

2011年MBA联考答案(写作)真题及解析 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022_2011_E5_B9_B4MBA_c70_646421.htm

2011年MBA联考写作真题及解析 四、写作(本大题共2小题，共65分，其中第56题30分，第57题35分。请写在答题纸相应的位置上。) 56.论证有效性分析：分析下述论证中存在的缺陷和漏洞，选择若干要点，写一篇600字左右的文章，对该论证的有效性进行分析和评述。如果你要从股市中赚钱，就必须低价买进股票，高价卖出股票，这是人人都明白的基本道理，但是问题的关键在于如何判断股票价值的高低，只有正确的判断股价的高低，上述的基本道理才有意义，否则就毫无实用价值。股价的高低是一个相对的概念，只有通过比较才能显现，一般来说，要正确判断一支股票的高低，唯一的途径就是看它的历史表现，但是有人在判断当前某一股票的高低时，不注重股票的历史表现，而是注重股票今后的走势，这是一种危险的行为，因为股票的历史表现是一种客观事实，客观事实具有无可争辩的确定性。股票的今后走势只是一种主管预测，主管预测具有极大的不确定性，我们怎么可以只凭主观预测而不顾客观事实呢？再说，股价的未来走势充满各种变数，它的涨和跌不是必然的，而是或然的，我们只能借助概率进行预测，假如宏观经济、市场态势和个人股表现均好，它的上涨概率就大，加入宏观经济、市场态势和个人股表现均不好，它的上涨概率就小。上涨概率就需要酌情而定，由此可见，要从股市获取利益，第一是要掌握股价涨跌的概率，第二还是要掌握股价涨跌的概率，第三也就是要掌握股价涨跌的概率，掌握了股价涨跌的概

率，你就能赚到钱，否则你就会赔钱。【参考答案】1.“要正确判断某一股票的价格高低，唯一的途径就是看它的历史表现”，显然欠妥当，股票价格的高低由多种要素影响构成，论证者显然忽略其他影响要素。2.“只注重股票今后的走势，这是一种危险的行为。”不必然推出“唯一的途径就是看它的历史表现”，因为，投资者完全可以二者兼顾。3.“股票的历史表现是一种客观事实”，“股票的今后走势只是一种主观预测”，不必然推出“我们怎么可以只凭主观预测而不顾客观事实呢？”的结论。论述者“忽略发展”，历史的表现未必能够代表该股票未来的走势。所谓的客观事实是过去的，并不能完全代表未来的“客观事实”。4.“我们只能借助概率进行预测”，与论证者原有的论证自相矛盾。5.“宏观经济、市场态势和个股表现”是股票价格的决定因素的部分因素，还需要考虑其他因素，再有他们之间的关系未必是简单的线性关系。6.“掌握了股价涨跌的概率，你就能赚钱；否则，你就会赔钱。”。该论证欠妥当，概率具有或然性不具有必然性，因此得不出必然赚钱或赔钱的结论。57.论说文：根据以下材料，自拟题目，写一篇700字左右的论说文。众所周知，人才是立国、富国、强国之本，如何使人才尽快的脱颖而出，是一个亟待解决的问题，人才的出现有多重途径，其中有“拔尖”，有“冒尖”，拔尖是通过提拔而成为尖子，冒尖是指通过奋斗、取得成就而得到社会公认，有人认为强国令某些领域的管理人才，拔尖的多而冒尖的少

【论说文论述要点】“拔尖”有两个意思：一是出众，超出一般.二是突出个人，出风头。“冒尖”则有四个意思：一是装满而且稍高出容器.二是稍稍超过一定的数量.三是突出.四

是露出苗头。“拔尖”和“冒尖”二者似乎相差不大，强调的都是突出、出众的意思。但是只要稍微对两个词做以思考，不难发现，二者的区别不在于“尖”，而在于前面那个动词。也就是说，那个“尖”是如何出来的？这才是问题的关键。我们经常说拔尖创新人才，但是却没有对拔尖创新人才做清晰的界定。这一点，如果单独说拔尖人才，不会产生歧义，但和冒尖放到一起，就会发现其中的不同。看起来，拔尖中的“拔”，与拔苗助长的“拔”应该是同义的，即采用外力使其成为“尖”。对于人才来讲，“尖”就是通过外力拔出来的，是矮子里面“拔”将军的结果。基于这个意思，拔尖人才表示的内涵就是通过某种办法，或机制、或手段，反正是外力使人才超乎一般。从教育者和管理者来讲，应该采用多种办法使人才脱颖而出，所以拔尖人才是合理的教育和管理手段，无可厚非。冒尖指的是通过人才自身的努力脱颖而出，比较强调内力的作用。在拔尖人才成长过程中，人才是通过某种机制拔出来的，或评选、或推荐，不是自发的、内生的。在冒尖人才成长的过程中，自身是主体而且必须有愿意冒、敢于冒和能够冒的勇气和能力，外力是条件，要有支持冒的机制和氛围。冒尖人才的出现是在有利于人才成长的氛围中水到渠成的结果，其中当然可以是拔的结果，但更为重要的应该是人才自身的自觉、自在和自为的行动结果。

“拔尖”与“冒尖”一字之差，体现了对人才培养的不同理解。如何让人才愿冒、敢冒、能冒出来成为“尖”，而不仅仅是被拔出来成为“尖”。可以写两个角度：一：从个人角度写如何成为冒尖人才，强调个人奋斗和主观能动性；二：从人与人角度写如何培养冒尖人才，强调创新型人才的培养

方法。【参考范文】也谈“拔尖”与“冒尖”有人认为我国当今某些领域的管理人才拔尖的多，冒尖的少。我赞同这个观点。钱老认为：现在中国没有完全发展起来，一个重要原因没有自己独特的创新的东西，老是“冒”不出杰出人才。钱老的这段话则是对当前人才现状的精辟分析。“拔尖”和“冒尖”二者似乎相差不大，强调的都是突出、出众的意思。但是，深入体味二者的区别，不难发现：二者的不同之处不在于“尖”，而在于“尖”是如何出来的？这才是问题的关键。社会的发展更需要“冒尖”管理人才。企业管理专家、管理学者、管理精英……似乎我们并不缺少管理人才，但是看看我国的管理人才竞争力排行榜中的位置，不由我们对一些现象深思回味。拔尖强调外力使其成为“尖”，是矮子里面“拔”将军的结果；冒尖是指通过人才自身的努力脱颖而出，比较强调内力的作用。知识经济时代是一个追求效率的年代，也是一个知识更新、技术更新、管理方法更新最快的时代。若要跟上时代步伐，在各方面创造出高效率，就必须主动发挥人才的聪明才智，挖掘创新潜力，走创新之路。培养“冒尖”管理人才不能仅强调在口头上，更要落实在行动中。培养“冒尖”管理人才关键需要有创新的思想。海尔以“日事日毕，日事日高”来激励员工，也就是今天的事今天做好，而且今天要比昨天做的好一些。这种做法不仅提高了员工的工作效率，而且创造了一大批不断超越自我的优秀员工及管理者。这是思想创新在培养“冒尖”管理人才的体现。邓小平开创的“改革开放”无疑是社会制度方面的创新和重大突破，他让我们的国家跟上了世界发展的脚步，同时在各行各业培养出许多“冒尖”人才，这是制度创新在培养

人才的卓越典范。如何培养“冒尖”管理人才，我们肩负着中华复兴的重任，每一个人都无法逃避。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com