第四章　管理心理学与组织行为学

第一节　个体心理与行为分析

一、个体差异

心理学的第一定律：人有差异

（一）、员工的能力与人格

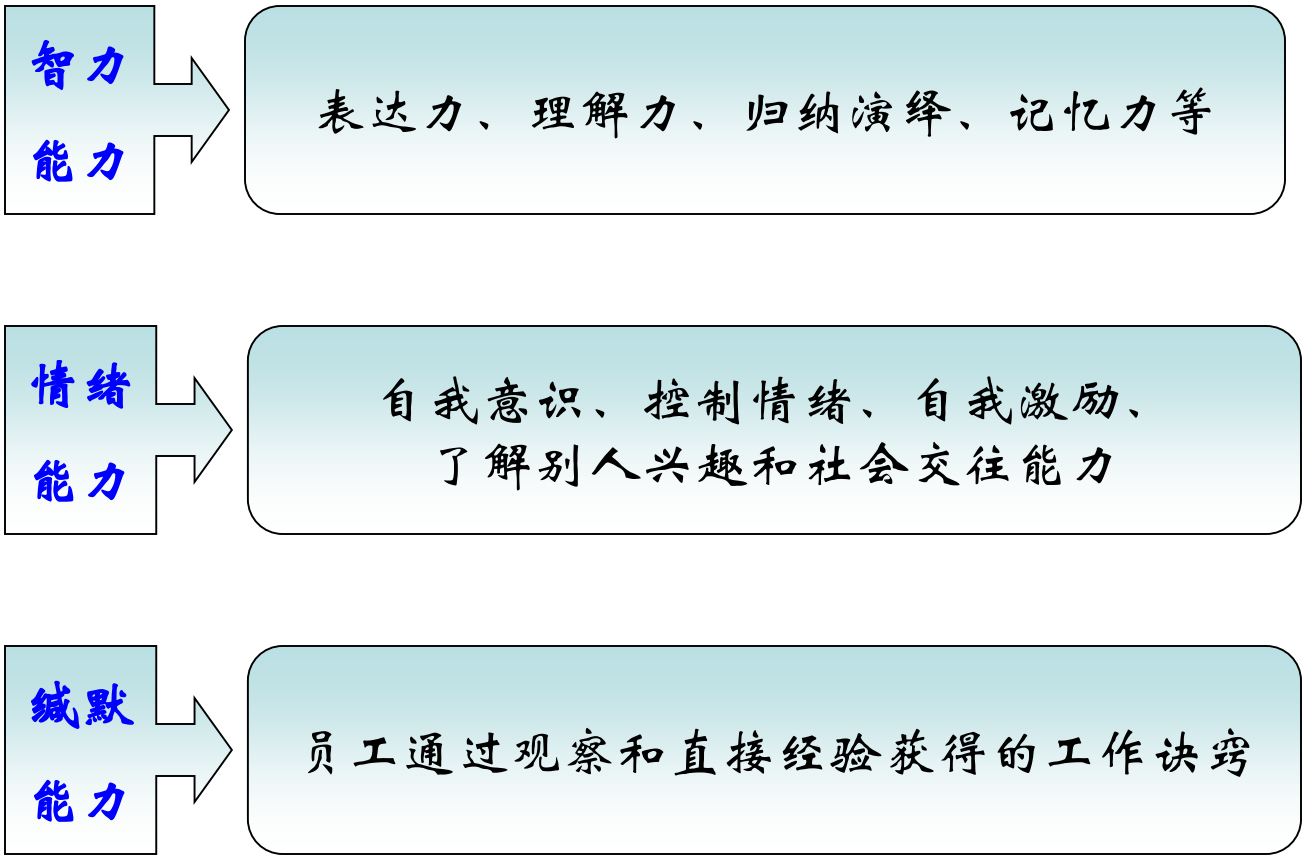
1、能力差异

“所能为者”，实际能力或“成就”
“可能为者”，潜在能力或“性向”
一个人从事某种工作的能力越强，其工作的完成就越顺利。绩效越高。

能力的分类（1）

- 一般能力——是指在许多基本活动中表现出来的能力，如：观察力、记忆力、思维力、想象力、注意力等，即通常说的智力。
- 特殊能力——是指在某种专业活动中或特殊活动中表现出来的能力，如：数学能力、音乐能力、绘画能力、以及专业技术能力等。

能力的分类（2）


智力能力
表达力、理解力、归纳演绎、记忆力等
情绪能力
自我意识、控制情绪、自我激励、
了解别人兴趣和社会交往能力
缄默能力
员工通过观察和直接经验获得的工作诀窍

2、人格差异

人格只有差异之别,没有“高低”之分

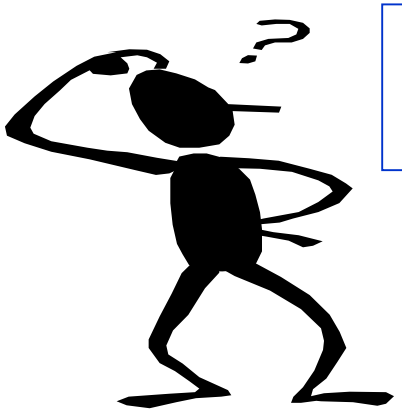
3、大五人格特质与工作绩效

- 责任感与工作绩效有最强的正相关
- 高外向的人易于获得管理和商业上的成功
- 高情绪稳定性的人在充满压力的情景中更有效率
- 高宜人性的人能够有效地处理客户关系，解决冲突
- 开放性的人更易于精通工作
- 团队成员的平均分越高，团队绩效越高

（二）员工的态度

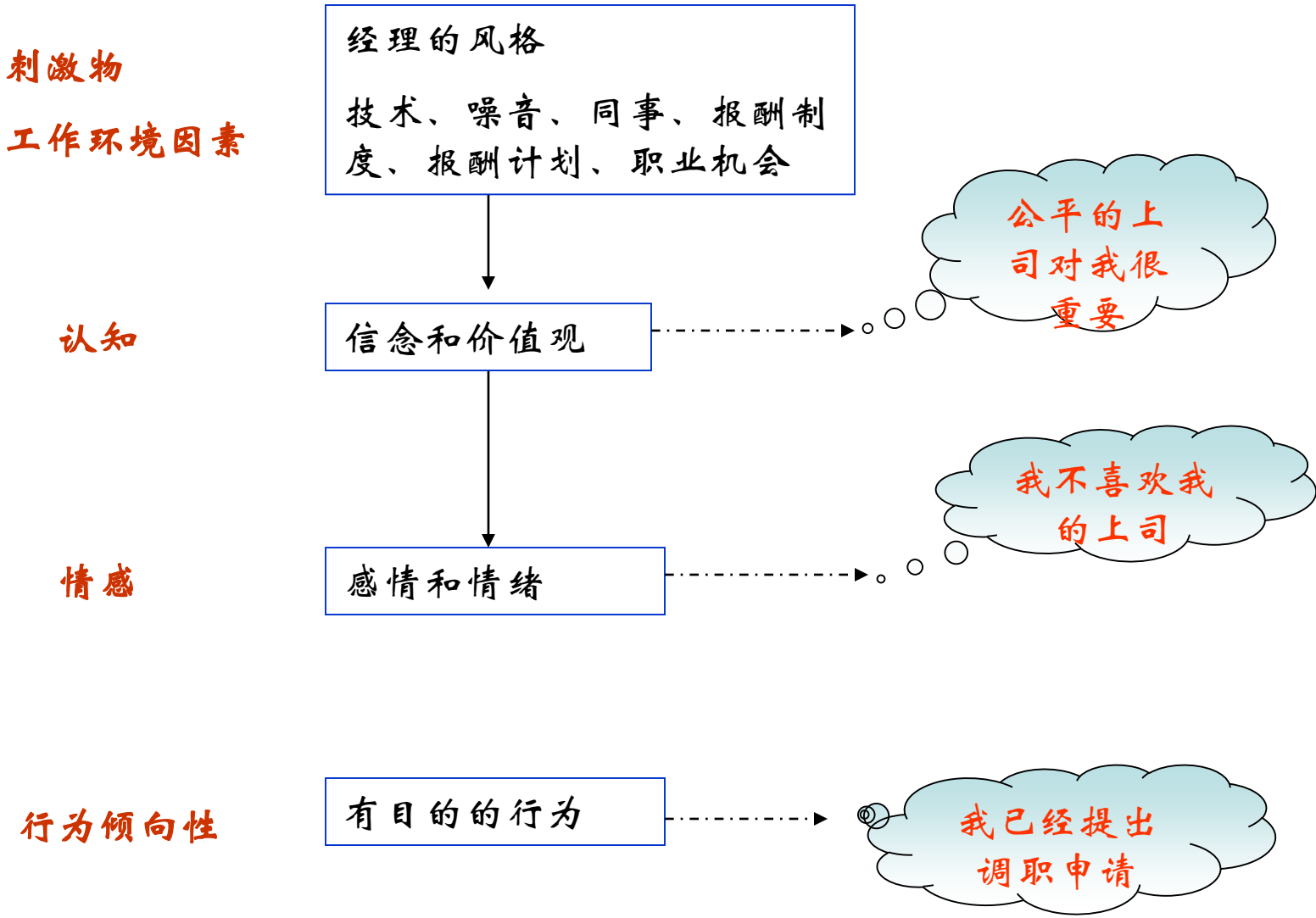
1、态度的分析

态度：人对某种事物或特定对象所持有的一种肯定或否定的心理倾向



态度与个体的中心价值和自我意向？

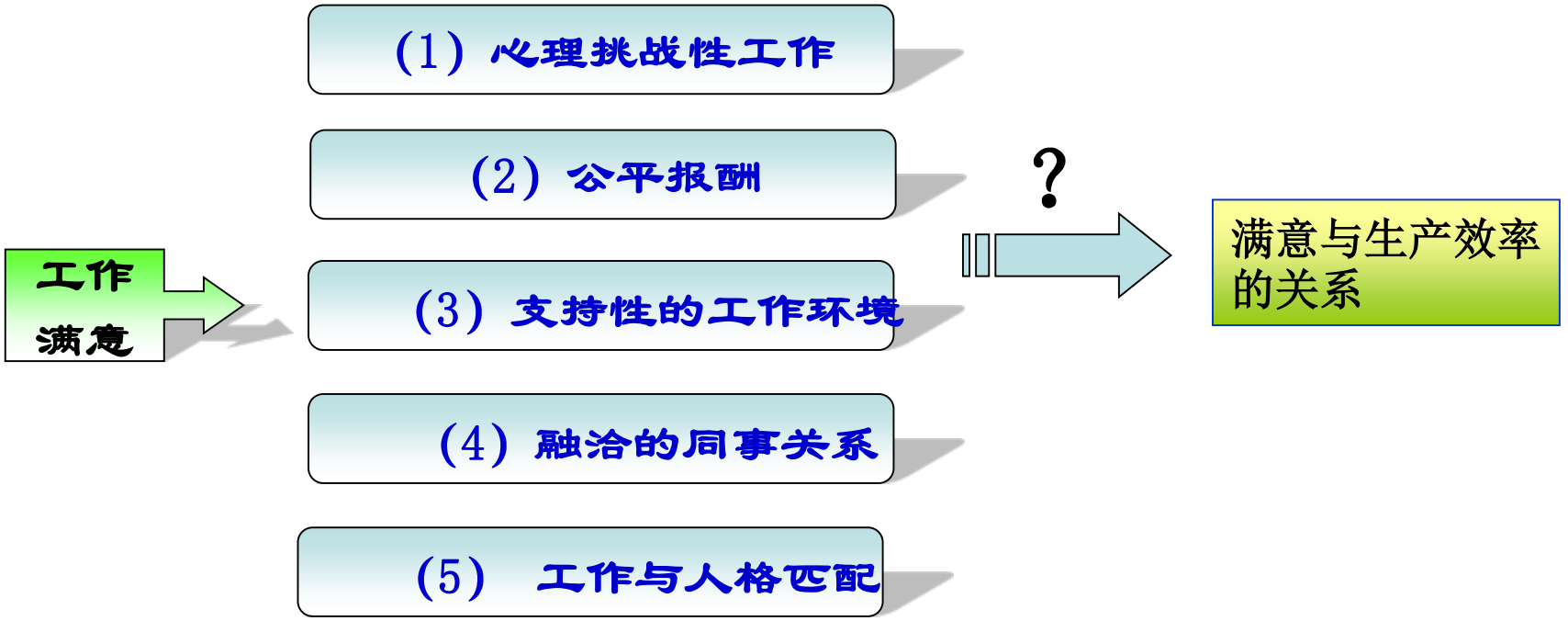
态度与行为的一致性？



图：态度的三个因素：认知、情感和行为

★2、工作满意度

工作满意度：员工对自己的工作所抱的一般性的满足与否的态度



3、组织承诺

- 定义
- 感情承诺
- 继续承诺
- 规范承诺
- 组织承诺的结果

（三）员工的知觉和归因

1、知觉及其意义

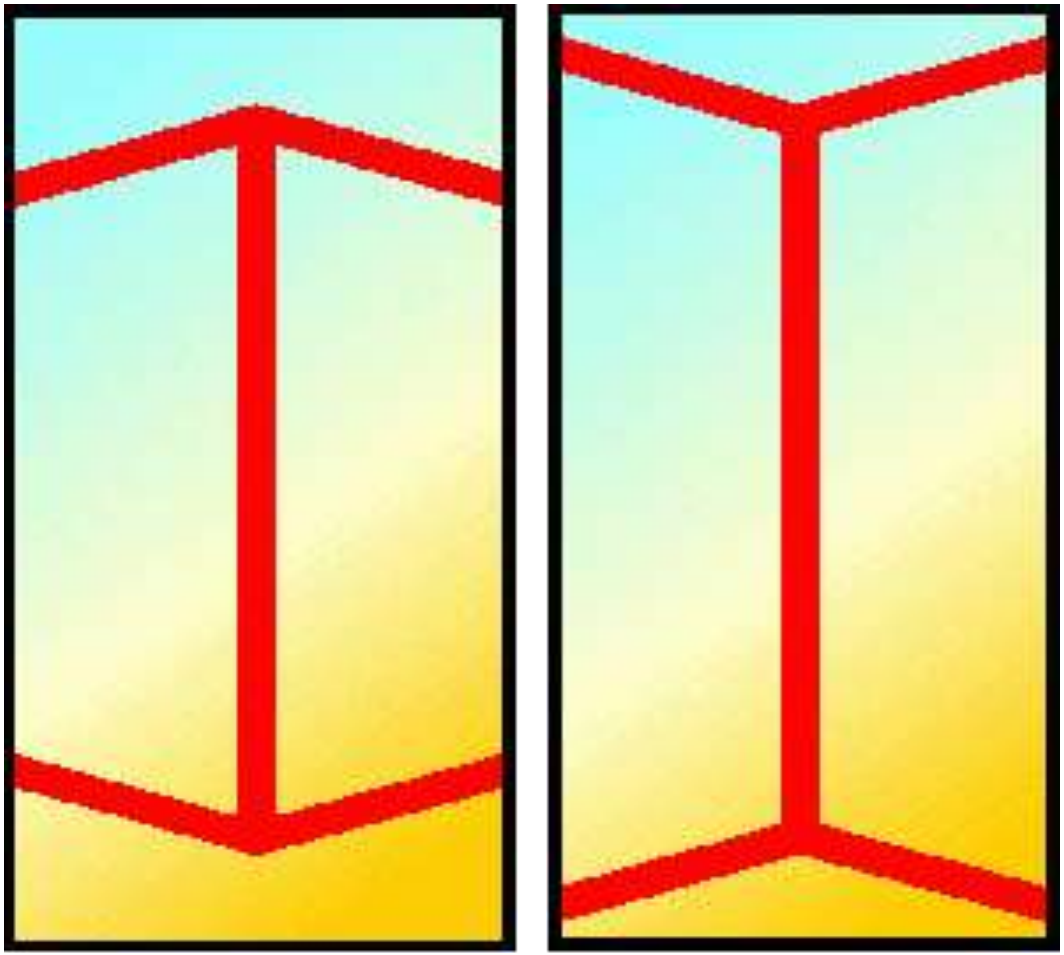
知觉：对人的感官等基本刺激被选择、组织和解释的过程。

2、社会知觉

- 首因效应
- 光环效应
- 投射效应
- 对比效应
- 刻板印象



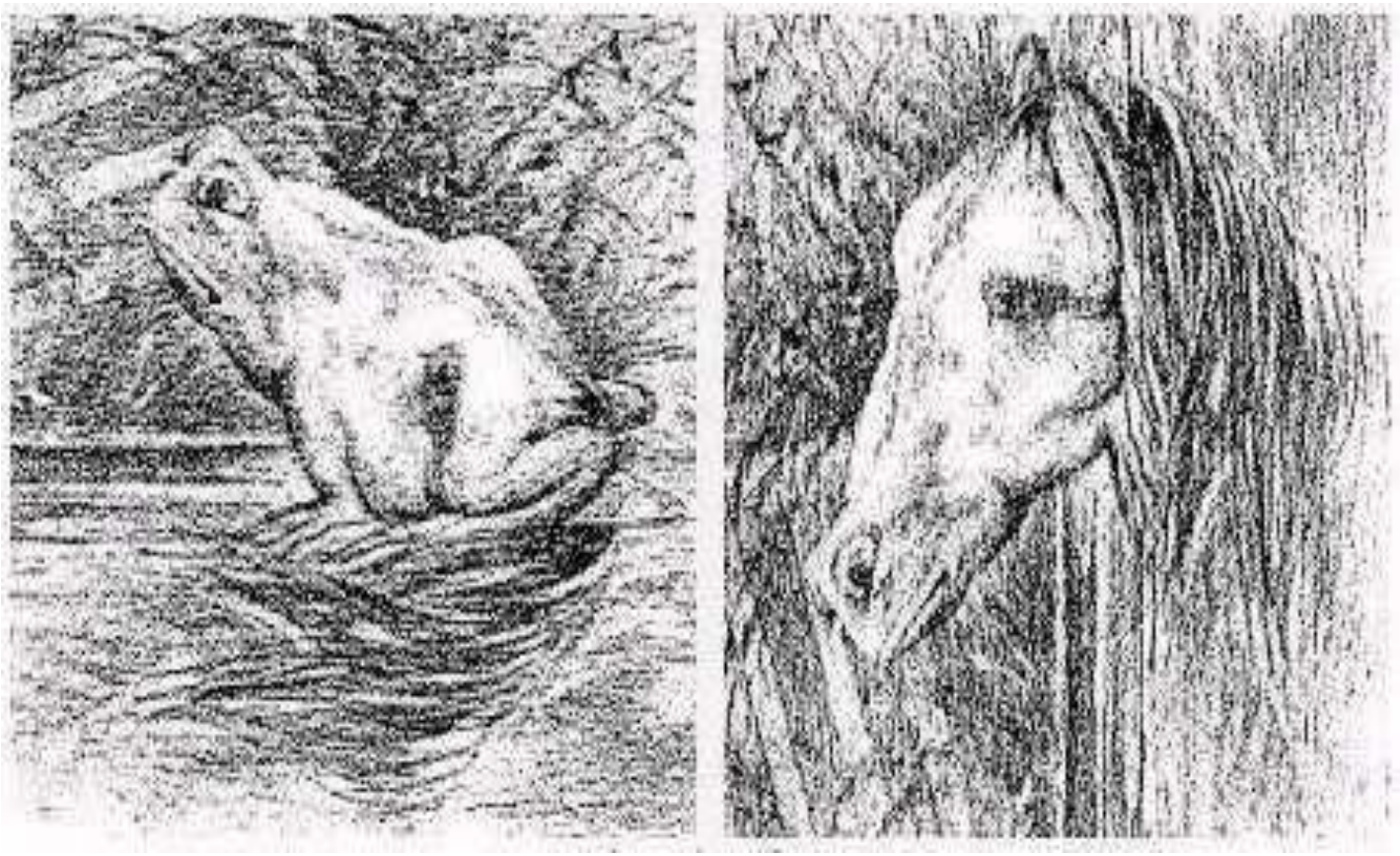
你看到了什么？





湖南新东方教育培训中心
www.xdfpx.com


YNET.COM



3、归因

归因：利用有关的信息资料对人的行为进行分析，从而推论其原因的过程。

内因-外在原因

稳因-非稳因

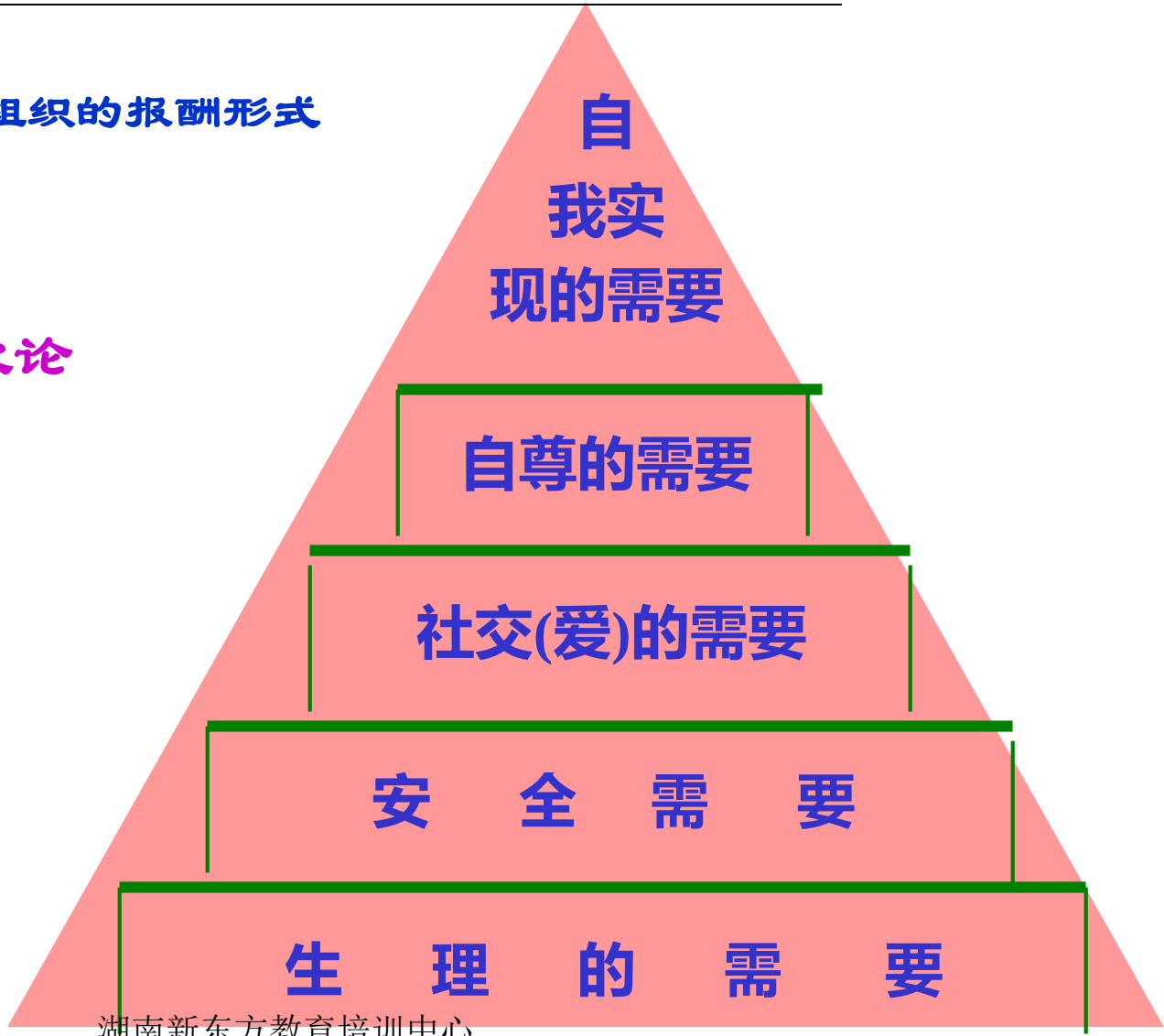
归因的3种失真和偏差

行为者的自利偏差
对他人的归因取决于利害关系
“善有善报，恶有恶报”

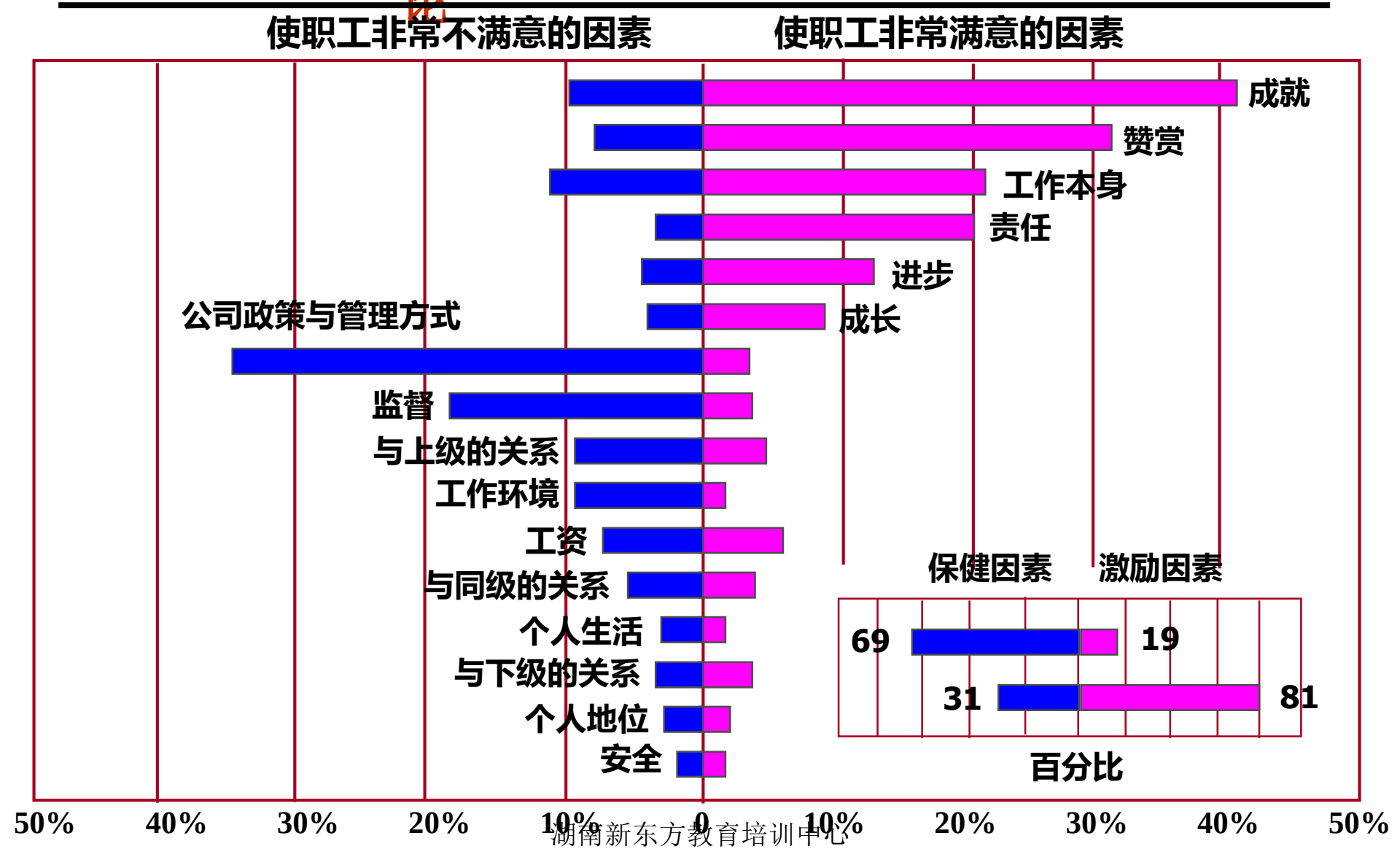
二、工作动机的理论与应用

（一）人的多重需要与组织的报酬形式

A.Maslow需要层次论



激励理论— Herzberg双因素理论



（二）组织公正与报酬分配

亚当斯的公平理论

- 1．个人所得报酬 Qp　　另一个人所得报酬Qx
  ---------- = ----------　横向比较
  个人的投入 Ip　　另一个人的投入Ix

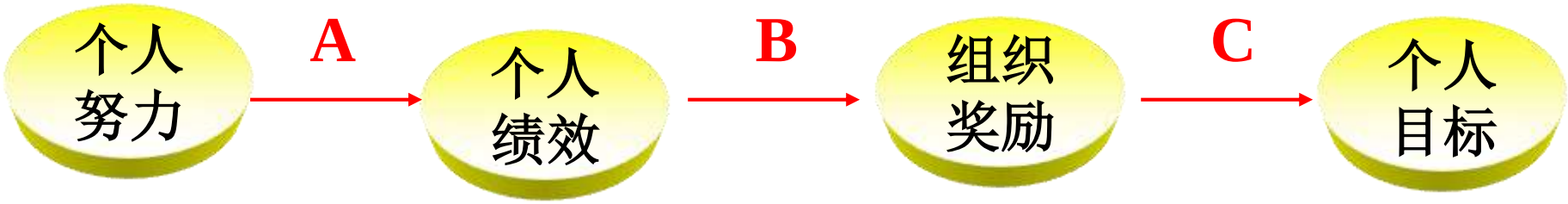
2．个人现在所得报酬 Qpp　自己以前所得报酬Qpl
---------- = ----------　纵向比较
个人目前的投入Ipp　　自己以前的投入Ipl

- 分配公平
- 程序公平
- 互动公平



（三）期望理论与绩效薪资

弗鲁姆期望理论



A：努力—绩效关系　　B：绩效—奖励关系

C：奖励—个人目标关系

激励力 = 某一行动结果的效价 × 期望值

（只对未满足的需求）

三、员工的学习和行为的管理

（一）员工的学习

1、强化的学习法则

2、人知学习原理

3、社会学习理论

（二）员工学习与组织行为矫正

第二节 工作团队的心理与行为

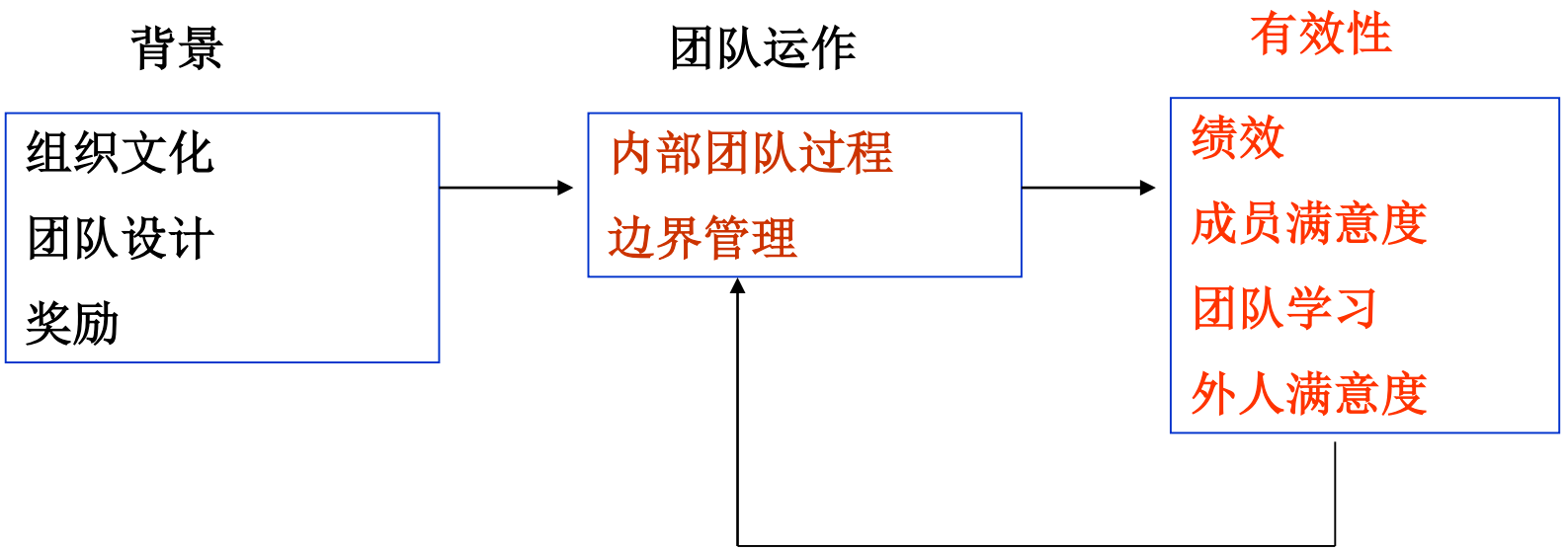
一、工作团队的动力

★（一）工作团队有效性的理论

1、什么是工作团队

工作团队：一个小数目的人群，具有互补性的技能，承诺一个共同目标、一系列绩效目标和共同负责的方法。

2、团队的有效性模型



边界管理：一个团队与自己团队之外的人们进行合作的方法

- 缓和团队的政治斗争
- 劝说高层管理者支持团队工作
- 与其他群体进行协商和谈判

(二) 团队的动力性因素分析

- 沟通
- 影响
- 任务和维护的职能
- 决策
- 冲突
- 氛围

成员经常提意见吗？
成员受到鼓励而参加讨论吗
成员的冲突如何解决

二、群体决策与人际沟通

（一）群体决策

1、群体决策的优缺点

2、影响群体决策的群体因素

群体多样性

群体的人知能力

群体熟悉度

群体成员的决策能力

参与决策的平等性

群体规模

群体决策规则

（二）、人际关系与沟通

1、人际关系的发展阶段

★ 2、沟通的风格模式

- 自我克制型
- 自我保护型
- 自我暴露型
- 自我实现型

第三节 领导行为及其理论

一、领导的活动与角色

管理的功能观

1. 计划
2. 组织
3. 领导
4. 控制

管理的角色观

- **人际角色**
  - 头面人物
  - 领导者
  - 联络者
- **信息传递角色**
  - 传播者
  - 发言人
- **决策者**
  - 创业者
  - 混乱处理者
  - 资源分配者
  - 谈判者

技能观

1. 技术技能
2. 人际技能
3. 概念技能

二、领导者特质、风格及其权变因素

（一）领导者特质

（二）领导的行为和风格



（三）领导行为的权变理论

费德勒权变模型

领导情景理论

路径－目标理论

参与模型

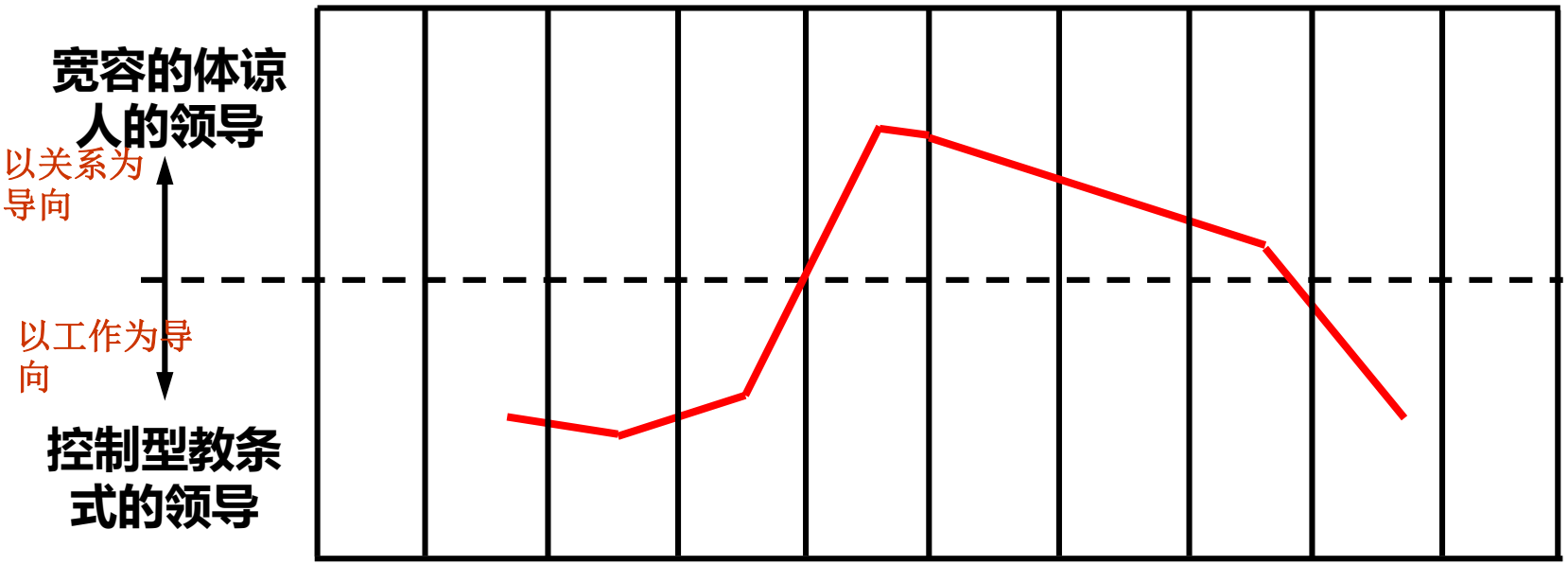
1.费德勒的领导权变理论

费德勒的领导权变理论认为各种领导方式都可能在一定的环境内有效，这种环境是多种外部和内部因素的综合作用体。费德勒提出领导效果的好坏取决于以下三种情境因素：

如果上述三个因素都具备，是最有利的情境；如果都不具备，则是最不利的情境。根据这三个因素，费德勒把领导者所处的环境从最有利到最不利共分为八种类型。某种领导风格只适合于一定的环境条件，领导风格与工作成绩是相关的。

- 1. 领导者与被领导者的关系
- 2. 任务的结构
- 3. 职位权力

权变理论（续）



领导者与下属的关系	好				坏			
任务结构	清楚		含混		清楚		含混	
职位权力	强	弱	强	弱	强	弱	强	弱

2.通路一目标模式

豪斯认为，领导者的效率是以能激励下级达成组织目标，并在其工作中使下级得到满足的能力来衡量的。领导者的责任和作用就在于改善下级的心理状态，激励他们去完成工作任务或对工作感到满意，帮助下级达到目标。有四种领导方式可供同一领导者在不同环境下使用：

- 支持型领导方式，
- 参与型领导方式，
- 指导型领导方式，
- 以成就为目标的领导方式。

通路一目标模式

- 六条管理者所必须遵从的原则
  - 1、明确工作任务
  - 2、承认并刺激下级对奖励的需求
  - 3、奖励达成目标的员工和成就
  - 4、支持员工的目标作出的努力
  - 5、为员工扫除障碍
  - 6、提高员工获得满足感的机会

三、领导理论中的新观点

（一）情商与领导效果

（二）领导替代论

员工可以自己领导自己

（三）领导技能和职业发展规划

第四节　人力资源管理中的心理测量技术

一、心理测量原理

（一）心理测量和心理测验

心理测量： 将人的智力、人格、兴趣、情绪等心理特征按一定规则表示成数字，并赋予这些数字一定解释的过程。

心理测验： 是心理测量的工具。

（二）心理测验的类型

按照内容分为：能力测验、人格测验

按照方式分为：纸笔测验、操作测验、口头测验、情景测验

按照施测人数分为：个别测验、团体测验

按照测验目的分为：描述性测验、诊断性测验、预测性测验

按照测验应用领域分为：教育测验、职业测验、临床测验

二、心理测量与人力资源管理

（一）用于招聘和筛选的心理测量

1、择优策略 —— 选拔职位高或选拔程序的最后使用

2、淘汰策略

3、轮廓匹配策略 —— 首先建立职位胜任的标准轮廓图

（二）晋升中的测评

（三）培训于开发中的心理测量

（四）组织激励和管理诊断中的心理测量

- .典型例题：影响工作满意度的因素有（　　）。
- A．富有挑战性的工作　B．公平的报酬　C．支持性的工作环境　D．融洽的人际关系　E．个人特征与工作的匹配

•答案：ABCDE

- 典型例题：（ ）是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度。
- A．工作成就 B．工作绩效 C．工作态度 D．工作满意度

•答案：D

- 典型例题：（ ）与缺勤率和流动率呈负相关。
- A．组织效率　B．组织承诺　C．工作绩效　D．工作分析

•答案：B

- 典型例题：（ ）是指当对一个人的某些特性形成好或坏的印象之后，人们就倾向于据此推论其他方面的特性。
- A．光环效应 B．投射效应 C．首因效应 D．刻板印象

•答案：A

- 典型例题：组织公正与报酬分配要求（　）。
- A．分配公平　　B．程序公平　　C．互动公平　　D．法律公平　　E．组织公平

•答案：ABC

- 典型例题：
- 帮助团队成员设定团队议事日程、让团队始终瞄准目标、做出高效决策和提出解决问题的替代方案的是（　）。
- A．团队任务职能 B．团队维护职能 C．团队沟通职能 D．团队决策

•答案：A

- 典型例题：
- 群体决策的优点有（　）。
- A．能比个体需要的时间少
- B．能增加决策的可接受性
- C．能增加决策过程的民主性
- D．能提供比个体更为丰富和全面的信息
- E．能提供比个体更多的不同的决策方案

•答案：BCDE

- 典型例题：
- 个体的沟通风格包括的类型有(　)。
- A．自我克制型　B．自我保护型　C．自我暴露型　D．自我实现型　E．自我实践型

•答案：ABCD

- 典型例题：
- 经理角色包括（ ）。
- A．人际关系类 B．信息类 C．决策类 D．实干类

•答案：ABC

- 典型例题：
- 领导者的主要任务是提供必要的支持以帮助下属达到他们的目标，并确保他们目标与群体和组织的目标相互配合、协调一致的是（　　）。
- A．费德勒的权变模型
- B．领导情境理论
- C．路径—目标理论
- D．参与模型

•答案：C

- 典型例题：
- 在使用心理测验对应聘者进行评价和筛选时，策略选择的种类有（　）。
- A．首因策略 B．择优策略 C．淘汰策略 D．晋升策略 E．轮廓匹配策略

•答案：BCE

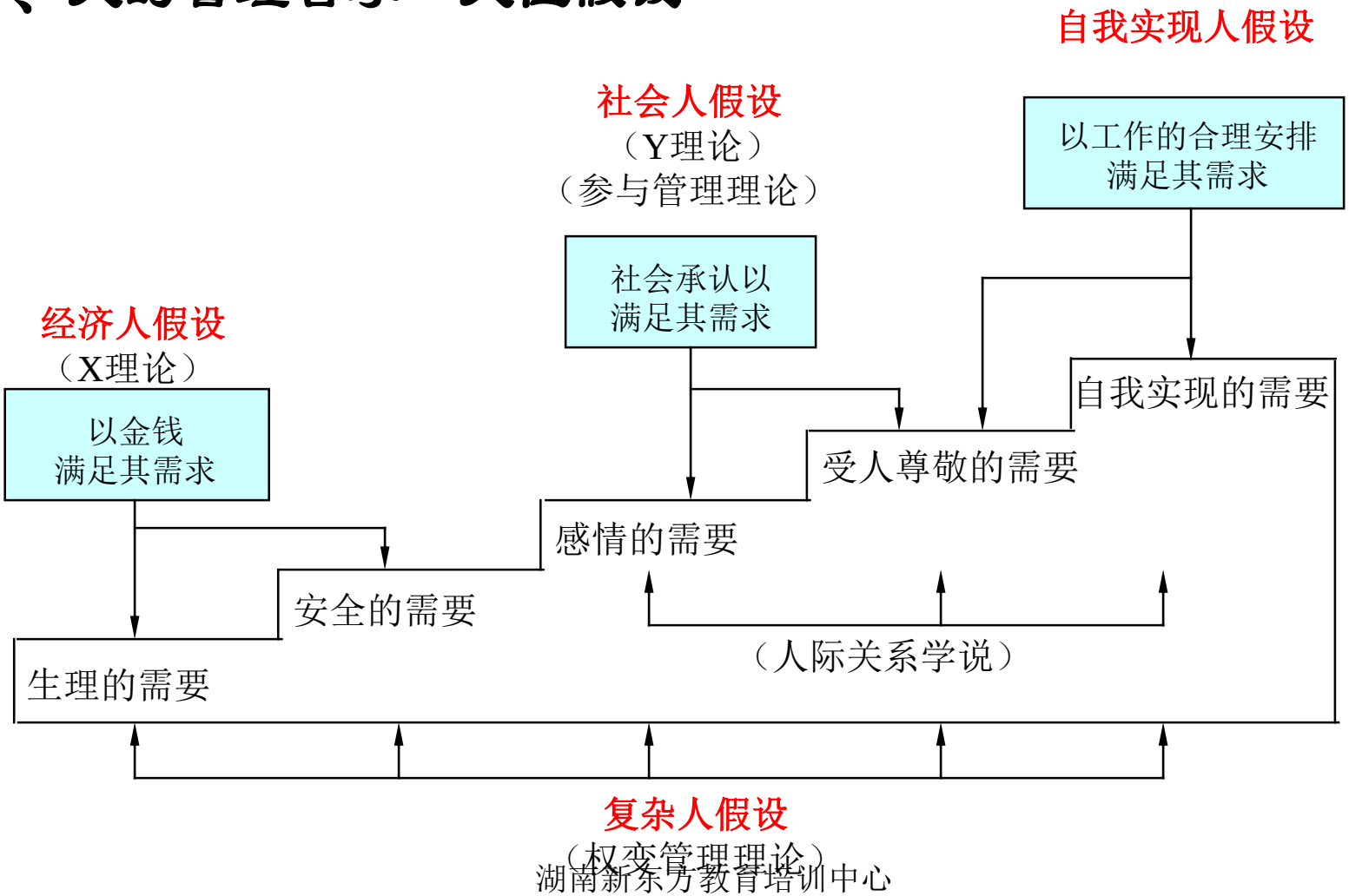
- 典型例题：
- 心理测量方法在培训和开发中的作用主要体现在（　）。
- A．它是培训需求分析的必要工具　　B．是筛选人才的工具
- C．为培训内容和培训效果提供依据　　D．是晋升或加薪的依据
- E．是员工职业生涯管理的重要步骤

•答案：ACE

第五章　人力资源开发与管理

第一节 人力资源的基本理论

一、人的管理哲学– 人性假设



1.经济人假设

人的本性是
懒惰的
被动的
贪钱的
逃避工作的

X理论

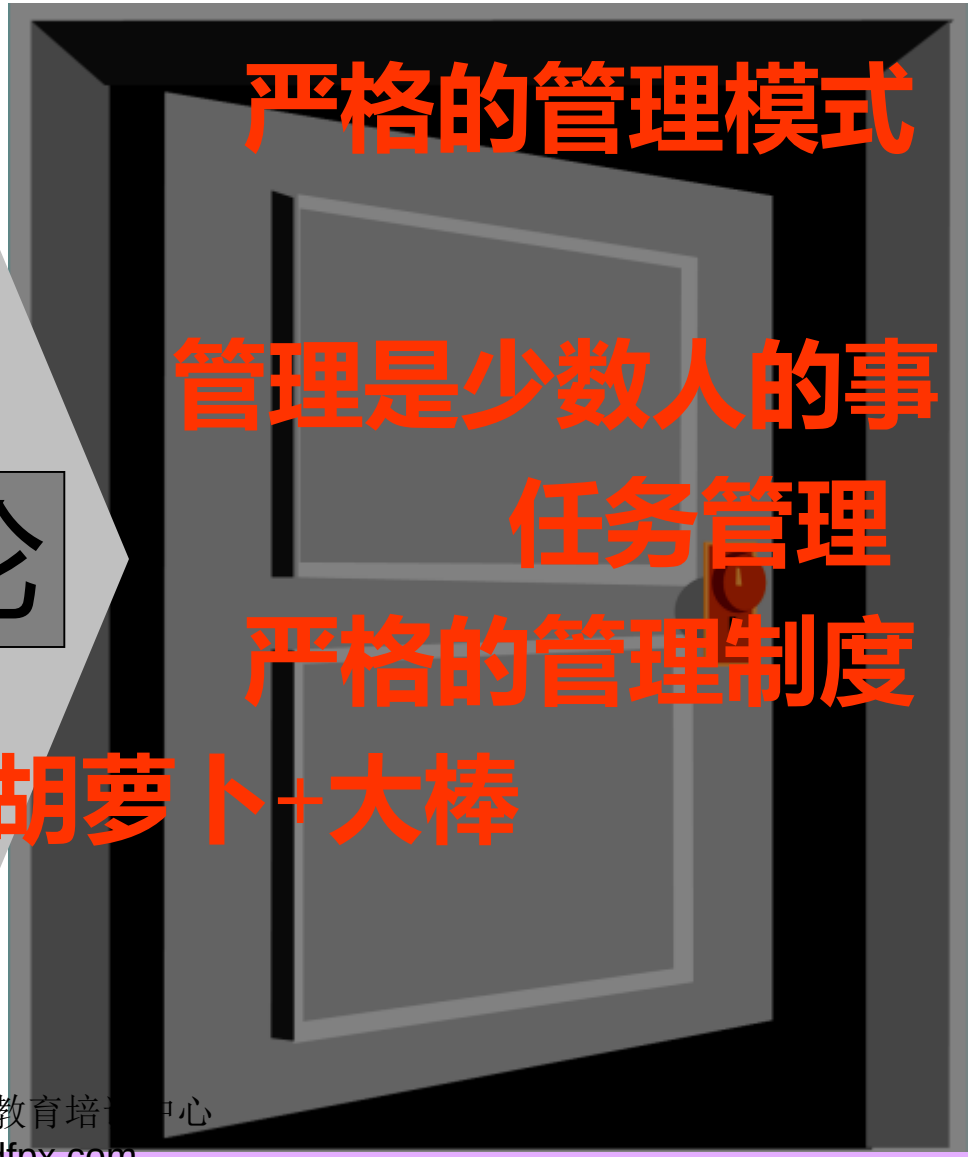
严格的管理模式

管理是少数人的事

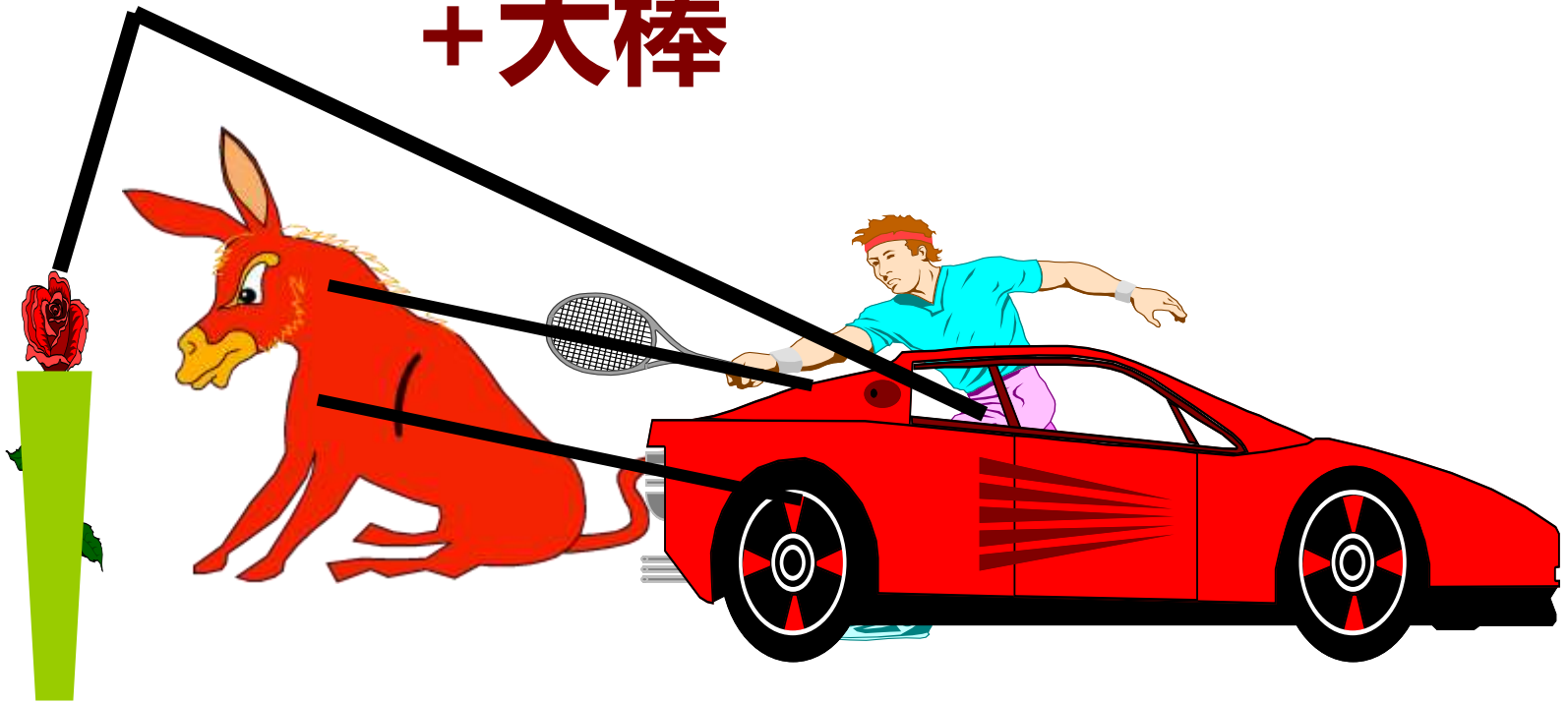
任务管理

严格的管理制度

奖励:胡萝卜+大棒



• 胡萝卜
+大棒



2. 社会人假设

人的本性是
社会性的
人际性的
群体性的
人的社会性的需求引起工作动机

人—人理论

- 任务管理+关心人
- 沟通及参与管理
- 集　体　奖　励

3. 自我实现人假设

人是勤奋的

人是主动的

人是有责任心的

人是有创造力的

Y理论

重视工作环境

弹性的管理制度

着重内在激励

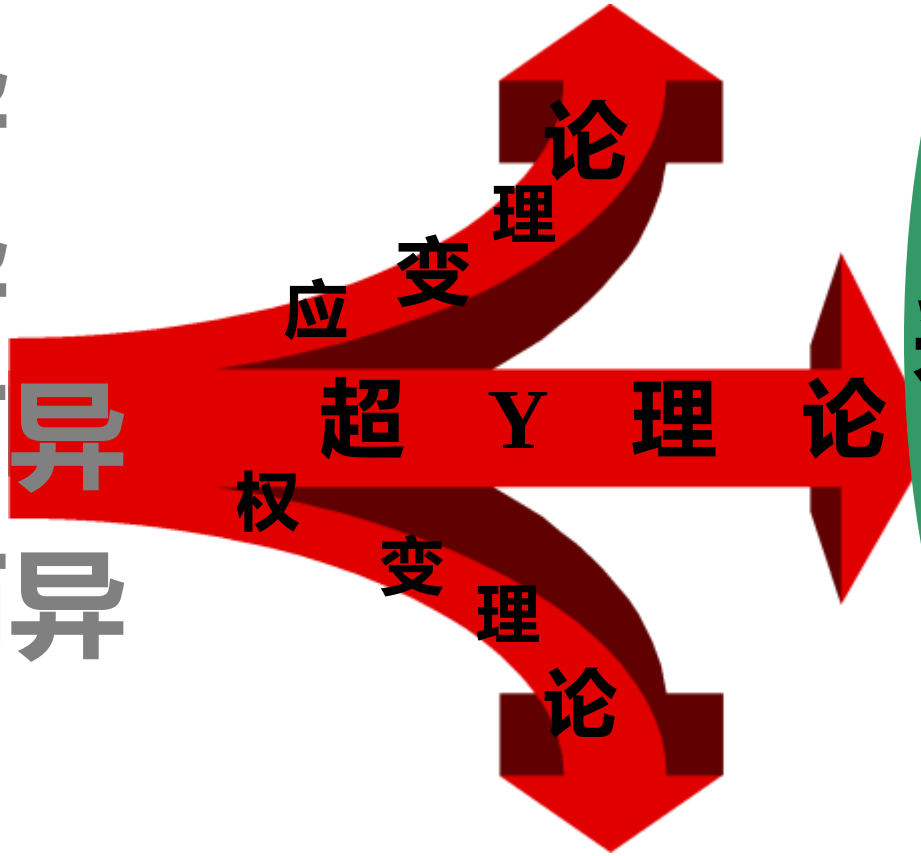
下放管理权限

工作具有挑战性

4.复杂人假设

人的动机模式是复杂的

- 因人而异
- 因时而异
- 因能力而异
- 因条件而异



据不同的具体情况采取不同的管理措施和制度

二、以人为本的管理思想

（一）、人本管理的含义

人本管理：以人为核心、以人为根本的管理

（二）、人本管理的原则

人的管理第一

满足人的需求，实施激励

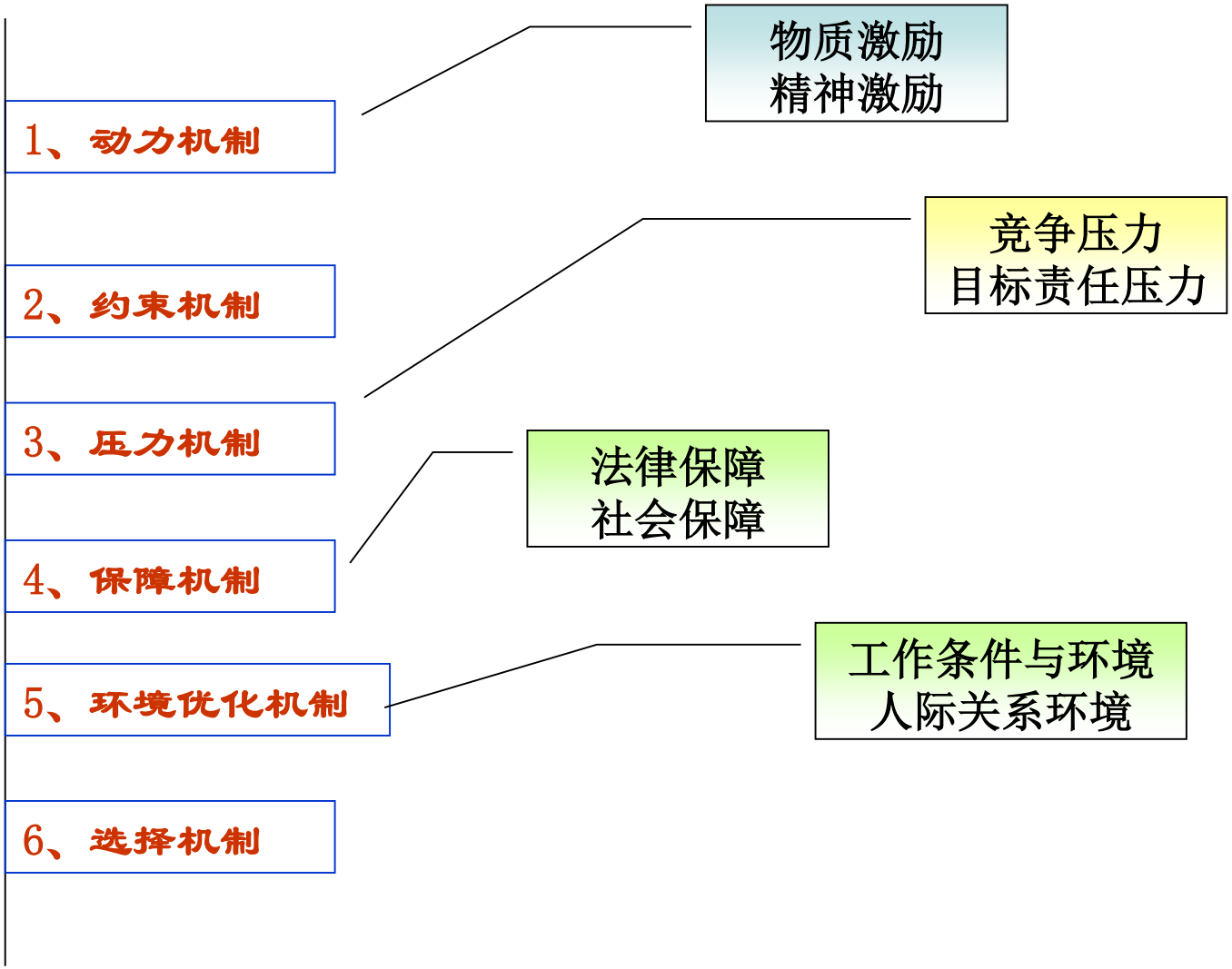
优化教育培训，完善人、开发人、发展人

以人为本、以人为中心构建企业的组织形态和机构

和谐的人际关系

员工个人与组织的共同发展

★（三）人本管理的机制


1、动力机制
物质激励
精神激励
2、约束机制
竞争压力
目标责任压力
3、压力机制
4、保障机制
法律保障
社会保障
5、环境优化机制
工作条件与环境
人际关系环境
6、选择机制

三、人力资本理论

（一）人力资本理论的产生

（二）人力资本基本概念

1、人力资本的含义

人力资本：通过费用开支于人力资源，而形成和凝结于人力资源体中，并能带来价值增值的智力、知识、技能及体能的总和

（三）人力资本投资

人力资本投资：投资者通过对人进行一定的资本投入，增加或提高人的智能和体能，并最终反映在劳动产出增加上的一种投资行为

特征：

连续性、动态性

主体与客体同一性

投资者与收益者不完全一致性

投资收益形式多样性

四、人力资本投资的收益率

（一）私人收益率

影响因素

个人偏好及资本化能力
资本市场平均报酬率
货币的时间价值及收益期限
劳动力市场的工资水平
国家政策

（二）社会收益率

（三）人力资本投资收益率变化规律

- 典型例题：心理属性是人性的重要构成部分，包括（　）。
- A、心理过程　　B、心理状态
- C、个性心理特征　D、个性意识倾向

•答案：ABCD

- 典型例题：人性在自然界和社会经济活动中呈现出的特征有（　）、可变性、个体差异性。
- A、能动性 B、社会性
- C、整体性 D、两面性

•答案：ABCD

- 典型例题：以下关于管理中的人性假设的表述，正确的是（　）。
- A、人性假设的主体是被管理者，客体是管理者
- B、管理者建立什么样的规章制度和组织机构，均与他对人性的看法有关
- C、人性假设是管理者对被管理者实施管理的依据、基础或前提
- D、管理者对被管理者的人性的看法并非一成不变

答案：ABCD

- 典型例题：管理中的人性假设就是管理者对被管理者的需求、（　）的基本估计或基本看法。
- A、工作能力　B、工作目标
- C、工作数量　D、工作态度

•答案：BD

- 典型例题：在西方的管理理论中，存在着不同的人性假设，其中有（　）。
- A、“自然人”假设 B、“社会人”假设
- C、“简单人”假设 D、“复杂人”假设

•答案：BD

- 典型例题：（　）的观点认为，人天生懒惰，厌恶工作，缺乏理性，一般人都是为了满足自己的生理需要和安全需要而参加工作。
- A、X理论　B、超X理论
- C、Y理论　D、超Y理论

•答案：A

- 典型例题：“社会人”假设建立在人性是善良的基础之上，其观点认为（　）。
- A、一般人都是勤奋的，只要环境条件合适，人是乐于工作的
- B、生产率的高低，主要取决于员工的士气
- C、人对工作的态度取决于对工作的理解和感受
- D、组织中的非正式组织群体对其成员产生很大影响

答案：ABCD

- 典型例题：与“经济人”假设相对应的管理方式和措施是（　）。
- A、管理是少数人的事情，广大员工与之无关
- B、管理工作的重点是完成生产任务，提高劳动生产率
- C、管理的重点是满足人的社会和心理需要
- D、根据工作性质，采取不同的组织形式

•答案：AB

- 典型例题：以下关于人本管理的表述，不正确的是（　）。
- A、人本管理，即以人为核心、以人为根本的管理
- B、人本管理强调企业依靠人而存在，由人进行管理
- C、企业为人的需要而存在，为人的需要而生产，为人的需要而管理
- D、严格来说，人本管理不是一个哲学概念，而是一个管理概念

•答案：D

- 典型例题：企业人际关系对人本管理顺利运行至关重要，人际关系会影响（　）。
- A、企业的凝聚力　　B、人的身心健康
- C、个体行为　　D、企业工作效率和企业发展

•答案：ABCD

- 典型例题：人本管理的机制不包括（　　）。
- A、动力机制　　B、约束机制
- C、压力机制　　D、契约机制

•答案：D

- 典型例题：在人本管理的机制中，旨在刺激员工需求，形成员工内在追求的强大动力的是（　）。
- A、动力机制　B、保障机制　C、环境优化机制　D、选择机制

•答案：A

- 典型例题：诺贝尔经济学奖得主（　）发表的“人力资本投资”等几篇重要文章，成为现代人力资本理论的奠基之作。
- A、丹尼森　　B、舒尔茨　C、库兹涅茨　　D、贝克尔

•答案：B

- 典型例题：以下关于人力资本的表述，不正确的是（　）。
- A、人力资本能带来价值增值
- B、人力资本不可避免地存在着产权归属关系
- C、没有费用投入于劳动者，就没有人力资本的形成
- D、真正反映人力资本实质的是劳动者的体能

•答案：ABC

- 典型例题：人力资本的特征包括（　）。
- A、无限的潜在创造性　　B、累积性
- C、个体差异性　　D、收益性

答案：BCD

- 典型例题：一般来说，人力资本投资报酬递减是因为：（　）。
- A、随着受教育年限延长，技能与知识边际增长率下降，使边际增长速度放慢
- B、边际教育成本的快速增长
- C、人力资本投资与人的预期收益时间有关
- D、人力资本投资与人的预期收益时间无关

•答案：ABC

- 典型例题：人力资本投资的连续性、动态性表现在（　）。
- A、人力资本投资是不断发展、不断升华的动态过程
- B、在生命历程的各阶段上都要进行人力资本的投资
- C、人生不同时期人力资本投资的形式、内容、目的等是不同的
- D、在生命历程中的某个阶段中断人力资本投资，即是人力资本的贬值

•答案：ABCD

第二节 人力资源开发

一、人力资源开发的目标

（一）人力资源开发目标的特性

- 多元性
- 层次性
- 整体性

（二）人力资源开发的目标层次

1、总体目标

- 最高目标：促进人的发展
- 根本目标；开发并有效运用人的潜能

2、具体目标

二、人力资源开发的理论体系

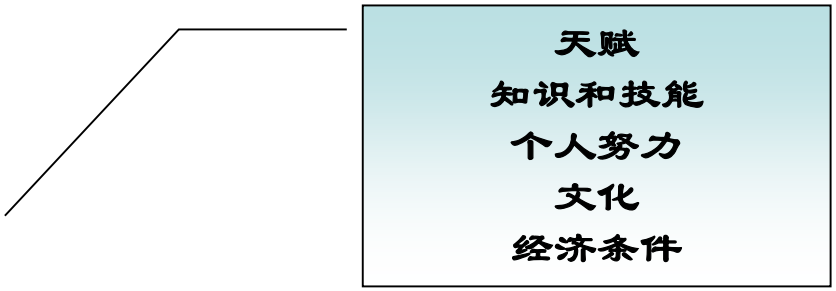
（一）人力资源的心理开发

（二）人力资源的生理开发

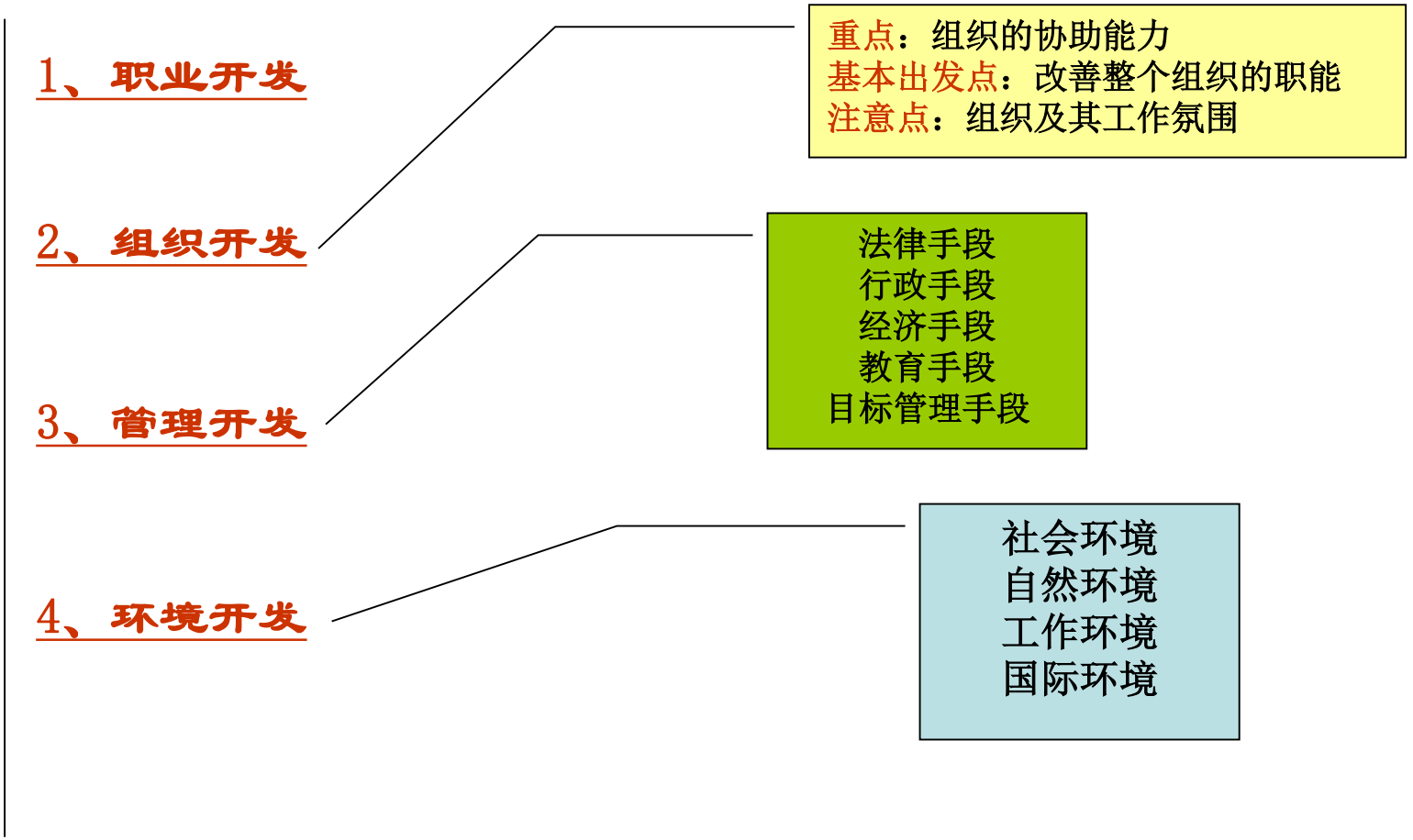
（三）人力资源的伦理开发

（四）人力资源的创新能力开发

（五）人力资源的教育开发



三、人力资源开发的内容和方法



- 典型例题：人力资源开发是以（　）和发展人力资源为主要内容的一系列有计划的活动和过程。
- A、发掘 B、培养 C、保护 D、利用

•答案：ABD

- 典型例题：人力资源开发目标具有（　　）等特性。
- A、多元性　B、层次性　C、整体性　D、系统性

•答案：ABC

- 典型例题：所谓人力资源的开发，就是采用各种切实有效的手段，（　　），以促使劳动者与生产资料的结合处于最佳状态。
- A、加强劳动力的组织和管理　　B、改善劳动者的结构
- C、提高劳动者的质量　　D、充分挖掘劳动者的潜力

答案：ABCD

- 典型例题：开发人力资源，就是对人的内在潜能进行激发与鼓励，人的（　）是无比巨大的。
- A、生理潜能 B、智力潜能 C、体力潜能 D、心理潜能

•答案：D

- 典型例题：人力资源开发的理论体系包括了人力资源的（　）和智力开发、技能开发和环境开发。
- A、心理开发　B、生理开发　C、伦理开发　D、管理开发

•答案：ABC

- 典型例题：激励理论认为，调动人的积极性主要有以下途径，即（　）和综合激励。
- A、需要激励 B、目标激励 C、行为激励 D、语言激励

答案：ABC

- 典型例题：人力资源创新能力的运营体系可分为以下部分：（　）。
- A、创新能力开发体系　B、创新能力激励体系
- C、创新能力配置体系　D、创新能力保障体系

答案：ABC

- 典型例题：人力资源教育开发的重点是（　）。
- A、学历教育　B、非学历教育　C、职业教育　D、非职业教育

•答案：C

- 典型例题：职业开发的本质在于集中考察个人与组织在一定时期内的相互作用，其意义在于（　）。
- A、扩大了组织发展的外延
- B、有助于对员工进行全面分析
- C、有助于分析和理解组织气氛或组织文化
- D、有助于分析组织中不同的职业及其相互作用的方式

•答案：ABCD

第三节 现代企业人力资源管理

一、企业人力资源管理的概念和作用

（一）人力资源的一般特点

时间性
消费性
创造性
主观能动性

（二）人力资源管理的基本概念

人力资源管理：为了实现既定的目标，采用计划、组织、领导、监督、激励、协调、控制等有效措施和手段，充分开发和利用组织系统中的人力资源所进行的一系列活动的总称。

求才、用才
育才、激才
留才

（三）现代人力资源管理的特征

管理	传统	现代
内容	以事为中心，	人为中心。
形式	静态	动态
方式	制度控制和物质激励	人性化
策略	近期或当前整体开发	预测与规划
技术	照章办事，机械呆板	科学性和艺术性
体制	被动反应	主动开发型
手段	手段单一，以人工为主由	计算机完成
层次	上级的执行部门	处于决策层

（四）现代人力资源管理学

（五）人力资源管理的地位和作用

二、现代人力资源管理原理和职能

（一）现代人力资源管理的原则

（二）现代人力资源管理对象的特征

1、员工的基本特征

生理性、心理性
社会性、道德性

2、员工的动态特征

员工激励
自我保护机制
员工的成熟和发展

（三）企业人力资源管理的职能

1、吸收、录用

2、保持

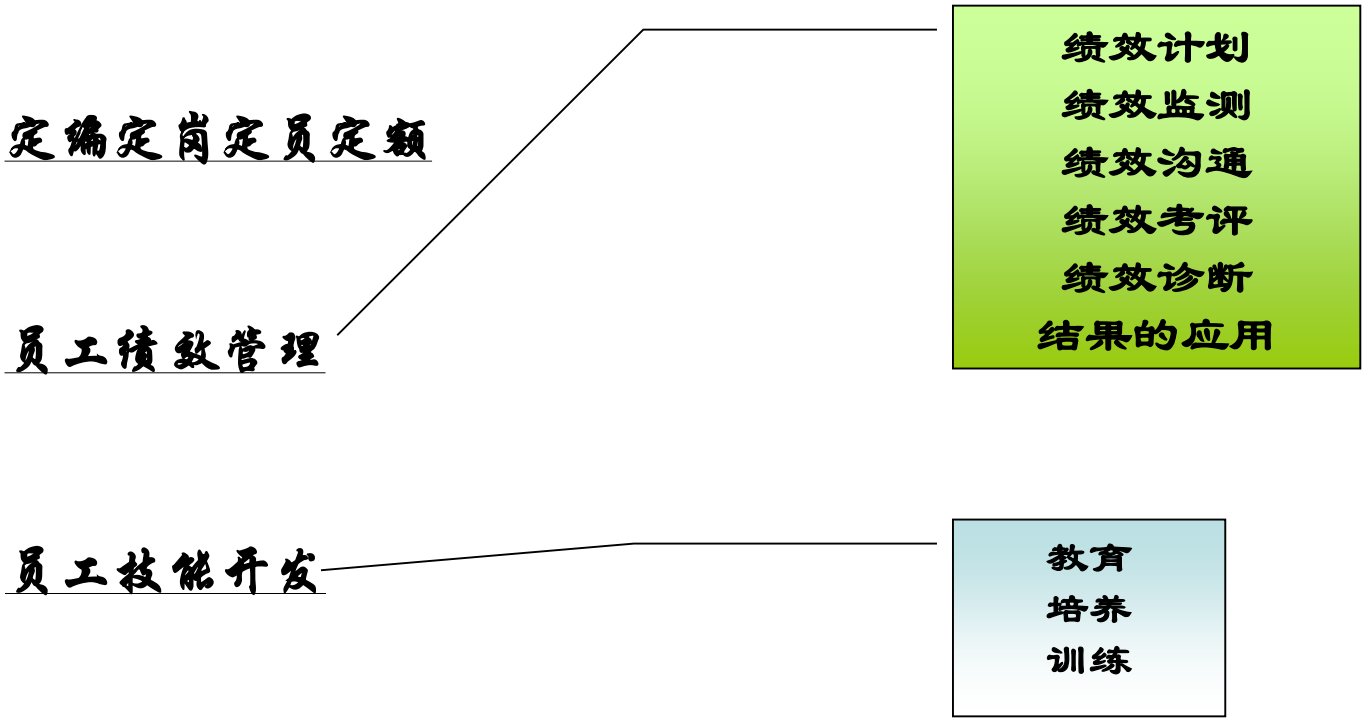
3、发展

4、评价

5、调整

三、人力资源管理的三大基石和两种技术

（一）三大基石



（二）现代人力资源管理的两种测量技术

1、工作岗位研究

岗位调查、岗位信息采集、
工作岗位分析、
工作说明书、岗位规范书

2、人员素质测评

- 典型例题：现代人力资源管理理论完全冲破了旧的传统的人事管理哲学的“桎梏”，表现在（　）。
- A、它不再把员工看成是一种“技术要素”
- B、它不再把员工置于“严密的监督和控制之下”
- C、它不再把员工作为一种特殊资源，刻意地加以发掘
- D、它不再容忍滥用权力造成士气的低落，乃至人力资源的浪费

答案:ABD

- 典型例题：现代人力资源管理的原则包括：完整全面地看待人的因素、鼓励员工自立自强、（ ）等。
- A、使员工认识到工作的意义及员工与企业的利益休戚相关
- B、不断加强员工之间的沟通，随时向员工提供有关信息
- C、肯定个人的尊严，公正待人，对人彬彬有礼
- D、不要低估自己而高估下属的能力

•答案: ABC

- 典型例题：人力资源管理的三大基石是定编定岗定员定额、（　）和员工技能开发。
- A、人本管理　　B、绩效管理
- C、薪酬管理　　D、依法管理

答案: B

- 典型例题：根据组织发展和组织战略规划的要求，对组织结构模式的正确选择，以及各种职能部门和业务机构的合理布局和设置，就是（　）。
- A、定编　B、定岗　C、定员　D、定额

答案: A

- 典型例题：绩效管理是一个完整的过程，包括以下几个基本环节：绩效计划、（　）、绩效监测、结果的应用。
- A、绩效考评 B、绩效诊断 C、绩效沟通 D、绩效反馈

答案: ABC

- 典型例题：现代人力资源管理理论与传统人事管理理论的一个重要区别在于：它第一次提出了（　　）的命题。
- A、“员工发展比企业发展更重要”
- B、“企业发展比员工发展更重要”
- C、“员工发展与企业发展同等重要”
- D、“员工发展与企业发展不同等重要，不同时期有不同表现”

答案：C

- 典型例题：现代人力资源管理的两种测量技术是（　）。
- A、工作岗位研究　B、工作环境评价
- C、人员素质测评　D、人员体质测试

答案：AC

测试题

- 一、单项选择题
- 26、劳动力供给弹性是（ ）变动对工资率变动的反应程度。
- （A）劳动力需求量（B）劳动力需求增长量（C）劳动力供给量（D）劳动力供给增长量
- 27、实际工资计算公式是（ ）
- （A）货币工资/价格（B）货币工资/价格指数
- （C）货币工资X价格（D）货币工资X价格指数
- 28、劳动法的首要原则是（ ）
- （A）保障报酬权（B）保障物质帮助权（C）保障劳动者的劳动权（D）保障休息休假权
- 29、决策树的分析程序包括①剪枝决策②计算期望值③绘制树形图。排序正确的是（ ）
- （A）①②③（B）③②①（C）③①②（D）①③②
- 30、（ ）是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度。
- （A）工作成就（B）工作绩效（C）工作态度（D）工作满意度
- 31、从管理形式上看，现代人力资源管理是（ ）
- （A）静态管理（B）动态管理（C）权变管理（D）权威管理

- 二，26、(　)是政府通过调节利率来调节总需求水平．以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策．
- (A)财政政策 (B)收入政策 (C)金融政策 (D)货币政策
- 27、(　)是劳动权的核心。
- (A)择业权和劳动报酬权 (B)就业权和择业权
- (C)休息休假权和劳动保护权 (D)劳动保护权和职业培训权
- 28、(　)不具有法律效力。
- (A)立法解释 (B)任意解释 (C)司法解释 (D)行政解释
- 29、企业资源优势具有(　)的特点，企业要不断投入以保持和创新其优势。
- (A)绝对性和时间性 (B)相对性和时间性
- (C)绝对性和暂时性 (D)相对性和持续性
- 30、(　)与缺勤率和流动率呈负相关．
- (A)组织效率 (B)组织承诺 (C)工作绩效 (D)工作分析
- 31、现代人力资源管理的三大基石不包括(　)。
- (A)定编定岗定员定额 (B)员工的绩效管理
- (C)员工的引进与培养 (D)员工的技能开发

- 三，26、劳动力市场的基本功能是（ ）
- （A）调节资源的配置 （B）决定就业量与工资
- （C）解决生产什么的问题 （D）解决如何生产的问题
- 27、以下不属于劳动法基本原则特点的是（ ）
- （A）指导性 （B）权威性
- （C）稳定性 （D）唯一性
- 28、劳动法的立法宗旨在于（ ）
- （A）规范企业的行为 （B）规范劳动者行为
- （C）保护劳动者的合法权益 （D）规范劳动力市场
- 29、（ ）是指预定的战略目标或标准，是战略控制的依据
- （A）战略测评标准 （B）战略实施标准
- （C）战略评价标准 （D）战略计划标准
- 30、森德斯罗姆和麦克英蒂尔认为，团队的有效性要素构成不包括（ ）
- （A）团队学习 （B）绩效
- （C）成员满意度 （D）薪酬
- 31、对员工而言，绩效管理不具有的功能是（ ）
- （A）互相沟通 （B）互相激励
- （C）互相促进 （D）互相激励

- 四，26、（ ）是指国家在一定时期内生产的最终产品和服务按价格计算的货币价值总量。
- （A）总需求 （B）总需求价格 （C）总供给 （D）总供给价格
- 27、以下不属于劳动标准法的是（ ）。
- （A）劳动争议处理法 （B）工资法 （C）劳动安全卫生标准法（D）工作时间法
- 28劳动法律关系的主要形态是（ ）。
- （A）劳动行政法律关系（B）劳动合同关系（C）劳动服务法律关系（D）劳动监督关系
- 29、顾客力量分析是企业特定经营环境分析的重要内容，不包括（ ）。
- （A）顾客购买动机分析（B）市场商品消费结构分析
- （C）顾客消费承受能力分析 （D）企业产品消费群体分析
- 30、阿伦和梅耶所进行的综合研究提出的承诺不包括（ ）。
- （A）感情承诺（B）继续承诺 （C）规范承诺 （D）口头承诺
- 31、以下不属于员工动态特征的是（ ）。
- （A）员工学习（B）员工自我保护机制（C）员工激励 （D）员工的成熟和发展

- 五：26.（ ）是指经济运作过程中繁荣与衰退的周期性交替。
- A.经济规律 B.经济交替 C.经济周期 D.经济变动
- 27.关于社会保险的说法不正确的是（ ）
- A.社会保险当事人可以自行选择缴费标准 B.社会保险当事人不能自行选择保险项目。
- C.社会保险当事人不能自行选择是否参加保险 D.对劳动者而言，物质帮助权主要通过社会保险来实现
- 28.（ ）是以法律共同体的长期实践前提，以法律共同体的普通的法律确信为基础。
- A.法官法 B.判例法 C.习惯法 D.成文法
- 29.（ ）是指对本企业的营销具有吸引力的、能享受竞争的市场机会。
- A.企业营销机会 B.企业竞争机会 C.企业优势机会 D.企业实践机会
- 30.满足地位需要的行为不包括（ ）。
- A.拥有舒适的轿车，合体的穿着 B.具有执行官的特权
- C.居住在合适的社区，参加俱乐部 D.影响他人并改变他们的态度和行为
- 31.对组织而言，绩效管理的功能不包括（ ）
- A.组织发展的有力措施 B.规范员工的手段 C.提高生产效率的途径 D.认识决策的基础

- 六，26、在生产要素市场，（ ）是生产要素的供给者。
- （A）居民户　　（B）市场　（C）劳动者　　（D）企业
- 27、劳动法基本原则的特点不包括（ ）。
- （A）指导性　　（B）权威性　（C）稳定性　　（D）唯一性
- 28、正常情况下，每个月依照法定程序延长的工作时间不能超过（ ）。
- （A）34小时　（B）36小时（C）38小时　（D）40小时
- 29、顾客力量分析是企业特定经营环境分析的重要内容，不包括对（ ）的分析。
- （A）顾客购买动机　（B）市场商品消费结构（C）顾客消费承受能力　（D）企业产品消费群体
- 30、教师连续提问两个学生都不能回答某个问题，而第三个学生则对问题进行了分析和解释，尽管他的回答并不完全正确，可是教师还是会认为第三个学生更出色些。这种现象被称之为（ ）。
- （A）首因效应　　（B）光环效应　（C）投射效应　　（D）对比效应

- 七，26.短期企业唯一可变的生产要素是（ ）11
- （A）生产资料 （B）劳动资料 （C）资本投入 （D）劳动投入
- 27.对劳动者而言，物质帮助权主要通过 （ ）来实现。31
- （A）社会保险 （B）社会保障 （C）社会救济 （D）薪酬福利
- 28.以下不属于劳动保障法的是（ ）39
- （A）促进就业法 （B）社会保险法 （C）工作时间法 （D）劳动福利法
- 29.顾客力量分析是企业特定经营环境分析的重要内容，不包括（ ）48
- （A）顾客购买动机分析 （B）市场商品消费结构分析
- （C）顾客消费承受能力分析 （D）企业产品消费群体分析
- 30.教师连续提问两个学生都不能回答某个问题，而第三个学生则对问题进行了
- 分析和解释，尽管他的回答并不完全正确，可是教师还是会认为第三个学生更出
- 色些，这种现象属于（ ）103
- （A）首因效应 （B）光环效应 （C）投射效应 （D）对比效应
- 31.以下不属于人力资源特点的是（ ）180
- （A）时间性 （B）主观能动性 （C）消费性 （D）客观规律性

- 二、多项选择题
- 一，86、对摩擦性失业表述正确的是（ ）。 20页
- (A)是高效率利用劳动资源的需要 (B)是一种正常性失业
- (C)是动态性市场经济的一个自然特征 (D)是一种岗位交换之间的失业
- （E）表明劳动力经常处于流动过程之中
- 87、企业目标管理的特点主要包括（ ）。P72-73
- (A)一种系统化的管理模式 (B)更富于参与性
- (C)有明确的完整的目标体系 (D)强调自我控制 （E）有完善的员工福利计划
- 88、满足亲和需要的行为可以是（ ）。P105
- (A)控制他人和活动 (B)受到许多人的喜欢(C)战胜对手或敌人
- (D)成为团队的一分子（E）比竞争者更出色
- 89、人力资源理论体系包括（ ）。 167页
- (A)心理开发 (B)生理开发 (C)伦理开发 (D)技能开发 （E）环境开发

- 二，86、劳动力市场均衡的意义有（ ）。
- （A）充分就业（B）同质劳动力获同样工资（C）体现工资差异
- （D）劳动力资源的最优分配（E）增大工资总额
- 87、劳动权保障具体体现为（ ）。
- （A）基本保护（B）平等就业权（C）全面保护（D）自由择业权（E）优先保护
- 88、组织公正与报酬分配要求（ ）。
- （A）分配公平（B）程序公平（C）互动公平（D）法律公平（E）组织公平
- 89、下列对人力资本理解正确的是（ ）。
- （A）人力资本具有创造性（B）人力资本具有时效性（C）人力资本具有累积性
- （D）人力资本具有收益性（E）人力资本具有个体差异性

- 三，86、企业战略的实质是实现(　)之间的动态平衡.
- (A)外部环境 (B)内部环境 (C)企业实力 (D)战略目标 (E)长近发展
- 87、影响工作满意度的因素包括(　).
- (A)富有挑战性的工作 (B)公早的报酬 (C)支持性的工作环境 (D)融洽的人际关系 (E)个人特征与工作的匹配
- 88、群体决策的优点有(　).
- (A)能比个体需要的时间少 (B)能增加决策的可接受性
- (C)能增加决策过程的民主性 (D)能提供比个体更为丰富和全面的信息
- (E)能提供比个体更多的不同的决策方案
- 89、现代人力资源管理的基本测量技术包括(　).
- (A)工作岗位研究 (B)KPI 技术 (C)关键事件访谈 (D)BSC 技术 (E)人员素质测评

- 四，86、阻碍互惠交换实现的主要障碍包括（ ）。
- （A）体制障碍 （B）市场缺陷（C）诚信问题（D）经济滞后（E）信息障碍
- 87、战略控制的方法包括（ ）。
- （A）全程控制（B）事前控制（C）局部控制（D）事后控制（E）事中控制
- 88、有领袖魅力的管理者的关键特征包括（ ）。
- （A）是变革的代言人（B）自信和远见（C）行为不循规蹈矩（D）对环境敏感
- （E）有清楚表达目标的能力
- 89、人力资源开发的根本目标包括（ ）。
- （A）有效促进人的发展（B）有效运用人的潜能（C）有效促进组织的发展
- （D）有效开发人的潜能（E）有效开发组织的潜能

- 五，86.社会就业总量取决于（）
- A.总需求水平 B.总供给水平 C.国民生产总值 D.劳动力数量 E.均衡国民收入
- 87.决策科学化的要求包括（ ）
- A．合理的决策标准 B.有效的信息系统 C.系统的决策观念 D.科学的决策程序
- E.决策方法科学化
- 88.在使用心理测验对应聘者进行评价和筛选时，可选择的策略包括（ ）
- A．首因策略 B.择优策略 C.淘汰策略 D.晋升策略 E.轮廓匹配策略
- 89.环境优化机制的主要因素包括（ ）
- A.工作报酬 B.学习发展环境 C.工作条件 D.人际关系环境 E.工作环境

- 六，86、年失业率取决于（ ）。
- （A）失业周数 （B）失业人数 （C）平均失业持续期 （D）就业人数
- （E）失业人数所占社会劳动力的比例
- 87、风险型决策方法包括（ ）。
- （A）决策树 （B）收益矩阵 （C）微分法 （D）线性规划 （E）敏感性分析
- 88、在使用心理测验对应聘者进行评价和筛选时，可选择的策略有（ ）。
- （A）首因策略 （B）择优策略 （C）淘汰策略 （D）晋升策略 （E）轮廓匹配策略
- 89、根据人本管理思想构建的企业组织形态应具有的特征包括（ ）。
- （A）明确组织宗旨和目标 （B）管理幅度合理 （C）组织集权和分权的平衡和适宜
- （D）组织和地位弹性 （E）确立员工参与管理的制度和渠道

- 七，86.年失业率取决于（ ）22页
- （A）失业周数 （B）失业人数（C）平均是以持续期 （D）就业人 （E）失业人数占社会劳动力的比例
- 87.选择风险型决策的前提包括（ ）68
- （A）有一个明确的决策目标 （B）存在两个以上可供选择的方案
- （C）可测算出种种自然状态发生的客观概率
- （D）可测算出不同方案在不同自然状态下的损益值
- （E）存在着不以决策人意志为转移的各种自然状态
- 88.满足成就需要的行为可以是（ ）105
- （A）对资源进行控制（B）比竞争更出色（C）发现和使用更好的方法完成工作
- （D）实现或者超越一个难以达到的目标（E）影响他人并改变他们的态度和行为
- 89.创新能力的激励机制包括（ ）171
- （A）团队激励机制 （B）个人激励机制（C）市场激励机制
- （D）社会激励机制（E）企业激励机制