## 2019年0427军队文职管理岗招聘笔试真题解析

### 一、单项选择题（请根据题目的要求，在四个选项中选出一个最恰当的答案。共55题，每题1分，共55分。）

1.古典管理理论的代表人物是（ ）。

A.马斯洛

B.韦伯

C.梅奥

D.西蒙

【答案】B

【解析】第一步，本题考查管理学理论的代表人物。

第二步，古典管理理论诞生于20世纪初期的美国，由泰罗发起的科学管理革命导致了古典管理理论的产生。古典管理理论代表人物泰罗、法约尔、韦伯从三个不同角度，提供了管理思想的指导和科学理论方法。

因此，选择B选项。

【拓展】A项：马斯洛提出的需求层次理论，将人类需求像阶梯一样从低到高按层次分为五种，分别是：生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求。属于内容激励理论。

C项：梅奥提出的是人际关系理论。他所做的霍桑实验的结果否定了传统管理理论的对于人的假设，表明了工人不是被动的，孤立的个体，他们的行为不仅仅受工资的刺激，影响生产效率的最重要因素不是待遇和工作条件，而是工作中的人际关系。

D项：西蒙是经济组织决策管理的大师，提出了“管理就是决策”的观点。

【知识点】管理思想与理论

2.从权力来源的角度出发，行政正义的首要原则是（ ）。

A.维护人民的基本权利，保证公民作为社会成员的平等地位

B.维护社会的自然秩序，保证社会按各司其职、各尽所能的自然秩序运行

C.坚持以“最大多数人的最大幸福”为基本的正义标准

D.以国家的法律规范为基础，维护社会的正常秩序

【答案】A

【解析】第一步，本题考查行政正义的原则。

第二步，公共行政人员的权利来源于人民，因此从权力来源而言，要做到行政正义，就要保障人民权利以及公民的平等地位，因此，选择A选项。

【拓展】B、C、D三项均未提及人民权利的保障。

【知识点】行政正义

3.最早意识到行政伦理问题的是英国著名学者（ ）。

A.伊顿

B.威尔逊

C.古德诺

D.魏劳毕

【答案】A

【解析】C项“古德诺”与B项的“伍德罗·威尔逊”的《行政学之研究》一文并成为美国行政学的开山之作。此时并未意识到行政伦理的问题。D项“魏劳毕”为美国人，并非英国学者，因此，选择A选项。

【拓展】C项“古德诺”、B项的“威尔逊”以及D项“魏劳毕”均为美国人，题目为英国学者。

【知识点】行政伦理学概述

4.管理的要素不包括（ ）。

A.管理主体

B.管理客体

C.管理方法

D.管理法规

【答案】D

【解析】第一步，本题考查管理的要素并选错误项。

第二步，管理的要素包括管理主体、管理客体、管理方法、管理环境等，但是不包括管理法规。

因此，选择D选项。

【拓展】无

【知识点】管理概述

5.管理环境作为外部因素，对管理活动的影响，归根结底是通过对（ ）的影响来实现的。

A.管理主体

B.管理方法

C.管理理念

D.管理制度

【答案】B

【解析】第一步，本题考查管理环境对管理活动的影响作用。

第二步，管理的环境是组织生存发展的物质条件的综合体，它存在于组织界限之外，并可能对管理当局的行为产生直接或间接影响，它主要是通过对管理方法的影响来实现的。

因此，选择B选项。

【拓展】无

【知识点】管理环境

6.关于管理目标的说法，正确的是（ ）。

A.目标应该成为固定的、严格履行的东西

B.实现目标是需要付出代价的，期望越高，付出的代价也越大

C.目标未必需要转化为日常工作

D.制定目标不等于目标自动实现，必须采取措施，围绕目标开展各项工作

【答案】D

【解析】第一步，本题考查管理目标的相关知识。

第二步，任何目标都不会自动实现，需要分阶段一步一步去完成它。

因此，选择D选项。

【拓展】A项；目标不是固定的，它会随着环境的改变而改变。

B项：实现目标需要付出努力，期望越高，激励的效果就越好。

C项：目标需要转化为日常工作之中，才能一步一步的去完成它。

【知识点】管理目标

7.下列不属于决策职能的是（ ）。

A.发现问题

B.执行方案

C.选择方案

D.制定方案

【答案】B

【解析】第一步，本题考查管理决策的职能并选错误项。

第二步，管理的决策职能包括问题发现和诊断、确定目标、拟定备选方案、分析方案和选择方案。

因此，选择B选项。

【拓展】无

【知识点】管理决策

8.德鲁克认为，建立管理结构时必须满足三个条件。下列不属于他所说的条件的是（ ）。

A.管理结构在组织上必须以绩效为目标

B.组织结构必须尽可能包含最少的管理层级

C.组织结构必须能培育和检验未来的高层管理者，设计最便捷的指挥链

D.组织结构必须考虑环境因素的影响

【答案】D

【解析】第一步，本题考查组织结构。

第二步，建立管理结构时必须满足三个条件：1.管理结构在组织上必须以绩效为目标；

2.组织结构必须尽可能包含最少的管理层级，设计最便捷的指挥链；3.组织结构必须能培育和检验未来的高层管理者。

因此，选择D选项。

【拓展】A项：管理结构在组织上必须以绩效为目标。企业的所有活动都是为了达到最后的目标。应该尽量多让管理者扮演商人的角色，发挥经营绩效，而不是充当官僚，应该通过企业绩效和成果来检验管理者，而非借由行政技巧或专业能力的标准来检验。

B项：组织结构必须尽可能包含最少的管理层级，设计最便捷的指挥链。更重要的是，管理层级越多，就越难培养出未来的管理者，因为有潜力的管理人才从基层脱颖而出的时间拉长了，而且在指挥链中往上爬的过程中，往往造就的是专才，而非管理人才。对大企业而言，这个问题尤其严重。

C项：组织结构必须能培育和检验未来的高层管理者。企业必须在员工还很年轻，还能从新经验中学习时，就赋于他们实际的管理责任，让他们在管理职位上当家做主。单靠训练还不够，还必须检验企业看好的人才是否有能力承担起整个企业的运营重任，而且必须在有潜力的管理者还未爬到高层职位时，就加以检验，同时在他们还很年轻时就加以检验。

【知识点】组织结构

9.关于领导作风类型的研究，始于心理学家（ ）。

A.勒温

B.霍尔平

C.布莱克

D.费特勒

【答案】A

【解析】第一步，本题考查领导理论。

第二步，领导作风类型理论。美国心理学家勒温早在1939年就开始进行有关领导作风类型的研究。他以权力定位为基础，将领导者的作风分为专制（靠权力和强制命令让人服从）、民主（以理服人、以身作则）和放任（无政府管理）三种类型。

因此，选择A选项。

【拓展】B项：四分图理论。霍尔平和维纳最终将领导行为的内容归结为两个方面，即以人为重和以工作为重。以人为重，是指注重简历领导者与被领导者之间的友谊、尊重和信任的关系。以工作为重，是指领导者注重规定他与工作群体的关系，建立明确的组织模式、意见交流渠道和工作程序。

C项：管理方格图理论。在俄亥俄州大学提出的四分图的基础上，美国心理学家布莱克和莫顿提出管理方格图理论。他们将四分图中以人为重点，改为对人的关心度，将以工作为重点，改为对生产的关心度，将关心度各划分为九个等分，形成81个方格，从而将领导者的领导行为划分分成许多不同的类型。

D项：领导权变理论。伊利若大学的费特勒从1951年开始，首先从组织绩效和领导态度之间的关系着手进行研究，经过长达15年的调查实验，提出了“有效领导的权变模式”，简称费特勒模型。

【知识点】领导理论

10.需要层次理论是美国著名管理心理学家和行为学家马斯洛提出来的一种激励理论，在激励理论类型上它属于（ ）。

A.行为改造型激励理论

B.需要型激励理论

C.过程型激励理论

D.内容型激励理论

【答案】D

【解析】第一步，本题考查激励理论。

第二步，内容性激励理论重点研究激发动机的诱因。主要包括马斯洛的“需要层次论”、ERG理论、赫茨伯格的“双因素理论”和麦克莱兰的“成就需要激励理论”。

因此，选择D选项。

【拓展】A项：行为改造型激励理论是指关于研究如何改造和转化人的行为，如何使人的心理和行为有消极转变为积极，以有益于组织运作和发展的理论。属于行为改造型激励理论的主要有强化理论、归因理论和挫折理论。

B项：管理学基础中没有需要型激励理论的概念。

C项：过程型激励理论重点研究从动机的产生到采取行动的心理过程。主要包括弗鲁姆的“期望理论”、豪斯的“激励力量理论”、洛克的“目标激励理论”和亚当斯的“公平理论”等。

【知识点】激励理论

11.“一个和尚挑水吃，两个和尚抬水吃，三个和尚没水吃。”主要揭示了管理职能中（ ）的重要性。

A.协调

B.人事

C.计划

D.激励

【答案】A

【解析】第一步，本题考查协调职能。

第二步，协调，就是调整事物间的相互关系，使之配合得当。协调作为一种管理职能，就是调整管理组织中各部 门、各环节的相互关系，使之配合得当。在管理活动中，包括两方面的协调：1.组织内部的协调，如组织内各部门及各成员之间，组织 活动的各个方面的协调。2.组织与外部环境协调，如组织与其他组织之间，组织与外部的政治、经济、技术、客户等之间的协调。“三个和尚”故事的主人公们正是因为缺乏协调，导致了恶果，从而揭示了协调这一职能的重要性。

因此，选择A选项。

【拓展】

【知识点】协调职能

12.为了保证计划目标得以实现，就需要有控制职能，控制的实质就是使（ ）。

A.计划接近实际活动

B.实践活动具有指标约束

C.决策计划得以严格执行

D.实践活动符合计划要求

【答案】D

【解析】第一步，本题考查控制的含义及作用。

第二步，控制是指管理者为保证实际工作及其结果能与计划和目标一致而采取的一切管理活动。控制的关键在于获取控制信息和实施控制。控制的实质就是使实践活动符合于计划，计划就是控制的标准。

因此，选择D选项。

【拓展】

【知识点】控制职能

13.关于组织行为学的表述，不正确的是（ ）。

A.组织行为学是一门综合性、系统性很强的学科

B.组织行为学与心理学、社会学、人类学分属不同学科，彼此没有关联

C.组织行为学以各类工作组织为研究环境

D.组织行为学的研究目的在于发现人们在组织中有效工作的规律

【答案】B

【解析】本题考察组织行为学基本概念并选错误项。组织行为学与心理学、社会学、人类学一脉相承，这三类学科均属于组织行为学形成的理论基础。故组织行为学与心理学、社会学、人类学息息相关。因此B选项错误。

【拓展】A项：组织行为学是一门多学科、多层次相交叉的边缘性学科，具有综合性与系统性。故A项说法正确。

C项：组织行为学是研究组织中人的心理和行为表现及其客观规律的学科，以各类工作组织为研究环境。故C项说法正确。

D项：组织行为学是研究组织中人的心理和行为表现及其客观规律的学科，目的在于研究人们在组织中有效工作的规律。故D项说法正确。

【知识点】组织行为学的概念

14.组织行为学的两重性是指（ ）。

A.边缘性和中心性

B.交叉性和交切性

C.自然属性和社会属性

D.理论性和实践性

【答案】C

【解析】本题考察组织行为学的特点。组织行为学的两重性表现在组织行为学既具有自然属性，又具有社会属性。故C选项说法正确。

【拓展】A项：组织行为学是一门多学科、多层次相交叉的边缘性学科，不具备中心性。故A项错误。

B项：组织行为学中交叉性和交切性体现为边缘性，主要表现为多学科相交叉性和多层次相交切性，不属于两重性，故B项错误。

D项：组织行为学具有应用性，表现为组织行为学研究的直接目的在于联系组织管理者工作实际，提高其工作能力，提高工作绩效。故D项错误。

【知识点】组织行为学的特点

15.下列不属于个体情商的是（ ）。

A.自我把握能力

B.对他人的感知能力

C.与他人的交流能力

D.对上级的服从能力

【答案】D

【解析】本题考察的是个体情商的内容，且选的是不属于。个体情商主要指人在情绪、情感、意志、耐受挫折等方面的品质，影响一个人在面对环境的要求和压力时能否取得成功的重要因素。对上级的服从能力不属于个体情商的范畴。故答案选D。

【拓展】A项：个体情商内容中的自律指的是能时刻控制个人情绪和冲动，使情绪保持在适度适时适当的状态，符合A项中指的自我把握能力，故A项说法正确。

B项：个体情商中同理指的是感受别人情绪的能力，符合B项所说对他人的感知能力，故B项说法正确。

C项：个体情商中的交涉指的是能够处理别人情绪的能力，善于协调人际关系，善于与人沟通，符合C项所说与他人的交流能力，故C选项说法正确。

【知识点】个体行为

16.在预测群体成员离职率的问题上，影响最大的变量是（ ）。

A.外部环境

B.群体规模

C.群体构成

D.群体任务

【答案】C

【解析】本题考察的是群体行为。群体构成指的是群体成员的身份特征的有几组合。在预测群体成员离职率方面，群体构成更具有意义。故C项正确。

【拓展】A项：外部环境指的是组织以外的环境资源，与离职率关联不大。

B项：群体规模指的是群体人数，群体规模对群体行为和群体绩效都有影响，但对群体成员的离职率影响较小。

D项：群体任务指的是群体的工作目标。与离职率关联不大。

【知识点】群体行为

17.上世纪30年代，美国著名心理学家、群体动力学的创始人库特·勒温提出，任何行为都是个体与（ ）相互作用的产物。

A.认知

B.归因活动

C.环境

D.变革

【答案】C

【解析】群体动力理论认为，一个人的行为是个体内在需要和环境外力相互作用的结果，故C项正确。

【拓展】认知、归因活动与变革在群体动力理论看来，与个体无关，故ABD项错误。

【知识点】群体动力理论

18.组织变革是组织为了提高效率，改变现有状态并朝预期状态不断前进而进行的一系列活动。下列不属于个体层面的组织变革阻力的是（ ）。

A.不确定性和不安全感

B.选择性知觉

C.习惯

D.群体思维和承诺升级

【答案】D

【解析】本题考察的是组织变革的阻力。选的是不属于。组织变革的阻力来自于个体、群体和领导三个方面。D选项群体思维和承诺升级属于来自于群体对组织变革的阻力，故答案选D。

【拓展】来自个体对组织变革的阻力包括：不确定和不安全感、选择性知觉、习惯、经济利益，依赖性、保守性、恐惧性，故ABC选项均属于个体对组织变革的阻力。

【知识点】组织变革

19.在现代人力资源管理理念中，人力资源管理部门被视为（ ）。

A.事务性机构

B.简单服务性机构

C.非生产非效益部门

D.生产与效益部门

【答案】D

【解析】第一步，本题考查人力资源管理理念。

第二步，在现代人力资源管理理念中，人力资源管理部门被视为生产与效益部门。人力资源管理部门的功能与生产和效益有关。

【拓展】A项：事务性机构是指从事具体事务的机构。

B项：简单服务性机构是简单从事服务性工作的机构。

C项：非生产非效益部门是指既不生产也不产生效益的部门。

【知识点】人力资源管理理念

20.下列最不适合用无领导小组讨论方法进行人员素质测评的岗位是（ ）。

A.销售部门经理

B.财务部门人员

C.人力资源主管

D.公关部门经理

【答案】B

【解析】第一步，本题考查人员素质测评。

第二步，财务部门人员的专业素质在无领导小组讨论中无法体现。无领导小组讨论可以考查人员的语言表达能力、领导能力、人际交往的意识与技巧、辩论说服能力及非语言沟通能力。

【拓展】A项：销售部门经理要求具体语言表达能力、领导能力、人际交往的意识与技巧、辩论说服能力及非语言沟通能力。

C项：人力资源主管要求具体语言表达能力、领导能力、人际交往的意识与技巧、辩论说服能力及非语言沟通能力。

D项：公关部门经理要求具体语言表达能力、领导能力、人际交往的意识与技巧、辩论说服能力及非语言沟通能力。

【知识点】人员素质测评

21.面试中，考官因面试者反应敏捷就认为其聪明和能力强，该考官受到了（ ）的影响。

A.首因效应

B.对比效应

C.晕轮效应

D.马太效应

【答案】C

【解析】第一步，本题考查人力资源管理中的效应。

第二步，晕轮效应又称“光环效应”，属于心理学范畴，是指当认知者对一个人的某种特征形成好或坏的印象后，倾向于据此推论该人其他方面的特征。本质上是一种以偏概全的认知上的偏误。题目中考官因面试者反应敏捷就认为其聪明和能力强，属于以某种特征形成好或坏的印象后，倾向于据此推论该人其他方面的特征。

【拓展】A项：首因效应是由美国心理学家洛钦斯首先提出的，也叫首次效应、优先效应或第一印象效应，指交往双方形成的第一次印象对今后交往关系的影响，也即是“先入为主”带来的效果。

B项：对比效应也称“感觉对比”，是指在绩效评定中，他人的绩效影响了对某人的绩效评定。

D项：马太效应是指指强者愈强、弱者愈弱的现象。

【知识点】人力资源管理效应

22.搞好劳动定员的核心是（ ）。

A.调动劳动者的积极性

B.合理使用和节约劳动力

C.保持先进合理的定员水平

D.贯彻按劳分配原则

【答案】C

【解析】第一步，本题考查劳动定员的核心。

第二步，搞定劳动定员的核心是调动劳动者的积极性。

【拓展】A.调动劳动者的积极性属于影响劳动定员的因素。

B项：合理使用和节约劳动力属于影响劳动定员的因素。

D项：贯彻按劳分配原则属于影响劳动定员的因素。

【知识点】劳动定员

23.人力资源配置的基本原则，不包括（ ）。

A.能级对应

B.优势定位

C.动态调节

D.先公后私

【答案】D

【解析】第一步本题考查的是人力资源配置的基本原则。

第二步，人力资源配置的基本原则有能级对应、优势定位、动态调节、内部为主。

【拓展】A项：能级对应。合理的人力资源配置应使人力资源的整体功能强化，使人的能力与岗位要求相对应。企业岗位有层次和种类之分，它们占据着不同的位置，处于不同的能级水平。每个人也都具有不同水平的能力，在纵向上处于不同的能级位置。岗位人员的配置，应做到能级对应，就是说每一个人所具有的能级水平与所处的层次和岗位的能级要求相对应。

B项：优势定位。人的发展受先天素质的影响，更受后天实践的制约。后天形成的能力不仅与本人的努力程度有关，也与实践的环境有关，因此人的能力的发展是不平衡的，其个性也是多样化的。每个人都有自己的长处和短处，有其总体的能级水准，同时也有自己的专业特长及工作爱好。

C项：动态调节。动态原则是指当人员或岗位要求发生变化的时候，要适时地对人员配备进行调整，以保证始终使合适的人工作在合适的岗位上。岗位或岗位要求是在不断变化的，人也是在不断变化的，人对岗位的适应也有一个实践与认识的过程，由于种种原因，使得能级不对应，用非所长等情形时常发生。因此，如果搞一次定位，一职定终身，既会影响工作又不利于人的成长。能级对应，优势定位只有在不断调整的动态过程中才能实现。

【知识点】人力资源配置

24.根据霍兰德职业兴趣理论，喜欢和人在一起工作——告知、唤醒、训练、帮助、培养他们，具有言谈上的能力技巧，这种类型的人属于（ ）。

A.社会型

B.企业型

C.实际型

D.研究型

【答案】A

【解析】第一步，本题考查的是霍兰德职业兴趣理论。

第二步，根据霍兰德职业兴趣理论，社会型：喜欢与人交往、不断结交新的朋友、善言谈、愿意教导别人。关心社会问题、渴望发挥自己的社会作用。寻求广泛的人际关系，比较看重社会义务和社会道德。题干中的描述“喜欢和人在一起工作----告知、唤醒、训练、帮助、培养他们，具有言谈上的能力技巧”

【拓展】B项：企业型：追求权力、权威和物质财富，具有领导才能。喜欢竞争、敢冒风险、有野心、抱负。为人务实，习惯以利益得失，权利、地位、金钱等来衡量做事的价值，做事有较强的目的性。

C项：实际型：愿意使用工具从事操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调。偏好于具体任务，不善言辞，做事保守，较为谦虚。缺乏社交能力，通常喜欢独立做事。

D项：研究型：思想家而非实干家,抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，不愿动手。喜欢独立的和富有创造性的工作。知识渊博，有学识才能，不善于领导他人。考虑问题理性，做事喜欢精确，喜欢逻辑分析和推理，不断探讨未知的领域。

【知识点】霍兰德职业兴趣理论

25.工作轮换法属于（ ）。

A.脱产培训方法

B.在职培训方法

C.案例研究方法

D.角色扮演方法

【答案】B

【解析】第一步，本题考察人力资源培训方法。

第二步，工作轮换法是一种在职培训的方法，指让受训者在预定的时期内变换工作岗位，使其获得不同岗位的工作经验，一般主要用于新进员工。要考虑培训对象的个人能力以及他的需要、兴趣、态度和职业偏爱，从而选择与其合适的工作现在很多企业采用工作轮换则是为培养新进入企业的年轻管理人员或有管理潜力的未来的管理人员。

因此，选择B选项。

【拓展】A项：脱产培训方法是指离开工作和工作现场，由企业内外的专家和培训师对企业内各类人员进行集中教育培训。常用的脱产培训方法主要有演讲法、案例研究法、情景模拟法和行为示范法等，排除；

C项：案例研究法指研究者选择一个或几个场景为对象，系统地收集数据和资料，进行深入地研究，用以探讨某一现象在实际生活环境下的状况

D项：角色扮演方法是一种情景模拟活动，所谓情景模拟就是指根据被试者可能担任的职务，编制一套与该职务实际根据相似的测试项目，将被试者安排在模拟的、逼真的工作环境中，要求被试者处理可能出现的各种问题，用多种方法来测评其心理素质、潜在能力的一系列方法。CD选项均属于脱产培训方法，排除。

在岗培训一般包括学徒培训、辅导培训、工作实践体验（工作轮换、临时派遣）、教练培训、实习培训；脱产培训包括授课法、讨论法、案例分析法、角色扮演法、工作模拟法、网络培训法、拓展训练、行动学习法、公文筐处理训练、行为模拟、敏感性训练等方法。

【知识点】人力资源培训方法

26.（ ）不是人力资源培训需求的来源。

A.绩效评估的结果

B.新的业务需求

C.新技术的产生

D.内部考核方法的调整

【答案】D

【解析】第一步，本题考察人力资源培训。

第二步，人力资源培训需求的来源包括绩效评估结果、新的业务需求和新技术的调整、组织转型创新的需要。

因此，选择D选项。

【拓展】无

【知识点】人力资源培训

27.经济学认为，最宝贵的资源，或者说第一资源，应该是（ ）。

A.物力资源

B.财力资源

C.人力资源

D.信息资源

【答案】C

【解析】第一步，本题考察人力资源管理概述。

第二步，19世纪末，英国经济学家马歇尔第一个认识到，人力资本是最重要的一种资本。他在《经济学原理》一书中说：“所有的投资中，最有价值的是对人本身的投资。”20世纪60年代，美国经济学家西奥多·W·舒尔茨将研究推到了一个新的高峰。他明确指出：人力资本的收益高于物质资本。所以从经济学角度来说，经济学认为，最宝贵的资源或者说第一资源应该是人力资源。

因此，选择C选项。

【拓展】

A项：物力资源是指企业进行生产经营活动所需的土地、厂房等。

B项：人力和物力的货币表现。包括一切物资的货币形态和支付活劳动的报酬。

C项：信息资源是指人类社会信息活动中积累起来的以信息为核心的各类信息活动要素（信息技术、设备、设施、信息生产者等）的集合。

【知识点】人力资源管理概述

28.人力资源（HR）管理的六大模块相互衔接，相互作用，其中人力资源规划是管理模块的起点，该模块的核心则是（ ）。

A.招聘与配置

B.绩效管理

C.培训与开发

D.员工关系

【答案】B

【解析】第一步，本题考察人力资源管理概述。

第二步，人力资源管理六大模块，是通过模块划分的方式对企业人力资源管理工作所涵盖的内容进行的一种总结。具体是指：人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、员工关系管理。其中，绩效管理是六大模块的核心，是其他各模块的主要输入，主旨在于帮助人、提高人，解决组织如何用人的问题。

因此，选择B选项。

【拓展】

A项：招聘与配置，以人力资源规划为输入之一，相当于组织的血液，为组织提供营养，解决组织人员配置、人岗匹配的问题。

C项：培训与开发，其主题是“育人”。

D项：员工关系管理，旨在管理人、裁人，帮助企业形成合理化人力资源配置的有效循环。

人力资源规划是人力资源管理起点，主要通过规划帮助组织预测预计未来的人员需求数量及基本素质构成；薪酬福利，旨在激励人，解决企业留人的问题。

【知识点】人力资源管理概述

29.薪酬是指雇员作为雇佣关系中的一方所得到的各种货币收入，以及各种（ ）之和。

A.保险

B.医疗保健

C.福利和服务

D.奖金

【答案】C

【解析】第一步，本题考察薪酬管理，

第二步，薪酬是指雇员作为雇佣关系中的一方所得到的各种货币收入,以及各种具体的服务和福利之和。

因此，选择C选项。

【拓展】

A项：属于福利。

B项：属于福利。

D项：属于薪酬的组成部分之一。

员工的薪酬包括以下几大主要部分：基本薪酬（即本薪）、奖金、津贴、福利、保险五大部分。

【知识点】薪酬管理

30.影响员工薪酬水平的因素主要有外部因素、企业因素、（ ）三个方面。

A.政治因素

B.经济因素

C.员工个体因素

D.文化因素

【答案】C

【解析】第一步，本题考察薪酬管理。

第二步，影响薪酬有许多因素，归纳起来可以简单分为三类：企业内部因素、企业员工的个人因素和企业外部的社会因素。

因此，选择C选项。

【拓展】影响薪酬的企业内部因素包括以下方面：企业负担能力、企业经营状况、企业远景、薪酬政策、企业文化、人才价值观；个人因素对薪酬的影响主要包括：工作表现、资历水平、工作技能、工作年限、工作量、岗位及职务差别；外部因素对薪酬的影响主要包括：地区及行业差异、地区生活指数、劳动力市场的供求关系、社会经济环境、现行工资率、与薪酬相关的法律规定。

【知识点】薪酬管理

31.涉及公共整体利益的技术研究和运用，如关系到气象服务、灾害研究等方面的技术和研究等属于（ ）。

A.公益性研究

B.应用技术研究

C.人文社会科学研究

D.基础科学研究

【答案】A

【解析】第一步，本题考查公共事业管理并选正确项。

第二步，公益性研究是指涉及公众整体利益，难以分割的技术研究和运用，如关系到气象服务、灾害研究等方面的技术和研究等。

因此，选择A选项。

【拓展】B项：应用技术研究是在一定的基础科学研究的基础上，根据现实的需要综合利用知识，将科学研究提供的物化可能变为现实。

C项：人文社会科学研究关注和解决的是人类自身的知识和文化发展，以及整个社会政治、经济、文化的发展问题。

D项：基础科学研究也就是通常所说的科学研究，其内涵主要指自然科学中的基本问题和基础理论的研究。

【知识点】公共事业管理

32.公共事业管理的主体主要是（ ）。

A.政府

B.司法机构

C.人民团体

D.非政府组织

【答案】A

【解析】第一步，本题考查公共事业管理并选正确项。

第二步，公共事业管理是指政府、公共事业管理组织和民众等综合各种资源、运用多种管理方法为公众解决公共问题、处理公共事务、提供公共产品和公共服务的活动与过程。公共事业一般来讲是非盈利或少部分是微盈利单位，其是国家必须成立和发展的社会领域并主要靠国家的投资和政府的监管，而这些事业的发展水平直接反映了国家的发达程度，所以从这一点上来看，政府在公共事业管理中的主体地位是毋庸置疑的。相比较而言，在我国公共事业管理主体中，政府是核心主体，公共事业管理组织是辅助主体，个人是基本主体。

因此，选择A选项。

【拓展】无

【知识点】公共事业管理

33.公共事业管理范围界定的三维标准包括：组织性质、产品特征和（ ）。

A.消费额度

B.管理效率

C.需求类型

D.人员特点

【答案】C。

【解析】第一步，本题考查公共事业管理并选正确项。

第二步，公共事业管理的范围可以从三个方面加以确定：组织性质、产品特征和需求类型。这三个方面实际上构成了公共事业管理范围的三维标准。

因此，选择C选项。

【拓展】无

【知识点】公共事业管理

34.相对而言，（ ）活动最容易通过市场的方式提供。

A.基础科学研究

B.应用技术研究

C.人文科学研究

D.应用基础研究

【答案】B

【解析】第一步，本题考查公共事业管理并选正确项。

第二步，应用技术研究直接针对现实的尤其是企业的需要，产品比较容易商业化，并通过市场方式提供。

因此，选择B选项。

【拓展】A项：基础科学研究其研究成果难以在较短的时间内实现商品化，无法推向市场，但又是社会生存与发展必须的东西。

C项：人文社会科学研究其研究的结果关系到整个公众的利益和全社会；价值巨大；价值难以量化；且与企业的营利活动没有直接联系，不可能市场化。

D项：没有应用基础研究这个说法。

【知识点】公共事业管理

35.下列选项中，不属于公共事业管理体制基本构成要素的是（ ）。

A.公共产品生产和服务提供者的法律地位

B.公共事业产品中技术含量

C.提供公共事业产品的组织形式

D.公共事业管理机构的权限和设置以及调节和监督控制手段

【答案】B

【解析】第一步，本题考查公共事业管理并选错误项。

第二步，公共事业管理体制的基本构成要素，主要有：公共产品生产和服务提供者的法律地位；公共产品和服务的供给范围；提供公共产品和服务的组织形式；公共事业管理机构的权限和设置；调节、控制手段和监督方式。

因此，选择B选项。

【拓展】无

【知识点】公共事业管理

36.1998年，高等教育管理体制改革经验交流会召开，提出了“共建、调整、合作、（ ）”八字方针。

A.自主

B.分割

C.合并

D.拆分

【答案】C。

【解析】第一步，本题考查公共事业管理并选正确项。

第二步，1998年，高教管理体制改革经验交流会召开，提出了“共建、调整、合作、合并”的“八字方针”。

因此，选择C选项。

【拓展】无

【知识点】公共事业管理

37.下列属于公共危机特点的是（ ）。

A.特定性

B.可预见性

C.高度的不确定性

D.偶发性

【答案】C。

【解析】第一步，本题考查公共事业管理并选正确项。

第二步，公共危机事件是指一种危及全体社会公众的整体生活和共同利益的突发性和灾难性事件。从概念可以得出其具有下列特点，连锁破坏性：对社会或组织的生存和发展构成威胁；突发性、不确定性：出乎决策者意料之外；紧迫性：应对和处理行为具有很强的时间限制；公众性（舆论关注性）：影响公众的利益、公众舆论高度关注。

因此，选择C选项。

【拓展】

【知识点】公共事业管理

38.按照危机事件发展的速度分类，可以将公共危机划分为龙卷风型、腹泻型、长投影型和（ ）等。

A.内生型

B.外生型

C.事故型

D.文火型

【答案】D

【解析】第一步，本题考查公共事业管理并选正确项。

第二步，按危机事件发展的速度分类，可以将公共危机划分为龙卷风型、腹泻型、长投影型、文火型。龙卷风型：指事件来的快、去得也快，而且问题解决了以后不留什么后遗症。腹泻型：这类危机事件是逐渐发展而来的，但暴发后很快就结束了，长投影型：这类事件是突然暴发，其后果却会持续比较长的时间。文火型：这类危机事件在暴发前会经历一个酝酿的过程，暴发后也需要一段比较长的时间才能逐渐化解。

因此，选择D选项。

【拓展】无

【知识点】公共事业管理

39.按照各类突发公共事件的性质、严重程度、可控性及影响范围，可将危机事件分为（ ）。

A.三级

B.四级

C.五级

D.不确定

【答案】B

【解析】第一步，本题考查公共事业管理并选正确项。

第二步，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）。

因此，选择B选项。

【拓展】无

【知识点】公共事业管理

40.处置突发性公共事件的首要原则是（ ）。

A.慎重性原则

B.效率性原则

C.迅速性原则

D.安全性原则

【答案】D

【解析】第一步，本题考查公共事业管理并选正确项。

第二步，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：

1.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

因此，选择D选项。

【拓展】无

【知识点】公共事业管理

41.公共行政角色具有政治性的主要原因是（ ）。

A.角色的多元化和异质性

B.角色的唯一性和异质性

C.角色的多元化和同质性

D.角色的唯一性和同质性

【答案】A

【解析】角色的多元化与异质性是公共行政角色具有政治性的主要原因。多元角色中的每一个都代表着一系列连带的义务与利益，这些义务和利益是任何行政人员在成长过程中必须承担和拥有的。每一个角色所包含的一系列义务，无论是否明确规定，行政人员都必须予以履行，只有这样才能保持其行政角色的存续。这些不同的角色之间时常会发生冲突，与此相关的利益和责任将会消耗宝贵的时间、注意力和精力。潜在的利益冲突会干扰行政人员的客观决策，或公众能意识这种干扰因素的存在。角色之间的冲突源于两种对抗性利益的存在，即维护个人经济利益与维护公众利益。行政角色的政治属性根源于这种紧张关系。当我们放弃自己的其他利益以换取我们为之工作的组织单位的利益时，行政角色的政治属性就具备了形成的动力。

【拓展】

【知识点】行政伦理学概述

42.作为概念，“功利主义”一词是由（ ）首先提出来的。

A.穆勒

B.边沁

C.康德

D.马克思和恩格斯

【答案】B

【解析】第一步，本题考查行政伦理学概述的相关道德理论。

第二步，功利主义是指以超阶级的功利作为人们行为标准的资产阶级哲学思想。18世纪末英国哲学家、经济学家边沁创立，对西方经济学研究曾产生过很大影响。

【拓展】A项“穆勒”是功利主义代表人物；C项“康德”为义务论的代表；D项“马克思和恩格斯”并非行政伦理道德理论的典型代表人物。

【知识点】行政伦理学概述之相关道德理论

43.行政程序正义是保证行政正义的重要维度，下列不属于制定正义程序必须遵循的原则的是（ ）。

A.行政程序必须公开透明

B.行政程序必须经过上级主管部门审批

C.行政程序必须具有现实可操作性质

D.行政程序的设置与安排必须符合社会正义价值

【答案】B

【解析】第一步，本题考查行政程序正义的原则并选错误项。

第二步，行政程序正义的原则包括以下三方面内容，第一，行政程序的设置与安排必须符合社会正义价值；第二，行政程序必须具有显示可操作性；第三，行政程序必须公开透明。因此，A、C、D三项均正确，题目要求为“不属于”的是。因此，选择B选项。

【拓展】

【知识点】行政正义

44.行政实质正义主要是针对行政活动的（ ）而言的。

A.过程

B.形式

C.原因

D.结果

【答案】D

【解析】第一步，本题考查对于行政实质正义内涵以及意义的理解。

第二步，行政实质正义指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。由此可知，行政实质正义更强调结果。因此，选择D选项。

【拓展】A项，行政程序正义的首要价值在于，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。因而“行政程序正义”更强调过程；B、C两项与行政实质正义和行政程序正义无关。

【知识点】行政正义

45.主观行政责任是公共行政人员的伦理自助性和道德自律性，它的伦理基础是（ ）。

A.功利论

B.义务论

C.美德论

D.性善论

【答案】C

【解析】第一步，考查行政人员行政责任的伦理基础。

第二步，主观行政责任是指公共行政人员对自身及行政行为所感受到的内在责任，包括对忠诚、良心以及认同的信仰。美德论强调个人品德的修养以及道德自律。所以主观行政责任的伦理基础为美德论。因此，选择C选项。

【拓展】A项，功利论将实际功效或利益作为道德标准的伦理观点，它主张人的行为道德与否，看行为的结果。B项，义务论主张人与行为道德与否, 不是行为的结果, 而是行为本身或行为依据的原则, 即行为动机正确与否。D项性善论是孟子所提，是儒家伦理代表。

【知识点】行政伦理学概述之相关道德理论

46.行政伦理学成为一门系统的学科始于（ ）。

A.西方文艺复兴运动以后

B.“政治与行政的二分”理论的提出

C.20世纪70年代中期

D.19世纪末20世纪初

【答案】C

【解析】第一步，考查行政伦理学发展的三个阶段。

第二步，行政伦理学发展分为三个阶段，而行政伦理学在第三个阶段才形成系统学科，第三阶段在20世纪70年代至今。因此，选择C选项。

【拓展】A项，文艺复兴运动以后的时期还没有形成行政伦理学这一学科。B项“政治与行政的二分”理论是在奠基时期提出质疑，行政伦理学并非在这一时期发展成系统学科。D项是行政伦理学的萌芽时期。

【知识点】行政伦理学概述

47.下列不属于通知类别的是（ ）。

A.指示性通知

B.发布性通知

C.知照性通知

D.意见性通知

【答案】D

【解析】第一步，本题考查公文写作常识并选错误项。

第二步，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。所以通知主要有指示性通知、发布性通知、知照性通知和任免通知，没有意见性通知。

因此，选择D选项。

【拓展】A项：指示性通知是指上级机关宣布要求下级机关办理或执行的事项，用于上级机关指示下级机关如何开展工作。其正文包括：概述情况和问题，写明通知事项，提出工作要求，用“特此通知，望认真执行”等结语。

B项：发布性通知，指国家行政机关或其他有关单位在发布（或废止）行政法规和条例、规定、办法、实施细则等规章和其他重要文件时的使用的通知。

C项：知照性通知用于处理日常工作中带事务性的事情，常把有关信息或要求用通知的形式传达给有关机构或群众。

【知识点】公文写作

48.公文区别于其他类别文章的主要之处是（ ）。

A.公文形成的主体是国家机关及其他社会组织

B.公文形成的条件是行使职权和实施管理

C.公文是具有法定效用与规范格式的文件

D.公文是办理公务的重要工具之一

【答案】C

【解析】第一步，本题考查公文写作常识并选正确项。

第二步，公文具有法定性和严格性等制度要求，比一般文章更严肃，具有法定的效力和规范的体式。

因此，选择C选项。

【拓展】A项：公文形成的主体是国家机关和社会组织，但并不是公文和与其他文章的主要区别。

B项：公文形成的条件首先要在自己的职权范围之内，或者与其他部门协商一致，确有必要，在行使职权和实施管理中形成的，法律法规条例也是行使职权和实施管理中形成的，这不是公文与其他文章的主要区别。

D项：公文是办理公务的重要依据，但不是与其他文章的主要区别。

【知识点】公文写作

49.下列不属于通告特点的是（ ）。

A.广泛性

B.规定性

C.专业性

D.命令性

【答案】D

【解析】第一步，本题考查公文写作常识并选错误项。

第二步，通告是在一定范围内公布应当遵守或周知事项时使用的文种，其主要特点是广泛性、专业性、规定力。不包括命令性。

因此，选择D选项。

【拓展】A项：广泛性，通告知范围广泛，适用范围也很广泛。不仅在机关单位内部公布，而且向社会公布。其内容克涉及社会生活各方面，因而各级机关、企事业单位、社会团体都可以使用。

B项：规定性，通告所告知的事项常作为各有关方面行为的准则或对某些具体活动的约束限制，具有行政约束力甚至法律效力，要求被告知者遵守执行。

C项：业务性，常用于水电、交通、金融、公安、税务、海关等主管业务部门工作的办理、要求或事务性事宜，内容带有专业性、事务性。

【知识点】公文写作

50.公文签发之前，应该由发文机关的（ ）进行审核。

A.上级机关

B.职能部门

C.机关领导

D.办公厅（室）

【答案】D

【解析】第一步，本题考查公文常识并选正确项。

第二步，公文文稿签发前，应当由发文机关办公厅（室）进行审核。

因此，选择D选项。

【拓展】A项：上级机关不参与公文的审核。

B项：职能部门不负责公文的审核。

C项：机关领导人只负责公文的签发，不负责进行审核。

【知识点】公文写作

51.如无特殊说明，公文中文字一般采用（ ）。

A.宋体

B.仿宋体

C.黑体

D.楷体

【答案】B

【解析】第一步，本题考查公文写作常识并选正确项。

第二步，《党政机关公文格式》对印发公文的字体和字号的要求为:“如无特殊说明”公文格式各要素一般用3号仿宋体字体。

因此，选择B选项。

【拓展】A项：

【知识点】公文写作

52.原则上讲，不能实施联合发文的机构是（ ）。

A.同级政府部门之间

B.上级部门和下级政府之间

C.军事机关同级部门之间

D.政府部门与人民团体之间

【答案】D

【解析】第一步，本题考查公文写作常识并选正确项。

第二步，联合行文必须是同级机关才可以，政府部门与人民团体之间没有标明是否同级，理论上是不能联合发文的。

因此，选择D选项。

【拓展】A项：同级政府之间属于同一级别是可以联合行文的，所以当选。

B项：上级部门与下级政府之间，他们属于同一级别。比如省政府的职能部门与市政府是同级的，他们可以联合行文，如省教育厅与市政府。

C项：军事机关同级部门之间，他们属于同一级别的部门，是可以联合行文的。

【知识点】公文写作

53.下列公文办理程序中，收文程序和发文程序都应进行步骤的是（ ）。

A.审核

B.核发

C.分办

D.催办

【答案】D

【解析】第一步，本题考查公文写作常识并选正确项。

第二步，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。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。两者都包含了审核。

因此，选择A选项。

【拓展】B项：

【知识点】公文写作

54.下列选项中，不属于涉密公文传递渠道的是（ ）。

A.机要交通

B.邮政机要通信

C.城市机要文件交换站

D.快递

【答案】D

【解析】第一步，本题考查涉密公文传递渠道并选错误项。

第二步，快递又称速递或快运，是指物流企业(含货运代理) 通过自身的独立网络或以联营合作(即联网)的方式，将用户委托的文件或包裹，快捷而安全地从发件人送达收件人的门到门(手递手)的新型运输方式。

因此，选择D选项。

【拓展】A项：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。

B项：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。

C项：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。

【知识点】公文写作

55.关于批复的写作要求，下列说法不正确的是（ ）。

A.针对性要强

B.观点要明确

C.不宜立即作出答复

D.表达要准确

【答案】C

【解析】第一步，本题考查批复的写作要求并选错误项。

第二步，批复是用于答复下级机关请示事项的回复性公文，批复应该及时，提高办事效率，一般应在收到请示30日内做出，所以不宜立即作出答复一项错误。

因此，选择C选项。

【拓展】A项：批复要针对请示事项表明是否同意或是否可行的态度，批复事项必须针对请示内容来答复，而不能另找与请示内容不相关的话题。

B项：批复表示的是上级机关的结论性意见，观点一定要明确。

D项：批复的内容要具体明确，表达要准确，不能模棱两可。

【知识点】公文写作

### 二、多项选择题（请根据题目要求，在五个选项中选出两个或两个以上恰当的答案，错选或多选均不得分。少选且选择正确的每个选项得0.4分。共10题,每题2分，共20分。）

56.关于人力资源和人力资本关系的说法，正确的有（ ）。

A.两者都是以人为基础而产生的概念

B.两者研究对象一致

C.人力资源是由投资而形成的

D.人力资源强调的是人力的重要性

E.两者计量形式相同

【答案】ABD

【解析】第一步，本题考察人力资源和人力资本关系。

第二步，人力资本亦称“非物质资本”，是体现在劳动者身上的资本。人力资源指发展经济和社会事业所需要的具有必要劳动能力的人口。两者都是以人为基础而产生的概念，A选项正确；两者也都是研究人，B选项正确；人力资源作为一种资源，劳动者拥有的脑力和体力对价值的创造起了重要贡献作用，人力资源强调人力作为生产要素在生产过程中的生产、创造能力，它在生产过程中可以创造产品、创造财富，促进经济发展，ABD选项正确。

因此，选择ABD选项。

【拓展】C项：人力资本是由投资而形成的，强调以某种代价获得的能力或技能的价值，投资的代价可在提高生产力过程中以更大的收益收回。

E项：两者计量形式不同。

（1）人力资源是指一定时间、一定空间内人所具有的对价值创造起贡献作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。

（2）人力资本往往是与流量核算相联系的，表现为经验的不断积累、技能的不断增进、产出量的不断变化和体能的不断损耗；如果从投资活动的角度看没有与存量核算相联系，表现为投入到教育培训、迁移和健康等方面的资本在人身上的凝结。

【知识点】人力资源和人力资本关系

57.某管理者对员工采用“胡萝卜加大棒”的管理方法。他常说：“不好好干就回家去，干好了下个月多发奖金”。关于其管理方式的描述，正确的有（ ）。

A.该管理者的观点与Y理论相符

B.该管理者的观点与X理论相符

C.该管理者把员工看成经济人

D.该管理者把员工看成社会人

E.该管理者把员工看成自我实现人

【答案】BC

【解析】第一步，本题考查相关管理学思想与理论。

第二步，题目中的管理者采用的胡萝卜加大棒方式，指的是一种奖励与惩罚并存的激励政策，是指运用奖励和惩罚两种手段以诱发人们所要求的行为。持X理论观点的管理者在管理工作中对员工采用强制、惩罚、解雇等手段来迫使他们工作。“经济人”的意思为理性经济人，也可称“实利人”，认为人的一切行为都是为了最大限度满足自己的私利，工作目的只是为了获得经济报酬。

因此，选择BC选项。

【拓展】A项：XY理论是由道格拉斯·麦克里戈（Douglas M.McGregor，1906-1964）于1957年在他著的《企业的人性面》一书中首次提出来的理论，Y理论的基本内容：⑴ 一般人都是勤奋的，如果环境条件有利，工作如同游戏或休息一样自然；⑵ 控制和惩罚不是实现组织目标的唯一方法，人们在执行任务中能够自我指导和自我控制；⑶ 在正常情况下，一般人不仅会接受责任，而且会主动寻求责任；⑷ 在人群中广泛存在着高度的想象力、智谋和解决组织中问题的创造性；⑸ 在现代工业条件下，一般人的潜力只利用了一部分。持Y理论观点的管理者会主张在管理行为上实行以人为中心的、宽容的、民主的管理方式。

D项：“社会人”概念是梅奥提出的，认为人通过一系列的社会化活动而投入到社会大集体中，从而获得满足感，“社会人”和“经济人”强调个体不一样，它强调的是社会整体以及社会中人与人之间的联系。

E项：“自我实现人”概念是马斯洛提出的，认为人因为能够表现出自己的潜力与才能，得到了自我价值的实现从而感到满足，是人类需求的最高层次。

【知识点】管理思想

58.绩效管理一般来说包括的主要环节有（ ）。

A.绩效计划

B.绩效评价

C.绩效方法

D.绩效监控

E.绩效反馈

【答案】ABDE

【解析】第一步，本题考察绩效管理。

第二步，绩效管理包括的主要环节有：绩效计划、绩效评价、绩效监控和绩效反馈。

【拓展】无

【知识点】绩效管理

59.下列活动属于教育事业管理范畴的有（ ）。

A.确立教育发展规划

B.制定教育政策

C.颁行教育法规

D.管理教育市场

E.保障教育经费

【答案】ABCDE

【解析】第一步，本题考查公共事业管理并选正确项。

第二步，广义的教育管理是以整个国家教育系统的管理作为自己研究的对象。确立教育发展规划，是指政府对一定时期内教育发展的规模和要达到的水平所进行的设计。教育市场管理，主要指对教育市场中各类教育者的管理，营造一个公办和民办教育共同发展，学校和企业有机结合的教育市场。制定教育政策，教育政策是一个政党和国家为实现一定历史时期的教育发展目标和任务，依据党和国家在一定历史时期的基本任务、基本方针而制定的关于教育的行动准则。颁行教育法规，保障教育经费，即采用政府财政投入和受教育者付费相结合的方式。我国采用小学和初中实行九年制义务教育，主要由政府买单；而在高中到高等教育的阶段则由政府和消费者共同买单的形式。

因此，选择ABCDE选项。

【拓展】无

【知识点】公共事业管理

60.下列属于客观行政责任的有（ ）。

A.公共行政人员对上级的责任

B.公共行政人员对民选代表的责任

C.公共行政人员对选举的官员的责任

D.公共行政人员对公民的责任

E.公共行政人员对职业的忠诚与信仰

【答案】ACD

【解析】第一步，本题考查客观行政责任。

第二步，行政人员应承担三种客观行政责任，首先，公共行政人员最为直接地对他们组织的上级负责。其次，公共行政人员对民选官员负责。最后，公共行政人员要对公民负责。因此，选择ACD。

【拓展】B项公共行政人员不需要对民选代表负责。E项属于主观行政责任。

【知识点】行政责任

61.根据行文规则，向上级机关行文，应当遵循的规则有（ ）。

A.党委、政府的部门向上级主管部门请示、报告重大事项，应当经本级党委、政府同意或者授权

B.请示应当一文一事

C.下级机关的请示事项，可以本机关名义原文转报上级机关

D.为了办事方便高效，可以在报告等非请示性公文中夹带请示事项

E.受双重领导的机关向上级机关行文，必要时抄送另一个上级机关

【答案】ABE

【解析】第一步，本题考查行文规则并选正确项。

第二步，公文的上行文原则，概况起来就是：只主送一个上级，其他抄送，不能抄送下级；部门职权范围内的事项直接报送上级，部门职权范围外的事项先取得授权才能报送上级；以本级机关名义向上级提请下级请示应提出倾向性意见；请示一文一事；不得在报告中夹杂请示的事项；报送公文应当机关对机关；双重领导一方主送，一方抄送。

因此，选择ABE选项。

【拓展】C项：下级机关的请示事项，如需以本机关名义向上级机关请示，应当提出倾向性意见后上报，不得原文转报上级机关，因此C选项错误。

D项：上行文遵循一事一文的行文规则，严禁在报告中夹杂请示的事项，因此D选项错误。

【知识点】公文写作

62.组织变革主要涉及（ ）。

A.组织人员变革

B.组织机构变革

C.组织技术变革

D.组织物理环境变革

E.组织管理制度变革

【答案】ABCD

【解析】本题考察的是组织变革的内容。组织变革主要包括组织结构变革，通过改变组织所有制形式，产权结构以及组织内部的机构行使，以及部门与管理幅度的调整来实现组织变革；组织变革还包括技术变革，主要指引进采纳新技术;组织变革中的人员变革主要指改变员工的思想观念、目标价值及行为模式来实现；组织环境变革主要指改变组织环境。故ABCD正确。

【拓展】组织变革不包括管理制度的变革。

【知识点】组织变革

63.党政机关的公文种类包括（ ）。

A.条例、规定、办法、法规

B.公告、通告、通知、通报

C.议案、公报、意见、函

D.调查报告、计划、总结、简报

E.决议、决定、命令、批复

【答案】BCE

【解析】第一步，本题考查公文写作并选正确项。

第二步，党政机关公文处理工作条例首次统一了公文种类，共15种公文：决议、决定、命令、公报、公告、通告、意见、通知、通报、报告、请示、批复、议案、函、纪要。

因此，选择BCE选项。

【拓展】A项：条例、规定和办法、法规不属于《党政机关公文写作条例》中规定的15种通用公文。

D项：总结和简报不属于《党政机关公文写作条例》中规定的15种通用公文。

【知识点】公文写作

64.公文处理工作应当坚持的原则有（ ）。

A.实事求是

B.安全保密

C.精简高效

D.繁琐全面

E.准确规范

【答案】ABCE

【解析】第一步，本题考查公文处理要求要求并选正确项。

第二步，公文处理工作是指公文拟制、办理、管理等一系列相互关联、衔接有序的工作。

党政公文处理的原则：（一）实事求是的原则；（二）准确规范的原则；（三）精简高效的原则；（四）安全保密的原则。

各级党政机关办公厅（室）主管本机关的公文处理工作，并对下级机关的公文处理工作进行业务指导和督促检查。

因此，选择ABCE。

【拓展】D项：公文处理要求精简而不是繁琐，要求的是准确规范，所以D项错误。

【知识点】公文写作

65.行政伦理学作为调节政府机关及其公务人员的伦理行为规范的总和，其研究对象主要包括（ ）。

A.行政伦理主体

B.行政伦理意识

C.行政伦理关系

D.行政伦理的价值观

E.行政伦理行为

【答案】ACE

【解析】行政伦理学主要是为了调节政府机关和公务人员伦理行为规范，研究对象主要包括行政伦理主体、行政伦理行为以及行政伦理关系，因此，答案为ACE。

【拓展】

【知识点】行政伦理学概述

### 三、主观题（共两题，第一题为公文拟制题，10分；第二题为案例分析题，15分。共25分）

**第一题：**公文拟制题。

2018年6月20日，某市护城河发生水质污染事件，引起较大的社会反响。事件发生后，该县人民政府迅速展开调查，查清导致这次护城河水质污染事件的主要原因有三：一是公众环境保护意识差，一些居民随意向护城河倾倒垃圾；二是污水直排，包括居民生活用水和工业生产产生的废水直接排入护城河；三是市政基础设施薄弱，无污水处理厂。查清原因后，县人民政府准备采取三项措施来治理护城河水质污染问题：一是建设污水处理厂；二是提高全民环保意识；三是加大对企业排污的检查力度。

请您使用报告这一公文形式，在2018年6月30日将引发事件的原因和相应治理措施向上级，即某市人民政府报告。

**一、试题分析**

任务说明：一题一问，要求写一报告，报告主题：护城河水质污染事件的原因及其治理措施。。

范围：给定资料。

**二、参考答案**

关于X县护城河水质污染事件的报告

XX市人民政府：

护城河水质污染事件发生后，县政府立即着手调查，现将相关情况汇报如下：

一、水质污染事件的主要原因

（一）公众环境保护意识差，居民随意倾倒垃圾。

（二）污水直排，生活生产废水直接排入护城河。

（三）市政基础设施薄弱，无污水处理厂。

二、治理水质污染问题的下一步措施

（一）建设污水处理厂。

（二）提高全民环保意识。

（三）加大对企业排污的检查力度。

特此报告

 XX县人民政府

2018年6月30日

**三、评分方式**

（一）评阅方法

1.按点给分，采点、取关键词按照对应分值给分；

2.不要求考生的文字表述与评分标准完全相同，只需意思一致即可。

（二）评分标准

1.格式分4分：标题、称谓、结尾、落款各1分。

2.内容分：原因3分，每个要点1分，即公众环境保护意识差1分，污水直排1分，无污水处理厂1分。措施3分，每个要点1分，即建设污水处理厂1分，提高全民环保意识1分，加大对企业排污的检查力度1分。

**第二题：**案例分析题。

我国某著名企业是一家中等规模的汽车配件生产集团。最近，记者对该企业一个重要部门经理徐某的管理情况进行了一次调查。徐某对他本部门的产出感到自豪。在采访中，他总是对记者强调自己对生产过程、产出量控制的必要性。他坚持下属人员必须很好地理解他发出的生产指令，以得到迅速、完整、准确的反馈。当他遇到小问题时，会放手交给下级去处理。当问题很严重时，他则委派几个有能力的下属解决。通常情况下，他只是大致规定下属人员的工作方针，完成怎样的报告及完成的期限。徐某认为只有这样才能导致更好的合作，避免重复工作。针对记者提问假若下属人员对其敬而远之、该怎么办时，他笑笑说：“他们不应该对我敬而远之，相反，我觉得对下属人员采取敬而远之的态度，对一个经理来说是最好的行为方式。所谓的‘亲密无间’会松懈纪律。”徐某不主张公开批评或表扬某个员工，相信他的每一个下属都有自知之明。徐某说，在管理中的最大问题是下级不愿意承担责任。谈到目前管理中的困难，他的下属人员其实有机会做许多事情，但是在他看来他们并不是很努力地去做。他还表示不能理解他的下属人员以前如何能与一个毫无能力的前任经理相处。结束采访时，徐某说，他的上司对他们现在的工作运转情况非常满意。

问题：

1.徐某采取什么模式的管理方式，并简述之。（5分）

根据美国管理学家布莱克和穆顿的管理方格理论。1.徐某属于：任务型领导模式。领导者只重视任务效果而不重视下属的发展和下属的士气。根据库尔特·勒温的领导理论。徐某属于专制式领导风格。专制式权力集中在领导者个人手中。强调指挥与服从，完全个人说了算，主要依靠其个人的能力、经验和判断来指挥组织的活动。领导者将决策权高度集中，独自做出决策，严格控制决策的执行过程，亲自或通过自己信赖的监督系统监督执行过程和执行结果。部属没有参与管理的机会，只能服从领导，满足感低。由于屈从去权力的压力，部属的工作效率往往以领导在不在场而异。

2.你认为徐某团队士气如何，为什么？（5分）

专制型的领导者只注重工作的目标，仅仅关心工作的任务和工作的效率。但他们对团队的成员不够关心，被领导者与领导者之间的社会心理距离比较大，领导者对被领导者缺乏敏感性，被领导者对领导者存有戒心和敌意，容易使群体成员产生挫折感和机械化的行为倾向。

3.你认为可以用哪位管理学家的理论方法，结合本案提高员工的责任意识？（5分）

根据勒温的领导风格类型理论，可以采取民主型的领导模式，民主型的领导者注重对团体成员的工作加以鼓励和协助，关心并满足团体成员的需要，营造一种民主与平等的氛围，领导者与被领导者之间的社会心理距离比较近。在民主型的领导风格下，团体成员有较强的工作动机，责任心也比较强，团体成员自己决定工作的方式和进度，工作效率比较高。

根据布莱克和莫顿的管理方格理论，可以采取理想式（团队式）领导模式，此模式下，领导者对生产和对人都很关心，对工作和对人都很投入，在管理过程中把企业的生产需要同个人的需要紧密结合起来，既能带来生产力和利润的提高，又能使员工得到事业的成就与满足，员工的责任意识也得到了提高。

根据管理专家彼得·德鲁克的目标管理理论，在企业个体职工的积极参与下，自上而下地确定工作目标，并在工作中实行“自我控制”，自下而上地保证目标实现，在目标明确的条件下，人们能够对自己负责。