

中国刑事警察学院硕士研究生入学考试

《心理学专业综合》考试大纲

(2017年6月)

I. 考查目标

心理学专业综合试卷包括普通心理学、管理心理学和社会心理学三部分。要求考生具有普通心理学、管理心理学和社会心理学的基本心理学专业素养，具备分析、判断和解决问题的能力。具体包括：

1. 准确把握普通心理学、管理心理学和社会心理学的基本知识。
2. 理解和掌握普通心理学、管理心理学和社会心理学的基本定义、内容。
3. 准确把握普通心理学、管理心理学和社会心理学的基本原理、基本理论，以及相关的知识。
4. 灵活运用普通心理学、管理心理学和社会心理学的理论知识说明、分析实践中的相关问题。

II. 考试形式和试卷结构

本试卷满分为 300 分，考试时间为 180 分钟。

答题方式为闭卷、笔试。

普通心理学 150 分

管理心理学 75 分

社会心理学 75 分

主要题型有单项选择题、判断题、名词解释、简答题、论述题、案例分析题等，以主观试题为主。

III. 考查内容

第一部分 普通心理学

一、心理学的研究对象和方法

(一) 心理学的研究内容

1. 个体心理、个体心理现象与行为、个体心理与社会心理
2. 个体意识与无意识

(二) 心理学的任务

1. 心理学的基本任务
2. 心理学的研究领域

(三) 心理学的研究方法

(四) 心理学的过去和现在

1. 现代心理学产生的历史背景
2. 重要心理学派别与观点
3. 当代心理学的研究取向

二、心理的神经生理机制

(一) 神经元

(二) 神经系统

(三) 脑功能的各种学说

1. 定位说
2. 整体说
3. 机能系统学说
4. 模块说

5. 神经网络学说

三、感觉

(一) 感觉的一般概念

1. 什么是感觉
2. 感觉的近刺激与远刺激、感觉编码、刺激强度与感觉大小的关系-感受性与感觉阈限

(二) 视觉

1. 视觉的生理机制
2. 视觉的基本现象

(三) 听觉

1. 听觉的生理机制
2. 听觉的基本现象

(四) 其他感觉

四、知觉

(一) 知觉的一般概念

1. 知觉概念
2. 自上而下和自下而上的加工
3. 知觉的种类

(二) 知觉的特性

1. 知觉的特性
2. 知觉学习
3. 知觉适应

（三）空间知觉

1. 形状知觉、大小知觉
2. 深度知觉和距离知觉

（四）时间知觉与运动知觉

（五）错觉

五、意识和注意

（一）意识的一般概念

1. 意识、无意识
2. 意识的局限性及能动性

（二）几种不同的意识状态

（三）注意的一般概述

1. 注意的基本概念
2. 注意的种类

（四）注意的认知神经机制

1. 注意的认知理论
2. 注意的神经机制

六、记忆

（一）记忆的概念、作用和分类

（二）记忆的神经生理机制

（三）感觉记忆

1. 感觉记忆的编码、存储
2. 感觉记忆向短时记忆的转换

（四）短时记忆

1. 短时记忆的编码方式及其影响编码效果的因素
2. 短时记忆的容量
3. 短时记忆信息的存储和遗忘
4. 短时记忆的信息提取
5. 工作记忆

（五）长时记忆

1. 长时记忆的编码、信息存储、信息提取和信息的遗忘

（六）内隐记忆

1. 内隐记忆的一般概念
2. 内隐记忆与外显记忆的关系

七、思维

（一）思维的一般概念

1. 思维的概念及特征
2. 思维的种类

（二）表象

1. 表象的概念
2. 表象在思维中的作用

（三）概念

1. 概念的含义和种类
2. 概念形成的实验研究
3. 概念结构的理论

（四）推理

1. 三段论推理
2. 线性推理
3. 条件推理

（五）问题解决

1. 问题解决的概念及脑机制
2. 问题解决中的策略
3. 影响问题解决的因素
4. 创造性和想象

（六）决策

1. 决策及决策的理性观
2. 决策过程的研究

八、动机

（一）动机的一般概念

1. 动机的含义与功能
2. 动机与需要、目标、行为效率、价值观、意志的关系

（二）动机的种类

1. 生理性动机
2. 社会性动机

（三）动机的理论

1. 本能理论
2. 驱力理论

3. 唤醒理论

4. 诱因理论

5. 动机的认知理论

(四) 工作动机与组织行为

九、情绪

(一) 情绪的一般概念

1. 情绪的性质与功能

2. 情绪的维度与两极性

3. 情绪的分类

(二) 情绪与脑

(三) 情绪的外部表现——表情

(四) 情绪理论

1. 情绪的早期理论

2. 情绪的认知理论

3. 情绪的动机——分化理论

(五) 情绪的调节

1. 情绪调节及情绪调节的特征、类型、过程、维度、策略

2. 情绪调节与身心健康

十、能力

(一) 能力的一般概念

1. 什么是能力，能力、才能和天才

2. 能力与知识、技能的关系

（二）能力的种类和结构

1. 能力的种类
2. 能力的结构

（三）能力的测量

1. 一般能力测量
2. 特殊能力测验和创造力测验

（四）情绪智力

1. 情绪智力概念
2. 情绪智力理论
3. 情商

（五）能力发展与个体差异

1. 能力发展的一般趋势
2. 能力发展的个体差异
3. 能力形成的原因和条件

十一、人格

（一）人格的一般概念

1. 人格的内涵外延
2. 人格的结构

（二）人格理论

1. 特质理论
2. 类型理论
3. 整合理论

（三）认知风格

1. 场独立性——场依存性
2. 冲动型——沉思性
3. 同时性——继时性

（四）人格测验

1. 自陈量表
2. 投射测验
3. 情境测验
4. 自我概念测验

（五）人格成因

十二、学习

（一）学习的概念

（二）学习理论

1. 学习联结理论
2. 学习认知理论

（三）认知与动作技能学习

1. 认知学习
2. 动作技能学习

（四）学习的规律

1. 练习及其作用
2. 学习迁移

第二部分 管理心理学

一、管理心理学概述

- (一) 管理心理学的研究对象与内容
- (二) 管理心理学的研究方法
- (三) 管理心理学的发展趋势

二、管理心理学的基础理论

- (一) 心理学基础理论（西方心理学流派）
- (二) 人性假设理论

1. 经济人假设（X 理论）
2. 自我实现人假设（Y 理论）
3. 社会人（社交人）假设
4. 复杂人假设（超 Y 理论）

三、心理过程与管理

(一) 社会知觉与管理

1. 社会知觉的内容
2. 各类社会知觉偏差效应

(二) 归因理论与管理

1. 归因理论
2. 归因偏差

(三) 情绪情感过程与管理

(四) 意志过程与管理

四、个体心理与管理

（一）个性倾向性与管理

1. 需要与管理
2. 动机与管理
3. 期望与管理

（二）个性心理特征与管理

1. 气质与管理
2. 性格与管理
3. 能力与管理

五、群体心理与管理

（一）群体心理概述

1. 群体效率的基础（影响变量、群体动力过程）
2. 群体内聚力（与生产效率的关系、各类影响因素）

（二）群体沟通与管理

1. 沟通的功能、过程及类型
2. 正式沟通的网络结构
3. 沟通的障碍
4. 有效沟通的策略

（三）群体冲突与管理

1. 群体冲突的类型及过程
2. 群体冲突的管理方法

（四）群体决策与管理

1. 与个体决策的对比

2. 群体决策的偏差

3. 改善群体决策的技术

(五) 团队管理

1. 团队的含义与类型

2. 建立团队的各种技巧

3. 团队成员的塑造（如何挑选成员、开展训练）

六、组织激励与管理

(一) 内容型激励理论

1. 马斯洛需要层次理论

2. ERG 理论

3. 麦克莱兰的成就需要理论

4. 赫兹伯格的双因素理论

(二) 过程型激励理论

1. 期望理论

2. 公平理论

3. 目标设置理论

4. 认知评价理论

(三) 行为改造型激励理论（操作性条件反射）

(四) 挫折与管理

七、领导行为与管理

(一) 领导心理概述

1. “领导”与“管理”概念辨析

2. 领导者的影响力

(二) 领导相关理论模型

1. 领导特质理论

2. 领导行为风格理论

3. 领导权变理论

4. 领导情境理论

5. 垂直结合理论

6. 愿景领导理论

八、组织与管理

(一) 组织概述 (“组织” 与 “管理” 概念辨析)

(二) 组织结构与组织设计

(三) 工作再设计

九、组织文化与管理

(一) 组织文化的特征与功能

(二) 组织文化的形成与发展

十、组织变革与管理

(一) 组织变革的原因

(二) 组织变革的阻力

(三) 组织变革的方法

(四) 组织变革的效果评估

(五) 组织发展 (发展价值观及干预措施)

第三部分 社会心理学

一、社会心理学及其发展

（一）社会心理学的界定

1. 社会心理学的定义

2. 社会心理分类系统

（二）社会心理学与相关学科的联系和区别

（三）社会心理学研究范畴

（四）社会心理学的发展

（五）社会心理学现状与趋势

二、社会化

（一）社会化的概念及其实质

1. 社会化的概念

2. 社会化与个性化

（二）社会化的心理机制

（三）社会化的影响源

（四）社会化的结果

（五）成人社会化

三、社会知觉

（一）社会知觉概述

（二）印象形成过程

1. 印象及印象形成的概念

2. 印象形成中的信息选择倾向

3. 总体印象形成的模式

4. 对他人情绪与个性的知觉

(三) 社会知觉偏差

(四) 印象管理与自我表现

1. 印象管理的概念

2. 情境同一性理论的基本观点

3. 自我表现策略

4. 印象管理的识别

(五) 内隐社会认知

四、刻板印象与归因

(一) 刻板印象及其形成

(二) 偏见与歧视

(三) 归因与归因理论

(四) 归因偏差

五、自我概念

(一) 自我与自我概念溯源

1. 理解几种自我理论的基本观点

2. 自我概念的结构、功能

(二) 自我概念的形成与自我认知

1. 自我概念发展的阶段理论

2. 自我确认

(三) 自尊

1. 自尊及自尊的结构、影响因素
2. 理解自我差距及自我提高两种自尊提升策略
3. 自我效能的概念及其理论观点

（四）文化与自我

六、助人行为

（一）助人行为及其原因

1. 助人行为、利他行为和亲社会行为
2. 助人的原因

（二）责任分散与社会作用力理论

1. 紧急助人与责任分散
2. 社会作用力理论的基本观点

（三）助人的决策过程及影响因素

（四）助人行为的培养

七、侵犯行为

（一）侵犯行为的概念及其原因

1. 侵犯行为
2. 侵犯行为的成因

（二）影响侵犯行为的因素

（三）日常生活中的侵犯行为

（四）侵犯行为的控制与预防

八、从众、依从和服从

（一）从众、依从和服从概述

(二) 从众的类型、条件

(三) 依从

1. 依从行为的原因、诱导策略
2. 逆反心理及其避免

(四) 服从

九、劝导与态度改变

(一) 劝导与态度改变的过程

(二) 有关态度改变与说服的理论

(三) 影响态度改变的因素

(四) 态度防卫与保护

1. 态度的自我防卫及其策略
2. 预先警告
3. 态度的接种效应

(五) 态度改变的方法

十、群体中的相互作用

(一) 群体及其形成

(二) 社会助长与社会惰化

(三) 群体决策过程与群体思维

1. 群体极化的概念及其机制
2. 群体思维的概念、原因及其预防
3. 冒险转移的概念及其原因

十一、合作、竞争与冲突

(一) 合作与竞争

(二) 竞争心理优势

1. 社会两难情境的定义及类型
2. 如何避免“搭便车效应”

(三) 冲突及其平息

1. 冲突的概念
2. 冲突的引发因素
3. 冲突的平息

IV. 参考书目

1. 彭聃龄主编《普通心理学》(第4版, 新世纪高等学校教材, 面向21世纪课程教材, 北京市高等教育精品教材, 心理学基础课系列教材) 北京师范大学出版社2012年;
2. 车丽萍、秦启文主编《管理心理学》, 普通高等教育精品规划教材, 武汉大学出版社, 2017年1月第二版;
3. 金盛华主编《社会心理学》(第2版), 普通高等教育“十一五”国家级规划教材, 高等教育出版社, 2010年。

V. 参考试题

普通心理学

一、单项选择题(共 45 分,每题 3 分)

1. 提出无意识论的心理学家是 ()
A. 冯特 B. 皮亚杰 C. 弗洛伊德 D. 华生
2. 主张研究区别于动物的动机、欲望、生命意义、情感等复杂体验的心理学派是 ()
A. 认知心理学派 B. 机能主义学派 C. 人本主义学派 D. 构造主义学派
3. 在心理学实验中,能够引起心理或行为变化的主客观条件,称为 ()
A. 自变量 B. 因变量 C. 无关变量 D. 附加变量
4. 从信息加工的角度讲,感觉属于 ()
A. 信息的识别 B. 信息的输入和登陆 C. 信息的选择 D. 信息的储存和提取
5. 先前学习的材料对识记和回忆后学习材料的干扰作用叫 ()
A. 前摄抑制 B. 倒摄抑制 C. 遗忘 D. 系列位置效应
6. 因为 $a > c$, $a < b$, $b > c$, $b < d$, 所以, $c < d$, 这种思维属于 ()
A. 发散思维 B. 聚合思维 C. 求异思维 D. 再造性思维
7. 根据是否需要意志努力,可以把记忆分成 ()
A. 感觉记忆、短时记忆和长时记忆 B. 外显记忆和内隐记忆
C. 机械记忆和逻辑记忆 D. 有意记忆和无意记忆
8. 智力的核心是 ()
A. 注意力 B. 记忆力 C. 思维力 D. 观察力
9. 个体动机激发的直接原因是 ()
A. 需要 B. 兴趣 C. 爱好 D. 情绪
10. 一个人从我们面前经过慢慢走远,尽管他在我们视网膜上投射大小有很大变化,但我们并没有把他看得越来越小,这种现象属于人类知觉的 ()
A. 适应性 B. 恒常性 C. 理解性 D. 选择性
11. 下列不属于智商测验量表的是 ()
A. 比奈—西蒙量表 B. 斯坦福—比奈量表 C. 韦克斯勒量表 D. 卡特尔量表
12. 个体在同一时间内对两种或两种以上的刺激进行注意,这属于哪种心理现象 ()
A. 注意的转移 B. 注意的稳定性 C. 注意的分配 D. 注意的分散

13. 从其他类似的事件中, 引起联想, 从而解决问题的心理过程称之为 ()
- A. 原型 B. 原型启发 C. 问题解决 D. 定型
14. 德国心理学家冯特 (W. Wundt) 对心理学的最深远贡献是 ()
- A. 建立了作为实验科学的心理学 B. 对感觉元素的描述
- C. 对神经传导速度的测量 D. 建立行为主义心理学学派
15. 司机在驾车正常行驶时, 突然意外出现障碍物, 司机紧急刹车, 此时司机的情绪状态应是 ()
- A. 心境 B. 激情 C. 焦虑 D. 应激

二、简答题 (50 分)

1. 简述意识与无意识, 并举例说明。 (10 分)
2. 简述影响问题解决的因素。 (10 分)
3. 简述影响遗忘的因素主要有哪些。 (10 分)
4. 试比较感觉记忆、短时记忆及长时记忆。 (10 分)
5. 简述学习理论中的斯金纳操作性条件作用(反射)说。 (10 分)

三、论述题 (55 分)

1. 评述马斯洛需要层次论, 并谈谈对你的启发。 (25 分)
2. 试论述任意两种情绪的重要理论, 并结合情绪理论及相关心理学知识谈谈如何调控情绪。 (30 分)

管理心理学

一、判断题 (每题 1 分, 共 10 分)

1. 管理心理学的研究内容主要包括个体心理、群体心理、领导心理和组织心理四个方面。
2. 管理心理学常见的研究方法有观察法、访谈法、实验法、问卷法和个案法等, 研究者可根据研究课题、研究目的等选用最适合的一种方法开展研究工作。
3. 社会知觉是现代以人为中心的管理心理学的重要内容, 了解社会认知的有关内容有助于提高工作效率, 发挥个体潜能。
4. 在管理工作中, 领导者对下属的工作绩效有时会出现以偏概全的倾向, 这主要是社会知觉中近因效应的影响。
5. 不同的归因会直接影响人的行为和工作绩效, 对不自信的人来说, 其工作失败的原因主要是能力差、工作积极性不高所致。
6. 管理人员控制住自己的情绪, 没有动怒, 也没有大声反对下属的不同意见, 而是尽量多地收集

该事件的事实，这种做法体现了管理人员情绪智力中的自我觉察能力。

7. 松下幸之助首创了电话管理术，经常通过电话向下属问候并鼓励他们好好工作，这是“皮格马利翁效应”在管理心理学中的应用。

8. “大五人格”理论可以很好地预测工作绩效，经验的开放性是其中最为有效的因子。

9. 遇到群体冲突时，管理者的认为就算妥善处理破坏性的冲突，有效激发建设性的冲突，并有效控制冲突的程度和范围。

10. 头脑风暴法是群体决策中最有效的方法。

二、简答题（每题 6 分，共 30 分）

1. 简述“经济人”假设的主要观点（6分）。

2. 简述马斯洛的需要层次论（6分）。

3. 简述管理者有效沟通的策略（6分）。

4. 简述领导特质论（6分）。

5. 简述组织结构设计应遵循的原则（6分）。

三、论述题（共 15 分）

根据弗鲁姆的期望理论，论述如何最大限度地激发员工工作的积极性（15分）。

四、案例分析题（共 20 分）

案例正文

公司介绍

杜邦公司是美国大型化学公司。1802年由法国移民 E. I. 杜邦在美国特拉华州威尔明顿附近建立，以制造火药为主。20世纪，开始转入产品和投资多样化，经营范围涉及军工、农业、化工、石油、煤炭、建筑、电子、食品、家具、纺织、冷冻和运输等 20 多个行业，在美国本土和世界近 50 个国家与地区设有 200 多个子公司和经营机构，生产石油化工、日用化学品、医药、涂料、农药以及各种聚合物等 1700 个门类，20000 多个品种。1983 年总营业额达 353.78 亿美元，居世界化学公司年销售额之首。

在 19 世纪，杜邦公司是一个家族公司，基本上实行个人决策式经营，总管理者亨利在公司任职的 40 年中，挥动军人严厉粗暴的铁腕统治着公司。公司的主要决策和许多细微决策都要由他亲自制定，所有支票都得由他亲自开，所有契约也都由他签订。他一人决定利润的分配，亲自周游全国，监督公司的数百家经销商。他全力加速回收账款，严格支付条件，促进交货流畅，努力降低价格。亨利接任时，公司负债高达 50 多万，但亨利后来却使公司成为火药制造业的领头羊。

亨利的侄子尤金作为公司的第三代继承人,试图承袭其伯父的经营作风,也采取绝对的控制,亲自处理细微末节,亲自拆信复函,但他终于陷入公司错综复杂的矛盾之中。1902年,尤金去世,合伙者也都心力交瘁,两位副董事长和秘书兼财务长也相继累死。

正当公司濒临危机、无人敢接重任、家族拟将公司出卖给别人的时候,三位堂兄弟出来廉价买下了公司,并果断地抛弃了亨利的那种单枪匹马的管理方式,精心地设计了一个集团式经营的管理体制。在这种管理体制下,权力高度集中,实行统一指挥、垂直领导和专业分工的原则,所以秩序井然,职责清楚,效率显著提高,大大促进了杜邦公司的发展,公司的资产到1918年增加到3亿美元。

可是,杜邦公司在第一次世界大战中的大幅度扩展,以及逐步走向多元化经营,使组织机构遇到了严重问题。每次收买其他公司后,杜邦公司都因多元化经营而严重亏损。杜邦公司经过周密的分析,提出了一系列组织机构设置的原则,创造了一个多分部的组织结构。新分权化的组织使杜邦公司很快成为一个具有效能的集团,所有单位构成了一个有机的整体,公司组织具有很大的弹性,能适应市场需要而变化。

20世纪60年代初,杜邦公司接二连三地遇到了难题,许多产品的专利权纷纷满期,在市场上受到日益增多的竞争者的挑战,危机重重。为了摆脱危机,杜邦公司除了实施新的经营方针外,还不断完善、调整组织机构,并进行组织结构创新。1967年底,科普兰把总经理一职史无前例地让给了非杜邦家族的马可,财务委员会议长也让别人担任,自己专任董事长一职,从而形成了一个“三驾马车式”的体制。

问题与思考:

1. 杜邦公司经历了哪几次组织变革?每次组织变革的优点是什么?(10分)。
2. 论述杜邦公司历次组织变革对我国私营企业和乡镇企业的启示(10分)。

社会心理学

一、判断题(每题2分,共20分)

1. 奥尔波特被誉为科学或实验社会心理学的创始人。
2. 社会化的核心是学习,而学习的核心是掌握语言。
3. 首因效应又叫成见效应、光圈效应。
4. 预言自动实现效应也称类属性思维。
5. 自尊是指个体对自己整体状况的满意水平。
6. 沟通是自我概念形成的途径。

7. 利他行为包括助人行为。
8. 服从指人因为他人的期望压力而接受他人请求，行为符合别人期望的现象。
9. 社会惰化是指群体一起完成一件事情时，个人所付出的努力比单独完成时偏少的现象。
10. 冲突只有消极破坏作用。

二、简答题（每题 5 分，共 20 分）

1. 简述社会心理学研究范畴中社会影响所包括的内容。
2. 简述社会化的心理机制。
3. 简述罗杰斯自我概念理论中自我概念的特点。
4. 简述如何预防社会惰化现象的发生？

三、论述题（15 分）

试述态度改变的方法。

四、案例分析题（20 分）

叶树元，男，四川省绵阳市三台县水务局干部。主要先进事迹：他只是个普通的公务员。15 年来，他共拿出 30 多万元资助了 33 名贫困女生。尽管他债台高筑，家庭破碎，寄人篱下，但他无怨无悔。为让爱心助学不因缺钱而停顿，他到城郊包了几亩土地种花，在城里开了两家花店卖花。为节省费用，他自己种花，自己运花。钱仍然不够，他又承包一些单位的绿化工程，还利用自己摄影的专长，与人合作制挂历卖。备受众人尊敬的叶树元，怀着对妻子和女儿的无限愧疚，离婚了，把全部家产留给妻子，自己扫地出了门。他说：“我的资助是要回报的，就是要受助者勤奋学习，好好做人，感恩社会；而不是给我什么，也不是组织和社会给我什么。尽管我已欠债 20 多万元，但还是要要把这项爱心工程继续下去。

问题一：叶树元的行为属于何种社会心理学现象？并且给出这种社会心理现象的定义。

问题二：结合当前的社会现状通过哪些方法来培养更多人实施与叶树元相类似的行为。

VI. 参考答案

普通心理学

一、单项选择题（45 分）

1. C 2. C 3. A 4. B 5. A 6. B 7. D 8. C 9. A 10. B 11. D 12. C 13. B 14. A 15. D

每题 3 分

二、简答题（50 分）

1. 简述意识与无意识，并举例说明。（10 分）

①意识就心理状态而言，意味清醒、觉察、注意等；就内容而言包括可以报告出的东西；就行为水平而言，意味着受意愿支配的行为。(3分)。举例(2分)

②无意识相对于意识而言，是个体不曾觉察到的心理活动。包括无意识行为、观念等。(3分)。举例(2分)

2. 简述影响问题解决的因素。(10分)

①知识经验(1分)；②无关信息影响(1分)；③问题表征方式(2分)；④定势(2分)；⑤功能固着(2分)；⑥动机与情绪(1分)；⑦人际关系(1分)

3. 简述影响遗忘的因素主要有哪些。(10分)

①识记材料的性质与数量(3分)；

②学习程度(2分)；

③识记材料的系列位置(3分)；

④识记者的态度(2分)

4. 试比较感觉记忆、短时记忆及长时记忆。(10分)

①感觉记忆是记忆系统的最初阶段，大量信息极短时间保存于此，之后少量信息经注意加工进入短时记忆。(3分)

②短时记忆容量有限(7+—2单位)，在没有复述情况下，信息保存时间很短，保存信息可以进入长时记忆，长时记忆信息也可以进入短时记忆进一步加工。(4分)

③长时记忆构成个体全部知识与经验，没有容量限制，良好编码能改善信息存储与提取。(3分)

5. 简述学习理论中的斯金纳操作性条件作用说。(10分)

①斯金纳认为在操作性条件作用中，强化是影响学习的主要因素。(2分)

②强化分为正强化与负强化，正强化是行为带来的愉快结果，负强化是行为使得某种令人厌恶刺激停止。利用两种不同的强化可以增加行为再发生率。(4分)

③行为也可以带来不愉快结果，称为惩罚，可降低行为再次发生率。(4分)

三、论述题(55分)

1. 评述马斯洛需要层次论并谈谈对你的启发。(25分)

需要层次论内容

①五层基本需要及内容：生理需要、安全需要、归属与爱的需要、尊重需要、自我实现需要。(10分)

②层级关系：底层需要强烈；逐级上升需要力量变弱；低级需要满足后才能产生高级需要；高级

需要较晚产生。(5分)

(2) 启发(10分)。依照结合现实紧密贴切、深刻程度酌情给分。

2. 试论述任意两种情绪的重要理论,并结合情绪理论及相关心理学知识谈谈如何调控情绪。(30分)

(1) 情绪理论内容(16分)

①詹姆斯-兰格情绪理论。情绪是对身体变化的知觉,如悲伤由哭泣引起,恐惧由战栗引起。情绪是内脏活动的结果。被认为是情绪的外周理论。

②坎农-巴德理论。认为情绪的中心不在外周神经系统,而在中枢神经系统的丘脑,并且强调大脑对丘脑抑制的解除,使植物性神经系统活跃起来,加强身体的生理反应而产生情绪。

③阿诺德评估-兴奋学说。认为情绪产生的基本过程是刺激情景-评估-情绪,同一刺激,对它评价不同,就会产生不同的情绪反应。

④沙赫特和辛格理论。认为情绪状态是由认知过程、生理状态和环境因素在大脑皮层中整合的结果。

⑤拉扎勒斯的认知-评价理论。以人格结构为基础,建立情绪的动机-分化理论。认为情绪是分化的,情绪是人格系统的组成部分,是人格系统的动力核心。情绪系统与认知、行为等人格子系统建立联系,实现情绪与其它系统的相互作用。

注:任意两种即可,答一种理论8分,两种16分,视内容完整度酌情给分,多答不附加计分。

(2) 现实生活意义(14分)

依照结合现实紧密贴切、深刻程度酌情给分。

管理心理学

一、判断题(每题1分,共10分)

1. √ 2. × 3. √ 4. × 5. × 6. × 7. √ 8. × 9. √ 10. ×

二、简答题(每题6分,共30分)

1. 简述“经济人”假设的主要观点(6分)。

①多数人天生是懒惰的,他们尽可能逃避工作,企业里个体行为的主要目的是追求自身利益(3分);

②个体工作的动机是为了获取经济报酬,多数人干工作都是为了满足基本的生理需要和安全需要,因此,只有金钱和地位才能鼓励他们努力工作(3分)。

2. 简述马斯洛的需要层次论(6分)

①马斯洛将人的需要分为五个层次，分别是：生理需要、安全需要、归属与爱的需要（社交需要）、尊重的需要和自我实现的需要（3分）；

②需要的层次越低，它的力量越强潜力越大，在高级需要得到满足之前必须先满足低层次的需要，但这个秩序并非固定不变，也有例外（3分）。

3. 简述领导者有效沟通策略（6分）

①沟通的主体策略（3分）；

②沟通的客体策略（1分）；

③信息策略（1分）；

④沟通通道选择策略（1分）。

4. 简述领导特质论（6分）。

①领导特质理论又称为领导性格理论、素质理论、品质理论、性格理论。这种理论着重研究领导者的品质和特性（2分）。

②按其领导特性来源的不同解释，可分为传统的领导性格理论和现代的领导性格理论。前者认为领导者所具有的品质是天生的，是由遗传决定的；而后者则认为领导的品质和特性是在实践中形成的，是可以通过教育训练培养的。在此基础上，许多学者做了大量的研究，提出了许多理论（4分）。

5. 简述组织结构设计应遵循的原则（6分）。

①分工与合作原则、有效管理幅度原则、指挥原则（3分）；

②平衡原则、效率原则、优化组合原则（3分）。

三、论述题（15分）

根据弗鲁姆的期望理论，论述如何最大限度地激发员工工作的积极性（15分）。

①弗鲁姆的期望理论认为，激励(motivation)取决于行动结果的价值评价(即“效价” valence)和其对应的期望值(expectancy)的乘积，即激励=效价*期望值。期望理论的模型是通过效价、期望值和工具性三个概念建立起来的（3分）。

②激发员工的积极性必须处理好以下关系：

第一，努力与成绩的关系。

第二，成绩与奖励的关系。

第三，奖励与满足需要的关系。

以上每个要点2分，要点展开2分。

四、案例分析题（20分）

问题与思考：

1. 杜邦公司经历了哪几次组织变革？每次组织变革的优点是什么？（10分）。

①杜邦公司总共经历了三次组织变革，即第一次由单人决策模式转变为集团化经营模式；第二次由集团化经营模式转变为多分部体制；第三次由多分布制模式转变为“三驾马车式”模式（4分）。

②第一次组织变革的优点在于：权力高度集中，决策迅速，分工细致，职责清楚，减轻直线管理人员负担，效率显著提高，大大促进了杜邦公司的发展（2分）。

③第二次组织变革的优点在于：政策制定与行政管理分开，从而使公司的最高管理层摆脱了日常性经营事务，把精力集中在考虑全局性的战略发展问题上，研究与制定公司的各项政策，使公司经营极具效率，并且灵活性和反应能力强（2分）。

④第三次组织变革的优点在于：这种集体领导有利于解决企业结构日益庞大、业务活动复杂、最高领导层工作繁重、环境的变化速度快、管理所需的知识日益高深等问题，能够更加有效地利用资源，灵活性和适应性强（2分）。

2. 论述杜邦公司历次组织变革对我国私营企业和乡镇企业的启示（10分）。

①当前我国很多私营、乡镇企业都是由“夫妻店”“兄弟店”发展起来的，在公司日益壮大的同时，公司“家族性”也日益深刻，企业应尽早借鉴“三驾马车式”经营模式，打破家族化管理（3分）。

②从家族管理模式向“三驾马车式”体制的迈进，把权力从家族亲系中分拨出去，让给更有能力的贤明者，可以使管理更加专业高效（3分）。

③我国私营和乡镇企业应吸收更高级的外来人才对公司进行提升，同时应避免简单的直线制结构，为各层次的领导者配备职能机构或人员，分担部分管理工作，使企业的运行更具有效率（4分）。

社会心理学

一、判断题

1. √2. √3. ×4. ×5. √6. √7. ×8. ×9. √10. ×

二、简答题

1. 简述社会心理学研究范畴中社会影响所包括的内容

①从众、依从和服从；（2分）

②劝导与态度改变；（1分）

③群体中的相互作用；（1分）

④合作、竞争与冲突。（1分）

2. 简述社会化的心理机制

①社会角色引导；（2分）

②社会比较机制；（1分）

③社会学习机制；（1分）

④亚社会认同。（1分）

3. 简述罗杰斯自我概念理论中自我概念的特点

①自我概念是对自己的知觉，它遵循知觉的一般原理；（2分）

②自我概念是有组织的、连贯的、有联系的知觉模型；（1分）

③自我不是指存在于我们头脑中的另一个人，而是能表征的自我经验。（2分）

4. 简述如何预防社会惰化现象的发生？

①群体成员之间有着亲密的交往，有着较高的相互认同；（1分）

②工作项目本身具有挑战性、号召性，能够激发人们的工作动机，使得群体成员有着较高的自我卷入水平；（1分）

③注重群体整体效益，以群体整体成功为目标的奖励引导；（1分）

④强调协作精神的群体，群体的团队合作性较强时；（1分）

⑤个体对群体充分信任，相信群体成员也像自己一样努力时。（1分）

三、论述题（15分）

1. 试述态度改变的方法。

①信息影响力的提升；（要点及展开3分）

②态度防卫的回避；（要点及展开3分）

③参照群体的引导；（要点及展开3分）

④过度理由效应；（要点及展开3分）

⑤行为改变的态度改变作用。（要点及展开3分）

四、案例分析题（20分）

问题一：叶树元的行为属于助人行为，助人行为特指以特定的个人或群体为对象的亲社会行为。（5分）

问题二：结合当前的社会现状通过哪些方法来培养更多人实施与叶树元相类似的行为。（15分）

①明确责任与增加互动；（要点及展开3分）

- ②示范作用：现场的示范作用，媒体人物的示范作用；（要点及展开 3 分）
- ③助人情感倾向的培养：移情能力培养，动机提升；（要点及展开 3 分）
- ④助人技能的学习；（要点及展开 3 分）
- ⑤价值取向的教育。（要点及展开 3 分）