

# 四川大学

## 2004 年攻读硕士学位研究生入学考试试题

考试科目: 综合考试 (含管理心理学、公共人力资源)

科目代码: 375#

适用专业: 行政管理

(试题共 2 页)

(答案必须写在答题纸上, 写在试题上不给分)

### 管理心理学(共 75 分)

#### 一、名词解释 (15 分 每题 5 分)

本尼斯评价模型 成就动机 效用曲线

#### 二、述评 (20 分 每题 10 分)

1、述评“群体促进效应”

2、述评“归因论”

#### 三、应用 (20 分。每题 10 分)

1、设计五项测量员工心理健康水平的客观指标。

2、当利润与风险高相关时, 不同的领导风格会有哪些决策差异?

#### 四、论文提纲 (20 分)

论效率与公平

### 公共人力资源(共 75 分)

#### 一、名词解释 (共 8 分, 每小题 4 分)

1 公共部门人力资源开发与管理 2 劳动异化论

#### 二、简答题 (共 24 分, 每小题 8 分)

1. 为什么说人力资源是一种特殊的资本? 将人力资源视为人力资本的理论基础和重要意义何在?

2. 我国古代人事制度有哪些可资借鉴之处? 为什么史称“宋制不可以为法”?

3. 简述世界各国公务员工资制度的共同基本原则。

### 三、综合分析题（共 20 分）

（阅读下列材料，按后面要求答题。）

争夺高级专门人才已成为当今世界最为激烈的竞争领域。

在世界人才争夺战中，中国一方面面对人才短缺和分布不合理的矛盾；另一方面，仅有的一些高科技人才又大量外流，此种现状令人堪忧。

据报道，目前，通过各种渠道，我国移居美国的本科以上的各类专业人才已达 45 万多人。

截止 1995 年底，国家共向国外派遣各类留学人员 25 万人，回国服务的不到 9 人，仅占 1/3 左右。

在人才流失中最让人痛心和担忧的是国防人才的流失。据《〈中国国防报〉》报道，一项对我国西部国防科研院所和军工企业进行的调查显示，1996 年到 1998 年期间，该地区国防科技人才流入每年以 12% 速度递减，但人才流出却以每年 18% 速度递增。

这种趋势在全国不少地方，尤其是国防科技相对集中的省份，表现得比较普遍。由于国防科技人才外流，致使部分国防重大科研项目研制受到影响，给国家安全构成重大威胁。

除了流入外国的，国内没有出国的高级专门人才也多以各种渠道流向在华的外国企业。1999 年 1 月微软中国研究院在中国招聘人才，应聘十分踊跃。当年 2 月 2 日的《〈经济日报〉》用相当醒目的大字印在题头上：“微软中国研究院‘一网’就‘网’去了十几位拔尖人才，该院计划 6 年内在华物色近百名研究人员，这让国内许多专家为之色变。”

面对大量高级专门人才的外流，有各种不同的看法。有人认为，如不采取有效措施来阻止人才外流，这种状况将会对我国的经济建设、科技发展和国防安全带来严重的负面影响。但也有人认为，人才流失并非只发生在中国，世界各国都有这种现象，这是社会发展中不可避免的现象，不必过于担忧。也有人认为，从物质利益的追求和驱动来看，发展中国家在人才竞争上永远争不过发达国家，中国的人才外流虽然可惜，但目前而言也是没有办法的事。

1. 请分析中国高级人才外流的原因。（6 分）
2. 材料结尾部分的几种观点，你怎样评价？（6 分）
3. 中国在人才竞争领域中，面对高级专门人才的流失，应当采取什么样的对策？（8 分）

### 四、论述题（共 23 分）

英美两国文官制度自建立以来，不断改革完善，英国 1968 年的《〈富尔顿报告〉》和美国卡特政府 1978 年的《〈文官制度改革法〉》是两次有代表性的公务员制度改革。请按题目的要求，对这两次改革分析评价。

1. 英美两国此次改革的背景和核心内容各是什么？（5 分）
2. 两国此次改革在文官选才标准和文官分类制度方面各有何变化？体现出一种什么趋势？（6 分）
3. 美国在文官管理机构上有何变化？你怎样评价这种变化？（6 分）
4. 两国的这次改革对我国公务员制度建设有何借鉴意义？（6 分）