

2015年11月助理三级人力资源管理师（理论知识）考试真题及解析

- 效用最大化行为的观点，通常作为（ ）基本假设。

- (1) A. 市场分析
B. 经济分析
C. 成本分析
D. 价格分析

试题答案: B

试题解析: 效用最大化行为的观点，通常作为经济分析的基本假设。

- 劳动的所有者提供要素服务得到的报酬称为（ ）。

- (2) A. 租金
B. 工资
C. 成本
D. 利润

试题答案: B

试题解析: 生产要素分为四类：土地、劳动、资本和企业家才能。上述甲类生产要素的所有者提供要素服务分别得到各自的报酬，分别对应为地租、工资、利息和利润。

- 在处理劳动争议时，如果没有准确适用的法律条款，（ ）可以直接适用。

- (3) A. 岗位规范
B. 企业员工手册
C. 劳动法的基本原则
D. 劳动纪律制度

试题答案: C

试题解析: 在处理劳动争议时，极有可能出现没有准确适用的法律条款，此时，劳动法的基本原则可以直接适用，补充劳动法律制度的不足等。

- （ ）是劳动法最主要的表现形式。

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

试题答案: A

试题解析: 【基础知识 P33】劳动法律是劳动法的最主要的表现形式，其主要内容分为劳动关系法和劳动标准法。

- () 是目前了解企业经营外部环境情况的主要方法。

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

试题答案: A

试题解析: 现代企业经营外部环境分析的方法, 主要包括对外部环境的调研和预测两个方面。而外部环境的调研的主要方法包括又包括:

1. 获取口头信息: 这是目前了解外部环境情况的主要方法。
2. 获取书面信息: 不失为一种获得环境因素情况的主要方法。
3. 专题性调研。

- 以下对企业横向发展战略特点的表述, 不正确的是 ()。

- (6) A. 可以减少行业竞争的激烈程度
B. 减少由竞争带来的不确定性
C. 提高企业抵御风险的能力
D. 有利于把握消费者需求的变化规律

试题答案: C

试题解析: 横向发展战略可以减少行业竞争的激烈程度和由于竞争带来的不确定性; 有利于把握消费者需求变化的规律, 加强企业对市场的控制力, 实现战略协同效应; 取得规模效应等。规模过大可能带来规模的不经济; 企业抵御风险能力降低。

- 在复杂的购买行为中, 购买者的购买决策过程包括: ①收集信息; ②引起需求; ③决定购买; ④评价方案; ⑤购买行为。其正确排序为 ()。

- (7) A. ②①④③⑤
B. ③②①④⑤
C. ③①④②⑤
D. ④①③②⑤

试题答案: A

试题解析: 在复杂的购买行为中, 购买者的购买决策过程由引起需要、收集信息、评价方案、决定购买和买后行为五个阶段构成。

- () 是指员工对自己的工作所抱有的一般性满足与否的态度。

- (8) A. 工作成就
B. 工作绩效
C. 工作满意度
D. 工作态度

试题答案: C

试题解析: 工作满意度的定义, 指员工对自己工作所抱有的一般性的满足与否的态度。

- 影响团体决策的群体因素不包括（ ）。

- (9) A. 群体多样性
B. 群体结构
C. 群体熟悉度
D. 群体规模

试题答案: B

试题解析: 影响群体决策的群体因素包括:

1. 群体多样性 (群体异质性)
2. 群体熟悉度
3. 群体的认知能力
4. 群体成员的决策能力
5. 参与决策的平等性
6. 群体规模
7. 群体决策规则

- () 是将领导行为风格与下属参与决策相联系, 讨论如何选择领导方式、参与决策的形式以及参与程度。

- (10) A. 费德勒的权变模型
B. 情景模型
C. 路径-目标理论
D. 参与模型

试题答案: D

试题解析: 弗罗姆和耶顿提出了“领导者参与模型”, 他们把领导行为风格与下属参与决策相联系, 并在具体情境和工作结构下讨论如何选择领导方式和参与决策的形式以及参与的程度。

- () 不属于人力资本投资支出的形式。

- (11) A. 实际支出
B. 心理损失
C. 时间支出
D. 无形支出

试题答案: D

试题解析: 人力资本投资支出分为三类:

1. 实际支出或直接支出
2. 放弃的收入或时间支出
3. 心理损失

- 组织开发的基本出发点是改善整个组织的（ ）。

- (12) A. 结构
B. 职能
C. 文化

D.制度

试题答案: B

试题解析: 组织开发的基本出发点是改善整个组织的职能,一旦整个组织的战略决定后,其中必定包括组织开发和管理开发。

- () 是人力资源总规划目标实现的重要保证。

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

试题答案: D

试题解析: 人力资源管理制度规划是保证人力资源总规划目标实现的重要保证,包括人力资源管理制度体系建立的程序、制度化管理等内容。

- () 是岗位人员能完成职责时可以在一定限度内(有时未经上级允许)自由行使的权力。

- (14) A. 职权
B. 权责
C. 权限
D. 职责

试题答案: C

试题解析: 所谓权限,是指完成职责时可以在一定限度内(有时未经上级允许)自由行使的权力。

- 工作岗位分析信息的主要来源,不包括()。

- (15) A. 任职者报告
B. 书面资料
C. 同事的报告
D. 样本分析

试题答案: D

试题解析: 工作岗位分析的主要信息来源:

1. 书面资料
2. 任职者报告
3. 同事报告
4. 直接观察

- 以下关于岗位规范和工作说明书的区别,不正确的是()。

- (16) A. 两者涉及的内容不同
B. 两者结构形式不同
C. 两者突出的主题不同
D. 两者适用范围不同

试题答案: D

试题解析: 岗位规范与工作说明书两者既相互联系, 又存在着一定区别:

1. 从涉及的内容来看, 工作说明书是以岗位的“事”和“物”为中心, 对岗位的内涵进行系统、深入分析, 并以文字和图表的形式加以归纳和总结。而岗位规范所覆盖的范围、所涉及的内容要比工作说明书广泛得多。
2. 工作说明书与岗位规范所突出的主题不同。
3. 从具体结构形式来看, 工作说明书一般不受标准化原则的限制, 其内容可繁可简, 精细程度深浅不一, 结构形式呈现多样化。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。

- 企业专业生产或成批轮番生产的产品工时定额, 其修改间隔期一般是 ()。

- (17) A. 3 个月
B. 一年
C. 6 个月
D. 二年以上

试题答案: B

试题解析: 专业生产或成批轮番生产的产品, 修改间隔期一般是 1 年。

- 以下关于劳动定员与劳动定额的表述, 不正确的是 ()。

- (18) A. 二者的应用范围相同
B. 二者的计量单位不同
C. 二者的内涵完全一致
D. 劳动定额采用的劳动时间单位是“工时”、“工日”

试题答案: A

试题解析: 劳动定员与劳动定额两个概念的区别与联系, 可以从以下几个方面进行分析:

1. 从概念的内涵来看, 企业定员是对劳动力使用的一种数量质量界限, 这种界限, 既包含了对劳动力消耗“质”的界定, 也包含了对劳动力消耗“量”的限额。它与劳动定额的内涵, 对活劳动消耗量的规定是完全一致的。
2. 从计量单位来看, 劳动定员通常采用的劳动时间单位是“人.年”“人.月”“人.季”, 与劳动定额所采用的劳动时间单位“工日”“工时”没有“质”的差别, 只有“量”的差别, 即长度不同
3. 从实施和应用的范围来看, 凡是在常年性工作岗位上工作的人员, 都纳入了定员管理的范围之内, 企业可以工时定额、设备看管定额等数据为依据, 核定出这些有定额人员的定员人数。这就是说, 在企业中可以实行定额的人员, 也可以实行定员管理, 而不能实行定额的人员, 仍可实行定员管理。
4. 从制定的方法来看, 制定企业定员的方法有:
 - (1) 按劳动效率定员;
 - (2) 按设备定员;
 - (3) 按岗位定员;
 - (4) 按比例定员;
 - (5) 按组织机构、职责范围和业务分工定员。上述一种方法中, 前三种与劳动定额存在着直接联系, 而后二种是制定劳动定额的基本方法。

通过上述分析,基本上可以弄清企业定员与劳动定额的共同点,即二者都是对人力消耗所规定的限额,只有精细不同、计量单位不同、应用范围不同而已。在这一意义上,可以认为企业劳动定员是劳动定额的重要发展形式。

- 以下关于劳动效率定员法核算指标的表述,不正确是()。

- (19) A. 班产量定额=工时定额/工作时间
B. 工人劳动效率=劳动定额 X 定额完成率
C. 以手工操作为主的工种更适合用此方法
D. 其实都是根据工作任务量和劳动定额核算定员人数

试题答案: A

试题解析: 班产量定额=工作时间 / 工时定额, 故 A 项错误。

- 编制定员标准的原则, 不包括()。

- (20) A. 形式要简化
B. 指标要匹配
C. 内容要协调
D. 计算要统一

试题答案: B

试题解析: 编制定员标准的原则有:

- (1) 定员标准水平要科学、先进、合理。
- (2) 依据要科学。
- (3) 方法要先进。
- (4) 计算要统一。
- (5) 形式要简化。
- (6) 内容要协调。

- () 不属于外部招募的缺陷。

- (21) A. 筛选难度大
B. 招募成本大
C. 进入角色慢
D. 不利于创新

试题答案: D

试题解析: 外部招募的优势有:

- (1) 带来新思想和新方法。
- (2) 有利于招聘一流人才。
- (3) 起到树立形象的作用。

外部招募的不足有:

- (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。

- () 主要是为了适应高层次人才的需求与高级人才的求职需求发展起来的。

- (22) A. 校园招聘
B. 借助中介
C. 猎头公司
D. 熟人推荐

试题答案: C

试题解析: 猎头公司主要是为了适应高层次人才的需求与高级人才的求职需求发展起来的。

- 笔试往往很难测试应聘者的 () 。

- (23) A. 性格与兴趣
B. 专业知识
C. 社会文化知识
D. 专业能力

试题答案: A

试题解析: 笔试往往很难测试应聘者的性格与兴趣。

- 在面试评价阶段, 运用评语式评估的缺点是对应聘者之间不能进行 () 比较。

- (24) A. 横向
B. 侧向
C. 纵向
D. 多维度

试题答案: A

试题解析: 在面试评价阶段, 运用评语式评估的缺点是对应聘者之间不能进行横向比较。

- () 是指在控制的情境下, 向应试者提供一组标准化的刺激, 以所引起的反应作为代表行为的样本, 从而对个人的行为作出评价的方法。

- (25) A. 心理测试
B. 道德测试
C. 能力测试
D. 健康测试

试题答案: A

试题解析: 心理测试是指在控制的情境下, 向应试者提供一组标准化的刺激, 以所引起的反应作为代表行为的样本, 从而对个人的行为作出评价的方法。

- 选拔成本效益的计算公式为 () 。

- (26) A. 选拔成本效益=录用人数/招聘总成本
B. 选拔成本效益=被选中人数/招募期间的费用

- C.选拔成本效益=被选中人数/选拔期间的费用
D.选拔成本效益=正式录用的人数/录用期间的费用

试题答案: C

试题解析: 选拔成本效益的计算公式为: 选拔成本效益=被选中人数/选拔期间的费用。

- () 具有省时的特点, 能尽快检查出某种测试方法效度。

- (27) A. 预测效度
B. 费用效度
C. 内容效度
D. 同侧效度

试题答案: D

试题解析: 同侧效度具有省时的特点, 能尽快检查出某种测试方法效度。

- 以 () 为标准进行的配置是在岗位和应聘者之间进行必要调整, 以满足各个岗位人员配置的要求。

- (28) A. 人员
B. 单项选择
C. 岗位
D. 双向选择

试题答案: D

试题解析: 以双向选择为标准进行的配置是在岗位和应聘者之间进行必要调整, 以满足各岗位人员配置的要求。

- () 是指通过培训需求分析明确哪些岗位人员需要培训, 需要提高的是知识、技能, 还是能力素质。

- (29) A. 排他分析
B. 需求确认
C. 人员分析
D. 因素确认

试题答案: B

试题解析: 需求确认是指通过培训需求分析以明确哪些岗位人员需要培训, 需要提高的是知识、技能, 还是能力素质。

- () 是对某一个或少数几个培训需求要点的操作性 XX 方案, 反映了组织对该培训项目的基本意图与期望。

- (30) A. 培训方案
B. 培训规划
C. 培训目标
D. 培训调查

试题答案: A

试题解析: 培训方案是对某一个或少数几个培训需求要点的操作性 XX 方案, 反映了组织对该培训项目的基本意图与期望。

- 柯克帕特里克培训评估模式中的反应评估一般都是使用 () 搜集满意度, 有时也会进行抽样访谈。

- (31) A. 观察法
B. 测试法
C. 问卷调查法
D. 情景模拟

试题答案: C

试题解析: 柯克帕特里克培训评估模式中的反应评估一般都是使用问卷调查法搜集满意度, 有时也会进行抽样访谈。

- () 是指企业开展培训所获得的货币收益与培训总投入之间的比值。

- (32) A. 培训投资回报率
B. 培训项目收益率
C. 培训项目成本率
D. 培训效率

试题答案: A

试题解析: 培训投资回报率是指企业开展培训所获得的货币收益与培训总投入之间的比值。

- 课程设计的基点是 ()。

- (33) A. 有效利用培训资源
B. 满足组织的培训需求
C. 提高个人和组织的绩效
D. 最大限度地调动受训者的积极性

试题答案: D

试题解析: 课程设计的基点是最大限度地调动受训者的积极性。

- 讲授法受到教师水平和学员接受知识能力影响, 会使受培训者感到传授方式较为 ()。

- (34) A. 难以接受
B. 新鲜
C. 和实际脱节
D. 枯燥单一

试题答案: D

试题解析: 讲授法的缺点有: 传授内容多, 学员难以吸收、消化; 单向传授不利于教学双方互动; 不能满足学员的个性需求; 教学水平直接影响培训效果, 易导致理论与实践相脱节; 传授方式较为枯燥单一, 不适合成人学习。

- 模拟训练法可以提高受训者的（ ）。

- (35) A. 特定应变能力
B. 特殊工作技能
C. 处理问题能力
D. 特定工作行为

试题答案: C

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境中参与活动, 学习从事特定工作的行为和技能, 提高其处理问题的能力。

- 企业培训（ ）的根本作用在于为培训活动提供一种制度性框架和依据, 使培训沿着法制化, 规范化轨道运行。

- (36) A. 制度
B. 模式
C. 方案
D. 目标

试题答案: A

试题解析: 企业培训制度的根本作用在于为培训活动提供一种制度性框架和依据, 促使培训沿着法制化、规范化轨道运行。

- （ ）是企业单位组织实施绩效管理活动的准则和行为的规范。

- (37) 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, 它是企业单位规章制度形式, 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。

- 在大型公司中, 总经理、管理人员的绩效考评一般采用（ ）考评方法。

- (38) 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: 一般来说, 在生产企业中, 一线人员宜采用以实际产出结果为对象的考评方法, 而从事管理性或服务工作的人员宜采用以行为或品质特征为导向的考评方法; 在一些大的公司中, 总经理、管理人员或专业人员宜采用以结果为导向的考评方法, 而低层次的一般员工通常采用以行为或特征为导向的考评方法。

- () 是保证考评者和被考评者正常活动的前提和条件。

- (39) 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。

- 行为导向型主观考评方法不包括 ()。

- (40) 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、结构式叙述法。关键事件法属于行为导向型客观考评方法。

- 以下关于行为观察法的表述, 不正确的是 ()。

- (41) A. 首先确定工作行为处于何种水平
B. 是在关键事件法的基础上发展起来的
C. 在量表的结构上与行为锚定等级评价法有所不同
D. 评价者根据某一工作行为发生频率对被评价者打分

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。

- () 是结果导向型考评方法中可以克服员工优异表现与较差表现的共生性的考评方法。

- (42) A. 目标管理法
B. 绩效标准法
C. 直接指标法
D. 成绩记录法

试题答案: B

试题解析: 由于被考评者的多样性, 个人品质存在明显差异, 有时某一方面的突出业绩和另一方面的较差表现有共生性, 而采用绩效标准法可以克服此类问题, 能对员工进行全面的评估。

- 图解式评价量表法所选择的评价要素不包括（ ）。

- (43) A. 个体方面的因素
B. 与行为有关的因素
C. 与工作成果有关的因素
D. 与工作环境条件有关的因素

试题答案: D

试题解析: 图解式评价量表法选择与绩效有关的若干评价要素, 如个体方面的因素, 如判断能力、适应性、积极性等; 与工作成果有关的因素, 如工作质量、数量等; 与行为有关的因素, 如合作程度、工作态度等。

- 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和（ ）。

- (44) 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: 企业大量事实证明, 要保证绩效面谈的质量, 进一步提高其有效性和科学性, 除了应做好绩效面谈前的各种准备工作外, 更重要的是采取有效的信息反馈方式, 并达到以下要求: 针对性、真实性、及时性、主动性、适应性。

- 薪酬的非货币形式不包括（ ）。

- (45) A. 员工福利
B. 表彰嘉奖
C. 荣誉称号
D. 奖章授予

试题答案: A

试题解析: 员工福利属于薪酬的货币形式中的间接薪酬。

- 影响企业整体薪酬水平的主要因素, 不包括（ ）。

- (46) 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有:

- (1) 生活费用与物价水平。
- (2) 企业工资支付能力。
- (3) 地区和行业工资水平。
- (4) 劳动力市场供求状况。
- (5) 产品的需求弹性。

(6) 工会的力量。

(7) 企业的薪酬策略。

A 项属于影响员工个人薪酬水平的因素。

- 决定企业薪酬体系类型的外部因素，不包括（ ）。

- (47) A. 外部市场薪酬水平
B. 劳动力供给状况
C. 社会经济发展状况
D. 现行的薪酬政策

试题答案: D

试题解析: 影响薪酬体系类型选择的外部因素主要是指国家的法规政策、社会经济发展状况、劳动力供给状况、外部市场薪酬水平等；内部因素有企业的性质、发展规模、战略目标、组织文化、现行的薪酬政策。

- 从横向分类看，薪酬制度是各种单项薪酬制度的组合，但它不包括（ ）。

- (48) A. 工薪制度
B. 福利制度
C. 奖励制度
D. 补贴制度

试题答案: D

试题解析: 从横向分类来看，薪酬制度是各种单项薪酬制度的组合，包括工资制度、奖励制度、福利制度和津贴制度。

- 在岗位评价中，（ ）要素评价的是岗位的劳动卫生状况。

- (49) A. 劳动责任
B. 劳动技能
C. 劳动强度
D. 劳动环境

试题答案: D

试题解析: 劳动环境是指岗位的劳动卫生状况，主要反映岗位劳动环境中有害因素对劳动者健康的影响程度。

- 工作岗位评价标准不包括（ ）。

- (50) A. 指标的分级标准
B. 指标的量化标准
C. 评价的方法标准
D. 评价的程序标准

试题答案: D

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项具体的标准。

- () 是指企业人工成本占企业净产值(企业增加值或附加值)的比例。

- (51) A. 成本收益率
B. 人工费用率
C. 劳动分配率
D. 人工成本比

试题答案: C

试题解析: 劳动分配率是指企业人工成本占企业净产值(也称企业增加值或附加值)的比率。

- 从我国社会保障的实践活动来看,社会福利针对的是()。

- (52) A. 军人及其家属
B. 劳动者
C. 社会贫困者或生活在贫困线以下的人
D. 全体居民

试题答案: D

试题解析: 从我国社会保障的实践活动来看,它包括社会保险、社会救助、社会福利以及社会优抚等。社会保险针对劳动者,社会救助针对社会贫困者或生活在贫困线以下的人,社会福利针对全体居民,社会优抚针对军人及其家属。

- () 是指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。

- (53) A. 创新开发委员会
B. 质量管理小组
C. 技术参与工作组
D. 职工代表大会

试题答案: D

试题解析: 职工代表大会(职工大会)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。

- () 是企业组织内部依据具体分工,在同一级机构、职能业务人员之间的信息传递。

- (54) A. 纵向信息沟通
B. 综合信息沟通
C. 横向信息沟通
D. 标准信息沟通

试题答案: C

试题解析: 横向沟通是企业组织内部依据具体分工,在同一级机构、职能业务人员之间的信息传递。

- 企业劳动关系调整信息系统设计的主要内容不包括 ()。

- (55) A. 信息需求分析
B. 信息储存
C. 信息收集与处理
D. 信息提供

试题答案: B

试题解析: 企业劳动关系调整信息系统的的设计的内容包括:

- (1) 信息需求分析。
- (2) 信息收集与处理。
- (3) 信息提供。

- 以下关于工作时间的表述, 不正确的是 ()。

- (56) A. 每月制度工作日为 20.83 天
B. 用人单位延长工作时间每日可以超过 3 小时
C. 劳动者在法定节假日、公休日工作的称为加班
D. 劳动者超过日标准工作时间以外延长工作时间的称为加点

试题答案: B

试题解析: 用人单位延长工作时间, 每日不得超过 3 小时。

- 以下关于集体合同的表述, 不正确的是 ()。

- (57) A. 集体合同的法律效力等同于劳动合同
B. 集体合同不可以由劳动者个人与企业签订
C. 现实劳动关系的存在是集体合同存在的基础
D. 集体合同经政府劳动行政部门审核后具有法律效力

试题答案: A

试题解析: 集体合同与劳动合同作为重要的劳动法律制度, 两者之间既有着相辅相成、互为补充的密切联系, 也有着明显的区别:

- (1) 主体不同。
- (2) 内容不同。
- (3) 功能不同。
- (4) 法律效力不同。集体合同的法律效力高于劳动合同, 它是企业订立劳动合同的重要依据, 劳动合同的条款标准不得低于集体合同的规定。

- 职工代表大会讨论集体合同草案应当有 () 职工代表或职工出席。

- (58) A. 2/3 以上
B. 全部
C. 3/4 以上
D. 半数以上

试题答案: A

试题解析: 职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案或专项集体合同草案, 应当有2/3以上职工代表或者职工出席, 且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意, 集体合同草案或专项集体合同草案方获通过。

- 当事人因主张有待确定的权利和义务所发生的争议属于 ()。

- (59) A. 个别争议
B. 集体争议
C. 利益争议
D. 权利争议

试题答案: C

试题解析: 按照劳动争议性质划分, 劳动争议可分为权利争议和利益争议。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。

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

- (60) A. 100 日
B. 104 日
C. 105 日
D. 125 日

试题答案: C

试题解析: 按照损伤程度划分, 工伤事故可分为轻伤事故 (休息 1~104 天的失能伤害)、重伤事故 (休息 105 天以上的失能伤害)、死亡事故三类。

- 以下关于劳动力市场性质的表述, 正确的有 ()。

- (61) A. 劳动力市场是社会生产得以进行的前提条件
B. 劳动力与工资的交换行为只能是一种等价交换
C. 劳动力市场的劳动交换决定了劳动力的市场价值
D. 劳动力市场交换具有最高效率, 消耗最低费用
E. 薪资福利保险是实现和决定劳动力市场交换行为的必要手段

试题答案: ABCD

试题解析: 劳动力市场的性质有:

- (1) 劳动力市场是社会生产得以进行的前提条件。
- (2) 劳动力与工资的交换行为, 使交换双方各自得到所需要的使用价值, 实现各自的效用; 在交换的过程之中, 各方从自身利益角度出发, 进行经济计量, 能够使双方接受交换的结果, 因而其交换只能是一种等价交换。
- (3) 劳动力市场的劳动交换, 决定了劳动力的市场价值——工资。劳动力价格——工资是实现和决定这种交换行为的必要手段。
- (4) 通过劳动力市场的交换, 实现劳动要素与非劳动生产要素的最佳结合, 是一种具有最高效率、消耗最低费用的最经济的形式。

- 以下关于摩擦性失业的表述, 正确的有 ()。

- (62) A. 是低效率利用劳动资源的需求

- B.是一种非正常性失业
- C.是动态性市场经济的一个自然特征
- D.是一种岗位变换之间的失业
- E.表明劳动力经常处于流动过程之中

试题答案: CDE

试题解析: 摩擦性失业是一种正常性失业,它是动态性市场经济的一个自然特征,是高效率利用劳动资源的需要。故 A、B 项错误。

- 以下关于劳动法的基本原则的表述,正确的有()。

- (63) A.它具有高度的权威性
B.它具有高度稳定性
C.其稳定性低于劳动法律制度
D.其权威性低于劳动法的具体规定
E.它反映了所调整的劳动关系的特殊性

试题答案: ABE

试题解析: 劳动法的基本原则具有以下特点:

- (1) 劳动法的基本原则是劳动法律部门中具有指导性、纲领性的法律规范。
- (2) 劳动法的基本原则反映了所调整的劳动关系的特殊性。
- (3) 劳动法的基本原则有着高度的稳定性。
- (4) 劳动法的基本原则具有高度的权威性。

- 集体合同制度规定了()。

- (64) A.履行集体合同的规则
B.监督集体合同的规则
C.检查集体合同的规则
D.订立集体合同的规则
E.协商、订立集体合同的程序

试题答案: ABCDE

试题解析: 集体合同制度规定了集体合同协商、订立的程序、原则,集体合同履行、监督检查等规则。

- 一般战略控制标准包括()。

- (65) A. 成效标准
B.品质标准
C.废弃标准
D.能力标准
E.行为标准

试题答案: AC

试题解析: 一般战略控制标准有两类:一类是成效标准,另一类是废弃标准。

- 投入期企业可以采取的营销策略有 ()。

- (66) A. 快速掠取策略
B. 缓慢渗透策略
C. 缓慢掠取策略
D. 混合掠取策略
E. 快速渗透策略

试题答案: ABCE

试题解析: 投入期企业可选择的营销策略有快速掠取策略、缓慢掠取策略、快速渗透策略、缓慢渗透策略。

- 管理者与领导者比较, 其主要特点有 ()。

- (67) A. 正确地做事
B. 制定计划和实施计划
C. 做正确的事
D. 询问如何和如何做
E. 询问什么和为什么

试题答案: ABD

试题解析: E 项属于领导者的特点。

- 人的心理过程包括 () 的相互联系和影响。

- (68) A. 思维活动
B. 记忆活动
C. 认知活动
D. 情感活动
E. 意志活动

试题答案: CDE

试题解析: 人的认知活动、情感活动和意志活动相互联系和影响, 构成人的心理过程。

- 人力资源费用规划的内容包括 ()。

- (69) A. 人力资源费用的预算
B. 人力资源费用的审核
C. 人力资源费用的核算
D. 人力资源费用的控制
E. 人力资源费用的结算

试题答案: ABCDE

试题解析: 人力资源费用规划是对企业人工成本、人力资源管理费用的整体规划, 包括人力资源费用预算、核算、审核、结算, 以及人力资源费用控制。

- 工作岗位分析是对岗位的 () 进行系统研究, 并制定出岗位人事规范的过程。

- (70) A. 性质任务
B. 职责权限
C. 岗位关系
D. 劳动环境
E. 员工关系

试题答案: ABCD

试题解析: 工作岗位分析是对各类工作岗位的性质任务、职责权限、岗位关系、劳动条件和环境,以及员工承担本岗位任务应具备的资格条件所进行的系统研究,并制定出工作说明书等岗位人事规范的过程。

- 以下关于工作说明书的描述,正确的有()。

- (71) A. 内容可繁可简
B. 身体条件包括体格和体力两项要求
C. 资历是由工作经验和学历条件构成
D. 工作权限可以不必与工作责任向一致
E. 岗位职责主要包括职责概述和职责范围

试题答案: ABCE

试题解析: 工作权限必须与工作责任相协调、相一致,故D项错误。

- 采用倒算的方法,核算本单位或个人加工某产品时的实耗工时指标,需掌握的统计数据应当包括()。

- (72) A. 制度工时和缺勤工时
B. 加班加点工时
C. 停工工时和非生产工时
D. 停工被利用工时
E. 有效工时和被占用工时

试题答案: ABCD

试题解析: 为减少工作量,节约时间,在具体核算时可采用倒算的方法,求得本单位或个人加工某产品时的实耗工时。其计算公式为:实耗工时=制度工时-缺勤工时-停工工时-非生产工时+停工被利用工时+加班加点工时。

- 工作岗位定员主要根据()等因素来确定定员人数。

- (73) A. 工作量
B. 工作任务
C. 岗位区域
D. 人员素质
E. 实行兼职作业的可能性

试题答案: ABCE

试题解析: 工作岗位定员主要根据工作任务、岗位区域、工作量,并考虑实行兼职作业的可能性等因素来确定定员人数。

- 内部招募的优点包括 ()。

- (74) A. 准确性高
B. 选择余地大
C. 适应较快
D. 激励性强
E. 费用较低

试题答案: ACDE

试题解析: 内部招募具有以下优点: (1) 准确性高。(2) 适应较快。(3) 激励性强。(4) 费用较低。

- 网络招聘的主要优点是 ()。

- (75) A. 不受时间地点限制
B. 选择幅度大涉及范围广
C. 能保证应聘者质量
D. 适合于高级人才的选拔
E. 成本较低方便快捷

试题答案: ABE

试题解析: 网络招聘具有以下优点:

- (1) 成本较低, 方便快捷;选择的幅度大, 涉及的范围广。
- (2) 不受地点和时间的限制。
- (3) 使应聘者求职申请书、简历等重要资料的存贮、分类、处理和检索更加便捷化和规范化。

- 在面试过程中, 考官应该 ()。

- (76) A. 了解应聘者的知识和技能
B. 创造一个融洽的会谈气氛
C. 让应聘者了解应聘单位的情况
D. 让应聘者充分的尊重自己
E. 决定应聘者是否通过本次面试

试题答案: ABCE

试题解析: 对面试官而言, 其作为单位代表, 行使单位赋予他的考评、挑选的权力。为了使面试活动成功完成, 一般应明确以下目标:

- (1) 营造一种融洽的会谈气氛, 使应聘者能够正常发挥自己的实际水平。
- (2) 让应聘者更加清楚地了解应聘单位的发展状况、应聘岗位的信息和相应的人力资源政策等。
- (3) 了解应聘者的专业知识、岗位技能和非智力素质。
- (4) 决定应聘者是否通过本次面试等。

- 心理测试主要类型包括 ()。

- (77) A. 人格测试
B. 素质测试

- C.兴趣测试
- D.品质测试
- E.能力测试

试题答案: ACE

试题解析: 心理测试主要包括以下几种类型:

- (1) 人格测试。
- (2) 兴趣测试。
- (3) 能力测试。
- (4) 情境模拟测试。

- 企业人员招聘成本的具体形式包括 ()。

- (78) A. 招募成本
B.安置成本
C.重置成本
D.间接成本
E.离职成本

试题答案: ABCE

试题解析: 招聘成本有以下几种不同形式:

- (1) 招募成本。
- (2) 选拔成本。
- (3) 录用成本。
- (4) 安置成本。
- (5) 离职成本。
- (6) 重置成本。

- 劳动分工主要包括 () 等多个层次。

- (79) A. 性别分工
B.一般分工
C.特殊分工
D.个别分工
E.年龄分工

试题答案: BCD

试题解析: 劳动分工是在科学分解生产过程的基础上所实现的劳动专业化,使许多劳动者从事着不同的、但又相互联系的工作。劳动分工有三个主要层次,即一般分工、特殊分工和个别分工。

- 培训需求组织整体层面分析的信息来源包括 ()。

- (80) A. 政府的产业政策
B.工作分析
C.质量控制报告
D.员工的工作行为
E.企业的生产率、事故率、疾病、辞职率、缺勤率等

试题答案: ADE

试题解析: 循环评估模型需要解决三个层次的问题, 即组织整体层面的分析、作业层面的分析、员工个人层面的分析。在组织整体层面的分析中, 需要对组织的外部环境和内部气氛进行分析, 这包括政府的产业政策, 企业的生产率、事故率、疾病、辞职率、缺勤率和员工的工作行为等。B、C项属于作业层面的分析。

- 统筹各组织机构和各类人员的教育培训, 应从()等方面提出培训和具体计划, 为培训工作开展提供指导性意见。

- (81) A. 培训内容
B. 培训资源
C. 实施方式
D. 考核评价
E. 组织保障

试题答案: ACDE

试题解析: 统筹各组织机构和各类人员的教育培训, 从培训内容、实施方式、考核评价和组织保障等方面提出了培训目标和具体计划, 为培训工作的开展提供了指导性意见。

- 在制定培训评估方案时, 最好能够由()共同进行, 以保证评估的科学性和切实可行性。

- (82) A. 项目实施人员
B. 培训管理人员
C. 培训评估人员
D. 培训评估应用人员
E. 外部培训顾问

试题答案: ABCDE

试题解析: 制订培训评估方案时, 要征求培训项目实施人员及外部培训专家顾问的意见, 确保培训评估方案的科学性和可操作性。

- 以掌握技能为目的的实践型培训方法有()。

- (83) A. 工作指导法
B. 工作轮换法
C. 案例分析法
D. 特别任务法
E. 个别指导法

试题答案: ABDE

试题解析: 以掌握技能为目的的实践型培训方法有工作指导法、工作轮换法、特别任务法、个别指导法。

- 培训前对培训师的一般要求有()。

- (84) A. 应取得教师职业资格证书
B. 做好培训各项准备

- C.决定如何在学员之间分组
- D.根据培训指南进行
- E.检查日程安排并留有余地

试题答案: BCDE

试题解析: 培训前对培训师的基本要求有:

(1) 在课程前期工作中准备好“你自己”。在课程开始前一天,要检查教学用的活页纸、学员手册、投影等材料,这很重要,特别是当培训不在你的工作地点进行时。如果与同事合作一门课程,要安排好各自的角色,如一个人负责基础知识,另一个人负责活动和讨论等。

(2) 决定如何在学员之间分组。

(3) 对“培训者指南”中提到的材料进行检查,根据学员的情况进行取舍。站在学员的角度上思考可能会提出什么样的问题,可能会出现什么情况。检查日程安排,留有余地。

- 由于涉及的对象和内容不同,绩效管理与程序的设计可分为()。

- (85) 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。

- 企业绩效管理系统由()等多个子系统组成。

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

试题答案: ACDE

试题解析: 企业绩效管理系统由绩效管理制度设计、绩效管理工具开发、绩效管理组织构建、管理信息系统设计四个子系统组成。

- 绩效计划作为绩效管理的首要环节,与传统考评方式相比,其主要特征有()。

- (87) A. 绩效计划是一个双向沟通的过程
B.参与和承诺是制定绩效计划的前提
C.绩效计划是企业生产作业计划的基础
D.绩效计划是关于工作目标和标准的契约
E.绩效计划是上级主管对未来发展预测

试题答案: ABD

试题解析: 绩效计划与传统强压式下任务的考评方式相比, 具有以下特征:

- (1) 绩效计划是一个双向沟通的过程。
- (2) 参与和承诺是制订绩效计划的前提。
- (3) 绩效计划是关于工作目标和标准的契约。

● 行为观察法要求考评者根据某一工作行为发生频率或次数多少对其进行评定, 其考评标准中所用的描述词语有 ()。

- (88) A. 从不
B. 偶尔
C. 有时
D. 随时
E. 总是

试题答案: ABCE

试题解析: 行为观察法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, 如从不 (1分)、偶尔 (2分)、有时 (3分)、经常 (4分)、总是 (5分)。

● 综合型绩效考评方法包括 ()。

- (89) 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。B、C项属于行为导向型客观考评方法。D项属于行为导向型主观考评方法。

● 薪酬的表现形式包括 ()。

- (90) A. 精神的与物质的
B. 稳定的与非稳定的
C. 有形的与无形的
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。

● 薪酬日常管理是由 () 组成的循环, 这个循环称之为薪酬成本管理循环。

- (91) A. 薪酬预算
B. 薪酬计划
C. 薪酬支付
D. 薪酬决算

E.薪酬调整

试题答案: ACE

试题解析: 薪酬日常管理是由薪酬预算、薪酬支付、薪酬调整组成的循环, 这个循环被称为薪酬成本管理循环。

- 薪酬体系设计所要体现的劳动基本形态包括 ()。

- (92) A. 潜在劳动
B. 静态劳动
C. 流动劳动
D. 凝固劳动
E. 动态劳动

试题答案: ACD

试题解析: 薪酬体系设计要体现劳动的基本形态:

- (1) 潜在劳动: 可能的贡献。
- (2) 流动劳动: 现实的付出。
- (3) 凝固劳动: 实现的价值。

- 在设计建议奖时要注意的事项包括 ()。

- (93) A. 只要是出于达到组织目标的动机, 均应该获奖
B. 奖金的金额应该较低, 而获奖人员的面要较宽
C. 如果建议重复, 原则上只奖第一个提此建议者
D. 如果建议被采纳, 在此将之外还可给予其他奖金
E. 根据工作任务和目标的变化, 随时调整奖金数额

试题答案: ABD

试题解析: 设计建议奖时应注意:

- (1) 只要是出于达到组织目标的动机, 都应该获奖。
- (2) 奖金的金额应该较低, 而获奖的面要较宽。
- (3) 如果建议重复, 原则上只奖励第一个提此建议者。
- (4) 如果建议被采纳, 除建议奖外, 还可以给予其他奖金。

- 岗位劳动责任主要包括 ()。

- (94) A. 质量责任
B. 产量责任
C. 看管责任
D. 安全责任
E. 直接责任

试题答案: ABCD

试题解析: 劳动责任是指岗位在生产过程中的责任大小, 主要反映岗位劳动者智力的付出和心理状态, 主要包括:

- (1) 质量责任。
- (2) 产量责任。

- (3) 看管责任。
- (4) 安全责任。
- (5) 消耗责任。
- (6) 管理责任。

- 企业确定合理人工费用时, 应以 () 等因素为基准来进行衡量。

- (95) A. 企业的支付能力
B. 劳动力市场
C. 工资的市场行情
D. 社会消费水平的变化
E. 员工的生计费用

试题答案: ACE

试题解析: 人工费用也称人工成本, 确定合理的人工成本应考虑的影响因素有:

- (1) 企业的支付能力。
- (2) 员工的生计费用。
- (3) 工资的市场行情。

- 职工参与企业民主管理的形式包括 () 。

- (96) A. 个人参与
B. 合作参与
C. 岗位参与
D. 间接参与
E. 组织参与

试题答案: ACE

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。(2) 岗位参与。(3) 个人参与。

- 员工满意度调查的内容包括 () 。

- (97) A. 薪酬
B. 组织
C. 晋升
D. 工作
E. 环境

试题答案: ACDE

试题解析: 员工满意度调查的内容包括薪酬、工作、晋升、管理、环境。

- 用人单位内部劳动规则的特点包括 () 。

- (98) A. 制定主体的特定性
B. 内容具有动态性
C. 企业和劳动者共同的行为规范
D. 制定具体科学性

E.企业经营权与职工民主管理权相结合的产物

试题答案: ACE

试题解析: 用人单位内部劳动规则的特点包括:

- (1) 制定主体的特定性。
- (2) 企业和劳动者共同的行为规范。
- (3) 企业经营权与职工民主管理权相结合的产物。

● 集体合同是集体协商双方代表根据劳动法律法规的规定,就()等事项,在平等协商一致的基础上签订的书面协议。

- (99) A. 劳动薪酬
B. 休息休假
C. 工作时间
D. 保险福利
E. 劳动安全卫生

试题答案: ABCDE

试题解析: 集体合同是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定,就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项,通过集体协商签订的书面协议。

● 按照劳动争议标的不同,可以把劳动争议划分为()。

- (100) A. 权利争议
B. 利益争议
C. 因劳动条件而发生的争议
D. 劳动合同
E. 因劳动报酬而发生的争议

试题答案: CDE

试题解析: 按照劳动争议标的划分,劳动争议可分为:

- (1) 劳动合同争议。
- (2) 关于劳动安全卫生、工作时间、休息休假、保险福利等而发生的争议。
- (3) 关于劳动报酬、培训、奖惩等因适用条件的不同理解与实施而发生的争议