

历年三级(理论知识、专业能力)考试试卷(一)

(总分 100 分, 考试时长 90 分钟)

一、单项选择题 (每小题 2 分, 共 40 分)

- 1、集体协商双方首席代表可以书面委托本单位以外的专业人员作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的 ()。
A、1 / 3
B、2 / 3
C、1 / 5
D、3 / 5
- 2、根据企业在计划期内某一类岗位的生产工作任务总量, 本类岗位所实行工时定额或产量定额, 以及劳动者的劳动效率, 即劳动定额完成率、出勤率、计划期制度工时等工时统计指标, 经过对比分析制定出综合劳动定员的方法属于 ()。
A、按设备定员
B、按比例定员
C、按劳动效率定员
D、按岗位定员
- 3、薪酬可分为货币薪酬和 ()。
A、直接薪酬
B、间接薪酬
C、非货币薪酬
D、非间接薪酬
- 4、() 是国家以一定的立法程序规定的, 劳动者在法定时间内提供了正常劳动的前提下, 其所在单位应支付的最低劳动报酬。
A、最高工资
B、平均工资
C、最低工资
D、标准工资
- 5、下列选项中不属于劳动定额过程的是 ()。
A、劳动定额的制定
B、劳动定额的贯彻执行
C、劳动定额的统计分析
D、劳动定额的清算
- 6、() 适用于从事具体岗位所应具备的能力、技能和管理实务类培训。

- A、专题讲座法
- B、传授法
- C、研讨法
- D、实践法

- 7、有效的信息反馈应具有适应性, 这里的适应性包含多种含义, 说法不正确的是 ()。
A、反馈信息时要因人而异, 应适用于被考评者
B、反馈信息应该给员工造成某种心理压力, 促进绩效改善
C、有效的信息反馈是为了交流和沟通某种绩效的信息
D、有效的信息反馈应集中于重要的关键事项
- 8、(2017 年 5 月)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生产安全事故, 属于 ()。
A、重大事故
B、较大事故
C、特别重大事故
D、一般事故
- 9、() 是将紧密联系的工作交给一人或一组人连续完成的改进劳动分工的方法。
A、扩大业务法
B、充实业务法
C、工作连贯法
D、轮换工作法
- 10、() 也称经验效度, 是通过建立一定的指标来检查岗位测评结果的效度。
A、内容效度
B、统计效度
C、过程效度
D、结构效度
- 11、在冬季, 室内温度经常低于 () 时, 应采取防寒保温措施。
A、0℃
B、5℃
C、10℃
D、15℃
- 12、(2017 年 5 月) 入职培训制度体现的是 () 的原则。
A、上岗前资质培训
B、上岗前制度培训
C、上岗前素质培训
D、先培训, 后任职

- 13、(2017 年 11 月) () 不属于选择最优培训方法的基本要求。
- 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
- 14、人的积极性、创造性的发挥，人的全面发展受到 () 的重要影响与制约。
- A、保障制度
 - B、环境优化
 - C、环境
 - D、人际关系
- 15、表示某个机构或岗位主要功能的图是 ()。
- A、组织机构图
 - B、组织职务图
 - C、组织职能图
 - D、组织功能图
- 16、停工留薪期最长不超过 ()。
- A、6 个月
 - B、12 个月
 - C、18 个月
 - D、24 个月
- 17、现代人力资源管理中人才招聘、选拔与任用机制体现的是 () 原理。
- A、公平竞争
 - B、协调优化
 - C、激励强化
 - D、能位匹配
- 18、在面试之前，已经有一个固定的框架或问题清单的面试方法是 ()。
- A、初步面试
 - B、结构化面试
 - C、诊断面试
 - D、非结构化面试
- 19、(2015 年 5 月) 劳动行政部门自收到集体合同文本之日起 () 内未提出异议的，集体合同自行生效。
- A、7 日
 - B、10 日
 - C、15 日

- D、30 日
- 20、从绩效管理的考评内容上看，绩效考评可以分的类型不包含 ()。
- A、品质主导型
 - B、结果主导型
 - C、行为主导型
 - D、过程主导型

二、多项选择题（每小题 4 分，共 20 分）

- 1、(2015 年 5 月) 有效解决技术性失业的办法有 ()
- A、强化职业培训
 - B、引进先进技术
 - C、普遍地实施职业技能开发
 - D、鼓励技术创新
 - E、推行积极的劳动力市场政策
- 2、泰勒模式的缺点是 ()。
- A、没有对目标本身进行评估
 - B、注重预期效果的评估，忽略非预期目标的评估
 - C、重视结果评估，忽视过程评估
 - D、不能得到及时的反馈
 - E、目标的制定大多是教育者的意见，较少注意学生的意见
- 3、(2018 年 5 月) 对招募环节的评估，主要包括 ()。
- A、招聘申请表的评估
 - B、招聘渠道有效性评估
 - C、渠道的吸引力评估
 - D、招聘方法的评估
 - E、对招聘广告的评估
- 4、要素计点法的缺点是 ()。
- A、工作量大
 - B、较为费时费力
 - C、评价时带有一定的主观性
 - D、在选定评价项目时带有一定的主观性
 - E、在给定权数时带有一定的主观性
- 5、建立企业绩效管理系统包括 ()。
- A、绩效管理制度设计

- B、绩效管理工具开发
- C、绩效管理组织构建
- D、管理信息系统设计
- E、工作岗位分析、明确岗位要求

三、简答题（每小题 10 分，共 40 分）

- 1、采用招聘洽谈会时应关注的问题。
- 2、简述效度的概念。
- 3、简述起草和修改工作说明书的具体步骤。
- 4、D 公司人力资源部小王，按照公司的要求在 3 月份进行招聘工作。公司要求小王进行面试问题设计，请问如何设计？

参考答案

一、单项选择题

1、A

【解析】用人单位协商代表与职工协商代表代表一经确认，必须履行义务，因故不能履行职责的，应另行指派或推举；集体协商双方首席代表可以书面委托本单位以外的专业人员作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的1/3。

2、C

【解析】劳动定员传统的制定修订方法主要有：

①按劳动效率定员。按劳动效率定员法也称效率定员法，它是根据企业在计划期内某一类岗位的生产工作任务总量，本类岗位所实行工时定额或产量定额，以及劳动者的劳动效率，即劳动定额完成率、出勤率、计划期制度工时等工时统计指标，经过对比分析制定出综合劳动定员的方法。

②按设备岗位定员。

③按工作岗位定员。

④按比例定员法。

⑤按职责范围定员法。

3、C

【解析】薪酬可分为货币薪酬（或称经济薪酬、外在薪酬）和非货币薪酬（或称非经济薪酬、内在薪酬）。货币薪酬是指用货币或货币化的服务衡量的劳动报酬，又可分为直接薪酬和间接薪酬。

4、C

【解析】本题考查的是最低工资的内涵。

5、D

【解析】劳动定额是一项生产技术性和经济性很强的管理工作，它包括定额的制定、贯彻执行、统计分析和修订四个重要环节。这四个环节之间相互联系、相互制约，构成了劳动定额管理工作的全过程。

6、D

【解析】实践法是通过让学员在实际工作岗位或真实的工作环境中，亲身操作、体验，掌握工作所需的知识、技能的培训方法，在员工培训中应用最为普遍。这种方法将培训内容和实际工作直接相结合，具有很强的实用性，是员工培训的有效手段。适用于从事具体岗位所应具备的能力、技能和管理实务类培训。

7、B

【解析】有效的信息反馈应具有适应性。这里所说的适应性有多种含义：一是反馈信息时要因人而异，应适用于被考评者，不同的人有不同的特点和不同的需要，只有采用不同的反馈方式方法，才能体现信息反馈的初衷。如果仅仅从考评者的角度出发，而不考虑被评估者的实际情况，则是事倍功半，起不到信息反馈的作用。信息反馈的目的是为了给下属提供必要的引导和帮助，绝不是给其造成某种心理压力或情感伤害。

二是有效的信息反馈是为了交流和沟通某种绩效的信息，而不是给下属提出某种指令和要求。

三是有效的信息反馈应集中于重要的关键的事项。

四是有效的信息反馈应考虑下属心理承受能力，上级主管所反馈的信息应强调下属所说、所做以及怎么做的，而不是要解析员工为什么要这样做，其心理动机是什么。

8、B

【解析】事故划分： 1. 特别重大事故，造成30人以上死亡，或者100人以上重伤(包括急性工业中毒，下同)，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3人以下死亡，或者10人以下重伤，或者1000万元以下直接经济损失的事故。国务院安全生产监督管理部门可以会同国务院有关部门，制定事故等级划分的补充性规定。

9、C

【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。题干内容是对工作连贯法的描述。

10、B

【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。

11、B

【解析】管理者要根据不同的作业性质和不同的季节气候，采取必要的措施。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。

12、D

【解析】人职培训制度就是规定员工上岗之前和任职之前必须经过全面的培训，没有经过全面培训的员工不得上岗和任职。它体现了“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。

13、A

【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)。

14、C

【解析】人的积极性、创造性的发挥，人的全面发展，受到环境的重要影响与制约。

15、D

【解析】组织机构图是说明公司各个部门及职能科室、业务部门设置以及管理层次、相互关系的图。

组织职务图是表示各机构中所设立的各种职务的名称、种类的图。

组织职能图即表示各级行政负责人或员工主要职责范围的图。

组织功能图即表示某个机构或岗位主要功能的图。

16、D

【解析】职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期间为停工留薪期，停工留薪期一般不超过 12 个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过 12 个月。所以最长是 24 个月。

17、D

【解析】能位匹配原理:人员招聘、选拔与任用机制

能位匹配原理是指根据岗位的要求和员工的能力，将员工安排到相应的工作岗位上，保证岗位的要求与员工的实际能力相一致、相对应。

18、B

【解析】结构化面试是在面试之前，已经有一个固定的框架或问题清单，面试考官根据框架控制整个面试的进行，按照设计好的问题和有关细节逐一发问，严格按照这个框架对每个应聘者分别进行相同的提问。

19、C

【解析】劳动行政部门自收到集体合同文本之日起 15 日内未提出异议的，集体合同自行生效。

20、D

【解析】从绩效管理的考评内容上看，绩效考评可以分为品质主导型、行为主导型和结果主导型三种类型。

二、多项选择题

1、ACE

【解析】解决技术性失业最有效的办法是推行积极的劳动力市场政策，强化职业培训，普遍地实施职业技能开发。

2、ABCDE

【解析】泰勒模式的缺点是:一是没有对目标本身进行评估；二是注重预期效果的评估，忽略非预期目标的评估；三是重视结果评估，忽视过程评估，不能得到及时的反馈；四是目标的制定大多是教育者的意见，较少注意学生的意见。

3、ABCE

【解析】招募环节的评估，除了对招募渠道的吸引力和招募渠道的有效性评估，还有一句：对招募环节的评估主要是对招聘广告、招聘申请表、招聘渠道的吸引力的评估。

4、ABDE

【解析】要素计点法的缺点是工作量大，较为费时费力，在选定评价项目以及给定权数时还带有一定的主观性。

5、ABCDE

三、简答题

1、1. 通过收集信息，例如规模有多大、都有哪些单位参加、场地在哪里等，了解招聘会的档次。

2. 了解招聘会面对的对象，以判断是否有你所要招聘的人。

3. 注意招聘会的组织者

4. 注意招聘会的信息宣传。

2、效度，即有效性或精确性，是指实际测到应聘者的有关特征与想要测的特征的符合程度。一个测试必须能测出它想要测定的功能才算有效。效度主要有三种：预测效度、内容效度、同测效度。

3、1. 在企业单位内进行系统全面的岗位调查，并起草工作说明书的初稿。 2. 企业单位人力资源部组织岗位分析专家，包括各部门经理、主管及相关的管理人员，分别召开有关工作说明书的专题研讨会，对工作说明书的订正、修改提出具体意见。从报告书的总体结构到每个项目所包括的内容，从本部室岗位设置的合理性，到每个岗位具体职责权限的划分，以及对员工的规格要求等，都要进行细致认真的讨论，并逐段逐句逐字地对工作说明书进行修改。

4、设计的内容如下：

(1) 你为何要申请这项工作（了解应聘者的求职动机）？

(2) 你认为这项工作的主要职责是什么？或者如果你负责这项工作，你将怎么办（了解应聘者对应聘岗位的了解程度及其态度）？

(3) 你认为最理想的领导是怎样的？请举例说明（了解应聘者的管理风格及行为倾向）。

(4) 你的家庭对你来应聘的态度怎样（了解其家庭是否支持）？

(5) 你的同事当众批评、辱骂你时，你怎么办（了解其在现场处理棘手问题的经验及处理冲突的能力）？

（6）你的上级要求你完成某项工作，你的想法与上级不同，而你又确信你的想法更好，此时你怎么办（困境中是否冷静处理问题）？

历年三级(理论知识、专业能力)考试试卷(二)

(总分 100 分, 考试时长 90 分钟)

一、单项选择题(每小题 2 分, 共 40 分)

- 1、(2016 年 5 月)以下关于劳动争议的说法, 正确的是()。
A、只有存在劳动关系的情况下, 才会发生利益争议
B、是否遵循法律法规和合同规范是利益争议的实质
C、权利争议通常是因签订、变更劳动合同所引起的
D、不存在劳动关系的劳动者可能成为劳动争议的当事人
- 2、(2019 年 11 月)() 通常指固定薪酬和变动薪酬, 短期薪酬和长期薪酬, 非经济薪酬和经济薪酬两两之间的比重。
A、薪酬水平
B、薪酬体系
C、薪酬结构
D、薪酬比例
- 3、所谓销售渠道是指产品由() 向最终顾客移动过程中所经过的各个环节, 或企业通过() 到最终顾客的全部市场营销结构。
A、中间商, 企业
B、专卖者, 消费者
C、消费者, 中间商
D、企业, 中间商
- 4、若企业中等级低的岗位薪酬增长的速度慢于岗位等级高的, 则下列说法错误的是()。
A、岗位等级低的, 提高比较少的工资就能达到激励效果
B、岗位等级高的, 需要增加较多的工资才能达到激励效果
C、岗位与薪酬的对应关系为线性关系
D、岗位与薪酬的对应关系可以是线性关系, 也可以是非线性关系
- 5、() 是薪酬制度中最基本的制度, 它关系着员工的切身利益, 也是吸引优秀人才的重要方面。
A、薪酬制度
B、薪资制度
C、工资制度
D、薪金制度
- 6、轻伤指休息() 天的失能伤害。
A、1~100
B、1~101
C、1~102
D、1~104
- 7、() 是指企业最高行政领导到最基层员工之间分级管理的层次。
A、管理跨度
B、管理层次
C、管理权限
D、管理职责
- 8、总结分析阶段采用() 等形式, 作出全面的归纳和总结。
A、内容说明书
B、规划说明书
C、文字图表
D、PPT
- 9、现代企业经营环境的宏观分析不包括()。
A、经济环境
B、政治法律环境
C、经济结构
D、社会文化环境
- 10、(2015 年 5 月)() 是国外企业培训效果评估方法中发展最完善、运用最广泛的一种方法。
A、层次评估法
B、泰勒模式
C、目标导向模型
D、情景模拟测试
- 11、集体合同、企业内部() 中规定的劳动标准, 不具有法律强制力, 但因其依法制定, 因而具有约束力, 要求劳动关系的当事人及其关系人执行。
A、劳动纪律
B、规定要求
C、劳动规则
D、劳动规范
- 12、下列对泰勒模式的表述, 错误的是()。
A、泰勒模式诞生于 20 世纪 30 年代
B、泰勒模式简单易行
C、泰勒模式注重预期效果的评估
D、泰勒模式的缺点之一忽视结果评估

13、薪酬职能是指薪酬在运用过程中具体功能的体现和表现，是薪酬管理的核心，不包括（ ）。

- A、补偿职能
- B、调节职能
- C、效益职能
- D、衡量职能

14、（ ）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、提高素质”的基本原则。

- A、培训项目设计
- B、培训计划
- C、培训方法
- D、培训方式

15、(2017 年 11 月)企业组织机构设置的原则不包括（ ）

- 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

16、劳动力供给富有弹性表示为（ ）。

- A、 $E_s < 0$
- B、 $E_s > 0$
- C、 $E_s < 1$
- D、 $E_s > 1$

17、下列关于行为锚定法考评体系的说法，错误的是（ ）。

- A、具有良好的反馈功能
- B、具有良好的连贯性和较高的信度
- C、考评维度不清晰
- D、对员工绩效的考量更加精确

18、（ ）也称盈亏平衡分析法。

- A、产品销售法
- B、经营决策
- C、量本利分析法
- D、建立参数模型法

19、采用零基定员法核定定员人数时，最关键的环节是（ ）。

- A、确定生产性岗位
- B、确定服务性岗位

C、确定技术性岗位

D、核定各岗位的工作任务量

20、（ ）的基点是最大限度地调动受训者主动参与培训的积极性。

- A、课程风格
- B、课程设计
- C、课程策略
- D、课程方法

二、多项选择题（每小题 4 分，共 20 分）

1、评分法适合（ ）的大中型企事业单位采用。

- A、生产过程复杂
- B、岗位类别多
- C、岗位数目多
- D、生产工艺复杂
- E、岗位设置复杂

2、研讨法的难点和选题注意事项包括（ ）。

- A、对研讨题目、内容的准备要求较高
- B、对指导教师的要求较高
- C、题目应具有代表性、启发性
- D、题目难度要适当
- E、研讨题目应事先提供给学员，以便做好研讨准备

3、人力资本投资基本含义包括（ ）。

- A、首先需要确定投资主体
- B、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
- C、人力资本投资直接改善、提高或增加人的劳动生产力
- D、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的增加，或者其他收益
- E、人力资本投资具有投资的一般性质

4、教材的准备主要包括（ ）等。

- A、课程资料编制
- B、设备检查
- C、活动资料准备
- D、座位或签到表准备
- E、结业证书准备

5、为了提高对人员录用的质量的评估，还可以采用录用合格比和录用基础比两个统计指标，其公式是（ ）。

A、录用基础比=（录用人数 / 应聘人数） $\times 100\%$

B、录用合格比=（录用人数 / 计划招聘人数） $\times 100\%$

C、录用基础比=（应聘人数 / 计划招聘人数） $\times 100\%$

D、录用合格比=（已录用胜任岗位人数 / 实际录用总人数） $\times 100\%$

E、录用基础比=（原有人员胜任岗位人数 / 原有人员总数） $\times 100\%$

三、简答题（每小题 10 分，共 40 分）

1、岗位评价的主要步骤有什么。

2、简述多班制的概念。

3、怎样进行管理费用预算的审核？

4、岗位薪酬体系的设计。

参考答案

一、单项选择题

1、A

【解析】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。在劳动关系当事人的权利义务尚未确定的情况下，双方对权利义务有不同的主张，即当事人的利益未来如何分配而发生的争议。显然，只有在存在劳动关系的情况下，才会发生此类争议。它通常表现为签订、变更集体合同所发生的争议。

2、C

【解析】薪酬结构是指薪酬的各个构成部分及其比重，通常指固定薪酬和变动薪酬，短期薪酬和长期薪酬，非经济薪酬和经济薪酬两两之间的比重。选择什么样的薪酬结构取决于每一种结构的特征和具体的企业状况。

3、D

【解析】销售渠道的概念：销售渠道是指产品由企业（生产者）向最终顾客（消费者）移动过程中所经过的各个环节，或企业通过中间商（转卖者）到最终顾客的全部市场营销结构。

4、C

【解析】岗位与薪酬的对应关系也可以是非线性关系的。如岗位等级低的薪酬增长的速度慢于岗位等级高的，表示岗位等级低的工资水平低，提高比较少的工资就能产生激励作用；而岗位等级高的，工资也高，需要增加较多的工资才能达到激励效果。

5、C

【解析】工资制度是薪酬制度中最基本的制度，它关系着员工的切身利益。也是吸引优秀人才的重要方面。工资就计量的形式而言，可分为计时工资和计件工资。

6、D

【解析】工伤事故分为轻伤事故、重伤事故和死亡事故三类。轻伤为 1~104 日的失能伤害，重伤为 105~6 000 日以下的失能伤害，死亡为 6 000 日的失能伤害。

7、B

【解析】本题考查的是管理层次的内涵。

8、C

【解析】总结分析阶段是岗位分析中最后的关键环节。它首先要对岗位调查的结果进行深入细致的分析，最后，再采用文字图表等形式，作出全面的归纳和总结。

9、C

【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。

10、A

【解析】层次评估法是国外企业培训效果评估方法中发展最完善、运用最广泛的一种方法。

11、C

【解析】集体合同、企业内部劳动规则中规定的劳动标准，不具有法律强制力，但因其依法制定，因而具有约束力，要求劳动关系的当事人及其关系人执行。

12、D

【解析】泰勒模式的缺点，一是没有对目标本身进行评估；二是注重预期效果的评估，忽略非预期目标的评估；三是重视结果评估，忽视过程评估，不能得到及时的反馈；四是目标的制定大多是教育者的意见，较少注意学生的意见。

13、D

【解析】薪酬职能是指薪酬在运用过程中具体功能的体现和表现，是薪酬管理的核心，包括补偿职能、激励职能、调节职能、效益职能、统计与监督职能。

14、A

【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、提高素质”，当然还要考虑激励性、职业发展性等。

15、C

【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。

16、D

【解析】本题考查的是劳动力供给弹性。劳动力供给无弹性，表示为 $E_s=0$ ；供给有无限弹性表示为 $E_s \rightarrow \infty$ ；单位供给弹性表示为 $E_s=1$ ；供给富有弹性表示为 $E_s>1$ ；供给缺乏弹性表示为 $E_s<1$ 。

17、C

【解析】行为锚定法的考评体系考评维度清晰，各绩效要素相对独立性强，有利于综合评价判断。

18、C

【解析】量本利分析法也称盈亏平衡分析法，是企业经营决策常用的有效工具。它根据产品销售量、成本、利润的关系，建立参数模型，分析决策方案对企业盈亏的影响。决策者可借助它对方案进行设计和选优。

19、D

【解析】

采用零基定员法核定定员人数时，最关键的环节是核定各岗位的工作任务量。生产性、服务性的岗位工作量容易核定，而管理性、技术性的岗位影响因素多、工作内容复杂，往往受偶然性因素的影响和制约，因此，在核定这些岗位的工作任务量时，应采用工时抽样、工作日写实等方法，坚持较长时期的连续观察以掌握其实际情况。

故选 D。

20、B

【解析】本题考查培训课程的设计策略课程设计的基点是最大限度地调动受训者主动参与培训的积极性。

二、多项选择题

1、ABC

【解析】评分法的优点是容易被人理解和接受，由于它是若干评定要素综合平均的结果，并且有较多的专业人员参与评定，从而大大提高了评定的准确性。缺点是工作量大，较为费时费力，在选定评价项目以及给定权数时还带有一定的主观性。

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。

2、ABCDE

【解析】研讨法的难点：（1）对研讨题目、内容的准备要求较高。（2）对指导教师的要求较高。

选题注意事项：（1）题目应具有代表性、启发性。（2）题目难度要适当。（3）研讨题目应事先提供给学员，以便做好研讨准备。

3、ABCDE

【解析】人力资本投资，其包含如下基本含义：

（1）人力资本投资首先需要确定投资者，亦即投资主体。投资者可以是国家（中央、地方政府）、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，即人进行劳动所必需的智力、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的增加，或者其他收益。

从上述含义来，人力资本投资具有投资的一般性质。

4、ABCDE

【解析】教材的准备。主要包括课程资料编制、设备检查、活动资料准备、座位或签到表准备、结业证书准备等。

5、DE

【解析】为了提高对人员录用的质量的评估，还可以采用以下统计指标。

录用合格比=（已录用胜任岗位人数 / 实际录用总人数）×100%

该指标大小反映了人员招聘有效性以及准确性。

录用基础比=（原有人员胜任岗位人数 / 原有人员总数）×100%

录用合格比和录用基础比之差，反映了本次招聘的有效性是否高于以前招聘有效性的平均水平，即招聘有效性是否在逐步提高。

三、简答题

1、1）组建岗位评价委员会；2）制定、讨论、通过《岗位评价体系》

3）制定《岗位评价表》，评价委员人手一份

4）评委员会集体讨论岗位清单，并充分交流岗位信息

5）集体讨论：按照评价要素及其分等级定义，逐一要素确定每个岗位的等级（要求每个要素讨论一轮）

6）代表性岗位试评，交流试评信息

7）评委打点：每一评委员根据《岗位说明书》和日常观察掌握的岗位信息，按照岗位评价标准体系，逐一要素对岗位进行评价、并得出每一岗位评价总点数。

8）制定岗位评价汇总表，汇总各位评价委员的评价结果，求出每一岗算术平均数。

9）根据汇总计算的平均岗位点数，按升值顺序排序

10）根据评价点数情况，确定岗位等级数目，并确定岗位等级划分点数幅度表

11）根据岗位等级点数幅度表，划岗归级，作为岗位初评岗位等级序列列表

12）将初评岗位等级序列列表反馈评价委员，对有争议的岗位进行复评

13）将复评结果汇总，形成岗位等级序列列表，岗位评价委员会工作结束

14）将岗位等级序列列表提交工资改革决策委员会讨论通过，形成最终的岗位等级序列列表。

2、多班制主要是指每天组织四个或四个以上工作班轮番进行生产的轮班制度，主要包括四八交叉、四六工作制和五班轮休制。

3、（1）要认真分析人力资源管理各方面活动及其过程

（2）确定活动过程需要哪些资源、多少资源给予支持（如：人力资源、财务资源、物质资源）。

（3）费用预算与执行的原则是“分头预算，总体控制，个案执行”，公司根据上年度预算与结算的比较情况提出一个控制额度。

4、岗位薪酬体系的概念:是根据每个岗位的相对价值来确定薪酬等级，通过市场薪酬水平调查来确定每个等级的薪酬幅度。岗位薪酬体系的设计包括以下八个步骤：

1)环境分析

2)确定薪酬的策略

3)岗位分析

4)岗位评价

- 5) 岗位等级划分
- 6) 市场薪酬调查

- 7) 确定薪酬结构与水平
- 8) 实施与反馈

历年三级(理论知识、专业能力)考试试卷(三)

(总分 100 分, 考试时长 90 分钟)

一、单项选择题(每小题 2 分, 共 40 分)

- 1、工作地直接影响作业, 夏季人体的舒适温度为 ()。
A、15~18 摄氏度
B、18~22 摄氏度
C、18~24 摄氏度
D、18~26 摄氏度
- 2、边际产量 MP 用公式表示为 ()。
A、 $\Delta L / \Delta Q$
B、 $\Delta Q / \Delta L$
C、 Q / L
D、 L / Q
- 3、() 是一种信息双向性交流的培训方式, 它将知识传授和能力提高两者融合到一起, 是一种非常有特色的培训方法。
A、特别任务法
B、案例研究法
C、工作实践法
D、工作指导法
- 4、(2017 年 5 月) () 是用人单位最常用的, 必不可少的招聘测试手段
A、笔试
B、面试
C、调查
D、考评
- 5、不仅可以调节人的情绪, 还可以降低人的疲劳程度的劳动环境优化因素是 ()。
A、绿化
B、噪声
C、照明
D、色彩
- 6、以下各选项不属于劳动定额管理的环节是 ()。
A、劳动定额的修订
B、劳动定额的评估
C、劳动定额的统计分析
D、劳动定额的制定
- 7、岗位评价结果的形式多种多样, 但最重要的是 ()。
A、岗位与薪酬的对应关系
B、岗位等级的高低
C、岗位与绩效的对应关系
D、岗位与职务的相关度
- 8、主要用于对知识性和技能型内容的测试的评估方法是 ()。
A、观察法
B、测试法
C、360 度考核
D、收益评价法
- 9、在职业活动中, 关于团结互助的正确的认识是团结互助 ()
A、落脚点是相互利用
B、只能够在亲戚、老乡、同学之间进行
C、会导致漠视纪律的风气
D、有助于人际和谐
- 10、“6S”活动是在“5S”活动的基础上增加了 ()
A、素质
B、规则
C、环境
D、安全
- 11、招募环节的评估包括招募渠道的吸引力和 ()。
A、招募渠道成本效用的指标分析
B、招募渠道所吸引来的应聘者的数量
C、招募渠道有效性的考核
D、招募渠道有效性的评估
- 12、(2016 年 5 月) () 是企业高层管理人员充分了解情况, 掌握管理实际进程的工具。
A、汇总报表
B、正式通报
C、例会制度
D、劳动管理表单
- 13、(2017 年 11 月) () 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。
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
- 14、角色扮演法是一种主要用来测评被测者（ ）处理能力的情境模拟测试法。
A、人际关系
B、工作事务
C、紧急情况
D、管理工作
- 15、战略管理学家迈克尔·波特按照产品生产的价值形成产品和创造过程——价值链，把资源的开发和利用活动分成两大类，即基本活动和（ ）。
A、生产加工
B、销售渠道
C、售后服务
D、支持活动
- 16、下列关于泰勒模式的说法，错误的是（ ）。
A、以目标为中心，结构紧密，具有计划性
B、注重预期效果的评估，忽略非预期目标的评估
C、重视结果评估，忽视过程评估，不能得到及时的反馈
D、层次分明，对培训效果的评估由易到难，循序渐进
- 17、职工虽然受到伤害或死亡，但是有（ ）不得认定为工伤或者视同工伤。
A、酗酒的
B、患职业病的
C、在维护国家利益活动中受到伤害的
D、在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的
- 18、行为导向型的考评方法中，（ ）是指在某些工作领域内，员工在完成工作任务过程中有效或无效的工作行为导致了不同的结果。
A、关键事件法
B、行为观察量表法
C、行为定性量表法
D、硬性分配法
- 19、（ ）的各种结果如工作说明书、岗位规范等是岗位评价所需要信息的主要来源。
A、岗位设计
B、岗位绩效
C、岗位评价
D、岗位分析
- 20、人才交流中心不具有的特点是（ ）。

- 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

二、多项选择题（每小题 4 分，共 20 分）

- 1、由于采用的效标不同，从绩效管理的考评内容上看，绩效考评可分为（ ）。
A、品质主导型
B、资源主导型
C、行为主导型
D、市场主导型
E、结果主导型
- 2、最常用情境模拟方法有（ ）。
A、决策模拟竞赛法
B、角色扮演
C、公文处理模拟法
D、心理测验
E、无领导小组讨论
- 3、失业的度量公式是（ ）。
A、 $\text{失业率} = \text{失业人数} / \text{社会劳动力人数} \times 100\%$
B、 $\text{失业率} = \text{失业人数} / (\text{就业人数} + \text{失业人数}) \times 100\%$
C、 $\text{失业率} = \text{失业人数} / \text{社会要求就业人数} \times 100\%$
D、 $\text{失业率} = \text{失业人数} / \text{劳动能力人数} \times 100\%$
E、 $\text{失业率} = \text{失业人数} / \text{就业人数的容量} \times 100\%$
- 4、培训效果评估的层次主要包括（ ）。
A、受训者学习的内容
B、企业运营成本的变化
C、受训者工作的改进程度
D、企业经营绩效的改进状况
E、受训者工作态度的变化
- 5、在因素比较法中，需要选定岗位共有的影响因素，作为工作岗位评价的基础。这些共有的影响因素包括（ ）。
A、智力条件
B、技能条件

- C、责任条件
- D、身体条件
- E、劳动环境条件

三、简答题（每小题 10 分，共 40 分）

1、简述用人单位内部劳动规则制定的程序。

2、简述平等协商与集体协商的不同。

3、简述岗位规范的概念。

4、(2016 年 11 月)某公司是一家以连续性生产设备组织生产的日用化工企业。人力资源部经理，根据公司领导的要求正在起草一份企业劳动定员管理计划书。王先生觉得这个计划，必须考虑以下几个关键因素：一是本公司人力资源配置的基本情况；二是设备看管工及维修工、生产经营管理人员、技术人员等的数量及其结构比例，3 年来生产工人以及其他各类人员的平均离职率和内部的流动率；三是各成员的工时消耗以及利用率等方面的统计数据等。总之，王先生认为起草的劳动定员管理计划书，应当将企业不同工作岗位的各类人员都包括进去。

请结合本案例，说明该公司应采用何种方法核定设备看管和维修工人的定员人数。核定定员时应当考虑哪些影响因素？（18 分）

参考答案

一、单项选择题

1、C

【解析】工作地要保持正常的温度与湿度，人体的舒适温度夏季为 18~24 摄氏度，冬季为 7~22 摄氏度。

2、B

【解析】设总产量为 Q，可变的劳动要素投入为 L，平均产量为 AP，边际产量为 MP，则有： $AP=Q/L$ ， $MP=\Delta Q / \Delta L$ 。

3、B

【解析】案例研究法是一种信息双向性交流的培训方式，它将知识传授和能力提高两者融合到一起，是一种非常有特色的培训方法。

4、B

【解析】面试用人单位最常用的，必不可少的招聘测试手段

5、D

【解析】在劳动环境中选用适当的色彩，不仅可以调节人的情绪，还可降低人的疲劳程度。色彩对人的生理影响主要表现为提高视觉器官的分辨能力和减少视觉疲劳。色彩还可以影响人的情绪：明快的色彩使人感到轻松愉快，阴郁的色彩则会令人心情沉重。

6、B

【解析】劳动定额是一项生产技术性和经济性很强的管理工作，它包括定额的制定、贯彻执行、统计分析和修订四个重要环节。

7、A

【解析】岗位评价的结果可以是分值形式，也可以是等级形式，还可以是排顺序形式，但最重要的是岗位与薪酬的对应关系。

8、B

【解析】观察法。一般由培训管理者担任观察者,按照事先拟定的提纲对观察对象实施观察。

360 度考核。通过被考核人的上级、同级、下级和服务的客户对其进行评价,从而使被考核人知晓各方面的意见,清楚自己的所长所短,以达到提高自身能力的目的。

收益评价法。从经济角度综合评价培训项目的好坏,计算出培训为企业带来的经济收益。

9、D

10、D

【解析】“6S”活动，即在“整理、整顿、清扫、清洁、素养”的基础上增加了“安全（Sefety）”，即重视员工的安全教育，要求各个员工每时每刻都树立安全第一观念，防患于未然。

11、D

【解析】招募环节的评估：（一）招募渠道的吸引力

（二）招募渠道有效性的评估

12、A

【解析】汇总报表是企业高层管理人员充分了解情况、掌握管理实际进程的工具，包括工作进行状况汇总报表与业务报告两类。

13、D

【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。

14、A

【解析】角色扮演法是一种主要用来测评被测者人际关系处理能力的情境模拟测试法。

15、D

【解析】战略管理学家迈克尔·波特按照产品生产的价值形成和创造过程——价值链，把资源的开发和利用活动分成两大类，即基本活动和支持活动。

16、D

【解析】泰勒模式的特点是以目标为中心，结构紧密，具有计划性。它从目标出发指导实施，以目标为依据，找出实际活动与目标的偏离，根据反馈信息修改目标，比较简单易行。其缺点：（1）没有对目标本身进行评估。（2）注重预期效果的评估，忽略非预期目标的评估。（3）重视结果评估，忽视过程评估，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。

17、A

【解析】职工虽然受到伤害或死亡，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤。

（1）故意犯罪的。

（2）醉酒或者吸毒的。

（3）自残或者自杀的。

18、A

【解析】关键事件法也称重要事件法。在某些工作领域内，员工在完成工作任务过程中，有效的工作行为导致了成功，无效的工作行为导致失败。

19、D

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/158052021076006060>