

强化练习（4）

单项选择题

1. 绩效管理的（ ）要求绩效管理体系的建立和维护成本小于绩效管理体系带来的收益。

- A. 准确性
- B. 可接受性
- C. 实用性
- D. 可靠性

参考答案：C

【慧考解析】有效的绩效管理应当具备实用性，即绩效管理体系的建立和维护成本要小于绩效管理体系带来的收益。

2. 完善集体争议和产业行动的立法和政策的意义不包括（ ）。

- A. 保障人权、实现社会公平与正义的需要
- B. 工会组织变革与形象再造的需要
- C. 完善市场经济体制、解决社会矛盾、建设公平与和谐社会的需要
- D. 履行有关国际法义务的需要

参考答案：B

【慧考解析】完善集体争议和产业行动的立法和政策的意义有：①完善市场经济体制、解决社会矛盾、建设公平与和谐社会的需要；②保障人权、实现社会公平与正义的需要；③履行有关国际法义务的需要。

3. 通过找出组织或员工工作绩效中的差距，制定并实施有针对性的改进计划来提高员工绩效水平的过程是指（ ）。

- A. 绩效考核
- B. 绩效监控
- C. 绩效辅导
- D. 绩效改进

参考答案：D

【慧考解析】绩效改进是指通过找出组织或员工工作绩效中的差距，制定并实施有针对性地改进计划来提高员工绩效水平的过程。A项，绩效考核是一套正式的、结构化的制度，它用来衡量、评价、反馈并影响员工的工作特性、行为和结果；B项，绩效监控是指在绩效考核期间内管理者为了掌握下属的工作绩效情况而进行的一系列活动；C项，绩效辅导指的是在掌握了下属工作绩效的前提下，为了提高员工绩效水平和自我效能感而进行的一系列活动。

4. 根据奥肯法则，则国民生产总值下降3%，失业率会（ ）

- A. 升高1.5%
- B. 升高1%
- C. 降低1.5%
- D. 降低1%

参考答案：B

【慧考解析】

5. 在决定劳动生产率的诸因素中，首要因素是（ ）。

- A. 报酬
- B. 生产环境
- C. 工作内容
- D. 工人的满意度

参考答案：D

【慧考解析】在决定劳动生产率的诸因素中，首要因素是工人的满意度，而生产条件和工资报酬只是第二位的。工人的满意度越高，士气就越高。而高的满意度来源于工人个人需求的有效满足，不仅包括物质需求，还包括精神需求。

6. 在俄亥俄模式中，工作管理和关心人得分高的领导比其他类型的领导更能促使员工有（）。

- A. 高的绩效和高的工作满意度
- B. 高的绩效和低的工作满意度
- C. 低的绩效和低的工作满意度
- D. 低的绩效和高的工作满意度

参考答案：A

【慧考解析】俄亥俄大学使用领导行为描述问卷来分析各种团体和情景中的领导。通过对问卷答案做因素分析，数据浓缩聚焦到两个维度上：关心人和工作管理。研究发现，工作管理和关心人得分高的领导，比其他类型的领导（在两个维度上都低，或在一个维度上低，在另一个维度上高）更能促使员工有高的绩效和高的工作满意度。

7. 关于效度与信度，下列表述错误的是（）。

- A. 信度只受到测量中非系统性误差的影响
- B. 测验的效度只受到非系统性误差的影响
- C. 信度对效度而言是一个必要而非充分条件
- D. 测验的效度同时受到非系统性误差和系统性误差（固定误差）的影响

参考答案：B

【慧考解析】效度与信度不同。信度只受到测量中非系统性误差的影响，而测验的效度同时受到非系统性误差和系统性误差（固定误差）的影响。因此，一个测验可能可信但不一定正确，但测验不可能是正确却不可信的。信度对效度而言是一个必要而非充分条件。

8. 有心理学研究表明，出色经理人的成就需要、权力需要和亲和需要的特点是（）。

- A. 成就需要较低、权力需要较低、亲和需要较高
- B. 成就需要较低、权力需要较高、亲和需要较低
- C. 成就需要较高、权力需要较高、亲和需要较低
- D. 成就需要较高、权力需要较低、亲和需要较高

参考答案：B

【慧考解析】根据麦克里兰的三重需要理论，出色经理人的成就需要、权力需要和亲和需要的特点为：①在成就需要方面，高成就需要者在创造性的活动中更容易获得成功，但是成就需要高的人并不一定能成为一名优秀的经理。②在权力需要方面，杰出的经理们往往都有较高的权力欲望，而且一个人在组织中的地位越高，其权力需要也越强，越希望得到更高的职位。③在亲和需要方面，许多出色的经理的亲需要相对较弱，因为亲和需要强的管理者虽然可以建立合作的工作环境，能与员工真诚愉快地工作，但是在管理上过分强调良好关系的维持通常会干扰正常的工作程序。

9. 关于有效的绩效管理体系的说法，错误的是（）。

- A. 有效的绩效管理体系可以明确区分高绩效员工和低绩效员工
- B. 有效的绩效管理体系应该把工作标准和组织目标联系起来确定绩效的好坏
- C. 有效的绩效管理体系应该具有一定的可靠性和准确性
- D. 敏感性和实用性不是有效的绩效管理体系的特征

参考答案：D

【慧考解析】D项，有效的绩效管理应当具备以下五个特征：①敏感性；②可靠性；③准确性；④可接受性

；⑤实用性。

10. () 指组织在内部加强成本控制，在研发、生产、销售、服务等领域内都力图将成本降到最低，从而成为行业的成本领先者。

- A. 成本领先战略
- B. 差异化战略
- C. 防御者战略
- D. 跟随者战略

参考答案：A

【慧考解析】成本领先战略指组织在内部加强成本控制，在研发、生产、销售、服务等领域内都力图将成本降到最低，从而成为行业的成本领先者。

11. () 是一种结构化的、以工作为基础、以管理型职位为分析对象的工作分析方法，用于评价管理工作。

- A. 能力要求法
- B. 职位分析问卷法
- C. 临界特质分析系统
- D. 管理职位分析问卷法

参考答案：D

【慧考解析】管理职位分析问卷法是一种结构化的、以工作为基础、以管理型职位为分析对象的工作分析方法，用于评价管理工作。管理职位分析问卷法主要收集、评价与管理职位相关的活动、联系、决策、人际交往、能力要求等方面的信息数据，通过特定的计算机程序加以分析，有针对性地制作各种与工作相关的个性化信息报告，为人力资源管理职能板块提供信息支持。

12. 完全竞争的劳动力市场理论认为，一旦市场上的劳动力供给大于劳动力需求，则市场工资率就会趋于 ()。

- A. 上升
- B. 下降
- C. 不变
- D. 不确定

参考答案：B

【慧考解析】完全竞争的劳动力市场理论认为，一旦市场上的劳动力供给大于劳动力需求，则市场工资率就会趋于下降，这是不以劳动者方面的意志为转移的，但是在现实中，却存在明显的所谓工资刚性或工资黏性现象，即劳动者很不愿意接受工资水平的下降。

13. 目前，职工民主参与的最主要形式是 ()。

- A. 职代会
- B. 职工持股会
- C. 厂务公开制度
- D. 职工董事和监事制度

参考答案：A

【慧考解析】中国职工民主参与在落实职工代表大会各项职权的活动中，取得很大成绩。目前，国有企事业单位、以国有投资为主体的公司制企业，大都沿袭了改制前的民主参与方法与制度，职代会依然是职工民主参与的最主要形式。

14. 领导是天生造就的，一个人或者是领导，或者不是，这种理论称为 ()。

- A. 权变理论

- B. 情景领导理论
- C. 路径一目标理论
- D. 特质理论

参考答案：D

【慧考解析】特质理论把研究的重点放在了人格特质与能否成为领导的关系上，认为领导者具有某些固有的特质，并且这些特质是与生俱来的。只有先天具备这些特质的人，才有可能成为领导。

15. 由于工业技术变化而引起的，在生产中采用了节省劳动力的新技术后所造成的失业叫（）。

- A. 磨擦性失业
- B. 技术性失业
- C. 结构性失业
- D. 季节性失业
- E. 周期性失业

参考答案：B

【慧考解析】

16. 绩效反馈面谈的最终目的是（）。

- A. 绩效改进
- B. 营造氛围
- C. 告知结果
- D. 员工满意

参考答案：A

【慧考解析】通常情况下，绩效反馈面谈需要达到的目的是：①向员工反馈绩效考核结果；②向员工传递组织远景目标；③弄清员工绩效不合格的原因；④为下一个绩效周期工作的展开做好准备。但绩效反馈的最终目的是改进绩效，因此分析不良绩效产生的原因并探讨解决方案才是反馈的核心。

17. 国有企业长久以来采用（）劳动人事信息管理方法，不能及时反映人力资本损益情况，很难敏感地显示企业中人力资源的冗余和短缺。

- A. 静态的
- B. 动态的
- C. 稳态的
- D. 浮动的

参考答案：A

【慧考解析】国有企业长久以来采用静态的劳动人事信息管理方法，不能及时反映人力资本损益情况，很难敏感地显示企业中人力资源的冗余和短缺。一旦经营环境恶化，贬值的人力资源却早已失去主动退出、培训增值的有利时机。

18. 下列关于“趋中倾向”的解释正确的是（）。

- A. 上司在考核员工时，只根据某些工作表现（好的或坏的）来类推作为全面评核的依据
- B. 个人对他人的看法，往往受到他人所属社会团体的影响
- C. 主管难以发现下属在工作上有某些（某类）缺点，因为那正是他自己的缺点
- D. 有些主管可能不愿得罪人，也有可能由于管理的部属太多，对部属的工作表现好坏不是很清楚，因而给部属的考评分数可能都集中在某一固定的范围内变动（平均值）

参考答案：D

【慧考解析】趋中倾向是指有些主管由于不愿意得罪人或所辖范围过大，很难全面了解所有员工工作表现时，将员工的考核分数集中在某一固定范围的变动中，使评价的结果没有好坏的差异。A项，描述的是晕轮效应

，晕轮效应是指对一个人进行评价时，往往会因为对他的某一特质的强烈的清晰的感知，而掩盖了该人其他方面的品质；B项描述的是刻板效应；C项描述的是盲点效应。

19. 关于质量监督小组的陈述，错误的是（ ）。

- A. 通常由8到10位员工及1名督导员组成，每周占用工作时间定期召开会议
- B. 主要研究质量方面的难题，分析问题的原因并提出解决方案，监督实施
- C. 小组对提出的各种建议具有自主决定权
- D. 小组成员要具备一定的沟通能力和分析解决质量问题的能力

参考答案：C

【慧考解析】C项，对于小组提出的各种建议，管理层有最后决定权。

20. 马克思的劳动力商品理论认为：货币转化为资本的关键在于（ ）。

- A. 劳动者具有人身自由
- B. 劳动者丧失了一切生产资源和生活资料
- C. 劳动力成为商品
- D. 劳动生产率的变化

参考答案：C

【慧考解析】

21. 在勒温的领导下，进行了一系列有关领导行为的先驱研究。最初的研究目的是研究儿童攻击行为的模式，但是该研究的一个重要副产品是（ ）。

- A. 对组织行为的观察
- B. 民主化团体处在放任型
- C. 民主化团体处在独裁型
- D. 制作面具和切割肥皂等生产性行为

参考答案：A

【慧考解析】勒温有关领导行为研究的最初目的是研究儿童攻击性行为的模式，但是该研究的一个重要副产品是对组织行为的观察。这些实验是最早试图用科学的方法探索领导者风格对组织影响的研究。

22. 在劳动力市场中，当（ ）时，组织的招聘工作比较容易进行。

- A. 失业率下降
- B. 招聘企业的数量众多
- C. 竞争对手的招聘策略出色
- D. 失业率上升

参考答案：D

【慧考解析】市场的繁荣与萧条对人力资源规划会产生显著影响。只有当失业率上升时，寻找工作的具备相当水平的员工数量才会增加，企业的招聘工作相对才能容易些。

23. （ ）标志着一个新的强调领导行为和领导情境的领导研究理论的诞生。

- A. 俄亥俄模式
- B. 密西根模式
- C. 勒温的研究
- D. 斯道格迪尔的研究

参考答案：D

【慧考解析】斯道格迪尔的研究鉴别出一系列重要的领导特质：智力、机敏、洞察力、责任、主动性、坚定、自信、善于社交。研究还发现，一个个体不可能只因为拥有特定的特质就能够成为领导者，领导者拥有的

特质必须与领导者行使职能的情境相关。该发现表明，领导不是一个被动的状态，而是产生于领导者和其他群体成员的工作关系。这一研究标志着一个新的强调领导行为和领导情景的领导研究理论的诞生。

24. 年薪制中非持股多元化型的薪酬结构是（ ）。

- A. 基薪+津贴+养老金计划
- B. 基本薪酬+津贴+风险收入（效益收入和奖金）+养老金计划
- C. 基本薪酬+津贴+含股权、股票期权等形式的风险收入+养老金计划
- D. 基本薪酬+津贴+以“分配权”、“分配权”期权形式体现的风险收入+养老金计划

参考答案：B

【慧考解析】非持股多元化型的薪酬结构：基本薪酬+津贴+风险收入（效益收入和奖金）+养老金计划。

25. 从失业保险基金中领取失业保险金的条件不包括（ ）。

- A. 非因本人意愿中断就业
- B. 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满1年
- C. 已经进行失业登记，并有求职要求
- D. 已经进行失业登记，但无求职要求

参考答案：D

【慧考解析】从失业保险基金中领取失业保险金的条件包括：①失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满1年；②非因本人意愿中断就业；③已经进行失业登记，并有求职要求。

26. 在特定工作岗位、组织环境和文化氛围中，能够区分卓越成就者和表现平平者的可客观衡量的个人特质被称为（ ）。

- A. 气质
- B. 共情
- C. 效价
- D. 胜任特征

参考答案：D

【慧考解析】胜任特征是指在特定工作岗位、组织环境和文化氛围中有优异成绩者所具备的任何可以客观衡量的个人特质，是可以将工作中有卓越成就者与表现平平者区分开来的个人深层次特征。

27. 有些企业喜欢雇用年轻的大学毕业生，并为他们提供大量的培训，然后指导他们在特定的领域内从事各种专业化工作。具有这种组织文化特点的组织被称作（ ）组织。

- A. 学院型
- B. 俱乐部型
- C. 棒球队型
- D. 堡垒型

参考答案：A

【慧考解析】学院型组织是为那些想全面掌握每一种新工作的人而准备的地方。这种组织喜欢雇用年轻的大学毕业生，并为他们提供大量的专门培训，然后指导他们在特定的职能领域内从事各种专业化工作。学院型组织的例子有：IBM公司、可口可乐公司、宝洁公司等。

28. 在西方经济学家关于养育子女的经济性决策的理论中，他们将子女看做是父母的（ ）

- A. 耐用消费品
- B. 投资品
- C. 耐用消费品和投资品
- D. 替代品

参考答案：C

【慧考解析】

29. 冲突的根本根源不包括（ ）。

- A. 异化的合法化
- B. 客观的利益差异
- C. 雇佣关系的性质
- D. 工作场所的不平等

参考答案：D

【慧考解析】冲突，源自劳动关系主体双方的目标、利益和期望的分歧。冲突的根源可以分为根本根源和背景根源。根本根源有：①异化的合法化；②客观的利益差异；③雇佣关系的性质。冲突的背景根源包括：①广泛的社会不平等；②劳动力市场状况；③工作场所的不平等；④工作本身的特性。

30. 仲裁委员会送达仲裁文书必须有（ ），由受送达人在送达回证上记明收到日期，签名或盖章。

- A. 送达回证
- B. 送达日期证明
- C. 受送达人确认
- D. 送达记录

参考答案：A

【慧考解析】仲裁委员会送达仲裁文书必须有送达回证，由受送达人在送达回证上记明收到日期，签名或盖章。受送达人在送达回证上的签收日期为送达日期。

31. 关于领导-成员交换理论的说法，正确的是（ ）。

- A. 领导者在与下属确立关系的早期，就已经分出了“圈里人”和“圈外人”
- B. 领导者对于“圈里人”会投入更多的时间、感情以及更多的正式领导权威
- C. 在工作中，“圈外人”要比“圈里人”绩效更高
- D. 领导-成员交换的过程是单向的

参考答案：A

【慧考解析】A项，领导-成员交换理论认为，团体中领导者与下属在确立关系和角色的早期，就把下属分出“圈里人”和“圈外人”的类别。B项，领导者倾向于对“圈里人”比“圈外人”投入更多的时间、感情。很少采用正式领导权威。C项，有研究报告指出在工作中，“圈里人”比“圈外人”承担更高的工作责任感，对于其所在的部门贡献更多，绩效评估也更高。D项，领导-成员交换理论认为，这种交换过程是一个互惠的过程。

32. 对于员工的技能学习来说，最普遍的和最主要的方式是（ ）。

- A. 高等教育
- B. 脱产培训
- C. 在职培训
- D. 初等教育及九年义务教育

参考答案：C

【慧考解析】在职培训是许多经济学家所强调的除正规教育以外的另一种重要的人力资本投资形式。事实上，劳动者所具有的许多有用的劳动技能并不是在学校里获得的，而是得之于在职培训。对于工人的技能学习来说，在职培训都是最普遍、最主要的方式。

33. 某跨国公司关闭了在某市的门店并单方解除所有员工的劳动关系，该店工会以没有事先告知和协商为由向当城申请劳动仲裁。该店工会依据的法律属于劳动法律体系中的（ ）。

- A. 劳动标准法
- B. 劳动关系法
- C. 劳动保障法
- D. 劳动行政法

参考答案：B

【慧考解析】

劳动法律体系是一个国的全部劳动法律规范按照一定标准分类组合形成的，具有一定纵向结构和横向结构的有机整体。劳动法律体系中的各项劳动法律制度，都由同一类劳动法律规范所组成。按照职能结构模式，体系如图所示。由题意，该公司的行为涉及劳动关系事宜，应属于劳动关系法相关内容。



34. 人事领域中最早使用的心理测验方法是（ ）。

- A. 能力测验
- B. 人格测验
- C. 素质测验
- D. 品质测验

参考答案：A

【慧考解析】能力测验是人事领域中使用得最早的心理测验方法。发展得比较完善的有智力测验、职业能力测验及特殊能力测验。

35. 最近或者最终的印象往往是最强烈的，可以冲淡之前产生的各种因素，这种效应是（ ）。

- A. 晕轮效应
- B. 首因效应
- C. 近因效应
- D. 趋中效应

参考答案：C

【慧考解析】近因效应是指最近或者最终的印象往往是最强烈的，可以冲淡之前产生的各种因素。评价者在绩效考核中，应尽量避免因为对近期的绩效和行为印象深刻，而以一种不够客观的眼光观察员工。

36. 下列各项属于态度特质的有（ ）。

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

参考答案：D

【慧考解析】临界特质一般可以分为两大类，即能力特质和态度特质。能力特质包括身体特质、治理特质和学识特质；态度特质包括动机特质和社交特质。

37. 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称为（）。

- A. 工作任务
- B. 工作分析
- C. 职业
- D. 职责

参考答案：B

【慧考解析】工作分析即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。

38. 人力资源信息系统的基本职能不包括（）。

- A. 人事档案管理
- B. 人事计划管理
- C. 工资管理
- D. 招聘管理

参考答案：B

【慧考解析】人力资源信息系统的基本职能包括：①人事档案管理；②工资管理；③招聘管理；④职称职务管理；⑤社会保险；⑥培训管理；⑦离退休人员管理；⑧离退休人员管理；⑨考勤管理；⑩领导查询。

39. 生产率较高、能力较强的劳动者离职，往往并不一定是因为对工资性报酬感到不满。在这种时候，（）是导致他们的总体满意度下降以及最终决定离开企业的最主要因素。

- A. 组织文化太差
- B. 工资待遇不满
- C. 管理水平过低
- D. 心理感受不佳

参考答案：D

【慧考解析】劳动者尤其是生产率较高、能力较强的劳动者离开一家企业，往往并不一定是因为对自己所得到的工资性报酬不满。在这种时候，员工的心理感受不佳是导致他们的总体满意度下降以及最终决定离开企业的最主要因素。从经济学的角度来说，劳动者在一个组织中的心理成本过高或者是心理收益太低，也会成为导致员工流失的一个重要因素。

40. 对企业的管理业务进行总体设计，确定企业的各项管理职能及其结构，这称为（）。

- A. 职能设计
- B. 管理规范的设计
- C. 联系方式的设计
- D. 运行制度的设计

参考答案：A

【慧考解析】职能设计的主要内容就是对企业的管理业务进行总体设计，确定企业的各项管理职能及其结构，并层层分解为各个管理层次、管理部门、管理职务和岗位的业务工作。职能设计是组织设计过程中的首要工作，职能设计是否正确合理，决定了整个管理组织是否能够顺利有效地运转。

41. 关于投射测验的说法，正确的是（）。

- A. 投射测验常被用于测量智力

- B. 投射测验使用的材料常常是内容清晰、含义明确的图片或绘画
- C. 投射测验无法避免人员选拔过程中的社会称许性问题
- D. 投射测验测查的是成就动机等深层次的个体特质

参考答案：D

【慧考解析】投射法，是指由主试呈现一组未经组织的刺激材料，内容模糊的图片或绘画等，让应聘者在不受限制的条件下，尽量发挥想象力，描述自己从图片中看到的内容，使其不知不觉地将自己的感情、欲望、思想投射在其中，从而了解应聘者的人格。投射方法可以避免人员选拔过程中的社会称许性问题，主要测试的是成就动机等深层次的个体特质。

42. 密歇根大学的尤里奇教授在2007年将高绩效人力资源管理者区分为六种角色，其中，受人尊敬且被别人所接受，能够坚持自己的观点和挑战已有假设的角色，称为（）。

- A. 文化与变革的服务者
- B. 战略设计师
- C. 业务执行者与商业盟友
- D. 可信任的参与者

参考答案：D

【慧考解析】2007年密歇根大学尤里奇教授从人力资源管理者角色的角度归纳了六项高绩效人力资源管理者应具备的胜任力，分别是可信任的参与者、人才管理者/组织设计者、文化与变革的服务者、战略设计师、业务执行者与商业盟友。其中，可信任的参与者指能够受人尊敬且被别人所接受，能够提出自己的观点，有自己的立场且能够挑战已有的假设，是人力资源专业人员能否成为高效人力资源领导者的核心要素。

43. 劳资矛盾的焦点主要集中在劳动者最基本的劳动条件的改善上，反映的是（）劳动关系的特点。

- A. 资本原始积累时期
- B. 自由竞争资本主义时期
- C. 垄断资本主义时期
- D. 第二次世界大战后

参考答案：B

【慧考解析】自由竞争资本主义时期，劳动关系特点有：①劳动关系双方形成了两大直接对立的阶级，劳资矛盾的焦点主要集中在劳动最基本的劳动条件的改善上；②劳工运动总体上处于分散、个别和局部的状态，工人工会化进程面临来自政府与雇主的巨大阻力；③阶级斗争尖锐化，在劳资关系中，资方占绝对优势的地位，劳资矛盾多以激烈对抗和冲突的方式表现出来，劳资关系呈不稳定状态；④政府对劳资关系采取自由放任政策，在表面自由的背后，立法和政策明显向雇主一方倾斜。

44. 基尼系数越大，则它所代表的收入不平等程度（）。

- A. 越低
- B. 越高
- C. 越接近于1
- D. 越接近于0

参考答案：B

【慧考解析】

45. 俱乐部型的员工职业生涯管理模式的特点是（）。

- A. 对外部劳动力市场的开放程度高，内部晋升竞争程度高
- B. 对外部劳动力市场的开放程度高，内部晋升竞争程度低
- C. 对外部劳动力市场的开放程度低，内部晋升竞争程度低
- D. 对外部劳动力市场的开放程度低，内部晋升竞争程度高

参考答案：C

【慧考解析】俱乐部型员工职业生涯管理模式的特点是对外部劳动力市场的开放程度低，内部晋升竞争程度也低，员工就业安全受到的威胁很小。

46. 对于采用成本领先战略的企业，适宜的绩效管理策略是（ ）。

- A. 选择以结果为导向的绩效考核方法
- B. 评价指标选择一些非财务指标
- C. 采取频繁的绩效考核和多元化的评价主体
- D. 选择以行为为导向的绩效考核方法

参考答案：A

【慧考解析】采用成本领先战略的企业，在绩效考核中，为了加强员工对成本的重视程度，组织应尽量选择以结果为导向的、实施成本较低的评价方法（如目标管理法），鼓励员工通过各种方法达到组织期望的结果。

47. 工作行为评估中最常用的方法是（ ）。

- A. 面谈
- B. 直接观察
- C. 绩效监测
- D. 行为评价量表

参考答案：D

【慧考解析】工作行为评估的方法包括面谈、直接观察、绩效监测、行为评价量表法等，其中，行为评价量表是行为评估中最常用的方法。行为评价量表法是根据具体的培训与开发内容，由受训人、直接主管、同事、下属或客户对受训人员行为变化进行评估的过程。

48. 当学校有10000名学生时需要200名教师，如果这个学校预期明年注册的学生会增加1000名，师生比不变，则需要增加聘用20名教师。这种人力资源需求预测的方法是（ ）。

- A. 主观判断法
- B. 比率分析法
- C. 时间序列分析法
- D. 回归分析法

参考答案：B

【慧考解析】比率分析法是指通过计算特殊的商业因素和所需员工数之间的比率来确定未来人力资源需求的方法，提供比趋势分析更为精确的估计值。本题中是假定学生与教师的比率不变，依据学生的增长来预测教师的需求，属于比率分析法。

49. 组织中最基本、最常用的培训与开发效果评估方式是（ ）。

- A. 学习评估
- B. 反应评估
- C. 投资效益评估
- D. 工作行为评估

参考答案：B

【慧考解析】反应评估重点是评估受训人员对培训与开发的主观感受和看法，包括培训与开发的内容、方式、形式、培训师、设施等。反应评估易于进行，是最基本、最常用的评估方式。反应评估通常采用访谈、问卷调查等方法，其中问卷调查法的应用最为普遍。

50. 企业根据战略发展目标与要求，科学的预测、分析变化环境中人力资源的供给与需求情况，制定必要的政

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/557125021153006161>