

# 中山大学

## 二〇〇五年攻读硕士学位研究生入学考试试题

科目代码: 331

科目名称: 公共管理

考试时间: 1月23日上午

### 考生须知

全部答案一律写在答题纸上, 答  
在试题纸上的不得分! 请用蓝、黑  
色墨水笔或圆珠笔作答。答题要写  
清题号, 不必抄原题。

### 一、名词解释 (每小题 5 分, 共 30 分)

1. 公共物品
2. 公共组织
3. 管理层次和管理幅度
4. 政府间关系
5. 行政环境
6. 行政职能

### 二、简答题 (每小题 8 分, 共 40 分)

1. 简述政府失败的几种主要类型。
2. 简述公共部门人力资源开发的主要内容。
3. 简述公共政策的主体。
4. 简述西方第三部门存在的主要问题。
5. 简述行政改革的必要性。

### 三、论述题 (每题 23 分, 共 46 分)

1. 论述公共组织的一般结构形式。
2. 论述公共管理的学科特征。

### 四、案例分析 (每题 17 分, 共 34 分)

1. [案例正文] 2000年9月18日陕西省高级人民法院经过3个多月的审理后, 对号称“西北第一贪”的周长青一案做出了终审判决: 周长青因犯贪污、挪用公款罪被判处死刑。  
周长青, 原任西安市机电公司总经理, 在该公司工作近20年, 在他担任该公司汽车公司经理时, 汽车公司是该公司惟一盈利的部门。1996年周长青升任机电公司总经理后, 机电公司当年扭亏1000多万元。如此有能力的一个人, 是什么原因使他沦为死刑犯? 是赌。  
1997年1月7日, 这一天他输掉了8000元。1月8日, 周长青第一次挪用了30多万元的公款, 开始了他的赌博人生。



根据珠海拱北边防检查站的出入境记录,从1997年1月到12月,周长青共16次往返澳门。在这16次豪赌中,周长青累计输掉公款4900多万元,平均每天就要输给赌场15万元。在这11个月的时间里,周长青先后分25次,以进车等名目将机电公司5000多万元公款挪出,这些汇票的金额几乎每笔都在百万元以上。如此大手笔,周长青是如何操作的呢?只要有了“周长青”这三个字,再大的款项也会迅速由西安机电公司汇往澳门。记者让周长青形容一下自己在公司的地位和权威,周长青说:我在公司说一不二,我说什么就是什么。

仅仅11个多月的时间,周长青从一个连麻将都不会打的国有企业干部,堕落为输掉近5000万元公款还不愿罢手的赌徒。比他的赌博人生更耐人寻味的是,直到周长青出逃之后,才有人过问此事。

**【案例思考】**周长青堕落的原因是什么?周长青事件对于加强干部队伍建设有何启发?

2. **【案例正文】**刚刚跨入而立之年的范强,两年前仅是某区办公室的一名科级干部,经过两年干部专修班脱产学习之后,一跃成为区某局局长。他倍感组织对自己的信任和重用,一种跃跃欲试的热望使他全力以赴地投入到新的岗位上。

范强是一位事业心强、肯动脑筋、心胸豁达、富有创新精神的青年干部。他到任后,除了参加局机关干部欢迎会以及和原任局长交接工作等例行公事外,花了足足一周的时间,分别约请全机关二十五位同志谈心,进行摸底调查。他确定的调查目的有2个:1、沟通思想,他要了解自己的下属,也让下属了解自己;2、寻找局目前工作的优势和弱点。一周谈心下来他发现,局目前工作的优势在于干部牌子较老,个个有主见,人人能独挡一面;弱点是在局领导班子中存在两个非正式小团体。这两个小团体虽然不是正式组织,但影响很大,有举足轻重的作用。

这一调查结果,使范强基本摸清了局的现状,找到了工作的关键环节。他觉得要打开工作局面,必须首先解决局领导班子内部非正式小团体的问题。经过一番深思熟虑,他提出了几个可供选择的方案:1、在班子五名成员中,调换二至三名;2、集中时间专题解决班子成员间的矛盾,搞好团结;3、慢慢做工作;4、顺其自然。然后他对这四个方案分别进行可行性论证。范强认为,第一方案结果最为有效,但人事调动决非易事,上级能否批准很难料定,调配干部也决非一朝一夕的事,远水救不了近火。第二方案是解决矛盾的比较有效的办法,缺点是需要投入很大精力,会挤掉其他工作。第三、四方案是被动方案,非到无可奈何之时不足以采用。于是他选定了第二个方案。

方案选定后,他即着手拟定计划,提出了几点设想:1、集中半月时间进行思想务虚;2、班子成员过民主生活,亮思想、找问题,开展批评与自我批评;3、发动局机关干部议问题、揭矛盾、献计策;4、开展谈心活动。范强把这一计划提交局长办公会讨论,没有一人提出异议,一致通过。这大大增强了范强的信心。

紧接着,范强经过充分准备,在局机关干部会议上把这项计划作为自己的“施政纲领”



的主要内容进行了宣传并开始实施。

首先是开班子民主生活会，但进行得并不顺利。第一次民主生活会五名成员到齐坐下不到十分钟，范强的开场白还未讲完，不是电话找就是有人找，进进出出像走马灯似的。一连三次会议都是如此，范强看在眼里急在心里，但又不能加以阻止，他们确实很忙，有一大堆的事情要去处理。但如果民主生活会过不成，整个计划也就付诸东流。第二天是星期天，范强无可奈何，临时决定安排半天过民主生活，他征询了其他几位成员的意见，他们都一口应诺。民主生活会总算开成了，从下午1点钟一直开到晚上8点钟，会议的气氛是热烈的，大家的态度也是诚恳的。他们既检查了自己工作及作风中存在的问题，也对其他人身上的问题提出严肃的批评，同时对范强任职表了态，都表示愿意当好小范的配角，希望范强能大胆工作。范强很激动，感到这些老同志心地坦荡，极好相处，同他们合作一定能把工作做好。

转眼过去了一个月，每周一次的办公会又如期举行。除研究其它工作外，其中一项主要内容是讨论局机关的一个升级奖励指标的人选。这位升级奖励人选，各方面的条件是比较突出的。范强预先也已听取过有关同志的意见。范强原以为提交办公会讨论无非是形成一个统一意见，没想到讨论中却形成了两种对峙的意见，人员是2:2。一方认为这个人条件好，业绩突出，符合升级奖励的要求；另一方却认为×××工作经验丰富，资格老，贡献大，更符合晋升条件。如此你来我往，意见始终没法统一。范强按捺不住了，想采取表决的办法以多数票通过，但持不同意见的同志认为升级奖励应采取慎重态度，不能贸然表决。会议未决而散。

现实告诉范强，班子内部的非正式小团体问题，并非因为自己的努力而消除，只是它的表现需要一定的条件而已。究竟应该通过何种具体的方法、途径、手段才能最有效地从根本上解决矛盾、打开工作的局面，他一下子找不到答案。范强苦苦思索着，谋求着一个最佳方案。

**[案例思考]**为什么范强的努力未能取得预期的效果，其失误在哪里？假如您是范强，打算从哪些途径、运用哪些方法来开创工作新局面？