

2019 年军队文职人员统一招聘考试管理学真题

(总分：100.00，做题时间：120 分钟)

一、单项选择题(总题数：55，分数：55.00)

1. 古典管理理论的代表人物是（ ）。

(分数：1.00)

A. 马斯洛

B. 韦伯 ✓

C. 梅奥

D. 梅奥

解析：

本题考查管理学的基本原理。

在资本主义经济发展和前人管理理论的基础上，十九世纪末叶的美国和欧洲产生了许多管理学家，提出了比较系统的管理理论。出现了以泰罗为代表的“科学管理”理论和以法约尔等为代表的“组织管理”理论两大流派。这些都是对管理思想进行系统化的第一代人物和学派，所以人们称之为“古典”的管理理论。

A 项错误，亚伯拉罕·马斯洛于 1943 年提出马斯洛需求层次理论，其基本内容是将人的需求从低到高依次分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求五种需求。马斯洛需求层次理论是人本主义科学的理论之一，其不仅是动机理论，同时也是一种人性论和价值论。

B 项正确，马克斯·韦伯是德国著名社会学家、政治学家、经济学家、哲学家，是现代一位最具生命力和影响力的思想家。是同泰勒和法约尔同一历史时期，并且对西方古典管理理论的确立做出杰出贡献，是公认的古典社会学理论和公共行政学最重要的创始人之一，被后世称为“组织理论之父”。

C 项错误，乔治·埃尔顿·梅奥是行为科学的奠基人，他主持进行了霍桑实验，霍桑实验的结果由梅奥于 1933 年正式发表，书名是《工业文明中的人的问题》，这标志着人际关系学说的建立。

D 项错误，赫伯特·西蒙是美国管理学家，当代西方管理理论中流派之一的管理决策理论的主要创始人。他结合科学管理理论、人际关系理论、运筹学和统计分析等学科，在心理学、社会学、社会心理学等行为科学的基础上，对企业组织行为和其他组织行为进行了系统研究。

故正确答案为 B。

2. 从权力来源的角度出发，行政正义的首要原则是（ ）。

（分数：1.00）

- A. 维护人民的基本权利，保证公民作为社会成员的平等地位 ✓
- B. 维护社会的自然秩序，保证社会按各司其职、各尽所能的自然秩序运行
- C. 坚持以“最大多数人的最大幸福”为基本的正义标准
- D. 以国家的法律规范为基础，维护社会的正常秩序

解析：

本题考查行政管理。

公共行政人员的权力来源于人民，因此从权力来源而言，要做到行政正义，就要保障人民权利以及公民的平等地位。

A 项正确，作为公共行政与正义的结合，行政正义不仅考量行政制度的公正，而且将行政行为 and 行政理念也纳入评价范畴，并最终落脚于行政权力上。行政公正性原则从广义上说，应包括行政权公正行使的实体和程序两个方面，即行政行为是否符合公正性，需要从实体和程序两个方面予以确定。行政公正原则的基本涵义在于：行政主体在实施行政行为时，须在程序上平等地对待各方当事人，排除各种可能造成不平待或偏见的因素。

B 项错误，维护社会的自然秩序是属于行政程序正义，这要求行政主体行使行政权力或作出行政行为，在过程上必须依照法定程序进行，不是首要原则。

C 项错误，首要原则是要保障所有公民的社会平等地位，不单单是指大多数人。

D 项错误，国家法律规范是属于行政程序正义，不是首要原则。

故正确答案为 A。

3. 最早意识到行政伦理问题的是英国著名学者（ ）。

（分数：1.00）

- A. 伊顿 ✓
- B. 威尔逊
- C. 古德诺
- D. 魏劳毕

解析：

本题考查管理学的基本原理。

A 项正确，最早意识到行政伦理问题的是英国著名学者伊顿。1880 年他在《英国公务员考试》一文中很明确地把公务员改革作为一个基本的道德行为。在悲叹“长期制造公共权力商品的活动”中，他指出这一活动已污染和麻木了英国关于公共行政这一主题的道德感，以致使公务员的改革比以往困难十倍。

B 项错误，威尔逊 1887 年发表的《行政学研究》作为行政学开山之作，标志着美国行政学的诞生。

C 项错误，古德诺是早期公共行政学研究的先驱人物、行政学的奠基人之一。古德诺对于公共行政学的研究推动了行政学的发展，使行政学在独立发展的进程中迈出了意义重大的一步。他将政治与行政两分法发展成为系统的理论，否定了立法、司法、行政的三分法，而代之以政治与行政的两分法；确立了行政学的研究范畴，将行政学与传统的政治学区分开来。

D 项错误，魏劳毕对行政概念的界定是从“小政府”（行政部门）的角度将行政看做政府组织中的行政部门的业务活动。

故正确答案为 A。

4. 管理的要素不包括（ ）。

（分数：1.00）

- A. 管理主体
- B. 管理客体
- C. 管理方法
- D. 管理法规 ✓

解析：

本题考查管理学的基本原理。

管理的要素包括管理主体、管理客体、管理方法、管理环境等，但是不包括管理法规。

A 项正确，管理主体是指在管理活动中，承担和实施管理职能的人或组织。包括各级各类领导者、管理者和各种管理机构。广义指在社会领域中具有能动作用、执行团体职能、从事实践活动的人，包括整个系统的人、组织，以及阶级、政党等。其特征是具有主动性、目的性和创造性，处于主动的、主导的地位，对客体具有能动作用。

B 项正确，管理客体是指企业管理主体直接作用和影响的对象，是企业管理中需要十分关注和尽力工作的领域。

C 项正确，管理方法是指用来实现管理目的而运用的手段、方式、途径和程序等的总称。管理的基本方法包括行政方法、经济方法、法律方法和教育方法。

D 项错误，没有管理法规这一说法。

本题为选非题，故正确答案为 D。

5. 管理环境作为外部因素，对管理活动的影响，归根结底是通过对（ ）的影响来实现的。

（分数：1.00）

- A. 管理主体 ✓
- B. 管理方法
- C. 管理理念
- D. 管理制度

解析：

本题考查管理学的基本原理。

管理的环境是组织生存发展的物质条件的综合体，它存在于组织界限之外，并可能对管理当局的行为产生直接或间接影响。

A 项正确，管理主体是指在管理活动中，承担和实施管理职能的人或组织，包括各级各类领导者、管理者和各种管理机构。在管理活动之中，管理者处于主导地位。管理者只有在正确认识环境、适应环境、利用和改造环境的前提下才能正确的实现预定的组织目标，因此，管

理环境对于管理活动的影响，归根结底是通过作用于管理者来实现的。

B 项错误，管理方法是指用来实现管理目的而运用的手段、方式、途径和程序等的总称。管理的基本方法包括行政方法、经济方法、法律方法和教育方法。管理方法来自于管理者，因此只是管理环境作用于管理者的表现形式。

C 项错误，“理念”，顾名思义，即理性的概念。“管理理念”即管理在理性方面的概念。“管理理念”的提升就是对管理的进一步认识，简而言之，就是对管理的重新定义。管理理念来自于管理者，因此只是管理环境作用于管理者的表现形式。

D 项错误，管理制度是对一定的管理机制、管理原则、管理方法以及管理机构设置的规范。它是实施一定的管理行为的依据，是社会再生产过程顺利进行的保证。合理的管理制度可以简化管理过程，提高管理效率。管理制度由管理者制定，因此只是管理环境作用于管理者的表现形式。

故正确答案为 A。

6. 关于管理目标的说法，正确的是（ ）。

（分数：1.00）

- A. 目标应该成为固定的、严格履行的东西
- B. 实现目标是需要付出代价的，期望越高，付出的代价也越大
- C. 目标未必需要转化为日常工作
- D. 制定目标不等于目标自动实现，必须采取措施，围绕目标开展各项工作 ✓

解析：

本题考查管理学的基本原理。

管理目标是由企业最高层领导制定一定时期内整个企业期望达到的总目标，然后由各部门和全体职工根据总目标的要求，制定各自的分目标，并积极主动地设法实现这些目标的管理方法。

A 项错误，目标不是固定的，它会随着环境的改变而改变。

B 项错误，实现目标需要付出努力，期望越高，激励的效果就越好。

C 项错误，目标需要转化在日常工作之中，才能一步一步地去完成它。

D 项正确，任何目标都不会自动实现，需要分阶段、采取措施去完成。
故正确答案为 D。

7. 下列不属于决策职能的是（ ）。

（分数：1.00）

- A. 发现问题
- B. 执行方案 ✓
- C. 选择方案
- D. 制定方案

解析：

本题考查管理学的基本原理。

管理的决策职能包括问题发现和诊断、确定目标、拟定备选方案、分析方案和选择方案。在调查研究的基础上，对本地区、本部门的发展进行科学预测，选择方向，明确目标，拟定实现目标的基本途径、方法、程序，对工作中的重大问题确定对策的活动。决策职能是行政领导最基本的职能，是解决“干什么”和“怎样干”的问题，直接关系到领导工作方向。

本题为选非题，故正确答案为 B。

8. 德鲁克认为，建立管理结构时必须满足三个条件。下列不属于他所说的条件的是（ ）。

（分数：1.00）

- A. 管理结构在组织上必须以绩效为目标
- B. 组织结构必须尽可能包含最少的管理层级，设计最便捷的指挥链
- C. 组织结构必须能培育和检验未来的高层管理者
- D. 组织结构必须考虑环境因素的影响 ✓

解析：

本题考查管理学的基本原理。

建立管理结构时必须满足三个条件：1. 管理结构在组织上必须以绩效为目标；2. 组织结构必须尽可能包含最少的管理层级，设计最便捷的指挥链；3. 组织结构必须能培育和检验未来的高层管理者。

A 项正确，管理结构在组织上必须以绩效为目标。企业的所有活动都是为了达到最后的目标。应该尽量多让管理者扮演商人的角色，发挥经营绩效，而不是充当官僚，应该通过企业绩效和成果来检验管理者，而非借由行政技巧或专业能力的标准来检验。

B 项正确，组织结构必须尽可能包含最少的管理层级，设计最便捷的指挥链。更重要的是，管理层级越多，就越难培养出未来的管理者，因为有潜力的管理人才从基层脱颖而出的时间拉长了，而且在指挥链中往上爬的过程中，往往造就的是专才，而非管理人才。对大企业而言，这个问题尤其严重。

C 项正确，组织结构必须能培育和检验未来的高层管理者。企业必须在员工还很年轻，还能从新经验中学习时，就赋予他们实际的管理责任，让他们在管理职位上当家作主。单靠训练还不够，还必须检验企业看好的人才是否有能力承担起整个企业的运营重任，而且必须在有潜力的管理者还未爬到高层职位时，就加以检验，同时在他们还很年轻时就加以检验。

D 项错误，环境因素并不是建立德鲁克认为建立管理结构必须满足的条件。

本题为选非题，故正确答案为 D。

9. 关于领导作风类型的研究，始于心理学家（ ）。

（分数：1.00）

A. 勒温 ☒

B. 霍尔平

C. 布莱克

D. 费特勒

解析：

本题考查管理学的基本原理。

A 项正确，美国心理学家勒温早在 1939 年就开始进行有关领导作风类型的研究。他以权力定位为基础，将领导者的作风分为专制（靠权力和强制命令让人服从）、民主（以理服人、以身作则）和放任（无政府管理）三种类型。

B 项错误，领导行为四分图理论是由美国俄亥俄州立大学的领导行为研究者在 1945 年提出来的，他们列出了一千多种刻画领导行为的因素，霍尔平和维纳最终将领导行为的内容归结为两个方面，即以人为重和以工作为重。以人为重，是指注重建立领导者与被领导者之间的友谊、尊重和信任的关系。以工作为重，是指领导者注重规定他与工作群体的关系，建立明确的组织模式、意见交流渠道和工作程序。

C 项错误，在俄亥俄州大学提出的四分图的基础上，美国心理学家布莱克和莫顿提出管理方格图理论。他们将四分图中以人为重点，改为对人的关心度，将以工作为重点，改为对生产的关心度，将关心度各划分为九个等分，形成 81 个方格，从而将领导者的领导行为划分分成许多不同的类型。

D 项错误，费特勒从 1951 年开始，首先从组织绩效和领导态度之间的关系着手进行研究，经过长达 15 年的调查实验，提出了“有效领导的权变模式”，简称费特勒模型。费特勒权变理论的主要观点是，领导者的行为及其所要追求的目标具有多样性。这种多样性的存在，是由领导者之间在基本需求方面的差异决定的。应当而且必须以此种需求结构来界定领导方式，这是费特勒领导权变理论的基本出发点。故正确答案为 A。

10. 需要层次理论是美国著名管理心理学家和行为学家马斯洛提出的一种激励理论，在激励理论类型上它属于（ ）。

（分数：1.00）

- A. 行为改造型激励理论
- B. 需要型激励理论
- C. 过程型激励理论
- D. 内容型激励理论 ✓

解析：

本题考查管理学的基本原理。

A 项错误，行为改造型激励理论是指关于研究如何改造和转化人的行为，如何使人的心理和行为由消极转变为积极，以有益于组织运作和发展的理论。属于行为改造型激励理论的主要有强化理论、归因理论和挫折理论。

B 项错误，综合激励理论的代表者是美国心理学家和管理学家波特和劳勒，他们于 1968 年提出一个“综合激励模型”。说此理论综合是因为该模板吸收了需要理论、期望理论和公平理论的成果，使其更为全面、更为完善。这个理论强调，对于人的行为发展来说，先是个人与环境相互作用的结果。外界环境的刺激实际上只是一种导火线，而人的需要则是一种内部的驱动力，人的行为方向决定于内部系统的需要的强度与外部引线之间的相互关系。如果内部需要不强烈，那么，再强的引线也没有多大的意义。

C 项错误，过程型激励理论重点研究从动机的产生到采取行动的心理过程。主要包括弗鲁姆的“期望理论”、豪斯的“激励力量理论”、洛克的“目标激励理论”和亚当斯的“公平理论”等。

D 项正确，所谓内容型激励理论，是指针对激励的原因与起激励作用的因素的具体内容进行研究的理论。这种理论着眼于满足人们需要的内容，即：人们需要什么就满足什么，从而激起人们的动机。内容型激励理论重点研究激发动机的诱因。主要包括马斯洛的“需要层次论”、赫茨伯格的“双因素论”和麦克利兰的“成就需要激励理论”、奥德弗的《ERG 理论》等。马斯洛需求层次理论是亚伯拉罕·马斯洛于 1943 年提出，其基本内容是将人的需求从低到高依次分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求五种需求。故正确答案为 D。

11. “一个和尚挑水吃，两个和尚抬水吃，三个和尚没水吃。”主要揭示了管理职能中（ ）的重要性。

（分数：1.00）

- A. 协调 ✓
- B. 人事
- C. 计划
- D. 激励

解析：

本题考查管理学的基本原理。

管理职能是管理系统所具有的职责和功能。最早把管理职能上升为普遍规律的是法国管理学家法约尔，他在 1916 年所写的《一般管理与

工业管理》一书中，提出管理就是实行计划、组织、指挥、控制和协调。

A 项正确，协调就是统一和调和企业各部门以及各个职工的活动，使所有工作都能和谐地进行。在管理中，并不是人越多就能做出更大的贡献，而在于如何协调有效地运用资源（包括人力资源），有时候资源越多反而效益越小（内耗过大）。管理的价值在于做到 $1+1>2$ ，而三个和尚的故事正是反映了 $1+1+1<1$ 的事实，因为资源不协调。

B 项错误，人事不属于管理职能的基本内容。

C 项错误，计划就是探索未来，制定行动计划，必须具有统一性、持续性、灵活性、精确性的特征。

D 项错误，激励不属于管理职能的基本内容。

故正确答案为 A。

12. 为了保证计划目标得以实现，就需要有控制职能，控制的实质就是使（ ）。

（分数：1.00）

- A. 计划接近实际活动
- B. 实践活动具有指标约束
- C. 决策计划得以严格执行
- D. 实践活动符合计划要求 ✓

解析：

本题考查管理学的基本原理。

A 项错误，计划是先于实际活动而提出的，不能让计划来适应实际，而是应当通过控制职能使实践活动符合计划要求。

B 项错误，实践活动具有指标约束是计划职能的表现，并非控制职能。

C 项错误，决策计划和实践活动还是有区别的，决策计划指管理者预测未来、确定目标、制定实现这些目标的行动方针的过程，它涉及到原因与目的、活动与内容、人员安排、时间安排、空间安排以及手段与方法的选择等问题。控制并不是使原本的计划严格执行，而是通过实际情况，处理偏差后，保证目标实现。

D 项正确，控制职能是管理者要对组织的运行状况加以监督，通过控制可发现当初的计划与实际的偏差，采取有利的行动纠正偏差，保证计划的实行，确保原来的目标得以实现。

故正确答案为 D。

13. 关于组织行为学的表述，不正确的是（ ）。

（分数：1.00）

- A. 组织行为学是一门综合性、系统性很强的学科
- B. 组织行为学与心理学、社会学、人类学分属不同学科，彼此没有关联 ✓
- C. 组织行为学以各类工作组织为研究环境
- D. 组织行为学的研究目的在于发现人们在组织中有效工作的规律

解析：

本题考查管理学的基本原理。

A 项正确，组织行为学是一门以行为学为基础，与心理学、社会学、人类学、工程学、计算机科学等学科相交叉的边缘性学科，是一门综合性、系统性很强的学科。

B 项错误，组织行为学是系统地研究人在组织中所表现的行为和态度的学科。是行为科学的一个分支，是一门以行为学为基础，与心理学、社会学、人类学、工程学、计算机科学等学科相交叉的边缘性学科。

C 项正确，组织行为学的直接目的是紧密联系组织管理者的工作实际，提高其工作能力，提高组织的工作绩效。因此它是以各类工作组织为研究环境的。

D 项正确，组织行为学属于应用性科学，它在应用理论科学原理的基础上，探索和揭示组织中人的心理与行为规律性，在掌握这些规律性后还要进一步研究评价和分析人的心理与行为的方法，掌握保持积极行为，改变消极行为的具体技术和措施。

本题为选非题，故正确答案为 B。

14. 组织行为学的两重性是指（ ）。

（分数：1.00）

- A. 边缘性和中心性

- B. 交叉性和交切性
- C. 自然属性和社会属性 ✓
- D. 理论性和实践性

解析：

本题考查管理学的基本原理。

组织行为学是系统地研究人在组织中所表现的行为和态度的学科。是行为科学的一个分支，是一门以行为学为基础，与心理学、社会学、人类学、工程学、计算机科学等学科相交叉的边缘性学科。主要特点是：边缘性；两重性；应用性。

A 项错误，组织行为学的边缘性表现为多学科相交叉性和多层次相交叉性，该学科不具备中心性的特点。

B 项错误，交叉性和交切性是边缘性的具体表现。

C 项正确，两重性表现为组织行为学既具有自然属性，又具有社会属性。

D 项错误，组织行为学是一门理论性和实践性都很强，并且正日益丰富和发展的课程，这是该学科的特点之一，并不是两重性的含义。

故正确答案为 C。

15. 下列不属于个体情商的是（ ）。

（分数：1.00）

- A. 自我把握能力
- B. 对他人的感知能力
- C. 与他人的交流能力
- D. 对上级的服从能力 ✓

解析：

本题考查管理学的基本原理。

A 项正确，个体情商内容中的自律指的是能时刻控制个人情绪和冲动，使情绪保持在适度适时适当的状态，即自我把握能力。

B 项正确，个体情商中同理指的是感受别人情绪的能力，即对他人的感知能力。

C 项正确，个体情商中的交涉指的是能够处理别人情绪的能力，善于协调人际关系，善于与人沟通，即与他人的交流能力。

D 项错误，个体情商主要指人在情绪、情感、意志、耐受挫折等方面的品质，影响一个人在面对环境的要求和压力时能否取得成功的重要因素。对上级的服从能力不属于个体情商的范畴。

本题为选非题，故正确答案为 D。

16. 在预测群体成员离职率的问题上，影响最大的变量是（ ）。

（分数：1.00）

- A. 外部环境
- B. 群体规模
- C. 群体构成 ✓
- D. 群体任务

解析：

本题考查管理学的基本原理。

A 项错误，外部环境指的是组织以外的环境资源，与离职率关联不大。

B 项错误，群体规模指的是群体人数，群体规模对群体行为和群体绩效都有影响，但对群体成员的离职率影响较小。

C 项正确，群体成员的构成可分为群体成员的年龄结构、能力结构、知识结构、性格结构等。研究群体成员的年龄、性别、种族、教育水平和在组织内的服务年限等特征对员工离职率的影响有重要意义。

D 项错误，群体任务指的是群体的工作目标。与离职率关联不大。

故正确答案为 C。

17. 上世纪 30 年代，美国著名心理学家、群体动力学的创始人库尔特·勒温提出，任何行为都是个体与（ ）相互作用的产物。

（分数：1.00）

- A. 认知
- B. 归因活动
- C. 环境 ✓
- D. 变革

解析：

本题考查管理学的基本原理。

群体动力学是研究诸如群体气氛、群体成员间的关系、领导作风对群体性质的影响等群体生活的动力方面的社会心理学分支。群体动力学的基本概念是生活空间，它包括人与环境。但人既是个体的存在，也是团体的存在；而环境既是物理的、心理的，也是社会的。个体不是孤立的个别属性的机械相加，它是在一定的生活空间里组织为一个完整的系统。

上世纪三十年代，勒温通过实验研究得出：群体所处的环境，不论物理环境、心理环境或社会环境都会对群体产生影响。其中物理环境主要指空间大小；心理环境主要是安全感；社会环境则是群体中的次文化或小群体以及群体外的城乡风土民情。这些因素或多或少都影响群体成员及群体的发展。

故正确答案为 C。

18. 组织变革是组织为了提高效率，改变现有状态并朝预期状态不断前进而进行的一系列活动。下列不属于个体层面的组织变革阻力的是（ ）。

（分数：1.00）

- A. 不确定性和不安全感
- B. 选择性知觉
- C. 习惯
- D. 群体思维和承诺升级 ✓

解析：

本题考查管理学的基本原理。

组织变革中的阻力，指人们反对变革、阻挠变革甚至对抗变革的制约力。变革阻力的存在，意味着组织变革不可能一帆风顺，这就给变革管理者提出了更严峻的变革管理任务。组织变革的来源有三个方面：

（一）个体和群体方面的阻力。个体对待组织变革的阻力，主要是因为其固有的工作和行为习惯难以改变、就业安全需要、经济收入变化、对未知状态的恐惧以及对变革的认识存有偏差等而引起；群体对变革的阻力，可能来自于群体规范的束缚，群体中原有的人际关系可能因变革而受到改变和破坏等。（二）来自组织层次的对组织变革的阻力。它包括现行组织结构的束缚、组织运行的惯性、变革对现有责权关系

和资源分配格局所造成的破坏和威胁，以及追求稳定、安逸和确定性甚于革新和变化的保守型组织文化等，这些都是可能影响和制约组织变革的因素。（三）外部环境的阻力。

A 项正确，不确定性和不安全感是个人对未知状态的恐惧。

B 项正确，选择性知觉是指个体通过媒介信息来感知某些他们想要感知的信息而自动忽略其他相反的信息的过程。从广义上来讲，我们每个人都或多或少有这种感知行为，因为在我们“看事情”的时候都基于我们自己的理解和参考。也可以理解为我们如何将感知类的信息通过喜好程度进行分类和理解，也就是说，选择性知觉从某种程度上来说是一种偏见因为我们用我们自己的方式来理解信息。

C 项正确，习惯是个人因为其固有的工作和行为习惯难以改变而造成的变革阻力。

D 项错误，群体思维会消极地影响一个群体的决策制定。当群体成员之间的一致性成为支配力量，压倒了对行动方案的实际评估时，群体思维便产生了。承诺升级是管理心理学中的一个概念，是一种在过去决策的基础上不断增加承诺的现象，即尽管有证据表明已经作出的决策是错误的，但是人们还是倾向于继续作出同样的决策。这是属于群体层面的组织变革的阻力。

本题为选非题，故正确答案为 D。

19. 在现代人力资源管理理念中，人力资源管理部门被视为（ ）。

（分数：1.00）

- A. 事务性机构
- B. 简单服务性机构
- C. 非生产非效益部门
- D. 生产与效益部门 ✓

解析：

本题考查管理学的基本原理。

传统人事管理部门被视为是非生产，非效益部门，而现代人力资源管理则认为，无论是生产三要素（资本、人力、土地）或生产五要素（人、财、物、信息、时间），人力资源都是生产要素之一。在各种生产要

素中，财、物、信息、时间都属于被动的、消极的要素，只有人力这个要素是主动的、积极的、创造性的要素。人力资源在生产过程中，通过对其他生产要素的加工改造和利用，使它们变成对人类有用的财富。财富的形式和数量，是由人力在生产过程中的使用状况决定的。因此，对人力资源的管理是真正的生产管理、效益管理。

A 项错误，事务性机构是指从事具体事务的机构。

B 项错误，简单服务性机构是简单从事服务性工作的机构。

C 项错误，非生产非效益部门是指既不生产也不产生效益的部门。

D 项正确，生产与效益部门是指又进行生产又产生效益的部门。

故正确答案为 D。

20. 下列最不适合用无领导小组讨论方法进行人员素质测评的岗位是（ ）。

（分数：1.00）

A. 销售部门经理

B. 财务部门人员 ✓

C. 人力资源主管

D. 公关部门经理

解析：

本题考查行政管理。

无领导小组讨论是评价中心技术中经常使用的一种测评技术，适用于挑选具有领导潜质的人或某些特殊类型的人群（如营销人员），如今无领导小组讨论的适用对象越来越广，不仅局限于“中高层员工”，例如大企业的校园招聘、公务员考试，都在使用无领导小组讨论的技术，大致原则是适用于那些经常跟“人”打交道的岗位，如中高层管理人员、人力资源管理人员、行政管理人员、营销人员等，但对于较少与人打交道的岗位，例如财务管理人员和研发人员的选拔不适合。

A 项正确，销售部门经理是具有领导潜质的职位，经常与人打交道。

B 项错误，财务部门人员是技术人员，在素质测评中应采用结构化面试方法，结构化可以根据工作分析的结构设计面试问题，评价有规范的、可操作的评价标准。

C、D 项正确，人力资源主管、公关部门经理都需要经常与人打交道。

本题为选非题，故正确答案为 B。

21. 面试中，考官因面试者反应敏捷就认为其聪明和能力强，该考官受到了（ ）的影响。

（分数：1.00）

- A. 首因效应
- B. 对比效应
- C. 晕轮效应 ✓
- D. 马太效应

解析：

本题考查管理学的基本原理。

A 项错误，首因效应，指人们比较重视最先得到的信息，最先得到的信息对整体印象起着重要的影响，即第一印象至关重要。与题干描述不符。

B 项错误，对比效应，是指当人们对某个对象进行认知评价时，由于其他对象的存在而影响了对该对象的真实评价。比如，假定评定者刚刚评定完一名绩效非常突出的员工，紧接着评定一名绩效一般的员工，那么很可能将这名绩效本来属于中等水平的人评为“比较差”。与题干描述不符。

C 项正确，晕轮效应，又被称作光环效应，指当认知者对事物的某种特征形成好或坏的印象后，倾向于据此推论该事物其他方面的特征。这是一种以偏概全的认识误区，即根据一个人的个别品质做出对其全面的评价。考官因面试者反应敏捷就认为其聪明和能力强，属于以偏概全，受到晕轮效应的影响。

D 项错误，马太效应，这一概念源自《圣经》，其大意是“凡是有的，就要再加给他，让他更加富有；没有的，反而把他现有的也要夺过来”，马太效应反映了社会生活中存在“强者愈强，弱者愈弱”的极端分化现象。与题干描述不符。

故正确答案为 C。

22. 搞好劳动定员的核心是（ ）。

（分数：1.00）

- A. 调动劳动者的积极性
- B. 合理使用和节约劳动力
- C. 保持先进合理的定员水平 ✓
- D. 贯彻按劳分配原则

解析：

本题考查管理学的基本原理。

企业劳动定员是在一定的生产技术组织条件下，为保证企业生产经营活动正常进行，按一定素质要求，对企业配备各类人员所预先规定的限额。搞好劳动定员工作，核心是保持先进合理的定员水平。

故正确答案为 C。

23. 人力资源配置的基本原则，不包括（ ）。

（分数：1.00）

- A. 能级对应
- B. 优势定位
- C. 动态调节
- D. 先公后私 ✓

解析：

本题考查管理学的基本原理。

人力资源配置就是指在具体的组织或企业中，为了提高工作效率、实现人力资源的最优化而实行的对组织或企业的人力资源进行科学、合理的配置。人力资源配置的基本原则有：能级对应、优势定位、动态调节、内部为主。

A 项正确，能级对应，要求人力资源配置使人力资源的整体功能强化，使人的能力与岗位要求相对应。

B 项正确，优势定位，包括两个方面的内容：一是指人自身应根据自己的优势和岗位的要求，选择最有利于发挥自己优势的岗位；二是指管理者也应据此将人安置到最有利于发挥其优势的岗位上。

C 项正确，动态调节，指当人员或岗位要求发生变化的时候，要适时地对人员配备进行调整，以保证始终使合适的人工作在合适的岗位上。

D 项错误，先公后私，要求在处理个人、集体和国家之间的利益关系时，要树立先国家、集体，后个人的道德规范，在谋求个人正当利益的同时，努力为集体和国家做贡献。先公后私是人力资源配置遵循的道德原则，不是基本原则。

本题为选非题，故正确答案为 D。

24. 根据霍兰德职业兴趣理论，喜欢和人在一起工作——告知、唤醒、训练、帮助、培养他们，具有言谈上的能力技巧，这种类型的人属于（ ）。

（分数：1.00）

- A. 社会型 ✓
- B. 企业型
- C. 实际型
- D. 研究型

解析：

本题考查管理学的基本原理。

A 项正确，社会型，喜欢和人在一起工作——告知、唤醒、训练、帮助、培养他们，具有言谈上的能力技巧。

B 项错误，企业型，喜欢和人在一起的工作——基于组织或经济效益，去影响说服人们或从事任务的执行、领导或管理。

C 项错误，实际型，拥有创造或机械方面的能力，喜欢与实体、机器、工具、动植物在一起的工作或户外工作。

D 项错误，研究型，喜欢观察、学习、研究、分析、评估或解决问题，擅长归纳思考类的活动。

故正确答案为 A。

25. 工作轮换法属于（ ）。

（分数：1.00）

- A. 脱产培训方法
- B. 在职培训方法 ✓
- C. 案例研究方法
- D. 角色扮演方法

解析：

本题考查管理学的基本原理。

A 项错误，脱产培训，是指参加培训的员工暂时脱离岗位或部分时间脱离岗位参加的培训。脱产培训是以提高员工的理论知识为主，在培训形式上以教学为主的培训方法。常用的脱产培训方法主要有：演讲法、案例研究法、情景模拟法、行为示范法。

B 项正确，在职培训，是指企业员工在不影响日常工作的情况下，通过培训学习，使其在知识、技能、安全生产意识上不断提高，最大限度地使员工的职能与现任或预期的职务相匹配。常用的在职培训的方法有：师带徒、导师制、工作轮换、教练、行动学习。

C 项错误，案例研究方法，是指为参加培训的学员提供员工或组织如何处理棘手问题的书面描述，让学员分析和评价案例，提出解决问题的建议和方案，以此培养学员们的分析能力、判断能力、解决问题及执行业务能力的培训方法。

D 项错误，角色扮演方法是情景模拟法的一种，指在一个模拟的工作环境中，让受训人员扮演其中人物，承担其中角色的工作职责的一种培训方法。

故正确答案为 B。

26. () 不是人力资源培训需求的来源。

(分数：1.00)

- A. 绩效评估的结果
- B. 新的业务需求
- C. 新技术的产生
- D. 内部考核方法的调整 ✓

解析：

本题考查管理学的基本原理。

培训需求产生于目前的状况与期望的状况之间的差距。企业对员工的能力水平提出的要求的“期望状态”与员工本人实际水平的“目前状态”之间的差距形成了培训需求。具体来说，培训需求产生的原因是由于外部力量（新技术的出现、顾客的要求、法律的规定等）和内

部需求（内部工作调动、绩效低下、生产新产品、人事变更等）等的影响。A、B、C 三项正确，D 项错误。

本题为选非题，故正确答案为 D。

27. 经济学认为，最宝贵的资源，或者说第一资源，应该是（ ）。

（分数：1.00）

- A. 物力资源
- B. 财力资源
- C. 人力资源 ✓
- D. 信息资源

解析：

本题考查管理学的基本原理。

人力资源，广义上看，智力正常的人都是人力资源。狭义上看，指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和，它包括数量和质量两个方面。人力资源是最重要的资源，是生产活动中最活跃的因素，也是一切资源中最重要的资源，被称为第一资源。

故正确答案为 C。

28. 人力资源（HR）管理的六大模块相互衔接，相互作用，其中人力资源规划是管理模块的起点，该模块的核心则是（ ）。

（分数：1.00）

- A. 招聘与配置
- B. 绩效管理 ✓
- C. 培训与开发
- D. 员工关系

解析：

本题考查管理学的基本原理。人力资源管理六大模块，是通过模块划分的方式对企业人力资源管理工作所涵盖的内容进行的一种总结。具体是指：人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理。

A 项错误，招聘与配置，以人力资源规划为输入之一，相当于组织的血液，为组织提供营养，解决组织人员配置、人岗匹配的问题。

B 项正确，绩效管理是六大模块的核心，是其他各模块的主要输入，主旨在于帮助人、提高人，解决组织如何用人的问题。

C 项错误，培训与开发，其主题是“育人”。

D 项错误，员工关系，即劳动关系管理，旨在管理人、裁人，帮助企业形成合理化人力资源配置的有效循环。

故正确答案为 B。

29. 薪酬是指雇员作为雇佣关系中的一方所得到的各种货币收入，以及各种（ ）之和。

（分数：1.00）

A. 保险

B. 医疗保健

C. 福利和服务 ✓

D.

解析：

本题考查管理学的基本原理。

薪酬是指雇员作为雇佣关系中的一方所得到的各种货币收入，以及各种具体的服务和福利之和。薪酬形式主要有四种：1、基本薪资；2、绩效工资；3、激励工资；4、福利和服务。

故正确答案为 C。

30. 影响员工薪酬水平的因素主要有外部因素、企业因素、（ ）三个方面。

（分数：1.00）

A. 政治因素

B. 经济因素

C. 员工个体因素 ✓

D. 文化因素

解析：

本题考查管理学的基本原理。

影响薪酬有许多因素，归纳起来可以简单分为三类：企业内部因素、企业员工的个人因素和企业外部的社会因素。员工个体因素对薪酬的影响主要包括：工作表现、资历水平、工作技能、工作年限、工作量、岗位及职务差别。

故正确答案为 C。

31. 涉及公共整体利益的技术研究和运用，如关系到气象服务、灾害研究等方面的技术和研究等属于（ ）。

（分数：1.00）

- A. 公益性研究 ✓
- B. 应用技术研究
- C. 人文社会科学研究
- D. 基础科学研究

解析：

本题考查行政管理。

A 项正确，公益性研究，是指涉及公众整体利益，难以分割的技术研究和运用，如关系到气象服务、灾害研究等方面的技术和研究等。

B 项错误，应用技术研究，是在一定的基础科学研究的基础上，根据现实的需要综合利用知识，将科学研究提供的物化可能变为现实。

C 项错误，人文社会科学研究，这一类研究关注 and 解决的是人类自身的知识和文化发展，以及整个社会政治、经济、文化的发展问题。

D 项错误，基础科学研究，也就是通常所说的科学研究，其内涵主要指自然科学中的基本问题和基础理论的研究。

故正确答案为 A。

32. 公共事业管理的主体主要是（ ）。

（分数：1.00）

- A. 政府 ✓
- B. 司法机构
- C. 人民团体
- D. 非政府组织

解析：

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/368052046064006135>