

2008

专业技术资格考试辅导教材系列

全国经济专业技术资格考试(中级)

题库与模拟试卷

人力资源管理专业知识与实务

全国经济专业技术资格考试辅导教材编写组 编写

经济日报出版社

专业技术资格考试辅导教材系列

全国经济专业技术资格考试(中级)题库与模拟试卷
人力资源管理专业知识与实务

全国经济专业技术资格考试辅导教材编写组 编写

经济日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理专业知识与实务/全国经济专业技术资格考试辅导教材编写组编. —北京:经济日报出版社, 2007.4(2008.5重印)
(全国经济专业技术资格考试(中级)题库与模拟试卷)
ISBN 978-7-80180-685-7

I. 人… II. 全… III. 劳动力资源—资源管理—
经济师—资格考核—习题 IV. F241-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 041560 号

全国经济专业技术资格考试(中级)题库与模拟试卷——人力资源管理专业知识与实务

编 者	全国经济专业技术资格考试辅导教材编写组
责任编辑	刘雪芹
责任校对	钟建明
出版发行	经济日报出版社
地 址	北京市宣武区右安门内大街 65 号(邮政编码:100054)
电 话	010-82896084(编辑部) 63567683(发行部)
网 址	www.edpbook.com.cn
E-mail	jjrb58@sina.com
经 销	全国新华书店
印 刷	北京通州京华印刷制版厂
开 本	850mm×1168mm 1/16
印 张	15
字 数	475 千字
版 次	2008 年 5 月第二版第一次印刷
书 号	ISBN 978-7-80180-685-7
定 价	35.00 元

版权所有 盗印必究 印装有误 负责调换

对本书内容有任何疑问及建议,请致电一考通在线服务中心。服务热线:(010)82896611

全国经济专业技术资格考试（中级）题库与模拟试卷

人力资源管理专业知识与实务

编 委 会

主 编：王俊峰

副 主 编：杜兰芝 张彦宁

编 委：白 鸽 卜永军 陈爱莲 崔 岩 杜翠霞

杜海龙 冯艳霞 韩晓芳 胡立光 黄泰山

季珍英 李海滨 梁 贺 刘雪芹 刘 争

罗玉娟 莫 骄 彭 顺 秦付良 瞿义勇

沈海涛 宋延涛 孙 森 孙燕鹏 唐海彬

陶佳玲 王刚领 王建龙 王景文 王 可

文丽华 吴成英 吴丽娜 武志华 吴志武

徐 晶 杨静琳 杨晓方 岳永铭 赵红杰

郑大勇 钟建明

前言

随着我国经济专业技术资格考试制度的不断完善，考试竞争越来越激烈。为了帮助考生在激烈的竞争中胜出，顺利通过 2008 年经济专业技术资格考试，我们特组织国内知名高校、行业协会、龙头企业中一些具有丰富经济专业技术资格考试教学、培训、命题等经验的专家学者以及一批在考试中脱颖而出、深悉考试特点的同志组成编写组，共同编写了这套《全国经济专业技术资格考试（中级）题库与模拟试卷》。

本套教材共包括《经济基础知识》、《工商管理专业知识与实务》、《商业经济专业知识与实务》、《财政税收专业知识与实务》、《金融专业知识与实务》、《保险专业知识与实务》、《人力资源管理专业知识与实务》等七个分册。每个分册均以全国经济专业技术资格考试大纲为依据，紧紧围绕考试指定用书，遵循循序渐进、各个击破的原则，按如下体例进行编写：

第一部分 题库。为方便广大考生复习，每个分册的题库部分在章节和内容板块的划分上均与指定教材保持了高度一致，每章均按“命题范围—真题详解—题库精选—题库详解”的模式进行编排，有利于考生全面突击、重点突破，达到专项专攻的目的。

第二部分 模拟试卷。严格依据全国经济专业技术资格考试标准试卷形式精心编写，题目的选择建立在编写组成员科学预测的基础之上，难易程度及题型、题量的分布符合 2008 年考试要求和信息。

本套教材是编写组成员认真总结经济专业技术资格考试规律，在研究历年考试真题的基础上精心编写而成。旨在通过“强化训练”和“试题解析”的形式，帮助考生切实提高应试能力，从而具备运用所学知识解决实际问题的能力。

建议考生在复习过程中，每学完一个章节，就了解一下历年考题情况，做一套相应章节的强化训练习题，检验一下复习效果。在临考冲刺阶段，则应严格遵照考试时间，每两天做一套模拟试卷，真正发挥试卷的模拟功能，体现试卷的模拟价值，从而提前进入应试状态。

为了给予考生更多的帮助，我们还特邀一考通在线（www.yikaotong.com）作为本系列丛书的专业配套辅导网站。凡购买本书者，均可凭随书赠送的“学习卡”登陆一考通在线，免费享受试题下载、专家答疑等服务，并在支付 VIP 会员年费、网络辅导课程、软件制品等任何一项费用时抵扣 40 元。考生如果需要继续学习或者想选择其他辅导项目，只需通过邮局、网上支付等方式，给学习卡充值即可。详情敬请登陆一考通在线具体查询！

此外，考生凭借书中赠卡还可免费注册成为广通考试书店（www.kaoshi168.com）的 VIP 会员，享受 8.5 折的 VIP 会员购书优惠和其他优惠。详情可登陆广通考试书店网站具体查询！

相信我们的努力，一定能给您带来好运，助您考试轻松过关。

全国经济专业技术资格考试辅导教材编写组



目 录



第一部分 人力资源管理专业知识与实务题库

第一章 需要与激励	(3)	第六章 工作分析	(70)
命题范围	(3)	命题范围	(70)
真题详解	(4)	真题详解	(71)
题库精选	(6)	题库精选	(73)
题库详解	(9)	题库详解	(77)
第二章 领导行为	(14)	第七章 招聘与录用	(82)
命题范围	(14)	命题范围	(82)
真题详解	(14)	真题详解	(83)
题库精选	(19)	题库精选	(85)
题库详解	(25)	题库详解	(88)
第三章 组织设计与组织文化	(32)	第八章 绩效管理	(92)
命题范围	(32)	命题范围	(92)
真题详解	(33)	真题详解	(92)
题库精选	(36)	题库精选	(96)
题库详解	(43)	题库详解	(100)
第四章 战略性人力资源管理	(50)	第九章 薪酬福利管理	(105)
命题范围	(50)	命题范围	(105)
真题详解	(50)	真题详解	(106)
题库精选	(51)	题库精选	(108)
题库详解	(54)	题库详解	(112)
第五章 人力资源规划	(58)	第十章 人力资源培训与开发	(117)
命题范围	(58)	命题范围	(117)
真题详解	(58)	真题详解	(117)
题库精选	(61)	题库精选	(119)
题库详解	(65)	题库详解	(123)



第十一章 劳动力市场	(127)	真题详解	(166)
命题范围	(127)	题库精选	(167)
真题详解	(127)	题库详解	(169)
题库精选	(132)	第十五章 劳动关系	(172)
题库详解	(137)	命题范围	(172)
第十二章 人力资本投资及激励问题的		真题详解	(173)
经济分析	(142)	题库精选	(174)
命题范围	(142)	题库详解	(178)
真题详解	(142)	第十六章 工伤、生育、补充保险与职工	
题库精选	(146)	福利	(182)
题库详解	(153)	命题范围	(182)
第十三章 劳动和社会保险法律关系 ..	(160)	题库精选	(182)
命题范围	(160)	题库详解	(184)
真题详解	(160)	第十七章 劳动保障执法与监督	(187)
题库精选	(161)	命题范围	(187)
题库详解	(163)	真题详解	(188)
第十四章 劳动力市场管理	(166)	题库精选	(190)
命题范围	(166)	题库详解	(192)



第二部分 人力资源管理专业知识与实务模拟试卷

模拟试卷(一)	(197)	参考答案	(218)
参考答案	(206)	模拟试卷(三)	(221)
模拟试卷(二)	(209)	参考答案	(230)

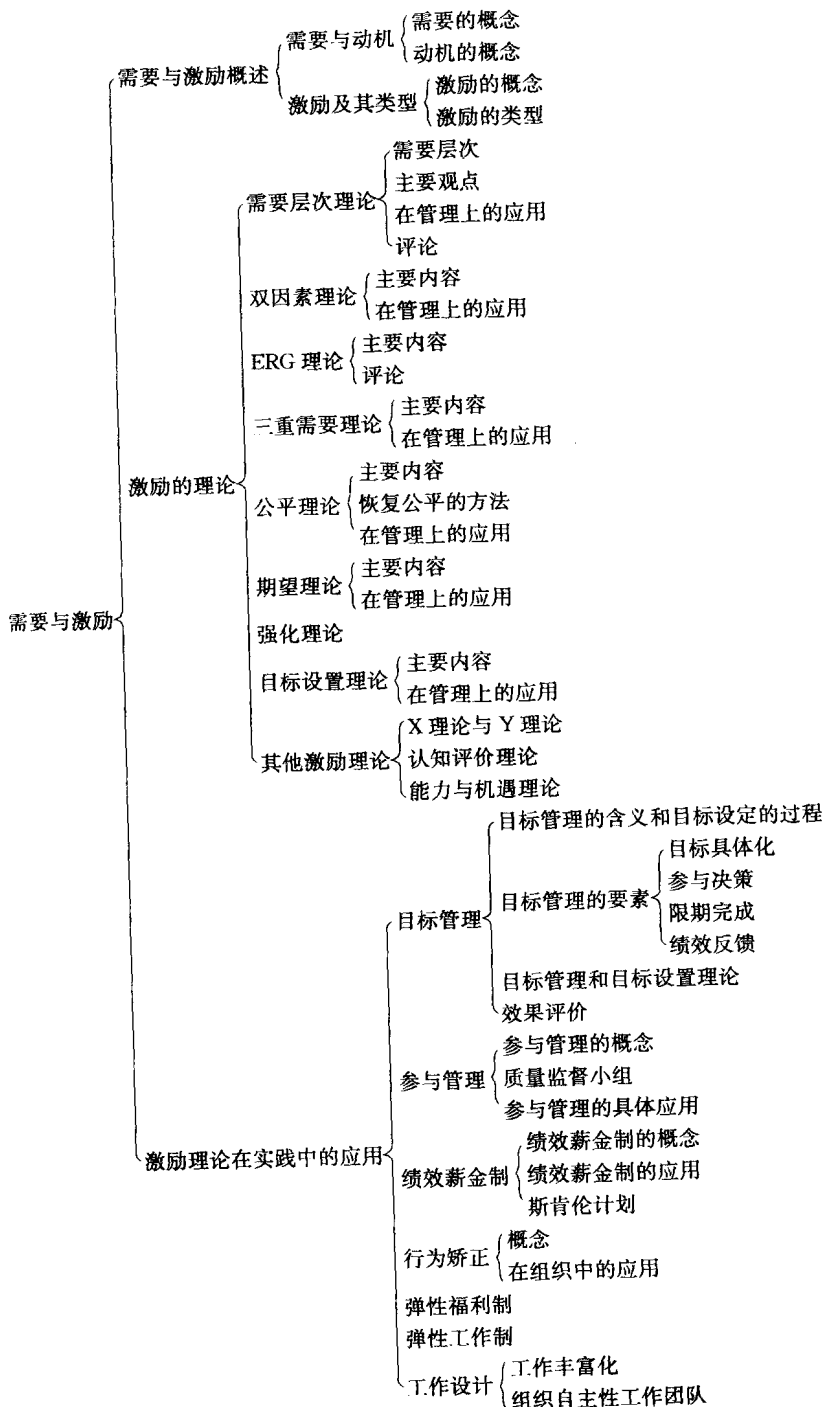
第一部分

人力资源管理专业知识与实务题库

- 第一章 需要与激励
- 第二章 领导行为
- 第三章 组织设计与组织文化
- 第四章 战略性人力资源管理
- 第五章 人力资源规划
- 第六章 工作分析
- 第七章 招聘与录用
- 第八章 绩效管理
- 第九章 薪酬福利管理
- 第十章 人力资源培训与开发
- 第十一章 劳动力市场
- 第十二章 人力资本投资及激励问题的经济分析
- 第十三章 劳动和社会保险法律关系
- 第十四章 劳动力市场管理
- 第十五章 劳动关系
- 第十六章 工伤、生育、补充保险与职工福利
- 第十七章 劳动保障执法与监督

第一章 需要与激励

命题范围



真题详解

一、单项选择题(每题的备选答案中,只有1个最符合题意)

1. 关于麦克里兰三重需要理论的陈述,正确的是()。(2006年)

- 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

【答案】B

【解析】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。成就需要是指个体追求优越感的驱动力,或者参照某种标准去追求成就感,寻求成功的欲望。研究表明,成就需要的高低与工作绩效之间有很高的相关,高成就需要者在创造性的活动中更容易获得成功,但是成就需要强的人并不一定能成为一名优秀的经理,特别是在大的公司中。成就需要高的人有较强的责任感,因此责任心和进取意识使他们往往在开创性工作中有出色表现,善于自己创业。权力需要是指促使别人顺从自己意志的欲望。杰出的经理们往往都有较高的权利欲望,而且一个人在组织中的地位越高,其权力需要也越强,越希望得到更高的职位。高权力需要是高管理效能的一个条件,甚至是必要条件。亲和需要是指寻求与别人建立友善且亲近的人际关系的欲望。亲和需要强的人往往重视被别人接受和喜欢,他们追求友谊和合作。这样的人在组织中容易与他人形成良好的人际关系,易被别人影响,因而往往在组织中充当被管理者的角色。

2. 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()。(2006年)

- A. 效价
- B. 期望
- C. 工具
- D. 动机

【答案】C

【解析】弗罗姆的期望理论认为动机是三种因素的产物:一个人需要多少报酬(效价),个人对努力产生成功绩效的概率估计(期望),以及个人对绩效与获得报酬之间关系的估计(工具)。这个关系可以用下式表达:效价×期望×工具=动机。

3. 成就感属于需要层次理论中的()。(2006年)

- 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

【答案】C

【解析】马斯洛将人的需要由低到高分为五种类型,其中尊重的需要包括内在的尊重,如自尊心、自主权、成就感等需要,以及外在的尊重,如地位、认同、受重视等需要。

4. 由于缺乏或者期待某种结果而产生的心理状态被称为()。(2005年)

- A. 需要
- B. 动机
- C. 激励
- D. 兴趣

【答案】A

【解析】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、空气等物质需要及对归属、爱等的社会需要。

5. 目标管理的主要理论基础是激励理论中的()。(2005年)

- 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

【解析】目标管理是一种在企业中应用非常广泛的技术,目标管理的理论基础是激励理论中的目标设置理论。

6. 关于赫茨伯格双因素理论的陈述,正确的是()。(2004年)

- A. 满意的反面是不满意
- B. 激励因素指的是组织政策、监督方式、人际关系、工资等

- C. 激励因素具备了就可以令员工满意, 不具备就会招致员工不满
D. 双因素理论与马斯洛需要层次理论的区别在于, 双因素理论针对的是满足人类需要的目标或诱因

【答案】 D

【解析】赫茨伯格的双因素理论和马斯洛的需要层次理论既有联系, 又有区别。需要层次理论针对的是人类的需要和动机, 而双因素理论则针对满足这些需要的目标或诱因。

二、多项选择题 (每题的各选答案中, 有2个或2个以上符合题意, 至少有1个错项。错选, 本题不得分; 少选, 所选的每个选项得0.5分)

1. 关于公平理论的陈述, 正确的是()。(2006年)

- 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

【答案】 AE

【解析】亚·当斯的公平理论指出, 人们不仅关心自己的绝对报酬, 而且关心自己和他人在工作和报酬上的相对关系; 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。需要注意的是, 员工比较的是其对投入、产出的自我知觉, 而非投入、产出的客观测量结果。员工进行公平比较时既可能是纵向的也可能是横向的。纵向比较包括组织内自我比较——员工在同一组织中把自己现在的工作和待遇与过去的相比较, 也包括组织外自我比较——员工将自己在不同组织中的工作和待遇进行比较; 横向比较包括组织内他比——员工将自己的工作和报酬与本组织中的其他人进行比较, 也包括组织外他比——员工将自己的工作和报酬与其他组织的员工进行比较。当员工通过比较感到不公平时, 感觉到不公平的员工可以采用以下几种方式来恢复平衡: ①改变自己的投入或产出; ②改变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。

2. 关于内源性动机与外源性动机的陈述, 正确的是()。(2006年)

- A. 为了提薪而努力工作, 这是外源性动机作用的表现
B. 人们对活动本身感兴趣, 为了活动而活动, 这是内源性动机作用的表现
C. 外源性动机与内源性动机互补
D. 与内源性动机相比, 外源性动机更难控制
E. 内源性动机也称为外部动机

【答案】 ABC

【解析】动机可以分为内源性动机(又称内在动机)和外源性动机(又称外在动机)。内源性动机是指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。外源性动机是指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。出于内源性动机的员工看重的是工作本身, 诸如寻求挑战性的工作, 获得为工作和组织多做贡献的机会以及充分实现个人潜力的机会。而出于外源性动机的员工更看重工作所带来的报偿, 诸如工资、奖金、表扬、社会地位等。

3. 亚·当斯的公平理论认为, 当员工通过比较感到不公平时, 用来恢复公平感的途径有()。(2004年)

- A. 改变自己的投入或产出
B. 改变对照者的投入或产出
C. 改变自己投入或产出的知觉
D. 改变对照者投入或产出的知觉
E. 改变参照对象

【答案】 ABCE

【解析】亚·当斯的公平理论认为, 当员工通过比较感到不公平时, 可以采用以下几种方式来恢复平衡: ①改变自己的投入或产出; ②改变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。

题库精选

一、单项选择题(每题的备选答案中,只有1个最符合题意)

1. 员工的能力和天赋并不能直接决定其对组织的价值,其能力和天赋的发挥在很大程度上取决于动机水平的高低,那么“管理的深处”是()。
A. 需要 B. 动机 C. 激励 D. 作用
2. 动机的要素不包括()。
A. 决定人行为的方向,即选择做出什么行为
B. 努力的水平,即行为努力的程度
C. 坚持的水平,即遇到阻碍时付出多大努力坚持自己的行为
D. 心理状态
3. 下列关于内源性动机和外源性动机的表述正确的是()。
A. 外源性动机指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
B. 外源性动机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
C. 出于内源性动机工作的员工更看重工作所带来的回报
D. 出于外源性动机工作的员工看重的是工作本身
4. 马斯洛的需要层次理论中,发挥个人潜能,实现个人理想需要的是()。
A. 生理需要 B. 安全需要 C. 尊重的需要 D. 自我实现的需要
5. 在马斯洛的需要层次理论中,五种需要由低到高的正确顺序是()。
A. 生理需要—安全需要—归属和爱的需要—尊重的需要—自我实现的需要
B. 生理需要—安全需要—归属和爱的需要—自我实现的需要—尊重的需要
C. 生理需要—安全需要—自我实现的需要—尊重的需要—归属和爱的需要
D. 生理需要—安全需要—尊重的需要—归属和爱的需要—自我实现的需要
6. 下列关于赫茨伯格双因素理论的表述,正确的是()。
A. 满意的反面是不满意
B. 双因素理论与马斯洛需要层次理论的区别在于,双因素理论针对的是满足人类需要的目标或诱因
C. 激励因素指的是组织政策、监督方式、人际关系、工资等
D. 激励因素具备了就可以令员工满意,不具备就会招致员工不满
7. 下列不属于奥尔德佛提出的人的核心需要的是()。
A. 生存需要 B. 关系需要 C. 成长需要 D. 权力需要
8. 奥尔德佛提出了()的观点。
A. 挫折—退化 B. 挫折—努力 C. 挫折—进步 D. 挫折—退缩
9. 根据马斯洛的需要层次理论,可以得出的结论是()。
A. 对于具体的个体来说,其行为主要受主导需要的影响
B. 层次越高的需要,其对于人们行为所能产生的影响也越大
C. 越是低层次的需要,其对于人们行为所产生的影响也越大
D. 任何人都具有五种不同层次的需要,而且每个层次需要的强度相等
10. 下列不属于麦克里兰的三重需要理论中的内容的是()。
A. 尊严需要 B. 权力需要 C. 亲和需要 D. 成就需要
11. 下列关于麦克里兰的三重需要理论的陈述,不正确的是()。
A. 权力需要较高的人喜欢支配、影响别人
B. 成就需要高的个体并不一定能成为一名优秀的管理者
C. 亲和需要较强的人往往重视被别人接受、喜欢、追求友谊、合作

- D. 高亲和需要的人具有较强的责任感
12. 下列关于公平理论的陈述正确的是()。
- A. 人们关心的仅是自己和他人在工作和报酬上的相对关系,并不关心自己的绝对报酬
B. 员工比较的是其对投入、产出的客观测量结果
C. 员工在同一组织中把自己现在的工作和待遇与过去的相比较,这是纵向比较
D. 员工将自己在不同组织中的工作和待遇进行比较,这是横向比较
13. 从弗罗姆的期望理论中,能得出的最重要的结论是()。
- A. 期望值的高低是激励是否有效的关键
B. 目标效价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
14. 下列关于强化理论的说法正确的是()。
- A. 强化理论认为行为的动机是行为的主要驱动因素
B. 强化理论主要的是人的内在心态,不考虑行为本身及其结果
C. 强化理论是典型的动机激励理论
D. 尽管强化作用对行为颇有影响力,但却并不是行为的唯一控制因素
15. 目标管理的主要理论基础是激励理论的()。
- A. 公平理论 B. 双因素理论 C. 目标设置理论 D. 期望理论
16. 下列选项中不属于目标管理的要素的是()。
- A. 参与决策 B. 目标具体化 C. 高额奖励 D. 限期完成
17. 目标管理与目标设置理论唯一的分歧在于()。
- A. 目标管理主张参与决策,而目标设置理论则认为应由上级指派任务
B. 目标管理主张应由上级指派任务,而目标设置理论则认为要参与决策
C. 目标管理主张设定具体的目标,而目标设置理论认为不需要设定具体的目标
D. 目标管理主张提供绩效反馈,而目标设置理论认为提高绩效反馈不利于产生较高绩效
18. 下列关于参与管理的表述,正确的是()。
- A. 是否参与管理需要考虑员工对参与的需要
B. 有些员工渴望更多的参与,而有些员工对参与并没有太大的兴趣
C. 员工必须具有参与的能力
D. 让下属人员实际分享上级的决策权
19. 质量监督小组管理方式属于()。
- A. 目标管理 B. 参与管理 C. 行为矫正 D. 绩效薪酬制
20. 下列选项中属于绩效薪金制的优点的是()。
- A. 减少管理者的工作量 B. 按利分红
C. 利润分成 D. 绩效和报酬相结合
21. 行为矫正是()理论在管理实践中的应用。
- A. 需要层次理论 B. EPG 理论 C. 期望理论 D. 强化理论

二、多项选择题(每题的备选答案中,有2个或2个以上符合题意,至少有1个错项。错选,本题不得分;少选,所选的每个选项得0.5分)

1. 马斯洛的需要层次理论在管理上的应用主要有()。
- A. 管理者需要考虑员工不同层次的需要
B. 管理者需要考虑每个员工的特殊需要
C. 管理者需要为每一层次的需要设计相应的激励措施
D. 组织用于满足低层次需要的投入效益是递增的

- E. 组织用于满足低层次需要的投入效益是递减的
2. 下列表述中属于亚·当斯公平理论中的纵向比较的是()。
- A. 员工在同一组织中把自己现在的工作和待遇与过去的相比较
B. 员工在将自己的工作和报酬与本组织中的其他人进行比较
C. 员工将自己在不同组织中的工作和待遇进行比较
D. 员工将自己的工作和报酬与其他组织的员工进行比较
E. 员工依据自己的能力、努力、经验、教育背景来衡量自己的薪水、职位、晋升速度方面的待遇
3. 亚·当斯的公平理论认为,感到不公平的员工可以采用()方式来恢复平衡。
- A. 改变自己的投入或产出
B. 改变自己对投入或产出的知觉
C. 改变对照者的投入或产出
D. 改变对照者对投入或产出的知觉
E. 改变参照对象
4. 下列关于亲和需要的陈述正确的是()。
- A. 亲和需要指寻求与别人建立友善且亲近的人际关系欲望
B. 亲和需要强的人往往在组织中充当管理他人的角色
C. 亲和需要较强的人在组织中容易形成良好的人际关系
D. 在管理上过分强调维持良好的关系会干扰正常的工作程序
E. 亲和需要强的人喜欢具有竞争性和能体现较高地位的场合和情景
5. 下列关于 ERG 理论的说法正确的是()。
- A. ERG 理论认为人有三种核心需要:生存需要、关系需要和成长需要
B. ERG 理论只是简单地把马斯洛的需要层次化简为三个方面
C. ERG 理论认为各种需要可以同时具有激励作用
D. ERG 理论更为灵活变通,不是僵化地对待各种层次的需要
E. ERG 理论的变通性有助于说明文化、环境背景差异下,个体需要的差异
6. 弗罗姆认为动机是()因素的产物。
- A. 一个人需要多少报酬
B. 应经常注意了解员工工作努力程度
C. 个人对努力产生成功绩效的概率估计
D. 个人对绩效与获得报酬之间关系的估计
E. 根据员工对工作和组织的投入来给予报酬
7. 下列关于目标设置理论的说法正确的是()。
- A. 目标设置理论从认知角度考虑工作激励,认为认知倾向可以引导行为
B. 困难的目标比简单的目标更容易导致高水平的绩效
C. 有一定难度但具体明确的目标,比没有目标或目标模糊更能导致高绩效
D. 提供绩效反馈不利于产生较高绩效
E. 目标设置理论主张参与决策,而不是由上级指派任务
8. 斯肯伦计划的主张是()。
- A. 组织应结合为一体,不可分崩离析
B. 员工的工作绩效是能力、动机、机遇三者的函数
C. 员工是有能力而且愿意贡献出他们的想法和建议的
D. 效率提高后所增加的获利,应与员工共同分享
E. 员工能自我监督和控制,能主动承担责任,具有创新能力
9. 弹性工作时间的优点在于()。
- A. 可以减少旷工率
B. 可以减少交通拥挤
C. 可以调剂员工私人生活步调
D. 可以增强员工的自主权、责任感和满足感
E. 适合于所有的工作
10. 工作丰富化的实现手段有()。

- A. 任务组合
B. 构成自然性的工作单元
C. 与客户建立联系
D. 横向扩充工作内涵
E. 开放反馈渠道

三、案例分析题（由单选和多选组成。错选，本题不得分；少选，所选的每个选项得0.5分）

某家电公司是世界知名的跨国公司，在中国设立了生产和销售公司。在公司成立时要招聘公司的领导管理者。

- 根据麦克里兰提出的三重需要理论，认为选聘领导者要有三种重要的需要，有了这些需要才有竞选领导者的动力，有了动力才能为公司努力的工作，那么这三种重要的需要是（ ）。
A. 知识的需要 B. 成就需要 C. 权力需要 D. 亲和需要
- 假设某人被聘为家电公司的总经理，在实施目标管理时可以（ ）来设定目标，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。
A. 自上而下 B. 从里到外 C. 从内部到外部 D. 自下而上
- 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（ ）。
A. 计件工资 B. 工作奖金 C. 工资及奖金的兑现 D. 利润分成，按利分红
- 聘用的经理为了很快地达到企业的生产和销售目标，更好地完成各方面的任务，还需要对全体员工的激励，那么激励的重要作用（ ）。
A. 调动人们潜在的积极性 B. 激励因素相当于需要层次论中的高层次需要
C. 出色的完成工作目标 D. 不断提高工作绩效
- 根据赫茨伯格的双因素理论，管理者要调动员工的积极性，首先要注意（ ）等因素，使员工不致产生不满情绪。
A. 岗位的需要 B. 工资 C. 工作环境 D. 工作满意度

题库详解

一、单项选择题

1	C	2	D	3	A	4	D	5	A
6	B	7	D	8	A	9	D	10	A
11	B	12	C	13	C	14	D	15	C
16	D	17	A	18	D	19	B	20	A
21	D								

〔答案详解〕

1. 答案：C 激励对于组织的经营与管理至关重要。员工的能力和天赋并不能直接决定其对组织的价值，只有当其能力和天赋发挥出来才能够为组织带来益处，而员工能力和天赋的发挥在很大程度上取决于动机水平的高低。无论一个组织拥有多少技术和设备，除非这些资源由被激励起工作动机的员工所掌握，否则它们不可能被付诸使用，所以说，“管理的深处是激励”。

2. 答案：D 动机是指人们从事某种活动、为某一目标付出努力的意愿，这种意愿取决于目标能否以及在多大程度上能够满足人的需要。动机有三个要素：决定人行为的方向，即选择做出什么行为；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. 答案：A 动机又分为内源性动机和外源性动机。内源性动机是指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;外源性动机指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。出于内源性动机的员工看重的是工作本身,诸如寻求挑战性的工作,获得为工作和组织多做贡献的机会以及充分实现个人潜力的机会。而处于外源性动机的员工更看重工作所带来的报偿,诸如工资、奖金、表扬、社会地位等。

4. 答案: D 马斯洛认为人类需要的强度并不都是相等的,他将人的需要由低到高分五种类型(后来又有所增加,但并未得到广泛的应用):①生理需要,指对食物、水、居住场所、眨眼、性等身体方面的需要;②安全需要,主要针对身体安全(例如脱离危险的工作环境)和经济安全(例如不解雇的承诺,或是舒适的退休计划)的需要,以避免身心受到伤害;③归属和爱的需要,包括情感、归属、被接纳、友谊等需要;④尊重的需要,包括内在的尊重,如自尊心、自主权、成就感等需要,以及外在的尊重,如地位、认同、受重视等需要;⑤自我实现的需要,包括个人成长,发挥个人潜能,实现个人理想的需要。

5. 答案: A 需要层次理论认为人均有五种需要,只是在不同的时期表现出来的各种需要的强烈程度不同而已。未满足的需要是行为的主要的激励源,已获得基本满足的需要不再具有激励作用。这五种需要层级越来越高,只有当低层次的需要被合理地满足后,个体才会追求高层次的需要。

6. 答案: B 赫茨伯格认为,满意与不满意并不是或此或彼、二择一的关系,满意的反面是没有满意,不满意的反面是没有不满意。为此,赫茨伯格区分了激励因素和保健因素。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。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。赫茨伯格的双因素理论和马斯洛的需要层次理论既有联系,又有区别,需要层次理论针对的是人类的需要和动机,而双因素理论则针对满足这些需要的目标或诱因。

7. 答案: D 奥尔德佛提出了ERG理论,认为人有三种核心需要:①生存需要,指个体的生理需要和物质需要,或个体维持生存的物质条件;②关系需要,指个体维持重要人际关系的需要;③成长需要,指个体追求发展的内在欲望。ERG理论认为各种需要可以同时具有激励作用,这与马斯洛需要层次理论主张的低层次需要的满足是高层次需要的先决条件有所不同。

8. 答案: A 奥尔德佛提出了“挫折—退化”的观点,认为如果较高层次的需要不能得到满足的话,对满足低层次需要的欲望就会加强。

9. 答案: D 马斯洛认为人类需要的强度并不都是相等的,他将人的需要由低到高分五种类型。

10. 答案: A 麦克里兰提出了三重需要理论,认为人有三种重要的需要:①成就需要;②权力需要;③亲和需要。

11. 答案: B 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。成就需要是指个体追求优越感的驱动力,或者参照某种标准去追求成就感,寻求成功的欲望。研究表明,成就需要的高低与工作绩效之间有很高的相关,高成就需要者在创造性的活动中更容易获得成功,但是成就需要强的人并不一定能成为一名优秀的经理,特别是在大的公司中。成就需要高的人有较强的责任感,因此责任心和进取意识使他们往往在开创性工作中有出色表现,善于自己创业。权力需要是指促使别人顺从自己意志的欲望。接触的经理们往往都有较高的权利欲望,而且一个人在组织中的地位越高,其权力需要也越强,越希望得到更高的职位。高权力需要是高管理效能的一个条件,甚至是必要条件。亲和需要是指寻求与别人建立友善且亲近的人际关系的欲望。亲和需要强的人往往重视被别人接受和喜欢,他们追求友谊和合作。这样的人在组织中容易与他人形成良好的人际关系,易被别人影响,因而往往在组织中充当被管理者的角色。

12. 答案: C 亚·当斯的公平理论指出,人们不仅关心自己的绝对报酬,而且关心自己和他人在工作和报酬上的相对关系;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。需要注意的是,员工比较的是其对投入、产出的自我知觉,而非投入、