

全国高级经济师考试辅导教材

高级经济师 辅导教材 (下册)

主编：潘前进

编审：高级经济师命题研究组

经济日报出版社

责任编辑：刘东民
封面设计：王 凡

高级经济师辅导教材（上）
高级经济师辅导教材（中）
高级经济师辅导教材（下）

ISBN 978-7-80257-007-8



9 787802 570078 >

ISBN 978-7-80257-007-8
定价：320.00元(上中下册)

全国高级经济师考试辅导教材

高级经济师 辅导教材 (下册)

主编：潘前进

编审：高级经济师命题研究组

经济日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

高级经济师辅导教材/潘前进主编.—北京:经济日报出版社, 2009.6

ISBN 978-7-80257-007-8

I. 高… II. 潘… III. 经济师—资格考核—教材 IV. F
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 087855 号

高级经济师辅导教材 (下册)

主 编	潘前进
责任编辑	汪云凤 肖小琴
责任校对	齐力
出版发行	经济日报出版社
社 址	北京市宣武区白纸坊东街 2 号 (邮政编码: 100054)
电 话	010-63567690 (编辑部) 63567683 (发行部)
网 址	www.edpbook.com.cn
E-mail	jjrb58@sina.com
经 销	全国新华书店
印 刷	河南理想印务有限公司
开 本	16 开
印 张	83.75
字 数	1 800 千字
版 次	2009 年 6 月第 1 版
印 次	2009 年 6 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-80257-007-8
定 价	320.00 元

前 言

近年来,随着我国经济、社会和科学的迅速发展,很多的职场朋友提高了对自身的要求,对晋升高级经济职称的愿望。但是有很多的朋友买不到相应的资料,因为考试的内容及范围比较广。不过,有的考生却买了一二十本资料,虽然是开卷考试,但不便查找。在此基础上,为了方便考生复习和查找,我们特组织了一部分专家学者编写了《高级经济师辅导教材》一书供大家参考。

本书的内容及系统又全面,是按照大纲的先后顺序编写的,为了方便考生朋友,本教材的针对性强,紧扣考试大纲,涵盖所有的知识考点内容。本教材还具有一定的权威性和时代性,主要参考国内几十种有权威性的教材,而且还加入了最新的经济和社会发展内容,力争与经济和社会同步发展。

最后,祝广大考生朋友顺利过关。

由于编者的水平有限,本书中的疏漏及不足之处,恳请提出批评和宝贵建议,以便再版时能够得以订正。

编者

二〇〇九年六月

目 录

第四部分 管理学	1
第一章 管理概述	3
第一节 管理的含义	3
第二节 管理的性质	6
第三节 管理在社会发展中的作用	8
第四节 管理主体——管理者	9
第五节 古典管理理论	13
第六节 行为科学理论	20
第七节 现代管理理论	24
第二章 计划	28
第一节 计划工作的含义	28
第二节 计划的种类与程序、要求	31
第三章 预测与决策	35
第一节 前提条件和预测的作用	35
第二节 决策的含义	37
第三节 决策的类型	39
第四节 决策的程序	42
第五节 预测与决策的方法	45
第四章 组织	53
第一节 组织工作的含义	53
第二节 组织结构类型	54
第三节 横向设计——部门划分	59
第四节 职权划分	63
第五节 授权	66
第六节 集权与分权	68
第七节 管理宽度与组织层次	70
第八节 影响组织结构选择的因素	73
第九节 组织工作的原理	75
第十节 纵向设计——层次划分	76
第十一节 组织变革	81
第五章 领导与激励	97
第一节 领导	97
第二节 领导者	102

第三节	人性假设	104
第四节	领导者素质概述	106
第五节	领导者的基本素质	109
第六节	领导者素质的培养与提高	116
第七节	领导集体素质结构及其优化	119
第八节	领导行为理论	125
第九节	领导权变论	129
第十节	激励的含义	136
第十一节	有关激励理论	138
第十二节	激励的方式与要求	143
第六章	控制	147
第一节	控制机制与控制类型	147
第二节	控制的过程	150
第三节	控制方法与技术	156
第四节	控制的现代化方法	160
第五节	管理信息系统	168
第七章	协调	175
第一节	协调概述	175
第二节	协调的内容与方法	179
第八章	沟通	183
第一节	沟通的含义和作用	183
第二节	沟通的类型	186
第三节	有效沟通的原则	192
第四节	组织角色与沟通	196
第五节	沟通的障碍与控制	198
第九章	人力资源管理	201
第一节	人力资源管理概述	201
第二节	人力资本	207
第三节	企业发展与人力资源开发	210
第四节	我国的人才强国战略	211
第十章	人力资源规划	214
第一节	人力资源规划概述	214
第二节	人力资源规划的内容与程序	218
第三节	人力资源规划的预测技术	222
第四节	人力资源信息系统	232
第五节	弹性人力资源规划	235
第十一章	人员招募、甄选与录用	238

第一节	人员招募	238
第二节	人员甄选	251
第三节	人员录用	259
第十二章	职业生涯设计与管理	262
第一节	职业生涯设计	262
第二节	职业生涯管理	267
第十三章	员工培训	274
第一节	员工培训概述	274
第二节	培训程序	280
第三节	培训的方法	288
第十四章	开发选才与选拔和使用	292
第一节	衡量人才的标准和领导选才用人的意义	292
第二节	选拔人才的原则和制度	299
第三节	使用人才的原则和制度	305
第十五章	绩效考核与管理	313
第一节	绩效考核与管理概述	313
第二节	绩效考核流程	316
第三节	绩效考核方法	325
第四节	绩效反馈面谈	335
第五节	绩效管理效果评估	338
第十六章	薪酬概述	341
第一节	薪酬概述	341
第二节	薪酬体系设计	346
第三节	薪酬模式	354
第四节	整体薪酬激励计划	358
附录：国家重大经济政策与经济热点		364
党的十七大精神		364
政府工作报告		366
境外投资管理暂行办法		380
2008 年消费领域十大事件		385
发展改革委通报 4 万亿元投资重点投向和资金测算		388
统计局副局长评读《统计公报》：挑战中的伟大行进		389
我国在应对金融危机中不断加大投入加快改善民生		393
十大产业振兴规划大盘点		394
汽车摩托车下乡实施方案		397
关于切实进一步做好农业抗旱油电运保障供应工作的紧急通知		400
2008 年国民经济和社会发展统计公报		401

中华人民共和国抗旱条例	403
国务院关于做好当前经济形势下就业工作的通知	409
汶川地震灾后恢复重建条例	413
乳品质量安全监督管理条例	422
国务院办公厅关于搞活流通扩大消费的意见	430
国务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	434
汶川地震灾后恢复重建对口支援方案	434
国务院办公厅印发关于地震灾区恢复生产指导意见的通知	436
关于地震灾区恢复生产的指导意见	437
近期我国的经济热点	440
国务院关于做好当前经济形势下就业工作的通知	442
中华人民共和国商务部令	446
出口产品反倾销案件应诉规定	446
国务院关于印发 2009 年工作要点的通知	448
国务院 2009 年工作要点	448
关于 2009 年促进农业稳定发展农民持续增收的若干意见	457
国务院办公厅关于当前金融促进经济发展的若干意见	465
国务院关于实施成品油价格和税费改革的通知	469
国务院办公厅关于搞活流通扩大消费的意见	473
关于印发《中央企业债券发行管理暂行办法》的通知	476
中央企业债券发行管理暂行办法	476
北京奥运会	478
参考文献	484

第四部分 管理学

第一章 管理概述

第一节 管理的含义

一、管理的含义

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、日本以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

为了更全面地理解管理的概念，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，管理活动在人类现实的社会生活中广泛存在，而且从前面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。两个或两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—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，使在这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、财力等等)，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)这些等级之分。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，将在以后各篇章中详细论述。

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。

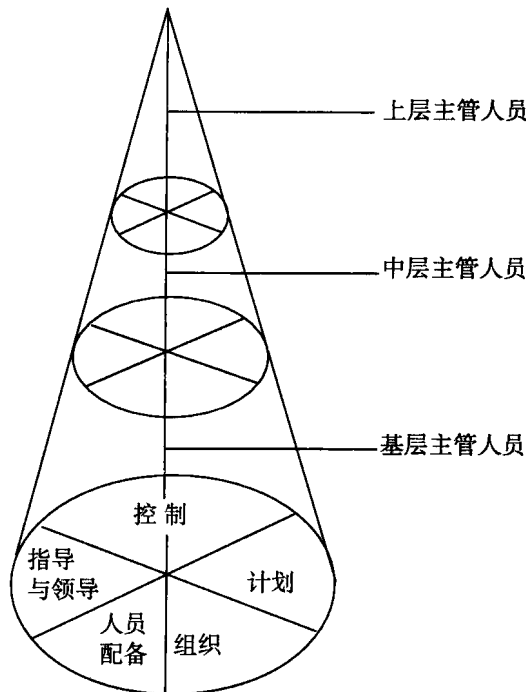


图 1-1 一个组织中主管人员的三个层次

（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 the 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

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我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 60 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，有教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管理实际工作中的使用发现，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。管理的这一特性，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。

第三节 管理在社会发展中的作用

在现代社会。管理的功能不断发展和完善，管理的社会作用得到了充分展现，在社会生产和生活的一切领域，我们都可以看到管理的积极作用。具体地说，管理的社会作用可以概述如下：

一、管理是维系人类正常社会生活的条件

人类一切有组织的社会生活都离不开管理。早在原始社会，人类就懂得了组织的必要。有组织就有管理，因为组织的存在需要协调内部成员的活动，决定成员共同遵守的纪律并处理违纪成员。在原始社会，表现为决定对杀害本氏族成员的外氏族是否实行血族复仇，是否接收外氏族加入本氏族等。随着人类社会文明程度的提高，人们交往的增加，生产和生活的社会化程度越来越高，管理也就越来越重要了。恩格斯在讲到国家的产生时说过：“国家是社会在一定发展阶段上的产物；国家是表示：这个社会陷入了不可解决的自我矛盾，分裂为不可调和的对立面”，“为了使…这些经济利益互相冲突的阶级，不致在无谓的斗争中把自己和社会消灭，就需要有一种表面上驾于社会之上的力量，这种力量应当缓和冲突，把冲突保持在‘秩序’的范围以内；这…就是国家”。可见国家对维系社会存在的必要作用。而国家的作用，除去其阶级统治的一面外，实际上就表现了一种社会管理职能。