

北大行管 2008 年真题及答案详解

专业一：行政学原理

一、名词解释

1、行政管理中的管理

【育明教育解析】行政管理学是由“行政”与“管理”以及“学”组成的一个复合概念。行政管理中的“管理”是指政府（行政）运用依法获授的国家公共权力，并在法律规定的范围内运用行政裁量权，以行政效率和社会效益为基本考虑标准，处理公共行政事务的过程和活动。

2、职能人力资源管理

【育明教育解析】根据组织的任务目标按照既定的人力资源配置职能进行的管理活动，其特点在于它的规范性、专业性与从属性。它要求所有的人力资源管理活动从属于既定的管理目标与职能，缺乏灵活性、前瞻性与系统性。管理活动主要是围绕其各项职能而进行，实践上完全围绕组织当前需求而工作，是一种片面的、分割的人力资源管理方式。

3、组织文化

【育明教育解析】指组织在长期的管理和开发中逐步形成的为大多数人所认同的基本信念、价值标准、行为规范与精神风貌等。一般包括四个层面，即物质层面、行为层面、制度层面、精神层面。对应这四个层面存在四种文化，即表层的物质文化、浅层的行为文化、中层的制度文化和深层的精神文化。

4、行政控制

【育明教育解析】行政控制是指行政领导者运用一定的控制手段，按照目标规范衡量行政决策的执行情况，及时纠正和调节执行中的偏差的要求，以确保行政目标实现的活动。行政控制的过程：大体上可分为确定控制标准、衡量成效、纠正偏差三个相互衔接的步骤。纠正偏差是行政控制过程中最为关键的环节。

5、绩效管理

【育明教育解析】管理者与员工就工作目标与如何达到工作目标达成共识的过程，包括制定绩效指标与计划，进行绩效考评和进行绩效反馈与辅导。（也可采用书 242p 国家劳动和社会保障部的定义）

6、依法行政

【育明教育解析】依法行政是一种重要的政治思想和法律原则，其含义是指，在三权分立的国家政治体制格局中，公共行政权力主体即狭义政府，应当依法设定和实施行政行为。“为政遵循法律，不以私意兴作”一直是依法行政的精髓所在。

二、简答题

（分析：这类简答题目较为基础，全部出自课本。作答以“定义+要点”模式来应对。定义抓住核心意思，简明扼要。每条的要点是关键，要力争答全，一条不丢，每条下面不必扩展太多，一两句话就可以，因为这道题考察的目的是掌握的全面性而非深刻性）

1、阐述国家预算的原则。

【育明教育解析】（定义）国家预算就是政府的基本财政收支计划。体现了政府的经济政策，包括平衡、紧缩或扩张的财政政策。国家预算是在政府财政收支上实现计划管理和规范化管理的重要工具。国家预算的原则是指在选择预算形式和编制预算时所遵循的指导思想，一般通过国家预算法来体现。

（要点）影响较大并为世界上大多数国家所接受的国家预算原则主要有五条：

- 1、公开性；
- 2、可靠性；
- 3、完整性；
- 4、统一性；
- 5、年度性。

2、阐述行政伦理的涵义。

【育明教育解析】（定义）行政伦理主要是人们关于行政活动对错的判断过程以及判断的理由，这主要涉及行政主体行动的正当性与合理性，亦即领导、决策和执行等行政管理活动的合法性问题，它既包括公务员个体在行政管理实践中的道德观念、道德活动与道德规范，也包括行政主体作为群体及组织机构在行政活动中所应遵循的价值规范。

（要点）行政伦理的涵义体现了行政管理在公共利益、公共权力、公共管理、公共服务、公共责任、公共价值等方面的质的规定性：

1. 行政伦理是一种关于公私利益关系的观念体系
2. 行政伦理是一种关于权利义务关系的规范体系
3. 行政伦理是一种关于政府管理的价值体系
4. 行政伦理是一种关于行政管理职业规范的范畴体系
5. 行政伦理是行政权力的一种内在约束机制
6. 行政伦理是一种特定的行政文化层面

3、阐述人员招聘的途径及其适用对象

【育明教育解析】（定义）人员招聘，简称招聘，是“招募”与“聘用”的总称，指为组织中空缺的职位寻找合适的人选，实际中间夹杂着甄选。。招聘工作是整个人力资源工作的基础环节之一。

（要点）招聘的途径主要有：

1. 人才交流中心

优：针对性强、费用低；缺：招聘高级人才或热门人才效果不理想

2. 招聘洽谈会

优：节省企业和应聘者时间、企业选择余地较大；缺：招聘高级人才较为困难

3. 传统媒体

报纸、电视费用大但体现企业形象；广播电台费用低但效果相对较差。

4. 网上招聘

优：费用低、覆盖面广、时间周期长、联系快捷方便；缺：仅限于有上网条件的大型企业、外资/合资企业、高新技术企业和计算机、通讯领域人才、中高级人才。

5. 校园招聘

方式主要有招聘张贴、招聘讲座和毕分办三种。

6. 员工推荐

优：成本小、应聘人员素质高、可靠性高

7. 人才猎取

优：对于获取高级和尖端人才行之有效；缺：成本较高

4、行为改造激励理论的要点

【育明教育解析】（定义）行为改造激励理论是指以改造和修正人的行为方式为激励目的的理论。主要包括斯金纳的强化理论以及挫折理论。

（要点）

（1）斯金纳的强化理论

通过正强化或负强化的办法来影响行为的后果，从而修正其后果，就是强化理论。

- 管理上，正强化就是奖励组织需要的行为，从而加强这种行为。包括奖金、晋升等；负强化就是惩罚组织不需要的行为，从而使其削弱。包括批评、处分、降级等。
- 强化理论的运用要注意：①因人而异②及时反馈信息③以正强化为主，辅以必要的负强化，做到奖惩结合。

（2）挫折理论

研究挫折后的心理、行为反应，帮助受挫折者战胜挫折，克服挫折带来的消极后果的理论就是挫折理论。

- 造成挫折的原因。分为主观和客观两类。客观方面主要有自然、社会环境以及个人条件的限制。主观方面有个

人目标的适应性、对工作环境的了解和适应程度、个人价值观等。

- 管理过程中战胜挫折的方法。
 - a) 提高员工个体的挫折容忍能力
 - b) 帮助受挫折者分析挫折的原因
 - c) 采取宽容的态度，理解和关系受挫折的员工
 - d) 采取心理咨询和心理疗法

三、论述题

1、结合人力资源开发与管理的理论知识，谈谈如何进行组织内部的人力资源建设。

【育明教育解析】这种题目很宏观，是对人力资源管理与开发全书的考察，因此涉及的“点”很多。打这种题目切忌抓住自己灵光闪现的一点深入阐述，而忽略答题的涵盖性，造成过多失分。较为妥切的方法是结合全书的目录，去“寻章摘句”。首先要将题目中出现的名词解释答上，基础分要首先赚到。再分析人力资源的特点得出进行组织内部的人力资源建设的重要性，最后结合人力资源管理与开发全书的各个章节寻求答题思路的突破口。

人力资源是指在一定区域内，可以被管理者运用以产生经济效益和实现管理目标的体力、智能和心力等人力资源因素的总和及其形成的基础，包括知识、技能、能力与品行素质等。

人力资源具有增殖性、稀缺性和难以模仿性，这决定了人力资源是能为组织带来价值增值和持久竞争优势的战略性资产。人力资源，通过管理，对其他资源具有弥补作用、放大作用、驱动作用、活化作用、整合作用，对组织目标的实现具有关键作用，在组织因素结构中具有统领作用。因此我们要加强组织内部的人力资源建设。

从人力资源开发与管理的理论知识出发，应该着重从以下环节进行组织内部的人力资源建设：

- 1) 实施战略人力资源管理。由职能人力资源管理转化为战略人力资源管理。
- 2) 多维立体的人力资源开发。多种方法进行人力资源的开发：自我、工作、组织、管理开发方法。
- 3) 开展科学的工作分析与评价。
- 4) 积极开展人力资源规划。
- 5) 开展绩效考评与管理
- 6) 有针对性地进行人员培训
- 7) 科学的薪酬管理

2、结合治理理论的主要内容，阐述构建新型政府管理模式的基本思路。

【育明教育解析】行政学题目。结合某理论，谈未来某方面行政发展的思路。这类题目理论是基础，首先做一番理论论述，基础分拿到，这部分实则是答题的重点。然后再结合行政学一书的各章目录，寻找合适的思路突破口。

治理理论的主要内容：

- a) 治理的含义 在一个既定的范围内运用权威维持秩序，满足公众的需要。
- b) 治理理论的核心观点 认为传统的市场与政府的二元结构的治理模式已经不适应社会的发展需要，随着全球化时代的来临，人类政治过程的重心正在从统治走向治理，从善政走向善治。
- c) 治理理论的主张 ①重视社会力量的多元化②重新定位政府角色③倡导网络管理体系

■ 新型政府管理模式的基本思路：

- 1) 由全能政府到有限政府的转变
- 2) 政府分权，与企业 and 第三部门、社区共治
- 3) 培育多元化社会治理结构
- 4) 创新行政方法，注重沟通、谈判与妥协
- 5) 落实行政责任，强化依法行政

3、彼德原理告诉我们，组织内每个有能力的员工都将晋升到自己不能胜任的岗位。综合所学知识，谈谈如何解决这一组织管理中的实际问题。

【育明教育解析】这是一道人力资源和行政学结合的题目。论述题的第三道往往是人力资源和行政学结合的题目。因为人力资源和行政学出题是五五分的。而且题目中也有相关提示，要求“综合所学知识”。注意到这一点有助于答案组织的全面性。对于这类问题解决型的题目，要大致围绕“是什么——为什么——怎么办”来答。首先谈彼得原理。然后揭示彼得原理所反映问题的原因。最后结合人力资源和行政学知识谈对策。

■ 彼得原理：（The Peter Principle）其具体内容是：“在一个等级制度中，每个职工趋向于上升到他所不能胜任的地位”。彼得指出，每一个职工由于在原有职位上工作成绩表现好（胜任），就将被提升到更高级职位；其后，如果继续胜任则将进一步被提升，直至到达他所不能胜任的职位。由此导出的彼得原理推论是，“每一个职位最终都将被一个不能胜任其工作的职工所占据。层级组织的工作任务多半是由尚未达到不胜任阶层的员工完成的。”

■ 彼得原理所反映的这一组织管理中的问题，广泛存在于现代社会组织之中。其产生的原因主要有：

- a) 奖励方式单一，过分依赖于晋升
- b) 职业发展通道单一，使职位晋升成为唯一的发展途径
- c) 管理人员的选拔和配置不科学
- d) 缺乏坚实的工作分析和有效的员工绩效评估
- e) 层级组织的结构性特征

■ 解决上述组织管理中的实际问题，要做到以下几点：

- 1) 完善奖励方式，采取精神和物质激励并举，物质激励实行多样化方式
- 2) 拓展员工职业发展通道，针对不同类型的员工设计不同的职业发展通道
- 3) 管理人员的选拔和配置上，充分考虑员工的管理能力和管理热情
- 4) 开展坚实的工作分析和有效的员工绩效评估，做到适材适所
- 5) 层级组织尽量扁平化

综合(二)

一、发展管理（现在不再考察）

1 核心竞争理论的内容和缺陷

【育明教育解析】核心竞争力理论专家、美国学者哈默尔认为，企业核心能力的本质是企业特有的知识和资源。正是企业的专有知识使核心能力表现得独一无二、与众不同和难以模仿。哈佛商学院教授迈克尔认为，核心能力是指企业在关键领域建立的独特竞争优势。尽管他们对核心竞争力的论述不完全一致，以下几点则是共同的：首先，强调核心竞争力在企业生存和发展中的绝对重要性；其次，强调核心竞争力的惟一性和不可模仿性；第三，主张将公司的重要资源和优势资源用于构建企业的核心竞争力；第四，他们描述的企业核心竞争力几乎涉及到企业的方方面面、包罗万象；第五，他们认为核心能力的构建只能存在于企业内部，很少或几乎没有将目光投向企业外部去寻求企业核心能力和竞争优势。

核心竞争力理论的现实及理论缺陷：

从现实来看，企业核心竞争力理论有其自身致命的缺陷；首先，它不能解释为什么大量的中小型企业并不具备核心竞争力，但是他们仍然在激烈的竞争中生存下来并求得了发展。其次，它也不能解释为什么有些企业拥有核心竞争力。面对现状，合理的解释是：核心竞争力理论也不是万能的。

随着社会经济以及竞争环境的变化，核心竞争力理论的理论缺陷也逐渐浮出了水面：首先，过分强调核心竞争力而容易导致企业对其非核心能力培养的忽视。其次，核心竞争力理论没有将核心能力的培养和消费者需求结合起来。第三，强调核心竞争力将导致企业出现“过剩的竞争优势”。最后，核心竞争力理论过于宽泛，以致缺乏可操作性，导致实际操作过程中企业无所适从。

2 从四个角度阐述创新的分类并分析创新的实质

【育明教育解析】 创新是以新思维、新发明和新描述为特征的一种概念化过程。它的分类有以下两种：第一，按照创新的内容的不同，可以分为结构创新和成分创新；第二，按照创新的过程的不同，可以分为渐进型创新和根本型创新。

创新的实质可以表现以下几个方面：第一，创新是竞争优势的来源；第二，创新的本质是不断更新组织所提供的产品和服务，不断改进和生产传递产品或服务的方式；第三，创新是企业内核心的业务过程，它与更新联系在一起，包括企业提供的产品和服务，以及更新企业制造和分销产品或服务的方式。

3 结构主义和结构主义的区别于联系

【育明教育解析】略

4 后发展国家的发展战略是什么,转型国家的发展战略是什么.中国作为即是后发展国家又是转型国家,发展战略是什么?用改革开放 30 年的实践加以论证分析

【育明教育解析】发展战略是比较政治经济学的核心内容之一，不止一次命题，非常重要，应该高度重视。本题有点超范围，关于转型国家的发展战略书中没有明确表述。对于中国的发展战略也只是在结语部分讲得很概括。要结合自己的把握来谈，言之成理即可。

后发展国家的发展战略是进口替代和出口导向相结合，如美国、德国。

转型国家的发展战略是进口替代和出口导向相结合。

中国作为即是后发展国家又是转型国家,发展战略也是进口替代和出口导向相结合。因为进口替代事关技术升级，产业升级，出口导向则能发挥一个国家的比较优势，换取发展所必需的资金。两者不可能偏废，必须交替运用，只是不同时期的不同国家，有不同的侧重而已。中国改革开放以来由劳动密集型向知识和资金密集型产业的产业升级，所需的技术、设备是通过进口替代战略实现的。而中国作为世界第一出口大国，则是积极实施出口导向战略的有力印证。

二、公共政策

5 行政裁量权在公共政策执行中的影响

【育明教育解析】“定义+要点”模式。

行政裁量权是指国家行政机关在其职权范围内，基于法理或事理对某些事件所做的酌量处理行为。粗略地讲，公共政策是由官僚机构来执行的，但行政机构并非机械地执行政策，它们在自己的管辖权限内对政策的执行有相当多的自由裁量权。

行政裁量权对政策执行的影响：

a) 积极影响

使政策的执行更富有效率；提高基层官员的积极性；更具民主性；增强政策的应变能力。

b) 消极影响

可能构成对依法行政的威胁；容易导致权力滥用；上有政策，下有对策，造成政策扭曲

6 案例分析:关于兰州拉面物价上涨,兰州市物价局采取行政措施抑制上涨.而国家发改委认为兰州市物价局的举措略失妥当,应充分发挥市场机制的作用.....

关于方便面价格上涨,发改委认为是世界方便面协会中国分会窜通涨价,属哄抬物价,并要追究相关人法律责任.....

(1)分析国家发改委为什么对这两个案例采取不同的态度,原因是什么?

【育明教育解析】这是关于调节物价的案例。物价是市场调节和政府干预的结果。在市场调节效果不理想的时候政府才有干预的必要。

案例一,不存在市场失灵,而兰州市政府去不适当地干预物价;案例二中,由于人为干扰,存在市场失灵,所以发改委要介入,追究相关人法律责任。

(2)设计一公共政策解决关于物价这一民生问题。

【育明教育解析】设计公共政策类型的题目,要综合考虑第一二三四各个部门的作用。才能全面。

- a) 政府要追究窜通涨价的相关人法律责任,维护良好的市场秩序。同时对物价加以必要的调节。
- b) 充分发挥市场机制的基础作用,调节物价。
- c) 政府依法管理世界方便面协会中国分会等与物价有关的第三部门。

7 数学是一道一元回归分析的计算题,只要把回归分析掌握了就可以了(25分)

【育明教育解析】略。



育明考研课程特惠

课程体系	包含内容	价格
优惠资料包	考研历年真题 重点笔记 两次名师一对一指导 赠送复试指导	仅398
考研专业课全程视频指导	考研专业课全程视频 赠送考试资料	仅1280
暑期特惠小班	分为基础强化和冲刺两个阶段，为期一周。赠送专业课全套资料，复试免费辅导面试	仅3160
专业课一对一	VIP个性化辅导36课时。复试阶段可协助联系导师。	8800元起
状元集训营	从2015年1月直到12月31日。小班课程200课时，VIP个性化辅导36课时。复试阶段可协助联系导师。	36800元起

