

2005 年中国人民大学劳动经济学考研试题

考研加油站收集整理 <http://www.kaoyan.com>

组织行为学部分

一、解释概念（每个概念 2 分，共 10 分）

1. 基本归因错误
2. 多功能型团队
3. 群体思维
4. 角色统一性
5. 保健因素

二、简答题（每题 10 分，共 40 分）

1. 成就需要占优势的人喜欢什么样的工作？
2. 组织文化是如何形成的？
3. 简述群体规范的形成过程
4. 简述领导成员交换理论的主要内容

三、论述题（两题任选一题，共 25 分）

1. 论述强化理论在组织管理中的应用
2. 结合中国企业实际谈谈组织变革的阻力及其克服方法

人力资源管理部分

一、名词解释（每题 1 分，共 5 分）

1. 素质模型
2. 工作轮换
3. 任职资格
4. 不良事故考核法
5. 核心人力资源

二、简答题（每题 10 分，共 30 分）

1. 简要说明人力资源管理部门的角色定位
2. 简要说明绩效考核与绩效管理的区别
3. 简要说明 Scott A. Snell 教授的薪酬战略模型的主要内容

三、论述题（三题任选一题，共 20 分）

1. 试论企业核心竞争力与人力资源管理
2. 试论如何建立 KPI 考核指标体系
3. 试论能力薪酬体系建立的过程与关键环节

四、案例分析题（20 分）

说明，请阅读下面的材料，（材料略）并就这个并购中可能遇到的人力资源管理问题和解决方案提出你的看法，答题字数不超过 1000 字

联想并购 IBM 个人电脑事业部