

一、名词解释（每小题 6 分，共 42 分）

- | | |
|----------|------------|
| 1、信息资源 | 2、信息系统结构 |
| 3、信息政策 | 4、知识产权 |
| 5、网络信息伦理 | 6、Intranet |
| 7、信息产业 | |

二、简答题（每小题 8 分，共 56 分）

- 1、信息资源管理的手段。
- 2、政府对信息资源配置的工具。
- 3、网络信息资源的特点。
- 4、有价值的信息应具备的条件。
- 5、按信息资源管理的特点和要求划分的政府信息类型。
- 6、企业知识管理的目标。
- 7、信息资源管理经济效益评价应遵循的原则。

三、论述题（第 1 小题 14 分，第 2、3 小题各 12 分，共 38 分）

- 1、信息资源配置机制的功能。
- 2、网络信息法律的作用。
- 3、信息资源管理经济效益的实质。

四、案例分析题（第 1 小题 8 分，第 2 小题 6 分，共 14 分）

中国高校勤工助学在线网站的综合管理

2000 年 11 月 15 日，中南大学学生工作部在全国率先申请注册中国高校勤工助学在线网站（www.qgzxol.com），一举获得成功，并在国际顶级域名数据库中注册。该网站是全国首家勤工助学专业管理与服务网，也是集教育、管理、服务于一体的综合网站。它以新闻、信息、生活三大频道为模块，设立了人才热线、爱心资助、心理释疑、湘江论坛(BBS)等 16 个栏目，为学生工作的管理提供了网上处理平台。在网站开通之初的四个月试运行阶段，总访问量达到 19.5 万人，日平均访问量为 2178 人次，聊天室注册用户有 1 358 人，在中国教育热线校园文化网上 596 个高校网站中居文化教育类网站第 3 名，仅次于东南大学和北京大学爱心社网站。从 2001 年 4 月份起，由于网站在管理方面出现疏漏，再加上网页、栏目、信息更新不及时等原因，使得网站的点击率开始下滑，上网用户在湘江论坛上提出了严肃而中肯的批评。为此，该网站进行了近两个月的全面整改，进一步完善了网站管理机制，并取得了初步成效。下面简要介绍该网站在整改过程中发现的问题及其解决办法。

（1）网站组织结构的调整

中国高校勤工助学在线网站成立之初的组织结构为总监下设制作部、技术部、采编部、市场部等四个部门，这是一种典型的直线职能制组织结构，该结构具有结构简单、指挥系统清晰统一等优点，但各部门之间的横向联系和协作必须由总监全权负责，容易造成部门之间的信息交流不畅、沟通困难、工作难以协调等现象。为此，新增了办公室、人力资源部和理事会等三个部门，其中，办公室主要负责处理网站办公室日常管理的有关事宜（如办公室值班、财产管理、档案管理、后勤服务等），使网站办公室工作有一个规范有序的环境；人力资源部主要负责人力资源的规划与开发、员工的绩效考评与薪金管理等，使人力资源管理科学化；理事会是整个网站的最高决策机构，其成员由外聘的有关专家、各部门负责人与部分优秀员工组成。网站的一切重大决策均由理事会成员集体讨论、修改，最终达成一致后形成决议，改变了过去由总监一人决策的现象，使决策向科学化、合理化方向迈进。理事会下属的各部门的工作采取部长负责制，由各部长统一安排和部署，这种权力下放的管理方式，使各部门在拥有更多权力的同时也承担了更多的责任，激发了员工的积极性。理事会每周定期举行会议，听取各部门负责人汇报工作，从组织上保证了各部门之间信息交流的畅通。

（2）网站的项目管理

整改前，该网站的任何开发任务均由总监指派开发人员完成，很难调动员工的积极性，他们觉得自己仅仅是在执行上级的命令，不太重视开发工作的进展速度和质量。

整改后，网站的所有开发任务均采取项目组负责制。当网站市场部承接到外来开发任务后，由网站开发部和信息部两部门成员以自愿结合方式成立若干个临时项目组，完成该项目的竞标报告（其中包括栏目策划、所需开发时间、开发人员数量及费用等内容）。理事会对所有的竞标报告进行严格评审，最后选出一个开发人员少、开发时间短、所需费用低的临时项目组作为中标项目组，由它来完成该项目的实际开发工作。

网站项目组的成员一般由网页设计员、编程人员和信息员等三类人员构成，组员最多不超过 5 人，由组员推选其中的一人担任组长。组长负责该项目的开发工作，包括组员的工作分配、开发进度的把握以及质量的控制等。理事会原则上不干预项目开发的具体工作，但要求项目组长定期汇报开发工作的进展情况，并监督该项目完成的质量。项目完成后，理事会再对项目进行全面审核，确保项目质量及效率，如果不能满足开发要求，则要求该项目组进行修改，直至满足要求为止；如果满足要求，则将该项目组解散，组员重新回到原来隶属的各个部门。组员的绩效评定以完成项目的情况作为主要依据，并直接与其个人的薪酬挂钩。

事实证明，这种工程项目组负责制来完成网站开发任务的举措，极大地调动了开发人员的积极性和创造性，保证了项目开发质量，缩短了项目完成时间，提高了项目开发效率，这也是该网站能够迅速成长的主要原因之一。

（3）网站的员工激励

该网站的绝大部分员工都是 25 岁以下的年轻人，他们组成了一个充满活力的知识群体，精力充沛，富有创新意识，乐于接受挑战，更有把自己的想法付诸实践的强烈愿望。如何开发这一重要人力资源是事关该网站发展前途的重大问题。整改前，网站基本上采取的是行政命令式的管理模式，员工只需要完成指定的任务即可，不需要自己动脑筋参与栏目的建设，即便是对于有些员工提出的富有创意的设想，也没有专门的机构进行及时审核和采纳，更没有给予奖励。这种管理方式与工作方式极大地压抑了员工的积极性和创造性，使网站逐渐失去了生机和活力。

整改后，由于任何开发任务均采取项目组负责制，所有开发人员都有机会以自愿结合的方式参与公平竞争，一旦中标，项目组成员将对开发工作自始至终负全部责任。这样，组员可以充分发挥自己的才能，让自己的智慧体现在项目建设中，这不但增加了工作的挑战性，而且也使员工能够获得工作中的成就感。另外，网站还重新修改了薪资管理制度，明确规定对于那些对网站发展提出富有创意的设想或者有重大贡献的员工，网站将及时给予重奖。网站鼓励全体员工积极参与网站建设，而且都有机会使自己的创意设想得以实现，并获得奖励。这就从制度上保证了员工的智慧可以与个人收入直接挂钩，从而调动了员工的积极性。此外，网站还重点进行了文化建设。例如，提倡精诚合作的团队精神，经常举行文体活动，让员工相互间沟通与了解，增加对网站的凝聚力；制定严格的工作制度，营造积极拼搏、奋发向上的工作气氛，弘扬文明优雅的言谈举止等。这一切举措都在无形中增加了员工对网站的向心力，从而激发员工的工作积极性。

讨论问题：

- 1、请结合本实例情况简要评述网站信息资源管理的重要性；
- 2、校园网站综合管理涉及的内容较多，请提出其他合理化建议。