

全国经济专业技术资格考试
指 定 辅 导 用 书

人力资源管理 专业知识与实务

应试指导丛书编委会 编著

应试指导 (中级)

航空工业出版社

全国经济专业技术资格考试指定辅导用书

人力资源管理专业知识与实务 应试指导(中 级)

应试指导丛书编委会 编著

航空工业出版社

目 录

人力资源管理专业知识与实务应试指导(中级)

学习导读	(145)
------------	-------

第一部分 组织行为学与组织文化

第一章 领导行为学基础	(146)	练习题参考答案	(164)
学习目的和要求	(146)	单元测验题	(164)
重点、难点分析及解答	(146)	单元测验题参考答案	(166)
练 习 题	(147)	历年试题分析及解答	(166)
练习题参考答案	(153)	第三章 组织设计与组织文化	(167)
单元测验题	(153)	学习目的和要求	(167)
单元测验题参考答案	(155)	重点、难点分析及解答	(167)
历年试题分析及解答	(156)	练 习 题	(167)
第二章 需要与激励	(157)	练习题参考答案	(173)
学习目的和要求	(157)	单元测验题	(174)
重点、难点分析及解答	(157)	单元测验题参考答案	(175)
练 习 题	(158)	历年试题分析及解答	(175)

第二部分 人力资源管理

第四章 人力资源管理概述	(178)	第六章 人力资源规划	(207)
学习目的和要求	(178)	学习目的和要求	(207)
重点、难点分析及解答	(178)	重点、难点分析及解答	(207)
练 习 题	(179)	练 习 题	(207)
练习题参考答案	(186)	练习题参考答案	(210)
单元测验题	(187)	单元测验题	(210)
单元测验题参考答案	(189)	单元测验题参考答案	(211)
历年试题分析及解答	(189)	历年试题分析及解答	(211)
第五章 雇佣关系的理论分析	(192)	第七章 工作分析	(213)
学习目的和要求	(192)	学习目的和要求	(213)
重点、难点分析及解答	(192)	重点、难点分析及解答	(213)
练 习 题	(193)	练 习 题	(214)
练习题参考答案	(202)	练习题参考答案	(221)
单元测验题	(203)	单元测验题	(221)
单元测验题参考答案	(204)	单元测验题参考答案	(223)
历年试题分析及解答	(204)	历年试题分析及解答	(224)

第八章 人员招聘	(226)
学习目的和要求	(226)
重点、难点分析及解答	(226)
练 习 题	(226)
练习题参考答案	(231)
单元测验题	(232)
单元测验题参考答案	(233)
历年试题分析及解答	(233)
第九章 绩效管理	(235)
学习目的和要求	(235)
重点、难点分析及解答	(235)
练 习 题	(235)
练习题参考答案	(241)
单元测验题	(242)
单元测验题参考答案	(243)
第十章 薪酬管理	(244)
学习目的和要求	(244)
重点、难点分析及解答	(244)
练 习 题	(245)
练习题参考答案	(251)

单元测验题	(252)
单元测验题参考答案	(253)
历年试题分析及解答	(254)
第十一章 人力资源培训与开发	(256)
学习目的和要求	(256)
重点、难点分析及解答	(256)
练 习 题	(256)
练习题参考答案	(263)
单元测验题	(263)
单元测验题参考答案	(265)
历年试题分析及解答	(265)
第十二章 员工关系管理	(267)
学习目的和要求	(267)
重点、难点分析及解答	(267)
练 习 题	(268)
练习题参考答案	(274)
单元测验题	(275)
单元测验题参考答案	(276)
历年试题分析及解答	(276)

第三部分 劳动力市场

第十三章 劳动力市场	(278)
学习目的和要求	(278)
重点、难点分析及解答	(278)
练 习 题	(279)
练习题参考答案	(291)
单元测验题	(291)
单元测验题参考答案	(293)
历年试题分析及解答	(293)
第十四章 人力资本投资理论	(296)
学习目的和要求	(296)
重点、难点分析及解答	(296)
练 习 题	(297)

练习题参考答案	(307)
单元测验题	(308)
单元测验题参考答案	(310)
历年试题分析及解答	(310)
第十五章 工资与激励问题的经济分析	(312)
学习目的和要求	(312)
重点、难点分析及解答	(312)
练 习 题	(312)
练习题参考答案	(317)
单元测验题	(318)
单元测验题参考答案	(319)

第四部分 劳动保障与人事政策法规

第十六章 劳动和社会保险法律关系	(320)
学习目的和要求	(320)
重点、难点分析及解答	(320)

练 习 题	(320)
练习题参考答案	(323)
单元测验题	(323)
单元测验题参考答案	(324)

历年试题分析及解答	(324)	学习目的和要求	(337)
第十七章 劳动力市场管理	(325)	重点、难点分析及解答	(337)
学习目的和要求	(325)	练 习 题	(337)
重点、难点分析及解答	(325)	练习题参考答案	(339)
练 习 题	(325)	单元测验题	(339)
练习题参考答案	(326)	单元测验题参考答案	(340)
单元测验题	(326)	历年试题分析及解答	(340)
单元测验题参考答案	(326)	第二十一章 劳动保障执法与监督 ...	(341)
第十八章 劳动合同法律关系	(327)	学习目的和要求	(341)
学习目的和要求	(327)	重点、难点分析及解答	(341)
重点、难点分析及解答	(327)	练 习 题	(341)
练 习 题	(327)	练习题参考答案	(342)
练习题参考答案	(331)	单元测验题	(342)
单元测验题	(331)	单元测验题参考答案	(343)
单元测验题参考答案	(332)	历年试题分析及解答	(343)
历年试题分析及解答	(332)	第二十二章 事业单位人事法规与政策	
第十九章 劳动安全生产	(334)		(344)
学习目的和要求	(334)	学习目的和要求	(344)
重点、难点分析及解答	(334)	重点、难点分析及解答	(344)
练 习 题	(334)	练 习 题	(345)
练习题参考答案	(335)	练习题参考答案	(349)
单元测验题	(335)	单元测验题	(350)
单元测验题参考答案	(336)	单元测验题参考答案	(352)
第二十章 劳动争议处理制度	(337)	历年试题分析及解答	(352)

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)		人力资源管理专业知识与实务(中级)	
综合自测模拟试题(一)	(353)	综合自测模拟试题(二)	(361)
人力资源管理专业知识与实务(中级)		人力资源管理专业知识与实务(中级)	
综合自测模拟试题(一) 参考答案	(360)	综合自测模拟试题(二) 参考答案	(368)

人力资源管理专业知识与实务应试指导(中级)

学习导读

随着知识经济时代的到来,人们越来越认识到对企业来说,劳动力不仅仅是一种成本,而且是一种可以开发的资源。因此,人力资源管理的重要性日益突出。人力资源管理包括组织行为学与组织文化、人力资源规划、人员招聘与录用、绩效管理、薪酬管理、人力资源培训与开发、员工关系管理、劳动力市场分析以及相关的劳动保障与人事政策法规等几个方面的内容。

与人事部人事考试中心编写的 2001 年版人力资源管理专业知识与实务应试指导(中级)相比,本书的内容更丰富,操作性更强,注重理论与实践的结合。在学习本书时,应注意从宏观上把握每章的内容,复习重点是人力资本投资理论、激励理论、工作分析、绩效管理、薪酬管理以及劳动保障与人事政策法规几个部分。

第一部分是组织行为学与组织文化部分,该部分侧重分析在劳动过程中领导行为对组织的影响、激励理论在实践中的应用以及组织变革与发展对组织的影响。第二部分是人力资源管理的核心内容,应着重掌握。其中,工作分析

是基础,良好的员工关系是人力资源管理工作顺利进行的保障;绩效管理与薪酬是员工高效工作的动力机制;人力资源规划保证了企业在发展过程中获得相应数量与质量的劳动力;人力资源培训与开发满足了员工提高自身素质才能的要求,是员工乃至整个组织获得持续推动力与活力的源泉。第三部分中,劳动力市场均衡是分析劳动力整体状况的基础,是经济学的基本分析方法的应用与体现。同时注重政府作用于人力资本投资的多少影响劳动力市场上人员的素质与结构,同时也影响宏观劳动力市场的就业、失业以及收入分配等。本书的第四部分为人力资源管理工作提供了法律背景与依据,因为企业的任何人力资源管理活动都必须符合国家的法律和法规的要求。

考生在学习本科目时,要把握住本书的基本脉络,然后掌握重点章节,以教材为复习的依据,注意重点概念和理论。此外切记要在理解的基础上去把握,并且做到在全面复习的基础上抓住重点。

第一部分 组织行为学与组织文化

第一章 领导行为学基础

学习目的和要求

人力资源管理是人员的甄选、配备、培训、考核、晋升、报酬以及辞退等一系列活动。所有这些活动都离不开对组织核心“领导”的理解与认识。领导行为学为我们有效地开展人力资源管理提供了基本的理论基础,它主要从心理学的角度分析领导行为、领导决策方面的问题。因此在学习中要掌握领导理论的历史变革,不同时代的领导理论特色,领导者的风格和领导技能以及领导者如何决策等问题。

本章的内容比较分散,在复习时要力求全面,以防遗漏要点。

重点、难点分析与解答

一、领导理论

早期关于领导的研究包括俄亥俄模式 - 将领导行为归于关心工作和关心人两大类,与之相似的密西根模式 - 将其分为员工取向和生产取向两大类。传统的领导理论则包括领导成员交换理论,著名的费德勒权变理论和罗伯特豪斯提出的路径 - 目标理论。权变理论认为,团队绩效取决于领导者与情景因素之间是否搭配。其中领导方向分为工作取向和人际取向,情景因素分为领导与下属的关系、工作结构和职权三个维度,这三个维度互相结合产生八种不同情景,带来八种不同效能。而路径 - 目标理论则采取了俄亥俄模式的工作取向和关系取向并结合期望理论,认为领导者的主要任务是帮助下属达到他人的目标,并提供必要的指导

和支持。

现代领导理论则提出了魅力领导理论以及伯恩斯的转换型领导理论,前者认为魅力型领导者的追随者会高度认同领导者行为并高度忠诚,指出了魅力型领导者的道德和非道德特征。伯恩斯指出交易型与转换型的领导区别,并指出培养转换型领导会使组织更有效地运转。

二、领导风格与技能

布莱克和默顿的管理方格理论,提出了两个维度“关心人”和“关心任务”,由此形成5种基本的领导风格。作为管理方格理论的扩展,赫塞和布兰查德发展出生命周期理论,其风格选择的重要因素是下属的成熟程度,包括工作成熟度与心理成熟度,因此与工作取向和关系取向两个维度相结合,得出四种领导风格:指导式、推销式、参与式和授权式。

明茨伯格提出了管理角色的三种类型:人际角色、信息角色、决策角色。研究者则将领导者的行为归结为日常沟通、传统的管理、人力资源管理,以及社交活动四种,并指出社交活动对成功作用最大,相对而言,人力资源活动所起的作用最小。

成功的领导依赖于技术技能、人际技能和概念技能。领导技能的发展主要有两种途径:一是基于领导能力的培养,另一种则是辅导。除此之外,培训、工作、设计、行为管理等,其他组织行为技能也可发展领导技能。

三、领导决策

决策是指在不同的选择方案中进行选择的过程。决策过程,按西蒙的理论可分为智力活动、设计活动和选择活动三种。明茨伯格的决策则把决策分为确认阶段、发展阶段、选择阶段,并认为,决策过程是一个动态的过程。

决策模型包括经济理性模型、有限理性模型和社会模型。经济理性模型是使边际成本等于边际收益,组织目标最大化;有限理性模型,则以满意为决策终点;社会模型的人为决策者有坚持错误决策的倾向,其原因在于项目特点、心理决定因素、社会压力以及组织的决定因素。

决策风格可以分为指导型、分析型、概念型和行为型四种。

团体决策往往比一个人决策更为可靠,具有①信息全面、完整②选择余地大③可以降低错误发生率④提高对最终决策的认同感⑤增加决策的合法性等优点,其缺点在于①耗费时间②压力难以克服③会有少数人把持的现象产生,注意可能出现团体思维和团体极压。

头脑风暴法是为克服团体压力抑制不同见解而设计的,坚持迟延评判和量变酝酿质变的原则,此外还有德尔菲技术,具名团体技术和阶梯技术,阶梯技术要优于前三者,但缺点在于比较费时,一般主要用于大的、重要的决策问题。

练 习 题

一、单项选择题

1. 俄亥俄模式认为领导行为的两个维度是()。

- A. 关怀与人际
- B. 人际与创制
- C. 人际与生产
- D. 关怀与创制

2. 密西根模式认为员工取向的领导风格与()相关。

- A. 团体高绩效,员工高满足感
- B. 团体低绩效,员工高满足感
- C. 团体高绩效,员工低满足感
- D. 团体低绩效,员工低满足感

3. 下列有关特质理论的理论,哪一项是错误的?()。

- A. 认为领导者具有的特质是与生俱来的
- B. 解释领导者因为具有某特质才导致成功的原因
- C. 忽视了情景因素
- D. 没有指明各种特质之间的

4. LMX 理论是由()提出的

- A. 费德勒
- B. 罗件特·豪期
- C. 巴斯
- D. 乔治·格雷恩

5. 领导—成员交换理论认为领导应该()

- A. 说明绩效变化
- B. 对下属采用一视同仁的态度

C. 着物改变下属的自我概念

D. 时刻关注下属的活动

6. 费德勒的权变理论认为团体绩效取决于()。

- A. 团队合作
- B. 领导与下属的关系
- C. 团体决策的正确与否
- D. 领导者与情景因素是否搭配

7. 权变理论将三个维度组合成()种不同的情景。

- A. 8 个
- B. 6 个
- C. 4 个
- D. 2 个

8. 路径—目标理论是在俄亥俄模式基础上结合()提出的。

- A. LMX 理论
- B. 领导特质理论
- C. 密西根模式
- D. 激励的期望理论

9. 魅力领导理论是属于()理论的一个成份。

- A. 路径—目标理论
- B. 权变理论
- C. 转换型领导理论
- D. 交易型领导理论

10. 交易型领导是()

- A. 通过更高的理想和组织价值观采激励追随者
- B. 给予人以关注
- C. 基于与位置相关的官僚权威和合法性
- D. 更各易获得尊敬和信任

11. X 理论认为的领导风格是()

- A. 人性化
- B. 民主放任
- C. 传统权威
- D. 激励型

12. 管理方格理论是由()提出的

- A. 巴斯
- B. 费德勒
- C. 明茨伯格
- D. 布莱克和默项

13. 管理方格理论中(5,5)管理的是()

- A. 组织绩效的取得来自在完成工作的需要以及将使其保持在一个满意的水平之间求得平衡
- B. 更关心人的需要,通过建立良好的关系来创造一个友好、舒适的组织氛围
- C. 工作的完成依靠高承信的员工,实现组织目标过程中的相互依赖,促成信任 and 相互尊重的人际关系
- D. 工作效率来自于对工作条件进行布置,使人的因素的影响尽可能小

14. 管理方格理论认为最理想的领导风格是()。

- A. (5,5)型
- B. (9,9)型

C. (1,9)型 D. (9,1)型

15. 管理者需要不断地审视环境,从上下级中或外部环境中获得信息属于()的管理角色

A. 人际角色 B. 协调人角色
C. 监控角色 D. 员源分配者角色

16. 领导技能中的概念技能处理的是()

A. 人 B. 事
C. 物 D. 观点、思想

17. 领导技能的发展的两种途径,一是基于领导能力的培养,另一种是()

A. 培训 B. 工作设计
C. 辅导 D. 行为管理

18. 有限理性模型中的决策者以()为终点。

A. 组织目标最大压
B. 边际成本 = 边际收益
C. 不断地反馈
D. 满意

19. 团体决策的优点是()。

A. 信息全面、完整
B. 群体压力
C. 责任模糊
D. 少数人把持

20. 下列说法正确的是()。

A. 团体决策必然优于个体决策
B. 团体决策通常很迅速
C. 如果以决策的准确性为指标,个体决策优于团体决策
D. 如果以决策速度为指标,团体决策不如个体决策快

21. 下列各项中属于团体决策特殊现象的是()。

A. 团体思维 B. 个体思维
C. 异向思维 D. 投入的升级

22. 头脑风暴法()。

A. 要求对成员发表的意见给予即时的评判
B. 限制了成员的创造力
C. 是为克服群体压力抑制不同见解而设计的
D. 目的是让成员接受领导指示

23. 下列关于具名团体技术的叙述错误的是()。

A. 特点是在决策之前让成员充分地交流
B. 优点在于所有成员参与机会均等
C. 讨论不受任何一个成员的左右

D. 决策的时间得到严密的控制

24. 当决策小组进行面对面的讨论时,往往对某个选项迅速达成共识,而忽略了其他可能的方案。有效地避免这种对选择的不完全评估的方法是()。

A. 头脑风暴法
B. 辩证思维决策方法
C. 具名团体技术
D. 个人决策

25. 阶梯技术主要用于()

A. 具体事物决策
B. 低层管理工作决策
C. 重要的,大的决策
D. 财务决策

26. 团体决策的效能一般而言()

A. 与个体决策一样
B. 高于个体决策
C. 低于个体决策
D. 无法与个体决策比较

27. 管理层级越高,工作中技术技能所占的比例()。

A. 越大 B. 越小
C. 不变 D. 无法判断

28. 下列关于领导的特质理论的说法,错误的是()。

A. 领导者的特质是天生的
B. 特质理论十分重视下属的需要
C. 指明了各种特质之间的相对重要性
D. 非常重视情境因素

29. 下列哪一类历史对领导者的成功的作用最小()。

A. 日常沟通 B. 人力资源管理
C. 传统管理 D. 社交活动

30. 俄亥俄大学的研究人员将领导行为归纳为()。

A. 工作管理和效率管理
B. 工作管理和生产管理
C. 工作管理和关心人
D. 生产管理和效率管理

31. 费德勒的权变理论认为团队绩效取决于领导者与()之间是否搭配。

A. 员工 B. 工作
C. 情景因素 D. 组织

32. 费德勒认为,情景性因素可以分为三个维度,即领导与下属的关系、工作结构和()。

A. 职权 B. 组织结构

- C. 工资水平 D. 素质结构
33. 费德勒的模型表明,在高度非结构化环境下,领导者的结构和控制可以解决该情境下的模糊和焦虑问题,所以()的方法更能得到员工的喜爱。
- A. 非结构化 B. 放权
C. 结构化 D. 注重人际关系
34. 生命周期模型是由保罗赫塞和()发展出的。
- A. 伊兰伯格 B. 布兰查德
C. 费德勒 D. 斯宾塞
35. 生命周期模型认为影响领导者风格选择的重要因素是()。
- A. 组织结构
B. 企业规模
C. 下属的成熟程度
D. 企业所处的发展阶段
36. 路径—目标理论是由()提出的。
- A. 费德勒 B. 布兰查德
C. 弗里德曼 D. 罗伯特·豪斯
37. 设定挑战性目标,鼓励下属实现自己的最佳水平,这种领导行为属于()领导。
- A. 指导式 B. 支持型
C. 参与式 D. 成就取向式
38. 路径—目标理论提出了两个权变因素作为领导行为与结果之间的中间变量,一是下属控制范围之外的环境因素,二是()。
- A. 工作团队
B. 工作结构
C. 正式的权力系统
D. 下属的个人特征
39. 格雷恩将团体和社会网络水平上区别二元集合,归结为 LMX 推进的第()阶段。
- A. 一 B. 二 C. 三 D. 四
40. 下列关于现代领导理论的说法,正确的是()。
- A. 魅力领导理论,认为魅力本身就是归因现象,不会随情境变化
B. 魅力型领导者是正面英雄
C. 转换型领导者,属于放任的领导风格
D. 转换型领导者属于个性化关怀的领导风格
41. 文字处理员一般学习的技能是()
- A. 人际技能 B. 概念技能
C. 行为管理技能 D. 技术技能
42. 计划、决策、监控属于()的领导活动
- A. 日常沟通 B. 社交活动
- C. 人事员源管理 D. 传统的管理
43. 明茨伯格通过(),提出了管理角色的三种类型。
- A. 问卷法 B. 直接观察法
C. 论坛法 D. 理论研究
44. 西蒙划分决策过程中,对环境进行搜索,确定决策的情境属于()。
- A. 智力活动 B. 设计活动
C. 选择活动 D. 管理活动
45. 以下关于决策过程的说法,错误的是()。
- A. 无论西蒙还是明茨伯格都认为决策过程的阶段之间是没有明确界限的
B. 泰勒认为科学的方法是进行决策的理想途径
C. 法约尔关心决策的过程并认为决策过程会影响授权和权威
D. 巴纳德认为决策过程是一个缩小选择范围的过程
46. 以下决策模型中,以心理学为依据的是()。
- A. 经济理性模型 B. 社会模型
C. 有限于是性模型 D. 完全理性模型
47. 有限理性模型采用()原则。
- A. 最大压 B. 非理性
C. 满意 D. 完全理性
48. 经济理性模型与有限理性模型的区别在于()。
- A. 质的差异 B. 程度差异
C. 是否依赖心理学 D. 是否从计算作为决策的依据
49. 下列关于团体决策的说法,错误的是()。
- A. 信息全面、完整
B. 可降低错误发生率
C. 责任清晰
D. 增加决策的合法性
50. 往往就某一问题或事宜发表意见时,有时会长时间处于集体沉默状态,而后人们又会一致通过,组织行为学中将这种现象称为()。
- A. 团体思维 B. 团体极化
C. 投入的升级 D. 个体思维
51. 头脑风暴法的基本原则是迟延评判和()。
- A. 量变酝酿质变
B. 小心谨慎

- C. 详细评论
D. 多轮决策
52. 具名团体技术的缺点是()。
A. 讨论不受任何一个成员的左右
B. 程度僵硬呆板
C. 所有成员参与机会不均等
D. 决策时间无法得到严密地控制
53. 豪斯假定领导者具有()风格, 追随着认同领导者及其任务
A. 制度压 B. 权威化
C. 官僚化 D. 个性化
54. 领导的()是有效地与他人共事并建立团队合作的能力。
A. 技术技能 B. 概念技能
C. 操作技能 D. 人际技能
55. 传统的特质理论()。
A. 忽视了下属的需要
B. 指明了各种特质之间的相对重要性
C. 重视情境因素
D. 在解释领导行为方面十分成功
56. 高度工作取向的领导者()。
A. 密切关注员工的工作, 要求维持一定的绩效水平并强调工作的最后期限
B. 友善而平易近人
C. 密切关注下属的生活
D. 注重人际关系
57. 研究表明, ()的领导更能促使员工有高绩效和高工作满意度。
A. 高工作取向, 低度关心人
B. 高工作取向, 高度关心人
C. 低工作取向, 低度关心人
D. 低工作取向, 高度关心人
58. 费德勒的权变理论将领导方式分为()。
A. 内倾性与外倾性
B. 放权与集权
C. 工作取向与人际取向
D. 指导与监督
59. 按照保罗赫塞和布兰查德发展出的情境领导理论, 成熟度包括两个, 即工作成熟度和()。
A. 组织成熟度
B. 心理成熟度
C. 结构成熟度
D. 素质成熟度
60. 赫塞和布兰查德将()相结合, 得出四种领导风格。
A. 价值取向和工作取向
B. 价值取向和关系取向
C. 资源取向和关系取向
D. 工作取向和关系取向
61. 下列说法正确的是()。
A. 外控型下属对参与型领导更为满意
B. 内控型下属对指导式领导更为满意
C. 对于经验丰富的下属, 指导式的领导可能是多余的
D. 下属的工作是结构化的, 则支持型领导将带来低绩效和低满意度
62. 将下属区分“圈里人”和“圈外人”的领导理论是()。
A. 特质论 B. LMX
C. 权变理论 D. 路径-目标理论
63. 观察和寻找对于准则和标准的背离, 采取修正行动, 属于()。
A. 积极型差错管理
B. 消极型差错管理
C. 积极型行为管理
D. 消极型行为管理
64. 当上下级关系好、职权大, 而工作结构低时, 关系取向的领导效能属于()。
A. 高 B. 低
C. 一般 D. 与上边因素无关
65. 与个体决策相比, 团体决策有助于()。
A. 快速灵活地开展工作
B. 清晰地界定成员责任
C. 缓解群体压力
D. 提高对最终决策的认同感
66. 在团体进行决策时, 往往会比个人决策更倾向于冒险或保守。这种现象被称为()。
A. 投入的升级 B. 团体思维
C. 团体极化 D. 团体压力
67. 按照赫塞和布兰查德的情境领导理论()。
A. 能力低、意愿低的下属适应授权式的领导风格
B. 能力低、意愿高的下属适应推销式的领导风格
C. 能力高、意愿低的下属适应指导式的领导风格
D. 能力高、意愿高的下属适应指导式的领导风格

二、多项选择题(下列各题, 都有两个或两

个以上符合题意的正确答案,将你选定的答案编号用英文大写字母分别填入括号内)

1. 勒温将领导类型分为以下哪三种类型()。

- A. 独裁
- B. 民主
- C. 个性化
- D. 放任

2. 斯托科蒂尔认为决定领导的因素基于()。

- A. 领导风格
- B. 人格
- C. 领导行为
- D. 情境

3. 领导-成员交换理论认为()。

- A. 领导者更应该注重不同团体的行为
- B. “圈里人”较“圈外人”要承担更多的工作,但绩效评估不高
- C. 从认知的角度看,领导者与下属是一个互惠的过程
- D. 领导者与下属通过团体进行反馈

4. 提升魅力型领导的情境必须包括()

- A. 面临剧烈变革
- B. 理想的愿景
- C. 出现对现状不满的追随者
- D. 有高忠诚度的追随者

5. 魅力型领导者的道德特征包括()。

- A. 使用权力为他人服务
- B. 提升自己的个人愿景
- C. 开放的,双向沟通
- D. 培训、发展并支持下属,与他人分享见识

6. 形成魅力归因的领导特质包括()。

- A. 自信
- B. 印象管理技能
- C. 社会敏感性
- D. 共情

7. 路径-目标理论提出的作为领导与圈里的中间变量的两个权变因素是()。

- A. 成熟度
- B. 成就感
- C. 下属控制的环境因素
- D. 下属的个人特征

8. 转换型领导的特征是()。

- A. 魅力
- B. 激励
- C. 智慧型刺激
- D. 个性化关怀

9. 研究魅力型领导考虑的因素有()。

- A. 领导者自身的特质
- B. 下属对领导者的忠诚度
- C. 领导者所处的情境
- D. 工作任务的性质

10. 与个人决策相比,团体决策()。

A. 信息全面、完整

B. 选择余地大

C. 可以降低错误发生率

D. 可提高对最终决策的认同感

11. 团体决策技术主要有()。

- A. 头脑风暴法
- B. 名义群体技术
- C. 辩证思维决策方法
- D. 领导者个人决策法

12. 权变理论中()的领导风格扮演重要角色。

- A. 个性取向
- B. 传统权威
- C. 民主
- D. 任务驱动

13. 领导者所应具备的主要技能是()。

- A. 技术技能
- B. 操作技能
- C. 人际技能
- D. 概念技能

14. 传统的领导特质理论的缺陷是()。

- A. 忽视了下属的需要
- B. 未指明各种特质之间的相对重要性
- C. 忽视了情景因素
- D. 未区分原因和结果,特质与绩效之间的因果关系不明确

15. 名义群体技术()。

- A. 决策的时间没有严密地控制
- B. 所有成员参与机会均等
- C. 程度灵活多变
- D. 在作决策之前将交往控制在最低限度

16. 下列说法正确的是()。

- A. 管理层次越高,工作中技术技能所占的比例越小
- B. 管理层次越高,工作中技术技能所占的比例越大
- C. 管理层次越低,工作中概念技能所占的比例越大
- D. 管理层次越高,工作中概念技能所占的比例越大

17. 在团体决策技术中,头脑风暴法的基本原则是()。

- A. 即时评判
- B. 迟延评判
- C. 量变酝酿质变
- D. 质变酝酿量变

18. 下列现象中属于团体决策所特有的是()。

- A. 团体思维
- B. 团体极化
- C. 决策保守
- D. 决策速度快

19. 俄亥俄模式是经典的行为理论,也是其他行为理论的基础。该模式将领导行为归纳为()。
- 效率管理
 - 关心绩效
 - 工作管理
 - 关心人
20. 费德勒的权变理论认为团队绩效取决于()是否搭配。
- 下属成熟度
 - 领导者
 - 劳动强度
 - 情景因素
21. 赫塞和布兰查德的情境领导理论认为成熟度包括()。
- 生理成熟度
 - 心理成熟度
 - 意识形态成熟度
 - 工作成熟度
22. 在路径—目标理论中,豪斯确定的领导行为有()。
- 指导式领导
 - 支持型领导
 - 参与式领导
 - 成就取向式领导
23. 费德勒的权变理论认为,情景性因素分为()三个维度。
- 同事关系
 - 领导与下属的关系
 - 工作结构
 - 职权
24. 赫塞和布兰查德将工作取向和关系取向两个维度相结合,得出的领导风格主要有()。
- 指导式
 - 推销式
 - 参与式
 - 授权
25. 团体决策()。
- 往往花费的时间较少
 - 存在着群体压力,从而使优势无法发挥
 - 常常由一些关键人物主持或操纵
 - 成员的责任模糊,导致互相推诿
26. 下列关于团体决策与个体决策关系的说法中正确的是()。
- 团体决策必然优于个体决策
 - 如果以决策的准确性为指标,团体决策平均而言优于一般的个体决策
 - 如果以决策速度为指标,团体决策快于个体决策
 - 如果以创造性为指标,团体决策的创造性更好
27. 明茨伯格提出的三种类型的管理角色是()。
- 人际角色
 - 协调人角色
 - 信息角色
 - 决策角色
28. 领导技能包括()。
- 技术技能
 - 人际技能
 - 概念技能
 - 发展技能
29. 下列有关团体决策的说法,正确的是()。
- 头脑风暴法是从迟延评判和量变酝酿质变为原则
 - 德尔菲技术优点在于节省成本并避免人际冲突
 - 具名团体技术,缺点在于程序僵硬呆板,没有凝聚力
 - 阶梯技术在心理感受上要优于前三种团体决策的方法
30. 高度工作取向而低度人际取向的领导者()。
- 关心下属的生活
 - 注重人际关系
 - 关注员工的工作
 - 要求维持一定的绩效水平
31. 费德勒发明了“最不喜欢的工作伙伴”量表,首先让领导者回想与自己最难共事的同事,然后用该量表对这个同事进行评价,如果某人对其不喜欢的工作伙伴()。
- 用肯定性的形容词去描绘,说明他是人际取向的
 - 用肯定性的形容词去描绘,说明他是工作取向的
 - 用否定性的形容词去描绘,说明他是人际取向的
 - 用否定性的形容词去描绘,说明他是工作取向的
32. 按照赫塞和布兰查德的情境领导理论,下列说法正确的是()。
- 能力低、意愿低的下属适应指导式的领导风格
 - 能力高、意愿高的下属适应指导式的领导风格
 - 能力低、意愿高的下属适应推销式的领导风格
 - 能力高、意愿低的下属适应参与式的领导风格
33. 按照路径—目标理论,下列说法正确的是()。

- A. 下属工作是结构化的,则支持型的领导可以带来高的绩效和满意度
- B. 对于能力强的下属,指导式的领导可能是多余的
- C. 相信自己能够控制命运的内控型下属对参与型领导更为满意
- D. 外控型下属对指导式领导更为满意

三、案例分析题

深圳某公司为了自身的发展,决定实施一项新的市场拓展计划。为此,公司成立了一个决策委员会。

根据你所学的理论就该公司在团体决策过程中出现的现象进行分析并回答问题。

(1)决策委员会第一次举行决策项目讨论会时,很长时间没人发言,当委员会主席谈了自己的观点之后,大多数人表示赞同。组织行为学中将这种现象称之为()。

- A. 个体思维
- B. 团体思维
- C. 团体极化
- D. 投入的增加

(2)决策委员会经过几次讨论,但是成员的态度左右摇摆不定,总是向某一个极端偏斜,从而背离最佳决策。组织行为学上将这种现象称作()。

- A. 团体思维
- B. 个体思维
- C. 团体极化
- D. 投入的增加

(3)你认为与个体决策相比团体决策的缺陷是:()。

- A. 降低了决策的合法性
- B. 降低了对最终决策的认同感
- C. 耗费了时间
- D. 提高了错误发生率

(4)你认为,为避免群体决策的弊端,提高群体决策的效能,可以采取以下团体决策技术:()。

- A. 流程法
- B. 分散决策法
- C. 头脑风暴法
- D. 强制决策法

(5)如果该企业的决策委员会最后决定采用头脑风暴法进行团体决策,你给他们的合理建议是:()。

- A. 在每个成员发表完意见后立即给予评判
- B. 尽量限制成员提出与大家不同的看法
- C. 事先由委员会主席拟定决策方案,并尽力劝说委员同意这一方案
- D. 应该遵循迟延评判和量变酝酿质变

练习题参考答案

一、单项选择题

- | | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 1. D | 2. A | 3. B | 4. D |
| 5. C | 6. D | 7. A | 8. D |
| 9. C | 10. C | 11. C | 12. D |
| 13. A | 14. B | 15. C | 16. D |
| 17. C | 18. D | 19. A | 20. D |
| 21. A | 22. C | 23. A | 24. B |
| 25. C | 26. B | 27. B | 28. A |
| 29. B | 30. C | 31. C | 32. A |
| 33. C | 34. B | 35. C | 36. D |
| 37. D | 38. D | 39. D | 40. D |
| 41. D | 42. D | 43. B | 44. A |
| 45. A | 46. B | 47. C | 48. B |
| 49. C | 50. A | 51. A | 52. B |
| 53. D | 54. D | 55. A | 56. A |
| 57. B | 58. C | 59. B | 60. D |
| 61. C | 62. B | 63. A | 64. B |
| 65. D | 66. C | 67. B | |

二、多项选择题

- | | | |
|----------|----------|----------|
| 1. ABD | 2. BD | 3. CD |
| 4. AC | 5. ACD | 6. ABCD |
| 7. CD | 8. ABCD | 9. ACD |
| 10. ABCD | 11. ABC | 12. ACD |
| 13. ACD | 14. ABCD | 15. BD |
| 16. AD | 17. BD | 18. AB |
| 19. CD | 20. BD | 21. AD |
| 22. ABCD | 23. BCD | 24. ABCD |
| 25. BCD | 26. BD | 27. ACD |
| 28. ABC | 29. ABCD | 30. CD |
| 31. AD | 32. ACD | 33. ABCD |

三、案例分析题

- (1)B (2)C (3)C
(4)C (5)D

单元测验题(满分 38 分)

一、单项选择题(下列各题,只有一个符合题意的正确答案,将你选定的答案编号用英文大写字母填入括号内,每小题 1 分,共 22 分)

1. 斯托克蒂尔认为领导拥有的特质与()相关。

- A. 领导者的影响力
- B. 领导者行使职能的情境

- C. 领导者的行为
D. 领导者的技能
2. 如果以决策的准确性为指标:()。
A. 群体决策平均而言优于一般个体决策
B. 个体决策优于群体决策
C. 个体决策与群体决策无差别
D. 无法判断
3. 俄亥俄模式认为高工作取向的领导者()。
A. 关注员工生活
B. 关注员工工作
C. 关注人际关系
D. 关注生产进度
4. 在路径-目标理论中,若下属的工作是结构化的,那么采用()。
A. 指导式领导 B. 参与式领导
C. 支持型领导 D. 成就取向式
5. 伯恩斯认为为使组织更有效运转应该采用()。
A. 交易型领导 B. 魅力型领导
C. 转换型领导 D. 支持型领导
6. 在方格理论中,“无为而治”的领导风格是()。
A. (9,1)型 B. (1,9型)
C. (5,5)型 D. (1,1型)
7. 路径-目标理论是由()提出来的。
A. 斯金纳 B. 费德勒
C. 保罗赫塞 D. 罗伯特·豪斯
8. 在领导技能中,副总裁更多地依赖于()技能。
A. 技术技能 B. 人际技能
C. 发展技能 D. 概念技能
9. 有较低的模糊耐受性水平倾向于关注任务和技术的决策风格是()。
A. 分析型 B. 概念型
C. 指导型 D. 行为型
10. 赫塞和布兰查德的情境领导模型认为影响领导者风格选择的重要因素是()。
A. 工作中的人际关系氛围
B. 组织流程图
C. 下属的成熟程度
D. 市场的状况
11. 成功管理者的行为和有效管理者的行为的关系是()。
A. 两者行为相吻合
B. 两者的行为实际上正好截然相反
C. 成功管理者一定是有效管理者,但反
 过来不一定
D. 有效管理者一定是成功管理者,但反
 过来不一定
12. 以下关于团体决策的优缺点说明,正确的是()
A. 团体决策比个体决策要快
B. 团体决策信息的全面、完整
C. 团体决策效能有时不一定高于个体决策
D. 团体决策更容易发生决策失误
13. 设定挑战性目标,鼓励下属实现自己的最佳水平,这种领导行为属于()领导。
A. 成就取向式
B. 支持型
C. 参与式
D. 指导式
14. 下列关于团体决策的说法,错误的是:()。
A. 团体决策与个体决策相比可以降低错误发生率
B. 如果以决策速度为指标,团体决策通常较快
C. 团体决策时存在群体压力
D. 团体决策增加了决策的合法性
15. 如果企业的决策者决定采用头脑风暴法来提高群体决策的效能,那么应该遵循()原则。
A. 即时评判 B. 严密控制
C. 量变酝酿质变 D. 反面强化
16. 下列说法错误的是:()。
A. 领导是管理的重要部分
B. 领导的基本角色是影响他人自愿追求确定的目标
C. 管理者要计划行动、组织合适的结构和控制资源
D. 领导的影响力不可能来源于正式的任命
17. 传统的特质理论:()。
A. 认为领导者具有某些固定的特质,这些特质是与生俱来的
B. 认为个人的性格是遗传与环境共同作用的结果
C. 重视情景因素
D. 重视下属的需要
18. 领导技能分析表明不同层次的管理者需要不同的领导技能。管理层级越高,工作中()占的比例越大。

- A. 技术性技能
- B. 操作性技能
- C. 概念技能
- D. 技术技能

19. 费德勒的权变理论认为团队绩效取决于领导者与情景因素之间是否搭配,其中情景因素可分为领导与下属的关系、工作结构和()。

- A. 同事关系
- B. 组织文化
- C. 发展战略
- D. 职权

20. 企业中,人们对某一决策持沉默态度是()现象。

- A. 团体极压
- B. 团体决策
- C. 团体思维
- D. 团体管理

21. 在决策中,有一部分人坚持错误决策的倾向称之为()。

- A. 投入的增加
- B. 投入的减少
- C. 投入的不平等
- D. 投入平衡

22. 在豪斯的四种领导行为中,让员工明了别人对他的期望、成功绩效的标准和工作程序,这属于()式领导。

- A. 成就取向
- B. 参与
- C. 支持
- D. 指导

二、多项选择题(下列各题,都有两个或两个以上符合题意的正确答案,将你选定的答案编号用英文大写字母分别填入括号内,不选、错选或多选,均不得分;少选,每选一个正确答案得0.5分,但每小题最多只得1.5分;每小题2分,共16分)

1. 特质理论认为领导者应该具有哪些特质?()

- A. 关心下属
- B. 身强力壮
- C. 有支配欲
- D. 有良好的调适能力

2. 路径一目标理论提出的领导行为与结果之间的中间变量是:()。

- A. 下属控制范围之外的环境因素
- B. 下属的个人特征
- C. 领导者的性格
- D. 组织结构的复杂程度

3. 决策风格包括()。

- A. 指导型
- B. 分析型
- C. 概念型
- D. 行为型

4. 与个体决策相比,群体决策的缺点是:()。

- A. 耗费时间

- B. 提高了错误发生率
- C. 存在群体压力
- D. 责任模糊

5. 在决策的社会模型中,投入的增加这一现象的产生是基于()。

- A. 项目的特点
- B. 心理决定因素
- C. 社会压力
- D. 组织的决定因素

6. 为避免群体决策中的弊端,提高群体决策的效能,企业可以采用以下群体决策技术:()。

- A. 头脑风暴法
- B. 名义群体技术
- C. 权变决策技术
- D. 辩证思维决策方法

7. 一个成功的领导者依赖于合适的行为、技能和行动,领导者的三种主要技能是()。

- A. 开发技能
- B. 技术技能
- C. 人际技能
- D. 概念技能

8. 下列说法正确的是:()。

- A. 罗伯特·豪斯发展出的情境领导模型认为影响领导者风格选择的重要因素是下属的成熟程度
- B. 费德勒的权变理论认为团队绩效取决于领导者和情境因素之间是否搭配
- C. 俄亥俄模型认为领导者个有某些固定的特质,这些特质是与生俱来的
- D. 传统的特质理论忽视了情景因素

单元测验题参考答案

一、单项选择题

- | | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 1. B | 2. A | 3. B | 4. C |
| 5. C | 6. D | 7. D | 8. D |
| 9. C | 10. C | 11. B | 12. B |
| 13. A | 14. B | 15. C | 16. D |
| 17. A | 18. C | 19. D | 20. C |
| 21. A | 22. D | | |

二、多项选择题

- | | | |
|--------|--------|---------|
| 1. BCD | 2. AB | 3. ABCD |
| 4. ACD | 5. ACD | 6. ABD |
| 7. BCD | 8. BD | |

历年试题分析及解答

题 型 年 份	单项 选择题	多项 选择题	案例 分析题	分数
2000 年	3	1		5
2001 年	2			2
2002 年	3	2		7

一、单项选择题

1. 下列关于“大五”人格维度的陈述中,错误的是()。(2000 年)

- A. 正性情绪高的个体适合需要高社会交往的工作
- B. 企业家往往具有较高的广纳性
- C. 负性情绪又称为神经质
- D. 在组织中责任心往往被解释为有创造力和革新性的行为

答案:D

2. 下列方法不属于群体决策技术的是()。(2000 年)

- A. 情景模拟法
- B. 辩证思维决策方法
- C. 头脑风暴法
- D. 名义群体技术

答案:A

3. 管理层级越高,则在工作中()。(2000 年)

- A. 技术技能占的比例越小,概念技能所占比例越大
- B. 概念技能占的比例越小,概念技能所占比例越大
- C. 人际技能占的比例越小,技术技能所占比例越大
- D. 概念技能占的比例越小,人际技能所占比例越大

答案:A

4. 工厂规定每完成一定工作量,就可以领取报酬,这体现了()。(2001 年)

- A. 定时制强化
- B. 不定时制强化
- C. 定率制强化
- D. 不定率制强化

答案:C

5. 以下关于群体决策效能的陈述中,哪一个错误的?() (2001 年)

- A. 群体决策与个体决策孰优孰劣,依赖于评价的标准

于评价的标准

- B. 如果以决策的正确性为指标,则群体决策有优势
- C. 如果以创造性为指标,那么个体决策创造性更好
- D. 如果以决策速度为指标,那么群众决策通常更慢

答案:C

6. 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

答案:C

7. 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

答案:C

8. 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

答案:C

二、多项选择题

1. 群体决策的缺点有()。(2000 年)

- A. 耗费时间
- B. 群体压力
- C. 多重选择
- D. 少数人把持

答案:A、B、D

2. 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

答案:ACD

3. 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

答案:BC