

试题编号：417 试题名称：管理学基础

注意：答题一律答在答题纸上，答在草稿纸或试卷上一律无效

一、名词辨析（每小题 5 分，共 30 分）

1. 归纳法与演绎法
2. 法律方法与经济方法
3. 行政领导与行政指导
4. 行政决定与行政处置
5. 行政效率与行政效益
6. 风险型决策与确定型决策

二、简答题（1-7 题，每题 6 分，第 8 题 8 分，共 50 分）

1. 管理的社会属性
2. 为什么说结构变量是影响管理道德的因素之一
3. 环境研究的作用
4. 从组织力量整合看直线、参谋及其相互关系。
5. 如何克服沟通中的障碍。
6. 为什么会出现彼得现象？如何防止彼得现象出现？
7. 产品部门化的优势
8. 简述传统的行政管理研究时期（也称科学管理或古典管理理论时期）的主要代表人物、流派、观点。

三、论述题（每小题 10 分，共 40 分）

1. 根据西蒙的观点，理性决策应具备哪些条件？决策者的理性限制表现在哪些方面？如何克服决策者的理性限制？
2. 组织设计的任务、依据与原则
3. 我国行政结构扁平化的战略构想
4. 论我国行政决策责任制的健全与完善

四、案例分析题（每小题 15 分，共 30 分）

[案例正文 1]

治安防范被私人承包

据南方周末报道，浙江省温州市瓯海区公安局在南堡、新桥等地率先试点治安防范招标。瓯海地处温州市城乡结合部，治安情况复杂，加上随着瓯海近年经济的飞速发展，原有的社会

管理机制和行政强制手段等治安防范措施时常得不到有效落实。为此，瓯海公安机关决定借鉴市场经济中企业及生产领域承包经营的做法和经验，将市场经济机制引入治安防范工作中，在经济发达而治安较为混乱的南堡村和新桥中心住宅区 1 至 3 组开展治安防范承包模式试点。

治安防范招标承包模式是在党委政府的统一领导和公安机关的管理指导下，采取多种形式筹集治安防范承包基金，并将治安防范任务以招标的形式由社区居民竞标承包，由中标人组织人员开展巡防工作的新的治安防范工作模式。

问题：试从行政职能转变的角度，对上述现象作出分析。

[案例正文 2]

全国调整万余名处以上不称职干部

“不犯错误不调整，不到年龄不下岗”的传统意识如今已被打破，领导干部能上能下的制度逐步形成。各地调整不称职、不胜任现职干部工作力度不断加大，近 5 年来全国共调整处级以上不称职、不胜任现职干部 10 109 名，其中厅局级干部 366 名。

完善领导干部考核制度，使不称职、不胜任现职干部“下”来，是我国干部人事制度改革的一个重要环节。1994 年党的十四届四中全会提出，对不胜任现职的干部要果断调整，使干部能上能下形成制度。随后，中央和中央组织部印发了《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》、《党政领导干部考核工作暂行规定》，为调整不称职、不胜任现职干部提供了基本标准。

如何让该“下”的干部下来，各地在实践中积极探索出了一些新的方法。广西壮族自治区仅 1999 年就通过免职、降职、改任非领导职务等形式，调整不称职、不胜任现职厅局级干部 32 名、县处级干部 516 名。河北、内蒙古等省区开展干部实绩考核工作，通过对领导班子进行年度、届中、换届考核，确定不称职、不胜任现职干部，予以调整。1996 年至 1999 年，内蒙古对 260 名被评为不称职的干部分别给予了降职、免职、诫勉和组织调整等处置。湖南、湖北等地推行干部试用期制，以便把不胜任工作的干部在任职初期就及时地调整下来。辽宁、福建等地对领导干部进行统一考评，按考评结果排列名次，排在末位的予以淘汰。重庆南川市 1996 年以来，共淘汰局（科）级干部 23 名，诫勉 31 名。（《人民日报海外版》（2000 年 08 月 08 日第四版）

问题：

1. 上述案例主要是针对国家公务员制度中的哪种机制进行的改革，试论述这种机制改革在我国人事制度中的地位 and 作用。

2. 结合案例谈谈如何进行该机制的改革。