

试题 46-【2022 年下半年-第 41 题】- 激励理论

根据赫茨伯格双因素理论, 属于保健因素的是 ()。

- A. 工资薪水 B. 升职机会 C. 领导表扬 D. 先进激励

【答案】A

【解析】P384, 第一类是保健因素, 这些因素是与工作环境或条件有关的, 能防止人们产生不满意感的一类因素, 包括工作环境、工资薪水、公司政策、个人生活、管理监督、人际关系等。当保健因素不健全时, 人们就会对工作产生不满意感。但即使保健因素很好时, 也仅仅可以消除工作中的不满意, 却无法增加人们对工作的满意感, 所以这些因素是无法起到激励作用的。

第二类是激励因素, 这些因素是与员工的工作本身或工作内容有关的、能促使人们产生工作满意感的一类因素, 是高层次的需要, 包括成就、承认、工作本身、责任、发展机会等。当激励因素缺乏时, 人们就会缺乏进取心, 对工作无所谓, 但一旦具备了激励因素, 员工则会感觉到强大的激励力量而产生对工作的满意感, 所以只有这类因素才能真正激励员工。

试题 47-【2023 年上半年-第 39 题】- 团队章程

() 不属于团队章程的内容。

- A. 团队价值观 B. 资源日历 C. 沟通指南 D. 冲突处理过程

【答案】B

【解析】P392, 团队章程包括: 团队价值观、沟通指南、决策标准和过程、冲突处理过程、会议指南和团队共识。

试题 48-【2023 年上半年-第 40 题】- 团队管理

关于团队管理的描述, 不正确的是 ()。

- A. 滥用惩罚权力可能会导致项目失败, 应谨慎使用
B. 在赫茨伯格双因素理论中, 保健因素的满足可以消除不满, 激励因素的满足可以产生满意感
C. 奖励权利来自于组织的授权, 参照权利来自于管理者自身
D. X 理论可以激发员工主动性, Y 理论注重加强管理与惩罚

【答案】D

【解析】P385, X 理论注重满足员工的生理需求和安全需求, 激励仅在生理和安全层次起作用, 同时很注重惩罚, 认为惩罚是有效的管理工具。

Y 理论认为激励在需求的各个层次上都起作用, 常用的激励办法是: 将员工个人目标与组织目标融合, 扩大员工的工作范围, 尽可能把员工的工作安排的富有意义并具有挑战性, 使其工作之后感到自豪, 满足其自尊和自我实现的需要, 使员工达到自我激励。

试题 49-【2023 年上半年-第 41 题】- 虚拟团队

() 不是虚拟团队的优势。

- A. 更好地利用不在同一地理区域的专家的专业技术
B. 提高沟通效率, 便于分享知识和经验
C. 将在家办公的员工纳入团队
D. 节约差旅费用和办公场地费用

【答案】B

【解析】P399, 虚拟团队模式使人们有可能:

- 在组织内部地处不同地理位置的员工之间组建团队。
- 为项目团队增加特殊技能, 即使相应的专家不在同一地理区域。