

复旦大学
2005 年招收攻读硕士学位研究生入学考试试题

报考专业：行政管理
考试科目：行政学

一、 名词解释（每题 6 分，共 30 分）

1. 行政组织结构的团队化
2. 增强论
3. 非领导职务
4. 复式预算
5. 行政价值

二、 简答（每题 15 分，共 60 分）

1. 如何理解“适当的冲突是行政组织前进的动力”。
2. 行政领导授权的类型。
3. 行政决策偏差的处理原则。
4. 我国文书的种类及文书的特征。

三、 论述（每题 20 分，共 60 分）

1. 韦伯、巴纳德、西蒙关于权威的观点有何不同。
2. 行政监督的主要内容有哪些。
3. 行政发展的类型及对我国有何启示。

参考答案

复旦大学
2005 年招收攻读硕士学位研究生入学考试试题

报考专业：行政管理
考试科目：行政学

一、 名词解释（每题 6 分，共 30 分）

1. **行政组织结构的团队化**：指行政组织结构从层级制垂直结构转向以团队为中心的过程化组织模式。团队让组织成员打破原有部门界限，绕过原来中间管理层次，直接面对顾客和组织总体目标，以群体和协作的优势，赢得组织的高效率。团队内的事务主要由团队成员自己沟通协调，并没有正式的权威来统辖。团队化组织结构形式具有自身的特征：

- (1) 目标明确。共同的目标是依据团队得以存在的基础；
- (2) 界限不明。团队是不同部门、不同专业的成员构成的，成员一旦进入团体后，就不再受原职能部门的管辖，而是依据团体目标自主展开工作；
- (3) 角色分工。有效团体成员必须在清晰的组织框架中，做好角色定位与分工；
- (4) 规模适中，团队成员人数适中，便于成员间沟通交流。

2. **增强论**：由心理学家巴甫洛夫和桑代克对动物和人的行为的实验分析发展出来的。巴甫洛夫提出条件反射原理；桑代克发现了效果规律。效果规律认为，如果某特定刺激引发

的行为得到了酬赏,则该反应再出现的可能性较大;而如果行为没有得到酬赏或甚至受到处罚,则该刺激——反应重复出现的可能性就较小。增强论强调环境在人类行为中的重要性,认为环境是刺激的根源,而刺激可以产生并增强行为反应。这构成了当今许多激励措施的理论依据。

3. 非领导职务:指各级行政机关中不具有行政领导职责的一种公务员职务。非领导职务序列包括:办事员、科员、副主任科员、主任科员、助理调研员、调研员、助理巡视员、巡视员。

4. 复式预算:指政府的财政收支计划通过两个以上的计划表格来反映的预算制度,一般分为经费预算和资本预算两个独立的预算。经费预算主要以税收为收入来源,以行政、事业项目为支出对象;资本预算主要以国债为收入来源,用于赢利性的经济建设。

5. 行政价值:指人们有关政府系统的作用与意义的相对稳定的看法和观念,具体表现为一定的有关行政的态度、理念、信仰等。行政价值,作为人们内在的、主观的概念,在行政实践中逐步形成并积淀下来,它引导、构造政府组织及其行为,并赋予其意义。作为一种理论观念,行政价值是公共行政的核心,它对政府行政系统的构造和运行具有定向功能。有什么样的行政价值观,就有什么样的与之相关的行政组织体制和行政组织行为,而且公共行政领域内的各项改革,也都必然是以某种行政价值观作为引导的,同时各项改革的成功与否,也都是以行政价值作为标准来加以评价的。由此行政价值是现阶段公共行政研究的一个中心问题。

二、简答(每题 15 分,共 60 分)

1. 如何理解“适当的冲突是行政组织前进的动力”。

答:冲突指人们由于某种抵触或对立状况而感觉到的不一致的差异。冲突与差异是否真实存在并没有关系。只要人们感觉到差异的存在,则冲突状况也就存在。冲突是一种过程,当一方感觉到另一方对自己关心的事情产生不利影响或将要产生不利影响时,这个过程就开始了。

(1) 冲突的作用

① 冲突的积极作用

第一,冲突可以带来激进的变革。冲突是一种很有效的机制,管理层通过它能极大的改变现有的权力机构、当前的互动模式以及人们固有的态度。

第二,冲突促进了群体的内聚力。尽管冲突增加了群体之间的敌对,但外界的威胁容易促使群体成员团结起来成为一个整体。群体间的冲突提高了个体对自己所属群体的认同感,增强了团结一致的感觉,消除了群体内部的差异和愤怒。

第三,冲突提高了群体和组织的有效性。冲突的出现刺激了人们对新方法和新目标的寻求,并为变革开辟了道路。成功的解决冲突会带来更好的效果,它使成员之间更为信任、更为坦诚、相互之间吸引力更强,也会使未来的冲突不受个人的情感的影响。

第四,冲突带来了稍高一些但更具有建设性的紧张水平。如果冲突水平过低,则各方都缺乏足够的积极性来针对冲突做些工作。

② 冲突的消极作用

第一,冲突具有极大的破坏作用。最明显的作用有:离职率提高、员工满意度下降、工作群体的效率低下、消极怠工、员工抱怨与罢工以及身体上的攻击。

第二,冲突会影响团队精神。工作团队的成员由于冲突不支持其他的成员的活动,影响了团结。

第三,组织成员身心健康受到影响和伤害。

第四,禁锢个体思维,阻碍创新。

第五,决策易陷入群体性思考的陷阱。

第六，损害组织形象，降低组织的竞争力。

(2) 适当的冲突对组织是有益的，在下列条件下冲突对群体是有益的：

- ①冲突双方目的一致而手段不同，大多数属于对群体是有益的，有利于完成组织目标。
- ②冲突双方乐于了解对方的观点、意见的冲突。
- ③大家以争论问题为中心产生的冲突。
- ④相互交换情况日益增加的冲突。

(3) 解决组织冲突的过程中，要注意区分破坏性冲突和建设性冲突两类不同性质的冲突。

①功能正常的冲突具有建设性，其结果表现为以下几方面：功能正常的冲突可以提高群体的有效性；提高决策质量；激发革新与创造；调动群体成员的兴趣与好奇；提供一种渠道使问题公开化、解除紧张；鼓励自我评估和变革的环境。建设性冲突对完成组织目标是有利的，也较容易处理。其特点：

- 第一，冲突双方对实现共同目标都非常关心；
- 第二，冲突双方乐于了解对方的观点、意见；
- 第三，冲突双方以争论问题为中心；
- 第四，冲突双方相互交换情况日益增加；

②功能失调的冲突阻碍了群体的工作绩效，具有破坏性。其结果表现为以下几方面：降低了群体有效性；沟通的迟滞；群体凝聚力的降低；群体成员之间的明争暗斗成为首位而群体目标降到此位；在极端情况下，冲突会导致群体功能的停顿，并可能威胁到群体的生存。

破坏性冲突不利于组织目标的实现，并且处理较困难。其特点：

- 第一，冲突双方不愿意听取对方的观点意见；
- 第二，冲突由意见的争论，转变为人身攻击为中心；
- 第三，冲突双方对赢得自己观点的胜利最关心；
- 第四，冲突双方互相交换减少，以致完全停止。

(4) 管理者在部门中激发功能正常的冲突的方法：

①在部门中，对被视作“格格不入”的持不同意见者，或者哪些虽然自己的意见未被接纳但依然坚持己见者给予奖励。

②通过增加工资、奖金、对个人和集体进行激励，这样可以增进竞争。而适当的竞争则可以导致积极意义的冲突。

③变换班组成员、调动人事及改变沟通路线都可以在组织中引起冲突。而且，重新编组后，新成员的价值观和思维方式也可能对群体原来的陈规陋习形成挑战。

2. 行政领导授权的类型。

答：(1) 授权是领导者普遍采用的一种领导艺术。这主要取决于以下三个因素：

①领导活动多具有间接性的特点，这决定了领导者必须依靠授权调动下属的积极性，才能有效地完成组织目标。

②当代行政活动具有多样性和专业化的特点，任何一个行政领导者不可能拥有所有信息、具有完满的知识结构和专业的能力，他必须在某些领域通过授权，依靠那些具有管理能力的专才，去完成组织的目标。

③现代行政领导不是以领导者为原点的垄断性活动，而是下属与领导者融为一体的参与型活动，下属正是通过参与和有效的管理，获得一种自我归属感和主体价值的实现。

(2) 授权的类型

①刚性授权。即对所授权力、责任、完成任务的要则、时间均有明确规定与交代，被授权人必须严格遵守，不得有任何逾越。对一些重大事项宜采用这种授权类型。

②柔性授权。即只指示一个大纲或轮廓，让被授权人有较大的自由做随机应变的处理。

它宜用在事情复杂多变、领导对情况不甚清楚、被授权人精明强干的任務上。

③惰性授权。即领导者将自己不愿也不必处理的繁杂事物，交由下属处理，其中包括领导者本人也不知道如何处理的事物。

④模糊授权。与柔性授权相似，只是给予被授权人的权力限度和权力容量比较模糊。

3. 行政决策偏差的处理原则。

答：行政决策是决策的一种，它是行政机关为履行行政职能所作的行为设计和抉择过程。在不确定条件下进行的决策可能导致行政决策偏差。导致偏差的原因往往是信息采集的不完备，但人的自身能力和认识水平导致的偏差也是不可忽视的。以下是处理偏差问题的三个基本原则：

(1) 可表达性原则及其偏差。这要求行政决策者善于透过现象看本质。实践表明，人们普遍对于隐含在问题中的起着基本作用的因素不予重视，甚至极少有人表达出希望“表达”一下的愿望，从而造成判断的误差。

(2) 易获得性原则及其偏差。在信息处理过程中，人们会重视某些信息，忽略某些信息。而人们最重视的往往是那些使人获得强烈印象的信息。这就是所谓直觉判断的易获得性法则，从而导致判断出现偏差。

(3) 锚定和调整法则及其偏差。人的信息处理能力包括计算能力、分析能力等，这些能力都是有限的。在有限的时间、空间、资金、精力的条件之下，人们常常不得不先对问题作一个粗略的估计，然后进行调整，以形成较理想的判断，但这种法则同样常常引起判断误差。

4. 我国文书的种类及文书的特征。

答：公务文书是各类公文的泛称，公务文书作为传达贯彻政府方针和政策、发布法规、请示和答复问题、指示和接洽工作、报告情况和交流经验的一种重要工具，在行政管理中起着重要的作用。

(1) 文书的种类

机关文书名目繁多，以文书被发给对象或方向为标准，可分为三类：

①上行文，即下级机关、一般工作人员或人民发给所属的上级机关、领导或主管机关的公文，这类公文包括报告、请示、报表、建议书、意见书、申请书和请愿书。

②下行文，即与上行文反向的公文，是上级领导部门对所属下级部门的行文，这类公文主要有命令、令、指令、指示、决定、决议、规定、条例、布告、公告、通告、批复、传票等。根据发文的不同目的和要求，可以采取逐级行文、各级行文和直达基层组织等方式。

③平行文，适用于同级或不相隶属的机关、人员之间的公文，这类公文主要有函、通报和笺函。

以这种方式划分文书，有助于顺畅机关间上下左右联系，避免行文混乱，破坏行政工作效率。

(2) 文书是机关管理各类事物的依据，它具有以下几个特征：

①权威性

机关的权威性决定了机关文书的权威性，文书的作者无论是组织或者领导个人，都具有法律赋予的职能和权限，机关文书代表法定的机关和个人发言，具有法定的效力，有关单位和群众必须遵照执行。

②政策性

我国各级机关文书是宣传和贯彻执行党和国家方针政策的具体体现，它不是供人娱乐消遣的材料，而是作为工作的依据必须贯彻执行。一经公布，就须坚决执行。

③规范性

文书是一种特定的独立文体。它的名称、格式、范围、内容、处理方法等都有统一的规

定而不能各搞一套。

三、论述（每题 20 分，共 60 分）

1. 韦伯、巴纳德、西蒙关于权威的观点有何不同。

答：（1）韦伯的观点

韦伯提出三种不同权威的理想类型：魅力型权威，或成为克里斯玛型权威，即领导者主要靠本人才智、天赋来行使领导；传统型权威，即靠传统、习惯来行使权威；法理型权威，即靠法律和规章制度来行使权威。

（2）巴纳德的观点

巴纳德有一个著名的论断：“权力来源于接受”，认为组织权威不仅取决于职位，而且来自下属的认可，来自管理人员的知识能力。要增强组织管理的权威性，就得尽量扩大组织的“无差别区”，即管理人员的命令不受部下个人立场的影响而被接受的范围，它取决于组织成员对组织的贡献和组织提供的诱因（可能获取的各种报酬）的关系。当诱因等于或大于贡献时，组织成员就会产生协作的意愿，组织管理的权威就大，组织效率就高，反之则反。巴纳德认为权威包括职位权威和领导权威两类。前者由职位赋予，后者与职位无关，只与管理者的知识和能力相关。在组织中如果两种权威能加以结合，其决策的权威性就会大大提高。

（3）西蒙的观点

西蒙认为权威之所以被接受，是由于：①下级信任行使权威的人，这种信任可以建立在领导者的地位、能力或领导魅力等基础上；②下级接受并鉴别其他领导者的态度建议；③下级担心如不接受会遭到惩罚，这是权威的消极形式；④在权威被接受之前，下级往往感到必须这样做。西蒙进而指出，所以权威都有一定的接受范围，如超越这一范围，就会产生不服从，即下级只是在一定范围内接受权威。

2. 行政监督的主要内容有哪些。

答：行政监督指对行政的监督，在行政学上所指的行政监督是狭义的行政监督，即行政机关系统内部的监督。行政监督主体对行政监督客体的监督就构成了行政监督的主要内容。行政监督主体一般指上级行政机关和专门的监督机构，而客体则指下级行政机关及其行政人员。行政机关对下级的监督一般分高、中、低三个层次。高层、中层、基层监督之分有一定的相对性，不同参照系统有不同内容。以中国为例，在国务院系统，对部长的工作和部长级行政人员的监督可视为基层监督；对司、局长的工作及司局级行政人员的监督可视为中层监督；对处长的工作及处级行政人员的监督可视为基层监督。如果以中国整个行政系统为参照系，国务院的监督为高层监督，省、自治区、直辖市的监督为中层监督，县级人民政府的监督为基层监督。

行政机关上级对下级的监督是工作监督，其主要内容包括合法性监督、合理性监督、和对行政人员的监督三个部分。其中合理性监督是上级行政机关对下级机关实施监督的主要内容。这些监督行为在高、中、低三个层次上的内容有所不同。行政监督的内容可以细分为：

（1）行政指派监督

行政指派是指根据行政人员的品行、个性、知识结构、工作能力和工作经验等各项条件来分配他们的工作任务。行政指派的合理性直接影响到行政人员的工作情况和行政工作整体效率。随着经济的不断发展、社会组织结构的日趋复杂化，行政机构面临的管理任务也相应地急剧膨胀。要使行政机构有条不紊、有效快速地管理社会，行政机构内部的机构和人员设置必须科学合理。因此，行政指派在行政活动中的作用就显得尤为重要。高明的领导在行政指派中能将机构内的人员做到合理组织，扬长避短，人尽其才，即使行政人员的整体素质不高，但由于指派得当，行政活动却能收到良好效果。根据行政指派的内容和特点，对行政指派的监督可以从以下几方面着手：

①行政领导是否按照自己的职权和任务制定具体的工作计划和工作分配计划。行政领导

必须时时刻刻明白自己所拥有的行政职权和与职权相对应的行政任务。不能越权指派，也不能用权不足而造成任务指派不充分的结果。高层、中层和基层的行政领导都有明确的职权和任务规定。

②行政领导是否定期调查和分析行政机构的内部情况。行政指派的成功与否，直接取决于行政领导对本行政机构情况的把握程度。领导者经常调查研究，掌握不断变化着的人、财、物的情况，在此基础上认真地分析这些要素的变动情况，并给予适时的调整。行政指派是一个动态的过程，它不断要求行政领导及时掌握行政机构的最新变化。

③行政领导是否定期考察行政人员的各项素质。行政指派的成功与否，最终要靠行政人员的业绩来体现。因此，行政领导必须对本行政机构行政人员的各项素质做到心中有数，既要知其长又要知其短，在行政指派时必须用其长而避其短。

④行政领导在行政指派时是否考虑工作的轻重缓急。事关全局、重大的工作要优先安排，并给予较多的人力、物力、财力的支持，较次要的工作要服从大局。但在处理重大工作与日常工作的关系时必须学会弹钢琴，做到两者兼顾，否则就会影响全局。

⑤行政领导在行政指派时是否给行政下级保留了适当的自主权。现代社会中，分工越来越细，行政管理的任务也越来越复杂，如果行政下级在行政执行中缺少一定的独立处理行政事物的权力，难免会影响行政执行的效果，这样的行政指派也必然是失败的。

⑥行政领导在行政指派时是否做到了行政人员的最佳组合。这也是监督行政指派的一个重要内容。行政指派主要是指行政领导的用人技巧，如果用人缺少技巧性，在行政工作中就会造成人才浪费，工作效率低下。

(2) 行政指导监督

行政指导就是指上级行政机关对下级行政机关和行政人员进行非强制性的、以影响下级行政机关及行政人员行为为目的的行政活动，包括管理性行政指导、协调性行政指导和咨询性行政指导。对行政指导的有效性监督，主要包括以下三个方面：

①对行政指导的合法性监督

行政指导虽然不具有法律效力，下级行政机关和行政人员既可执行又可不执行，但实际上行政指导具有某种程度的权力影响。因而，任何行政指导都必须合法。这是因为，行政指导作为行政机关的行政行为，必须在法定权限范围内行事；行政指导既然是行政机关的一种行政活动，对下级行政机关无疑具有一定程度的影响力。所以，行政指导的内容必须合法。

②对行政指导合理性的监督

行政指导虽然不具有法律效力和强制性，但行政机关所作出的任何行政指导都不能是任意的、随便的，除了必须遵守一定的法规外，还必须是合理的。这里的合理，是指行政指导具有一定的程序、合理的动机和目的。行政指导的作出，应当尽量考虑到各种因素，运用各种手段，作出最准确的判断，使指导的内容和目的既合理又统一。从而克服那种随心所欲、主观臆断的“行政指导”。

③对行政指导责任性的监督

由于行政指导是国家行政机关作出的，是国家行政机关的一种行政行为，因而相对于下级行政机关及行政人员不仅具有影响力，而且具有咨询性。下级行政机关和行政人员按照上级行政机关的指导进行活动后，如果行政活动受到损失，有权从行政指导机关取得相应的补偿。这种行政指导的责任不仅能提高行政机关的工作效率，而且能提高行政机关的工作质量，并增强其责任心和使命干。

(3) 行政评价监督

行政评价是指对行政机关和行政人员所完成的工作进行考核、评估，通过评价确定奖惩的对象。行政评价涉及这样几个变量：行政计划和行政目标是否吻合；已完成工作的数量和质量是否合乎标准；工作的时间进程是否合乎行政计划，是提前完成还是未能如期完成；工

作的效率是否合乎要求；行政人员的能力是否胜任各自担负的工作。行政评价一般采取两种方法，即定性和定量结合的方法。定性评价主要依靠评价者的感觉、印象和经验来完成，评价的结论具有经验和直观的特点。定量评价是运用数学的方法，通过对有关评价对象的数据的收集、整理、计算和分析，准确地把握行政人员完成工作的情况。

对行政评价的监督十分关键，它关系到行政机关及行政人员某一时期内工作成绩的定论，直接关系到行政人员的奖赏和惩罚问题，它是一个完整行政过程的结果。如果对行政评价缺乏应有的监督，可能会造成打击行政人员工作积极性，带来行政工作作风不正的结果。对行政评价的监督可以从四方面进行。

①行政评价是否具有客观标准。行政评价必须具备一定的客观标准。如果没有标准，而只根据行政领导者的主观印象来进行，行政评价就不可能得出准确、科学的结果。这样的行政评价缺乏令人信服的依据。

②行政评价是否公开。公开的行政评价可以加强沟通，使每一位行政人员都清楚地了解前一阶段工作的成绩与不足。如果行政评价实行“暗箱操作”，客观上就会带来不公正的结果，激化行政人员之间的矛盾。

③行政评价是否公正。行政评价的公正与否是行政评价监督的重要内容。因为如果行政评价缺乏公正原则，就会造成行政人员互相猜忌，形成隔阂、互不信任的后果，破坏了原有良好的人际关系，最终会影响行政活动的进行。

④行政评价是否坚持了实事求是的原则。行政评价如果按照客观的标准，坚持公开、公正的原则，那么行政评价就会得到客观的结果。但是在行政评价过程中放弃了这些原则，行政评价的结果就很有可能偏离事实。

3. 行政发展的类型及对我国有何启示。

答：行政发展通常是指行政系统为适应环境的变化，采用科学的方法，健全行政体系，改善行政活动方式和行政关系，提高行政效率，以便更好地执行政治权威意志的过程。行政发展是一个国家根据自己的状况而实施的一种活动。由于国情不同，因而每个国家采用的行政发展模式也不同。

(1) 综观全球的行政发展，通常可以看到五个不同的行政发展类型。

①英美模式

这一行政发展模式源于盎格鲁——撒克逊文化圈的国家对韦伯科层制理论的质疑。其认识发展经历了一个从传统公共行政向新公共管理的变化。改革的广度、深度、持续性极其影响面因国而异，但都涉及公共管理方式的根本性变革。这种模式的基本主张是借用私营部门的管理技术来重塑政府，大力推进政府职能市场化。在改革发展中贯穿着目的性原则和经济节约原则。它的主要特征为：调控替代了直接提供公共服务；程序的简化与灵活化；节约资金以开展革新实践；分散化的决策与执行机构相分离，并建立自治执行局；由竞争带来私有化政策；灵活的领导风格与人事管理程序（录用、解聘、动员等）；伴随着决策权放宽而产生的公务员责任制；以客观事实、既定结果和顾客为导向。

②法德模式

这一模式除法、德之外，还存在于那些其行政文化植根于科层制传统的国家，颇受管理主义的影响。这一模式反映了一种长期的现代化进程。不打扰各行政机构的运作，而只是使他们服从更严格的管理监控，以非连续性渐进主义作为改革的主导。它的主要措施为：调整公共事业，压缩人事开支，转变组织结构。

③希腊模式

具有这一类型行政发展模式的国家还有意大利、西班牙。这些国家的公共机构要么组织不完善，要么刚刚脱离“前韦伯制”状态。行政合法性和制度化成为改革与发展的当务之急。它们零星引进了一些管理主义的改革措施，有的则把完善韦伯制作为更重要和现实的改革目

标。

以上三中行政发展模式在与市场选择相对应的公共领域选择中，无一例外地贯穿着韦伯式的传统公共行政与标志行政现代化的“新公共管理”这两种基本取向的比较和争论。

④新兴工业化国家的行政发展模式

新兴工业化国家的行政发展模式指的是行政发展进程中，将本国、本地区的文化传统同市场经济的特殊要求有机地结合起来，充分调动社会的积极性和创造性。这一模式具有以下特点：

第一，政府始终将自身的改革与生存紧密地联系起来，危机意识比较强，如韩国和日本。

第二，政府同民间特别是私人企业间保持着良好关系，以此来发挥管理经济的职能。行政权力机构更多地强调的是其服务职能，即利用其信息优势制定相关的产业政策，指导和扶持私人企业发展，为私营企业的发展服务。

第三，文化和现代文官制度有机地结合起来，使得公务员始终保持着较高的质量。

第四，改革与发展基本上都是在在一党执政的情况下推行的，这有利于保持改革的力度和发展的连续性，不至于因为政党更替而导致发展的断层。

⑤发展中国家模式

这一模式也可成为“外源式”发展模式，它的特点是：

第一，行政改革与发展的起点很低，是以比较落后的社会经济条件为基础的。

第二，行政改革是在外力强迫下的“自我手术”，因缺乏改革与发展的自发性，大多套用西方模式或前苏联模式，忽视了本国的国情，结果适得其反，造成专制与官僚腐化，严重缺乏社会中介组织或终结组织发育不良。

第三，动荡不安的社会局面造成了行政改革与发展的极大障碍，政府缺乏权威，体制不健全，机构涣散，效率低下。

综观以上五种比较具有代表性的发展模式，显然前三种模式可统称为西方行政发展模式，它们都是在较完善的市场体制下的行政发展模式，也是一种比较稳定的社会条件下进行的行政发展。其共同特征是：第一，市场经济发达，社会中介组织成熟，产权制度明确，政府与企业、政府与失常之间的界限明晰，市场机制逐渐被引入到行政系统中来。可以说，发达的市场经济是西方行政发展模式得以成立的根本基础。第二，知识经济的发展与信息产业的发达，不仅改变了传统的行政价值与观念，而且为行政的发展提供了雄厚的物质基础和技术基础。第三，制度创新能力强。西方的每一次行政发展都是一次制度的创新。这种制度创新不仅有利于巩固改革的成果，而且还有助于推行下一轮改革，实现持续的行政发展。

(2) 对中国的启示

①中国目前还没有完全建立完善的社会主义市场经济体制，也并未进入高度发达的知识经济时代，西方行政发展模式对中国目前的行政改革与发展，在一定程度上有对未来进行预测的价值。中国的经济体制改革从20世纪70年代末开始至今，市场与市场主体均已成型，并推进了我国市场经济的发育，而市场的进一步完善，则对行政机构提出进一步改革的要求，要求政府适应经济体制改革和经济社会发展的需要，改革政府内外部有碍经济体制改革进一步深化的问题、特别是解决各类国有企业改革这一“瓶颈”问题，把国有企业的行业管理权、资产管理权和人事管理权分别划归不同部门，调整政府内部结构，加快转变管理方式，变微观管理为宏观管理，变直接管理为间接管理，变单一管理为多元管理，变过程管理为目标管理，变自为行政为依法行政。因而行政体制改革是经济体制改革的客观要求，行政发展是经济发展的必然结果。而西方的行政发展模式对中国的行政改革与发展有导向性的参考价值。

②新兴工业化国家的行政发展模式对于中国的行政改革与发展在当前的国情下，如何将传统文化同现代化的体制、技术有机结合起来，尽量减少传统与现代之间的冲突；对如何保持政府在社会经济发展中的权威和行政发展所需要的稳定的社会局面，将公众和政府紧密地

结合起来，在激烈的世界竞争中发挥强大的民族优势，则具有较直接的参考价值。当前，我们正在构建社会主义和谐社会，我们所要建设的社会主义和谐社会，应该是民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处的社会。和谐和稳定的社会，有利于各项改革的开展，也有利于人民生活安康。

③某些发展中国家的行政发展模式所导致的经验教训是我国行政发展过程中要引以为戒的。

