

## 一、单项选择题

1. 在实际工作中，组织很少对培训与开发进行投资收益评估，这是因为对其进行评估\_\_\_\_\_。

- A. 困难且成本高
- B. 没有意义
- C. 得不偿失
- D. 方法不成熟

答案：A

[考点] 本题考查培训与开发的效果评估。

[解答] 在实际工作中，组织很少进行投资收益评估，因为对其进行评估是一个困难且昂贵的过程。

2. 下列关于人格的说法中，正确的是\_\_\_\_\_。

- A. 一个人所受的教育对他的人格没有什么影响
- B. 人格是不稳定的，随时都会改变
- C. 人格在很大程度上受遗传影响
- D. 精神分析从个人意识经验发展和成长潜能整合的角度理解人格

答案：C

[考点] 本题考查人格的影响因素。

[解答] 人格在很大程度上受到遗传的影响，并且是在个体的长期成长过程中逐渐形成的，因此，个体的人格是相当稳定的。

3. 下列特质中，属于“大五”人格模型外向性维度的是\_\_\_\_\_。

- A. 乐观
- B. 聪明
- C. 善良
- D. 健谈

答案：D

[考点] 本题考查“大五”人格理论。

[解答] “大五”人格模型中的外向性维度包括健谈的、精力充沛的、果断的/安静的、有保留的、害羞的。

4. 下列特质中，不属于巴斯等人用调查和访谈方法区分出的有魅力领导者特征的是\_\_\_\_\_。

- A.魅力
- B.激发动机
- C.智力激发
- D.用于实践

答案：D

[考点] 本题考查人格特质在组织管理中的价值。

[解答] 美国管理学家巴斯等人用调查和访谈的方法区分出了有魅力领导者的四个特征：(1)魅力。(2)激发动机。(3)智力激发。(4)个人化的考虑。

5. 心理学家米尔格拉姆进行了著名的电击实验，说明了\_\_\_\_\_现象的普遍性。

- A.从众
- B.顺从
- C.服从
- D.团体压力

答案：C

[考点] 本题考查服从。

[解答] 服从指在他人的直接命令下做出某种行为的倾向。心理学家米尔格拉姆进行了著名的电击实验，说明了服从现象的普遍性。这个实验说明，人们比他们自己所估计的更容易服从于他人的压力，服从是人的一种基本倾向。

6. 团体极化是指\_\_\_\_\_。

- A.团体决策成员分成两派
- B.领导个人意见决定其他成员意见
- C.团体压制成员个体意见
- D.团体决策更倾向于冒险或保守

答案：D

[考点] 本题考查团体极化。

[解答] 团体极化是指在团体中进行决策时，人们往往会比个人决策时更倾向于冒险或保守，向某一个极端偏斜，从而背离最佳决策。

7. 下列不属于瑟斯顿提出的七种原始能力的是\_\_\_\_\_。

- A.词的理解
- B.计数
- C.推理
- D.身体运动

答案：D

[考点] 本题考查智力结构的基本理论。

[解答] 美国心理学家瑟斯顿把智力分解为各种原始的能力，他确定了七种因素作为原始能力，即词的理解、词的流畅性、计数、空间知觉、记忆、知觉速度和推理。

8. 关于团体对个体从众行为影响的说法，错误的是\_\_\_\_\_。

- A.团体凝聚力越大，个体越容易从众
- B.团体观点的一致性越高，个体就越容易从众
- C.团体规模越大，个体越容易从众
- D.团体对个体从众的影响与团体的大小有关

答案：C

[考点] 本题考查团体压力对从众的影响。

[解答] 在一个团体中，有许多因素会影响个体的从众行为，其中最重要的有：团体凝聚力、团体一致性和团体规模。一般情况下，凝聚力大的团体促使成员从众的压力也大。一致性高的团体对成员从众的影响力大，团体规模越大对成员从众的影响越大。但要注意，团体规模的影响并不是无限的。研究发现，当团体人数达到4个人时，团体对个体的影响最大，超过了这个规模，影响不再增加，有时候反而减小。

9. 关于自我价值定向理论的说法，错误的是\_\_\_\_\_。

- A.一个人的自我价值感取决于两个因素：一个是自我价值定位，另一个是自我价值支持
- B.一个人的自我价值感越强，则会使自我价值支持资源越少
- C.自我价值就是个体的意义定义体系，一个人的自我价值体系不仅决定着怎样解释世界，还决定着怎样解释自己
- D.当自我价值支持资源一定时，一个人选择什么样的评价标准决定了他的自我价值感

答案：B

[考点] 本题考查自我价值定向理论。

[解答] 在评价标准一定的情况下，一个人的自我价值支持资源越多，则自我价值感越强，表现出更为肯定的自我概念和更多的自尊、自信。

10. 在初步的要求被他人接受以后，重新修改以前的要求，增加新的价码的说服技巧是\_\_\_\_\_。

- A.门前技巧
- B.折扣技巧
- C.脚在门槛内技巧
- D.滚雪球技巧

答案：D

[考点] 本题考查增加他人顺从的技巧。

[解答] “滚雪球技巧”即在最初的要求被他人接受之后，告诉他人由于自己的要求被低估，又重新修改之前的提案，增加新的要求或价码，这时对方更有可能接受新的要求。

11. 情绪主观体验的外部表现形式是\_\_\_\_\_。

- A.感情
- B.表情
- C.态度
- D.行为

答案：B

[考点] 本题考查表情。

[解答] 情绪往往通过表情来表现，表情是情绪主观体验的外部表现形式。

12. 在员工表达对工作不满的方式中，属于消极反应方式的是\_\_\_\_\_。

- A.忠诚和辞职
- B.辞职和提建议
- C.忽视和辞职
- D.忠诚和忽视

答案：D

[考点] 本题考查员工对工作不满的表达方式。

[解答] 员工可以通过各种方式来表达他们的不满，可以从是建设性还是破坏性、是积极还是消极两个维度将员工的反应方式分为四类：(1)辞职(破坏性和积极的)。 (2)提建议(建设性和积极的)。 (3)忠诚(建设性和消极的)。 (4)忽视(破坏性和消极的)。

13. 组织承诺中的\_\_\_\_\_最为重要，对工作行为的影响也最为明显。

- A.情感承诺
- B.规范承诺
- C.继续承诺
- D.理想承诺

答案：A

[考点] 本题考查组织承诺。

[解答] 组织承诺包括情感承诺、继续承诺和规范承诺三个因素。其中，情感承诺最为重要，对相关的工作行为的影响也最为明显。

14. 下列关于团体决策的德尔菲技术的说法中，正确的是\_\_\_\_\_。

- A.德尔菲技术需要通过成员面对面的讨论来做决策
- B.面谈会议的成本较高
- C.容易引起人际冲突
- D.比较费时，也不利于激发决策参与者的创造性想法

答案：D

[考点] 本题考查德尔菲技术。

[解答] 德尔菲技术与一般团体决策方法不同的是，它不安排团体成员见面讨论。德尔菲技术可以节省面谈会议的成本，还能避免人际冲突，但是比较费时，也不利于激发决策参与者的创造性想法。

15. 西奥多·舒尔茨开创的\_\_\_\_\_改变了传统经济学将人作为一种附属于资本的次要生产要素看待的错误思想。

- A.人力资本投资理论
- B.生产要素理论
- C.人际关系学说
- D.企业资源基础理论

答案：A

[考点] 本题考查人力资本投资理论。

[解答] 人力资本投资理论将人力资源视为一切资源中最为重要的资源，第一次将人力资源对经济增长的贡献明确地提到了首要的地位，从而改变了传统经济学将人作为一种附属于资本的次要生产要素来看待的错误思想，可以称得上是一场思想革命。

16. 下列关于工作研究的说法中，错误的是\_\_\_\_\_。

- A.工作研究是通过系统分析的方法来确定工作的职责，以及所需的知识和技能的过程
- B.方法研究包括过程分析、作业分析和动作分析三个部分
- C.作业测定是运用各种技术来确定合格工人按规定的作业标准完成某项工作所需的时间
- D.预定动作时间标准法是国际公认的制定时间标准的先进技术

答案：A

[考点] 本题考查工作研究。

[解答] 工作研究是运用系统分析的方法将工作中不合理和不经济的因素排除，寻求更经济和更容易操作的工作方法，以提高系统的效率。

17. 下列不属于人力资源的异质性资源特征的是\_\_\_\_\_。

- A.有价值性
- B.稀缺性

C.难以模仿性

D.难以量化性

答案：D

[考点] 本题考查人力资源的异质性资源特征。

[解答] 美国管理学家杰伊·巴尼明确提出了成为异质性资源必须具备的四个特性，即有价值性、稀缺性、难以模仿性和难以替代性。

18. 关于不同工作分析方法适用范围的说法，正确的是\_\_\_\_\_。

A.工作实践法适用于所有工作

B.观察法仅适用于中高层管理工作

C.主题专家会议法仅适用于基层文员工作

D.问卷调查法适用于非操作类工作

答案：D

[考点] 本题考查传统工作分析方法的适用范围。

[解答] 传统的各种工作分析方法的特点不同，因此，其适用范围也不同。工作实践法适用于短期内可以掌握的工作；观察法适用于工作简单、标准化、重复性的操作类工作或者基层文员的工作；主题专家会议法适用于中高层管理职位；问卷调查法适用于非操作类工作。

19. 影响情感承诺的主要因素不包括\_\_\_\_\_。

A.管理层对新观点和新思想的接纳程度

B.受教育程度

C.工作的挑战性

D.同事间的亲密性

答案：B

[考点] 本题考查影响情感承诺的因素。

[解答] 影响情感承诺的因素主要包括工作的挑战性、职业的确切度、目标的确切度、目标难度、管理层对新观点和新思想的接纳程度、同事间的亲密性、组织的可靠性、组织的公平性、个人的重要程度

等。受教育程度是影响继续承诺的因素之一。

20. 工作满意度理论中的\_\_\_\_\_认为，公司要重视员工对工作的合理期望，并设法满足这些期望。

- A.因素模型
- B.多维模型
- C.差异模型
- D.均衡水平模型

答案：C

[考点] 本题考查工作满意度的差异模型。

[解答] 工作满意度的差异模型认为，要考察员工的工作满意度水平，需要将员工的工作与“理想工作”相比较。根据这个模型的观点，管理者需要重视员工对工作合理的期望，并设法满足。

21. 开展工作分析的首要步骤是\_\_\_\_\_。

- A.确定工作分析的目标
- B.调查工作相关背景信息
- C.收集工作相关信息
- D.整理和分析工作相关信息

答案：A

[考点] 本题考查工作分析的实施流程。

[解答] 实施工作分析首先要明确工作分析的目标，根据工作分析的目标制定工作分析计划中的各项内容。工作分析的目标决定了在调查分析过程中需要收集的信息侧重点、收集信息的方法、形成的工作分析结果以及结果的用途等。

22. 下列关于绩效的说法中，正确的是\_\_\_\_\_。

- A.绩效是组织对个人的一种承诺
- B.绩效是员工内在素质和潜能的一种体现
- C.个人绩效的达成意味着组织绩效的达成
- D.绩效是员工个人承担的一种责任，与他人无关

答案：B



[考点] 本题考查绩效的概念。

[解答] 个人绩效是企业绩效实现的根基，但个人绩效的达成并不意味着企业绩效的实现。从经济学的角度看，绩效是个人对企业的承诺，薪酬是企业对个人的承诺。从社会学的角度来看，绩效是每一位社会成员按照社会分工承担的那一份职责，每个人的生存权利由其他人的绩效保证，每个人的绩效也都在保证其他人的生存权利。

23. 下列选项中，不属于对体力劳动强度的分级标准的是\_\_\_\_\_。

- A.根据劳动时的氧气消耗划分
- B.根据能量消耗划分
- C.根据劳动时一些心理指标变动情况划分
- D.根据我国人民的饮食营养及各种活动的能量代谢需要划分

答案：C

[考点] 本题考查体力劳动强度的分级。

[解答] 体力劳动强度的分级包括：(1)根据劳动时的氧气消耗划分。(2)根据能量消耗划分。(3)根据劳动时一些生理指标变动情况划分。(4)根据我国人民的饮食营养以及各种活动的能量代谢需要划分。(5)根据劳动强度指数划分。

24. 奖金设立的目的是在\_\_\_\_\_与薪酬之间建立一种密切的联系，从而引导员工行为以实现企业的战略发展目标。

- A.工龄
- B.学历
- C.绩效
- D.岗位

答案：C

[考点] 本题考查奖金。

[解答] 奖金设立的目的是在绩效与薪酬之间建立一种密切的联系，从而引导员工行为以实现企业的战略发展目标。

25. 企业招聘信息中不能出现“35岁以下”“北京市户口”之类的条件，这体现的是\_\_\_\_\_因素对招聘活动

的影响。

- A.外部劳动力市场
- B.企业的政策
- C.国家法律法规
- D.企业的自身形象

答案：C

[考点] 本题考查招募的影响因素。

[解答] 从组织外部来看，劳动力市场上的供求松紧情况、政府和工会对劳动力市场所施加的限制等，都会影响一个组织的招募工作难度。政府对招募工作的限制越多，招募工作的难度有时候也会越大。

26. 关于工作设计方法的说法，错误的是\_\_\_\_\_。

- A.机械型工作设计方法强调围绕工作任务的专门化、技能简单化以及重复性来进行工作设计
- B.生物型工作设计方法关注对机器和技术的设计，目的是降低某些特定职位对体力的需求
- C.知觉运动型工作设计方法是通过降低工作对信息加工的要求，来改善工作的安全性和可靠性
- D.激励型工作设计方法强调工作效率的最大化，使得员工在工作中的精神需求最小化

答案：D

[考点] 本题考查工作设计方法。

[解答] 激励型工作设计方法强调通过工作扩大化、工作丰富化、工作轮换、自主性工作团队、工作生活质量等方式来提高工作的激励性。

27. 评估招募效果的最主要的方法是\_\_\_\_\_。

- A.招募的时间是否按照计划进行
- B.招募工作完成得是否及时
- C.看职位空缺最终是否得到了填补，以及用人部门对所招募和最终雇用到的人员是否满意
- D.招募预算是否得到了很好的执行，有无出现超预算现象

答案：C

[考点] 本题考查评估招募效果。

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/576105100102010110>