



圣才学习网[®]
www.100xuexi.com

全国经济专业技术资格考试辅导系列

人力资源管理专业知识与实务（中级）

过关必做 1000 题（含历年真题）

主编：圣才学习网
www.100xuexi.com

赠 140 元大礼包

100 元网授班 + 20 元真题模考 + 20 元圣才学习卡

详情登录：圣才学习网（www.100xuexi.com）首页的【购书大礼包专区】，

刮开本书所贴防伪标的密码享受购书大礼包增值服务。

特别推荐：经济师考试辅导班【保过班、面授班、网授班等】

中国石化出版社

HTTP://WWW.SINOPEC-PRESS.COM

教·育·出·版·中·心

全国经济专业技术资格考试辅导系列

人力资源管理专业知识与实务 (中级)

过关必做 1000 题(含历年真题)

主编：圣才学习网

www.100xuexi.com

中国石化出版社

内 容 提 要

本书是全国经济专业技术资格考试科目“人力资源管理专业知识与实务(中级)”的一本过关必做习题集。本书遵循2011版教材《人力资源管理专业知识与实务(中级)》的章目编排,共分17章,根据最新考试大纲的要求及相关法律法规精心编写了约1000道习题,其中包括了部分历年真题。所选习题基本涵盖了考试大纲规定需要掌握的知识内容,侧重于选编常考重难点习题,并对大部分习题的答案进行了详细的分析和说明。

圣才学习网|经济师(www.100xuexi.com)提供经济师考试辅导方案(保过班、面授班、网授班、经济师考试题库)(详细介绍参见本书书前彩页)。购书享受大礼包增值服务【100元网授班+20元真题模考+20元圣才学习卡】。本书适用于参加全国经济专业技术资格考试的考生。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理专业知识与实务(中级)过关必做1000题:含历年真题/圣才学习网主编.—2版.—北京:中国石化出版社,2011.9
(全国经济专业技术资格考试辅导系列)
ISBN 978-7-5114-1184-6

I. ①人… II. ①圣… III. ①人力资源管理-资格考试-习题集 IV. ①F241-44

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第190864号

未经本社书面授权,本书任何部分不得被复制、抄袭,或者以任何形式或任何方式传播。版权所有,侵权必究。

中国石化出版社出版发行

地址:北京市东城区安定门外大街58号

邮编:100011 电话:(010)84271850

读者服务部电话:(010)84289974

<http://www.sinopec-press.com>

E-mail:press@sinopec.com.cn

北京东运印刷有限公司印刷

全国各地新华书店经销

*

787×1092毫米16开本16.5印张2彩插392千字

2011年9月第2版 2011年9月第1次印刷

定价:42.00元

序 言

为了帮助考生顺利通过全国经济专业技术资格考试，我们根据 2011 年版考试大纲和指定教材编写了全国经济专业技术资格考试(初级和中级)辅导系列。

本书是全国经济专业技术资格考试科目“人力资源管理专业知识与实务(中级)”的一本过关必做习题集。本书遵循 2011 版教材《人力资源管理专业知识与实务(中级)》的章目编排，共分 17 章，根据最新考试大纲的要求及相关法律法规精心编写了约 1000 道习题，其中包括了部分**历年真题**。所选习题基本涵盖了考试大纲规定需要掌握的知识内容，侧重于选编常考重难点习题，并对大部分习题的答案进行了详细的分析和说明。

需要说明的是：为了便于在复习时检测备考效果，我们将习题答案置于相应页的页底。如果相关法律法规、考试大纲以及其他考试资料发生变化，我们会及时对本书进行修订和说明，读者可以登陆圣才学习网(www.100xuexi.com)查看并下载相关修订部分。

圣才学习网(www.100xuexi.com)是一家为全国各类考试和专业课学习提供名师网授班、面授班、在线考试等全方位教育服务的综合性学习型门户网站，拥有近 100 种考试(含 418 个考试科目)、194 种经典教材(含英语、经济、证券、金融等共 16 大类)，合计近万小时的面授班、网授班光盘培训课程，可为加盟商提供专用于录像播放班的免费光盘。

圣才学习网(www.100xuexi.com)提供全国经济专业技术资格考试辅导方案(辅导班、题库)(详细介绍参见本书书前彩页)。购书享受大礼包增值服务【100 元网授班 + 20 元真题模考 + 20 元圣才学习卡】。

圣才学习网推出“创业网站”项目，面向全国个人、机构招募网站创业者，你将拥有：英语、经济、证券、金融等共 24 大类学习资源(418 个考试科目)和 194 种经典教材的辅导课程，以及全国最强大的 1000 余万道考试题库。创业网站是一个完全属于创业者自己的淘宝网站：自定网站名称、拥有独立后台、自己收费开课。(详细介绍参见本书书前彩页)

咨询热线：18001260136，QQ：540421935

经济师考试：www.100xuexi.com(圣才学习网)

考研辅导：www.100exam.com(圣才考研网)

圣才学习网编辑部

目 录

第一部分 组织行为学

第一章 组织激励	(1)
一、单项选择题	(1)
二、多项选择题	(8)
三、案例分析题	(14)
第二章 领导行为	(20)
一、单项选择题	(20)
二、多项选择题	(26)
三、案例分析题	(33)
第三章 组织设计与组织文化	(37)
一、单项选择题	(37)
二、多项选择题	(44)
三、案例分析题	(50)

第二部分 人力资源管理

第四章 战略性人力资源管理	(55)
一、单项选择题	(55)
二、多项选择题	(62)
三、案例分析题	(71)
第五章 人力资源规划	(74)
一、单项选择题	(74)
二、多项选择题	(82)
三、案例分析题	(89)
第六章 工作分析	(93)
一、单项选择题	(93)
二、多项选择题	(98)
三、案例分析题	(104)
第七章 人员甄选	(108)
一、单项选择题	(108)
二、多项选择题	(116)
三、案例分析题	(121)
第八章 绩效管理	(123)
一、单项选择题	(123)
二、多项选择题	(134)
三、案例分析题	(141)

第九章 薪酬福利管理	(147)
一、单项选择题	(147)
二、多项选择题	(154)
三、案例分析题	(164)
第十章 培训与开发	(170)
一、单项选择题	(170)
二、多项选择题	(175)
三、案例分析题	(180)

第三部分 劳动力市场

第十一章 劳动力市场	(182)
一、单项选择题	(182)
二、多项选择题	(190)
三、案例分析题	(196)
第十二章 人力资本投资理论	(201)
一、单项选择题	(201)
二、多项选择题	(207)
三、案例分析题	(212)

第四部分 劳动与社会保险政策

第十三章 社会保险法律	(214)
一、单项选择题	(214)
二、多项选择题	(216)
第十四章 劳动关系协调	(219)
一、单项选择题	(219)
二、多项选择题	(222)
三、案例分析题	(225)
第十五章 劳动争议调解仲裁	(228)
一、单项选择题	(228)
二、多项选择题	(231)
三、案例分析题	(234)
第十六章 社会保险	(236)
一、单项选择题	(236)
二、多项选择题	(240)
第十七章 法律责任与执法	(245)
一、单项选择题	(245)
二、多项选择题	(251)
三、案例分析题	(255)

第一部分 组织行为学

第一章 组织激励

一、单项选择题(每题的备选项中,只有1个最符合题意)

1. 由于缺乏或者期待某种结果而产生的心理状态被称为()。[2005年真题]

- A. 需要 B. 动机 C. 激励 D. 兴趣

【解析】需要是指当缺乏或期待某种结果而产生的心理状态,是个体对内外环境的客观需求在脑中的反映。

2. 关于内源性动机和外源性动机的说法,错误的是()。[2010年真题]

- A. 内源性动机是指人做出某种行为是为了获得行为带来的成就感
B. 外源性动机是指人做出某种行为是为了获得物质或社会报酬
C. 追求高社会地位属于内源性动机
D. 谋求多拿奖金属于外源性动机

【解析】动机分为内源性动机和外源性动机。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作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. 下列叙述中属于内源性动机的是()。[2004年真题]

- A. 对活动本身感兴趣,活动使人获得满足
B. 为了避免受到惩罚而完成工作
C. 为了赢得他人的好评而努力工作
D. 为了获得物质奖励而付出努力

【解析】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,出于内源性动机的员工看重的是工作本身。

4. 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()。[2007年真题]

- A. 社会地位 B. 奖金报酬 C. 避免惩罚 D. 实现潜能

【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,完成某种行为是为了行为的结果,而不是行为本身。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。

5. 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()。[2009年真题]

- 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

【解析】马斯洛认为人类需要的强度并不都是相等，他将人类需要类型由低到高分五种类型：生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要和自我实现的需要。

6. 成就感属于需要层次理论中的()。[2006 年真题]

- 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

【解析】马斯洛的需要层次理论中的第四种需要即尊重的需要，包括内在的尊重，如自尊心、自主权、成就感等需要。

7. 与马斯洛的需要层次理论不符的陈述是()。[2008 年真题]

- 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. 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

【解析】根据马斯洛的需要层次理论，需要由低到高分：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。这五种层次的需要还可大致分为两大类：前三个层次为基本需要；后两个层次为高级需要。

8. 根据赫兹伯格的双因素理论，激励因素的缺失会导致员工()。[2009 年真题]

- A. 满意
- B. 没有满意
- C. 不满
- D. 没有不满

【解析】根据赫兹伯格的双因素理论，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。

9. 关于奥尔德佛提出的 ERG 理论的说法，错误的是()。[2009 年真题]

- 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

【解析】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。根据奥尔德佛“挫折—退化”的观点，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。

10. 戴维·麦克里兰提出的三重需要理论包括的三种需要是()。[2002 年真题]

- 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

【解析】三重需要理论包括的三种需要分别为：①成就需要，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；②权力需要，指促使别人顺从自己意志的欲望；③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。

11. 有心理学研究表明，出色经理人的成就需要、权力需要和亲和需要的特点是()。
[2008 年真题]

- A. 成就需要较低、权力需要较低、亲和需要较高
- B. 成就需要较低、权力需要较高、亲和需要较低
- C. 成就需要较高、权力需要较高、亲和需要较低
- D. 成就需要较高、权力需要较低、亲和需要较高

【解析】根据麦克里兰的三重需求理论，出色经理人的成就需要、权力需要和亲和需要的特点为：①出色经理人往往都有较高的权力欲望，以希望获得更高的职位；②在成就需要方面，杰出经理们为了关心下属以提高他们的业绩，就会降低自己的成就需要；③在亲和需要方面，出色的经理的亲和需要相对较低，因为亲和需要强的管理者虽然可以建立合作的工作环境，能与员工真诚愉快地工作，但是在管理上过分强调良好关系的维持通常会干扰正常的工作程序。

12. 关于成就需要的说法，错误的是()。[2010 年真题]

- A. 成就需要是指个体追求优越感的驱动力
- B. 成就需要高的人倾向选择适度的风险
- C. 成就需要高的人具有较强的责任心和进取意识
- D. 一般来说，成就需要高的人工作绩效较低

【解析】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。成就需要高的人有一些突出特点：①选择适度的风险；②有较强的责任感和进取意识；③喜欢能够得到及时的反馈。通常，成就需要高的人比较关心自己的工作业绩，他的工作绩效就高。

13. 关于赫茨伯格双因素理论的陈述，正确的是()。[2004 年真题]

- A. 满意的反面是不满意
- B. 激励因素是指组织政策、监督方式、人际关系、工资等
- C. 具备了激励因素就可以令员工满意，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

【解析】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。为此，赫兹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。赫兹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。

14. 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是指()。[2006 年真题]

A. 效价 B. 期望 C. 工具 D. 动机

【解析】弗罗姆认为动机是三种因素的产物, 这三种因素分别是: ①报酬对个人有多大的价值或吸引力(效价); ②个人对努力产生绩效的概率估计(期望); ③个人对绩效与获得报酬之间关系的估计(工具)。

15. 员工对努力工作能够完成任务的信念强度, 称为()。[2008 年真题]

A. 效价 B. 动机 C. 期望 D. 工具

【解析】弗罗姆的期望理论认为, $\text{效价} \times \text{期望} \times \text{工具} = \text{动机}$ 。其中, 效价指个体对所获报酬的偏好程度, 用数量表示; 期望指员工对努力工作能够完成任务的信念强度, 是对绩效的估计值, 用概率表示; 工具指员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念。

16. 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()。[2007 年真题]

A. 目标设置理论 B. 强化理论
C. 双因素理论 D. ERG 理论

【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, 即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。所以, 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。

17. 关于目标管理的说法, 错误的是()。[2010 年真题]

A. 目标管理强调, 应通过群体共同参与的方式, 制定具体、可行且能客观衡量的目标
B. 实施目标管理时, 必须自下而上地设定目标, 将组织的目标分解为各个相应层次的目标
C. 目标管理包括目标具体化、参与决策、限期完成和绩效反馈四个要素
D. 目标管理的实施效果有时候并不能符合管理者的期望

【解析】B 项, 实施目标管理时, 可以自上而下来设定目标, 将组织的目标层层具体化, 明确化, 分解为各个相应层次(分公司、部门、个体)的目标。A 项, 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; C 项, 目标管理有四个要素: 目标具体化, 参与决策, 限期完成, 绩效反馈; D 项, 不能从目标管理的普及性推断它的有效性, 也有不少研究个案显示, 目标管理实施的效果有时候并不能符合管理者的期望。

18. 关于质量监督小组的陈述, 错误的是()。[2008 年真题]

A. 通常由 8 到 10 位员工及 1 名督导员组成, 每周占用工作时间定期召开会议
B. 主要研究质量方面的难题, 分析问题的原因并提出解决方案, 监督实施
C. 小组对提出的各种建议具有自主决定权

D. 小组成员要具备一定的沟通能力和分析解决质量问题的能力

【解析】C项，质量监督小组提出的各种建议，管理层有最后决定权。

19. 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

【解析】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。因此，“管理的深处是激励”。

20. 人们从事某种活动、为某一目标付出努力的意愿，称为()。

A. 需要 B. 动机 C. 激励 D. 兴趣

【解析】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。

21. 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，称为()。

A. 需要 B. 动机 C. 激励 D. 兴趣

22. 从激励内容的角度，可以将激励分为()。

A. 正向激励和负向激励 B. 物质激励和精神激励
C. 他人激励和自我激励 D. 有效激励和无效激励

【解析】激励的类型是指对不同激励方式的分类，从激励内容的角度可以将激励分为物质激励和精神激励；从激励作用的角度可分为正向激励和负向激励；从激励对象的角度可分为他人激励和自我激励。

23. 弹性工作制给予员工自主权和主人感，顺应了员工成长需求，符合()。

A. ERG理论 B. 目标设置理论
C. 强化理论 D. 公平理论

【解析】奥尔德佛提出了ERG理论，认为人有三种核心需要分别是：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，指个体追求自我发展的内在欲望。弹性工作制给予员工自主权和主人感，顺应了员工成长需求，符合ERG理论中的成长需要。

24. 在三重需要理论中，促使别人顺从自己意志的欲望被称为()。

A. 权力需要 B. 自我实现需要
C. 亲和需要 D. 成就需要

25. 在三重需要理论中，人们寻求与别人建立友善且亲近的人际关系的欲望被称为()。

A. 权力需要 B. 自我实现需要
C. 亲和需要 D. 成就需要

【解析】在麦克里兰的三重需要理论中，成就需要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；权力需要指促使别人顺从自己意志的欲望；亲和需要指寻求与别人建立友善且亲近的人际关系的欲望。

26. 通过测评一个人的成就需要，来分派工作和职位，体现的激励理论是()。

- A. 需要层次理论
- B. ERG 理论
- C. 三重需要理论
- D. 期望理论

【解析】三重需要理论认为，在对员工实施激励时，需要考虑员工三种需要的强烈程度，以便提供能够满足这些需要的激励措施。例如成就需要高的个人更希望工作能够提供个人的责任感、承担适度的风险以及及时得到工作情况的反馈。

27. 下列各项属于公平理论的应用的是()。

- A. 一份工作对员工极具挑战性和吸引力，员工能从工作本身得到快乐，也许员工就不会太在意薪酬的高低
- B. 如果期望和工具都很低，那么即使报酬的效价很高，动机也会很弱
- C. 工作丰富化的管理措施
- D. 确保不同的员工的投入/产出比大致相同

【解析】公平理论在管理上的应用有：①根据员工对工作和组织的投入给予更多报酬，并确保不同的员工的投入/产出比大致相同，以保持员工的公平感；②因为公平感是员工的主观感受，应经常注意了解员工的公平感。对于有不公平感的员工应予以及时的引导或调整报酬。

28. 在期望理论中，员工对一旦完成任务就可获得报酬的信念称为()。

- A. 工具
- B. 期望
- C. 效价
- D. 动机

【解析】在期望理论中，工具是指员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念。如果员工发现报酬是以绩效数据为基础的，那么工具的估计值就会高。反之，如果报酬决策的基础是模糊不清的，或是员工怀疑管理上有偏袒，那么就会产生低的工具估计值。

29. 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

【解析】期望模型中的三个因素可以有无穷多的组合，产生最强动机的组合是高的正效价、高期望和高工具。如果得到报酬的愿望高，但是另两个估计的概率很低，则动机很可能最多也只是中等水平；如果期望和工具都很低，那么即使报酬的效价很高，动机也会很弱。

30. 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，但却并不是行为的惟一控制因素

【解析】A项，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；B项，该理论并不考虑人的内在心态，而是注重行为及其结果；C项，强化理论并不是典型的动机激励理论。

31. 在目标管理的要素中，()要求在制定工作目标时涉及目标的所有群体共同制定目标。

A. 目标具体化 B. 参与决策 C. 限期完成 D. 绩效反馈

【解析】目标管理有目标具体化、参与决策、完成期限、绩效反馈四个要素。其中，参与决策是指在制定工作目标时，要求涉及目标的所有群体共同制定目标，并共同规定如何衡量目标的实现程度，而不是由上级单方面地指定下级的工作目标。

32. 让下属人员实际分享上级的决策权的管理模式，称为()。

A. 绩效薪金模式 B. 参与管理模式
C. 目标管理模式 D. 任务管理模式

【解析】参与管理就是让下属人员实际分享上级的决策权。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和员工的沟通，有利于决策的执行。

33. 质量监督小组是一种常见的()。

A. 绩效薪金模式 B. 参与管理模式
C. 目标管理模式 D. 任务管理模式

【解析】质量监督小组是一种常见的参与管理的模式。质量监督小组通常由八到十位员工及一名督导员组成，小组成员定期集会(通常每周一次，占用工作时间)讨论质量方面的难题，分析问题出现的原因，并提出解决方案，然后监督实施。

34. 下列关于参与管理的陈述不正确的是()。

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. 参与管理对所有的员工都适用
C. 实行参与管理时，参与不应使员工和管理者的地位和权利受到威胁
D. 要发挥参与管理的优势，组织文化必须支持员工参与

【解析】参与管理并不是适用于所有的员工，是否实行参与管理需要考虑员工对参与的需要，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，他们只关心完成自己的工作，而不希望承担更多的责任。

35. 将绩效与报酬相结合的激励措施，称为()。

A. 绩效薪金 B. 参与管理 C. 目标管理 D. 按利分红

36. 下列各项属于绩效薪金制的优点的是()。

A. 利润分成 B. 按利分红
C. 减少管理者的工作量 D. 绩效和报酬相结合

【解析】绩效薪金制指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。绩效薪金制的主要优点在于可以减少管理者的工作量，因为员工为了获得更高的薪金会自发地努力工作，不需管理者的监督。

37. 通过确定每件产品的报酬，将员工的收入和产量直接挂钩，称为()。

- A. 计件工资
- B. 按利分红
- C. 利润分成
- D. 绩效和报酬相结合

【解析】计件工资通过确定每件产品的计件工资率(即每件产品的报酬)，将员工的收入和产量直接挂钩。计件工资制可以是每生产一件产品就给予一定量的报酬，多产多得；也可以是每天有一定的薪金，另外根据产量追加报酬。按利分红是把薪酬和企业效益(利润)联系在一起。这种方法在西方主要针对各级主管。

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)

1. 关于内源性与外源性动机的陈述，正确的是()。[2006年真题]

- 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. 内源性动机又称外部动机

【解析】动机可以分为：①内源性动机，又称内部动机，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；②外源性动机，又称外在动机，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。这两者相互补充影响个体行为，由于内源性动机是深层次的，因此较难控制。

2. 下列与动机有关的因素中，属于内源性动机范畴的有()。[2008年真题]

- A. 工资
- B. 社会地位
- C. 工作的挑战性
- D. 价值感
- E. 自我实现感

【解析】内源性动机看重的是工作本身，如寻求挑战性工作，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。AB两项属于物质报酬与社会报酬，隶属于外源性动机。

3. 激励与组织绩效之间的关系表现在()。[2002年真题]

- 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

【解析】激励是指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。因此，激励必须兼顾员工需要与组织目标，同时对员工需要满足的方式和程度要予以控制。

4. 关于马斯洛的需要层次理论的说法，错误的是()。[2010 年真题]

- A. 未被满足的需要是行为的主要激励源
- B. 获得基本满足的需要具有强的激励作用
- C. 基本需要主要靠内部条件满足；高级需要主要靠外在条件满足
- D. 管理者在进行激励时，需要考虑每个员工的特殊需要以及占主导地位的需要层次
- E. 组织用于满足员工的低层次需要的投入是效益递减的

【解析】B 项，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。C 项，五种层次的需要可大致分为两大类：前三个层次为基本需要，后两个层次为高级需要。因为前三者的满足主要靠外部条件或因素，而后两者的满足主要靠内在因素。

5. ERG 理论认为，人的核心需要包括()。[2007 年真题]

- 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

【解析】ERG 理论认为，人的核心需要包括生存需要、关系需要、成长需要。其中，生存需要是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；关系需要是指个体维持重要人际关系的需要；成长需要是指个体追求自我发展的内在欲望。

6. 根据麦克里兰提出的三重需要理论，人的核心需要包括()。[2009 年真题]

- 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

【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。其含义分别为：①成就需要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；②权力需要指促使别人顺从自己意志的欲望；③亲和需要指寻求与别人建立友善且亲近的人际关系的欲望。

7. 小张原本在 A 公司工作，后来跳槽到 B 公司；跳槽半年后，他发现新公司对自己努力工作的回报远不如 A 公司。根据公平理论，这种比较属于()。[2010 年真题]

- A. 横向比较
- B. 纵向比较
- C. 组织内自我比较
- D. 组织外自我比较
- E. 组织外他比

【解析】亚当斯的公平理论指出，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。

8. 关于公平理论的陈述, 正确的是()。[2006 年真题]

- 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, 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, 属于横向比较
- E. 辞职也是一种恢复公平的方法

【解析】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的产出与投入的比率相比较, 来进行公平判断; 员工进行公平比较时既可能是纵向的也可能是横向的, 员工将自己现在的工作和待遇与过去的相比较属于纵向比较; 员工将自己的工作和报酬与其他组织的员工进行比较属于横向比较; 当员工感受到不公平感时会试图采取各种方法来恢复, 其中包括辞职。

9. 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 年真题]

- 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

【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, 可以通过一定的措施恢复平衡, 主要包括: 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。

10. 激励与组织绩效之间的关系表现在()。[2002 年真题]

- 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

【解析】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。因此激励必须兼顾着员工的需要和组织目标, 而不能满足员工的任何需要。同时也不是只有满足员工需要才能促进组织绩效的改善, 不存在必然关系。

11. 下列各项中, 在管理实践中应用较广的激励理论有()。

- A. 单因素理论
- B. 双因素理论
- C. 三重需要理论
- D. 产出理论
- E. 期望理论

【解析】在管理实践上应用比较广泛的理论主要有需要层次理论、双因素理论、ERG 理论、三重需要理论、公平理论、期望理论、强化理论及目标设置理论等。

12. 根据马斯洛需要层次理论, 下列各项属于尊重的需要类型的是()。

- A. 对睡眠的需要
- B. 对舒适退休计划的需要
- C. 希望获得友好、和睦的同事
- D. 需要成就感
- E. 需要受到重视

【解析】尊重的需要包括：①内在的尊重，如自尊心、自主权、成就感等需要；②外在的尊重，如地位、认同、受重视等需要。

13. 在需要层次理论中，属于高级需要层次的有()。
- A. 安全需要
 - B. 尊重的需要
 - C. 自我实现需要
 - D. 归属和爱的需要
 - E. 生理需要

【解析】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，即生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要、自我实现需要。这五种层次的需要可以大致分为两大类：前三个层次为基本需要；后两个层次为高级需要，即尊重的需要以及自我实现的需要属于高级需要。

14. 关于马斯洛的需要层次理论，下列说法正确的有()。
- A. 这一理论并不十分可靠和准确
 - B. 现实中，五种层次的需要并不严格呈阶梯关系
 - C. 现实中，只要某种层次的需要得到满足后就不再有激励作用
 - D. 现实中，只有当低级需要都得到满足后高一级的需要才具有激励作用
 - E. 较为呆板而不灵活

【解析】马斯洛的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，易于理解。但是，实证研究表明这一理论并不十分可靠和准确。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都得到满足后高一级的需要才具有激励作用。从某种程度上说，马斯洛的需要层次理论较为呆板而不灵活，不完全适用于复杂多变的实际环境。

15. 下列各项属于激励因素的有()。
- A. 成就感
 - B. 晋升
 - C. 工资
 - D. 挑战性任务
 - E. 工作环境

【解析】双因素理论认为：①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。

16. 双因素理论给管理者的启示是()。
- A. 防止员工不满并不一定能让员工满意
 - B. 保健因素只能消除不满，却不一定能激励员工
 - C. 提高工资可以激发员工的工作热情
 - D. 管理者改善监督方式、营造和谐的人际关系可以激励员工