

# 人力资源管理专业知识和实务（中级）

## 第一章 组织激励



扫我做试题



### 单项选择题

#### 刷基础

打好基础·刷好题

1. (2022 年)\*使个体做出为其带来成就感和价值感的行为的动机是( )。  
A. 外源性动机      B. 需要动机      C. 内源性动机      D. 激励动机
2. 通过满足员工的需要而使其努力工作，从而帮助组织实现目标的过程是( )。  
A. 需要      B. 激励      C. 动机      D. 强化
3. 根据马斯洛的需要层次理论，良好的同事关系属于( )。  
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
4. (2023 年)根据马斯洛的需要层次理论，不属于尊重需要的是( )。  
A. 个人成长      B. 自主权      C. 认同      D. 地位
5. (2021 年)提出双因素理论的学者是( )。

#### 关于“扫我做试题”，你需要知道

移动端操作：使用“正保会计网校”APP扫描“扫我做试题”二维码，即可同步在线做题。

电脑端操作：使用电脑浏览器登录正保会计网校（[www.chinaacc.com](http://www.chinaacc.com)），进入“我的网校我的家”，打开“我的图书”选择对应图书享受服务。

提示：首次使用需扫描封面防伪码激活服务。

\* 本书所涉及的历年考题均为考生回忆，并已根据 2024 年考试大纲修改过时内容。

- A. 马斯洛                      B. 赫茨伯格                      C. 麦克利兰                      D. 奥尔德弗
6. “如果较高层次需要不能得到满足的话,对低层次需要的欲望就会加强”,这一说法代表的观点属于( )。
- A. 马斯洛的需要层次理论                      B. 赫茨伯格的双因素理论  
C. 奥尔德弗的“挫折-退化”观点                      D. 麦克利兰的三重需要理论
7. 麦克利兰的三重需要理论认为,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、寻求成功的欲望是( )。
- A. 成长需要                      B. 成就需要                      C. 关系需要                      D. 亲和需要
8. (2022 年)根据公平理论,员工将自己在不同组织中的工作和待遇进行比较的情况属于( )。
- A. 组织内自我比较                      B. 组织外与他人比较  
C. 组织外自我比较                      D. 组织内与他人比较
9. 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

## 刷进阶

强化练习·刷提升

10. 关于动机的说法,错误的是( )。
- A. 动机是指人们从事某种活动,为某一目标付出努力的意愿  
B. 动机水平越高,表明个人的动机越强  
C. 动机可以分为内源性动机和外源性动机  
D. 内源性动机强的员工更看重工资和奖金
11. 从激励的内容来看,激励分为( )。
- A. 正面激励和负面激励                      B. 他人激励和自我激励  
C. 物质激励和精神激励                      D. 内源性激励和外源性激励
12. 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是( )。
- A. 生理需要                      B. 安全需要                      C. 归属需要                      D. 尊重需要
13. 根据双因素理论,员工感到不满的主要原因是( )。
- A. 激励因素缺乏                      B. 保健因素缺乏  
C. 激励因素充足                      D. 保健因素充足
14. 根据 ERG 理论,下列说法错误的是( )。
- A. 各种需要可以同时具有激励作用  
B. 如果较高层次的需要得不到满足的话,较低层次的需要就会增强  
C. 如果高层次的需要满足不了的话,人们对低层次的需要会减弱  
D. ERG 理论认为人有生存需要、关系需要和成长需要
15. (2021 年)关于三重需要理论的说法,正确的是( )。
- A. 亲和需要高的不易受别人影响

- B. 成就需要高的人不喜欢及时反馈  
C. 权力需要高的人喜欢竞争  
D. 成就需要高的人喜欢高度冒险的工作
16. 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
17. (2023 年)弗罗姆期望理论公式中,决定人的动机的因素不包括( )。
- A. 期望      B. 公平      C. 工具性      D. 效价
18. 下列情境中,不适宜推行参与管理的是( )。
- A. 完成任务的时间比较紧迫  
B. 员工具备相应的智力、知识技术和沟通技巧  
C. 参与不会使员工和管理者的地位和权力受到威胁  
D. 组织文化支持员工的参与管理
19. 质量监督小组是一种常见的( )模式。
- A. 绩效薪金      B. 行为矫正      C. 参与管理      D. 目标管理

## 刷冲关

冲关演练·刷速度

20. 关于需要层次理论在管理上的应用的说法,错误的是( )。
- A. 管理者不需要考虑每位员工的特殊需要,而应考虑全体员工的共性需要  
B. 管理者需要考虑员工不同层次的需要,并针对每个层次需要设计相应的激励措施  
C. 组织用于满足员工低层次需要的投入是效益递减的  
D. 要想激励员工,首先需要知道员工的哪个层次需要现在占主导地位
21. (2019 年)根据赫茨伯格提出的双因素理论,属于保健因素的是( )。
- A. 工资      B. 成就感      C. 责任      D. 工作性质
22. 关于麦克利兰三重需要理论的说法,错误的是( )。
- A. 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  
B. 成就需要高的人常常勇于挑战自我,选择高风险的目标  
C. 成就需要高的人通常只关心自己的工作业绩,但不一定能使别人干得出色,所以并不一定能成为一名优秀的管理者  
D. 权力需要高的人喜欢竞争,希望通过出色的成绩来匹配他们渴望的地位
23. 根据期望理论,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. 工具性
24. (2019 年)关于激励理论中的强化理论的说法,正确的是( )。
- A. 它强调人的内在心理状态      B. 它是一种人本主义的观点  
C. 它对解释行为没有帮助      D. 它是一种行为主义的观点
25. (2023 年)关于斯坎伦计划内涵的说法,错误的是( )。
- A. 利润分享方案增加了劳动支出  
B. 计划的成败取决于劳资双方是否能够相互信赖,以及员工对这一制度是否有强烈的

- 认同感
- C. 企业回报率提高而增加的效益应当与员工分享
- D. 员工是有能力并且愿意贡献他们的想法和建议的



## 多项选择题

### 刷基础

打好基础·刷好题

26. 下列属于内源性动机范畴的有( )。
- A. 实现个人潜力的机会 B. 为组织多做贡献的机会
- C. 得到更多的收入 D. 获取更高的社会地位
- E. 获得表扬
27. (2022 年) 马斯洛需要层次模型中的高级需要包括( )。
- A. 尊重的需要 B. 归属和爱的需要
- C. 生理需要 D. 自我实现的需要
- E. 安全需要
28. 根据奥尔德弗的 ERG 理论, 人的核心需要包括( )。
- 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
29. 关于公平理论的说法, 正确的有( )。
- A. 人们不仅关心自己的绝对报酬, 而且关心自己和他人工作报酬上的相对关系
- B. 员工倾向于将自己的产出投入比与他人的产出投入比相比较
- C. 员工所做的比较都是纵向的, 即与除组织以外的其他人比较
- D. 辞职是感到不公平的员工恢复平衡的方式之一
- E. 对于有不公平感的员工应予以及时引导或调整报酬
30. (2022 年) 目标管理的要素包括( )。
- A. 目标具体化 B. 参与决策
- C. 目标相关性 D. 限期完成
- E. 绩效反馈

### 刷进阶

强化练习·刷提升

31. (2021 年) 在需要层次理论中, 与 ERG 理论中的关系需要对应的有( )。
- A. 全部的爱与归属 B. 部分尊重的需要
- C. 全部的生存需要 D. 部分安全需要
- E. 全部的自我实现
32. 按照组织激励的公平理论, 因报酬不足而感到不公平的员工用来恢复平衡的方式

有( )。

- A. 减少自己的投入
- B. 增加对照者的产出
- C. 改变参照对象
- D. 改变对产出的知觉
- E. 辞职

33. 关于绩效薪金制, 下列选项表述正确的有( )。

- A. 绩效薪金制同期望理论关系比较密切
- B. 可以提高激励水平和生产力水平
- C. 绩效薪金制是将绩效与报酬相结合的激励措施
- D. 通常采用计件工资、工作奖金、利润分成、按利分红等
- E. 主要优点是可以减少员工的工作量

34. 下列关于斯坎伦计划的表述, 正确的有( )。

- A. 组织应结合为一体, 不可分崩离析
- B. 融合了目标管理和绩效薪金制两种概念
- C. 员工是有能力而且愿意贡献出他们的想法和建议的
- D. 效率提高后所增加的效益, 应与员工共同分享
- E. 设置一个委员会, 制定一套分享成本降低所带来利益的计算方法

## 刷冲关

冲关演练·刷速度

35. 关于亲和需要的说法, 正确的有( )。

- 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

36. 关于公平理论的陈述, 正确的有( )。

- A. 员工将自己的产出与投入比率与他人的相比较, 依此进行公平判断
- B. 员工比较的是其投入与产出的客观测量结果
- C. 员工将自己的工作和报酬与其他组织的员工进行比较, 这属于纵向比较
- D. 员工将自己在不同组织中的待遇进行比较, 这属于横向比较
- E. 辞职也是一种恢复公平的方法

37. 关于参与管理的说法, 正确的有( )。

- A. 若想成为质量监督小组的成员, 需具备分析和解决质量问题的能力
- B. 参与管理有共同设定目标、集体解决问题、直接参与工作决策等形式
- C. 参与管理可以提供工作的内在奖赏, 使工作显得更有趣, 更有意义
- D. 参与管理适用于任何组织和任何工作群体
- E. 参与管理可以让下属人员分享上级的决策权



## 案例分析题

### 刷基础

打好基础·刷好题

#### (一)

(2019 年)某公司为一家通信企业,经过多年发展,拥有了庞大的固定电话、宽带客户资源,完善的基础网络设施和底蕴深厚的企业文化。员工对该企业的福利待遇比较满意,离职率很低。孙先生从基层员工做起,已经在该公司连续工作了近十年时间,对公司情况十分了解。今年年初,孙先生被提拔为市场部经理。市场部下设家庭客户部、个人客户部、政企客户部等,员工近百人。孙先生上任后,发现下属部门之间存在问题,比如同一项目预算可能有两个部门在做,最后用哪个部门的预算没有详细规定;更为严重的是部分员工消极怠工,未能全身心地投入工作,经常擅自离岗。为了提高部门业绩与员工的工作积极性,孙先生采取了一系列措施。一是为了强化员工的工作动机设立了新的关键绩效指标,完成指标的员工将获得多方面的奖励。二是实施了部门目标管理工作,推行一段时间后,部门的业绩稍有提高。三是在奖金方面,设置了新的绩效薪金制规则,除了原有的工作奖金等,年度部门业绩前三的员工还得到了额外的奖励。

根据上述资料,不考虑其他因素,分析回答下列问题:

38. 孙先生设立了关键绩效指标,并对完成指标的员工提供多方面奖励,在其实施的下列奖励中,属于外源性动机的是( )。
  - A. 提供具有挑战性的工作机会
  - B. 提高工资
  - C. 发放奖金
  - D. 晋升职务
39. 基于需要层次理论可以推断出,市场部员工的需要处于( )层次。
  - A. 安全需要
  - B. 归属和爱的需要
  - C. 尊重的需要
  - D. 生理需要
40. 孙先生在部门中实施了目标管理,目标管理的要素包括( )。
  - A. 团队管理
  - B. 限期完成
  - C. 目标具体化
  - D. 过程评价
41. 孙先生在市场部实施的绩效薪金制的优点是( )。
  - A. 减少管理者的工作量
  - B. 减少员工间的竞争
  - C. 增加了管理者的监督
  - D. 提高员工工作积极性

#### (二)

张明是一家著名高科技企业的人力资源总监,企业成立时他就负责人力资源工作。公司的主要领导对他很信任,有关人事方面的事情都是他说了算。他的激励方法就是支付高额奖金。经过十几年的努力,这家公司发展成为一家大型的企业,公司的业务也由以前的软件开发延伸到下游的测评、咨询和规划等方面,但不知什么缘故,最近这些新业务部门的员工,如销售部门和咨询部门的员工对张明的意见很大,他们认为张明制定的激励措施没有考虑到他们的工作性质,他们加班不需要待在办公室,按照在办公室加班时间来发奖

金不公平。此外，他们向总经理反映张明不懂人力资源的管理。这让张明很恼火，他认为用高额奖金激励员工没有什么不对。多劳多得不是我们所提倡的吗？

根据上述资料，不考虑其他因素，分析回答下列问题：

42. 用马斯洛的需要层次理论解释张明的做法，正确的是( )。
  - A. 张明没有充分考虑到员工的自我实现的需要
  - B. 用高额奖金满足员工生理需要的投入收益是递增的
  - C. 奖金一定能够满足员工的高级需要
  - D. 不同部门员工的需要应该一致
43. 如果张明按照双因素理论的观点来摆脱面临的困境，他应该( )。
  - A. 用更加严格的制度管理员工
  - B. 给员工减发奖金
  - C. 让员工感到自己的工作有成就感
  - D. 让员工在工作中承担更多的责任
44. 上述案例情境中，员工的不满来自( )。
  - A. 张明用单一的方式对待每一个员工
  - B. 张明没有考虑到咨询等部门的特点
  - C. 计发奖金的方式不公平
  - D. 认为张明用人唯亲
45. 要让员工觉得公平，张明今后应该( )。
  - A. 多和员工沟通，了解不同员工的不同需求
  - B. 对不同部门的员工的业绩衡量采取不同的标准
  - C. 加强自己的领导权威
  - D. 考虑不同部门工作性质的差异，制定与员工贡献相匹配的奖励方案

## 刷进阶

强化练习·刷提升

### (三)

(2022年)小张毕业后进入了一家房地产企业，在挑选工作岗位时，他主动选择了赚钱比较快的销售岗，以此缓解他交房租和日常开销等生活压力。如今，小张已入职五年，在销售岗位上取得了一定成就，还购买了自己的独立住房。但这时，小张发现自己在企业中没有存在感，尤其是工作中遇到困难时，很少有人主动帮他，同事们平时的联谊聚餐也很少邀请他，他怀疑自己是不是要在这家企业继续工作下去。

根据上述资料，不考虑其他因素，分析回答下列问题：

46. 根据需要层次理论，小张刚开始从事销售岗是为了满足( )。
  - A. 归属和爱的需要
  - B. 安全的需要
  - C. 尊重的需要
  - D. 生理的需要
47. 在行业内工作了一段时间以后，让小张感到苦恼的原因，根据 ERG 理论是基于( )。
  - A. 成长需要
  - B. 权力需要
  - C. 关系需要
  - D. 生存需要
48. 根据 ERG 理论，公司领导现阶段应针对张某给出( )方面的指导。
  - A. 提升小张的工资
  - B. 给小张升职到更高的领导岗位



- C. 给小张绩效辅导 D. 给小张做提升人际关系的培训
49. 关于马斯洛需要层次理论在管理上应用的说法, 错误的是( )。
- A. 管理者需要考虑每个员工的特殊需要, 因为不同的人的需要是不同的
- B. 管理者需要考虑不同员工不同层次的需要, 并为不同层次的员工制定相应计划
- C. 组织满足低层次员工需要投入效益是递减的
- D. 组织满足高层次员工需要投入效益是递减的

## 刷冲关

冲关演练·刷速度

### (四)

某公司是一家由事业单位改制而成的股份制企业。在改制之前, 员工的薪酬基本上是按照职务、技术职称和工龄等来确定的, 员工的工资差别不大, 所以干多干少一个样, 尽管单位的效率不高, 但大家觉得挺满足。但改制以后, 由于企业要直接面对激烈的市场竞争, 所以公司的领导层决定打破传统的薪酬体制, 实行绩效薪金制, 如今两年过去了, 该公司的产值翻了两番, 员工的收入也大大增加, 大家觉得比以前更满足了。

根据上述资料, 不考虑其他因素, 分析回答下列问题:

50. 绩效薪金制的主要优点是( )。
- A. 减少管理人员的工作量 B. 为企业节省成本
- C. 使管理者的监督职能加强 D. 使员工的晋升和产品质量挂钩
51. 关于绩效薪金制的说法, 正确的是( )。
- A. 绩效薪金制指将绩效与考勤相结合的激励措施
- B. 绩效薪金制的基础是公平、量化的绩效评估体系
- C. 常用的绩效薪金制有计件工资等
- D. 对管理者实施按利润分红也是绩效薪金制
52. 该公司实行绩效薪金制时, 可以选择的绩效包括( )。
- A. 个人绩效 B. 部门绩效 C. 责任绩效 D. 组织绩效
53. 绩效薪金制通常采用的方式有( )。
- A. 计件工资 B. 计时工资 C. 按利分红 D. 利润分成



扫我看答案



## 第二章 领导行为



扫我做试题



### 刷 单项选择题

#### 刷基础

打好基础·刷好题

54. (2019 年)关于领导的说法,错误的是( )。
- A. 领导具有的影响力必须来源于组织的正式任命
  - B. 领导必须具有指导和激励的能力
  - C. 领导应具备影响群体、影响他人以达成组织目标的能力
  - D. 领导帮助个体和群体确认目标,并激励他们达到一定的目标
55. 认为领导者具有某些固定特质且这些特质是与生俱来的观点出自( )。
- A. 变革型领导理论
  - B. 特质理论
  - C. 魅力型领导理论
  - D. 路径-目标理论
56. 伯恩斯认为领导关注任务的完成和员工的顺从,更多依靠组织的奖励和惩罚来影响员工的绩效,是他的( )。
- A. 交易型领导理论
  - B. 变革型领导理论
  - C. 魅力型领导理论
  - D. 权变理论
57. 魅力型领导的特征不包括( )。
- A. 自信并且信任下属
  - B. 有理想化的愿景
  - C. 承诺为努力提供奖励
  - D. 对下属有高度的期望
58. (2020 年)路径-目标理论认为,主动征求并采纳下属的意见,属于( )类型的领导行为。
- A. 指导式
  - B. 支持型
  - C. 参与式
  - D. 成就取向式
59. 认为团队绩效的高低取决于领导风格与情境因素之间是否匹配的理论是( )。
- A. 权变理论
  - B. 特质理论
  - C. 魅力型领导理论
  - D. 领导-成员交换理论
60. (2022 年)关于领导-成员交换理论,说法错误的是( )。
- A. 领导对“圈内人”比“圈外人”投入更多的感情、时间
  - B. 这是一种互惠的交换过程
  - C. 领导和下属作为个体进行反馈信息
  - D. 领导对“圈内人”很少采用正式的领导权威

61. 关于领导风格的说法, 正确的是( )。
- A. 领导风格是指领导在实际领导中表现出的习惯化行为特点  
B. 在组织行为学的早期研究中, 未涉及领导风格的话题  
C. 领导风格是正向的  
D. 领导风格是负向的
62. 管理方格理论把领导者的基本风格划分为五种, 其中只对人极端关注的领导风格被称为( )领导风格。
- A. 无为而治式      B. 任务式      C. 中庸式      D. 乡村俱乐部式
63. (2023 年) 根据生命周期理论, 领导和下属共同决策的领导风格是( )。
- A. 推销式      B. 授权式      C. 参与式      D. 询问式
64. (2022 年) 生命周期理论与其他权变理论的不同之处在于, 它强调的是( )。
- A. 下属的人格特质      B. 下属的忠诚度  
C. 下属与任务匹配      D. 下属的成熟度
65. (2021 年) 关于领导的技能的说法中, 正确的是( )。
- A. 管理职位越高, 对概念技能的要求越低  
B. 人际技能是指在人际关系中操纵他人的能力  
C. 技术技能也是领导技能的一种  
D. 概念技能主要涉及的是“人”
66. 西蒙的有限理性模型认为, 决策者在决策时依据的是( )原则。
- A. 最大化      B. 经济      C. 满意      D. 简化
67. 指导型决策风格的领导者具有的特征是( )。
- A. 低模糊耐受性水平、关注人和社会  
B. 低模糊耐受性水平、关注任务和技术本身  
C. 高模糊耐受性水平、关注任务和技术本身  
D. 高模糊耐受性水平、关注人和社会

## 刷进阶

强化练习·刷提升

68. 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
69. (2023 年) 关于交易型领导, 说法正确的是( )。
- A. 不关注与标准背离的事情      B. 个性化关怀  
C. 高期望      D. 为高绩效提供奖励, 赏识成就
70. 关于伯恩斯的观点, 下列说法错误的是( )。
- A. 在多数情况下, 交易型领导依靠的是消极型差错管理  
B. 交易型领导是一种相对平庸的管理  
C. 交易型领导创造组织的超额绩效

- D. 变革型领导会使组织有效地运转和成长
71. 属于提升魅力型领导影响力的情境的是( )。
- A. 对现状非常满意的追随者激增      B. 面临剧烈变革的组织环境  
C. 稳定的组织环境      D. 差错管理
72. (2022 年)根据路径-目标理论, 下属工作是结构化的, 则( )类型领导可以带来高的绩效和满意度。
- A. 指导型      B. 支持型      C. 参与型      D. 成就取向型
73. 豪斯的路径-目标理论认为, 设定挑战性目标、鼓励下属实现自己的最佳水平, 属于( )类型的领导行为。
- A. 指导式      B. 支持型      C. 参与式      D. 成就取向式
74. (2020 年)根据权变理论, 如果一个领导人对最不喜欢的工作伙伴也用肯定性的形容词描述, 说明他属于( )。
- A. 关系取向型      B. 权威取向型      C. 社会取向型      D. 工作取向型
75. 道格拉斯·麦克格雷格的经典 X 理论指的是( )。
- A. 启发式的管理风格      B. 传统权威的管理风格  
C. 人性化的管理风格      D. 民主的管理风格
76. (2021 年)领导研究中的俄亥俄模式将领导行为聚焦在( )。
- A. 民主和关怀      B. 指导和支持  
C. 人际关系和参与      D. 关心人和工作管理
77. (2020 年)根据生命周期理论, 不仅指导行为, 而且富于支持行为的领导属于( )。
- A. 参与式领导      B. 推销式领导      C. 指导式领导      D. 授权式领导
78. 关于领导技能的说法, 错误的是( )。
- A. 领导者并不一定需要熟练掌握他所管理的团队的技术技能  
B. 管理层级越高, 越需要制定长期计划, 工作中概念技能所占的比例也就越大  
C. 组织中较低层次的领导只要带领下属完成工作目标即可, 不需要人际技能  
D. 领导技能可以通过培训、工作设计、行为管理等组织行为来发展
79. (2022 年)根据理性模型, 决策者在任何方面都是完全理性的, 下列不属于决策者具备的特征的是( )。
- A. 从目标意义上分析, 决策完全理性  
B. 存在完整和一致的偏好系统, 使决策者在不同的备选方案中进行选择  
C. 决策者无法知道所有备选方案  
D. 对计算复杂性无限制, 可以通过计算选择出最佳备选方案
80. (2023 年)决策者具有较高的模糊耐受性水平, 倾向于关注人和社会, 这种决策风险属于( )。
- A. 行为型      B. 分析型      C. 概念型      D. 指导型

## 刷冲关

冲关演练·刷速度

81. 下列关于交易型和变革型领导的观点, 错误的是( )。

- A. 交易型领导认为只有先天具备某些特质的人才可能成为领导  
B. 交易型领导可以依靠消极型差错管理, 即仅在背离标准时进行干涉  
C. 变革型领导提供任务愿景, 潜移默化自豪感, 获得尊敬和信任  
D. 变革型领导提升智慧, 理性和谨慎地解决问题, 给予个人关怀
82. (2023 年)关于魅力型领导及其追随者特征的说法, 错误的是( )。
- A. 魅力型领导促使追随者产生出高于期望的绩效  
B. 魅力型领导的追随者从自身与领导的关系中获得自尊  
C. 魅力型领导的追随者表现出对领导的高度忠诚和信心  
D. 魅力型领导会使追随者对组织的归属感降低
83. 最新研究表明, 当追随者显示出( )时, 魅力型领导的效果将会得到进一步强化。
- A. 高水平的自我意识和自我管理  
B. 低水平的自我意识和自我管理  
C. 高水平的自我意识和低水平的自我管理  
D. 低水平的自我意识和高水平的自我管理
84. 根据路径-目标理论, 能够让内控型下属更为满意的领导是( )。
- A. 指导式领导      B. 支持型领导      C. 参与式领导      D. 成就取向式领导
85. (2021 年)费德勒提出的权变理论中的情境因素不包括( )。
- A. 职权      B. 工作环境      C. 工作结构      D. 领导与下属的关系
86. (2021 年)关于领导-成员交换理论的说法, 错误的是( )。
- A. 属于“圈里人”的下属与领导打交道时, 比“圈外人”困难少, 能够感觉到领导者对他们的关心  
B. 团体中领导与下属在确立关系和角色的早期, 就把下属分成“圈里人”和“圈外人”两个类别  
C. 领导倾向于对“圈里人”投入比“圈外人”更多时间、感情, 很少采用正式领导权威  
D. 领导-成员交换理论认为, 这种交换过程是一个单向的过程
87. (2022 年)勒温在研究中发现, 能让儿童产生最多攻击性行为的领导类型是( )。
- A. 放任型      B. 独裁型      C. 民主型      D. 交换型
88. 斯道格迪尔通过对领导风格的研究, 指出( )是决定领导的因素。
- A. 责任感      B. 自信心      C. 关心员工      D. 人格和情境
89. 关于密歇根模式的说法, 正确的是( )。
- A. 密歇根模式支持员工取向的领导作风  
B. 密歇根模式和俄亥俄模式不能相互印证  
C. 密歇根模式所罗列的两个维度在性质上与俄亥俄模式不同  
D. 密歇根模式是管理方格理论的进一步发展
90. (2022 年)布莱克和默顿的管理方格理论, 纵坐标代表的是( )。
- A. 关心人      B. 关心任务      C. 人际关系      D. 工作任务
91. (2019 年)生命周期理论将工作取向和关系取向两个维度相结合, 其中高工作-高关系的领导风格是( )。

- A. 推销式      B. 指导式      C. 参与式      D. 授权式
92. (2023 年)探索、研究和分析可能发生的行为系列属于西蒙决策过程中的( )。
- A. 结束活动阶段    B. 选择活动阶段    C. 开始活动阶段    D. 设计活动阶段



## 多顶选择题

### 刷基础

打好基础·刷好题

93. (2023 年)领导理论中的特质理论存在的缺陷包括( )。
- A. 重视下属的需要      B. 忽视了情境因素  
C. 没有区分原因和结果      D. 考虑到了领导权力大小因素的影响  
E. 忽视了领导者能力因素的影响
94. 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
95. (2020 年)魅力型领导者的道德特征包括( )。
- A. 遵循外在道德标准      B. 提升自己的个人愿景  
C. 双向沟通      D. 从危机中思考与学习  
E. 使用权力为他人服务
96. 豪斯在路径-目标理论中确定的领导行为包括( )。
- A. 支持型领导      B. 参与式领导  
C. 成就取向式领导      D. 指导式领导  
E. 权变型领导
97. 在费德勒的权变模型中,属于情境性因素的有( )。
- A. 领导与下属的关系      B. 工作结构  
C. 职权      D. 员工导向  
E. 生产导向
98. 在密歇根模式中,通过测验、非结构化访谈等方法,得到的描述领导行为的维度包括( )。
- A. 任务取向      B. 绩效取向      C. 结果取向  
D. 生产取向      E. 员工取向
99. 明茨伯格将决策过程包括( )。
- A. 确认阶段      B. 选择阶段      C. 智力活动阶段  
D. 发展阶段      E. 设计活动阶段
100. 按照理性决策模型,决策者的特征包括( )。
- A. 从目标意义上分析,决策完全理性  
B. 决策者遵循的是满意原则,在选择时不必知道所有的可能方案

- C. 决策者可以知道所有备选方案
- D. 决策者可以采用经验启发式原则或一些习惯来进行决策
- E. 决策者在选择备选方案时, 试图寻找令人满意的结果

## 刷进阶

强化练习·刷提升

101. 关于交易型和变革型领导的说法, 正确的有( )。
- A. 交易型领导强调任务的明晰度、工作的标准和产出
  - B. 交易型领导很关注任务的完成及员工的顺从
  - C. 变革型领导更多依靠组织的奖励和惩罚来影响员工的绩效
  - D. 变革型领导能为组织制定明确的愿景
  - E. 变革型领导更多地通过自己的领导风格来影响员工和团队的绩效
102. 依据领导权变理论的观点, 能使工作取向型的绩效高的情境有( )。
- A. 上下级关系坏、工作结构低、领导职权小
  - B. 上下级关系好、工作结构高、领导职权大
  - C. 上下级关系坏、工作结构高、领导职权大
  - D. 上下级关系好、工作结构低、领导职权大
  - E. 上下级关系好、工作结构低、领导职权小
103. (2023 年) 根据生命周期理论中的工作取向和关系取向维度, 领导风格类型包括( )。
- A. 指导式
  - B. 授权式
  - C. 参与式
  - D. 推销式
  - E. 回避式
104. 关于领导技能的说法, 正确的有( )。
- A. 领导者可以依靠下属的技术技能
  - B. 组织中任何层次的领导者都必须达到有效人际技能的要求
  - C. 概念技能关心的是人
  - D. 领导层次越高, 技术技能所占比例越小
  - E. 领导层次越高, 概念技能所占比例越高
105. 关于有限理性模型内容的说法, 正确的有( )。
- A. 决策者可以知道所有的可能方案
  - B. 决策者可以通过计算选出最佳方案
  - C. 决策者的目标是找到令人满意的结果
  - D. 存在完整和一致的偏好系统, 使决策者在备选方案中进行选择
  - E. 决策者认知的是真实世界的简化模型
106. (2022 年) 社会模型认为人们有坚持错误决策的倾向, 原因包括( )。
- A. 项目特点
  - B. 社会压力
  - C. 组织的决定因素
  - D. 有限理性决策
  - E. 心理决定因素

## 刷冲关

冲关演练·刷速度

107. (2021 年) 关于路径-目标理论的说法, 正确的有( )。

- A. 路径-目标理论认为不同的领导行为适合于不同的环境因素和个人特征
  - B. 路径-目标理论假定领导不具有变通性
  - C. 路径-目标理论认为参与式领导会主动征求并采纳下属的意见
  - D. 路径-目标理论认为指导式领导常常很关心下属的要求
  - E. 路径-目标理论是豪斯提出来的
108. 关于俄亥俄模式的说法, 正确的有( )。
- A. 包括关心人和工作管理两个维度
  - B. 关心人的领导尊重和关心下属的建议与情感
  - C. 高度人际取向的领导友善而平易近人
  - D. 高度工作取向的领导要求维持一定的绩效水平并强调工作的最后期限
  - E. 关心人维度得分高的领导最能促使员工实现高绩效
109. 关于生命周期理论的说法, 正确的有( )。
- A. 认为影响领导风格选择的一个重要因素是下属的成熟程度
  - B. 与其他权变理论一样, 强调领导的重要性
  - C. 成熟度包括工作成熟度和心理成熟度
  - D. 工作成熟度指一个人的知识和技能水平
  - E. 心理成熟度指从事工作的意愿和动机
110. (2020 年) 明茨伯格认为, 在决策过程的选择阶段, 确定最终方案的方法一般有( )。
- A. 在决策者经验或者知觉的基础上进行判断
  - B. 完全理性决策
  - C. 决策成员之间相互权衡
  - D. 有限理性决策
  - E. 在逻辑和系统的基础上对备选方案进行分析
111. 下列关于决策风格的描述, 错误的有( )。
- A. 决策风格具有价值取向与模糊耐受性两种维度
  - B. 分析型决策者具有较低的模糊耐受性水平, 倾向于关注任务和技术本身
  - C. 行为型决策者具有较低的模糊耐受性水平, 倾向于关注人和社会
  - D. 概念型决策者具有较高的模糊耐受性水平, 倾向于关注人和社会
  - E. 指导型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



## 案例分析题

### 刷基础

打好基础·刷好题

#### (一)

老赵是一位技术经验丰富的工程师, 在技术科, 每一位科员都认为老赵的工作相当出