

随书赠送网络学习优惠体验卡

study ez 学易

2010

全国**经济专业**技术资格考试考点评解与练习

人力资源管理专业知识与实务 **中 级**

崔 哲 / 主编

辅导**名师**编写 紧扣**最新**考纲

考点预测**准确** 考题评解**精辟**

助您轻松过关!



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

2010

全国经济专业技术资格考试考点评解与练习

人力资源管理专业知识与实务 中 级

崔 哲 / 主编



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理专业知识与实务 (中级) / 崔哲主编

北京: 中国经济出版社, 2010. 5

(2010 年全国经济专业技术资格考试考点评解与练习)

ISBN 978 - 7 - 5017 - 9776 - 9

I. 人… II. 崔… III. 劳动力资源—资源管理—经济师—资格考试—自学参考资料 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 032650 号

组稿编辑 姜 静

责任编辑 伏建全 姜 静

责任印制 张江虹

封面设计 巢新强

出版发行 中国经济出版社

印 刷 者 三河市佳星印装有限公司

经 销 者 各地新华书店

开 本 787mm × 1092mm 1/16

印 张 17.5

字 数 411 千字

版 次 2010 年 5 月第 1 版

印 次 2010 年 5 月第 1 次

书 号 ISBN 978 - 7 - 5017 - 9776 - 9/F · 8263

定 价 32.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换 (联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心 (举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794

前 言

全国经济专业技术资格考试属标准参照性考试,实行全国统一组织、统一大纲、统一试题和统一评分标准。资格考试设置两个级别:经济专业中级资格和经济专业初级资格。参加考试并成绩合格者,获得相应级别的专业技术资格,在全国范围内有效。

为了配合全国经济(中级)专业技术资格考试,帮助广大考生提高应试水平、顺利通过考试,我们组织了业内经验丰富的命题研究专家,依据最新考试精神,精心编写了《2010年全国经济专业技术资格考试考点评解与练习》系列考试辅导用书,包括《经济基础知识(中级)》、《工商管理专业知识与实务(中级)》、《人力资源管理专业知识与实务(中级)》和《金融专业知识与实务》共4册。

本系列考试用书集权威性、科学性和实用性于一体,对参加全国经济(中级)专业技术资格考试的考生复习备考有重要的指导意义。编者根据历年全国经济(中级)技术资格考试所呈现的命题特点和命题趋势,紧密结合最新考试大纲和指定教材,从最根本、最重要的考试要点入手,结合同步训练、真题解析、模拟试题和历年真题,注重解题思路和应试技巧的分析和指导,破解命题规律,既系统全面,又突出重点,既夯实知识基础,又有助于提高考生的综合分析能力和解题能力,帮助考生通过较短时间的复习,即可快速提高知识水平和应试能力。

本书主要针对参加经济(中级)专业资格考试(人力资源管理专业方向)的考生,内容由三部分构成:

1. **应试考点指导。**包括各个章节的考点提要和知识概要,考生从中可以更详细地了解各个章节的重点和知识要点,并且在每章的最后部分设置了同步训练以及往年考试中出现的相關真题,帮助考生准确把握复习方向和考试方向。
2. **历年真题练习。**包括两套历年真题及答案评解,帮助考生更准确地把握最近两年的考试倾向,提前做好备考准备。
3. **全真模拟试卷。**包括四套模拟试卷,让考生体验实战,准确把握考试题型,快速提高应试能力。

在编写本书的过程中,我们参阅了相关资料,在此特对参与编写和出版工作的相关同志表示感谢!同时,本书中的疏漏和不妥之处,敬请指正。

预祝广大考生顺利通过考试,取得优异成绩!

编 者

2010年5月于北京

| 目 录 |

第一部分 | 组织行为学

- 第一章 组织激励 / 1
 - 第一节 需要与动机 / 1
 - 第二节 激励理论 / 2
 - 第三节 激励理论在实践中的应用 / 4
- 第二章 领导行为 / 11
 - 第一节 领导理论 / 11
 - 第二节 领导风格与技能 / 13
 - 第三节 领导决策 / 15
- 第三章 组织设计与组织文化 / 23
 - 第一节 组织设计概述 / 23
 - 第二节 组织文化 / 26
 - 第三节 组织变革与发展 / 27

第二部分 | 人力资源管理

- 第四章 战略性人力资源管理 / 34
 - 第一节 战略性人力资源管理概述 / 34
 - 第二节 人力资源部门和人力资源管理者 / 37
 - 第三节 人力资源管理部门的绩效评价 / 39
- 第五章 人力资源规划 / 45
 - 第一节 人力资源规划概述 / 45
 - 第二节 人力资源预测与平衡 / 48
 - 第三节 人力资源信息系统 / 50
- 第六章 工作分析 / 57
 - 第一节 工作分析概述 / 57
 - 第二节 工作分析的成果 / 59

- 第三节 工作设计 / 60
- 第七章 人员甄选 / 65
 - 第一节 人员甄选概述 / 65
 - 第二节 人员甄选方法 / 67
 - 第三节 信度与效度 / 71
- 第八章 绩效管理 / 77
 - 第一节 绩效管理概述 / 77
 - 第二节 绩效计划 / 78
 - 第三节 绩效考核 / 80
 - 第四节 绩效反馈与结果应用 / 81
 - 第五节 特殊群体的绩效考核 / 84
- 第九章 薪酬福利管理 / 91
 - 第一节 薪酬管理概述 / 91
 - 第二节 奖金 / 94
 - 第三节 福利管理 / 96
 - 第四节 特殊群体的薪酬管理 / 99
 - 第五节 薪酬成本预算及控制 / 103
- 第十章 人力资源培训与开发 / 108
 - 第一节 培训与开发决策分析 / 108
 - 第二节 培训与开发的组织与管理 / 108
 - 第三节 职业生涯管理 / 110

第三部分 | 劳动力市场

- 第十一章 劳动力市场 / 118
 - 第一节 劳动力供给 / 118
 - 第二节 劳动力需求 / 122
 - 第三节 劳动力市场均衡 / 125
 - 第四节 劳动力市场运行结果及政府的作用 / 127
- 第十二章 人力资本投资及激励问题的经济分析 / 136
 - 第一节 人力资本投资理论概述 / 136
 - 第二节 人力资本投资与高等教育 / 137
 - 第三节 人力资本投资与在职培训 / 139
 - 第四节 雇佣合同的性质与员工激励 / 140
 - 第五节 职业生涯与工资支付模式 / 143

第四部分 | 劳动与社会保险政策**第十三章 劳动和社会保险法律关系 / 150**

第一节 劳动法律关系 / 150

第二节 社会保险法律关系 / 153

第三节 劳动和社会保险法律适用 / 155

第四节 女职工和未成年工的特殊保护 / 156

第十四章 劳动用人制度 / 161

第一节 招用人员 / 161

第二节 用工管理 / 163

第三节 集体合同与集体协商 / 167

第四节 劳动争议处理 / 169

第十五章 工资福利与工伤、生育保险 / 177

第一节 工资福利 / 177

第二节 工伤保险 / 179

第三节 生育保险 / 181

第四节 企业补充保险 / 182

第十六章 劳动法律责任及执法 / 185

第一节 劳动法律责任 / 185

第二节 劳动监察执法 / 186

第三节 社会保险行政争议处理 / 188

第四节 劳动行政复议与劳动行政诉讼 / 190

历年真题及答案评解 / 194

2009 年考试真题及答案评解 / 194

2008 年考试真题及参考答案 / 212

全真模拟题及答案评解 / 223

模拟题一 / 223

模拟题二 / 235

模拟题三 / 246

模拟题四 / 261

>>> 第一部分 组织行为学

第一章 组织激励

第一节 需要与动机

【考点提要】

1. 概念:需要、动机、内源性动机、外源性动机、激励
2. 关系:动机与绩效的关系、激励与组织绩效的关系
3. 其他:激励的作用、激励的类型

【知识概要】

一、需要与动机

(一) 需要的概念

需要是指当缺乏或期待某种结果而产生的心理状态,包括对食物、水、空气等的物质需要,以及对归属、爱等的社会需要。

(二) 动机的概念

1. 动机的概念:人们从事某种活动、为某一目标付出努力的意愿,这种意愿取决于目标能否满足人的需要,以及在多大程度上能够满足人的需要。

2. 动机的三要素:决定人行为的方向,即选择什么样的行为;努力的水平,即行为的努力程度;坚持的水平,即遇到阻碍时付出多大努力坚持自己的行为。

3. 分类:内源性动机和外源性动机

(1) 内源性动机(内在动机):人做出某种行为是因为行为本身,因为这种行为可以带来成就感,或者个体认为这种行为是有价值的。

(2) 外源性动机(外在动机):人为了获得物质或社会报酬,或为了避免惩罚而完成某种行

为,完成某种行为是为了行为的结果而不是行为本身。

二、激励及其类型

1. 激励的概念:通过满足员工的需要而使其努力工作,从而实现组织目标的过程。
2. 激励与组织绩效:设法使员工看到自己的需要与组织目标之间的关系,使员工产生驱动力,在这种驱动力导向下的行为不仅能满足个人需要,也能通过达成一定的工作绩效而实现组织目标。
3. 激励的作用:调动人潜在的积极性,使员工出色完成目标,不断提高工作绩效。
4. 激励的类型:从激励内容角度,分为物质激励和精神激励;从激励作用角度,分为正向激励和负向激励;从激励对象角度,分为他人激励和自我激励。

第二节 激励理论

【考点提要】

1. 马斯洛需要层次理论:内容及主要观点,管理上的应用及局限性
2. 赫兹伯格的激励与保健双因素理论:内容及主要应用
3. 奥尔德佛的 ERG 理论:内容及主要应用
4. 麦克里兰的三重需要理论:三种需要的概念,成就需要高的人的特点、权力需要与领导的关系、领导的亲和需要对管理的影响
5. 亚当斯的公平理论:内容、恢复公平的五种方法、公平理论在管理上的应用
6. 弗罗姆的期望理论:内容、模式
7. 强化理论:内容及主要应用

【知识概要】

一、需要层次理论

(一) 马斯洛需要层次理论的内容

1. 生理需要
2. 安全需要
3. 归属和爱的需要
4. 尊重的需要
5. 自我实现的需要

(二) 主要观点

1. 需要层次理论认为人均有着各种需要,只是在不同时期表现出来的各种需要的强烈程度不同而已。

2. 未被满足的需要是行为的主要激励源,已获得基本满足的需要不再具有激励作用。
3. 这五种需要层次越来越高,下一层次的需要得到一定满足,才会追求上一层次的需要。
4. 五种层次需要还可以分为两大类:前三个层次为基本需要,后两个层次为高级需要;前三个层次的满足主要靠外部条件或因素,后两者主要靠内在因素。

(三) 在管理上的应用

1. 管理者要考虑员工不同层次的需要。
2. 管理者需要考虑每个员工的特殊需要。
3. 该理论表明组织用于满足低层次的需要投入效益是递减的。

(四) 评价

五种层次的需要并不严格呈阶梯关系,不是某种层次的需要得到满足后就不再有激励作用,也不是只有当低级需要得到满足后高一级的需要才具有激励作用。

二、双因素理论

1. 双因素理论的内容:满意与不满意并不是或此或彼、二择一的关系:一些令人不满的因素虽然被去除,并不是一定就令人满意;而一些令人满意的因素即使不存在,也不一定就使人不满;于是,满意的反面是没有满意,不满的反面是没有不满意。

保健因素和激励因素

保健因素是指组织政策、监督方式、人际关系、工作环境和工资等因素。具备这些因素只能使员工不产生不满情绪,但不能起到激励的作用。

激励因素是指成就感、别人的认可、工作本身、责任和晋升等因素。具备这些因素可以令员工满意,但不具备这些因素也不会招致员工的不满。

2. 在管理上的应用:提供保健因素,只能防止牢骚,消除不满,却不一定能激励员工;要想激励员工,就必须重视员工的成就感、认同感、责任感以及个人成长等。

三、ERG 理论

1. 主要观点:奥尔德佛提出,认为人有三种核心需要:生存需要、关系需要、成长需要。

2. ERG 理论的特点有:

(1) 不强调需要层次的顺序,认为某种需要在一定时间内对行为起作用,而当这种需要得到满足后,可能去追求更高层次的需要,也可能没有这种上升趋势。

(2) 当较高级需要受到挫折时,可能会降而求其次。

(3) 某种需要在得到基本满足后,其强烈程度不仅不会减弱,还可能会增强,这就与马斯洛的观点不一致了。

四、三重需要理论

(一) 主要内容

戴维·麦克里兰提出了三重需要理论,认为人有三种重要的需要:成就需要、权力需要和

亲和需要。

(二) 在管理上的应用

五、公平理论

(一) 主要内容

斯达西·亚当斯的公平理论指出,员工倾向于将自己的产出与投入的比率与他人(成为对照者)的产出与投入的比率相比较,来进行公平判断,包括横向比较和纵向比较。

(二) 恢复公平的方法

1. 改变自己的投入或产出
2. 改变自己对照者的投入或产出
3. 改变对投入或产出的知觉
4. 改变参照对象
5. 辞职

(三) 在管理上的应用

六、期望理论(弗罗姆)

(一) 主要内容

动机 = 效价 × 期望 × 工具

1. 效价是指个体对所获得报酬的偏好程度,它是对个体得到报酬的愿望的数量表示。如员工强烈希望升职,升职这种需要就对这名员工具有高效价。
2. 期望是指员工对努力工作能够完成任务的信念强度,对绩效的估计值,用概率来表示。
3. 工具是指员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念。

(二) 在管理上的应用

产生最强动机的组合是高的正效价、高期望和高工具。

七、强化理论

认为行为的结果对行为本身有强化作用,是行为的主要驱动因素。该观点认为,当人们做出某种行为后,若看到所希望的结果,这种结果就会成为控制行为的强化物,增加刚才的行为。

第三节 激励理论在实践中的应用

【考点提要】

1. 概念:目标管理、参与管理、质量监督小组、绩效薪金制、计件工资、按利分红

2. 其他:目标设定的过程、目标管理的要素、参与管理的原因、实施参与管理的条件、绩效薪金制的优点

【知识概要】

一、目标管理

(一) 目标管理的含义和目标设定的过程

目标管理的理论基础是激励理论中的目标设置理论。

基本核心是强调通过群体共同参与制定具体的、可行的,而且能够客观衡量的目标。

(二) 目标管理的要素:目标具体化、参与决策、限期完成、绩效反馈

(三) 效果评价:目标管理是相当流行的管理技术

二、参与管理

(一) 参与管理的概念

1. 参与管理就是让下属人员实际分享上级的决策权。

2. 实施参与管理不但可以发挥员工的专长,提高其对工作的兴趣,而且可以促进管理者 and 员工的沟通,有利于决策的执行。同时,也是促进团队建设的重要手段之一。参与管理尤其受到年轻一代和高学历员工的重视。

3. 管理者把权力与员工分享的理由:

(1) 当工作十分复杂时,管理人员无法了解员工所有的情况和各个工作细节,若允许员工参与决策,可以让了解更多情况的人有所贡献;

(2) 现代的工作认为相互依赖程度很高,有必要倾听其他部门的意见,而且彼此协商之后产生的决定,各方都能致力推行;

(3) 参与决策可以使参与者对做出的决定有认同感,有利于决策的执行;

(4) 参与工作可以提供工作的内在奖赏,使工作显得更有趣,更有意义。

4. 参与管理要有成效必须符合以下几个方面的条件:

(1) 在行动前,要有充裕的时间来进行参与;

(2) 员工参与的问题必须与其自身利益相关;

(3) 员工必须具有参与的能力,如智力、知识技术、沟通技巧等;

(4) 参与不应使员工和管理者的地位和权力受到威胁;

(5) 组织文化必须支持员工参与;

(6) 考虑员工是否有参与管理的需要。

(二) 质量监督小组

质量监督小组是一种常见的参与管理模式。

(三) 参与管理的具体应用

三、绩效薪金制

(一) 概念

1. 绩效薪金制是指将绩效与报酬相结合的激励措施,通常采用的方式有计件工资、工作奖金、利润分成、按利分红等。绩效可以是个人绩效、部门绩效和组织绩效。
2. 绩效薪金制的实施必须以公平、量化的绩效评估体制为基础。
3. 绩效薪金制的优点在于可以减少管理者的工作量。
4. 计件工资、按利分红。
5. 绩效薪金制同期望理论关系比较密切。

(二) 应用

(三) 斯肯伦计划

观点:组织应结合在一体,不可分崩离析;员工有能力而且愿意贡献出他们的想法和建议;效率提高后所增加的获利,应与员工共同分享。

两个要素:设置一个委员会;制定一套分享成本降低所带来利益的计算方法。

成功与否的关键:劳资双方能否彼此信赖;整个组织中的所有员工是否对这个制度持有强烈认同的态度。

【真题练习】

【2005 年】

1. 目标管理的主要理论基础是激励理论中的()。
A. 期望理论 B. 目标设置理论 C. 双因素理论 D. 公平理论

【答案】 B

【2006 年】

1. 成就感属于需要层次理论中的()。
A. 安全需要 B. 归属和爱的需要 C. 尊重的需要 D. 自我实现的需要
2. 关于麦克里兰三重需要理论的陈述,正确的是()。
A. 在大的公司中,成就需要强的人一定能成为优秀的经理
B. 高权力需要是高管理效能的一个条件,甚至是必要条件
C. 亲和需要强的人在组织中容易与他人形成良好的人际关系,因而往往在组织中担当管理者的角色
D. 权力需要强的人具有较强的责任感,在创造性活动中更容易获得成功
3. 关于公平理论的陈述,正确的是()。
A. 员工将自己的产出与投入比率与他人的相比较,依此进行公平判断
B. 员工比较的是其投入与产出的客观测量结果
C. 员工将自己的工作和报酬与其他组织的员工进行比较,这属于纵向比较
D. 员工将自己在不同组织中的待遇进行比较,这属于横向比较

E. 辞职也是一种恢复公平的方法

4. 在弗罗姆的期望理论中,个人对绩效与报酬之间关系的估计指的是()。

- A. 效价 B. 期望 C. 工具 D. 动机

【答案】 1. C 2. B 3. AE 4. C

【2007 年】

1. 马斯洛将人的需要由低到高划分为五个层次,属于第三个层次需要的是()。

- A. 生理需要 B. 尊重的需要 C. 归属和爱的需要 D. 安全需要

2. ERG 理论认为,人的核心需要包括()。

- A. 生存需要 B. 亲和需要 C. 权力需要 D. 关系需要 E. 成长需要

3. 在众多激励理论中,不考虑人的内在心态,而是注重行为及其结果的理论是()。

- A. 目标设置理论 B. 强化理论 C. 能力与机遇理论 D. 认知评价理论

【答案】 1. C 2. ADE 3. D

【2008 年】

1. 下列关于内源性动机和外源性动机的陈述正确的是()。

- A. 外源性动机是指人做某种行为是因为行为本身,因为个体认为这种行为是有价值的
B. 出于内源性动机工作的员工更看重工作所带来的报偿
C. 外源性动机指人为了获得物质或社会报酬或避免惩罚而完成的行为
D. 出于外源性动机工作的员工看重工作本身

2. 麦克里兰的三重需要理论认为成就需要高的个体具有的特点是()。

- A. 有较强的责任感 B. 倾向于选择具有高度风险的任务
C. 喜欢能够得到及时的反馈 D. 倾向于选择具有适度风险的任务
E. 以上都对

3. 从弗罗姆的期望理论中,我们得到的最重要启示是()。

- A. 目标效价的高低是激励是否有效的关键
B. 期望值的高低是激励是否有效的关键
C. 工具的估计值是激励是否有效的关键
D. 应把目标效价、期望值、工具的估计值进行优化组合

4. 近年来,()尤其受到年轻一代和高学历员工的重视。

- A. 参与管理 B. 目标管理 C. 过程管理 D. 组织管理

5. 参与管理的最常见的模式是()。

- A. 生产指导小组 B. 质量监督小组 C. 绩效评估小组 D. 产品设计小组

6. 属于绩效薪金形式的有()。

- A. 计件工资 B. 工作奖金 C. 工龄工资 D. 利润分成 E. 按利分红

【答案】 1. C 2. ACD 3. D 4. A 5. B 6. ABDE

【本章习题】

一、单项选择题(每题的备选项中,只有一个符合题意)

1. 在激发个体努力工作的动机因素中,不属于外源性动机的是()。
 - A. 社会地位
 - B. 奖金报酬
 - C. 避免惩罚
 - D. 实现潜能
2. 下列有关需要与动机的说法,正确的是()。
 - A. 动机有三个因素,即决定人行为的方向、努力的水平和坚持的水平
 - B. 因需要而产生的压力即使在满足需要时也不能消除
 - C. 动机是指当缺乏或期待某种结果而产生的心理状态
 - D. 出于内源性动机工作的员工看重的是工作所带来的报偿
3. ()就是通过满足员工的需要而使其努力工作,从而实现组织目标的过程。
 - A. 需求
 - B. 动机
 - C. 激励
 - D. 绩效
4. 马斯洛的需要层次理论中,情感、被接纳、友谊等需要是指()。
 - A. 安全需要
 - B. 尊重的需要
 - C. 归属和爱的需要
 - D. 自我实现的需要
5. 弗罗姆认为动机是三种因素的产物,是指()。
 - A. 报酬、期望、薪酬
 - B. 效价、绩效、工具
 - C. 效价、期望、工具
 - D. 概率、期望、工具
6. ()是指员工对工作努力能够完成任务的信念。
 - A. 效价
 - B. 期望
 - C. 工具
 - D. 绩效
7. 期望模型中的三个因素可以产生最强动机的组合是()。
 - A. 高效价、高期望、高工具
 - B. 高效价、高期望、低工具
 - C. 高效价、低期望、高工具
 - D. 高效价、低期望、低工具
8. 关于双因素理论的表述正确的是()。
 - A. 双因素理论是由麦克里兰提出的
 - B. 双因素理论又称为“激励—保健因素理论”
 - C. 双因素理论中的保健因素相当于需要层次理论中的高层次需要
 - D. 具备了激励因素可以令员工满意,不具备就会招致员工的不满
9. ()认为行为的结果对行为本身有强化作用,是行为的主要驱动因素。
 - A. 期望理论
 - B. 强化理论
 - C. 公平理论
 - D. 双因素理论
10. 实施目标管理时,可以来设定目标()。
 - A. 自上而下
 - B. 自下而上
 - C. 两过程结合
 - D. 两过程不可结合
11. 理论在实践的应用中,质量监督小组的管理方式属于()。
 - A. 目标管理
 - B. 参与管理
 - C. 绩效薪金制
 - D. 以上均错
12. 减少管理者的工作量,不需要管理者的监督是()的主要优点。
 - A. 目标管理
 - B. 质量监督
 - C. 绩效薪金制
 - D. 绩效评估
13. 不属于目标管理要素的是()。
 - A. 目标管理
 - B. 参与管理
 - C. 绩效薪金制
 - D. 以上均错
14. ()可以每生产一件产品就给予一定量的报酬。
 - A. 工资奖金
 - B. 利润分成
 - C. 按利分红
 - D. 计件工资
15. 以下关于绩效薪金制的说法中错误的是()。
 - A. 绩效薪金制必须以公平、量化的绩效评估体系为基础

- B. 绩效薪金制的主要优点是它可以减少管理者的工作量
- C. 绩效薪金制同公平理论关系比较密切
- D. 绩效薪金制是将绩效与报酬相结合的激励措施

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

二、多项选择题(每题的各选项中,有2个或2个以上符合题意,至少有1个错项)

1. 出于内源性动机工作的员工看重的是()。
 - A. 工资 B. 表扬 C. 社会地位 D. 寻求挑战性的工作 E. 充分实现个人潜力的机会
2. 激励的作用体现在()。
 - A. 可以实现个人的目标 B. 调动人们潜在的积极性
 - C. 使员工出色完成工作目标 D. 不断提高工作绩效
 - E. 为组织多做贡献
3. 下列属于亚当斯的公平理论中的横向比较的是()。
 - A. 员工在同一组织中把自己的工作和待遇与过去的相比较
 - B. 员工在本组织中将自己的工作与报酬与其他人进行比较
 - C. 员工将自己在不同的组织中的待遇进行比较
 - D. 员工与其他组织的员工在报酬上进行比较
 - E. 员工与其他组织中跟自己同级别的人在报酬上进行比较
4. 下列关于工具的叙述错误的是()。
 - A. 工具可用概率来表示
 - B. 个人对绩效与获得报酬之间关系的估计
 - C. 如果员工发现报酬是以绩效数据为基础,工具的估计值就会低
 - D. 如果报酬决策的基础是模糊不清的,就会产生低的工具估计值
 - E. 指员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念
5. ERG 理论中的成长需要可与马斯洛需要层次中()相对应。
 - A. 部分“安全”需要 B. 全部“生理”需要
 - C. 全部“归属和爱”需要 D. 部分“尊重”需要
 - E. 全部“自我实现”需要
6. 感觉到不公平的员工可用来恢复公平的方法有()。
 - A. 改变自己的投入或产出 B. 改变对照者的投入或产出
 - C. 改变参照对象 D. 改变对投入或产出的知觉
 - E. 换岗
7. 下列关于目标管理的表述正确的是()。
 - A. 目标管理的理论基础是激励理论中的目标设置理论
 - B. 目标管理使得每一名员工都有明确可行的、与部门和组织目标紧密联系的目标
 - C. 实施目标管理只能自上而下来设定目标
 - D. 目标管理的基本核心是强调通过群体共同参与制定具体的、可行的、而且能够客观衡量

的目标

E. 实施目标管理可以将组织的目标层层具体化、明确化,分解为各个相应层次的目标

8. 下列关于参与管理的叙述正确的是()。

A. 发挥员工的专长

B. 提高员工对工作的兴趣

C. 促进管理者和员工的沟通

D. 有利于决策的执行

E. 所有员工都适用

9. 推行参与管理有成效须符合的条件有()。

A. 在行动前要有充裕的时间来进行参与

B. 员工参与的问题必须与其自身利益无关

C. 员工必须具有参与的能力

D. 参与不应使员工和管理者的地位和权利受到威胁

E. 组织文化必须支持员工参与

10. 有关绩效薪金制的叙述正确的是()。

A. 是将绩效与报酬结合的激励措施

B. 绩效可以是部门绩效

C. 绩效薪金制的实施必须以公平、量化的绩效评估体制为基础

D. 实践表明绩效薪金制可以提高生产力水平

E. 通常采用计件工资、工龄工资、利润分成、按利分红等方式

【答案】 1. DE 2. BCE 3. BD 4. ACE 5. DE 6. ABCD 7. ABDE 8. ABCD 9. ACDE

10. ABCD