

中南财经政法大学

2007 年招收硕士研究生入学考试试题 A 卷

专业：行政管理、社会学与卫生事业管理 考试科目：公共管理基础综合
教育经济与管理、社会保障 科目代码：618

注：所有试题答案均须写清试题序号做在答题纸上，凡在试题纸上答题，答案一律无效。

一、名词解释（每小题 5 分，共 20 分）

1. 预算控制
2. 政府采购
3. 政府绩效管理
4. 公共政策

二、判断正误并说明理由，正误均需做出说明（每小题 5 分，共 35 分）

1. 对高层管理者的技能要求按重要性程度由高到低的排序是：人际技能，技术技能，概念技能。
2. 根据组织文化的结构层次理论，组织的规章制度属于深层文化。
3. 管理幅度越窄，越易控制，人员费用也越低。
4. 公共管理学是公共行政学的一个分支，它主要涉及公共行政的管理方法和技术问题。
5. 政府可以改善市场的作用，同样市场也可以改善政府的作用。
6. 比较公共部门人力资源管理与传统的人事管理，可以看到，它们的主要区别就在于，公共部门人力资源管理把人看作成本，传统的人事管理把人看作资源。
7. 公共组织就是政府组织。

三、简答题（每小题 10 分，共 40 分）

1. 简述目标管理的基本思想。
2. 非正式组织对正式组织而言有何积极作用和消极影响？
3. 为什么私人企业一般不提供公共物品？
4. 简述公共服务市场化的主要形式。

四、论述题（每小题 15 分，共 30 分）

1. 试论系统原理在管理实践中的运用。
2. 试述第三部门发展在促进政府职能转变及社会发展中的意义。

五、案例分析（共 25 分）

通用电气公司(GE)的组织变革与企业文化

进入 20 世纪 80 年代，GE 公司患上了“巨人症”，机构重叠，行动迟缓，公司共有 350 家大小企业，40 多万员工，经营着几乎无所不包的产品。企业中有 1/4 正在亏损，1/3 正在走下坡路。

当时的公司领导琼斯是一位理财专家。琼斯在建立精密的财务管理体系的同时，也建立起一套繁文缛节的组织结构和官僚体系。琼斯意识到了这个庞大组织所存在的问题，所以，

他在临退休之前，选择了韦尔奇作为接班人来进行管理变革。

韦尔奇上任，拉开了精兵简政的管理革命序幕。他将 GE 精简为 13 个部门，拆掉了以前重叠的管理机构，将 40 万名员工缩减到 29 万，并将 29 个职位等级压缩为 5 个粗线条的等级。韦尔奇调整结构的标准是：衡量某个下属企业的标准是看他是否能跻身于同行业的前两名。如果这家企业在市场上排名第三或第四位，那么，在经济景气时它盈利，在萧条时它就会倒闭，对这种企业就要毫不留情的砍掉。

在韦尔奇担任 GE 最高负责人之前，公司的大多数基层负责人要向一个部门负责人汇报工作，部门负责人又向更高一级部门负责人汇报，直至公司最高负责人。而且，每一级都有自己的班子，负责财务、提销计划以及检查每一个企业的情况。韦尔奇解散了这些部门，消除了组织上的障碍。现在，基层负责人与业务最高负责人办公室之间没有任何阻隔，可以直接沟通。

改革使 GE 公司的经理们都明白，如果在规定的时间内，成本指标和市场份额目标达不到，就只有离职一条路。他们必须要高度自觉、灵活，有判断力，善于想像和充满活力，还要敢冒风险，欢迎变化和主动创造变化，具有改革和开拓精神。

经过组织结构和企业文化的变革，GE 的生产效益有了大幅度提高。但是韦尔奇认为，确立并稳固这种新文化，还需 10 年的时间。到那时，公司中等级观念将不复存在，即使在纵向结构内，虽然仍有责任分配，但其界限将变得模糊。韦尔奇的目标是创造一个无边界的组织境界，即企业中的上上下下一齐动脑想办法，为企业出谋划策，分享智慧。公司的每一位雇员的每一项努力，都致力于满足客户的需要。

- 1、试分析影响 GE 组织变革的因素有哪些？（10 分）
- 2、GE 的企业文化在组织变革中具有什么功能？（10 分）
- 3、巨型企业的活力和实施管理控制之间有什么关系？（5 分）