

全国经济专业技术资格考试 专用教材

2012

全国经济专业技术资格考试专家指导组 编著
全国经济专业技术资格考试指导中心 监制

人力资源管理 专业知识与实务

初级 辅导训练



NLIC2970801980

十年高效通过 百万考生选择

依据最新考试大纲编制
配套培训课程与最新考试大纲同步

零基础：从考生实际出发，零基础也可迅速提升能力
省时间：为考生量身打造，易于理解，节省备考时间
高命中：精解600~1000道同源考题，同比命中率高
高通过：提示考点含金量，高分通关的必备复习资料

购正版教材，获得超值回报！

添知赢学习卡 ¥300元

购买本书提供价值300元学习礼包：

- ★ 全套视频教学课程+完备辅导讲义
- ★ 随堂练习+考前评测+应试题库
- ★ 获得最新版考试大纲分析
- ★ 2011年全国经济专业技术资格考试真题、答案和答题卡

【开通流程详见封底】 使用期限：至2013年教材全国首发

学习卡密码覆盖区

■ 使用流程详见封底



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

http://www.phei.com.cn

本专用教材在全国考试报名点、考试中心均有销售，由考试指导中心监制，考试专家指导组针对最新考试大纲编写而成，旨在帮助考生快速通过考试。

全国经济专业技术资格考试专用教材

人力资源管理专业知识与实务

(初级)辅导训练

全国经济专业技术资格考试专家指导组 编著
全国经济专业技术资格考试指导中心 监制

主 编：张秋秋

编写人员：

王兴运 曲曠胜 任 靚

何禹霆 邸树彦 沈 平

张秋秋 陈本昌 景晓东

董运来 杨 斌 徐 飞

刘 颖 满海红 张 强



NLIC2970801980

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

本书以我国人力资源和社会保障部考试中心颁布的《人力资源管理专业知识与实务》(初级)考试大纲为依据,在多年研究该考试命题特点及解题规律的基础上编写而成。全书共分三大部分,第一部分为“综合辅导训练”,第二部分为“2012年题库版过关练习及答案解析”,第三部分为“2011年考试真题及答案解析”。其中第一部分内容共分15章,每章内容从基本内容结构及考点分布入手,归纳重要考点,然后给出每章的典型例题并对其进行分析,最后提供每章的测试题,供考生自测练习使用。第二、三部分内容分别为题库版过关练习及2011年考试真题,其中题库版过关练习是在深入研究考试大纲和考试环境的基础上,总结提炼出考试的重点及命题方式,为考生提供全面的应试训练;而2011年考试真题可使考生真切感受应考氛围,了解考试命题难易程度。

本书配套的视频课程(www.oeoe.com)涵盖每章的重难点及典型例题和真题的讲解,供考生复习时参考。

本书适合报考全国经济专业技术资格考试人力资源管理(初级)科目的考生及相关在职工作人员使用,也可作为大中专院校相关专业的教学辅导书或各类相关培训班的教材。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理专业知识与实务(初级)辅导训练/全国经济专业技术资格考试专家指导组编著. —北京:

电子工业出版社, 2012.6

全国经济专业技术资格考试专用教材

ISBN 978-7-121-16771-3

I. ①人… II. ①全… 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(2012)第069926号

责任编辑:胡辛征

特约编辑:赵树刚

印 刷:

装 订:东莞市翔盈印务有限公司

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路173信箱 邮编:100036

开 本:787×1092 1/16

印张:19.25

字数:493千字

印 次:2012年6月第1次印刷

定 价:45.00元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系,联系及邮购电话:(010) 88254888。

质量投诉请发邮件至 zltz@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线:(010) 88258888。

前 言

全国经济专业技术资格考试，一般又称为经济师考试，是我国为更好地评价经济专业技术人员的能力和水平，促进经济专业技术人员不断提高业务知识和能力而设立的职称考试。根据原人事部颁布的《经济专业技术资格考试暂行规定》及其《实施办法》（人职发[1993]1号），决定在经济专业技术人员中实行初、中级专业技术资格考试制度。经济师考试由我国人力资源和社会保障部人事考试中心统一组织、统一制订大纲、统一命题、统一制订评分标准，参加考试后成绩合格者，获得相应级别的专业技术资格，由人力资源和社会保障部统一发放合格证书。考试每年举行一次，时间一般安排在11月初，每位应试人员必须通过经济基础知识和专业知识与实务两门科目的考核。

为更好地服务于广大应试人员，帮助广大应试人员正确、深入地理解考试大纲，掌握考试的基本内容和要求，在学习过程中提高自己的专业知识及业务能力，我们组织专家以考试大纲为基础编写了全国经济专业技术资格考试辅导训练，供广大应试人员及有关人员复习参考。

本书紧紧围绕考试大纲，结合当前经济形势对大纲所要求掌握的知识点精准定位、精确讲述。本书主体分为三大部分：综合辅导训练；2012年题库版过关练习及答案解析；2011年考试真题及答案解析。综合辅导训练部分知识结构及考点分布清晰明了，重要考点归纳全面、翔实而又重点突出，经典例题讲解通俗易懂；单元测试题围绕书中知识点及重要考点，具有很强的针对性和实战性；2012年题库版过关练习及答案解析参照实际考试难易程度，有针对性地命题，

帮助应试人员熟悉考试题型、把握考试方向、提高对全书重点内容的理解和把握能力；2011年考试真题及答案解析，对增强应试人员的实战能力、真切把握考试难易度有很大帮助。

我们精心编制本书，但书中难免存在疏漏和不足之处，希望广大读者批评指正。
祝广大应试人员顺利通过考试！

全国经济专业技术资格考试专家指导组
全国经济专业技术资格考试指导中心

2012年4月

目 录

第一部分 综合辅导训练

第一章 个体心理与行为	3
一、本章基本内容结构及考点分布	3
二、本章重要考点及例题	3
三、本章测试题	13
第二章 团体心理与行为	19
一、本章基本内容结构及考点分布	19
二、本章重要考点及例题	19
三、本章测试题	26
第三章 工作态度与行为	32
一、本章基本内容结构及考点分布	32
二、本章重要考点及例题	32
三、本章测试题	41
第四章 人力资源管理概述	48
一、本章基本内容结构及考点分布	48
二、本章重要考点及例题	48
三、本章测试题	57
第五章 工作分析	64
一、本章基本内容结构及考点分布	64
二、本章重要考点及例题	64
三、本章测试题	75
第六章 招聘与录用	81
一、本章基本内容结构及考点分布	81
二、本章重要考点及例题	81
三、本章测试题	88
第七章 绩效管理	94
一、本章基本内容结构及考点分布	94
二、本章重要考点及例题	94
三、本章测试题	105
第八章 薪酬福利管理	111
一、本章基本内容结构及考点分布	111
二、本章重要考点及例题	111

三、本章测试题	124
第九章 培训与开发	131
一、本章基本内容结构及考点分布	131
二、本章重要考点及例题	131
三、本章测试题	144
第十章 劳动力市场	150
一、本章基本内容结构及考点分布	150
二、本章重要考点及例题	150
三、本章测试题	162
第十一章 工资与就业	170
一、本章基本内容结构及考点分布	170
二、本章重要考点及例题	170
三、本章测试题	184
第十二章 劳动法律关系	191
一、本章基本内容结构及考点分布	191
二、本章重要考点及例题	191
三、本章测试题	201
第十三章 就业与职业培训	208
一、本章基本内容结构及考点分布	208
二、本章重要考点及例题	208
三、本章测试题	220
第十四章 劳动合同	226
一、本章基本内容结构及考点分布	226
二、本章重要考点及例题	226
三、本章测试题	240
第十五章 劳动标准与工资福利	249
一、本章基本内容结构及考点分布	249
二、本章重要考点及例题	249
三、本章测试题	259

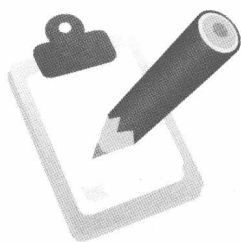
第二部分 2012 年题库版过关练习及答案解析

2012 年题库版过关练习(一)	267
2012 年题库版过关练习(二)	283

第三部分 2011 年考试真题及答案解析

2011 年《人力资源管理专业知识与实务》(初级)考试真题及解析	301
--	-----

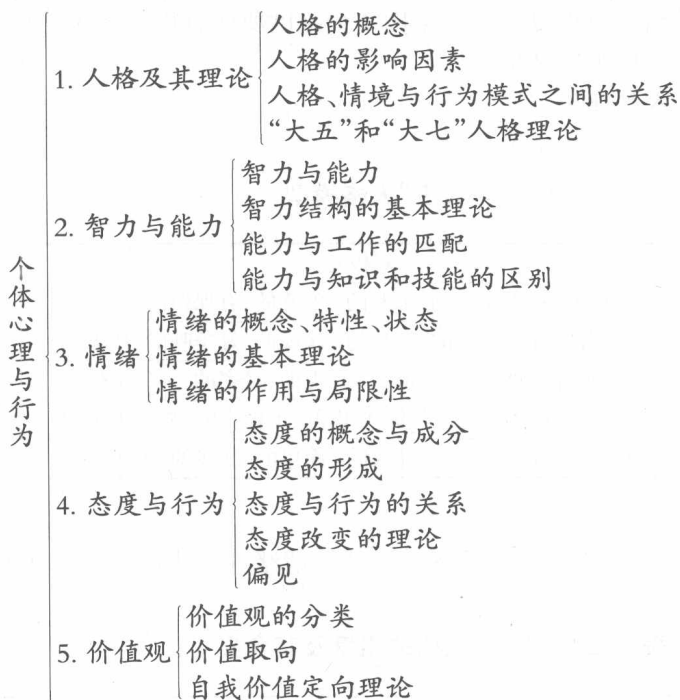
第一部分



综合
辅导
训练

第一章 个体心理与行为

一、本章基本内容结构及考点分布



二、本章重要考点及例题

(一) 重要概念归纳

1. 人格的概念

人格是理解员工的思想、情感、行为方式，以及对组织和工作的态度的重要因素。

2. 态度的概念

弗里德曼认为态度是个体对某一特定事物、观念或他人稳固的心理倾向，由认知、情感和行为倾向三个成分组成。

3. 人格的影响因素

(1) 遗传。遗传在决定个体的人格特征方面起着十分重要的作用，但需要注意的是，遗传并不是直接决定个体的人格，而是以间接的方式潜在地影响人格的形成。

(2) 环境。它包括：教养方式、教育背景、生活环境、社会经济基础、人际关系及个人体验等。

(3) 情境。在不同的情境中，人格的表现可能会有很大的差异。

4. 人格特质理论

(1) 奥尔波特的特质理论：奥尔波特提出人格结构有三个层面——枢纽特质 (Cardinal-traits)、核心特质 (Centraltraits)、次要特质 (SecondaryTraits)。奥尔波特认为，各种特质不是零散的，而是有组织的。

(2) 卡特尔的特质理论：卡特尔用分类学的方法研究人格，认为人格结构的基本元素就是特质，特质就是不同时间和情境中都保持一致的行为模式。他总结出的 16 种人格特质包括：乐群性；聪慧性；稳定性；支配性；兴奋性；有恒性；敢为性；敏感性；怀疑性；幻想性；世故性；忧虑性；实验性；独立性；自律性；紧张性。

(3) 艾森克的特质理论：特质并非各自独立，相互之间有一定相关性，分出维度更能准确描述。先前特质水平上的研究可重复性差，采用 2 个维度所区分出的 4 个类型所做的实验和测试大多数都可以得到较好的重复结果。

5. “大五”和“大七”人格理论

(1) “大五”人格理论如表 1-1 所示。

表 1-1 “大五”人格模型

因素	双极定义
外向性	健谈的、精力充沛的、果断的 / 安静的、有保留的、害羞的
和悦性	有同情心的、善良的、亲切的 / 冷漠的、好争吵的、残酷的
公正性	有组织的、负责的、谨慎的 / 马虎的、轻率的、不负责任的
情绪性	稳定的、冷静的、满足的 / 焦虑的、不稳定的、喜怒无常的
创造性	有创造性的、聪明的、开放的 / 简单的、肤浅的、不聪明的

(2) “大七”人格理论：

这七个因素为：外向性、善良、行事风格、智慧、情绪性、人际关系和处世态度，如表 1-2 所示。

表 1-2 “大七”人格的维度及其含义

因素	因素含义
外向性	活跃、合群、乐观
人际关系	利他、诚信、重感情
行事风格	严谨、自制、沉稳
善良	宽和、热情
情绪性	耐性、爽直
智慧	才智、坚韧、机敏
处世态度	自信、淡泊

6. 人格特质在组织管理中的价值

(1) 吉伯 (Gibb)：身强力壮；聪明但不能过分聪明；外向有支配欲；有良好的调试能力；自信。

(2) 斯道格迪尔 (Stogdill)：对所完成的工作有责任感；在追求目标的过程中热情并能持之以恒；解决问题时勇于冒险并有创新精神；勇于实践；自信；能很好地处理人际关系并忍受挫折等。

(3) 哈恩特 (Hunt): 决定一个人可以成为卓越领导的特质少得可怜。

(4) 伯恩斯 (Burns): 提出改变型领导者 (transformational leader), 是这一理论的最新发展。

(5) 豪斯 (House): 将改变型领导者称为有魅力的领导者 (charismatic leader), 这种领导能依靠自身的影响力改变下属的行为, 如为印度独立做出贡献的甘地等。

(6) 巴斯 (Bass): 用调查和访谈的方法区分出了有魅力领导者的四个特征: ①魅力 (charisma); ②激发动机 (inspirational motivation); ③智力激发 (intellectual stimulation); ④个人化的考虑 (individualized consideration)。

7. 智力

智力是一般的心理能力, 是个体从事心智活动的要素, 包括言语能力、数学能力、推理能力、演绎能力、关系类比能力、记忆力、空间认知能力和知觉能力等多方面的能力。

8. 智力结构的基本理论

(1) 斯皮尔曼认为, 人的智力结构可以分为一般智力因素 (g 因素) 和特殊智力因素 (s 因素)。完成任何工作都需要 g 因素和某种 s 因素的共同作用。

(2) 瑟斯顿把智力分解为各种原始的能力, 他确定了 7 种因素作为原始能力: 词的理解、词的流畅性、计数、空间知觉、记忆、知觉速度、推理。

(3) 吉尔福特确定了智力的三个维度: 智力操作的方式 (如记忆、认知等)、内容 (如语义、行为等)、产品 (如关系、门类等), 构成一个智力的立体三维结构模型。

(4) 加德纳认为智力不是一元的而是多元的, 他归纳出 8 种智力: 逻辑-数学、语言、自然主义、音乐、空间、身体运动、社交、自知。

9. 能力、知识、技能的区别

知识是概括化的经验系统, 技能是概括化的行为模式, 而能力则是概括化的心理特征。能力发展到一定程度时就会定型, 但知识和技能却可以不断积累。这些区别对于组织管理有重要的启示, 尽管人的能力有限, 有高低大小之分, 但人却可以通过不断学习而获得新的知识和技能。在科学技术、生产力水平不断发展的现代社会, 不断提高组织、企业的整体文化技术素质, 是保证组织生存发展的重要方式之一。

10. 领导者的胜任特征

(1) 成就和行为: 领导者应该有高的成就动机和抱负, 对环境的变化有较强的自我检控能力, 能够创新并且不断地寻求新的信息和机会。

(2) 服务意识: 能够满足他人的需要, 使自己适应他人的兴趣和要求, 包括有较强的人际理解力, 有为他人服务的意识, 能够与他人建立起亲密而又牢固的关系, 并且可以对他人有较大的影响力。

(3) 管理才能: 能够为他人创造条件, 使他人有成长的机会, 包括团队式的领导、与团队的合作、对他人提供指导等。

(4) 认知能力: 包括分析与抽象性的思维方式、认知深度等。

(5) 个人效能: 包括对自我的控制、自信和工作中的灵活性, 并且具有较高的组织承诺。

11. 情绪和情感的联系与区别

联系: 二者属于同一性质的心理活动, ①情绪是情感的外在表现, 离开具体的情绪表现, 人的情感就无从表达; ②情绪的变化受情感的制约, 在特定的时候, 那些与生理需要相联系的情绪, 因为受情感的社会内容的影响而改变它的原始形式。

区别：①情绪是与有机体的生理需要能否被满足相联系的体验，情感则是与人的社会需要相联系的复杂而高级的体验；②从产生顺序来看，情绪反应在先，情感体验发生在后；③从引起原因上讲，情绪往往由事物的表面现象引起，带有冲动性和爆发性，并伴有生理变化，而情感则与人对事物的深刻体验和认识联系在一起。

12. 情绪状态

按照情绪发生的强度和持续时间，人的情绪还可以分为心境、激情和应激三种。

13. 情绪的基本理论

①詹姆斯—兰格理论：威廉·詹姆斯和卡尔·兰格各自分别提出了强调外周生理活动的情绪理论。詹姆斯认为情绪是内脏器官和骨骼肌活动在脑内引起的感觉，兰格则强调血液系统的作用，如血管的扩张和收缩等。他们都认为外周的生理活动是产生情绪变化的原因。②汤姆金斯认为，情绪就是动机，他否定了把动机归结为内驱力的看法，指出内驱力信号需要一种放大的媒介来激发有机体的行动，这种放大的媒介就是情绪过程，而且情绪是比内驱力更加灵活和强有力的驱动因素，本身可以离开内驱力信号而起到动机作用。③拉扎勒斯认为，情绪的体验不能简单理解成在个人或大脑中发生了什么，而要考虑评估环境的交互作用。他还强调评价通常是在无意识状态下发生的，这是一种认知评价理论。

14. 态度改变的理论

(1) 海德尔的平衡理论。海德尔从人际关系的协调性出发，认为在一个简单的认知系统里存在着使这一系统达到一致性的情绪压力，这种趋向平衡的压力促使不平衡状况向平衡过渡。

(2) 费斯廷格的认知失调理论。认知失调理论是认知一致理论的一种。所谓认知失调是指由于做了一项与态度不一致的行为而引发的不愉快感情。为了克服这种不愉快，人们需要采取各种方法减少自己的认知失调。例如，正在戒烟，当你的好友给你香烟的时候你又抽了一支，这时候你戒烟的态度和抽烟的行为产生了矛盾，引起认知失调。可以采用以下几种方法减少由于戒烟而引起的认知失调。①改变态度：改变自己对戒烟的态度，使其与以前的行为一致（我喜欢吸烟，我不想真正戒掉我的烟瘾）。②增加认知：如果两个认知不一致，可以通过增加更多一致性的认知来减少失调（吸烟让我放松和保持体型，有利于我的健康）。③改变认知的重要性：让一致性的认知变得重要，不一致性的认知变得不重要（放松和保持体型比担心30年后患癌更重要）。④减少选择感：让自己相信自己之所以做出与态度相矛盾的行为是因为自己没有其他选择（生活中有如此多的压力，我只能靠吸烟来缓解，别无他法）。⑤改变行为：使自己的行为不再与态度有冲突（我将再次戒烟，即使别人给也不抽）。

15. 偏见

偏见是人们以不正确或不充分的信息为根据，形成的对他人或群体的片面甚至错误的看法和影响。偏见与态度有关，但偏见又不同于态度。

16. 价值观的分类

(1) 奥尔波特的六分类：经济型的人具有务实的特点，对有用的东西感兴趣；理论型的人具有智慧、兴趣，以发现真理为主要追求；审美型的人追求世界的形式和谐，以美的原则如对称、均衡、和谐等评价事物；社会型的人追求权力、影响和声望；宗教型的人认为统一的价值高于一切，信神或追求天人等；政治型的人重视权力、地位和影响力。

(2) 罗奇克的工具性与终极性价值观理论：罗奇克把个体的价值观分为两类，即终极性价值观和工具性价值观。终极性价值观是指欲达到的最终存在状态或目标；工具性价值观是

指为达到上述目标所采用的行为方式或手段。

(3) 莫里斯的生活方式理论：一是实际价值，指对不同事物所表现的差别喜好的倾向，即对不同事物所表现的选择行为的实际方向；二是想象价值，指局限于能够预见后果的选择行为，是个体认为应该采取的行为选择；三是客体价值，强调价值对象本身的属性，指根据事物的客观条件来决定什么是值得选取的，并非当事人是否事实上选取该事物（实际价值）或想象中认为该选取该事物（想象价值）。

(4) 个人主义—集体主义理论：主要用来衡量和文化有关的价值观。霍夫斯塔德认为个人主义是从团体、组织或其他集体主义中独立的情感；而集体主义指在组织中重视成员资格、对组织有情感依赖、强调忠于本集体的那些价值观。

17. 工作价值观

工作价值观也称职业价值观，是指个体对于工作意义的认识，包括工作倾向性、工作需求及职业道德取向等。美国心理学家萨普尔将工作价值观分为三大群组，15个类别：一是内在价值，指的是与工作本身有关的一些因素，包括利他主义、独立性、审美、创造性、智慧激发、成就感和管理权力7个类别；二是外在工作价值，指的是与工作本身无关的一些因素，包括工作环境、与上司关系、与同事关系和变化性4个类别；三是外在报酬，包括生活方式、声望、经济报酬和安全感4个类别。

18. 自我价值定向理论

该理论的基本假设认为人是理性的、社会性的动物，除了基本的生存倾向之外，一生都在试图建立解释他人和世界的体系，并解释自我存在和自身行为的理由，为自己的生活赋予意义。

(二) 典型例题解析

【单选题】

1. 影响人格形成的环境因素不包括（ ）。【2006年真题】

- A. 个人体验 B. 教育背景 C. 遗传 D. 教养方式

【答案】C

【解析】本题考查人格形成影响因素。环境因素包括：教养方式、教育背景、生活环境、社会经济基础、人际关系及个人体验等。选项ABD都属于环境因素。C项属于人格形成因素之一。

2. 戒烟者为减少因再次吸烟而引起的认知失调，可通过改变认知的重要性来实现，以下属于这种做法的是（ ）。【2006年真题】

- A. 吸烟让我放松和保持体型，有利于我的健康
B. 生活中有如此多的压力，我只能靠吸烟来缓解，别无他法
C. 我喜欢吸烟，不想真正戒掉我的烟瘾
D. 放松和保持体型比担心30年后患癌更重要

【答案】D

【解析】本题考查费斯廷格的认知失调理论。选项A属于增加认知，即如果两个认知不一致，可以通过增加更多一致性的认知来减少失调；选项B属于减少选择感，即让自己相信自己之所以做出与态度相矛盾的行为是因为自己没有其他选择；选项C属于改变态度，即改变自己对于戒烟的态度，使其与以前的行为一致；选项D属于改变认知的重要性，让一致性的认知变得重要，不一致性的认知变得不重要。

3. 关于价值观的陈述, 错误的是 ()。【2008 年真题】

- A. 价值观既是一种个体现象, 也是一种社会现象, 还是一种文化现象
- B. 价值观既是内隐的, 也是外显的
- C. 价值观随具体的情境不同而改变
- D. 价值观对行为具有解释、预测和导向作用

【答案】C

【解析】本题主要考查价值观的概念。选项 ABD 都属于价值观概念的内容。C 项不属于价值观概念。

4. 下列关于人格的描述, 说法错误的是 ()。

- A. 遗传
- B. 环境
- C. 团体
- D. 情境

【答案】C

【解析】在选项中, C 是作为干扰项出现的, 团体是指两个或两个以上互相影响、互相依赖的人为了完成特定的目标而结合在一起的集合体。而人格是指个体所具有的与他人相区别的独特而稳定的思维方式和行为风格, 它是一个人在与社会相互作用过程中所形成的一个相对稳定的动力系统, 包括遗传、环境、情境三个影响因素, 因此 ABD 是关于人格描述正确的说法。

5. 知识和技能是两个相同又有所不同的概念, () 是概括化的经验系统。

- A. 水平
- B. 人格
- C. 能力
- D. 知识

【答案】C

【解析】本题主要考查的是能力与知识和技能的区别, 技能是概括化的行为模式, C 能力是概括化的心理特征。

6. “生活中有如此多的压力, 我只能依靠吸烟来缓解, 别无他法”, 属于 ()。

- A. 改变态度
- B. 减少选择感
- C. 改变认知的重要性
- D. 改变行为

【答案】B

【解析】费斯廷格的认知失调理论, 主要是指由于做了一项与态度不一致的行为而引发的不愉快感情。为了克服这种不愉快, 人们需要采取各种方法减少自己的认知失调。本题考查的是改变由于戒烟而引起的认知失调, 通过吸烟来缓解主要是因减少选择余地; 如果是通过 A 改变态度的方式来改变选择余地, 那么应当是“我喜欢吸烟, 我不想真正戒掉烟瘾”; 如果选 C, 那么应当是“放松和保持体型比担心 30 年后患癌更重要”; 如果选 D, 那么应当是“我将再次戒烟, 即使别人给也不抽”。

7. “吸烟让我放松和保持体型, 有利于我的健康”, 属于 ()。

- A. 增加认知
- B. 减少选择感
- C. 改变态度
- D. 改变行为

【答案】A

【解析】费斯廷格的认知失调理论主要是指由于做了一项与态度不一致的行为而引发的不愉快感情。为了克服这种不愉快, 人们需要采取各种方法减少自己的认知失调。本题考查的是改变由于戒烟而引起的认知失调, A 是通过让一致性的认识变得更重要的方式来减少失调; 如果选择 B, 那么是“生活中压力太多了, 我只能通过吸烟来缓解”; 如果选 C, 那么应当是“我喜欢吸烟, 我不想真正戒掉烟瘾”; 如果选 D, 那么应当是“我将再次戒烟, 即使别人给也不抽”。

8. 许多因素对人格的形成发挥着重要的影响, 在这些因素中, () 的作用尤其重要。

- A. 教育背景 B. 生活环境 C. 人际关系 D. 文化

【答案】 D

【解析】 因为不同的文化会形成不同的伦理原则和价值观, 这些会直接影响并制约着人的态度体系和行为方式。而 A 属于环境中的一项, 但是并不代表受教育高的人人格就一定高尚; B 生活环境可以磨炼一个人的意志品质, 但是并不能证明生活环境会对人的态度和行为产生至关重要的影响; 同理 C 人际关系也是人格塑造的影响因素, 但并非最重要的因素。

9. 如果员工的能力完全超出了工作的要求, 那么最可能出现的结果是 ()。

- A. 节省组织人力成本 B. 增加工作绩效 C. 丧失动机、兴趣 D. 体验到无能和自卑

【答案】 C

【解析】 这道题主要考查的是能力与工作的匹配。因为员工的能力与工作绩效有直接的联系, 题中的员工能力比较强, 此时如果不采取措施就会挫伤他的工作积极性, 使其丧失兴趣, 增加人力成本, 因此 A 是错误的; B 与 C 正好是两个相反的选项; D 是员工的能力低于工作的要求, 会导致自卑感出现。

10. 弗洛伊德认为, 人格中的本我和超我之间处在直接冲突之中, 它们之间由 () 来协调。

- A. 超我 B. 自我 C. 本我 D. 忘我

【答案】 B

【解析】 弗洛伊德对于人格的假设的数据主要来自临床的观察和在治疗中对个人进行的深入的案例研究, 对那些有心理障碍的病人的深入研究提出了正常人格理论。他认为, 人格的差异在于人们对待基本驱力的方式的不同, 人格的两个部分——本我和超我之间是一场无休止的战争, 需要由自我协调来实现, 因此正确答案选择 B。人格的三个部分本我、自我和超我的和谐, 是健康人格的前提。

【多选题】

11. 关于能力, 正确的陈述是 ()。 **【2006 年真题】**

- A. 能力是概括化的经验系统 B. 能力是概括化的行为模式
C. 能力是概括化的心理特征 D. 能力发展到一定程度时会定型
E. 能力可以不断积累

【答案】 CD

【解析】 本题考查能力相关问题。我们知道知识和技能这两个概念和能力有关但又有所不同: 知识是概括化的经验系统, 技能是概括化的行为模式, 而能力则是概括化的心理特征。能力发展到一定程度时就会定型, 但知识和技能却可以不断积累。因此选项 CD 符合题意。

12. 中国人的价值观取向 () **【2007 年真题】**

- A. 以“己”为中心的价值观 B. 以社会、关系、情境为中心的价值观
C. 法规与宗教 D. 差序格局 E. 追求富贵

【答案】 AB

【解析】 本题考查中国人的价值观取向。选项 AB 项均为中国人的价值观取向。

13. 躯体能力主要包括 ()。

- A. 精力 B. 体力 C. 肢体灵活性 D. 躯体平衡性
E. 言语能力

【答案】 ABCD

【解析】 E选项属于智力内容,是个体从事心智活动的要素,而不需要技术。越是机械性的工作,越需要躯体能力。ABCD是躯体能力的要点。

14. 下列说法正确的是 ()。

- A. 情绪是与人的社会需要相关的复杂而高级的体验
- B. 情绪反应在先,情感体验发生在后
- C. 情绪往往由事物的表面现象引起
- D. 情感的变化受情绪的制约
- E. 情绪是情感的外在表现

【答案】 BCE

【解析】 A是一个混淆概念,正确的说法是情感;D情绪的变化是受情感的制约。

15. 关于情境的描述,下列说法正确的是 ()。

- A. 在组织中情境压力比较大时,很难通过一个人的人格对他的工作行为进行预测
- B. 在组织中情境压力比较小时,很难通过一个人的人格对他的工作行为进行预测
- C. 行为的跨情境具有不一致性
- D. 人格是稳定的,个体行为方式和体验特点会随着时间的推移而发生变化
- E. 人格是结构化的外在系统

【答案】 AD

【解析】 B的说法与A正好相反,在情境压力的情况下,很难用人格来预测工作行为;C行为的跨情境具有一致性;E人格是结构化的内在系统。

16. 威尔逊的领导者胜任特征简化为 ()。

- A. 预测变化
- B. 寻求支持
- C. 驱力水平
- D. 数学能力
- E. 关系类比能力

【答案】 ABC

【解析】 DE属于智力的维度。

17. 奥尔波特认为人格结构主要有 ()。

- A. 枢纽特质
- B. 核心特质
- C. 次要特质
- D. 乐群性
- E. 稳定性

【答案】 ABC

【解析】 奥尔波特认为,枢纽特质、核心特质和次要特质是人格结构的三个层面,其中DE两个选项是干扰项,它们分属于卡特尔的特质理论。

18. 下列关于能力的说法,正确的是 ()。

- A. 能力是从从事各种活动、适应生存所必需的且影响活动效果的心理特征的总和
- B. 能力决定了员工可以达到的绩效水平
- C. 能力分为智力和躯体能力
- D. 智力是一种担任某种特定角色所需要具备的能力、知识和技能总和
- E. 智力是一种复杂的心理活动,是人对事物的态度的体验

【答案】 ABC

【解析】 D项是混淆了概念,胜任特征模型是一种担任某种特定角色所需要具备的能力、知识和技能的总和;E所描述的并不是智力的概念,而是情绪的定义。