

# 2017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

- 在有关范畴中，属于道德评价的是（ ）。

- (1) A. “正常”与“不正常”  
B. “应该”与“不应该”  
C. “明白”与“不明白”  
D. “满意”与“不满意”

**试题答案:** B

**试题解析:** 道德，是一种社会意识形态，是由思想行为所表现的，有一定标准的，社会风俗，习惯。因为它是思想行为标准所以它的评价标准是应不应该。

- 职业道德具有“利益相关性”特征，其根本含义是（ ）。

- (2) A. 没有个人利益，就无所谓职业道德  
B. 把个人利益放在首位，职业道德才有存在的现实可能性  
C. 职业道德体现的是从业人员责、权、利的有机统一  
D. 从业人员个人利益越大，职业道德的精神内涵就越加丰富

**试题答案:** C

**试题解析:** 有责任就有权利，而利益是一种驱动力，所以职业道德体现的是从业人员责、权、利的有机统一。

- 我国社会主义职业道德的核心是（ ）。

- (3) A. 爱岗敬业  
B. 童叟无欺  
C. 开拓创新  
D. 为人民服务

**试题答案:** D

**试题解析:** 我国社会注意职业道德的核心是：为人民服务。

- 社会主义职业道德反对享乐主义的基本根据是（ ）。

- (4) A. 快乐不是社会主义社会所倡导的人生追求  
B. 享乐与幸福层次不同，我们主张追求幸福但不是享乐  
C. 享乐主义，把握了人的感官属性，忽略了人的社会属性和责任  
D. 享乐主义只图个人之乐，忽视他人之乐

**试题答案:** C

**试题解析:** 人具有社会属性，所以要承担一定的社会责任。

- 在职业道德内在的道德准则中，“忠诚”的含义是（ ）。

- (5) A. 认真履行职责，寻求实现职责最优效果的强烈态度和意向  
B. 从不欺骗自己，内心是怎样想的就要怎样行动  
C. 在企业内部，企业怎样要求职工，职工就应该怎样行动  
D. 从不违背老板的意愿和要求是忠诚的最高境界

**试题答案：**A

**试题解析：**忠诚不是简单的服从，而是认真承担责任。故此题选 A。

- 从业人员坚持“信誉至上”，需要践行的职业要求是（ ）。

- (6) A. 理智信任、积淀个人信誉、维护职业集体的荣誉  
B. 充分信任、积淀个人信誉、庇护职业集体的荣誉  
C. 理智信任、淡化个人信誉、突出职业集体的荣誉  
D. 半信半疑、彰显个人信誉、增强职业集体的荣誉

**试题答案：**A

**试题解析：**“信誉至上”需要践行的职业要求是：理智信任、积淀个人信誉、维护职业集体的荣誉。此题可以用排除法分析得出答案。

- 符合“诚信”作为职业道德规范的“智慧性”要求的做法是（ ）。

- (7) A. 没有点子和智慧，任何人是难以做到真正的诚信的  
B. 在诚实前提下，说话办事可以采用适当的方式和策略  
C. 诚信是人生的大智慧，但往往在现实生活中碰壁  
D. 把双方合作事宜事先以法律文书形式规定清楚、明白

**试题答案：**B

**试题解析：**“诚信”作为职业道德规范的“智慧性”要求，注重“诚信”和“智慧”的结合，故此题选 A。

- 关于“公道”的理解中，正确的是（ ）。

- (8) A. 付多少钱办多少事  
B. 对所有服务对象按照同一标准给予服务  
C. 给每个人以应得的服务  
D. 扶弱抑强是公道的本质

**试题答案：**C

**试题解析：**不同的人有不同的需要，在不妨碍他人权益的前提下。“公道”是指按需提供服务，即给每个人提供应得的服务。

- （ ）在经济周期中劳动力参与率变动幅度较大。

- (9) A. 一级劳动力市场  
B. 二级劳动力市场  
C. 三级劳动力市场

## D.四级劳动力市场

**试题答案:** B

**试题解析:** 二级劳动力市场是经济周期中劳动参与变动幅度较大的群体。

- 有关福利的实物支付的表述, 不正确的是 ( )。

- (10) A. 增加实物支付, 企业可以减少社会保险的上缴额  
B. 实物支付变相地提高了个人所得税的纳税起点  
C. 实物支付可以满足企业员工实际生活消费的需要  
D. 从社会角度看, 实物支付可增加就业, 改善生活质量

**试题答案:** C

**试题解析:** 实物支付是普遍存在的福利支付方式, 原因在于:

(1) 实物支付可以降低企业按基本工资支付的法定保险金, 从而降低人工成本。增加实物支付, 企业可以减少社会保险的上缴额。

(2) 实物支付变相地提高了个人所得税的纳税起点。

(3) 从社会角度看, 实物支付可增加就业, 改善居民的生活质量。

- 政府制定和调整重大劳动关系标准应当贯彻“三方原则”, “三方”不包括 ( )。

- (11) A. 政府  
B. 劳动者  
C. 工会  
D. 企业家协会

**试题答案:** B

**试题解析:** 政府制定或调整重大劳动关系标准应当贯彻“三方原则”, 即政府、工会和企业家协会(雇主协会)共同参与决定或听取工会和企业家协会(雇主协会)的意见。

- 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》属于 ( )。

- (12) A. 立法解释  
B. 任意解释  
C. 司法解释  
D. 行政解释

**试题答案:** C

**试题解析:** 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》属于司法解释。

- 技术环境因素不包括 ( )。

- (13) A. 科学新发现  
B. 管理新方法  
C. 技术新发明  
D. 产业新结构

**试题答案:** D

**试题解析:** 技术环境可分解为新的科学原理的发现、新技术的发明以及新的管理方法和手段的采用。

- 衰退行业战略的影响因素不包括 ( )。

- (14) A. 需求的状况  
B. 技术更新的程度  
C. 退出的障碍  
D. 竞争格局的变化

**试题答案:** B

**试题解析:** 衰退行业战略的影响因素有: 需求状况、退出障碍和竞争格局的变化。

- 市场营销组合中的基本变量不包括 ( )。

- (15) A. 顾客  
B. 产品  
C. 价格  
D. 地点

**试题答案:** A

**试题解析:** 市场营销组合中包含的可控变量很多, 可以概括为四个基本变量, 即产品、价格、地点和促销。

- ( ) 是指个体对其他个体的知觉, 即我们如何认识他人。

- (16) A. 个体知觉  
B. 社会知觉  
C. 群体知觉  
D. 他人知觉

**试题答案:** B

**试题解析:** 社会知觉是指个体对其他个体的知觉, 即我们如何认识他人。

- 在亨利·明茨伯格的经理角色理论中, 决策类角色不包括 ( )。

- (17) A. 领导者  
B. 障碍处理者  
C. 企业家  
D. 资源分配者

**试题答案:** A

**试题解析:** 领导者属于人际关系类角色。

- 有关四种人性假设理论的表述, 不正确的是 ( )。

- (18) A. 四种人性假设及其管理的主张和措施, 有其合理科学性  
B. 四种人性假设有其片面、非科学一面, 不能一概照搬

- C.四种人性假设随着历史发展而先后出现,是历史发展的必然  
D.四种人性假设代表同一时期不同学者的观点

**试题答案: D**

**试题解析:**对四种人性假设应当予以正确认识和评价:

1. 四种人性假设随着历史发展而先后出现,是历史发展的必然;
2. 四种人性假设及其管理的主张和措施,有其合理科学性;
3. 四种人性假设有其片面、非科学一面;
4. 四种人性假设是随历史进步依次产生的。

- 在管理技术上,现代人力资源管理( )。

- (19) A. 强调制度管理  
B. 追求科学性和艺术性  
C. 以事为中心  
D. 追求精确性与系统性

**试题答案: B**

**试题解析:**在管理技术上,传统的劳动人事管理照章办事,机械呆板;而现代人力资源管理追求科学性和艺术性,不断采用新的技术和方法,完善考核系统、测评系统等科学手段。

- 对组织来说,绩效管理的作用不包括( )。

- (20) A. 是组织变革与组织发展的有力措施  
B. 有助于规范企业员工的行为  
C. 是提高企业生产效率的主要途径  
D. 是企业人事决策的基础

**试题答案: B**

**试题解析:**对组织来说,绩效管理的作用有:

- (1) 绩效管理是企业人事决策的重要依据和基础。
- (2) 绩效管理是组织诊断、组织变革和组织发展的有力措施。
- (3) 绩效管理是显示和监测公司领导方式、工作方法、工时制度、劳动环境、生产条件、设备配置状况的重要手段。
- (4) 绩效管理是实现“效率优先、兼顾公平、按劳付酬”分配制度的基本依据。
- (5) 绩效管理是制订和修改公司员工技能培训开发计划的主要前提。
- (5) 绩效管理是检测和提高企业整体生产效率和经济效益的主要途径。

- 企业组织机构设置的原则不包括( )。

- (21) A. 精简及有效跨度的原则  
B. 统一领导、权力制衡的原则  
C. 合理性和先进性相结合的原则  
D. 稳定性和适应性相结合的原则

**试题答案: C**

**试题解析:**企业组织机构设置的原则主要包括:

- (1) 任务目标原则。
- (2) 分工协作原则。
- (3) 统一领导、权力制衡原则。
- (4) 权责对应原则。
- (5) 精简及有效跨度原则。
- (6) 稳定性与适应性相结合原则。

● ( ) 是表示某个机构或岗位主要功能的图。

- (22) A. 组织机构图  
B. 组织职能图  
C. 组织职务图  
D. 组织功能图

**试题答案:** D

**试题解析:** 组织功能图是表示某个机构或岗位主要功能的图。

● 管理岗位培训规范的内容不包括 ( )。

- (23) A. 资格要求  
B. 指导性培训计划  
C. 推荐教材  
D. 参考性培训大纲

**试题答案:** A

**试题解析:** 管理岗位培训规范主要包括以下几项内容:

- (1) 指导性培训计划。即对本岗位人员进行培训的总体性计划。
- (2) 参考性培训大纲和推荐教材。在培训大纲中应明确各门课程的教学目的、内容和要求, 以及教学方式方法, 推荐的教材要符合培训大纲的要求, 讲求针对性和实用性。

● 企业劳动定额的发展趋势不包括 ( )。

- (24) A. 逐步实现科学化、标准化和现代化  
B. 逐步替代其他种类的管理方式方法  
C. 逐步转向劳动额定员一体化管理  
D. 实现以效率为中心的全员, 全面、全过程管理

**试题答案:** B

**试题解析:** 企业劳动定额的发展趋势主要有:

- (1) 逐步实现科学化、标准化和现代化。
- (2) 由传统的单一管理逐步转向以提高效率为中心的全员、全面、全过程的系统化管理。
- (3) 由过去的劳动定额与定员分散管理逐步转向劳动额定员一体化管理。

● ( ) 统计汇总产品实耗工时的方法, 适用于生产稳定、大批大量生产的企业采用。

- (25) A. 按产品投入批量  
B. 按产品零件逐道工序

- C.按照生产单位和生产者个人
- D.按照重点产品、重点零部件和主要工序

**试题答案:** C

**试题解析:** 按照生产单位和生产者个人统计汇总实耗工时的方法,适用于生产稳定、大批大量生产的企业。

- 企业定员必须以实现 ( ) 为依据。

- (26) A. 企业生产经营目标  
B.劳动生产率提高  
C.企业人员结构合理  
D.企业人才的发展

**试题答案:** A

**试题解析:** 企业定员必须以保证实现企业生产经营目标为依据。

- ( ) 不适合用工作岗位方法核算其定员人数。

- (27) A. 清洁工  
B.信访人员  
C.警卫员  
D.医务人员

**试题答案:** D

**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。其适用于有一定岗位,但没有设备,又不能实行定额的人员,如检修工、检验工、值班电工、茶炉工、警卫员、清洁工、文件收发员、信访人员等。

- 企业人力资源管理费用不包括 ( ) 。

- (28) A. 招聘费用  
B.日常行政管理费用  
C.培训费用  
D.劳动争议处理费用

**试题答案:** B

**试题解析:** 人力资源管理费用包括招聘费用、培训费用、劳动争议处理费用。

- 企业参加招聘会的主要步骤包括:①招聘会的宣传工作;②招聘会后的工作;③招聘人员的准备;④与协作方沟通联系;⑤准备展位;⑥准备资料和设备。下列排序正确的是 ( ) 。

- (29) A. ⑤⑥③④①②  
B.⑥③④⑤②①  
C.⑥①③④⑤②  
D.③①⑥④⑤②

**试题答案:** A

**试题解析:** 参加招聘会的主要程序为:

- (1) 准备展位。
- (2) 准备资料和设备。
- (3) 招聘人员的准备。
- (4) 与协作方的沟通联系。
- (5) 招聘会的宣传工作。(6) 招聘会后的工作。

● 一般来说, 企业对工作经验少于 3 年的专业人员的需求主要通过 ( ) 的方式获得。

- (30) A. 网络招聘  
B. 猎头公司  
C. 校园招聘  
D. 借助中介

**试题答案:** C

**试题解析:** 一般来说, 工作经验少于 3 年的专业人员约有 50% 是在校园中招聘到的。

● 在现代企业人员招聘中, 面试是以 ( ) 为基础, 引入答辩式、演讲式、讨论式等多样化的辅助形式。

- (31) A. 面谈问答  
B. 案例分析  
C. 模拟操作  
D. 数据计算

**试题答案:** A

**试题解析:** 现代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目的。

● ( ) 是漫谈式的, 面试考官与应聘者随意交谈。

- (32) 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:** D

**试题解析:** 非结构化面试是漫谈式的, 是面试考官与应聘者随意交谈, 无固定题目, 无固定范围, 海阔天空, 无拘无束, 让应聘者自由地发表言论、抒发感情的面试方法。这种面试的优点是灵活自由, 问题可因人而异, 可深入浅出, 可得到较深入的信息; 其缺点是这种方法缺乏统一的标准, 易带来偏差, 且对面试者的要求较高。

● ( ) 是测评者不布置议题, 只发给一个简短的案例, 在测评的过程中也不出面干预的情景模拟测试方法。

- (33) A. 无领导小组讨论



- B.案例分析法
- C.决策模拟竞赛法
- D.公文筐测试

**试题答案:** A

**试题解析:** 无领导小组讨论法是对一组人同时进行测试的方法, 它将讨论小组(一般由4~6人组成)引入一间只有一桌数椅的空房间中, 不指定谁来充当主持讨论的组长, 也不布置议题与议程, 只是发给一个简短案例, 即介绍一种管理情境, 其中隐含有一个或数个待决策和处理的问题, 以引导小组展开讨论。在小组讨论的过程中, 考官只是在会场的一隅旁观静听, 即使出现冷场、僵局的情况, 甚至发生争吵, 考官也不会出面干预, 令其自发进行。

- ( ) 是指对同一应聘者使用两种对等的、内容相当的测试, 以检测其结果之间的一致性。

- (34) A. 内在一致性系数  
B. 稳定系数  
C. 外在一致性系数  
D. 等值系数

**试题答案:** D

**试题解析:** 等值系数是指对同一应聘者使用两种对等的、内容相当的测试, 以检测其结果之间的一致性。

- 在组织层级中, ( ) 工作实质是将决策付诸实施的一整套过程。

- (35) A. 决策层  
B. 管理层  
C. 执行层  
D. 操作层

**试题答案:** B

**试题解析:** 一个单位或组织的工作通常分为决策层、管理层、执行层和操作层四个层面。管理层工作是将决策层的决策付诸实施的一整套计划、监督、协调和控制的过程, 管理层的能级是仅次于决策层的较高的能级。

- 在冬季, 室内温度经常低于 ( ), 企业应采取防寒保温措施。

- (36) A. 0℃  
B. 5℃  
C. 10℃  
D. 15℃

**试题答案:** B

**试题解析:** 夏季当工作地点的温度经常高于 35℃ 时, 应采取降温措施, 冬季室内温度经常低于 5℃ 时, 应采取防寒保温措施。

- 三维培训需求分析模型根据胜任力可塑性、胜任力的重要性和测评差距大小区分出（ ）个象限。

- (37) A. 3  
B.4  
C.8  
D.12

**试题答案:** C

**试题解析:** 三维培训需求分析模型是一种基于岗位胜任力和人才测评等手段的培训需求分析方法。根据胜任力可塑性、胜任力的重要性和测评差距大小区分出 8 个象限。

- （ ）用来判断培训项目给企业带来的回报。

- (38) A. 技能成果  
B.投资净收益  
C.情感成果  
D.效果性成果

**试题答案:** D

**试题解析:** 效果性成果用来判断培训项目给企业带来的回报。

- 菲利普斯五层评估模式是在柯克帕特里克四级评估体系的基础上增加了（ ）。

- (39) A. 学习评估  
B.行为评估  
C.投资回报率评估  
D.结果评估

**试题答案:** C

**试题解析:** 菲利普斯五层评估模式是在柯克帕特里克四级评估体系的基础上增加了一个第五级评估——投资回报率。

- （ ）主要测评学员在接受培训回到工作岗位后产生的变化，实际上是知识、技能和态度的转移。

- (40) A. 行为层面的评估  
B.反应层面的评估  
C.学习层面的评估  
D.结果层面的评估

**试题答案:** A

**试题解析:** 行为层面的评估更多地考虑学员在接受培训回到工作岗位后产生的变化，这实际上是知识、技能和态度的转移。

- 理论型学习风格可以选择（ ）的培训模式。

- (41) A. 以受训者为主  
B.角色扮演

- C.以培训者为主
- D.理论讲授

**试题答案: C**

**试题解析:** 理论型学习风格可以选择以培训者为主、培训者与受训者互动的培训模式, 采取有准备、有计划的培训策略。

- ( ) 可用于各级管理人员的培训, 其最大的优势在于一旦现任管理人员因退休、提升、调动等原因离开岗位, 训练有素的受训者便立即顶替。

- (42) A. 工作实践法  
B. 工作指导法  
C. 工作模拟法  
D. 工作操作法

**试题答案: B**

**试题解析:** 工作指导法又称教练法、实习法, 是指由一位有经验的工人或直接主管人员在工作岗位上对受训者进行培训的方法。工作指导法的优点是应用广泛, 可用于基层生产工人培训, 也可用于各级管理人员的培训。后者负责对受训者进行指导, 一旦现任管理人员因退休、提升、调动等原因离开岗位, 训练有素的受训者便可立即顶替。

- ( ) 不属于选择最优培训方法的基本要求。

- (43) A. 简便易行, 使用范围广泛  
B. 应针对具体的工作任务来选择  
C. 培训方法与受训者群体特征相适应  
D. 培训方法与培训目的、课程目标相适应

**试题答案: A**

**试题解析:** 优选培训方法应考虑以下几点要求:

- (1) 保证培训方法的选择要有针对性, 即针对具体的工作任务来选择。
  - (2) 保证培训方法与培训目的、课程目标相适应。
  - (3) 保证选用的培训方法与受训者群体特征相适应。
  - (4) 培训方式方法要与企业的培训文化相适应。
  - (5) 培训方法的选择还取决于培训的资源与可能性(设备、花销、场地、时间等)。
- 通过员工培训激励及其配套制度的确立, 最终形成以目标激励为先导、竞争激励为核心、( ) 为后盾的人才培养激励机制。

- (44) A. 直接激励  
B. 精神激励  
C. 间接激励  
D. 利益激励

**试题答案: D**

**试题解析:** 培训必须营造前有引力、后有推力、自身有动力的氛围机制, 建立培训使用一考核奖惩的配套制度, 形成以目标激励为先导、竞争激励为核心、利益激励为后盾的人才培养激励机制。

- 绩效管理总体设计流程不包括（ ）。

- (45) A. 准备阶段  
B. 实施阶段  
C. 考评阶段  
D. 反馈阶段

**试题答案:** D

**试题解析:** 绩效管理总体设计流程是一项系统工程, 大体由五个阶段构成, 依次为准备阶段、实施阶段、考评阶段、总结阶段和应用开发阶段。

- 为了保证考评的公正性和公平性, 人力资源部门应当建立（ ）保障系统。

- (46) A. 绩效评估  
B. 绩效反馈  
C. 绩效总结  
D. 绩效申诉和评审

**试题答案:** D

**试题解析:** 为了保证考评的公正公平性, 企业人力资源部门应当确立两个保障系统:

- (1) 公司员工绩效评审系统。
- (2) 公司员工申诉系统。

- （ ）考评方法重点考量员工的潜质, 如心理品质, 能力素质。

- (47) A. 效果导向型  
B. 行为导向型  
C. 价值导向型  
D. 品质导向型

**试题答案:** D

**试题解析:** 品质主导型的绩效考评, 采用特征性效标, 以考评员工的潜质为主, 着眼于“他这个人怎么样”, 重点是考量该员工是一个具有何种潜质 (如心理品质、能力素质) 的人。

- （ ）是指采用一种预先设计的结构性表格, 由考评者以文字的形式对员工的行为做出描述的考评方法。

- (48) A. 图解式评价表法  
B. 结构式叙述法  
C. 加权选择量表法  
D. 行为观察量表法

**试题答案:** B

**试题解析:** 结构式叙述法属于行为导向型主观考评法, 是指采用一种预先设计的结构性表格, 由考评者以文字的形式对员工的行为做出描述的考评方法。

- 最终的考评结果不会反馈给员工个人的绩效考评方法是（ ）。

- (49) A. 行为观察法  
B. 强迫选择法  
C. 目标管理法  
D. 成绩记录法

**试题答案:** B

**试题解析:** 强迫选择法也称强制选择业绩法, 它是一种行为导向型的客观考评方法。强迫选择法最终的考评结果不会反馈给员工个人。

- ( ) 的考评方法适用于激发员工表现, 开发其技能, 但不能在员工之间进行比较。

- (50) A. 短文法  
B. 评价量表法  
C. 记录法  
D. 强制选择法

**试题答案:** A

**试题解析:** 短文法仅适用于激发员工表现, 开发其技能, 但不能在员工之间进行比较, 以及重要的人事决策, 因此它的适用范围很小。

- ( ) 是指在绩效管理活动中, 根据下属不同阶段的实际表现, 主管与下属围绕思想认识、工作程序等方面的问题所进行的面谈。

- (51) A. 绩效考评面谈  
B. 绩效总结面谈  
C. 绩效计划面谈  
D. 绩效指导面谈

**试题答案:** D

**试题解析:** 以具体内容为标准, 绩效面谈可以分为: (1) 绩效计划面谈。(2) 绩效指导面谈。(3) 绩效考评面谈。(4) 绩效反馈面谈。题干内容是对绩效指导面谈的描述。

- ( ) 是通过各个管理层次的管理人员实施全面、全员、全过程的监督和引导, 及时发现问题, 及时予以纠正, 使员工能够克服困难, 改进不足, 不断提高业绩的绩效改进策略。

- (52) A. 正向激励策略  
B. 预防性策略  
C. 负向激励策略  
D. 制止性策略

**试题答案:** D

**试题解析:** 制止性策略是对员工的工作劳动过程进行全面的跟踪检查和监测, 及时发现问题, 及时予以纠正, 并通过各个管理层次的管理人员实施全面、全员、全过程的监督和引导, 使员工克服自己的缺点, 发挥自己的优势, 不断地提高自己的工作业绩。

- 下列属于间接薪酬的是 ( )。

- (53) A. 绩效工资  
B. 利润分成  
C. 参与企业决策  
D. 免费工作午餐

**试题答案: D**

**试题解析:** 间接薪酬, 即福利, 包括公司向员工提供的各种保险、非工作日工资、额外的津贴和其他服务, 比如单身公寓、免费工作餐等。

- 根据员工的实际贡献付薪, 适当拉开薪酬差距体现了企业薪酬管理的 ( )。

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

**试题答案: B**

**试题解析:** 对员工具有激励性原则即适当拉开员工之间的薪酬差距。根据员工的实际贡献付薪, 并且适当拉开薪酬差距, 使不同业绩的员工能在心理上觉察到这个差距, 并产生激励作用: 使业绩好的员工认为得到了鼓励, 业绩差的员工认为值得去改进绩效, 以获得更好的回报。

- 企业岗位薪酬体系以 ( ) 为基础。

- (55) A. 岗位调查  
B. 岗位分类  
C. 岗位分析  
D. 岗位评价

**试题答案: D**

**试题解析:** 企业岗位薪酬体系以岗位评价为基础。

- 企业岗位评价的基本功能不包括 ( )。

- (56) A. 为岗位分类奠定基础  
B. 纵向比较岗位的差异  
C. 量化岗位的综合特征  
D. 横向比较岗位的价值

**试题答案: B**

**试题解析:** 岗位评价的基本功能有:

- (1) 为实现薪酬管理的内部公平公正提供依据。
- (2) 量化岗位的综合特征。
- (3) 横向比较岗位的价值。
- (4) 为企事业单位岗位归级列等奠定了基础。

- 岗位评价权重系数的类型不包括 ( )。

- (57) A. 总体加权  
B. 要素指标加权  
C. 局部加权  
D. 内部指标加权

**试题答案:** D

**试题解析:** 岗位评价权重系数的类型有:

- (1) 从权重系数的一般形态来看, 有自重权数和加重权数之分。
- (2) 从权数的数字特点来看, 它可采用小数、百分数和整数。
- (3) 从权数使用的范围来看, 可将权数分为总体加权、局部加权和要素指标 (项目) 加权。

- 生产过程复杂, 岗位类别、数目多的大中型企业适用于采用 ( ) 进行岗位评价。

- (58) A. 排列法  
B. 分值法  
C. 分类法  
D. 评分法

**试题答案:** D

**试题解析:** 评分法适合生产过程复杂, 岗位类别、数目多的大中型企事业单位采用。

- 关于福利的本质的表述, 不正确的是 ( )。

- (59) A. 它是一种补充性报酬  
B. 它属于直接性和间接性相结合的薪酬形式  
C. 它通常是以服务或实物的形式支付给员工  
D. 它包括全员性福利、特殊福利和困难补助

**试题答案:** B

**试题解析:** 本质上, 福利是一种补充性报酬, 它往往不以货币形式直接支付给员工, 而是以服务或实物的形式支付给员工。福利的形式包括全员性福利、特殊福利、困难补助。

- 城镇企事业单位应当按照本单位工资总额的 ( ) 交纳失业保险费。

- (60) A. 1%  
B. 2%  
C. 3%  
D. 4%

**试题答案:** B

**试题解析:** 依据《失业保险条例》, 城镇企事业单位按照本单位工资总额的 2% 缴纳失业保险费。城镇企事业单位职工按照本人工资的 1% 缴纳失业保险费。城镇企事业单位招用的农民合同制工人本人不缴纳失业保险费。

- 企业的民主管理制度与合同规范协调劳动关系运行的制度相比,它是一种管理关系中的( )。

- (61) A. 纵向协调  
B. 横向协调  
C. 内外协调  
D. 双向协调

**试题答案:** A

**试题解析:** 职工民主管理是一种管理关系中的纵向协调,而合同规范对劳动关系的调整则属于当事人之间的横向协调。

- 用于说明企业劳动关系管理计划、目标、发布规定和管理标准的信息载体是( )。

- (62) A. 汇总报表  
B. 企业内部刊物  
C. 正式通报  
D. 劳动管理表单

**试题答案:** C

**试题解析:** 正式通报用以说明企业劳动关系管理计划、目标、发布规定和管理标准等。

- 工作类劳动标准不包括( )。

- (63) A. 工作时间标准  
B. 最低工资标准  
C. 劳动统计计量标准  
D. 定额符号标准

**试题答案:** D

**试题解析:** 工作类劳动标准包括工作时间标准、用人单位内的岗位规范和劳动规则、劳动定额定员标准、劳动统计计量标准、最低工资标准等。

- 按照通行的国际规则,最低工资标准相当于本地区月平均工资的( )。

- (64) A. 30%~50%  
B. 40%~60%  
C. 50%~70%  
D. 60%~80%

**试题答案:** B

**试题解析:** 按照通行的国际规则,最低工资标准相当于本地区月平均工资的40%~60%。

- 集体合同与劳动合同的主要区别不包括( )。

- (65) A. 主体不同  
B. 功能不同  
C. 内容不同



D.基础不同

**试题答案: D**

**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。具体区别包括:

- (1) 主体不同。
- (2) 内容不同。
- (3) 功能不同。
- (4) 法律效力不同。

- 劳动行政部门在收到集体合同后的( )内将审核意见书送达。

- (66) A. 7日  
B.10日  
C.15日  
D.30日

**试题答案: C**

**试题解析:**劳动行政部门在收到集体合同后的15日内将审核意见书送达,集体合同以审核意见书确认的日期为生效日期。

- 劳动争议的( )贯穿于劳动争议处理的各个程序。

- (67) A. 受理  
B.调解  
C.仲裁  
D.裁决

**试题答案: B**

**试题解析:**劳动争议的调解贯穿于劳动争议处理的各个程序,企业的劳动争议处理的工作程序的全过程都属于调解,其他处理程序也都必须坚持先行调解,调解不成时才能进行裁决或判决。

- 社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起( )内作出工伤认定。

- (68) A. 30日  
B.45日  
C.60日  
D.90日

**试题答案: C**

**试题解析:**社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起60日内作出工伤认定的决定,并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。

- 社会主义核心价值观体系包括( )。

- (69) A. 马克思主义指导思想  
B.中国特色社会主义共同理想

- C.以爱国主义为核心的民族精神
- D.以反对邪教为核心的科学精神

**试题答案:** ABC

**试题解析:** 社会主义核心价值体系的内容主要包括:

1. 以马克思主义为指导思想;
2. 以实现中国特色社会主义为共同理想;
3. 以爱国主义为核心的民族精神。

- 《公民道德建设实施纲要》提出的从业人员应该遵循的职业道德要求包括 ( )。

- (70) A. 以人为本  
B.诚实守信  
C.保护环境  
D.奉献社会

**试题答案:** BD

**试题解析:** 从业人员应该遵循的职业道德包括:

1. 爱岗敬业;
2. 诚实守信;
3. 办事公道;
4. 服务群众;
5. 奉献社会。

- 从业人员在职业技能上“勇于进取”的品质要求包括 ( )。

- (71) A. 树立远大的奋斗目标  
B.自信坚定, 持之以恒  
C.勇于创新  
D.抛弃书本知识和权威

**试题答案:** ABC

**试题解析:** 职业技能的提升离不开职业道德的提高, 在实际工作中, 需要做到:

1. 脚踏实地。要做到这一点, 需要在工作中学习, 同时要端正态度。
2. 勇于进取。包括做到:
  - (1) 树立远大的奋斗目标;
  - (2) 自信坚定, 持之以恒;
  - (3) 勇于创新。
3. 与时俱进。践行学无止境、永不放弃的拼搏精神。

- 符合比尔·盖茨十大优秀员工准则的说法有 ( )。

- (72) A. 对公司的产品具有寻根究底的好奇心  
B.以传教士般的热情和执着打动客户  
C.乐于思考, 让客户更加贴近自己的产品  
D.跟随上司的目标, 把握自己努力的方向

**试题答案:** AB

**试题解析:** 比尔·盖茨十大优秀员工准则的说法包括:

- 1.对自己公司的产品抱有极大的兴趣;
- 2.以传教士般的执着和热情打动客户;
- 3.乐于思考、让产品更贴近客户;
- 4.与公司制定的长期目标保持一致;
- 5.具有远见卓识,并提高专业知识和技能;
- 6.灵活地利用那些有利于你发展的机会;
- 7.学习企业经营管理之道,关注企业发展;
- 8.密切关注和分析公司的竞争对手;
- 9.有效利用时间用大脑去工作;
- 10.员工必备的美德包括:忠诚、诚实、守信、勤奋、节俭、热情、敬业、有责任心。

- 关于“职业纪律”,说法正确的有( )。

- (73) A. 严格执行职业纪律有助于职业道德水准不断提高  
B.防得了君子防不了小人,职业纪律只对遵守它的人才起作用  
C.所有从业人员都能遵守职业纪律,职业纪律就失去了存在价值  
D.职业纪律不仅关系到企业形象,也关系到员工个人发展

**试题答案:** AD

**试题解析:** 此题考的是对于职业纪律的理解:严格执行职业纪律有助于职业道德水平的不断提高,职业纪律不仅关系到企业形象,也关系到员工个人发展。

- 关于作为职业道德规范的“节约”,理解正确的有( )。

- (74) A. 任何人、事、物形成浪费的,均属于不道德行为  
B.小气、吝啬与节约是一对不可调和的矛盾  
C.时代发展对节约提出了不同的要求,是节约的时代代表性  
D.价值差异性并不否定节约的社会规定性要求

**试题答案:** ACD

**试题解析:** 节约是一种意识形态,属于道德范畴。因此浪费属于不道德行为;随着社会的发展对节约提出了不同的要求,是节约的时代代表性。

- 作为职业道德规范,“合作”的特征包括( )。

- (75) A. 单边性  
B.社会性  
C.互利性  
D.平等性

**试题答案:** BCD

**试题解析:** “合作”作为职业道德规范,它的特征包括:社会性、互利性和平等性。

- 关于“奉献”,正确的认识有( )。

- (76) A. 奉献是自愿行为,当权者无权要求员工奉献  
B.他人是否奉献不是决定“我”是否奉献的依据

- C.在假冒坑蒙现象普遍存在的条件下,不宜提倡奉献
- D.努力奉献的人获得了比他人更多的锻炼成长机会

**试题答案:** ABD

**试题解析:** 本题旨在考查考生对奉献含义的理解掌握情况。

奉献是指舍弃个人或本集团的利益,去谋求他人或更大集团、国家、社会利益的自愿行为和精神境界(故选项 A 正确)。

在社会主义职业道德建设中,奉献社会是其中的重要内容,也是职业道德的最高境界。作为职业道德范畴,奉献具有下列特征:

1. 非功利性
2. 普遍性。奉献是对全体从业人员的要求,并非指某些特定的群体,或某些特定的人物。
3. 可为性。对从业人员来说,奉献不仅人人应当去做,而且人人可以做到。
4. 奉献的重要性,则体现在四个方面:(1)奉献是企业健康发展的保障。一个企业的发展必须考虑为社会负责,因此企业是否具有奉献精神,关系到社会责任能否实现。(故选项 C 错误)。  
(2)奉献是从业人员履行职业责任的必由之路。  
(3)奉献有助于创造良好的工作环境。  
(4)奉献是从业人员实现职业理想的途径,具有奉献精神的员工,能把职业当事业来做,使个人价值融入集体价值之中,对工作积极主动,因而总会有成才的机遇(选项 D 正确)。奉献是自己内心自发的一种愿望,是心甘情愿地为企业、他人和社会服务的行为。所以,不能以为别人不奉献,自己就不要奉献了。(故选项 B 正确)。

- 政府支出包括( )。

- (77) A. 政府赠与  
B. 政府购买  
C. 国税地税  
D. 转移支付  
E. 政府呆坏账

**试题答案:** BD

**试题解析:** 政府支出包括各级政府支出的总和,主要分为政府购买和转移支付两类。

- 劳动者的劳动权包括( )。

- (78) A. 自由择业权  
B. 劳动报酬权  
C. 劳动保护权  
D. 自由离职权  
E. 职业培训权

**试题答案:** ABCE

**试题解析:** 劳动权是指法律保证的有劳动能力的公民能够参加社会劳动并因劳动而产生或与劳动有密切联系的各项权利,包括平等就业权、自由择业权、劳动报酬权、休息休假权、劳动保护权、职业培训权等。

- 企业经营环境的宏观分析是指对企业经营产生影响的（ ）等因素的集合分析。

- (79) A. 经济环境  
B. 国际贸易环境  
C. 政治法律环境  
D. 金融政策环境  
E. 社会文化环境

**试题答案:** ACE

**试题解析:** 经营环境的宏观分析是指对企业经营产生影响的政治、经济、法律、技术、文化等各因素的集合进行分析。

- 风险型决策方法包括（ ）。

- (80) A. 收益矩阵  
B. 决策树  
C. 线性规划法  
D. 微分法  
E. 敏感性分析法

**试题答案:** ABE

**试题解析:** 对于风险型决策, 有收益矩阵、决策树、敏感性分析等方法, 应用最广泛的是前两种。

- 组织公正与报酬分配的原则包括（ ）。

- (81) A. 分配公平  
B. 程序公平  
C. 互动公平  
D. 律公平  
E. 组织公平

**试题答案:** ABC

**试题解析:** 组织公正与报酬分配的原则包括分配公平、程序公平、互动公平。

- 领导者与众不同的特质包括（ ）。

- (82) A. 自信心  
B. 领导动机  
C. 内驱力  
D. 应变能力  
E. 创造性

**试题答案:** ABCDE

**试题解析:** 领导者与众不同的特质包括内驱力、自信心、创造性、领导动机、随机应变的能力。

- 经济人假设理论中的经济人又称（ ）。

- (83) A. 唯利人  
B. 管理人  
C. 社会人  
D. 实利人  
E. 复杂人

**试题答案:** AD

**试题解析:** “经济人”又称“唯利人”“实利人”，认为人的行为是为了追求自身最大经济利益。由此经济诱因才引发了人的工作动机，即人们工作的目的是为了获取经济报酬。

- 最优人力资本投资决策，主要包括（ ）。

- (84) A. 最优的投资形式  
B. 最优的投资规模  
C. 最优的投资方法  
D. 最优的投资结构  
E. 最优人力资本积累的时间路径

**试题答案:** BDE

**试题解析:** 最优人力资本投资决策主要包括:

- (1) 最优的投资规模。
- (2) 最优的投资结构。
- (3) 最优人力资本积累的时间路径。

- 现代企业组织的类型包括（ ）。

- (85) A. 直线制  
B. 集权制  
C. 职能制  
D. 事业部制  
E. 直线职能制

**试题答案:** ACDE

**试题解析:** 企业的组织结构承担着企业的决策支持、决策实施及业务控制等项任务。在企业发展的历史上，企业的组织结构出现过直线制、职能制、直线职能制、事业部制等多种形式。

- 定员定额标准包括（ ）。

- (86) A. 编制定员标准  
B. 作业操作规范  
C. 时间定额标准  
D. 双重定额标准  
E. 产量定额标准

**试题答案:** ACDE

**试题解析:** 定员定额标准是对企业劳动定员定额的制定、贯彻执行、统计分析以及修订等各个环节所作的统一规定,包括编制定员标准、各类岗位人员标准、时间定额标准、产量定额标准或双重定额标准等。

- 衡量劳动定额水平的方法,包括( )。

- (87) A. 用实耗工时衡量  
B. 用实测工时衡量  
C. 用标准工时衡量  
D. 用标准差来衡量  
E. 通过现行定额的比较

**试题答案:** ABCDE

**试题解析:** 衡量劳动定额水平的方法主要包括:

- (1) 用实耗工时来衡量。
- (2) 用实测工时来衡量。
- (3) 用标准工时来衡量。
- (4) 通过现行定额之间的比较来衡量。
- (5) 用标准差来衡量。

- 关于企业定员管理的说法,正确的有( )。

- (88) A. 定员标准通过主观努力要能够达到  
B. 为明晰岗位职责,定员时要尽量避免兼职  
C. 定员水平就是各类人员定员数量的高低宽紧程度  
D. 合理的定员可以激发员工钻研业务技术的积极性  
E. 合理的定员能使企业各工作岗位的任务量实现满负荷运转

**试题答案:** ACDE

**试题解析:** 合理就是从实际出发,切实可行,即定员标准通过主观努力能够达到。合理的定员能使企业各工作岗位的任务量实现满负荷运转,还可以激发员工钻研业务技术的积极性,从而提高员工的素质。而定员水平是指各类人员定员数量的高低宽紧程度。企业定员的原则之一就是提倡兼职,所以B项错误。

- 编制劳动定员标准应遵守的原则包括( )。

- (89) A. 内容要具体  
B. 依据要科学  
C. 计算要统一  
D. 形式要简化  
E. 方法要先进

**试题答案:** BCDE

**试题解析:** 编制劳动定员标准时应注意遵循的原则包括:

- (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。

● 选择招聘渠道的主要步骤包括 ( )。

- (90) A. 确定人员招聘的目标  
B. 分析单位的招聘要求  
C. 分析招聘人员的特点  
D. 确定适合的招聘来源  
E. 选择适合的招聘方法

**试题答案:** BCDE

**试题解析:** 选择招聘渠道的主要步骤为:

- (1) 分析单位的招聘要求。
- (2) 分析招聘人员的特点。
- (3) 确定适合的招聘来源。
- (4) 选择适合的招聘方法。

● 关于笔试法的表述, 正确的有 ( )。

- (91) A. 成绩评定比较主观  
B. 花较少的时间达到高效率  
C. 提高了知识能力测试的信度与效度  
D. 可同时对大规模的应聘者进行筛选  
E. 成绩合格者才能继续参加下轮面试

**试题答案:** BCDE

**试题解析:** 笔试的优点有: 可以增加对知识、技能和能力的考察信度与效度; 可以对大规模的应聘者同时进行筛选, 花较少的时间达到高效率。笔试的缺点有: 不能全面考察应聘者的工作态度、品德修养以及企业管理能力、口头表达能力和操作能力等。一般来说, 在人员招聘中, 笔试往往作为应聘者的初次竞争, 成绩合格者才能继续参加面试或下轮的竞争。

● 按面试所达到的效果来分, 面试可分为 ( )。

- (92) A. 初步面试  
B. 非结构化面试  
C. 诊断面试  
D. 半结构化面试  
E. 录用面试

**试题答案:** AC

**试题解析:** 从面试所达到的效果来看, 面试可分为初步面试和诊断面试。

● 根据测试内容的不同, 情境模拟测试可分为 ( )。

- (93) A. 语言表达能力测试  
B. 组织能力测试



- C.心理运动技能测试
- D.学历水平测试
- E.事务处理能力测试

**试题答案:** ABE

**试题解析:** 根据测试内容不同, 情境模拟测试可分为: 语言表达能力测试、组织能力测试和事务处理能力测试。

- 常用的效度评估类型包括 ( )。

- (94) A. 预测效度  
B.标准效度  
C.内容效度  
D.内在效度  
E.同测效度

**试题答案:** ACE

**试题解析:** 效度主要有三种: 预测效度、内容效度、同测效度。

- 改进劳动分工过细的方法主要有 ( )。

- (95) A. 交换业务法  
B.充实业务法  
C.工作连贯法  
D.轮换工作法  
E.小组工作法

**试题答案:** BCDE

**试题解析:** 改进过细劳动分工的方法具体包括: 扩大业务法、充实业务法、工作连贯法、轮换工作法、小组工作法、安排生产员工负担力所能及的维修工作以及个人包干负责等七种。

- 培训项目设计的基本原则包括 ( )。

- (96) A. 满足需求  
B.突出重点  
C.立足当前  
D.讲求实用  
E.瞻前顾后

**试题答案:** ABCD

**试题解析:** 总的来说, 培训项目设计的原则可以概括为“满足需求、重点突出、立足当前、讲求实用、考虑长远、提升素质”, 当然还要考虑激励性、职业发展性等。

- 培训项目的设计和管理应关注的问题包括 ( )。

- (97) A. 统筹协调培训活动  
B.实现培训资源的共享

- C.构建配套的培训制度与文化
- D.充分考虑员工的自我发展需要
- E.对培训需求进行系统动态的分析

**试题答案:** DE

**试题解析:** 培训项目的设计与管理应关注的问题有:

- (1) 系统动态地对培训需求进行分析。
- (2) 培训项目的设计充分考虑员工的自我发展的需要。

- 培训后管理效率评估的作用包括 ( )。

- (98) A. 是取得企业高层领导支持的重要方式  
B.可作出很好的总结,以提高培训效率  
C.能够与之前的培训效率进行纵向对比  
D.与不同企业的培训效率进行横向对比  
E.发现受训者的工作行为有了多大改变

**试题答案:** ABCD

**试题解析:** 培训需要高层领导的大力支持,而取得高层领导支持的最有效的方式就是提供一份详细的培训项目评估报告,让他们知道自己的投资得到了什么样的回报。只有当他们获知培训收益后,他们才会给予有力的行政支持和资金保证。效率评估除了向高层管理人员汇报外,也是对培训部工作的一个很好的总结,有助于提高培训效率。通过效率评估,可以与以前的培训效率进行纵向对比,与不同企业之间的培训效率进行横向对比,与企业实际达到的效率和应该达到的效率进行基准对比,从而找出差距和改进措施,进一步提高培训质量。

- 适用于解决问题能力的培训有 ( )。

- (99) A. 文件筐法  
B.案例分析法  
C.头脑风暴法  
D.课题研究法  
E.集体讨论法

**试题答案:** ABD

**试题解析:** 从培训方法与培训内容、培训目标的相关关系出发,对企业培训中的培训方法可作不同的分类。其中,与解决问题能力的培训相适应的培训方法有案例分析法、文件筐法、课题研究法和商务游戏法等。

- 人职培训制度体现的是 ( ) 的原则。

- (100) A. 现培训,现上岗  
B.先培训,后上岗  
C.先培训,后任职  
D.先培训,后就业  
E.先上岗,再培训

**试题答案:** BC

**试题解析:** 入职培训制度体现了“先培训, 后上岗”“先培训, 后任职”的原则, 适应企业培训的实际需要, 有利于提高员工队伍的素质, 提高工作效率。

- 考评者是保证绩效管理有效运行的主体, 考评者应具备的条件包括 ( )。

- (101) A. 坚持原则, 大公无私  
B. 有主见, 善于独立思考  
C. 有事业心和责任感, 作风正派, 办事公道  
D. 具有实际工作经验, 熟悉被考评的对象  
E. 具有本专业较高学历和良好的能力素质

**试题答案:** ABCD

**试题解析:** 考评者是保证绩效管理有效运行和工作质量的主体, 在一般情况下, 考评者应具备的条件包括: 作风正派, 办事公道; 有事业心和责任感; 有主见, 善于独立思考; 坚持原则, 大公无私; 具有实际工作经验, 熟悉被考评的对象情况等。

- 企业员工绩效评审系统的主要功能包括 ( )。

- (102) A. 监督各个部门的领导者有效地组织员工的绩效考评工作  
B. 针对绩效考评存在的问题进行专题研究, 提出具体对策  
C. 对员工考评结果进行必要复审复查, 确保考评结果的公平和公正  
D. 对存在严重争议的考评结果进行调查甄别, 防止诱发不必要的冲突  
E. 对考评者形成一定的约束和压力, 并为被考评者提供发表意见的通道

**试题答案:** ABCD

**试题解析:** 公司员工绩效评审系统的主要功能包括:

- (1) 监督各个部门的领导者有效地组织员工的绩效考评工作。
- (2) 针对绩效考评存在的主要问题, 进行专题研究, 提出具体的对策。
- (3) 对员工考评结果进行必要复审复查, 确保考评结果的公平和公正性。
- (4) 对存在严重争议的考评结果进行调查甄别, 防止诱发不必要的冲突。

- 关于选择排列法特点的表述, 正确的有 ( )。

- (103) A. 是简单排列法的进一步推广  
B. 它先是从被考评者中挑出表现处于中间位置的员工  
C. 利用了人们容易发现极端、不容易发现中间的心理  
D. 可扩展到自我、同级和下级等其他考评的方式之中  
E. 该方法简便易行, 使用范围较大, 具有较高的效度

**试题答案:** ACD

**试题解析:** 选择排列法也称交替排列法, 是简单排列法的进一步推广。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, 接着在剩下的员工中再选择出最好的和最差的, 分别将其排列在第二名和倒数第二名, 依次类推, 最终将所有员工按照优劣的先后顺序全部排列完毕。选择排列法是为有效的一种排列方法, 采用本法时, 不仅上级可以直接完成排序工作, 还可将其扩展到自我考评、同级考评和下级考评等其他考评的方式之中。

- 关于绩效标准法的说法, 正确的有 ( )。

- (104) A. 费时费力  
B. 适用于非管理岗位  
C. 与目标管理法基本类似  
D. 能对员工进行全面的评估  
E. 有更加明确的导向和激励作用

**试题答案:** ABCDE

**试题解析:** 以上选项都属于关于绩效标准法的正确说法。

- (1) 本方法与目标管理法基本接近
- (2) 通常适用于非管理岗位
- (3) 能对员工进行全面评估
- (4) 对员工具有更明确的导向和激励作用
- (5) 本方法的局限性是需要占用较多的人力、物力和财力, 需要较高的管理成本。

- 有效的绩效信息反馈应具有适应性包括 ( )。

- (105) A. 反馈信息要因人而异  
B. 下属可以自己选择途径和方法  
C. 应解析员工的心理动机  
D. 应集中于重要的、关键的事项  
E. 应考虑到下属的心理承受能力

**试题答案:** ABDE

**试题解析:** 有效的绩效信息反馈应具有适应性, 其具体含义包括:

- (1) 反馈信息时要因人而异。
- (2) 有效的信息反馈是为了沟通和交流某种信息, 而不是给下属提出某种指令、要求。通过必要的信息交流, 使下属能根据自己的实际情况和工作能力, 自主地选择适应性强的途径和方法, 做出改进工作的决策。
- (3) 有效的信息反馈应集中于重要的、关键的事项。
- (4) 有效的信息反馈应考虑到下属心理承受能力, 而不是要解析员工为什么要这样做, 其心理动机是什么。

- 薪酬实质是一种交换关系, 企业应根据员工的 ( ) 等方面的情况, 支付给员工相应的薪酬。

- (106) A. 工龄  
B. 知识  
C. 技能  
D. 体力  
E. 工作表现

**试题答案:** ABCDE

**试题解析:** 企业根据劳动合同的规定, 应对员工为企业所提供的贡献以及工龄、知识、技能、体力和工作表现等支付给员工相应的薪酬。

- 企业选择薪酬体系的外部影响因素主要包括（ ）。

- (107) A. 国家的法律法规  
B. 劳动力供给状况  
C. 社会经济的发展状况  
D. 组织的发展战略  
E. 劳动力市场薪酬水平

**试题答案:** ABCE

**试题解析:** 对于一个企业而言, 选择何种类型的薪酬体系, 取决于企业所面对的多种内外部因素。其中, 外部影响因素主要包括国家的法规政策、社会经济发展状况、劳动力供给状况、外部市场薪酬水平等。

- 常用的岗位评价方法有（ ）。

- (108) A. 排序法  
B. 因素比较法  
C. 归类法  
D. 海氏评估法  
E. 计点法

**试题答案:** ABCDE

**试题解析:** 工作岗位评价方法主要有四种: (1) 排序法、(2) 归类法、(3) 因素比较法、(4) 计点法、(5) 海氏评估法

- 岗位评价的基本功能包括（ ）。

- (109) A. 明确岗位在企业所处的地位  
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. 在定量分析基础上定性测评

**试题答案:** BCD

**试题解析:** 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) 量化岗位的综合特征。
- (3) 横向比较岗位的价值。
- (4) 为企事业单位岗位归级列等奠定了基础。

- 确定岗位评价要素和指标的基本原则包括（ ）。

- (110) A. 少而精原则  
B. 相关性原则  
C. 可比性原则  
D. 精确性原则  
E. 综合性原则

**试题答案:** ACE

**试题解析:** 确定岗位评价要素和指标的基本原则有:

- (1) 少而精的原则。
- (2) 界限清晰, 便于测量的原则。
- (3) 综合性原则。
- (4) 可比性原则。

- 福利管理的主要内容包括 ( )。

- (111) A. 确定福利总额  
B. 明确实施福利的目标  
C. 确定福利的对象  
D. 确定福利的支付形式  
E. 评价福利措施的实施效果

**试题答案:** ABCDE

**试题解析:** 福利管理的主要内容包括: 确定福利总额、明确实施福利的目标、确定福利支付形式和对象、评价福利措施的实施效果。

- 职工代表大会的职权包括 ( )。

- (112) A. 审议建议权  
B. 审议通过权  
C. 会议推荐权  
D. 评议监督权  
E. 决策参与权

**试题答案:** ABD

**试题解析:** 职工代表大会的职权具体表现为以下几个方面:

- (1) 审议建议权。
- (2) 审议通过权。
- (3) 审议决定权。
- (4) 评议监督权。
- (5) 推荐选举权。

- 劳动标准的 ( ) 具有多样性特点。

- (113) A. 表现形式  
B. 制定主体  
C. 作用方式  
D. 法定内容  
E. 制定程序

**试题答案:** ABC

**试题解析:** 理解劳动标准, 要注意以下几个方面:

- (1) 劳动标准是对劳动过程、劳动关系以及相关管理活动等方面的重复性、概念和行为作出统一规定;

- (2) 劳动标准的制定主体具有多样性;
- (3) 劳动标准的制定以劳动领域的科学技术、社会科学的发展及其实践经验为基础;
- (4) 劳动标准的表现形式具有多样性;
- (5) 劳动标准的作用方式具有多样性;
- (6) 劳动标准具有不同的效力等级和效力范围。

以上可知, 劳动标准的制定主体、表现形式和作用方式具有多样性特点。

- 用人单位制定劳动纪律, 应当 ( )。

- (114) A. 内容合法  
B. 结构完整  
C. 广泛征询员工的意见  
D. 全面约束管理行为和劳动行为  
E. 行为模式标准和纪律执行宽严一致

**试题答案:** ABDE

**试题解析:** 制定劳动纪律, 应当符合以下要求:

- (1) 劳动纪律的内容必须合法。
- (2) 劳动纪律的内容应当全面约束管理行为和劳动行为, 工作纪律、组织纪律、技术纪律全面规定, 使各个岗位的行为与职责都能做到有章可循、违章可究。
- (3) 标准一致。
- (4) 劳动纪律应当结构完整。

- 集体合同的内容包括 ( )。

- (115) A. 一般性规定  
B. 过渡性规定  
C. 劳动条件标准部分  
D. 其他的规定  
E. 解除合同的有关规定

**试题答案:** ABCD

**试题解析:** 集体合同的内容包括:

- (1) 劳动条件标准部分。
- (2) 一般性规定。
- (3) 过渡性规定。
- (4) 其他的规定。

- 解决劳动争议, 应当遵循 ( )。

- (116) A. 合法原则  
B. 公正原则  
C. 及时处理原则  
D. 着重调解原则  
E. 劳动者一方优先原则

**试题答案:** ABCD

**试题解析:** 解决劳动争议,应当根据事实,遵循合法、公正、及时、着重调解的原则,依法保护当事人的合法权益。

