

模考试题

一、单项选择题

1. 通过无结构小组的交互方式来改善行为的组织发展方法属于（ ）。

- A. 敏感性训练
- B. 调查反馈
- C. 质量圈
- D. 全面质量管理

【答案】A

【解析】本题考查传统的组织发展方法。敏感性训练，又称实验室训练、T 团体训练、交友团体训练等，是指通过无结构小组的交互作用方式来改善行为的方法。

2. 决策者具有较高的模糊耐受性以及很强的任务和技术取向，其决策风格属于（ ）。

- A. 指导型
- B. 分析型
- C. 概念型
- D. 行为型

【答案】B

【解析】本题考查决策风格。根据价值取向与模糊耐受性两个维度的组合，决策风格可以分为：指导型、分析型、概念型、行为型。其中，分析型是指决策者具有较高的模糊耐受性以及很强的任务和技术取向。

3. 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（ ）。

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

【答案】B

【解析】本题考查公平理论。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，产出是他们觉察到从工作或雇主那里获得的报酬。包括直接的工资和奖金、额外福利、工作安全等。

4. 绩效薪金制通过将报酬与绩效挂钩强化了对员工的激励，这种做法与（ ）的原理最为吻合。

- A. 领导—成员交换理论
- B. 双因素理论
- C. 期望理论
- D. ERG 理论

【答案】C

【解析】本题考查绩效薪金制与期望理论的关系。绩效薪金制同期望理论关系比较密切。期望理论认为应该让员工相信绩效和报酬之间存在紧密的关系，而绩效薪金制就可以使员工的报酬与其绩效直接挂钩。

5. 下列不属于成就需要高的人的突出特点的是（ ）。

- A. 选择适度的风险
- B. 喜欢能够得到及时的反馈
- C. 有较强的责任感
- D. 乐于帮助下属完成业绩

【答案】D

【解析】本题考查三重需要理论的内容。成就需要高的人的特点有选择适度的风险、有较强的责任感、喜欢能够得到及时的反馈。

6. 根据双因素理论，要使员工满意的条件是（ ）。

- A. 具备保健因素
- B. 缺失保健因素
- C. 具备激励因素
- D. 缺失激励因素

【答案】C

【解析】本题考查赫兹伯格的双因素理论。赫兹伯格认为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，但是不具备这些因素也不会招致员工的不满。

7. 下列不属于动机三要素的是（ ）。

- A. 决定人行为的方向
- B. 努力的水平
- C. 目标的高低
- D. 坚持的水平

【答案】C

【解析】本题考查动机的内容。动机有三个要素：决定人行为的方向；努力的水平；坚持的水平。

8. 根据马斯洛的需要层次理论，舒适的退休计划、不解雇的承诺属于（ ）。

- A. 生理需要
- B. 安全需要
- C. 自我实现的需要
- D. 尊重的需要

【答案】B

【解析】本题考查马斯洛的需要层次理论。马斯洛将人的需要分为五个层次，由低到高依次是：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，其中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。所以本题选 B。

9. 伯恩斯把领导分为两种类型，这两种类型是（ ）。

- A. 交易型和合作型
- B. 交易型和变革型
- C. 合作型和指导型
- D. 变革型和指导型

【答案】B

【解析】本题考查交易型和变革型领导理论。伯恩斯把领导分为两种类型：交易型和变革型。

10. （ ）是按照模型、框架和广泛联系进行思考的能力。

- A. 管理技能
- B. 技术技能
- C. 人际技能
- D. 概念技能

【答案】D

【解析】本题考查领导者的概念技能。概念技能是按照模型、框架和广泛联系进行思考的能力。

11. 生命周期理论认为，影响领导者风格选择的一个重要因素是（ ）。

- A. 工作成熟度
- B. 心理成熟度
- C. 下属的忠诚度
- D. 下属的成熟程度

【答案】D

【解析】本题考查生命周期理论。生命周期理论认为，影响领导者风格选择的一个重要因素是下属的成熟程度。

12. 与豪斯的路径—目标理论内容不相符合的是（ ）。

- A. 领导者能够根据不同情况表现出不同的领导行为
- B. 不同的领导行为适用于不同的环境因素和个人特征
- C. 对于能力强的下属，指导式领导可以带来更高的绩效和满意度
- D. 领导者的主要任务是帮助下属达成目标并提供必要的支持和指导

【答案】C

【解析】本题考查路径—目标理论。对于能力强或经验丰富的下属，指导式的领导则可能被视为多余的。

13. 豪斯在（ ）的基础上提出了魅力型领导理论。

- A. 变革型领导理论
- B. 交易型领导理论
- C. 特质理论
- D. 路径—目标理论

【答案】A

【解析】本题考查魅力型领导理论。豪斯在变革型领导理论的基础上提出了魅力型领导理论。

14. () 理论认为, 团体中领导者与下属在确立关系和角色的早期, 就把下属分出“圈里人”和“圈外人”的类别。

- A. 特质理论
- B. 路径—目标理论
- C. 权变理论
- D. 领导—成员交换理论

【答案】D

【解析】本题考查领导—成员交换理论。领导—成员交换理论认为, 团体中领导者与下属在确立关系和角色的早期, 就把下属分出“圈里人”和“圈外人”的类别。

15. 根据费德勒的权变理论, 最适合于关系取向领导风格的情境是()。

- A. 上下级关系较好, 工作结构化程度较高, 领导者职权较大
- B. 上下级关系较坏, 工作结构化程度较低, 领导者职权较大
- C. 上下级关系较坏, 工作结构化程度较高, 领导者职权较大
- D. 上下级关系较好, 工作结构化程度较低, 领导者职权较大

【答案】C

【解析】本题考查费德勒的权变理论。最适合于关系取向领导风格的情景有两种, 一种是上下级关系较好, 工作结构化程度较低, 领导者职权较小; 另一种是上下级关系较坏, 工作结构化程度较高, 领导者职权较大。所以本题选 C。

16. 具有某些特质的领导可能适合管理某些下属, 但不适合管理另一些下属, 这反映了特质理论()。

- A. 忽视了下属的需要
- B. 没有区分原因和结果
- C. 忽视了情境因素
- D. 没有指明各种特质之间的相对重要性

【答案】A

【解析】本题考查特质理论的缺陷。特质理论忽视了下属的需要: 具有某些特质的领导可能适合管理某些下属, 但不适合管理另一些下属。

17. 在组织发展方法中, () 是员工参与计划的一种形式。

- A. 质量圈
- B. 调查反馈
- C. 感性训练
- D. 团队发展

【答案】A

【解析】本题考查传统的组织发展方法。质量圈是员工参与计划的一种形式，企业中多个员工小组自愿定期与主管会面，以鉴别生产中出现的问题并提出解决办法，然后将这些提议送交给高层管理部门审查，获得批准的方案由员工参与完成。

18. 组织结构中的纵向结构指的是（ ）。

- A. 职能结构
- B. 部门结构
- C. 层次结构
- D. 职权结构

【答案】C

【解析】本题考查组织结构。组织结构体系包括：（1）职能结构：完成企业目标所需的各项业务工作，及其比例、关系；（2）层次结构：又称纵向结构，各管理层次的构成；（3）部门结构：又称横向结构，各管理部门的构成；（4）职权结构：各管理层次、部门在权力和责任方面的分工和相互关系。

19. 可以起到使组织结构合法化、规范化，巩固和稳定组织结构的作用的是（ ）。

- A. 各类运行制度的设计
- B. 人员配备和培训体系的设计
- C. 联系方式的设计
- D. 管理规范的设计

【答案】D

【解析】本题考查组织设计的基本程序。管理规范的设计，是组织结构的细化，它可以起到使组织结构合法化、规范化，巩固和稳定组织结构的作用。

20. 职能制组织在（ ）环境中效果最好。

- A. 简单 / 静态
- B. 复杂 / 静态
- C. 简单 / 动态
- D. 复杂 / 动态

【答案】A

【解析】本题考查职能制结构。职能制的组织形式在简单 / 静态环境中效果较好。行政层级式组织形式在复杂 / 静态环境中效果较好。矩阵组织形式在复杂 / 动态环境中效果较好。

21. 组织文化强调以人为中心的管理方法，其核心是要创造出共同的价值观念，这表现组织文化的（ ）。

- A. 导向作用
- B. 规范作用
- C. 激励作用

D. 创新作用

【答案】C

【解析】本题考查组织文化的功能。优秀的组织文化就是要创造一种人人受重视，受到尊重的文化氛围，以此来激励员工为实现自我价值和组织发展而勇于献身、不断进取。

22. 战略规划过程的首先要（ ）。

- A. 评估组织在实现终极目标的过程中可能遇到的各种障碍
- B. 选择有效的方法来帮助组织消除障碍，以实现其目标
- C. 阐明组织的使命、愿景、价值观以及长期目标
- D. 确定组织达成使命和长期目标的方式

【答案】C

【解析】本题考查战略规划的主要任务。战略规划过程首先要阐明组织的使命、愿景、价值观以及长期目标。

23. （ ）层次主要回答到哪里去竞争的问题，即作出组织应该选择经营何种业务以及进入何种行业或领域的决策。

- A. 组织战略
- B. 管理战略
- C. 竞争战略
- D. 人力资源战略

【答案】A

【解析】本题考查战略的层次。组织战略主要回答到哪里去竞争的问题，即作出组织应该选择经营何种业务以及进入何种行业或领域的决策。

24. 在人力资源供给预测方法中，（ ）主要强调了从组织内部选拔合适的候选人担任相关职位尤其是更高一级职位的做法。

- A. 回归分析法
- B. 比率分析法
- C. 人员替换分析法
- D. 马尔科夫分析法

【答案】C

【解析】本题考查人力资源供给预测的主要方法。人员替换法主要强调了从组织内部选拔合适的候选人担任相关职位尤其是更高一级职位的做法，它有利于激励员工士气，降低招聘成本，同时还能为未来的职位填补需要提前做好准备。

25. 在减少未来劳动力过剩的方法中，冻结雇用方法的特点是（ ）。

- A. 速度慢，员工受伤害的程度低
- B. 速度慢，员工受伤害的程度高
- C. 速度快，员工受伤害的程度低
- D. 速度快，员工受伤害的程度高

【答案】A

【解析】本题考查人力资源供求平衡的方法分析。冻结雇用方法的特点是速度慢，员工受伤害的程度低。

26. 人力资源供求从（ ）角度来看，其对比结果可以分为供小于求、供大于求、供求平衡。

- A. 数量
- B. 均衡
- C. 来源
- D. 地区

【答案】A

【解析】本题考查人力资源供求平衡的基本对策。人力资源供求从数量角度来看，其对比结果可以分为供小于求、供大于求、供求平衡。

27. 企业让组织的管理人员凭借自己过去积累的工作经验以及个人的直觉，对组织未来所需要的人力资源的数量和结构等状况进行评估，这种人力资源需求预测方法属于（ ）。

- A. 回归分析法
- B. 比率分析法
- C. 经验判断法
- D. 德尔菲法

【答案】C

【解析】本题考查经验判断法。经验判断法的做法是，让组织中的中高层管理人员凭借自己过去积累的工作经验以及个人的直觉，对组织未来所需要的人力资源的数量和结构等状况进行评估。

28. 下列不属于特殊的面试形式的是（ ）。

- A. 压力面试
- B. 电话面试
- C. 视频面试
- D. 系列面试

【答案】D

【解析】本题考查面试。比较特殊的面试形式有：压力面试、电话或视频面试等。

29. 在无领导小组讨论中，提出“你认为什么样的领导是好领导”、“怎样才能做一名好员工”，这样的问题属于（ ）。

- A. 开放式问题
- B. 两难性问题
- C. 操作性问题
- D. 多项选择问题

【答案】A

【解析】本题考查无领导小组讨论。开放式问题是一种没有固定答案的问题，答案的范围可以很广。例如，你认为什么样的领导是好领导？中

国如何才能成为世界强国？怎样才能做一名好员工？这种问题的主要目的是考察被测试者思考问题的全面性和针对性，思路是否清晰，是否有新的观点和见解。

30. 根据霍兰德提出的职业兴趣类型，合作、友善、善于言谈和社交，洞察能力强，喜欢社会交往，具有这些特征的人属于（ ）。

- A. 企业型
- B. 现实型
- C. 研究型
- D. 社会型

【答案】D

【解析】本题考查职业兴趣类型。社会型这种人的基本人格倾向是：合作、友善、善于言谈和社交，洞察能力强，喜欢社会交往，关心社会问题，重视社会公正和正义，有教导、指点和培训别人的能力和愿望，不喜欢与材料、工具、机械等实物打交道。

31. 关于员工甄选的说法，错误的是（ ）。

- A. 从一开始就甄选到正确的人有利于培养一流员工
- B. 企业的甄选决策出现失误可能会使其付出很大的代价
- C. 甄选工作做好了，其他人力资源管理工作就不重要了
- D. 甄选到优秀的员工对于确保企业战略目标的达成至关重要

【答案】C

【解析】本题考查甄选及有效性。在甄选过程中，组织需要解决的是如何挑选出最合适的高质量求职者，然后将他们正确地配置到合适的岗位上这样一个问题。所以即便是甄选工作做好了，其他后续工作的正确配置等也是很重要的。

32. 绩效改进方法中的卓越绩效标准关注的是（ ）。

- A. 组织的管理理念
- B. 灵活多变
- C. 组织产品（或服务）的生产过程
- D. 组织业务流程的误差率

【答案】A

【解析】本题考查绩效改进方法。卓越绩效标准关注组织的管理理念。

33. （ ）是对工作行为以及工作结果的一种反映，也是员工内在素质和潜能的一种体现。

- A. 绩效
- B. 评价
- C. 绩效考核
- D. 绩效管理

【答案】A

【解析】本题考查绩效的含义。绩效是对工作行为以及工作结果的一种反映，也是员工内在素质和潜能的一种体现。

34. 不属于绩效目标来源的是（ ）。

- A. 客户目标
- B. 组织目标
- C. 部门目标
- D. 个人目标

【答案】A

【解析】本题考查绩效计划目标的种类。绩效目标来源于组织目标、部门目标和个人目标。

35. 针对不同类型的员工，组织应当有的放矢地采取人力资源政策，对于堕落型的员工，组织要（ ）。

- A. 给予必要的奖励
- B. 对其进行必要的培训
- C. 对其进行适当的惩罚
- D. 对其进行绩效辅导

【答案】C

【解析】本题考查绩效考核结果的应用。对于堕落型的员工，组织要对其进行适当的惩罚、敦促其改进绩效。

36. 采用图尺度评价法进行绩效评价的优点是（ ）。

- A. 实用且开发成本小
- B. 工作的计量更为准确
- C. 内部一致性令人满意
- D. 利于绩效评估的反馈

【答案】A

【解析】本题考查图尺度评价法的优点。图尺度评价法实用且开发成本小。但是这种评价方法与组织战略之间常常完全不一致。该量表无法为员工改进工作提供具体的指导，不利于绩效评估的反馈。

37. 关于团队绩效考核的说法，正确的是（ ）。

- A. 确定团队绩效考核指标与个人绩效考核指标的方法无明显差异
- B. 在进行团队绩效考核时，成员之间不应进行沟通
- C. 团队绩效考核指标可采用工作流程图方法确定
- D. 团队绩效考核主要评价团队负责人的绩效

【答案】C

【解析】本题考查团队绩效考核。团队绩效考核包括团队和团队成员两个层面的考核，与个人绩效考核是不同的，确定团队绩效考核指标与个人绩效考核指标的方法也不同，选项 A 错误。在进行团队成员的评价时，团队成员之间应进行有效的沟通，选项 B 错误。团队层面的绩效考核指标是团队考核的关键点，选项 D 错误。

38. () 的组织在内部加强成本控制, 在研发、生产、销售、服务等领域内都力图将成本降到最低, 从而成为行业的成本领先者。

- A. 跟随者战略
- B. 差异化战略
- C. 防御者战略
- D. 成本领先战略

【答案】D

【解析】成本领先战略指组织在内部加强成本控制, 在研发, 生产, 营销, 服务等领域内都力图将成本降到最低, 从而成为行业的成本领先者。

39. 关于股票期权的说法, 错误的是()。

- A. 股票期权是一种权利而不是一种义务
- B. 收益人既可以购买股票也可以选择不购买股票
- C. 股票期权只有行权价格高于股票价格才有价值
- D. 股票期权是无偿拥有的

【答案】C

【解析】本题考查股权激励。股票期权的特征包括: 股票期权是一种权利而不是义务, 收益人可以买公司股票也可以不买; 股票期权只有在行权价低于行权时, 本企业股票的市场价格才有价值; 股票期权是公司无偿给予经营者的。

40. 下列各项中, () 易于进行, 也是最基本、最常用的评估方式。

- A. 反应评估
- B. 学习评估
- C. 结果评估
- D. 投资收益评估

【答案】A

【解析】本题考查反应评估。反应评估易于进行, 也是最基本、最常用的评估方式。

41. 下列不属于日本的劳资关系支柱的一项是()。

- A. 终身雇佣制
- B. 企业工会
- C. 等级浮动工资制
- D. 年功序列工资制

【答案】C

【解析】日本的劳资关系有三大支柱: 终身雇佣制、年功序列工资制和企业工会。

42. 在劳动关系理论中, 雇主的义务包括()。

- A. 给劳动者加薪
- B. 尽量不裁员
- C. 保证劳动者休息休假权

D. 给劳动者发放生活补助

【答案】C

【解析】本题考查雇主的概念及权利义务。雇主的主要义务有：平等雇佣劳动者的义务、提供劳动报酬的义务、保证工人休息休假权的义务、提供社会保险的义务、保证工人安全和健康的义务以及提供职业培训的义务。

43. 个人劳动力供给曲线的形状表明，工资率上涨（ ）。

- A. 必然导致个人的劳动力供给时间增加
- B. 必然导致个人的劳动力供给时间减少
- C. 会导致个人的劳动力供给时间先增加后减少
- D. 对个人的劳动力供给时间没有影响

【答案】C

【解析】本题考查个人劳动力供给曲线。个人劳动力供给曲线的形状表明，工资率上涨会导致个人的劳动力供给时间先增加后减少。

44. 某地区的人口总数为 100 万人，其中 16 岁以上的总人数为 80 万人，16 岁以下的总人数为 20 万人，就业人口 50 万人，失业人口 10 万人，则该地区的劳动力参与率为（ ）。

- A. 50%
- B. 60%
- C. 75%
- D. 80%

【答案】C

【解析】本题考查劳动力参与率。劳动力参与率（%）=（就业人口+失业人口）/16 岁以上总人口×100%=（50+10）/80×100%=75%。

45. 某地区汽车生产工人工资率从每小时 30 元上升到 33 元，该地区汽车制造商对汽车生产工人的劳动力需求将会从原来的 10000 人减少到 8000 人，则该地区汽车生产工人的劳动力需求自身工资弹性属于（ ）。

- A. 缺乏弹性
- B. 富有弹性
- C. 单位弹性
- D. 无弹性

【答案】B

【解析】本题考查劳动力需求的自身工资弹性。劳动力需求的自身工资弹性=劳动力需求量变动%/工资率变动%，带入公式求得劳动力需求的自身工资弹性为 2，大于 1，说明富有弹性。

46. 在其他条件不变的情况下，相关因素对劳动力需求产生的影响是（ ）。

- A. 工资率上涨的收入效应导致劳动力需求上升
- B. 工资率上涨的替代效应导致劳动力需求下降

- C. 资本价格下降的规模效应导致劳动力需求下降
- D. 资本价格下降的替代效应导致劳动力需求上升

【答案】B

【解析】本题考查工资率和资本价格对劳动力需求的影响。工资率上涨的规模效应和替代效应都使劳动力需求下降。资本价格下降的规模效应导致劳动力需求上升，资本价格下降的替代效应导致劳动力需求下降。所以 B 正确。

47. 在外部环境条件和机会一致的条件下，劳动者之间的竞争性工资差别归结于（ ）。

- A. 不同劳动者的劳动力在量上的差异
- B. 不同劳动者的劳动力在质上的差异
- C. 不同劳动者在劳动时间上的差异
- D. 不同劳动者在职位上的差异

【答案】B

【解析】本题考查不同职业之间工资差别形成的原因。在外部环境条件和机会一致的条件下，劳动者之间的竞争性工资差别显然只能归结于不同劳动者的劳动力在质上的差异。

48. 因劳动力市场运转存在“不完善”而形成的失业，即为（ ）。

- A. 摩擦性失业
- B. 结构性失业
- C. 季节性失业
- D. 周期性失业

【答案】A

【解析】本题考查摩擦性失业。因劳动力市场运转存在“摩擦”或“不完善”而形成的失业，即为摩擦性失业。

49. 在其他条件相同的情况下，大学毕业生与高中毕业生之间的工资性报酬差距越（ ），则愿意投资于大学教育的人相对来说就会越（ ）。

- A. 大，少
- B. 大，多
- C. 小，多
- D. 无法确定

【答案】B

【解析】本题考查高等教育投资决策的基本推论。在其他条件相同的情况下，大学毕业生与高中毕业生之间的工资性报酬差距越大，则愿意投资于大学教育的人相对来说就会越多。

50. 关于劳动力流动的说法，错误的是（ ）。

- A. 劳动力流动有助于纠正地区间的就业不平衡
- B. 劳动力流动对于劳动者来说是好事，但对企业来说是坏事

- C. 劳动力流动应该有个合理的限度, 过多的劳动力流动对于企业和劳动者来说都不利
- D. 劳动力流动有利于提高整个社会的劳动力资源配置效率

【答案】B

【解析】本题考查劳动力流动。选项 B 说法错误, 劳动力流动对个人来说不一定是好事。

51. 下列关于在职培训对企业及员工行为的影响说法错误的一项是()。

- A. 随着员工的年龄越来越大, 他们进行在职培训投资的意愿也就越来越高
- B. 企业对继续雇佣受过专门训练的工人比继续雇佣没有受到专门训练的工人更感兴趣
- C. 大多数接受过特殊培训的员工可能愿意在本企业中工作较长的时间
- D. 企业会通过各种人力资源管理实践来尽力降低受过特殊培训的员工的流动率或辞职率

【答案】A

【解析】本题考查在职培训对企业及员工行为的影响。随着员工的年龄越来越大, 他们进行在职培训投资的意愿也就越来越低。

52. 社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起() 日内作出工伤认定的决定, 并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。

- A. 20
- B. 30
- C. 40
- D. 60

【答案】D

【解析】本题考查工伤认定申请的相关内容。社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起 60 日内作出工伤认定的决定, 并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。

53. 从争议的性质上看, 人力资源和社会保险属于() 争议范畴, 劳动属于() 争议范畴。

- A. 行政 民事
- B. 民事 行政
- C. 行政 行政
- D. 民事 民事

【答案】A

【解析】本题考查争议性质。人力资源和社会保险属于行政争议范畴, 劳动属于民事争议范畴。

54. 关于基本养老保险的说法, 正确的是()。

- A. 缴纳基本养老保险的个人死亡的, 其个人账户余额由其他参保人分享

- B. 发放待遇可以委托社区现有机构
- C. 参保人享受待遇的前提是年满 60 周岁
- D. 基金仅由用人单位缴费和个人缴费组成

【答案】B

【解析】本题考查养老保险。选项 A 错误，个人死亡的，个人账户余额可以继承。选项 C 错误，享受养老保险待遇的前提是达到法定退休年龄、累计缴纳养老保险费满 15 年。选项 D 错误，基本养老保险基金由用人单位和个人缴费以及政府补贴等组成。

55. 具有分析能力、人际沟通能力和情绪控制能力的强强组合特点的职业生涯锚，属于（ ）。

- A. 自主独立型
- B. 创造型
- C. 管理能力型
- D. 技术/职能能力型

【答案】C

【解析】本题考查职业生涯锚。管理能力型的特点是追求一般性管理工作，且责任越大越好；具有强烈的升迁动机，以提升等级和收入作为衡量成功的标准；具有分析能力、人际沟通能力和情绪控制能力的强强组合特点，但对组织有很强的依赖性。

56. 领导者决策风格中，概念型决策风格的特点是（ ）。

- A. 较低的模糊耐受性水平，倾向于关注人与社会
- B. 较高的模糊耐受性水平，倾向于关注人和社会
- C. 较低的模糊耐受性水平，倾向于关注任务和技术本身
- D. 较高的模糊耐受性水平，倾向于关注任务和技术本身

【答案】B

【解析】本题考查决策风格的四种类型。领导者决策风格中，概念型决策风格的特点是：决策者具有较高的模糊耐受性水平，倾向于关注人和社会，因此选 B。

57. 针对为实现组织战略目标所需完成的一系列人力资源管理活动链而设计的各种财务类和非财务类目标或衡量指标的战略性人力资源管理工具是（ ）。

- A. 战略地图
- B. 人力资源管理计分卡
- C. 数字仪表盘
- D. 工作任务清单

【答案】B

【解析】本题考查人力资源管理计分卡。人力资源管理计分卡是针对为实现组织战略目标所需完成的一系列人力资源管理活动链而设计的各种财务类和非财务类目标或衡量指标。

58. 实施员工股份所有权计划, 鼓励员工与组织共担风险属于人力资源的 ()。

- A. 成本领先战略
- B. 稳定战略
- C. 收缩战略
- D. 成长战略

【答案】C

【解析】本题考查收缩战略及相应的人力资源战略。收缩战略: 对将员工的收入与组织的经营业绩挂钩有着非常强烈的愿望, 除了在薪酬中减少固定薪酬部分所占的比重、增加浮动薪酬的比重, 往往还力图实行员工股份所有权计划等, 以鼓励员工与组织共担风险。

59. 关于人力资源规划的说法, 错误的是 ()。

- A. 人力资源规划不仅帮助组织实现战略目标, 而且确保组织在人力资源的使用方面达到合理和高效
- B. 人力资源规划的制定一般先于组织的战略规划
- C. 狭义的人力资源规划专指组织的人员供求规划或雇用规划
- D. 人力资源战略规划、培训开发规划、绩效管理规划、薪酬福利规划都属于广义的人力资源规划的范畴

【答案】B

【解析】本题考查人力资源规划的概念。选项 B 错误, 组织战略规划的制定一般先于人力资源规划。

60. 内部一致性信度反映的是 ()。

- A. 采用两个测验复本测量同一群体时得到的两个分数间的相关性
- B. 不同评价者对同一对象进行评定时的一致性
- C. 用同一方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试结果间的一致性
- D. 在同一测试内部, 不同题目的测试结果间的一致性

【答案】D

【解析】本题考查内部一致性信度。内部一致性信度反映的是在同一测试内部, 不同题目的测试结果间的一致性, 所以本题选 D。

二、多项选择题

1. 双因素理论中的激励因素相当于需要层次理论中的 ()。

- A. 生理需要
- B. 安全需要
- C. 归属和爱的需要
- D. 尊重的需要
- E. 自我实现的需要

【答案】DE

【解析】本题考查双因素理论的内容。双因素理论中的保健因素相当于需要层次理论中的低层次需要——生理需要、安全需要、归属和爱的需

要。双因素理论中的激励因素相当于需要层次理论中的高层次需要——尊重的需要、自我实现的需要。

2. 路径—目标理论提出了两个权变因素作为领导的领导行为与结果之间的中间变量，包括（ ）。

- A. 工作结构
- B. 正式的权力系统
- C. 工作团队
- D. 经验和能力
- E. 领导魅力

【答案】ABCD

【解析】本题考查路径—目标理论。路径—目标理论提出的两个权变因素包括环境因素和个人特征，除了选项 ABCD 外，还包括内外控。

3. 矩阵组织形式的优点有（ ）。

- A. 组织的稳定性强
- B. 有利于加强各职能部门之间的协作
- C. 有利于顺利完成规划项目，提高企业适应性
- D. 能够减轻高层管理人员的负担
- E. 机构相对简单，用人较少

【答案】BCD

【解析】本题考查矩阵组织形式。按产品或项目成立的组织，其成员会经常变动，人事关系不稳定，所以这样的组织结构稳定性较差。矩阵制的组织形式机构相对臃肿，用人较多。

4. 临时性解雇或永久性裁员这种方法的缺点有（ ）。

- A. 比较复杂且见效慢
- B. 需要付出较高的成本
- C. 受到工会的质疑和挑战
- D. 受到国家法律方面的制约
- E. 不利于组织未来人力资源招聘工作的开展

【答案】BCDE

【解析】本题考查人力资源需求小于供给时的组织对策。一方面临时性解雇或永久性裁员这种方法可能会受到国家法律方面的制约，还有可能会受到工会的质疑和挑战，因而需要付出较高的成本；另一方面，组织如果一贯采取这种方法，也会影响组织在劳动力市场上的形象，不利于组织未来人力资源招聘工作的开展。

5. 根据面试的组织形式，面试可以划分为（ ）。

- A. 结构化面试
- B. 系列面试
- C. 单独面试
- D. 集体面试

E. 小组面试

【答案】BCDE

【解析】本题考查面试的类型。根据面试的组织形式，面试可以划分为单独面试、系列面试、小组面试和集体面试四种类型。

6. 面谈中评价者可能走入的误区有（ ）。

- A. 理解不足
- B. 不适当发问
- C. 首因效应
- D. 盲点效应
- E. 期待预期的结果

【答案】ABE

【解析】本题考查面谈中评价者的误区。选项 CD 属于绩效评价中容易出现的问题。

7. 绩效改进的程序包括（ ）。

- A. 绩效诊断与分析
- B. 组建绩效改进部门
- C. 选择绩效改进方法
- D. 绩效反馈面谈
- E. 绩效改进实施管理

【答案】ABCE

【解析】本题考查绩效改进的程序。绩效改进的程序除了选项 ABCE 外，还包括绩效改进效果评价，不包括选项 D 的内容。

8. 关于绩效考核和绩效管理的说法，正确的是（ ）。

- A. 有效的绩效考核是对绩效管理的有力支持
- B. 绩效管理是绩效考核的一个环节
- C. 绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高
- D. 绩效考核侧重于信息沟通和绩效的提高
- E. 绩效考核是绩效管理中的一个环节

【答案】ACE

【解析】本题考查绩效管理和绩效考核。绩效考核是绩效管理的一个环节，所以选项 B 错误。绩效考核侧重于绩效的识别、判断和评估，所以选项 D 错误。

9. 作为被广泛应用的绩效考核方法，目标管理法存在的不足有（ ）。

- A. 评价结果不公平
- B. 倾向于聚焦短期目标
- C. 目标有时可能难以制定
- D. 可能增加企业的管理成本
- E. 过分乐观的假设高估了企业内部自觉、自治氛围形成的可能性

【答案】BCDE

【解析】本题考查目标管理法的不足。目标管理法也不是十全十美的，仍然存在以下不足：①目标管理法倾向于聚焦短期目标，即该考核周期结束时需要实现的目标。②目标管理法的假设之一是认为员工是乐于工作的，这种过分乐观的假设高估了企业内部自觉、自治氛围形成的可能性。③目标管理法可能增加企业的管理成本。④目标有时可能难以制定。

10. 关于实施防御者战略的企业战略性绩效管理说法正确的有（ ）。
A. 在绩效考核方法的选择上，组织可选择系统化的评价方法，多角度选择考核指标
B. 可以选择标杆超越法进行绩效评价
C. 考核周期可以与奖金发放的周期相一致，便于考核的操作
D. 在绩效管理的各种沟通环节中，管理者的侧重点应当是调动员工潜能、发挥员工工作的积极性
E. 绩效考核提供的丰富反馈信息应当更多地运用到员工的开发、培训、职业生涯规划中

【答案】ACDE

【解析】本题考查防御者战略企业的绩效管理。选项 B 错误，可以使用平衡计分卡法进行绩效评价，从客户、内部流程、学习与发展、财务四个角度设定考核指标。

11. 劳动关系理论一般认为，合作的根源主要有（ ）。
A. 被迫合作
B. 客观的利益差异
C. 主动合作
D. 异化的合法化
E. 雇佣关系的性质

【答案】AC

【解析】本题考查合作与冲突。劳动关系理论一般认为，合作的根源主要有两方面，即被迫合作和主动合作。选项 BDE 属于产生冲突的根本根源。

12. 劳务派遣单位的法定义务包括（ ）。
A. 应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者
B. 不得向被派遣劳动者收取费用
C. 连续用工的，实行正常的工资调整机制
D. 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训
E. 派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者

【答案】ABE

【解析】本题考查劳务派遣单位的法定义务。选项 CD 属于用工单位的法定义务。

13. 关于劳动争议仲裁举证责任的说法，正确的是（ ）。

- A. 劳动争议当事人因客观原因不能自行收集的证据，劳动人事争议仲裁委员会认为有必要时可以依法予以收集
- B. 因工资发放而发生的劳动争议，用人单位负有举证责任
- C. 在劳动争议仲裁活动中，劳动者没有责任提供证据
- D. 与劳动争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，如果用人单位不提供，应当承担不利后果
- E. 承担举证责任的当事人应当在劳动人事争议仲裁委员会指定的期限内提供证据

【答案】ABDE

【解析】本题考查劳动争议当事人的举证责任。在劳动争议仲裁或诉讼活动中，既实行“谁主张，谁举证”的举证责任原则，又实行“谁作决定，谁举证”的举证责任原则。也就是说，一般情况下，劳动争议双方当事人应对自己的请求事项和主张事由负有提供证据的责任。选项 C 说法错误。

14. 享受按月领取基本养老金待遇的必备条件有（ ）。

- A. 累计缴纳基本养老保险费满 10 年
- B. 达到法定退休年龄
- C. 退休 2 年后才可以享有
- D. 累计缴纳基本养老保险费满 15 年
- E. 年满 60 周岁

【答案】BD

【解析】本题考查享受基本养老保险待遇的条件。享受按月领取基本养老金待遇的必须具备两个条件，一是有达到法定退休年龄，二是累计缴纳基本养老保险费满 15 年。

15. 用人单位应当承担违反劳动法律责任的情形，包括（ ）。

- A. 用人单位扣押劳动者身份证
- B. 劳动者依法解除劳动合同后，用人单位扣押劳动者档案
- C. 劳动者因参加工会活动而被解除劳动合同
- D. 用人单位未对未成年工定期进行健康检查
- E. 用人单位与劳动者订立劳动合同未约定试用期

【答案】ABCD

【解析】本题考查劳动法律责任。试用期的约定是因用人单位不同而定，可以不约定试用期，但是必须在法律范围内实施。

16. 实施股票期权的局限性包括（ ）。

- A. 股票期权只适用于上市公司，而且是成长性较好、股价呈强势上涨的上市公司
- B. 股票期权需要依托规范而有生气的股票市场，需要公司建立规范的法人治理结构
- C. 股票期权容易诱发弄虚作假、恶意操纵和短期炒作等不良行为

- D. 难以准确地衡量经营者的表现和企业真实的经营状况
- E. 不能把经营者利益与股东利益及企业发展结合起来

【答案】ABCD

【解析】本题考查股票期权。由于股票期权的特点也给其实施带来一定的局限性：一是股票期权只适用于上市公司，而且是成长性较好、股价呈强势上涨的上市公司；二是股票期权需要依托规范而有生气的股票市场，需要公司建立规范的法人治理结构；三是股票期权容易诱发弄虚作假、恶意操纵和短期炒作等不良行为；四是难以准确地衡量经营者的表现和企业真实的经营状况。实施股票期权的优点是可以把经营者利益与股东利益及企业发展结合起来，使企业股东的资产权益首先得到保障。

17. 关于亲和需要的说法，正确的是（ ）。

- A. 亲和需要是 ERG 理论强调的三种核心需要之一
- B. 亲和需要的一个重要目标是建立良好的人际关系
- C. 亲和需要强的人在组织中更易受他人影响
- D. 亲和需要的一个重要特点是不在乎别人的感受
- E. 对于出色的管理者而言，亲和需要太强未必是件好事

【答案】BCE

【解析】本题考查三重需要中的亲和需要。亲和需要是三重需要理论强调的核心需要之一；亲和需要寻求友谊和合作。

18. 交易型领导的特征包括（ ）。

- A. 放任
- B. 激励
- C. 差错管理
- D. 奖励
- E. 魅力

【答案】ACD

【解析】本题考查交易型和变革型领导理论。交易型领导者的特征有：奖励、差错管理（积极型、消极型）、放任。选项 BE 是变革型领导者的特征。

19. 关于组织设计和组织文化的说法，正确的有（ ）。

- A. 组织设计会影响组织文化的形成
- B. 企业要鼓励创新、开放的组织文化，就需要提高组织的制度化程度
- C. 多样化程度高、外部招聘为主的组织重视灵活性和创新
- D. 强调严格的等级差异的绩效评估体系可以培养合作的组织文化
- E. 一个希望培养合作氛围的组织不应过分强调薪酬的功能性意义

【答案】ACE

【解析】本题考查组织设计和组织文化的关系。如果企业想要鼓励创新、开放的组织文化，就需要降低组织的制度化程度，选项 B 错误。强调合作的文化与强调严格的等级差异的绩效评估体系是很难并存的。如果企

业拥有一种合作的组织文化，那么强调个人绩效的评估体系显然是不合时宜的，选项 D 错误。

20. 垂直形状的劳动力供给曲线形成的原因包括（ ）。

- A. 劳动者不能快速调整工作计划
- B. 某些职业或技能的培训期比较长
- C. 某些种类的劳动力无限供给
- D. 封闭国家的劳动者已经实现了充分就业
- E. 存在大量“就业不充分”的劳动力

【答案】ABD

【解析】本题考查市场劳动力供给。垂直形状的市场劳动力供给曲线反映的是市场工资率变动对于市场上的劳动力供给数量完全没有影响的情况。产生这种劳动力供给曲线的原因之一是某种类型的劳动力在短时间内非常稀缺，而培养这种类型的劳动力又需要一段时间即劳动力供给存在滞后性。此外，这种形状的劳动力供给曲线还可以被用来描述一个已经充分利用了自己的劳动力资源的社会所面临的劳动力供给情况。在封闭的条件下，如果一个国家的劳动者已经实现了充分就业，则工资率提高并不可能增加劳动力供给。所以，选择 ABD。

三、案例分析题

1. A 公司董事长每年年底都会与员工谈话，目的是了解员工过去一年的工作状况。对公司的态度以及未来的打算。在今天的谈话中，员工小李说，自己很喜欢公司的工作环境，跟大部分同事的关系也很好。但是自己工作非常努力，也不被领导认可，升职希望渺茫；而同办公室的小王工作没有自己努力，却总被领导夸奖，上个月还涨了工资，这让自己深受打击，工作动力没有以前那么大了，甚至萌生了辞职念头。董事长询问小李原因，小李认为，这是由于公司为员工设置的工作目标不合理造成的。领导给小王调协的工作目标比自己的容易达到，所以即使自己非常努力，领导也不认可；然而，工作目标是领导设定的，自己没有发言权。董事长听后表示在今后公司管理工资中会考虑小李的意见。

1) 根据马斯洛的需要层次理论，小李在工作中没有得到满足的需要是（ ）。

- A. 生理需要
- B. 安全需要
- C. 尊重需要
- D. 自我实现需要

【答案】CD

【解析】本题考查需要层次理论。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。自我实现的需要包括个人成长、发挥个人潜能、实现个人理想的需要。

2) 根据双因素理论, 让小李感到不满的主要因素 ()。

- A. 工作目标设定的政策
- B. 晋升
- C. 别人的认可
- D. 人际关系

【答案】A

【解析】本题考查双因素理论的内容。双因素理论分为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。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。

3) 小李感到不公平时所采用的恢复平衡的方式是 ()。

- A. 改变自己的投入或产出
- B. 改变对投入或产出的知觉
- C. 改变参照对象
- D. 寻求社会兼职

【答案】A

【解析】本题考查恢复公平的方法。感到不公平的员工可以采用以下方式来恢复公平: 改变自己的投入或产出、改变对照者的投入或产出、改变对投入或产出的知觉、改变参照对象、辞职。小李的行为属于改变自己的投入或产出, 即感到报酬不足降低自己工作努力程度或要求加薪。

4) 小李反映的不公平问题, 表明目标管理中的 () 要素出现了问题。

- A. 目标具体化
- B. 参与决策
- C. 限期完成
- D. 绩效反馈

【答案】B

【解析】本题考查目标管理的要素。参与决策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。

2. K 公司是家有 6 年发展历史的软件升级公司, 在行业中具有较高知名度。公司有研发部门、行政与人力资源部门、财务部门等, 形成了强调革新与冒险的组织, 不断有新产品问世。

K 公司一直重视员工的培训与开发工作, 同时不拘一格选拔人才, 只要是具有一定潜质的员工就委以重任, 而不考虑员工的年龄和工作经验。公司的薪酬、奖励制度与员工绩效挂钩, 对于表现优秀的员工, 公司会加以重奖, 并给予较大的工作自由度。因此, 公司员工的工作士气高涨, 敬业度很高。

K 公司共有 100 名员工, 强调以项目组为主要形式进行技术研发, 把不少决策权下放给员工, 并打破严格的部门界限, 提倡部门合作, 联合攻

关。最近，公司获得了很大一笔风险投资，为此，公司制定了明确的扩张性战略计划，同时进行必要的组织变革，公司将针对不同行业组建专门的技术咨询小组，还计划成立独立的市场部和客户关系部，以加快市场开拓，并为客户提供更优质的服务。

1) K 公司目前的组织文化属于 ()。

- A. 学院型
- B. 俱乐部型
- C. 棒球队型
- D. 堡垒型

【答案】C

【解析】本题考查组织文化的类型。棒球队型组织鼓励冒险和革新。

2) K 公司的关键职能部门是 ()。

- A. 行政与人力资源部
- B. 研发部
- C. 财务部
- D. 客户关系部

【答案】B

【解析】本题考查关键职能。关键职能是指在企业组织结构中处于中心地位、具有较大职责和权限的职能部门。根据题目材料描述可分析该公司的关键职能部门是研发部。

3) K 公司目前的主要组织结构类型是 ()。

- A. 事业部制组织形式
- B. 职能制组织形式
- C. 团队结构形式
- D. 虚拟组织形式

【答案】C

【解析】本题考查组织设计的类型。团队结构形式的主要特点是，打破部门界限并把决策权力下放到工作团队成员手中。

4) 为了实行扩张性战略计划，K 公司进行了组织变革，这种组织变革的方法属于 ()。

- A. 以人员为中心的变革
- B. 以技术为中心的变革
- C. 以文化为中心的变革
- D. 以结构为中心的变革

【答案】D

【解析】本题考查组织变革概述。以结构为中心的变革，这种分化与统合就是组织结构的变革，包括重新划分和合并新的部门，调整管理层次和管理幅度，任免责任人，明确责任和权力等。

3. 某公司是一家以承接国外订单为主要业务的机械加工企业。近年来，由于全球经济不景气，公司的国外订单锐减；与此同时，国内人工成本却在不断上升，这导致该公司的财务状况陷入困境，针对这种情况，企业高层决定，一方面辞退一批员工来缩减成本；另一方面着眼于未来发展，逐渐更新设备，通过更多地采用自动化生产设备减少对人工的依赖。被裁减的一部分员工一直在积极地寻找新工作，但因为经济形势不好，还没有找到新的工作，另外一部分被裁减的员工则在找工作一段时间之后变得失望，决定先在家里休息一段时间，等经济好转了再出去找工作。

1) 该公司遭遇的失业属于 ()。

- A. 摩擦性失业
- B. 季节性失业
- C. 结构性失业
- D. 周期性失业

【答案】CD

【解析】本题考查失业的类型及其成因与对策。结构性失业中最主要的是技术性失业，即由于劳动力需求方需要的技术和劳动力供给方能够提供的技术之间存在差异或错位而导致的失业现象。技术性失业通常是由于生产技术变化引起的，即在生产中采用了节省劳动力的新技术后所造成的失业。所谓周期性失业，是指由于经济周期或经济波动引起劳动力市场供求失衡所造成的失业。

2) 该公司可以采取的有助于缓解其员工遭受的失业打击的做法包括 ()。

- A. 平时为员工提供多元化的技能培训
- B. 提高绩效工资所占的比重
- C. 向被解雇员工支付足额的经济补偿金
- D. 在重新求职方面为员工提供辅导

【答案】ACD

【解析】本题考查失业的类型及其成因与对策。经济学家一般主张采取下列措施以缓和结构性失业：①加强劳动力市场的情报工作，使求职人员及时了解劳动力市场的供求情况；②由政府提供资金，向愿意从劳动力过剩地区迁到劳动力短缺地区的失业工人提供安置费；③制订各种培训计划，使工人的知识更新与技术发展同步进行，以适应新职业的需要；④提供更好的职业指导和职业供求预测。

3) 在该公司裁减的员工中，那些虽然在找工作但是却没有找到新工作单位的人属于 ()。

- A. 劳动者
- B. 失业者
- C. 非劳动力
- D. 就业者

【答案】AB

【解析】本题考查中国对失业的界定与失业统计。在该公司裁减的员工中，那些在找工作的人属于劳动者，但是却没有找到新工作单位时属于失业者。

4) 被该公司裁减的部分员工因为长时间找不到工作而决定放弃寻找工作先回家休息，关于这种情况的说法，正确的是（ ）。

- A. 他们的选择有助于降低当前的失业率
- B. 他们的选择有助于提高当前劳动力参与率
- C. 这是一种典型的灰心丧气的劳动者效应
- D. 这是一种典型的附加的劳动者效应

【答案】AC

【解析】本题考查失业与失业统计。失业率实际上反映了在一定年龄以上的人口当中，有多大比例的人想找工作却无法实现就业的情况。本案例中：被该公司裁减的部分员工因为长时间找不到工作而决定放弃寻找工作先回家休息，这些人员由失业人员转变为非劳动力参与者，使失业人员减少，从而使失业率减少。灰心丧气的劳动者效应是指一些本来可以寻找工作的劳动者由于对在某一可行的工资率水平下找到工作变得非常悲观而停止寻找工作，临时成为非劳动力参与者的情况。

4. 某公司是一家成立于 2016 年的生鲜创业公司。该公司在很短的时间内在北京等大城市拥有了超过 500 家直营及联营门店，注册用户超过 300 万。随着店铺数量增加，公司运作开始出现问题，客户投诉增多，主要反映水果不新鲜。为了减轻各区域总经理的工作量，公司急需在各区域内部提拔副总经理。

曾先生为华东地区的区域总经理，有丰富的创业经历，加入公司时从上一家公司带来了不少得力骨干。他善于从危机中思考和学习，并且愿意发展和支持下属，因此和他共事的人都对他有极高的信任感与忠诚度。目前，曾先生有两个比较中意的副总经理人选：一位是曾先生从上一家公司带来的得力助手小刘，他善于通过更高的理想和价值观来激励身边的同事；另一位则是一直在该公司工作的小李，他做事非常关注任务的明晰度、标准和产出。两人的工作效率都很高且优点突出。

曾先生最初感到很难选择，最终，还是决定任命小李为区域副总经理。由于本区域员工的能力、产能存在差异，有的店铺下午六点下班，有的晚上八点半下班。曾先生和小李需要决定是否对员工的下班时间做出统一规定。小李表示，这件事情的关键问题是统一下班时间后，原本工作效率低的店铺如何提高工作效率，以及为了提高员工的效率，公司需要提供的资源

及相应的成本。根据以上资料，回答下列问题：

1) 曾先生的领导风格属于（ ）。

- A. 目标型

- B. 魅力型
- C. 权变型
- D. 发展型

【答案】B

【解析】本题考查魅力型领导理论。根据案例，曾先生善于从危机中思考和学习，并且愿意发展和支持下属，因此和他共事的人都对他有极高的信任感与忠诚度，符合魅力型领导的特征。

2) 小李被任命为区域副总经理，他的领导风格属于 ()。

- A. 变革型
- B. 交易型
- C. 专制型
- D. 民主型

【答案】B

【解析】本题考查交易型和变革型领导理论。根据案例，小李做事非常关注任务的明晰度、标准和产出，符合交易型领导的特征。

3) 小李现在需要承担的主要职责是统筹管理整个大区整体运营，因此小李需要拥有或亟待提高的技能有 ()。

- A. 技术技能
- B. 人际技能
- C. 概念技能
- D. 专业知识

【答案】BC

【解析】本题考查领导技能。组织中任何层次的领导者都不能逃避有效人际技能的要求。越高的管理职位，概念技能的作用越重要。管理层级越高，工作中技术技能所占的比例越小，而概念技能所占的比例越大。选项 BC 正确。

4) 在决定是否统一下班时间的问题上，小李的决策风格属于 ()。

- A. 指导型
- B. 分析型
- C. 概念型
- D. 行为型

【答案】B

【解析】本题考查决策风格。根据案例描述，小李在决策时倾向于关注任务和技术，解决问题的时候一般是有效的、合乎逻辑的、程序化的和系统的，并有较低的模糊耐受性，所以属于指导型。

5. 为了提高党政基层机构的执政能力，某市市委为 200 多名后备干部举办了一次培训。

在培训班上，从事领导科学研究的李教授为学员们做了专场报告，系统地介绍了领导行为理论，这些理论既包括传统的特质理论，也包括现代

备受欢迎的魅力型领导理论、路径一目标理论以及领导一成员交换理论。李教授的讲座让学员们受益匪浅，很多人表示要把这些知识应用到自己的管理实践中。

根据以上资料，回答下列问题：

1) 路径一目标理论的提出者是 ()。

- A. 罗伯特·豪斯
- B. 伯恩斯
- C. 麦克·格雷戈斯
- D. 布莱克

【答案】A

【解析】本题考查路径一目标理论。路径一目标理论由罗伯特·豪斯提出。

2) 在路径一目标理论中，领导行为与结果之间的中间变量有 ()。

- A. 下属的经验
- B. 领导的成就
- C. 下属的能力
- D. 领导者的个性

【答案】AC

【解析】本题考查路径一目标理论。路径一目标理论提出了两个权变因素作为领导的领导行为与结果之间的中间变量：①下属控制范围之外的环境因素，如工作结构、正式的权力系统、工作团队等；②下属的个人特征，如能力、经验等。

3) 关于领导一成员交换理论的说法，正确的是 ()。

- A. 它强调领导公平对待每一个成员
- B. 它认为领导与下属的交换是一个互惠过程
- C. 它认为领导不能改变下属的自我概念
- D. 它反对领导把下属分为“圈内人”和“圈外人”

【答案】B

【解析】本题考查领导一成员交换理论。领导一成员交换理论认为，团体中领导者与下属在确立关系和角色的早期，就把下属分为“圈内人”和“圈外人”的类别，领导者对待同一团体内部的不同下属往往根据其与自己关系的远近亲疏采取不同的态度和行为。选项AD错误。领导者们为了达到绩效目标和更持久的变化，应该着手改变下属的自我概念，选项C错误。

4) 下列属于魅力型领导者的道德特征的是 ()。

- A. 使追随者的需要和志向与愿景相结合
- B. 提升自己的个人愿景
- C. 对追随者的需要感觉迟钝
- D. 指责或批评相反的观点

【答案】A

【解析】本题考查魅力型领导者。魅力型领导者的道德特征包括：①使用权力为他人服务；②使追随者的需要和志向与愿景相结合；③从危机中思考和学习；④激励下属独立思考；⑤双向沟通；⑥培训、发展并且支持下属，与他人分享；⑦用内在的道德标准满足组织和社会的兴趣。选项 BCD 属于魅力型领导者的非道德特征。

群主号



添加群主好友，获取更多资料

公众号



关注公众号，掌握一手考试讯息

