

强化练习（5）

单项选择题

1. 关于人员核查法的陈述，正确的是（ ）。

- A. 是一种动态的预测方法
- B. 能够反映人力拥有量的未来变化
- C. 多用于短期人力拥有量预测
- D. 常用于长期人力拥有量预测

参考答案：C

【慧考解析】人员核查法是静态的预测方法，它不能反映人力拥有量的未来变化，因而多用于短期人力拥有量预测。

2. 缺乏人力资源规划对组织造成的损害包括（ ）。

- A. 职位空缺无法及时得到填补
- B. 主管无法客观评价下属的工作绩效
- C. 人力资源部门不能实施职位评价
- D. 企业无法确定职位说明书

参考答案：A

【慧考解析】缺乏人力资源规划对组织所造成极大损害。组织常常由于缺乏人力资源计划或对人力资源计划不足而负担无形成本。例如，不完善的人力资源计划会导致职位空缺而无法弥补，从而造成效率上的损失。有时还可能发生这样的情况，类似职位一个部门在撤销而另一个部门却在招聘，于是造成冗员，不得不解雇新聘的人员。此外，由于人力资源计划的缺乏会使员工难以做出职业生涯设计或个人发展规划，结果一些有能力、有事业心的人可能会另谋高就。

3. 关于人力资源管理的绩效，下列陈述正确的是（ ）。

- A. 直线经理们常常对人力资源管理的绩效表示怀疑
- B. 人力资源的绩效影响很容易量化评估
- C. 目前很少企业制定了正规的测评程序来测量人力资源管理工作绩效
- D. 目前有很多实证材料证明人力资源的价值

参考答案：C

【慧考解析】A项，人力资源管理效果量化评估的困难导致许多高层管理人员对人力资源管理的作用表示怀疑，他们的普遍问题是：人力是组织最重要的资产，但不能够理解的是这种重要性是怎样实现的；B项，只有不到10%的企业制定了正规的测评程序来测量人力资源管理工作绩效。究其原因，因为人力资源是一种无形资产，对其管理所产生的绩效影响难以测量与评估；D项，尽管人们对人力资源管理在新经济生活中扮演重要角色的思想已达成共识，但在企业的具体实践活动中，很少有实证材料证明人力资源管理的工作价值。

4. 在知识经济时代，就业最重要的一个条件是（ ）

- A. 健康的身体
- B. 忠实于雇主
- C. 身怀一技之长
- D. 具有知识和不断创新的能力

参考答案：D

【慧考解析】

5. 劳动力流动的经济合理性是指（ ）。

- A. 劳动力流动的成本和收益的比较
- B. 劳动力流动的收益大于劳动力流动的成本

C. 劳动力流动的收益等于劳动力流动成本

D. 劳动力流动收益小于劳动力流动成本

参考答案：B

【慧考解析】

6. () 的人力资源需求战略认为，不同细分市场有不同的需求，并激励去满足某一特定群体的需求。

A. 聚焦战略

B. 成长战略

C. 差异化战略

D. 成本领先战略

参考答案：A

【慧考解析】组织经营战略一般分成三种类型，需要不同的人力资源战略方法对应：①成本领先战略。实施这类战略的组织力图提高效率，削减成本，将节省的资金用于吸引顾客。②差异化战略。实施这种战略的组织往往让自己的产品或服务不同于竞争对手。③聚焦战略。实施这种战略的组织认为，不同的细分市场有不同的需求，并极力去满足某一特定群体的需求。

7. 下列各项中，() 不属于导致管理层出现培训与开发决策误区的主要原因。

A. 对人力资源投资的回报比其他类型的投资回报更难量化

B. 培训与开发效果评估的滞后性

C. 视培训与开发为一种开支或一种员工福利

D. 员工可能跳槽的风险

参考答案：D

【慧考解析】培训与开发不是一项无回报的开支，而是一种对人力资源的投资。在实际工作中，管理层往往把资金、物质成本看得比智力成本更为重要，会出现决策的误区，表现在三个方面：①由于对人力资源投资的回报比其他类型的投资回报更难量化，从而更容易遭到管理层的反对；②由于培训与开发效果评估的滞后性等因素，管理层更愿意投资到那些容易衡量或反馈时间短的培训与开发课程，而不愿意做那些难于衡量或反馈周期长的培训与开发投资；③将培训与开发视为一项开支或员工福利，而非一项投资。培训与开发的预算经常落后于经营战略计划。

8. 下列关于工作丰富化的描述不正确的是()。

A. 工作丰富化属于激励型工作设计法

B. 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

C. 工作丰富化可以提高员工的工作动力、满意度和生产率

D. 工作丰富化主要包括延长工作周期、增加职位的工作内容和包干负责制三种方式

参考答案：D

【慧考解析】工作丰富化主要包括如下几种方式：任务组合、构建自然性工作单元、建立员工一客户关系、纵向扩充工作内涵、开放反馈的渠道。

9. 人力资源经理属于()。

A. 直线管理者

B. 职务管理者

C. 职能管理者

D. 横线管理者

参考答案：C

【慧考解析】拥有职能职权的管理者是职能管理者。职能管理者不拥有完成生产和销售等实际业务的下属，他们只是负责协助直线管理者完成组织的基本目标。人力资源经理属于职能管理者，他们负责协助生产和

销售等方面的管理者处理选拔、评估、激励等方面的事务。

10. 企业一般按照基本薪酬的百分比来确定驻外津贴，其比例范围一般是（ ）。

- A. 10%~20%
- B. 10%~30%
- C. 20%~30%
- D. 20%~40%

参考答案：B

【慧考解析】驻外津贴是为了鼓励员工接受在海外的工作。企业按基本薪酬的百分比来确定驻外津贴，其比例范围一般在10%~30%。往往驻外的时间越长，这一比例越高。

11. 根据我国《劳动法》等法律法规的规定，受理对违反劳动保障法律、法规或者规章行为举报、投诉的是（ ）。

- A. 劳动争议仲裁委员会
- B. 人民法院
- C. 工会
- D. 劳动行政部门

参考答案：D

【慧考解析】根据《劳动法》及《劳动保障监察条例》的相关规定，劳动监察机构在我国为劳动行政部门。根据有关规定，劳动监察机构的职责之一即为：受理对违反劳动和社会保险法律、法规或者规章的行为的举报、投诉。

12. 影响劳动力市场最根本、最主要的要素是（ ）。

- A. 市场性要素
- B. 组织性要素
- C. 社会性要素
- D. 工会、政府

参考答案：A

【慧考解析】

13. 关于内容效度的说法，正确的是（ ）。

- A. 内容效度的检验主要采用专家判断方法
- B. 内容效度是指能够测量出理论构想的程度
- C. 内容效度反映的是不同评价人员评价结果的一致性
- D. 内容效度反映的是两个测验在内容上的等值性程度

参考答案：A

【慧考解析】常用的效度指标分为：①内容效度；②效标关联效度；③预测效度；④构想效度。其中，内容效度是指测验方法是否真正测出工作绩效的某些重要因素。内容效度的检验主要是采用专家判断方法，首先专家要在工作分析的基础上，确定从事某一职位所必备的工作行为；然后再判断测试的内容是否能够正确地表达这些行为。内容效度多用于知识测验和实际操作测验，不适用于对能力或潜力进行预测。

14. 中国构建和谐劳动关系的意义不包括（ ）。

- A. 是维护职工队伍稳定和社会稳定的客观要求
- B. 是深化企业改革和调整经济结构的客观要求
- C. 是确立工会地位，保护劳动者合法权利的客观要求
- D. 是规范劳动力市场运行秩序，建立健全市场就业机制的客观要求

参考答案：C

【慧考解析】构建和谐劳动关系是建设社会主义和谐社会的重要基础，是增强党的执政基础、巩固党的执政地位的必然要求，是坚持中国特色社会主义道路、贯彻中国特色社会主义理论体系、完善中国特色社会主义制度的重要组成部分，其经济、政治、社会意义十分重大而深远。具体表现为：①构建和谐劳动关系是深化企业改革和调整经济结构的客观要求；②构建和谐劳动关系是规范劳动力市场运行秩序，建立健全市场就业机制的客观要求；③构建和谐劳动关系是维护职工队伍稳定和社会稳定的客观要求。

15. 劳动力市场的歧视主要可分为（ ）两类。

- A. 种族歧视、性别歧视
- B. 种族歧视、身体障碍歧视
- C. 宗教歧视、身体障碍歧视
- D. 工资歧视、职业歧视

参考答案：D

【慧考解析】

16. 关于领导风格的密西根模式的说法，正确的是（ ）。

- A. 密西根模式支持员工取向的领导作风
- B. 密西根模式和俄亥俄模式不能相互印证
- C. 密西根模式所罗列的两个维度在性质上与俄亥俄模式不同
- D. 密西根模式是管理方格图理论的进一步发展

参考答案：A

【慧考解析】密西根模式发现员工取向的领导风格与团体高绩效和员工高满足感相关，生产取向的领导风格则和低绩效、低满足感相关。因此该模式支持员工取向的领导作风。与俄亥俄模式相比较，密西根模式在维度的数量和性质上与其极为相似，因而这两种模式理论能够互相印证，具有很高的效度。

17. 由两个以上具备互补知识与技能的人组成的、具有共同目标和可测量的绩效目标的群体称为（ ）。

- A. 组织
- B. 企业
- C. 团队
- D. 部门

参考答案：C

【慧考解析】团队是指由两个以上具备互补知识与技能的人组成的、具有共同目标和可测量的绩效目标的群体。团队之中的成员为了达到共同的目标而相互支持、彼此依赖。在团队中，员工不再是只知道执行上级命令的“应声虫”，而是共同为团队目标奋斗的团队成员。

18. 工作特性模型的核心维度不包括（ ）。

- A. 任务的重要性
- B. 自主性
- C. 薪酬待遇
- D. 反馈性

参考答案：C

【慧考解析】工作特征模型是工作丰富化的核心。工作特征模型包含五个核心维度：①技能多样性，指完成一项工作任务需要员工具备的各种技能和能力的范围；②任务的完整性，指在多大程度上工作需要作为一个整体来完成并能明确看到工作结果；③任务的重要性，指工作对其他人的生活或工作有多大的影响；④自主性，指工作使员工具有多大程度的自由、独立性、裁决权、支配权；⑤反馈性，指工作是否能使员工直接、明确地了解工作的绩效。

19. 人力资本投资理论打破了劳动经济学中的（ ）假设。

- A. 所有的劳动者都是同质的
- B. 所有的劳动者都是人力资本投资的产物
- C. 劳动者是个人效用最大化追求者
- D. 企业是利润最大化追求者

参考答案：A

【慧考解析】为了便于分析劳动力需求和供给的基本原理，劳动经济学家曾假定所有的劳动者都是同质的，即他们在所具备的劳动力市场技术和能力上是无差别的，而这在现实中显然是不真实的。于是，这引起了劳动经济学家对劳动者在获取劳动力市场技术和能力上的差别及其所导致的个人间收入差别的进一步研究。在这一过程中，劳动经济学家使用了人力资本投资分析的方法。

20. 根据绩效考核结果，工作表现和工作贡献都低的员工属于（ ）。

- A. 冲锋型
- B. 堕落型
- C. 贡献型
- D. 安分型

参考答案：B

【慧考解析】通过工作表现和工作贡献这两个维度的交叉分析，组织中的员工可以划分成四种类型：贡献型、冲锋型、安分型和堕落型。其中，工作表现和工作贡献都低的员工属于堕落型，对于堕落型的员工，组织要对其进行适当的惩罚、敦促其改进绩效。

21. 人们之所以采取某种行动，努力工作，是因为他觉得这种行为在一定概率上达到某种结果，并且这种结果可以带来他认为重要的报酬，这是（ ）。

- A. 期望理论
- B. 公平理论
- C. 强化理论
- D. 双因素理论

参考答案：A

【慧考解析】弗罗姆的期望理论认为，人们之所以采取某种行动，如努力工作，是因为他觉得这种行为可以在一定概率上达到某种结果，并且这种结果可以带来他认为重要的报酬。该理论认为动机是三种因素的产物：一个人需要多少报酬（效价），个人对努力产生成功绩效的概率估计（期望），以及个人对绩效与获得报酬之间关系的估计（工具性）。

22. 劳动关系最主要的特点是（ ）。

- A. 社会关系
- B. 利益分配关系
- C. 雇佣关系
- D. 社会经济关系

参考答案：C

【慧考解析】在劳动力市场上，资本的稀缺性和独占性使其在劳动力市场上占有绝对优势，而劳动者为谋生而出卖劳动力，在劳动过程中处于被支配和管理的地位，就使得他们不得不从属于资本。因此，在市场经济条件下，劳动者是一种具有“从属性特点的雇佣劳动者”。雇佣关系是劳动关系最主要的特点。

23. 戴尔和霍德将企业广泛采用的人力资源战略分为三类，不包括（ ）。

- A. 诱因战略

- B. 管理战略
- C. 投资战略
- D. 参与战略

参考答案：B

【慧考解析】人力资源战略一般形成于战略制定阶段，既要受到企业外部因素的制约，又会受到企业内部因素的影响，因此不同企业的人力资源战略往往存在很大的差异。美国学者戴尔和霍德将企业广泛采用的人力资源战略分为三类：①诱因战略；②投资战略；③参与战略。

24. 组织结构中的纵向结构指的是（ ）。

- A. 职能结构
- B. 部门结构
- C. 层次结构
- 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。

25. 若劳动者根据期望总工资收入来决定是否流动，可以预期一般情况下（ ）

- A. 工资较高的单位员工流动率较低
- B. 工资较低的单位员工流动率较高
- C. 工资较高的单位员工流动率较高
- D. 工资较低的单位员工流动率较低

参考答案：A

【慧考解析】

26. （ ）依据的理念是对未来绩效的最好预测因素是过去的绩效。

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

参考答案：D

【慧考解析】行为事件面谈法，这种面试形式由汤姆·詹斯开发，依据的理念是对未来绩效的最好测试因子是过去的绩效。通过收集、评价候选人曾经做过的事情信息，从而预测其将来的行为。

27. 高工资有助于带来高生产率是企业愿意支付（ ）的重要前提假设。

- A. 绩效工资
- B. 效率工资
- C. 计件工资
- D. 计时工资

参考答案：B

【慧考解析】效率工资是指企业提供的一种高于市场均衡水平的工资。企业之所以愿意支付高工资，而不仅仅是市场通行工资率，一个基本假设就是高工资往往能够带来高生产率。

28. 工资率的提高意味着劳动者享受闲暇时间的成本上升，从而促使劳动者增加劳动力供给时间。这种效应称

为（ ）。

- A. 收入效应
- B. 替代效应
- C. 规模效应
- D. 产出效应

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。这就是工资率上升对劳动力供给产生的替代效应。

29. 在特定的场景下，经过精心设计，采取通过主考官与应试者双方面对面的观察、交谈等双向沟通方式，了解应聘者的素质特征、能力状况及求职动机等的人员挑选方法是（ ）。

- A. 面试
- B. 笔试
- C. 综合能力考察
- D. 岗位的匹配

参考答案：A

【慧考解析】面试是一种在特定的场景下，经过精心设计，通过主考官与应试者双方面对面地观察、交谈等双向沟通方式，了解应聘者的素质特征、能力状况及求职动机等的人员挑选方法。面试是企业最常用的测试手段。

30. 用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究（ ）。

- A. 民事责任
- B. 刑事责任
- C. 赔偿责任
- D. 领导责任

参考答案：B

【慧考解析】用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。

31. 关于劳动关系的说法，正确的是（ ）。

- A. 劳动关系是一种经济关系而非社会关系
- B. 劳动关系就是指劳动者个人与企业之间的关系
- C. 劳动关系在劳动过程中形成
- D. 劳动关系仅影响劳资双方，不影响社会公众

参考答案：C

【慧考解析】劳动关系通常是指生产关系中直接与劳动有关的那部分社会关系，或者说是整个社会关系系统中与劳动过程直接相关的社会关系系统。具体地说，劳动关系是指劳动者与劳动力使用者以及相关组织为实现劳动过程所构成的社会关系。劳动关系是与劳动过程相联系并在劳动过程中形成的，实现劳动者与生产资料结合并完成劳动过程是劳动关系的目的是。

32. 在平衡计分卡的绩效衡量指标体系中，不包括（ ）。

- A. 财务指标
- B. 学习与成长指标
- C. 政治指标

D. 内部流程指标

参考答案：C

【慧考解析】平衡计分卡法是一种新型的战略性绩效管理工具和方法。它从组织的战略目标出发，从四个角度关注组织的绩效：①财务角度；②客户角度；③内部流程角度；④学习发展角度。

33. 决定劳动力在市场上议价能力的因素不包括（ ）。

- A. 劳动者所属的同种劳动力在市场上的供求状况
- B. 劳动者个人的技术、能力和经验等
- C. 劳动力质量要素水平
- D. 劳动者的社会背景

参考答案：D

【慧考解析】劳动者在劳动力市场上的议价能力大小，取决于：①劳动者所属的同种劳动力在市场上的供求状况；②个人的技术、能力和经验等劳动力质量要素的水平。在其他条件相同的情况下，技术水平高、能力强、经验丰富的劳动者通常会比技术水平低、能力弱、经验不足的劳动者有更强的议价能力。此外，在劳动力供大于求的情况下，劳动者的议价能力就相对较差，反之则较强。

34. 在激发个体努力工作的动机因素中，不属于外源性动机的是（ ）。

- A. 社会地位
- B. 实现潜能
- C. 避免惩罚
- D. 奖金报酬

参考答案：B

【慧考解析】外源性动机是指人为了获得物质或社会报酬，或为了避免惩罚而完成某种行为，完成某种行为是为了行为的结果，而不是行为本身。出于外源性动机的员工更看重工作所带来的报偿，诸如工资、奖金、表扬、社会地位等。

35. 关于人力资源管理部门的绩效评估的说法，错误的是（ ）。

- A. 将人力资源部门承担的各项工作分解成一系列可量化的指标，对人力资源部门的工作进行评价
- B. 可以采用等级评定的方法衡量人力资源管理部门的绩效
- C. 依靠主观判断性指标来评价人力资源部门的工作
- D. 采取组织承诺等指标来衡量人力资源部门的工作成效

参考答案：C

【慧考解析】从理论上讲，应当将人力资源部门所承担的各项工作分解成一系列可以量化的指标来反映每部分工作的工作业绩，就如同用销售额、市场占有率和财务成本等来评价财务部门的绩效一样，应当尽量避免使用主观判断性指标。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。指标的选取是人力资源管理绩效评估的关键，因为会影响评估的实施与结果的说服力。

36. 下列各项属于公平理论的应用的是（ ）。

- A. 一份工作对员工极具挑战性和吸引力，员工能从工作本身得到快乐，也许员工就不会太在意薪酬的高低
- B. 如果期望和工具都很低，那么即使报酬的效价很高，动机也会很弱
- C. 工作丰富化的管理措施
- D. 确保不同的员工的投入/产出比大致相同

参考答案：D

【慧考解析】公平理论在管理上的应用有：①根据员工对工作和组织的投入给予更多报酬，并确保不同的员工的投入/产出比大致相同，以保持员工的公平感。②因为公平感是员工的主观感受，应经常注意了解员工的公平感。对于有不公平感的员工应予以及时的引导或调整报酬。

37. 各类人员工资在水平上的差异是指（ ）。

- A. 工资差别
- B. 工资水平
- C. 工资的构成因素
- D. 工资率

参考答案：B

【慧考解析】

38. 下列属于劳动关系的双边关系是（ ）

- A. 农户在市场上出售粮食与消费者之间的关系
- B. 作家与出版社因图书出版而发生的关系
- C. 咨询公司与其客户的关系
- D. 教师与其任教学校之间的关系

参考答案：D

【慧考解析】

39. 对于追求成长战略的企业来说，其薪酬管理的指导思想是（ ）。

- A. 企业与员工共担风险，共享收益
- B. 要稳定现有的掌握相关工作技能的员工
- C. 将企业的经营业绩与员工收入挂钩
- D. 追求效率最大化、成本最小化

参考答案：A

【慧考解析】成长战略是一种关注市场开发、产品开发、创新等内容的战略，可以分为内部成长战略和外部成长战略。对于追求成长战略的企业来说，其薪酬管理的指导思想就应是企业与员工共担风险，共享收益。企业的薪酬方案是在短期内提供相对低的基本薪酬，而从长期来讲，企业将实行奖金或股票选择权等计划，能够使员工得到较为慷慨的回报。

40. 关于管理层次与管理幅度的说法，正确的是（ ）。

- A. 管理幅度指的是组织结构的纵向复杂程度
- B. 管理层次与管理幅度在数量上成正比关系
- C. 管理层次的多少代表组织结构的横向复杂程度
- D. 管理幅度与管理层次是相互制约的

参考答案：D

【慧考解析】管理层次是指从组织最高一层管理组织到最低一级管理组织的各个组织等级，其表明组织结构的纵向复杂程度。管理幅度是指一名领导者直接领导的下级人员的数量，其表明组织结构的横向复杂程度。管理层次与管理幅度的关系密切：首先，两者存在反比的数量关系；其次，管理幅度与管理层次是相互制约的，其中管理幅度起主导作用。

41. 公平理论认为，员工会将自己的产出与投入比与别人的产出与投入比进行比较。这里的“产出”是指（ ）。

- A. 工作经验
- B. 工作报酬
- C. 工作绩效
- D. 工作承诺

参考答案：B

【慧考解析】亚当斯的公平理论指出，人们不仅关心自己的绝对报酬，而且关心自己和他人在工作和报酬上的相对关系；员工倾向于将自己的产出与投入的比率与他人（成为对照者）的产出与投入的比率相比较，来进行公平判断。投入包括员工认为他们带给或贡献给工作的所有丰富多样的成分，即员工所受的教育、资历、工作经验、忠诚和承诺、时间和努力、创造力以及工作绩效等；产出是他们觉察到从工作或雇主那里获得的报酬，包括直接的工资和奖金、额外福利、工作安全等。

42. 下列关于绩效面谈技巧的表述错误的是（ ）。

- A. 面谈中主管人员可以时常打断员工的谈话
- B. 要以积极的方式结束对话
- C. 主管人员在确定面谈时间时尽量避开上下班、开会等时段
- D. 选择会谈的地点时要选择安静、轻松的会客厅

参考答案：A

【慧考解析】绩效面谈中，积极地倾听要求主管人员使用目光的接触和恰当的表情来表示对对方的讲话内容的理解。面谈中最忌讳主管人员喋喋不休，时常打断员工的谈话。

43. 将组织的主要目标、政策和行为顺序整合为一个具有内在有机联系的整体模式或规划被称为组织的（ ）。

- A. 绩效管理
- B. 战略管理
- C. 战术管理
- D. 系统管理

参考答案：B

【慧考解析】战略管理一般被定义为是将组织的主要目标、政策和行为顺序整合为一个具有内在有机联系整体的模式或规划。

44. 根据管理方格理论，“乡村俱乐部”领导风格的特点是（ ）。

- A. 管理者既不关心任务，也不关心人
- B. 管理者既关心任务，也关心人
- C. 管理者极端关注人
- D. 管理者极端关注任务

参考答案：C

【慧考解析】

45. 关于独立型人力资源信息系统，下列论述正确的是（ ）。

- A. 将所有的控制权与责任集中设置在一个节点上
- B. 既有一个中心装置还有多个与中心装置相连或彼此相连的节点
- C. 有多个子系统，子系统可以彼此相连也可以没有关系
- D. 将人力资源信息系统的某些模块集中在一起同时将其他功能留给使用者自行斟酌使用

参考答案：C

【慧考解析】独立型人力资源信息系统有多个子系统，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程度的灵活性，可以对系统加以设计来满足自己的特殊需求。管理控制通常非常少，这会带来成本的增加，因为需要对不同的使用者进行二次开发，或者对组织中已经存在的功能进行重复开发。

46. 关于绩效计划的说法，错误的是（ ）。

- A. 绩效计划不仅包括组织对员工工作成果的期望，还包括对员工行为和技能的期望
- B. 绩效计划的制定是一个自上而下的过程，也是将组织绩效分解成个人绩效目标的过程

C. 绩效计划是由上级主管制定的，员工无须参与计划制定的过程

D. 绩效计划目标可以包括绩效目标和发展目标两类

参考答案：C

【慧考解析】绩效计划是主管人员与员工在绩效年开始之初围绕绩效目标进行反复沟通的过程。绩效计划的制订需要组织中不同人群的参与：人力资源管理部门对绩效管理的监督与协调负主要责任，各级主管人员要参与对绩效计划的制订，员工也要积极参与计划制定的过程。

47. 员工对努力工作能够完成任务的信念强度，称为（）。

A. 效价

B. 动机

C. 期望

D. 工具性

参考答案：C

【慧考解析】弗罗姆的期望理论认为， $\text{效价} \times \text{期望} \times \text{工具性} = \text{动机}$ 。其中，效价是指个体对所获报酬的偏好程度，它是对个体得到报酬的愿望的数量表示；期望是指员工对努力工作能够完成任务的信念强度，是员工对自己所付出的努力可以在多大程度上决定绩效的估计值，用概率表示；工具性是指员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念。

48. 应用工作分析的结果时应遵循的原则是（）。

A. 职位原则

B. 动态应用原则

C. 时效原则

D. 准确性原则

参考答案：B

【慧考解析】工作分析结果形成之后，要反馈给相关工作人员进行审核，对不准确之处进行修改。在应用的过程中，应遵循动态应用的原则，根据变化及时调整。

49. 吊销执照属于劳动法律责任形式中的（）。

A. 行政处罚

B. 法律制裁

C. 民事责任

D. 刑事责任

参考答案：A

【慧考解析】劳动法律责任形式主要有三种，即行政责任、民事责任和刑事责任。对于行政责任的制裁方式一般分为行政处罚和行政处分两种方式。违反《劳动法》的行政处罚是指由劳动行政部门、公安行政部门和工商行政部门等国家行政管理部门依法对有关单位及其责任人员、劳动者实施的行为制裁。具体形式包括：警告、责令改正、责令停止、查封、吊销执照、行政拘留等。

50. 采用成本领先战略的企业，适宜的薪酬管理方法是（）。

A. 与竞争对手相比，保持较低的薪酬水平

B. 与竞争对手相比，保持较高的薪酬水平

C. 在薪酬结构方面，基本薪酬和福利所占比重相对较高

D. 在薪酬结构方面，奖金所占比重相对较低

参考答案：A

【慧考解析】成本领先战略即成本最低战略是指在产品本身的质量大体相同的情况下，以低于竞争对手的价格向客户提供产品。采取这一战略的企业往往追求的是效率最大化、成本最小化。在薪酬水平方面比竞争对手

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/588104124127006134>