

图书基本信息

书名：<<人力资源管理专业知识与实务（中级）>>

13位ISBN编号：9787511400352

10位ISBN编号：7511400353

出版时间：2009-8

出版时间：中国石化出版社

作者：圣才学习网 编

页数：262

字数：401000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

前言

为了帮助考生顺利通过全国经济专业技术资格考试，我们根据2009年版考试大纲和指定教材编写了全国经济专业技术资格考试（初级/中级）辅导系列。

本书是全国经济专业技术资格考试科目“人力资源管理专业知识与实务（中级）”的一本过关必做题集。

本书遵循2009年版教材《人力资源管理专业知识与实务（中级）》的章目编排，共分16章，根据最新考试大纲的要求及相关法律法规编写了约1000道习题，其中包括了部分历年真题。

所选习题基本涵盖了考试大纲规定需要掌握的知识内容，侧重于选编常考重难点习题，并对部分习题的答案进行了详细的分析和说明。

需要特别说明的是：为了便于考生更好地复习，本书结合最新考试大纲，根据最新法律法规对2009年版教材中的一些知识点进行了补充和完善，并对历年真题和习题（包括解析）进行了相应地修改。

如果相关法律法规、考试大纲以及其他考试资料发生变化，我们会及时根据最新法律法规和考试大纲对本书进行修订和说明。

关于最新相关法律法规及考试题型、考试时间等相关信息，读者可以登录中华经济师考试网（WWW.100jjs.com）查询。

本书参考了众多的配套资料和相关参考书，书中错误、遗漏不可避免，敬请指正和提出建议。

圣才学习网（WWW.100xuexi.com）是一家为全国各类考试和专业课学习提供全套复习资料的专业性网站。

圣才学习网包括中华经济师考试网、中华证券学习网、中华金融学习网、中华保险学习网、中华精算师考试网等48个子网站。

中华经济师考试网是一家为全国经济专业技术资格考试提供全套复习资料的专业性网站。

经济师考试包括初级和中级两个级别，分别设置了经济基础知识、工商管理、农业经济、商业经济、财政税收、金融、保险、运输经济（公路、水路、铁路、民航）、人力资源管理、邮电经济、房地产经济、旅游经济、建筑经济等考试科目。

每个栏目（各类经济师考试）都设置有为考生提供一条龙服务的资源，包括：网络课程辅导、在线测试、专业图书、历年真题、专项练习、笔记讲义、视频课件、学术论文等。

内容概要

本书是全国经济专业技术资格考试科目“人力资源管理专业知识与实务（中级）”的过关必做习题集。

本书遵循2009年版教材《人力资源管理专业知识与实务（中级）》的章目编排，共分16章，根据最新考试大纲的要求及相关法律法规编写了约1000道习题，其中包括了部分历年真题。

所选习题基本涵盖了考试大纲规定需要掌握的知识内容，侧重于选编常考重难点习题，并对部分习题的答案进行了详细的分析和说明。

圣才学习网/中华经济师考试网（www.100jjs.com）提供全国经济专业技术资格考试名师网络班及面授班（随书配有圣才学习卡，网络班及面授班的详细介绍参见本书最后内页）。

本书和配套网络班及面授班特别适用于参加全国经济专业技术资格考试的考生，也适用于各大院校经济学专、世的师生参考。

书籍目录

第一部分 组织行为学 第一章 组织激励 一、单项选择题 二、多项选择题 三、案例分析题
 第二章 领导行为 一、单项选择题 二、多项选择题 三、案例分析题 第三章 组织设计与组织文化 一、单项选择题 二、多项选择题 三、案例分析题
 第二部分 人力资源管理 第四章 战略性人力资源管理 一、单项选择题 二、多项选择题 三、案例分析题 第五章 人力资源规划 一、单项选择题 二、多项选择题 三、案例分析题 第六章 工作分析 一、单项选择题 二、多项选择题 三、案例分析题 第七章 人员甄选 一、单项选择题 二、多项选择题 三、案例分析题 第八章 绩效管理 一、单项选择题 二、多项选择题 三、案例分析题 第九章 薪酬福利管理 一、单项选择题 二、多项选择题 三、案例分析题 第十章 培训与开发 一、单项选择题 二、多项选择题 三、案例分析题
 第三部分 劳动力市场 第十一章 劳动力市场 一、单项选择题 二、多项选择题 三、案例分析题 第十二章 人力资本投资及激励问题的经济分析 一、单项选择题 二、多项选择题 三、案例分析题
 第四部分 劳动与社会保险政策 第十三章 劳动和社会保险法律关系 一、单项选择题 二、多项选择题 三、案例分析题 第十四章 劳动用人制度 一、单项选择题 二、多项选择题 三、案例分析题 第十五章 工资福利与工伤、生育保险 一、单项选择题 二、多项选择题 第十六章 劳动法律责任及执法 一、单项选择题 二、多项选择题

章节摘录

26.在期望理论中，员工对一旦完成任务就可获得报酬的信念称为（ ）。

- A.工具 B.期望 C.效价 D.动机

【答案】A 【解析】在期望理论中，工具是指员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念。

如果员工发现报酬是以绩效数据为基础的，那么工具的估计值就会高。

反之，如果报酬决策的基础是模糊不清的，或是员工怀疑管理上有偏袒，那么就会产生低的工具估计值。

27.从弗罗姆的期望理论中，能得出的最重要的结论是（ ）。

- A.期望值的高低是激励是否有效的关键 B.目标效价的高低是激励是否有效的关键 C.工具的估计值是激励是否有效的关键 D.应把目标效价、期望值、工具的估计值进行优化组合

【答案】D 【解析】期望模型中的三个因素可以有无穷多的组合，产生最强动机的组合是高的正效价、高期望和高工具。

如果得到报酬的愿望高，但是另两个估计的概率很低，则动机很可能最多也只是中等水平。

如果期望和工具都很低，那么即使报酬的效价很高，动机也会很弱。

28.下列关于强化理论的说法正确的是（ ）。

- A.强化理论认为行为的动机是行为的主要驱动因素 B.强化理论主要的是人的内在心态，不考虑行为本身及其结果 C.强化理论是典型的动机激励理论 D.尽管强化作用对行为颇有影响力，但却并不是行为的的惟一控制因素

【答案】D 【解析】强化理论认为行为的结果对行为本身有强化作用，是行为的主要驱动因素。

该理论并不考虑人的内在心态，而是注重行为及其结果。

强化理论并不是典型的动机激励理论。

29.在目标管理的要素中，（ ）要求在制定工作目标时涉及目标的所有群体共同制定目标。

- A.目标具体化 B.参与决策 C.限期完成 D.绩效反馈

【答案】B 【解析】目标管理有目标具体化、参与决策、完成期限、绩效反馈四个要素。

其中，参与决策是指在制定工作目标时，要求涉及目标的所有群体共同制定目标，并共同规定如何衡量目标的实现程度，而不是由上级单方面地指定下级的工作目标。

30.让下属人员实际分享上级的决策权的管理模式，称为（ ）。

- A.绩效薪金模式 B.参与管理模式 C.目标管理模式 D.任务管理模式

【答案】B

【解析】参与管理就是让下属人员实际分享上级的决策权。

实施参与管理不但可以发挥员工的专长，提高其对工作的兴趣，而且可以促进管理者和员工的沟通，有利于决策的执行。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>