

2014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

- 劳动力需求的自身工资弹性是（ ）变动对工资率变动的反应程度。

- (1) A. 劳动力供给量
B. 劳动力供给率
C. 劳动力需求量
D. 劳动力需求率

试题答案: C

试题解析: 劳动力需求量变动对工资率变动的反应程度定义为劳动力需求的自身工资弹性。

- 劳动者在就业岗位之间的变换所形成的失业，称为（ ）。

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

试题答案: A

试题解析: 劳动者进入劳动力市场寻找工作直至获得就业岗位时所产生的时间滞差，以及劳动者在就业岗位之间的变换所形成的失业，称为摩擦性失业。

- （ ）在国家的法律体系中具有最高法律效力。

- (3) A. 劳动法
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: 宪法是国家的根本大法，在国家的法律体系当中具有最高的法律效力。

- 劳动法律关系是一种（ ）。

- (4) A. 劳动关系
B. 双务关系
C. 正向关系
D. 法务关系

试题答案: B

试题解析: 劳动法律关系是一种双务关系，雇主、雇员在劳动法律关系之中既是权利主体，又是义务主体，互为对价关系。

- 劳动法律关系的构成要素不包括劳动法律关系的（ ）。

- (5) A. 主体
B. 内容
C. 客体
D. 对象

试题答案: D

试题解析: 劳动法律关系的构成要素分别为劳动法律关系的主体、内容与客体。

- 消费者市场是指所有为了（ ）而购买物品或者服务的个人和家庭所构成的市场。

- (6) A. 家庭消费
B. 个人消费
C. 市场消费
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物品或服务的个人和家庭所构成的市场。

- （ ）提供的产品不可储存，无法转售，且不可触知。

- (7) A. 服务市场
B. 商品市场
C. 技术市场
D. 金融市场

试题答案: A

试题解析: 服务市场提供的是特殊的商品——服务，它具有不可储存、无法转售、不可触知等无形特征，必须采取相应的营销措施。

- （ ）是指当对一个人的某些特性形成好或坏的印象之后，人们就倾向于据此推论其他方面的特征。

- (8) A. 光环效应
B. 投射效应
C. 首因效应
D. 刻板印象

试题答案: A

试题解析: 光环效应是指当对一个人的某些特性形成好或坏的印象之后，人们就倾向于据此推论其他方面的特性。

- （ ）是组织报酬体系设计和实施的第一原则。

- (9) A. 公平公正
B. 激励性

- C.效率优先
- D.灵活性

试题答案: A

试题解析: 公平公正是组织报酬体系设计和实施的第一原则。

- () 是指领导着更愿意界定自己和下属的工作任务和角色, 以完成组织目标。

- (10) A. 结构维度
B. 认可维度
C. 关怀维度
D. 尊重维度

试题答案: A

试题解析: 结构维度。指的是领导者更愿意界定自己和下属的工作任务和角色, 以完成组织目标。

- 人力资本是经济资本中的核心资本, 其原因在于人力资本的 ()。

- (11) A. 时效性
B. 创造性
C. 收益性
D. 积累性

试题答案: B

试题解析: 人力资本是经济资本中的核心资本, 是一切资本中最宝贵的资本, 其原因在于人力资本的无限的创造性。

- 职业教育不包括 ()。

- (12) A. 就业前的职业教育
B. 农村职业技术教育
C. 就业后的职业教育
D. 特殊职业技术教育

试题答案: D

试题解析: 职业教育包括就业前的职业教育、就业后的职业教育和农村职业技术教育。

- () 为企业员工的考核, 晋升提供了依据。

- (13) A. 工作岗位分析
B. 工作岗位设计
C. 人员流动统计
D. 人员需求计划

试题答案: A

试题解析: 工作岗位分析为员工的考评、晋升提供了依据。

- 岗位劳动规则不包括（ ）。

- (14) A. 时间规则
B. 行为规则
C. 考核规则
D. 协作规则

试题答案: C

试题解析: 岗位劳动规则包括:

- ①时间规则。
- ②组织规则。
- ③岗位规则。
- ④协作规则。
- ⑤行为规则。

- 岗位管理知识能力规范的内容不包括（ ）。

- (15) A. 能力要求
B. 年龄要求
C. 知识要求
D. 经历要求

试题答案: B

试题解析: 管理岗位知识能力规范一般包括四类:

- ①职责要求。
- ②知识要求。
- ③能力要求。
- ④经历要求。

- 以下不属于生产岗位操作规范内容的是（ ）。

- (16) A. 岗位的职责和主要内容
B. 岗位人员知识技能要求
C. 岗位各项任务的数量和质量要求
D. 完成各项任务的程序 and 操作方法

试题答案: B

试题解析: 生产岗位操作规范, 亦称生产岗位工作规范(标准)。主要包括以下几项内容:

- ①岗位的职责和主要任务。
- ②岗位各项任务的数量和质量要求, 以及完成期限。
- ③完成各项任务的程序 and 操作方法。
- ④与相关岗位的协调配合程度。

- 以下关于劳动定员与劳动定额的说法错误的是（ ）。

- (17) A. 二者的应用范围相同
B. 二者的概念内涵相同

- C.二者的计量单位不同
- D.二者是对人力消耗所规定的限额

试题答案: A

试题解析: 两者都是对人力消耗所规定的限额, 只是计量单位不同、应用范围不同而已。

- 制定企业定员标准, 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 ()。

- (18) A. 工作成果
B. 时间效益
C. 劳动效率
D. 工作能力

试题答案: C

试题解析: 制定企业定员标准, 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工作 (劳动) 效率。

- () 亦称概略定员标准, 是以某类人员乃至企业全部人员为对象制定的标准。

- (19) A. 比例定员标准
B. 综合定员标准
C. 效率定员标准
D. 设备定员标准

试题答案: B

试题解析: 综合定员标准, 亦称概略定员标准。是以某类人员乃至企业全部人员为对象制定的标准。

- () 不属于行为规范。

- (20) A. 品德规范
B. 状态仪表规范
C. 劳动纪律
D. 员工业务提高

试题答案: D

试题解析: 行为规范, 如个人行为品德规范、劳动纪律、仪态仪表规范等。

- 以下关于人工成本的说法错误的是 ()。

- (21) A. 生产型企业的人工成本比例低于科研生产型企业
B. 商业型企业的人力资源费用低于生产型企业的人力资源费用
C. 采取市场焦点战略企业的人工成本比例低于采取产品差别化战略的企业。
D. 采取成本领先战略企业的人工成本比例低于采取产品差别化战略的企业。

试题答案: C

试题解析: 采取产品差别化战略的企业又比采取市场焦点战略的企业要低。

- 同一组织内的员工有相同的文化背景, 可能会产生 () 的现象。

- (22) A. 团体思维
B. 惯性思维
C. 逆向思维
D. 发散思维

试题答案: A

试题解析: 同一组织内的员工有相同的文化背景, 可能会产生“团体思维”现象。

- 人才交流中心的特点不包括 () 。

- (23) A. 一般建有人才资料库
B. 针对性强
C. 适于热门人才的招聘
D. 费用低廉

试题答案: C

试题解析: 人才交流中心一般建有人才资料库, 有针对性强、费用低廉等优点, 但对于如计算机、通讯等专业的热门人才或高级人才的招聘效果不太理想。

- () 承担着双重角色, 既为单位择人, 也为求职者择业。

- (24) A. 职业技术学校
B. 人力资源部门
C. 就业中介机构
D. 费用低廉

试题答案: C

试题解析: 就业中介机构应运而生。这些机构承担着双重角色: 既为单位择人, 也为求职者择业。

- 一般在面试开始时, 宜采用 () 的提问方式, 以缓解面试紧张气氛。

- (25) A. 开放式
B. 封闭式
C. 清单
D. 假设式

试题答案: A

试题解析: 开放式提问让应聘者自由地发表意见或看法, 以获取信息, 避免被动。一般在面试开始的时候运用, 用以缓解面试的紧张气氛, 消除应聘者的心理压力, 使应聘者充分发挥自己的水平和潜力。

- 情景模拟适用于测量员工的 () 。

- (26) A. 学习能力
B. 道德品质

- C.人格特性
- D.领导能力

试题答案: D

试题解析: 情境模拟测试重点测试项目在那些书面测试中无法准确测试的被测试者的领导能力、交际能力、沟通能力、合作能力、观察能力、理解能力、解决问题能力、创造能力、语言表达能力、决策能力等实际能力。

- 测评者不布置议题, 在进行过程中也不出面干预的情景模拟测试方式是 ()。

- (27) A. 无领导小组讨论
B. 案例分析法
C. 决策模拟竞赛法
D. 公文处理模拟法

试题答案: A

试题解析: 无领导小组讨论法, 不指定谁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。

- () 不属于人员配置的原理。

- (28) A. 要素有用原理
B. 品味对应
C. 互补增值原理
D. 动态适应原理

试题答案: B

试题解析: 人员配置的原理包括: (一) 要素有用原理; (二) 能位对应原理; (三) 互补增值原理; (四) 动态适应原理; (五) 弹性冗余原理。

- () 的组织效率最高。

- (29) A. 以人员为标准进行配置
B. 以单向选择为标准进行配置
C. 以岗位为标准进行配置
D. 以双向选择为标准进行配置

试题答案: D

试题解析: 以双向选择为标准进行配置, 综合平衡了岗位和人员两个方面的因素, 既现实又可行, 能从总体上满足岗位人员配置的要求, 效率较高。

- 灵活的工作时间制度不包括 ()。

- (30) A. 对班制
B. 弹性工作制
C. 分职制
D. 非全时工作制

试题答案: A

试题解析: 灵活的工作时间制度, 如实行弹性工作制, 非全时工制, 分职制, 大班制等。

- 现代培训活动的首要环节是 ()。

- (31) A. 确定培训目标
B. 选择培训范围
C. 设计培训计划
D. 分析培训需求

试题答案: D

试题解析: 培训需求分析具有很强的指导性, 是现代培训活动的首要环节。

- 在制定培训规划时, 任务分析的结果就是提出一份任务 ()。

- (32) A. 流程图
B. 安排表
C. 分类表
D. 一览表

试题答案: C

试题解析: 任务分析的结果是提出一份任务分类表, 或是一份关于每项任务所需技能的统计表。

- 一般而言, 员工培训结束后的工作不包括 ()。

- (33) A. 引导学员心态
B. 发放调查问卷
C. 向培训师致谢
D. 评估培训效果

试题答案: A

试题解析: 培训后的工作:

1. 向培训师致谢;
2. 作问卷调查;
3. 颁发结业证书;
4. 清理、检查设备;
5. 培训效果评估。

- 培训效果评估的内容不包括 ()。

- (34) A. 新知识新技能掌握的程度
B. 企业运营成本降低的程度
C. 企业经营绩效改进的程度
D. 受训人员工作改进的程度

试题答案: B

试题解析: 效果评估是培训评估的重点, 主要包含以下几个内容:

1. 评估受训者究竟学习或掌握了哪些东西?

2. 评估受训者的工作究竟发生了多大的改进?
3. 评估企业的经营绩效发生了多大的改进?

● 模拟训练法能够 ()。

- (35) A. 提供互教互学的机会
B. 让学员掌握更多业务知识
C. 提高处理问题的能力
D. 让学员掌握更多理论知识

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。

● 头脑风暴法的优点不包括 ()。

- (36) A. 帮助企业解决实际问题
B. 有利于解决学员工作中的困惑
C. 挑选讨论主题的难度小
D. 有利于加深学员对问题的理解

试题答案: C

试题解析: 头脑风暴法的优点: 培训过程中为企业解决了实际问题, 大大提高了培训的收益; 可以帮助学员解决工作中遇到的实际困难; 培训中学员参与性强; 小组讨论有利于加深学员对问题理解的程度; 集中了集体的智慧, 达到了相互启发的目的。

● 管理者培训适用于培训 ()。

- (37) A. 核心管理人员
B. 高层管理人员
C. 技术管理人员
D. 中低层管理者

试题答案: D

试题解析: 管理者训练适用于培训中低层管理人员掌握管理的基本原理、知识, 提高管理能力。

● 针对 () 的培训开发, 应采用讲义法、项目指导法、演示法、参观等培训方法。

- (38) A. 基础理论知识
B. 创造性
C. 解决问题能力
D. 技能性

试题答案: A

试题解析: 与基础理论知识教育培训相适应的培训方法。包括讲义法、项目指导法、演示法、参观等。

- () 又称 T 小组法, 简称 ST 法。

- (39) A. 案例分析法
B. 管理者训练
C. 头脑风暴法
D. 敏感性训练

试题答案: D

试题解析: 敏感性训练法又称 T 小组法, 简称 ST 法。

- 由于涉及的工作对象和内容的不同, 绩效管理程序的设计可分为具体考评程序设计和 ()。

- (40) A. 管理的方法设计
B. 绩效管理内容设计
C. 绩效管理目标设计
D. 管理的总流程设计

试题答案: D

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。

- 在绩效管理中, 一般以上级主管的考评为主, 所占比重约为 ()。

- (41) A. 30%-40%
B. 40%-50%
C. 60%-70%
D. 80%-90%

试题答案: C

试题解析: 一般以上级主管的考评为主, 其考评分数对被考评者的评价结果影响很大, 约占 60%~70%。

- 上下级之间的 () 关系是企业绩效管理活动的基本单元。

- (42) A. 考评
B. 引导
C. 沟通
D. 协作

试题答案: A

试题解析: 上级主管与下属之间所形成的考评与被考评的关系, 是企业绩效管理活动的基本单元。

- () 一般是在绩效管理初期进行。

- (43) A. 绩效考核面谈
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: C

试题解析: 绩效计划面谈。即在绩效管理初期,上级主管与下属就本期内绩效计划的目标和内容,以及实现目标的措施、步骤和方法所进行的面谈。

- () 是将考评期内员工的实际工作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。它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。

- 绩效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为 ()。

- (45) A. 目标管理法
B. 绩效标准法
C. 直线指标法
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。

- 直接形式的薪酬不包括 ()。

- (46) 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: 额外的津贴属于间接薪酬。

- () 是指员工自身感受到的社会和心理方面的回报。

- (47) A. 内部回报
B. 外部回报
C. 直接回报
D. 间接回报

试题答案: A

试题解析: 内部回报指员工自身心理上感受到的回报, 主要体现为一些社会和心理方面的回报。

- 在确定和调整最低工资标准时不予考虑的因素是 ()。

- (48) A. 本地区平均消费水平
B. 社会平均工资水平
C. 劳动就业实际状况
D. 劳动生产率增长率

试题答案: D

试题解析: 确定和调整最低工资标准应综合参考下列因素:

- (1) 劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用;
- (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。

- () 是一种岗位评价方法, 适应于生产过程复杂、岗位类别数目多、对精度要求较高的大中型企业。

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

试题答案: D

试题解析: 评分法适合于生产过程复杂、岗位类别数目多、对精度要求较高的大中型企业。

- () 是在处理岗位评价数据的过程中所产生的误差。

- (50) A. 登记误差
B. 随机误差
C. 系统误差
D. 内部误差

试题答案: A

试题解析: 登记误差, 是在进行数据处理中产生的误差, 如输入数据错误导致的误差。

- 单位录用员工的, 应当自录用之日起 () 内到住房公积金管理中心办理缴存登记。

- (51) A. 15 日
B. 30 日
C. 60 日
D. 90 日

试题答案: B

试题解析: 单位录用员工的,应当自录用之日起 30 日内到住房公积金管理中心办理缴存登记。

- 经济社会最普遍、最基本的社会关系是 ()。

- (52) A. 经济关系
B. 法律关系
C. 劳动关系
D. 政治关系

试题答案: C

试题解析: 在现代社会,劳动的社会形式的趋同性使得劳动关系成为经济社会最普遍、最基本的社会关系,对劳动关系的研究在各国广泛存在。

- () 是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的雇员和雇主之间的权利义务关系。

- (53) A. 劳动协作关系
B. 劳动契约关系
C. 劳动法律关系
D. 劳动合作关系

试题答案: C

试题解析: 所谓劳动法律关系是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的雇员与雇主之间的权利义务关系,即雇员与雇主在实现现实的劳动过程中所发生的权利义务关系。

- 劳动法律关系主体不包括 ()。

- (54) A. 企业
B. 个体经济组织
C. 社会团体
D. 劳动行政部门

试题答案: D

试题解析: 劳动法律关系的主体是指依据劳动法律的规定,享有权利,承担义务的劳动法律关系的参与者,包括企业、个体经济组织,机关、事业组织、社会团体等用人单位和与之建立劳动关系的劳动者,即雇主与雇员。

- () 的基本特点是体现国家意志。

- (55) A. 劳动法律关系
B. 劳动关系
C. 劳动法律法规
D. 劳动合同

试题答案: C

试题解析: 劳动法律法规由国家制定,体现国家意志,覆盖所有劳动关系,通常为调整劳动关系应当遵循的原则性规范和最低标准。其基本特点是体现国家意志。

- 按照主体和范围不同,我国的集体合同不包括()。

- (56) A. 部门集体合同
B. 基层集体合同
C. 行业集体合同
D. 地区集体合同

试题答案: A

试题解析: 《劳动合同法》规定“在县级以上区域内,建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同,或者订立区域性集体合同。”

- 关于平等协商和“作为订立集体合同程序”的集体协商说法错误的是()。

- (57) A. 两者的主体不同
B. 两者的内容不同
C. 两者的程序不同
D. 两者的目的相同

试题答案: D

试题解析: 平等协商作为企业职工参与管理的形式,与作为订立集体合同程序的集体协商是两种不同的制度。其主要区别是以下几方面:

1. 主体不同。
2. 目的不同。
3. 程序不同。
4. 内容不同。
5. 法律效力不同。
6. 法律依据不同。

- ()是由企业劳动管理制度规定,有固定传输渠道,按照规定程序填写的统一表格。

- (58) A. 汇总报表
B. 满意度调查表
C. 例会制度
D. 劳动管理表单

试题答案: D

试题解析: 劳动管理表单是由企业劳动管理制度规定,有固定传输渠道,按照规定程序填写的统一的表格。

- 以下关于工作时间的说法错误的是()。

- (59) A. 标准工作时间是其他工作时间制度的基准
B. 工作时间由法律直接规定或者由劳动合同约定
C. 在综合计算时间制下,周六、周日工作的计为延长工作时间
D. 在综合计算时间制下,法定节假日工作的计为延长工作时间

试题答案: C

试题解析: 在社会公休日,如周六、周日工作的,视为正常工作日工作,不计为延长工作时间,而法定节假日工作的应按延长工作时间处理。

- 职工因工致残被鉴定为(),应当退出生产、工作岗位、终止劳动关系,发给工伤伤残抚恤证件。

- (60) A. 一至三级
B. 一至四级
C. 八至十级
D. 七至十级

试题答案: B

试题解析: 职工因工致残待遇被鉴定为一至四级,应当退出生产、工作岗位,保留劳动关系,发给工伤伤残抚恤证件。

- 关于计时工资的计算公式正确的是()。

- (61) A. 小时工资率×实际工作时间
B. 小时工资率×标准工作日小时数
C. 日工资率×标准工作周日数
D. 小时工资率×标准工作日数
E. 日工资率×合格产品数量

试题答案: ABC

试题解析: 根据计算的时间单位的不同,计时工资的具体形式有:

1) 小时工资制

货币工资=小时工资率×实际工作时间

2) 日工资制

货币工资=小时工资率×标准工作日小时数

3) 周工资制

货币工资=日工资率×标准工作周日数

- 政府支出包括()。

- (62) A. 财政税收
B. 政府购买
C. 政府赠与
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。

- 社会保险特征包括()。

- (63) A. 自由性
B. 社会性
C. 互济性

- D.补偿性
- E.知情权

试题答案: BCD

试题解析: 社会保险作为物质帮助权实现的主要方式,还具有以下特征:第一,社会性。第二,互济性。第三,补偿性。

- 常见的成本导向定价法包括()。

- (64) A. 随行就市定价法
B.成本加成定价法
C.盈亏平衡定价法
D.目标收益定价法
E.边际成本定价法

试题答案: BCDE

试题解析: 常用的成本导向定价法包括以下几种:

- (1) 成本加成定价法。
- (2) 盈亏平衡定价法。
- (3) 目标收益定价法。
- (4) 边际成本定价法。

- 群体决策的优点有()。

- (65) A. 能比个体决策需要更少的时间
B.能提供比个体决策更为丰富和全面的信息
C.能提供比个体决策更多的不同的决策方案
D.能增加决策的可接受性
E.能增加决策过程的民主性

试题答案: BCDE

试题解析: 群体决策有如下优点:

- (1) 能提供比个体更为丰富和全面的信息;
- (2) 能提供比个体更多的不同的决策方案;
- (3) 能增加决策的可接受性;
- (4) 能增加决策过程的民主性。

- 人本管理原则包括()。

- (66) A. 人的管理第一
B.和谐的人际关系
C.员工个人与组织共同发展
D.满足社会的需要
E.以人为中心构建企业组织形态

试题答案: ABCE

试题解析: 企业进行以人为本的管理,必须遵循一定的标准、要求或原则。

1. 人的管理第一;

2. 满足人的需要, 实施激励;
3. 优化教育培训, 完善人、开发人、发展人;
4. 以人为本、以人为中心构建企业的组织形态和机构;
5. 和谐的人际关系;
6. 员工个人与组织共同发展

● 人本管理机制具体包括 ()。

- (67) A. 目标机制
B. 压力机制
C. 约束机制
D. 保障机制
E. 选择机制

试题答案: BCDE

试题解析: 人本管理的机制包括:

1. 动力机制;
2. 约束机制;
3. 压力机制;
4. 保障机制;
5. 环境优化机制;
6. 选择机制

● 创新是把一种从没有过的生产要素和生产条件的“新组合”引入生产体系, 包括 ()。

- (68) A. 引进新产品
B. 引进新技术
C. 实现企业的新组织
D. 开辟新市场
E. 引进生产装备设备

试题答案: ABCD

试题解析: 所谓创新, 就是“建立一种新的生产函数”, 把_种从来没有过的关于生产要素和生产条件的“新组合”引入生产体系, 包括引进新产品、引用新技术、开辟新市场、控制原材料的新供应来源和实现企业的新组织等五种情况。

● 人员规则是对企业人员的 () 的整体规则。

- (69) A. 总量
B. 供给
C. 构成
D. 需求
E. 流动

试题答案: ACE

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。

- 定员定额标准的内容包括（ ）。

- (70) A. 岗位培训标准
B. 岗位员工规范
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: CDE

试题解析: 定员定额标准包括: 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。

- 为了使岗位工作丰富化, 应注重达到（ ）。

- (71) A. 任务的整体性
B. 任务的多样化
C. 明确任务的意义
D. 定期轮换岗位
E. 注重信息沟通与反馈

试题答案: ABCE

试题解析: 为了使岗位工作丰富化, 还应注重考虑达到以下五个方面的要求:

- (1) 任务的多样化;
- (2) 明确任务的意义;
- (3) 任务的整体性;
- (4) 赋予必要的自主权;
- (5) 注重信息的沟通与反馈

- 影响劳动环境的自然因素包括（ ）。

- (72) A. 噪音
B. 温度
C. 空气
D. 湿度
E. 厂区绿化

试题答案: ABCDE

试题解析: 影响劳动环境的自然因素。具体包括: 空气、温度、湿度、噪声以及厂区绿化等因素。

- 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. 工作效率
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。

- 审核人工成本预算的方法包括 ()。

- (74) A. 注意比较分析费用使用趋势
B. 保证企业支付能力和员工利益
C. 注意检查项目尤其是子项目是否齐全
D. 注重内外部环境变化, 进行动态调整
E. 关注国家有关规定和发放标准的新变化

试题答案: ABD

试题解析: 审核人工成本预算的方法:

- (一) 注重内外部环境变化, 进行动态调整
- (二) 注意比较分析费用使用趋势
- (三) 保证企业支付能力和员工利益

- 内部招募存在明显不足, 主要体现在 ()。

- (75) A. 容易抑制创新
B. 筛选难度大, 时间长
C. 增加招募成本
D. 可能会造成一定矛盾
E. 影响内部员工的积极性

试题答案: AD

试题解析: 主要表现在以下一些方面: 1. 因处理不公、方法不当或员工个人原因, 可能会在组织中造成一些矛盾, 产生不利的影响。2. 容易抑制创新。

- () 属于内部招募方法。

- (76) A. 推荐法
B. 校园招聘
C. 档案法
D. 网络招聘
E. 布告法

试题答案: ACE

试题解析: 内部招募的主要方法: (一) 推荐法; (二) 布告法; (三) 档案法。

- 在面试评估阶段可采用的评估方式包括 ()。

- (77) A. 专家式评估
B. 评语式评估
C. 团队式评估
D. 评分式评估
E. 分析式评估

试题答案: BD

试题解析: 面试结束后, 应根据面试记录表对应聘人员进行评估。评估可采用评语式评估, 也可采用评分式评估。

- 心理运动机能测试的内容主要包括 ()。

- (78) A. 思维能力
B. 想象能力
C. 身体能力
D. 体质素质
E. 心理运动能力

试题答案: CE

试题解析: 心理运动机能测试。主要包括两大类: 一是心理运动能力, 二是身体能力。

- 情境模拟测试法比较适合招聘 ()。

- (79) A. 服务人员
B. 销售人员
C. 科研人员
D. 管理人员
E. 事务性人员

试题答案: ABDE

试题解析: 情境模拟测试比较适合在招聘服务人员、事务性工作人员、管理人员、销售人员时使用。

- 效度评估中的效度主要有 ()。

- (80) A. 预测效度
B. 内容效度
C. 总体效度
D. 从侧效度
E. 平均效度

试题答案: ABD

试题解析: 效度主要有三种: 预测效度、内容效度、同侧效度。

- 培训需求分析具有很强的指导性, 它是 () 的前提。

- (81) A. 确定培训目标
B. 进行培训评估
C. 有效实施培训
D. 设计培训计划
E. 计算培训成本

试题答案: ACD

试题解析: 培训需求分析具有很强的指导性,是确定培训目标、设计培训计划、有效地实施培训的前提。

- 分析培训需求时应关注 ()。

- (82) A. 受训员工的现状
B. 受训员工岗位职责
C. 受训员工存在的问题
D. 受训员工经验阅历
E. 受训员工的期望和真实想法

试题答案: ACE

试题解析: 分析培训需求需要关注以下问题:

- (1) 受训员工的现状。
- (2) 受训员工存在的问题。
- (3) 受训员工的期望和真实想法。

- 采用绩效差距分析模型方法进行培训需求分析时,可以分为 () 等几个阶段。

- (83) A. 发现问题
B. 明确目的
C. 预先分析
D. 归纳总结
E. 需求分析

试题答案: ACE

试题解析: 绩效差距分析方法的环节如下: 1. 发现问题阶段。2. 预先分析阶段。3. 需求分析阶段。

- 在制定培训规划时, 培训策略规定了受训者将要参加的培训的 ()。

- (84) A. 类型
B. 成本
C. 特征
D. 性质
E. 评估方法

试题答案: ACD

试题解析: 培训策略规定了受训者将要参加的培训的性质、类型和特征。

- 虚拟培训的优点在于它的 ()。

- (85) A. 仿真性
B. 超时空性
C. 自主性
D. 低成本性
E. 安全性

试题答案: ABCE

试题解析: 虚拟培训的优点在于它的仿真性、超时空性、自主性、安全性。

- 根据培训要求优选培训方法时, 应 ()。

- (86) A. 与企业的培训文化相适应
B. 与受训者群体特征相适应
C. 与岗位的职责权限相适应
D. 与培训的资源及可能性相适应
E. 与培训目的及课程目标相适应

试题答案: ABDE

试题解析: 优选培训方法应考虑以下几点要求:

1. 保证选用的培训方法有针对性。
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. 培训方法的选用与企业的培训文化相适应。
5. 培训方法的选用与培训的资源及可能性相适应。

- 从考评者角度来看, 影响绩效考评质量的因素有 ()。

- (87) A. 考评者的多少
B. 考评者的个人素质
C. 考评者对被考评者的熟悉程度
D. 考评者的工作经验
E. 考评者对考评指标及标准的理解程度

试题答案: ABCD

试题解析: 所有考评者都应具备以下条件: 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, 熟悉被考评对象情况等。此外, 参与管理的考评者的多少也会影响绩效考评的质量。

- 一个好的绩效考评表格, 要进行的检验包括 ()。

- (88) A. 考评指标相关性
B. 考评指标的效度
C. 考评指标的信度
D. 考评标准准确性
E. 考评表格的复杂简易程度

试题答案: ADE

试题解析: 一个好的考评表格的设计, 有利于提高考评者的评分速度和评估质量。一般来说, 要进行以下检验:

- (1) 考评指标相关性检验。
- (2) 考评标准准确性检验。
- (3) 考评表格的复杂简易程度检验。

- 为了保证绩效面谈的质量,提高信息反馈的有效性,信息反馈应具有()。

- (89) A. 真实性
B. 系统性
C. 针对性
D. 主动性
E. 及时性

试题答案: ACDE

试题解析: 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之外,更重要的是采取有效的信息反馈方式,并达到以下要求:

1. 有效的信息反馈应具有针对性。
2. 有效的信息反馈应具有真实性。
3. 有效的信息反馈应具有及时性。
4. 有效的信息反馈应具有主动性。
5. 有效的信息反馈应具有适应性。

- 下列属于工作质量的衡量指标的有()。

- (90) A. 工时利用率
B. 顾客不满意率
C. 顾客投诉率
D. 不合格返修率
E. 产品包装缺损率

试题答案: BCDE

试题解析: 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。

- 工资总额的标准统计为国家()提供了重要依据。

- (91) A. 计算经济补偿金
B. 了解人民的收入水平
C. 计算离休退休金
D. 了解人民的生活水平
E. 计算最低工资标准

试题答案: ABCD

试题解析: 工资总额的准确统计是国家从宏观上了解人民的收入水平、生活水平,计算离休退休金、有关保险金和经济补偿金的重要依据。

- 要使员工的薪酬能够更好地体现内部公平的原则,就应当实现()。

- (92) A. 以岗定事
B. 以人定岗
C. 以职责定权限
D. 以绩效定薪酬
E. 以岗位定基薪

试题答案: CDE

试题解析: 在企事业单位中,要使员工的薪酬能够更好地体现内部公平公正的原则,就应当实现“以事定岗,以岗定人,以职定责,以职责定权限,以岗位定基薪,以绩效定薪酬”。

- 岗位劳动责任主要包括 ()。

- (93) A. 质量责任
B. 管理责任
C. 看管责任
D. 安全责任
E. 消耗责任

试题答案: ABCDE

试题解析: 劳动责任要素主要包括:

- (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。

- 合理确定人工成本的方法包括 ()。

- (94) 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,可用到以下三种方法: ?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。

- 员工福利管理的原则包括 ()。

- (95) A. 共享性原则
B. 协调性原则
C. 必要性原则
D. 合理性原则
E. 计划性原则

试题答案: BCDE

试题解析: 福利管理的主要原则:

- (1) 合理性原则。
- (2) 必要性原则。
- (3) 计划性原则。

(4) 协调性原则。

● 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。

- (96) A. 劳动报酬
B. 休息休假
C. 工作时间
D. 保险福利
E. 试用期限

试题答案: ABCD

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。

● 集体合同除具有一般协议的特征外，还具有（ ）等自身的特征。

- (97) A. 合法性
B. 是规定劳动关系的协议
C. 意思表示全面与一致性
D. 是定期的书面合同，生效需经特定程序
E. 工会或劳动者代表职工一方与企业签订

试题答案: BDE

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以外，还具有自身的特点。

1. 集体合同是规定劳动关系的协议。
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。

● 订立集体合同应当遵循的原则包括（ ）。

- (98) A. 互利互惠、力求双赢
B. 诚实守信，公平合作
C. 兼顾双方的合法权益
D. 相互尊重、平等协商
E. 遵守法律、法规和国家有关规定

试题答案: BCDE

试题解析: 订立集体合同应遵循的原则：

1. 遵守法律、法规、规章及国家有关规定。
2. 相互尊重，平等协商。
3. 诚实守信，公平合作。
4. 兼顾双方合法权益。
5. 不得采取过激行为。

- 职工参与企业民主管理的形式包括（ ）。

- (99) 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。组织参与、岗位参与、个人参与。

- 劳动者应当被认定为工伤的情况包括（ ）。

- (100) A. 患职业病
B. 受到机动车事故伤害
C. 外出期间受到伤害
D. 在工作期间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害
E. 在工作期间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力伤害

试题答案: ADE

试题解析: 劳动者有下列情形之一的，应当认定为工伤：

- (1) 在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；
- (2) 工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；
- (3) 在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；
- (4) 患职业病的；
- (5) 因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；
- (6) 在上下班途中，受到机动车事故伤害的；
- (7) 法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。