

2009 年《人力资源管理专业知识与实务(中级)》

全真模拟题(四)

一、单项选择题(共 60 题。每题的备选项中，只有 1 个最符合题意)

1. 麦克里兰的三重需要理论中不包括()。

A. 成就需要 B. 亲情需要 C. 亲和需要 D. 权力需要

2. 以下关于 X理论和 Y理论说法错误的是()。

A. X理论是把人看作为天生懒惰的，只追求物质满足，不负责任，无志向，要强迫他们工作，在很长一段时期管理者都是这样看待员工的

B. Y理论认为工作也是人们的一种需要，员工能自我监督和控制，能主动承担责任，具有创新能力

C. X理论是把人看作社会人，注重人物质需要的满足

D. Y理论则把人看作社会人，注重人精神需要的满足，相当于需要层次理论中的高级需要。

3. 关于目标设置理论，下列说法不正确的是()。

A. 困难的目标比简单的目标更容易导致高水平的绩效

B. 提供绩效反馈有利于产生较高绩效

C. 有一定难度但具体明确的目标，比没有目标或目标模糊更能导致高绩效

D. 该理论主张员工参与决策，而不是上级指派任务

4. 下列选项中属于绩效薪金制的优点的是()。

A. 减少管理者的工作量 B. 按利分红

C. 利润分成 D. 绩效和报酬相结合

5. ()会使人们迫于团体压力，做出非理性的选择。

A. 经济理性模型 B. 有限理性模型

C. 社会模型 D. 完全非理性模型

6. 把下属分出“圈里人”和“圈外人”的领导理论是()。

A. 特质论 B. 领导—成员交换理论

C. 权变理论 D. 路径—目标理论

7. 衣阿华大学在勒温的领导下，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. 对组织生产行为的观察 B. 民主化团体处在放任型
- C. 民主化团体处在独裁型 D. 切割肥皂生产性行为

8. 下列关于赫塞和布兰查德提出的授权式，表述正确的是()。

- A. 领导规定工作任务、角色职责，指示员工做什么，如何做
- B. 领导提供较少的指导或支持，让下级自主决定
- C. 领导与下属共同决策，领导提供便利条件和沟通
- D. 领导不仅表现出指导行为，而且富于支持行为

9. 组织内任务分工的层次、细致程度指的是组织结构的()。

- A. 复杂性 B. 规范性 C. 集权性 D. 协调性

10. 下面关于全面质量管理的叙述不正确的是()。

- A. 在实施全面质量管理之前必须进行组织文化的改变，或者两者同时进行
- B. 挑选具有高度责任感的员工也是全面质量管理的一个重要环节
- C. 全面质量管理要持续地从上向下付诸实施
- D. 全面质量管理需要最高管理层的支持

11. 下列有关组织文化的描述中，正确的有()。

- A. 组织文化是指控制组织内行为、工作态度、价值观以及关系设定的规范
- B. 组织文化是指组织成员的共同价值观体系，它使组织独具特色，区别于其他组织
- C. 组织文化是从最高管理层树立的典范发展而来，它在很大程度上取决于他们的行为方式和管理风格
- D. 组织文化是由管理者和基层主管的领导模式所决定的，它很少受外部环境的影响

12. 为了实行变革，首先要进行宣传和动员，提高组织成员对变革意义的认识，尽量使全体成员都能积极参与到变革中来，这属于变革程序中的()步骤。

A. 确定问题 B. 组织诊断 C. 实行变革 D. 变革效果评估

13. 战略性人力资源管理发生作用的重要原则是()。

A. 组织 B. 稳定 C. 变革 D. 匹配

14. 按照密歇根大学的迪夫·乌里奇教授的划分,人力资源管理者 and 部门参与企业战略制定中去,并确保企业所制定的战略目标的实现,这描述的是人力资源管理部门的()角色。

A. 变革推动者 B. 管理专家 C. 战略伙伴 D. 员工激励者

15. 在薪酬管理过程中,非人力资源管理部门的职责是()。

A. 制定薪酬体系

B. 向人力资源部门提出相关的奖惩建议

C. 核算员工的具体薪酬数额 D. 办理各种保险

16. 继任规划是指公司制定的用来填补()岗位的计划。

A. 生产一线员工 B. 基层技术

C. 市场业务人员 D. 重要管理决策

17. 关于人力资源预测,正确的陈述是()。

A. 预测过程中选择什么样的预测者关系不大

B. 人力资源的数量不受技术改善、工作方法改进等非商业因素的影响

C. 人力资源的数量明显地受到产量、销售量、税收等商业因素的影响

D. 产量增加,劳动力一定会成比例地增加

18. ()是企业为了不断地增强其成员的满意感,并使其能与组织的发展和需要统一起来,而制定的协调有关员工个人的成长、发展与企业的需求、发展相结合的计划。

A. 继任规划 B. 职业规划 C. 配备规划 D. 晋升规划

19. 下列关于人力资源规划的动态性体现的表述,不正确的是()。

A. 对规划操作的静态监控 B. 执行规划的灵活性

C. 参考信息的动态性

D. 依据组织内外情境的动态变化，制定和调整人力资源全局规划和具体规划的经常性

20. 应用工作分析的结果时应遵循()。

A. 职位原则 B. 准确性原则 C. 时效原则 D. 动态原则

21. 工作要素法的工作分析系统的步骤不包括()。

A. 收集工作要素 B. 整理工作要素

C. 产生绩效标准 D. 确定各类要素

22. 特别适合于扁平化和网络化的组织结构的是()。

A. 工作扩大化 B. 自主性工作团队

C. 工作轮换 D. 工作丰富化

23. 强调找到一种使效率最大化同时最简单的方式来对工作进行组合的设计方法是()。

A. 机械型工作设计方法 B. 生物型工作设计方法

C. 直觉运动型工作设计方法 D. 激励型工作设计法

24. 由高级神经系统活动特性所决定的行为活动的能量和时间特性描述的是个体的()。

A. 人格 B. 技能 C. 动机 D. 气质

25. 以下属于非智力因素的是()。

A. 注意力 B. 感知力 C. 情绪 D. 思维能力

26. 面试法和专业笔试法相比具有的优势是()。

A. 可以大规模地进行测试和评价，费时少，效率高

B. 应试者的心理压力小，相对来说更容易发挥正常水平

C. 成绩评定较为客观

D. 可以让评估人员与应试者进行互动，更为直观、灵活、深入

27. ()是指用同一方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试，所得结果间的一致性。

A. 复本信度 B. 重测信度

C. 内部一致性信度 D. 评分者信度

28. 以下关于个人简历的说法不正确的是()。

A. 一般都有严格、统一的规格 B. 有利于求职者充分进行自我表达

C. 在招聘过程中作用不大

D. 一般能够系统、全面地提供企业所关注的所有信息

29. 主要考察在指定时间内,对各种各样的文书问题的处理和反应能力,包括备忘录、信件、电报、电话记录等的形式是()。

A. 角色扮演 B. 无领导小组讨论

C. 文件筐作业 D. 管理游戏

30. 进行有效绩效辅导的基础是()。

A. 适当的激励 B. 良好的沟通

C. 时机的选择 D. 员工的自我评估

31. ()选择具有代表性行为表现的活动作为绩效考核的内容和标准。

A. 关键事件法 B. 排序法 C. 配对比较法 D. 强制分布法

32. 行为锚定法的主要优点不包括()。

A. 具有良好的绩效反馈功能 B. 有利于综合评价判断

C. 绩效考评标准更加准确 D. 保存了动态的事件记录

33. 以下不属于社会保险福利的是()。

A. 失业保险 B. 工伤保险 C. 房改补贴 D. 养老保险

34. 2007 年某公司的 SVOP 为 1000 万美元,劳动力成本为 400 万美元。2008 年 3 月,该公司的 SVOP 为 95 万美元,则有可用于()万美元员工奖励分配。

A. 2 B. 5 C. 8 D. 10

35. ()是奖励员工达到了与职位有关的绩效标准,如质量、生产率、顾客满意度、安全性以及出勤率等。

A. 管理奖励计划 B. 佣金制

C. 个人奖励计划 D. 行为鼓励计划

36. 既能够显示本企业员工平均收入的高低, 又能作为企业向劳动力市场提供的劳动力价格信号的人工成本分析指标是()。

- A. 人工成本总量指标 B. 人工成本结构指标
- C. 人工成本分析比率型指标 D. 人工成本结算指标

37. ()是培训与开发体系中最难实现的一个环节。

- A. 效果评估 B. 反应评估
- C. 投资收益评估 D. 工作行为评估

38. 城堡型组织的特点是()。

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

39. 为获得闲暇而放弃的劳动收入是指闲暇的()。

- A. 平均成本 B. 边际收益 C. 边际成本 D. 机会成本

40. 最低工资立法的(), 是指最低工资立法通过缩小其他低工资工人以及技术工人与监督管理人员之间的收入差距来压缩收入的不平等程度。

- A. 扩大效应 B. 收入效应 C. 压缩效应 D. 替代效应

41. 劳动力市场均衡具有的性质是()。

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

42. 政府影响就业量变化的宏观经济政策不包括()。

- A. 财政政策 B. 货币政策 C. 收入政策 D. 再分配政策

43. 教育所能够带来的较高社会收益不包括()。

- A. 国民收入水平的提高 B. 失业率的降低
- C. 个人收入增加 D. 整个社会道德水平的提高

44. 在职培训的收益主要表现在()。

- A. 企业声望的提升 B. 受训者生产率的提高
- C. 受训者社会地位的提高 D. 受训者收入的提高

45. 晋升刺激是与()相联系的一种激励手段。

- A. 计件工资制 B. 计时工资制
- C. 计件工资制与计时工资制 D. 其他形式的工资制

46. 劳动者所具有的知识和技能不包括()。

- A. 可以从教育和培训中获得的 B. 可以在实际工作过程中学到的
- C. 天生拥有的 D. 是一种特定的生产资本储备

47. 社会保险基金的主要缴纳者是()。

- A. 国家 B. 社会保险的管理和经办机构
- C. 用人单位 D. 劳动者及其家庭

48. 劳动法律关系的形成是以()发生在劳动法律规范调整劳动关系的范围之内。

- A. 劳动法律规范的存在为前提 B. 劳动为前提
- C. 劳动法律产生的基础 D. 法定的权利与义务

49. 引起社会保险法律关系产生、变更、消灭的原因和条件是()。

- A. 社会保险内容 B. 社会保险金
- C. 社会保险法律事实 D. 社会保险法律规定

50. 用人单位违反《劳动力市场管理规定》招用人员的, 由劳动行政部门责令改正并处以()以下罚款。

- A. 200 元 B. 500 元 C. 800 元 D. 1000 元

51. 下列不属于我国技术性职业(工种)的职业资格证书所包括的内容()。

- A. 初级技能 B. 中级技能 C. 高级技能 D. 高级工程师

52. 协调处理集体协商争议, 应当自受理协调处理申请之日起()日内结束协调处理工作。

- A. 7 日 B. 10 日 C. 15 日 D. 30 日

53. ()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。

A. 劳务合同 B. 劳务派遣 C. 劳务输出 D. 劳工派遣

54. 劳动者因履行劳动力派遣合同产生劳动争议而起诉,争议内容涉及接受单位的,以()为被告。

A. 接受单位 B. 派遣单位

C. 企业法定代表人 D. 派遣单位和接受单位

55. 《劳动法》规定,不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的()劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。

A. 第二级 B. 第三级 C. 第四级 D. 第五级

56. ()的女职工的生育保险费用不是以财政直接供款为主。

A. 国家机关 B. 事业单位 C. 社会团体 D. 国有企业

57. 《工伤保险条例》规定,用人单位应当将参加工伤保险的有关情况()。

A. 向劳动保障部门备案 B. 向工会备案

C. 在本单位内公示 D. 在报纸上公告

58. 下列有关企业年金的发放的说法不正确的是()。

A. 职工在达到国家规定的退休年龄时,可以从本人企业年金个人账户中一次或定期领取企业年金

B. 职工未达到国家规定的退休年龄的,可以一年两次从个人账户中提前提取资金

C. 出境定居人员的企业年金个人账户资金,可根据本人要求一次性支付给本人

D. 职工或退休人员死亡后,其企业年金个人账户余额由其指定的受益人或法定继承人一次性领取

59. 如果申请人对行政复议决定不服,可以依法提起行政诉讼,但诉讼期间()行政复议决定的执行。

A. 停止 B. 不停止 C. 缓期执行 D. 取消

60. 下列不属于监察主体的是()。

- A. 职业介绍机构 B. 职业培训机构
- C. 职业技能鉴定机构 D. 个体经济组织

二、多项选择题(共 20 题。每题的备选项中，有 2 个或 2 个以上符合题意，至少有 1 个错项。)

61. 下列关于 ERG 理论的说法正确的是()。

- A. ERG 理论认为人有三种核心需要：生存需要、关系需要和成长需要
- B. ERG 理论只是简单地把马斯洛的需要层次化简为三个方面
- C. ERG 理论认为各种需要可以同时具有激励作用
- D. ERG 理论更为灵活变通，不是僵化地对待各种层次的需要
- E. ERG 理论的变通性有助于说明文化、环境背景差异下，个体需要的差异

62. 弹性工作时间的优点在于()。

- A. 可以减少旷工率 B. 可以减少交通拥挤
- C. 适合于所有的工作
- D. 可以增强员工的自主权、责任感和满足感
- E. 可以调剂员工私人生活步调

63. 敏感性训练的目的包括()。

- A. 更好地发挥组织与员工的沟通 B. 更好地了解自己
- C. 更好地了解自己如何看待别人 D. 更好地了解别人如何看待自己
- E. 更好地了解人与人之间如何相互作用

64. 下列关于优秀团队特征的叙述正确的是()。

- A. 能力互补 B. 规模小 C. 情愿共同承担责任
- D. 有共同的意愿、目标和工作方法 E. 加强对团体目标的认同

65. 下列关于稳定战略的说法正确的是()。

A. 执行这种战略的组织可能看到，环境中的机会非常有限，所以决定继续维持目前的经营方式

- B. 组织的稳定战略可以内部稳定与外部稳定战略

略以留住他们

- D. 采用这种战略的组织一般决定压缩或精简业务，力图增强基本能力
- E. 裁员常常是这一类组织的主要问题

66. 采用内部成长战略的组织，与其战略相关的战略性人力资源问题一般包括()。

- A. 制定恰当的规划以保证及时雇用和培训新员工
- B. 适应市场需求
- C. 战略性人力资源管理采取紧密型的工作部门以及各自独立的工作任务，从而使员工专注于自身特殊的工作职责，并得以开发并保持其特殊技能
- D. 改变现有员工的晋升和发展的机会
- E. 保证快速成长时期依然能够继续保持质量和绩效标准

67. 工作轮换的优点有()。

- A. 丰富了工作内容
- B. 减少员工对工作的枯燥单调感
- C. 员工能学到更多的技能，提高对环境的适应能力
- D. 使管理部门在人事调动上具有规律性
- E. 为员工的生涯设计提供参考

68. 使用评估中心应该注意的问题是()。

- A. 评估人员一般要规避现场，以保证标准环境
- B. 评估人员一般为企业的直线经理或相关专家
- C. 评估人员与被试应当事先熟悉
- D. 评价过程中应采用规范的评估形式
- E. 参评人员要接受严格的训练

69. 在面谈的实施阶段，主管人员应要确保已经完成的工作包括()。

- A. 使员工了解自己在绩效周期内的业绩是否达到所定目标
- B. 就绩效现状达成一致 C. 使管理者与员工的关系更加紧密

E. 商讨来年的工作目标

70. 下列关于销售人员薪酬的说法，正确的是()。

A. 很容易对销售人员的工作过程进行监督

B. 销售人员的工作结果比较容易衡量

C. 销售人员的薪酬主要是以结果为导向

D. 纯佣金制是最利于培养销售人员对企业的归属感的

E. 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行业及产品特点

71. 下列不属于组织层次的职业生涯管理的方法的是()。

A. 给个人提供自我评估工具和机会 B. 成立潜能评价中心

C. 提供内部劳动力市场信息 D. 职业生涯指导与咨询

E. 实施培训与发展项目

72. 问卷调查收集的信息可以是()。

A. 受训人员对培训与开发项目的看法

B. 受训人员所学的知识内容、技能

C. 人力资源部门对受训人员的了解

D. 受训人员应用所得新知识的能力

E. 培训与开发的目标是否达成

73. 市场工资率的提高会同时给劳动者带来的影响是()。

A. 劳动力供给弹性 B. 个人劳动力供给曲线

C. 劳动力供给时间 D. 收入效应 E. 替代效应

74. 边际产出量最终要下降的原因包括()。

A. 新增加的工人本身技术较差 B. 随着劳动力数量增加

C. 资本变得相对短缺 D. 新增加了工人给企业带来负担

E. 生产过程本身无法容纳这么多劳动力

()。

A. 辞职 B. 降低努力水平 C. 提高努力程度

D. 偷窃企业财物 E. 破坏企业产品

76. 事实劳动关系法律属性表现在()。

A. 缺乏劳动法律关系赖以确立的法律事实的有效要件

B. 事实劳动关系的双方当事人之间虽然存在一定的权利义务，但这不是由双方当事人所设定和所预期的

C. 事实劳动关系的双方当事人之间虽然存在一定的权利义务，是由双方当事人的所设定和所预期的

D. 事实劳动关系能依法转化为劳动法律关系，就应当强制其终止，但事实劳动关系中劳动者的权益仍然受劳动法的保护

E. 事实劳动关系如果不能依法转化为劳动法律关系，就应当强制其终止，但事实劳动关系中劳动者的权益仍然受劳动法律的保护

77. 港、澳、台地区居民向劳动和社会保障部门申办就业证需要符合的条件是()。

A. 年龄 20~60 周岁 B. 持有有效旅行证件

C. 无犯罪记录

D. 从事国家规定的职业(技术工种)的，应当按照国家有关规定，具有相应的资格证明

E. 身体健康

78. 用人单位有下列()情形的，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金。

A. 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的

B. 患病或者负伤，在规定的医疗期内的

C. 未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的

D. 克扣或者无故拖欠劳动者工资的

E. 拒不支付劳动者延长劳动时间工资报酬的

79. 目前我国发展商业保险的意义包括()。

B. 有利于解除社会失业问题

C. 有利于提高人们的健康投资意识，引导人们的健康消费

D. 为国家经济发展提供一定数量的资金

E. 分担职工在基本医疗保险中个人负担的医疗费用，有助于解决当前职工医疗保险中存在的超前和过度消费问题

80. 决定维持具体行政行为必须符合的条件是()。

A. 事实清楚，证据充分 B. 适用依据齐全

C. 适用依据正确 D. 程序合法 E. 内容适当

三、案例分析题(共 20 题。由单选和多选组成。)

(一)

小邵是某公司的部门经理。他对下属的困难始终给予理解和帮助，并且善于与他人合作，积极听取不同的意见，经常出面为大家化解冲突，员工们都认为他是一个很有亲和力的领导。最近公司准备裁员，要求小邵从他所在部门的员工中辞退 2 人，这让小邵感到十分棘手和苦恼。

81. 根据决策风格理论，小李的决策风格属于()。

A. 指导型 B. 分析型 C. 概念型 D. 行为型

82. 小邵的决策风格特征包括()。

A. 模糊耐受性高 B. 对人和社会比较关注

C. 模糊耐受性低 D. 喜欢困难的决策

(二)

某建筑工程设计院是一家具有 30 多年历史、资质很高的设计单位。在设计院里，员工对组织具有很高的忠诚度，很少有离职的员工。近几年来，在激烈的市场竞争中，设计院在技术和服务等各方面出现了相对滞后，老客户的投诉率也有所增加，业绩逐年有明显下降，2008 年招聘上来的院长在设计院改制之际，借助外部专家的力量对本设计院进行了变革。首先，营造良好的氛围，鼓励员工进行技术革新和服务创新，并设立了院长业绩创新奖；其次，对组织结构进行了调整，将核心业务重组，分为两个设计所和一个咨询部；最后，打破了资历制，制定出以员工绩效为标准的薪酬制度，重奖有突出贡献者。经过一年多运行，组织变革已初见成效。

()。

A. 组织设计 B. 组织结构 C. 职权结构 D. 部门结构

84. 按桑南菲尔德提出的组织文化分类, 该设计院通过组织变革正在形成了()组织文化。

A. 俱乐部型 B. 学校型 C. 棒球队型 D. 堡垒型

85. 该设计院的组织文化建设, 同时从组织文化结构的层次入手, 取得了初步成效, 下列关于组织文化的表述正确的是()。

A. 制度层制约和规范着物质层和精神层的建设

B. 物质层是制度层和精神层的物质基础

C. 严格的规章制度会阻碍组织文化的建设

D. 精神层是形成物质层及制度层的思想基础

86. 根据上述的描述, 该设计院进行的变革属于()。

A. 以技术为中心的变革 B. 以结构为中心的变革

C. 以人员为中心的变革 D. 以系统为中心的变革

87. 该设计院变革后的组织结构形式属于()。

A. 行政层级式结构 B. 职能制结构

C. 矩阵式结构 D. 事业部制结构

(三)

某电视机制造公司因为产品需求的增加, 现在每周的产量需要由 400 台增加到 1000 台。生产一台设备需要一名工人花费 10 个小时的工作量。该公司的工人每周工作 5 天, 每天工作 8 小时。该公司原来有 100 名工人, 为了能完成增加的生产任务, 公司需要进行员工招聘。

88. 公司目前出现的工人短缺最有可能是()的问题导致的。

A. 晋升规划 B. 补充规划 C. 继任规划 D. 配备规划

89. 为了完成生产任务, 该公司需要招聘()名工人。

A. 20 B. 50 C. 150 D. 200

(四)

机构及岗位设置都是模仿其他企业确定的，所以存在许多问题，尤其是岗位职责不清，严重影响企业的生产。因此，张小姐决定着手改变现状必须从工作分析开始。

90. 为保证工作分析开展得顺利完善，张小姐首先要做的工作是()。

- A. 确定工作分析的内容
- B. 搜集工作分析的资料和信息
- C. 向管理层阐述工作的目的、人员、过程和负责人等来获取管理层的支持
- D. 搜集企业员工相关的背景信息

91. 为保证工作分析进行得顺利，还要确定工作分析的流程，其中第一步是()。

- A. 调查工作相关的背景信息
- B. 确定工作分析的目的
- C. 运用工作分析技术收集工作相关信息
- D. 整理和分析工作相关信息

92. 开展工作分析时，还应注意的问题有()。

- A. 如果遇到争执的局面或疑难，谁来负责解释及作最终决定
- B. 如果出现工作重叠、职责混淆、工作缺乏效率、管理不平衡等现象怎么办
- C. 如果组织机构改变了，其作用能不能发挥出来
- D. 绩效的反馈与评价怎样进行

93. 为了减少枯燥单调感，同时使员工学到更多的技能，张小姐应让员工在能力相似的工作之间不断地进行()。

- A. 工作扩大化
- B. 工作丰富化
- C. 工作轮换
- D. 目标设置

94. 通过各方面的努力，张小姐在短期内制定出自己的工作特性模型，其中的内容使员工了解工作的意义、自主性赋予员工责任感、反馈使员工了解工作成果，因此，可以从五个方面评估工作的激励程度，方法为()。

- A. $\text{激励度} = (\text{技能多样性} + \text{任务完整性}) / 3 \times \text{自主性} \times \text{反馈度}$
- B. $\text{激励度} = (\text{技能多样性} + \text{任务重要性}) / 3 \times \text{自主性} \times \text{反馈度}$
- C. $\text{激励度} = (\text{技能多样性} + \text{任务完整性} + \text{任务重要性}) / 3 \times \text{自主性}$

D. 激励度=(技能多样性+任务完整性+任务重要性)/3×自主性×反馈度

(五)

长期以来，某跨国公司高层招聘和录用人才，并在用才方面采用了科学的管理方法。内部人力资源部一贯坚持“考绩定人事”的原则(他们把员工分为优秀、称职、试用三种，分别享受着不同的待遇，公司规定每半年进行一次业绩考评，并根据考评结果使员工晋升不同的等级)。为了保证考绩的公开、公平、公正，并且人力资源部负责监督各部门定期召开员工座谈会，把被考评者的上级、下属以及同事召集在一起进行意见交流和沟通，公司还建立了自检、互检与专检制度，严把质量关。每位员工每天上班时都要填写一天当中应当完成的任务，下班时对照复查，对自己做到心中有数。经常对员工进行培训与开发，提高员工自身的不足。

95. 本案例中的考核结果可以应用到人力资源管理的()。

A. 人员培训 B. 薪酬发放 C. 战略规划 D. 人员的晋升

96. 人力资源管理的一项重要任务是将合适的人放在合适的岗位上，人员调配的重要依据是()。

A. 员工的技能 B. 员工的自我调节结果

C. 员工的绩效评价结果 D. 人力资源管理决策结果

97. 企业的培训开发活动并不是盲目的而是有明确目标的活动。这种目标确定的主要依据是()。

A. 工作分析的结果 B. 员工绩效评价的结果

C. 接受培训的内容 D. 确定员工工作中的问题

98. 对员工的绩效进行辅导和监控通常会()。

A. 激发管理者与员工之间的矛盾 B. 降低了员工对完成任务的信心

C. 提高员工的自我效能感 D. 及时发现工作中所存在的问题

(六)

由于对原公司付给他的薪酬感到不公平，小李决定离开成都一家发动机公司，而去了沈阳一家发动机公司。

99. 薪酬对员工的作用包括()。

A. 基本生活保障 B. 改善绩效

C. 心理激励功能 D. 个人价值体现

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/718010115010006046>