



2007年经报版

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**

RENLI ZIYUAN GUANLI ZHUANYE ZHISHI YU SHIWU

超值赠送

环球网校学习卡 40元

一考通在线试题下载 40元

经济日报出版社

专业技术资格考试辅导教材系列

职业资格(ND)自修辅导教材

人力资源和社会保障部人事考试中心
人力资源和社会保障部人事考试中心

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

人力资源和社会保障部人事考试中心

人力资源和社会保障部人事考试中心

地址

邮编

电话

北京市东城区永定门内大街54号

人力资源和社会保障部人事考试中心

www.cer.gov.cn

http://www.cer.gov.cn

010-63370000

010-63370000

010-63370000

010-63370000

010-63370000

010-63370000

010-63370000

010-63370000

010-63370000

经济日报出版社

地址：北京市东城区永定门内大街54号

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

(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

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	北京市宣武区白纸坊东街 2 号(邮政编码:100054)
电 话	010 - 63567690 63567691(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	18
字 数	583 千字
版 次	2007 年 5 月第一版
印 次	2007 年 5 月第一次印刷
书 号	ISBN 978 - 7 - 80180 - 685 - 7
定 价	36.00 元

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：魏广林
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 瞿义勇 李海滨 梁 贺 刘雪芹
刘 争 罗玉娟 莫 骄 彭 顺 秦付良
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

目前,我国各类专业技术资格考试制度已不断完善,考试竞争也越来越激烈。为了帮助考生在激烈的竞争中胜出,顺利通过各种专业技术资格考试,一考通在线组织国内知名高校、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、科研、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》七门教材的内容。每本书的具体内容编排是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(辅导教材),遵循循序渐进、各个击破的原则,按如下体例进行编写:

题库:完全根据全国经济专业技术资格考试最新考试大纲和考试教材的内容分章建立,各章内容按命题范围、真题详解、题库精选、题库详解的体例来安排。

模拟试卷:按照全国经济专业技术资格考试的标准试卷而设置,题量的分布符合2007年全国经济专业技术资格考试的要求,题目的选择是建立在专家预测的基础之上,具有典型的代表性。

本套教材编写组认真总结经济专业技术资格考试的经验,洞悉考试规律,致力于提高考生运用所学知识解决实际问题的能力。具体来讲,本套教材具有以下三个显著特点:

权威性:本套教材由国内众多资深的经济专业教授、学者、专家等博采众长,数易其稿,融合提炼,精心编写而成,内容极具权威性。

实战性:与其他考试辅导图书不同,本套教材着重突出实际应试能力,切实帮助考生解决应考中的实际问题。因而,通过使用本套教材,考生定会在考试中有出色的表现。

互动性:这是本套教材的一大特色,是全国经济专业技术资格考试辅导教材系列图书中具有革命性的创举。本套教材着重改善目前考生学习的被动状态,引导考生从被动走向主动,从主动走向互动,从而达到学习的最佳效果。

“一考通在线”在策划本套教材的同时还将配套出版音像制品及相应的学习软件,以期做到声文并蓄、图文并茂,更好地服务于考生,敬请广大考生密切关注。

为了给广大考生提供更好、更全面的帮助,“一考通在线”(www.yikaotong.com)还携手“环球职业教育在线”(www.edu24ol.com)共同推出了购书赠卡活动。凡购买本年度考试新书者均可免费获取一张超值学习卡,凭此卡考生可免费享受环球职业教育在线提供的40元超值网上辅导服务和一考通在线40元的试题下载服务。更多增值服务,敬请登陆网站查询。

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



第一部分 人力资源管理专业知识与实务题库

第一章 领导行为学基础	(3)		
命题范围.....	(3)	题库精选.....	(6)
真题详解.....	(3)	题库详解.....	(14)
第二章 需要与激励	(21)		
命题范围.....	(21)	题库精选.....	(23)
真题详解.....	(21)	题库详解.....	(26)
第三章 组织设计与组织文化	(29)		
命题范围.....	(29)	题库精选.....	(32)
真题详解.....	(29)	题库详解.....	(40)
第四章 人力资源管理概述	(47)		
命题范围.....	(47)	题库精选.....	(49)
真题详解.....	(47)	题库详解.....	(55)
第五章 雇佣关系的理论分析	(60)		
命题范围.....	(60)	题库精选.....	(62)
真题详解.....	(60)	题库详解.....	(70)
第六章 人力资源规划	(77)		
命题范围.....	(77)	题库精选.....	(79)
真题详解.....	(77)	题库详解.....	(83)
第七章 工作分析	(88)		
命题范围.....	(88)	题库精选.....	(90)
真题详解.....	(89)	题库详解.....	(95)
第八章 人员招聘	(100)		
命题范围.....	(100)	题库精选.....	(102)
真题详解.....	(100)	题库详解.....	(109)
第九章 绩效管理	(115)		
命题范围.....	(115)	题库精选.....	(118)
真题详解.....	(115)	题库详解.....	(124)
第十章 薪酬管理	(129)		
命题范围.....	(129)	题库精选.....	(132)
真题详解.....	(129)	题库详解.....	(136)
第十一章 人力资源培训与开发	(141)		
命题范围.....	(141)	真题详解.....	(142)

考试
题库

题库精选.....	(143)	题库详解.....	(152)
第十二章 员工关系管理			(159)
命题范围.....	(159)	题库精选.....	(161)
真题详解.....	(159)	题库详解.....	(167)
第十三章 劳动力市场			(172)
命题范围.....	(172)	题库精选.....	(176)
真题详解.....	(172)	题库详解.....	(180)
第十四章 人力资本投资理论			(184)
命题范围.....	(184)	题库精选.....	(186)
真题详解.....	(184)	题库详解.....	(192)
第十五章 工资与激励问题的经济分析			(199)
命题范围.....	(199)	题库精选.....	(201)
真题详解.....	(199)	题库详解.....	(204)
第十六章 劳动和社会保险法律关系			(207)
命题范围.....	(207)	题库精选.....	(208)
真题详解.....	(207)	题库详解.....	(210)
第十七章 劳动力市场管理			(212)
命题范围.....	(212)	题库精选.....	(213)
真题详解.....	(212)	题库详解.....	(214)
第十八章 劳动合同法法律关系			(216)
命题范围.....	(216)	题库精选.....	(217)
真题详解.....	(216)	题库详解.....	(219)
第十九章 劳动安全生产			(221)
命题范围.....	(221)	题库精选.....	(222)
真题详解.....	(221)	题库详解.....	(223)
第二十章 劳动争议处理制度			(225)
命题范围.....	(225)	题库精选.....	(226)
真题详解.....	(225)	题库详解.....	(227)
第二十一章 劳动保障执法与监督			(229)
命题范围.....	(229)	题库精选.....	(231)
真题详解.....	(230)	题库详解.....	(234)
第二十二章 事业单位人事法规与政策			(237)
命题范围.....	(237)	题库精选.....	(239)
真题详解.....	(238)	题库详解.....	(241)



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).....	(245)	参考答案.....	(267)
参考答案.....	(254)	模拟试卷(三).....	(270)
模拟试卷(二).....	(257)	参考答案.....	(280)

第一部分

权威教材，名师辅导，一考即通

人力资源管理专业知识 与实务题库

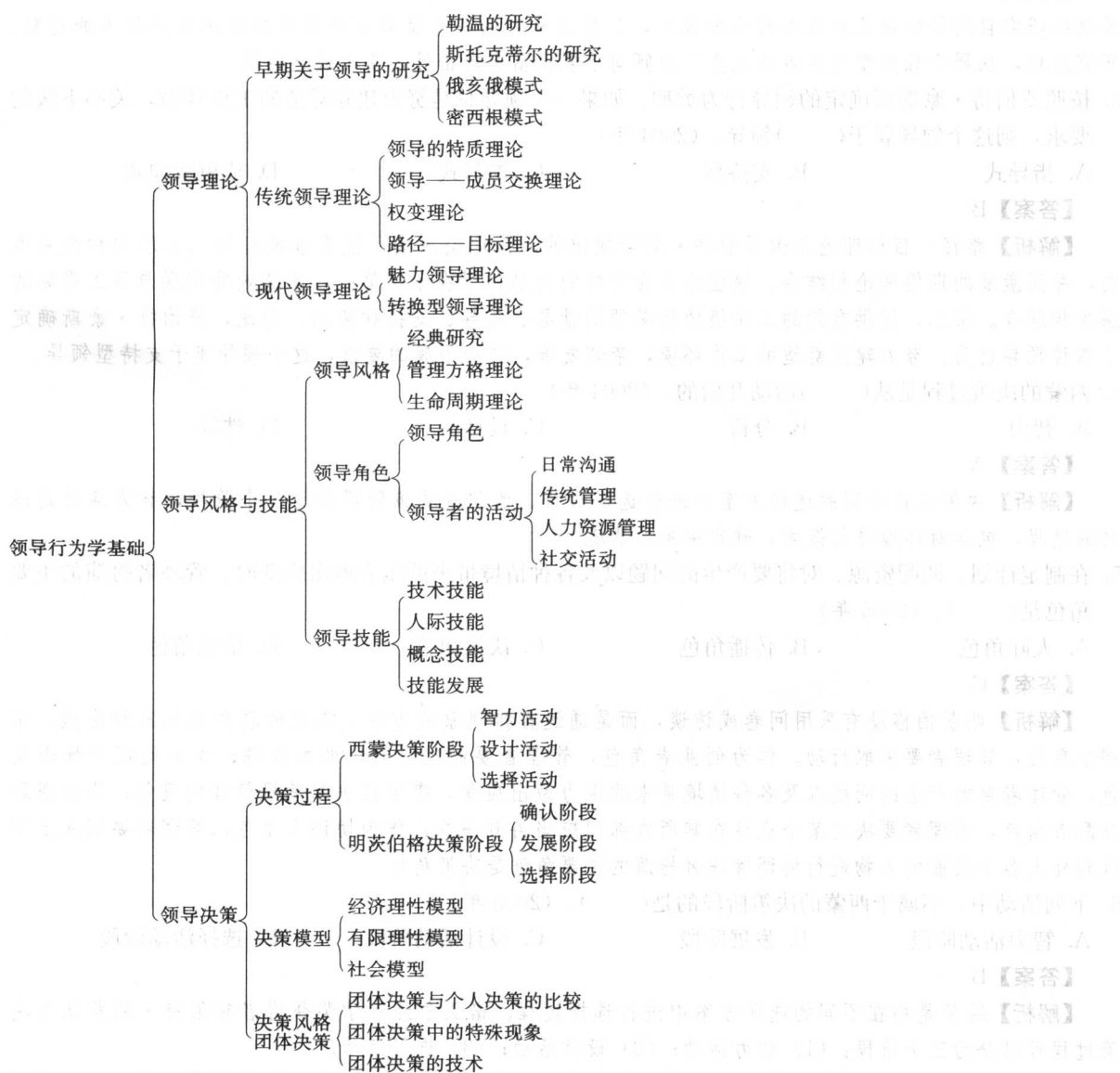
- 第一章
- 第二章
- 第三章
- 第四章
- 第五章
- 第六章
- 第七章
- 第八章
- 第九章
- 第十章
- 第十一章
- 第十二章
- 第十三章
- 第十四章
- 第十五章
- 第十六章
- 第十七章
- 第十八章
- 第十九章
- 第二十章
- 第二十一章
- 第二十二章

- 第一章 领导行为学基础
- 第二章 需要与激励
- 第三章 组织设计与组织文化
- 第四章 人力资源管理概述
- 第五章 雇佣关系的理论分析
- 第六章 人力资源规划
- 第七章 工作分析
- 第八章 人员招聘
- 第九章 绩效管理
- 第十章 薪酬管理
- 第十一章 人力资源培训与开发
- 第十二章 员工关系管理
- 第十三章 劳动力市场
- 第十四章 人力资本投资理论
- 第十五章 工资与激励问题的经济分析
- 第十六章 劳动和社会保险法律关系
- 第十七章 劳动力市场管理
- 第十八章 劳动合同法律关系
- 第十九章 劳动安全生产
- 第二十章 劳动争议处理制度
- 第二十一章 劳动保障执法与监督
- 第二十二章 事业单位人事法规与政策



第一章 领导行为学基础

命题范围



考试
题库

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. 从决策风格的角度讲, () 的决策者具有较高的模糊耐受性, 对人和社会也较为关注。(2004年)

- A. 指导型 B. 分析型 C. 概念型 D. 行为型

【答案】D

【解析】研究行为决策的思路是关注管理者在不同备选方案中进行选择风格。这些风格可以归纳到两个维度,这两个维度高低不同组合起来,可以得到四种不同的决策风格,行为型:决策者有较低的模糊耐受性,对人和社关注。

2. 勒温关于领导行为的研究发现,()的领导会导致最多的攻击性行为。(2004年)

- A. 独裁型 B. 民主型 C. 放任型 D. 指导型

【答案】A

【解析】在20世纪30年代,衣阿华大学在勒温的领导下,进行了一系列有关领导行为的先驱研究。最初的研究目的是研究儿童攻击行为的模式,但是该研究的一个重要副产品是对组织生产行为的观察。研究发现,从属于独裁型领导者的儿童行为倾向于要么富有攻击性,要么缺乏感情。

3. 按照罗伯特·豪斯所确定的领导行为类型,如果一个领导总是努力建立舒适的工作环境,关心下级的要求,则这个领导属于()领导。(2004年)

- A. 指导式 B. 支持型 C. 参与式 D. 成就取向式

【答案】B

【解析】路径—目标理论是由罗伯特·豪斯提出的,该理论采纳了俄亥俄模型的工作取向和关系取向,并同激励的期望理论相结合。该理论认为领导的激励作用在于:第一,使绩效的实现与员工需要的满足相结合。第二,提供有效的工作绩效所必须的辅导、指导、支持和奖励。为此,罗伯特·豪斯确定了四种领导行为。努力建立舒适的工作环境,亲切友善,关心下属的要求,这个领导属于支持型领导。

4. 西蒙的决策过程是从()活动开始的。(2004年)

- A. 智力 B. 分析 C. 设计 D. 选择

【答案】A

【解析】决策是指不同的选择方案中进行选择过程。西蒙的决策阶段分为三个阶段,智力活动是最初的过程,包括对环境进行搜索,确定决策的情境。

5. 在制定计划、调配资源、对将要产生的问题以及各种情境带来的压力做出应变时,管理者扮演的主要角色是()。(2005年)

- A. 人际角色 B. 传播角色 C. 决策角色 D. 信息角色

【答案】C

【解析】明茨伯格没有采用问卷或访谈,而是通过直接观察的方法,提出管理角色的三种类型。掌握信息后,管理者要采取行动。作为创业者角色,管理者要制定计划,调配资源;作为处理干扰者角色,管理者要对产生的问题以及各种情境带来的压力做出应变,需要担当起危机管理的责任;作为资源分配者角色,管理者要决定某个成员在其所在部门应当得到多少;作为协调人角色,管理者要同从上下级到外人各个层面的人物进行协调管理者扮演的主要角色是决策角色。

6. 下列活动中,不属于西蒙的决策阶段的是()。(2005年)

- A. 智力活动阶段 B. 发展阶段 C. 设计活动阶段 D. 选择活动阶段

【答案】B

【解析】决策是指在不同的选择方案中进行选择过程。诺贝尔经济学奖获得者赫伯特·西蒙认为决策过程可以分为三个阶段:(1)智力活动;(2)设计活动;(3)选择活动。

7. 管理方格理论把领导风格看做一个二维坐标方格,其纵坐标和横坐标与密西根模式中的()相对应。(2005年)

- A. 员工取向和生产取向 B. 关怀和创制
C. 独裁和民主 D. 民主和放任

【答案】A

【解析】几乎在俄亥俄大学开始研究领导行为的同时,密西根大学也在独立进行同样的工作研究,

第一部分 人力资源管理专业知识与实务题库

测量与工作绩效有关的领导行为。他们通过测验,非结构化访谈等方法,也得到了两个描述领导行为的维度:员工取向和生产取向。对比俄亥俄模式,密西根模式的维度的数量和性质与其极为相似,因而这两种模式理论能够相互印证。

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. 依照伯恩斯的转换型领导理论,转换型领导者的特征包括()。(2004年)

- A. 魅力
- B. 一致性的奖励
- C. 智慧型刺激
- D. 放任或控制
- E. 个性化的关怀

【答案】ACE

【解析】伯恩斯最初确立了两种类型的领导,交易型和转换型,交易型领导基于一个人在组织中的位置相关的官僚制权威和合法性。与此相反,转换型领导是通过更高的理想和组织价值观来激励追随者,转换型领导者的特征包括:①魅力;②激励;③智慧型刺激;④个性化关怀。

2. 下列属于转换型领导者特征的有()。(2005年)

- A. 一致性奖励
- B. 魅力
- C. 个性化关怀
- D. 智慧型刺激
- E. 差错管理

【答案】BCD

【解析】解析同第1题。

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)

(一)张先生是一家软件公司的经理,该公司的主要业务是为其他公司制作企业资源计划(ERP)软件系统。因为很多客户在外地,所以张先生经常要出差签约,因而对于员工的指示非常简略,例如只向下属告知客户的要求和项目的截止日期。由于公司规模不大,张先生和下属们的关系很好,经常一起吃饭、唱歌,大家都乐于为他工作。但是张先生发现下属们的工作经常没有头绪,项目进度达不到要求,虽然他们通过加班按时完成了项目,但张先生总觉得长此以往不是办法。

1. 按照管理方格理论,张先生的领导风格接近于其中的()。(2004年)

- A. (1, 9)“乡村俱乐部”
- B. (5, 5)“中庸”
- C. (9, 1)“任务”
- D. (1, 1)“无为而治”

【答案】A

【解析】在已有的领导风格理论中,最有代表性的是布莱克和默顿的管理方格理论以及赫塞和布兰查德的生命周期理论。在这理论风格中描述了关心人和关心任务的交互作用,位于坐标(1, 1)位置的领导风格称为“无为而治”,管理者既不关心任务,也不关心人,相反(9, 9)既关心任务,又关心人,被该理论认为是最理想的领导风格,还有诸如(5, 5)的“中庸式”领导风格,对人极端关注的(1, 9)“乡村俱乐部”领导风格以及对任务极端关注的(9, 1)“任务”领导风格。

2. 按照费德勒的权变理论,张先生的领导效能属于()。(2004年)

- A. 关系取向低,工作取向低
- B. 关系取向低,工作取向高
- C. 关系取向高,工作取向高
- D. 关系取向高,工作取向低

【答案】D

【解析】费德勒的权变理论认为团队绩效取决于领导者与情景因素间是否搭配,费德勒也将领导方式分为工作取向和人际取向两类。为了测量一个人的领导风格,首先让领导者回想所共事过的同事中最难共事的一个同事,然后用“最不喜欢的工作伙伴”量表对这个同事进行评价。

(二)某公司赋予了职工参与决策的权力,缩小了职工与领导者的距离,职工的独立性和自主性得到了尊重和发挥,积极性也随之高涨。“全员参与制度”的实施,不但提高了职工的知识与技能的水平和工作的自觉性,而且也为企业带来巨大效益。于是,在工作中,领导者让职工自主决定,很少提供指

导或支持。此外,公司为了提高产品的创新性,鼓励职工组成跨部门的项目攻关小组,并让其自主决策。这些变化大大地促进了公司的发展,逐渐占领行业的领先地位。

1. 下列对该公司的领导风格的表述,正确的是()。(2005年)

- A. 根据情境领导理论,该公司的领导风格是一种授权式的
- B. 根据情境领导理论,该公司的领导风格是一种推销式的
- C. 该公司的领导风格适用于员工成熟度高的情境
- D. 该公司的领导风格类似于伯恩斯提出的交易型领导

【答案】AC

【解析】工作成熟度指一个人的知识和技能水平。工作成熟度越高,执行任务的能力越强,越不需要他人的指挥。领导提供较少的指导或支持,让下级自主决定该公司的领导风格是一种授权式的。

2. 下列对团体决策的表述,正确的是()。(2005年)

- A. 人们在团体中进行决策时,往往会比个人决策更倾向于冒险或保守
- B. 团体决策会造成责任模糊,导致责任推诿
- C. 当一个组织过分注重整体性时往往出现团体思维的现象
- D. 团体决策一定不会出现少数人把持的现象

【答案】ABC

【解析】团体决策的优点:(1)信息全面完整;(2)选择余地大;(3)提高对最终的决策的认同感;(4)增加决策的合法性。团体决策的缺点是:(1)耗费时间;(2)团体压力难以克服;(3)有时会有少数人把持的现象产生;(4)责任模糊。

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. 领导的影响力主要来源于()。

- A. 激励能力
- B. 指导能力
- C. 组织的正式任命
- D. 自愿追求确定目标

2. 影响力()从其他方面获得。

- A. 不可能
- B. 不可以
- C. 一定能
- D. 也可以

3. 生产班组中技能水平最高、经验最丰富的员工往往对其他员工有()。

- A. 正式的影响力
- B. 非正式的影响力
- C. 产生影响力
- D. 具有影响力

4. 衣阿华大学在勒温的领导下,进行了一系列有关领导行为的先驱研究。最初的研究目的是研究儿童攻击行为的模式,但是该研究的一个重要副产品,是对()。

- A. 组织生产行为的观察
- B. 民主化团体处在放任型
- C. 民主化团体处在独裁型
- D. 切割肥皂生产性行为

5. 勒温的研究发现,放任型领导产生最多的()表现。

- A. 攻击性
- B. 放任型
- C. 独裁型
- D. 放任型和独裁型之间

6. 斯托克蒂尔在研究中鉴别出一系列重要的领导特质,他的这一研究还发现,一个个体不可能只因为拥有特定的特质就能够成为领导者,领导者拥有的特质()。

- A. 强调领导行为和领导情境的领导研究理论
- B. 必须与领导者行使职能的情境相关
- C. 与领导者行使职能的情境无关
- D. 不需要强调领导行为和领导情境的领导理论

7. 斯托克蒂尔在1974年又发表了多项研究的分析结果,更为恰当地指出()。

- A. 自信和自我认同感
- B. 问题解决中的冒险和创新精神
- C. 准备接受人际间的压力
- D. 人格和情境因素都决定着领导

第一部分 人力资源管理专业知识与实务题库

8. 斯托克蒂尔在 1974 年发表了 163 项研究的分析结果, 该调查鉴别出 10 个与领导相关的特质, 下列的表述中错误的是()。
- A. 推动责任和任务的完成
B. 问题解决中的冒险和创新精神
C. 影响他人行为的能力
D. 为长远目标构建社会交互系统的能力
9. 勒温关于领导行为的研究发现, () 的领导会导致最多的攻击性行为。
- A. 民主型
B. 放任型
C. 指导型
D. 独裁型
10. 俄亥俄大学一系列关于领导的行为研究数据浓缩焦点得出主要的维度是()。
- A. 员工取向和生产取向
B. 关怀和创新
C. 独裁和民主
D. 民主和放任
11. () 指领导者为了达成目标而在规定或确定自己与部属的角色时所从事的行为活动。
- A. 关怀
B. 创制
C. 满意度
D. 目标
12. 许多研究发现, 高创制且高度关怀的领导, 比其他类型的领导()。
- A. 促使员工满意度
B. 促使员工有高绩效
C. 更能促使员工有高绩效和高工作满意度
D. 高度工作取向的领导者关注员工的工作
13. 密西根大学也独立进行了研究领导行为的工作, 他们通过测验、非结构化访谈等方法, 得到了描述领导行为的维度是()。
- A. 关怀和创新
B. 独裁和民主
C. 民主和放任
D. 员工取向和生产取向
14. 员工取向的管理者关注()。
- A. 人际关系
B. 工作技术
C. 任务进度
D. 关心工作目标的达成
15. 生产取向的领导者强调工作技术和任务进度, 关心()。
- A. 人际关系
B. 工作关系
C. 工作目标的达成
D. 工作的满意度
16. 传统的特质理论认为, 领导者()。
- A. 只有先天具备这些特质的人才可能成为领导
B. 只有先天具备这些特质的人才一定能成为领导
C. 不可能只因为拥有特定的特质就能够成为领导
D. 只因为拥有特定的特质就是领导
17. 乔治·格雷恩及其同事提出()。
- A. 权变理论
B. 领导——成员交换理论
C. 目标理论
D. 支持、指导、奖励理论
18. () 认为, 团体中领导者与下属的确立关系和角色的早期, 就把下属分出“圈里人”和“圈外人”。
- A. 特质论
B. 领导——成员交换理论
C. 权变理论
D. 路径——目标理论
19. 费德勒的权变理论认为()。
- A. 领导者们为了达成绩效目标和持久变化, 应该着手改变下属的自我概念
B. 团队绩效取决于领导者与情景因素间是否搭配
C. 领导方式分为工作取向和人际取向
D. 领导者主要关心生产, 是工作取向的
20. 费德勒认为情景性的因素所分为的维度, 下列表述错误的是()。
- A. 领导与下属的关系
B. 工作结构
C. 职权
D. 工作取向
21. 罗伯特·豪斯提出的理论是()。
- A. 权变理论
B. 领导——成员交换理论
C. 领导的特质理论
D. 路径——目标理论
22. 罗伯特·豪斯提出的路径——目标理论认为领导者的主要任务是()。

- A. 帮助下属达到他们的目标,并提供必要的指导和支持以确保下属的目标与群体或组织的目标相互配合
 B. 为团队绩效取决于领导者与情景因素间是否搭配
 C. 领导者具有某些固有的特质,这些特质是与生俱来的
 D. 领导者们为了达成绩效目标和持久变化,应该着手改变下属的自我概念
23. 豪斯提出的支持型领导是下列的()。
 A. 主动征求并采纳下属的意见
 B. 鼓励下属实现自己的最佳水平
 C. 努力建立舒适的工作环境,亲切友善,关心下属的要求
 D. 让员工明了别人对他的期望,成功绩效的标准和工作程序
24. 豪斯假定领导者具有的风格是(),追随者认同领导者及其任务。
 A. 权威化 B. 制度化 C. 官僚化 D. 个性化
25. 豪斯提出魅力型领导者是指()。
 A. 具有自信并且信任下属,对下属有高度期望,有理想化的愿景,以及使用个性化风格的领导者
 B. 设定挑战性目标,鼓励下属实现自己的最佳水平
 C. 使绩效的实现与员工需要的满足相结合
 D. 必须能够为员工提供现时的和未来的满足感
26. 豪斯提出的魅力型领导者可使追随者产生出()。
 A. 对领导者的高度忠诚和信心 B. 高于期望的绩效
 C. 尊敬和信任 D. 提升自己的个人愿景
27. 巴斯提出魅力型领导()的一个成分。
 A. 使用权力为他人服务 B. 只是为个人利益或效果使用权力
 C. 只是更广泛的转换型领导 D. 发展并且支持下属,与他人分享见识的领导
28. 下列关于转换型领导者特征的表述中错误的是()。
 A. 一致性奖励 B. 魅力 C. 个性化关怀 D. 智慧型刺激
29. 赫塞和布兰查德得出领导风格如成熟度是能力高意愿高,可采取的建议风格是()。
 A. 指导式 B. 推销式 C. 参与式 D. 授权式
30. 下列是关于赫塞和布兰查德提出的授权式,表述正确的是()。
 A. 领导规定工作任务、角色职责,指示员工做什么,如何做
 B. 领导提供较少的指导或支持,让下级自主决定
 C. 领导与下属共同决策,领导提供便利条件和沟通
 D. 领导不仅表现出指导行为,而且富于支持行为
31. 近年来,人们已经将注意力从领导风格转移到()上来了。
 A. 领导角色 B. 领导技能 C. 领导意愿 D. 领导角色和领导技能
32. 赫塞和布兰查德所指的“高工作—高关系”式的领导是()。
 A. 指导式领导 B. 推销式领导 C. 参与式领导 D. 授权式领导
33. 明茨伯格所提出的管理者在接受和发出信息上也花费很多的时间是指()角色。
 A. 信息 B. 决策 C. 人际 D. 能力
34. 对于角色的考察表明,会产生最好的绩效,应有着()的能力。
 A. 回答程序性问题
 B. 写报告/备忘录/信函
 C. 完成复杂的有竞争性的角色
 D. 制定目标,明确任务,给下属分配任务,提供常规指示
35. 作为发言人,管理者要制定计划,调配资源,对产生的问题及各种情境带来的压力做出应变,承担起危机管理的责任,领导扮演的角色是()。

- A. 人际角色 B. 信息角色 C. 决策角色 D. 联系人角色
36. 有效管理者的行为和成功管理者的行为的关系是()。
- A. 有效管理者的行为和成功管理者的行为相吻合
B. 有效管理者的行为和成功管理者的行为实际上正好截然相反
C. 成功管理者一定是有效管理者, 但反过来不一定
D. 有效管理者一定是成功管理者, 但反过来不一定
37. 在操作人员和专业人员层次上, ()是工作绩效的主要特点。
- A. 技术技能 B. 人际技能 C. 概念技能 D. 管理技能
38. 领导行为的重要部分之一是()。
- A. 管理技能 B. 概念技能 C. 人际技能 D. 技术技能
39. 人际技能关心的是()。
- A. 事 B. 观点 C. 思想 D. 人
40. 概念技能所要处理的是()的内容。
- A. 观点、思想 B. 人际关系 C. 掌握的知识 and 能力 D. 合作
41. 不同层次的管理者需要掌握的技能相对比例是不同的, 管理层级越高, 工作中技术技能所占的比例()。
- A. 越大 B. 越小 C. 相同 D. 根据情况而定
42. 下列不属于西蒙的决策阶段的是()。
- A. 智力活动阶段 B. 设计活动阶段 C. 发展阶段 D. 选择活动阶段
43. 西蒙的决策过程最后一步是()。
- A. 智力 B. 设计 C. 选择 D. 分析
44. 不属于明茨伯格及其同伴所提出的决策阶段是()。
- A. 确认阶段 B. 设计阶段 C. 发展阶段 D. 选择阶段
45. 根据经典经济模型, 决策者在任何方面都是完全理性的, 下列不属于决策者所要具备的特征是()。
- A. 存在完整和一致的偏好系统, 使决策者在不同的备选方案中进行选择
B. 决策者可以知道所有备选方案
C. 对计算复杂性无限制, 通过计算选择最佳备选方案
D. 概率计算存在任何困难性
46. 决策者有较低的模糊耐受性, 所关注的是()。
- A. 事物 B. 任务和技术 C. 人际 D. 人和社会
47. 决策者有较高的模糊耐受性和很强的技术取向, 这属于下列()决策风格。
- A. 分析型 B. 指导型 C. 概念型 D. 行为型
48. 下列()属于团体决策的优点。
- A. 可供选择的余地小 B. 可能增加群体的压力
C. 增加决策的合法性 D. 可以明确成员的责任
49. 下列是团体决策技术中, 不是所有决策成员同时参加的是()。
- A. 头脑风暴法 B. 德尔菲技术 C. 具名团体技术 D. 阶梯技术
50. 人们迫于团体压力, 做出非理性的选择, 所描述的模型是()。
- A. 社会模型 B. 经济理性模型 C. 有限理性模型 D. 完全非理性模型

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. 领导的基本特点是()。
- A. 领导必须具有影响力 B. 达到一定目标的过程中起着重要的作用

- C. 领导必须具有指导和激励能力
D. 领导主要来源于组织的任命
E. 领导经验丰富, 水平最高
2. 衣阿华大学在勒温的领导下, 为几岁的男孩成立若干爱好者俱乐部, 每个俱乐部有他们的领导类型。下列表述正确的是()。
- A. 独裁
B. 研究儿童攻击行为
C. 民主
D. 攻击性
E. 放任
3. 斯托克蒂尔在 1974 年又得出了 163 项研究的分析结果, 鉴别出 10 个与领导相关的特质, 下列表述正确的是()。
- A. 精力充沛和对目标执著的追求
B. 愿意接受决策和行动的结果
C. 非影响他人行为的能力
D. 准备接受人际间的压力
E. 自信和自我认同感
4. 创制指领导者为了达成目标而在规定或确定自己与部属的角色时所从事的行为活动, 包括()。
- A. 组织工作任务
B. 工作关系
C. 工作目标
D. 绩效水平
E. 人际关系
5. 早期关于领导的研究所包括的内容有()。
- A. 勒温的研究
B. 密西根模式
C. 俄亥俄模式
D. 格雷恩的研究
E. 斯托克蒂尔的研究
6. 对于领导者到底应该具有哪些特质, GIPP (1969) 认为, 要想成为卓越的领导者就必须具备以下特质()。
- A. 富有专业知识
B. 身强力壮
C. 聪明但不能过分聪明
D. 外向有支配欲
E. 有良好的调适能力、自信
7. 对于领导者到底应该具有哪些特质, 斯托克蒂尔 (1974) 认为领导者应该具有下列的特质()。
- A. 对所完成的工作有责任感
B. 在追求目标的过程中热情并能持之以恒
C. 解决问题时勇于冒险并有创新精神
D. 勇于实践、自信, 能很好地处理人际紧张并忍受挫折
E. 能考虑到工作的结构性, 领导权力的大小等情境因素
8. 特质理论在解释领导行为方面并不十分成功, 它的不足表现是()。
- A. 忽视了下属的需要
B. 忽视了良好的调适能力
C. 忽视了情境的因素
D. 忽视了勇于冒险
E. 忽视了身强力壮
9. 格雷恩及其同事强调 LMX 的推进分为的阶段是()。
- A. 区分领导一下属的二元探索
B. 对 LMX 关系中的特征及其组织含义/结果的调查
C. 对二元合作关系建构的描述
D. 在团体和社会网络水平上区别二元关系的集合
E. 组织内部网络与股东的外部关系和沟通
10. 下列是关于特质论认为卓越的领导者应具备的特质是()。
- A. 同情心
B. 身强力壮
C. 勇于实践
D. 自信