

# 2016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

- 资源的有限性也称为（ ）。

- (1) A. 资源的有效性  
B.资源的合理性  
C.资源的稀缺性  
D.资源的针对性

**试题答案:** C

**试题解析:** 资源的有限性称为资源的稀缺性, 或者更准确的说: 相对于人类社会的无限需要而言, 客观上存在着制约满足人类需要的力量, 此种力量定义为资源的稀缺性。

- 企业短期可变的生产要素是（ ）。

- (2) A. 劳动工具  
B.劳动资料  
C.劳动对象  
D.劳动投入

**试题答案:** D

**试题解析:** 短期企业唯一可变的生产要素是劳动投入, 故可变的成本也就是工资。

- 从广义上说, ( ) 是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他一些社会关系的法律规范的总和。

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

**试题答案:** A

**试题解析:** 广义的劳动法, 则是指调整劳动关系以及与劳动关系密切相联系的其他一些社会关系的法律规范的总和。

- ( ) 是指具有法的效力作用和意义的法或法律的外在表现形式。

- (4) A. 法律渊源  
B.劳动法  
C.劳动合同  
D.劳动关系

**试题答案:** A

**试题解析:** 法律渊源是指具有法的效力作用和意义的法或法律的外在表现形式。

● 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 ( ) 的谋划与方略。

- (5) A. 总体性和长远性  
B. 总体性与全局性  
C. 全局性与系统性  
D. 长远性与风险性

**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。

● 企业总体战略不包括 ( )。

- (6) A. 进入战略  
B. 稳定战略  
C. 发展战略  
D. 转移战略

**试题答案:** D

**试题解析:** 企业的总体战略有: 进入战略、发展战略、稳定战略和撤退战略。

● ( ) 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. 转移战略

**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策略。

● ( ) 是指个体在成长过程中, 因受遗传和环境的交互影响, 使不同个体之间在身心特征上显示出的彼此各不相同的现象。

- (8) A. 心理差异  
B. 个体差异  
C. 个别差异  
D. 个性差异

**试题答案:** B

**试题解析:** 个体差异, 是指个体在成长过程中, 因受遗传和环境的交互影响, 使不同个体之间在身心特征上显示出的彼此各不相同的现象。

● 社会学习理论的创始人是 ( )。

- (9) A. 弗洛姆

- B.桑代克
- C.班杜拉
- D.莱文泽尔

**试题答案:** C

**试题解析:** 社会学习理论创始人班杜拉 (Bandura) 做了大量研究, 证明人们可以向其他人学习, 即观察学习。

- 领导情境理论主要包括两个方面内容: 一是 ( ), 二是心理成熟度。

- (10) A. 工作成熟度  
B. 任务承受度  
C. 业务成熟度  
D. 环境承受度

**试题答案:** A

**试题解析:** 选择领导方式的权变因素——被领导者的成熟度, 在领导情景理论中主要包括二个方面的内容:

1. 工作成熟度
2. 心理成熟度

- 以下关于人力资本投资的表述, 不正确的是 ( )。

- (11) A. 投资主体可以是国家或个人  
B. 投资对象是人  
C. 投资直接提高人的劳动生产能力  
D. 是一种非生产性投资

**试题答案:** D

**试题解析:** 所谓人力资本投资, 是指投资者通过对人进行一定的资本投入 (货币资本或实物), 增加或提高人的智能和体能, 这种劳动能力的提高最终反映在劳动产出增加上的一种投资行为。包含如下基本含义:

1. 人力资本投资者首先需要确定投资者, 亦即投资主体。投资者可以是国家、事业单位、企业、社会团体, 也可以是家庭、个人等。
2. 人力资本投资的对象是人, 一般为投资主体所辖范围之内的人。
3. 人力资本投资直接改善、提高或增加人的劳动生产能力, 即人进行劳动所需的智力、知识、技能和体能
4. 人力资本投资旨在通过对人的资本投入, 投资者未来获取价值增值的劳动产出及由此带来的收入增加, 或其他收益。

从上述含义来看, 人力资本投资具有投资的一般性质。它同物质资本投资一样, 是能够带来新的价值增值的一种真正的投资行为或活动, 是一种生产性的投资, 且其投入产出收益大于物质资本投资, 是一切投资中收益最高、获利最大的投资。

- 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.城市职业技术教育

**试题答案:** D

**试题解析:** 人力资源开发的重点是职业教育。职业教育是按照社会上各种职业的需要,对劳动力或预备劳动力开发智力,培养职业兴趣,使其掌握从事特定职业所需要的基础知识、实用知识和技能技巧。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。

- 广义人力资源规划是企业所有人力资源计划的总称,是战略规划与( )。

- (13) A. 战术计划  
B.组织规划  
C.人员计划  
D.费用计划

**试题答案:** A

**试题解析:** 人力资源规划的概念有广义和狭义之分,广义的人力资源规划是企业所有各类各种人力资源计划的总称。是战略规划与战术计划(即具体的实施计划)的统一。

- 事业部制结构所具有的优势不包括( )。

- (14) A. 有助于增强事业部主管的责任感,提高企业适应能力  
B.使企业组织结构更加合理,减少管理层次和人员配置  
C.有利于企业高管集中精力解决全局性的发展战略问题  
D.经营责任和权限明确,物质利益与经营状况紧密挂钩

**试题答案:** B

**试题解析:** 事业部制的主要优势如下:

1. 权力下放,有利于最高管理层摆脱日常行政事务,集中精力于外部环境的研究,制订长远的、全局性的发展战略规划,使其成为强有力的决策中心。
2. 各事业部主管摆脱了事事请示汇报的规定,能自主处理各种日常工作,有助于增强事业部管理者的责任感,发挥他们搞好经营管理活动的主动性和创造性,提高企业的适应能力。
3. 各事业部可集中力量从事某一方面的经营活动,实现高度专业化,整个企业可以容纳若干经营特点迥异的事业部,形成大型联合企业。
4. 各事业部经营责任和权限明确,物质利益与经营状况紧密挂钩。

- ( )为企业员工的考核、晋升提供了依据。

- (15) 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:** 工作岗位分析的作用:

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。

● ( ) 是组织对各类岗位的性质和特征, 以及本岗位人员任职的资格条件等事项所做统一规定。

- (16) A. 岗位规则  
B. 工作说明书  
C. 岗位规范  
D. 服务说明书

**试题答案:** C

**试题解析:** 岗位规范, 是对组织中各类岗位某一专项事务或对某类员工劳动行为、素质要求等所作的统一规定。

● 衡量劳动定额水平的方法, 不包括 ( )。

- (17) A. 用实耗工时来衡量  
B. 用标准工时来衡量  
C. 通过现行定额比较来衡量  
D. 用同行业同类定额来衡量

**试题答案:** D

**试题解析:** 衡量劳动定额水平的方法, 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

● 按照社会实体单位的性质和特点, 人员编制不包括 ( )。

- (18) A. 行政编制  
B. 企业编制  
C. 组织编制  
D. 军事编制

**试题答案:** C

**试题解析:** 人员编制按照社会实体单位的性质和特点, 可分为行政编制、企业编制、军事编制等。

● 核定企业定员的基本方法不包括 ( )。

- (19) A. 按设备定员  
B. 按岗位定员

- C.按任务定员
- D.按比例定员

**试题答案: C**

**试题解析:**核定用人数量的基本方法包括:

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。

- 概略定员标准也称( ), 是以某类人员乃至企业全部人员为对象制订的标准。

- (20) 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, 也称概略定员标准, 是以某类人员以至于企业全部人员为对象制定的标准。

- ( ) 不是外部招募法的优点。

- (21) A. 带来新思想  
B.选择余地大  
C.树立新形象  
D.费用较低

**试题答案: D**

**试题解析:**外部招募的优点:

1. 带来新思想和新方法。
2. 有利于招聘一流人才。外部招募的人员来源广, 选择余地很大。
3. 起到树立形象的作用。

- 布告法经常用于( )的招聘。

- (22) A. 非管理层人员  
B.管理层人员  
C.高层管理人员  
D.一线员工

**试题答案: A**

**试题解析:**一般来说, 布告法经常用于非管理人员的招聘, 特别适合于普通职员的招聘。

- 筛选简历时, 应更多地关注( )。

- (23) A. 学习成绩

- B.管理能力
- C.主观内容
- D.客观内容

**试题答案:** D

**试题解析:** 简历的内容大体上可以分为二部分, 主观内容和客观内容。在筛选简历时注意力应放在客观内容上。客观内容主要分为: 个人信息、受教育经历、工作经历和个人成绩四个方面。主观内容主要包括: 应聘者对自己的描述。

- 面试的开始阶段应从应聘者 ( ) 发问, 从而营造和谐的面试气氛。

- (24) A. 熟悉的问题  
B. 不能预料到的问题  
C. 陌生的问题  
D. 能够预料到的问题

**试题答案:** D

**试题解析:** 面试开始阶段, 应从应聘者可以预料到的问题开始发问, 如工作经历、文化程度等, 然后再过渡到其他问题, 以消除应聘者的紧张情绪。只有这样才能营造和谐的面试气氛, 有利于观察应聘者的内外表现, 以求全面客观地了解应聘者。

- ( ) 是面试的一项核心技巧, 又称为行为描述提问。

- (25) A. 开放式提问  
B. 举例式提问  
C. 重复式提问  
D. 假设式提问

**试题答案:** B

**试题解析:** 一般来说, 面试考官应运用一些提问的技巧来影响面试的方向和进度。主要提问方式有以下几种:

1. 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。
2. 封闭式提问: 即让应聘者对某一问题作出明确的答复。
3. 清单式提问: 即鼓励应聘者在众多选项中进行优先选择, 以检验应聘者的判断、分析与决策能力。
4. 假设式提问: 即鼓励应聘者从不同角度思考问题, 发挥应聘者的想象能力。
5. 重复式提问: 即让应聘者知道面试考官接收到了应聘者的信息, 检验获得信息的准确性。
6. 确认式提问: 即鼓励应聘者继续与面试考官交流, 表达出对信息的关心和理解。
7. 举例式提问: 这是面试的一种核心技巧, 又称为行为描述提问。

- ( ) 不是效度的基本类型。

- (26) A. 内容效度  
B. 预测效度  
C. 同测效度  
D. 结果效度

**试题答案:** D

**试题解析:** 效度主要有三种: 预测效度、内容效度、同测效度。

- ( ) 检查的是用同一种测试方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试的结果的一致性。

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

**试题答案:** A

**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。

**稳定系数:** 指用同一种测试方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试的结果的一致性。此方法不适用于受熟练程度影响较大的测试。

**等值系数:** 对同一应聘者使用两种对等的、内容相当的测试其结果之间的一致性。

**内在一致性系数:** 把同(组)应聘者进行同一测试分为若干部分加以考察, 各部分所得结果之间的一致性。

- ( ) 能为劳动环境中各种因素的优化起辅助作用。

- (28) A. 照明  
B. 温度  
C. 湿度  
D. 绿化

**试题答案:** D

**试题解析:** 厂区绿化是优化劳动环境的一项重要工作。绿化不仅能改善工厂的自然环境, 还能为劳动环境中各种因素的优化起到辅助作用。

- ( ) 是现代培训活动的首要环节。

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

**试题答案:** A

**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、制订培训计划、有效实施培训的前提, 是现代培训活动的首要环节。

- 培训项目规划中较容易被企业忽略的是 ( )。

- (30) A. 培训内容的开发  
B. 培训资源的筹备  
C. 培训成本的预算  
D. 项目的评估规划

**试题答案:** D

**试题解析:** 培训项目规划中包含了许多不同的内容, 其中较容易被企业忽视的就是培训项目的评估规划。

- 培训评估中泰勒模式的缺点不包括 ( )。

- (31) A. 没有对目标本身进行评估  
B. 忽视过程评估  
C. 目标制定大多出自受训者意见  
D. 忽视预期目标的评估

**试题答案:** C

**试题解析:** 培训评估中泰勒模式的缺点:

1. 没有对目标本身进行评估
2. 注重预期效果的评估, 而忽略非预期目标的评估
3. 重视结果评估, 忽视了过程评估, 不能得到及时的反馈
4. 目标的制定大多是教育者的意见, 较少注意学生的意见

- 为了保证培训取得预期的效果, 必须对培训进行全程 ( )。

- (32) A. 监控和反馈  
B. 监控和评估  
C. 监控与规划  
D. 监控与协调

**试题答案:** B

**试题解析:** 为了保证培训取得预期的效果, 就必须对培训进行全程监控和评估, 对培训进行全程监控, 可以保证培训活动按照规划进行, 保证及时解决培训过程中出现的问题, 还能够将各种影响培训效果的因素记录下来, 以便在以后的培训中加以改进和提高。

- 培训课程设计步骤分为: ①目标; ②策略; ③模式; ④定位; ⑤评价。正确的顺序为 ( )。

- (33) A. ④①②③⑤  
B. ①④②③⑤  
C. ①④③②⑤  
D. ④①③②⑤

**试题答案:** A

**试题解析:** 通过对培训设计过程中各个环节的具体分析, 可以清楚地理解培训课程设计的全部过程, 课程设计过程分为以下几个阶段:

1. 定位: 确定培训课程的基本性质和基本类别
2. 目标: 确定培训课程的目标领域和目标层次
3. 策略: 根据培训目的与学习者的学习风格设置课程系列
4. 模式: 优化培训内容、调动培训资源、遴选培训方法
5. 评价: 检测目标是否达到

- ( ) 是整个培训教学方案的重心。

- (34) A. 确定教学目的  
B. 检查培训内容  
C. 确定教学方法  
D. 设计教学方式

**试题答案:** D

**试题解析:** 教学设计的目的和结果是形成具体的教学方案, 教学方案的制订一般要按照这样一个程序进行:

- 1、确定教学目的: 确定教学整体的评价和重要性, 明确制定教学中心和教学目的。
- 2、确定教学名称: 题目最好能清楚明白并具有弹性。
- 3、检查培训内容: 能包含培训的全部内容, 并将重点项目列出来。
- 4、确定教学方法: 确定具体采用哪种教学方法。
- 5、选定教学工具: 教学工具有传统和现代之分。
- 6、设计教学方式: 这是整个教学方案的重心, 包括教学一般技巧的使用和教学方法的采用及教学工具的具体使用等内容。
- 7、分配教学时间: 完成所有程序后, 还需要做的就是计算和分配时间。时间的分配要既能按时完成培训的内容, 又要保证各部分内容是有序而按主次进行的。

- 以下对头脑风暴法操作要点的表述, 正确的是 ( )。

- (35) A. 只规定一个主题  
B. 要保证讨论议题的内容比较广泛  
C. 组织者应评议他人的建议和方案  
D. 事中注意收集每个参加者的意见

**试题答案:** A

**试题解析:** 头脑风暴法又称研讨会法、讨论培训法或管理加值训练法。其操作要点:

1. 只规定一个主题, 即明确要解决的问题, 保证讨论内容不泛滥。
2. 把参加者组织在一起, 无拘无束地提出解决问题的建议和方案, 组织者和参加者都不能评议他人的建议和方案。
3. 事后再收集各参加者的意见, 交给全体参加者。
4. 排除重复的、明显不合理的方案, 重新表达内容含糊的方案。
5. 组织全体参加者对各可行方案逐一评估, 选出最优方案。

- 培训激励制度不包括 ( )。

- (36) A. 对员工的激励  
B. 对培训师的激励  
C. 对部门及主管的激励  
D. 对企业的激励

**试题答案:** B

**试题解析:** 企业培训制度的主要目的是激励各个利益主体参加培训的积极性, 激励制度包括三个方面:

1. 对员工的激励
2. 对部门及其主管的激励
3. 对企业的激励

- 绩效管理系统的的设计包括绩效管理程序的设计与（ ）。

- (37) A. 绩效管理目标的设计  
B. 绩效管理制度的设计  
C. 绩效管理方法的设计  
D. 绩效管理内容的设计

**试题答案:** B

**试题解析:** 绩效管理系统的的设计包括绩效管理制度的设计与绩效管理程序的设计两个部分。

- 上下级之间的（ ）是企业绩效管理活动的基本单元。

- (38) A. 考评关系  
B. 引导关系  
C. 沟通关系  
D. 协作关系

**试题答案:** A

**试题解析:** 上级主管与下属之间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。

- 在绩效管理的各个环节中，管理者关心的中心和焦点应当始终是（ ）。

- (39) A. 考评目的  
B. 考评标准  
C. 考评方法  
D. 被考评者

**试题答案:** D

**试题解析:** 为了使绩效管理的双重功能得以贯彻和体现，在绩效管理各个环节中，被考评者应当始终是管理者关注的中心和重点，其一言一行都应当置于考评者的关怀之中，使被考评者在优化的宽松氛围和环境中得以提高和发展。

- 以下关于行为导向型绩效考评的表述，不正确的是（ ）。

- (40) A. 适合生产操作性岗位采用  
B. 适合管理性工作岗位采用  
C. 重在工作过程而非工作成果  
D. 考评标准容易确定，操作性较强

**试题答案:** A

**试题解析:** 行为主导型的考评重在工作过程而非工作结果，考评的标准较容易确定，操作性强。行为主导型适合对管理性、事务性工作考评，特别是对人际接触和交往频繁的工作岗位尤其重要。

- ( ) 是要求评定者根据某一工作行为发生的频率或次数的多少, 对被评定者打分的绩效考评方法。

- (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:** C

**试题解析:** 行为观察法也称观察评价法、行为观察量表法、行为观察量表评价法, 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。本方法不是首先确定工作行为处于体积水平上, 而是确认员工某种行为出现的它要求评定者根据某一工作行为发生的频率或次数的多少来对被评者打分。

- 以下关于绩效标准法的说法, 不正确的是 ( )。

- (42) A. 具有较低的管理成本  
B. 占用较多的人力、物力和财力  
C. 为下属提供了清晰准确的努力方向  
D. 对员工有更明确的导向和激励作用

**试题答案:** A

**试题解析:** 绩效标准法为下属提供了清晰准确的努力方向, 对员工具有更加明确的导向和激励作用。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。

- 以下关于图解式评价量表法的表述, 不正确的是 ( )。

- (43) A. 考评校标涉及范围较大, 使该方法具有广泛的适应性  
B. 具有简单易行、使用方便、设计简单、汇总快捷等优点  
C. 因评价要素具有完整性和代表性, 使考评结果具有较高信度和效度  
D. 当指标选择、考评者等存在问题时, 极容易出现晕轮效应等偏误

**试题答案:** C

**试题解析:** 图解式评价量表法

- 1、所采用的考评效标涉及范围较大, 可以涵盖员工俱品质特征、行为表现和工作结果, 使其具有广泛的适应性
- 2、该方法具有简单易行, 使用方便, 设计简单, 汇总快捷等优点
- 3、考评的信度与效度, 取决于考评因素项目的完整性和代表性, 以及考评人评分的准确性和正确性
- 4、在考评要素选择确定以及考评人存在问题的情况下, 本方法容易产生晕轮效应或集中趋势等偏差

- 分析工作绩效差距的方法不包括 ( )。

- (44) A. 目标比较法  
B. 水平比较法  
C. 横向比较法

D.时间比较法

**试题答案:** D

**试题解析:** 分析工作绩效的差距,在对员工绩效进行考评时,不但要对员工绩效计划的实施情况进行评价,分析其工作行为、工作结果,以及计划目标实现的程度,还要找出其工作绩效的差距和不足,具体有以下三种方法:

1. 目标比较法
2. 水平比较法
3. 横向比较法

- ( ) 通常是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:** 薪资即薪金、工资的简称

1. 薪金: 通常以较长的时间单位计算员工的劳动报酬,如月薪、年薪
2. 工资: 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、计件工资

- ( ) 通常是指员工所获得的全部报酬。

- (46) A. 收入  
B. 奖励  
C. 薪金  
D. 工资

**试题答案:** A

**试题解析:** 与薪酬相关的其他概念:

1. 报酬: 员工完成任务后,所获得的一切有形或无形的待遇
2. 收入: 员工所获得的全部报酬,包括薪资、奖金、津贴和加班费等项目的总和
3. 薪给: 薪给分为工资和薪金二种形式
4. 奖励: 员工超额劳动的报酬如红利、佣金、利润分享等
5. 福利: 公司为每个员工提供的福利项目,如带薪年假、各种保险等
6. 分配: 社会在一定时期内对新创造出来的产品或价值即国民收入的分配,包括实效分配,再分配

- 影响企业员工个人薪酬水平的主要因素不包括 ( )。

- (47) A. 薪酬策略  
B. 工作岗位  
C. 工作绩效  
D. 工作条件

**试题答案:** A

**试题解析:**影响员工个人薪酬水平的因素很多,主要包括:

1. 劳动绩效
2. 职务或岗位
3. 综合素质与技能
4. 工作条件
5. 年龄与工龄

● 适当拉开员工之间的薪酬差距,体现了薪酬的( )原则。

- (48) 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:** B

**试题解析:**目前企业普遍认为进行有效的薪酬管理应遵循以下原则:

1. 对外具有竞争力原则:支付符合劳动力市场水平的薪酬,确保企业的薪酬水平与类似行业、类似企业的薪酬水平相当,太低则使企业对人才推动吸引力。
2. 对内具有公正性原则: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相一致,否则会影响员工的工作积极性。
3. 对员工具有激励性原则: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,产生激励作用。
4. 对成本具有控制性原则:企业应当充分考虑自身财务实力和实际支付能力,对人工成本进行必要的控制。

● 以下有关工作岗位评价的说法,不正确的是( )。

- (49) A. 岗位评价的中心是现有的人员  
B. 以岗位员工的工作活动为对象  
C. 工作岗位分析的进一步延续  
D. 为岗位的分类分级提供了前提

**试题答案:** A

**试题解析:**岗位评价以岗位为评价对象:

1. 岗位评价的中心是“事”不是“人”。
2. 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。
3. 岗位评价是评定工作的相对价值,确定岗位等级,是确定薪酬等级的依据。
4. 岗位评价是岗位分析的逻辑结果。

● 人员流向属于( )要素的评价指标。

- (50) 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:** 社会心理要素。社会心理是指社会对某岗位的各种舆论, 对该类岗位人员在心理上所产生的影响。主要采用人员流程指标。人员流向属于心理因素, 它是由于岗位的工作性质和地位对员工在社会心理方面产生的影响而形成人员流动的趋势。

- ( ) 是通过建立一定指标 (简称校标) 来检查岗位测评结果的效度。

- (51) A. 内容效度  
B. 统计效度  
C. 过程效度  
D. 结构效度

**试题答案:** B

**试题解析:** 统计效度, 也称经验效度, 简称效标, 它是通过建立一定的指标来检查测评结果的效度。

- 因素比较法是由 ( ) 衍化而来。

- (52) A. 对比法  
B. 分值法  
C. 排序法  
D. 评分法

**试题答案:** C

**试题解析:** 因素分析法是由排序法衍生而来的, 它也是按要素对岗位进行分析和排序。

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

- (53) 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 (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。

- ( ) 是根据企业责权分配的管理层级结构, 建立指挥、命令、执行、反馈的信息系统。

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

**试题答案:** A

**试题解析:** 纵向信息沟通, 根据企业的责权分配的管理层级结构, 建立指挥、命令、执行、反馈信息系统, 分为下向沟通和上向沟通。

- ( ) 是指劳动者为履行劳动给付义务, 在用人单位从事工作工作或生产的时间。

- (55) A. 标准工作时间  
B. 工作时间  
C. 计件工作时间  
D. 综合计算工作时间

**试题答案:** B

**试题解析:** 工作时间又称法定工作时间, 是指劳动者为履行劳动给付义务, 在用人单位从事工作工作或生产的时间。

- 非因劳动者本人造成用人单位停工、停业的, 在一个工资支付周期内, 用人单位 ( ) 支付劳动者工资。

- (56) A. 无需  
B. 部分  
C. 酌情  
D. 按照提供正常劳动

**试题答案:** D

**试题解析:** 用人单位停工、停业期间的工资支付, 非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的:

1. 在一个工资支付周期内, 用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资
2. 超过一个工资支付周期的, 可以根据劳动者提供的劳动, 按照双方新约定的标准支付工资, 但不得低于当地最低工资标准
3. 用人单位没有安排劳动者工作的, 一般应当按照不低于当地最低工资标准的 70% 支付劳动者基本生活
4. 如果集体合同、劳动合同另有约定的, 可按照约定执行

- 以下关于集体合同的说法, 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:** 集体合同除具有一般协议的主体平等性、意思表示一致性、合法性、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, 集体合同的当事人一方是企业, 另一方当事人不能是劳动者个人或劳动者中的其他团体或组织, 而只能是工会组织代表劳动者, 没有建立工会组织, 则由劳动者按照一定程序推举的代表为其代表。
3. 集体合同是定期的书面合同, 其生效需经特定的程序。根据劳动法规定, 集体合同文本须提交政府劳动行政部门审核, 经审核通过的集体合同才具有法律效力。

- 劳动行政部门在收到集体合同后的 ( ) 内将审核意见书送达。

- (58) 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传,集体合同的生效日期以《审核意见书》确认日期为生效日期。

- 新员工三级安全卫生教育的内容不包括( )。

- (59) A. 入厂教育  
B.车间教育  
C.岗位教育  
D.班组教育

**试题答案:** C

**试题解析:** 【P416】新员工实行三级安全卫生教育:

- 1、组织入厂教育
- 2、组织车间教育
- 3、组织班组教育

- ( )是指造成30人以上死亡,或者100人以上重伤(包括急性工业中毒)或者1亿元以上直接经济损失的事故。

- (60) 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:** C

**试题解析:** 【P417】根据生产安全事故造成的人员伤亡或直接经济损失,事故一般分为以下等级:

- 1、特别重大事故,造成30人以上死亡,或者100人以上重伤,或者1亿元以上直接经济损失的事故;
- 2、重大事故,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;
- 3、较大事故,造成3人以上10人以下死亡,或者10人以上50人以下重伤,或者1000万元以上5000万元以下直接经济损失的事故;
- 4、一般事故,造成1人以上3人以下死亡,或者10人以下重伤,或者1000万以下直接经济损失的事故。

- 老年人口劳参率下降的主要原因包括( )的完成和推广。

- (61) A. 收入保障制度  
B.绩效考核制度  
C.薪酬管理制度  
D.商业保险制度

## E.企业养老保险计划

**试题答案:** AE

**试题解析:** 老年人口劳参率下降的主要原因是收入保障制度以及各种形式的企业养老保险计划的完善和推广。

- 失业是指劳动力供给与劳动力需求在 ( ) 上的失衡所形成的。

- (62) A. 结构  
B. 总量  
C. 数量  
D. 形式  
E. 比例

**试题答案:** AB

**试题解析:** 从劳动经济学的视角考察, 所谓失业, 是指劳动力供给与劳动力需求在总量或结构上的失衡所形成的, 具有劳动能力并有就业要求的劳动者没有就业岗位的状态。

- 劳动法基本原则的作用包括 ( ) 。

- (63) A. 反映劳动法律部门特点  
B. 是指导性的法律规范  
C. 指导劳动法实施, 正确适用法律  
D. 有助于理解、解释劳动法  
E. 指导劳动法的制定、修改和废止

**试题答案:** CDE

**试题解析:** 劳动法基本原则的作用:

1. 指导劳动法的制定、修改和废止, 保证上各项劳动法律制度的统一。
2. 指导劳动法实施, 正确适用法律, 防止出现偏差。
3. 劳动法的基本原则有助于劳动法的理解、解释, 对于认识劳动法本质有指导意义, 可以弥补劳动法律规范可能存在的缺陷。

- 劳动法的构成体系包括 ( ) 。

- (64) A. 集体合同制度  
B. 劳动合同制度  
C. 劳动法监督检查制度  
D. 社会保险和福利制度  
E. 工会和职工民主管理制度

**试题答案:** ABCDE

**试题解析:** 劳动法的体系, 是指劳动法的各项具体劳动法律制度的构成和相互关系, 由以下劳动法律制度构成: 1. 促进就业法律制度

2. 劳动合同和集体合同制度
3. 劳动标准制度
4. 职业培训制度
5. 社会保险和福利制度

6. 劳动争议处理制度
7. 工会和职工民主管理制度
8. 劳动法的监督检查制度

● 企业制度低成本战略的原则包括（ ）。

- (65) A. 领先原则  
B. 性价比优化原则  
C. 持久原则  
D. 总成本最低原则  
E. 全过程低成本原则

**试题答案:** ACDE

**试题解析:** 低成本战略制定的原则:

1. 领先原则
2. 全过程低成本原则
3. 总成本最低原则
4. 持久原则

● 根据参与者的介入程度和品牌间的差异程度, 可将消费者的购买行为分为（ ）。

- (66) A. 习惯性购买行为  
B. 化解不协调的购买行为  
C. 单一性购买行为  
D. 寻求多样化的购买行为  
E. 复杂的购买行为

**试题答案:** ABDE

**试题解析:** 根据参与者的介入程度和品牌间的差异程度, 可将消费者购买行为分为四种:

1. 习惯性购买行为
2. 化解不协调的购买行为
3. 寻求多样化的购买行为
4. 复杂的购买行为

● 群体决策的优点包括（ ）。

- (67) A. 比个体决策需要更多时间  
B. 增加决策的可接受性  
C. 提供比个体更多的不同决策方案  
D. 增加决策过程民主性  
E. 提供比个体更为丰富全面的信息

**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

- 人性具有（ ）。

- (68) A. 能动性  
B. 社会性  
C. 整体性  
D. 两面性  
E. 可变性

**试题答案:** ABCDE

**试题解析:** 人性在自然界和社会经济活动呈现出独有的特征:

1. 人性具有能动性
2. 人性具有社会性
3. 人性具有整体性
4. 人性具有两面性
5. 人性具有可变性
6. 人性具有个体差异性

- 企业人力资源规划的内容包括（ ）。

- (69) A. 人员规划  
B. 制度规划  
C. 战略规划  
D. 组织规划  
E. 培训规划

**试题答案:** ABCD

**试题解析:** 人力资源规划的内容:

1. 战略规划
2. 组织规划
3. 制度规划
4. 人员规划
5. 费用规划

- 组织结构设计后的实施要则包括（ ）。

- (70) A. 管理系统一元化原则  
B. 职权对应与一致原则  
C. 合理分配职责的原则  
D. 明确责任和权限原则  
E. 先定岗后定员的原则

**试题答案:** ACDE

**试题解析:** 组织结构设计后的实施要则:

为了使组织机构形成一个系统整体, 有效、顺利、合理地发挥作用, 需要知道组织工作的实施原则

1. 管理系统一元化原则
2. 明确责任和权限原则

3. 先定岗再定员的原则
4. 合理分配职责的原则

- 生产岗位操作规范的内容包括（ ）。

- (71) A. 工作地组织和优化方法  
B. 岗位的职责和主要任务  
C. 与相关岗位的协调配合程度  
D. 完成任务的程序和操作方法  
E. 任务数量质量要求和完成期限

**试题答案:** BCDE

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

1. 岗位的职责和主要内容
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和操作方法
4. 与相关岗位的协调配合制度

- 以现场测定为基础的产品实耗工时统计的方法, 主要包括（ ）。

- (72) A. 工作日写实  
B. 测时  
C. 瞬间观察法  
D. 采访  
E. 分组调查法

**试题答案:** ABC

**试题解析:** 以现场测定为基础的产品实耗工时统计的方法包括:

1. 工作日写实
2. 测时
3. 瞬间观察法

- 按劳动效率定员是根据（ ）来计算定员人数。

- (73) A. 劳动时间  
B. 出勤率  
C. 看管定额  
D. 工人劳动效率  
E. 生产任务

**试题答案:** BDE

**试题解析:** 按劳动效率定员, 就是根据生产任务和员工的劳动效率以及出勤率来计算定员人数。

- 内部招募存在明显的不足, 主要体现在（ ）。

- (74) A. 容易出现不公正现象  
B. 决策风险大

- C.影响内部员工的积极性
- D.容易抑制创新
- E.筛选难度大、时间长

**试题答案:** AD

**试题解析:** 尽管内部选拔有许多优势,但其本身也存在着明显的不足,主要表现在:

1. 因处理不公、方法为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,不利于组织内部的团结
2. 容易造成“近亲繁殖”,会产生“团体思维”现象,抑制了个体创新
3. 有可能出现裙带关系的不良现象,损害招聘的公平公正原则,滋生“小团体主义”,引 发组织内部的政治斗争,从而削弱组织发展的动力
4. 采用内部招募的方法,在培训上有时并不经济
5. 采用内部招募的方法,尤其是管理者的内部提拔,有可能产生一种把人晋升到他所不 能用途的职位的倾向,由于从基层逐步晋升上来,组织高层管理者多数年龄偏大,不利 于冒险和创新精神的发扬

- 外部招募的方法主要有 ( )。

- (75) A. 发布广告  
B. 借助中介  
C. 校园招聘  
D. 网络招聘  
E. 熟人推荐

**试题答案:** ABCDE

**试题解析:** 外部招募的主要方法:

1. 发布广告
2. 借助中介
3. 校园招聘
4. 网络招聘
5. 熟人推荐

- 在面试过程中,应聘者通常希望 ( )。

- (76) A. 创造融洽的会谈气氛  
B. 充分了解企业所关心的问题  
C. 被理解、尊重,被公平对待  
D. 尽量展现出自己的实际水平  
E. 有足够时间向考官展示自己的能 力

**试题答案:** ACE

**试题解析:** 在面试过程,面试者通常希望通过面试过程进一步的了解用人单位、应聘岗 位,最终作出自己的决定,一般来说,应聘者应明确以下目标:

1. 创造一个融洽的会谈气氛,尽量展现出自己的实际水平
2. 有充分的时间向面试考官说明自己具备的条件
3. 希望易用、被尊重,并得到公平对待
4. 充分地了解自己关心的问题
5. 决定是否愿意来该单位工作等

- 结构化面试的优点包括 ( )。

- (77) A. 对面试官的要求较低  
B. 所收集信息范围不受限  
C. 有利于提高面试的效率  
D. 便于进行分析、比较, 减少主观性  
E. 对所有应聘者均按同一个标准进行

**试题答案:** ACDE

**试题解析:** 结构化面试的优点:

1. 所有面试者均按同一标准进行
2. 可以提供结构与形式相同的信息
3. 便于分析、比较, 减少主观性
4. 有利于提高面试的效率
5. 对面试官的要求较少

- 人员录用的主要策略有 ( )。

- (78) A. 补偿式  
B. 多重淘汰式  
C. 结合式  
D. 综合决定式  
E. 推荐式

**试题答案:** ABC

**试题解析:** 一般来说, 人员录用的主要决策模式有以下三种:

1. 多重淘汰式
2. 补偿式
3. 结合式

- 以下不属于四班轮体制的有 ( )。

- (79) A. 四六工作制  
B. 四三制  
C. 四班交叉制  
D. 四八交叉制  
E. 四班三运转制

**试题答案:** ACD

**试题解析:** 四班轮体制即四班三运转, 也称四三制。

- 三维培训需求分析模型, 是一种基于 ( ) 等手段的培训需求分析方法。

- (80) A. 组织分析  
B. 岗位胜任力分析  
C. 岗位分析  
D. 人才测评

## E.人员分析

**试题答案:** BD

**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。

- 在培训活动的设计中, 可以采用小组活动的方式, 具体包括 ( )。

- (81) A. 案例分析  
B. 商业旅游  
C. 角色扮演  
D. 行为示范  
E. 敏感训练

**试题答案:** ABCD

**试题解析:** 培训活动的设计中, 可以大量采用小组活动的方式, 通过学员的讨论与交流, 鼓励学员表达自己的思想和情感, 强化学员对概念的理解, 鼓励人际交往和决策的制定。小组活动包括:

- (1) 案例分析;
- (2) 商业游戏;
- (3) 角色扮演;
- (4) 行为示范;
- (5) 拓展训练等

- 培训效果的行为评估方法主要有 ( )。

- (82) A. 对照比较法  
B. 面谈法  
C. 问卷调查法  
D. 观察法  
E. 行动计划法

**试题答案:** BCDE

**试题解析:** 培训效果的行为评估方法主要有问卷调查法、面谈法、观察法、行动计划法。

- 现代培训按照其性质可分为 ( ) 几个层次。

- (83) A. 知识培训  
B. 技能培训  
C. 态度培训  
D. 观念培训  
E. 心理培训

**试题答案:** ABCDE

**试题解析:** 现代培训按性质可分为五个层次:

1. 知识培训
2. 技能培训
3. 态度培训

- 4. 观念培训
- 5. 心理培训

● 分析受训者群体特征可使用（ ）等参数。

- (84) A. 学员构成  
B. 工作适应性  
C. 工作压力  
D. 工作特殊性  
E. 工作可离度

**试题答案:** ACE

**试题解析:** 分析受训者群体特征可使用以下参数:

1. 学员构成
2. 工作可离度
3. 工作压力
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）

● 绩效管理是一系列以员工为中心的干预活动过程，它包括（ ）。

- (85) A. 目标设计  
B. 过程指导  
C. 行为导向  
D. 考核反馈  
E. 激励发展

**试题答案:** ACDE

**试题解析:** 绩效管理是一系列以员工为中心的干预活动过程，它包括四个环节，分别是:

1. 目标设计
2. 过程指导
3. 考核反馈
4. 激励发展

● 以下关于对考评周期的表述，正确的有（ ）。

- (86) A. 一般情况下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. 晋升晋级的绩效考评，一般在岗位出现空缺或人员晋升时组织进行  
D. 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  
E. 晋升晋级的绩效考评与进行培训需求分析的绩效考评属于定期考评

**试题答案:** ABCD

**试题解析:** 1. 一般情况下，考评时间要与考评目的、企业管理制度相协调

2. 以定期提薪和奖金分配为目的的绩效考评是定期进行的，且与企业的薪酬奖励制度的要求相适应相配套

3. 用于培训的考评, 在员工提出或发现员工绩效降低或有新技术和管理要求时组织进行, 以便正确的进行员工培训与技能开发的需求分析, 制定有针对性的培训计划和培训实施方案
4. 用于员工晋级的绩效考评, 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

- 一个有效的绩效管理系统, 其环节包括 ( )。

- (87) 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是通过以下几个环节提高员工工作绩效从而保持和增强企业的竞争优势:

目标第一、计划第二、监督第三、指导第四、评估第五。

- 行为锚定等级评价法的优点, 包括 ( )。

- (88) A. 对员工的考评更加精确  
B. 绩效考评标准更加明确  
C. 具有良好绩效反馈功能  
D. 具有良好的连贯性和较高的信度  
E. 考评维度清晰便于综合评价判断

**试题答案:** ABCDE

**试题解析:** 行为锚定等级评价法设计和实施的费用高, 比许多考评方法费时费力, 但是它的优点还是比较明显的, 主要有:

1. 对员工绩效的考量更加准确
2. 绩效考评标准更加明确
3. 具有良好的反馈功能
4. 具有良好的连贯性和较高的信度
5. 考评维度清晰, 各绩效要素相对独立性强, 有利于综合评价判断

- 劳动定额法工作研究的最终目标是实现 ( )。

- (89) A. 劳动组织最优化  
B. 工位器具设备标准化  
C. 人机配置合理化  
D. 工作环境条件安全化  
E. 人工操作规范化

**试题答案:** ACDE

**试题解析:** 首先进行研究, 从宏观到微观, 运用科学方法对工作地上的生产流程、作业程序和员工的操作过程进行全面的调查分析, 使期组织形式和作业方法, 达到精简、高效、健康、舒适、安全等方面的要求, 最终实现劳动组织最优化、工作环境条件安全

化、作业流程程序标准化、人工操作规范化、人机配置合理化、生产产出效率化的目标。

- 薪酬的具体形式包括（ ）。

- (90) A. 奖金津贴  
B. 工资  
C. 销售提成  
D. 福利  
E. 劳动分红

**试题答案:** ABCDE

**试题解析:** 薪酬有不同的表现形式, 精神的与物质的、有形的与无形的、倾向的与非倾向的、内在的与外在的, 具体如下:

1. 报酬
2. 收入: 包括薪资、奖金、津贴和加班费等
3. 薪给: 分为工资和薪金
4. 奖励: 如红利、佣金、利润分享等
5. 福利: 带薪年假、各种保险等
6. 分配...等等

- 企业员工薪酬管理的基本目标包括（ ）。

- (91) A. 保证薪酬具有竞争性  
B. 吸引并留住优秀人才  
C. 对员工贡献给予肯定  
D. 使员工及时得到回报  
E. 不断压缩企业人工成本

**试题答案:** ABCD

**试题解析:** 企业薪酬管理的基本目标:

1. 保证薪酬在劳动力市场具有竞争性, 吸引并留住优秀人才
2. 对各类员工的贡献给予充分肯定, 使员工及时地得到相应的回报
3. 合理控制企业人工成本, 提高劳动生产效率, 增强企业产品的竞争力
4. 通过薪酬激励机制的确立, 将企业与员工长期、中短期经济利益有机的结合在一起, 促进公司与员工结成利益关系共同体, 谋求员工与企业的共同发展

- 薪酬体系设计要体现薪酬的基本职能, 主要包括（ ）。

- (92) A. 改善职能  
B. 效益职能  
C. 激励职能  
D. 调节职能  
E. 补偿职能

**试题答案:** BCDE

**试题解析:** 薪酬体系设计要体现薪酬的基本职能, 薪酬职能是指薪酬在运用过程中的具体功能的体现和表现, 是薪酬管理的核心, 包括: 补偿功能、激励职能、调节职能、效益职能、统计监督职能。

- 工作岗位评价的间接信息来源包括 ( )。

- (93) A. 工作写实  
B. 现场调查  
C. 规章制度  
D. 岗位规范  
E. 工作说明书

**试题答案:** CDE

**试题解析:** 间接的信息来源即通过现有的人力资源管理文件, 如工作说明书、岗位规范、规章制度等。

- 劳动责任要素主要包括 ( )。

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

**试题答案:** ABCDE

**试题解析:** 劳动责任要素, 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

- 权重系数在岗位评价中的作用主要有 ( )。

- (95) A. 便于评价结果的汇总  
B. 突出不同类别岗位的主要特征  
C. 使同类岗位的不同要素的得分可以进行比较  
D. 使不同类岗位的同—要素的得分可以进行比较  
E. 使不同类岗位的不同要素的得分可以进行比较

**试题答案:** ABCDE

**试题解析:** 权重系数的作用:

1. 反映岗位的性质和特点, 突出不同类别岗位的主要特征
2. 便于评价结果的汇总
3. 使同类岗位的不同要素的得分可以进行比较
4. 使不同岗位的同—要素的得分可以进行比较

5. 使不同岗位的不同要素的得分可以进行比较

● 职工代表大会依法享有（ ）。

- (96) A. 审议建议权  
B. 审议通过权  
C. 审议决定权  
D. 评议监督权  
E. 推荐选举权

**试题答案:** ABCDE

**试题解析:** 职工代表大会的职权是该机构依法享有、对企业行政生产经营管理事务进行咨询、建议或决定的权力，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

● 员工满意度调查的内容包括（ ）。

- (97) A. 员工薪酬  
B. 组织规划  
C. 晋升机会  
D. 岗位工作  
E. 劳动环境

**试题答案:** ACDE

**试题解析:** 员工满意度调查可以对公司管理进行全面审核，保证企业工作效率和最佳经济效益，减少和纠正低生产率、高损耗率、高人员流动率等紧迫问题。员工满意度调查将分别对以下五个方面进行全面的评估或针对某个专项进行详尽考核：

1. 薪酬
2. 工作
3. 晋升
4. 管理
5. 环境

● 限制延迟工作时间的措施包括（ ）。

- (98) A. 条件限制  
B. 支付延长工作时间的报酬  
C. 时间限制  
D. 订立缩短工作时间的制度  
E. 人员限制

**试题答案:** ABCE

**试题解析:** 限制延长工作时间的措施，包括：

1. 条件限制

2. 时间限制
3. 报酬限制
4. 人员限制

● 集体合同根据协商, 签约代表所代表的范围不同, 分为 ( )。

- (99) A. 基层集体合同  
B. 企业集体合同  
C. 行业集体合同  
D. 产业集体合同  
E. 地区集体合同

**试题答案:** ACE

**试题解析:** 【P395】集体合同根据协商、签约代表所代表的范围不同, 分为:

1. 基层集体合同
2. 行业集体合同
3. 地区集体合同

● 编制劳动安全卫生费用预算的方法有 ( )。

- (100) A. 固定预算法  
B. 弹性预算法  
C. 经验预算法  
D. 比例预算法  
E. 滚动预算法

**试题答案:** ABE

**试题解析:** 编制费用预算按照企业选择确定的财务预算方法进行, 即可以选用:

1. 固定预算法
2. 滚动预算法
3. 弹性预算法