

中南财经政法大学

2007 年招收硕士研究生入学考试试题 A 卷

专业：行政管理、社会医学与卫生事业管理 科目名称：公共管理基础综合
教育经济与管理、社会保障 科目代码：618

注：所有试题答案均须写清试题序号做在答题纸上，凡在试题纸上答题，答案一律无效。

一、名词解释与辨析（每题 5 分，共 20 分）

- 1、预算控制
- 2、政府采购
- 3、政府绩效管理
- 4、公共政策

二、判断正误并说明理由，正误均需做出说明（每题 5 分，共 35 分）

- 1、对高层管理者的技能要求按重要性程度由高到低的排序是：人际技能，技术技能，概念技能。
- 2、根据组织文化的结构层次理论，组织的规章制度属于深层文化。
- 3、管理幅度越窄，越易控制，人员费用也越低。
- 4、公共管理学是公共行政学的一个分支，它主要涉及公共行政的管理方法和技术问题。
- 5、政府可以改善市场的作用，同样市场也可以改善政府的作用。
- 6、比较公共部门人力资源管理与传统的人事管理，可以看到，它们的主要区别就在于，公共部门人力资源管理把人看做成本，传统的人事管理把人看做资源。
- 7、公共组织就是政府组织。

三、简答题（每题 10 分，共 40 分）

- 1、简述目标管理的基本思想。
- 2、非正式组织对正式组织而言有何积极作用和消极影响？
- 3、为什么私人企业一般不会提供公共物品？
- 4、简述公共服务市场化的主要形式。

四、论述题（每题 15 分，共 30 分）

- 1、试论系统原理在管理实践中的运用。
- 2、试述第三部门发展在促进政府职能转变及社会发展中的意义。

五、案例分析（共 25 分）

通用电气公司（GE）的组织变革与企业文化

进入 20 世纪 80 年代，GE 公司患上了“巨人症”，机构重叠，行动迟缓，公司共有 350 家大小企业，40 多万员工，经营着几乎无所不包的产品。企业中约

为 $\frac{1}{4}$ 正在亏损， $\frac{1}{3}$ 正在走下坡路。

当时的公司领导人琼斯是一位理财专家，琼斯在建立精密的财务管理体系的同时，也建立起一套繁文缛节的组织结构和官僚体系。琼斯意识到了这个庞大组织所存在的问题，所以，他在临退休之前，选择了韦尔奇作为接班人来对公司进行管理变革。

韦尔奇上任，拉开了精兵简政的管理革命序幕，他将 **GE** 精简为 **13** 个部门，拆掉了以前重叠的管理机构，将 **40** 万名员工缩减到 **29** 万，并将 **29** 个职位登记压缩为 **5** 个粗线条的等级。韦尔奇调整结构的标准是：衡量某个下属企业的标准是看他是否能挤身于同行业的前两名。如果这家企业在市场上排名第三或第四位，那么，在经济景气时它盈利，在简条时它就会倒闭，对这种企业就要毫不留情的砍掉。

在韦尔奇担任 **GE** 最高负责人之前，公司的大多数基层负责人要向一个部门负责人汇报工作、部分负责人又向更高级部门负责人汇报，直至公司最高负责人，而且，每一级都有自己的一套班子，负责财务、推销计划以及检查每一个企业的情况。韦尔奇解救了这些部门，消除了组织上的障碍，现在，基层负责人与业务最高负责人办公室之间没有任何阻隔，可以直接沟通。

改革使 **GE** 公司的经理们都很明白，如果在规定的时间内，成本指标和市场份额目标达不到，就只有高职一条路，他必须要高度自觉、灵活、有判断力，善于想象和充满活力，还要敢冒风险，欢迎变化和主动创造变化，具有改革和开拓精神。

经过组织结构和企业文化的变革，**GE** 的生产效益有了大幅度提高，但是韦尔奇认为，确立并稳固这种新文化，还需 **10** 年的时间，到那时，公司中等级观念将不复存在，即使在横向结构内，虽然仍有责任分配，但其界限将变得模糊。韦尔奇的目标是创造一个无边界的组织境界，即企业中的上上下下下一齐动脑筋想办法，为企业出谋划策，分享智慧。公司的每一位雇员的每一项努力，都致力于满足客户的需要。

- 1、试分析影响 **GE** 组织变革的因素有哪些？（10分）
- 2、**GE** 的企业文化在组织变革中具有什么功能？（10分）
- 3、巨型企业的活力和实施管理控制之间是有是没关系？（5分）

中南财经政法大学

2008 年招收硕士研究生入学考试试题 A 卷

专业: 行政管理、社会保障、社会医学与卫生管理、教育经济与管理

考试科目: 公共管理基础综合

科目代码: 610

注: 所有试题答案均须写清试题序号做在答题纸上, 凡在试题纸上答题, 答案一律无效。

一、名词解释与辨析 (每小题 5 分, 共 20 分)

1. 政府失灵与市场失灵
2. 非政府组织与准行政组织
3. 分权与授权
4. 效益与效率

二、判断正误并说明理由 (每小题 5 分, 共 40 分)

1. 如果一位管理者认为解雇其工厂中 20% 的工人是正当的, 因为这将增强工厂的盈利能力, 这位管理者的伦理观是功利主义伦理观。
2. 梅奥通过霍桑实验得出一个结论: 员工是社会人。
3. 不论在企业还是在政府机构, 秘书一般都是帮助高层领导工作的, 他们在组织的等级链条上位置并不高, 但人们常常感到秘书的权利很大, 这是因为秘书拥有参谋职权。
4. 双因素理论认为, 只要消除了员工的不满就能使之达到满意, 从而调动其积极性。
5. 公共管理学整合了多个学科的理论, 重视私人部门的管理方法和技术, 所以根本改变了公共部门的主体性。
6. 基金会是对个人自愿捐赠的款额进行管理的非营利和非政府的团体。
7. 连日暴雨引发山体滑坡, 造成人员和财产损失的事件, 是社会性突发公共事件。
8. 建造现代化的办公场所是提升政府美誉度的必要手段。

三、简答题 (每小题 10 分, 共 40 分)

1. 非政府组织发展的意义是什么?
2. 应急管理的目的是什么?
3. 决策为什么遵循的是满意原则, 而不是最优原则?
4. 预先控制、现场控制和成果控制的目的分别是什么?

四、论述题 (25 分)

电子政务的发展促进了公共管理的现代化。

五、案例分析 (25分)

英特尔公司：“以结果为导向”的管理

“以结果为导向”就是设定可评估的目标，以达成目标作为工作的指南，并依设定的时间表提交阶段性成果。这意味着英特尔所肯定的价值在于积极的目标、具体的结果与成果。至于过程如何，达到目标的方法是怎样的，都不在英特尔重点考虑的范围。英特尔严格要求每位员工必须严格遵守“以结果为导向”的原则，不仅要了解英特尔团队前进的方向，了解英特尔公司的总体战略目标，而且还要为自己设立高起点的目标，并以量化的手法，务实地制订能够展现进度和成果的指标，使每一位员工能有自己的岗位追求。公司通过“计划式管理”和“目标式管理”来实践“以结果为导向”。

公司要求每一个事业部、每个部门和每个员工都要以公司的总体目标为指导方向，为自己设定以季度为时间单位、可以进行阶段性评估的工作目标。每个季度末，每个事业部、每个部门和每个员工都要对自己的工作成效进行自我评估，并根据工作绩效客观地制订下一季度的工作目标。

为了让员工了解公司总体目标，公司每季度分部门召开员工大会，在会上由相关人员向员工介绍公司的整体运营情况和市场竞争的最新发展，以及本季度公司目标任务的完成情况，会上还常常发动员工讨论下一季度的工作目标。

在为各部门设立工作目标时，公司管理层喜欢提一些看上去似乎难以达到的高层次目标，当然这只是讨价，各部门可以还价，管理层和部门负责人及相关专家小组，根据市场需求情况和公司的资源存量，经过一番讨价还价，再设定切实可行的合理的工作目标。

仔细阅读案例，然后回答下列问题：

1. 英特尔公司将目标管理运用于“以结果为导向”的管理中，体现了目标的哪些特征？
2. 在“以结果为导向”的管理过程中，应注意一些什么问题？

中南财经政法大学

2009 年招收攻读硕士学位研究生入学考试试题 A 卷

专业名称：行政管理、社会医学与卫生事业管理 科目名称：公共管理基础综合
土地资源管理、教育经济与管理、社会保障
方向名称： 科目代码：608

注：所有试题答案均须写清试题序号做在答题纸上，凡在试题纸上答题，
答案一律无效。

一、名词解释（共 6 小题，每小题 5 分，共 30 分）：

1. 计划
2. 行政领导
3. 行政法规
4. 正强化
5. 电子政务
6. 系统

二、判断正误并说明理由。需先做出正误判断，再说明理由（共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分）：

1. 超 Y 理论认为，工作的性质、员工的素质影响到管理理论的选择。
2. 公共管理与行政管理相同，强调政府、企业、公民社会的互动，主张政府回应社会诉求，以及在处理社会及经济问题中的责任分担。
3. 人是管理目的实现的手段。
4. 行政首长负责制就是国务院总理负责制。
5. 2008 年汶川发生的特大地震是典型的突发公共事件，对这场突如其来的灾难的处置，充分检验了我国政府的应急管理能力和。

三、简答题（共 3 小题，每小题 10 分，共 30 分）：

1. 我国公务员管理是怎样分类的？
2. 影响行业进入的主要阻碍因素有哪些？
3. 政府应该怎样树立自己的威信？

四、论述题（共 2 小题，共 35 分）：

1. 企业的社会责任与建立和谐社会的关系。（15 分）
2. 论述财政转移性支出的意义及主要内容。（20 分）

五、案例分析（30分）：

林肯电气公司年销售额为44亿美元，拥有2400名员工，形成了一套独特的激励员工的方法。该公司90%的销售额来自于生产弧焊设备和辅助材料。

林肯电气公司的生产工人按件计酬，他们没有最低小时工资，员工为公司工作两年后，便可以分享年终奖金。在过去的近60年，平均奖金额是基本工资的95.5%。近几年经济发展迅速，员工年均收入为44000美元左右，远远超出制造业员工年收入17000美元的平均水平。

公司自1958年开始一直推行职业保障政策，从那时起，他们没有辞退过一名员工。当然，作为对此政策的回报，员工也相应要做到几点：在经济萧条时他们必须接受减少工作时间的决定；而且要接受工作调换的决定；有时甚至为了维持每周30小时的最低工作量，而不得不调整到一个报酬更低的岗位上。

林肯公司极具成本和生产率意识，如果工人生产出一个不合标准的部件，那么除非这个部件修改至符合标准，否则这件产品就不能计入该工人的工资中。严格的计件工资制度和高度竞争性的绩效评估系统，形成了一种很有压力的氛围，有些工人还因此产生了一定的焦虑感，但这种压力有利于生产率的提高。据该公司的一位管理者估计，与竞争对手相比，林肯公司的总体生产率是他们的两倍。该公司还是美国工业界中工人流动率最低的公司之一。

根据上述材料回答以下问题：

1. 林肯公司使用了何种激励理论来激励员工的工作积极性？（10分）
2. 为什么林肯公司的方法能够有效地激励员工工作？（10分）
3. 你认为这种激励系统可能会给管理层带来什么问题？（10分）

中南财经政法大学

2010 年招收攻读硕士学位研究生入学考试试题 C 卷

专业名称：行政管理、社会医学与卫生事业管理 科目名称：公共管理基础综合
土地资源管理、教育经济与管理、社会保障

方向名称： 科目代码：608

注：所有试题答案均须写清试题序号做在答题纸上，凡在试题纸上答题，
答案一律无效。

一、名词解释（每题 4 分，共 20 分）

- 1、公债 2、G2G 3、领导艺术
4、组织文化 5、企业资源计划(ERP)

二、简答题（每题 10 分，共 50 分）

- 1、简述中国现代管理思想发展的主要趋势。
2、什么是政府管理体制？
3、比较公共收入中“税”与“费”的异同。
4、简述伦理管理的特征。
5、简述非正式组织的影响。

三、论述题（每小题 20 分，共 40 分）

- 1、应急管理必须建立不同于一般行政管理的组织体系。
2、人本原理及其对管理工作的指导意义。

四、案例分析（共 20 分）

2008 年从美国开始发生的世界金融危机对各国经济影响巨大。经济学家们认为，这场危机是由于经济自由主义泛滥造成的。为了应对危机，2008 年底，中国政府制定并施行了总规模达 40000 亿元的扩大内需、促进经济增长的十项措施，美国奥巴马政府也在上任伊始，制定了 7000 亿美元的问题资产救助计划。在政府的及时、大力干预之下，2009 年底，世界经济明显渡过危机谷底。请用政府职能和公共政策的基本理论就这个事件进行评析。

五、计算题（每小题 10 分，共 20 分）

某企业打算生产某产品。据市场预测，产品销路有三种情况：销路好、销路一般和销路差。生产该产品有 A、B、C 三种方案，它们不同情况下的收益见表 1。

表1 各方案在不同情况下的收益 单位：万元

自然状态 方案	销路好	销路一般	销路差
A	160	100	-30
B	230	90	-60
C	80	60	15

- 1、应用大中取大法进行决策。
- 2、将后悔值计算填入表2中，并应用最小最大后悔值法进行决策。

表2 各方案在不同情况下的后悔值 单位：万元

自然状态 方案	销路好	销路一般	销路差
A			
B			
C			

www.docin.com