

## 模拟试题（一）

### 一、单项选择题

1、战略性人力资源管剪发生作用的重要原则是（ ）。

A.组织

B.稳定

C.变革

D.匹配

2、组织非常重视适应、忠诚感和承诺，善于把管理人员培养成通才，认为资历是关键原因，年龄和经验都至关重要。此类组织文化的类型称之为（ ）。

A.学院型组织

B.棒球队型组织

C.堡垒型组织

D.俱乐部型组织

3、下列不属于组织构造特性原因的是（ ）。

A.关键职能

B.人员构造

C.管理层次和管理幅度

D.人员素质

4、在众多鼓励理论中提出“挫折—退化”观点并深入改善了马斯洛需要层次理论的是（ ）。

A.三重需要理论

B.ERG 理论

C.目的设置理论

D.公平理论

5、魅力型领导理论认为，领导者的非道德特性包括（ ）。

A.使用权力为他人服务

B.双向沟通

C.提高自己的个人愿景

D.从危机中思索和学习

6、马斯洛将人的需要由低到高划分为五个层次，其中生理需要为第一层，则“发挥个人潜能”属于第（ ）个层次的需要。

A.二

B.三

C.四

D.五

7、通过组织扁平化来减少指挥链，对管理幅度不加限制，取消多种职能部门，代之以授权的团体。

这种组织形式称为（ ）。

A.矩阵组织形式

B.无边界组织形式

C.虚拟组织形式

D.团体构造形式

8、下列有关期望理论的论述，错误的是（ ）。

A.若员工强烈但愿升职，则升职这种需要就对这名员工具有高效价

B.若酬劳以绩效数据(清晰)为基础(公平性高)，则工具的估计值就低

C.期望理论的特色在于它强调情景性

D.只重视高效价，而忽视高期望与高工具是起不到高动机的鼓励性的

9、决策者在进行选择的时候采用满意原则而非最大化原则的决策模型，这称为（ ）。

A.有限理性模型

B.经济理性模型

C.极限理性模型

D.社会模型

10、费德勒的模型表明，在（ ）的状况下，员工会产生模糊和焦急感，而领导者的构造和控制则可以处理这一问题。

A.低度非构造化

B.低度构造化

C.高度非构造化

D.高度构造化

11、组织文化中有无（ ）是衡量一种组织与否形成了自己的组织文化的重要标志。

A.物质层

B.制度层

C.精神层

D.组织文化的里层

12、下列属于组织发展中人文技术内容的是（ ）。

A.T 团体训练

B.扩大员工自主性

C.对工作进行再设计

D.合并职能部门、简化规章

13、解释组织的成功与失败，分析组织竞争优势的来源，探讨组织竞争优势的途径与规律的理论是（ ）。

A.双原因理论

B.战略管理理论

C.途径——目的理论

D.权变理论

14、战略性人力资源管剪发生作用的重要机制是（ ）。

A.整顿

B.匹配

C.同化

D.控制

15、成本领先战略的组织采用的人力资源管理措施应当是（ ）。

A.组织围绕短期而非长期的、成果导向的绩效评价来制定人力资源管理战略

B.竭力去满足某一特定群体的需求

C.组织压缩或精简业务，力图增强基本能力

D.将工作阐明书定得愈加宽泛，以获得员工更大的发明性

16、目的在于为企业中长期发展所需的某些职位准备人才，是围绕着改善个人与职位规定的配合关系而制定的规划属于（ ）。

A.继任规划

B.配置规划

C.晋升规划

D.培训开发规划

17、通过度析企业在过去五年左右时间中的雇用数据来预测企业未来人员需求的技术，被称为（ ）。

A.主观判断法

B.回归分析法

C.比率分析法

D.时间序列法

18、有关人员核查法的陈说，错误的是（ ）。

- A.是一种静态的预测措施
- B.不可以反应人力拥有量未来的变化
- C.多用于短期人力拥有量预测
- D.常用于长期人力拥有量预测

19、下列人力资源供需平衡措施中，速度快、员工受伤程度高的是（ ）。

- A.裁员
- B.工作分享
- C.提前退休
- D.自然减员

20、集中型的人力资源信息系统是（ ）。

- A.将所有的控制权与责任集中设置在一种节点上
- B.有多种子系统，子系统可以彼此相连也可以没有关系
- C.既有一种中心的装置尚有多种与中心装置相连或彼此相连的节点
- D.将人力资源信息系统的某些模块集中在一起同步将其他功能留给使用者自行斟酌使用

21、工作扩大化的重要方式不包括（ ）。

- A.包干负责制
- B.构建自然性工作单元

C.延长工作周期

D.增长职位的工作内容

22、在特定工作岗位、组织环境和文化气氛中，可将工作中卓越成就者与体现平平者辨别开来的个人深层次特性称为（ ）。

A.价值观

B.工作绩效

C.组织承诺

D.胜任特性

23、目前我国组织人员的招聘过程中被广泛应用的人员甄选措施是（ ）。

A.面试

B.心理测验

C.专业笔试法

D.评价中心

24、面试最大的缺陷在于（ ）。

A.目的性

B.全面性

C.直观性

D.主观性

25、组织在绩效管理中应当弱化员工工作的直接成果，而鼓励员工多进行创新活动。这是在（ ）  
下采用的绩效管理方略。

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

26、下列有关绩效辅导环节的表述错误的是（ ）。

- A.搜集资料在定好基调之前
- B.制定计划在予以信心之前
- C.探索也许在到达一致之前
- D.予以信心属于最终一步

27、不属于绩效反馈面谈作用的是（ ）。

- A.为评价者与被评价者提供了沟通的平台，使考核公开化
- B.可以使员工客观地理解自己工作中的局限性，有助于改善绩效
- C.可以通过真诚沟通，消除组织目的与个人目的之间的冲突，增强组织的竞争力
- D.为下一种绩效周期工作的展开做好准备

28、通过找出组织或员工工作绩效中的差距，制定并实行有针对性的改善计划来提高员工绩效水平的过程被称为（ ）。

- A.绩效计划

B.绩效辅导

C.绩效反馈

D.绩效改善

29、对于追求（ ）的企业来说，其薪酬管理的指导思想是企业与员工共担风险，共享收益。

A.成长战略

B.稳定战略

C.集中战略

D.收缩战略

30、（ ）重要是为了处理薪酬的外部竞争性问题。

A.工作分析

B.工作评价

C.薪酬调查

D.薪酬预算

31、薪酬调查重要是为了处理（ ）。

A.外部公平性

B.内部公平性

C.外部竞争性

D.内部竞争性

32、下列不属于长期绩效奖励计划的是（ ）。

A.月/季度奖金

B.期股计划

C.期权计划

D.现股计划

33、某国有特大型上市钢铁集团企业领导，为企业工作数年且业绩突出，国家对其在位期间的薪酬待遇应采用（ ）。

A.一揽子年薪制

B.分派权年薪制

C.持股多元化年薪制

D.准公务员型年薪制

34、工作行为评估最常用的措施是（ ）。

A.面谈

B.直接观测

C.绩效监测

D.行为评价量表

35、职业生涯锚的类型中，有强烈的发明需求和欲望，发明发明是他们工作的强大驱动力的职业生涯锚称为（ ）。

A.安全稳定型

B.自主独立型

C.发明型

D.技术/技能能力

36、当工时变动比例不小于工资率变动比例时，劳动力供应弹性（ ）。

A.不不小于 1

B.等于 1

C.不小于 1

D.等于或不小于 1

37、根据目前的劳动力市场判断，假如纺织工人的工资率上涨 4%，则其劳动力需求会下降 5%，那么纺织工人的劳动力需求曲线是（ ）。

A.富有弹性的

B.缺乏弹性的

C.单位弹性的

D.无弹性的

38、下列有关家庭生产理论的表述错误的是（ ）。

A.一种家庭可以将其所有可运用的时间用于工作、闲暇和家务劳动三个方面

B.将夫妻双方之间的劳动力决策当作是彼此独立的两种决策

C.家庭在确定每个组员的时间运用方式时，会根据比较优势原理来进行决策

D.家庭产品的生产方式既可以是时间密集型的，也可以是商品密集型的

39、在经济衰退时期，在劳动力供应方面占主导地位效应是（ ）。

A.收入效应

B.附加的劳动者效应

C.替代效应

D.灰心丧气的劳动者效应

40、在长期中，工资率与劳动力需求之间的关系是（ ）。

A.工资率上升的替代效应使劳动力需求减少、规模效应使劳动力需求上升

B.工资率上升的替代效应使劳动力需求上升、规模效应使劳动力需求减少

C.工资率上升的替代效应和规模效应都会使劳动力需求上升

D.工资率上升的替代效应和规模效应都会使劳动力需求减少

41、劳动力参与率指在（ ）岁以上人口中，就业人口与失业人口之和所占的比例。

A.14

B.16

C.18

D.20

42、家庭生产理论把家庭的也许时间分派划分为（ ）。

A.市场工作时间和家庭生产时间

B.市场工作时间和家庭闲暇时间

C.家庭生产时间和家庭闲暇时间

D.家庭生产时间和家庭消费时间

43、人力资本投资理论打破了劳动经济学中（ ）的假设。

A.所有劳动者都是同质的

B.所有的劳动者都是人力资本投资的产物

C.劳动者是个人效用最大化追求者

D.企业是利润最大化追求者

44、在其他条件相似的状况下，投资后的收入增量越长，则上大学的净现值越也许为（ ），从而上大学的也许性更（ ）。

A.正，大

B.正，小

C.负，大

D.负，小

45、在现实中我们常常可以看到，受教育程度较高的员工往往可以获得较多的在职培训，其重要原因是受教育程度较高的员工（ ）。

A.流动率往往更低

B.接受培训内容的速度较快

C.在职培训只合用于受教育程度较高的员工

D.所接受的大多是一般培训

46、在现实中我们常常可以看到，受教育程度较高的员工往往可以获得较多的在职培训，其重要原因是受教育程度较高的员工（ ）。

- A.流动率往往更低
- B.接受培训内容的速度较快
- C.在职培训只合用于受教育程度较高的员工
- D.所接受的大多是一般培训

47、在对上大学的收益估计的时候，一般考虑的是货币性酬劳，但实际上，上大学所获得的超过高中毕业生的酬劳还包括福利部分。这反应了教育投资私人收益估计偏差的（ ）。

- A.高估偏差
- B.低估偏差
- C.能力偏差
- D.选择性偏差

48、一般状况下，特殊培训的成本是由（ ）来承担的。

- A.员工个人
- B.企业雇主
- C.行业协会
- D.政府管理部门

49、在我国，（ ）称为社会保险经办机构。

- A.保险人

B.投保人

C.管理人

D.监督人

50、在社会保险法的使用中，假如同位法中尤其规定与一般规定不一致，应当（ ）。

A.合用尤其规定

B.合用一般规定

C.合用下位法的规定

D.合用地方政府规定

51、下列针对集体协议的描述，错误的是（ ）。

A.集体协议是一种劳动协议

B.集体协议是特定当事人之间签订的协议

C.劳动行政部门自收到集体协议文本之日起 30 日内未提出异议的，集体协议即行生效

D.必须是书面协议，其生效要通过特定程序

52、劳动争议因不可抗力或者有其他合法理由，当事人不能在法定 1 年的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效（ ）。

A.中断

B.中止

C.救济

D.终止

53、人民法院作出的财产保全裁定中，应当告知当事人在劳动仲裁机构的裁决书或者在人民法院的裁判文书生效后（ ）个月内申请强制执行。逾期不申请的，人民法院应当裁定解除保全措施。

A.1

B.2

C.3

D.5

54、目前执行的有关法律对职工退休年龄分不一样状况做出了规定：从事井下、高空、高温、尤其繁重体力劳动或其他有害身体健康工作到达一定年限的，退休年龄为男满（ ）周岁，女工人年满（ ）周岁。

A.60， 50

B.60， 55

C.55， 45

D.50， 45

55、用人单位未按规定提出工伤认定申请的，工伤职工或其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或被诊断、鉴定为职业病之日起（ ）内，可以直接向用人单位所在地统筹地区劳动行政部门提出工伤认定申请。

A.30 天

B.60 天

C.1 年

D.2 年

56、自劳动能力鉴定结论作出之日起 1 年后，工伤职工或其直系亲属、所在单位或经办机构认为伤残状况发生变化的，可以申请（ ）。

- A.工伤认定
- B.工伤待遇
- C.行政争议
- D.劳动能力复查鉴定

57、因签订或者履行企业年金方案发生争议的，按国家有关（ ）争议处理规定执行。

- A.集体协议
- B.劳动协议
- C.社会保险
- D.经济协议

58、用人单位与劳动者建立劳动关系不依法签订劳动合同的，由劳动行政部门责令改正，自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付（ ）倍的工资。

- A.5
- B.4
- C.3
- D.2

59、劳动者违反《劳动合同法》的规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担（ ）。

A.刑事责任

B.民事责任

C.行政责任

D.赔偿责任

60、行政复议机关对案件事实清晰、证据充足，合用根据对的，程序合法，但内容明显不妥的详细行政行为，可以作出（ ）的复议决定。

A.终止

B.撤销

C.变更

D.履行

## 二、多选题

1、下列属于内源性动机的有（ ）。

A.提高个人潜力

B.手术挑战性的工作

C.得到更多的收入

D.获取更高的社会地位

E.获得表扬

2、下列有关途径—目的理论的陈说，对的的有（ ）。

A.采用参与式领导方式，让员工明确他人对他的期望、成功绩效的原则和工作程序

- B.采用指导式领导方式，积极征求并采纳下属的意见
- C.赔偿员工工作环境方面的局限性会增进员工的工作绩效和满意度
- D.该理论认为领导者的行为假如想要被下属接受，就必须可以为员工提供满足感
- E.提出了两个权变原因：环境原因和下属的个人特性

3、组织发展措施中，老式的人文技术重要包括（ ）。

- A.敏感性训练
- B.团际发展
- C.质量圈
- D.调查反馈
- E.团体建设

4、组织与否乐意对人力资源进行投资，重要取决于如下原因（ ）。

- A.管理层的价值观
- B.看待风险的态度
- C.员工技能的性质
- D.人力资源服务外包的也许性
- E.人力资源边际酬劳递增性质

5、下列有关战略性人力资源管理的描述，对的的有（ ）。

- A.战略性人力资源管理认为人员管理的职责由人力资源部门的职能管理专家承担
- B.战略性人力资源管理活动的目的常常是增进员工的积极性和生产能力

C.战略性人力资源管理主张广泛的工作设计，强调灵活性

D.战略性人力资源管理以投资的措施考虑回报，从人力资源活动的增值角度考虑费用支出

E.战略性人力资源管理将资本、产品、品牌、技术以及投资战略作为组织的关键性投资

6、2023 年密歇根大学尤里奇专家从人力资源管理者角色的角度归纳了六项高绩效人力资源管理者

应具有昀胜任力，包括（ ）。

A.人才管理者/组织设计者

B.文化与变革昀服务者

C.可信任昀参与者

D.战略设计师

E.战略伙伴

7、下列有关马尔科夫分析措施昀表述错误的是（ ）。

A.其基本思想是找出过去人事变动昀规律，以此来推测未来昀人事变动趋势

B.进行人力资源供应预测昀关键是确定出人员转移率矩阵表

C.周期越短，推测未来人员变动越精确

D.它是一种人力资源需求预测措施

E.分析昀第一步是做一种人员变动表

8、下列属于智力原因昀有（ ）。

A.注意力

B.记忆力

C.感知力

D.情绪

E.气质

9、一般来说，只要绩效管理体系满足（ ）就可以认为它是有效的。

A.实用性

B.精确性

C.可靠性

D.敏感性

E.可接受性

10、绩效反馈面谈中，评价者也许走入的误区有（ ）。

A.理解局限性

B.刻板印象

C.晕轮效应

D.期待预期成果

E.不合适发问

11、良好的绩效管理在组织管理中的作用包括（ ）。

A.有助于建立友好的组织文化

B.有助于提高员工的流动性

C.有助于增进员工的自我发展

D.有助于企业做好工作分析

E.有助于实现组织的战略

12、当企业采用不一样战略时企业的薪酬管理是不一样的，下列说法中对的的有（ ）。

A.采用稳定战略的企业，在薪酬构造上基本薪酬所占的比例相对较低

B.采用收缩战略的企业在薪酬构造上基本薪酬和福利所占的比重较大

C.采用创新战略的企业其基本薪酬以劳动力市场的通行水平为准且略高于市场水平

D.采用成本领先战略的企业在薪酬构造方面奖金部分所占的比例相对较大

E.采用客户中心战略的企业其薪酬体系会根据员工向客户所提供服务的数量和质量来支付薪酬

13、法定福利包括（ ）。

A.教育援助计划

B.婚丧假

C.医疗保险

D.住房公积金

E.企业年金

14、下列有关家庭生产理论的表述对的的有（ ）。

A.在家庭生产理论中，一种家庭会把生产出来的家庭物品当作是效用的直接来源

B.家庭的也许时间分派划分为市场工作时间和家庭生产时间

C.家庭生产时间不包括不在家做家务或放松的时间

D.家庭物品的生产方式有时间密集型和商品密集型

E.家庭的内部分工决策一般合用于比较优势原理

15、下列属于在职培训直接成本的是（ ）。

A.受训者的工资

B.教师的讲课费

C.受训者的住宿和餐饮费用

D.租用培训场地和设备的费用

E.参与培训的员工因不能全力工作而导致的损失

16、根据我国《劳动法》，用人单位享有的权利有（ ）。

A.工资奖金分派权

B.提高职业技能

C.遵守职业道德

D.劳动用工权

E.依法解除劳动合同

17、《社会保险法》规定，费用由用人单位按照国家规定缴纳，职工不缴纳（ ）保险费用。

A.工伤

B.失业

C.生育

D.基本医疗

E.基本保险

18、根据《劳动合同法》的尤其规定，下列对非全日制用工的描述对的有（ ）。

A.非全日制用工双方当事人可以签订口头协议

B.非全日制用工双方当事人可以约定试用期

C.非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过 30 日

D.非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时告知对方终止用工

E.从事非全日制用工的劳动者可以与一种或一种以上用人单位签订劳动合同

19、《工伤保险条例》规定，职工有下列情形之一的，可以视同工伤。

A.在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或在 48 小时之内经急救无效死亡的

B.在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的

C.自残或者自杀的

D.醉酒导致伤亡的

E.原在军队服役，因战、因公负伤致残，已获得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发

20、公民、法人和其他组织对下列（ ）行为不服的，不能申请行政复议。

A.劳动能力鉴定委员会的行为

B.劳动者与用人单位之间发生的劳动争议

C.认为人力资源社会保障部门不履行法定职责的

D.劳感人事争议仲裁委员会的仲裁、调解等行为

E.向人民法院起诉，人民法院已经依法受理的

### 三、案例分析题

1、小李(女)大学毕业后来与某单位签订了劳动协议。某天，小李在下班途中受到机动车事故伤害，并因此住院治疗。

<1>、小李的这种状况应当（ ）。

A.认定为工伤

B.不能认定为工伤

C.视同工伤

D.条件局限性，无法判断

<2>、职工或者其直系亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由（ ）承担举证责任。

A.劳动行政部门

B.职工或其直系亲属

C.工会组织

D.用人单位

2、某制鞋企业地处新加坡，为全世界约 30 多种国家和地区 400 多种经销商生产制造各类运动鞋，是世界著名的制鞋企业。但说起“生产制造”，它没有一种车间和生产员工，而是与诸多国家和地区 的 10000 多种制鞋企业保持亲密的业务联络。该企业重视发明发明，鼓励冒险和革新。

<1>、该企业的组织构造形式属于（ ）。

- A.团体构造形式
- B.虚拟组织形式
- C.无边界组织形式
- D.事业部制形式

<2>、按照桑南菲尔德提出的组织文化类型，该企业的组织文化属于（ ）。

- A.学院型
- B.堡垒型
- C.俱乐部型
- D.棒球队型

<3>、下列有关组织文化构造的陈说不对的的是（ ）。

- A.物质层是组织文化的外在体现，是制度层和精神层的物质基础
- B.制度层制约和规范着物质层及精神层的建设
- C.精神层是形成物质层及制度层的思想基础，是组织文化的关键和灵魂
- D.组织文化中无制度层是衡量一种组织与否形成了自己的组织文化的重要标志和原则

3、国内某大型钢铁集团人力资源管理部门近日通过调查发现：企业内部正弥漫着一种低落的情绪，这重要跟今年上六个月度的绩效改革有关。老员工满腹牢骚，对新颁布的绩效改革(男 50 岁退休，女 45 岁退休)严重抹杀其奉献感到不满；新员工忧心忡忡(企业规定：末位淘汰率由本来的 8%上升到目前的 12%)，总感觉自己很快会被企业淘汰，对事业前途一片迷茫。总之，近期各条战线上总体

工作效率均有所下滑、缺勤率持续上升、工作积极性下降，基层员工与客户的不友好事件也凸显上升趋势。

<1>、从需要与鼓励的角度看，下面陈说错误的是（ ）。

- A.从动机理论看，老员工追求的是内源性动机，而新员工则追求的是外源性动机
- B.从动机理论看，老员工追求的是外在动机，而新员工追求的是内在动机
- C.从 ERG 理论看，老员工追求的是成长需要，而新员工追求的是生存需要
- D.从马斯洛需要理论看，老员工追求的是尊重与自我实现需要，新员工追求的生理与安全需要

<2>、按照公平理论分析，新老员工不满的情绪重要来自于（ ）。

- A.横向组织内他比
- B.纵向组织内自我比较
- C.横向组织外他比
- D.纵向组织外自我比较

<3>、新老员工要想尽快恢复公平，可以采用的措施重要有（ ）。

- A.辞职
- B.变化自己的投入或产出
- C.拉大差距
- D.变化参照对象

4、小张是某房地产企业的人力资源经理，前几天老板说有一种大的房地产项目将要上马，须在一种月内招聘到 30 名专业人员。同步企业一直在北京郊区筹划的一种房地产项目，两年来因多种原因

未能审批下来前天也终于获批，并且需要立即派驻有关人员开展工作。这下可把小张急坏了，他迅速制定了新的招聘录取系统。

<1>、小张所制定的招聘录取系统有效的原则包括（ ）。

- A.突出应聘者背景状况的重要方面
- B.向应聘者提供空缺职位的充足信息
- C.将那些比较复杂、费用较高的选择程序放在招聘系统的最终
- D.尽量让不一样的应聘者经历不一样数量和类型的选择测试

<2>、为了提高招聘的效率，小张应当采用的措施是（ ）。

- A.尽快明确招聘规定
- B.容忍面试偏差
- C.梳理和改善招聘流程
- D.减少测评的信度与效度

<3>、在甄选过程中，若采用心理测验需要注意的问题有（ ）。

- A.对不录取决定的原因可以不必保持精确的记录
- B.应当对测验进行修订
- C.把心理测验作为补充工具
- D.应当聘任专业的心理学人士

5、华谊贸易有限责任公司是一家经营石材雕刻的中等规模的民营企业，主营生产与出口欧美业务，员工多为中等职业技术性人才，1998年初建企业时的一批老员工目前是企业的骨干支柱，2023年

伴随市场经济规模的不停壮大，企业领导计划引进一批年轻的 **MBA** 工商管理硕士作为第二梯队进行培养，但遭到骨干员工的集体反对。**2023** 年终，伴随人民币汇率的持续攀升，出口业务持续萎靡，员工的积极性受到很大影响，队伍的稳定性不停下降。首先，关键员工受经济危机影响，不停核算自己的工作收入得失，自主权和附加责任意识不停丧失；另首先，新员工由于缺乏技术和经验，收益减缓，展现付出多、回报少的不平衡心态，不稳定性与不满意度日渐凸显，加之经济危机的影响，已出现小团体集体“休克”跳槽的现象；考虑到上述问题，为了防止关键人才资本的流失，清晰界定岗位的职责和任职资格，企业决定着手开展工作分析与设计。为了反应工作的内在鼓励度，企业着手设计 **MPS** 鼓励潜能分数，研究影响员工工作特性模式的关键维度。

<1>、下列有关 **MPS** 鼓励潜能分数的计算公式，对的是（ ）。

A. $MPS=(工作自主性+技能多样性+任务重要性) / 3 \times 任务完整性 \times 反馈性$

B. $MPS=(工作自主性+技能多样性+任务完整性) / 3 \times 任务重要性 \times 反馈性$

C. $MPS=(任务完整性+工作自主性+任务重要性) / 3 \times 技能多样性 \times 反馈性$

D. $MPS=(任务完整性+技能多样性+任务重要性) / 3 \times 工作自主性 \times 反馈性$

<2>、采用鼓励型工作设计法来提高工作鼓励性的方式有（ ）。

A.工作扩大化

B.自主性工作团体

C.工作轮换

D.机械性工作设计法

<3>、案例中，该企业进行工作设计的原理是（ ）。

- A.科学管理原理
- B.工效学原理
- C.人际关系原理
- D.工作特性模型理论

6、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称杰出。很快前，本来的科长调到另一种厂去当技术副厂长了，老赵被任命为技术科科长。老赵上任后，下定决心要把技术科搞好。在头一种月内，全科室的人都领教了老赵的“新官上任三把火”。小张由于汽车出毛病，迟到了三分钟，老赵当众狠狠地批评了他一顿，并说“技术科不需要没有时间概念的人。”老李由于忙着接待外宾，一项技术改革提案晚交了一天，老赵又大发雷霆。老赵需要一份技术资料，小林加班三个晚上替他赶了出来，老赵连一句表扬话也没有。一年过去了，厂领导发现技术科似乎出问题了，科室里缺乏团结友好的气氛，缺勤的人诸多，不少人规定调动工作，许多技术工作都应付不过来了。

<1>、按照豪斯的途径——目的理论，老赵的领导行为属于（ ）。

- A.指导式领导
- B.支持式领导
- C.参与式领导
- D.成就取向式领导

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/166045155012010032>