

MBA全国联考指导MBA管理练习题（9）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022_MBA_E5_85_A8_E5_9B_BD_E8_c70_645774.htm 前景内燃机公司的激励问题 前景内燃机公司最高层主管人员长期忧虑的一个问题是：生产车间的工人对他们的工作缺乏兴趣。其结果就是产品质量不得不由检验科来保证。对于那些在最后检验中不合格的产品，公司找到的唯一方法就是在一个特别的车间内设置一个由技术高的工匠组成的班组，安排在生产线的最后，在那里解决质量问题。由于这种方法费用高，而且发现的质量问题大多是装配时不小心等可以实现预防的差错造成的。因此，公司中很多人对于使用这种事后处理方法感觉不满意。当然，也有的差错是由于设计不合理造成。在公司总裁的催促下，分公司总经理召集他的主要部门主管开会研究这个问题该如何解决。生产经理刘伟断言，这些问题是工程设计方面的事情。他认为，只要工程设计上仔细的设计部件和整体结构，许多质量问题就不会出现。他又责怪人事部门没有更好的挑选工人，并且没有让员工的使用部门参与到选拔工作中来。他特别指出装配工人的流动率每月高达5%以上，且星期一的矿工率经常达到20%。他的见解是：用这样的劳动力，没有一个生产部门能够有效的运作。总工程师王选认为，部件和整机结构都设计的很好。如果标准要求再严格一点儿，生产就会非常困难和费时，的成本就会大幅度提高。人事经理刘彦从多方面来说明人事问题。首先，她指出，由于本公司有强有力的工会，她的部门对公司雇佣和留用工人有很少或根本没有控制权。其次，她观察到车间的工作是单调和非

常辛苦的。所以公司不应该期望工人对于这种工作除了领取工资外还会有什么兴趣。但是刘彦说，她相信公司可以想办法提高工人的兴趣。如果工人承担的工咱范围能够扩大的话，必然会出现高质量的工作以及较低的缺勤率和流动率。当问她议是什么时，她向公司推荐作两件事：一是要工人掌握集中操作技能，而不是只是作一项简单的工作。二是工人每星期轮流换班，从生产线的一个位置换到另一个位置上，这样可以为工人提供新的和更有挑战性的工作。这些建议被用并付诸实行。使每个人觉得意外的是：工人对新计划表示极大的不满。一个星期后，装配线关闭罢工。工人们声称，新计划只是一种管理上的诡计：使他們要作比以前更多的工作，并且训练他们去替代其他工人而不增加任何工资。

1、从案例中我们可以看到，该企业的产品质量的控制不够。管理控制主要有三大类，你认为该企业在产品生产过程中每有采用哪类控制？ A、现场控制 B、反馈控制 C、前馈控制 D、A和C

2、针对企业产品质量存在的问题，企业的高层领导专门开会讨论解决方案，在会议上大家见解不一致，典型的看法有以下四种。你认为哪个看法更可取？ A、根本原因是工人缺乏兴趣和责任感，因此应该首先从提高工人的责任心和归属感入手 B、为了让工人负起责任来，应该制定详细的工作规范，要求他们严格执行 C、在生产过程中的每个工序都检验员进行检验，及早发现问题，及早解决 D、由于一些质量问题是设计原因造成的，应该着眼于提高设计人员素质

3、从案例中我们发现企业各个部门对于质量责任和原因都有不同的看法和争执，这些争执反应了什么问题？ A、“经济人”的假设是正确的，人总倾向于推卸责任 B、企业各个部门之

间的协调不好 C、企业中长期存在的难以调和的矛盾此时激化了 D、企业的各部门很难以达成统一的意见 4、从案例中我们可以判断，该公司采用的划分部门的方式主要是： A、按职能 white>来源:百考试题网 B、按产品 C、按地区 D、按业务性质 5、从案例中我们可以看出，人事经理刘彦试图通过改变工作的方式和扩大工作范围来提高工人的兴趣。这种方式属于双因素理论中的什么因素 A、保健因素 B、激励因素 C、改变工作方式是保健因素，扩大工作范围是激励因素 D、信息不足以做出判断 6、人事经理刘彦的建议和改进方式并没有取得预期的效果。你认为最可能的原因是什么？ A、工作方式的改变和工作范围的扩大并没有改变工作本身枯燥乏味的现实 B、事先没有和工人进行充分的沟通 C、事先没有作充分的宣传 D、其他部门的管理者没有予以配合 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com