

2015 年经济专业技术资格考试辅导教材
中大网校推荐全国经济专业技术资格考试辅导用书

人力资源管理

专业知识与实务

中 级

历年真题分章解析与考题预测

全国经济专业技术资格考试研究院 编 著

- 权威：紧扣考试大纲，根据考点练习
- 全面：覆盖所有考点，真正做到不漏题
- 真实：以历年真题为主，更有代表性
- 模拟：配有考试辅导光盘，方便临考训练
- 解析：名师深度解析，网络实时答疑



附赠模拟上机考试光盘

清华大学出版社



2015年经济专业技术资格考试辅导教材

人力资源管理

专业知识与实务

中 级

历年真题分章解析与考题预测

全国经济专业技术资格考试研究院◎编 著

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书以人力资源和社会保障部人事考试中心编写的《人力资源管理专业知识与实务(中级)》为依据,在多年研究考试命题特点及解题方法的基础上编写而成。针对每一章,都分为“重要考点分析”“近三年题型及分值总结”“思维导图”“知识点测试”“考题预测及强化训练”几部分,帮助考生在考前加深记忆,顺利通过考试。

本书结构清晰,知识点全面,语言通俗易懂,是考生参加经济师考试的必备复习材料,也是相关专业技术人员提高业务知识水平、查找相关专业知识信息的有效资料。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理专业知识与实务(中级)历年真题分章解析与考题预测/全国经济专业技术资格考试研究院 编著. —北京:清华大学出版社,2015
(2015年经济专业技术资格考试辅导教材)
ISBN 978-7-302-39580-5

I. ①人… II. ①全… III. ①人力资源管理—资格考试—题解 IV. ①F241-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 049842 号

责任编辑:张颖 高晓晴

封面设计:马筱琨

版式设计:方加青

责任校对:曹阳

责任印制:李红英

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 刷 者:北京富博印刷有限公司

装 订 者:北京市密云县京文制本装订厂

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm 印 张:14 字 数:474千字

(附光盘1张)

版 次:2015年5月第1版

印 次:2015年5月第1次印刷

印 数:1~3500

定 价:35.00元

丛书编委会

主 编：索晓辉

编 委 会：晁 楠 吴金艳 雷 凤 张 燕
 方文彬 李 蓉 林金松 刘春云
 张增强 刘晓翠 路利娜 邵永为
 邢铭强 张剑锋 赵桂芹 张 昆
 孟春燕 杜友丽

经济社会的发展对各行各业的人才提出了新的要求，为了顺应这一发展趋势，经济行业对经济师的要求正逐步提高，审核制度也日益完善。

为了满足广大考生的迫切需要，我们严格依据人力资源和社会保障部人事考试中心组织编写的《全国经济专业技术资格考试用书》(内含大纲)，结合我们多年来对命题规律的准确把握，精心编写了这套“2015年经济专业技术资格考试辅导教材”。

本着助考生一臂之力的初衷，并依据“读书、做题、分析、模考”分段学习法的一贯思路，本书在编写过程中力图体现如下几个特点。

紧扣大纲，突出重点

本书严格按照人力资源和社会保障部最新考试大纲编写，充分体现了教材的最新变化与要求。所选习题的题型、内容也均以此为依据。在为考生梳理基础知识的同时，结合历年考题深度讲解考点、难点，使考生能够“把握重点，迅速突破”。

同步演练，科学备考

本书按照分段学习法的一贯思路，相应设置了“重要考点分析”“近三年题型及分值总结”“思维导图”“知识点测试”和“考题预测及强化训练”几个栏目，以全程辅导的形式帮助考生按照正确的方法复习备考。

命题规范，贴近实战

众所周知，历年真题是最好的练习题，本书在例题的选取上，以历年真题为主，让考生充分了解考试重点、难点，有的放矢，提高对考题的命中率。同时还配备了高保真模拟题，让考生以最接近真题的模拟自测题检验学习效果，提高自己的实战能力和应变能力。

解析详尽，便于自学

考虑到大部分考生是在职人士，主要依靠业余时间进行自学。本书对每道习题都进行了详尽、严谨的解析，有问有答，帮助考生快速掌握解题技巧，方便考生自学。如果考生在学习的过程中遇到问题，可加入本书的专用客服QQ群：339265757，将会有专业的老师为您解答疑惑。

思维导图，加深记忆

本系列习题集配有思维导图，在每章的开始帮助考生梳理重点，然后进行有针对性的训练，使复习效率更高。

模拟光盘，身临其境

为了帮助考生加深记忆，提高学习效率，本书专门提供了模拟考试系统光盘，针对各个章节进行练习。此外，光盘中还提供了5套模拟试卷，其中的考题不仅类型全面，而且有错题记录功能，方便后续的复习。

总而言之,通过凸显重点、辨析真题、同步自测、深度解析,希望能够使考生朋友们对考点烂熟于心,对考试游刃有余,对成绩胸有成竹。

本书由索晓辉组织编写,同时参与编写的还有晁楠、吴金艳、雷凤、张燕、方文彬、李蓉、林金松、刘春云、张增强、刘晓翠、路利娜、邵永为、邢铭强、张剑锋、赵桂芹、张昆、孟春燕、杜友丽,在此一并表示感谢。

最后,预祝广大考生顺利通过经济专业技术资格考试,在新的人生道路上续写辉煌。

目 录

第一部分 组织行为学

第一章 组织激励	2
本章重要考点分析	2
本章近三年题型及分值总结	2
第一节 需要、动机与激励	3
第二节 激励理论	3
第三节 激励理论在实践中的应用	6
考题预测及强化训练	7
参考答案及解析	11
第二章 领导行为	16
本章重要考点分析	16
本章近三年题型及分值总结	17
第一节 领导理论	17
第二节 领导风格与技能	19
第三节 领导决策	20
考题预测及强化训练	22
参考答案及解析	25
第三章 组织设计与组织文化	30
本章重要考点分析	30
本章近三年题型及分值总结	30
第一节 组织设计概述	31
第二节 组织文化	32
第三节 组织变革与发展	33
考题预测及强化训练	34
参考答案及解析	37

第二部分 人力资源管理

第四章 战略性人力资源管理	44
本章重要考点分析	44
本章近三年题型及分值总结	44
第一节 战略性人力资源管理概述	45
第二节 人力资源部门和人力资源管理	46
第三节 人力资源管理绩效评价	48
考题预测及强化训练	49
参考答案及解析	53
第五章 人力资源规划	57
本章重要考点分析	57

本章近三年题型及分值总结	57
第一节 人力资源规划概述	58
第二节 人力资源预测与平衡	59
第三节 人力资源信息系统	61
考题预测及强化训练	61
参考答案及解析	65
第六章 工作分析	68
本章重要考点分析	68
本章近三年题型及分值总结	68
第一节 工作分析概述	69
第二节 工作分析的成果	70
第三节 工作设计	71
考题预测及强化训练	72
参考答案及解析	74
第七章 人员甄选	77
本章重要考点分析	77
本章近三年题型及分值总结	77
第一节 人员甄选概述	78
第二节 人员甄选方法	79
第三节 人员甄选的信度与效度	81
考题预测及强化训练	82
参考答案及解析	85
第八章 绩效管理	89
本章重要考点分析	89
本章近三年题型及分值总结	89
第一节 绩效管理概述	90
第二节 绩效计划与绩效监控	91
第三节 绩效考核	92
第四节 绩效反馈与结果应用	93
第五节 特殊群体的绩效考核	93
考题预测及强化训练	94
参考答案及解析	97
第九章 薪酬福利管理	101
本章重要考点分析	101
本章近三年题型及分值总结	102
第一节 薪酬管理概述	102
第二节 奖金	103

第三节 员工福利管理	104
第四节 特殊群体的薪酬管理	105
第五节 薪酬成本预算与控制	106
考题预测及强化训练	106
参考答案及解析	109
第十章 培训与开发	113
本章重要考点分析	113
本章近三年题型及分值总结	113
第一节 培训与开发决策分析	114
第二节 培训与开发的组织管理	114
第三节 职业生涯管理	116
考题预测及强化训练	117
参考答案及解析	120
第十一章 劳动关系	124
本章重要考点分析	124
本章近三年题型及分值总结	124
第一节 劳动关系基本概念和主要框架	125
第二节 劳动关系的各学派理论、历史 和在各国的发展	127
第三节 我国建立和谐劳动关系的途径	129
考题预测及强化训练	130
参考答案及解析	131

第三部分 劳动力市场

第十二章 劳动力市场	134
本章重要考点分析	134
本章近三年题型及分值总结	134
第一节 劳动力供给理论	135
第二节 劳动力需求理论	136
第三节 劳动力市场的均衡与非均衡	138
考题预测及强化训练	139
参考答案及解析	142
第十三章 人力资本投资理论	145
本章重要考点分析	145
本章近三年题型及分值总结	145
第一节 人力资本投资的一般原理	146
第二节 人力资本投资与高等教育	147
第三节 人力资本投资与在职培训	148
第四节 劳动力流动	149
考题预测及强化训练	150
参考答案及解析	153

第四部分 劳动与社会保险政策

第十四章 社会保险法律	158
本章重要考点分析	158
本章近三年题型及分值总结	159
第一节 社会保险法律关系	159
第二节 社会保险法律适用	159
第三节 社会保险法的基本内容	160
考题预测及强化训练	161
参考答案及解析	162
第十五章 劳动关系协调	164
本章重要考点分析	164
本章近三年题型及分值总结	164
第一节 劳动关系协调机制	165
第二节 集体合同与集体协商	166
第三节 用人单位劳动规章制度	167
第四节 特殊用工	167
考题预测及强化训练	168
参考答案及解析	171
第十六章 劳动争议调解仲裁	174
本章重要考点分析	174
本章近三年题型及分值总结	174
第一节 劳动争议	175
第二节 劳动争议处理的原则和范围	175
第三节 劳动争议处理的基本程序	176
第四节 劳动争议当事人和举证责任	177
第五节 劳动争议诉讼	178
考题预测及强化训练	179
参考答案及解析	182
第十七章 社会保险	185
本章重要考点分析	185
本章近三年题型及分值总结	186
第一节 社会保险制度	186
第二节 基本养老保险	187
第三节 基本医疗保险	187
第四节 工伤保险	188
第五节 失业保险	190
第六节 生育保险	190
第七节 企业补充保险	191
考题预测及强化训练	191
参考答案及解析	195

第十八章 法律责任与执法.....	199	第三节 劳动监察.....	201
本章重要考点分析.....	199	第四节 社会保险行政争议处理.....	202
本章近三年题型及分值总结.....	200	第五节 行政复议与行政诉讼.....	203
第一节 劳动法律责任.....	200	考题预测及强化训练.....	203
第二节 社会保险法律责任.....	201	参考答案及解析.....	208

第一部分

组织行为学

第一章 组织激励

本章主要考查需求与激励的相关基本理论。考试的难点是掌握需要与激励的概念，重点掌握激励理论、激励的基本形式及常用的激励方式，以及在实际管理中运用激励措施的能力。

从近几年考题情况来看，需要与激励的概念、主要的激励理论、激励的基本形式及常用的激励方式是考查的重点，在实际管理中运用激励措施的能力也是重要的考试方向。考查形式以单项选择题和多项选择题为主，平均分值是8分。

本章重要考点分析

本章涉及12个重要考点，几乎每个考点在历年考试中都有出现，其中，需要与激励的概念、主要的激励理论、激励的基本形式及常用的激励方式以及在实际管理中运用激励措施的能力是考查的重点，需要考生掌握，如图1-1所示。

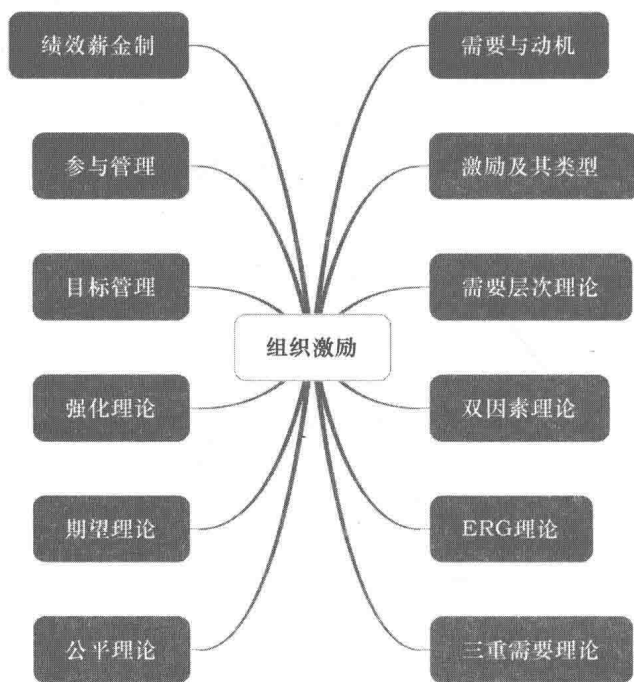


图1-1 组织激励考点

本章近三年题型及分值总结

由于本章知识点多以概念、定义、性质等为主，因此近三年出现的题型以单项选择题和多项选择题为主，其中2012年出现了1道案例分析题，如表1-1所示。

表1-1 组织激励题型及分值

年份	单项选择题	多项选择题	案例分析题
2014年	5题	1题	0题
2013年	4题	2题	0题
2012年	4题	1题	1题

第一节 需要、动机与激励

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

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满足人的需要。

动机分为内源性动机(又称内在动机)和外源性动机(又称外在动机)两种。



思维导图

该节涉及多个知识点和概念,如图1-2所示。图中星号表示需要重点掌握的内容。

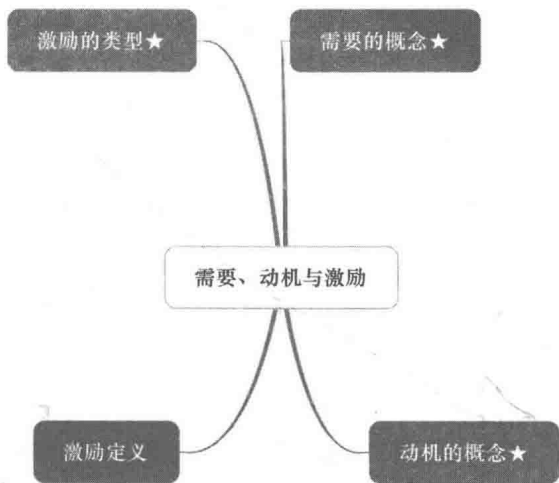


图1-2 需要、动机与激励



知识点测试

【2012年单选题】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

【答案】D

【解析】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。工作所带来的报偿,如工资、奖金、表扬、社会地位都属于此类动机。

【2011年单选题】下述与动机有关的因素中,属于内源性动机范畴的是()。

- A. 提升个人潜力 B. 获得表扬
C. 得到更多的收入 D. 获取更高的社会地位

【答案】A

【解析】内源性动机看重的是工作本身,诸如寻求挑战性的工作,获得为工作和组织多作贡献的机会以及充分实现个人潜力的机会。选项BCD属于外源性动机。

【2010年单选题】以下关于内外源动机的说法错误的是()。

- A. 出于内源性动机的员工看重的是工作本身
B. 出于内源性动机的员工追求社会地位
C. 出于外源性动机的员工更看重工作所带来的报偿
D. 出于外源性动机的员工追求工资、奖金等

【答案】B

【解析】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,B选项错误。

第二节 激励理论

这里介绍的激励理论包括需要层次理论、双因素理论、ERG理论、三重需要理论、公平理论、期望理论、强化理论等内容。

需要层次理论由马斯洛提出,该理论将人的需要由低到高分五种类型:生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要及自我实现的需要。该理论在企业界颇受管理者们的欢迎,因为其合乎人们的直觉经验,但是实践中这五种

层次的需要并不严格呈阶梯关系,因此,从某种程度上说,马斯洛的需要层次理论较为呆板和不灵活,不完全适用于复杂多变的实际环境。

双因素理论由美国心理学家赫兹伯格提出。赫兹伯格认为,满意与不满意并不是非此即彼、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。

奥尔德佛对马斯洛的需要层次理论进行了修订,提出了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。

三重需要理论由麦克里兰提出。该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。

另外,本节还介绍了公平理论、期望理论和强化理论。



思维导图

该节涉及多个知识点和概念,如图1-3所示。

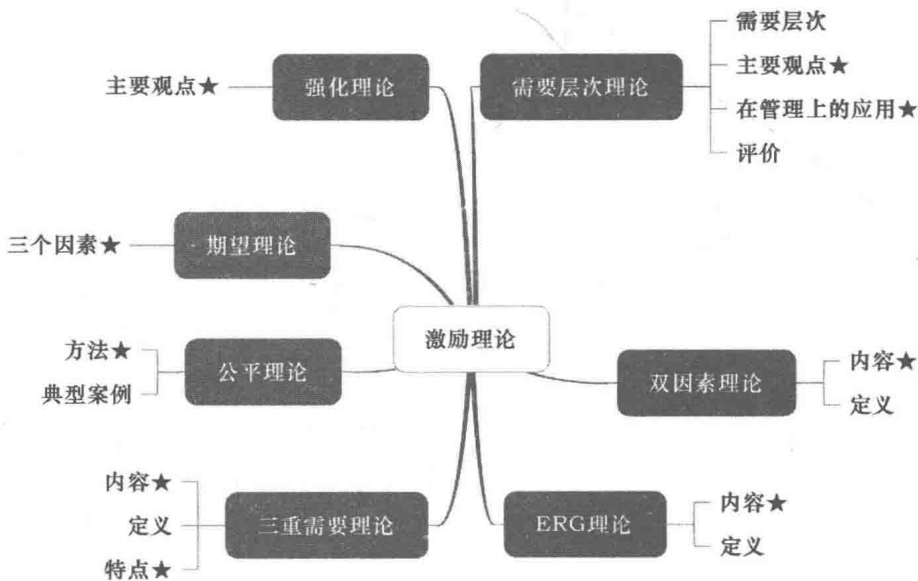


图1-3 激励理论



知识点测试

【2014年单选题】根据马斯洛需求层次理论,良好的同事关系属于()。

- 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】B

【解析】马斯洛认为人的需要由低到高分五种,即生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要。其中,归属和爱的需要包括情感、归属、被接纳、友谊等需要,例如获得友好和睦的同事。所以本题选B。

【2014年单选题】根据ERG理论,下列说法错误的是()。

- A. 各种需要可以同时具有激励作用
B. 如果较高层次的需要得不到满足的话,较低层次的需要就会增强
C. 如果高层次的需要满足不了的话,人们对低层次的需要会减弱

D. ERG理论认为人有生存需要、关系需要和成长需要

【答案】C

【解析】奥尔德佛认为人有生存需要、关系需要和成长需要,各种需要可以同时具有激励作用,较高层次的需要得不到满足的话,较低层次的需要就会增强。同时,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。所以选项C错误。

【2014年单选题】人们之所以采取某种行为,如努力工作,是因为他觉得这种行为可以在一定概率上达到某种结果,并且这种结果可以带来他认为重要的报酬,这是()。

- A. 期望理论 B. 公平理论
C. 强化理论 D. 双因素理论

【答案】A

【解析】弗罗姆的期望理论认为,人们之所以采取某种行动,如努力工作,是因为他觉得这种

行为可以在一定概率上达到某种结果,并且这种结果可以带来他认为重要的报酬。具体来说,该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(工具性)。这个关系可以用公式表达为:效价×期望×工具性=动机。所以A选项正确。

【2014年多选题】关于公平理论的说法,正确的是()。

- A. 人们不仅关心自己的绝对报酬,而且关心自己和他人工作报酬上的相对关系
- B. 员工倾向于将自己的产出投入比与他人的产出投入比相比较
- C. 员工所做的比较都是纵向的,即与除组织以外的其他人比较
- D. 辞职是感到不公平的员工恢复平衡的方式之一
- E. 对于有不公平感的员工应予以及时引导或调整报酬

【答案】ABDE

【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工作报酬上的相对关系,A选项正确;员工倾向于将自己的产出投入比与他人的产出投入比相比较,来进行公平判断,B选项正确;员工进行公平比较时既可能是纵向的也可能是横向的,C选项错误;感到不公平的员工可以采用辞职的方式来恢复平衡,D选项正确;在管理的应用上,对于有不公平感的员工应予以及时引导或调整报酬,E选项正确。

【2012年单选题】在马斯洛的需要层次理论中,五种需要类型由低到高的排列顺序是()。

- A. 生理→安全→自我实现→尊重→归属和爱
- B. 生理→安全→归属和爱→尊重→自我实现
- C. 安全→生理→尊重→归属和爱→自我实现
- D. 生理→安全→尊重→自我实现→归属和爱

【答案】B

【解析】在马斯洛的需要层次理论中,需要类型由低到高的排列顺序为生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要及自我实现的需要。

【2011年单选题】与马斯洛的需要层次理论不符的陈述是()。

- A. 人的需要从低到高依次为:生理需要、安全需要、归属需要、尊重需要及自我实现需要
- B. 只有低一层次的需要得到相当程度的满足之后,个体才会追求高一层次的需要

C. 人在不同时期表现出来的各种需要的强烈程度相同

D. 自我实现是人类的高级需要

【答案】C

【解析】马斯洛的需要层次理论认为人均有这五种需要,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。

【2012年单选题】根据赫兹伯格的双因素理论,激励因素的缺失会导致员工()。

- A. 满意
- B. 没有满意
- C. 不满
- D. 没有不满

【答案】D

【解析】根据赫兹伯格的双因素理论,激励因素的缺失不会招致员工的不满。

【2011年多选题】关于双因素理论,下列说法正确的是()。

- A. 保健因素不可以起到激励员工的作用
- B. 激励因素包括成就感、责任和晋升、工作本身等
- C. 保健因素包括人际关系、工资、别人的认同、组织政策等
- D. 工作丰富化的管理措施是双因素理论在管理实践上的具体应用
- E. 该理论又称作激励—保健因素理论,认为激励因素和保健因素影响员工的工作态度

【答案】ABDE

【解析】本题考查双因素理论。选项C中的“别人的认同”属于激励因素,所以选项C不选。本题正确答案为ABDE选项。

【2012年单选题】关于奥尔德佛提出的ERG理论的说法,错误的是()。

- A. “关系需要”对应马斯洛需要理论中的部分“安全需要”、全部“归属和爱”的需要以及部分“尊重需要”
- B. 各种需要可以同时具有激励作用
- C. 如果较高层次的需要不能得到满足,那么满足低层次需要的欲望一定会减弱
- D. 不同文化下各种需要的顺序可能会发生改变

【答案】C

【解析】如果较高层次的需要不能得到满足,那么满足低层次需要的欲望一定会加强。

【2010年单选题】以下关于三重需要的说法错误的是()。

- A. 成就需要高的人有较强的责任感
- B. 权力需要高的人十分重视争取地位和影响力

- C. 亲和需要强的人追求友谊和合作
- D. 成就需要高的人效率低

【答案】D

【解析】成就需要高的人喜欢能够得到及时的反馈，D选项错误。

【2012年多选题】根据麦克里兰提出的三重需要理论，人的核心需要包括()。

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

【答案】BCE

【解析】麦克里兰提出的三重需要理论，认为人有三种需要，即成就需要、权力需要和亲和需要。本题正确答案为BCE选项。

【2011年单选题】下列关于三重需要理论中亲和需要的陈述错误的是()。

- A. 亲和需要指寻求与别人建立友善且亲近的人际关系
- B. 亲和需要较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

【答案】B

【解析】三重需要理论中的亲和需要的特点为重视被别人接受和喜欢，他们追求友谊和合作，易被别人影响，因而往往在组织中充当被管理的角色。

【2010年单选题】小张在A公司工作一年，后跳槽去了B公司，他觉得B公司的待遇不如以前的公司好，请问这是()。

- A. 组织内他比
- B. 组织外他比
- C. 组织内自我比较
- D. 组织外自我比较

【答案】D

【解析】组织内他比是指员工将自己的工作和报酬与本组织中的其他人进行比较，A选项不选。组织外他比是指员工将自己的工作和报酬与其他组织的员工进行比较，B选项不选。组织内自我比较是指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，C选项不选。

【2012年单选题】关于公平理论的说法，错误的是()。

- A. 员工比较的是对自己和他人投入、产出的知觉

- B. 教育水平较高的员工在作比较时依据的信息比较片面

- C. 感到报酬不足的员工可能会减少自己的工作投入

- D. 在管理中应尽量使不同员工的投入、产出比大致相同

【答案】B

【解析】一般说来，薪资水准、教育水平较高的员工，视野较为开阔，依据的信息比较全面，常常以他人作为比较对象进行横向比较。

【2012年单选题】在期望理论中，个人对绩效与获得报酬之间关系的估计称为()。

- A. 工具
- B. 效价
- C. 期望
- D. 动机

【答案】A

【解析】个人对绩效与获得报酬之间关系的估计称为工具。

【2012年单选题】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】B

【解析】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。强化理论并不考虑人的内在心态，而是注重行为及其结果，认为人是在学习、了解行为与结果之间的关系，是一种行为主义的观点。

第三节 激励理论在实践中的应用

这一节主要包括目标管理、参与管理和绩效薪金制的相关内容。

目标管理的理论基础是激励理论中的目标设置理论，实施目标管理时可以自上而下来设定目标，但同时也包括自下而上地设定过程，这两个过程应当是相互结合的。

参与管理是指让下属人员实际分享上级的决策权。参与管理涉及实施原因和实施条件，且参与管理将产生一定的作用。

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。

思维导图

该节涉及多个知识点和概念,如图1-4所示。

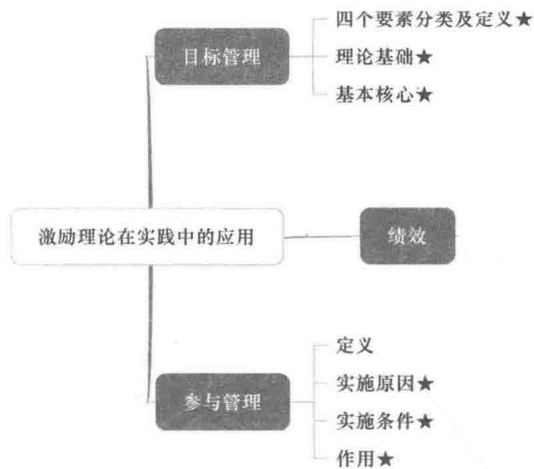


图1-4 激励理论在实践中的应用

知识点测试

【2012年单选题】下列情境中,不适宜推行参与管理的是()。

- 完成任务的时间比较紧迫
- 员工具备相应的智力、知识技术和沟通技巧
- 参与不会使员工和管理者的地位和权力受到威胁
- 组织文化支持员工的参与管理

【答案】A

【解析】推行参与管理要有成效必须符合的一个条件是:在行动前,要有充裕的时间来进行参与。选项A完成任务的时间比较紧迫,所以不适宜推行参与管理。

【2010年单选题】以下关于目标管理的说法错误的是()。

- 实施目标管理时可以自下而上来设定目标
- 目标管理的理论基础是激励理论中的目标设置理论
- 目标管理的基本核心是强调通过群体共同参与制订具体的、可行的而且能够客观衡量的目标
- 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

【答案】A

【解析】实施目标管理时可以自上而下设定目标,A选项错误。

考题预测及强化训练

一、单项选择题

- 下列关于需要的概念表述,正确的是()。
 - 人们从事某种活动,为某一目标付出努力的意愿
 - 对食物、水、空气等物质的需要
 - 对归属、爱等的社会需要
 - 当缺乏或期待某种结果而产生的心理状态,包括对物质的需要和对社会的需要
- 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()。
 - 社会地位
 - 奖金报酬
 - 避免惩罚
 - 实现潜能
- 马斯洛将人的需要由低到高划分为五个层次,属于第三个需要层次的是()。
 - 生理需要
 - 尊重的需要
 - 归属和爱的需要
 - 安全需要
- 在马斯洛的需要层次理论中,发挥个人潜能的需要属于()。
 - 生理需要
 - 尊重的需要
 - 归属和爱的需要
 - 自我实现的需要
- 根据赫兹伯格的双因素理论,激励因素的缺失会导致员工()。
 - 满意
 - 没有满意
 - 不满
 - 没有不满
- 以下关于内外源动机说法错误的是()。
 - 出于内源性动机的员工看重的是工作本身
 - 出于内源性动机的员工追求社会地位
 - 出于外源性动机的员工更看重工作所带来的报偿
 - 出于外源性动机的员工追求工资、奖金等
- 下列不属于成就需要高的人的突出特点的是()。
 - 选择适度的风险
 - 喜欢能够得到及时的反馈
 - 有较强的责任感
 - 乐于帮助下属完成工作
- 以下对双因素理论的理解存在错误的是()。
 - 具备保健因素只能使员工产生不满情绪,但不能起到激励的作用
 - 具备激励因素可以令员工产生满意情绪,但不具备这些因素也不会招致员工的不满

- C. 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的是满足这些需要的目标或诱因
- D. 要激励员工,就必须重视员工的成就感、认同感、责任感等
9. 下列不属于麦克里兰的三重需要理论中的需要的是()。
- A. 成就需要 B. 权力需要
C. 亲和需要 D. 成长需要
10. 下面对于参与管理的描述中不正确的是()。
- A. 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,若允许员工们参与决策,可以让了解更多情况的人有所贡献
- B. 现代的工作任务相互依赖程度很高,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
- C. 参与决策可以使参与者对作出的决定有认同感,有利于决策的执行
- D. 当任务时间比较紧迫时,参与管理可以节约工作时间
11. 下列关于动机的表述正确的是()。
- A. 外源性动机是指人在做某种行为时是因为行为本身
- B. 出于内源性动机的员工更看重工作所带来的报偿
- C. 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
- D. 出于外源性动机的员工看重的是工作本身
12. 与马斯洛的需要层次理论不符的陈述是()。
- A. 人的需要从低到高依次为:生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重需要及自我实现需要
- B. 人在不同时期表现出来的各种需要的强烈程度不同
- C. 只有低一层次的需要得到相当程度的满足之后,个体才会追求高一层次的需要
- D. 自我实现是人类的基本需要
13. 下列不属于绩效薪金制的方式的是()。
- A. 计件工资 B. 工作奖金
C. 利润分成 D. 提成
14. 关于奥尔德佛提出的ERG理论的说法,错误的是()。
- A. 各种需要可以同时具有激励作用
- B. 不同文化下各种需要的顺序可能会发生改变
- C. 如果较高层次的需要不能得到满足,那么满
足低层次需要的欲望一定会减弱
- D. “生存需要”对应马斯洛需要理论中的部分“安全需要”、全部“归属和爱”的需要以及部分“尊重需要”
15. 关于ERG理论,下列说法正确的是()。
- A. 各种需要可以同时具有激励作用
- B. 该理论只是简单地把马斯洛的需要层次简化为三大类
- C. 如果高层次的需要得不到满足,对低层次需要的欲望也会降低
- D. 该理论提出了三种核心需要:生存需要、亲和需要、成长需要
16. 弗罗姆认为动机是三种因素的产物,其中不包括()。
- A. 个人对绩效与获得报酬之间关系的估计
- B. 个人对努力产生成功绩效的概率估计
- C. 外部因素的影响程度
- D. 一个人需要多少报酬
17. 员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念,称为()。
- A. 效价 B. 动机
C. 期望 D. 工具
18. 下列激励理论中,()认为行为的结果对行为本身的强化作用,是行为的主要驱动因素。
- A. 强化理论 B. 期望理论
C. 公平理论 D. ERG理论
19. 质量监督小组是一种常见的()模式。
- A. 绩效薪金 B. 行为矫正
C. 参与管理 D. 目标管理
20. 下列是由马斯洛的需要层次理论所得出的结论的是()。
- A. 五种需要层级越来越高
- B. 未被满足的需要不是行为的激励源
- C. 五种层次的需要还可大致分为三大类
- 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
21. 下列关于对麦克里兰的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