

广东工业大学

2019 年博士学位研究生招生考试试题

考试科目（代码）名称：(3020)管理学

满分 100 分

(考生注意：答卷封面需填写自己的准考证编号，答完后连同本试题一并交回！)

一、名词解释（6分×5=30分）

- 1、企业资源计划
- 2、前馈控制
- 3、企业文化
- 4、费德勒模式
- 5、管理创新

二、简答题（10分×2=20分）

1、决策要遵循哪些原则？为什么决策的结果往往是选择一个满意的方案而不是最优的方案？

2、简述目标管理的特点及局限性。

三、论述题（15分×2=30分）

1、从长春长生疫苗事件谈企业承担社会责任的必要性及其意义。

2、试以实例说明，如何运用好工作激励、成果激励和培训教育激励这三种常用的激励方法？

四、案例分析（20分）

20世纪70年代，施乐公司陷入低谷。从1980年开始，新总裁大卫开始塑造企业团队精神。施乐团队建设的一条重要原则就是鼓励员工之间“管闲事”，对同僚业务方面的困难，应积极帮助。为此，施乐经常派那些销售业绩良好的员工去帮助销售业绩不佳的员工，他们认为，合作应从“管闲事”开始。施乐团队建设的第二条重要原则就是强调经验交流和分享。任何一位员工有创意且成功的做法，都会得到施乐公司的赞美和推广。施乐团队建设的第三条重要原则是开会时允许参加者海阔天空地自由发挥，随意交流，并允许发牢骚、谈顾虑，即便是重要的会议也开得像茶馆那样热闹，经常是“说者无心、听者有意”，启发出旁听者的火花般灵感，以至于思路大开。

团队建设离不开人。施乐选拔人才特别强调合作精神，常常把骄傲的人拒之门外。他们认为，骄傲的人往往对一个团队具有破坏力，哪怕是天才也不接受。施乐需要的是强化彼此成就的人，即合作重于一切。

施乐的团队建设并不排斥竞争，但强调竞争必须不伤和气，不但要公平，而且讲究艺术。例如，公司下属某销售区各小组间的竞争就显得幽默而有效率：每月底，累计营业额最低的小组将得到特殊的“奖品”——一个小丑娃娃，而且以后一月内必须放在办公桌上“昭示”众人，直到有新的“中奖者”。各小组自然谁也不愿“中奖”，为此，大家你追我赶，惟恐垫底“中奖”。

至 1989 年，施乐扭亏为盈，后来逐渐在世界 140 个国家建立了分公司。

讨论题：1、施乐公司在开会时允许参加者海阔天空地自由发挥，随意交流，并允许发牢骚。这种方式有什么优势？（5 分）

2、根据本案例，你觉得团队较之一般群体有何优点？（5 分）

3、根据施乐公司的经验，加上你的实践经验，你觉得应如何建立有效的团队？（10 分）