



同等学力人员 申请硕士学位

公共管理学科综合水平

全国统一考试

应试指导与模拟试题

本书编写组



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

同等学力人员申请硕士学位
公共管理学科综合水平
全国统一考试应试指导与模拟试题

本书编写组



高等教育出版社
Higher Education Press

图书在版编目(CIP)数据

同等学力人员申请硕士学位公共管理学科综合水平
全国统一考试应试指导与模拟试题/本书编写组.

—北京:高等教育出版社,2005.1

ISBN 7-04-015273-8

I. 同... II. 本... III. 公共管理-研究生-
统一考试-自学参考资料 IV. D035

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 142174 号

策划编辑 古 锋 责任编辑 丁孝强 封面设计 王凌波 责任绘图 尹 莉
版式设计 马静如 责任校对 杨雪莲 责任印制 孔 源

出版发行	高等教育出版社	购书热线	010-58581118
社 址	北京市西城区德外大街 4 号	免费咨询	800-810-0598
邮政编码	100011	网 址	http://www.hep.edu.cn
总 机	010-58581000		http://www.hep.com.cn
经 销	北京蓝色畅想图书发行有限公司	网上订购	http://www.landaco.com
印 刷	北京四季青印刷厂		http://www.landaco.com.cn
开 本	850×1168 1/16	版 次	2005 年 1 月第 1 版
印 张	26.25	印 次	2005 年 1 月第 1 次印刷
字 数	660 000	定 价	52.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 15273-00

前 言

取得相应学科的《学科综合水平全国统一考试合格证书》是以同等学力申请硕士学位人员获得硕士学位的必要前提。2003年,国务院学位委员会办公室编写出版了《同等学力人员申请硕士学位公共管理学科综合水平全国统一考试大纲及指南》,2004年根据广大考生和专家的建议,出版了第二版《大纲及指南》。

高等教育出版社在第二版《大纲及指南》修订工作结束后立即组织了本书的编写。参加本书编写的诸位作者,在总结自己多年辅导经验的基础上,精心设计编写了这本《同等学力人员申请硕士学位公共管理学科综合水平全国统一考试应试指导与模拟试题》,旨在帮助考生提高考前强化复习的效率,化繁为简,少走弯路,取得好成绩。本书包括了最新大纲范围内的知识点,分析其重点、难点和考点,进行极具针对性的应试指导。书中还精心编写学科综合模拟试题及参考答案,在答题技巧和思路上指点迷津,以期迅速提高考生的应试能力。

由于时间紧迫,本书难免有一些不足之处,希望广大读者批评指正。

编者

2004年12月

郑 重 声 明

高等教育出版社依法对本书享有专有出版权。任何未经许可的复制、销售行为均违反《中华人民共和国著作权法》,其行为人将承担相应的民事责任和行政责任,构成犯罪的,将被依法追究刑事责任。为了维护市场秩序,保护读者的合法权益,避免读者误用盗版书造成不良后果,我社将配合行政执法部门和司法机关对违法犯罪的单位和个人给予严厉打击。社会各界人士如发现上述侵权行为,希望及时举报,本社将奖励举报有功人员。

反盗版举报电话:(010)58581897/58581896/58581879

传 真:(010)82086060

E-mail:dd@hep.com.cn

通信地址:北京市西城区德外大街4号

高等教育出版社打击盗版办公室

邮 编:100011

购书请拨打读者服务部电话:(010)58581115/58581116/58581117/58581118

特别提醒:“中国教育考试在线”<http://www.eduexam.com.cn>是高教版考试用书专用网站。网站本着真诚服务广大考生的宗旨,为考生提供名师导航、试题宝库、在线考场、图书浏览等多项增值服务。高教版考试用书配有本网站的增值服务卡,该卡为高教版考试用书正版书的专用标识,广大读者可凭此卡上的卡号和密码登录网站获取增值信息,并以此辨别图书真伪。

目 录

第一部分 应试指导

基础知识部分	3
公共行政概述	3
第一章 绪论	3
第二章 行政组织	8
第三章 行政领导	14
第四章 行政决策	18
第五章 行政沟通	21
第六章 行政立法	25
第七章 行政监督	31
第八章 人事行政	35
第九章 行政文化	38
专业知识部分	42
公共行政学	42
第一章 绪论	42
第二章 行政组织	50
第三章 行政领导	57
第四章 行政决策	65
第五章 行政沟通	71
第六章 行政立法	76
第七章 行政监督	83
第八章 人事行政	91
第九章 行政文化	99
社会保障学	105
第一章 社会保障概论	105
第二章 国际社会保障制度及其类型	110
第三章 社会保障基金	113
第四章 社会保障的管理	118
第五章 社会转型期的社会保障贡献与作用	122
第六章 收入不平等与社会保障	126
第七章 社会保障的国民权力权利决定论	131
第八章 社会保障立法	135

第九章 社会保障的理论探讨	137
第十章 老年保障	142
第十一章 医疗社会保险	150
第十二章 就业社会保障	155
第十三章 其他社会保障	159
第十四章 最低生活保障制度	168
第十五章 中国农村社会保障制度选择与完善	173
教育管理学的	177
第一章 绪论	177
第二章 教育管理体制	181
第三章 教育政策与法规	186
第四章 学校人力资源管理	193
第五章 德育管理	199
第六章 课程与教学管理	203
第七章 教育经费管理	210
第八章 教育科研管理	213
第九章 教育评价	217
卫生事业管理学的	225
第一章 绪论	225
第二章 卫生资源	229
第三章 卫生规划	237
第四章 区域卫生规划	244
第五章 卫生政策	250
第六章 卫生组织	257
第七章 农村基层卫生管理	261
第八章 卫生服务研究	265
第九章 卫生经济学研究	272
土地资源管理学的	282
第一章 土地资源管理概述	282
第二章 土地资源管理的理论基础	287
第三章 土地权籍管理	299
第四章 土地利用管理	308
第五章 土地资产管理	318
第六章 土地行政管理	332

第二部分 模拟试题

公共行政学	343
模拟试卷(一)	343
模拟试卷(二)	350

模拟试卷(三)	356
基础知识部分	363
模拟试卷(一)	363
模拟试卷(二)	365
模拟试卷(三)	367
社会保障学	369
模拟试卷(一)	369
模拟试卷(二)	371
模拟试卷(三)	374
教育管理学	378
模拟试卷(一)	378
模拟试卷(二)	381
模拟试卷(三)	384
卫生事业管理学	387
模拟试卷(一)	387
模拟试卷(二)	391
模拟试卷(三)	395
土地资源管理学	398
模拟试卷(一)	398
模拟试卷(二)	402
模拟试卷(三)	407

第一部分 应试指导

基础知识部分

公共行政概述

第一章 绪 论

一、应试指导

本章是对行政学基本知识的介绍。

复习的重点主要是掌握行政学的一些基本概念和理论观点。

学习难点是理解行政学理论的发展及其应用。

考试重点一般是行政学的基本概念和理论观点。题型以名词解释、选择题和简答题为主。

二、知识点详解

(一) 名词解释

1. **公共行政**:公共行政就是国家行政机构依法管理社会公共事务的有效活动。首先,公共行政是一种活动,主体是国家行政机构,不将立法和司法机构列入此内。其次,这一活动的客体是社会公共事务。最后,作为一种活动,它必须依法进行,而且必须是有效的。

2. **韦伯的权威理论**:马克斯·韦伯认为,权威的形式有三种:①魅力权威,即靠自身的一些超凡脱俗的特征或天赋,或一般人不及的能力对追随者产生影响;②传统权威,即权威的行使依赖的是传统、习俗、习惯以及公认的准则;③合理合法的权威,也称理性权威,其行使依赖的是组织的规章制度、法律法令等。

3. **科学管理理论**:是20世纪以美国管理学者泰罗为代表的一种理论。科学管理理论开创了一个追求效率的时代,同时也推动了管理方面的厂长、雇主、董事会对其同事、工人的一次思想革命。科学管理理论包括以下一些内容:①劳动方法的标准化;②工人培训的科学化;③建立并实施一种鼓励性的计件工资报酬制度;④管理职能的专业化;⑤劳资双方的合作,将劳资双方的注意力从对现有利益的分配上转移到扩大现有利益。

4. **人类需要层次说**:20世纪40年代,心理学家马斯洛提出了“人类需要层次说”。这一理论认为,人的需要可分为5个层次:①生理的需要;②安全的需要;③社交的需要;④尊重的需要;

⑤自我实现的需要。

5. X理论和Y理论:20世纪60年代,麦克格雷戈提出了X理论和Y理论,这是两种分别建立在对人性不同假设基础上的理论。X理论的人性假设是恶,认为人生来好逸恶劳;Y理论的人性假设是善,认为只要给予鼓励 and 机会,人们能负起责任,大多数人有一定程度的想像力和创造力。由此,X理论主张通过严格的规章约束人的行为来进行管理;Y理论主张实行参与管理,以创造人们发挥其智慧和能力的机会。

6. 双因素理论:是赫茨伯格提出的一种激励理论。他把影响人们行为的因素分成保健因素和激励因素。保健因素也称为“不满因素”,这些因素多数来自周围的环境,如上级的管理和监督、工作条件、人际关系、工作报酬等。激励因素也称“满意因素”,这些因素多数来自任务本身,如工作的内容、性质、工作成就、受到承认、工作责任和工作能力的提高。该理论认为,包含保健因素的事件能导致人们对工作不满意,这是因为人具有避免不满意的需要,因而它不起激励作用;而包含激励因素的事件能导致人们对工作满意,因为人具有成长和自我实现的需要。使人产生工作满意感和受到激励的因素与产生工作不满意感的因素是彼此独立、各不相同的。同时,这两种感受也不是互相对立的,即工作满意感的对立面不是工作不满意感,而是没有工作满意感。该理论提倡用工作丰富化等方式来激励人们。

7. 综视模式:也称混合扫描模式,是埃佐尼提出的一种将理性模式与渐进模式结合起来的决策模式。它把决定区分为根本性决定和非根本性决定,渐进方法适用于非根本性决定,而在涉及根本性决定时,理性决策模式则更适用。这两种方法一起使用时,就可以获得更多的决策信息。

8. 组织系统理论:切斯特·巴纳德是第一位把组织看做一个社会系统的理论家。他认为组织是一个协作系统,它包含三个要素:协作意愿、共同目标和信息联系。他提出了“结构性”概念和“动态性”概念,认为主要的结构性因素包括个人、协作体系、正式组织、复合正式组织以及非正式组织,主要的动态性因素包括自由意志、协作、信息交流、决策过程、反动态均衡。他认为组织通过向个人提供刺激,以使个人做出回报,从而使组织和个人之间维持一种均衡,组织的管理在于维持这样一种均衡。20世纪60年代和70年代,组织系统理论又引发出两大理论。其一是生态理论;其二是权变理论。

9. 公共选择理论:20世纪80年代和90年代,以布坎南为代表的公共选择理论对西方的公共行政产生了重要影响。该理论认为人是理性的自利主义者,其在行为动机上是自利的,在行动上也是理性的,以自身利益最大化为目标。该理论认为良好的政治制度应达到这样一种状况:它不否认政治家存在着追求自身利益的动机,但它能够保证政治家对自身利益的追求的结果是实现国家利益,而要做到这一点,要靠政治市场上“看不见的手”——选举制度的良性运作。这一观点也引发了对政府作用和职能的限制。

10. 新公共管理:20世纪七八十年代以来,西方许多国家的政府进行了一场以新公共管理为旗号的公共行政改革,它主要有以下几个方面的特征:①偏离传统公共行政,以输出为取向。②以市场取代官僚组织。③引入私人部门的管理方法。④政府的某些功能通过市场的测试而承包出去。⑤把公众视为公共管理机构的客户。⑥在资源使用中强调节省。⑦在公共部门引入更多的竞争性。这一改革表明了它的市场、企业式的管理趋向,以提高公共部门资源配置的效率,缩小政府规模,减少政府开支,提高服务质量。即以企业精神改造供应部门。

（二）简答题

1. 简述促进现代公共行政产生的条件和观念。

答:现代公共行政的产生是与民族国家的建立和大工业革命联系在一起的。这表现在:第一,在国家体制的结构上,确立了立法、行政和司法分权和制衡的原则。第二,在官僚体制上,确立了通过选举和考试择优录用的方式来选拔官员的制度,以及政务官的任期有限制、文官的常任制以及功绩制上的管理制度。第三,工业革命的大生产方式造成的劳动分工和专业化为公共行政的产生提供了又一个重要的条件。

现代公共行政的产生同时又是与一种公共行政精神的培育联系在一起的。公共行政精神主要体现在:①主权在民思想;②法制精神;③效率概念。

2. 简述现代公共行政的功能及其执行方式的变革。

答:现代公共行政自产生以来,在对社会公共事务的管理中履行着如下的功能:①管制功能;②服务功能;③维护功能;④扶助功能。

现代公共行政的产生基本上奠定了公共行政的这些功能框架,但是,行使这些功能的方式却随时代的变化而发生变革,这主要表现在:第一,从消极的运作走向积极的运作;第二,从直接的运作走向间接的运作;第三,从集权的运作走向分权的运作。

3. 简述现代公共行政的原则。

答:公共行政是在一些原则的指导下进行的,这些原则是:①法制原则;②服务原则;③效率原则;④责任原则。

4. 简述韦伯官僚制度的基本特征。

答:马克斯·韦伯第一次比较系统地论述了官僚制的特征,指出官僚组织是一种以管理为目标的社会组织的特定形式。在韦伯看来,以理性权威为特征的官僚组织表现了与工业社会相吻合的组织特征。这一特征表现在:①层级制结构中的每一个职位都是构成一个完整的组织形态的不可或缺的因素;②在此结构中有明确的分工制度,为完成工作目标,每一职位有相应的法定权力;③各种工作决定有一定的记录在案的法定公式;④行政权和立法权分离,行政人员只是具有管理专长的管理者,而非立法者;⑤每一个层级的行政人员必须具有特殊的才能和经过特殊的训练;⑥人员的选拔通过公开竞争考试进行;⑦每一职位都必须规定明确的职责范围;⑧职位不属私人所有。

（三）论述题

1. 试论西方公共行政理论的主要理论流派。

答:西方现代公共行政理论的研究开始于19世纪末和20世纪初。两个标志性事件预示了这一研究的开端。其一是1887年美国学者伍德罗·威尔逊发表了一篇《行政研究》的文章;其二是1926年罗纳德·怀特所著的美国第一本大学教科书《公共行政原理》。

可以从学派的角度对这一理论进行归纳。

(1) 古典学派,也称程序学派和制度学派。20世纪初至20世纪30年代是这一学派的鼎盛时期,20世纪70年代又有过古典学派的复兴。古典学派的研究出发点和目标是“效率和经济”,注重行政程序、组织结构和行政原理的研究,着重规划、组织、人事、指挥和控制这些管理功能。

古典学派有三位重要的代表人物。第一位代表人物是法国的亨利·法约尔。他指出了管理

的五大职能和 14 项管理的原则,并提出了“法约尔跳板”的原则。第二位代表人物是德国的马克斯·韦伯。他第一次比较系统地论述了官僚制的特征,指出官僚组织是一种以管理为目标的社会组织的特定形式。他的官僚制理论和他的权威理论联系在一起的。第三位代表人物是 20 世纪初科学管理的创始人泰罗。泰罗的科学管理理论开创了一个追求效率的时代,同时也推动了管理方面的厂长、雇主、董事会对其同事和工人的一次思想革命。

古立克和厄威克在他们的《行政学散论》中归纳了古典学派提出的基本原理:①通过管理来协调的组织结构是合理和有效管理的关键。②组织应当根据四个基本标准来建设,即组织服务的目标、任用的程序、处理的人事、进行工作的地方。③命令统一或由一个上司指挥是至关重要的,多头指挥会产生混乱和冲突。④权责相符。⑤较小的控制幅度。⑥系统的计划是组织必须具备的一个功能。

(2) 行为学派。该学派经历了一个从“人际关系”到人类行为科学的发展过程。早期的行政研究注重组织结构、组织程序以及行政管理原理的研究,对人的假设是“经济人”,忽略了对于“团体人”的研究。20 世纪 20 年代末 30 年代初,哈佛大学教授梅奥主持了霍桑实验。霍桑实验用“社会人”概念取代了“经济人”的概念,同时将非正式组织的概念引入管理学,认为在任何正式组织中都存在着非正式组织,要重视非正式组织的作用。

20 世纪 40 年代,心理学家马斯洛提出了“人类需要层次说”。20 世纪 60 年代,麦克格雷戈提出了 X 理论和 Y 理论。赫茨伯格的双因素理论也是一种有影响的有关人的激励的理论。此外,弗洛姆的期望理论、豪斯的目标-途径理论等也都是有影响的激励理论。

(3) 决策学派。西蒙在 20 世纪 40 年代出版的《行政行为:行政组织中决策程序的研究》一书开创了对决策的研究。西蒙认为,如果把所有理论都考虑进去,那么决策是行政的中心。在他看来,管理就是决策。西蒙的决策理论综合了自然科学的定量分析、社会心理学、人类学、逻辑学、社会学和政治学等多方面的成果,将其熔于一炉。他不同意传统的理性决策模式,认为决策者在决策过程中的理性是有限的,因而主张以“满意”来取代理性决策模式追求的“最佳”。决策理论中另一个有影响的理论是林德布罗姆的渐进决策理论。林德布罗姆认为,政策的制定只是以往政策的小小修正而已。政策上大起大落的变化是不可取的,因为这会危及社会的稳定。埃佐尼的综视(也称混合扫描)模式是一种将理性模式与渐进模式结合起来的模式。这一模式把决定区分为根本性决定和非根本性决定,渐进方法适用于非根本性决定,而在涉及根本性决定时,理性决策模式则更适用。这两种方法一起使用时,就可以获得更多的信息。

(4) 系统学派。切斯特·巴纳德是第一个把组织看做是一个社会系统的理论家。他认为,组织是一个协作的系统,它包含三个要素:协作的意愿、共同的目标和信息联系。20 世纪 60 年代、70 年代,系统理论又引发出两大理论:①生态理论,里格斯是这一理论的代表人物。里格斯认为,行政生态要探讨的是各国的具体国情如何影响并塑造该国的行政,反过来,公共行政又是如何影响该社会的变迁和发展的。他勾勒了三大行政模式,即农业社会、工业社会、过渡社会的行政模式(亦称融合型、衍射型和棱柱型模式),并从经济、社会、沟通网络、符号系统和政治架构五个因素分析它们与公共行政的关系。②权变理论。权变理论认为不存在一种对所有管理者都适用的一般理论,管理都是因时、因人、因条件而发生变化的。在权变理论方面较有影响的有卡斯特的用权变观点对组织的分析,以及非德勒的领导权变模式。

(5) 经济学的贡献。20 世纪 80 年代和 90 年代,经济学中的公共选择理论和新制度经济理论对西方的公共行政产生了极为重要的影响。以布坎南为首的公共选择理论家的分析出发点是

人是理性的自利主义者,他的行为动机是自利的,行动上是有理性的,以获得自身利益最大化。该理论认为一种良好的政治制度应达到这样一种状况:它不否认政治家存在着追求自身利益的动机,但它能够保证政治家对自身利益的追求的结果是实现国家利益,而要做到这一点,要靠政治市场上“看不见的手”——选举制度的良性运作。这一观点也引发了对政府作用和职能的限制。此外,由企业所有权和经营权分离引发的代理理论也被引用到政治和行政领域。新制度经济学的四大部分,即制度的构成与制度的起源、制度变迁与制度创新(包括制度需求与制度供给,制度、产权与国家理论,制度与经济发展的相互关系)的理论,同样为分析政府和行政问题提供了一种颇有价值的分析框架。新制度经济学中的一些概念,如制度变迁与路径依赖、诱致性制度变迁、制度需求、制度供给、制度均衡与制度非均衡已经广泛地被运用到了对行政问题的分析中。

2. 试论转型时期的我国公共行政必须处理好的问题及其发展。

答:我国公共行政自1949年中华人民共和国成立至今,经历了一个从传统向现代转变的过程,转变的基础是经济体制从原来的计划经济转向市场经济。这一转变导致了政府与人民关系、政府职能和角色、政府利益以及政府观念等多方面的变化。

转型时期我国公共管理的一个基本问题是如何适应市场经济带来的变化,以及如何适应从全球来看一个新的经济社会形态带来的挑战。在这一时期,我国公共管理必须处理好以下几个方面的问题:①政府定位问题;②政府官员问题;③制度建设和创新问题;④依法行政问题;⑤观念更新问题。

转型时期我国社会已经在逐渐迈向知识经济社会,这一特殊的时代背景对我国公共管理提出了新的要求。知识经济社会是指知识已经取代物质经济成为生产过程的主导方面,成为财富创造的最主要来源的社会。知识经济社会并未抵消政府的作用,因为涉及经济增长及其平衡的关键性决策将来自政府。相反,知识经济社会在很大程度上改变了政府的运作结构和方式,并使整个公共管理呈现如下变化:第一,从等级行政向网络管理发展;第二,从精英行政向大众自治发展;第三,从官僚式行政向企业式管理发展。

三、模拟训练题

(一) 名词解释

1. 公共行政
2. 韦伯的权威理论
3. 科学管理理论
4. 双因素理论
5. 综视模式

(二) 简答题

1. 简述促进现代公共行政产生的条件和观念。
2. 简述现代公共行政的原则。
3. 简述韦伯官僚制度的基本特征。

参考答案

参考答案见知识点详解。

第二章 行政组织

一、应试指导

本章介绍了行政组织的基本知识。

复习的重点主要是掌握行政组织的类型、结构、体制,以及动态的组织理论和非正式组织概念。

学习难点是理解行政组织的发展、非政治组织的特点和功能。

考试重点是行政组织的类型、结构,动态的组织理论和非正式组织概念。题型以名词解释、选择题和简答题为主。

二、知识点详解

(一) 名词解释

1. 行政组织:是一种社会组织,它一般是指为行使国家权力,管理公共事务,通过权责分配、层次结构、人员安排而构成的国家行政机关的完整体系,也就是通常所说的政府机关。

2. 组织目标:目标是组织活动的方向,是组织奋力争取所希望达到的最后结果。组织目标关系到组织管理活动的效果。现代组织学表明:组织管理效果 = 目标方向 × 工作效率。

3. 目标管理:美国学者 P·德鲁克在《管理实践》一书中提出了“目标管理”的概念和方法。目标管理是一种通过组织管理者共同参与制定和实现目标的管理方式。通常指一个组织的上下级管理者共同确定组织目标,或将组织目的和任务转化为组织目标,将这些目标分解到每一个管理者的责任范围内,并利用这些目标指导组织活动和评价每一个管理者的贡献。

4. 学习型组织:是一种新型的组织形式,它主张组织按照学习关系建立上下互动、内外互动的组织结构。组织领导和组织成员之间打破旧的等级森严的层级形式和相互隔离的部门形式,充分、积极地交流经验和得失,互相促进提高。打破组织和环境之间的隔绝,组织积极地适应环境,环境也给组织提供有效而充足的资源,保证组织的高效率。

5. 组织结构:结构是组织的基本属性。组织结构是指行政组织中各部门及其层次之间所建立的一种相互关系的模式。它包括正式组织结构和非正式组织结构两种类型。

6. 行政组织体制:是指行政组织结构中各层级、各部门之间管理关系制度化的表现形式。行政组织体制主要包括首长制与委员会制、集权制与分权制、完整制与分离制、层级制与职能制、矩阵组织体制与立体多维组织体制等形式。

7. 组织气候:是指因组织成员的观点、情感、人格、态度、情绪等心理因素而产生的普遍而且持久的组织气氛。一方面组织气候是组织成员在与组织环境的交互作用中构成的;从另一方面说,组织气候也可以被认为是组织成员的个性、认知、目标和组织目标的融合一致的一种变化过程。

8. 组织冲突:是指组织内部成员之间、成员个人与组织之间、组织中不同团体之间,由于利益上的矛盾或认识上的不一致而造成的彼此抵触、争执或攻击的组织行为。它一般包括四个要素:①敌对者;②斗争;③目标或利益;④交互行为。

9. 组织发展:是组织自我更新的持续过程,组织成员通过分析组织偏差和找出解决办法,促使组织更新发展。

10. 非正式组织:是正式组织内的若干成员由于生活接触、感情交流、情趣相近、利害一致、未经人为设计而产生的交互行为和共同意识,并由此形成自然的人际关系。这种关系既无法定地位,也缺乏固定形式和特定目的,对正式组织的目标达成会发生促进、限制、阻碍作用。

11. 组织扁平化:是指通过减少行政管理层次,裁减冗余人员,从而建立一种紧凑、干练的扁平化组织结构。扁平化结构具有自身的优势:①管理幅度增宽,管理层次减少,组织成员积极性提高;②组织内信息畅通;③管理成本降低,工作效率大大提高。但扁平化组织结构也可能造成权力分散、管理控制减弱的弊端。

12. 组织结构团队化:就是组织结构从层级制垂直结构转向以团队为中心的过程化组织模式。团队化是让组织成员打破原有部门界限,绕过原来中间管理层次,直接面对顾客和组织总体目标,以群体和协作的优势,赢得组织的高效率。团队化组织分为“专案团队”和“具体工作团队”。团队化组织形式有自身的特征:①目标明确;②界限不明;③角色分工;④规模适中。

(二) 简答题

1. 简述方针管理的内涵。

答:从20世纪70年代起,目标管理就广泛的运用到政府管理中。但是目标管理也有一些缺陷,如,目标管理有时会使领导人过分为达成少数目标而花费精力,甚至会造成思维方式的片面性;人们大多重视定量化、具体化目标,而容易忽视定性不明显的目标。20世纪80年代,一种新的目标管理方式——方针管理在日本企业中得到广泛运用。方针管理是以质量(产品质量和工作质量)为核心经营管理,要求对企业方针进行全面展开和管理。方针管理有9个步骤:①决定方针与策略;②选定实施目标项目、目标值和交货期限;③把各项实施项目展开成工作细目;④评价各实施项目及其项目的重要性,确定实施内容;⑤把实施项目的细目按时间顺序排列;⑥决定月度实施项目;⑦按照月度进行评价;⑧领导诊断;⑨进行年末综合评价。

2. 组织构成的要素有哪些?

答:组织实际上是一群人为了达到共同的目的,通过权责分配和层次结构所构成的一个随环境变化而不断进行自我适应与调整的完整的有机体。组织通常由四大要素组成:①物质要素;②精神要素;③环境要素;④目的要素。

3. 组织目标具有何作用及如何确立组织的目标?

答:(1) 组织目标的作用主要有:①为组织的运作指明方向,是组织有效运行的前提;②为组织成员的考核提供主要依据;③对组织成员有激励和鞭策作用;④为组织成员自我引导,确立标准;⑤激发成员的合作意识,增进组织的协调;⑥为组织选择和运用人、财、物等资源提供依据。