

考试大整理资料:营销与企业管理指导及试题(四) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/232/2021_2022__E8_80_83_E8_AF_95_E5_A4_A7_E6_c29_232910.htm

第四章 领导 一、本章内容框架和复习提示本章主要阐述了领导的性质、领导艺术、激励及其相关的理论、激励方式等内容。通过本章的学习，明确领导者影响力的来源及领导的作用；熟悉激励的基本方法、激励方式、领导艺术；掌握有效领导及激励机制、需求层次理论、双因素理论、其他的激励理论。二、本章重点和难点解析 1．有效领导及激励机制。 2．需求层次理论。 3．双因素理论。 4．管理者与领导者。管理者是被任命的，他们拥有合法的权力进行奖励和惩罚，其影响力来自于他们所在的位置所赋予的正式权力。 5．领导者可以是任命的，也可以是从一个群体中产生出来的，可以不运用正式权力来影响他人。领导者指的是那些能够影响他人并拥有管理权力的人。 6．激励及相关理论。(1)需求层次理论：需求反映了人的本性；只有未满足的需求才引起行为动机(未满足的需要紧张驱力寻求行为需要满足紧张解除)；需求是由低到高分层次的，只有当较低层次的需求得到满足之后，较高层次的需求才会出现并要求得到满足。应该理解成：人类的需求虽然从低到高呈现递进关系，但各层次之间并不能互相替代；较低层次需求是较高层次需求的基础，在影响人类购买行为的动机方面较低需求退居次要的地位；由于这五种需求在每个消费者个体内所形成的优势不同，所以每个人的动机结构也就存在差异。(2)x理论与Y理论：x理论假设较低层次的需要支配着个人的行为；Y理论则假设较高层次的需要支配

着个人的行为。麦格雷戈认为，Y理论的假设x理论更实际有效，因此它建议让员工参与决策，为员工提供富有挑战性和责任感的工作，建立良好的群体关系，这都会极大地调动员工的工作积极性。但遗憾的是，并无证据证实某一种假设更为有效，也无证据表明采用Y理论能更有效地调动员工的积极性。

三、本章同步强化练习题

(一)名词解释

1. 领导
2. 需求层次理论

(二)判断题

1. 法定权是由于领导者具有某种特殊技能，因此而赢得同事和下级的尊敬和服从。() 2. 有时人们会同时有几种不同的需要，而且需要与需要之间、动机和动机之间还会产生矛盾。() 3. 人们希望生活有保障、拥有医疗保险、失业保险等属于人们的生理需要。() 4. x理论与Y理论称为双因素理论。() 5. 奖勤罚懒、奖优罚劣等内部约束措施可用于鼓励员工向着组织期望的目标前进。()

(三)单项选择题

1. 属于过程型激励理论的是()。 A. 公平理论 B. 弗鲁姆的期望理论 C. 挫折理论 D. 马斯洛的需要层次理论
2. 赋予员工以挑战性的工作任务，激发他们取得成绩，这种激励形式是()。 A. 目标激励 B. 认同激励 C. 成就激励 D. 领导激励
3. 根据员工的实际劳动成果给予相应的待遇，多劳多得，这种激励形式是()。 A. 认同激励 B. 公平激励 C. 成就激励 D. 强化激励
4. 通过奖励合理行为或惩罚不合理行为，这种激励形式是()。 A. 成就激励 B. 公平激励 C. 报酬激励 D. 强化激励

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com