



人事考试教育网
www.chinatat.com



中华会计网校
www.chinaacc.com

梦想成真 系列辅导丛书

2010 年全国经济专业技术资格考试

中级经济师专业知识与实务

应试指南 人力资源管理专业

人事考试教育网 中华会计网校 编



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS



人事考试教育网
www.chinatat.com



中华会计网校
www.chinaacc.com

梦想成真 系列辅导丛书

F0-44
23
:3

2010 年全国经济专业技术资格考试

中级经济师专业知识与实务

应试指南 人力资源管理专业

人事考试教育网 中华会计网校 编



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

内 容 提 要

为更好地为广大应考人员服务,帮助广大应考人员正确理解考试大纲,掌握考试的基本内容和要求,人事考试教育网(www.chinatat.com)、中华会计网校(www.chinaacc.com)特组织有关专家,依据《中级经济师专业知识与实务》大纲,研究和编写了这套《中级经济师专业知识与实务应试指南》辅导书(包括:金融、工商管理、农业、商业、财政税收、运输经济(公路)、人力资源管理、邮电经济、房地产经济、建筑经济,共十册)。该辅导书准确把握当年考试方向,直击命题精髓,对考生复习备考帮助很大。本书中“命题规律总结及应试技巧”对考情、考点进行了准确的预测;“应试指导及同步训练”丰富、全面,重点突出,难点讲解通俗易懂;“全真模拟试题及参考答案”针对性强,贴近考试,帮助考生熟悉考试题型、掌握命题规律、提高解题能力。考生通过该辅导书,可以加深对考试内容的理解和掌握,达到事半功倍的学习效果。本书适合于参加全国经济师统一考试《中级人力资源管理专业知识与实务》科目的考生,也适合于广大经济工作者、经济研究人员等作为专业参考用书,可以作为高校相关专业学生学习参考资料。

图书在版编目(CIP)数据

中级经济师专业知识与实务应试指南/人事考试教育网,中华会计网校编. —上海:上海交通大学出版社, 2010
(2010年全国经济专业技术资格考试梦想成真系列辅导丛书)
ISBN 978-7-313-05633-7

I. ①中... II. ①人... ②中... III. ①经济学—经济师—资格考核—自学参考资料 IV. ①F0

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第052344号

中级经济师专业知识与实务应试指南 人力资源管理专业

人事考试教育网 中华会计网校 编

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路951号 邮政编码200030)

电话:64071208 出版人:韩建民

北京泽明印刷有限责任公司 印刷 全国新华书店经销

开本:787mm×1092mm 1/16 印张:19.5 插页:2 字数:489千字

2010年4月第1版 2010年4月第1次印刷

印数:1~20050

ISBN 978-7-313-05633-7 定价:(全10册)350.00元

中华会计网校财会书店 电话:010-82318888
版权所有 侵权必究

前言

2010 年全国经济专业技术资格考试已趋临近,为了帮助广大考生在较短时间内掌握考试中的重点与难点,迅速提高应试能力和答题技巧,中华会计网校(www.chinaacc.com)、人事考试教育网(www.chinatat.com)组织了一大批国内优秀的全国经济专业技术资格考试辅导专家,根据目前注重考查考生理论知识、实务操作与职业判断能力的考试要求,在总结多年丰富教学经验的基础上,以教材、大纲为蓝本,以考试重点、难点、考点为主线,精心编写了这套高质量的辅导用书——“梦想成真”系列辅导丛书。“梦想成真”系列辅导丛书自推出以来,受到广大考生的一致好评。丛书所涉及题目准确把握当年考试方向,直击命题精髓,对考生复习备考帮助很大,是广大考生的良师益友!

本书中“应试指导及同步训练”对考情、考点分析预测准确,丰富、全面,重点突出,难点讲解通俗易懂;“全真模拟试题及参考答案”针对性强,贴近考试,帮助考生熟悉考试题型、掌握命题规律、提高解题能力;“2009 年考试真题及答案解析”对 2009 年考题进行详细分析,通过真题把握考试方向。将本书与 2010 年全国经济专业技术资格考试教材以及中华会计网校(www.chinaacc.com)、人事考试教育网(www.chinatat.com)全国经济专业技术资格考试辅导课程配合使用,可以加深对考试内容的理解和掌握,达到事半功倍的复习效果。本书主要特点如下:

★ 紧扣大纲,指导性强:编者对考试大纲进行了深入细致的研究,大纲中的考点、重点在本书中得到了充分的体现。

★ 讲解深刻,覆盖面广:本书对于教材中的重要内容做了深刻的讲解,并辅以大量的例题帮助考生理解。

★ 题目新颖,解析详细:针对大纲和教材,编者精心编写了大量习题,并给出了详细的解析,可以使考生迅速全面地掌握重要的考点。

★ 答疑服务,及时准确:对考生在本书学习过程中的问题,由网校专职教师通过网站答疑板提供 24 小时答疑服务。

虽然力求完美,但由于时间有限,所以本书也许存在着一些不足和遗憾,希望广大读者多提宝贵意见。祝各位考生早日梦想成真!

本书编写委员会

购书超值服务

购买 2010 年全国经济专业技术资格考试“梦想成真”系列辅导丛书,登录中华会计网校“梦想成真”系列丛书专区(<http://mxcz.chinaacc.com>),即可享受如下超值服务:

1. 获赠经济师网上辅导 7 天免费听课。
2. 获赠针对本书的 24 小时在线答疑服务。
3. 获赠电子版辅导书勘误。

注意事项:

针对本书的答疑服务于 2010 年全国经济专业技术资格考试结束后终止。

服务信箱: book@chinaacc.com。

目 录

第一部分 应试指导及同步训练

第1章 组织激励	3
考情分析	3
最近三年本章考试题型、分值分布	3
本章主要考点	3
本章基本内容框架	3
重点、难点讲解及典型例题	4
历年考题解析	8
同步系统训练	11
同步系统训练参考答案及解析	14
第2章 领导行为	16
考情分析	16
最近三年本章考试题型、分值分布	16
本章主要考点	16
本章基本内容框架	16
重点、难点讲解及典型例题	17
历年考题解析	23
同步系统训练	24
同步系统训练参考答案及解析	27
第3章 组织设计与组织文化	30
考情分析	30
最近三年本章考试题型、分值分布	30
本章主要考点	30
本章基本内容框架	30
重点、难点讲解及典型例题	31
历年考题解析	36
同步系统训练	39
同步系统训练参考答案及解析	42
第4章 战略性人力资源管理	45
考情分析	45
最近三年本章考试题型、分值分布	45
本章主要考点	45

	本章基本内容框架	45
	重点、难点讲解及典型例题	46
	历年考题解析	50
	同步系统训练	52
	同步系统训练参考答案及解析	55
第5章	人力资源规划	57
	考情分析	57
	最近三年本章考试题型、分值分布	57
	本章主要考点	57
	本章基本内容框架	57
	重点、难点讲解及典型例题	58
	历年考题解析	63
	同步系统训练	66
	同步系统训练参考答案及解析	69
第6章	工作分析	72
	考情分析	72
	最近三年本章考试题型、分值分布	72
	本章主要考点	72
	本章基本内容框架	72
	重点、难点讲解及典型例题	73
	历年考题解析	78
	同步系统训练	81
	同步系统训练参考答案及解析	84
第7章	人员甄选	86
	考情分析	86
	最近三年本章考试题型、分值分布	86
	本章主要考点	86
	本章基本内容框架	86
	重点、难点讲解及典型例题	87
	历年考题解析	93
	同步系统训练	96
	同步系统训练参考答案及解析	99
第8章	绩效管理	102
	考情分析	102
	最近三年本章考试题型、分值分布	102
	本章主要考点	102
	本章基本内容框架	103
	重点、难点讲解及典型例题	103

历年考题解析	112
同步系统训练	114
同步系统训练参考答案及解析	118
第9章 薪酬福利管理	121
考情分析	121
最近三年本章考试题型、分值分布	121
本章主要考点	121
本章基本内容框架	121
重点、难点讲解及典型例题	122
历年考题解析	131
同步系统训练	134
同步系统训练参考答案及解析	137
第10章 培训与开发	139
考情分析	139
最近三年本章考试题型、分值分布	139
本章主要考点	139
本章基本内容框架	139
重点、难点讲解及典型例题	140
历年考题解析	145
同步系统训练	147
同步系统训练参考答案及解析	150
第11章 劳动力市场	153
考情分析	153
最近三年本章考试题型、分值分布	153
本章主要考点	153
本章基本内容框架	154
重点、难点讲解及典型例题	154
历年考题解析	164
同步系统训练	168
同步系统训练参考答案及解析	172
第12章 人力资本投资及激励问题的经济分析	175
考情分析	175
最近三年本章考试题型、分值分布	175
本章主要考点	175
本章基本内容框架	176
重点、难点讲解及典型例题	176
历年考题解析	184
同步系统训练	187

	同步系统训练参考答案及解析	190
第 13 章	劳动和社会保险法律关系	193
	考情分析	193
	最近三年本章考试题型、分值分布	193
	本章主要考点	193
	本章基本内容框架	193
	重点、难点讲解及典型例题	194
	历年考题解析	200
	同步系统训练	201
	同步系统训练参考答案及解析	203
第 14 章	劳动用人制度	206
	考情分析	206
	最近三年本章考试题型、分值分布	206
	本章主要考点	206
	本章基本内容框架	206
	重点、难点讲解及典型例题	207
	历年考题解析	218
	同步系统训练	222
	同步系统训练参考答案及解析	226
第 15 章	工资福利与工伤、生育保险	229
	考情分析	229
	最近三年本章考试题型、分值分布	229
	本章主要考点	229
	本章基本内容框架	229
	重点、难点讲解及典型例题	230
	历年考题解析	235
	同步系统训练	237
	同步系统训练参考答案及解析	240
第 16 章	劳动法律责任及执法	242
	考情分析	242
	最近三年本章考试题型、分值分布	242
	本章主要考点	242
	本章基本内容框架	242
	重点、难点讲解及典型例题	243
	历年考题解析	248
	同步系统训练	249
	同步系统训练参考答案及解析	251

第二部分 全真模拟试题及参考答案

2010 年《人力资源管理专业知识与实务(中级)》模拟试题及参考答案	257
模拟试题(一)	257
模拟试题(一)参考答案及解析	265
模拟试题(二)	271
模拟试题(二)参考答案及解析	279

第三部分 2009 年考试真题及答案解析

2009 年《人力资源管理专业知识与实务(中级)》考试真题	287
2009 年《人力资源管理专业知识与实务(中级)》考试真题参考答案及解析	295

第一部分

应试指导及同步训练

第 1 章

组织激励

考情分析

本章主要讲述需要与激励的相关基本理论。本章的重点在于掌握激励的若干理论内容，难点在于理解这些激励理论在管理中的应用。从历年考题来看，单项选择题、多项选择题和案例分析题都有涉及，案例分析题主要是考查各激励理论及其在实践中的应用。

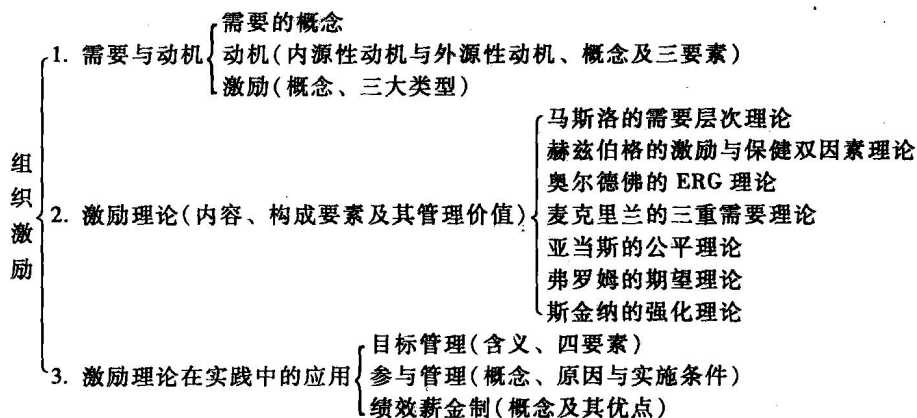
最近三年本章考试题型、分值分布

年 份	单项选择题	多项选择题	案例分析题	合 计
2007 年	3 题 3 分	1 题 2 分	3 题 6 分	7 题 11 分
2008 年	4 题 4 分	1 题 2 分	3 题 6 分	8 题 12 分
2009 年	6 题 6 分	1 题 2 分	3 题 6 分	10 题 14 分

本章主要考点

1. 内源性动机与外源性动机的定义及区别
2. 需要层次理论的内容及主要观点
3. 双因素理论的内容及其在管理上的应用
4. ERG 理论及其在管理上的应用
5. 三重需要理论中三种不同需要类型的人对管理的影响
6. 公平理论的内容与恢复公平的方法及其在管理上的应用
7. 期望理论的主要内容及该理论的模式
8. 强化理论的内容及其在管理上的应用
9. 目标管理要素与参与管理的原因及其参与管理的条件
10. 绩效薪金制概念及其优点

本章基本内容框架



重点、难点讲解及典型例题

考点一 需要、动机与激励

表 1-1 需要、动机与激励

	概 念	相关内容
需要	当缺乏或期待某种结果而产生的心理状态	—
动机	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	(1)三要素： ①决定人行为的方向，即选择作出什么行为 ②努力的水平，即行为的努力程度 ③坚持的水平，即遇到阻碍时付出多大努力坚持自己的行为 (2)类型：内源性动机和外源性动机
激励	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	三大类型： (1)从激励内容角度分：物质激励和精神激励 (2)从激励作用角度分：正向激励和负向激励 (3)从激励对象角度分：他人激励和自我激励

【例 1·单选题】下列关于需要、动机与激励的说法，错误的是()。

- A. 需要是指当缺乏或期待某种结果而产生的心理状态
- B. 动机有三个因素，即决定人行为的方向、努力的水平和坚持的水平
- C. 动机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
- D. 从激励内容的角度可以分为物质激励和精神激励

【答案】C

【解析】本题考查需要、动机与激励的相关内容。激励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。

表 1-2 内源性动机和外源性动机

	含 义	特 点
内源性动机 (内在动机)	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	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
外源性动机 (外在动机)	人为了获得物质或社会报酬或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	看重工作所带来的报偿，如工资、奖金、表扬、社会地位以及避免被惩罚等

【例 2·单选题】在激发个体努力工作的动机因素中，关于内源性动机的描述正确的是()。

- A. 出于内源性动机的人完成某种工作是为了行为的结果
- B. 出于内源性动机的人喜欢具有挑战性的工作
- C. 出于内源性动机的人会为了避免惩罚而去完成某种行为
- D. 出于内源性动机的人比较注重工作所带来的报偿，如表扬、社会地位等

【答案】B

【解析】本题考查内源性动机。选项 ACD 指的都是外源性动机。

【例 3·多选题】下述与动机有关的因素中，属于外源性动机范畴的是()。

- A. 避免惩罚
- B. 自我价值感强
- C. 追求社会地位的实现
- D. 受到领导表扬
- E. 寻求挑战性的工作

【答案】ACD

【解析】本题考查外源性动机。选项 BE 属于内源性动机范畴。

考点二 内容型激励理论

表 1-3

内容型激励理论

理论	提出者	相关内容	
需要层次理论	马斯洛	主要观点	(1) 认为人均有这五种需要, 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 (2) 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 (3) 这五种需要层级越来越高, 当下一层次的需要相当程度上得到满足后, 个体才会追求上一层次的需要 (4) 这五种需要大致可以分为两类: 前三个层次为基本需要, 后两个层次为高级需要
		评论	(1) 不十分可靠和准确: 五种层次的需要并不严格呈现阶梯关系 (2) 较为呆板而不灵活
三重需要理论	麦克里兰	成就需要	(1) 特点: 选择适度的风险、有较强烈的责任感、喜欢能够得到及时的反馈 (2) 成就需要高的人通常只关心自己的工作业绩, 不关心如何影响他人使其干出优秀的业绩 (3) 实际中往往在大公司里杰出的总经理都没有很高的成就动机
		权力需要	(1) 喜欢支配、影响别人, 喜欢对人“发号施令”, 十分重视争取地位和影响力, 喜欢具有竞争性和能体现较高地位的场合或情景 (2) 杰出的经理往往都有较高的权力欲望 (3) 高权力需要是高管效能的一个条件, 甚至是必要的条件
		亲和需要	(1) 往往重视被别人接受和喜欢, 追求友谊和合作, 在组织中有良好的人际关系, 易被别人影响, 往往充当被管理者的角色 (2) 许多出色的经理的亲和需要相对较弱
ERG理论	奥尔德佛	(1) 三种核心需要: 生存(E)需要、关系(R)需要、成长(G)需要 (2) 独特之处: 认为各种需要可以同时具有激励作用 (3) 提出了“挫折—退化”观点, 认为如果较高层次的需要不能得到满足, 对满足低层次需要的欲望就会加强 (4) 具有变通性	
双因素理论	赫茨伯格	(1) 又称“激励—保健因素理论” (2) 实践应用: 工作丰富化的管理措施	

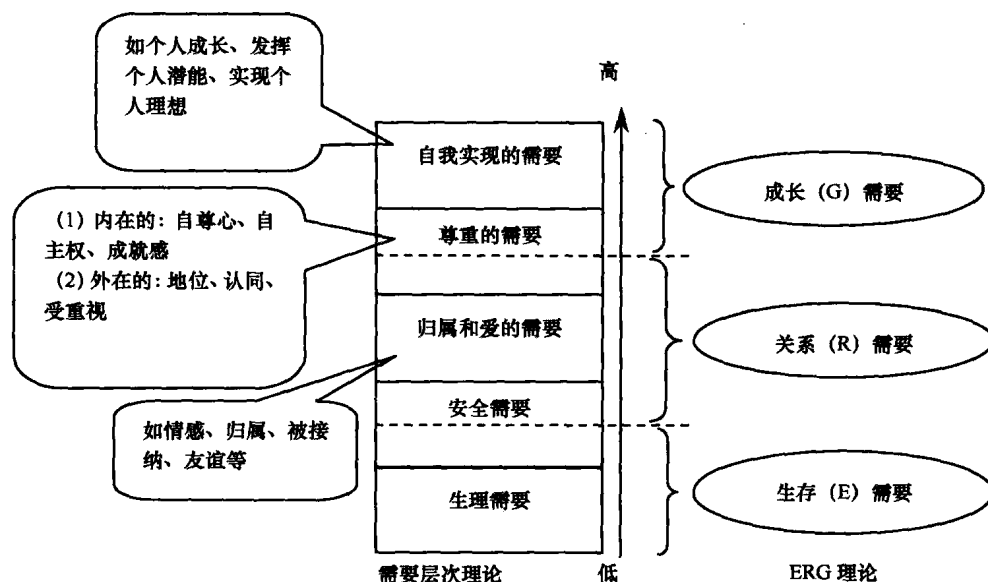


图 1-1 需要层次理论与 ERG 理论的对应关系

表 1-4

双因素理论

	对应因素	具 备	缺 失
激励因素(高层次需要)	成就感、别人的认可、工作本身、责任和晋升等	满意	没有满意
保健因素(低层次需要)	组织政策、监督方式、人际关系、工作环境和工资等	没有满意	不满

【例 4·单选题】在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—归属和爱的需要—尊重的需要—自我实现的需要
- B. 生理需要—安全需要—归属和爱的需要—自我实现的需要—尊重的需要
- C. 生理需要—安全需要—自我实现的需要—尊重的需要—归属和爱的需要
- D. 生理需要—安全需要—尊重的需要—归属和爱的需要—自我实现的需要

【答案】A

【解析】本题考查需要层次理论的五种类型。

【例 5·单选题】下列关于麦克里兰的三重需要理论的陈述错误的是()。

- A. 权力需要较高的人喜欢支配、影响别人
- B. 高成就需要的人具有较强的责任感
- C. 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
- D. 成就需要高的个体一定会成为优秀的管理者

【答案】D

【解析】本题考查三重需要理论。研究表明,成就需要高的人不一定能成为一名优秀的管理者,特别是在大的公司中。所以选项 D 的表述错误。

考点三 过程型激励理论

表 1-5

过程型激励理论

理 论	提出者	相关内容	
公平理论	亚当斯	主要内容	(1)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 (2)员工比较的是其对投入、产出的自我知觉,而非投入、产出的客观测量结果 (3)包括纵向比较和横向比较 ^①
		恢复公平的方法	(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(包括对自己的知觉和对对照者的知觉) (4)改变参照对象 (5)辞职
期望理论	弗罗姆	(1)动机是三种因素的产物: ①一个人需要多少报酬(效价) ②个人对努力产生成功绩效的概率估计(期望) ③个人对绩效与获得报酬之间关系的估计(工具) (2)关系式:效价×期望×工具=动机 ①效价:指个体对所获报酬的偏好程度,用数量表示 ②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 ③工具:指员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念 (3)特色:强调情景性,认为没有放之四海而皆准的单一原则可以用来解释每一个人的动机 (4)产生最强动机的组合是高的正效价、高期望和高工具	

理 论	提出者	相关内容
强化理论	—	(1)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 (2)这是一种行为主义的观点 (3)并不考虑人的内在心态,而是注重行为及其结果

说明:①纵向比较包括组织自我比较——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。

【例6·多选题】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()。

- A. 改变对照者的投入或产出 B. 改变参照对象 C. 改变自我对投入或产出的知觉
D. 停职或歇假 E. 改变自己的投入或产出。

【答案】ABCE

【解析】本题考查公平理论中恢复公平的方法。恢复公平的方法之一是辞职,而不是停职或歇假。所以选项D不选。

【例7·单选题】在期望理论中,个人对努力产生成功绩效的概率估计称为()。

- A. 工具 B. 效价 C. 期望 D. 动机

【答案】C

【解析】本题考查弗罗姆的期望理论。弗罗姆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)、个人对绩效与获得报酬之间关系的估计(工具)。

考点四 激励理论在实践中的应用

表 1-6 激励理论在实践中的应用

目标管理	(1)理论基础:目标设置理论 (2)基本核心: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 (3)四要素:目标具体化、参与决策、限期完成、绩效反馈 (4)可以自上而下来设定目标,也包括自下而上的过程	
参与管理	概念	让下属人员实际分享上级的决策权
	原因	(1)工作十分复杂时,管理人员无法了解所有情况与细节,允许员工参与,让了解更多情况的人有所贡献 (2)任务互相依赖,倾听其他部门的意见有利于彼此协商、决定并致力推行 (3)可以使参与者对做出的决定有认同感,有利于决策的执行 (4)可以提供工作的内在奖励,使工作更有趣、更有意义
	实施条件	(1)在行动前,要有充裕的时间来进行参与 (2)员工参与的问题必须与其自身利益相关 (3)员工必须具有参与的能力,如智力、知识技术、沟通技巧等 (4)参与不应使员工和管理者的地位和权利受到威胁 (5)组织文化必须支持员工参与
	质量监督小组	(1)一种常见的参与管理模式 (2)通常由8~10位员工及1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,分析问题原因,并提出解决方案,然后监督实施,管理层掌握最后决定权 (3)作为小组成员的前提条件:具备分析和解决质量问题的能力,懂得与他人沟通,宣传各种策略
绩效 ^① 薪金制	(1)概念:指将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 (2)基础:公平、量化的绩效评估体制 (3)优点:可以减少管理者的工作量 (4)同期望理论关系比较密切	

说明:①绩效可以是个人绩效、部门绩效和组织绩效。

【例8·单选题】下列不属于目标管理的要素的是()。

- A. 限期完成 B. 高额奖励 C. 绩效反馈 D. 参与决策

【答案】B

【解析】本题考查目标管理的四要素。目标管理的要素包括：目标具体化、参与决策、限期完成、绩效反馈。因此，B选项为正确答案。

历年考题解析

一、单项选择题

1. (2007年)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

【答案】D

【解析】本题实质上是考查内源性动机。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。ABC属于外源性动机。

2. (2007年)马斯洛将人的需要由低到高划分为五个层次，属于第三个层次需要的是()。

- A. 生理需要 B. 尊重的需要
C. 归属和爱的需要 D. 安全需要

【答案】C

【解析】本题考查马斯洛需要层次理论。马斯洛将人的需要由低到高分五种类型：生理需要(底层)、安全需要(第二层)、归属和爱的需要(第三层)、尊重的需要(第四层)、自我实现的需要(最高层)。因此选C。

3. (2007年)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. 能力与机遇理论 D. 认知评价理论

【答案】B

【解析】本题考查强化理论。

4. (2008年)与马斯洛的需要层次理论不符的陈述是()。

- 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

【答案】D

【解析】本题考查马斯洛的需要层次理论。自我实现的需要属于高级需要，所以选项D错误。

5. (2008年)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()。

- 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

【答案】B

【解析】本题考查三重需要理论。麦克里兰认为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；在成就需要动机方面，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；在亲和需要动机方面，杰出经理们为了避免由于亲和下属可能导致管理效力的下降，会自觉降低自己的亲和需要。因此选B。

6. (2008年)员工努力工作能够完成任务的信念强度，称为()。

- A. 效价 B. 动机
C. 期望 D. 工具

【答案】C

【解析】本题考查弗罗姆的期望理论。弗罗姆认为：效价×期望×工具=动机。其中：(1)效价：指个体对所获报酬的偏好程度，用数量表示。(2)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。(3)工具：指员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念。因此选C。

7. (2008年)关于质量监督小组的陈述，错误的是()。

- 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

【答案】C

【解析】本题考查质量监督小组的内容。质量监督小组提出的各种建议，管理层有最后决定权。因此选C。