

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

刷 单项选择题

刷基础

▶ 打好基础·刷好题

1. 动机是指人们从事某种活动、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()。
A. 符合人的兴趣 B. 满足人的需要 C. 激励人的行为 D. 改进人的绩效
2. 期望理论认为对个体动机水平不产生直接影响的因素是()。
A. 强化 B. 工具性 C. 效价 D. 期望
3. 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
4. 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
5. 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
6. 提出双因素理论的学者是()。
A. 马斯洛 B. 赫茨伯格 D. 奥尔德弗 C. 麦克利兰
7. 三重需要理论中，成就需要高的人具有的特点不包括()。
A. 选择适度的风险 B. 有较强的责任感
C. 关心如何影响他人 D. 希望能够得到及时的反馈

关于“扫我做试题”，你需要知道

亲爱的读者，使用“正保会计网校”App或“微信”扫描“扫我做试题”二维码，即可同步做题，提交后可查看答案与解析。

电脑端使用浏览器打开正保会计网校（www.chinaacc.com）页面，登录账号进入“我的课程”后，在“我的图书”中进入已激活图书的“随书试题”，即可在线做题。

提示：首次使用需扫描封面防伪码激活服务。

8. 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
9. ()是指个体对所获报酬的偏好程度,是对个体得到报酬的愿望的数量表示。
- A. 效价 B. 动机 C. 期望 D. 工具性
10. 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
11. 关于有效实施参与管理的条件不包括()。
- A. 员工可以不具备参与的能力 B. 员工参与的问题必须与自身利益相关
C. 员工应有充足的时间参与 D. 组织文化必须支持员工参与
12. 根据马斯洛需要层次理论,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
13. 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
14. 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

刷进阶

► 强化练习·刷提升

15. 按照组织行为学有关理论,内源性动机包括()。
- A. 社会地位 B. 挑战性工作的机会
C. 工资 D. 表扬
16. 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
17. 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
18. 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

刷闯关

► 闯关演练·刷速度

19. 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
20. 绩效薪金制通常采用的方式不包括()。
 A. 随机奖励 B. 工作奖金 C. 计件工资 D. 按利分红
21. 关于公平理论的说法, 错误的是()。
 A. 员工比较的是对自己和他人投入、产出的知觉
 B. 受教育水平较低的员工做比较的时候依据的信息比较全面
 C. 感到报酬不足的员工可能会减少自己的工作投入
 D. 在管理中应尽量使不同的员工的投入产出比大致相同

刷 多项选择题

刷基础

▶ 打好基础·刷好题

22. 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
23. 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
24. 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
25. 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
26. 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
27. 目标管理的要素包括()。

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

刷进阶

► 强化练习·刷提升

28. 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
29. 下列各项属于双因素理论中保健因素的有()。
- A. 晋升
 - B. 工资
 - C. 成就感
 - D. 人际关系
 - E. 工作性质
30. 按照组织激励的公平理论,感到报酬不足的员工用来恢复平衡的方式有()。
- A. 减少自己的产出
 - B. 增加自己的投入
 - C. 改变参照对象
 - D. 改变对产出的知觉
 - E. 辞职

刷冲关

► 冲关演练·刷速度

31. 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
32. 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

刷案例分析题

刷基础

► 打好基础·刷好题

(一)

某广告公司人力资源管理部门近日通过调查发现:基层员工近期工作效率下滑、缺勤率上升、工作积极性下降,基层员工与客户的不和谐事件也凸显上升趋势。公司领导为了

调动员工积极性，决定在管理上进行改进，并要求公司的人力资源部门进行了一系列调查与分析。

根据上述资料，不考虑其他因素，分析回答下列问题：

33. 根据调查发现，员工普遍感觉工作内容十分枯燥，每天只能按部就班地完成工作，缺乏成就感，这体现了缺乏双因素理论中的()。
- A. 保健因素 B. 激励因素 C. 安全因素 D. 尊重因素
34. 员工普遍反映，员工沟通机会少得可怜，缺少集体活动，没有有效的沟通平台，大龄未婚职工人数日渐上升。员工的这些情况反映出在高层次需要没有得到满足时，对低层次的需要就会显得更加渴望，这符合()的观点。
- A. 需要层次理论 B. ERG 理论
C. 双因素理论 D. 三重需要理论
35. 该广告公司现行的工资福利待遇中，比较突出的是基层员工缺少社会保险，使得基层员工在医疗、养老、工伤、失业等方面缺乏有效保障。从马斯洛需要层次理论上讲，该种现象表明该广告公司的管理未能满足基层员工的()。
- A. 生理需要 B. 安全需要 C. 尊重需要 D. 归属需要
36. 根据上述分析，人力资源部建议该广告公司管理部门施行以下正确措施()。
- A. 完善公司的保健因素和激励因素
B. 对具备高亲和需要的员工予以重用，并在组织中培养提拔充当管理者的角色
C. 对具备高成就需要的员工予以宣传表扬，并在业务上为其安排适当挑战性的工作
D. 为所有签订劳动合同的职工建立养老和医疗保险，解除员工后顾之忧

(二)

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一些问题，如同一个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：

37. 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
38. 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

- 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
47. 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
48. 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

刷冲关

▶ 冲关演练·刷速度

(五)

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:

49. 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
50. 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
51. 上述情境中, 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
52. 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



微信扫码看答案

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

53. 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
54. 西蒙将决策过程分为三个阶段, 依次是()。
- A. 设计活动阶段—选择活动阶段—智力活动阶段
 - B. 选择阶段—确认阶段—发展阶段
 - C. 智力活动阶段—设计活动阶段—选择活动阶段
 - D. 确认阶段—发展阶段—选择阶段
55. 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
56. 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
57. 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
58. 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
59. 在领导技能当中, 按照模型、框架和广泛联系进行思考的能力称为()。
- A. 知识技能
 - B. 技术技能
 - C. 概念技能
 - D. 人际技能
60. 布莱克和默顿的管理方格图, 横坐标代表的是()。
- A. 关心人
 - B. 关心任务
 - C. 人际关系
 - D. 工作任务
61. 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
65. 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
66. 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
67. 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
68. 根据路径—目标理论,努力建立舒适的工作环境,亲切友善,关心下属的要求,这种领导行为称为()领导。
- A. 指导式 B. 支持型 C. 参与式 D. 成就取向式
69. 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
70. 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. 交易型和变革型领导理论 B. 特质理论
C. 魅力型领导理论 D. 路径—目标理论
71. 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
72. 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
73. 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
74. 关于伯恩斯的观点,下列说法错误的是()。
- A. 在大多数情况下,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
75. 根据权变理论,如果一个领导人对最不喜欢的合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

刷进阶

► 强化练习·刷提升

73. 提升魅力型领导影响力的情境包括()。
- 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
74. 道格拉斯·麦克格雷格的经典 X 理论指的是()。
- A. 员工中心 B. 传统权威的管理风格
C. 决策的参与 D. 人际关系
75. 按照费德勒的权变理论, 情境性因素的构成维度不包括()。
- A. 领导与下属的关系 B. 组织文化
C. 职权 D. 工作结构
76. 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
77. 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
78. 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
79. 关于领导技能的说法中, 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. 技术技能是一个人对于某种类型的程序或技术的掌握能力
D. 概念技能主要影响的是“人”
80. 根据理性模型, 决策者在任何方面都是完全理性的, 下列哪项不是决策者具备的特征()。
- 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

刷冲关

► 冲关演练·刷速度

81. 将领导行为划分为“关心人”和“工作管理”两个维度的是()。
- A. 密歇根模式 B. 领导—成员交换理论

- C. 俄亥俄模式
D. 权变模型
82. 变革型领导的特点不包括()。
- A. 激励下属 B. 智慧化管理 C. 奖励 D. 个性化关怀
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. 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
85. 根据社会模型,管理者一旦做出了错误的决策,他可能存在信息加工错误。产生这种现象的原因可能是()。
- A. 项目的特点 B. 心理决定因素
C. 社会压力 D. 组织决定因素

刷 多项选择题

刷基础

▶ 打好基础·刷好题

86. 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
87. 以管理者为中心的领导风格强调的有()。
- A. 参与 B. 支持
C. 独裁 D. 督导
E. 关怀
88. 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
89. 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
90. 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
91. 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
92. 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

刷进阶

► 强化练习·刷提升

93. 明茨伯格将决策过程分为()。
- A. 确认阶段
B. 选择阶段
C. 智力活动
D. 发展阶段
E. 设计活动
94. 费德勒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,其中情境性的因素不包括()。
- A. 领导与下属的关系
B. 下属的个人特质
C. 工作团队
D. 工作结构
E. 职权
95. 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

刷冲关

► 冲关演练·刷速度

96. 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
97. 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
98. 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 案例分析题

刷基础

▶ 打好基础·刷好题

(一)

小张和小李毕业后一起进入了某广告公司从事销售工作,销售部老刘是他们的直接领导,起初,老刘会给他们俩规定具体工作任务,并亲自安排他们该做什么不该做什么。三个月后,他们发现老刘对他们的指导逐渐减少,有时甚至与他们一起决策。一年后,老刘退休了,决定从他俩中选一个出来接替他的职位,为此,进行了民主测评,小张因为和大家相处得好而得了高分,小李感到很郁闷,领导者需要什么方面的技能呢?小李又缺了些什么呢?

根据上述资料,不考虑其他因素,分析回答下列问题:

99. 根据生命周期理论,老刘最开始属于()。
- A. 授权式 B. 推销式 C. 指导式 D. 参与式
100. 根据生命周期理论,三个月后老刘属于()。
- A. 授权式 B. 推销式 C. 指导式 D. 参与式
101. 小李缺乏的技能是()。
- A. 概念技能 B. 技术技能 C. 沟通技能 D. 人际技能
102. 关于让小李困惑的领导技能说法正确的是()。
- A. 层级越高的管理者所需的技术技能越少,概念技能越多
B. 任何层级的领导都需要人际技能
C. 领导技能包括技术技能、人际技能、概念技能
D. 概念技能影响的是事

- A. 工作成熟度 B. 心理成熟度 C. 执行成熟度 D. 认识成熟度

刷冲关

▶ 冲关演练·刷速度

(四)

某公司是一家成立于2019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。随着店铺数量的增加，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。

根据上述资料，不考虑其他因素，分析回答下列问题：

111. 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
112. 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
113. 小李现在需要承担的主要职责是统筹管理整个大区的整体运营，因此小李需要拥有或亟待提高的技能有()。
- A. 技术能力 B. 人际技能 C. 概念技能 D. 专业知识
114. 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



微信扫码看答案