

历年公考行测定义判断真题十五个典型问题解析 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/386/2021_2022__E5_8E_86_E5_B9_B4_E5_85_AC_E8_c73_386815.htm

例题1：2005年中央甲类第61题 工作扩大化是指横向水平上增加工作任务的数目或变化性，使工作多样化。工作丰富化是指从纵向上赋予员工更多复杂、更系列化的工作，使员工有更大的控制权。下列属于工作丰富化的是：A.自助餐厅的伙计在面食、沙拉、蔬菜、饮品和甜点部轮换工作 B.邮政部门的员工从原来只专门分捡邮件增加到也负责分送到各邮政部分 C.在某传输数据系统公司，员工可以经常提出自己喜欢的工作并随后转入新的岗位 D.在一家研究所，一个部门主管告诉她的下属，只要在预算内并且合法，他们就可以做想做的任何研究 解析：本题实质是区分“工作扩大化”与“工作丰富化”，而二者区分的关键是“横向的工作多样化”与“纵向的更大的控制权”。

A答案是在横向部门上进行变化；B答案是在横向岗位上进行变化；D答案是在一个职位的权利范围内做更丰富的事情，显然A、C、D都属工作扩大化。因此我们就可以得出本题

的答案为B，只有B答案，从原来只分捡增加到也负责分送，

是纵向的变化。 例题2：2005年中央甲类第62题 组织行为塑造有四种方式：正强化指应用有价值的结果增加产生结果的

这种行为重复出现的可能性；负强化指取消或避免不希望的结果；

惩罚处理厌恶的结果；自然消退指撤回或不给予强化的结果。

下列属于负强化的是：A.对员工批评、斥骂、分派不合意任务、解雇等 B.给员工设置无法实现的目标，使他从未经历过成功 C.管理者为某个行为有所改善的员工解除察看

处分 D.赋予充满乐趣、富于挑战性或内容丰富的工作 解析：本题实质是区分组织行为塑造的四种方式，并要求对“负强化”的核心意义能准确理解，而理解“负强化”的关键是“不希望某种结果的发生”。A属于惩罚处理厌恶的结果；C属于自然消退；D属于正强化，只有B属于负强化的定义要求，所以答案为B。

例题3：2005年中央甲类第63题 主观唯心主义把主观精神(人的感觉、经验、观念、意志等等)作为唯一真实的存在世界的本原，客观事物以至整个物质世界都是这种主观精神的产物。下列观点属于主观唯心主义的是：A.世界的本原是物质 B.世界是绝对精神的产物 C.天命主宰人间世界 D.我思故我在 解析：本题实质是考察唯心主义与唯物主义、唯心主义中的主观唯心主义与客观唯心主义的区别。唯心主义和唯物主义区别的关键是，前者认为世界的本原是物质、存在，后者认为世界的本原是精神、意识；主观唯心主义和客观唯心主义区别的关键是，前者认为世界的本原是存在于人本身之中的主观精神，后者认为世界的本原是脱离人身之外的客观存在的精神。A是唯物主义的观点；B和C是客观唯心主义的观点；D答案是把“我思”这种人的意志作为唯一真实存在，所以答案为D。

例题4：2005年中央甲类第64题 自我实现预言是指我们对他人的期望会影响到对方的行为，使得对方按照人们对他的期望行事。下列属于自我实现预言的是：A.小张本来是一个很普通的孩子，但他的父母望子成龙，于是不惜重金让读市里最好的高中，但最终小张也只上了一所普通大学 B.小张是李老师班上一名普通的学生，可是有一天一位智力测量专家告诉老师小张很有数学天分，于是以后数学课上李老师对小张格外关注，终于在年后的考试中小

张的数学成绩有了很大的提高 C.今天是小红的生日，她希望爸爸下班时能买生日蛋糕回来，果然爸爸在下班的时候买了一大盒生日蛋糕 D.小李从小就希望自己能成为一个工程师，当他大学毕业后他终于到一家公司当上了软件工程师

解析：理解“自我实现预言”的关键是把握住“人们的期望影响了他人，并按人们的期望行事”。A项中，小张父母的期望并未影响小张的行为；C项中小红的行为虽然和爸爸不谋而合，但爸爸的行为并不是基于小红的期望和影响，不属于自我实现预言；D项中小李的行为并未受到人们期望的影响，而是自己的理想。所以答案为B，小张正是受到专家的影响而关注数学并取得好成绩的。

例题5：2005年中央甲类第65题 组织公民行为指的是一种由员工自主决定的行为，不包括在员工的正式工作要求当中，但它无疑会促进组织的有效性。下列属于组织公民行为的是：A.小李被迫在周末加班 B.小李按时上下班 C.小李经常和同事起冲突 D.小李经常帮助同事

解析：理解“组织公民行为”的关键是把握住“自主性、非正式工作要求、促进组织有效性”三点。A项中，小李不具有自主性；B项中属于正式工作要求；C项则显然不对。所以答案为D，符合“组织公民行为”三个特性。

例题6：2005年中央甲类第66题 程序化决策是可以确定的、在以前已经做过的决策，它们有客观正确的答案而且可以使用简单的规则、政策、数学计算来解决，非程序化决策则是全新的、复杂的、无章可循的，它们有各种各样的解决方案，而且每个方案都各有优缺点，下列属于非程序化决策的是：A.建筑工作施工 B.医院接收病人的步骤 C.企业中定期记录存货 D.制定公司发展战略

解析：理解“非程序化决策”的关键是把握住“无定式

可循，要具体问题具体分析”。A、B、C项中都是遵循已有定式进行决策，可以排除。只有D项则无定式可循，必须具体问题具体对待，所以答案为D。

例题7：2005年中央甲类第67题 高峰体验指的是人在追求自我实现的历程中，历经基本需求的追寻并获满足之后，在追求自我实现时所体验到的一种臻于顶峰而又超时空与自我的心灵满足感与完美感，这种感觉只可意会不能言传。下列不属于高峰体验的是：A.运动员登上奥运冠军领奖台时的心理体验 B.科学家获得诺贝尔奖的心理体验 C.观众见证人类首次踏上月球时的心理体验 D.通过十年寒窗苦读，收到理想的大学录取通知时的心理体验

解析：理解“自我实现预言”的关键是把握住“自我实现的历程中，基本需求满足后的臻于顶峰而又超时空与自我的心灵满足感”，四项中情形都属于“臻于顶峰而又超时空与自我的心灵满足感”，但C项不属于自我实现，而是见证他人的成功后的体验，不满足定义“人在追求自我实现的历程中”这个前提，所以不是高峰体验。

例题8：2005年中央甲类第68题 特设性修改是指为了使某个科学理论免遭被否证的危险，对该理论进行修改或者增加一些新的假定，使该理论不具有可否性或获得可检验性。下列属于特设性修改的是：A.托勒密体系的学者为了使“地心说”符合观察到的天体运行数据，不断增加本轮的数目。到16世纪，托勒密体系的本轮总数一直增加到80个 B.亚里士多德的信徒为了坚持一切天体都是完美球体的学说，提出月球上存在的不可检测的物质充满了凹处，使得月球仍然保持着完美体形状 C.爱因斯坦为了研究特别大和特别快的物体，修改了牛顿的绝对时空体系，提出了相对时空体系，其中包括光速不变论和质量可变论 D.

黎曼等通过修改欧氏几何的第五条公理，创造出了非欧几何学，把数学向前推进了一大步 解析：理解“特设性修改”的关键是把握住以下两点：(1)特设性修改的目的是“使科学理论免遭被否证，不具有可否性或获可检验性”；(2)特设性修改的方式是“对该理论进行修改或者增加一些新的假定”。A项中，并未对理论进行修改，也未增加新的假设，只是增加了原理论中就已经存在的本轮的数目，不符合特设性修改的方式；C、D两项中都是以新的理论取代了旧的理论，不符合特设性修改的目的。所以答案为B，既符合特设性修改的目的，又符合特设性修改的方式。 例题9：2005年中央甲类第69题 行政许可是指行政机关根据公民、法人或者其他组织的申请，经依法审查，准予其从事特定活动的行为。下列属于行政许可的是：A.烟草专卖局为方便市民、扩大市场，特邀请该市的数家有影响的商家增设香烟销售业务，并向他们颁发了烟草专卖许可证 B.某网吧因违规经营被吊销营业执照转营其他业务 C.某人为提高专业技能，特向单位申请参加研究生学习，单位领导同意了其申请，并同意在其毕业后为他报销部分学习费用 D.某人为从事运输，去学习驾驶技术。其考核合格并申请后，公安车辆管理部门为其核发了机动车驾驶证 解析：理解“行政许可”的关键是把握住“行政机关经申请、审查后准予从事特定活动”。A项中，是烟草专卖局主动颁发许可证，而未经申请；B项中，是撤消许可，而不是给予许可；C项中同意申请的是单位领导，不是行政机关，所以答案为D。 例题10：2005年中央甲类第70题 70.民法规定，一项允诺可以通过明示或默示方法作出。所谓明示是行为人直接将自主决定的意思表示于外的允诺方法，包括口头

明示和书面明示。下列不属于明示范畴的是：A.用户以通话形式申请提供服务 B.用户到营业厅办理信用卡手续 C.开车到收费停车场停车 D.授权朋友办理服务申请 解析：理解“明示”的关键是把握住“将意思表示于外，既可以是口头，也可以是书面”。答案为C，因为C项并未以书面或口头的形式将自己与对方订立汽车保管合同的意思表示于外；而其他三项均以口头或书面的形把意思表示于外了。

例题11：2005年中央乙类第61题 赫兹伯格的双因素理论区分了两大类影响人们工作的因素，一类是与工作环境和条件相关的保健因素，这些因素处理不好，员工就会感到不满，即使解决了也只是没有不满而已；一类是与工作本身有关的激励因素，表现为工作的性质、实际的责任、个人成长和获得认可的机会以及成就感等，这些因素具备了，就可以对员工产生激励。下列属于激励因素的是()。 A.人际关系 B.技术监督系统 C.公司的政策与行政管理 D.上级对个人工作的认同 解析：本题的实质是区分“保健因素”与“激励因素”，并能够准确理解“激励因素”。而理解“激励因素”关键是把握它的“激励作用”而且只要符合题干中所列举的“工作的性质、实际的责任、个人成长和获得认可的机会以及成就感等”一种情况即可。D项中的情况，恰恰符合提干中的“获得认可的机会”，所以是正确答案。B、C、D三项则属于“保健因素”，与“工作环境和条件相关，处理不好，员工会感到不满，解决了也只是没有不满而已”。

例题12：2005年中央乙类第62题 前馈控制是以未来为导向的，它的目标是在偏差发生之前阻止其发生。下列属于前馈控制的是()。 A.管理者可以根据连续化的业务数据流更新预算 B.实际发生的费用与季度预算进行

比较 C.银行要求在发放贷款前签订一系列的文件、备忘录并必须经过主管审批 D.监控系统可以实时跟踪每台机器的运行指标，以便管理者及时修正差错 解析：理解“前馈控制”关键是把握住“以未来为导向，目标是阻止偏差发生，时间是在偏差发生之前。”答案为C，A、B、D三项时间都是在偏差发生之后，所以不符合前馈控制。 例题13：2005年中央乙类第63题 基本归因错误是指人们经常把他人的行为归因于人格或态度等内在特质上，而忽视他们所处情境的重要性。下列属于基本归因错误的是() A.小张考试没有考好，他觉得自己真是太笨了 B.小张考试没有考好，他认为不是自己没有学好，而是老师出的题太偏了 C.小李在街上丢了钱包，回来后很后悔自己的粗心大意，而他的同学小张安慰他说只是那个地方太乱了，本来小偷就很多 D.小李考试没有考好，小张认为一定是小李平时不努力，而实际上小李最近家里出了点事，对他的情绪有些影响 解析：理解“基本归因错误”关键是把握住“人们把他人的行为归因于内在特质，忽视所处情境的重要性”，其中的主体是人们，即别人，而不是自己。A项中，是小张自己把自己的行为归因于自己的内在特质，而不是别人把小张没考好归因于他的内在特质笨；B项，是把行为归因于所处情景，没有归因于内在特质；C项中，小李把丢钱包归因于自己的内在特质粗心大意，不符合定义的主体要求，而他的同学又把丢钱包归因于所在情景。所以，只有D项为正确答案。 例题14：2005年中央乙类第65题 65.认知失调是指由于做了一项与态度不一致的行为而引发的不舒服的感觉。下列属于认知失调的是() A.小李和自己喜欢的女孩一起郊游 B.小李在宴会上不理睬与自己有过节的小张 C.小李

很不喜欢上司的夸夸其谈，但为了面子而不得不恭维他 D.小李正在戒烟，他的同事给他香烟的时候被他婉言拒绝了

解析：理解“认知失调”的关键是把握住“与态度不一致，不舒服感”。A项中，与态度一致，也无不舒服感；B、D两项中，有不舒服感，但与本人的态度是一致的，所以也不属于认知失调；C项与自己的态度不一致，也有不舒服感，所以符合定义要求为正确答案。

例题15：2003年中央A类第41题 劳动争议：指在劳动者和劳动力使用者之间因劳动权利与义务发生分歧而引起的争议。根据以上定义，下列行为属于劳动争议的是()

A.职工甲因工伤未能获得保险赔偿而与工厂争执
B.甲企业与乙企业之间因借调某一职工而产生矛盾
C.职工甲因工作调动而与当地的劳动部门发生争执
D.某厂职工甲与职工乙因工作意见不一而产生矛盾

解析：本题考点在于是发生争议的双方是否是“劳动者和劳动力使用者之间”。B是两个企业之间；C是劳动者与“劳动部门”之间，而劳动部门不是劳动力使用者；D是两个劳动者之间。而只有A中是劳动者“甲”与劳动者使用者“工厂”之间的争执，所以正确答案为A。

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