



圣才学习网
www.100xuexi.com

最新版

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）

（第3版）

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【网络课程、e书、题库】

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)
(第 3 版)

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)”的过关必做习题集。本书遵循最新版考试教材《人力资源管理专业知识与实务(中级)》的章目编排,共分为18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(www.100xuexi.com)提供经济师等各种资格考试辅导方案【网络课程、e书、题库等】(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】。本书特别适用于参加全国经济专业技术资格考试的考生,也可供各大院校人力资源管理专业的师生参考。

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.—3版.—北京:中国石化出版社,2013.10
(全国经济专业技术资格考试辅导系列)
ISBN 978-7-5114-2381-8

I. ①人… II. ①圣… 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(2013)第 223344 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

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 19.5 印张 4 彩页 465 千字

2013 年 10 月第 3 版 2013 年 10 月第 1 次印刷

定价:43.00 元

《全国经济专业技术资格考试辅导系列》

编委会

主编：圣才学习网(www.100xuexi.com)

编委：肖 娟 邸亚辉 王 巍 郑 炳 娄旭海
王 慧 张盼盼 李昌付 张宝霞 肖 萌
倪彦辉 涂幸运 黄前海 金向利 段瑞权

序 言

为了帮助考生顺利通过全国经济专业技术资格考试,我们根据最新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:

1. 《经济基础知识(中级)历年真题与模拟试题详解》【赠高清视频光盘】
2. 《人力资源管理专业知识与实务(中级)历年真题与模拟试题详解》
3. 《经济基础知识(中级)过关必做1500题(含历年真题)》(第3版)【赠高清视频光盘】
4. 《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)》(第3版)

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)”的过关必做习题集。本书遵循最新版考试教材《人力资源管理专业知识与实务(中级)》的章目编排,共分为18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。

购买本书享受大礼包增值服务,登录相关网站,刮开所购图书封面防伪标的密码,即可享受大礼包增值服务:①价值100元的网授班。可冲抵价值100元的网授班学费。②价值20元的真题模考。可免费参加或者下载价值20元的历年真题模拟试题(在线考试)。③价值20元的圣才学习卡。您的账户可以获得20元充值,可在圣才学习网旗下所有网站进行消费。

与本书相配套,圣才学习网提供经济师考试多媒体e书、多媒体题库(详细介绍参见本书书前彩页)。

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络课程、多媒体e书、多媒体题库(免费下载,免费升级)等全方位教育服务的综合性学习视频学习网站,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、管理、证券、金融等共16大类),合计近万小时的面授班、网授班课程。

职称资格: 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	(9)
三、案例分析题	(15)
第二章 领导行为	(22)
一、单项选择题	(22)
二、多项选择题	(29)
三、案例分析题	(36)
第三章 组织设计与组织文化	(41)
一、单项选择题	(41)
二、多项选择题	(49)
三、案例分析题	(56)

第二部分 人力资源管理

第四章 战略性人力资源管理	(62)
一、单项选择题	(62)
二、多项选择题	(71)
三、案例分析题	(81)
第五章 人力资源规划	(84)
一、单项选择题	(84)
二、多项选择题	(92)
三、案例分析题	(100)
第六章 工作分析	(104)
一、单项选择题	(104)
二、多项选择题	(111)
三、案例分析题	(117)
第七章 人员甄选	(121)
一、单项选择题	(121)
二、多项选择题	(130)
三、案例分析题	(135)
第八章 绩效管理	(140)
一、单项选择题	(140)
二、多项选择题	(152)
三、案例分析题	(160)

第九章 薪酬福利管理	(166)
一、单项选择题	(166)
二、多项选择题	(175)
三、案例分析题	(185)
第十章 培训与开发	(191)
一、单项选择题	(191)
二、多项选择题	(197)
三、案例分析题	(202)
第十一章 劳动关系	(204)
一、单项选择题	(204)
二、多项选择题	(210)

第三部分 劳动力市场

第十二章 劳动力市场	(216)
一、单项选择题	(216)
二、多项选择题	(226)
三、案例分析题	(233)
第十三章 人力资本投资理论	(239)
一、单项选择题	(239)
二、多项选择题	(248)
三、案例分析题	(253)

第四部分 劳动与社会保险政策

第十四章 社会保险法律	(255)
一、单项选择题	(255)
二、多项选择题	(257)
第十五章 劳动关系协调	(260)
一、单项选择题	(260)
二、多项选择题	(265)
三、案例分析题	(268)
第十六章 劳动争议调解仲裁	(271)
一、单项选择题	(271)
二、多项选择题	(275)
三、案例分析题	(279)
第十七章 社会保险	(281)
一、单项选择题	(281)
二、多项选择题	(286)
三、案例分析题	(291)
第十八章 法律责任与执法	(293)
一、单项选择题	(293)
二、多项选择题	(299)
三、案例分析题	(304)

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. 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。

2. 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的,他将人类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、尊重的需要和自我实现的需要。

3. 根据马斯洛的需要层次理论,获得友好和睦的同事关系的需要属于()。[2012年真题]

- A. 生理需要
- B. 安全需要
- C. 归属和爱的需要
- D. 尊重的需要

【解析】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。A项,生理需要是指对食物、水、居住场所、睡眠、性等身体方面的需要;B项,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;D项,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. 根据马斯洛的需要层次理论,下列需要层次中,主要靠内在因素来满足的需要层次是()。[2011年真题]

- A. 生理需要 B. 安全需要 C. 归属需要 D. 尊重需要

【解析】根据马斯洛的需要层次理论，需要可以分为：①生理需要；②安全需要；③归属和爱的需要；④尊重的需要；⑤自我实现的需要。其中，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. 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】参见第4题解析。

6. 传统观点总把金钱看成最好的激励手段，但在很多企业中，增加同样的奖金并没有起到同等的激励作用，这说明()。[2011 年真题]

- A. 组织可以忽略员工的低层次需要
B. 组织用来满足员工低层次需要的投入是效益递减的
C. 组织应当为员工提供较低的福利待遇
D. 组织必须考虑所有员工的自我实现需要

【解析】需要层次理论表明，组织用于满足低层次需要的投入效益是递减的。当员工低层次的需要得到一定程度的满足后，公司仍以原来的方式来激励员工，效果会很小；但如果着眼于员工更高层次的需要，对员工的激励可以使组织绩效得到明显的提高。

7. 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，不具备则会使员工没有满意。

8. 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。

9. 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。

10. 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，他的工作绩效较高。

11. 公平理论认为，员工会将自己的产出与投入比与别人的产出与投入比进行比较。这里的“产出”是指()。[2011 年真题]

- A. 工作经验
- B. 工作报酬
- C. 工作绩效
- D. 工作承诺

【解析】根据亚当斯的公平理论，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。投入包括员工认为他们带给或贡献给工作的所有丰富多样的成分，即员工所受的教育、资历、工作经验、忠诚和承诺、时间和精力、创造力，以及工作绩效等；而产出是他们觉察到从工作或雇主那里获得的报酬。

12. 期望理论可以用()来加以表述。[2011 年真题]

- A. 结果 = 效价 × 期望
- B. 动机 = 效价 × 工具
- C. 动机 = 效价 × 期望 × 工具
- D. 结果 = 效价 × 期望 × 工具

【解析】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)。即：效价 × 期望 × 工具 = 动机。

13. 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，效价 × 期望 × 工具 = 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。

14. 根据弗罗姆的期望理论，员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念称为()。
[2012 年真题]

A. 效价 B. 期望 C. 工具 D. 动机

【解析】参见第 13 题解析。

15. 关于目标管理的说法，正确的是()。[2012 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、可行而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
C. 完整的目标管理包括目标具体化和参与决策两个要素
D. 目标管理的实施效果总能符合管理的期望

【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。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。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。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。尽管目标管理是相当流行的管理技术，但并不能就此推断其有效性，目标管理实施的效果有时候并不能符合管理者的期望。

16. 质量监督小组这种管理模式属于()的一种形式。[2012 年真题]

A. 参与管理 B. 目标管理
C. 绩效薪金制管理 D. 计件工资管理

【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 8 到 10 位员工及 1 名督导员组成，小组成员定期集会，比如通常每周一次，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。

17. 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，质量监督小组只提出各种建议，管理层有最后决定权。

18. 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”。

19. 由于缺乏或者期待某种结果而产生的心理状态被称为()。

- 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。

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. 下列叙述中属于内源性动机的是()。

- 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。

22. 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

【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。

23. 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

24. 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。

25. 成就感属于需要层次理论中的()。

- 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。

26. 关于赫茨伯格双因素理论的陈述，正确的是()。

- 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。

27. 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。

28. 戴维·麦克里兰提出的三重需要理论包括的三种需要是()。

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。

29. 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

30. 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

31. 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。

32. 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。

33. 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()。
- 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:①一个人需要多少报酬(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)。

34. 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。

35. 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. 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。

36. 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. 强化理论主要考虑的是人的内在心态,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。

37. 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。

38. 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。

39. 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。

40. 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

41. 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。

42. 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. 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。

2. 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。

3. 根据奥尔德佛的ERG理论,人的核心需要包括()。[2012年真题]

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

【解析】奥尔德佛对马斯洛的需要层次理论进行了修订,使之与实证研究的结果一致化,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,指个体追求自我发展的内在欲望。

4. 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。

5. 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。

6. 关于参与决策的说法，正确的有()。[2011 年真题]

- A. 参与决策可以发挥员工的专长，提高他们对工作的兴趣
- B. 管理者应考虑到员工有参与的需要
- C. 当工作十分复杂的时候，参与决策并不适合决策
- D. 参与决策为员工提供了工作的内在奖赏
- E. 员工参与决策的问题，无须是员工自己熟悉的领域

【解析】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。CE 两项，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。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。

7. 关于内源性与外源性动机的陈述，正确的有()。

- 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。

8. 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。

9. 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

6ABD 7ABC 8BCE 9DE