

2018年初级经济师考试《人力资源管理专业知识与实务》真题及解析

第1题 单选题（每题1分，共60题，共60分）下列每小题的四个选项中，只有一项是最符合题意的正确答案，多选、错选或不选均不得分。

1、人格的影响因素有（）、环境和情境。

- A、遗传
- B、性格
- C、脾气
- D、父母

2、按照精神分析理论，人格的核心是（）。

- A、一个人思想中的各种事件
- B、一个人的脾气性格
- C、一个人的行事风格
- D、一个人的言谈举止

3、（）是最为重要的人格理论。

- A、精神分析理论
- B、人本主义
- C、四根说
- D、特质理论

4、美国人格心理学家奥尔波特提出的人格结构中，（）反映了一个人的情操和优势倾向。

- A、枢纽特质
- B、核心特质
- C、表面特质
- D、根源特质

5、美国心理学家卡特尔用（）的方法研究人格。

- A、假设法
- B、例证法
- C、分类学
- D、统计学

6、英国心理学家艾森克采用（）而非单个特质来划分人格。

- A、因素
- B、维度
- C、意识
- D、经验

7、在组织行为学中，（）决定了员工可以达到的绩效水平。

- A、智力
- B、体力
- C、精力

D、能力

8、美国心理学家（）确定了智力的三个维度。

- A、瑟斯顿
- B、斯皮尔曼
- C、吉尔福特
- D、加德纳

9、消除偏见的方法不包括（）。

- A、对抗刻板印象
- B、平等接触
- C、主观臆断
- D、创造消除偏见的环境

10、下列哪种不属于团体（）。

- A、学校
- B、家庭
- C、所工作的单位
- D、现场看同一场比赛的球迷

11、员工对工作不满的表达方式不包括（）。

- A、辞职
- B、忽视
- C、提建议
- D、泄露公司机密

12、组织承诺是员工认同组织，并愿意继续积极参与其中的（）。

- A、团体
- B、意愿
- C、程度
- D、利益

13、经济学中的生产要素理论经历的四个阶段中，第一个阶段是（）。

- A、两要素论
- B、资本劳动土地三位一体
- C、四要素论
- D、五要素论

14、人力资本投资理论的开创者是（）。

- A、西奥多·舒尔茨
- B、吉尔福特
- C、斯皮尔曼
- D、瑟斯顿

15、价值链理论是由（）提出的。

- A、迈克尔·波特
- B、雨果·芒斯特
- C、卡尔·佩斯格
- D、埃尔顿·梅奥

16、（ ）是组织进行人员招募和甄选工作的重要依据。

- A、人力资源管理
- B、人力资源规划
- C、人力资源开发
- D、人力资源战略

17、高层管理者在人力资源管理方面主要是侧重于进行（ ）方面的重大战略决策。

- A、人力资源规划
- B、人力资源战略
- C、人力资源管理
- D、人力资源开发

18、工作分析即通过（ ）的方法来确定工作的职责以及所需的知识和技能的过程。

- A、调查问卷
- B、系统分析
- C、实验推理
- D、数据统计

19、（ ）是通过让被调查职位的任职者、主管及其他相关人员填写调查问卷来获取工作相关信息的方法。

- A、调查访谈法
- B、实地考察法
- C、问卷调查法
- D、系统归纳法

20、一个人的（ ）在很大程度上反映了其职业偏好，它会影响到一个人的职业选择和从事有关职业的积极性。

- A、生活习惯
- B、不良嗜好
- C、职业兴趣
- D、经济压力

21、（ ）列举一些特征要素，并分别为每一个特征列举绩效的取值范围，这是一种最简单和运用最普遍的绩效评价方法。

- A、行为锚定法
- B、行为观察量表法
- C、比较法
- D、图尺度评价法

22、让员工进行（ ），可以让员工了解自己的长处和短处，以便设定适合自己发展的目标。

- A、测试测验
- B、自我评价
- C、他人评估
- D、调查问卷

23、（ ）指标是指对员工绩效(态度、行为、能力和业绩等因素)进行考核与评价的项目。

- A、硬
- B、软
- C、知识考核

D、绩效考核

24、从事（）的员工的绩效考核指标评价标准容易确定，但是教师等工作的绩效标准却很难建立。

- A、操作性工作
- B、技术性工作
- C、重复性工作
- D、服务性工作

25、（）要求评估者在绩效周期内，将发生在员工身上的关键事件都记录下来，并将它们作为绩效评估的事实依据。

- A、配对比较法
- B、强制分布法
- C、关键事件法
- D、行为锚定法

26、（）即企业根据员工所掌握技能的多少来确定员工的基本薪酬，主要适用于蓝领员工。

- A、基本薪酬
- B、职位薪酬
- C、能力薪酬
- D、技能薪酬

27、企业薪酬制度必须符合国家及地方有关劳动用工及人事的有关法律法规，尤其要体现出对劳动者的尊重、公正，避免不应有的歧视是薪酬体系设计的（）。

- A、竞争性原则
- B、合法性原则
- C、经济性原则
- D、激励性原则

28、（）是根据市场平均水平来确定本企业的薪酬定位的一种做法。

- A、混合策略
- B、市场领先策略
- C、市场滞后策略
- D、市场跟随策略

29、（）是根据单位产量的时耗来计发薪酬的形式。

- A、计件制
- B、计时制
- C、佣金制
- D、混合佣金制

30、（）是将基本薪酬的增加与员工的绩效评价等级联系在一起的短期奖励计划。

- A、绩效加薪
- B、月度奖金
- C、季度奖金
- D、一次性奖金

31、（）是指福利管理过程中进行的一系列福利成本开支方面的权衡与取舍，确定福利的总

成本及占总薪酬成本的比重。

- A、福利计划
- B、福利预算
- C、福利评价
- D、福利反馈

32、下列选项中，属于专业知识培训的是（）。

- A、金属工艺的学习
- B、举办知识竞赛
- C、向员工介绍企业理念
- D、举办企业文化讲座

33、管理游戏法的适用对象是企业中（）。

- A、底层工作者
- B、低层管理者
- C、较高层次管理者
- D、高层次管理者

34、我国法律明确规定了就业年龄和退休年龄，但是许多用人单位以自身发展需要为由，在招用员工时提出了苛刻的年龄条件，使有能力从事某种职业的人无法获得工作，属于（）。

- A、性别歧视
- B、年龄歧视
- C、经验歧视
- D、学历歧视

35、（）是指员工根据用人单位的要求，在标准工作日以外继续从事生产或工作。

- A、加班
- B、值班
- C、加点
- D、正常工作日

36、（）是员工单方面解除劳动合同的行为，是法律赋予员工享有的一项基本权利。员工解除劳动合同，应提前30天书面通知用人单位。

- A、解聘
- B、返聘
- C、辞职
- D、终止合同

37、事假是必须由员工向用人单位提出一定事由的申请方可享有的假期，批准与否完全取决于（）。

- A、事情程度
- B、事情时期
- C、事情利益
- D、用人单位

38、（）也称为工作倦怠，国内也有翻译为“工作耗竭”“职业枯竭”等，它是与工作相关的一系列症状，通常认为是工作中的慢性情绪和人际压力的延迟反映。

- A、工作热情
- B、努力上进

- C、目标明确
- D、职业倦怠

39、引起职业病的因素不包括（）。

- A、粉尘
- B、放射性物质
- C、手机
- D、有毒、有害物质

40、（）是指用人单位为了防止劳动过程中的安全事故，采取各种措施来保障劳动者的生命安全和健康。

- A、劳动管理
- B、劳动保护
- C、劳动报酬
- D、劳动时间

41、（）最早可追溯到1917年美国纽约梅西百货所创立的员工咨询系统。

- A、员工援助计划
- B、员工增强计划
- C、职业健康促进计划
- D、职业戒酒计划

42、（）是工会通过成立机构，聘用专职人员，直接为员工提供援助，或通过发布信息，通过网络平台间接地为员工提供援助服务。

- A、职业戒酒计划
- B、职业健康促进计划
- C、工会成员援助计划
- D、员工增强计划

43、（）是劳动法的核心和灵魂。

- A、劳动法的基本原则
- B、劳动合同
- C、工资
- D、劳动保险

44、劳动法律关系主体的权利和义务所共同指向的对象，通常称为劳动法律关系的（）。

- A、行为
- B、财物
- C、客体
- D、主体

45、国家保障（）享有与男子平等的劳动权利。

- A、儿童
- B、老人
- C、残障人士
- D、妇女

46、我国在（）恢复在国际劳工组织中的活动。

- A、1919年

- B、1971年
- C、1983年
- D、1984年

47、截至目前，我国政府已批准国际劳工公约（）个。

- A、12
- B、14
- C、26
- D、30

48、传染病病原携带者禁止从事的工作不包括（）。

- A、美容整容等工作
- B、托幼机构保育、教育工作
- C、机械零件生产加工
- D、饮用水的生产管理供应工作

49、（）是指通过对反映就业、失业状况的监测指定跟踪分析，当监测指标达到或接近设定的失业预算线时，及时进行失业预报。

- A、就业援助
- B、失业登记
- C、职业中介
- D、失业预警

50、（）是指在职业技能分类的基础上，通过科学地划分工种，并对工种进行分析和评价，根据其对知识、技能水平要求进行概括和界定。

- A、职业标准
- B、职业技能
- C、职业素养
- D、职业道德

51、用人单位招人禁止招用未满（）周岁的未成年人。

- A、14
- B、16
- C、18
- D、20

52、劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的（），并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

- A、40%
- B、60%
- C、80%
- D、100%

53、（）是指国家通过立法设立社会保险基金，并在一定范围内对社会保险基金实行统筹调剂，对遭遇劳动风险的劳动者给予必要的物质帮助和补偿的一种社会保障制度。

- A、劳动合同
- B、社会保险
- C、聘用合同
- D、社会医疗

54、事业单位新聘用工作人员，应当面向社会（ ）。

- A、私下介绍
- B、公开招聘
- C、拉拢熟人
- D、托关系

55、劳动者的工作权和休息权是（ ）规定的基本权利。

- A、宪法
- B、劳动法
- C、民法
- D、刑法

56、（ ）是指按计时工资标准和工作时间支付的劳动报酬。

- A、计件工资
- B、计时工资
- C、基本工资
- D、加班工资

57、最低工资标准每两年至少调整（ ）次。

- A、三
- B、四
- C、五
- D、一

58、女职工生育享受（ ）天产假。

- A、15
- B、42
- C、83
- D、98

59、用人单位非法招用未满16周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由（ ）吊销营业执照。

- A、工商行政管理部门
- B、劳动行政部门
- C、派出所
- D、公安局

60、用人单位安排劳动者在35度以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到（ ）度以下的，应当向劳动者发放高温津贴。

- A、30
- B、31
- C、32
- D、33

第2题 多选题（每题2分，共20题，共40分）下列每小题的备选答案中，有两个或两个以上符合题意的正确答案，至少有1个错项，多选、错选均不得分；少选，所选的每个选项得0.5分。

61、态度改变理论有（ ）。

- A、海德的平衡理论
- B、费斯汀格的认知失调理论
- C、奥尔波特的特质理论
- D、卡特尔的特质理论
- E、期望理论

62、德国哲学家斯普兰格在《人的类型》一书中，把价值观区分为（）。

- A、理论的
- B、社会的
- C、经济的
- D、政治的
- E、生态的

63、妨碍沟通的因素有（）。

- A、过滤作用
- B、选择性知觉
- C、情绪因素
- D、语言理解力
- E、个人能力

64、工作满意度的特点包括（）。

- A、整体性
- B、一维性
- C、稳定性
- D、社会影响
- E、环境的影响

65、人力资源的特性有（）。

- A、能动性
- B、社会性
- C、开发性
- D、创造性
- E、先进性

66、传统的工作分析方法包括（）。

- A、问卷调查法
- B、工作实践法
- C、访谈法
- D、文献分析法
- E、关键事件法

67、组织招募的基本战略有（）。

- A、高薪战略
- B、培训战略
- C、情怀战略
- D、广泛搜寻战略
- E、激励战略

68、从测试内容来看，心理测试可以划分为（）。

- A、能力测试
- B、人格测试
- C、职业兴趣测试
- D、体能测试
- E、性格测试

69、绩效考核中的量表法有（）。

- A、图尺度评价法
- B、行为锚定法
- C、行为观察量表法
- D、比较法
- E、分析法

70、根据薪酬发放依据，可以将基本薪酬分为（）。

- A、职位薪酬
- B、技能薪酬
- C、非经济薪酬
- D、能力薪酬
- E、福利

71、常见的市场薪酬水平定位一般分为（）。

- A、市场跟进策略
- B、市场跟随策略
- C、市场滞后策略
- D、混合策略
- E、高端策略

72、佣金制的形式有（）。

- A、单纯佣金制
- B、混合佣金制
- C、超额佣金制
- D、宽带式薪酬
- E、标准佣金制

73、计时制的衍生形式有（）。

- A、标准工时制
- B、哈尔西奖金制
- C、罗恩制
- D、佣金制
- E、日结制

74、弹性福利计划的实施方式有（）。

- A、附加福利计划
- B、添加福利计划
- C、核心福利计划
- D、标准福利计划
- E、分红福利计划

75、离职的常见形式有（）。

- A、协商解除
- B、辞职
- C、解聘
- D、诉讼
- E、仲裁

76、员工援助计划的发展历程大致可以分为（）。

- A、职业戒酒计划
- B、员工培训计划
- C、职业健康促进计划
- D、员工增强计划
- E、员工福利计划

77、马西等人认为，员工援助计划的执行模式可以分为（）。

- A、内置模式
- B、外设模式
- C、联合模式
- D、整合模式
- E、联动模式

78、传染病病原携带者禁止从事的易使传染病扩散的工作主要有（）。

- A、食品生产经营中从事接触直接入口食品的工作
- B、在公共场所从事直接为顾客服务的工作
- C、间接从事化妆品生产的工作
- D、托幼机构的保育、教育等工作
- E、直接从事化妆品生产的工作

79、按照《中华人民共和国就业促进法》的规定，设立职业中介机构应当具备（）。

- A、有明确的章程和管理制度
- B、有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金
- C、有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员
- D、法律、法规规定的其他条件
- E、生产许可证

80、用人单位招用人员的禁止行为有（）。

- A、提供虚假招聘信息，发布虚假招聘广告
- B、扣押被录用人员的居民身份证和其他证件
- C、要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物
- D、招用未满18周岁的未成年人及国家法律、行政法规规定不得招用的其他人员
- E、签订劳动合同

第3题 案例分析题（每题2分，共20题，共40分） 由单选和多选组成。错选，本题不得分；少选，所选的每个选项得0.5分。

81、根据下面资料，回答{TSE}题

某公司的一些热爱乒乓球运动的员工，自发组建了兴趣小组，小王担任组长。兴趣小组自成立以来，举办了很多活动，并且规定每天下班训练一小时，但是没有形成规范性章程。开始的时候，成员积极性较高，都能主动参加训练，但是由于后来工作繁忙，很多人经常不能按时参加小组内的活动。小组每月还会选出运动之星，但是由于缺乏标准，导致组内成员都有

很大意见，组内成员难以正常沟通去解决这些问题。兴趣小组名存实亡，作为组长的小王非常苦恼。

根据以上资料，回答下列问题：

{TS}案例中的兴趣小组属于（）。

- A、正式团体
- B、非正式团体
- C、组织
- D、规模

82、团体的发展可以分为（）。

- A、形成期
- B、冲突期
- C、规范期
- D、产出期

83、后来很多人不能参加活动，是由于小组缺乏（）。

- A、团体规范
- B、兴趣
- C、领导约束
- D、奖励

84、克服小组沟通障碍的途径有（）。

- A、利用反馈
- B、精简语言
- C、主动倾听
- D、情绪控制

85、根据下面资料，回答{TSE}题

A企业成立已经有几年了，成立初期，企业的员工工作热情高涨，积极性高，可是，最近员工们普遍意气消沉，工作满意度低，甚至出现了部分员工离职的现象，直接导致业绩出现明显下滑，公司高层决定做全体员工的满意度调查，根据调查结果提出解决方案。

根据以上资料，回答下列问题：

{TS}决定A企业员工工作满意度的因素有（）。

- A、工作的挑战性
- B、公平的待遇
- C、良好的工作环境
- D、社会影响

86、员工工作满意度的影响后果包括（）。

- A、工作绩效
- B、离职率
- C、迟到
- D、暴力行为

87、员工对工作不满可以通过（）表达。

- A、辞职
- B、加班
- C、忽视
- D、犯罪

88、公司高层做工作满意度调查的意义是（ ）。

- A、 监控满意度
- B、 阻碍沟通
- C、 释放情感
- D、 规划和监控新的方案

89、根据下面资料，回答{TSE}题

甲企业最近几年不断发展，公司规模日益扩大，人手紧缺，尤其是销售部门。公司管理层决定到外部劳动力市场上寻找合适的人员来填补公司内出现的职位空缺。他们首先考虑了公司目前急需人员的岗位和所需人数，然后制订了详细的招募计划，通过人力资源部门，终于在一个月内完成了空缺人员的招募，为公司注入了新的血液，公司又开始正常运转。

根据以上资料，回答下列问题：

{TS}甲企业属于（ ）招募。

- A、 外部
- B、 内部
- C、 高薪
- D、 甄选

90、甲企业进行招募时，可以采用（ ）。

- A、 高薪战略
- B、 培训战略
- C、 广泛搜寻战略
- D、 培优战略

91、制订的招募计划通常包括（ ）。

- A、 招募范围
- B、 招募规模
- C、 招募渠道
- D、 招募时间

92、甲企业可以使用的外部招募渠道包括（ ）。

- A、 招募广告
- B、 电子招募广告
- C、 人才交流会
- D、 内部员工推荐

93、根据下面资料，回答{TSE}题

到了年底，公司要对所有的员工进行绩效考核，然后根据考核的结果给员工们发年终奖，所以这次考核非常重要。公司首先给出不同的等级并加以明确地定义和描述，然后由考核小组针对每一个绩效指标、管理要项和标准，按照给定的等级进行评估，最后再给出总的评价。最终，每一位员工都获得了符合自身实际的评价。

根据以上资料，回答下列问题：

{TS}公司可以选择的绩效考核技术有（ ）。

- A、 量表法
- B、 比较法
- C、 描述法
- D、 调查法

94、绩效考核指标体系涵盖了（ ）。

- A、绩效考核指标
- B、绩效考核指标权重
- C、绩效考核指标评价标准
- D、绩效考核主体

95、公司进行绩效考核的主体有（）。

- A、上级
- B、下级
- C、同事
- D、外部人员

96、案例中的考核办法属于（）绩效考核技术。

- A、排序法
- B、图尺度评价法
- C、配对比较法
- D、关键事件法

97、根据下面资料，回答{TSE}题

A企业在成立初期就非常关注员工们的薪酬福利管理，公司员工的薪酬包括工资、奖金以及红利，每年还会安排一些工作能力突出的员工外出培训。最近，由于劳动力市场的供需关系发生改变，公司高层决定进行薪酬改革，用于塑造和强化企业文化，助推企业发展。

根据以上资料，回答下列问题：

{TS}案例中的工资属于（）。

- A、直接经济报酬
- B、间接经济报酬
- C、工作特征
- D、工作环境

98、案例中的培训属于（）。

- A、直接经济报酬
- B、间接经济报酬
- C、工作特征
- D、工作环境

99、影响企业薪酬设定的外部因素主要有（）。

- A、劳动力市场的供需关系与竞争状况
- B、地区及行业差异
- C、当地生活水平
- D、与薪酬相关的法律、法规

100、薪酬对企业有（）作用。

- A、改善经营绩效
- B、塑造和强化企业文化
- C、支持企业变革
- D、基本生活保障

答案解析

1 答案：A

解析：本题考查人格的影响因素。人格的影响因素有遗传、环境和情境。

2 答案：A

解析：本题考查精神分析理论对人格的看法。

按照精神分析理论，人格的核心是一个人的思想中的各种事件。通常情况下人们会意识到这些动机，然而某些动机也会产生于非意识层面。精神分析理论关注的就是这些行为产生的内在根源及这些内在驱动力之间的冲突。

3 答案：D

解析：本题考查人格特质理论。特质理论是最为重要的人格理论。最早的特质理论可以追溯到古希腊的“四根说”。

4 答案：A

解析：本题考查奥尔波特的特质理论。美国人格心理学家奥尔波特提出人格结构有三个层面：一是枢纽特质，也叫基本特质，是指那些渗透于人格乃至遍及此人全部活动的特质。它反映了一个人的主要情操和优势倾向。只有少数人有这样的特质。二是核心特质，是指渗透较差但具有一般意义的特性。它是人格的建筑构件。每个人的核心特质有5—10个。三是次要特质，是指不明显、不受人注目、一致性和一般性较差的人格特质。奥尔波特认为，各种特质不是零散的，而是有组织的。他假设有一个人格特质的组织者“统我”的存在。“统我”不是与生俱来的，而是逐渐发展起来的。

5 答案：C

解析：本题考查卡特尔的特质理论。

美国心理学家卡特尔用分类学的方法研究人格，认为人格结构的基本元素就是特质。

6 答案：B

解析：本题考查艾森克的特质理论。

英国心理学家艾森克从特质理论出发，以传统的实验心理学的方法研究人格问题，并从对特质的研究转向对人格维度的分析。他把人格维度分为三个，即外—内倾、不稳定和稳定。他认为这些特质并不是各自独立的，它们之间相互关联。先前特质水平上的研究可重复性差，采用维度区分出的几个类型所做的实验和测试大多数都可以得到较好的重复结果。

7 答案：D

解析：本题考查能力的概念。能力是从事各种活动、适应生存所必需的且影响活动效果的心理特征的总和。每个人都有自己的能力结构，都有各自的长处和短处。在组织行为学中，能力决定了员工可以达到的绩效水平。

8 答案：C

解析：本题考查智力结构的基本理论。美国心理学家吉尔福特确定了智力的三个维度，即智力操作的方式(如记忆、认知等)、内容(如语义、行为等)和产品(如关系、门类等)，构成一个智力的立体三维结构模型。

9 答案：C

解析：本题考查消除偏见的方法。为了消除偏见带来的负面影响，心理学家提出了一些可能的方法：(1)对抗刻板印象。(2)平等接触。(3)创造消除偏见的环境。

10 答案：D

解析：本题考查团体的概念。团体是指两个或两个以上互相影响、互相依赖的人为了完成特定的目标而结合在一起的集合体。仅仅是统计上的集合，如一场球赛中的球迷，并不能称为团体，因为他们彼此并不认识，相互之间影响的范围也非常有限。

11 答案：D

解析：本题考查员工对工作不满的表达方式。员工可以通过各种方式来表达他们的不满。可以从是建设性还是破坏性、是积极还是消极两个维度将员工的反应方式分为四类：(1)辞职(破坏性和积极的)。(2)提建议(建设性和积极的)。(3)忠诚(建设性和消极的)。(4)忽视(破坏性和消极的)。

12 答案：C

解析：本题考查组织承诺的概念。组织承诺是员工认同组织，并愿意继续积极地参与其中的程度，也称为组织忠诚度。组织承诺是一种衡量员工未来是否愿意留在组织中工作的重要指标。一般来说，组织承诺高的员工会表现出积极的工作行为。

13 答案：A

解析：本题考查生产要素理论的发展史。
经济学中的生产要素理论大概经历了四个阶段。第一个阶段是两要素论，即认为土地和劳动是最重要的两大价值源泉。

14 答案：A

解析：本题考查人力资本投资理论。
人力资本投资理论的开创者是美国著名经济学家西奥多·舒尔茨。他发现，经济的增长和发展取决于物力资本和人力资本两个方面的投资并且人力资本的投资收益率高于物力资本的投资收益率，对经济增长的贡献也更大。

15 答案：A

解析：本题考查价值链理论。
价值链理论是哈佛大学商学院战略学教授迈克尔·波特于1985年提出的。波特认为，企业的任务是创造价值，而创造价值的活动可分为主要活动和支持性活动两种。

16 答案：B

解析：本题考查人力资源规划的作用。人力资源规划是组织进行人员招募和甄选工作的重要依据。

17 答案：C

解析：本题考查高层管理者的工作。高层管理者在人力资源管理方面主要是侧重于进行人力资源管理方面的重大战略决策。企业的领导者每天都在作出要影响到企业和员工之间关系的重要决策，尽管这些决策在实践中未被认识到属于一种人力资源管理决策。

18 答案：B

解析：本题考查工作分析的相关内容。

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。它通过一系列有关工作信息的收集、分析和综合来确认工作整体,说明工作的内容、要求、责任及胜任素质,以便为管理活动提供各种工作方面的资料。

19 答案: C

解析: 本题考查问卷调查法的概念。

问卷调查法是通过让被调查职位的任职者、主管及其他相关人员填写调查问卷来获取工作相关信息的方法。问卷调查法操作简单、成本较低,因此大多数企业采取此方法来收集工作相关信息,是目前我国组织中运用最为广泛、效果最好的工作分析方法之一。

20 答案: C

解析: 本题考查职业兴趣的相关内容。

一个人的职业兴趣在很大程度上反映了其职业偏好,它会影响到一个人的职业选择和从事有关职业的积极性。从长期来看,还会影响到一个人的职业发展水平和最终取得的成就。

21 答案: D

解析: 本题考查图尺度评价法的概念。

图尺度评价法,列举一些特征要素,并分别为每一个特征列举绩效的取值范围,这是一种最简单和运用最普遍的绩效评价方法。

22 答案: B

解析: 本题考查员工自我评价的作用。

让员工进行自我评价。可以让员工了解自己的长处和短处,以便设定适合自己发展的目标。但是在自评中,员工通常对自己过于宽松。

23 答案: D

解析: 本题考查绩效考核指标的相关内容。

绩效考核指标是指对员工绩效(态度、行为、能力和业绩等因素)进行考核与评价的项目。在对员工绩效进行考评时会对某些方面的情况进行评价,而指向这些方面的概念或项目就是绩效考核指标。

24 答案: A

解析: 本题考查员工的绩效考核指标评价标准。从事操作性工作的员工的绩效考核指标评价标准容易确定,但是教师等工作的绩效标准却很难建立。因此,有些工作的标准不能用结果来衡量,而需要用工作的行为加以衡量。

25 答案: C

解析: 本题考查关键事件法的概念。

关键事件法。要求管理者将员工日常工作中非同寻常的行为认真记录下来,在绩效管理实施期间,管理者可以根据记录进行绩效沟通;在绩效年结束时,管理者可以根据这些关键事件对员工进行评估。

26 答案: D

解析: 本题考查技能薪酬。

技能薪酬即企业根据员工所掌握技能的多少来确定员工的基本薪酬,主要适用于蓝领员工。技能薪酬制能够有效地提高员工在企业内部的流动性,有助于员工技能的提升,同

时为员工提供了更多的机会。

27 答案：B

解析：本题考查企业薪酬制度的原则。合法性原则指企业薪酬制度必须符合国家及地方有关劳动用工及人事的有关法律法规，尤其要体现出对劳动者的尊重、公正，避免不应有的歧视。

28 答案：D

解析：本题考查市场跟随策略的相关内容。市场跟随策略又称为市场匹配策略，就是根据市场平均水平来确定本企业的薪酬定位的一种做法。

29 答案：B

解析：本题考查计时制的概念。

计时制是根据单位产量的时耗来计发薪酬的形式。计时制也有多种衍生形式，如标准工时制、哈尔西奖金制、罗恩制。

30 答案：A

解析：本题考查绩效加薪的概念。绩效加薪即将基本薪酬的增加与员工的绩效评价等级联系在一起的短期奖励计划。通常是在年度绩效评价结束时，企业根据员工的绩效评价结果及事先确定好的绩效加薪规则，确定员工在第二年可以得到的基本薪酬，绩效加薪所产生的基本薪酬增加额具有累积作用。

31 答案：B

解析：本题考查福利预算的概念。福利预算是指福利管理过程中进行的一系列福利成本开支方面的权衡与取舍，确定福利的总成本及占总薪酬成本的比重。

32 答案：A

解析：本题考查不同内容的培训与开发。

金属工艺学习、产品知识和销售操作程序等属于专业知识培训。

C、D属于价值观及企业文化塑造。

33 答案：C

解析：本题考查管理游戏法的相关内容。管理游戏法的适用对象是企业中较高层次的管理者，是当前一种较先进的高级管理意识与能力训练的方法。管理游戏法模仿游戏的设计，使学员在决策过程中面临诸多的实际管理矛盾。

34 答案：B

解析：本题考查年龄歧视的概念。尽管我国法律明确规定了就业年龄和退休年龄，但是许多用人单位以自身发展需要为由，在招用员工时提出了苛刻的年龄条件，使有能力从事某种职业的人无法获得工作。

35 答案：C

解析：本题考查加点的概念。

加点是指员工根据用人单位的要求，在标准工作日以外继续从事生产或工作。

加班是指员工根据用人单位的要求，在法定休假日或公休假日从事生产或工作。

36 答案：C

解析：本题考查辞职的概念。辞职是员工单方面解除劳动合同的行为，是法律赋予员工

享有的一项基本权利。员工解除劳动合同，应提前30天书面通知用人单位。

37 答案：D

解析：本题考查事假的要求。事假是必须由员工向用人单位提出一定事由的申请方可享有的假期，批准与否完全取决于用人单位。

38 答案：D

解析：本题考查职业倦怠的概念。职业倦怠也称为工作倦怠，国内也有翻译为“工作耗竭”“职业枯竭”等，它是与工作相关的一系列症状，通常认为是工作中的慢性情绪和人际压力的延迟反映。

39 答案：C

解析：本题考查职业病的相关内容。职业病是指企业、事业单位和个体经济组织的劳动者在职业活动中因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等因素而引起的疾病。

40 答案：B

解析：本题考查劳动保护的概念。

劳动保护是指用人单位为了防止劳动过程中的安全事故，采取各种措施来保障劳动者的生命安全和健康。劳动保护是基于劳动关系而产生的保护关系。

41 答案：D

解析：本题考查职业戒酒计划的发展史。职业戒酒计划最早可追溯到1917年美国纽约梅西百货所创立的员工咨询系统。

42 答案：C

解析：本题考查工会成员援助计划的概念。工会成员援助计划是工会通过成立机构，聘用专职人员，直接为员工提供援助，或通过发布信息，通过网络平台间接地为员工提供援助服务。

43 答案：A

解析：本题考查劳动法的基本原则。劳动法的基本原则是指劳动法所包含的、在调整劳动关系及与之密切相关的社会关系时所必须遵循的指导思想，是劳动法的核心和灵魂。

44 答案：C

解析：本题考查劳动法律关系主客体的区分。

劳动法律关系主体的权利和义务所共同指向的对象，通常称为劳动法律关系的客体。

法律关系的客体一般包括物、精神财富和行为，而劳动法律关系的客体一般表现为一定的行为和财物。

45 答案：D

解析：本题考查劳动权利的相关内容。国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。《就业促进法》规定，用人单位招用人员除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

46 答案：C

解析：本题考查我国已批准的国际劳动公约。国际劳工组织成立于第一次世界大战结束后的1919年，是一个由成员国组成的国际性政府间组织。我国是国际劳工组织的创始国之一。1971年联合国大会通过恢复我国席位的决议后，国际劳工组织理事会也决定恢复

我国的合法席位。1983年6月，我国正式恢复在国际劳工组织中的活动。

47 答案：C

解析：本题考查我国批准的国际劳动公约。我国于1984年5月全部承认了1949年以前旧中国批准的14个国际劳工公约。截至目前，我国政府已批准国际劳工公约26个。

48 答案：C

解析：本题考查传染病病原携带者的相关内容。

根据《食品卫生法》《公共场所卫生管理条例》《化妆品卫生监督管理条例》等法律、法规规定，传染病病原携带者禁止从事的易使传染病扩散的工作主要有以下几类：

- (1)食品生产经营中从事接触直接入口食品的工作。
- (2)饮用水的生产管理、供应等工作。
- (3)在公共场所从事直接为顾客服务的工作。
- (4)托幼机构的保育、教育等工作。
- (5)美容、整容等工作。
- (6)直接从事化妆品生产的工作。
- (7)其他与人群接触密切的工作。

49 答案：D

解析：本题考查失业预警的概念。失业预警是指通过对反映就业、失业状况的监测指定跟踪分析，当监测指标达到或接近设定的失业预算线时，及时进行失业预报。根据失业预报，用人单位和政府部门可采取相应的目标措施，避免较大规模失业的出现。而政府部门可根据失业预警提示，采取财政、税收、社会保障等综合性政策措施，预防较大规模失业的状况。

50 答案：A

解析：本题考查职业标准的相关内容。职业标准是指在职业技能分类的基础上，通过科学地划分工种，并对工种进行分析和评价，根据其对知识、技能水平要求进行概括和界定。

51 答案：B

解析：本题考查用人单位招用人员的禁止行为。用人单位招用人员禁止招用未满16周岁的未成年人及国家法律、行政法规规定不得招用的其他人员。

52 答案：C

解析：本题考查劳动者试用期的待遇。劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

53 答案：B

解析：本题考查社会保险的概念。社会保险是指国家通过立法设立社会保险基金，并在一定范围内对社会保险基金实行统筹调剂，对遭遇劳动风险的劳动者给予必要的物质帮助和补偿的一种社会保障制度。

54 答案：B

解析：本题考查事业单位新聘用人员的方法。事业单位新聘用人员，应当面向社会公开招聘。但是。国家政策性安置、按照人事管理权限由上级任命、涉密岗位等人员除外。

55 答案：A

解析：本题考查劳动者的基本权利。劳动者的工作权和休息权是宪法规定的基本权利。《中华人民共和国宪法》第四十三条规定：“中华人民共和国劳动者有休息的权利。国家发展劳动者休息和休养的设施，规定职工的工作时间和休假制度。”

56 答案：B

解析：本题考查计时工资的相关内容。计时工资是指按计时工资标准和工作时间支付的劳动报酬。根据计算工资的时间单位的不同，计时工资可分为月工资制、日工资制和小时工资制。计时工资的特点是操作简单易行，适用于任何企业和工种。

57 答案：D

解析：本题考查最低工资标准的调整。省、自治区、直辖市劳动行政部门应将本地区最低工资标准方案报省、自治区、直辖市人民政府批准。并在批准7日内在当地政府公报上和至少一种全地区性报纸上发布。省、自治区、直辖市劳动行政部门应在发布后10日内将最低工资标准报人力资源和社会保障部。最低工资标准每两年至少调整一次。

58 答案：D

解析：本题考查女职工的产期保护。产期保护是指女职工在生育期间的保护。女职工在产期内，享受一定时期的生育假和生育待遇，《女职工劳动保护特别规定》第七条规定“女职工生育享受98天产假。”

59 答案：A

解析：本题考查用人单位非法招工的处理。用人单位非法招用未满16周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。

【注意】：新教材已改为：

用人单位非法招用未满16周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由市场监督管理部门吊销营业执照。

60 答案：D

解析：本题考查高温作业劳动保护。劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。用人单位安排劳动者在35度以上高温天气从事室外露天作业，以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33度以下的，应当向劳动者发放高温津贴。

61 答案：A,B

解析：本题考查态度改变的理论。海德的平衡理论、费斯汀格的认知失调理论都属于态度改变理论。

62 答案：A,B,C,D

解析：本题考查斯普兰格的价值观区分。德国哲学家斯普兰格在《人的类型》一书中，把价值观区分为理论的、社会的、经济的、政治的、审美的和宗教的六种。

63 答案：A,B,C,D

解析：本题考查妨碍沟通的因素。沟通过程中会出现各种沟通障碍，具体来说，妨碍沟通的因素主要有过滤作用、选择性知觉、情绪因素、语言理解力。

64 答案: A,C,E

解析: 本题考查工作满意度的特点。工作满意度的特点包括: (1)整体性和多维性。(2)稳定性。(3)环境的影响。

65 答案: A,B,C

解析: 本题考查人力资源的特性。人力资源最为重要的特性是能动性、社会性、开发性以及时效性。

66 答案: A,B,C,D

解析: 本题考查传统的工作分析方法。传统的工作分析方法包括访谈法、问卷调查法、观察法、工作实践法、工作日志法、文献分析法及主题专家会议法等。

67 答案: A,B,D

解析: 本题考查组织招募的战略。组织在进行招募时, 总的来说可以采取三种战略, 即高薪战略、培训战略和广泛搜寻战略。

68 答案: A,B,C

解析: 本题考查心理测试的分类。从测试内容来看。心理测试可以划分为能力测试、人格测试以及职业兴趣测试三大类。

69 答案: A,B,C

解析: 本题考查量表法的相关内容。
绩效考核的量表法包括: (1)图尺度评价法。(2)行为锚定法。(3)行为观察量表法。

70 答案: A,B,D

解析: 本题考查薪酬的分类。根据薪酬发放依据, 可以将基本薪酬分为职位薪酬、技能薪酬和能力薪酬。

71 答案: B,C,D

解析: 本题考查常见的市场薪酬水平定位。常见的市场薪酬水平定位一般可分为市场领先策略、市场跟随策略、市场滞后策略和混合策略。

72 答案: A,B,C

解析: 本题考查佣金制。随着佣金制的不断发展, 逐渐演变出三种形式, 即单纯佣金制、混合佣金制和超额佣金制。

73 答案: A,B,C

解析: 本题考查计时制的衍生形式。计时制也有多种衍生形式, 如标准工时制、哈尔西奖金制、罗恩制。

74 答案: A,C,D

解析: 本题考查弹性福利计划实施方式。弹性福利计划实施方式有四种类型: (1)附加福利计划。(2)混合匹配福利计划。(3)核心福利计划。(4)标准福利计划。

75 答案: A,B,C

解析: 本题考查离职的常见形式。离职的常见形式有协商解除、辞职、解聘和终止合同。

76 答案: A,C,D

解析: 本题考查员工援助计划的发展历程。它的发展历程大致可以分为: (1)职业戒酒计划。(2)员工援助计划。(3)职业健康促进计划。(4)员工增强计划。

77 答案: A,B,C,D

解析: 本题考查员工援助计划的执行模式。马西等人认为, 员工援助计划的执行模式可以分为内置模式、外设模式、联合模式、整合模式四种。

78 答案: A,B,D,E

解析: 本题考查传染病病原携带者禁止从事的工作。根据《食品卫生法》《公共场所卫生管理条例》《化妆品卫生监督管理条例》等法律、法规规定。传染病病原携带者禁止从事的易使传染病扩散的工作主要有以下几类:

- (1)食品生产经营中从事接触直接入口食品的工作。
- (2)饮用水的生产管理、供应等工作。
- (3)在公共场所从事直接为顾客服务的工作。
- (4)托幼机构的保育、教育等工作。
- (5)美容、整容等工作。
- (6)直接从事化妆品生产的工作。
- (7)其他与人群接触密切的工作。

79 答案: A,B,C,D

解析: 本题考查职业中介机构的设立。

按照《中华人民共和国就业促进法》的规定, 设立职业中介机构应当具备下列条件:

- (1)有明确的章程和管理制度。
- (2)有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金。
- (3)有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员。
- (4)法律、法规规定的其他条件。

80 答案: A,B,C

解析: 本题考查用人单位招用人员的禁止行为。

用人单位招用人员的禁止行为主要有:

- (1)提供虚假招聘信息, 发布虚假招聘广告。
- (2)扣押被录用人员的居民身份证和其他证件。
- (3)要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。
- (4)招用未满16周岁的未成年人及国家法律、行政法规规定不得招用的其他人员。
- (5)招用无合法身份证件的人员。
- (6)以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。
- (7)以诋毁其他用人单位信誉、商业贿赂等不正当手段招聘人员。

81 答案: B

解析: 本题考查团体的分类。非正式团体建立在共同爱好、彼此相似和友谊的基础上, 是基于社会交往的需要自发形成的。团体成员间的关系比较松散, 并且没有确切的名

82 答案: A,B,C,D

解析: 本题考查团体发展的阶段。团体的发展可以分为五个阶段: 形成期、冲突期、规范期、产出期、结束期。

83 答案: A

解析: 本题考查团体规范的概念。为了保证团体目标的实现, 任何一个团体都必须有制约其成员的思想、信念和行为的准则和行为标准, 这种每个成员都必须严格遵守的准则就是团体规范。很显然, 案例中的兴趣小组没有团体规范。

84 答案: A,B,C,D

解析: 本题考查克服沟通障碍的途径。沟通障碍无益于团体的和谐与发展, 所以有必要克服它, 克服沟通障碍的途径包括:

- (1)利用反馈。
- (2)精简语言。
- (3)主动倾听。
- (4)情绪控制。

85 答案: A,B,C,D

解析: 本题考查工作满意度的决定因素。

决定员工工作满意度的因素有很多, 但以下几个因素是较为重要的:

- (1)工作的挑战性。
- (2)公平的待遇。
- (3)良好的工作环境。
- (4)合作伙伴和上级。
- (5)社会影响。
- (6)员工的人格特征。
- (7)员工人格与工作的匹配。

86 答案: A,B,C,D

解析: 本题考查工作满意度的影响后果。

具体来说, 员工的工作满意度会影响到以下几个方面:

- (1)工作绩效。
- (2)离职率。
- (3)缺勤和迟到。
- (4)偷窃行为。
- (5)暴力行为。
- (6)组织公民行为。

87 答案: A,C

解析: 本题考查员工对工作不满的四类表达方式。

员工可以通过各种方式来表达他们的不满, 可以从是建设性还是破坏性、是积极还是消极两个维度将员工的反应方式分为四类:

- ①辞职(破坏性和积极的), 员工选择离开组织;
- ②提建议(建设性和积极的), 与上级讨论所面临的问题, 指出症结所在, 提出建设性的改革措施;
- ③忠诚(建设性和消极的), 虽然对工作不满, 但仍然尽力维护组织的利益和形象, 相信组织和管理层会作出正确的举措;
- ④忽视(破坏性和消极的), 消极地听任事态向更糟糕的方向发展, 包括抱怨、情绪抵触、旷工、迟到、怠工、错误率增加等。作为组织的管理者, 应当努力引导员工表现出积极的、建设性的反应方式, 并借此解决存在的问题, 改善管理, 消除不满情绪。

88 答案: A,C,D

解析：本题考查工作满意度调查的意义。具体来说，进行员工工作满意度调查有以下几个方面的意义：(1)监控满意度。(2)改善沟通。(3)释放情感。(4)确定培训需要。(5)规划和监控新的方案。

89 答案：A

解析：本题考查外部招募的概念。外部招募是指组织到外部劳动力市场上寻找合适的人员来填补组织内出现的职位空缺的做法。

90 答案：A,B,C

解析：本题考查招募的基本战略。组织在进行招募时，总的来说可以采取三种战略，即高薪战略、培训战略和广泛搜寻战略，这三种战略各有优缺点。

91 答案：A,B,C,D

解析：本题考查制订招募计划。一份招募计划通常包括招募范围、招募规模、招募渠道、招募时间以及招募预算等几方面的内容。

92 答案：A,B,C,D

解析：本题考查外部招募的主要渠道。

通常情况下，外部招募渠道包括招募广告（包括电子招募广告）、内部员工推荐、校园招聘、内部员工推荐、公共和私营就业服务机构、劳务派遣机构、人才交流会等。

93 答案：A,B,C

解析：本题考查绩效考核的技术。绩效考核的技术主要有量表法、比较法、描述法。

94 答案：A,B,C

解析：本题考查绩效考核指标体系。绩效考核指标体系包括：绩效考核指标、绩效考核指标权重、绩效考核指标评价标准。

95 答案：A,B,C,D

解析：本题考查绩效考核的主体。绩效考核主体可划分为以下五种类型：(1)上级。(2)下级。(3)同事。(4)外部人员。(5)员工自己。

96 答案：B

解析：本题考查几种绩效考核技术的区分。

图尺度评价法是一种最简单和运用最普遍的绩效评价方法。图尺度评价法首先给出不同的等级并加以明确的定义和描述，然后由考核者针对每一个绩效指标、管理要项和标准，按照给定的等级进行评估，最后再给出总的评价。

97 答案：A

解析：本题考查薪酬的分类。

经济薪酬包括直接经济报酬(如工资、薪金、奖金、佣金及红利等)和间接经济报酬(如企业支付的保险以及带薪休假等形式的经济福利)。

98 答案：C

解析：本题考查薪酬的分类。工作特征是指工作本身具有的价值，主要包括培训机会、晋升机会、工作挑战性、职业发展等。

99 答案：A,B,C,D

解析：本题考查影响薪酬设定的外在因素。

影响薪酬设定的外在因素包括：

- (1)劳动力市场的供需关系与竞争状况。
- (2)地区及行业差异。
- (3)当地生活水平。
- (4)与薪酬相关的法律、法规。

100 答案：A,B,C

解析：本题考查薪酬的作用。

薪酬对企业的作用包括：

- (1)改善经营绩效。
- (2)塑造和强化企业文化。
- (3)支持企业变革。



考证就上233网校APP

免费题库，复习资料包，

扫码下载即可获得