

中山大学

二〇一一年攻读硕士学位研究生入学考试试题

科目代码: 631

科目名称: 公共管理学(A)

考试时间: 1月16日上午

考生须知

全部答案一律写在答题纸上,
答在试题纸上的不计分! 请用蓝、
黑色墨水笔或圆珠笔作答, 答题要
写清题号, 不必抄题。

一、名词解释(本大题共5小题, 每小题6分, 共30分)

1. 管理幅度
2. 协调职能
3. 人力资源管理
4. 个人分工负责制
5. 信息分类

二、简述题(本大题共3小题, 每小题10分, 共30分)

1. 简述编制管理的作用。
2. 简述公共预算的功能目标。
3. 简述影响政策执行的因素。

三、论述题(本大题共3小题, 每小题18分, 共54分)

1. 根据党的十七大报告的精神, 我国深化行政改革的目标就是要建设服务型政府、责任政府、效能政府、法治政府。

论述我国行政改革过程中责任政府的建设内容和途径。(18分)

2. “新公共行政学”是20世纪60年代末、70年代初一批青年行政学者对传统行政学提出批评而形成的“新”理论。弗雷德里克森(H. George Frederickson)是“新公共行政学”的主要代表人物。他认为: “社会公平是我们用一系列价值偏好, 包括组织设计偏好和行为方式偏好的关键词语; 社会公平强调政府提供服务的公平性; 社会公平强调公共管理者在决策和组织推行过程中的责任与义务; 社会公平强调公共管理的变革; 社会公平强调对公众要求做出积极的回应(responsiveness), 而不是以追求公共组织自身需要满足为目的; 社会公平还强调在公共行政的教学与研究中更注重与其它学科交叉以实现解决相关问题的期待……。”

(1) 请结合20世纪60年代末、70年代初西方发达国家的社会现实, 分析“新公共行政学”产生的历史背景。(6分)

(2) 根据弗雷德里克森关于社会公平的观点, 论述促进我国从建设型向公正公平型社会转变的具体策略和措施。(12分)

3. 政府绩效评估是公共部门绩效评估的重要组成部分。在政府绩效评估中, 评估者与被评估者(即行为者)之间, 存在着内在的联系: 评估者的需求、期望值是被评估者(即行为者)的行为导向。因此, 在某种意义上, 谁是评估者, 谁就拥有了话语权, 被评估者就对谁负责。在我国, 在本质要求上, 政府作为公共服务的提供者、公共事务的管理者, 应该由公众来进行评估, 给公众评估的话语权。请公众打分考评政府工作和干部业绩; 同时, 在客观实际上, 政府管理与服务的质量如何, 体会最深, 体验最直接的是接受管理与服务的对象——公众, 政府服务的满意程度如何, 公众最有发言权。因此, 广大公众作为评估者参与政府绩效评估、行使政府绩效评估的民主权利, 属于情理之中的事。

但也有人认为, 中国目前还只能是处在公众有限参与阶段, 公众评估所占的权重不宜过大; 把政府绩效评估、官员政绩考核的权力还给公众, 扩大公众的话语权, 这是一个巨大的进步, 但要真正实现这一点还需要一个过程。

(1) 请概括上述的观点, 并运用公共部门绩效评估的有关知识进行分析评价。(9分)

(2) 请结合我国现阶段的具体实际分析和论述如何确定政府绩效评估主体?(9分)

四、案例分析题(本大题共2小题, 每小题18分, 共36分)

案例1: “6.5”公交车燃烧事件

2009年6月5日, 在成都市的街头爆发了一起具有突发和恶性特征的公交车燃烧事件。一时间, 有关它的所有观察、描述、臆测、推断、注解、反应, 都由无数传播者迅速传开, 成为了社会舆论和人们关注的焦点。据统计分析, “6.5”事件在舆论热度、媒体关注度、网民关注度等方面都高居排行榜前位。

但是, “6.5”事件发生后, 四川省、成都市人民政府高度重视, 召开了一连串的新闻发布会, 保持了信息透明度, 有效引导和回应舆论。6月5日事发仅2小时, 成都市政府抢在第一时间召开首场新闻发布会, 并且当天连开三场发布会, 不断公布伤亡、救治、现场等情况。6日的第四场发布会主动回应市民有关疑问, 使质疑声音减弱。7日的第五场发布会公布调查的结果, 认定“有人带油上车”, 网民转而追查纵火者, 民众的思路和情绪与政府逐渐合拍。

因此, 成都“6.5”事件在市民惊悚之余, 并没有诱发重大不满和社会群体性事件, 一度出现的谣言和猜疑也迅速消弭, “6.5”事件平稳落幕。

(1) 请结合本案例, 具体分析政府公共关系的任务(12分)

(2) 请运用政府公共关系的有关知识分析成都“6.5”事件成功处置的经验。(6分)

案例2: 领导素质结构及其优化

G市工商局领导班子由一位局长和三位副局长组成。李顺博士是经过公开选拔刚从教育局提拔到该局的一位副局长。

G市工商局局长是一位事业心、责任心强的领导, 但做事过于谨慎。第一副局长张某长期在该局工作, 经验丰富, 对局内部业务非常熟悉, 但因年届58岁, 常常有“船到码头车到站”的想法,

工作积极性、主动性不太高，也不太注重工作上的协调配合。周凡是该局一位年轻的副局长，思维活跃，有主见，很注意与下级搞好关系，有时还会在背后随意发表对领导班子成员负面评论甚至指责领导，影响领导班子团结。

其结果是，该工商局领导班子成员在研究决定重大工作事项时往往意见分歧较大；各班子成员分管的业务之间缺乏有效配合与衔接，局内部各业务科室之间也难以形成有效的工作配合；决策缺乏执行力，行政效率不高，和谐的工作关系受到影响。李顺副局长自己分管的工作也面临一系列的难题。

根据本案例，提出并分析在G市工商局领导班子成员中形成合力关系与合力状态的具体措施。
(18分)