



2 0 1 9 军 队 文 职 招 录 考 试

考前30分

30 Points Before The Examination

再看我一眼,多拿30分!

管
理
学

目录

第一章 管理学基础部分	1
第一节 现代管理理论的发展趋势	1
第二节 决策方法与决策模式	3
第三节 管理效应与管理学原理	7
第二章 组织行为学部分	10
第一节 社会知觉	10
第二节 激励理论	11
第三节 组织变革	15
第三章 人力资源管理部分	17
第一节 人员素质测评	17
第二节 人力资源流动	19
第三节 人力资源薪酬	20
第四章 公共事业管理部分	22
第一节 卫生事业管理	22
第二节 突发性公共危机事件的管理	23
第五章 行政伦理学部分	27

第一节	行政正义	27
第二节	行政忠诚	28
第三节	廉政与善政	29
第六章	公文写作部分	32
第一节	公文处理	32
第二节	党政机关公文文种	33

第一章 管理学基础部分

第一节 现代管理理论的发展趋势

一、管理科学学派(数理学派)

代表人物为美国的伯法,著作《现代生产管理》。管理科学学派将最新的科学技术成果应用到管理工作的各个方面。

该学派有以下特点:1. 依靠建立科学的决策程序和数学模型进行决策; 2. 以经济效果评价可行方案;3. 广泛使用电子计算机等先进工具进行决策。

二、决策理论学派

以统计学和行为科学为基础,代表人物是美国的赫伯特·西蒙教授,著作《管理决策新科学》。1978年获得了诺贝尔经济学奖。

该学派的主要观点是:1. 管理就是决策;2. 决策有程序性决策和非程序性决策之分;3. 建立决策支持系统;4. 决策以满意为准则。

三、权变管理思想

美国的卢桑斯在1976年出版的《管理导论:一种权变学》,系统地概括了权变管理理论。权变理论认为,在管理实践中要根据组织所处的环境和内部条件的发展变化随机应变,没有什么一成不变的、普遍适用的管理方法。

四、管理过程学派

哈罗德·孔茨在1961年发表了《管理理论丛林》论文,指出管理理论还

处在一个不成熟的青春期。孔茨把各种管理理论分成六个主要学派,他认为应该走出这个丛林,这就是管理理论丛林理论的提出。

该学派的主要观点是:1. 管理是一个过程;2. 管理过程的职能有五个:计划、组织、人员配备、指挥、控制;3. 管理职能具有普遍性;4. 管理应具灵活性。

五、经验或案例学派

经验主义学派是研究实际管理工作者的管理经验教训和企业管理的实际经验,强调用比较的方法来研究和概括管理经验的管理学派。创始人是彼得·德鲁克,代表人物有欧内斯特·戴尔,艾尔弗雷德·斯隆等。

六、战略管理理论

战略管理理论的突出代表是美国的迈克尔·波特。在其代表作《竞争战略》中提出了竞争五种竞争力,以及成本领先、差异化和集中化三种基本战略。

1. 波特五力模型:①新入侵者威胁;②供方侃价能力;③替代威胁;④现有的竞争者;⑤买方侃价能力。

2. 基本的竞争战略:①成本领先战略;②差异化战略;③目标集聚战略。

七、Z理论

大内于1981年在其著作《Z理论—美国企业界如何迎接日本的挑战》中提出。

演 练

管理就是决策出自()。

A. 马斯洛

B. 赫茨伯格

C. 西蒙

D. 泰勒

【答案】C。决策理论学派代表人物是美国的赫伯特·西蒙教授,著作《管理决策新科学》,该学派的主要观点认为管理就是决策,故C选项正确,所以答案选C。

第二节 决策方法与决策模式

一、行动方案选择的决策方法

1. 确定型决策方法—盈亏平衡点法
2. 风险型决策方法—决策树法
3. 不确定型决策方法:①乐观原则(最大收益值原则);②悲观原则(小中取大原则或最大最小收益值原则);③折衷原则;④“最大后悔值”最小化原则。

二、确定活动方向和内容的决策方法

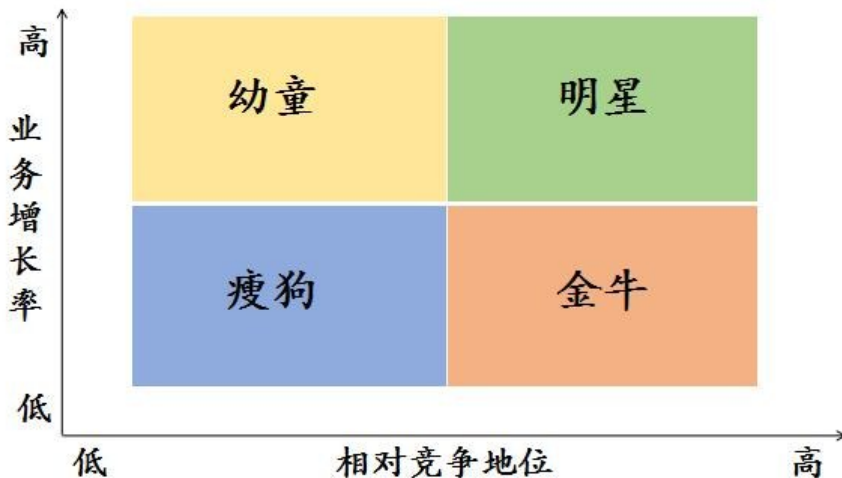
1. SWOT 分析法

由哈佛商学院的安德鲁斯教授在《公司战略概念》一书中提出的。决策者在企业内部的优势(Strengths)和劣势(Weaknesses),以及外部环境的机会(Opportunities)和威胁(Threats)的动态结合分析中,确定相应的生存和发展战略的一种决策分析方法。



2. 波士顿矩阵分析法

由波士顿咨询公司提出,以市场占有率和业务增长率为维度,把企业的业务分为四类,不同业务类型应采用不同决策策略。



三、集体决策方法

1. 头脑风暴法

头脑风暴法的四项原则:(1)各自发表自己的意见,对别人的建议不作评论;(2)建议不必深思熟虑,越多越好;(3)鼓励独立思考,奇思妙想;(4)可以

补充完善已有的建议,使之更具说服力。

2. 名义小组法:选择一些对要解决的问题有研究或有经验的人作为小组成员,并提供与决策问题相关的信息,小组成员独立地思考,提出决策建议。

3. 德尔菲法:根据问题的特点,邀请相关研究或有经验的专家,并提供与问题有关的信息。

4. 电子会议分析法:是群体预测与计算机技术相结合的预测方法。

四、快速决策分析法

快速决策分析法是由美国杜克大学管理学者贝恩和沃普尔提出的,是在时间和信息不充分的条件下迅速做出决策的分析方法。快速决策分析是一种方法论,它强调对决策问题的整体思考和结构化,注重运用正确的分析过程。

五、决策管理的模式

1. “L”决策模式:是领导者对该项事情的决策,完全依据自己对该事情的了解与信息,凭其经验与知识做决策,完全不与相关部属讨论或征询意见。习惯这种决策模式的主管大都倾向独断式的领导,平时与员工保持距离,这是一种最差的决策模式。

2. “LI”决策模式:领导者面对一项决策时,会选择性的询问员工一些问题的看法,但并不会让员工知道询问的目的何在,之后自己根据这些得来的信息,进行决策。LI决策模式,也只有10%的参与度,主要还是领导者,依据自己的知识与情报来做决策。如果决策的品质与正确性是很关键的时候,且领导者对这项决策又缺少足够知识时,L与LI两项都不是最理想的决策模式。

3. “LC”决策模式:是领导者单独的分别找几位部属,征询他们对决策的意见,领导者会先说明决策的目的与困难,并与这些部属相互讨论什么是最

佳的方案。

4. “LCT”决策模式:领导者在需要做决策的时候,会先召集相关的主管一起开会,先向主管们说明决策的目的与困难,并请每一位主管提出各自的看法与决策建议,在会议中,领导者只扮演鼓励发言、引导讨论的角色,让不同的意见激荡出更好的意见,最后领导者综合大家的意见后,加上自己深入的思考,才做出决策,并向相关提供意见的主管说明最终的决定与原因。LCT 模式对员工能力的成长效果最好。对于复杂且没有规范可循的问题,LCT 是最好的决策模式。

5. “T”决策模式:是一种全员参与的模式,领导者将决策的形成完全的交给团队,并全力的支持团队最后的决定。这种模式,最能被大家接受,并愿意全力支持,效力最高。T 模式是最民主的决策模式,是员工参与度最高的模式,但这种模式如同 L 模式,也是一种极端,很容易被部分忽略自己管理责任的领导者,以授权之名义,完全放任员工做决策。

演 练

陈辉建议,项目组采用头脑风暴法,看看能否在工作思路有所突破,解决时间紧,任务重的难题,头脑风暴法是现代创造学奠基人亚历克斯·奥斯本于1938年首次提出的。这种方法通过有关与会者之间的信息交流,引起思维共振,产生组合效应,从而导致创造性思维。头脑风暴应遵循的原则是()。

- A. 与会者尽可能的多而广的提出设想
- B. 与会者在会上应对他人的设想进行评判
- C. 与会者应仅限于自己的专业领域提出设想
- D. 每个与会者只能提出一个设想

【答案】A。头脑风暴法的原则要求建议不必深思熟虑,越多越好,尽可能的多而广的提出设想,故 A 选项正确;各自发表自己的意见,对别人的建议不作评论,故 B 选项错误;建议不必深思熟虑,越多越好,奇思妙想,不限于自己的专业领域提出设想,故 CD 选项错误。所以答案选 A。

第三节 管理效应与管理学原理

一、管理效应

1. 蝴蝶效应:上个世纪 70 年代,美国气象学家洛伦兹在解释空气系统理论时提出。蝴蝶效应是说,初始条件十分微小的变化经过不断放大,对其未来状态会造成极其巨大的差别。有些小事可以糊涂,有些小事如经系统放大,则对一个组织、一个国家来说是很重要的,就不能糊涂。

2. 鲶鱼效应:采取一种手段,刺激一些企业活跃起来投入到市场中积极参与竞争,从而激活市场中的同行业企业。其实质是一种负激励。

3. 羊群效应:又称“从众心理”,是由个人理性行为导致的集体的非理性行为的一种非线性机制。

4. 马太效应:强者愈强、弱者愈弱的现象,广泛应用于社会心理学、教育、金融以及科学等众多领域。其名字来自圣经《新约·马太福音》中的一则寓言:“凡有的,还要加给他叫他多余。没有的,连他所有的也要夺过来。”

5. 自己人效应:又称同体效应,是指对“自己人”所说的话更信赖、更容易接受。所谓“自己人”,是指对方把你与他归于同一类型的人。

6. 近因效应:当人们识记一系列事物时,对末尾部分项目的记忆效果优

于中间部分项目的现象。信息前后间隔时间越长,近因效应越明显。

7. 金鱼缸效应:由北田光男先生始创的。强调把增强透明度的重点放在各级经营管理者的经济收入上,要求其收入和费用报销要如实地向企业利益相关者公开,接受企业利益相关者的批评建议,并根据员工们的意见,对经营管理进行改进。

二、管理学原理

1. 彼得原理:由劳伦斯·彼得提出:在各种组织中,雇员总是趋向于晋升到其不称职的地位。彼得原理有时也被称为向上爬的原理。对一个组织而言,一旦相当部分人员被推到其不称职的级别,就会造成组织的人浮于事,效率低下。

2. 酒与污水定律:在任何组织里,几乎都存在几个难弄的人物,他们存在的目的似乎就是为了把事情搞糟。破坏者能力非凡的重要原因在于,破坏总比建设容易。

3. 零和游戏原理:一项游戏中,一方所赢正是另一方所输,游戏的总成绩永远为零。人们认识到利己不一定要建立在损人的基础上,通过有效合作皆大欢喜的结局是可能出现的。

4. 华盛顿合作规律:一个人敷衍了事,两个人互相推诿,三个人则永无成事之日。人与人的合作,不是人力的简单相加,而是要复杂和微妙得多。因此合作管理的目的不是让每个人做得更好,而是避免内耗过多。

5. 不值得定律:不值得做的事情,就不值得做好。对个人来说,有价值的选择,才可能激发斗志。

6. 蘑菇管理:组织对待初出茅庐者的一种管理方法,使初学者被置于不

受重视的部门,或打杂跑腿的工作,无端的批评、指责、代人受过,任其得不到必要的指导和提携。此后,能够消除不切实际的幻想,让员工更加接近现实,看问题更加实际。

7. 奥卡姆剃刀定律:把事情变复杂很简单,把事情变简单很复杂。我们在处理事情时,要把握事情的主要实质,解决最根本的问题,不要把事情人为地复杂化。

8. 手表定律:对同一个人或同一个组织不能同时采用两种不同的方法,不能同时设置两个不同的目标。

9. 二八定律(巴莱多定律):不要平均地分析、处理和看待问题,企业经营和管理中要抓住关键的少数;要找出那些能给企业带来80%利润、总量却仅占20%的关键客户,加强服务,要把主要精力花在解决主要问题、抓主要项目上。

10. 木桶理论:组成木桶的木板如果长短不齐,那么木桶的盛水量不是取决于最长的那一块木板,而是取决于最短的那一块木板。

11. 破窗理论:一个房子如果窗户破了,没有人去修补,隔不久,其它的窗户也会莫名其妙地被人打破。

演 练

对归于同一类型的人所说的话更信赖、更容易接受的效应称为()。

A. 近因效应

B. 霍桑效应

C. 金鱼缸效应

D. 自己人效应

【答案】D。自己人效应是指对方把你与他归于同一类型的人,即把对方与自己视为一体,对“自己人”所说的话更信赖、更容易接受。故D选项正确。

第二章 组织行为学部分

第一节 社会知觉

一、知觉的概念

1. 知觉是当前直接作用于感觉器官的整个客观事物在大脑中的反映。

2. 社会知觉:1047年美国心理学家而鲁纳提出“社会知觉”的概念,其主要含义是指知觉过程受社会因素所制约。社会知觉是对社会对象的知觉,以及个人间、群体间关系的知觉。简言之,社会知觉是对人和社会群体的知觉。社会知觉分为对人知觉、人际知觉、角色知觉和因果关系知觉。

二、影响知觉对象选择的因素

1. 客观因素:知觉对象本身特点;知觉对象与背景的差别;知觉对象的组合;

2. 主观因素:需求、兴趣与动机的影响;气质与性格;知识与经验的影响。

三、错觉现象

当个体对客观事物的认识,由于观察的角度不同,或得到的信息不够全面,不充分时,就会使知觉产生错误的结果,这就是知觉的错觉现象。在组织管理活动中,经常容易出现的错觉形式有:知觉防御、晕轮效应(哈罗效应)、首因效应和近因效应和定型效应。

四、管理者的知觉与管理方式

1. 人际知觉与“人群关系”管理方式
2. 自我知觉与“自我实现”管理方式
3. 对人知觉与“应变”管理方式
4. 角色知觉与责任制管理方式

五、知觉过程：观察、选择、组织、解释、反应

演 练

社会知觉包括()。

- A. 对他人的知觉
- B. 对人际关系的知觉
- C. 对角色的知觉
- D. 对因果关系的知觉
- E. 对自我的知觉

【答案】ABCDE。社会知觉主要包括对他人的知觉、对人际关系的知觉、对角色的知觉、对因果关系的知觉、对自我的知觉。所以答案选 ABCDE。

第二节 激励理论

一、需要层次理论(内容型激励理论)

需要层次理论是最著名的激励理论,由美国人本主义心理学家马斯洛提出来的。

需要层次理论的基本内容主要有:1. 人要生存,他的需要能够影响他的行为;2. 人类有五种基本的需要(生理、安全、归属、尊重、自我实现);3. 人的需要是一不断随着低层次的需要满足而逐步向高层次需要发展的。

马斯洛把人的需要划分为五个层次：生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要、自我实现需要。一般而言，生存和安全需要属于较低层次的需要；社交、尊重和自我实现的需要，则属于较高层次的需要。马斯洛的需要层次论是组织行为学中激励理论的基石。

二、双因素理论(内容型激励理论)

赫兹伯格认为企业中影响人的积极性的因素可按其激励功能不同，分为激励因素和保健因素。激励因素是指和工作内容紧紧联系在一起的因素。这类因素的改善，往往能给员工以很大程度的激励，产生工作的满意感，有助于充分、有效、持久地调动员工的积极性。保健因素是指和工作环境或条件相关的因素，这些因素处理不当，或者说这类因素需要得不到基本的满足，会导致员工的不满，甚至严重挫伤其积极性；反之，满足这些需要则只能防止员工产生不满情绪。

应用双因素理论时应注意：要充分了解员工兴趣爱好，尽量将员工安排在其喜欢的工作岗位；首先要注意满足员工的保健因素；要使员工的工作丰富化，满足员工的高层次需求；要注意正确地发放工资和奖金；要注意正确运用表扬激励。

三、ERG 理论(内容型激励理论)

奥尔弗认为，人们共存在三种核心的需要，即生存(existence)的需要、相互关系(reLatedness)需要和成长(growth)的需要。

应用 ERG 理论时应注意：找准员工的需要；重视满足员工的高层次的需要；注意员工需要的转化。

四、成就需要激励理论(内容型激励理论)

由美国哈佛大学教授麦克利兰提出。

成就需要激励理论主要研究在人的生理需要基本得到满足的条件下,人还有哪些需要,成就需要、归属需要和权力需要。

应用成就需要激励理论时应注意:鼓励全社会成员充分调动和激发企业家的才能;激励具有成就需要的人做出更大成就;确立追求卓越和完善的高标准。

五、期望理论

(一)弗鲁姆的期望理论(过程型激励理论)

激发力量=效价(M)×期望值(V)

M代表动机激发力量,是指调动一个人的积极性,激发出人的内在潜力的强度。它表明人们为达到设置的目标而努力的程度。V表示目标效价,指达到目标后对于满足个人需要其价值的大小,是个体对这一成果或目标之有用性的主观估计。E代表期望值,这是指个人根据以往的经验进行的主观判断,达到目标并能导致某种结果的概率,即个人据其经验对自己所采取的行为将会导致某种预期成果之可能性的主观估计。

(二)劳勒的期望模式:对弗鲁姆期望理论的发展。

(三)期望理论与管理

应用期望理论时应注意:针对员工的需要设置报酬和奖励措施(提高效价V);给员工创造良好的工作条件,增强其达到目标的信心(提高E→P);建立报酬与个人绩效挂钩制度,提高员工的工作热情(提高P→O)。

六、公平理论(过程型激励理论)

公平理论的基本观点是:当员工作出了成绩并取得了报酬以后,他不仅关心自己所得报酬的绝对量,而且关心自己所得报酬的相对量。该理论又称

社会比较理论,是美国心理学家亚当斯提出来的,它侧重研究工资报酬分配的合理性、公平性对员工生产积极性的影响。

应用公平理论时应注意:重视了解员工的公平感;建立公平的奖惩制度;实行量化管理,增加公开性;综合设计,加强对员工的教育。

七、强化理论(行为改造型激励理论)

强化理论,也叫做修正理论,是由美国哈佛大学心理学家斯金纳提出的,着重研究人的行为的结果对行为的反作用。在管理中,应用强化理论改造行为一般有以下四种方式:正强化(积极强化)、消极强化、惩罚、自然消退。

应用强化理论时应注意:正确选择强化物;正确选择强化的方式;正确选择强化时间;设立一个目标体系;及时反馈、及时强化;强调员工的社会学习(间接行为改造);要实事求是地进行强化。

八、归因理论(行为改造型激励理论)

美国心理学家海德在1958年最早提出了归因问题,1967年美国心理学家凯利提出了三维归因理论,对海德的归因理论进行又一次扩充和发展。归因理论的主要内容有:对人们心理活动的归因,对人们的行为的归因和对人们未来行为的预测。归因理论的特点,在于强调一个人的知觉与其行为之间的关系。

应用归因理论时应注意:管理者应正确认识员工对事物的主观知觉、避免偏见和误差、帮助员工作出正确的归因。

演 练

麦克利兰的激励需求理论认为人的基本需要有()。

A. 成就需要

B. 生存需要

C. 安全需要

D. 权力需要

E. 社交需要

【答案】ADE。成就需要激励理论主要包括：成就需要、归属需要（社交需要）、权力需要。所以答案选 ADE。

第三节 组织变革

一、组织变革基本动因

引起组织变革的内在基本动因可归纳为以下几个方面：①组织目标的选择与修正；②组织结构的变化；③组织职能的转变；④组织成员内在动机与需求的变化。

引起组织变革的外部因素可以归纳为以下几个方面：①科学技术的不断进步；②组织环境的变动；③管理现代化的需要。

二、组织变革的内容

以人员为中心的变革，以任务、技术为中心的变革，以组织结构为中心的变革和以适应组织环境为中心的变革。

三、组织变革的阻力及对策

组织变革的阻力来自观念、地位、经济、习惯和社会方面的阻力。

组织行为学研究提出一系列减少或克服阻力的途径，其中有一些已证明是比较有效的几个途径有：①教育；②参与；③促进与支持；④奖惩；⑤利用群体动力；⑥力场分析。

四、组织变革的基本模式

组织变革的动因模式、组织变革的系统模式和组织变革的程序模式。

五、组织变革与发展的环节的选择和措施

(一)组织变革的环节:变革的关键环节的选择和组织变革其他环节的配套。

(二)组织变革的措施:以人为中心的变革措施,以任务、技术为中心的变革措施和以组织结构为中心的变革措施。

演 练

下面哪一项正确描述了组织变革的基本内容? ()

- A. 组织的人员、组织的任务及技术
- B. 组织的任务及技术、组织的结构、组织职能
- C. 组织的结构、组织的任务及技术、组织职能、组织环境
- D. 组织的环境、组织的任务及技术、组织的结构、组织的人员

【答案】D。组织变革的内容有以人员为中心的变革,以任务、技术为中心的变革,以组织结构为中心的变革,以适应组织环境为中心的变革,D选项符合题意,ABC排除,所以本题答案为D选项。

第三章 人力资源管理部分

第一节 人员素质测评

一、人员素质测评的原理:运用科学的方法,针对某一素质测评目标体系对测评者的思想品质、智力水平、知识水平、能力结构、个性特点、职业倾向和发展潜能等多种素质进行测评,并做出量或质的判断和评价的一种过程。

二、人员素质测评的效度和信度

1. 信度:即可靠性,指的是测量结果反映测量对象实际情况的可信程度。一般认为,信度是量化方法中的关键。信度分为再测信度、复本信度、一致性信度和评分者信度。

2. 效度:指测验结果与测验目的的相符程度,即所测量到的内容确属原本想要测量的内容。效度的性质主要有:相对性,连续性,不是直接可测量的。

三、人员测评的方法

1. 面试:通过应聘者与面试者之间面对面的交流和沟通,从而对应聘者做出评价。

2. 评价中心:起源于1929年一套选拔军官的多项评价程序,1948年《对人的评价》首次使用这一词,1956年美国电话电报公司最早大规模使用。定义于2000年提出的,是基于多种信息来源对个体行为进行的标准化的评估。

评价中心技术主要包括：文件筐测验、案例分析、无领导小组讨论、模拟面谈、演讲、搜索事实、管理游戏等。其中最常用的是文件筐测验、无领导小组讨论和案例分析。

3. 心理测试：能力测验、人格测验

4. 工作样本：是指要求应聘者完成职位中的一项或若干项任务，依据任务的完成情况来作出评价，由于这种方法强调直接衡量工作的绩效，因此具有较高的预测效度。

①优点：测量的是实际工作任务，应聘者很难伪装或给出假答案。②缺点：需要对每个应聘者进行单独测试，成本高，不适用于那些完成周期比较长的任务。

5. 知识测试：用来衡量应聘者是否具备完成职位职责所要求的知识。

①优点：比较简单，便于操作，不需要特殊的设备；可以同时很多应聘者进行测试，因此费用也比较低，也可以节约大量的时间；相对来说比较公平，受主观因素影响较小。②缺点：在于主要考察的是应聘者的记忆能力，对实际工作的能力考察不够，因此知识测试往往作为一种辅助手段和其他的方法一起使用。

四、影响人员素质测评的因素：人员素质指标测评法——职业能力、职业人格、职业兴趣三大指标。

演 练

按照面试的过程分为()。

- A. 一次性面试
- B. 陪审团式面试
- C. 集体面试
- D. 系列式面试

【答案】AD。按照面试的过程,分为:一次性面试;系列式面试。所以答案选 AD。

第二节 人力资源流动

一、**人力资源流动**:指处于一定部门、地区和职业的人力资源发生了变化,进入新的部门、地区和职业工作岗位。人力资源流动的结果,是人力资源实现了再配置。

二、**人力资源流动的原则**:①用人所长的原则;②人事相宜的原则;③依法流动的原则;④个人自主与服从组织相结合的原则。

三、人力资源职业生涯管理

员工职业生涯是员工个人职业的发展历程,包括员工职业地位在一个或几个组织中的垂直或横向的变化,即职业的升降及横向转变。

1. 员工职业生涯的特点:发展性、阶段性、互动性

2. 影响员工职业生涯的因素:教育因素、个人因素、家庭因素、组织因素、社会因素

员工职业生涯的管理主要指员工职位的变动:企业内部的职业变动。包括:工作轮换、晋升、停滞、降职、解雇和离退休等。员工离开企业重新选择职业。

四、**人力资源流动对组织的影响**:提高公职人员的素质和能力;优化公共部门人才队伍结构;促进用人与治事的统一;改善组织的人际关系;解决生活实际困难。

演 练

人力资源流动的原则有哪些? ()

- A. 用人所长的原则
- B. 人事相宜的原则
- C. 依法流动的原则
- D. 个人自主与服从组织相结合的原则

【答案】ABCD。人力资源流动的原则有:用人所长的原则;人事相宜的原则;依法流动的原则;个人自主与服从组织相结合的原则。所以答案选ABCD。

第三节 人力资源薪酬

一、薪酬的概念

薪酬是指企业为认可员工的工作与服务而支付给员工的各种直接的和间接的经济收入。一般来说,在企业中,员工的薪酬由三部分组成:基本薪酬;可变薪酬;间接薪酬。

1. 基本薪酬:指企业根据员工所承担的工作或者所具备的技能而支付给他们的较为稳定的经济收入。

2. 可变薪酬:指企业根据员工、部门或团队、企业自身的绩效而支付给他们的具有变动性质的经济收入。

3. 间接薪酬:就是给员工提供的各种福利,与基本薪酬和可变薪酬不同,间接薪酬的支付与员工个人的工作和绩效并没有直接的关系,往往都具有普遍性,通俗的讲就是“人人都有份”。福利可分为国家法定福利(五险一金)和企业自主福利。

二、薪酬确定的原则

1. 战略导向原则;2. 经济性原则;3. 体现员工价值原则;4. 激励作用原则;5. 相对公平(内部一致性)原则;6. 外部竞争性原则。

三、薪酬的影响因素

1. 企业外部因素:①国家法律法规和政策;②劳动力市场的状况;③物价水平;④其他企业的薪酬状况。

2. 企业内部因素:一企业的经营战略;②企业的发展阶段;③企业的财务状况。

3. 员工个人因素:①员工职位;②员工能力与绩效;③员工的工作年限。

四、工资制度

工资制度是国家法律、政策规定的有关工资支付、工资形式、工资标准、工资水平、转正定级、升级等构成的体系。主要形式有计时工资、计件工资。资本主义国家除此外还实行各种形式的血汗工资制。我国的工资制度,采用计时工资、计件工资、工资加奖励等形式。

工资制度中的必须内容有:工资分配政策、原则、工资支付方式、工资标准、工资结构、工资等级及级差、资金、津贴、过渡办法、其他规定等。

演 练

薪酬确定的原则包括()。

- A. 战略导向原则
- B. 经济性原则
- C. 相对公平原则
- D. 激励作用原则

【答案】ABCD。薪酬确定的原则包括战略导向原则、经济性原则、体现员工价值原则、激励作用原则、相对公平(内部一致性)原则和外部竞争性原则等。因此答案选择 ABCD。

第四章 公共事业管理部分

第一节 卫生事业管理

一、卫生事业的基本内容与分类

现代卫生事业也称医疗卫生事业,基本内容包含医疗和卫生两个方面。可以分为两个类别:①以满足社会共同需要为出发点的卫生活动。②以满足个人及家庭需要为出发点的卫生活动。

二、卫生事业的公共产品属性

从产品的角度看,卫生事业产品最突出的特点就是准公共性。主要表现在:①卫生事业产品具有较强的外部收益;②卫生事业产品具有一定的非排他性或一定的消费竞争性。

三、卫生事业管理的基本内容:①实施区域卫生规划;②突发事件救护、基本的卫生产品和医学研究产品的生产与提供;③医疗产品的生产与提供;④适合国情的医疗保障制度;⑤卫生市场的管理。

四、城镇医疗保障制度的组成

1. 城镇职工基本医疗保险是我国医疗保险的组成(城镇职工医疗保险,城镇居民医疗保险,新型农村合作医疗)之一,是为补偿劳动者因疾病风险遭受经济损失而建立一项社会保险制度。

2. 城镇居民基本医疗保险是社会医疗保险的组成部分,采取以政府为

主导,以居民个人(家庭)缴费为主,政府适度补助为辅的筹资方式,按照缴费标准和待遇水平相一致的原则,为城镇居民提供医疗需求的医疗保险制度。

五、社区卫生服务的特色

社区卫生服务是在政府领导、社区参与、上级卫生机构指导下,以基层卫生机构为主体,全科医师为骨干,合理使用社区资源和适宜技术,以人的健康为中心、家庭为单位、社区为范围、需求为导向,以妇女、儿童、老年人、慢性病人、残疾人、贫困居民等为服务重点,以解决社区主要卫生问题、满足基本卫生服务需求为目的,融预防、医疗、保健、康复、健康教育、计划生育技术服务功能等为一体的,有效、经济、方便、综合、连续的基层卫生服务。具有公益性、主动性、全面性、综合性、连续性和可及性的特点。

演 练

下列关于卫生事业的分类说法错误的是()。

- A. 现代卫生事业包含医疗和卫生两方面
- B. 卫生事业包含以满足社会共同需要为出发点的卫生活动
- C. 卫生事业包含以满足个人及家庭需要为出发点的卫生活动
- D. 卫生事业具有公共性

【答案】D。卫生事业具有公共属性不是关于卫生事业的分类。

第二节 突发性公共危机事件的管理

一、突发性公共事件:突然发生,造成或者可能造成重大人员伤亡、财产损失、生态环境破坏和严重社会危害,危及公共安全的紧急事件。

突发事件的特征:突发性、不确定性、破坏性、衍生性、扩散性、社会性和周期性。

二、突发性公共事件的类型

《国家突发公共事件总体应急预案》在2006年1月8日发布并实施,“根据突发公共事件的发生过程、性质和机理,突发公共事件主要分为以下四类:自然灾害、事故灾难、公共卫生事件和社会安全事件。

各类突发公共事件按照其性质、严重程度、可控性和影响范围等因素,一般分为四级:Ⅰ级(特别重大)、Ⅱ级(重大)、Ⅲ级(较大)和Ⅳ级(一般)。Ⅰ级(特别重大)突发事件由国务院负责组织处置;Ⅱ级(重大)突发事件由省级政府负责组织处置;Ⅲ级(较大)突发事件由市级政府负责组织处置;Ⅳ级(一般)突发事件由县级政府负责组织处置。

我国还制定了专门的分级标准,其中一条共性的、最重要的标准是人员伤亡,死亡30人以上为特别重大,10人至30人为重大,3人至10人为较大,1人至3人为一般。具体确定时要结合不同类别的突发事件情况和其他标准具体分析。

安全生产监督管理部门和负有安全生产监督管理职责的有关部门逐级上报事故情况,每级上报的时间不得超过2小时。自事故发生之日起30日内,事故造成的伤亡人数发生变化的,应当及时补报。道路交通事故、火灾事故自发生之日起7日内,事故造成的伤亡人数发生变化的,应当及时补报。

三、突发性公共事件的处置原则

1. 以人为本,安全第一。
2. 统一领导,分级负责。

3. 预防为主,防救结合。
4. 快速反应,协同应对。
5. 社会动员,全民参与。
6. 依靠科学,依法规范。
7. 信息公开,引导舆论。

四、突发性公共事件的处置过程

预防准备→预测预警→响应控制→资源协调→抢险救援→信息管理→善后恢复

五、公共危机的社会管理

1. 公共危机管理中非政府组织的角色

非政府组织这一概念指的是除政府之外的其他社会公共组织。主要有以下特征:非政府性、组织性、公益性、自治性、非政治性和非宗教性。

2. 非政府组织在公共危机处理中的定位

- (1)民众利益表达的渠道,是沟通民众与政府的桥梁;
- (2)非政府组织是危机隐患与危机应对的参与者;
- (3)非政府组织是筹集民间慈善捐赠的组织者;
- (4)非政府组织是公共危机治理的主力;
- (5)非政府组织是未来善治的主体。

3. 非政府组织参与公共危机治理的主要途径

- (1)公共危机发生前进行宣传与预警;
- (2)公共危机发生时进行社会动员与整合;
- (3)公共危机结束后进行善后修复与回应反馈。

演 练

“安全第一,预防为主”是安全生产的()。

- A. 基本原则
- B. 基本政策
- C. 基本思路
- D. 基本方针

【答案】A。应急管理关系到公众的生命和财产安全,涉及政府的应急职能部门,必要时需要多部门联动并协调合作。因此,要把握以下基本原则:以人为本,安全第一。把保障公众的生命安全和身体健康、最大程度地预防和减少突发事件造成的人员伤亡作为首要任务,切实加强应急救援人员的安全防护。所以答案选 A。

第五章 行政伦理学部分

第一节 行政正义

一、行政正义的内涵

正义:指一种社会制度对基本权利和义务的分配并没有在个人之间做出任何的区分,其原则规范使各种对利益的冲突要求有一恰当的平衡。

行政:行政本身担负着实现政治目标、实现当代社会伦理价值追求的期待。

二、行政程序正义

1. 首要价值:行政程序将应然的权利与义务转化为实然的权利与义务,将静态的宪法与行政法律制度转化为动态的政策过程,实现对公共权力的合理性限制,保证公共权力不偏离公共利益方向。

2. 原则:行政程序的设置与安排必须符合社会正义价值;行政程序必须具有显示可操作性;行政程序必须公开透明。

三、行政实质正义

1. 意义:①行政作为一种公共管理方式,实质正义意味着行政结果必须符合行政正义价值目的,即在伦理价值层面效果和目的的统一性;②行政的实质正义意味着对于社会伦理价值的引导;③行政的实质正义意味着对于行政程序的忠诚。

2. 标准:①人民权利是最高的正义标准;②现代行政的目的在于保障社会公民之间的平等地位和关系;③行政正义的另一标准在于,对于行政事件的处理是否彰显了社会正义精神。

3. 实现:①我们要建立正义的基本行政制度;②对于行政的道德审视;③行政的道德回归需要公共性的伦理监督。

演 练

能够使各种利益冲突起到平衡作用的是()。

- A. 正义
- B. 行政
- C. 价值
- D. 文化

【答案】A。“正义”是指一种社会制度对基本权利和义务的分配并没有在个人之间做出任何的区分,其原则规范使各种对利益的冲突要求有一恰当的平衡。所以能够起到平衡作用的是正义。故本题应选 A。

第二节 行政忠诚

一、行政忠诚的界定

行政人员在行政活动中执行国家意志和维护公共利益时自愿的、实际的以及彻底的奉献。

二、行政忠诚的对象

对宪法的忠诚、对国家的忠诚、对组织——官僚规范的忠诚、对集体的忠诚、对公共利益的忠诚、对职业的忠诚、对自我的忠诚。

三、认同的含义

认同的中心主题是指一个人或一群人的自我认识,它是自我意识的产物。

四、公共行政人员的组织认同

1. 对组织服务目标的依从;
2. 对组织本身的存续和发展的依从。

五、对宪法的行政忠诚

1. 忠于宪法是政府的首要义务;
2. 宣誓是忠诚宪法的重要途径。

演 练

下列对宪法的行政忠诚说法正确的是()。

- A. 对宪法的忠诚是政府的首要义务
- B. 对宪法的忠诚是公民的首要义务
- C. 对宪法的忠诚是公共行政人员的首要义务
- D. 对宪法的忠诚是政府的基础义务

【答案】C。忠于宪法是政府的首要义务,对于行政人员,对于宪法的忠诚是一项基础性的义务。所以答案为C。

第三节 廉政与善政

一、廉政的概念

廉政是指掌握政治权利的公共管理者,在行使权利的过程中,以清廉自守为前提,以奉公守法为准绳,以公共利益为方向,以高效率和低成本为保

障,以全心全意为人民服务为最终目标的一套政府架构与运行体制。

二、廉政的主体

廉政主体至少包含两个部分:①以政府为主体的公共行政组织中工作人员,包含了一般人员和领导干部;②国家企事业单位的工作人员或领导干部。

三、廉政建设与制度创新

1. 廉政建设中存在的问题:人民群众的监督作用有限;人大的监督作用往往流于形式;新闻媒体的舆论监督没有起到相应的作用;行政机关的内部监督机构的监督在现实生活中难以实现。

2. 制度创新:制度建设是前提,发展是根本,权利监督是关键,利益协调是重点,社会环境是基础。

四、现代善政的要素

民主政府;法治政府;责任政府;服务政府;优质政府;效益政府;专业政府;透明政府;廉洁政府。

五、治理与善治

1. 治理理论:①治理意味着一系列来自政府但又限于政府的社会公共机构和行为者;②治理意味着在为社会和经济问题寻求解决方案的过程中存在着界限和责任方面的模糊性;③治理明确肯定了在涉及集体行为的各个社会公共机构之间存在着权力依赖;④治理意味着参与者最终将形成一个自主的网络;⑤治理意味着办好事情的能力并不限于政府的权力,不限于政府的发号施令与运用权威。

2. 善治理论:合法性、法治、透明性、责任性、回应、有效、参与、稳定、廉洁、公正。

六、善政的实现

1. 积极促进政治社会化；
2. 对民众的利益诉求应当积极给予回应；
3. 推进政治民主化进程；

4. 在社会自治方面,政府公共权力的触角在城市社区与农村基层实现了大范围的退出,给了广大民众通过民主选举和监督来管理自身生活和秩序的机会和政治空间。

演 练

下列不属于廉政建设中存在的问题的是()。

- A. 人民群众的监督作用有限
- B. 人大的监督作用往往流于形式
- C. 新闻媒体的舆论监督没有起到相应的作用
- D. 人民群众的法律意识不强

【答案】D。廉政建设中存在的问题有以下几点:1. 人民群众的监督作用有限 2. 人大的监督作用往往流于形式 3. 新闻媒体的舆论监督没有起到相应的作用 4. 行政机关的内部监督机构的监督在现实生活中难以实现。不包括人民群众的法律意识不强。所以答案为 D。

第六章 公文写作部分

第一节 公文处理

一、公文处理原则

1. 实事求是的原则；
2. 准确规范的原则；
3. 精简高效的原则；
4. 安全保密的原则。

二、收文办理的程序

收文办理指对收到公文的办理过程,包括签收、登记、初审、承办、传阅、催办、答复等程序。

三、发文办理的程序

发文办理指以本机关名义制发公文的过程,包括复核、登记、印制、核发等程序。

四、涉密公文的传递

涉密公文应当通过机要交通、邮政机要通信、城市机要文件交换站或者收发件机关机要收发人员进行传递,通过密码电报或者符合国家保密规定的计算机信息系统进行传输。

五、公文的撤销和废止

公文的撤销和废止,由发文机关、上级机关或者权力机关根据职权范围和有关法律法规决定。公文被撤销的,视为自始无效;公文被废止的,视为自废止之日起失效。

演 练

逐件清点收到的公文,核对无误后签字或盖章,并注明收到的时间,这一程序叫()。

- A. 签收
- B. 登记
- C. 初审
- D. 拟办

【答案】A。签收是指对收到的公文应当逐件清点,核对无误后签字或者盖章,并注明签收时间,所以答案选 A。

第二节 党政机关公文文种

决议	适用于会议讨论通过的重大决策事项。如《中国共产党第十八次全国代表大会关于十七届中央委员会报告的决议》、《关于建国以来党的若干历史问题的决议》
决定	适用于对重要事项作出决策和部署、奖惩有关单位和人员(社会影响大)、变更或者撤销下级机关不适当的决定事项。如《中共中央关于深化文化体制改革若干重大问题的决定》、《中共中央纪律检查委员会关于开除 XX 党籍的决定》
命令(令)	适用于公布行政法规和规章、宣布施行重大强制性措施、批准授予和晋升衔级、嘉奖有关单位和人员。财政部颁发命令公布《事业单位会计准则》,《国务院中央军委关于给郑静晨同志记一等功的命令》

续表

公报	适用于公布重要决定或者重大事项的报道性公文。《中国共产党第十八届中央委员会第一次全体会议公报》。
公告	适用于向国内外宣布重要事项或者法定事项。全国人大选举习近平为国家发席要发布公告,我国在东海举行军事演习要向国内外发布公告。国家税务总局关于发布《税收减免管理办法》的公告
通告	适用于在一定范围内公布应当遵守或者周知的事项。如《XX 电力工业局关于使用定期借记业务结算方式的通告》。《关于禁止销售燃放烟花爆竹的通告》。
通知	适用于发布、传达要求下级机关执行和有关单位周知或者执行的事项,批转、转发公文。《财政部 教育部关于切实加强义务教育经费管理的紧急通知》、《国务院办公厅关于 2015 年部分节假日安排的通知》、《国务院办公厅关于转发知识产权局等单位深入实施国家知识产权战略行动计划的通知》
通报	适用于表彰先进、批评错误,传达重要精神和告知重要情况。《广西壮族自治区人民政府关于柳州市壶东大桥特大交通事所以的通报》
意见	适用于对重要问题提出见解和处理办法。如《教育部 中央编办 财政部 人力资源社会保障部关于加强幼儿园教师队伍建设的意见》
报告	适用于向上级机关汇报工作、反映情况,回复上级机关的询问。《关于 2016 年度市级预算执行和其他财政收支的审计工作报告》、《政府工作报告》
请示	适用于向上级机关请求指示、批准。《公安部关于将 12 月 2 日设立为“全国交通安全日”的请示》
批复	适用于答复下级机关请示事项。《国务院关于同意设立“全国交通安全日”的批复》
议案	适用于各级人民政府按照法律程序向同级人民代表大会或者人民代表大会常务委员会提请审议事项。《国务院关于提请审议〈中华人民共和国劳动法(草案)〉的议案》
函	适用于不相隶属机关之间商洽工作、询问和答复问题、请求批准和答复审批事项。《卫生部关于商请做好蜂胶产品监督管理工作的函》

续表

纪要	适用于记载、传达会议主要情况和议定事项。《全国财贸工会工作会议纪要》、《关于落实省委领导同志批示保护省级文物七级浮屠塔问题的会议纪要》
----	---

演 练

为迅速向领导机关报告重大事件发生的事实,使领导及时、准确地掌握事件发展的最新动态,可选择的文种是()。

- A. 报告
- B. 总结
- C. 简报
- D. 请示

【单选】A。本题考查公文文种。报告适用于向上级机关汇报工作、反映情况,回复上级机关的询问,A符合题意;总结和简报不属于法定文种,且它们都不符合题意的条件,所以B、C排除,请示适用于向上级机关请求指示、批准,题干只是需要向领导反映事实,让其准确掌握事件的动态,所以答案选A。

2019军队文职招录考试

考前30分



扫码听解析, 估分对答案