门牵头与生产、销售、财务等各部门人员组成一个专案

小组，就公司酬劳计付方式广泛征求各部门职工的意见，并提出几套方案，供下月初举行的公司常务会讨论和决策之用。

请问：

1、人事部门主管拒绝同意给财务管理人员增加薪资，这是行使了何种权力？请解释其含义。（10分）

2、两位年轻人拿到了高于同行业平均水平的薪资仍没感到满意，这种现象可用何种激励理论加以解释？（15分）