

往年(初级)人力资源管理考试试卷(一)

(考试时间90分钟,总分100分)

准考证号:_____ 姓名:_____

一、单项选择题（共50题，每题2分，共计100分）

() 1、可能会让员工只做有利于其获得报酬的事情的工资制度是()。

- A、计时工资
- B、计件工资
- C、集体奖励计划
- D、个人奖励计划

【答案】 D

【解析】

本题考查个人奖励计划。

个人奖励计划可能会让员工只做有利于其获得报酬的事情。

ABC说法不符合题意，为错误干扰项，D说法正确。

() 2、招用未持相应工种职业资格证书人员的，须组织其在上岗前参加培训，使其取得()后方可上岗。

- A、领导认可
- B、公司考核合格
- C、职业资格证书
- D、人力资源部门经理许可

【答案】 C

【解析】

本题考查第从事特殊工种劳动者的招用。

招用未持相应工种职业资格证书人员的，须组织其在上岗前参加培训，使其取得职业资格证书后方可上岗。

C说法符合题意，ABD说法均为错误干扰项。

() 3、() 是最简单实用的一种绩效考核方法。

- A、标杆超越法
- B、排序法
- C、配对比较法
- D、强制分布法

【答案】 B

【解析】

本题考查绩效考核方法。排序法是指将员工的业绩按照从高到低的顺序进行排列。这是最简单实用的一种绩效考核方法。

() 4、() 是指管理层通过面对面的接触与沟通来掌握员工的工作满意度。

- A、日常接触
- B、组织公民行为
- C、改善沟通
- D、释放情感

【答案】 A

【解析】

本题考查现存的工作满意度信息的运用。

日常接触是指管理层通过面对面的接触与沟通来掌握员工的工作满意度，是一种了解工作满意度的实用的、及时的方法。

故A选项描述正确，BCD说法均不符合题意，为干扰项。

() 5、() 与一般团体决策方法不同的是，它不安排团体成员见面讨论。

- A、头脑风暴法
- B、德尔菲技术
- C、具名团体技术
- D、阶梯技术

【答案】 B

【解析】

【解析】

本题考查团体决策的常用方法。德尔菲技术最早是由著名智囊团——美国兰德公司使用的技术，与一般团体决策方法不同的是，它不安排团体成员见面讨论。

- () 6、以下哪个说法是正确的()。
- A、认知需求高的人容易被说服
 - B、自我监控高的人容易被说服
 - C、自尊心较弱的人不容易被说服
 - D、敏感期的青少年不容易被说服

【答案】 B

【解析】

本题考查被说服者的因素。

认知需求高的人不容易被说服，A错误。

自我监控高的人容易被说服。B正确。

自尊心较弱的人由于对自己的不足很敏感，不太相信自己，容易被说服。C错误。

敏感期的青少年更容易被说服。D错误。

- () 7、下列选项中，不属于对义务兵予以就业安置等特殊保障的情况是()。
- A、入伍前是机关单位正式职工的
 - B、入伍前是企业事业单位正式职工的
 - C、城镇退伍军人自谋职业的
 - D、入伍前无正式工作的

【答案】 D

【解析】

本题考查退役军人。

国家对退役军人实行就业安置等特殊保障措施，其中对义务兵入伍前是机关、团体、企业事业单位正式职工的，其退出先以后应复工、复职；城镇退伍军人自谋职业的，由当地人民政府给予一次性经济补助，并给予政策上的优惠。

ABC说法均符合教材内容，D选项描述错误，为干扰项。

- () 8、个体的激动与进取是指()。

- A、敢为性
- B、敏感性
- C、聪慧性
- D、紧张性

【答案】 D

【解析】

A项、敢为性：是指个体冒险和少顾虑的特性，高分代表鲁莽，低分代表畏怯；

B项、聪慧性：是指个体有才华和善思考的特性，高分代表智慧和有才识，低分代表迟钝和学识浅薄；

C项、敏感性：是指个体的娇生惯养和感情用事的特性，高分代表敏感与优柔寡断，低分代表理性沉着。

D项、紧张性：是指个体的激动与进取，高分代表紧张兴奋，低分代表心平气和。

() 9、劳动标准是指以定量或定性形式对劳动条件()的规范。

- A、最高标准
- B、最低标准
- C、一般标准
- D、强制性标准

【答案】 B

【解析】

劳动标准是指以定量或定性形式对劳动条件最低标准的规范。我国现行的劳动标准以法定劳动标准为主，是国家强制性标准，主要包括工时、休息休假、工资等方面的法律、法规规定。

() 10、()是指信息在人与人之间的传递。

- A、交流
- B、联络
- C、沟通
- D、联系

【答案】 C

【解析】

沟通是指信息在人与人之间的传递。它是一种通过传递观点、事实、思想、感受和价值观而与他人接触的途径，其目标是使接收者理解信息的含义。

() 11、按照麦克里兰的观点，成为一个优秀领导者应该具备的能力包括()。

- A、聪明但不能过分聪明、外向有支配欲、良好的调适能力、自信

- B、成就和行为、服务意识、管理才能、认知能力、个人效能
- C、变化、寻求支持、驱力水平高
- D、处世态度淡泊

【答案】 B

【解析】

美国心理学家麦克里兰通过几十年的研究提出作为一个优秀的领导者应该具备的能力包括：①成就和行为；②服务意识；③管理才能；④认知能力；⑤个人效能。除此之外，领导者还需要有职业献身精神，有远见、有准确的自我评价，有较高的社会亲和力，注意细节，有较强的沟通能力。

- () 12、不属于外部招募的做法是 ()。
- A、发布职位公告
 - B、校园招募
 - C、内部员工推荐
 - D、人才交流会

【答案】 A

【解析】

本题考查外部招募的主要渠道。

外部招募的主要渠道包括：招募广告、内部员工推荐、校园招募、暑期实习计划、各种就业服务或者职业介绍机构、猎头公司、人才交流会等。

A属于内部招募的渠道，BCD说法均为正确。

- () 13、根据面试的 ()，可以分为单独面试、系列面试、小组面试和集体面试。
- A、标准化程度
 - B、组织形式
 - C、难以程度
 - D、压力大小

【答案】 B

【解析】

本题考查甄选的主要方法。根据面试的组织形式，面试可以分为单独面试、系列面试、小组面试和集体面试。

- () 14、国家实行最低工资保障制度，最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

报（ ）备案。

- A、财政部
- B、中央银行
- C、国务院
- D、人民代表大会

【答案】 C

【解析】

本题考查工资制度的内容。国家实行最低工资保障制度，最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。

() 15、自我价值对于个体在特定情境中的行为的决定性作用是（ ）。

- A、自我价值定位
- B、个人价值取向
- C、个人价值定位
- D、自我价值定向

【答案】 D

【解析】

自我价值定向理论是我国心理学家金盛华多年来发展出的一套理论。该理论的基本假设认为人是理性的、社会性的动物，除了基本的生存倾向之外，一生都在试图建立解释他人和世界的体系，并解释自我存在和自身行为的理由，为自己的生活赋予意义。自我价值对于个体在特定情境中的行为的决定性作用就是自我价值定向。

() 16、确定或比较组织进行培训与开发成本收益的是（ ）评估。

- A、结果
- B、工作行为
- C、投资收益
- D、反应

【答案】 C

【解析】

本题考查培训与开发的效果评估。投资收益评估的目标是确定或比较组织进行培训与开发的成本收益。

() 17、外国人在我国就业必须具备的条件不包括（ ）。

- A、年满18周岁，身体健康
- B、只需要具备基本的劳动能力
- C、无犯罪记录

D、有确定的聘用单位

【答案】 B

【解析】

本题考查外国人在我国就业的一般规定。

外国人在我国就业必须具备的条件：年满18周岁，身体健康；具有从事其工作所必需的专业技能和相应的工作经历；无犯罪记录；有确定的聘用单位；持有有效护照或能代替护照的其他国际旅行证件。

ACD说法均符合教材内容，B说法太过绝对，描述错误。

() 18、下列选项中属于劳动法律关系的主体的是 ()。

- A、学龄前儿童
- B、用人单位
- C、行为
- D、财务

【答案】 B

【解析】

本题考查劳动法律关系的主体。

劳动法律关系的主体包括劳动者、用人单位，学龄前儿童不属于劳动者范围，A错误；

行为、财务都属于劳动法律关系的客体，CD错误。

劳动法律关系的主体包括用人单位，B说法正确。

() 19、在他人的直接请求下，按照他人的要求行动的倾向称为 ()。

- A、顺从
- B、服从
- C、从众

D、冲突

【答案】 A

【解析】

本题考查团体压力。

团体压力导致的行为有顺从、服从、从众。

其中，顺从是指在他人的直接请求下按照他人的要求行动的倾向。

BC说法不符合题意，D说法教材未提及，为干扰项，A说法正确。

() 20、关于奖金说法错误的是()。

- A、它指企业根据员工的工作绩效或工作目标的完成情况而支付的报酬
- B、它是薪酬体系中与绩效直接挂钩的部分
- C、它是浮动薪酬
- D、它是具有相对普遍性的非货币薪酬

【答案】 D

【解析】

本题考查奖金。

奖金又称浮动薪酬，是指企业根据员工的工作绩效或工作目标的完成情况而支付的报酬。奖金是薪酬体系中与绩效直接挂钩的部分。

ABC说法正确，D选项描述的是福利的内容，属于错误干扰项。

() 21、在编写职位说明书时，一般所列出的任职资格是履行工作职责的()。

- A、最高要求
- B、中等要求
- C、最低要求
- D、惟一要求

【答案】 C

【解析】

职位说明书编写的注意事项。在编写工作规范时，应该注意以下几点：①制定职位标准是用来规范任职者的，而不是让职位去适应任职者；②用语要符合法律条文，严禁种族、宗教、性别、年龄、身体残疾等方面的歧视；③切记工作规范是对任职者的要求，而非根据现有职位人

员的特征编写；④一般所列出的任职资格是履行工作职责的最低要求。

() 22、工作研究的目的在于()。

- A、提高工作效率
- B、优化组织结构
- C、明确任职要求
- D、确定职位价值

【答案】A

【解析】

本题考查工作研究。

工作研究的目的在于提高工作效率。

BCD说法教材未提及，为干扰项，A说法符合题意。

() 23、关于被说服者对说服过程的影响，下列陈述错误的是()。

- A、自尊心较弱的人容易被说服
- B、心情好的人容易被说服
- C、介入程度越深，态度越容易改变，也越容易被说服
- D、过多的预先说服会使被说服者产生免疫力，从而使态度改变变得困难

【答案】C

【解析】

被说服者对说服的影响因素包括：

- 1、被说服者的人格。自尊心较弱的人由于对自己的不足很敏感，不太相信自己，容易被说服。
- 2、被说服者的心情。心情好的人在争论出现时介入较少，不愿意去进行较深入的考虑，容易被说服。
- 3、被说服者的介入程度。被说服者介入程度越深，态度改变越困难。
- 4、被说服者的自身免疫。过多的预先说服会使被说服者产生免疫力，从而使态度改变困难。
- 5、个体差异。

() 24、关于价值观的陈述，错误的是()。

A、价值观既是一种个体角色，也是一种社会角色，还是一种文化角色

- A、价值观既是一种个体现象，也是一种社会现象，还是一种文化现象
- B、价值观既是内隐的，也是外显的
- C、价值观随具体的情境不同而改变
- D、价值观对行为具有解释、预测和导向作用

【答案】 C

【解析】

价值观是人们关于事物重要性的观念，是依据客体对于主体的重要性，对客体进行价值评判和选择的一种标准。C项，从价值观的层次上看，它具有超越情境的特点，价值观要比态度更抽象、更概括；A项，从价值观的主体角度考虑，它既是一种个体现象，又是一种社会现象，还是一种文化现象；B项，从价值观的表现形式看，它是外显的，也是内隐的；D项，从价值观的功能看，多数研究者认为价值观对行为具有解释、预测和导向的作用。

- () 25、适宜对本组织的新政策或新制度的介绍与演讲、新设备或技术的普及或讲座等理论性内容的培训与开发方法是 ()。
- A、讲授法
 - B、讨论法
 - C、管理游戏法
 - D、角色扮演法

【答案】 A

【解析】

本题考查培训与开发的方法。讲授法适宜对本组织的新政策或新制度的介绍与演讲、新设备或技术的普及或讲座等理论性内容。

- () 26、员工为了不失去多年投入所换来的待遇而不得不继续留在该组织内的承诺称为 ()。
- A、保健因素
 - B、继续承诺
 - C、规范承诺
 - D、情感承诺

【答案】 B

【解析】

组织承诺包括情感承诺、继续承诺和规范承诺等三个因素。其中继续承诺是指员工对离开组织所带来的损失的认知，是员工为了不失去多年投入所换来的待遇而不得不继续留在该组织内的一种承诺。

- () 27、() 绩效指标适用于通过单一方式或程序化的方式达到绩效目标的职位。
- A、特质类
 - B、行为类
 - C、结果类

D、软指标

【答案】 B

【解析】

本题考查绩效考核指标体系的构成。行为类绩效指标关注的是绩效实现的过程，适用于通过单一方式或程序化的方式达到绩效目标的职位。

- () 28、绩效考核的评估主体，一般不包括 ()。
- A、上级
 - B、同事
 - C、工会
 - D、外部人员

【答案】 C

【解析】

本题考查绩效考核的绩效评估主体。

绩效考核的评估主体一般为上级，下级，同事，外部人员，员工自己。

ABD说法正确，不包括工会，C错误。

- () 29、() 表示员工实际获得的基本薪酬与相应薪酬等级的中值或是中值与市场平均薪酬水平之间比例的关系。
- A、比较比率
 - B、薪酬区间渗透度
 - C、薪酬变动比率
 - D、薪酬变动范围

【答案】 A

【解析】

B项，薪酬区间渗透度是考察员工薪酬水平的一个工具，它是员工的实际基本薪酬与区间的实际跨度之间的关系，反映了员工在其所在的薪酬区间中相对位置；C项，薪酬变动比率是指同一薪酬等级内部最高值与最低值之差与最低值之间的比率；D项，薪酬变动范围是某一薪酬等级内部允许薪酬变动的最大幅度，即最高值与最低值之间的绝对差距。

- () 30、() 要求评估者将被评估者的绩效结果放入一个类似于正态分布的标准中。
- A、强制分布法

- B、配对比较法
- C、行为锚定法
- D、不良事故评估法

【答案】 A

【解析】

本题考查强制分布法。

强制分布法要求评估者将被评估者的绩效结果放入一个类似于正态分布的标准中。

A说法正确，BCD说法均不符合题意，为错误干扰项。

- () 31、在进行培训与开发需求分析时，主要用于确定培训与开发内容的分析是()。
- A、组织分析
 - B、工作任务分析
 - C、人员分析
 - D、公司战略分析

【答案】 B

【解析】

本题考查培训与开发需求分析。工作任务分析旨在确定培训与开发应该包括哪些内容。

- () 32、在我国，《劳动法》、《就业促进法》等法律对用人单位的歧视行为进行禁止，但是在招聘过程中还是较多地存在各种歧视现象，下列各项中不属于发布招聘广告阶段的歧视的是()。
- A、性别歧视
 - B、年龄歧视
 - C、户籍歧视
 - D、经验歧视

【答案】 C

【解析】

在招聘过程中存在的各种歧视现象主要表现在发布招聘广告、简历筛选、甄选三个阶段。发布招聘广告阶段的歧视主要包括：①性别歧视；②年龄歧视；③经验歧视；④学历、院校歧视。简历筛选阶段的歧视主要表现在：①户籍歧视；②地域、星座、属相、血型等刻板印象歧视；③民族歧视；④婚姻状况、怀孕歧视。甄选阶段的歧视主要表现在：①身材相貌歧视；②性格歧视；③健康歧视；④残疾人歧视。

() 33、非正式团体是个人社会关系的网络，它是在人际交往中()产生的。

- A、有组织
- B、自发
- C、正式领导
- D、强制

【答案】 B

【解析】

本题考查团体的分类。

非正式团体是指既无正式结构，也不是由组织决定的各种松散联盟。非正式团体建立在共同喜好、彼此相似和友谊的基础上，是基于社会交往的需要自发形成的，团体成员间的关系比较松散，并且没有确切的名称。

ACD说法不符合题意，为错误表述，B说法正确。

() 34、关于职位说明书的说法，错误的是()。

- A、职位说明书是工作分析的成果文件
- B、职位说明书是以标准格式对职位的工作以及任职者的资格条件进行规范化描述的文件
- C、职位说明书包括职位评价和工作条件两个部分
- D、职位说明书中的任职资格是履行工作职责的最低要求

【答案】 C

【解析】

本题考查职位说明书。

工作分析的成果文件之一是职位说明书，又称岗位说明书或者工作说明书，它是以标准的格式对职位的工作及任职者的资格条件进行规范化描述的文件。职位说明书包括：(1)工作描述是对职位本身的内涵和外延加以规范性的描述性文件。(2)工作规范，又称为任职资格，它界定了工作对任职者的教育程度、资格证书、工作经验、培训、知识、工作技能、能力、心理品质等方面的要求。一般所列出的任职资格是履行工作职责的最低要求。

职位说明书包括工作描述和工作规范，C说法错误，ABD说法均为正确。

() 35、用人单位招用人员后，应当于录用之日起()日内办理登记手续。

- A、10
- B、15

C、30

D、60

【答案】 C

【解析】

劳动者被用人单位招用的，由用人单位为劳动者办理就业登记。用人单位招用劳动者，应当到当地公共就业服务机构备案。具体规定是，用人单位招用人员后，应当于录用之日起30日内办理登记手续。

() 36、下列关于职位公告的说法错误的是()。

A、职位公告属于内部招募的方法

B、职位公告是职业管理体系中的一个不可或缺的组成部分

C、职位公告属于外部招募的方法

D、职位公告，就是指一个组织将在内部出现的某个或某些职位空缺的信息，通过组织内部的公告栏、出版物或者内部网页等媒介告知员工，要求对空缺职位感兴趣的员工提出申请的一种做法

【答案】 C

【解析】

本题考查招募的基本程序。职位公告，就是指一个组织将在内部出现的某个或某些职位空缺的信息，包括职位名称、工作地点、职责描述、任职资格条件甚至薪资等级与薪资浮动区间等，通过组织内部的公告栏、出版物或者内部网页等媒介告知员工，要求对空缺职位感兴趣的员工提出申请的一种做法。

() 37、()是指对某个个体、群体或者组织在较长时间里连续进行调查研究，并从典型个案中推导出普遍规律的研究方法。

A、工作分析法

B、个案研究法

C、业务流程分析法

D、专题访谈法

【答案】 B

【解析】

本题考查绩效考核指标体系的构成。个案研究法是指对某个个体、群体或者组织在较长时间里连续进行调查研究，并从典型个案中推导出普遍规律的研究方法。

() 38、在绩效管理的各个环节中，绩效考核侧重于()。

A、绩效信息的沟通和绩效的提高

B、绩效的识别、判断和评价

C、员工个人能力的发展

D、绩效计划的制订

【答案】 B

【解析】

本题考查绩效管理与绩效考核的区别和联系。

绩效考核侧重于绩效的识别、判断和评价。

B说法符合教材内容，ACD说法教材此处未提及，为无关干扰项，应区分。

- () 39、能够反映员工在工作中深入的程度，所花费的时间和精力的多少，以及把工作视为整个生活的核心部分的程度的标准是()。
- A、工作满意度
 - B、工作投入度
 - C、组织忠诚度
 - D、组织承诺

【答案】 B

【解析】

工作投入度是员工在工作中深入的程度，所花费的时间和精力的多少，以及把工作视为整个生活的核心部分的程度。

- () 40、以下()属于劳动行政法规。
- A、《中华人民共和国劳动法》
 - B、《最低工资规定》
 - C、《女职工劳动保护规定》
 - D、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》

【答案】 C

【解析】

本题考查劳动法的表现形式。

我国劳动法的形式，按其规范的效力和层次与范围不同，可以分为七类，其中《女职工劳动保护规定》属于国务院制定的劳动行政法规。

ABD说法均不符合题意，C说法正确。

- () 41、培训与开发的目的是不包括()。
- A、提高员工的福利
 - B、提高组织或个人的绩效
 - C、增强组织或个人的适应能力
 - D、增强员工对组织的认同感和归属感

【答案】 A

【解析】

培训与开发和人力资源管理中的招聘、绩效考核、薪酬管理等环节是密不可分的，贯穿于人力资源管理的各个环节。组织实施培训与开发主要有以下几个目的：（一）帮助员工胜任本职工作；（二）提高组织或个人的绩效；（三）增强组织或个人的适应能力；（四）增强员工对组织的认同感和归属感。

- () 42、()是通过分析被考评人员在业务流程中承担的角色、责任及同上下级之间的关系来确定衡量其工作的绩效指标。
- A、工作分析法
 - B、业务流程分析法
 - C、个案研究法
 - D、专题访谈法

【答案】 B

【解析】

本题考查绩效考核指标体系设计。业务流程分析法是通过分析被考评人员在业务流程中承担的角色、责任及同上下级之间的关系来确定衡量其工作的绩效指标。

- () 43、按心理学的说法，人格是指个体所具有的与他人相区别的独特而稳定的()。
- A、思维方式和行为风格
 - B、精神状态和工作作风
 - C、世界观和价值观
 - D、生活态度和情感特征

【答案】 A

【解析】

本题考查的是人格的相关知识。心理学所说的人格是指个体所具有的与他人相区别的独特而稳定的思维方式和行为风格，它是一个人在与社会相互作用过程中所形成的一个相对稳定的动力系统。在组织行为学中，人格是理解员工的思想、情感、行为方式及对组织和工作的态度的重要因素。研究表明，人格对于职业选择、工作满意度、领导风格、工作绩效等诸多方面都有影响。

- () 44、从测试内容来看，() 可以划分为能力测试、人格测试以及职业兴趣测试三大类。
- A、心理测试
 - B、人格测试
 - C、成就测试
 - D、评价中心技术

【答案】 A

【解析】

本题考查甄选的主要方法。从测试内容来看，心理测试可以划分为能力测试、人格测试以及职业兴趣测试三大类。

- () 45、关于能力、知识与技能的说法，错误的是()。
- A、知识是概括化的经验系统
 - B、能力是可以无限发展的
 - C、能力是一种概括化的心理特征
 - D、技能是概括化的行为模式

【答案】 B

【解析】

本题考查能力与知识和技能的区别。

知识是概括化的经验系统，能力是一种概括化的心理特征，技能是概括化的行为模式，ACD说法正确。

能力发展到一定程度就会定型，知识是可以不断累积的，B说法错误。

- () 46、《女职工劳动保护特别规定》规定的女职工禁忌从事的劳动范围不包括()。
- A、矿山井下作业
 - B、体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业
 - C、高处作业高度在5米以上的作业
 - D、每小时负重6次以上、每次负重超过20公斤的作业

【答案】 C

【解析】

《女职工劳动保护特别规定》规定的女职工禁忌从事的劳动范围包括：①矿山井下作业；②体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业；③每小时负重6次以上、每次负重超过20公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过25公斤的作业。C项属于经期劳动保护。

- () 47、企业对实施员工福利所做的规划和安排是指()。
- A、福利沟通

- B、福利计划
- C、福利的评价与暗亏
- D、企业补充福利

【答案】 B

【解析】

本题考查福利计划。

福利计划是指企业对实施员工福利所做的规划和安排。

根据题意，ACD描述均不正确，为错误干扰项，教材此处未提及此说法。B说法正确。

- () 48、组织内部在岗培训与开发的方式不包括 ()。
- A、接受主管经理、督导员、领班或同事的业务指导
 - B、出席有关会议，见习或代理工作
 - C、工作轮换
 - D、设置专门的培训开发课

【答案】 D

【解析】

组织内部在岗培训与开发的特点是受训员工不离开工作岗位，或以目前担任的工作为载体来接受训练，具体方式有：接受主管经理、监督员、领班或同事的业务指导，出席有关会议、见习或代理工作、工作轮换等。

- () 49、通过系统的分析方法来确定工作的职责，以及所需的知识和技能的过程称为 ()。
- A、工作任务
 - B、工作分析
 - C、职业
 - D、职责

【答案】 B

【解析】

本题考查工作分析的概念。工作分析是通过系统分析的方法来确定工作的职责，以及所需的知识和技能的过程。

- () 50、中国社会学家费孝通先生于1947年提出了 () 的概念，被认为是对传统中国人价值观的最深刻、最贴切、最形象的阐述。
- A、自我价值

- B、个人主义
- C、集体主义
- D、差序格局

【答案】 D

【解析】

本题考查以“己”为中心的价值观。

中国社会学家费孝通先生于1947年提出了“差序格局”的概念，被认为是对传统中国人价值观的最深刻、最贴切、最形象的阐述。

ABC均描述错误，A为无关干扰项，BC属于霍夫斯塔德的理论。

往年(初级)人力资源管理考试试卷(二)

(考试时间90分钟,总分100分)

准考证号: _____ 姓名: _____

一、单项选择题（共50题，每题2分，共计100分）

() 1、()是完全以个人特质为导向的工作分析系统。

- A、职位分析问卷法
- B、工作要素法
- C、临界特质分析系统
- D、能力要求法

【答案】 C

【解析】

本题考查现代的工作分析方法。临界特质分析系统是完全以个人特质为导向的工作分析系统。

() 2、关于录用信的说法，错误的是()。

- A、录用信会对用人单位产生法律约束
- B、录用信的发放对象主要是中高层岗位或具有不可替代性的岗位的候选者
- C、录用信比签订的劳动合同具有更高的法律效力
- D、录用信是以信函的方式传递录用信息的方法

【答案】 C

【解析】

录用信是以信函的方式传递录用信息的方法，其法律含义是一种“要约”。根据《合同法》规定，要约就是希望和他人订立合同的意思表示。这个意思表示应当内容具体明确，受要约人一旦作出承诺，就要受到意思表示的约束。因此，录用信会对用人单位产生法律约束。由于从发出录用信到签订劳动合同之间存在时间差，在这段时间内，主动权掌握在劳动者手中。劳动者可以决定这个要约是否生效。因此录用信的书写十分重要。录用信的发放对象主要是针对中高层岗位或具有不可替代性的岗位的候选者。在经过了背景调查和体检之后签订的劳动合同，具有比录用信更高的法律效力。

() 3、从产品市场角度来说，影响薪酬水平的主要因素是()。

- A、劳动力的需求与供给
- B、竞争程度和产品需求水平
- C、企业战略、所属行业
- D、企业规模和价值观

【答案】 B

【解析】

本题考查薪酬水平。从产品市场角度来说，影响薪酬水平的主要因素是竞争程度和产品需求水平。

- () 4、下列选项中，不属于企业变革中处理劳动关系的基本原则的是 ()。
- A、依法原则
 - B、平等协商原则
 - C、公平自愿原则
 - D、维护公共利益原则

【答案】C

【解析】

本题考查企业变革与裁员。

企业变革中处理劳动关系的基本原则包括：依法原则；平等协商原则；维护公共利益原则；职工参与原则；职工安置先行原则。

C论述错误，不符合题意，ABD说法正确。

- () 5、以下关于绩效考核指标体系设计的步骤，说法错误的是 ()。
- A、通过工作分析与业务流程分析确定绩效评价指标
 - B、详细划分绩效指标的权重
 - C、通过各个管理阶层员工之间的沟通，确定绩效评价指标体系
 - D、对绩效考核指标体系进行修订

【答案】B

【解析】

本题考查绩效考核指标体系的设计的设计步骤。

关于绩效考核指标体系设计的步骤包括：通过工作分析与业务流程分析确定绩效评价指标；粗略划分绩效指标的权重；通过各个管理阶层员工之间的沟通，确定绩效评价指标体系；对绩效考核指标体系进行修订。

ACD说法均为正确，B说法不符合教材内容，为错误描述。

- () 6、采用“机会难得，请尽快采取行动吧”以及“热烈欢迎您尽快与我们联系”等语句，有助于促使求职者尽快采取行动。这属于制作招募广告时，通常应当遵循的()原则。
- A、引起求职者的注意
 - B、唤起求职者去求职的愿望
 - C、促使求职者尽快采取求职行动
 - D、激起求职者对空缺的兴趣

【答案】 C

【解析】

本题考查招募广告。

在制作招募广告时，通常应当遵循AIDA的原则。

第一，招募广告必须能够引起求职者的注意(Attention)，广告刊登的版面和位置、广告的内容设计包括广告词本身都会决定求职者对某一招募广告的关注度。

第二，招募广告应能激起求职者对空缺的兴趣(Interest)。求职者对职位的兴趣可能源于职位本身所具备的某种良好的特性，如富有挑战性、有建立各种外部职业联系的机会、工和的地理位置等。

第三，招募广告应能唤起求职者去求职的愿望(Desire)。通过重点强调职位本身所能够带来的成就感、职业发展机会、工作和生活的平衡等，有助于进一步激发求职者申请职位的愿望。

第四，招募广告应能促使求职者尽快采取求职行动(Action)。采用“机会难得，请尽快采取行动吧”以及“热烈欢迎您尽快与我们联系”等语句，有助于促使求职者尽快采取行动。

ABD说法均不符合题意，C说法正确。

- () 7、劳动者在从事需要保持一定警觉水平和稳定注意的作业时，自发地产生极其短暂的停顿现象，这种现象被称为()。
- A、生理疲劳

- B、心理饱和
- C、精神疲劳
- D、心理阻滞

【答案】D

【解析】

心理阻滞：即劳动者在从事需要保持一定警觉水平和稳定注意的作业时，自发地产生极其短暂的停顿现象。这种阻滞往往与发生错误相联系，甚至导致事故的发生。心理饱和：即劳动者长时间从事单调、重复的生产活动时，心理活动能力逐渐下降，最后感到精疲力竭，以致无法继续作业的现象。

- () 8、已婚职工探望父母，每_____年给假一次，假期为_____天。()
- A、3；30
 - B、4；20
 - C、5；40
 - D、2；15

【答案】B

【解析】

根据《关于职工探亲待遇的规定》的规定，职工探亲假待遇具体规定为：①职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为30天；②未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为20天；③已婚职工探望父母，每4年给假一次，假期为20天。

- () 9、下列关于关键事件法的说法错误的是()。
- A、关键事件法操作的核心是明确关键事件的定义和所包含的项目
 - B、记录员工的关键事件
 - C、根据关键事件报告对员工的绩效加以评定
 - D、关键事件法基于一个有争议的假设：在被评估者中，优秀、一般、较差的员工同时存在

【答案】D

【解析】

本题考查绩效考核的技术。强制分布法基于一个有争议的假设：在被评估者中，优秀、一般、较差的员工同时存在。所以D选项错误。

- () 10、下列特质中，属于“大五”人格模型外向性维度的是()。
- A、乐观
 - B、聪明
 - C、善良
 - D、健谈

【答案】D

【解析】

本题考查“大五”人格理论。

“大五”人格模型外向性维度：健谈的、精力充沛的、果断的。

A为“大七”人格理论内容；B为创造性模型，C为和悦性模型。

() 11、心理学研究表明，要想使他人顺从我们的请求，创造一个良好的顺从环境非常重要。下列因素不属于有助于建立良好的顺从气氛的是()。

- A、积极的情绪
- B、合理的原因
- C、强调不顺从的惩罚
- D、强调顺从的互惠性

【答案】C

【解析】

创造一个良好的顺从环境十分重要，有助于建立良好顺从气氛的因素包括：①积极的情绪。情绪好的时候人们顺从的可能性更大。②强调顺从的互惠性。社会中的互惠规范要求一个人必须对他人给予自己的恩惠予以回报，这种规范可以用来促进他人顺从的可能性。③合理的原因。如果能给请求一个合理的原因，那么人们顺从该请求的可能性会更大。

() 12、企业到校园中直接招募从学校毕业的学生的做法为()。

- A、内部员工推荐
- B、招聘广告
- C、人才交流会
- D、校园招募

【答案】D

【解析】

本题考查校园招募。

校园招募是指企业到校园中直接招募从学校毕业的学生的做法。

ABC描述均不符合题意，D描述正确。

() 13、()的一种最主要方法就是看职位空缺最终是否得到了填补，以及用人部门对所招募和最终雇佣到的人员是否满意。

- A、确定招募需求

- B、制定招募计划
- C、实施招募活动
- D、评估招募效果

【答案】 D

【解析】

本题考查招募的基本程序。评估招募效果的一种最主要的方法就是看职位空缺最终是否得到了填补，以及用人部门对所招募和最终雇用到的人员是否满意。

- () 14、培训与开发计划不包括 ()
- A、进行培训与开发的需求分析
 - B、制定操作程序
 - C、培训与开发方法
 - D、培训与开发形式

【答案】 A

【解析】

本题考查培训与开发计划的制定。

培训与开发的第一步是进行培训与开发的需求分析。然后再进行培训与开发计划的制定。培训与开发计划包括制定操作程序、培训与开发方法、培训与开发形式。

A说法为易混淆项，需要注意区分，BCD说法均描述正确。

- () 15、下列不属于个人奖励计划的是 ()。
- A、收益分享计划
 - B、管理奖励计划
 - C、行为鼓励计划
 - D、佣金制

【答案】 A

【解析】

常见的个人奖励计划有五种，即计件制、计时制、佣金制、管理奖励计划和行为鼓励计划。

- () 16、要克服单调感，不适合采取的手段是 ()。
- A、操作设计

- B、操作变换
- C、突出工作的目的性
- D、操作改进

【答案】 D

【解析】

克服单调感可以采取的办法包括：①操作设计，指重新根据人的生理和心理特点设计作业内容；②操作变换，指用一种单调的操作去代替另一种单调操作；③突出工作的目的性，在工作中设置中间目标，在达到目标后会产生进步感。

- () 17、根据关键事件报告对员工的绩效加以评定，是()的操作方法。
- A、排序法
 - B、关键事件法
 - C、行为锚定法
 - D、图评价尺度法

【答案】 B

【解析】

本题考查关键事件法-操作方法。

根据关键事件报告对员工的绩效加以评定，是关键事件法的操作方法。

ACD描述均不正确，属于错误干扰项，B说法正确。

- () 18、培训与开发的方法，按()可以分为群体培训与开发和个体培训与开发两大类。
- A、培训主体
 - B、受训对象
 - C、培训方式
 - D、培训地点

【答案】 B

【解析】

本题考查培训与开发的方法。培训与开发的方法，按受训对象可以分为群体培训与开发和个体培训与开发两大类。

- () 19、()是指法律规定的劳动者在一昼夜内的工作时间长度，是以日为计算单位的工作时间。
- A、工作时间

- B、工作日
- C、工作制度
- D、工作规范

【答案】 B

【解析】

本题考查工作时间和休息时间的概念。

工作日是指法律规定的劳动者在一昼夜内的工作时间长度，是以日为计算单位的工作时间。

ACD描述均为错误，B说法正确。

- () 20、工作分析实施流程中的准备阶段的内容不包括 ()。
- A、确定工作分析的目标
 - B、调查工作相关背景信息
 - C、制订具体实施计划
 - D、建立良好的工作分析氛围

【答案】 C

【解析】

工作分析的实施流程包括：①准备阶段，主要工作有确定工作分析的目标、调查工作相关背景信息、制定总体实施方案、建立良好的工作分析氛围；②实施阶段，主要工作有制订具体实施计划、运用工作分析技术收集工作相关信息、整理和分析工作相关信息；③结果形成阶段，主要工作有审查和确认收集到的信息、制定职位说明书；④结果应用阶段。C项属于实施阶段的内容。

- () 21、() 是指进行该项工作活动的时间安排。
- A、工作时间
 - B、工作发生时间
 - C、工作内容
 - D、工作联系

【答案】 B

【解析】

本题考查工作发生时间。

工作发生时间是指进行该项工作活动的时间安排。

ACD描述均为错误，不符合题意描述，B选项说法正确。

() 22、提建议属于员工表示不满的()方式。

- A、建设性且积极的
- B、破坏性且消极的
- C、建设性且消极的
- D、破坏性且积极的

【答案】 A

【解析】

提建议是指员工与上级讨论所面临的问题，指出症结所在，提出建设性的改革措施。它是员工对工作不满表现出的一种建设性和积极的方式。

() 23、()指用人单位招用人员和劳动者求职过程中所必须遵循的职业技能开发、就业服务、失业救助等法律制度。

- A、促进就业制度
- B、劳动标准制度
- C、企业规章制度
- D、劳动监察和劳动争议处理制度

【答案】 A

【解析】

劳动法确立的主要制度包括促进就业制度、劳动合同制度、集体合同制度、劳动标准制度、社会保险制度、企业规章制度、劳动监察和劳动争议处理制度。其中，促进就业制度，是指用人单位招用人员和劳动者求职过程中所必须遵循的职业技能开发、就业服务、失业救助等法律制度。

() 24、下列各项不属于人员分析的内容的是()。

- A、工作绩效评估
- B、人员能力
- C、培训开发调查
- D、外部人员的供给量

【答案】 D

【解析】

人员分析主要是通过分析员工现有状况与应有状况之间的差距，来确定谁需要或应该接受培训与开发，以及接受什么样的培训与开发，主要包括三个方面：①工作绩效评估分析；②人员技

能、能力和综合素质分析；③培训与开发调查分析。

() 25、员工援助计划的实施要点不包括 ()。

- A、向生活贫困的职工家庭提供资助
- B、做好职业心理健康宣传
- C、在企业内部构建支持性工作环境
- D、开展多种形式员工心理咨询

【答案】 A

【解析】

本题考查员工援助计划的实施要点。

员工援助计划的实施要点包括：做好职业心理健康宣传；在企业内部构建支持性工作环境；开展多种形式员工心理咨询；组织全员培训等。

A说法教材未提及，为干扰项；BCD说法均为正确。

() 26、不属于现代人力资源管理核心功能的描述是 ()。

- A、从劳动力市场上吸收优秀的人才加盟本组织
- B、设法使优秀人才愿意在较长一段时期中为组织提供服务
- C、在日常工作中加强对员工的指导和监督
- D、人力资源的激励和开发

【答案】 C

【解析】

本题考查人力资源管理及其功能与作用。

现代人力资源管理的核心功能在于人力资源的吸引、保留、激励和开发，通俗的说法即人才的选、育、用、留。

吸引，就是从劳动力市场上吸收优秀的人才加盟本组织，A正确。

保留是指设法使优秀人才愿意在较长一段时期中为组织提供服务，B正确。

激励的手段除了传统的薪酬激励，还包括上级对员工绩效的赞赏和认可等其他方式，而开发则是指为员工提供不断学习和进步的机会。D正确。

加强对员工的指导和监督不符合人力资源管理的功能，C错误。

() 27、企业补充福利包括收入保障计划和 ()。

- A、福利计划
- B、员工服务计划
- C、福利预算
- D、福利沟通

【答案】 B

【解析】

本题考查企业补充福利。

企业补充福利包括两个内容，收入保障计划和员工服务计划。

ACD描述均不符合题意，教材此处未提及此说法，为干扰项。B说法正确。

() 28、作为一种工作态度指标，()指的是员工认同其工作岗位、主动参与的程度，反映了个体与工作或岗位间的关系。

- A、工作满意度
- B、工作投入度
- C、组织承诺
- D、离职倾向

【答案】 B

【解析】

本题考查工作态度指标。

工作态度指标包括工作满意度、工作投入度、组织承诺。

作为一种工作态度指标，工作投入度指的是员工认同其工作岗位、主动参与的程度，反映了个体与工作或岗位间的关系。

ACD说法均不正确，B描述符合题意。

() 29、影响薪酬设定的外在因素不包括 ()。

- A、国家经济水平
- B、劳动力市场的供需关系与竞争状况
- C、当地生活水平
- D、地区及行业差异

【答案】 A

【解析】

影响薪酬设定的外在因素：(1) 劳动力市场的供需关系与竞争状况；(2) 地区及行业差异；(3) 当地生活水平；(4) 与薪酬相关的法律、法规。

() 30、() 关注提高工作的挑战性、意义性和完整性等方面，有利于在工作特征上得到改进。

- A、工作扩大化
- B、工作丰富化
- C、工作轮换
- D、工作生活质量

【答案】 B

【解析】

本题考查工作设计的内容。工作丰富化关注提高工作的挑战性、意义性和完整性等方面，有利于在工作特征上得到改进。

() 31、在公益性岗位上安置的就业困难人员，按照国家规定给予岗位 ()。

- A、补贴
- B、奖金
- C、补偿
- D、低保

【答案】 A

【解析】

本题考查就业补贴政策。

本题考查就业援助措施。

在公益性岗位上安置的就业困难人员，按照国家规定给予岗位补贴。

A说法正确，符合教材内容，BCD说法均为错误干扰项。

- () 32、对文艺、体育和特种工艺单位招用不满 () 周岁的未成年人，国家将专门制定相关规定。
- A、18
 - B、16
 - C、15
 - D、14

【答案】 B

【解析】

本题考查未成年工的工作时间。

对文艺、体育和特种工艺单位招用不满16周岁的未成年人，国家将专门制定相关规定。

根据题意，B说法正确，ACD说法均为错误干扰项。

- () 33、关于团体中沟通的陈述，错误的是 ()。
- A、垂直沟通可以划分为上行沟通和下行沟通
 - B、下行沟通的过程中可能会损失大量信息
 - C、公司部门经理间的交流属于横向沟通
 - D、垂直沟通比横向沟通信息传递的速度快

【答案】 D

【解析】

D项，横向沟通的主要优点和功能是加强彼此协作，而且，由于有更多的人加入沟通，加快了信息传递的速度。A项，垂直沟通是指在团体或组织中高低各个结构层次之间进行的沟通，它有下行沟通和上行沟通两种形式；B项，下行沟通，在层层传递的过程中，每个环节都可能造成信息内容的流失，因而信息可能被大量过滤；C项，横向沟通是指组织结构中同一层次的人员之间进行的沟通，公司部门经理间的交流属于横向沟通。

- () 34、在绩效考核指标体系的设计过程中，有很多需要注意的事项，关于注意事项的说法错误的

是（ ）。

- A、考核指标要与企业战略相结合
- B、考核指标要使员工能够控制
- C、考核指标要做到不缺失、不冗余
- D、对不同性质的工作要设定相同的绩效标准

【答案】 D

【解析】

本题考查绩效考核指标体系的设计-注意事项。

绩效考核指标体系的设计需要注意：考核指标要与企业战略相结合；考核指标要使员工能够控制；考核指标要做到不缺失、不冗余；要对不同性质的工作要设定不同的绩效标准。

综上所述，ABC说法均为正确，D说法错误。

- （ ） 35、依据《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》，年工作日为（ ）天。
- A、232
 - B、240
 - C、246
 - D、250

【答案】 D

【解析】

依据劳动和社会保障部2008年颁布的《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》，职工全年月平均制度工作天数的折算办法是：

①年工作日：365天-104天（休息日）-11天（法定节假日）=250天；

②季工作日：250天÷4季=62.5天 / 季；

③月工作日：250天÷12月=20.83天 / 月；

④工作小时数的计算：以月、季、年的工作日乘以每日的8小时。月计薪天数的计算不能剔除用人单位依法支付工资的11天法定节日，因此，月计薪天数=（365-104天）÷12月=21.75天/月。

- （ ） 36、属于非经济薪酬的是（ ）。

- A、基本薪酬

- B、奖金
- C、带薪假期
- D、晋升

【答案】 D

【解析】

本题考查非经济薪酬。

非经济薪酬包括工作特征（培训机会、晋升机会、工作挑战性、职业发展等）和工作环境（领导力、认可、人才管理）。

ABC都属于经济薪酬，应排除，D说法符合题意。

- () 37、() 是指用人单位为了防止劳动过程中的安全事故，采取各种措施来保障劳动者生命安全和健康。
- A、劳动保护
 - B、劳动卫生
 - C、劳动保障
 - D、劳动保护管理

【答案】 A

【解析】

本题考查劳动保护的定义。劳动保护是指用人单位为了防止劳动过程中的安全事故，采取各种措施来保障劳动者生命安全和健康。

- () 38、了解工作满意度的实用的、及时的方法是()。
- A、考勤记录
 - B、质量记录
 - C、绩效记录
 - D、日常接触

【答案】 D

【解析】

日常接触是指管理层通过面对面的接触与沟通来掌握员工的工作满意度，是一种了解工作满意度实用的、及时的方法。

- () 39、在他人的直接请求下，按照他人的要求行动的倾向称为()。
- A、顺从

- ...
- ...
- B、服从
- C、从众
- D、冲突

【答案】 A

【解析】

本题考查团体压力导致的行为。

顺从是指在他人的直接请求下按照他人的要求行动的倾向。B正确。

服从是指在他人的直接命令下做出某种行为的倾向。很多时候人们会服从于地位较高的他人或权威的命令。从众是指团体成员在真实或想象的团体压力之下,表现出在观点和行为上同团体或团体中的大多数人保持一致的现象。

AC说法不符合题意, D为错误干扰项, 应排除。

- () 40、关于绩效考核指标评价标准的注意事项, 说法错误的是 () 。
- A、指标评价标准的压力要适度
 - B、指标评价标准要有一定的稳定性
 - C、考核标准要适合所有人
 - D、考核标准要使大多数人经过努力可以达到

【答案】 C

【解析】

本题考查绩效考核指标评价标准。

绩效考核指标评价标准的注意事项: 指标评价标准的压力要适度, 考核标准要使大多数人经过努力可以达到。指标评价标准要有一定的稳定性。

ABD说法均为正确, C说法描述过于绝对, 说法错误。

- () 41、下列关于工作满意度的说法不正确的是 () 。
- A、工作满意度低的员工往往会经常缺勤
 - B、提高工作满意度必然导致工作绩效的提高
 - C、员工不满意时经常会发生偷窃行为、暴力行为
 - D、更高的工作满意度通常与更低的离职率联系在一起

【答案】 B

【答案】D

【解析】

本题考查工作满意度。

高的工作绩效会促成高的工作满意度，因为高的绩效一般会为员工带来更高的经济上的、社会上的和心理上的回报，从而提高满意度。

B说法错误，ACD说法均为正确描述。

- () 42、对于“蓝领员工”，最适合的基本薪酬是()。
- A、绩效薪酬
 - B、能力薪酬
 - C、职位薪酬
 - D、技能薪酬

【答案】D

【解析】

技能薪酬即企业根据员工所掌握技能的多少来确定员工的基本薪酬，主要适用于“蓝领员工”。技能薪酬制能够有效地提高员工在企业内部的流动性，有助于员工技能的提升，同时为员工提供了更多的加薪机会。

- () 43、劳动法是调整()的法律规范的总称。
- A、雇佣关系
 - B、劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系
 - C、经济关系
 - D、劳务关系

【答案】B

【解析】

本题考查劳动法的概念。

劳动法调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。

B说法正确，ACD说法均不符合教材内容，为干扰项。

() 44、概括化的经验系统是指()。

- A、技能
- B、能力
- C、情绪
- D、知识

【答案】D

() 45、在绩效考核指标的类型中，通过人的主观评价得出评价结果的评价指标是()。

- A、硬指标
- B、软指标
- C、结果指标
- D、行为指标

【答案】B

【解析】

软指标是指通过人的主观评价方能得出评价结果的评价指标，这种评价指标完全依赖于评价者的知识和经验，容易受主观因素的影响。A项，硬指标是指以统计数据为基础，把统计数据作为主要评价信息，建立评价数学模型，以数学工具求得评价结果，并以数量表示评价结果的评价指标；C项，结果指标一般与公司目标、部门目标及员工的个人指标相对应；D项，行为指标一般与工作态度、协调能力、合作能力、知识文化水平、发展潜力等指标相对应。

() 46、在()以后，“人力资源管理”这一名词逐渐流行起来。

- A、20世纪30年代
- B、20世纪40年代
- C、20世纪50年代
- D、20世纪60年代

【答案】D

【解析】

本题考查传统人事管理成熟阶段。

在20世纪60年代以后，“人力资源管理”这一名词逐渐流行起来。

ABC表述均为错误干扰项，不符合题意，D选项正确。

() 47、下列各项不属于技能薪酬体系的设计流程的是()。

- A、技能评价
- B、技能定价
- C、技能分析
- D、技能检验

【答案】 D

【解析】

技能薪酬体系设计流程与职位薪酬体系大体相似，要经过技能分析、技能评价、技能定价和技能管理四个主要步骤。

- () 48、用人单位的()是指用人单位在法律规定范围内，有权根据本单位生产经营管理的需要，自主决定招用劳动者的时间、条件、数量和用工形式及工资报酬待遇等。
- A、自主用人权
 - B、自主协商权
 - C、任意用工权
 - D、合法用工权

【答案】 A

【解析】

用人单位的自主用人权是指用人单位在法律规定范围内，有权根据本单位生产经营管理的需要，自主决定招用劳动者的时间、条件、数量和用工形式及工资报酬待遇等。

- () 49、认为人格结构的基本元素就是特质,这是()的特质理论。
- A、卡特尔
 - B、奥尔波特
 - C、艾森克
 - D、霍尼

【答案】 A

【解析】

本题考查卡特尔的特质理论。

美国心理学家卡特尔用分类学的方法研究人格，认为人格结构的基本元素就是特质。

BCD所述人物与题干描述不符，A说法正确。

- () 50、用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的，劳动行政部门如处以罚款，应按照受侵害的劳动者每人()的标准计算。
- A、50元以上200元以下
 - B、60元以上300元以下

C、80元以上400元以下

D、100元以上500元以下

【答案】 D

【解析】

按照我国《劳动法》第90条规定，用人单位违反劳动法的有关规定，延长劳动者工作时间的，应给予警告、责令改正，并可以处以罚款。《劳动保障监察条例》规定，用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令限期改正，并可以按照受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准计算，处以罚款。

往年(初级)人力资源管理考试试卷(三)

(考试时间90分钟,总分100分)

准考证号:_____ 姓名:_____

一、单项选择题（共50题，每题2分，共计100分）

- () 1、根据人力资源管理的发展简史，管理工作全面覆盖了人力资源战略与规划、职位分析、员工招募与甄选，绩效评估与管理、培训开发、薪酬福利与激励计划、员工关系与劳资关系等各项职能的是（ ）。
- A、战略性人力资源管理阶段
 - B、人力资源管理阶段
 - C、科学管理阶段
 - D、传统人事管理成熟阶段

【答案】 B

【解析】

本题考查人力资源管理阶段。

根据人力资源管理的发展简史，管理工作全面覆盖了人力资源战略与规划、职位分析、员工招募与甄选，绩效评估与管理、培训开发、薪酬福利与激励计划、员工关系与劳资关系等各项职能的是人力资源管理阶段。

ACD说法是错误干扰项，B说法正确。

- () 2、关于工作场所劳动保护，下列说法错误的是（ ）。
- A、用人单位违反规定，劳动者有权拒绝从事存在职业病危害的作业，用人单位不得因此解除与劳动者所订立的劳动合同
 - B、用人单位对受到或者可能受到急性职业病的劳动者，应当及时组织进行健康检查和医学观察
 - C、对遭受或者可能遭受急性职业病危害的劳动者，所需费用由用人单位和劳动者承担
 - D、用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额

【答案】 C

【解析】

对遭受或者可能遭受急性职业病危害的劳动者，用人单位应当及时组织救治、进行健康检查和医学观察，所需费用由用人单位承担。

() 3、下列团体的规范中，属于正式规范的是 ()。

- A、不得背叛同伙
- B、企业的规章制度
- C、不要太冒尖，太高产
- D、不要偷懒

【答案】 B

【解析】

团体的规范通常分为正式规范和非正式规范。其中，正式规范是存在于正式组织中的规范，往往是用正式文件明文规定的，并且是由上级或团体中其他成员监督执行的规范，如企业或组织中的各种规章制度、规则等。

() 4、下面关于事业单位人事管理说法错误的是 ()。

- A、聘用制度是事业单位的基本用人制度
- B、事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于3年
- C、初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限3年以上的，试用期为6个月
- D、事业单位工作人员受到开除处分的，解除聘用合同

【答案】 C

【解析】

本题考查事业单位人事管理。

事业单位的基本用人制度是聘用制度，事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于3年，事业单位工作人员受到开除处分的，解除聘用合同。

ABD说法正确，C说法错误，初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限3年以上的，试用期为12个月。

() 5、当培训与开发的对象是()时，培训与开发的重点是提升管理知识与技能、相关专业知
识，以及人际关系处理等实务技巧。

- A、决策管理人员
- B、监督管理人员
- C、专业技术人员
- D、操作人员

【答案】 B

【解析】

本题考查不同对象的培训与开发。

当培训与开发的对象是监督管理人员时，培训与开发的重点是提升管理知识与技能、相关专业知识，以及人际关系处理等实务技巧。

ACD说法均不符合题意，为干扰项，B说法正确。

- () 6、实施工作分析首先要 () 。
- A、调查相关背景信息
 - B、确定工作分析的目的
 - C、收集工作相关信息
 - D、整理和分析工作相关信息

【答案】 B

【解析】

本题考查工作分析的实施流程。实施工作分析首先要明确工作分析的目的，并以此为依据进行工作分析。

- () 7、下列减少组织中社会懈怠的方法中，效果最差的是 () 。
- A、使个体的贡献可以被正确地衡量
 - B、使员工觉得自己对组织是有用的
 - C、控制组织的规模
 - D、平等对待每一个组织成员

【答案】 D

【解析】

本题考查社会懈怠。

减少社会懈怠的方法包括：使个体的贡献可以被衡量和界定；使成员感觉自己的工作对团体是重要的，有价值的；控制团体的规模。

平等对待每一个组织成员不能够很好的减少组织中社会懈怠，D选项说法符合题意。

- () 8、下列哪个说法是错误的 () 。
- A、财务部既是指挥团体也是任务团体
 - B、销售部既是指挥团体也是任务团体
 - C、市场部既是指挥团体也是任务团体

D、项目管理小组既是指挥团体也是任务团体

【答案】 D

【解析】

本题考查团体的分类。

任务团体一般包括财务部、销售部、市场部等，ABC说法正确。

项目管理小组是任务团体，不是指挥团体，D错误。

() 9、下列关于访谈法操作注意事项的说法错误的是 () 。

- A、需制定较为详细结构化访谈提纲
- B、访谈者应避免发表个人观点和看法
- C、每天的谈话对象最好不要超过三人
- D、访谈者不要与员工争论

【答案】 C

【解析】

C项，每天的谈话对象最好不要超过两人，谈话时间每人不超过三小时，谈话过程中最好有较为详细的记录，便于分析。访谈结束后，应将访谈记录交予被访谈人员进行现场沟通确认，必要时，可由双方签字确认。

() 10、评估受训人员对培训开发的主观的感受和看法，属于培训与开发效果评估中的 () 。

[2012年真题]

- A、反应评估
- B、学习评估
- C、工作行为评估
- D、结果评估

【答案】 A

【解析】

一般而言，培训与开发的评估内容主要包括以下五个方面：①反应评估，是指评估受训人员对培训与开发的主观感受和看法，例如，他们认为是否有用，是否觉得有趣等，结合所有人员的总体反应可以得出对培训与开发效果的基本认识；②学习评估，主要是评估受训人在知识、技能或态度等方面学到了什么，以及培训与开发过程中实施的具体手段、方法是否合理、有效；③工作行为评估，主要是评估培训与开发是否带来了受训人员行为上的改变，以及受训人员把所学的运用到工作上的程度；④结果评估，目标是评估受训人员工作行为改变对其所服务的组织或部门绩效的影响作用；⑤投资收益评估，目标是确定或比较组织进行培训与开发的成本收益。

() 11、影响薪酬设定的外在因素不包括 () 。

- A、劳动力市场的供需关系竞争状况

- B、地区及行业差异
- C、当地生活水平
- D、企业的业务性质与内容

【答案】 D

【解析】

本题考查影响薪酬设定的外在因素。

影响薪酬设定的外在因素包括劳动力市场的供需关系与竞争状况；地区及行业差异；当地生活水平；与薪酬相关的法律、法规。

企业的业务性质与内容属于内在因素，不符合题意，D错误；ABC说法均为正确。

- () 12、以下关于进行工作满意度调查的意义的陈述中，错误的是()。
- A、工作满意度调查只能反映出公司中总体的满意度水平
 - B、工作满意度调查可以改善沟通
 - C、工作满意度调查可以为员工提供一个释放情绪的正式渠道
 - D、工作满意度调查的信息可以帮助管理者改进已有的变革方案

【答案】 A

【解析】

进行员工工作满意度调查有如下几方面的意义：

①监控满意度；工作满意度调查可以让管理层掌握组织中的总体满意度水平。工作满意度调查是分析各种员工问题的强有力的诊断工具。

②改善沟通；在计划进行调查、实施调查和讨论调查结果等过程中，组织中各个方向的沟通都可能得到改善。

③释放情感；工作满意度调查给员工提供了一个正式渠道来表达自己的观点、意见和不满的机会，从而使消极情绪得到释放。

④确定培训需要；通过调查，员工能说出自己对主管执行某些工作的看法，如委派工作、给予足够的指导等。

⑤规划和监控新的方案。通过调查可以了解组织所实施的变革的进展、遇到的困难和取得的效果。这些信息可以帮助管理者改进已有的变革方案，并更好地规划和监控新的方案。

- () 13、关于我国现行的劳动标准，说法正确的是()。

- A、以用人单位自定标准为主
- B、全部属于法定标准
- C、以法定劳动标准为主，是国家强制性标准
- D、以法定劳动标准为主，是地方性强制性标准

【答案】 C

【解析】

劳动标准是指以定量或定性形式对劳动条件最低标准的规范。我国现行的劳动标准以法定劳动标准为主，是国家强制性标准，主要包括工时、休息休假、工资等方面的法律、法规规定。

- () 14、“大五”人格理论包括() 公正性、情绪性、开放性、外向性。
- A、和悦性
 - B、开放性
 - C、紧张性
 - D、敏感性

【答案】 A

【解析】

本题考查“大五”人格理论。“大五”人格理论包括：外向性、和悦性、公正性、情绪性和开放性。

- () 15、() 是客观评价和确定劳动者从事某种职业的专业知识和能力能否达到职业要求，并由国家实施职业准入控制的制度。
- A、劳动预备制度
 - B、职业资格证书制度
 - C、促进就业制度
 - D、职业技能鉴定

【答案】 B

【解析】

职业资格证书制度是现代社会的劳动就业的一项基本制度，它是客观评价和确定劳动者从事某种职业的专业知识和能力能否达到职业要求，并由国家实施职业准入控制的制度。《就业促进法》第51条规定，国家对从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊工种的劳动者，实行职业资格证书制度，具体办法由国务院规定。

- () 16、对于服务性职业，最好选择() 进行考评。
- A、客户
 - B、自我考评
 - C、外界绩效专家
 - D、同事

【答案】 A

【解析】

本题考查绩效考核的主体。

对于服务性职业，最好使用客户参与员工的绩效考评。使用外部人员(客户、专家等)参与组织内部员工的绩效评估可以增强绩效评估的导向性、公正性和专业性。

BCD说法均为错误干扰项，教材中未提及，A说法符合题意。

() 17、通过()，倾听者比较易于从发言者的立场考虑问题，不致曲解发言者的原意。

- A、利用反馈
- B、精简语言
- C、主动倾听
- D、情绪控制

【答案】 C

【解析】

本题考查沟通障碍。通过主动倾听，倾听者比较易于从发言者的立场考虑问题，不致曲解发言者的原意。

() 18、下列关于编写工作规范时的描述错误的是()。

- A、制定职位标准是用来让职位去适应任职者，而不是用来规范任职者的。
- B、用于要符合法律条文
- C、工作规范是对任职者的要求
- D、一般所列出的任职资格是履行工作职责的最低要求

【答案】 A

【解析】

本题考查编写工作规范时。

制定职位标准是用来用来规范任职者的，而不是让职位去适应任职者，

A选项论述有误，BCD说法均符合教材内容。

() 19、()是指一个人对某个人角色的知觉或期望有所不同时，这个人的一种矛盾心态。

- A、角色模糊
- B、角色合作
- C、角色冲突
- D、角色期望

【答案】 C

【解析】

本题考查沟通概述。角色冲突是指一个人对某个人角色的知觉或期望有所不同时，这个人的一种矛盾心态。

() 20、常用来描述整个群体满意度的是()。

- A、辞职率
- B、士气
- C、工作满意度
- D、晋升

【答案】 B

【解析】

工作满意度一般指单个员工的态度，而士气通常用于描述整个群体的满意度。

() 21、关于工作满意度的因素模型的说法，正确的是()。

- A、总体工作满意度由每个因素的满意度累加而成
- B、满意度是员工对工作总体上的满意程度，具有整体性的特点
- C、每个因素对不同员工一样重要
- D、工作满意度是单维而非多维的

【答案】 A

【解析】

本题考查工作满意度。工作满意度的因素模型将工作分解为许多因素，分别考查员工对每个因素的满意程度。而员工的总体满意度由每个因素的满意度累加而得。

() 22、用人单位依法享有的权利不包括()。

- A、招工权
- B、用人权
- C、休息休假权
- D、工资奖金分配权

【答案】 C

【解析】

用人单位的权利：①劳动用工权。它包括两层含义，一是招工权，二是用人权。②依法解除劳动合同的权利。③工资奖金分配权。

- () 23、吉尔福特确定了智力的三个维度，分别是智力操作的方式、内容和()。
- A、深度
 - B、广度
 - C、外延
 - D、产品

【答案】 D

【解析】

吉尔福特确定了智力的三个维度，即智力操作的方式（如记忆、认知等）、内容（如语义、行为等）、产品（如关系、门类等），三者构成一个智力的立体三维结构模型。

- () 24、当一个组织要在众多的求职者中进行甄选时，总是希望能够选到那些具备成功完成工作所需要的知识、能力和态度的人，所以一种比较常见的同时也是成本有效性比较高的方式就是甄选应聘者的()。
- A、工作经验
 - B、历史绩效
 - C、受教育程度
 - D、人格类型

【答案】 C

【解析】

本题考查甄选及其基本程序。受教育程度：当一个组织要在众多的求职者中进行甄选时，总是希望能够选到那些具备成功完成工作所需要的知识、能力和态度的人。在对如此众多的求职者个人的能力进行筛选时，一种比较常见的同时也是成本有效性比较高的方法就是，把候选人的受教育程度作为上述各种能力的一种集中体现或者一种替代指标。

- () 25、根据《企业所得税实施条例》第40条规定：企业发生的职工福利费支出，不超过工资薪金总额()的部分，准予扣除。
- A、8%
 - B、10%
 - C、12%
 - D、14%

【答案】 D

【解析】

本题考查职工福利费。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/136113115142010120>