

一 单选题（共 40 题 ， 总分值 80）

1. （ B ）由于其直观性与量化特征，被广泛地应用于各种组织的工作评价体系

A. 因素比较法
B. 要素计点法
C. 岗位分类法
D. IPE 国际岗位评价法
2. 组织设计的原则是（ B ）

A. 专家意见
B. 权责对等
C. 上级指令
D. 群众意见
3. 劳动力供求平衡最终体现为（ A ）

A. 劳动力供给与需求平衡
B. 人力资源供给与物理资源供给的平衡
C. 资本供给与需求的平衡
D. 资本供给与物理资源供给的平衡
4. 避免员工因为工作内容定义不清而产生抱怨和争议的方法是（ B ）

A. 工作设计
B. 工作分析

太上有立德，其次有立功，其次有立言，虽久不废，此谓不朽。——《左传》

- C. 工作评价
 - D. 工作分类
5. 绩效考核的第一个步骤是(B)
- A. 组织诊断
 - B. 建立绩效标准
 - C. 工作程序分析
 - D. 考核人员的培训
6. 解决企业人力资源供不应求最有效的办法是(D)
- A. 延长工作时间
 - B. 通过拟定培训和晋升计划
 - C. 提高企业资本技术有机构成
 - D. 通过科学的激励机制，提高劳动生产率
7. 下面选项中，属于不需要工作分析确定的工作说明书的内容是(B)
- A. 技能
 - B. 学历
 - C. 知识
 - D. 责任
8. 一般人员的任职资格不包括(C)
- A. 身体素质
 - B. 心理素质

先天下之忧而忧，后天下之乐而乐。——范仲淹

- C. 能力要求
 - D. 职业品德
9. 狭义的人力资源规划是指(C)
- A. 企业人力资源战略规划
 - B. 企业人力资源开发计划
 - C. 企业人力资源供需预测
 - D. 企业人力资源制度规划
10. 用工作要素法对某类工作进行分析，要素“熟练的技能”的指标 TV 的分值为 120，则可以判断该要素为(A)
- A. 维度
 - B. 最低要求要素
 - C. 优秀要求要素
 - D. 无用要素
11. 下列表述中，不是文案调查优点的是(B)
- A. 获取资料方便
 - B. 资料的完好性、针对性好
 - C. 资料来源广泛
 - D. 调查费用低
12. 工作识别的内容不包括(B)
- A. 工作名称
 - B. 工作时间

博观而约取，厚积而薄发。——苏轼

C. 工作编号

D. 工作关系

13. 岗位评价的一般程序不包括(A)

A. 招聘员工

B. 岗位分类

C. 成立岗位评价委员会

D. 信息收集

14. MPDQ 中以 8 个管理工作要素为评价维度，将目标岗位与参照岗位进行比较分析，然后利用 6 个管理评价要素评估该岗位的相对价值的报告是(C)

A. 管理岗位描述报告

B. 管理工作描述报告

C. 个体岗位价值报告

D. 群体岗位价值报告

15. 工作描述的主体是(D)

A. 工作识别

B. 工作概述

C. 工作条件

D. 工作职责

16. 某公司的薪酬结构如下，这种结构属于(D)

薪酬结构。 技术与培训水平 -----基础工

不飞则已，一飞冲天；不鸣则已，一鸣惊人。——《韩非子》

资（48%）职务（或岗位）价值 -----岗位
工资（28%） 绩效（生产量、销售量）-----
-绩效工资（24%）

- A. 以绩效为导向的
- B. 以工作为导向的
- C. 以能力为导向的
- D. 组合

17. 弹性福利制度指在一定范围和价值内可由员工自行
选择福利项目，其最明显缺陷是（ D ）

- A. 福利成本难以控制
- B. 投入足够的激励性
- C. 不利于吸引和稳定人才
- D. 管理难度大，可执行性比较差

18. 岗位等级以（ C ）为依据

- A. 岗位分析的结果
- B. 市场调查的结果
- C. 岗位评价的结果
- D. 员工的技能水平

19. 工作性质完全相同的岗位系列称做（ D ）

- A. 岗级
- B. 岗等
- C. 岗类

为天地立心，为生民立命，为往圣继绝学，为万世开太平。——张载

D. 岗系

20. IPE 国际岗位评价方法实行四因素打分法中不包括的因素是(C)

A. 影响

B. 沟通

C. 责任

D. 知识

21. 工作横向扩大化是指(A)

A. 有一人负责一道工序改为几个人共同负责几道工序

B. 有一人负责一道工序改为一人负责几道工序

C. 让员工参与产品检验

D. 让员工工作多样化

22. 下列方法中，属于组织诊断方法的是(B)

A. 访谈法

B. 观察诊断法

C. 会议法

D. 座谈法

23. 由企业内各个部门自行实施工作分析的缺点在于(B)

A. 耗费大量人力和时间

B. 工作分析结果可能不专业，影响信度

C. 耗费资金

海纳百川，有容乃大；壁立千仞，无欲则刚。——林则徐

D. 分析者对分析对象的业务流程不熟悉

24. 职能工作分析方法(FJA)中，任务描述阶段的成果是(B)

A. FJA 职能等级表

B. FJA 任务陈述表

C. FJA 培训要素表

D. FJA 绩效要素表

25. 在工作分析时，有的岗位活动比较外显，以操作机械设备为主，这样的岗位宜采用(D)进行工作分析

A. 面谈法

B. 调查问卷法

C. 典型事件法

D. 现场观察法

26. 薪酬市场调查是为了保证企业薪酬的(B)

A. 外部水平

B. 内部水平

C. 个人水平

D. 结构水平

27. 以下说法中错误的是(C)

A. 在工作考评中，评级人的某些特征会产生主观偏向，影响考评的结果

为天地立心，为生民立命，为往圣继绝学，为万世开太平。——张载

- B. 工作岗位的特征会影响绩效考核的准确性
 - C. 采用图解式评级量表，可有效减小误差，使绩效评估准确
 - D. 评级人参与的程度对考评效果影响很大
28. 组织的纵向结构指的是(C)
- A. 职能结构
 - B. 部门结构
 - C. 层次结构
 - D. 职权结构
29. (A)适用于结构稳定的公司、实力单薄的小公司，以及缺乏时间和财力做规划工作的公司
- A. 岗位排列法
 - B. 要素计点法
 - C. 岗位分类法
 - D. 岗位参照法
30. 关于工作分析成果文件的说法，正确的是(D)
- A. 工作描述是对人的要求，它界定了工作对任职者各方面的要求
 - B. 工作规范是对岗位本身的内涵和外延加以规范的描述性文件
 - C. 工作规范主要涉及工作任职者实现在做什么及如何做等内容

以铜为镜，可以正衣冠；以古为镜，可以知兴替；以人为镜，可以明得失。——《旧唐书》

D. 岗位说明书包括工作描述和工作规范两个部分

31. 岗位评价针对的是(A)

- A. 工作岗位
- B. 在职人员
- C. 工作绩效
- D. 工作技能

32. 在工作分析的基本流程中，用书面形式表达分析结果的阶段是(C)

- A. 准备阶段
- B. 实施阶段
- C. 结果形成阶段
- D. 应用与反馈阶段

33. (A)是一项非常重要的人力资源基础管理工作

- A. 编制工作描述
- B. 编制人力资源规划
- C. 编制招聘计划
- D. 编制工作说明书

34. (D)的劳动争议处理机构是劳动争议仲裁委员会的办事机构

- A. 企业工会
- B. 用人单位

百川东到海，何时复西归？少壮不努力，老大徒伤悲。——汉乐府

C. 行业协会

D. 劳动行政主管部门

35. 某企业在极小考评中存在不客观的现象，主管说了算，员工没有发言权。对此应加强建立(D)

A. 监督系统

B. 控制系统

C. 评审系统

D. 申诉系统

36. (D)的设计目的是提供标准化的信息以辨别人们为基本完成和高效完成某类工作至少需要具备哪些品质、特征

A. 职务分析问卷法

B. 职能工作分析法

C. 工作要素法

D. 临界特质分析系统

37. 由用人单位提出、协议解除劳动合同的经济补偿金的发放，应按照(B)确定

A. 平等原则

B. 就高不就低原则

C. 双方协商原则

D. 就低不就高原则

老当益壮，宁移白首之心；穷且益坚，不坠青云之志。——唐·王勃

38. 对于采取稳定性战略的组织而言，关键性的战略人力资源管理问题是(D)
- A. 从零开始，建立全部新的人力资源战略
 - B. 大量而快速的裁员
 - C. 对不同企业的人力资源体系进行合并
 - D. 确定关键员工并制定特殊人才的保留政策
39. 在同一薪酬等级中，最高档次的薪酬水平与最低档次薪酬水平之间的薪酬差距称为(D)
- A. 薪酬等级档次
 - B. 薪酬级差
 - C. 薪酬比例关系
 - D. 薪酬活动幅度
40. 对于招聘策略与招聘计划的关系说法正确的是(C)
- A. 招聘策略包括招聘计划
 - B. 招聘策略与招聘计划无关
 - C. 招聘策略是招聘计划的具体表现
 - D. 招聘策略是招聘计划的前提和基础

二 多选题（共 20 题，总分值 40）

41. 关于目标管理法说法正确的是(ABCD)

- A. 以明确的战略目标引导员工的行为
- B. 以目标为指导充分发挥员工的才智
- C. 使员工行动方向协调一致，减少内耗
- D. 通过参与目标制定，激发员工的内在动力
- E. 通过系统思考，为资源调配提供客观依据

42. 麦克李兰认为，工作动机包括(BCE)

- A. 交易
- B. 权力
- C. 成就
- D. 安全
- E. 亲和

43. 海氏三要素评价法包括的要素有(ACD)

- A. 知识技能
- B. 设备及物料
- C. 解决问题的能力
- D. 所负责任
- E. 所受监督

44. 以下工作分析方法属于人员导向型分析方法的是
(ABCD)

- A. 职务分析问卷法(PAQ)
- B. 管理人员职务描述问卷法(MPDQ)
- C. 职能工作分析方法(FJA)
- D. 工作要素法(JEM)

志不强者智不达，言不信者行不果。——墨翟

E. 临界特质分析系统(TTAS)

45. 为了使岗位工作丰富化，需要考虑的因素有
(ADE)

- A. 技能的多样化
- B. 任务的整体性
- C. 任务的意义
- D. 工作的自主性
- E. 工作的反馈

46. 通常相对于广播电视媒体而言，网上招聘的优点是
(ABDE)

- A. 传播速度快
- B. 广告成本低
- C. 视频效果好
- D. 联系快捷
- E. 不受时空地域限制

47. 劳动仲裁委员会是由(BCD)构成的。

- A. 职工当事人代表
- B. 劳动行政部门代表
- C. 同级工会代表
- D. 用人单位方面的代表
- E. 仲裁委员会的办事机构

学而不知道，与不学同；知而不能行，与不知同。——黄晞

48. 临界特质分析系统的主要特质范畴是

(ABCDE)

- A. 身体特质
- B. 智力特质
- C. 学识特质
- D. 动机特质
- E. 社交特质

49. 下列属于结果导向型考评方法的是(ACE)

- A. 制定绩效具体目标，按目标的达成情况评价绩效
- B. 通过工作分析得出关键事件，再对被考评者进行评估
- C. 采用可监测、可核算的指标构成若干考评要素进行考评
- D. 先制定绩效标准，按标准逐一评估，再按重要性权重汇总分数
- E. 被考评者把自己的成绩定下来，经主管验证后请专家评估

50. 关于绩效考核和绩效管理的说法，正确的是

(ACE)

- A. 有效的绩效考核是对绩效管理的有力支持
- B. 绩效管理是绩效考核的一个环节
- C. 绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高
- D. 绩效考核侧重于信息沟通和绩效的提高

好学近乎知，力行近乎仁，知耻近乎勇。——《中庸》

E. 绩效考核是绩效管理中的一个环节

51. 工作要素法的操作过程包括(BCDE)

A. 操作准备

B. 提出工作要素

C. 整理工作要素

D. 完成工作要素表

E. 划分维度并确定各种要素

52. 岗位评价的一般程序是(ABCDE)

A. 信息收集

B. 岗位分类

C. 成立岗位评价委员会

D. 确定岗位评价指标

E. 实施岗位评价

53. 岗位分析的结果通常包括(ACDE)

A. 岗位目的

B. 岗位等级

C. 工作条件

D. 任职资格

E. 工作隶属关系

54. 关于行为描述表述正确的是(ACDE)

A. 其假设前提是：说和做是截然不同的两码事

B. 面试考官要关注应聘者对自身的评价及对未来表现

不飞则已，一飞冲天；不鸣则已，一鸣惊人。——《韩非子》

的承诺

C. 作为面试考官，提出的问题应尽量让应聘者用其言行实例来回答

D. 其假设前提是：一个人过去的行为最能预示其未来的行为

E. 教官通过了解应聘者过去工作经历中的一些关键细节来判断应聘新能力

55. 某企业在分解考核指标时，出现“指标平移”现象，即主管不经科学地分解而直接将自己的指标分派给下属，此时为主管设计的培训内容应侧重于（ BCE ）

A. 如何与下属进行绩效面谈

B. 考评者与被考评者的角色扮演

C. 考评的技术、技巧和要领

D. 绩效管理结果应用及岗位评估的基本理论

E. 绩效指标分解的程序、步骤、以及实施要点

56. 职务分析问卷法（ PAQ）的分析结果可以应用到人力资源管理的很多领域，如（ ABCDE ）

A. 工作描述

B. 工作评价

C. 人员录用

D. 甄选及晋升

E. 职业生涯规划

57. 相对于外部招聘而言，内部招聘所没有的优势是

(ABC)

- A. 树立组织形象
- B. 有利于吸收新观点
- C. 有利于招到高质量人才
- D. 选拔出的人员较为可信，准确性高
- E. 熟悉组织运作

58. 岗位分类法实施的步骤是(ABCD)

- A. 岗位分析
- B. 岗位分类
- C. 建立等级结构和标准
- D. 岗位测评和列等
- E. 岗位比较

59. 工作分析的一般程序包括(ACDE)

- A. 准备阶段
- B. 信息收集阶段
- C. 调查阶段
- D. 形成阶段
- E. 应用反馈阶段

60. 员工对工作不满的表达方式有(ABCD)

- A. 辞职
- B. 提建议

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/448027020033007023>