**首都经济贸易大学硕士研究生入学考试复试大纲**

**企业管理、旅游管理、技术经济及管理（工商管理学院）**

第一部分 考试说明

一、考试形式

（一）答卷方式：闭卷，笔试

（二）答题时间：120分钟

（三）满分：100分

第二部分 大纲详情

一、考试范围

管理学、组织行为学、市场营销学、公司治理、财务管理

二、题型及分值

1. 论述题：3小题，每题20分，共60分。

2. 案例分析题：1题，每题40分，共40分。

三、参考书目及文献

1. 《智能互联时代的管理变革》，黄津孚 主编，首都经济贸易大学出版社，2019年。

2. 《组织行为学》（第16版），斯蒂芬·罗宾斯，蒂莫西·贾奇，中国人民大学出版社，2016年。

3. 《市场营销学》（第12版 全球版·中国版），加里·阿姆斯特朗，菲利普·科特勒，王永贵 著，中国人民大学出版社，2017年。

4. 《公司治理》，吴炯 著，北京大学出版社，2014年。

5. *Academy of Management Journal, Academy of Management Review, Journal of Marketing, Journal of Consumer Research, Strategic Management Journal,* 《管理世界》《经济研究》《中国工业经济》《南开管理评论》等管理领域国内外期刊。

1. 考试内容
2. 管理学主要理论
3. 智能互联时代的管理变革
4. 组织行为学主要理论
5. 市场营销学主要理论
6. 公司治理主要理论

五、题型示例

**1. 论述题（每题20分，共60分）**

（1）简述矩阵制组织结构及优缺点。

（2）解释管理方格理论。

（3）简述组织变革理论。

**2. 案例分析（40分）**

辉阳是一家小医药公司，原公司业务部经理王先生深受公司总裁的器重，总裁多次在公开场合称赞王先生为公司做出了巨大的贡献。王先生也的确通过自己出色的工作能力为公司开拓业务，使公司的业绩蒸蒸日上，公司也没有亏待他，他很快由一个业务员升至公司中层经理，在各平级部门中也因为受到总裁的器重而颇有地位，但是由于公司的高层职位是有限的，王先生高升的空间已经快到尽头了。

然而，突然有一天，总裁发现自己的办公桌上的这一封辞职信，而王先生从此离开了公司。辞职信上说，自己很感激公司的栽培，但是，自己希望追求自己的事业发展，决定离开公司了。据知情的人说，王先生已经注册了自己的公司，利用自己在“辉阳” 公司建立的客户和社会关系网络，经营与原公司相似的业务。

王先生的离去让辉阳公司总裁感到无比恼怒，但既然公司已经不能提供更大的发展事业的机会，员工的离去是过分苛求的吗？然而，更为严重的是，由于王先生在公司是“独挡一面”，许多客户和重要信息都由Ｗ一手掌握，王先生离开后，公司其他人既不熟悉这些宝贵的信息，又暂时无法担当其业务经理的职责，原来的客户也便纷纷转向与王先生的新公司进行合作。辉阳公司面临艰难的困境！当然，最困惑的是，对王先生这类顶尖级骨干员工，除了晋升与加薪之外，还有没有更好的办法？

其实，每个组织都或多或少地存在一些晋升停滞的员工，即“升不上去的员工”。这部分员工，有的是因为工作绩效达不到预期的标准或者没有实现承诺，有的则是有条件有能力晋升而公司由于种种原因无法满足其晋升需求。受金字塔结构的固有特点和组织结构的日益扁平化两方面因素的影响，加速了员工迈向晋升停滞期的步伐。几乎所有的人早晚都会遇到这种结构性的晋升停滞，因为爬得愈高，职位愈有限，这种现象在层级式的组织中尤为明显，而且组织“减层”的压力也越来越明显。这部分骨干员工事业心强，关注个人发展机会，对薪酬的要求不高，要想留住他们，必须另辟蹊径。

**思考题：**

1. 随着经济的发展，仅仅加薪、晋升的激励不一定能留住骨干员工。企业应当根据员工的特点，采用多样的激励方法。请用马斯洛的理论分析王先生的需求是什么？能用什么样的激励方法来留住他？

2. 分析保健因素与激励因素的区别与联系。根据这个案例，你认为晋升是激励因素还是保健因素？为什么？