

2016年5月助理三级人力资源管理师（理论知识）考试真题及解析

- 当劳动力供给弹性（ ）时，表示劳动力供给富有弹性。

- (1) A. 小于 0
B. 大于 0
C. 小于 1
D. 大于 1

试题答案: D

试题解析: (1) 劳动力供给弹性大于 1,劳动经济学称之为劳动力供给富有弹性;

(2) 劳动力供给弹性小于 1,这种情形称为劳动力供给曲线缺乏弹性;

(3) 劳动力供给弹性等于 1, 则劳动力供给具有单位弹性。

- 以改善生产方法和管理而造成的失业，称为（ ）。

- (2) A. 摩擦性失业
B. 结构性失业
C. 技术性失业
D. 境界性失业

试题答案: C

试题解析: 以改善生产方法和管理而造成的失业，称为技术性失业。

- （ ）是当前我国调整劳动关系的主要依据。

- (3) A. 宪法
B. 劳动法律
C. 国务院劳动行政法规
D. 劳动规章

试题答案: C

试题解析: 国务院劳动行政法规是当前我国调整劳动关系的主要依据，规范性文件数量较多，覆盖劳动关系的各个方面。

- （ ）包括工作时间和休息休假制度、工资制度、劳动安全卫生制度以及女职工和未成年工特殊保护制度等。

- (4) A. 劳动标准制度
B. 促进就业法律制度
C. 职业培训制度
D. 社会保险和福利制度

试题答案: A

试题解析: 劳动标准制度包括工作时间和休息休假制度、工资制度、劳动安全卫生制度以及女职工和未成年工特殊保护制度等。

- 企业撤退战略的主要方式不包括 ()

- (5) A. 分包
B. 特许经营
C. 买断
D. 资产互换

试题答案: C

试题解析: 企业撤退战略的主要方包括:

- (1) 特许经营。
- (2) 分包。
- (3) 卖断。
- (4) 管理层与杠杆收购。
- (5) 拆产为股、分拆。
- (6) 资产互换与战略贸易。

- 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。正确排序是 ()

- (6) A. ①②③
B. ③②①
C. ③①②
D. ①③②

试题答案: B

试题解析: 决策树的分析程序包括: (1) 绘制树形图; (2) 计算期望值; (3) 剪枝决策。

- 影响工作满意度的因素不包括 ()。

- (7) A. 融洽的人际关系
B. 公平的报酬
C. 个人特征与工作匹配
D. 自身生理心理条件

试题答案: D

试题解析: 一般而言, 影响工作满意度的因素包括:

- (1) 富有挑战性的工作;
- (2) 公平的报酬;
- (3) 支持性的工作环境;
- (4) 融洽的人际关系;
- (5) 个人特征与工作的匹配

- () 包括行为者所处的各种环境、机遇, 所从事的工作的特点、难度, 以及工作与人的相互作用、他人对行为者的强制或约束、鼓励的作用等。

- (8) A. 知觉
B. 内因
C. 外因
D. 归因

试题答案: C

试题解析: 外因即外在原因, 指导致行为和时间外部因素。包括包括行为者所处的各种环境、机遇, 所从事的工作的特点、难度, 以及工作与人的相互作用、他人对行为者的强制或约束、鼓励的作用等。

- () 就是将人的智力、人格、兴趣、情绪等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。

- (9) A. 物理测量
B. 心理测量
C. 心理测验
D. 情商测验

试题答案: B

试题解析: 心理测量就是将人的智力、人格、兴趣、情绪等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。

- “经济人”假设的具体内容不包括 ()

- (10) A. 人天生懒惰
B. 人需要精神激励
C. 人缺乏理性
D. 人以自我为中心

试题答案: B

试题解析: (1) 人天生懒惰的, 尽可能逃避工作。

(2) 一般都没有雄心大志, 不愿负责任, 而心甘情愿受别人指使。

(3) 人生来以自我为中心, 对组织目标不关心。

(4) 人是缺乏理性的, 本质上不能自律, 容易受他人影响。

(5) 多数人干工作都是为了满足基本的生理需要和安全需要, 因此, 只有金钱和地位才能鼓励他们努力工作。

- 人力资源的一般特点不包括 ()。

- (11) A. 时间性
B. 主观能动性
C. 消费性
D. 客观规律性

试题答案: D

试题解析: 与自然界其他资源相比, 人力资源具有: 时间性、消费性、创造性和主观能动性的特点。

- 员工激励的特点不包括 ()。

- (12) A. 激励一定会产生直接反应
B. 激励不一定达到满意效果
C. 员工做出相应反应需要一定时间
D. 任何一种激励方法都不是万能的

试题答案: A

试题解析: 员工激励的特点包括:

- (1) 激励不一定达到满意效果。
- (2) 员工做出相应反应需要一定时间。
- (3) 任何一种激励方法都不是万能的。

- () 是对企业员工总量、构成流动的整体规划。

- (13) A. 人员规划
B. 战略规划
C. 费用规划
D. 制度规划

试题答案: A

试题解析: 人员规划是对企业人员总量,构成,流动的整体规划,包括人力资源现状分析,企业定员,人员需求和供给预测和人员供需平衡等等。

- () 是在对部门职能进行合理分工的基础上,将工作具体细化为若干模块,从而构成部门工作的基本单元的过程。

- (14) A. 定编
B. 定员
C. 定岗
D. 定额

试题答案: C

试题解析: 定岗是在对部门职能进行合理分工的基础上,将工作具体细化为若干模块,从而构成部门工作的基本单元的过程。

- 岗位规范的主要内容部不包括 ()。

- (15) A. 岗位劳动规则
B. 职务晋升规则
C. 定员定额标准
D. 岗位培训规范

试题答案: B

试题解析: 岗位规范的主要内容部包括:

- (1) 岗位劳动规则。
- (2) 定员定额标准。
- (3) 岗位培训规范

(4) 岗位员工规范。

- 工作岗位分析的程序不包括 ()。

- (16) A. 准备阶段
B. 数据采集阶段
C. 调查阶段
D. 总结分析阶段

试题答案: B

试题解析: 工作岗位分析的程序包括: (1) 准备阶段。(2) 调查阶段。(3) 总结分析阶段。

- 计划工时定额的计算方法是 ()。

- (17) A. 计划工时定额=现行产量定额×计划定额完成系数
B. 计划工时定额=现行工时定额÷计划定额完成系数
C. 计划工时定额=现行工时定额×计划定额完成系数
D. 计划工时定额=现行产量定额÷计划定额完成系数

试题答案: A

试题解析: 计划工时定额=现行产量定额×计划定额完成系数

- 根据企业机器设备需要开动的数量和班次、工人看管定额和出勤率, 核算该类岗位定员人数的方法属于 ()。

- (18) A. 按设备定员
B. 按比例定员
C. 按效率定员
D. 按岗位定员

试题答案: A

试题解析: 根据企业机器设备需要开动的数量和班次、工人看管定额和出勤率, 核算该类岗位定员人数的方法属于按设备定员。

- 某车间为完成生产任务需开动机床 60 台, 每台开动班次为 3 班, 看管定额为每人看管 2 台, 出勤率为 90%, 则工作定员人数为 ()。

- (19) A. 50
B. 60
C. 90
D. 100

试题答案: D

试题解析: 定员人数=(需要开动设备台数×每台设备班次)÷(工人看管定额×出勤率)=
(60×3)÷(20×90%)=100 人

- 以下关于企业定员标准的说法, 不正确的是 ()。

- (20) A. 规定控制幅度可以促进企业提高定员水平
B. 规定控制幅度可适用不同环境不同条件的单位
C. 劳动定员标准对人员数量的规定可以采用相对指标
D. 劳动定员标准对人员数量的规定不能采用绝对指标

试题答案: D

试题解析: 在企业定员标准中既可以采用绝对指标, 具体明确; 亦可以采用相对指标, 便于按比例核定人数。

- 内部招募的优点不包括 ()

- (21) A. 选择余地大
B. 适应较快
C. 准确性高
D. 激励性强

试题答案: A

试题解析: 内部招募的优势有: 准确性高、适应较快、激励性强、费用较低。

- 22、对于高级人才和尖端人才, 比较适合招聘渠道是 ()

- (22) A. 交流中心
B. 猎头公司
C. 校园招聘
D. 网络招聘

试题答案: B

试题解析: 猎头公司为了适应单位对高层次人才的需求与高级人才的求职需求而发展起来的。

- () 的目的是筛选出那些背景和潜质都与职务范围所需条件相当的候选人。

- (23) A. 档案筛选法
B. 学历筛选法
C. 初步筛选法
D. 能力筛选法

试题答案: C

试题解析: 初步筛选法的目的是筛选出那些背景和潜质都与职务范围所需条件相当的候选人, 并从合格的应聘者中选出参加后续选拔的人员。

- 从面试所达到的效果来看, 面试可以分为 ()。

- (24) A. 初步面试和诊断面试
B. 结构化面试和非结构化面试
C. 封闭面试和开发面试

D. 结构化面试和半结构化面试

试题答案: A

试题解析: 从面试所达到的效果来看, 面试可以分为初步面试和诊断面试。根据面试的结构化程度, 面试可以分为结构化面试和非结构化面试

- 领导者失败的原因往往在于 ()。

- (25) A. 智力不足
B. 能力不足
C. 经验不足
D. 人格不成熟

试题答案: D

试题解析: 领导者失败往往不在于智力、能力和经验的不足, 而在于人格的不成熟。

- () 越大, 表示招聘信息发布的效果越好。

- (26) A. 录用比
B. 招聘完成比
C. 应聘比
D. 总成本效用

试题答案: C

试题解析: 应聘比说明招聘的效果, 所以该比例越大, 表示招聘信息发布的效果越好。

- 招聘过程评估的信度, 不包括 ()。

- (27) A. 外在平衡性系数
B. 稳定系数
C. 内在一致性系数
D. 等值系数

试题答案: A

试题解析: 信度指测试结果的可靠性或一致性。招聘过程评估的信度包括: 稳定系数、等值系数、内在一致性系数。

- () 为标准进行配置的组织效率最高。

- (28) A. 以人员
B. 以单向选择
C. 以岗位
D. 以双向选择

试题答案: C

试题解析: 以岗位为标准进行配置, 每个岗位都挑选最好的人来做, 可能会导致同一个人被好几个岗位选中, 这样的组织效率最高, 但是只有在允许岗位空缺的前提下才能实现。

- () 旨在对员工培训需求提供一个连续的反馈信息流, 用来周而复始地评估培训的需求。

- (29) A. 三维培训需求分析模型
B. 循环评估模型
C. 前瞻性培训需求分析模型
D. 绩效差距分析模型

试题答案: B

试题解析: 循环评估模型旨在对员工培训需求提供一个连续的反馈信息流, 用来周而复始地评估培训的需求。

- 培训有效性评估应该始于 () 。

- (30) A. 培训目标
B. 培训需求分析
C. 培训方案
D. 员工培训计划

试题答案: A

试题解析: 培训的有效性指的是培训为什么会发挥作用及培训实现目标的程度。培训有效性评估始于培训目标。

- () 不属于企业经常采用的员工能力评估方法。

- (31) A. 操作测验
B. 模拟情景
C. 学前学后比较
D. 书面测验

试题答案: A

试题解析: 层次性评估中学习评估的方式有: (1) 书面测验。(2) 模拟情境。(3) 操作测验。(4) 学前学后比较。前三种学习评估方式常被企业作为员工能力的评估方法。

- 反应层面的评估是对培训效果的最基本评估, 主要的测试方法为 () 。

- (32) A. 观察法
B. 问卷调查法
C. 测试法
D. 360度考核法

试题答案: B

试题解析: 反应层面的评估是对培训效果的最基本评估, 主要的测试方法为问卷调查法。

- () 是以逻辑推理和演绎分析为基础的学习风格。

- (33) A. 应用型学习
B. 主动型学习

- C. 理论型学习
- D. 反思型学习

试题答案: C

试题解析: 理论型学习是以逻辑推理和演绎分析为基础的学习风格。

- 以下关于专题讲座法的表述, 不正确的是 ()。

- (34) A. 所传授的知识不够集中
B. 不占用大量时间, 形式灵活
C. 培训对象易于加深理解
D. 随时可满足员工某方面需求

试题答案: A

试题解析: 专家讲座法的优点有:

- (1) 不占用大量时间, 形式灵活;
- (2) 随时可以满足员工某方面需求;
- (3) 讲熟内容集中某一方面专题, 便于培训对象易于加深理解。

专家讲座法的缺点有:

讲座中传授的内容过于集中, 内容可能不具备较好的系统性。

- 管理者训练法的简称是 ()。

- (35) A. TMP
B. SMP
C. MTP
D. STP

试题答案: C

试题解析: 管理者训练法的简称是 MTP 法, 是产业界最为普及的管理人员培训方法。

- 制定和修订培训制度时, 要从 () 的角度出发, 为企业人才培养建立一个完善有效并且有威严的指导性框架, 使培训与开发活动走向制度化和规模化。

- (36) A. 社会
B. 企业
C. 目标
D. 战略

试题答案: D

试题解析: 制定和修订培训制度时, 要从战略的角度出发, 为企业人才培养建立一个完善有效并且有威严的指导性框架, 使培训与开发活动走向制度化和规模化。

- 绩效管理的 () 是从企业宏观的角度对绩效管理程序进行设计。

- (37) A. 制度设计
B. 总流程设计
C. 方法设计
D. 具体流程设计

试题答案: B

试题解析: 绩效管理的制度设计是从企业宏观的角度对绩效管理程序进行设计。

- 以下关于考评周期的表述, 不正确的是 ()。

- (38) A. 考评时间要与考评目的以及管理制度相协调
B. 以定期提薪和奖金分配为目的的绩效考评总是定期进行
C. 用于培训的考评, 一般在员工绩效降低或推广新技术新技能时进行
D. 晋升晋级的绩效考评与进行培训需求分析的绩效考评均属于定期考评

试题答案: D

试题解析: 用于员工晋升晋级的绩效考评, 其考评时间一般是在出现职位空缺或准备提升某类人员的时候进行, 它属于不定期的绩效考评。

- 绩效管理系统评估的内容不包括 ()。

- (39) A. 对管理制度的评估
B. 对绩效管理体系的评估
C. 对绩效考评指标体系的评估
D. 对考评反馈面谈的评估

试题答案: D

试题解析: 绩效管理系统评估的内容包括:

- (1) 对管理制度的评估。
- (2) 对绩效管理体系的评估。
- (3) 对绩效考评指标体系的评估。
- (4) 对考评全面、全过程的评估。
- (5) 对绩效管理系统与人力资源管理其他系统的衔接与评估。

- 以下关于选择排列法进行考评的表述, 不正确的是 ()。

- (40) A. 它是简单排列法进一步推广, 是较为有效的排列方法
B. 它先是从被考评者中挑出表现处于中间位置的员工
C. 它利用了人们容易发现极端、不容易发现中间的心理
D. 它可扩展到自我、同级和下级等其他考评的方式之中

试题答案: B

试题解析: 选择排列法利用的是人们容易发现极端, 不容易发现中间的心理, 在所有员工中, 先挑出最好的员工, 然后挑出最差的员工, 将他们作为第一名和最后一名, 接着再从剩下的员工中再选出最好和最差的, 分别拍第二名和倒数第二名, 以此类推, 最终将所有的员工按优劣顺序排列。

- () 是用一系列的形容词或者描述性的语句, 说明员工的各种具体的工作行为和表现, 并将这些语句分别列入量表中, 作为考评者评定的依据。

- (41) A. 关键事件法
B. 行为锚定量表法

- C. 行为观察法
- D. 加权选择量表法

试题答案: D

试题解析: 加权选择量表法是用一系列的形容词或者描述性的语句, 说明员工的各种具体的工作行为和表现, 并将这些语句分别列入量表中, 作为考评者评定的依据。

- () 不属于绩效考核中工作数量的衡量指标。

- (42) A. 销售量
B. 工时利用率
C. 废品率
D. 月度营业额

试题答案: C

试题解析: 绩效考核中工作数量的衡量指标有: 时利用率、月度营业额、销售量等; 工作质量的衡量指标有顾客不满意率、废品率、产品包装缺损率、顾客投诉率、不合格返修率等。

- () 是将几种比较有效的绩效考评方法综合在一起, 对组织或员工个人进行考评。

- (43) A. 合成考评法
B. 成绩记录法
C. 绩效标准法
D. 业绩评定法

试题答案: A

试题解析: 合成考评法是将几种比较有效的绩效考评方法综合在一起, 对组织或员工个人进行考评。

- () 是将考评期内员工的实际工作表现与绩效计划的目标进行对比, 寻找工作绩效的差距和不足的方法。

- (44) A. 水平比较法
B. 横向比较法
C. 纵向比较法
D. 目标比较法

试题答案: D

试题解析: 目标比较法将考评期内员工的实际工作表现与绩效计划的目标进行对比, 寻找工作绩效的差距和不足的方法。

- () 通常以工时或完成产品的件数计算员工应当获得的劳动报酬。

- (45) A. 薪酬
B. 薪资
C. 薪金
D. 工资

试题答案: D

试题解析: 薪酬通常以工时或完成产品的件数计算员工应当获得的劳动报酬。如计时工资或计件工资。

- 影响员工个人薪酬水平的因素不包括 ()。

- (46) A. 劳动绩效
B. 工会的力量
C. 工作条件
D. 员工的技能

试题答案: B

试题解析: 影响员工个人薪酬水平的因素有劳动绩效、职务或岗位、综合素质与技能、工作条件、年龄与工龄。工会的力量属于影响企业整体薪酬水平的因素。

- 通行的薪酬体系类型不包括 ()。

- (47) A. 岗位薪酬体系
B. 绩效薪酬体系
C. 技能薪酬系统
D. 结构薪酬体系

试题答案: D

试题解析: 通行的薪酬体系类型主要包括: 岗位薪酬体系、绩效薪酬体系, 技能薪酬系统三种。

- 岗位评价的对象是 ()。

- (48) A. 岗位
B. 工作条件
C. 员工
D. 岗位职责

试题答案: A

试题解析: 评价的特点之一是岗位评价以岗位为评价对象。

- 人员流向属于 () 要素的评价指标。

- (49) A. 劳动责任
B. 劳动技能
C. 劳动强度
D. 社会心理

试题答案: D

试题解析: 社会心理是指社会对某类岗位的各种舆论, 对该类岗位人员在心理上所产生的影响。社会心理要素主要采用人员流向指标。

- 岗位评价的具体标准不包括 ()。

- (50) A. 岗位评价指标的分级标准
B. 岗位评价的分类标准
C. 岗位评价指标的量化标准
D. 岗位评价的方法标准

试题答案: B

试题解析: 岗位评价标准包括岗位评价指标的分级标准、岗位评价指标的量化标准、岗位评价的方法标准等。

- 企业从业人员年人均工作时数的计算方式是 ()。

- (51) A. (年制度工时+年度加班工时-休假工时)×企业年平均人数
B. (年制度工时+年度加班工时-缺勤工时)÷企业年平均人数
C. (年制度工时+年度加班工时-损耗工时)÷企业年平均人数
D. (年制度工时-年度加班工时-损耗工时)×企业年平均人数

试题答案: C

试题解析: 企业从业人员年人均工作时数=(年制度工时+年度加班工时-损耗工时)÷企业年平均人数

- () 不属于住房公积金的性质。

- (52) A. 普遍性
B. 返还性
C. 强制性
D. 共享性

试题答案: D

试题解析: 住房公积金的性质主要包括普遍性、强制性、福利性和返还性。

- 职工代表大会制度是企业职工行使民主管理的基本形式, 是职工民主管理的 () 的具体表现。

- (53) A. 组织参与
B. 岗位参与
C. 团体参与
D. 个人参与

试题答案: A

试题解析: 职工代表大会制度是企业职工行使民主管理的基本形式, 是职工民主管理的组织参与的具体表现。

- () 是企业高层管理人员充分了解情况, 掌握管理实际进程的工具。

- (54) A. 汇总报表
B. 正式通报

- C. 例会制度
- D. 劳动管理表单

试题答案: A

试题解析: 汇总报表是企业高层管理人员充分了解情况、掌握管理实际进程的工具。包括: 工作进行状况汇总报表与业务报告两类。

- () 是指信息发布者将信息借助一定的传输手段、利用一定的传输方式传送给信息接受者。

- (55) A. 信息采集
B. 信息传递
C. 信息处理
D. 信息接收

试题答案: D

试题解析: 信息接收是指信息发布者将信息借助一定的传输手段、利用一定的传输方式传送给信息接受者。

- 确定最低工资标准所考虑的因素, 不包括 ()

- (56) A. 个人缴纳的所得税
B. 社会平均工资水平
C. 就业状况和劳动生产率
D. 劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用

试题答案: A

试题解析: 确定和调整最低工资应考虑的因素主要有:

- (1) 劳动者本人及平均赡养人口的最低费用。
- (2) 社会平均工资水平。
- (3) 劳动生产率。
- (4) 就业状况。
- (5) 地区之间经济发展水平的差异。

- 在没有成立工会组织的企业中, 集体合同由 () 代表职工与企业签订。

- (57) A. 职工代表
B. 企业人事部门的主管
C. 社团法人
D. 职工所在部门负责人

试题答案: A

试题解析: 根据劳动法的规定, 集体合同由工会代表职工与企业签订, 没有成立工会组织的, 由职工代表代表职工与企业签订。

- 下列关于集体合同主体的说法, 不正确的是 () 。

- (58) A. 工会会员是集体合同的当事人
B. 工会会员是集体合同的关系人
C. 工会非会员劳动者是集体合同的关系人
D. 工会非会员劳动者不是集体合同的当事人

试题答案: A

试题解析: 集体合同的当事人一方是企业, 另一方是工会组织或者劳动者按合法程序推举的代表。

- 59、以下关于劳动争议的说法, 正确的是 ()。

- (59) A. 只有存在劳动关系的情况下, 才会发生利益争议
B. 是否遵循法律规范和合同规范是利益争议的实质
C. 权利争议通常是因签订、变更劳动合同所引起的
D. 不存在劳动关系的劳动者可能成为劳动争议的当事人

试题答案: A

试题解析: 利益争议是指当事人因主张有待确定的权利和义务所发生的争议。在劳动关系当事人的权利义务尚未确定的情况下, 双方对权利义务有不同的主张, 即当事人的利益未来如何分配而发生的争议。显然, 只有在存在劳动关系的情况下, 才会发生此类争议。它通常表现为签订、变更集体合同所发生的争议。

- 在工伤事故分类中, 按照伤害类别可以划分为 () 类别。

- (60) A. 10 个
B. 15 个
C. 20 个
D. 30 个

试题答案: C

试题解析: 在工伤事故分类中, 按照伤害类别可以划分为 20 个类别。

- 常用的反映失业程度的指标有 ()

- (61) A. 就业人数
B. 失业率
C. 失业持续期
D. 失业人数
E. 平均劳动时间

试题答案: BC

试题解析: 常用的反映失业程度的指标有两个: 失业率和失业持续期。

- 扩张性财政政策包括 ()。

- (62) A. 提高税率
B. 免税

- C. 减少政府购买
- D. 退税
- E. 增加政府转移支付

试题答案: BDE

试题解析: 扩张性的财政政策是通过采取扩大政府购买、增加政府转移支出、降低税率等措施来刺激消费和投资,增加总需求,以提高就业水平的宏观经济政策。如免税、退税、降低税率,增加公共工程开支,扩大政府购买,增加政府转移支付等。

- 职业培训制度规定了政府有关部门和用人单位在发展培训事业、开发劳动者职业技能方面的()。

- (63) A. 规章制度
B. 管理权限
C. 通用标准
D. 职业分类
E. 职业技能考核鉴定制度

试题答案: BCDE

试题解析: 职业培训制度规定政府有关部门和用人单位在发展培训事业和开发劳动者职业技能方面的职责、管理权限、通用标准、职业分类和职业技能考核鉴定制度。

- 企业外部环境调研得方法主要有()。

- (64) A. 专题性调研
B. 获取书面信息
C. 外部环境预测
D. 获取电话信息
E. 获取口头信息

试题答案: ABE

试题解析: 现代企业外部环境因素调研的主要方法有:(1)获取口头信息。(2)专题性调研。(3)获取书面信息。

- 处于衰退期的产品,企业可以采取的营销策略有()

- (65) A. 维持策略
B. 适时降价
C. 集中策略
D. 放弃策略
E. 收缩策略

试题答案: ACDE

试题解析: 适时降价属于处于成长期的企业可以采取的营销策略。

- 满足成就需要的行为包括()。

- (66) A. 发现和使用更好的方法完成工作
B. 比竞争者更出色
C. 实现或者超越一个难以达到的目标
D. 解决一个复杂问题
E. 影响他人并改变他们的态度行为

试题答案: ABCD

试题解析: 满足成就需要的行为包括:

1. 比竞争者更出色。
2. 实现或者超越一个难以达到的目标。
3. 解决一个复杂问题。
4. 发现和使用更好的方法完成工作。

- 人的个性心理特征是个体 () 等方面表现出的个性差异。

- (67) A. 能力
B. 态度
C. 气质
D. 信念
E. 性格

试题答案: ACE

试题解析: 人的个性心理特征是个体在能力、气质和性格等方面表现出的个性差异。

- 工作环境优化机制的主要因素包括 () 。

- (68) A. 福利待遇
B. 教育培训制度
C. 工作条件
D. 人际关系环境
E. 工作环境

试题答案: CDE

试题解析: 工作环境优化机制的主要因素包括: 一是工作本身的条件与环境;二是企业中的人际关系环境。

- 人力资源规划的内容, 包括 () 。

- (69) A. 战略规划
B. 经营规划
C. 组织规划
D. 生产规划
E. 制度规划

试题答案: ACE

试题解析: 人力资源规划的内容包括: 战略规划。组织规划。制度规划。人员规划和费用规划。

- 以下关于工作岗位分析的说法, 正确的有 ()。

- (70) A. 能够提高企业员工的年度绩效
B. 为员工考评、晋升提供了依据
C. 能够分出职务的高低、职位的优劣
D. 有利于员工“量体裁衣”地制定职业生涯规划
E. 是进行各类人才供给和需求预测的重要前提

试题答案: BCE

试题解析: 工作岗位分析的作用有:

1. 工作岗位分析为招聘、选拔、任用合格的员工奠定了基础。
2. 工作岗位分析为员工的考评、晋升提供了依据。
3. 工作岗位分析是企业单位改进工作设计、优化劳动环境的必要条件。
4. 工作岗位分析是制定有效的人力资源规划、进行各类人才供给和需求预测的重要前提。
5. 工作岗位分析是工作岗位评价的基础, 而工作岗位评价又是建立健全企业单位薪酬制度的重要步骤。此外, 工作岗位分析更有利于员工“量体裁衣”, 结合自身的条件制订职业生涯规划, 愉快地投身于本职工作中。

- 工作岗位分析准备阶段的具体任务包括 ()。

- (71) A. 明确规定调查的范围
B. 设计岗位调查的方案
C. 了解情况并建立联系
D. 组成专门的专家调查组
E. 确定调查的对象和方法

试题答案: ACE

试题解析: 工作岗位分析中准备阶段的具体任务包括:

1. 了解情况, 建立联系
2. 设计岗位调查方案
3. 规定调查的范围、对象和方法。

- 定额水平按定额的综合程度可分为 ()。

- (72) A. 工序定额水平
B. 工种定额水平
C. 产品定额水平
D. 企业定额水平

E. 行业定额水平

试题答案: ABC

试题解析: 定额水平按定额的综合程度分为:

1. 工序定额水平。
2. 工种定额水平。
3. 零件或产品定额水平。

- 核定用人数量时, 比例定员法适用于 () 的定员。

- (73) A. 食堂工作人员
B. 卫生保健人员
C. 工程技术人员
D. 托幼工作人员
E. 政治思想工作工作人员

试题答案: ABDE

试题解析: 比例定员法主要适用于企业食堂工作人员、托幼工作人员、卫生保健人员等服务人员的定员。政治思想工作工作人员也可参照此种方法确定定员人数。

- 外部招募的不足, 主要体现在 ()。

- (74) A. 进入角色慢
B. 筛选的难度大且时间长
C. 招募成本低
D. 影响内部员工的积极性
E. 决策风险大

试题答案: ABDE

试题解析: 外部招募的不足包括:

1. 筛选难度大、时间长。
2. 进入角色慢。
3. 招募成本大。
4. 决策风险大。
5. 影响内部员工的积极性。

- 有关熟人推荐这种招聘方式的说法, 正确的有 ()。

- (75) A. 工作于会更加努力
B. 对候选人的了解比较准确
C. 招募的成本高

- D. 易在组织内形成裙带关系
- E. 适应的范围较窄

试题答案: ABD

试题解析: 熟人推荐的招聘方式, 其长处是对候选人的了解比较准确; 候选人一旦被录用, 顾及介绍人的关系, 工作也会更加努力; 招募成本也很低。问题在于可能在组织中形成裙带关系, 不利于公司各项方针、政策和管理制度的落实。熟人推荐的方式, 适用的范围比较广, 既适用于一般人员, 也适用于企业单位专业人才的招聘。采用该方式还可以节约招聘成本。

- 面试可以使用用人单位客观了解应聘者的 () 等方面情况。

- (76) A. 社会背景
B. 求职动机
C. 工作经验
D. 个人修养
E. 心理生理状况

试题答案: ABCD

试题解析: 通过直接接触, 面试可以使用用人单位全面了解应聘者的社会背景。现代社会的面试以面谈问答为基础, 引入答辩式、演讲式、讨论式、案例分析、模拟操作等精心设计的、多样化的辅助形式, 达到客观了解应聘者的业务知识水平、外貌风度、工作经验、求职动机、表达能力、反应能力、个人修养、逻辑性思维等情况的的。

- 能力测试包括 () 。

- (77) A. 特殊职业能力测试
B. 普通能力倾向测试
C. 心理运动技能测试
D. 学习能力综合测试
E. 创新与创造力测试

试题答案: ABC

试题解析: 能力测试的内容包括: 普通能力倾向测试; 特殊职业能力测试; 心理运动机能测试。

- 招聘成本效益评估的各类指标的计算方法, 正确的有 ()

- (78) A. 总成本效益=录用人数÷招聘总成本
B. 招聘成本效益=应聘人数÷招聘期间的费用
C. 招聘成本效益=聘用人数÷应聘期间的费用
D. 选拔成本效益=被选中人数÷选拔期间的费用
E. 录用成本效益=正式录用的人数÷录用期间的费用

试题答案: ABDE

试题解析: 总成本效益=录用人数÷招聘总成本

招募成本效益=应聘人数÷招募期间的费用
选拔成本效益=被选中人数÷选拔期间的费用
录用成本效益=正式录用人数÷录用期间的费用。

- 企业内部劳动分工形式包括（ ）。

- (79) A. 职能分工
B. 横向分工
C. 专业分工
D. 纵向分工
E. 技术分工

试题答案: ACE

试题解析: 企业内部劳动分工的形式分为: 职能分工、专业分工、技术分工。

- 培训需求个人层面分析的信息来源, 主要有（ ）。

- (80) A. 业绩考核记录
B. 员工技能测试
C. 工作岗位分析
D. 组织行为规范
E. 员工填写的培训需求问卷

试题答案: ABE

试题解析: 个人层面的分析信息来源包括员工业绩考核的记录、员工技能测试以及员工个人填写的培训需求问卷。

- （ ）属于企业外部培训资源。

- (81) A. 培训标准产品
B. 咨询公司
C. 专业培训公司
D. 高等院校
E. 互助学习小组

试题答案: BCD

试题解析: 外部培训资源包括: 专业培训公司、咨询公司、商学院校。

- 培训评估报告一般包括（ ）。

- (82) A. 培训评估人员的构成说明
B. 培训背景说明与培训概况
C. 培训评估信息的总结与分析
D. 培训项目计划调整的建议

E. 培训评估结果与培训目标的比较

试题答案: BCDE

试题解析: 培训评估报告一般包括培训背景说明与培训概况、培训评估的过程说明、培训评估信息的总结和分析、培训评估结果与培训目标的比较、关于培训项目计划调整的建议等。

- 利用案例分析法进行培训教学是，应满足的条件包括（ ）。

- (83) A. 案例必须有明确的目的
B. 内容新颖
C. 与企业日常管理有一定的关联
D. 内容真实
E. 案例中应包含一定的管理问题

试题答案: ADE

试题解析: 案例分析法中的案例用于教学时应满足以下三个要求:

1. 内容真实。
2. 案例中应包含一定的管理问题。
3. 案例必须有明确的目的。

- 企业培训制度除了入职培训制度外，还包括（ ）。

- (84) A. 培训服务制度
B. 培训激励制度
C. 培训考核评估制度
D. 培训反馈制度
E. 培训风险管理制度

试题答案: ABCE

试题解析: 在企业员工培训与开发的管理活动中，各类企业根据自己实践经验和形势的要求，制定一系列的员工培训管理制度，一般来说，包括培训服务制度、入职培训制度、培训激励制度、培训考核评估制度、培训奖惩制度和培训风险管理制度等六种基本制度。除上述各项制度之外，还有培训实施管理制度、培训档案管理制度、培训资金管理制度等，从而给予培训活动自上而下、全方位的制度支持。

- 成功的绩效管理主要由（ ）组成。

- (85) A. 考评
B. 指导
C. 激励
D. 奖励
E. 控制

试题答案: BCDE

试题解析: 成功的绩效管理包括: 指导、激励、控制、奖励。

- 一个有效的绩效管理系统可以通过 () 等多个环节提高员工的绩效, 从而增强企业的竞争优势。

- (86) A. 目标
B. 计划
C. 监督
D. 指导
E. 评估

试题答案: ABCDE

试题解析: 一个有效的绩效管理系统应通过目标第一, 计划第二, 监督第三, 指导第四, 评估第五等几个环节提高员工工作绩效。

- 沟通阶段是整个绩效计划阶段的核心环节, 在这个阶段应当注意做到 ()。

- (87) A. 沟通前主管应编写面谈提纲并征询被考评者意见
B. 沟通的气氛要尽可能宽松, 不要给人太大的压力
C. 沟通的地点和设备设施布置, 以及周边环境条件要优选优化
D. 沟通的时候最好不要有其他人打扰, 否则会影响绩效计划沟通的效果
E. 考评者应确定专门时间, 放下手头的工作专心致志用于绩效计划沟通

试题答案: BDE

试题解析: 在沟通时, 管理人员应遵循以下原则: 首先, 管理人员和员工都应该确定一个专门的时间, 放下手头工作, 专心致志地进行绩效计划的沟通。其次, 沟通的时候最好不要被其他人打扰, 否则影响沟通的效果。最后, 沟通的气氛要尽可能宽松, 不要给人太大的压力。

- 以下关于加权选择量表法的说法, 正确的有 ()。

- (88) A. 便于反馈
B. 打分容易
C. 核算简单
D. 适用范围较大
E. 需要根据具体岗位设计不同的考评量表

试题答案: ABCE

试题解析: 加权选择量表法具有打分容易, 核算简单, 便于反馈等优点, 其主要缺陷是适用范围较小, 采用本方法时, 需要根据具体岗位的工作内容, 设计不同内容的加权选择考评量表。

- 以下关于合成考评法的表述, 正确的有 ()。

- (89) A. 它可以因地制宜, 因人制宜, 因时制宜进行设计
B. 它不能全面的反映各类岗位的工作内容和特点
C. 它具有更强的针对性和适用性利于提高管理水平
D. 将描述性表格与改进计划合成, 不能对人员横向比较
E. 它是将几种比较有效的方法合在一起的考评方法

试题答案: ACDE

试题解析: 由于企业单位的主客观环境和条件的不同, 企业完全可以因地制宜、因人制宜、因时制宜, 设计更加适用可行的绩效考评方法。描述性表格与绩效改进计划合成在一起的考评方法, 不能进行人员的横向比较, 但对每个管理人员来说, 由于各自岗位的工作内容和特点存在明显的差异, 具有更强的针对性和适用性, 从而有助于提高绩效管理

- 直接薪酬包括()。

- (90) A. 基本工资
B. 年薪
C. 激励薪资
D. 福利
E. 绩效工资

试题答案: ABCE

试题解析: 直接薪酬包括员工的基本薪酬, 即基本工资, 如周薪、月薪、年薪等;也包括员工的激励薪酬, 如绩效工资、红利和利润分成等。

- 确定合理的工资总额需要考虑的因素 ()。

- (91) A. 企业支付能力
B. 市场薪酬水平
C. 员工的生活费用
D. 员工的绩效水平
E. 员工现有薪资状况

试题答案: ABCE

试题解析: 合理的工资总额需要考虑的因素有企业的支付能力、员工的生活费用、市场薪酬水平以及员工现有薪酬状况等。

- 薪酬的基本职能包括 ()

- (92) A. 补偿职能
B. 激励职能
C. 调节职能
D. 效益职能
E. 统计监督职能

试题答案: ABCDE

试题解析: 薪酬是薪酬管理的核心, 它包括补偿职能、激励职能、调节职能、效益职能和统计监督职能。

- 在设计特殊贡献奖时, 要注意的事项包括 ()

- (93) A. 制定标准时要有可操作性
B. 为企业增加的金额(或减少损失的金额)要大
C. 获得该奖励的人数要较少, 而奖金的金额较大
D. 颁奖时要大力宣传使获奖人和其他人受到鼓励
E. 以精神奖励为主

试题答案: ABCD

试题解析: 在设计特殊贡献奖时应注意: 制定标准时要有可操作性, 即内容可以测量; 为企业增加的金额(或减少损失的金额)要大; 要明确规定只有在他人或平时无法完成的情况下, 该员工完成时才能获奖; 获奖人数较少, 金额较大; 颁奖时要大力宣传, 使获奖人和其他人均受到鼓励。

- 下列属于劳动强度指标的有 ()

- (94) A. 工作轮班制度
B. 体力劳动强度
C. 劳动紧张程度
D. 脑力劳动强度
E. 视觉疲劳程度

试题答案: ABC

试题解析: 劳动强度要素主要包括体力劳动强度、工时利用率、劳动姿势、劳动紧张程度和工作轮班制。

- 影响企业支付能力的因素有 ()

- (95) A. 劳动分配率
B. 销货劳动生产率
C. 损益分歧点
D. 实物劳动生产率
E. 消费品税率

试题答案: ABCD

试题解析: 影响企业支付能力的因素有:

1. 实物劳动生产率。
2. 销货劳动生产率。
3. 人工成本比率。
4. 劳动分配率。
5. 附加价值劳动生产率。

6. 单位制品费用。
7. 损益分歧点。

● () 是职工民主管理的直接形式。

- (96) A. 组织参与
B. 领导参与
C. 岗位参与
D. 群众参与
E. 个人参与

试题答案: CE

试题解析: 职工参与企业的民主管理有多种形式, 分别如下:

(1) 组织参与。

1. 岗位参与。
2. 个人参与。

岗位参与和个人参与是职工民主管理的直接形式, 而组织参与则是间接形式。

● 企业进行员工满意度调查所采用的基本方法有 ()

- (97) A. 访谈法
B. 描述性调查法
C. 问卷调查法
D. 综合性调查法
E. 目标性调查法

试题答案: ABCE

试题解析: 员工满意度调查方法通常为问卷调查法和访谈法。问卷调查法又分为目标型调查法和描述型调查法。

● 用人单位内部劳动规则的内容包括 ()

- (98) A. 劳动纪律
B. 民主管理制度
C. 劳动安全卫生制度
D. 劳动岗位规范
E. 劳动合同管理制度

试题答案: ACDE

试题解析: 用人单位内部劳动规则的内容包括:

1. 劳动合同管理制度。
2. 劳动纪律。

3. 劳动定员定额规则。
4. 劳动岗位规范制定规则。
5. 劳动安全卫生制度。
6. 其他制度, 包括工资制度、福利制度、考核制度、奖惩制度、培训制度等。

- 集体合同与劳动合同的区别在于 ()

- (99) A. 主体不同
B. 内容不同
C. 功能不同
D. 意义不同
E. 法律效力不同

试题答案: ABCE

试题解析: 集体合同与普通劳动合同的区别有:

1. 主体不同。
2. 内容不同。
3. 功能不同。
4. 法律效力不同。

- 解决劳动争议应当遵循 () 的原则, 依法保护当事人的合法权益。

- (100) A. 合法
B. 公正
C. 公开公平
D. 及时
E. 着重调解

试题答案: ABDE

试题解析: 劳动争议处理原则包括合法原则、公正原则、及时处理原则、着重调解原则等。