

三级(理论知识、专业能力)样卷(一)

总分：【100分】

考试时间：【90分钟】

一、单项选择题（共50题，每题2分，共计100分）

- () 1、运用()时，需要加强企业基础管理，建立健全各种原始记录，特别是一线人员的统计工作。
- A、成绩记录法
- B、目标管理法
- C、绩效标准法
- D、直接指标法
- () 2、集体合同与劳动合同的()表现在，集体合同规定企业的最低劳动标准，凡劳动合同约定的标准低于集体合同标准的，一律无效。
- A、主体不同
- B、内容不同
- C、功能不同
- D、法律效力不同
- () 3、所谓总需求，是指社会在一定时期内对产品和服务需求的总和，这里假设总需求只包括消费需求 and 投资需求，下列公式正确的是()。
- A、总需求=总供给需求+总消费需求
- B、总需求=服务需求+投资需求
- C、总需求=消费品需求+投资品需求
- D、总需求=产品需求+投资品需求
- () 4、()是决定员工工作满意的重要因素，它不仅能满足员工生活和工作的基本需求，而且还是公司对员工所做贡献的尊重。
- A、晋升
- B、薪酬
- C、环境
- D、管理
- () 5、关于非结构化面试，以下说法错误的是()。
- A、无固定的模式
- B、事先无须作太多的准备
- C、面试者只要掌握组织、岗位的基本情况即可

D、谈话方式过于程序化

() 6、在以下招聘方式中，成本最高的是()。

A、发布广告

B、网络招聘

C、校园招聘

D、猎头推荐

() 7、经常用于非管理层人员招聘的员工招募方法是()。

A、推荐法

B、布告法

C、档案法

D、任命法

() 8、()是指已经获得专用权并受法律保护的一个品牌或一个品牌的一部分。

A、品牌名称

B、商标

C、品牌标志

D、记号

() 9、下列关于员工激励的说法，不正确的是()。

A、任何一种激励方法都不是万能的

B、对员工的激励不一定达到满意效果

C、员工对激励做出的反应需要一定时间

D、对员工的激励一定会产生直接反应

() 10、组织中有胜任招聘岗位的人未被选用或提拔，即内部员工得不到相应的晋升和发展机会，内部员工的积极性可能会受到影响，容易导致“()”的现象发生。因此，外部招募一定要慎重。

A、生产消极

B、跳槽思想

C、招来女婿，气走儿子

D、离职

() 11、下面关于优选培训方法要求说法错误的是()。

A、保证培训方法的选择要有针对性

B、选择最合适的培训方法

C、保证培训方法与培训目的、课程目标相适应

D、保证选用的培训方法与受训者群体特征相适应

() 12、以下关于培训需求循环评估模型特点的说法错误的是()。

A、从组织整体到员工个人全面分析培训需求，避免发生遗漏

B、提供了循环方案，使培训需求分析成为定期进行的工作

C、建立在未来需求的基点上，使培训工作变被动为主动，更具战略意义

D、工作量大，需要专门人员定期进行，同时需要管理者和员工的积极支持和参与

() 13、在制定评估方案中，最核心的工作内容包括评估方法选择、()和评估策略选择。

A、评估设计思想

B、评估设计方法

C、评估设计方案

D、评估实施方案

() 14、申请表的筛选方法的特殊地方不包括()。

A、判断应聘者的态度

B、注明可疑之处

C、注意其离职的原因

D、关注与职业相关的问题

() 15、()是做好培训评估的保证。

A、全面的信息采集

B、有效的信息采集

C、客观的信息采集

D、主观的信息采集

() 16、企业规章制度是企业制定的组织劳动过程和进行劳动管理的规则和制度的总和，也称为()，是企业内部的“法律”。

A、内部劳动规则

B、企业规则制度

C、企业劳动纪律

D、企业劳动规则

() 17、国家的工资指导价、()和企业的工资市场水平调查是相互关联的，在进行人工成本预算的审核时应当将三者联系起来一同考虑。

A、国内生产总值

B、国家人均消费指数

C、社平工资

D、社会的消费者物价指数

() 18、(2017年11月)为了保证考评的公正性和公平性,人力资源部门应当建立()保障系统。

A、绩效评估

B、绩效反馈

C、绩效总结

D、绩效申诉和评审

() 19、(2015年5月)影响企业整体薪酬水平的因素不包括()

A、工作条件

B、劳动力市场供求关系

C、薪酬策略

D、地区、行业工资水平

() 20、对生产发展正常、经营成果良好的企业可以围绕(), 调整工资水平。

A、基准线

B、上线

C、中线

D、下线

() 21、人体的舒适温度夏季为()。

A、18-24℃

B、16-24℃

C、18-26℃

D、16-26℃

() 22、()是优化劳动环境的一项重要工作。

A、厂区员工素质

B、厂区绿化

C、厂区改造

D、厂区卫生

() 23、同一种测试方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试,其测试结果的一致性称为()。

A、稳定系数

B、内在一致性系数

C、等值系数

D、外在一致性系数

- () 24、团队设计是指团队被组织按照什么方式建立起来，以下不属于团队设计的是()。
- A、团队的规模
 - B、任务的性质
 - C、对成员的要求
 - D、团队的结构
- () 25、薪酬制度体现为企业()、任务和手段的选择。
- A、对薪酬管理的设计政策
 - B、对薪酬管理内容的体现
 - C、对薪酬管理运行的目标
 - D、对薪酬管理水平的体现
- () 26、考评周期除取决于绩效考评的()，还应服从于企业人力资源与其他相关的管理制度。
- A、目的
 - B、过程
 - C、结果
 - D、绩效
- () 27、()是培训有效性评估的主要内容。
- A、培训目标
 - B、培训内容
 - C、培训成果
 - D、培训方式
- () 28、为减少工作量，节约时间，在具体核算时可采用倒算的方法，求得本单位或个人加工某产品时的实耗工时。其计算公式正确的是()。
- A、实耗工时=制度工时+缺勤工时-停工工时-非生产工时+停工被利用工时+加班加点工时
 - B、实耗工时=制度工时-缺勤工时-停工工时-非生产工时+停工被利用工时+加班加点工时
 - C、实耗工时=制度工时-缺勤工时-停工工时+非生产工时+停工被利用工时+加班加点工时
 - D、实耗工时=制度工时-缺勤工时-停工工时-非生产工时-停工被利用工时+加班加点工时
- () 29、()是一种主要用来测评被测者人际关系处理能力的情境模拟测试法。
- A、综合评价法
 - B、角色扮演法
 - C、模拟演艺法
 - D、考察评估法
- () 30、()是指一个小数目的人群，他们具有互补的技能，承诺一个共同目标、一系列绩效目标和他们共同负责的方法。

- A、团体
- B、团队
- C、集体
- D、组织

() 31、工作说明书和岗位规范的区别是()。

- A、岗位规范内容可繁可简
- B、岗位规范要比工作说明书所涉及的内容少
- C、岗位规范要比工作说明书一些有交叉所覆盖的范围广泛得多
- D、岗位规范是以岗位的“事”和“物”为中心

() 32、在面试过程中，面试考官提问“你是说……如果我理解正确的话，你说的意思是……”属于()。

- A、开放式提问
- B、重复式提问
- C、清单式提问
- D、假设式提问

() 33、申请鉴定的单位或者个人对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的，可以在收到该鉴定结论之日起()日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。

- A、10
- B、15
- C、20
- D、30

() 34、(2019年5月)()是将工作性质与负荷不完全相同的业务重新进行劳动分工的方法。

- A、扩大业务法
- B、充实业务法
- C、工作连贯法
- D、轮换工作法

() 35、()提问是鼓励应聘者从不同角度思考问题的面试提问方式。

- A、开放式
- B、封闭式
- C、清单式
- D、假设式

() 36、(2010年5月)反应层面的评估是对培训效果的取基中评估，主要的测试方法为()。

- A、观察法
- B、问卷调查法
- C、测试法
- D、360度考核法

() 37、行为导向型的主观考评方法不包括()。

- A、选择排列法
- B、关键事件法
- C、成对比较法
- D、强制分布法

() 38、下列关于行为锚定法考评体系的说法，错误的是()。

- A、具有良好的反馈功能
- B、具有良好的连贯性和较高的信度
- C、考评维度不清晰
- D、对员工绩效的考量更加精确

() 39、边际产量MP用公式表示为()。

- A、 $\Delta L / \Delta Q$
- B、 $\Delta Q / \Delta L$
- C、 Q / L
- D、 L / Q

() 40、下列定义说法中判断错误的是()。

- A、最低工资又称最低工资率，是国家依法规定的单位劳动时间的最低工资数额
- B、最长劳动时间标准包括国家通过立法规定的工时制度、延长工作时间（加班加点）的条件及最高限额、休息休假制度等
- C、工会是劳动关系双方矛盾长期发展的产物，工会在其发展中承担着多重功能，最基本的是与雇主或雇主组织进行集体谈判，参与决定基本劳动条件，并对各项劳动条件标准的实施进行监督
- D、最低社会保障制度是以国家或政府为主体，依据法律规定，通过国民收入再分配，对劳动者在暂时或永久丧失劳动能力以及由于各种原因生活发生困难时给予物质帮助，保障其基本生活的制度

() 41、内部招募较为有效、成功概率较大的方法是()。

- A、推荐法
- B、考察法

C、笔试法

D、试用法

() 42、事业部制中，各事业部在经营管理方面拥有较大的自主权，实行()，并可根据经营需要设置相应的职能部门。

A、独立核算、自负盈亏

B、独立经营、自负盈亏

C、独立经营、独立核算

D、独立核算、经营自主

() 43、面试考官作为面试的()，也是面试的主持者。

A、组织者

B、领导者

C、召集者

D、管理者

() 44、在情境模拟测试方法中，()的每个应试者都留下一沓笔记、备忘录、信件等，作为其工作成效的最好记录。

A、决策模拟竞赛法

B、即席发言法

C、无领导小组讨论

D、公文筐测试

() 45、劳动力供给是指在一定的市场工资率的条件下，劳动力供给的决策主体(家庭或个人)愿意并且能够提供的()。

A、劳动总量

B、劳动时间

C、劳动力总量

D、劳动力程度

() 46、内容效度的检查和评判主要依靠()来完成，有时也可以采用一些数量化指标。

A、专家

B、考评师

C、专业资深人员

D、咨询师

() 47、需要经常做薪酬调查。成本比较高的岗位评价方法是()。

A、排列法

B、分值法

C、因素比较法

D、评分法

() 48、要想提高招聘工作的质量，应采用的方法是()。

A、信度评估

B、信度与效度评估

C、内容与预测效度评估

D、公平与公正评估

() 49、小李总与别人的观点不一致，并常因此与他人发生争执。你认为小李应该()

A、坚持自己的观点

B、调整自己，尽量与别人一致

C、多与他人沟通

D、不在乎别人怎么说

() 50、劳动争议调解仲裁法规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为()。

A、10年

B、4年

C、2年

D、1年

【三级(理论知识、专业能力)样卷(一)参考答案】

一、单项选择题

1、D

【解析】本题考查的是直接指标法的相关知识。

直接指标法简单易行，能节省人力、物力和管理成本。运用本方法时，需要加强企业基础管理，建立健全各种原始记录，特别是一线人员的统计工作。

2、D

【解析】法律效力不同。集体合同规定企业的最低劳动标准，凡劳动合同约定的标准低于集体合同标准的，一律无效，故集体合同的法律效力高于劳动合同。

3、C

【解析】所谓总需求，是指社会在一定时期内对产品和服务需求的总和，这里假设总需求只包括消费品的需求和投资品的需求。消费品的需求是指居民户对各类消费品的支出、住房租金以及其他服务支出的总和。投资品的需求是指企业用于厂房、设备等固定资产的投资，用于原材料、半成品和存货增量的支出等。

由以上分析可见：总需求=消费品需求+投资品需求

4、B

【解析】薪酬是决定员工工作满意的重要因素，它不仅能满足员工生活和工作的基本需求，而且还是公司对员工所做贡献的尊重。

5、D

【解析】非结构化面试无固定模式，事先无须做太多的准备，面试者只要掌握组织、岗位的基本情况即可。非结构化面试可以说是漫谈式的，即面试考官与应聘者随意交谈，无固定题目，无限定范围，海阔天空，无拘无束，让应聘者自由地发表言论、抒发感情。

6、D

【解析】猎头公司一般都会建立自己的人才库。优质高效的人才才是猎头公司最重要的资源之一，对人才库的管理和更新也是他们日常的工作之一。而搜寻手段和渠道则是猎头公司专业性服务最直接的体现。当然，要通过猎头公司招聘到高素质的人才，需要支付昂贵的服务费。目前，猎头公司的收费通常能达到所推荐人才年薪的25%~35%。

7、B

【解析】一般来说，布告法经常用于非管理层人员的招聘，特别适合于普通职员的招聘。

8、B

【解析】商标是指已获得专用权并受法律保护的一个品牌或一个品牌的一部分。品牌名称是指品牌中可以用语言来称呼的部分。品牌标志是指品牌中可以被识别但不能用语言来称呼的部分。

9、D

【解析】 本题考查的是员工激励的相关知识。

员工激励具有以下几个特点：

- 1) 激励员工的尝试不一定会产生直接的反应或达到满意的效果；
- 2) 要使员工对激励做出相应的反应，通常需要一定的时间；
- 3) 任何一种刺激方法都不是万能的，没有一种刺激方法能在各种场合和任何时间下都适用。

10、C

【解析】 影响内部员工的积极性。如果组织中有胜任招聘岗位的人未被选用或提拔，即内部员工得不到相应的晋升和发展机会，内部员工的积极性可能会受到影响，容易导致“招来女婿，气走儿子”的现象发生。因此，外部招募一定要慎重。

11、B

【解析】 每一种培训方法都有它的长处与短处，有一定的适用领域。优选培训方法，即选择最优的培训方法，也就是要选最合适的培训方法。优选培训方法应考虑以下几点要求。1. 保证培训方法的选择要有针对性，即针对具体的工作任务来选择。

2. 保证培训方法与培训目的、课程目标相适应。

3. 保证选用的培训方法与受训者群体特征相适应。分析受训者群体特征可使用以下参数。

12、C

【解析】 培训需求循环评估模型的优势在于：①从组织整体到员工个人全面分析培训需求，避免发生遗漏；②它提供了循环方案，使培训需求分析成为定期进行的工作，可及时发现管理者和员工在三个层面的培训需求，使培训工作成为企业一项长期性制度，不再是一时的“整风运动”。不足之处：工作量大，需要专门人员定期进行，同时需要管理者和员工的积极支持和参与。

13、C

【解析】 在制订评估方案中，最核心的工作内容包括评估方法选择、评估设计方案和评估策略选择。在制订评估方案时最好能够由培训项目的实施人员、培训管理人员、培训评估人员和培训评估应用人员共同进行，如有可能，最好邀请外部培训顾问参与，以保证评估方案的科学性和切实可行性。

14、C

【解析】 筛选申请表的方法申请表的筛选方法与简历的筛选有很多相同之处，其特殊地方如下：

（一）判断应聘者的态度

在筛选申请表时，首先要筛选出那些填写不完整和字迹难以辨认的材料。对那些态度不认真的应聘者安排面试，纯粹是在浪费时间，可以将其淘汰掉。

（二）关注与职业相关的问题

在审查申请表时，要估计背景材料的可信程度，要注意应聘者以往经历中所任职务、技能、知识与应聘岗位之间的联系。

（三）注明可疑之处

不论是简历还是应聘申请表，很多材料都或多或少地存在内容上的虚假。在筛选材料时，应该用铅笔标明这些疑点，在面试时作为重点提问的内容之一加以询问。

15、A

【解析】全面的信息采集是做好培训评估的保证。

16、A

【解析】企业规章制度是企业制定的组织劳动过程和进行劳动管理的规则和制度的总和，也称为内部劳动规则，是企业内部的“法律”。薪酬管理制度的实质是薪酬体系的制度化产物，它是让员工和雇主都满意的有关薪酬体系的设计理念、设计方法、薪酬水平、薪酬支付方式、支付方法等内容的规定性说明，其内容不仅包括薪酬的组成要素和结构，还包括薪酬理念、薪酬结构、薪酬等级等。

17、D

【解析】国家的工资指导线、社会的消费者物价指数和企业的工资市场水平调查是相互关联的，在进行人工成本预算的审核时应当将三者联系起来一同考虑。

18、D

【解析】为了保证考评的公正公平性，企业人力资源部门应当确立两个保障系统：（1）公司员工绩效评审系统。（2）公司员工申诉系统。

19、A

【解析】影响企业整体薪酬水平的因素包括：企业的薪酬策略、工会的力量、产品的需求弹性、劳动力市场供求状况、地区和行业工作水平、企业工资支付能力、生活费用与物价水平。工作条件属于影响员工个人薪酬水平的因素。

20、A

【解析】对生产发展正常、经营成果良好的企业可以围绕基准线，调整工资水平。

21、A

【解析】工作地要保持正常的温度与湿度。要根据不同的作业性质和不同的季节气候，采取必要的措施。夏季当工作地点的温度经常高于35° C时，应采取降温措施，冬季室内温度经常低于5° C时，应采取防寒保温措施。人体的舒适温度夏季为18-24° C，冬季为7-22° C。

22、B

【解析】厂区绿化是优化劳动环境的一项重要工作。

23、A

【解析】本题考查的是稳定系数的概念。稳定系数是指用同一种测试方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试的结果的一致性。一致性可用两次结果之间的相关系数来测定。相关系数高低既与测

试方法本身有关，也跟测试因素有关。

24、A

【解析】团队设计是指团队被组织按照什么方式建立起来，包括任务的性质、对成员的要求和团队的结构。

25、C

【解析】具体地说，薪酬制度体现为企业对薪酬管理运行的目标、任务和手段的选择，包括企业对员工薪酬所采取的竞争策略、公平原则、薪酬成本与预算控制方式等内容。基于以上定义，薪酬制度是一个比较宽泛的概念，它涉及企业的薪酬战略、薪酬体系、薪酬结构、薪酬政策、薪酬水平以及薪酬管理等方方面面的内容。

26、A

【解析】考评周期除取决于绩效考评的目的，还应服从于企业人力资源与其他相关的管理制度。一般情况下，考评时间要与考评目的、企业管理制度相协调，以定期提薪和奖金分配为目的的绩效考评总是定期进行的，而且与企业的薪酬奖励制度的要求相适应相配套。

27、C

【解析】培训成果是培训有效性评估的主要内容。

28、B

【解析】按照生产单位和生产者个人统计汇总实耗工时，为减少工作量，节约时间，在具体核算时可采用倒算的方法，求得本单位或个人加工某产品时的实耗工时。其计算公式为：

实耗工时=制度工时-缺勤工时-停工工时-非生产工时+停工被利用工时+加班加点工时

这种方法适合于生产稳定、大批大量生产的企业。

故选B。

29、B

【解析】角色扮演法是一种主要用来测评被测者人际关系处理能力的情境模拟测试法。它要求被测者扮演一个特定的管理角色来处理日常管理问题，借此可以了解被测者的心理素质和潜在能力。

30、B

【解析】团队定义为：“一个团队是一个小数目的人群，他们具有互补性的技能，承诺一个共同目标、一系列绩效目标和他们共同负责的方法。一个团队的实质是共同的承诺，没有它，群体作为个体运作；有了它，他们便成为一个强有力的集体绩效单位。”由此可见，“团队”比其他群体更加任务取向，更强调成员的互相依赖性。

31、C

【解析】岗位规范所覆盖的范围、所涉及的内容要比工作说明书广泛得多，只是其中有些内容如岗位人员规范，与工作说明书的内容有所交叉。

32、B

【解析】重复式提问即让应聘者知道面试官接收到了应聘者的信息，检验获得信息的准确性。例如：“你是说……如果我理解正确的话，你说的意思是……”

33、B

【解析】申请鉴定的单位或者个人对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的，可以在收到该鉴定结论之日起15日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。劳动能力鉴定工作应当客观、公正。劳动能力鉴定委员会组成人员或者参加鉴定的专家与当事人有利害关系的，应当回避。

34、B

【解析】扩大业务法是将同一性质（技术水平相当）的作业，由纵向分工改为横向分工。工作连贯法是将紧密联系的工作交给一个人（组）连续完成。轮换工作法是将若干项不同内容的工作交给若干人去完成，每人每周轮换一次，实行工作轮换制。

35、D

【解析】假设式提问即鼓励应聘者从不同角度思考问题，发挥应聘者的想象能力，以探求应聘者的态度或观点。

36、C

【解析】反应层面的评估是对培训效果的最基本评估，主要测评受训者对培训的感受，测评的方法采用问卷调查法。

37、B

【解析】行为导向型主观考评方法包括：排列法、选择排列法、成对比较法、强制分布法、结构式叙述法。关键事件法属于行为导向型客观考评方法。

38、C

【解析】行为锚定等级评价法设计和实施的费用高，比许多考评方法费时费力，但是它的优点还是比较鲜明的。

考评的维度清晰。各绩效要素的相对独立性强，有利于综合评价判断。

39、B

【解析】设总产量为Q，可变的劳动要素投入为L，平均产量为AP，边际产量为MP，则有： $AP=Q/L$ ， $MP=\Delta Q / \Delta L$ 。

40、A

【解析】最低工资标准，又称最低工资率，是指国家依法规定的单位劳动时间的最低工资数额。

41、A

【解析】推荐法中，由于推荐人对用人单位及被推荐者的情况都比较了解，使得被推荐者更容易获得企业与岗位的信息，便于其决策，也使企业更容易了解被推荐者，因而这种方法较为有效，成功的概率较大。

42、A

【解析】各事业部在经营管理方面拥有较大的自主权，实行独立核算、自负盈亏，并可根据经营需要设置相应的职能部门。总公司主要负责研究和制定重大方针、政策，掌握投资、重要人员任免、价格幅度和经营监督等方面的大权，并通过利润指标对事业部实施控制。故选A。

43、C

【解析】面试考官作为面试的召集者，也是面试的主持者，其提问的方式以及问题决定了从应聘者那里可以得到什么资料或多少资料。一般来说，面试考官应运用一些提问的技巧来影响面试的方向和进度。

44、D

【解析】向被测者介绍有关的背景材料，然后告诉被测者，他现在就是这个岗位上的任职者，负责全权处理文件篓里的所有公文材料。要使被测者认识到，他现在不是在做戏，也不是代人理职。他现在是名副其实的当权者，要根据自己的经验、知识和性格在给定的时间内解决问题。他不能说自已将如何去做，而应是真刀真枪地处理每一件事。由此，每个被测者都留下一沓笔记、备忘录、信件等，这是每个被测者工作成效的最好记录。

45、B

【解析】所谓劳动力供给是指在一定的市场工资率的条件下，劳动力供给的决策主体（家庭或个人）愿意并且能够提供的劳动时间。

46、A

【解析】内容效度的检查和评判主要依靠专家来完成，有时也可以采用一些数量化指标。

47、C

【解析】因素比较法是由排序法衍化而来的。它也是按要素对岗位进行分析和排序。它和评分法的主要区别在于，各要素的权重不是事先确定的。先选定岗位的主要影响因素，然后将工资额合理分解，使之与各个影响因素相匹配，最后再根据工资数额的多寡决定岗位的高低。

48、B

【解析】信度与效度评估是对招聘过程中所使用方法的正确性与有效性进行的检验，这无疑会提高招聘工作的质量。

49、C

50、D

【解析】劳动争议调解仲裁法规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为1年。

三级(理论知识、专业能力)样卷(二)

总分：【100分】

考试时间：【90分钟】

一、单项选择题（共50题，每题2分，共计100分）

- () 1、下列选项中属于人力资源费用中人工成本的是()。
- A、招聘费用
 - B、培训费用
 - C、劳动争议处理费用
 - D、工资
- () 2、按工作岗位定员依据的因素不包括()。
- A、工作任务
 - B、工作量
 - C、实行兼职
 - D、生产班次
- () 3、以下不属于员工动态特征的是()。
- A、员工学习
 - B、员工自我保护机制
 - C、员工激励
 - D、员工的成熟和发展
- () 4、(2019年11月)()是以实际产出为基础，考评的重点是员工工作的成效和劳动的结果。
- A、关键事件法
 - B、结果导向型考评方法
 - C、加权选择量表法
 - D、行为观察量表法
- () 5、目前，许多()为了加强对教职员工的绩效管理，采用了成绩记录法对一些专业人员进行季度或年度考评，取得了令人满意的效果。
- A、培训学校
 - B、培训中心
 - C、部队院校
 - D、高等学校

、 ）、 、 、 新制度。 行与正式组织间于化相适应的新层级。

- A、宽带
- B、扁平
- C、宽幅
- D、扁幅

() 7、劳动法律关系的构成要素分别为劳动法律关系的主体、内容和()。

- A、条件
- B、方法
- C、规则
- D、客体

() 8、() 是以多维思考与归纳推理为基础的学习风格，此类风格的受训者善于观察，注重对信息的收集，能从多角度的观察与思考中去学习。

- A、主动型学习
- B、反思型学习
- C、理论型学习
- D、应用型学习

() 9、() 不属于科学管理时期的重点研究领域。

- A、作业操作的合理化
- B、构建非正式组织
- C、工作程序的科学化
- D、制定工作标准和时间定额

() 10、(2018年5月)() 是达到培训目的的关键环节，是保障培训有效性的基础。

- A、培训的及时性
- B、培训教师的合理选派
- C、培训教材的选用与开发
- D、培训课程及其内容的合理设置

() 11、培训课程应达到的全部目标分为三个领域，其中不包括()。

- A、认知领域
- B、情感领域
- C、技能应用领域
- D、知识领域

() 12、场地拓展的特点不包括()。

- A、有限的空间，无限的可能

B、有形的游戏，锻炼的是无形的思维

C、简便，容易实施

D、有难度但能接受

() 13、在绩效申诉处理中，为了能够切实保证绩效申诉切实有效，人力资源部在接到员工的申诉后，需在()作出答复。

A、15个工作日内

B、10个工作日内

C、一定期限内

D、1个星期内

() 14、柯氏模型具有两个鲜明的特点：一是评估是分级进行的，并且是按照一、二、三、四的级别进行的。级别越高，对培训项目的评估就越深入。二是如果某个分级评估的思想被接受，那么前一级别的评估信息可以作为下一级别的()。

A、根本数据

B、基础数据

C、决定数据

D、应用数据

() 15、岗位分析主要包括()和岗位规范两个方面的内容。

A、岗位评估

B、岗位评价

C、岗位描述

D、岗位特点

() 16、()是对员工额外的劳动消耗或因特殊原因而支付的劳动报酬，是员工薪酬的一种补充形式，是职工工资的重要组成部分。

A、福利制度

B、工资制度

C、奖励制度

D、津贴制度

() 17、(2018年11月)以下关于工作时间的说法错误的是()。

A、每月制度工作时间为20.83天

B、用人单位延长工作时间每日可超过3个小时

C、劳动者在法定节假日、公休日工作的称为加班

D、劳动者超过日标准工作时间以外延长工作时间的称为加点

() 18、定额水平具有()，由于对比的方法、衡量的标准不同，往往会得出不同的结果。保

证定额水平既先进又合理，使其作用得到充分发挥，应当是确定定额水平的基本原则。

- A、多样性
- B、相对性
- C、对等性
- D、复杂性

() 19、劳动行政部门在收到集体合同后的()天内未提出疑义的，集体合同自行生效。

- A、7天
- B、10天
- C、15天
- D、30天

() 20、()是指由于员工在规定时间之外工作，企业为了鼓励员工这种行为而支付的奖金。

- A、超时奖
- B、绩效奖
- C、佣金
- D、建议奖

() 21、劳动行政部门在收到集体合同的15日内未提出异议的，自第()日起，集体合同自行生效。

- A、10
- B、15
- C、16
- D、20

() 22、以下各选项不属于培训前对培训师的基本要求的是()。

- A、准备好“你自己”
- B、决定如何在学员之间分组
- C、选择讲课场地
- D、对“培训者指南”中提到的材料进行检查

() 23、(2018年5月)目标导向模型法的评估重点是()。

- A、培训投资回报率
- B、受训者的满意程度
- C、受训者能力和素质的提高程度
- D、受训者工作中行为的改进情况

() 24、下列选项中不属于岗位评价原则的是()。

- A、系统原则
- B、实用性原则
- C、标准化原则
- D、特殊性原则

() 25、外部培训资源不包括 ()。

- A、专业培训公司
- B、咨询公司
- C、商学院校
- D、理工大学

() 26、() 的组织结构，包括组织之间的相互关系类型。

- A、狭义
- B、广义
- C、预测
- D、配置

() 27、(2017年5月) () 是用人单位最常用的，必不可少的招聘测试手段

- A、笔试
- B、面试
- C、调查
- D、考评

() 28、() 就是指员工在工作场所从事生产经营活动所消耗的劳动时间。

- A、作业时间
- B、工作时间
- C、工作完成时间
- D、工作操作时间

() 29、() 是企业管理中一项重要的基础工作。

- A、劳动定额
- B、实耗工时
- C、任务目标
- D、岗位规范

() 30、下列关于兼职的说法，错误的是 ()。

- A、主要限于少数岗位采用
- B、可扩大劳动者的知识面

C、对挖掘企业的劳动潜力具有重要意义

D、就是让一个人完成两种或两种以上的工作

() 31、() 指在评估中, 雇员仅仅因为受到关注而表现出高绩效的现象。

A、莱特效应

B、托马斯效应

C、霍桑效应

D、布莱效应

() 32、(2018年11月) () 说明了根据测试结果预测将来行为的有效性。

A、预测效度

B、费用效度

C、内容效度

D、同侧效度

() 33、() 规定政府有关部门和用人单位在发展培训事业和开发劳动者职业技能方面的职责、管理权限、职业分类、通用标准和职业技能考核鉴定制度。

A、促进就业制度

B、劳动标准制度

C、工作用工制度

D、职业培训制度

() 34、确定劳动定额水平的基本原则是()。

A、保证定额水平既先进又合理, 使其作用得到充分发挥

B、制定劳动定额的基本依据

C、根据行业平均水平设定

D、保证劳动定额的先进性

() 35、岗位薪酬体系以() 为核心要素, 对事不对人。

A、岗位

B、工作量

C、能力

D、岗位评价

() 36、经济周期研究者们提出两种劳动参与假说: () 和悲观性劳动力假说。

A、附加性劳动力假说

B、一级劳动力参与假说

C、二级劳动力参与假说

D、三级劳动力参与假说

() 37、调动员工参加培训积极性的有效法宝不包括()。

A、员工在培训中所学习和掌握的知识应有利于个人职业的发展

B、员工在培训中所学习和掌握的能力应有利于个人职业的发展

C、员工在培训中所掌握的技能应有利于个人职业的发展

D、员工在培训中所学习的方法应有利于个人职业的发展

() 38、讲授法是最基本的培训方法，适用于各类学员对学科知识和()的系统了解。

A、前沿最新技术

B、前沿理论

C、前沿科学知识

D、前沿科学理论

() 39、调解委员会受理调解申请后，在受理调解申请之日起()内一方或者双方当事人不同意调解的情形属于仲裁时效中断。

A、5日

B、10日

C、15日

D、20日

() 40、参加招聘会需要与协作方沟通联系，其中这些协作方不包括()。

A、招聘会的组织者

B、招聘会信息发布的媒体

C、负责后勤事务的单位

D、学校的负责部门

() 41、(2016年5月)以下关于选择排列法进行考评的表述，不正确的是()。

A、它是简单排列法的进一步推广，是较为有效的排列方法

B、它先是从被考评者中挑出表现处于中间位置的员工

C、它利用了人们容易发现极端、不容易发现中间的心理

D、它可扩展到自我、同级和下级等其他考评的方式之中

() 42、巴克制是具有()特色的一项管理制度。

A、美国

B、英国

C、日本

D、德国

- () 43、一般来说，在八项招聘中，()往往作为应聘者初选的条件，成绩合格者才能继续参加面试或下轮的竞争。
- A、面试
- B、笔试
- C、调查
- D、档案
- () 44、(2015年11月) ()是岗位人员完成职责时可以在一定限度内(有时未经上级允许)自由行使的权力。
- A、职权
- B、权责
- C、权限
- D、职责
- () 45、(2015年5月) ()不属于培训前对培训师的基本要求。
- A、做好准备工作
- B、决定如何在学员之间分组
- C、要求培训师结合实际培训
- D、对“培训者指南”中提到的材料进行检查
- () 46、()是研究市场经济制度中的劳动力市场现象及劳动力市场运行规律的科学。
- A、劳动经济学
- B、劳动力
- C、劳动资源
- D、劳动能力
- () 47、下列有关劳动定员说法不正确的是()。
- A、不能脱离企业的生产、技术和组织条件
- B、马克思将这种劳动力使用即人力消耗称为“活劳动”消耗
- C、可采用多种计量方法
- D、不能在从事生产或工作活动之前预先制定
- () 48、(2017年5月)企业选择招聘渠道的主要步骤有：①选择适合的招募方法 ② 确定合适的招聘来源 ③分析招聘人数的特点 ④ 分析单位的招聘要求
- A、③①②④
- B、④①③②
- C、③①④②
- D、④③②①

- () 49、自劳动能力鉴定结论作出之日起()年后，工伤职工或者其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的，可以申请劳动能力复查鉴定。
- A、1
 - B、2
 - C、3
 - D、5
- () 50、从宏观上看，企业强化绩效管理的目的是提高()。
- A、员工个人素质
 - B、企业收益
 - C、企业整体素质
 - D、劳动效率

【三级(理论知识、专业能力)样卷(二)参考答案】

一、单项选择题

1、D

【解析】本题考查的是人力资源费用中人工成本的内涵。

人工成本是指企业在一个生产经营周期（一般为一年）内，支付给员工的全部费用，主要包括以下三个方面的内容。1. 工资项目。2. 保险福利项目。3. 其他项目。

2、D

【解析】工作岗位定员适用于有一定岗位，但没有设备，而又不能实行定额的人员，如检修工、检验工、值班电工，以及茶炉工、警卫员、清洁工、文件收发员、信访人员等。这种定员方法主要根据工作任务、岗位区域、工作量，并考虑实行兼职作业的可能性等因素来确定定员人数。

3、A

【解析】员工的动态特征：（1）员工激励；（2）员工的自我保护机制；（3）员工的成熟和发展。

4、B

【解析】结果导向型的考评方法是以实际产出为基础，考评的重点是员工工作的成效和劳动的结果。

5、D

【解析】许多高等学校为了加强对教职员工的绩效管理，采用了成绩记录法对一些专业人员进行季度或年度考评，取得了令人满意的效果。

6、A

【解析】宽带薪酬是一种与企业组织扁平化相适应的新型设计。

7、D

【解析】劳动法律关系的构成要素分别为劳动法律关系的主体、内容和客体。

8、B

【解析】培训课程的设计策略中的基于学习风格的课程设计反思型学习。以多维思考与归纳推理为基础的学习风格，此类风格的受训者善于观察，注重对信息的收集，能从多角度的观察与思考中去学习。

9、B

【解析】构建非正式组织属于行为科学理论范围内，所以不属于科学管理时期的领域。其他均属于。

10、D

【解析】培训课程设置与培训内容安排的适用性。培训课程及其内容的设置是否合理适用，是达到培训目的关键环节，是保障培训有效性的基础。

11、D

【解析】培训课程应达到的全部目标分为三个领域，即认知领域、情感领域、技能应用领域。这三大领域的目标各自又可以进行细分，从而形成目标层次体系。课程设计应当明确在各自领域达到最终目标的过程中依次达到的目标系列，进而形成不同的培训课程体系。

12、D

【解析】场地拓展训练：（1）有限的空间，无限的可能。（2）有形的游戏，锻炼的是无形的思维。（3）简便，容易实施。

13、C

【解析】人力资源部在接到员工的申诉后，需在一定期限内作出答复。人力资源部经理根据了解到的实际情况和公司制度，出具第三方解决意见与考核人面谈解释原因，并在员工申诉表上签署意见。

14、B

【解析】柯氏四级评估模式具有两个鲜明的特点：一是评估是分级进行的，并且是按照一、二、三、四的级别进行的。级别越高，对培训项目的评估就越深入。二是如果某个分级评估的思想被接受，那么前一级别的评估信息可以作为下一级别的基础数据。

15、C

【解析】岗位分析主要是包括了岗位描述和岗位规范两个方面的内容。

16、D

【解析】津贴是对员工额外的劳动消耗或因特殊原因而支付的劳动报酬，是员工薪酬的一种补充形式，是职工工资的重要组成部分。

17、B

【解析】因特殊原因需要的，在保证劳动者身体健康的条件下，每日不得超过3小时，但每月不得超过36小时。

18、B

【解析】定额水平具有相对性，由于对比的方法、衡量的标准不同，往往会得出不同的结果。保证定额水平既先进又合理，使其作用得到充分发挥，应当是确定定额水平的基本原则。

19、C

【解析】本题考查的是签订集体合同的程序。

劳动行政部门在收到集体合同后的15日内将审核意见书送达，集体合同的生效日期以《审核意见书》确认的日期为生效日期。若劳动行政部门在收到集体合同的15日内未提出疑义的，自第16日起，集体合同自行生效。若集体合同经劳动行政部门审核认定存在无效条款或部分无效条款的，签约双方应在15日内对其进行修改，并在15日内重新报送审核。

20、A

【解析】本题考查的是超时奖的内涵。

21、C

【解析】劳动行政部门在收到集体合同后的15日内将审核意见书送达，集体合同以《审核意见书》确认的日期为生效日期。

若劳动行政部门在收到集体合同的15日内未提出异议的，自第16日起，集体合同自行生效。若集体合同经劳动行政部门审核认定存在无效条款或部分无效条款的，签约双方应在15日内对其进行修改，并在15日内重新报送审核。

22、C

【解析】培训前对培训师的基本要求1. 在课程前期工作中准备好“你自己”。

2. 决定如何在学员之间分组。

3. 对“培训者指南”中提到的材料进行检查，根据学员的情况进行取舍。

23、C

【解析】目标导向模型法的评估重点是受训者个人能力和素质的提高程度，重视的是受训者的培训需求而不是公司或者培训者的培训需求。

24、D

【解析】为了保证各项实施工作的顺利开展，提高岗位评价的科学性、合理性和可靠性，在组织实施中应该注意遵循以下原则：

1. 系统原则。

2. 实用性原则。

3. 标准化原则。

4. 能级对应原则。

25、D

【解析】外部培训资源包括：（1）专业培训公司。

（2）咨询公司。

（3）商学院校。

26、B

【解析】组织结构的定义有狭义和广义之分。狭义上的组织结构，是指为了实现组织的目标，在组织理论指导下，经过组织设计形成的组织内部各个部门、各个层次之间固定的排列方式，即组织内部的构成方式；广义的组织结构，除了包含狭义的组织结构内容外，还包括组织之间的相互关系类型，如专业化协作、经济联合体、企业集团等。

27、B

【解析】面试用人单位最常用的，必不可少的招聘测试手段

28、B

【解析】工作时间就是指员工在工作场所从事生产经营活动所消耗的劳动时间。它通常是以工时为单位进行计量。

29、A

【解析】劳动定额是企业管理中一项重要的基础工作。

30、A

【解析】兼职是指让一个人去完成两种或两种以上的作业。兼职既可以充分利用工作时间，节约用人，又可以扩大员工的知识面，掌握多种技能，使劳动内容丰富多彩这对挖掘企业劳动潜力，实现精简、高效、节约具有重要现实意义。

31、C

【解析】霍桑效应指在评估中，雇员仅仅因为受到关注而表现出高绩效的现象。对照组是指不参加培训项目的一组员工，但是他们会受到相同的对待，前测与后测使用的仪器相同，经历时间相同。

32、A

【解析】预测效度是说明测试用来预测将来行为的有效性。

33、D

【解析】职业培训是国家国民教育体系的重要组成部分。职业培训制度规定政府有关部门和用人单位在发展培训事业和开发劳动者职业技能方面的职责、管理权限、职业分类、通用标准和职业技能考核鉴定制度。

34、A

【解析】定额水平具有相对性，由于对比的方法，衡量的标准不同，往往会得出不同的结果，保证定额水平既先进又合理，使其作用得到充分发挥，应当是确定定额水平的基本原则。

35、A

【解析】岗位薪酬体系以岗位为核心要素，建立在对岗位的客观评价基础之上，对事不对人，能充分体现公平性，操作相对简单。

36、A

【解析】所谓经济周期，是指经济运行过程中繁荣与衰退的周期性交替。人们观察到在经济总水平上升或下降时期，总劳动力参与率亦发生波动。但是这种波动的变化方向却有差异，尤其是在经济衰退时期。在有的经济衰退时期，总劳动力参与率上升，而在另一些经济衰退时期，总劳动力参与率下降。针对这种状况，研究者们提出两种劳动参与假说：附加性劳动力假说与悲观性劳动力假说。

37、D

【解析】职业发展性原则。这也是培训在员工身上所体现出来的延续性原则。员工在培训中所学习和掌握的知识、能力和技能应有利于个人职业的发展。作为一项培训的基本原则，它同时也是调动员工参加培训积极性的有效法宝。

38、B

【解析】讲授法是指教师按照准备好的讲稿系统地向受训者传授知识的方法。它是最基本的培训方法，适用于各类学员对学科知识、前沿理论的系统了解，主要有灌输式讲授、启发式讲授、画龙点睛式讲授三种方式。

39、C

【解析】当事人协商解决劳动争议或者请求劳动争议调解委员会调解劳动争议，出现下列情形之一的属于仲裁时效中断，从中断时起，仲裁时效期间重新计算。1. 一方当事人提出协商要求后，另一方当事人不同意协商或者在5日内不作出回应的。

2. 在约定的协商期限内，一方或者双方当事人不同意继续协商的。

3. 在约定的协商期限内未达成一致的。

4. 达成和解协议后，一方或者双方当事人在约定的期限内不履行和解协议的。

5. 一方当事人提出调解申请后，另一方当事人不同意调解的。

6. 调解委员会受理调解申请后，在受理调解申请之日起15日内一方或者双方当事人不同意调解的。

7. 在受理调解申请之日起15日内以及双方当事人同意延长的期限内未达成调解协议的。

8. 达成调解协议后，一方当事人在约定的期限内不履行调解协议的。

40、B

【解析】与协作方的沟通联系：在招聘会开始之前，一定要与协作方进行沟通。这些协作方包括招聘会的组织者、负责后勤事务的单位，还可能会有学校的负责部门等。在沟通中一方面了解协作方对招聘会的要求，另一方面提出需要协作方提供帮助的事项，以便提前做准备。

41、B

【解析】选择排列法利用的是人们容易发现极端、不容易发现中间的心理，在所有员工中，先挑出最好的员工，然后挑出最差的员工，将他们作为第一名和最后一名，接着在剩下的员工中再选择出最好的和最差的，分别将其排列在第二名和倒数第二名，依次类推，最终将所有员工按照优劣的先后顺序全部排列完毕。

42、C

【解析】巴克制是具有日本特色的一项管理制度。

43、B

【解析】一般来说，在人员招聘中，笔试往往作为应聘者的初次竞争，成绩合格者才能继续参加面试或下轮的竞争。

44、C

【解析】所谓权限，是指岗位人员完成职责时可以在一定限度内(有时未经上级允许)自由行使的权力。

45、C

【解析】做好准备工作、决定如何在学员之间分组、对“培训者指南”中提到的材料进行检查均属于培训前对培训师的基本要求。

46、A

【解析】劳动经济学的研究对象和研究方法中：劳动经济学是研究市场经济制度中的劳动力市场现象及劳动力市场运行规律的科学。

47、D

【解析】劳动定员的概念中包含的五个要点：

1. 劳动定员是在一定条件下制定的，劳动定员不能脱离企业的生产、技术和组织条件。
2. 劳动定员的对象是劳动者的劳动量，即劳动者在劳动过程中脑力和体力的支出。马克思将这种劳动力使用即人力消耗称为“活劳动”消耗。
3. 由于企业各类部门、岗位的生产工作过程具有不同的性质和特点，在制定修订劳动定员时，可采用多种计量方法。
4. 为了使劳动定员的各项功能得以发挥，劳动定员是在从事生产或工作活动之前预先制定的。
5. 劳动定员所规定的是某类岗位人员配置的素质要求和数量限额，即明确界定了为了保证企业各类工作岗位任务的完成需要配备具有什么样素质的人员，以及实际应当配备多少人员。

48、D

【解析】企业选择招聘渠道的主要步骤：分析单位的招聘要求、分析招聘人数的特点、确定合适的招聘来源、选择适合的招募方法。

49、A

【解析】自劳动能力鉴定结论作出之日起1年后，工伤职工或者其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的，可以申请劳动能力复查鉴定。

50、C

【解析】在绩效实施阶段，通过提高员工的工作绩效增强核心竞争力。从宏观看，企业强化绩效管理的目的非常明确，就是要不断地提升企业的整体素质，以增强企业的核心竞争力。有效的绩效管理系统通过提高员工的工作绩效，从而保持和增强企业的竞争优势。

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/838046135076006060>