

河南省高级经济师

Guidance to the senior economist

业务考试指南

examination in henan province

管理学与经济热点

Principles of management and current hot economic topic

主编 于华锋

河南人民出版社

河南省高级经济师

Guidance to the senior economist

业务考试指南

examination in henan province

管理学与经济热点

Principles of management and current hot economic topic

主 编 于华锋
副主编 翟 勇 崔德文
刘小英 郭 强
李宝臣

图书在版编目(CIP)数据

河南省高级经济师业务考试指南:管理学与经济热点/于
华锋主编. —郑州:河南人民出版社,2008.9
ISBN 978-7-215-06585-7

I. 河… II. 于… III. 经济师—资格考核—自学参考资
料 IV. F

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 124169 号

总 前 言

近几年来,随着经济和社会的发展,越来越多的职场朋友提高了对自身的要求,有了晋升高级职称的渴求。在此背景下,河南省参加高级经济师任职资格业务考试的人员呈现逐年上升的趋势,2007年报考人员已达到800多人。但是,有几个突出问题给考生朋友带来了非常大的不便。一是买书难。以前年度由于没有统一的指导教材,而考试的内容涉及范围又非常广,往往买20多本书也难以把所有知识点都涵盖;同时,对于同一知识点又有不同版本的教材,如何选择最权威的教材很有难度。这也是不少考生朋友把题全做完了却不能顺利通过考试的根本原因。二是检索难。虽然高级经济师任职资格业务考试是开卷考试,但由于要考的知识点多,在150分钟内要在几十本书里找到所有的知识点非常费时间,往往有不少考生朋友因此而答不完试卷,从而影响了考试成绩。三是缺少借鉴、交流的平台。很多考生朋友是第一次参加考试,不知道都有什么题型,没有可以借鉴的成功经验,缺乏有效的交流和沟通。

自2005年我省高级经济师业务考试开考以来,编者曾经指导多批考生朋友顺利通过了高级经济师任职资格业务考试。在各方朋友的建议、推动和帮助下,我们迅速组织了一支由数位经济学博士、硕士组成的强大专业团队,按照“重实战、出精品、树品牌”的理念,参考大量最权威教材,编撰成了《河南省高级经济师业务考试指南(2008年版)》,奉献给诸位考生朋友。本教材有以下特点:

1. 针对性强。本教材紧扣考试大纲,涵盖所有知识考点,编撰顺序原则上参照大纲顺序,同时注重系统性,非常便于考试查阅。

2. 权威性和时代性。本教材参考目前国内数十种权威教材,并加入最新的经济和社会发展内容,力争与经济和社会发展同步。

3. 具有收藏和参考价值。本教材不仅是有效的应试教材,而且由于编撰系统、全面,不但可以作为经济类工具书进行收藏,而且对于朋友们的日常经济工作也会带来一定的帮助。

最后,祝朋友们借助本教材顺利通过考试!

由于编者水平和经验都有限,加上时间紧迫,本教材谬错难免,敬请专家和考生朋友提出批评意见和宝贵建议,以便再版时得以改进。

编 者

二〇〇八年八月

序 言

近几年来,河南省经济发展非常快,2007年GDP已突破15000亿元大关,排全国第5位,居中部六省第1位。河南省参加高级经济师任职资格业务考试人员呈现逐年上升的趋势,为了便于在有限的时间内了解考试所涉及的内容范围,把握其重点,有的放矢,于华锋先生特地主编了《河南省高级经济师业务考试指南》(2008年版),以满足参加高级经济师资格考试人员的需求。该书即将首次出版,不仅填补了河南省的一项市场空白,而且表明了作者高度的社会责任感。在此表示由衷的祝贺。

由于本书从河南省人才市场需求出发,具有很强的针对性,显示出其鲜明的特点:

一是编者“重实战、出精品、树品牌”的编撰理念。由于该书主要是针对河南业界中高级人士,从重实战出发,出精品、树品牌,走高端路线,思路明确。主编于华锋先生曾经指导多批考生朋友顺利通过高级经济师任职资格业务考试,积累了丰富的经验,同时参编的还有数位经济学博士和硕士,这就为该书的撰写奠定了良好和坚实的基础。

二是结构合理,重点突出。本书从社会主义市场经济体制、微观经济、宏观经济、管理学、经济热点等五大部分进行编撰,划分合理,重点突出,框架设计别具匠心。

三是针对性强。书中每一部分论述均语言简洁、精炼,切中要害;内容设计与考试大纲非常吻合,适宜应试学习。特别是参加高级经济师资格考试的人员,由于大部分人员都是在职,时间紧,学习任务重。

四是与时俱进。该书叙述的理论基本上反映了我国当前最新研究成果,具有权威性;同时,书中也反映了近两年国内最新的经济政策,如十七大会议精神、第十一届全国人民代表大会政府工作报告和河南省的一些发展规划和发展战略。特别值得一提的是,书中介绍了2008年第29届北京奥运会及奥运经济、5.12汶川大地震的震后重建,都很好、很全面,可以说该书紧贴时代主题,也反映了编者非常注重细节。

总体来说,《河南省高级经济师业务考试指南》一书是一部针对性强,有较高理论水平和使用价值的经济学专著。我相信它一定会成为河南省业界人士顺利通过高级经济师业务考试的金钥匙。

韩可琦

二〇〇八年八月一日于北京

(韩可琦,教授,博士生导师,中矿发展战略研究所所长)

目 录

第一部分 管理学	1
第一章 管理概论	3
第一节 管理的含义	3
第二节 管理的性质和作用	6
第三节 管理者	9
第四节 西方管理理论的形成和发展	12
第五节 现代管理理论的新发展	18
第二章 计划	21
第一节 计划工作的含义	21
第二节 计划的种类和程序	24
第三节 计划制订的基本要求	28
第三章 预测	33
第一节 预测在计划工作中的地位和作用	33
第二节 预测的程序和种类	35
第三节 预测方法	37
第四章 决策	43
第一节 决策的含义	43
第二节 决策的类型	46
第三节 决策的行为	50
第四节 决策的方法	53
第五章 组织	58
第一节 组织概述	58
第二节 组织的部门化	63
第三节 组织结构的基本类型	69
第四节 组织变革	72
第六章 领导与激励	78
第一节 领导概述	78
第二节 人性假设	80

第三节	领导理论	82
第四节	激励理论	91
第五节	激励方法和技巧	96
第七章	控制	99
第一节	控制的含义	99
第二节	控制的类型	100
第三节	控制的过程	105
第四节	“关键控制点”的选择	110
第五节	管理信息系统	111
第八章	协调	113
第一节	协调概述	113
第二节	协调的内容与方法	117
第九章	沟通	121
第一节	沟通概述	121
第二节	沟通的障碍与改善	126
第三节	沟通的原则和技巧	128
第十章	人力资源管理概述	133
第一节	人力资源与人力资本	133
第二节	人力资源管理	135
第三节	企业发展与人力资源开发	141
第四节	我国的人才强国战略	142
第十一章	人力资源规划	145
第一节	人力资源规划概述	145
第二节	人力资源规划的程序及内容	150
第三节	人力资源规划的组织与实施	157
第四节	人力资源规划的评价与控制	161
第十二章	人员招聘与录用	164
第一节	人员招聘概述	164
第二节	招聘渠道的类别及其选择	169
第三节	人员面试及测试	174
第四节	人员录用	179
第五节	招聘与录用评估	184
第十三章	职业生涯设计与管理	187
第一节	职业生涯设计	187
第二节	职业生涯管理	192
第十四章	员工培训与管理人员开发	199
第一节	员工培训概述	199
第二节	培训需求分析	201

第三节	新员工导向培训	205
第四节	培训方法与有效性评价	209
第五节	管理人员开发概述及目的	217
第六节	管理人员开发计划及方法	219
第七节	接班人开发(接班计划)	225
第十五章	绩效管理	227
第一节	绩效管理的意义	227
第二节	绩效管理体系	230
第三节	绩效考核常用方法	233
第四节	绩效反馈	239
第十六章	薪酬管理	245
第一节	薪酬管理概述	245
第二节	企业薪酬制度	249
第三节	薪酬结构设计	251
第四节	福利	256
第二部分	经济热点问题与国家经济政策	261
	高举中国特色社会主义旗帜,为夺取全面建设小康社会新胜利而奋斗	
	——在中国共产党第十七次全国代表大会上的报告	263
	政府工作报告	
	——2008年3月5日在第十一届全国人民代表大会第一次会议上	286
	统计局:国民经济继续朝宏观调控预期方向发展	305
	CPI和PPI	308
	河南省“十一五”煤化工产业发展规划	310
	河南省“十一五”铝工业产展规划	315
	河南省“十一五”汽车及零部件产业发展规划	323
	河南省“十一五”食品工业发展规划	331
	河南省“十一五”纺织工业发展规划	340
	河南省“十一五”装备制造业发展规划	348
	河南省“十一五”高新技术产业发展规划	358
	河南省工业结构升级“十一五”规划	368
	中原城市群规划发展情况	383
	国务院关于做好汶川地震灾后恢复重建工作的指导意见	389
	国务院办公厅关于地震灾区恢复生产指导意见的通知	394
	关于地震灾区恢复生产的指导意见	395
	国管院办公厅关于印发汶川地震灾后恢复重建对口支援方案的通知	399
	汶川地震灾后恢复重建对口支援方案	400
	温家宝主持召开国务院抗震救灾总指挥部第23次会议研究地震灾区困难群众	

后续救助政策等问题.....	403
第 29 届北京奥运会	405
北京奥运会对中国经济的影响.....	407
附 录.....	411
河南省高级经济师任职资格业务考试应试指南.....	411
河南省高级经济师任职资格业务考试模拟试题.....	413
河南省高级经济师业务考试大纲(试行)	417
参考文献.....	425

第一部分

管 理 学

第一章 管理概论

第一节 管理的含义

一、管理的定义

管理活动自古即有,但什么是“管理”,从不同的角度出发,可以有不同的理解。从字面上看,管理有“管辖”、“处理”、“管人”、“理事”等意,即对一定范围的人员及事务进行安排和处理。但是这种字面的解释是不可能严格地表达出管理本身所具有的完整含义的。

关于管理的定义,至今仍未得到公认和统一。长期以来,许多中外学者从不同的研究角度出发,对管理作出了不同的解释,其中较有代表性的有:

美国管理学家赫伯特·A·西蒙(Herbert A. Simon)认为“管理就是决策”。当前,美国、日本及欧洲各国的一些管理学著作或管理学教科书中,也对管理有不同的定义,如:

“管理就是由一个或者更多的人来协调他人的活动,以便收到个人单独活动所不能收到的效果而进行的活动。”

“管理就是计划、组织、控制等活动的过程。”

“管理是筹划、组织和控制一个组织或一组人的工作。”

“给管理下一个广义而又切实可行的定义,可把它看成是这样的一种活动,即它发挥某些职能,以便有效地获取、分配和利用人的努力和物质资源,来实现某个目标。”

“管理就是通过其他人来完成工作。”

“管理是指同别人一起,或通过别人使活动完成得更有效的过程。”

“管理就是设计并保持一种良好环境,使人在群体里高效率地完成既定目标的过程。”

我国的一些文献或教科书中也给管理下了一些定义,如:

“管理就是指由专门机构和人员进行的控制人和组织的行为使之趋向预定目标的技术、科学和活动。”

“管理是管理者为使客观事物的存在和发展合乎一定的目的而采用相应的方式所进行的活动。”

上述定义可以说是从不同的侧面、不同的角度揭示了管理的含义,或者是揭示管理某一方面的属性。本书认为对“管理”作如下定义能够全面概括这个概念的内涵和外

延。即：

管理是指一定组织中的管理者,通过实施计划、组织、领导、控制等职能来协调他人的活动,使别人同自己一起实现既定目标的活动过程。

二、管理的基本特征

为了更全面理解管理的概念,理解管理学研究的特点、范围和·内容,我们还可以从以下几方面来进一步把握管理的一些基本特征。

(一)管理是一种社会现象或文化现象

只要有人类社会存在,就会有管理存在,因此,管理是一种社会现象或称文化现象。从科学的定义上讲,存在管理必须具备两个必要条件,缺一不可:①必须是两个人以上的集体活动,包括生产的、行政的等活动。②有一致认可的、自觉的目标。

(二)管理的载体是组织

如前所述,管理活动在人类的社会生活中广泛存在,而且从前的论述中也可以看出,管理总是存在于一定的组织之中。正因为现实世界中普遍存在着组织,管理也才会存在和有必要。两个或个以上的人组成的为一定目标而进行协作活动的集体就形成了组织:“许多人在同一生产过程中或在不同的但互相联系的生产过程中,有计划地一起协同劳动,这种劳动形式叫做协作。”有效的协作需要有组织,需要在组织中实施管理。社会生活中各种组织的具体形式虽因其社会功能的不同而会有差异,但构成组织的基本要素是相同的。

在组织内部,一般包括五个要素,即:人——包括管理的主体和客体;物和技术——管理的客体、手段和条件;机构——实质反映管理的分工关系和管理方式;信息——管理的媒介、依据,同时也是管理的客体;目的——宗旨,表明为什么要有这个组织,它的含义比目标更广泛。

组织作为社会系统中的一个子系统,其活动必然要受到周围环境的影响,因此组织还包括一系列的外部要素,如:①行业,包括同行业的竞争对手和相关行业的状况;②原材料供应基地;③人力资源;④资金资源;⑤市场;⑥技术;⑦政治经济形势;⑧政府;⑨社会文化;等等。

因此,一个组织的建立和发展,既要具备五个基本的内部要素,又要受到一系列外部环境因素的影响和制约。管理就是在这样的组织中,由一个或者若干人通过行使各种管理职能,使组织中以人为主体的各种要素合理配置,从而达到实现组织目标而进行的活动,这一点对于任何性质、任何类型的组织都是具有普遍意义的。

(三)管理的任务、职能、层次

管理作为一项工作,其任务就是设计和维持一种体系,使在一体系中共同工作的人能够用尽可能少的支出(包括人力、物力、财务等等),去实现他们既定的目标。管理活动是通过人进行的,人是进行管理活动的主体,因此把执行管理任务的人统称为“管理人员”、“管理者”(managerial people),管理的任务当然也就是管理人员的任务。

这里所说的管理人员,没有主管领导(executive)、行政人员(administrator),以及基层领导者(supervisor)这些待级之分。虽然这些管理人员可能因为各自所处的组织类型和所进行的具体工作不同而处于不同的地位和级别,担任不同的管理职务,拥有不同

的权力范围,担负不同的责任,但他们的任务都是相同的,都必须为组织及其所有成员创造和保持一种环境,使人们在其中可以发挥自己的最大才能;努力去实现组织的目标。这是管理人员共同的任务,他们的工作比组织中其他工作更重要,因此我们将这个意义上的管理人员统称为“主管人员”(manager)。例如在一个工厂中,不论是厂长还是车间主任、科长、班组长等,都属主管人员。

管理作为一个过程,管理者在其中要发挥的作用,就是管理者的职能,也就是通常所说的管理职能。对管理的职能,国外有多种划分方法,早期的管理理论一般认为,管理有计划、执行、控制三大基本职能。法国的法约尔(Fayol)认为,管理有五大职能:计划、组织、指挥、协调和控制。美国的古利克提出,管理有七项职能,即计划、组织、人事、指挥、协调、报告、预算。美国管理学家哈罗德·孔茨(Harold koontz)则认为管理包括计划、组织、人员配备、指导与领导、控制五项职能。结合我国管理活动的实践,我们倾向于孔茨的观点,即认为管理包括计划、组织、人员配备、指导与领导、控制五项职能。关于具体的内容,将在以后篇章中详细论述。

由于主管人员在组织中所处的层次不同,他们在执行这些职能时各有侧重。组织中的主管人员一般分为三个层次,即上层主管(top manager)、中层主管(middle manager)和基层主管(first line manager 或 supervisor),如图 1-1 所示,根据所处的不同层次,他们将各有侧重地执行其职能。

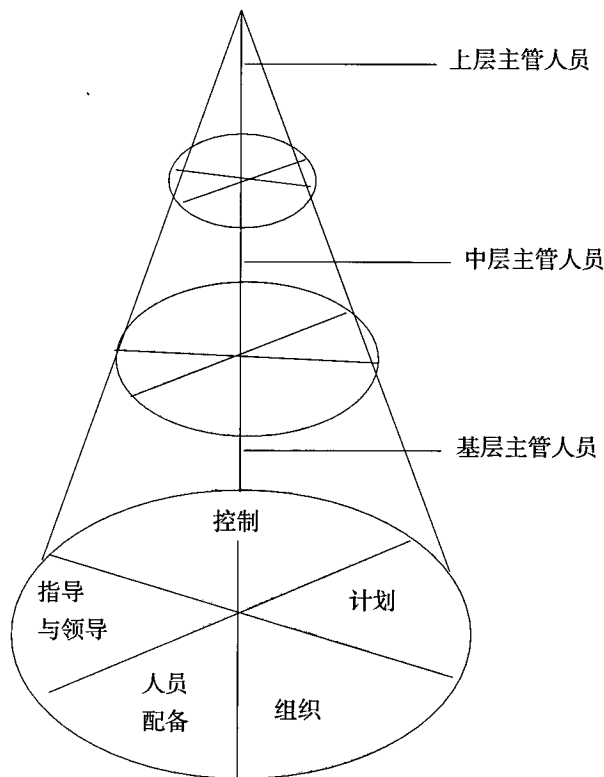


图 1-1 一个组织中主管人员的三个层次

(四)管理的核心是处理各种人际关系

管理不是个人的活动,它是在一定的组织中实施的。对主管人员来讲,管理是要在其职责范围内协调下属人员的行为,是要让别人同自己一道去达到组织目标的活动。组织中的任何事都是由人来传达和处理的,所以主管人员既管人又管事,而管事实际上也是管人,管理活动自始至终,在每一个环节上都是与人打交道的,因此管理的核心是处理组织中的各种人际关系,包括主管人员与下属之间的关系,这是各种人际关系的主导与核心;组织内的一般成员之间的关系,即不存在管理与被管理关系的人与人之间的关系,这种关系在组织中大量存在,它直接表现为组织的社会气氛;群体之间的关系,群体是组织内部的团体,有正式与非正式之分,正式团体是指组织内按专业分工所划分的各个部门,而非正式团体则是指正式团体的一些成员为某种共同的感情或需要而形成的一种无形的团体,要重视非正式团体的作用,处理好它们与正式团体之间的关系。

(五)管理者的角色

美国著名管理学家彼得·F·德鲁克(Peter F. Drucker)1955年提出“管理者的角色”(the role of manager)的概念,这一概念有助于我们理解管理的含义。德鲁克认为,管理是一种无形的力量,这种力量是通过各级管理者体现出来的。所以管理者所扮演的角色大体上分三类:

1. 管理一个组织(managing a business),求得组织的生存和发展。因此必须:

(1)确定该组织是干什么的,应该有什么目标,如何采取积极措施实现目标;

(2)求得组织的最大效益;

(3)“为社会服务”和“创造顾客”。

2. 管理管理者(managing manager)。组织的上、中、下三个层次中,人人都是管理者,又都是被管理者,因此必须:

(1)确保下级的设想、意愿、努力能朝着共同的目标前进;

(2)培养集体合作的精神;

(3)培训下级;

(4)建立健全组织结构。

3. 管理工人和工作(managing workers & work)。因此要认识到两个假设前提:

(1)关于工作,其性质是不断急剧变动的,既有体力劳动,又有脑力劳动,后者的比例会越来越来大;

(2)关于人,要正确认识到“个体差异、完整的人、行为有因、人的尊严”对于处理各级各类人员相互关系的重要性。

从以上分析也可以看出,管理的核心是处理好人际关系。

第二节 管理的性质和作用

管理,从它最基本的意义来看,一是组织劳动;二是指挥、监督劳动,即具有同生产力社会化生产相联系的自然属性和同生产关系、社会制度相联系的社会属性,这就是通

常所说的管理的二重性。从管理活动过程的要求来看,既要遵循管理过程中客观规律的科学性要求,又要体现灵活协调的艺术性要求。这就是管理所具有的科学性和艺术性。

一、管理的二重性

管理的二重性是马克思主义关于管理问题的基本观点。马克思在《资本论》中指出:“一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动,都或多或少地需要指挥,以协调个人的活动;并执行生产总体的运动——不同于这一总体的独立器官的运动——所产生的各种一般职能。”凡是直接生产过程具有社会结合过程的形态,而不是表现为独立生产者的孤立劳动的地方,都必然会产生监督劳动和指挥劳动。”这就是说,管理一方面是由于有许多人进行协作劳动而产生的,是由生产社会化引起的,是有效地组织共同劳动所必需的,因此它具有同生产力、社会化大生产相联系的自然属性;另一方面,管理又是在一定的生产关系条件下进行的,必然使得管理的环境、管理的目的以及管理的方式等呈现出一定的差异,因此,它具有同生产关系、社会制度相联系的社会属性。这两方面的属性就是管理的二重性。

学习和掌握管理的二重性,对于我们学习和理解管理学,认识到我国的管理问题,探索管理活动的规律,运用管理原理来指导实践以及建立具有中国特色的管理科学体系,都具有非常重大的现实意义:

(1)有利于我们遵循管理的二重性的要求,认真总结我国历史上以及新中国建立50多年来管理的经验教训,继承和发展我国已有的科学的管理经验和理论;同时注意大胆学习、引进国外先进的管理理论、技术和方法,采取有批判地吸收的态度和方针,根据我国的国情,融会提炼,为我所用,成为我国管理科学体系的有机组成部分。

(2)任何一种管理方法、管理技术和手段的出现总是有其时代背景的,也就是说,它是同生产力水平、社会条件及其他一切情况相适应的。因此,在学习和运用某些管理理论、原理、技术和手段时,必须结合自己本部门、本单位的实际情况,因地制宜,这样才能取得预期的效果。实践表明不存在一个适用于古今中外的普遍模式。

二、管理的科学性和艺术性

管理的科学性是指管理作为一个活动过程,其间存在着一系列基本客观规律。人们经过无数次的失败和成功,通过从实践中收集、归纳、检测数据,提出假设,验证假设,从中抽象总结出一系列反映管理活动中客观规律的管理理论和一般方法。人们利用这些理论和方法来指导自己的管理实践,又以管理活动的结果来衡量其过程中所使用的理论和方法是否正确,是否行之有效,从而使管理的科学理论和方法在实践中得到不断的验证和丰富。因此说,管理是一门科学,是指它以反映管理客观规律的管理理论和方法为指导,有一套分析问题、解决问题的科学的方法论。

管理的艺术性就是强调其实践性,没有实践则无所谓艺术。在这里,所谓的“艺术”是指达到某种预期效果的“诀窍”。这就是说仅凭停留在书本上的管理理论,或背诵原理和公式来进行管理活动是不能保证其成功的。主管人员必须在管理实践中发挥积极性、主动性和创造性,因地制宜地将管理知识与具体管理活动相结合,才能进行有效的管理。所以管理的艺术性,就是强调管理活动除了要掌握一定的理论和方法外,还

要有灵活运用这些知识和技巧的技能和诀窍。

从管理的科学性与艺术性可知,有效的管理艺术以对它所依据的管理理论的理解为基础。因此,二者之间不是互相排斥,而是互相补充。如前所述,靠“背诵原理”来进行管理活动,必然是脱离或忽视现实情况的无效活动;而没有掌握管理理论和基本知识的主管人员,在进行管理时必然是靠碰运气、靠直觉或过去的经验办事,很难找到对管理问题的可行的、令人满意的解决办法。所以,管理的专业训练不可能培训出“成品”的主管人员,但却是通过实践进一步培训主管人员的一个良好的开端,它为培养出色的主管人员在理论知识方面打下坚实的基础。当然,仅凭理论也不足以保证管理的成功,人们还必须懂得如何在实践中运用它们,这一点是非常重要的。美国哈佛商学院企业管理教授列文斯敦在担任某研究所所长和管理系统公司总经理期间,通过对大量获得管理学硕士学位的人在实际管理工作中的使用发现,他们在学校里的成绩同管理上获得的业绩之间并无直接关系。他认为,如果学术成绩能与事业上的成功相等,这个受过良好教育的经理便就是一位神话中的人物了。

因此,管理既是一门科学,又是一门艺术,是科学与艺术的有机结合体。管理的这一特征,对于学习管理学和从事管理工作的主管人员来说也是十分重要的,它可以促使人们既注重管理基本理论的学习,又不忽视在实践中因地制宜地灵活运用,这可以说是管理成功的一个重要保证。

三、管理的作用

管理活动具体表现在管理的各项职能中,管理通过其职能行为起到它的作用。管理的作用可归结为两点:

1. 管理可以维持企业组织的存在。

由于企业组织是由很多人和部门构成的,各部门和个人都有自身特殊的利益和目标,而且个人的目标和组织整体目标并不完全一致,有时甚至相反,因而难免发生诸如个人和部门利益之间、个人利益之间、部门利益与组织整体利益之间的冲突,而目标冲突必然导致行为冲突,如不进行有效化解,冲突的结果将导致组织生存的危机。管理就是将个人或部门利益与组织利益有机结合起来,使个人和部门在实现组织目标的行动中同时实现自身的利益。

2. 管理可以提高企业组织的效率。

所谓组织的效率指组织活动达到组织目标的有效性。任何组织都有自己的目标,实现目标是要耗费一定资源的。管理就是通过种种手段和途径使组织内部各部门、各个人的行为协调起来,以最低的成本、最快的速度实现组织目标。在当代社会中,以最少的资源投入获得最大的产出,是每一个组织都必须遵循的原则。决定一个企业组织经济效益的大小和资源效率的高低其首要条件是资源的最优配置和最优利用,其手段就是管理。