

2007年北京大学考博：管理心理学试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/264/2021_2022_2007_E5_B9_B4_E5_8C_97_c79_264193.htm

一、简答题 1.简述20世纪40年代行为科学的主要理论. 2.简述影响知觉选择性的主观因素. 3.简述群体应具备的特征. 4.简述领导者素质培养的主要体现. 5.简述绩效考核应遵循的原则. 6.简述影响个性形成的主要因素。

7.简要比较单向沟通与双向沟通在信息传递活动中的优劣。 8.

简述人际关系的重要作用。 二、论述题 1.联系实际谈谈态度

对人们社会生活的影响. 2.举例说明组织变革的动因. 3.联系实际，

论述在管理实践中运用强化手段所必须遵循的基本原则

。 4.联系实际分析企业组织的管理结构和职权结构的功能。

三、案例题 案例分析1 27岁的张华在一定企业从事基层管理工作.

他能力出众,待人和蔼,乐于助人,可最近一段时间,他情绪非常低落,还经常向家人和朋友大发脾气,这不符合他的性格.

原来在最近的一次企业干部考核中,对自己期望甚高的他没有得到高分,当然也没有得到提升.为此,张华感到非常气愤和委屈.

(1)请运用挫折理论解释张华的反常行为. (2)联系实际谈谈

如何应对挫折. 案例分析2 某著名学府的高材生"硫酸泼熊"的

事件被批露后,民众的心理及反应经历了一个变化的过程:起初,

在不知道肇事者是何许人的情况下,民众通过舆论一致呼吁

"严惩凶手",但是,当人们知道肇事者为一著名学府的高才生

时,舆论便开始转向,"刀下留人"的呼声日渐,最后,舆论的导向致使

肇事者没有得到实质性的惩罚. (1)请运用晕轮效应理论解释

上述现象 (2)谈谈上述现象的后果,以及在绩效考核中如何

克服这一效应. 案例分析3 甲、乙、丙、丁四人是同一车间的

操作工。甲进厂才3天。乙已工作半个多月了，能在师傅指导下进行劳动。丙刚开始独立从事操作。丁则已是老工人了。请选用一个领导有效性的情景理论，谈谈如何对他们进行有效管理?

案例分析4 西方某企业中，有一位部门经理与自己部门的女职工甲关系较好，且人人皆知。在一次升职中，这位部门经理出乎大家的意外提拔了女职工乙，而不是职工甲。对此，职工甲既感到没有颜面又感到不满意。她觉得自己工作年限和专业资历都比乙要长，与部门经理的关系也不错。为什么自己得不到重用和提拔呢?于是，职工甲把部门经理告到了企业的人力资源部门，企业人力资源部门对发生的事情也非常重视，并专门对提拔职工乙的程序进行了严格的审查，结果发现了部门经理是位作风正、原则强的、负责任的人。职工乙的工作能力、工作业绩等确实比部门中的其他职工要强些，而且整个提拔程序也没有发现违规行为。人力资源部门在了解了具体情况以后，对这件事情的当事人做出了处理决定。事后也证明。人力资源部的处理决定是正确的，并收到了很好的效果。 请问: 1.如果你是企业HR部门人员，建议应该怎样处理当事人?并说明理由。 2.如果你是企业中的普通职工，建议应该怎样处理当事人?并说明理由。 3.你猜猜看这个西方国家企业会怎样处理当事人?你估计他们的处理决定与你做出的处理决定会不会不同?不论你认同的是相同还是不同，请说明理由。 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