

## 2013年西安交通大学817管理学考研试题

一、选择 25个共50分

二、简答 5个每题8分

1. 简述组织常见的权变因素并解释。(这题原话记不太清了 就是这个意思)

2. 组织文化变革在什么情况下更容易。

3. 什么是部门化? 简述部门化的五种方式并解释。

4. 忘记了。。。

5. 忘记了。。。

三、论述

前头有一段材料, 大概是说一个公司请专家给做关于激励的培训, 公司的激励制度是在绩效基础上给与一定奖励, 然后专家就说公司的这种制度不长久, 短期还行, 长期的话反而会使员工绩效下降。

1. 简述双因素理论

2. 它给出了一些因素, 让你判断哪些因素是保健因素, 哪些是激励因素。

3. 为什么说公司的这种制度在长期反而会使员工绩效下降?

四、论述

忘记了。。。

## 五、案例

案例大概描述的是 张亚东（好像是这个名字，这个不重要，大家忽略）原本是一家外企的销售员，后来跳槽到一家民企，当上了销售经理，而新公司给他的底薪是外企的一半，但提成很高。刚加入的时候，新公司正处于成长期，张亚东凭自己销售方面的技能很快使公司销售业绩直线上升，张的工资比以前还要多。后来公司日渐发展成熟，但张亚东的销售部依旧只靠他自己，销售部其他人的业绩提升程度不大，然后公司老总说管理销售部需要带员工的，就建议他去参加一些管理方面的培训，学习一些管理课程，但张亚东认为自己不需要学习管理，认为做销售的只要销售业绩好就行。后来老总变更了销售部的薪酬制度，把底薪增加，提成降低，这对于张亚东来说相当于变相降薪，张亚东很不高兴，觉得是公司发展起来了，老总不需要他了，然后他就辞职了。对了，中间还有一段，张亚东说销售人员的流动率本来就高，不需要改善。

1. 销售高手和销售经理（也就是管理者）有什么区别？从销售高手到销售经理需要做出哪些方面的角色转变？
2. 张亚东所说的，销售人员的流动率本来就大，这句话对不对？为什么？
3. 如果你是公司老总，你会怎么办？