

2007

全国经济专业技术资格（经济师）考试辅导用书

人力资源管理专业
知识与实务（中级）

考点题库集粹

全国经济专业技术资格考试辅导用书编委会 编写



化学工业出版社

全国经济类自学考试（应用型）教材

人力资源管理专业
知识与实务（中级）
考点题库集粹

人力资源和社会保障部人事考试中心 编



中国石化出版社

2007

全国经济专业技术资格(经济师)考试辅导用书

人力资源管理专业
知识与实务(中级)

考点题库集粹

全国经济专业技术资格考试辅导用书编委会 编写



化学工业出版社

· 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) 考点题库集粹/
全国经济专业技术资格考试辅导用书编委会编写. —北京:
化学工业出版社, 2007. 4

全国经济专业技术资格 (经济师) 考试辅导用书
ISBN 978-7-122-00273-0

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 057278 号

责任编辑: 王 斌 伍大维
责任校对: 战河红

装帧设计: 张 辉

出版发行: 化学工业出版社 (北京市东城区青年湖南街 13 号 邮政编码 100011)
印 装: 北京市彩桥印刷有限责任公司
787mm×1092mm 1/16 印张 10 $\frac{1}{4}$ 字数 262 千字 2007 年 5 月北京第 1 版第 1 次印刷

购书咨询: 010-64518888 (传真: 010-64519686) 售后服务: 010-64518899
网 址: <http://www.cip.com.cn>
凡购买本书, 如有缺损质量问题, 本社销售中心负责调换。

定 价: 29.00 元

版权所有 违者必究

前 言

本书由多位具有丰富考前辅导经验的专家合力编写而成。编者对近年来经济专业技术资格考试试题的分值分布做了详细的统计、归纳和总结，按章序分类归集后以表格的形式再现本书，这会对考生真正把握考试的重点提供最直接的依据。

本书主要内容结构安排如下。

考试命题要点 根据考试大纲的要求，对考试指定教材进行重点内容的圈定和非考内容的删除，将考试教材由厚变薄，避免考生在备考期间误入歧途，为考生节约学习时间和提高学习效率提供保障。

考点历年考题 编者将近年来经济专业技术资格考试试题中所涉及同一考点的试题进行归集，以考点为单元进行归类整理，分析其哪些为每年必考、常考、选择考和不考的内容，会以怎样的题型出现在试题中。这部分内容可以使考生对每一考点的考试内容、命题规律和习题题型准确把握，为考生寻求一条通往过关的捷径。

考点过关题库 该部分内容是本书的核心内容。编者通过对考试大纲的把握、考试教材的掌握和历年考题的分析、推敲、预测而编辑的，考生通过这些习题的练习，会全面理解和掌握教材的重点内容、牢固掌握考试涉及知识，将所学知识融会贯通，把一次过关的梦想变为现实。

本书的主要特点如下。

指导性强 本书习题是编者经过潜心研究，精心策划、重点筛选后编写的。

独一无二 本书是目前所有经济专业技术资格考试辅导用书中唯一以考点为体系来编辑的。

跟踪服务 本书编者为考生提供了专门的答疑邮箱 (jsgczyzgks@yahoo.com.cn)，随时对考生在学习产生的疑问给予答复。同时，读者还可查询化学工业出版社网站 www.cip.com.cn 获取最新的补充资料。

轻松过关 考生只要掌握了本书中的所有习题，就会轻松过关，这是本书所具备的最大特色。

由于编写时间仓促，书中难免存在疏漏之处，望广大读者和同行不吝赐教。衷心希望读者将建议和意见通过邮箱及时反馈给我们，我们将在以后的编写工作中予以改正。

最后，我们衷心预祝广大考生顺利通过考试！

编者

2007年5月

目 录

2002~2006年《人力资源管理专业知识与实务》专题分值统计	1
全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务》(中级)合格标准	2
第一章 组织行为学与组织文化	3
考点1 领导行为学基础	3
考点2 需要与激励	7
考点3 组织设计与组织文化	13
第二章 人力资源管理	23
考点1 人力资源管理概述	23
考点2 雇佣关系的理论分析	31
考点3 人力资源规划	37
考点4 工作分析	42
考点5 人员招聘	49
考点6 绩效管理	57
考点7 薪酬管理	65
考点8 人力资源培训与开发	73
考点9 员工关系管理	81
第三章 劳动力市场	89
考点1 劳动力市场	89
考点2 人力资本投资理论	100
考点3 工资与激励问题的经济分析	109
第四章 劳动保障与人事政策法规	117
考点1 劳动和社会保险法律关系	117
考点2 劳动力市场管理	123
考点3 劳动合同法律关系	126
考点4 劳动安全生产	129
考点5 劳动争议处理制度	132
考点6 劳动保障执法与监督	134
考点7 事业单位人事法规与政策	138
第五章 案例分析题	143

2002~2006年《人力资源管理专业知识 与实务》专题分值统计

命题涉及的知识	题 型	分 值				
		2002年	2003年	2004年	2005年	2006年
组织行为学与组织文化	单项选择题	9	10	9	9	7
	多项选择题	8	8	8	4	6
	综合分析题	8	12	14	12	8
人力资源管理	单项选择题	20	22	28	14	26
	多项选择题	26	24	20	18	18
	综合分析题	20	18	14	18	16
劳动市场	单项选择题	9	8	14	25	14
	多项选择题	10	12	8	10	8
	综合分析题	8	6	12	10	10
劳动保障与人事政策法规	单项选择题	12	10	9	12	13
	多项选择题	16	16	4	8	8
	综合分析题	4	4	0	0	6
合 计	单项选择题	50	60	60	60	60
	多项选择题	60	40	40	40	40
	综合分析题	40	40	40	40	40

**全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业
知识与实务》（中级）合格标准**

考试年度	试卷满分	合格标准
2006年	140	84
2005年	140	82
2004年	140	84
2003年	140	83
2002年	140	84
2001年	140	80
2000年	140	76

第一章 组织行为学与组织文化

考点1 领导行为学基础

考试命题要点

1. 领导的含义和有关领导学的几个经典研究。包括：①勒温的研究；②斯托克蒂尔的研究；③俄亥俄模式；④密西根模式。
2. 有关领导学研究的传统理论。包括：①领导的特质理论；②领导——成员交换理论；③权变理论；④路径——目标理论。
3. 现代领导理论的观点。包括：①魅力领导理论；②转换型领导理论。
4. 领导角色、领导风格和技能等在组织中的运用。
5. 有关领导风格研究的思路和内容。
6. 管理方格图、生命周期理论。
7. 领导者的技能以及如何发展这些技能。
8. 决策对领导的意义，西蒙和明茨伯格有关决策过程几个阶段的划分。
9. 有关领导行为决策的模型。
10. 领导者的决策风格；指导型、分析型、概念型和行为型四种领导风格的含义和表现。
11. 团体决策的概念与意义。
12. 团体决策中出现的团体思维和团体极化现象的原因和克服方法，以及团体决策的技术的思路。

考点历年考题

一、单项选择题

1. 在学习初期，对不稳定的、不常出现的行为进行强化宜采用（ ）形式。（2002年）
A. 部分强化 B. 反面强化 C. 连续强化 D. 间歇强化
2. 每完成一定工作量领取一定报酬的计件付酬属于间歇强化的（ ）形式。（2002年）
A. 定时制 B. 不定时制 C. 定率制 D. 不定率制
3. 团队绩效取决于领导者特性与情境因素是否搭配，这一观点属于领导的（ ）。（2002年）
A. 特质理论 B. 行为理论 C. 权变理论 D. 期望理论
4. 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
5. 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
6. 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

7. 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

8. 在制订计划、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

9. 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

10. 管理方格理论把领导风格看作一个二维坐标方格,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

11. 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

二、多项选择题

1. 学习的特点包括()。(2002年)

- A. 学习是通过练习而发生的 B. 学习的获得必须通过直接经验
C. 行为的改变是学习的结果 D. 学习的效果是相对持久的
E. 学习不是通过练习而发生的

2. 头脑风暴法的原则是()。(2002年)

- A. 即时评判 B. 迟延评判 C. 量变酝酿质变
D. 决策越快越好 E. 参与者越多越好

3. 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

4. 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

参考答案

一、单项选择题

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

二、多项选择题

1. ACD 2. BC 3. ACE 4. BCD

👉 考点过关题库

一、单项选择题(每小题1分,每题的备选项中,只有1个最符合题意)

1. 领导必须具有()。

- A. 管理能力 B. 指导和激励能力 C. 高等文化 D. 一定的职权

2. ()是指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。

- A. 转换型领导理论 B. 支持型领导理论

C. 魅力领导理论

D. 参与式领导理论

3. 转换型领导的优点是 ()。
- A. 为组织制定明确的愿景, 通过自己的风格来影响员工
 - B. 关注任务的完成和员工顺从, 更多依靠组织的奖励和惩罚手段来影响员工的绩效
 - C. 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
 - D. 可以带来高的绩效和满意度
4. () 是由于每个成员都参与了团体决策, 因而所有的成员对决策结果共同承担责任, 而不是确定的成员承担责任。
- A. 耗费时间
 - B. 团体压力难以克服
 - C. 责任模糊
 - D. 有时会有少数人把持的现象产生
5. () 是决策者有较低的模糊耐受性, 对人和社关注。
- A. 行为型
 - B. 分析型
 - C. 指导型
 - D. 概念型
6. 下列团体决策技术中, 不是所有决策成员同时参加的是 ()。
- A. 头脑风暴法
 - B. 阶梯技术
 - C. 具名团体技术
 - D. 德尔菲技术
7. 俄亥俄大学一系列关于领导的行为研究得出主要的维度是 ()。
- A. 关怀和创制
 - B. 员工取向和生产取向
 - C. 独裁和民主
 - D. 民主和自由
8. 把下属分出“圈里人”和“圈外人”的领导理论是 ()。
- A. 领导—成员交换理论
 - B. 权变理论
 - C. 路径—目标理论
 - D. 特质论
9. 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. 制度化
 - B. 权威化
 - C. 官僚化
 - D. 个性化
10. 赫塞和布兰查德所指的“低工作—高关系”式的领导是下列的 ()。
- A. 推销式领导
 - B. 参与式领导
 - C. 授权式领导
 - D. 指导式领导
11. 方格理论认为最理想的领导风格是下列的 ()。
- A. “中庸式”领导风格
 - B. “乡村俱乐部”风格
 - C. 既关心任务, 又关心人
 - D. “无为而治”风格
12. 作为发言人, 管理者要向外部提供信息, 这时领导者扮演的角色是 ()。
- A. 人际角色
 - B. 联系人角色
 - C. 决策角色
 - D. 信息角色
13. 有关成功管理者的行为和有效管理者的行为的关系是 ()。
- A. 成功管理者的行为和有效管理者的行为实际上正好截然相反
 - B. 成功管理者的行为和有效管理者的行为两者相吻合
 - C. 有效管理者一定是成功管理者, 但反过来不一定
 - D. 成功管理者一定是有效管理者, 但反过来不一定
14. 人们会迫于团体压力, 做出非理性的选择, 下列描述的模型是 ()。
- A. 经济理性模型
 - B. 社会模型
 - C. 有限理性模型
 - D. 完全非理性模型
15. 有关决策者有较高的模糊耐受性和很强的任务和技术取向, 这种决策风格属于 ()。
- A. 指导型
 - B. 分析型
 - C. 行为型
 - D. 概念型
16. 团体极化是指 ()。
- A. 团体决策时成员分成两派
 - B. 团体决策时更倾向于冒险或保守
 - C. 团体压制成员个体意见
 - D. 领导个人意见决定其他成员意见

17. 属于团体决策的优点的是 ()。

- A. 可以增加群体的压力
- B. 增加决策的合法性
- C. 可以明确成员的责任
- D. 可供选择的余地小

二、多项选择题(每题的备选项中,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. 每个俱乐部有 () 领导类型。

- A. 独裁
- B. 民主
- C. 放任
- D. 管理
- E. 风格

2. 费德勒认为情景性的因素分为 ()。

- A. 下属对领导者信任, 信赖和尊重的程度
- B. 工作程序化, 规范化的程度
- C. 领导者在甄选, 训练, 调薪, 解聘
- D. 领导者要帮助下属达到他们的目标
- E. 领导者要关心员工建立与员工更好的关系

3. 罗伯特·豪斯确定的领导行为是 ()。

- A. 管理式领导
- B. 支持型领导
- C. 参与式领导
- D. 指导式领导
- E. 成就取向式领导

4. 伯恩斯坦确立了 () 类型的领导。

- A. 交易型
- B. 转换型
- C. 魅力型
- D. 指导型
- E. 支持型

5. 明茨伯格通过直接观察的方法, 提出管理角色的类型有 ()。

- A. 工作任务
- B. 角色职责
- C. 人际角色
- D. 信息角色
- E. 决策角色

6. 成熟度包括 () 方面。

- A. 工作成熟度
- B. 心理成熟度
- C. 社交成熟度
- D. 技能成熟度
- E. 管理成熟度

7. 成功的领导依赖于合适的行为、技能和行动, 领导者的主要技能包括 ()。

- A. 培训技能
- B. 领导技能
- C. 技术技能
- D. 人际技能
- E. 概念技能

8. 通过自然观察研究, 研究者们把领导者的行为归纳为 ()。

- A. 传播信息
- B. 日常沟通
- C. 传统的管理
- D. 人力资源管理
- E. 社交活动

9. 相对于经济理性模型, 西蒙的有限理性模型更加接近现实, 该模型认为 ()。

- A. 在选择备选方案时, 决策者试图使自己满意, 或者寻找令人满意的结果
- B. 与完全理性的经济理性模型相对的另一端, 是来自心理学的社会模型
- C. 决策者所认知的世界是真实世界的简化模型
- D. 由于采用的是满意原则而非最大化原则, 决策者在进行选择的时候不必知道所有的可能方案
- E. 由于决策者认知的是简化的世界, 因此可以用相对简单的经验启发式原则, 或者商业窍门

10. 下列关于采用具名团体技术进行决策的优点主要有 ()。

- A. 成员的机会均等
- B. 决策时间有严格的控制
- C. 决策程序灵活多变
- D. 成员决策时可以从别人那儿获得灵感
- E. 领导者决策时可采用其他企业的经验

11. 头脑风暴的基础原则是 ()。
- A. 迟延评判 B. 不安排团体成员见面讨论 C. 量变酝酿质变
D. 匿名方式 E. 内部控制
12. 特质论认为,卓越的领导者应该具备的特质是 ()。
- A. 身强力壮 B. 同情心 C. 勇于实践 D. 自信 E. 取向
13. 费德勒的权变理论认为,情境中的有些因素和领导方式的匹配决定着团队绩效,分别是 ()。
- A. 上下级关系 B. 工作结构 C. 领导职权
D. 工作取向 E. 特质理论
14. 认为用组织愿景和“做正确的事情”来激励下属的领导理论,下列表述中错误的是 ()。
- A. 特质理论 B. 魅力型领导理论 C. 权变理论
D. 转换型领导理论 E. 迟延评判
15. 属于明茨伯格及其同伴所提出的决策阶段有 ()。
- A. 确认阶段 B. 发展阶段 C. 选择阶段
D. 设计阶段 E. 完成阶段
16. 西蒙的有限理性模型认为 ()。
- A. 对计算复杂性无限制 B. 采用的是满意原则而非最大化原则
C. 决策者认知的是简化的世界 D. 边际成本等于边际收益
E. 对员工的能力可以采用最大化原则

参考答案

一、单项选择题

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

二、多项选择题

1. ABC 2. ABC 3. BCDE 4. AB 5. CDE 6. AB 7. CDE 8. BCDE
9. ACDE 10. AB 11. AC 12. ACD 13. ABC 14. ACE 15. ABC 16. BC

需要与激励

考试命题要点

1. 需要的概念和动机的概念及三个要素。
2. 内源性动机和外源性动机。
3. 激励的概念和作用。
4. 马斯洛的需要层次理论的内容及主要观点。
5. 赫兹伯格的激励—保健双因素理论的内容及在管理上的应用。
6. ERG 理论及其在管理上的应用。
7. 三重需要理论的三种需要的概念。
8. 公平理论的内容和期望理论的内容。
9. 目标管理的含义和参与管理的概念。
10. 绩效薪金制概念及其优点。



考点历年考题

一、单项选择题

1. 戴维·麦克里兰提出的三重需要理论包括的三种需要是 ()。(2002年)
- A. 成就需要、公平需要、亲和需要 B. 尊严需要、成就需要、公平需要
C. 成就需要、权力需要、亲和需要 D. 尊严需要、权力需要、亲和需要
2. 按照马斯洛的需要层次理论,下列各种需要按照从低到高顺序排列正确的是 ()。
(2002年)
- ① 舒适的退休计划 ② 工作的创新性
③ 和谐的同事关系 ④ 能获得足够热量的食品
⑤ 获得公司奖章
- A. ④①③⑤② B. ①④⑤②③ C. ④①②③⑤ D. ⑤②③④①
3. 下列组织结构设计的主要参数中,属于权变因素的有 ()。(2002年)
- ① 管理层次和管理幅度 ② 企业环境 ③ 集权程度
④ 企业生命周期 ⑤ 人员素质 ⑥ 人员结构
- A. ①③⑥ B. ②④⑤ C. ②④⑥ D. ②③⑤
4. 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
5. 企业中采用书面文件的数量可以反映其组织结构的 ()。(2004年)
- A. 专业化程度 B. 规范化程度 C. 职业化程度 D. 制度化程度
6. 关于组织发展的陈述,正确的是 ()。(2004年)
- A. 组织发展是有计划变革及干预措施的总和
B. 组织发展的主要目的是增进组织的有效性,并不关心员工个人的成长
C. 组织发展强调权威和控制
D. 组织发展的人文技术包括减少垂直分化度、扩大员工自主性、简化规章等
7. “任务分工的层次、细致程度”描述的是组织结构中的 ()。(2004年)
- A. 规范性 B. 集权度 C. 复杂性 D. 稳定性
8. 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
9. “各管理层次、部门在权力和责任方面的分工和相互关系”指的是组织结构体系中的 ()。(2005年)
- A. 部门结构 B. 层次结构 C. 职能结构 D. 职权结构

二、多项选择题

1. 激励与组织绩效之间的关系表现在 ()。(2002年)
- A. 激励必须满足员工的任何需要
B. 激励必须兼顾员工需要与组织目标
C. 只有满足员工需要才能促进组织绩效的改善
D. 组织对员工需要满足的方式和程度要予以控制

E. 激励要以能在一定程度上导致组织绩效提高的方式满足员工的需要

2. 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

参考答案

一、单项选择题

1. C 2. A 3. B 4. D 5. D 6. A 7. C 8. B 9. D

二、多项选择题

1. BDE 2. ABCE

考点过关题库

一、单项选择题

1. () 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、爱等社会需要。
A. 激励 B. 需要 C. 管理 D. 双因素理论
2. () 是指人们从事某种活动, 为某一目标付出努力的意愿, 这种意愿取决于能否以及在多大程度上满足人的需要。
A. 需要 B. 激励 C. 动机 D. 管理
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. 需要 B. 激励 C. 需要层次 D. 动机
4. 需要层次理论主要观点不包括下列的()。
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
B. 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
C. 这五种需要层级越来越高, 只有当低层次的需要被合理的满足后, 个体才会追求高层次的需要
D. 这些需要的追求越来越多, 只有当员工的层次的需要被合理的提升后, 个体才会追求更多的需要
5. () 是由美国心理学家赫茨伯格提出的。
A. 层次理论 B. 双因理论 C. 需要和动机 D. 激励理论
6. 双因理论中的保健因素相当于需要层次论中的()。
A. 双因理论 B. 高层次需要 C. 激励理论 D. 低层次需要
7. () 的理论基础是激励理论中的目标设置理论。
A. 目标管理 B. 激励管理 C. 参与管理 D. 绩效薪金制
8. () 是指个体对所获报酬的偏好强度。
A. 期望 B. 工具 C. 薪酬 D. 效价
9. 绩效薪金制的主要优点是()。
A. 可以提高员工的工作积极性 B. 可以提高员工的产品加工质量
C. 可以减少管理者的工作量 D. 可以提高组织绩效

10. 绩效薪金制可以使员工的（ ）直接挂钩。
- A. 报酬与其绩效 B. 报酬与安全
C. 产品质量与工资 D. 出勤与工资
11. 动机的要素包括（ ）。
- A. 决定人行为的方向，即选择做出什么行为
B. 努力的水平，即行为的努力程度
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. 以上都对
12. 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回报
C. 外源性动机指人为了获得物质或精神回报或避免惩罚而完成某种行为
D. 出于外源性动机工作的员工看重的是工作本身
13. 在马斯洛的需要层次理论中，发挥个人潜能、实现个人理想的需要的是（ ）。
- A. 自我实现的需要 B. 归属和爱的需要 C. 安全需要 D. 尊严的需要
14. 有关马斯洛的需要层次理论中，五种需要由低到高依次是（ ）。
- A. 生理需要—安全需要—尊严的需要—归属和爱的需要—自我实现的需要
B. 生理需要—安全需要—归属和爱的需要—尊严的需要—自我实现的需要
C. 生理需要—安全需要—归属和爱的需要—自我实现的需要—尊严的需要
D. 生理需要—安全需要—尊严的需要—自我实现的需要—归属和爱的需要
15. 马斯洛的需要层次理论中，需要按从低到高顺序排列的是（ ）。
- ① 就业保障 ② 上司对自己工作的赞扬 ③ 工作的挑战性
④ 同学联谊会 ⑤ 满足标准热量摄入的食品
- A. ⑤④①②③ B. ⑤④①③② C. ⑤①④②③ D. ⑤①③④②
16. 根据马斯洛的需要层次理论，可得到的结论是（ ）。
- A. 越是低层次的需要，其对于人们行为所能产生的影响也越大
B. 任何人都具有五种不同层次的需要，而且个层次需要的强度相等
C. 层次越高的需要，其对于人们行为所能产生的影响也越大
D. 对于具体的个体来说，其行为主要受主导需要的影响
17. 下列需要中不属于麦克里兰的三重需要理论中需要的是（ ）。
- A. 权力需要 B. 亲和需要 C. 尊严需要 D. 成就需要
18. 关于麦克里兰的三重需要理论的陈述，错误的是（ ）。
- A. 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
B. 成就需要高的个体一定会成为优秀的管理者
C. 权力需要较高的人喜欢支配、影响别人
D. 高成就需要的人具有较强的责任感
19. 关于亲和需要的陈述错误的是（ ）。
- A. 亲和需要较强的人往往在组织中充当管理他人的角色
B. 亲和需要较强的人在组织中容易形成良好的人际关系
C. 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

- D. 亲和需要指寻求与别人建立友善且亲近的人际关系和友谊
20. 我们可以从弗罗姆的期望理论中,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
21. 关于目标管理的陈述不正确的是()。
- A. 目标管理的理论基础是激励理论中的目标设置理论
B. 目标管理的基本核心是强调组织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
C. 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
D. 目标管理是一个自上而下的单向的过程
22. 下列不属于目标管理的要素的是()。
- A. 目标具体化 B. 参与决策 C. 完成期限 D. 高额奖金
23. 质量监督小组这种管理方式属于()。
- A. 目标管理 B. 参与管理 C. 绩效薪酬制 D. 定向管理
24. 关于参与管理的陈述不正确的是下列的()。
- A. 参与管理有时被推崇为治疗士气低落和生产力低下的灵丹妙药
B. 实行参与管理时,参与不应使员工和管理者的地位和权力受到威胁
C. 要发挥参与管理的优势,组织文化必须支持员工参与
D. 参与管理对所有员工都有效
25. 下列描述中不属于绩效薪金制的有()。
- A. 计件工资 B. 年度工资 C. 利润分成 D. 按利分红

二、多项选择题

1. 动机所包括的要素有()。
- A. 决定人行为的方向 B. 努力的水平 C. 坚持的水平
D. 成果机遇 E. 社会的地位
2. 激励对于()都具有十分重要的作用。
- A. 提高社会地位 B. 调动人们潜在的积极性
C. 出色的完成工作目标 D. 不断提高工作绩效
E. 完成培训学习
3. 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()。
- A. 生理需要 B. 家庭需要 C. 安全需要
D. 归属和爱的需要 E. 尊重的需要
4. 管理者要调动员工的积极性,首先得注意()等保健因素。
- A. 奖金 B. 工资 C. 工作环境 D. 个人能力 E. 工作目标
5. 奥尔德佛的 ERG 理论认为人的核心需要包括()。
- A. 安全需要 B. 生理需要 C. 生存需要
D. 关系需要 E. 成长需要
6. 麦克里兰提出了三重需要理论,认为人有三种重要的需要是()。
- A. 成就需要 B. 权力需要 C. 亲和需要