

2015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

- 在现代市场经济中，作为市场主体的个人追求的目标是（ ）。

- (1) A. 利润最大化
B. 效率最大化
C. 效用最大化
D. 差额最大化

试题答案: C

试题解析: 在现代市场经济中，市场运作的主体是企业和个人。作为市场主体的个人追求的目标是效用最大化。

- 劳动力市场的客体是（ ）。

- (2) A. 社会劳动力资源
B. 劳动者的劳动力
C. 劳动力的所有者
D. 使用劳动者的企业

试题答案: B

试题解析: 劳动力市场的客体是劳动者的劳动力，即存在于劳动者身体之内的体力和智力的总和——劳动能力。

- 劳动法的基本原则直接决定了（ ）的性质。

- (3) A. 劳动法律
B. 劳动法律制度
C. 劳动法律事件
D. 劳动法律关系

试题答案: B

试题解析: 劳动法的基本原则直接决定了各项劳动法律制度的性质。

- （ ）在国家的法律体系中具有最高法律效力。

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

试题答案: B

试题解析: 宪法在国家的法律体系中具有最高的法律效力。

- 企业战略的实质是实现外部环境，（ ）和战略目标三者之前的动态平衡。

- (5) A. 企业实力
B. 管理水平
C. 经营环境
D. 市场环境

试题答案: A

试题解析: 企业战略是指企业为了适应未来环境的变化，寻求长期生存和稳定发展而制定的总体性和长远性的谋划与方略。其实质是实现外部环境、企业实力和战略目标三者之间的动态平衡。

- 企业的进入战略不包括（ ）。

- (6) A. 合资战略
B. 内部创业战略
C. 购并战略
D. 发展创新战略

试题答案: D

试题解析: 企业的进入战略包括合资战略、内部创业战略和购并战略。

- 消费都市场是指所有为了（ ）而购买商品或服务的个人和家庭所构成的市场。

- (7) A. 家庭消费
B. 个人消费
C. 集团消费
D. 社会消费

试题答案: B

试题解析: 消费者市场是指所有为了个人消费而购买商品或服务的个人和家庭所构成的市场。

- 人格很复杂，但不包括（ ）。

- (8) A. 动机
B. 情绪
C. 能力
D. 态度

试题答案: C

试题解析: 人格包括了动机、情绪、态度、价值观、自我观念等多方面的内容。

- 团队的有效性要素构成不包括（ ）。

- (9) A. 团队学习
B. 绩效
C. 成员满意度

D.薪酬

试题答案: D

试题解析: 森德斯罗姆和麦克英蒂尔认为团队的有效性由四个要素构成:

1. 绩效, 指团队的产出。可按质量、数量、及时性、效率和创新等方面加以测定。
2. 成员满意度, 指团队成员如何通过承诺、信任和满足个人需要而产生的某种正面态度和体验。
3. 团队学习, 指团队生存、改进和适应变化着的环境的能力。(4) 外人的满意度, 指团队怎样满足顾客、供应商等外部委托人的需要并使他们高兴。

- () 认为, 领导者的主要任务是提供必要的支持以帮助下属达到他们的目标, 并确保他们的目标与群体和组织的目标相互配合, 协调一致。

- (10) A. 费德勒权变模型
B. 情境领导理论
C. 路径-目标理论
D. 参考模型

试题答案: C

试题解析: 路径-目标理论认为领导者的主要任务是提供必要的支持以帮助下属达到他们的目标, 并确保他们的目标与群体和组织的目标相互配合、协调一致。

- 以下不属于人力资本投资报酬递减的原因的是 ()。

- (11) A. 受教育年限延长
B. 边际教育成本快速增长
C. 技能与知识边际增长率上升
D. 人力资本投资与人的预期收益时间相关

试题答案: C

试题解析: 人力资本投资报酬递减的原因有:

1. 随着受教育年限延长, 技能与知识边际增长率下降, 从而使边际增长速度放慢, 因而影响到内部收益率。
2. 边际教育成本的快速增长。
3. 人力资本投资与人的预期收益时间有关。

- 组织从事的职业开发活动不包括 ()。

- (12) A. 为了提高员工自身素质而设计的活动
B. 为了增加组织的自我洞察力而设计的活动
C. 促使员工更多地参与职业生涯设计和发展活动
D. 为了提高组织对不同个人需要反应的灵活性而设计的活动

试题答案: A

试题解析: 组织从自己的基本目标出发, 能够从事三种类型的活动, 即 B、C、D 三项所述内容。

- () 是对企业人力资源开发和利用的大政方针, 政策与策略的规定。

- (13) A. 人力资源培训规划
B. 人力资源费用计划
C. 人力资源战略规划
D. 人力资源制度规划

试题答案: C

试题解析: 人力资源战略规划是根据企业总体发展战略的目标, 对企业人力资源开发和利用的大政方针、政策和策略的规定, 是各种人力资源具体计划的核心, 是事关全局的关键性规划。

- 组织结构设计后的实施要则不包括 () 。

- (14) A. 管理系统一元化的原则
B. 严格监督与检查原则
C. 合理分配职责的原则
D. 明确责任的权限的原则

试题答案: B

试题解析: 组织结构设计后的实施要则包括:

1. 管理系统一元化原则。
2. 明确责任和权限原则。
3. 先定岗再定员原则。
4. 合理分配职责原则。

- 以下关于工作岗位分析作用的说法, 不正确的是 () 。

- (15) A. 为岗位评价提供重要的依据
B. 激发员工积极性与主动性
C. 使员工明确自己的工作职责
D. 能揭示出工作中的薄弱环节

试题答案: A

试题解析: 工作岗位分析的作用包括:

1. 为招聘、选拔、任用合格的员工奠定了基础。
2. 为员工的考评、晋升提供了依据。
3. 是企业单位改进工作设计、优化劳动环境的必要条件。
4. 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. 是工作岗位评价的基础, 而工作岗位评价又是建立、健全企业单位薪酬的重要步骤。

- 关于下列工作说明书和岗位规范的说法, 不确定的是 () 。

- (16) A. 工作说明说内容可繁可简
B. 岗位规范书的结构形式呈现多样化
C. 岗位规范和工作说明说的一些内容有交叉
D. 工作说明说是以岗位的“事”和“物”为中心

试题答案: B

试题解析: 工作说明书一般不受标准化原则的限制, 其内容可繁可简, 结构形式多样化。而岗位规范一般是由企业单位职能部门按企业标准化原则, 统一制定并发布执行的, 故 B 选项错误。

- 通过 () 相比, 能反映生产员工实际完成劳动定额的情况。

- (17) A. 实耗工时和定额工时
B. 实耗工时和制度工时
C. 实测工时和定额工时
D. 实耗工时和出清工时

试题答案: A

试题解析: 实耗工时和定额工时相比, 能反映生产员工实际完成定额的情况。

- 以下关于企业定员的说法, 不正确的是 ()。

- (18) A. 定员和编制两个概念大相径庭
B. 企业定员亦称劳动定员或人员编制
C. 企业定员是劳动定额的一种重要发展趋势
D. 定员是对劳动力使用的一种数量和质量界限

试题答案: A

试题解析: 在人力资源管理中, “定员”与“编制”之间存在着非常密切的关系, 故 A 选项不正确。

- 制定企业定员的标准, 核定各类人员用人数量的基本依据是制度时间内规定的总工作任务量和各类人员的 ()。

- (19) A. 工作成效
B. 工作工时
C. 劳动效率
D. 生产效率

试题答案: C

试题解析: 制定企业定员标准, 核定用人数量的基本依据是制度时间内规定的总工作任务量和各类人员工作 (劳动) 效率, 即: 某类岗位用人数量 = 某类岗位制度时间内计划工作任务总量 ÷ 某类人员工作 (劳动) 效率。

- () 能够给员工提供发展的机会, 强化员工为组织工作的动机。

- (20) A. 内部招聘
B. 社会招聘
C. 校园招聘
D. 定期招聘

试题答案: A

试题解析: 内部招募能够给员工提供发展的机会, 强化员工为组织工作的动机。

- 通过测试应聘者基础知识和素质能力的差异,判断其对岗位适应性的招聘筛选的方式是()。

- (21) A. 面试
B. 笔试
C. 调查
D. 档案

试题答案: B

试题解析: 通过测试应聘者的基础知识和素质能力差异,判断应聘者对招聘岗位的适应性的筛选方法是笔试法。

- 外部招聘的主要方法不包括()。

- (22) A. 招聘洽谈会
B. 人才交流会
C. 布告法
D. 猎头公司

试题答案: C

试题解析: 外部招募的主要方法包括: 发布广告、借助中介、校园招聘、网络招聘、熟人推荐等, 布告法属于内部招募的方法。

- 难以随机应变,所收集信息的范围有限的面试类型是()。

- (23) A. 初步面试
B. 结构化面试
C. 诊断面试
D. 非结构化面试

试题答案: B

试题解析: 结构化面试的缺点是谈话方式过于程式化,难以随机应变,所收集的信息的范围受到限制。

- “你的同事当众批评你的时候,你怎么办?”属于()提问技巧。

- (24) A. 开放式
B. 封闭式
C. 清单式
D. 假设式

试题答案: D

试题解析: 假设式提问是鼓励应聘者从不同角度思考问题。

- () 评估是鉴定招聘效率的一个重要指标。

- (25) A. 招聘预算

- B.招聘管理成本
- C.招聘费用
- D.招聘成本效益

试题答案: D

试题解析: 招聘成本效益评估是鉴定招聘效率的一个重要指标。

- () 大于等于 100%时, 说明在数量上完成或超额完成了招聘任务。

- (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: B

试题解析: 招聘完成比大于等于 100%时, 说明在数量上完成或超额完成了招聘任务。

- () 是企业中最基本的协作关系和协作形式。

- (27) A. 作业组
B.管理组
C.执行组
D.操作组

试题答案: A

试题解析: 作业组是企业中最基本的协作方式, 它是企业最基本的组织形式。

- () 是进行培训评估的基础, 对企业的培训工作至关重要。

- (28) A. 培训需求分析
B.培训效果评估
C.培训计划设计
D.培训方法的选择

试题答案: A

试题解析: 培训需求分析是现代培训活动的首要环节, 它是确定培训目标、制定培训计划的前提, 是进行培训评估的基础, 对企业的培训工作至关重要。

- 对于员工层面的培训需求调查与分析的方法以 () 为主。

- (29) A. 问卷调查和观察法
B.问卷调查和面谈法
C.问卷调查和测试法
D.问卷调查和咨询法

试题答案: B

试题解析: 对于员工层面的培训需求调查与分析, 更多地以问卷调查法和面谈法为主, 调查中应该包括的信息有理想工作绩效、实际工作绩效、受训人员对工作的各方面感受、受训人员自认为产生绩效问题的可能原因及解决问题的可能途径。

- 层次评估法的主要特点不包括（ ）。

- (30) A. 层次分明循序渐进
B. 考虑因素全面客观
C. 定性和定量分析方法相结合
D. 将评估转移到对整体组织绩效提高的评估上

试题答案: B

试题解析: 层次评估法的主要特点在于:

1. 层次分明, 对培训效果的评估由易到难, 循序渐进。
2. 定性和定量分析方法相结合。
3. 其中的多层次评估法把对培训效果的评估逐步由对个人素质能力提高的评估转移到整个组织绩效提高的评估上来。

- 培训课程内容应以（ ）为出发点去选择并组合。

- (31) A. 满足培训需求
B. 实现培训课程目标
C. 满足个人和组织绩效
D. 有效利用培训资源

试题答案: B

试题解析: 培训课程内容应以实现培训课程目标为出发点去选择并组合。

- 培训课程内容应以（ ），是使培训工作取得成功的关键之举。

- (32) A. 讲求授课效果
B. 实现培训课程目标
C. 做好充分准备
D. 调动学员参与的积极性

试题答案: D

试题解析: 在培训过程中调动学员参与的积极性, 是使培训工作取得成功的关键之举。

- （ ）以工作中的时间情况为基础, 将实际工作在可利用的资源, 约束条件和工作过程模型化。

- (33) A. 模拟训练法
B. 事件处理法
C. 角色扮演法
D. 行动学习法

试题答案: A

试题解析: 模拟训练法以工作中的实际情况为基础, 将实际工作中可利用的资源、约束条件和工作过程模型化, 学员在假定的工作情景中参与活动, 学习从事特定工作的行为和技能, 提高其处理问题的能力。

- () 不属于培训前对培训师的基本要求。

- (34) A. 做好准备工作
B. 觉得如何在学员之间分组
C. 要求培训师结合实际培训
D. 对“培训者指南”中提到的材料进行检查

试题答案: C

试题解析: 做好准备工作、决定如何在学员之间分组、对“培训者指南”中提到的材料进行检查均属于培训前对培训师的基本要求。

- () 是企业单位组织实施绩效管理活动的准则和行为规范。

- (35) A. 绩效管理制度
B. 绩效管理目标
C. 绩效管理方法
D. 绩效管理内容

试题答案: A

试题解析: 绩效管理制度是企业单位组织实施绩效管理活动的准则和行为的规范, 它是以企业单位规章规则的形式, 对绩效管理的目的、意义、性质和特点, 以及组织实施绩效管理的程序、步骤、方法、原则和要求所作的统一规定。

- 在一些大公司中, 总经理, 管理人员或专业人员的绩效考评宜采用 () 。

- (36) A. 结果导向型
B. 行为导向型主观
C. 品质导向型
D. 行为导向型客观

试题答案: A

试题解析: 在一些大的公司中, 总经理、管理人员或专业人员的绩效考评一般采用结果导向型考评方法。

- () 是保证考评者和被考评者正常活动的前提和条件。

- (37) A. 企业成本管理体系
B. 企业绩效管理体系
C. 企业文化管理体系
D. 企业薪酬管理体系

试题答案: B

试题解析: 企业绩效管理体系是保证考评者和被考评者正常活动的前提和条件。

- 以下关于行为观察法的说法, 不正确的是 () 。

- (38) A. 选择排列法
B. 关键事件法

- C.成对比较法
- D.强制分布法

试题答案: B

试题解析: 行为导向型的主观考评方法包括排列法、选择排列法、成对比较法、强制分布法和结构式叙述法。B项是行为导向型客观考评方法。

- 以下关于行为观察法的说法, 不正确的是 ()。

- (39) A. 首先确定工作行为出于何种水平
B.是在关键事件法的基础上发展起来
C.与行为锚定等级评价法的量表的结构上不同
D.评价者根据工作某一行为发生频率对被评者打分

试题答案: A

试题解析: 行为观察法是在关键事件法的基础上发展起来的, 与行为锚定等级评价法大体接近, 只是在量表的结构上有所不同。本方法不是首先确定工作行为处于何种水平上, 而是确认员工某种行为出现的概率, 它要求评定者根据某一工作行为发生频率或次数的多少来对被评定者打分。

- 提高绩效面谈的质量必须采取有效的信息反馈方式, 并且使其具有针对性个 ()。

- (40) A. 系统性
B.全面性
C.多样性
D.适应性

试题答案: D

试题解析: 提高绩效面谈质量必须采取有效的信息反馈方式, 并且使其具有针对性、真实性、及时性、主动性和适应性。

- () 是指以工时或完成产品的件数计算员工应当获得的劳动报酬。

- (41) A. 薪酬
B.工资
C.薪资
D.薪金

试题答案: B

试题解析: 工资通常指以工时或完成产品的件数计算员工应当获得的劳动报酬。

- 直接形式的薪酬不包括 ()。

- (42) A. 基本工资
B.绩效工资
C.年终分红
D.额外津贴

试题答案: D

试题解析: 直接薪酬是员工薪酬的主体组成部分, 它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。

- 影响企业整体薪酬水平的主要因素, 不包括 ()。

- (43) A. 工作条件
B. 劳动力市场供求关系
C. 薪酬策略
D. 地区, 行业工资水平

试题答案: A

试题解析: 影响企业整体薪酬水平的因素包括: 企业的薪酬策略、工会的力量、产品的需求弹性、劳动力市场供求状况、地区和行业工作水平、企业工资支付能力、生活费用与物价水平。工作条件属于影响员工个人薪酬水平的因素。

- 支付相当于与岗位价值的薪酬, 体现了企业薪酬管理的 () 原则。

- (44) A. 对外具有竞争力
B. 对员工具有激励性
C. 对内具有公正性
D. 对成本具有控制性

试题答案: C

试题解析: 企业薪酬管理应遵循对内具有公平性原则。支付相当于员工岗位价值的薪酬, 在企业内部, 不同岗位的薪酬水平应当与这些岗位对企业的贡献相一致, 否则会影响员工的工作积极性。薪酬的设定应该对岗不对人。无论男女老少在同一岗位上工作都应当享受同等的薪酬。

- 工作岗位评价的对象是 ()。

- (45) A. 岗位工作
B. 岗位工资
C. 岗位员工
D. 岗位职责

试题答案: A

试题解析: 岗位评价以岗位为评价对象。岗位评价的中心是“事”不是“人”。岗位评价虽然也会涉及员工, 但它是以岗位为对象, 即以岗位所担负的工作任务为对象进行的客观评比和估计。

- () 指标, 评价的是岗位劳动组织安排对劳动者身体的影响程度。

- (46) A. 工作班制
B. 工时利用率
C. 劳动姿势
D. 体力消耗强度

试题答案: A

试题解析: 在工作岗位评价中, 工作轮班制评价的是岗位劳动组织安排对劳动者身体的影响程度。

- () 是指评价要素和评价标准体系反映岗位特征的有效程度。

- (47) A. 内容效度
B. 统计效度
C. 过程效度
D. 结果效度

试题答案: A

试题解析: 内容效度是指评价要素和评价标准体系反映岗位特征的有效程度。

- () 是一种最简单的岗位评价方法。

- (48) A. 关键事件法
B. 评分法
C. 因素比较法
D. 排列法

试题答案: D

试题解析: 简单排列法又称排列法, 是一种最简单的岗位评价方法。

- () 是由企业职工经过民主选举产生的职工代表组成的, 代表全体职工实行民主管理权利的机构。

- (49) A. 工会
B. 董事会
C. 监事会
D. 职工代表大会

试题答案: D

试题解析: 职工代表大会是由企业职工经过民主选举产生的职工代表组成的, 代表全体职工实行民主管理权利的机构。

- 正式通报的优点不包括 ()。

- (50) A. 信息不易受到歪曲
B. 信息传递准确
C. 沟通内易于保存
D. 便于双向沟通

试题答案: D

试题解析: 正式通报的优点是信息不易受到歪曲、信息传递准确、沟通内容易于保存。

- () 是由国家法律制度的规定, 在正常情况下劳动者从事工作或劳动的时间。

- (51) A. 标准工作时间

- B.正常工作时间
- C.计件工作时间
- D.日常工作时间

试题答案: A

试题解析: 标准工作时间是指由国家法律制度规定的, 在正常情况下劳动者从事工作或劳动的时间。标准工作时间为: 职工每昼夜工作 8 小时为标准工作日; 每周 40 小时为标准工作周, 即每周工作 5 天, 休息 2 天。

- 以下关于用人单位内部劳动规则的说法, 不正确的是 () 。

- (52) A. 是劳动者单方的行为规范
B.是企业规章制度组成部分
C.以用人单位为主体制定的
D.是企业劳动关系调节的重要形式

试题答案: A

试题解析: 用人单位内部劳动规则是企业 and 劳动者共同的行为规范, 对双方均具有约束力, 故本题选 A。

- 在没有成立工会组织的企业中, 集体合同有 () 与企业签订。

- (53) A. 职工代表
B.企业人事部门
C.企业法人
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。

- 劳动行政部门在收到集体合同后的 () 内为提出异议的, 集体合同即行生效。

- (54) A. 7 日
B.10 日
C.15 日
D.30 日

试题答案: C

试题解析: 劳动行政部门自收到集体合同文本之日起 15 日内未提出异议的, 集体合同自行生效。

- 在工伤事故分类中, 按照伤害而致休息的时间长度划分, () 以上的失能伤害为重伤。

- (55) A. 90 日
B.100 日
C.105 日
D.125 日

试题答案: C

试题解析: 按照伤害而致休息的时间长度划分, 工伤事故可分为: 轻伤, 即休息 1~104 日的失能伤害; 重伤, 即休息 105 日以上的失能伤害。

- () 是指造成 10 人以上 30 人以下, 或者 50 人以上 100 人以下重伤 (包括急性工业中毒) 或者 5000 万元以上 1 亿元以下直接经济损失的工伤事故。

- (56) A. 重大事故
B. 较大事故
C. 特别重大事故
D. 一般事故

试题答案: A

试题解析: 根据《生产安全事故报告和调查处理条例》的规定, 造成 10 人以上 30 人以下死亡, 或者 50 人以上 100 人以下重伤, 或者 5000 万元以上 1 亿元以下直接经济损失的事故, 称为重大事故。

- 基于经济周期变动的劳动参与假说包括 ()。

- (57) A. 乐观性劳动力假说
B. 相对性劳动力假说
C. 悲观性劳动力假说
D. 绝对性劳动性假说
E. 附加性劳动力假说

试题答案: CE

试题解析: 在有的经济衰退时期, 总劳动力参与率上升, 而在另一些经济衰退时期, 总劳动力参与率下降。针对这种状况, 研究者们提出两种劳动参与假说: 附加性劳动力假说与悲观性劳动力假说。

- 有效解决技术性失业的办法有 ()。

- (58) A. 强化职业培训
B. 引进先进技术
C. 普遍的实施职业技能开发
D. 鼓励技术创新
E. 推行积极劳动力市场政策

试题答案: ACE

试题解析: 解决技术性失业最有效的办法是推行积极的劳动力市场政策, 强化职业培训, 普遍地实施职业技能开发。

- 以下关于劳动法的基本原则与调整劳动关系具体规定的说法, 正确的有 ()。

- (59) A. 前者的明确性高于后者
B. 前者的稳定性高于后者
C. 前者的明确性低于后者

- D.前者所覆盖事实状态小于后者
- E.前者所覆盖事实状态大于后者

试题答案: BCE

试题解析: 劳动法基本原则的内容在明确性程度上显然低于调整劳动关系的具体规定。但是基本原则所覆盖的事实状态远远地大于具体规定。劳动法的基本原则有着高度的稳定性,只要社会的基本经济制度、政治制度未发生根本性的变化,基本原则是不会改变的。

- 促进就业法律制度的内容包括 ()。

- (60) A. 规范国家在促进就业方面的职责
B. 规范各级政府在促进就业的职能
C. 促进社会特定人口群体的就业措施
D. 对未成年人及其他人员的就业措施
E. 促进妇女, 残疾和少数民族人员的就业措施

试题答案: ABCE

试题解析: 促进就业制度的主要内容是规范国家在促进就业方面的职责, 各级政府促进就业的职责, 对社会特定人口群体如妇女、残疾人员、少数民族人员、退出现役的军人等的专门促进就业措施。

- 企业经营战略的实施工作包括 ()。

- (61) A. 建立相应组织
B. 合理配置战略资源
C. 设置行政支持系统
D. 实行有效战略控制
E. 调动群体力量实现战略计划

试题答案: ABCDE

试题解析: 企业经营战略的实施是战略管理工作的主体。为贯彻已定的战略所必须从事的工作包括建立相应的组织、配置战略资源、调动群体力量实现战略计划、设置行政支持系统和实行战略控制。

- 企业采购中心的成员通常包括 ()。

- (62) A. 生产者
B. 影响着
C. 采购者
D. 决定者
E. 信息控制者

试题答案: BCDE

试题解析: 企业采购中心通常包括五种成员: 使用者、影响者、采购者、决定者、信息控制者。

- 群体决策的缺点包括（ ）。

- (63) A. 对决策结果的责任不清
B. 无法增加决策的可接受性
C. 要比个体决策需要更多时间
D. 群体讨论时易产生个人倾向
E. 从众心理会妨碍不同意见的表达

试题答案: ACDE

试题解析: 群体决策的缺点有: 要比个体决策需要更多的时间; 由于从众心理会妨碍不同意见的表达; 群体讨论时易产生个人倾向; 对决策结果的责任不清。

- 人的心理属性是人的（ ）等一切心理现象的总和。

- (64) A. 感觉
B. 思维
C. 记忆
D. 需要
E. 观念

试题答案: ABCDE

试题解析: 心理属性是指人的感觉、知觉、记忆、思维、想象、意志、需要、动机等一切心理现象的总和。这是人性的重要组成部分, 是人性的本质。

- 从规划的期限上看, 人力资源规划可以区分为（ ）。

- (65) A. 长期计划
B. 中长期计划
C. 中期计划
D. 中短期计划
E. 短期计划

试题答案: ACE

试题解析: 从规划的期限上看, 人力资源规划可区分为长期规划(五年及以上的计划)和短期计划(一年及以内的计划), 介于两者之间的为中期规划。

- 组织结构图绘制的基本图示主要包括（ ）。

- (66) A. 组织机构图
B. 组织职能图
C. 组织职务图
D. 组织功能图
E. 组织关系图

试题答案: ABCD

试题解析: 组织结构图绘制的基本图示有以下四种: (1) 组织机构图。说明公司各个部门及职能科室、业务部门设置以及管理层次、相互关系的图。(2) 组织职务图。表示

各机构中所设立的各种职务的名称、种类的图。(3)组织职能图。表示各级行政负责人或员工主要职责范围的图。(4)组织功能图。表示某个机构或岗位主要功能的图。

- 工作说明书在有关岗位的基本资料部分, 一般包括()。

- (67) A. 岗位名称
B. 工作权限
C. 岗位等级
D. 定员标准
E. 岗位编码

试题答案: ACDE

试题解析: 工作说明书中说明岗位的基本资料是指关于岗位各方面的识别信息, 包括岗位名称、岗位等级、岗位编码、定员标准、直接上下级和分析日期等。

- 企业统计产品实耗工时指标, 一般应以()等数据为基础。

- (68) A. 原始记录
B. 测时写实
C. 厂内报表
D. 抽样调查
E. 工时统计台账

试题答案: ACE

试题解析: 企业统计产品实耗工时指标, 一般应以原始记录、工时统计台账和厂内报表为基础, 即通过经常性调查取得有关数据。同时, 为了保证质量, 提高统计资料的准确程度, 企业还应当注意通过非全面调查(如工作日写实、测时和瞬间观察等), 在工作现场直接进行观测, 以取得第一手资料, 弥补日常统计中的不足。

- 按设备定员, 需要根据()来计算定员人数。

- (69) A. 出勤率
B. 设备需要开动班次
C. 工人看管定额
D. 设备需要开动台数
E. 生产任务总量

试题答案: ABCD

试题解析: 按设备定员, 即根据出勤率、设备需要开动班次、员工看管定额、设备需要开动的台数来计算定员人数。

- 内部招聘的主要方法包括()。

- (70) A. 工作轮换
B. 内部晋升
C. 工作调换
D. 人员重聘
E. 公开招聘

试题答案: ABCD

试题解析: 内部招募是指通过内部晋升、工作调换、工作轮换、人员重聘等方法, 从企业内部人力资源储备中选拔出合适的人员补充到空缺或新增的岗位上去的活动。

- 发布广告的关键问题在于 ()。

- (71) A. 广告媒体如何计费
B. 招募结果如何反馈
C. 广告媒体如何选择
D. 广告内容是否合法
E. 广告内容如何设计

试题答案: CE

试题解析: 发布广告的关键问题在于广告媒体如何选择和广告内容如何设计。

- 面试可以使用用人单位全面了解应聘者 ()。

- (72) A. 社会背景
B. 反映能力
C. 个人修养
D. 逻辑思维能力
E. 语言表达能力

试题答案: ABCDE

试题解析: 面试可以使用用人单位全面了解应聘者的社会背景, 以及语言表达能力、反应能力、个人修养、逻辑思维能力等方面综合素质的状况; 同时, 面试也能使应聘者了解自己在该单位未来的发展前景, 并将个人期望与现实情况进行对比, 找到最好的结合点。

- 心理测试类型主要包括 ()。

- (73) A. 人格测试
B. 能力测试
C. 兴趣测试
D. 道德测试
E. 情境模拟测试

试题答案: ABCE

试题解析: 一般地说, 心理测试主要包括以下几种类型: 人格测试、兴趣测试、能力测试、情境模拟测试。

- 信度评估系数主要包括 ()。

- (74) A. 稳定系数
B. 外在一致性系数
C. 随机系数
D. 内在一致性系数
E. 等值系数

试题答案: ADE

试题解析: 通常将信度分为稳定系数、等值系数、内在一致性系数。

- 一个单位或组织的工作, 一般可分为 ()。

- (75) A. 决策层
B. 管理层
C. 执行层
D. 操作层
E. 监督层

试题答案: ABCD

试题解析: 一个单位或组织的工作, 一般可分为四个层级, 即决策层、管理层、执行层、操作层。

- 下列关于 Goldstein 组织培训需求分析模型的说法, 正确的有 ()。

- (76) A. 建立在未来需求的基点上
B. 组织分析是任务分析和人员分析的前提
C. 该模型提供了一个连续性的反馈信息流
D. 任务分析更侧重于职业活动的理想状况
E. 人员分析更侧重于员工个人的主观特征方面的分析

试题答案: BDE

试题解析: Goldstein 组织培训需求分析模型指出, 培训需求应从组织分析、任务分析和人员分析三个方面着手, 综合分析培训的环境及相关因素, 考虑培训需求原因或“压力点”, 基于环境因素分析以作正确选择和判断。其中, 组织分析是任务分析和人员分析的前提, 任务分析更侧重于职业活动的理想状况, 而人员分析更侧重于员工个人的主观特征方面的分析。A 项是前瞻性培训需求评估模型的特点, C 项是培训需求循环评估模型的特点。

- 内部培训师的培养方式包括 ()。

- (77) A. 专门培训
B. 模拟授课
C. 外部培训师助手制度
D. 共同研讨
E. 内部培训师俱乐部

试题答案: BCDE

试题解析: 企业可以将重点培养的内部培训师当作企业聘请来的外部培训师的助手, 助手(内部培训师)不仅要为外部培训师准备企业的内部的案例、素材, 更主要的任务是认真学习外部培训师的授课方法, 以期提高自己的授课水平。定期组织内部培训师进行模拟授课, 共同研讨企业内部培训教材的开发、案例制作、授课技巧的问题, 组成“内部培训师俱乐部”。定期组织相应的活动, 促进彼此之间的了解与交流, 以期共同提高。

- 目标导向模型法的精髓在于 ()。

- (78) A. 关注的是受训者而非培训者的动机
B. 评估受训者个人素质能力的提高
C. 优先考虑培训效果的测量和确定
D. 简单使用的分级评估标准和策略
E. 培训者和公司的其他人员是培训的执行者和评估者

试题答案: ABCE

试题解析: 目标导向模型法的精髓在于:

1. 关注的是受训者而非培训者的动机。
2. 评估受训者个人素质能力的提高。
3. 把培训效果的测量和确定作为优先考虑的因素。
4. 培训者和公司的其他人员是培训的执行者和评估者。

- 学习型组织的培训战略制定可归结为 () 等几个原则。

- (79) A. 尽量遵循人的认知规律
B. 系统的从过去和当前培训项目与经营中学习
C. 应将参与者的支持作为培训的一部分和进步的依据
D. 促进各个培训参与主体之间的联系
E. 使用数理化测量标准和衡量基准进行培训信息反馈和改进

试题答案: BCDE

试题解析: 学习型组织作为未来企业成功的模式, 具有崭新的学习观念, 其培训战略的制定可以归结为四个原则:

1. 系统地从过去和当前的培训项目与经验中学习。
2. 鼓励使用数量化的测量标准和衡量基准进行培训信息反馈和改进。
3. 视参与者的支持为培训的一部分和进步依据。
4. 促进各个培训参与主体之间的联系, 实现资源共享。

- 案例分析培训方法中, 案例编写的信息来源一般为 ()。

- (80) A. 自己的经历
B. 培训方面的资料
C. 内部的文件资料
D. 有关人员的叙述
E. 考评信息系统设计

试题答案: ACDE

试题解析: 案例分析培训方法中, 案例编写信息的来源一般有四个: 一是公开出版发行的报刊书籍, 二是内部的文件资料, 三是有关人员的叙述, 四是自己的经历。如果仅依据公开的报刊书籍而不进行深入调查, 很难编写出高水平的案例。

- 绩效管理程序的设计可以分为 ()。

- (81) A. 绩效管理制度设计
B. 具体考评标准设计

- C.管理的总流程设计
- D.具体考评程序设计
- E.考评信息系统设计

试题答案: CD

试题解析: 绩效管理程序的设计, 由于涉及的工作对象和内容的不同, 可分为管理的总流程设计和具体考评程序设计两部分。

- 绩效管理系统由多个子系统组成, 具体包括 ()。

- (82) A. 绩效管理制度设计
B. 绩效管理流程设计
C. 绩效管理工作开发
D. 绩效管理组织构建
E. 管理信息系统设计

试题答案: ACD

试题解析: 绩效管理系统的的设计包括绩效管理程序的设计和绩效管理制度的设计。

- 行为观察法也称 ()。

- (83) A. 行为观察评价法
B. 行为观察量表法
C. 行为观察量表法评价法
D. 行为锚定等级评价法
E. 行为锚定法

试题答案: ABC

试题解析: 行为观察法也称行为观察评价法、行为观察量表法、行为观察量表评价法。

- 综合型绩效考评方法包括 ()。

- (84) A. 合成考评法
B. 强迫选择法
C. 加权选择量表法
D. 结构式叙述法
E. 图解式评价量表法

试题答案: AE

试题解析: 综合型绩效考评方法包括图解式评价量表法和合成考评法。

- 薪酬的表现形式包括 ()。

- (85) A. 精神的与物质的
B. 稳定的与非稳定的
C. 有形与无形的
D. 货币的与非货币的
E. 内在的与外在的

试题答案: ACDE

试题解析: 薪酬泛指员工获得的一切形式的报酬, 包括薪资、福利和保险等各种直接或间接的报酬。薪酬有不同的表现形式: 精神的与物质的, 有形的与无形的, 货币的与非货币的, 内在的与外在的等。

- 企业薪酬管理的基本原则包括 ()。

- (86) A. 对社会具有贡献性
B. 对内具有公正性
C. 对员工具有激励性
D. 对外具有竞争力
E. 对成本具有控制性

试题答案: BCDE

试题解析: 企业薪酬管理的基本原则包括:

1. 对外具有竞争力原则。
2. 对内具有公正性原则。
3. 对员工具有激励性原则。
4. 对成本具有控制性原则。

- 企业薪酬管理的基本原则包括 ()。

- (87) A. 劳动报酬总额
B. 福利费用
C. 社会保险费用
D. 教育经费
E. 人员招聘费用

试题答案: ABCD

试题解析: 企业人工成本也称用人费用(人工费用)或人事费用, 是指企业在生产经营活动中用于支付给员工的全部费用。人工成本包括从业人员的劳动报酬总额、社会保险费用、福利费用、教育费用、劳动保护费用、住房费用和其他人工成本等。

- 企业人工成本也称人事费用, 主要包括 ()。

- (88) A. 明确岗位在企业所处地位
B. 为实现内部公平提供依据
C. 量化表现出岗位的综合特征
D. 为岗位归级列等奠定基础
E. 在定量分析的基础上定性测评

试题答案: ABCD

试题解析: 工作岗位评价的基本功能包括:

1. 为实现薪酬管理的内部公平公正提供依据。
2. 为企事业单位岗位归级列等奠定了基础。
3. 横向比较岗位的价值, 具体说明其在企业单位中所处的地位和作用。
4. 量化岗位的综合特征。

- 合理确定人工成本的方法包括（ ）。

- (89) A. 销售净额基准法
B. 附加值基准法
C. 损益分歧点基准法
D. 净利润基准法
E. 劳动分配率基准法

试题答案: ACE

试题解析: 合理确定人工成本的方法包括:

1. 劳动分配率基准法。
2. 销售净额基准法。
3. 损益分歧点基准法。

- 福利管理的主要原则包括（ ）。

- (90) A. 合理性原则
B. 协调性原则
C. 必要性原则
D. 整体性原则
E. 计划性原则

试题答案: ABCE

试题解析: 福利管理的主要原则包括合理性原则、必要性原则、计划性原则、协调性原则。

- 职工通过本岗位的工作和自治实现对管理的参与，具体形式包括（ ）。

- (91) A. 质量管理小组
B. 提出合理化建议
C. 职工代表大会制度
D. 各类岗位责任制
E. 班组自我管理小组

试题答案: ADE

试题解析: 职工通过在本岗位的工作和自治实现对管理的参与，如质量管理小组、班组自我管理、各类岗位责任制。

- 企业实施员工满意度调查的目的包括（ ）。

- (92) A. 增强企业凝聚力
B. 诊断公司潜在的问题
C. 找出本阶段出现问题的主要问题的原因
D. 评估组织变化和企业政策对员工的影响
E. 促进公司内部各部门之间的沟通和交流

试题答案: ABCDE

试题解析: 企业实施员工满意度调查的目的包括: 诊断公司潜在的问题; 找出本阶段出现的主要问题原因; 评估组织变化和企业政策对员工的影响; 促进公司与员工之间的沟通和交流; 增强企业的凝聚力。

- 限制延长工作时间的措施包括 ()。

- (93) A. 条件限制
B. 时间限制
C. 人员限制
D. 行政命令
E. 提高劳动报酬

试题答案: ABCE

试题解析: 限制延长工作时间的措施包括条件限制、时间限制、报酬限制、人员限制。

- 集体合同的特征包括 ()。

- (94) A. 合法性
B. 主体平等性
C. 意思表示一致性
D. 法律约束性
E. 定期的书面合同

试题答案: ABCDE

试题解析: 集体合同除具有一般协议的主体平等性、意思表示一致性、合法性和法律约束性外, 还具有以下特点: (1) 集体合同是整体性规定劳动条件的协议。(2) 工会或劳动者代表职工一方与企业签订。(3) 集体合同是定期的书面合同, 其生效需经特定程序。

- 以下属于劳动保护费用的有 ()。

- (95) A. 工伤认定费用
B. 工伤医疗费用
C. 工伤评残费用
D. 工伤保险费用
E. 工伤人工费用

试题答案: ACD

试题解析: 劳动保护费用的类别主要包括: 劳动安全卫生保护设施建设费用; 劳动安全卫生保护设施更新改造费用; 个人劳动安全卫生防护用品费用; 劳动安全卫生教育培训经费; 健康检查和职业病防治费用; 有毒有害作业场所定期检测费用; 工伤保险费; 工伤认定、评残费用等。