

经济管理基础 复习资料

一、名词解释

- 1、 正式沟通：
- 2、 非正式沟通：
- 3、 预测：
- 4、 组织：
- 5、 授权：
- 6、 激励：
- 7、 控制：
- 8、 管理层次与管理幅度：
- 9、 集权与分权：
- 10、 预算：

二、选择

- 1、领导者的自身影响力取决于领导者本人的素质和修养，主要包括（ ）等因素。
A、品德、学识、资历、情感
B、品德、学识、能力、胆识
C、品德、学识、能力、情感
- 2、领导者只决定目标、任务的方向，对部属在完成任务各个阶段上的日常活动不加干预。这种领导方式被称作“效果管理”。它属于（ ）领导。
A、集权型 B、均权型 C、分权型
- 3、领导者与工作人员的职责权限明确划分，工作人员在职权范围内有自主权。这种领导方式属于（ ）领导。
A、集权型 B、分权型 C、均权型
- 4、领导者要科学地用人，需要先识人，即发现人所具有的潜在能力。科学用人的艺术主要表现在（ ）等方面。
A、知人善任、任人唯贤、谦虚谨慎
B、知人善任、量才适用、用人不疑
C、以理服人、体贴下情、量才适用
- 5、当领导者面对一个非处理不可的事情时，不去直接处理，而是先搁一搁，去处理其他问题。这种调适人际关系的方法就是（ ）
A、不为法 B、转移法 C、缓冲法

6、美国哈佛大学心理学家詹姆士在对职工的研究中发现，按时计酬的职工仅能发挥其能力的 20—30%；而受到激励的职工，其能力可发挥至（ ）

- A、60-70% B、70-80% C、80-90%

7、马斯洛将人类的需要由低到高划归为五层次。他认为，一般的人都是按照这个层次从低级到高级，一层一层地去追求并使自己的需要得到满足。这就是著名的（ ）

- A、双因素理论 B、需要层次理论 C、过程型激励理论

8、管理人员在事故发生之前就采取有效的预防措施，防患于未然，这样的控制活动，是控制的最高境界，即（ ）

- A、现场控制 B、前馈控制 C、即时控制

9、企业中体现企业目标所规定的成员之间职责的组织体系就是（ ）

- A、正式组织 B、非正式组织 C、企业结构

10、老张到总公司开会，回来的路上丢失了部分文件，致使总公司的指令不能及时被传达。由此造成的信息沟通障碍源于（ ）

- A、沟通通道的选择 B、外部环境的干扰
C、信息接受者的态度、知识和价值观的影响

11、当组织的外部环境变化不大时，企业组织结构可以体现较强的（ ）

- A、弹性 B、刚性 C、不确定性

12、小批量生产企业的产品具有差异化的特点，常常根据顾客的要求进行设计、生产，对企业技术人员技术水平要求较高，适于采用（ ）组织形式。

- A、集权式 B、分权式 C、均权式

13、（ ）提出协调方式经历了相互调整方式、直接监督方式、标准化方式三个阶段。

- A、亨利·明茨伯 B、马克斯·韦伯 C、威廉·詹姆士

14、针对组织结构存在的某些缺陷，通过设立临时性或长久性的协调人员或协调组织实现协调，这种协调方式属于（ ）

- A、人际关系协调方式 B、结构协调方式 C、制度协调方式

15、组织结构设计的主体阶段是（ ）

- A、因素分析 B、职能分解与设计 C、组织结构的框架设计

16、（ ）即 U 型结构，又叫“功能型垂直结构”。

A、直线职能制组织结构 B、控股型组织结构 C、事业部制组织结构

17、美国通用汽车公司，在 1920 年的危机中，发明并最早采用（ ）组织结构。

A、M型 B、U型 C、H型

18、以职位的空缺和实际工作的需要为出发点，以职位对人员的实际要求为标准，选拔、录用各类人员。这就是人员配备的（ ）原则。

A、因事择人 B、因人择事 C、量才使用

19、行为科学个别差异原则告诉我们，人的差异是客观存在的，一个人只有在最能发挥其才能的岗位上，才能干得最好。因此，要根据每个人的能力大小而安排合适的岗位。这就是人员配备的（ ）原则。

A、因人设职 B、量才使用 C、因材施教

20、在选聘管理人员的时候，安排被选者担任某个临时性的“代理”职务，以防止彼得现象的发生。这就是（ ）的培训方法。

A、职务轮换 B、临时职务 C、岗位学习

21、人员配备的首要任务是（ ）

A、物色合适的人选 B、促进组织结构功能
C、充分开发组织人力资源

22、在管理人员选聘的测试办法中，考查人员事先不拟订谈话形式和内容的框架，而是以漫谈形式让备选人员自由发挥的方法是（ ）

A、结构式面谈 B、即席发言 C、非结构式面谈

23、将考评问题分级分类列表，发放给被调查者并要求填好后送回，由考评小组进行数据综合的考评测试方法是（ ）

A、专家评估法 B、问卷法 C、目标考评法

24、有一种领导理论，它将领导方式分为四类，即专权命令式、温和命令式、协商式和参与式，这种领导理论即（ ）

A、管理方格理论 B、权变理论 C、管理系统理论

25、激励过程就是一个由（ ）开始，到（ ）得到满足为止的连锁反应。

A、需要、需要 B、需要、动机 C、动机、需要

26、某企业生产的商品价格为12元，平均成本为11元，平均可变成本为8元，则该企业在短期内（ ）

A、亏损且停止生产 B、存在利润且继续生产
C、亏损但继续生产 D、不亏损但停止生产

27、在完全竞争的产品市场，企业的边际收益线（ ）

A、右下方倾斜 B、右上方倾斜 C、平行于横轴 D、不能确定

28、一般来说，下列投资方式中风险最大的是（ ）

A、银行存款 B、共同基金 C、政府债券 D、股票投资

29、在三部门经济中，总需求的表达式为（ ）

- A、总需求=消费+投资+政府支出 B、总需求=消费+储蓄+税收
C、总需求=消费+投资 D、总需求=消费+政府支出+出口

30、凯恩斯认为，边际储蓄倾向与边际消费倾向之和为（ ）

- A、1 B、0 C、2 D、-1

31、某企业生产的商品价格为12元，平均成本为11元，平均可变成本为8元，则该企业在短期内（ ）

- A、亏损且停止生产 B、存在利润且继续生产
C、亏损但继续生产 D、不亏损但停止生产

32、在完全竞争的产品市场，企业的边际收益线（ ）

- A、右下方倾斜 B、右上方倾斜 C、平行于横轴 D、不能确定

33、一般来说，下列投资方式中风险最大的是（ ）

- A、银行存款 B、共同基金 C、政府债券 D、股票投资

34、在三部门经济中，总需求的表达式为（ ）

- A、总需求=消费+投资+政府支出 B、总需求=消费+储蓄+税收
C、总需求=消费+投资 D、总需求=消费+政府支出+出口

35、凯恩斯认为，边际储蓄倾向与边际消费倾向之和为（ ）

- A、1 B、0 C、2 D、-1

36、目标管理思想诞生于美国，但最早将目标管理理论应用于管理实践的国家是（ ） A、日本 B、德国 C、法国

37、（ ）以后，在我国一些企业，目标管理思想得到广泛的应用，并在实践中与计划管理、民主管理、经济责任制等管理制度相结合，形成带有中国特点的目标管理制度。 A、60年代 B、70年代 C、80年代

38、美国对70个目标管理计划的实施情况进行了调查，得出结论：若高层管理者对目标管理高度重视，并亲身参与目标管理的实施过程，生产率的平均改进程度可达到56%；否则，生产管理效率仅提高（ ）

- A、5% B、6% C、7%

39、定量预测是根据调查得到的数据资料，运用数学模型对事物未来的发展趋势作出定量、具体的描述。它需要有充分、有效的（ ）做支持。

- A、数据资料 B、科学技术 C、信息

40、预测方法很多，不同的预测方法往往有不同的适用范围，有的方法适用于长期预测，有的则适用于中、短期预测，等等。例如定性方法往往适合于（ ）

- A、长期预测 B、中、短期预测 C、技术预测

41、如果要对事物发展变化的未来趋势作出描述，例如对五年后技术变革方向进行预测，通常采用（ ）的方法。

A、市场预测 B、定性预测 C、定量预测

42、在进行产品价格决策时，需要做的是（ ）。

A、长期预测 B、中期预测 C、短期预测

43、例外决策，具有极大偶然性、随机性，又无先例可循且具有大量不确定性的决策活动，其方法和步骤也是难以程序化、标准化，不能重复使用的。这类决策属于（ ）

A、风险型决策 B、不确定型决策 C、非程序化决策

44、业务决策，如任务的日常安排、常用物资的订货与采购等诸如此类的决策属于（ ）

A、风险型决策 B、不确定型决策 C、程序化决策

45、假如各种可行方案的条件大部分是已知的，且每个方案执行后可能出现几种结果，各种结果的概率已知，那么，这种决策属于（ ）决策。

A、风险型 B、不确定型 C、确定型

46、根据决策目标在决策中的地位 and 重要程度，一般将其分为三类：即必须达到的目标、希望完成的目标和不予重视的目标。其中，（ ），对组织和决策是绝对重要的，完成它就意味着决策取得了成功。

A、希望完成的目标 B、必须完成（达到）的目标 C、不予重视的目标

47、在确定决策目标时，要注意把目标建立在（ ）的基础上。

A、需要 B、可能 C、需要和可能

48、用特尔菲法进行预测与决策，对专家人数的确定要视所预测或决策问题的复杂性而定。人数太少会限制学科的代表性和权威性；人数太多则难以组织。一般以（ ）人为宜。

A、5~10 B、10~15 C、15~20

49、社会系统学派的代表巴纳德提出了构成组织的基本要素，它们包括：（ ）

A、共同的目标，相互的协调，信息的交流

B、共同的目标，合作的意愿，信息的交流

C、共同的目标，合作的意愿，情感的沟通

50、德国社会学家马克思·韦伯在本世纪早期提出了理想的组织模式，即：所谓的“理想行政组织”。韦伯主要依据（ ）来描述他的理想的组织模式。

A、劳动分工 B、职权等级 C、权威关系

51、从企业组织结构的含义可以得出：组织结构的核心内容是（ ）

A、职工的分工合作关系 B、权责利关系的划分 C、企业目标

52、责任、权力、利益三者之间不可分割，必须是协调的、平衡的和统一的。这就是组织工作中的（ ）原则。

A、责权利相结合 B、分工协作 C、目标任务

53、管理幅度是指一个主管能够直接有效地指挥下属成员的数目。经研究发现，高层管理人员的管理幅度通常以（ ）较为合适。

A、4~8人 B、6~8人 C、8~10人

54、授权时应依被授权者才能和知识水平高低而定。这就是授权的（ ）原则。

A、因事设人，视能授权 B、因人设职，视能授权 C、任人唯贤

55、管理者授权时，必须向被授权人明确所授事项的任务目标及权责范围，亦即授权的（ ）原则。 A、明确责任 B、目标明确 C、权责对等

56、为了充分运用管理者的专业知识和技能，有利于组织专业化生产和经营，常常采用（ ）部门的方法。

A、按产品划分 B、按职能划分 C、按专业划分

57、以职位的空缺和实际工作的需要为出发点，以职位对人员的实际要求为标准，选拔、录用各类人员。这就是人员配备的（ ）原则。

A、因事择人 B、因人择事 C、量才使用

58、行为科学个别差异原则告诉我们，人的差异是客观存在的，一个人只有在最能发挥其才能的岗位上，才能干得最好。因此，要根据每个人的能力大小而安排合适的岗位。这就是人员配备的（ ）原则。

A、因人设职 B、量才使用 C、因材施教

59、在选聘管理人员的时候，安排被选者担任某个临时性的“代理”职务，以防止彼得现象的发生。这就是（ ）的培训方法。

A、职务轮换 B、临时职务 C、岗位学习

60、有一种领导理论，它将领导方式分为四类，即专权命令式、温和命令式、协商式和参与式，这种领导理论即（ ）

A、管理方格理论 B、权变理论 C、管理系统理论

三、简答

- 1、对组织进行有效控制的基本原则和基本要求是什么？
- 2、全面质量管理的含义是什么？
- 3、什么是信息沟通？如何理解它？
- 4、组织外部环境的构成因素有哪些？
- 5、简述激励过程。
- 6、领导与领导者的区别。
- 7、管理系统理论是怎样对领导方式进行分类的？
- 8、领导者应具备哪些个人素质？

- 9、领导者合理用人的艺术表现在哪些方面？
- 10、影响企业人际关系的因素有哪些？
- 11、马斯洛的需要层次理论把人类的需要归为五大类，它们都是哪些需要？
- 12、激励的作用表现在哪里？

四、计算

1、假设某种商品的需求函数为 $Q_d=40000-2000P$ ，供给函数为 $Q_s=-10000+5000P$ ，

(1) 试求该市场的均衡价格和均衡数量；

(2) 如果实行最高限价 $P=5$ 元，市场是否仍然能够保持均衡状态？如果不能，市场的短缺数量是多少？

2、某企业生产某种出口产品，总固定成本 (FC) 为 24 万元，单位变动成本 (VC) 为 350 元，出口价格 (P) 为每台 500 元，试求出口产品的保本产量 (Q)。

3、已知某商品在某市场特定时期的需求函数是： $Q_D=14-3P$ ，供给函数为： $Q_S=2+6P$ 试求：(1) 该商品的均衡价格和均衡数量。

(2) 均衡时的需求价格弹性。

(3) 该产品适合降价吗？为什么？

五、案例分析

案例一：被欧洲人称为“天才”的经营者卡尔森，1978 年，瑞典航空公司出现危机，无力偿还债务，北欧联航即任命卡尔森为该公司的总经理，一年之后，瑞航扭亏为赢，获得了相当丰厚的利润。1980 年，整个北欧联航出现危机，卡尔森放下瑞航走马上任北欧联航总经理，仅仅两年工夫，就使这个庞大的企业集团扭亏为赢，获得生机。北欧联航董事会的董事们起初并不十分喜欢卡尔森，因为他并不是一个十全十美的人，在他身上，优点和缺点并存，有时缺点还非常突出。就个人作风而言，卡尔森自称是个“有表现癖”的好出风头者，声称“天下三百六十行，行行都在表演亮相”。一些同事对他动辄对报界发表谈话的夸夸其谈的作风大为不满。他曾要求将公司改名为斯堪的纳维亚皇家航空公司，觉得这样更符合这个君主国的国情，结果碰了一鼻子灰。董事会的第一副董事长反唇相讥：“你自己是不是也想改名换姓”。尽管如此，由于卡尔森在经营管理方面的出色才能，北欧联航的董事们还是愿意让卡尔森出任总经理，不过也针对他做出了一些监督、约束的规定和措施。

问题:

- (1)、结合案例分析领导合理用人的艺术主要包括哪些方面?
- (2)、结合案例分析管理人员应具备哪些条件?

案例二:山花煤矿是一个年产 120 万吨原煤的中型矿井。该矿现有职工 5136 人,其中,管理干部 458 人,占全矿职工的 8.9%。1990 年全矿职工在矿井领导的带领下,团结一心,努力奋斗,取得了生产和安全的大丰收。特别是在安全方面,100 万吨原煤生产死亡率降到了 2 人以下,一跃跻身于同行业的先进行列。至此,上级主管部门特拨下 15 万元奖金,奖励该矿在安全与生产中做出贡献的广大干部和职工。

在这 15 万元奖金的分配过程中,该矿袁军矿长代表矿行政召集下属五位副矿长和工资科长、财务科长、人事科长和相关科室的领导开了一个"分配安全奖金"会议。袁矿长首先在会上发言,他说:"我矿受到上级的表彰是与全矿上下广大干部和职工群众的齐心协力、团结奋斗分不开的。奖金分配上嘛,应该大家都有份,但是不能搞平均主义,因为每个人的贡献有大小,我看工人和干部就该拉开距离,如工人只是保证自身安全,他们的安全工作面不大。而干部不但要保证自身安全还要负责一个班组、区、队,或一个矿的安全工作,特别是我们这些头头还在局里压了风险抵押金,立了军令状,不但要负经济责任,同时,又要负法律责任。为此在奖金分配上不能搞平均,应该按责任大小、贡献多少拉开档次。如果奖金分配不公,就会打击干部和工人的工作积极性。为了防止干好干坏一个样,干多干少一个样的现象,我认为这次分奖金应该拉开几个档次,我和财务科长初步商量了一个分配方案,算做抛砖引玉吧!请大家讨论一下,下面就请王科长向大家介绍一下具体方案。"

王科长说:"奖金总额是 15 万元,要想各方面都照顾到是不可能的,只能定出个大致档次,主要分五个档次,矿长 550 元,副矿长 500 元,科长 400 元,一般管理人员 200 元,工人一律 5 元。这样分下来,全矿初级干部 13 人,科技干部 130 人及各类管理人员 307 人,职工 4678 人,刚好分均。"袁矿长接着说:"就这五个档次,大家发表一下意见。"

过了一回,主管生产的冯副矿长说:"我原则上同意这个分配方案,这样虽能鼓励大家努力工作,只是工人这个档次 5 元太少了,并且不论什么工种都是 5 元,这不太平均了吗?我们既然反对平均主义,就要工人与干部都不能搞平均主义,最好把工人的奖金也来开档次,否则工人的积极性怕是要受到影响,不利于今后工作任务的完成。"

安检科陈科长心里想,我具体主管安全,责任不比你矿长小,奖金倒要少 150

元，与其他科长拿同档次奖金，这不是太不公平了吗？于是便开了腔："要说安全工作，全矿大大小小几百条巷道我都熟悉，天天都在和安全打交道，处理安全事故每次都到现场，但有些人一年没下几天井，安全工作不沾边，奖金反倒不少，我建议多来一个档次，六个档次。"

陈科长的发言马上引起了人事科长、财务科长等科长的极为不满，于是大家你一言我一句地说开了。最后袁矿长做了总结性的发言，他说，今天这个会大家讨论得很热烈，意见各不一致，为了统一思想，我把大家的意见归纳为两条：第一是怕工人闹意见影响生产；第二，多拉开些档

次，要说闹意见，不论怎样分都会有人闹意见，比如有些与安全工作无关的人，我们一视同仁的给点，按理说照顾到了全矿职工，就会使意见相对小一些，要说影响生产，我们现在实行的岗位责任制，多劳多得，不劳就不该得，至于多拉档次，我看就不必了，多拉一个档次，就会多一层意见，像安检科陈科长这样的个别特殊情况，我们可以在其他方面进行弥补，这个方案我看今天就这么定了，请财务科尽快把奖金发下去，散会。"

奖金发下后全矿显得风平浪静，但几天后矿里的安全事故就接连不断的发生，先是运输区运转队的人车跳轨，接着三采区割煤机电机被烧，随后就是开拓区冒顶两人受伤。袁矿长坐不住了，亲自组织带领工作组到各工队追查事故起因，首先追查人车跳轨事故，机车司机说钉道工钉的道钉松动，巡检维修不细心。而钉道工说是司机开得太快，造成了跳道，追来查去大家最终说出了心里话，他们说，"我们拿的安全奖少，没那份安全责任，干部拿的奖金多，让他们干吧。"还有一些工人说："老子受伤，就是为了不让当官的拿安全奖。"一段时间矿里的安全事故仍然在不断的发生，最终矿行政虽然采取了一些措施，进行了多方面的调整工作，总算把安全事故压下去了，山花矿区从前那种人人讲安全、个个守规程的景象不见了。

(1)、“责、权、利对等一致”是企业管理的基本原理，请解释这一原理。并对案例中山花煤矿在这一事件中对原理的遵循情况进行分析。(5')

(2)、请剖析山花煤矿的奖金激励制度，说明其为什么不能起激励作用的原因。

答案：

一、名词解释

- 1、正式沟通：是指按照组织明文规定的原则、方式进行的信息传递与交流，如组织内的文件传达、定期召开的会议、上下级之间的定期汇报以及组织间的公函来往等。
- 2、非正式沟通：是指正式途径以外的、不受组织层级结构限制的沟通方式。
- 3、预测：就是对尚未发生、目前还不明确的事物进行预先估计，并推测事物未来的发展趋势，从而协助管理者掌握情况，选择对策。
- 4、组织：管理学中，组织的含义可以从静态与动态两方面来理解。静态方面，是指组织结构，即反映人、职位、任务以及它们之间的特定关系的网络。动态方面，是指维持与变革组织结构，以完成组织目标的过程。
- 5、授权：是指上级把自己的职权授给下属，使下属拥有相当的自主权和行动权。
- 6、激励：是指人类活动的一种内心状态。它具有加强和激发动机，推动并引导行为使之朝向预定目标的作用。通常认为，一切内心要争取的条件：欲望、需要、希望、动力等都构成了对人的激励。
- 7、控制：是组织在动态变化的环境中，为了确保实现既定的组织目标而进行的检查、监督、纠正偏差等管理活动的统称。
- 8、管理层次与管理幅度：管理层次是指一个组织设立的行政等级的数目。管理幅度是指一个主管能够直接有效地指挥下属成员的数目。
- 9、集权与分权：集权，是指决策权在组织系统中较高层次的一定程度的集中。分权，是指决策权在组织系统中较低层次的一定程度的分散。
- 10、预算：是指以数字形式表示的计划。预算多数是指财务预算，即用财务数字表明的组织未来经济活动的成本费用和总收入、净收益等。

二、选择

- 1-5 CCCBB 6-10 CBBAC 11-15 BBABC 16-20 AAABB
21-25 ACBCA 26-30 BADAA 31-35 BADAA 36-40 ABBAA
41-45 BCCCA 45-50 BCBBC 51-55 BAAAA 56-60 AABBC

三、简答（5' x 6 = 30'）

- 1、基本原则：（1）目标明确原则；（2）重点原则；（3）及时性原则；（4）灵活性原则；（5）经济性原则。实现有效控制的基本要求：（1）控制工作要有全局观点；（2）控制工作应面向组织未来发展；（3）控制工作应确立客观标准。
- 2、全面质量管理，就是指企业内部的所有员工都参与到企业产品质量和工作质量工作过程中，把企业的经营管理理念、专业操作和开发技术、各种统计与会计手段方法等结合起来，在企业中普遍建立从研究开发、新产品设计、外购原材料、生产加工，到产品销售、售后服务等环节的贯穿企业生产经营活动全过程的质量管理体系。
- 3、信息沟通就是信息的传递和理解。要准确理解信息沟通的含义，需注意以下几点：（1）信息沟通首先是信息的传递，如果信息没有被传递，信息沟通就没有发生。（2）成功的信息沟通，不仅需要信息被传递，还要被理解。（3）信息沟通的主体是人，即信息沟通主要发生在人与人之间。（4）由于管理过程中各种信息沟通相互关联、交错，所以管理者把各种信息沟通过程看成是

一个整体，即管理信息系统。

4、(1) 社会环境。(2) 政治环境。(3) 经济环境。(4) 科学技术环境。
(5) 文化教育环境。(6) 自然地理环境。

5、激励过程就是一个由需要开始，到需要得到满足为止的连锁反应过程。当人们产生需要而未得到满足时，会产生一种紧张不安的心理状态，在遇到能够满足需要的目标时，这种紧张不安的心理就转化为动机，并在动机的驱动下向目标努力，目标达到后，需要得到满足，紧张不安的心理状态就会消除。随后，又会产生新的需要，引起新的动机和行为。这就是激励过程。

6、领导与领导者是两个不同的概念。领导是由领导者、被领导者、领导行为、组织目标、行为结果等共同构成的内容体系；领导者则是领导行为主体，是领导的基本要素和领导活动的能动主体。

7、(1) 专权命令式 (2) 温和命令式 (3) 协商式 (4) 参与式

8、(1) 政治素质 (2) 知识素质 (3) 能力素质 (4) 身体素质。

9、领导者合理用人的艺术主要体现在如何用人、激励人和治理人的艺术方面。

(1) 科学用人的艺术表现在：知人善用的艺术；量才适用的艺术；用人不疑的艺术。(2) 有效激励人的艺术。激励理论是现代管理的基础理论之一。行为科学家根据人的需要、动机和行为之间的关系，对激励艺术和方法，提出了许多智者见智、仁者见仁的理解和主张。(3) 适度治人的艺术治人的艺术，从某种意义上说，也应当包括科学用人和有效激励人的艺术。除此之外，还包括批评人、指责人，帮助人克服错误行为以及发动人的艺术。

10、(1) 职工空间距离的远近。(2) 职工彼此交往的频率。(3) 职工观念态度的相似性。(4) 职工彼此需要的互补性。

11、马斯洛把人类的需要归为五大类：第一层次的需要是生理上的需要。第二层次的需要是安全的需要。第三层次是友爱和归属的需要。第四层次的需要是尊重的需要。第五层次的需要是自我实现的需要，这是最高层次的需要。

12、(1) 有利于激发和调动职工的积极性。(2) 有助于将职工的个人目标与组织目标统一起来。(3) 有助于增强组织的凝聚力，促进内部各组成部分的协调统一。

四、计算

1、(1) $Q_d = Q_s$, $40000 - 2000P = -10000 + 5000P$, 均衡价格 $P = 7.14$, 均衡数量 $Q = 25714.29$ (2) $Q_d = 40000 - 2000 \times 5 = 30000$, $Q_s = -10000 + 5000 \times 5 = 15000$

$Q_d > Q_s$, 不均衡, 短缺数量 $= Q_d - Q_s = 30000 - 15000 = 15000$

2、 $P \cdot Q = FC + VC \cdot Q$, $500 \cdot Q = 240000 + 350 \cdot Q$, $Q = 1600$ 台

3、解：(1) 把需求函数和供给函数联立方程组： $Q_D = 14 - 3P$ $Q_S = 2 + 6P$

当 $Q_S = Q_D$ 时的价格和成交量，即是均衡量和均衡价格 则求解方程组，得： $Q = 10$, $P = 4/3$ (2) 令需求价格弹性为 E ，则在点 $(10, 4/3)$ 处得需求弹性为：

$E = -3 \times (4/3 \times 1/10) = -0.4$ (3) 因为 $E = -0.4 > -1$ ，所以，不适合降价。

五、案例分析

案例一：1. 北欧联航的董事们具有很高的领导水平，尤其在用人方面。(1) 科学用人：知人善任、量才使用；(2) 适当控制：用人不疑与监督控制相结合；

(3)用人所长，全面考察。 2. 要注意全面了解，使管理人员能真正发挥长处，限制其短处，没有十全十美的人，一般说来，应具备下列条件：（1）道德素质，包括政治素质、品德修养等方面；（2）知识素质，包括广博的知识面、较精深的专业知识和管理知识；（3）能力素质，包括筹划、分析、决断、组织、协调、表达等多方面能力；（4）身体素质。

案例二：1、“责、权、利对等一致”是企业管理的基本原理也即企业管理中的责任原理，要求在管理活动中，必须在合理分工的基础上明确规定部门和个人必须完成的工作任务，必须承担与此相应的责任，同时要处理好责任、权力、利益之间的关系。案例中山花煤矿在这一事件中对原理的遵循的不好，因为在安全管理中承担责任大的员工得到的利益和责任小的员工得到的利益一样的，平均主义影响员工积极性。2、山花煤矿的奖金激励制度主要采用的是管理者和员工拉开档次、员工平均主义，没有遵循责任原理，所以影响员工积极性，导致厚来的安全事故。对于这种奖金的发放，应该结合不同人岗位职责的和担当的安全责任发放，拉开档次，体现责任和利益的对等关系，不应根据管理者和员工的岗位区别发放。