

强化练习（3）

单项选择题

1. 因解除或者终止劳动关系产生的争议，用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，（ ）之日为劳动争议发生之日。

- A. 用人单位作出解除或终止决定
- B. 劳动者主张权利
- C. 用人单位主张权利
- D. 劳动者提出解除或终止

参考答案：B

【慧考解析】人民法院审理劳动争议案件，对下列情形，视为“劳动争议发生之日”：①在劳动关系存续期间产生的支付工资争议，用人单位能够证明已经书面通知劳动者拒付工资的，书面通知送达之日为劳动争议发生之日。用人单位不能证明的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日；②因解除或者终止劳动关系产生的争议，用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日；③劳动关系解除或者终止后产生的支付工资、经济补偿金、福利待遇等争议，劳动者能够证明用人单位承诺支付的时间为解除或者终止劳动关系后的具体日期的，用人单位承诺支付之日为劳动争议发生之日。劳动者不能证明的，解除或者终止劳动关系之日为劳动争议发生之日。

2. 在对人力资源的供给与需求进行综合平衡的过程中，速度慢、对员工伤害程度低的供需平衡方法是（ ）。

- A. 裁员
- B. 自然减员
- C. 降级
- D. 减薪

参考答案：B

【慧考解析】

人力资源供需平衡的方法在实施过程中对组织、对员工具有不同的效果，这些效果的比较，如表所示。

方法	速度	员工受伤害的程度
裁员	快	高
减薪	快	高
降级	快	高
工作分享或工作轮换	快	中等
提前退休	慢	低
自然减员	慢	低
再培训	慢	低

3. 下列关于内部劳动力市场的说法，错误的是（ ）

- A. 采用内部劳动力市场做法会存在较高的成本
- B. 采用内部劳动力市场可能会因为竞争不足而导致组织内的激励水平下降
- C. 内部劳动力市场不能脱离外部劳动力市场而独立存在
- D. 内部劳动力市场独立于外部劳动力市场

参考答案：D

【慧考解析】D项，内部劳动力市场不能脱离外部劳动力市场而独立存在，它不能是完全自我封闭的，它在薪酬水平、福利待遇等方面必须与外部劳动力市场上的情况保持一致。

4. 工资制度可以分为工资生成制度和（ ）两大类。

- A. 工资形成制度
- B. 工资发放制度
- C. 工资支付制度
- D. 工资使用制度

参考答案：A

【慧考解析】

5. 下列组织结构设计的主要参数中，属于权变因素的有（）。①管理层次和管理幅度；②企业环境；③集权程度；④企业生命周期；⑤人员素质；⑥人员结构。

- A. ①③⑥
- B. ②④⑤
- C. ②④⑥
- D. ②③⑤

参考答案：B

【慧考解析】组织设计的权变观点认为：不同的企业以及同一企业的不同阶段，其外部环境和条件都会有所不同，企业应该根据各自面临的外部环境来设计相适应的组织结构。影响组织设计的主要权变因素有：企业环境、企业战略、企业技术、人员素质、企业规模、企业生命周期等。

6. 美国著名的职业生涯管理专家施恩教授提出职业生涯锚，并认为职业生涯锚有五种类型，那么从事工程技术、营销、财务分析、系统分析等工作的人多属于（）类型。

- A. 安全稳定型
- B. 自主独立型
- C. 管理能力型
- D. 技术/职能能力型

参考答案：D

【慧考解析】施恩认为职业生涯锚有五种基本的类型：①安全稳定型；②自主独立型；③管理能力型；④技术/职能能力型；⑤创造型。其中，技术/职能能力型的特点是强调实际技术/职能等业务工作；拒绝一般性管理工作，但愿意在其技术/职能领域管理他人；追求在技术/职能区的成长和技能不断提高。他们大多从事工程技术、营销、财务分析、系统分析等工作。

7. 关于人力资源和社会保险行政争议具有的特点的表述，错误的是（）。

- A. 当事人的多样性
- B. 属于民事争议范畴
- C. 人力资源和社会保险行政争议的内容与当事人的法定劳动保障权利和义务相关
- D. 人力资源和社会保险行政争议发生在劳动关系存续期间或劳动关系终止之后，以及劳动和社会保险事务管理关系之中

参考答案：B

【慧考解析】人力资源和社会保险行政争议的特点包括：①当事人的多样性，既有人力资源社会保障部门，又有社会保险经办机构；既有用人单位和劳动者，又有医疗服务机构；②人力资源和社会保险行政争议发生在劳动关系存续期间或劳动关系终止之后，以及劳动和社会保险事务管理关系之中；③人力资源和社会保险行政争议的内容与当事人的法定劳动和社会保险权利、义务相关。人力资源和社会保险行政争议属于行政争议范畴。

8. 在职业选择中，首要的和基本的制约因素是（）。

- A. 能力
- B. 兴趣

C. 气质

D. 性格

E. 动机

参考答案：A

【慧考解析】

9. 弹性工作制给予员工自主权和主人感，顺应了员工成长需求，符合（）。

A. ERG理论

B. 目标设置理论

C. 强化理论

D. 公平理论

参考答案：A

【慧考解析】奥尔德佛提出了ERG理论，认为人有三种核心需要：①生存需要，指个体的生理需要和物质需要，或个体维持生存的物质条件；②关系需要，指个体维持重要人际关系的需要；③成长需要，指个体追求自我发展的内在欲望。弹性工作制给予员工自主权和主人感，顺应了员工成长需求，符合ERG理论中的成长需求。

10. 企业在以货币形式为员工提供福利以外，还为员工或员工家庭提供旨在帮助员工克服困难和支持员工事业发展的直接服务的福利形式是（）。

A. 核心福利计划

B. 附加福利计划

C. 收入保障计划

D. 员工服务计划

参考答案：D

【慧考解析】员工服务计划，指企业在以货币形式为员工提供福利以外，还为员工或员工家庭提供旨在帮助员工克服困难和支持员工事业发展的直接服务的福利形式，包括雇员援助计划、员工咨询计划、教育援助计划、家庭援助计划、家庭生活安排计划、其他福利计划。

11. 劳动力市场上供求双方之间很难匹配是因为（）。

A. 劳动力市场的集中性

B. 劳动力价格的同一性

C. 劳动力市场的分散性和难以辨认性

D. 劳动力的多样性

参考答案：C

【慧考解析】劳动力市场的特征包括：①劳动力市场的特殊性；②多样性；③不确定性和交易对象的难以衡量性；④交易的延续性；⑤交易条件的复杂性；⑥劳动力的出售者地位的不利性。其中，在劳动力市场的不确定性中，劳动力供求双方之间的接触非常分散，劳动力市场的这种分散性和难以辨认性导致劳动力供求双方之间的匹配变得更为困难。无论是劳动力供求双方之间的相互搜寻，还是一方的单向搜寻，都是需要付出成本的。

12. 下列关于我国劳动合同法律关系特征的说法，错误的是（）。

A. 劳动合同法律关系由主体、客体和内容三个要素构成

B. 劳动者和用人单位在劳动合同关系当中是平等的主体

C. 劳动合同的主体自发形成的一种法律关系

D. 劳动合同法律关系主体的权利义务通常是对等的、相互的

参考答案：A

【慧考解析】劳动合同法律关系具有以下特征：①平等主体之间的法律关系。劳动者和用人单位在劳动合同关系当中是平等的主体。②劳动合同的主体自发形成的一种法律关系，其体现了当事人自己的意志。③劳动合同法律关系主体的权利义务通常是对等的、相互的。A项属于劳动合同法律关系的内容。

13. 在一个人力资源信息系统中有多个子系统，子系统可以彼此相连也可以没有关系，使用者可以根据特殊需要对系统加以设计。这种类型的人力资源信息系统属于（ ）系统。

- A. 分散型
- B. 集中型
- C. 混合型
- D. 独立型

参考答案：D

【慧考解析】人力资源信息系统的类型包括：集中型、分散型、独立型、混合型。其中，独立型是指在一个人力资源信息系统中有多个子系统，子系统可以彼此相连也可以没有关系。这种系统给单个使用者提供了最大限度的灵活性，可以对系统加以设计来满足自己的特殊需求。

14. 专业软件销售人员由于需要较高的专业知识且销售工作的周期较长，所以其薪酬应采用（ ）。

- A. 纯佣金制
- B. 高底薪加低佣金或奖金
- C. 低底薪加高佣金或奖金
- D. 纯基薪制

参考答案：B

【慧考解析】企业在进行销售人员薪酬制度的选择时，一般取决于企业自身所处的行业及产品特点。比如对于一些技术含量较高，市场较为狭窄，销售周期较长的产品来说，其销售人员的素质及其稳定性要求都很高，因此采取“高基本薪酬加低佣金或奖金”的薪酬制度比较适合。

15. 成就感属于需要层次理论中的（ ）。

- A. 安全需要
- B. 归属和爱的需要
- C. 尊重的需要
- D. 自我实现的需要

参考答案：C

【慧考解析】马斯洛的需要层次理论中的第四重需要即尊重的需要，包括内在的尊重，如自尊心、自主权、成就感等需要。

16. 下列叙述中属于内源性动机的是（ ）。

- A. 对活动本身感兴趣，活动使人获得满足
- B. 为了赢得他人的好评而努力工作
- C. 为了获得物质奖励而付出努力
- D. 为了避免受到惩罚而完成工作

参考答案：A

【慧考解析】动机又分为内源性动机（又称“内在动机”）和外源性动机（又称“外在动机”）。内源性动机是指人作出某种行为是因为行为本身，因为这种行为可以带来成就感，或个体认为这种行为是有价值的。外源性动机是指为了行为的结果，而不是行为本身。

17. 如果某地区制造工人的市场工资率从2500元 / 月上升到3000元 / 月，其劳动力供给总时间上升5%，则此类劳动力的劳动力供给弹性为（ ）。

- A. 0.4
- B. 0.25
- C. 0.2
- D. 0.1

参考答案：B

【慧考解析】

劳动力供给弹性，是指劳动力供给的数量随着工资率变动而发生变动的灵敏程度，一般可以用工时变动百分比同工资率变动百分比之间的比率来显示。其计算公式为：

$$\text{供给弹性} = \frac{\text{劳働工时变动}\%}{\text{工资率变动}\%} = \frac{(\text{工时增加或减少绝对数量}/\text{初始工时})\%}{(\text{工资率上升或下降绝对数量}/\text{初始工资率})\%}$$

该类劳动力的劳动力供给弹性=劳働工时变动%/工资率变动%

18. 对中、长期内处于不同职务或工作类型的人员分布情况的规划属于（ ）。

- A. 继任规划
- B. 配备规划
- C. 职业规划
- D. 培训开发规划

参考答案：B

【慧考解析】配备规划是对中、长期内处于不同职务或工作类型的人员分布情况的规划。组织中各个部门、职位所需要的人员都有一个合适的规模，这个规模是随着组织内、外部环境和条件的变化而变化的。配备规划就是要确定这个合适的规模以及与之对应的人员结构是怎样的，这是确定组织人员需求的重要依据。

19. 用人单位安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动或者孕期禁忌从事的劳动的，劳动保障行政部门可以责令改正，并按照受侵害的劳动者每人（ ）的标准计算，处以罚款。

- A. 500元以上100以下
- B. 1000元以上3000元以下
- C. 1500元以上3000元以下
- D. 1000元以上5000元以下

参考答案：D

【慧考解析】用人单位安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动或者孕期禁忌从事的劳动的，由劳动保障行政部门责令改正，按照受侵害的劳动者每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款。

20. 水平形状的劳动力供给曲线的弹性为（ ）

- A. 0
- B. 1
- C. 正无穷
- D. 不确定

参考答案：C

【慧考解析】

21. 根据马斯洛需求层次理论，良好的同事关系属于（ ）。

- A. 安全需要
- B. 归属和爱的需要

- C. 尊重的需要
- D. 自我实现的需要

参考答案：B

【慧考解析】马斯洛的需要层次理论，将人的需要由低到高分五种类型，其中，归属和爱的需要，包括情感、归属、被接纳、友谊等需要，例如获得友好和睦的同事。

22. 决策者具有较低的模糊耐受性水平，倾向于关注任务和技术本身，属于（ ）决策风格。

- A. 指导型
- B. 分析型
- C. 概念型
- D. 行为型

参考答案：A

【慧考解析】指导型决策者具有较低的模糊耐受性水平，倾向于关注任务和技术本身。解决问题的时候一般是有效的、合乎逻辑的、程序化的和系统的。这样的决策者喜欢关注事实，迅速完成工作；同时也是行动取向的，关注近期效果；喜欢使用权力，喜欢有控制感。一般来说，指导型的决策者也会表现出独裁的领导风格。

23. 下列关于人力资源规划步骤的说法正确的是（ ）。

- A. 评估与反馈先于供需匹配
- B. 执行计划与监控先于人员供给预测
- C. 组织目标与战略规划先于人力资源规划
- D. 人员需求预测先于组织目标与战略规划

参考答案：C

【慧考解析】人力资源规划的步骤包括：①组织目标与战略分析，即组织的战略规划先于人力资源规划，人力资源规划应该与企业的组织战略相符合，按照战略规划的要求，转化为定量和定性的人力资源计划；②提供人力资源信息；③人员预测；④供需匹配；⑤执行计划与实施监控；⑥评估人力资源规划。

24. 假如当前利息率为10%，某人的50元钱在1年后的价值是（ ）元。

- A. 18
- B. 20
- C. 30
- D. 55

参考答案：D

【慧考解析】

用 B_0 表示货币的当前价值， B_1 表示当前货币在一年后的价值， r 为利率，则货币的当前价值和一年后的价值的通用关系为 $B_0(1+r) = B_1$ 。因此，50元钱在一年后的价值为： $50 \times (1+10\%) = 55$ （元）。

25. 工资率提高对劳动力供给所产生的替代效应导致（ ）。

- A. 劳动力供给时间减少
- B. 劳动力供给时间增加
- C. 劳动力供给人数减少
- D. 劳动力供给人数增加

参考答案：B

【慧考解析】在其他条件不变而工资率上升时，除了收入效应之外，同时还会发生另外一种效应，这就是工

资率上升同时使人们享受闲暇时间的成本更高了，因为如果劳动者此时去工作而不是享受闲暇，他们在每个小时能够挣到的前比过去更多了。这种情况会促使劳动者在工资率上升时减少对闲暇的消费，将更多的时间用到工作上。

26. 面试时要求面试人制定一定的计划，但是允许在提出什么问题以及如何提问方面保持一定的灵活性，这种面试方法称为（）。

- A. 行为事件面谈法
- B. 结构面试
- C. 非结构化面试
- D. 半结构化面试

参考答案：D

【慧考解析】半结构化面试是只对重要问题提前做出准备并记录在标准化的表格中的面试。这种类型的面试要求面试人制定一些计划，但是允许在提出什么样的问题及如何提问方面保持一定的灵活性。这类面试所获得的信息虽然在不同的面试主考间可靠性不如结构性面试高，但所获得的信息会更丰富而且有可能与工作的相关性更强。

27. 若劳动力需求弹性为 $ED=1$ ，则表示工资率上升1%，劳动力需求量将（）

- A. 增加1单位
- B. 减少1单位
- C. 增加1%
- D. 减少1%

参考答案：C

【慧考解析】

28. 组织结构体系中的横向结构指的是（）。

- A. 职能结构
- B. 层次结构
- C. 部门结构
- D. 职权结构

参考答案：C

【慧考解析】组织结构实际中通常以组织图或组织树的形式出现。这个结构体系的主要内容有：①职能结构，即完成企业目标所需的各项业务工作及其比例和关系；②层次结构，即各管理层次的构成，又称组织的纵向结构；③部门结构，即各管理部门的构成，又称组织的横向结构；④职权结构，即各管理层次、部门在权利和责任方面的分工和相互关系。

29. 劳动力理论认为，减少农业剩余劳动力流动的有效途径是（）。

- A. 市场化
- B. 工业化
- C. 城市化
- D. 提高农业的比较利益

参考答案：D

【慧考解析】

30. 根据吉伯的观点，领导的重要特质不包含（）。

- A. 良好的调适能力
- B. 自信

C. 勇于实践

D. 外向

参考答案：C

【慧考解析】美国心理学家吉伯认为，要想成为卓越的领导者，就必须具备以下特质：①身强力壮；②聪明但不能过分聪明；③外向有支配欲；④有良好的调适能力；⑤自信。

31. “惟小人与女子难养”这句话反映的是（ ）。

A. 首因效应

B. 晕轮效应

C. 刻板印象

D. 情境归因

参考答案：C

【慧考解析】刻板印象是指个人对他人的看法，往往受到他人所属群体的影响。为了避免刻板印象，考核者在对员工进行评价时，应当注意从员工的工作行为出发，而不是员工的个人特征。“惟小人与女子难养”是从古代传下来的封建思想，是刻板印象的反映。

32. 德尔塔航空公司、贝尔公司、政府机关和军队是（ ）的组织文化类型。

A. 堡垒型

B. 俱乐部型

C. 学院型

D. 棒球队型

参考答案：B

【慧考解析】俱乐部型组织非常重视适应、忠诚感和承诺。在俱乐部型组织中，资历是关键因素，年龄和经验都至关重要，它的目的是把管理人员培养成通才。俱乐部型组织的例子有：联合包裹服务公司、德尔塔航空公司、贝尔公司、政府机构和军队等。

33. 现代劳动经济学认为，在工时固定的情况下，要实现最大的劳动供给量，最好的办法是（ ）。

A. 实行奖励工资

B. 实行计时工资

C. 实行固定工资

D. 进行道德刺激

参考答案：A

【慧考解析】

34. 从投资的成本-收益角度分析，培训开发会提高组织利润的条件是（ ）。（注：B表示培训可带来的增值，C表示培训的支出，S表示员工受训后要求的加薪）

A. $C-S > B$

B. $B-S > C$

C. $S-B > C$

D. $B > C$

参考答案：B

【慧考解析】在决定是否进行某项培训与开发活动时，组织需要考虑三方面因素：①培训与开发的支出C；②员工参加培训与开发将会给组织带来的收益B；③组织支付给员工的加薪S，因为员工通过培训与开发获得了提升。只有 $B-S$ 大于C，培训与开发才会提高组织的收益。

35. 劳务派遣一般不宜在（ ）的工作岗位上实施。

- A. 临时性
- B. 辅助性
- C. 关键性
- D. 替代性

参考答案：C

【慧考解析】劳务派遣，是指劳务派遣单位与被派遣劳动者建立劳动关系后，将该劳动者派遣到用工单位从事劳动的一种特殊用工形式。劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

36. 团队绩效取决于领导者特性与情景因素是否搭配，这一观点属于领导的（ ）。

- A. 特质理论
- B. 行为理论
- C. 权变理论
- D. 期望理论

参考答案：C

【慧考解析】费德勒的权变理论认为，团队绩效的高低取决于领导者与情景因素之间是否搭配。费德勒将领导方式区分为工作取向和关系取向两类。

37. 在绩效管理过程中，人力资源管理部门的职责是（ ）。

- A. 具体确定本部门考核指标的内容和标准
- B. 与员工进行沟通，制定绩效改进计划
- C. 参与考核者的培训
- D. 保存考核的结果

参考答案：D

【慧考解析】人力资源管理部门在绩效管理过程中的职责有：①制定绩效管理的体系，包括考核内容的类别、周期、方式及步骤等；②指导各部门确定考核指标的内容和标准；③对管理者进行考核培训；④组织考核的实施；⑤处理员工对考核的申诉；⑥保存考核的结果；⑦根据考核的结果作出相关的决策。

38. 劳动力市场均衡的性质是（ ）。

- A. 静态的
- B. 动态的
- C. 一成不变的
- D. 部分静态、部分动态的

参考答案：B

【慧考解析】劳动力市场均衡不是绝对的，劳动力供给和劳动力需求之中的任何一种力量发生变化，或者两者同时发生变化，都会导致旧的劳动力市场均衡被打破，新的劳动力市场均衡被建立起来。

39. 关于对人力资源部门的绩效评价，下列陈述错误的是（ ）。

- A. 对人力资源部门的绩效评价包括对该部门本身工作的评价和该部门对组织整体绩效的贡献的评价两部分
- B. 对人力资源部门工作的定性评价应采用等级评定法
- C. 在实践中，对人力资源部门工作的评价往往综合采用定量和定性指标
- D. 评价人力资源部门对组织整体绩效的贡献时，无需设置中间变量指标，可通过经济效益提升幅度等指标直接衡量

参考答案：D

【慧考解析】评价人力资源管理部门的成绩，一般从两个方面进行：一是对其本身的工作进行评定；二是衡量人力资源管理部门的工作对组织整体绩效的贡献。目前对于人力资源管理的绩效评估需要将定量指标和定性指标相结合。其中，定性评定一般采取等级评定的方法，通过这种方式可以尽可能地淡化评价的主观色彩

，增加其客观性。人力资源管理部门的工作成效，一般都很难直接体现在组织的经营绩效上，往往需要通过中间变量的转化。

40. 下列各项中，属于绩效改进过程的第一步的是（ ）。

- A. 绩效诊断与分析
- B. 组建绩效改进部门
- C. 选择绩效改进方法
- D. 实施绩效改进成果

参考答案：A

【慧考解析】绩效诊断与分析是绩效改进过程的第一步，是绩效改进的基本环节。由于在每个绩效考核周期中需要改进的绩效内容都是不一样的，所以对组织而言，绩效的诊断与分析是必不可少的。

41. 劳动经济学的研究起点是（ ）。

- A. 劳动力市场理论
- B. 工资理论
- C. 人的劳动和人力资源
- D. 个人职业生涯与职业选择

参考答案：C

【慧考解析】

42. 能有效规避工作差错造成的组织利益的巨大损失的绩效考核方法是（ ）。

- A. 行为锚定法
- B. 强制分布法
- C. 关键事件法
- D. 不良事故评价法

参考答案：D

【慧考解析】不良事故评价法是通过预先设计不良事故的清单对员工的绩效进行考核。这种方法能有效规避工作差错造成的组织利益的巨大损失。

43. 组织文化的核心和灵魂体现在它的（ ）。

- A. 物质层
- B. 中间层
- C. 制度层
- D. 精神层

参考答案：D

【慧考解析】精神层是组织文化的深层，主要是指组织的领导和员工共同信守的基本信念、价值标准、职业道德及精神风貌，它是组织文化的核心和灵魂。组织文化中有没有精神层是衡量一个组织是否形成了自己的组织文化的主要标志和标准。

44. 根据双因素理论，员工感到不满的主要原因是（ ）。

- A. 激励因素缺乏
- B. 保健因素缺乏
- C. 激励因素充足
- D. 保健因素充足

参考答案：B

【慧考解析】赫兹伯格的双因素理论中，保健因素是指组织政策、监督方式、人际关系、工作环境和工资等

因素。具备这些因素能使员工不产生不满情绪，但不能起到激励的作用，而不具备这些因素则会导致员工不满。

45. 企业中采用书面文件的数量可以反映其组织结构的（ ）。

- A. 专业化程度
- B. 规范化程度
- C. 职业化程度
- D. 制度化程度

参考答案：D

【慧考解析】企业中采用书面文件的数量可以反映其制度化的程度。在制度化程度高的企业中，各项制度用正式的经过批准的书面文件来加以合法化，上下左右间的信息交流也较多采用书面文件的方式；在制度化程度低的企业中，各项工作和活动没有正式的制度，决策往往是口头决定或不成文的，相互间的信息交流也以口头方式为主。

46. 在对组织人力资源管理活动的效果进行量化评估时，下列做法正确的是（ ）。

- A. 尽量使用主观性指标
- B. 尽量使用客观性指标
- C. 完全由人力资源部门自我总结
- D. 不对人力资源管理部门本身的工作绩效进行评价

参考答案：B

【慧考解析】一般采取等级评定的方法对人力资源管理的绩效进行定性评定，将待评定的内容根据程度不同划分成不同的等级，并且给出每个等级的定义，然后让评价者根据实际情况来对应各个指标所处的等级，通过这种方式可以尽可能地淡化评价的主观色彩，增加其客观性。

47. 工作分析在人力资源管理中的作用不包括（ ）。

- A. 确定企业战略
- B. 人员招聘
- C. 人力资源培训与开发
- D. 绩效管理

参考答案：A

【慧考解析】工作分析是指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，其作用主要体现在企业管理与人力资源管理两个方面上。工作分析在人力资源管理中的作用体现在：①人力资源规划；②人员招聘；③人力资源培训与开发；④绩效管理；⑤工作评价；⑥薪酬管理；⑦员工职业生涯规划等方面。

48. 在新经济时代中，（ ）是价值创造的基础。

- A. 稀缺资源
- B. 人力资本
- C. 管理体制
- D. 国家政策

参考答案：B

【慧考解析】人力资本是新经济时代中价值创造的基础，而这种最重要的资产却最不被了解、最不被衡量的，因而对管理最不敏感。

49. 下列关于组织内部供给预测中使用的人员调配图的陈述，正确的是（ ）。

- A. 它依据的是组织过去的人员变动比率

- B. 它揭示的是组织人员的潜在变动情况
- C. 它是一种静态的人员预测方法
- D. 它的核心是人员转移矩阵表

参考答案：B

【慧考解析】人员调配图是一种岗位延续计划，用以了解潜在的人员变动。这种图显示了每一位有可能成为组织重要职位候选人的内部雇员当前的工作成绩以及可提升程度。

50. 劳动者在各种伤害事故中只要不是受害者本人故意行为所致，就应该按照规定标准对其进行伤害赔偿，这就是工伤保险的（）。

- A. 过失补偿原则
- B. 损害补偿原则
- C. 无过失责任原则
- D. 预防、补偿和康复相结合的原则

参考答案：C

【慧考解析】无过失责任是指劳动者在各种伤害事故中只要不是受害者本人故意行为所致，就应该按照规定标准对其进行伤害赔偿。

51. 绩效管理的（）是指将工作目标和组织目标结合起来确定绩效的好坏。

- A. 准确性
- B. 可接受性
- C. 实用性
- D. 可靠性

参考答案：A

【慧考解析】绩效管理的准确性是指应该把工作标准和组织目标联系起来确定绩效的好坏。为了实现绩效管理体的准确性，组织必须对工作分析、工作标准、绩效考核体系进行周期性的调整和修改。

52. 关于培训与开发的组织体系的说法中，错误的是（）。

- A. 在中小型组织中，由于员工规模不大，培训与开发工作通常是某个人力资源管理岗位的一项职责
- B. 在大型组织中，培训与开发机构与人力资源并列，是组织的一个独立部门
- C. 在大型组织中，培训与开发机构可以隶属于人力资源部，是其中的一个部门；也可以与人力资源部并列，是组织的一个独立部门
- D. 培训与开发机构隶属于人力资源部，是其中的一个部门，无法体现培训与开发在组织中的战略位置，而且会受到其他工作的影响，难以保证培训与开发的力度的连续性

参考答案：B

【慧考解析】选项B，大型组织中一般设置专门的培训与开发机构，主要有两种模式：①培训与开发机构隶属于人力资源部，是其中的一个部门；②培训与开发机构与人力资源并列，是组织的一个独立部门。

53. 如果违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在（）内未被劳动行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动行政部门不再查处。

- A. 5年
- B. 2年
- C. 1年
- D. 6个月

参考答案：B

【慧考解析】如果违反劳动和社会保险法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动行政部门不再查处。这里所称的“期限”，是指自违反劳动和社会保险法律、法规或者规

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/528103105127006134>