

育明教育针对院校专业开设有专业课一对一、小班及状元集训营的课程，更多详情请咨询育明教育考研高级咨询师李老师：
020-29122496 18127950401 QQ:3021818589

一、简答

- 1、简述决策的影响因素
- 2、简述组织设计的任务及其遵循的原则
- 3、简述梅奥的人群关系理论
- 4、简述创新的过程

二、论述

- 5、试述目标管理的基本思想
- 6、试述改善伦理道德的途径

三、案例分析

助理工程师黄大佑，一个名师大学高材生，毕业后工作已8年。于4年前应聘调到以家大工厂工程部负责技术工作，工作勤恳负责，技术能力强，很快就成为厂里有口碑的“四大金刚”之一石字双排在一号种子厂技术部烛光陈工之后，然而工资部同仓管人员上下，夫妻，小孩三口尚住的那间平房。对此心中有些不甘，黄厂长一个有名闪识才老厂长“人能尽其材，物能尽其用，货能畅其统”。的孙中山先生名言，在各种共有场合不知被他引述了多少遍。实际上他也是这样做的。4年前，黄大佑调来报孙才门口周江纸写的“热烈欢迎黄大佑工程师到我厂工作”12个不凡的颜色大字，是黄厂长来亲自吩咐秘书部主任三落实好。并且文化要把“助理工程师”的“助理”两字去掉，这确实在黄大佑当时春光不少。工作更卖劲。

两年前，工厂里报标申报工程师，黄大佑属有条件，申报三列，但名额却让给一个没有文化工作平平的老同志，他想问一下厂长，谁知，他来找厂长，厂长缺陷来找他了：“黄工，你年轻，机会有的”。去年，他想反映以下工资问题。这问题确实重要，来这里其中一个目的，就是想得多一点工资。提交以下生活待遇吗？但几次想开口，都没有勇气讲出来，因为厂长在生产会上大夸他的成绩。而且，曾记得，有几次外地来取经。黄厂长当着客人的面前赞扬他：“黄工是我们厂的技术骨干，是一个有创新的 哪怕厂长在忙，路上相见时，总会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，他还把一项研发新产品的重任交给他呢，大胆起用年轻人，然而---

最近，厂里新建好了一批取公宿舍，听说数量比较多。黄大佑决心要反映一下住房问题，谁知这块黄厂长有先找他，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，我来当你的介绍人。”他又不好意思开口了，结果家煤油搬成。深夜，黄大佑对着一张报纸招聘栏出神，第二天一早，黄厂长办公室台上压着一张小纸条：“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。”

7、(1) 根据马斯洛的需求层次理论，分析黄工要求的住房、评职称、提高工资、入党分别属于什么层次的需求？

(2) 根据公平理论，黄工所得的工资是否合理？为什么？

(3) 结合有关激励理论，分析为什么黄厂长最终没有留住黄工，可采取什么激励措施来留住黄工？

8、(材料略去了只要把书本背熟了都能答上)

(1) 张总经理和唐副总经理分别属于什么类型的领导方式？孰优孰劣？

(2) 结合有关领导情景理论分析，为什么张总经理和唐副总经理的领导都是正确的？