

## 2019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、关于人格、情境与行为之间的关系，说法不正确的是（ ）。

- A、人格是一种结构化的内在系统，它的形成受到遗传和环境的交互作用，而且对个体的反应特点和体验特点进行调控
- B、人格是稳定的，虽然个体的行为方式和体验特点会随着时间的推移而变化，但其贯穿一生的东西是不会变的
- C、行为的跨情境一致性是说个人的目标和行为倾向会保持相对的稳定
- D、个体内心的自我认同、个体对外界环境的知觉和组织方式，以及个体的个人目标会发生很大变化

2、卡特尔的特质理论认为，根源特质不包括（ ）。

- A、乐群性
- B、聪慧性
- C、支配性
- D、外倾性

3、“大七”人格理论的维度不包括（ ）。

- A、外向性
- B、人际关系
- C、情绪性
- D、创造性

4、下列关于智力的说法不正确的是（ ）。

- A、不同的工作对不同智力维度的要求相同
- B、会计需要有很好的数学能力
- C、市场调研员需要有出色的推理能力
- D、组织领导需要有较强的言语能力

5、下列关于能力与知识和技能的区别说法错误的是（ ）。

- A、知识是概括化的经验系统
- B、能力、知识和技能都可以不断积累
- C、能力是概括化的心理特征
- D、技能是概括化的行为模式

6、情绪是情感的（ ）。

- A、高级体验
- B、深刻认识
- C、外在表现
- D、制约

7、心理学家划分人类的表情不包括（ ）。

- A、面部表情
- B、身体表情
- C、言语表情
- D、情感表情

8、以下不是美国心理学家萨普尔对工作价值观的分类的是（）。

- A、内在工作价值
- B、外在工作价值
- C、外在报酬
- D、文化价值观

9、下列关于团体的说法错误的是（）。

- A、团体活动和团体目标对于人们具有吸引力
- B、加入团体可以满足人们的人际需要
- C、个人对于自己的归类也会影响团体的形成
- D、一场球赛中的球迷，他们是一个团体

10、下列不是团体中沟通的作用的是（）。

- A、选择性知觉
- B、激励
- C、情感表达
- D、信息流通

11、不属于工作满意度影响后果的是（）。

- A、工作绩效
- B、组织承诺
- C、缺勤和迟到
- D、暴力行为

12、关于人力资源表述不正确的是（）。

- A、人力资源既可以指人，也可以指能力
- B、人力资源包括宏观和微观两个层面的含义
- C、人力资源包括当前人力资源和未来人力资源两个层面
- D、人力资源的重点在于数量而不是质量

13、组织进行人员招募和甄选工作的重要依据是（）。

- A、组织结构设计和职位分析与设计
- B、人力资源规划
- C、招募与甄选
- D、绩效管理

14、通过系统分析的方法来确定工作的职责及所需的知识和技能的过程是（）。

- A、工作信息的收集
- B、工作设立
- C、工作联系
- D、工作分析

15、由一组在任务的构成及重要性方面都极其相似的职位构成的是（）。

- A、工作

- B、职位
- C、职责
- D、职业

16、不属于标杆职位的选取参考标准的是（ ）。

- A、职位的代表性
- B、职位的关键程度
- C、职位的工作流程
- D、职位任职者的绩效

17、招募工作的基本程序排序正确的是（ ）。

①制订招募计划②实施招募活动③确定招募需求④评估招募效果

- A、①③④②
- B、①②③④
- C、①②④③
- D、③①②④

18、内部员工推荐的做法，对于组织来说缺点是（ ）。

- A、成本低
- B、最终被录用并达到组织绩效要求的可能性大
- C、可能导致组织效率低下以及“裙带关系”
- D、内部员工推荐的求职者进入组织之后的适应速度较快

19、下列关于劳务派遣说法错误的是（ ）。

- A、劳务派遣机构在国外称为临时就业服务机构
- B、劳务派遣机构从事劳动力租赁业务
- C、劳动者与劳务派遣机构之间无须签订劳动合同
- D、我国的劳务派遣是自20世纪90年代末兴起的

20、甄选过程中的基本步骤排序正确的是（ ）。

①审查求职申请表②甄选测试③雇用候选人背景核查④面试⑤初步雇佣决策⑥体检⑦发出雇佣通知书

- A、①②③④⑤⑥⑦
- B、②⑥⑤⑦①③④
- C、③①④②⑤⑥⑦
- D、①②④⑤③⑥⑦

21、心理测试内容不包含（ ）。

- A、能力测试
- B、人格测试
- C、职业兴趣测试
- D、公文筐测试

22、下列关于绩效管理与绩效考核的区别和联系说法错误的是（ ）。

- A、绩效考核是一个完整的管理过程
- B、成功的绩效管理会推动绩效考核的顺利开展
- C、绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高
- D、绩效考核侧重于绩效的识别、判断和评价

23、列举一些特征要素，并分别为每一个特征要素列举绩效的取值范围的是（）。

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

24、下列关于企业在进行绩效考核时，采用的360°评估说法不正确的是（）。

- A、考核主体多样化
- B、比单一评估主体评价更加客观
- C、360°评估结果与上级的评估结果进行比对，可以检验上级评估的信度
- D、比单一评估主体更加简单

25、属于薪酬对员工的作用的是（）。

- A、改善企业经营绩效
- B、塑造和强化企业文化
- C、支持企业改革
- D、体现个人价值

26、根据市场平均水平来确定本企业的薪酬定位的一种做法，是（）策略。

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

27、不属于个人奖励计划优点的是（）。

- A、降低了监督成本
- B、能够更好地预测和控制劳动力成本
- C、易于沟通
- D、个人奖励计划会导致员工只做有利于其获得报酬的事情

28、按照培训管理的国际标准ISO 100015，完整的培训与开发程序包含四个步骤，排序正确的是（）。

①培训与开发的需求分析②计划制订③效果评估④实施

- A、①③②④
- B、③①②④
- C、①②④③
- D、①④②③

29、下列不是培训与开发的组织分析因素的是（）。

- A、公司战略
- B、工作绩效评估
- C、可获得的培训资源
- D、组织支持

30、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。这种群体培训与开发的方法是（）。

- A、角色扮演法
- B、案例研讨法

- C、管理游戏法
- D、视听法

31、招聘广告在性质上属于（）。

- A、要约
- B、反要约
- C、要约邀请
- D、承诺

32、劳动者在试用期的工资（）。

- A、不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，不得低于用人单位所在地的最低工资标准
- B、可以低于用人单位所在地的最低工资标准
- C、与用人单位相同岗位人员工资相同
- D、是最低档工资或者劳动合同约定工资的90%

33、关于社会保险的说法错误的是（）。

- A、国家立法强制实施，具有非营利性
- B、国家、用人单位和劳动者个人共同承担
- C、根据经济合同给付，着眼于一次性经济补偿
- D、由各级政府主管社会保险的职能部门管理，是一种政府信用

34、当冲突发生时，应根据实际情况采取不同的策略来缓解冲突，拖延方法适用的条件是（）。

- A、冲突双方势均力敌且理由都很合理
- B、双方冲突并不十分严重，且是由认识引起的，同时对工作并没有太大的影响
- C、员工间的冲突是因为双方一时的冲动所引起的
- D、冲突比较严重，且冲突一方明显不合情理

35、关于职业损伤的说法不正确的是（）。

- A、职业损伤是指员工因工作造成的身体和精神上的伤害
- B、包括被法律认可的职业病损伤
- C、不包括由于认定困难或损伤不易察觉的非职业病损伤
- D、当员工处于高温等特殊环境中时，企业应针对主要的危害因素采取积极的预防措施

36、将评估的重点集中在推动和实施员工援助计划过程中的各个方面，主要包括员工对项目的组织、实施及成效的态度和满意感。此员工援助计划测量方式属于（）。

- A、过程评估
- B、成本—效益分析
- C、临床评估
- D、心理评估

37、下列关于劳务关系与劳动关系的说法错误的是（）。

- A、双方当事人及其关系不同
- B、劳动风险责任承担不同
- C、劳动主体的待遇不同
- D、劳动关系由民法调整，劳务关系由劳动法调整

38、关于劳动法律关系与劳动关系的区别和联系说法不正确的是（）。



- A、劳动关系是生产关系的组成部分，属于经济基础的范畴
- B、劳动关系的形成以劳动法律规范的存在为前提
- C、劳动关系的内容是劳动
- D、劳动关系是劳动法律关系产生的基础

39、劳动法律关系的客体为（）。

- A、一定的行为和财物
- B、精神财富
- C、用人单位
- D、劳动者

40、（）年，我国正式恢复在国际劳工组织中的活动。

- A、1983年6月
- B、1984年6月
- C、2001年6月
- D、1999年6月

41、根据《劳动法》《未成年人保护法》《义务教育法》《禁止使用童工规定》等法律法规的规定，禁止用人单位招用未满（）周岁的未成年人。

- A、14
- B、16
- C、18
- D、12

42、未经许可和登记，擅自从事职业中介活动的，有违法所得的，没收违法所得，并处（）罚款。

- A、10000～50000元
- B、500～2000元
- C、5000～10000元
- D、50000元以上

43、不属于职业培训的主要形式的是（）。

- A、就业前培训
- B、劳动预备制度
- C、再就业培训
- D、创新培训

44、职业技能等级一般分为（）个。

- A、4
- B、5
- C、6
- D、8

45、外国人在我国就业，已办理就业证的外国人，应在入境后（）日内，到公安机关办居留证。

- A、15
- B、20
- C、30
- D、45

46、《劳动合同法》规定的用工形式不包括（）。

- A、劳动合同用工
- B、劳务派遣用工
- C、自主用工
- D、非全日制用工

47、（）《中华人民共和国劳动法》实施后，全国各类企业依法普遍实施了劳动合同制度。

- A、1993年1月
- B、1994年1月
- C、1995年1月
- D、1997年1月

48、用人单位应当自用工之日起（）日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

- A、10
- B、15
- C、20
- D、30

49、全体公民放假的节日中，国庆节放假（）天。

- A、3
- B、7
- C、1
- D、5

50、不属于团体中的正式沟通网络的是（）。

- A、环状沟通
- B、交错型沟通
- C、链状沟通
- D、小道消息

51、对职业病进行认定时，不属于职业病认定的三个条件的是（）。

- A、该疾病应与工作场所的职业性有害因素密切相关
- B、过度劳动
- C、所接触的有害因素的剂量(强度或浓度)无论是过去还是现在，都足以导致疾病的发生
- D、必须区别职业性与非职业性疾病所引起的作用

52、劳动法的调整对象不包括（）。

- A、劳动关系
- B、因对劳动力市场监督管理而发生的社会关系
- C、因用人单位工资总量宏观调控和实施最低工资保障而发生的社会关系
- D、劳务关系

53、适用劳动法的劳动者是（）。

- A、企业职工
- B、现役军人
- C、农业劳动者
- D、家庭保姆

54、不属于工资支付项目的是（）。

- A、计时工资
- B、计件工资
- C、奖金
- D、生活困难补助费

55、不属于《中华人民共和国就业促进法》规定的就业方针的是（）。

- A、劳动者自主择业
- B、市场调节就业
- C、积极的就业政策
- D、用人单位和劳动者的双向选择

56、失业登记范围不包括（）。

- A、年满16周岁，从各类学校毕业、肄业的
- B、从企业、机关、事业单位等各类用人单位失业的
- C、个体工商户业主和私营企业业主停业、破产停止经营的
- D、12—16周岁的初中毕业生

57、以下哪项不属于用人单位招用人员的禁止行为（）。

- A、提供虚假招聘信息，发布虚假招聘广告
- B、扣押被录用人的居民身份证和其他证件
- C、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
- D、招用大学未毕业的人员

58、劳动合同订立原则不包括（）。

- A、合情合理原则
- B、公平原则
- C、平等自愿原则
- D、诚实信用原则

59、属于劳动合同的必备条款的是（）。

- A、用人单位的名称
- B、劳动纪律
- C、违反劳动合同的责任
- D、劳动合同终止的条件

60、职工已享受当年的年休假，年度内又出现下列（）情形的，不享受下一年度的年休假。

- A、累计工作满20年以上的职工，请病假累计3个月以上的
- B、职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的
- C、累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计1个月以上的
- D、累计工作满10年不满20年的员工，请病假累计2个月以上的

**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、态度预测行为应考虑的因素有（）。

- A、态度的特殊性水平
- B、时间因素



- C、自我意识
- D、态度强度
- E、态度的倾向

62、与同质性团体相比，关于异质性团体的优势，下列说法正确的是（）。

- A、团体决策时会提出更多的观点，有更高的决策质量
- B、有更高的绩效水平
- C、促进团体的变革
- D、成员之间有较高的相似性，比较好相处
- E、团体成员间更容易交流与合作

63、影响团体凝聚力的因素有（）。

- A、相处的时间
- B、加入团体的难度
- C、团体规模
- D、团体的异质性
- E、外在威胁

64、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、沟通方式

65、团体决策的优势有（）。

- A、信息全面、完整
- B、选择余地大
- C、可以降低错误发生率
- D、提高对最终决策的认同感
- E、团体压力难以克服

66、关于员工请假管理制度说法正确的是（）。

- A、企业不得擅自增减病假期的期限，更不能将病假视为事假处理
- B、病假工资不低于最低工资的90%
- C、按照国家规定，职工连续工作满一年的，享受带薪年假
- D、孕期女员工不得提出假期申请，只有哺乳期可请假
- E、劳动者离职时，可以就其应当享受而未享受的年假天数要求用人单位支付300%的工资报酬

67、决定员工工作满意度的因素有（）。

- A、工作投入度
- B、公平的待遇
- C、良好的工作环境
- D、合作伙伴和上级
- E、社会影响

68、进行员工工作满意度调查的意义包括（）。

- A、监控满意度

- B、改善沟通
- C、释放情感
- D、确定培训需要
- E、社会影响

69、属于四要素论的是（）。

- A、劳动
- B、资本
- C、土地
- D、知识
- E、组织

70、人力资本投资理论的开创者西奥多·舒尔茨认为，经济的增长和发展取决于（）的投资。

- A、物力资本
- B、人力资本
- C、自然资源
- D、教育训练
- E、医疗保健

71、人力资源管理对于一个组织的作用主要体现在（）。

- A、帮助企业达成战略目标和经营要求
- B、有效利用组织中全体员工的技能和能力
- C、使员工的工作满意度和自我实现感得到最大限度的提高
- D、在管理层和操作层之间架起一座桥梁
- E、帮助企业维护伦理道德政策以及履行社会责任

72、组织的人力资源管理活动是围绕组织的（）而展开的。

- A、管理
- B、愿景
- C、价值观
- D、目标
- E、使命

73、传统的工作分析方法包括（）。

- A、访谈法
- B、能力要求法
- C、观察法
- D、工作实践法
- E、工作要素法

74、属于影响招募工作的组织外部因素的是（）。

- A、劳动力市场上的供求松紧情况
- B、政府和工会对劳动力市场所施加的限制
- C、招募人员的职位本身的特点
- D、组织的人力资源管理政策
- E、组织的形象

75、属于外部招募的优点的是（）。

- A、外部招募的做法扩大了候选人的选择范围，因而更有助于组织招募到最为合适的潜在任

职者

- B、从外部招募员工可以为组织带来一些新的思想方式或者新的经营理念，有利于组织的业务创新和管理创新
- C、外部招募的做法有助于削弱组织内部人员由于相互之间进行职位竞争而造成的紧张气氛，同时也有利于抑制组织内部人员可能会形成的“论资排辈”和“熬年头”的思想。
- D、外部招募员工直接招募成本较低
- E、降低招募风险

76、不属于经济薪酬的有（）。

- A、工资
- B、奖金
- C、职业发展
- D、住房资助
- E、培训机会

77、影响薪酬设定的外在因素包括（）。

- 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、企业的业务性质与内容
- D、企业文化
- E、当地生活水平

78、将员工放入薪酬宽带中特定位置的方法包括（）。

- A、定价法
- B、绩效法
- C、管理奖励法
- D、技能法
- E、能力法

79、与社会养老保险制度相比，企业年金的特点是（）。

- A、企业自愿并自主选择管理运作方式
- B、政府对企业年金承担直接责任
- C、企业年金采用个人积累制，实行个人自保
- D、企业年金以效率原则为基础
- E、企业年金通过资本市场进行管理和运营，投资手段更加多样

80、组织实施培训与开发的目的包括（）。

- A、帮助员工胜任本职工作
- B、提高组织或个人的绩效
- C、提高组织竞争力
- D、增强员工对组织的认同感和归属感
- E、增强组织或个人的适应能力

**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

G食品有限公司成立于2014年，是西南地区的重点食品加工和流通企业，该公司拥有大批核心的高素质研发人员和销售人员。但是近年来，公司骨干人员流失率呈逐年上升趋势，尤其

以高管、研发人员最为突出。因此，公司筹划设计一套新的薪酬体系，用以激励并保留员工。在新的薪酬体系中，员工薪酬包括基本工资、补贴、福利和奖金四个单元。所有员工分为管理类、技术类和一般员工三个序列。其中基本工资主要是根据资历、职称、学历等来确定。各职位序列中基本工资与奖金的比例是一定的，在确定奖金时根据职位考核结果。所有职位的薪酬水平均确定在市场75分位的水平上。薪酬体系的调整主要包括晋升调薪、考核调薪和通货膨胀调薪三种类型。

根据以上资料，回答下列问题：

{TS}关于G公司新的薪酬体系，下列说法正确的是（）。

- A、薪酬理念未能体现企业战略目标的需要
- B、基本薪酬体现了职位的相对价值
- C、薪酬水平定位及薪酬结构缺乏科学性
- D、职位分类不能体现公司薪酬激励重点

82、G公司的基本工资应采取（）。

- A、职位工资制
- B、技能工资制
- C、能力工资制
- D、奖金

83、该公司的薪酬体系设计流程不规范，缺少（）环节。

- A、工作分析
- B、市场薪酬调查
- C、工作评价
- D、薪酬预算与控制

84、关于G公司的员工薪酬水平，下列说法正确的是（）。

- A、为了节约成本，所有职位薪酬水平均应采取市场落后策略
- B、为了吸引、保留住人才，所有职位的薪酬水平均应采取市场领先策略
- C、为了既能保留住高管和研发人员，又能有效控制薪酬总量，应对高管和研发人员采取领先薪酬策略，对于其他员工采取市场跟随或落后的薪酬策略
- D、为了与市场保持一致，所有职位薪酬水平均应采取市场跟随策略

85、根据下面资料，回答{TSE}题

花花实业有限公司每年都要对销售人员进行专门的培训，花重金聘请一些知名教授讲授一些市场营销的理论知识。由于缺乏实际案例的讲解和员工的参与，员工普遍认为这种培训没有考虑他们的需求，既浪费时间又没有效果。另外，培训结束以后，就再没有人过问培训的事情了。

根据以上资料，回答下列问题：

{TS}该公司在培训中存在的主要问题是（）。

- A、没有考虑员工的需求
- B、培训与开发的方法存在问题
- C、没有对培训效果做评估
- D、员工没有培训需求

86、该公司在培训中采用讲授法的缺点是（）。

- A、受训人员不能主动参与培训与开发
- B、耗费太多的时间和经费
- C、只能从讲授者的演讲中被动、有限度地思考和吸收
- D、不能同时对学员实施集体培训与开发

87、如果要对该公司的培训效果进行评估,可以采取的做法有( )。

- A、调查员工关于培训的改进意见
- B、对受训人员行为上的改变进行评价
- C、调查培训期间的出勤变动情况
- D、对受训者的人格特点进行评价

88、本案例中培训教师的选择主要忽视了( )。

- A、教师的专业理论水平
- B、教师的素质与能力
- C、专职与兼职相结合
- D、教师要具备理论水平,同时要具备实践经验

89、根据下面资料,回答{TSE}题

E公司是一家民营企业,经过几年的发展形成了一定的规模,而且发展前景很好。为了加快发展,增强公司在市场上的竞争力,公司制定了严格的规章制度,提高了员工的劳动定额,并加强了对员工的监督和控制。经过一段时间后,公司发现效果与期望恰好相反,产品产量虽然有所提高,但产品质量却有所下降,员工的行为也发生了改变,有人与管理人员争吵,情绪对立;有人不像以前那样积极主动,而是被动附和;有人消极怠工,甚至有人提出辞职。对这些现象,公司经理很不理解,请来了专家进行咨询。

专家经过调查了解,发现该公司的劳动环境较差,空间狭小、阴暗、噪声很大;由于较高的劳动定额和严格的制度与监督,员工的心理压力很大;管理人员只注重生产指标的完成,而不关心员工的情绪和遇到的困难。对此,专家建议公司加强员工的在职管理,包括压力控制、冲突管理、营造良好的劳动关系氛围、实施员工援助计划等。

根据以上资料,回答下列问题:

{TS}压力源是导致压力产生的根源。从形式上压力源可分为( )。

- A、工作压力源
- B、生活压力源
- C、社会压力源
- D、环境压力源

90、公司减轻员工的压力可采用的措施包括( )。

- A、改善公司的工作环境和条件
- B、从公司文化氛围上帮助员工提高心理保健能力
- C、在组织制度、程序上帮助减轻员工压力,加强过程管理
- D、提高员工福利待遇

91、公司可采用的预防和疏导冲突的措施包括( )。

- A、制定完善的规章制度,防止制度疏漏、职责不清等因素引起的消极性冲突
- B、加强上下级之间的信息和意见的沟通,减少隔阂和分歧。
- C、审验人力资源管理制度或公司发展战略是否出现矛盾和问题,避免头痛医头,简单压制
- D、招收员工时严格选择服从管理的人员

92、员工援助计划的主要内容应该包括( )。

- A、提高员工的工资报酬
- B、处理造成问题的外部压力源
- C、处理压力所造成的反应
- D、改变个体自身的弱点

93、根据下面资料,回答{TSE}题



张明应聘为某外贸公司的人力资源主管，上任之初，他想好好干一番，做出点成绩，但他对业务还不是太熟悉。假定你就是一名人力资源主管，请代他分析相关问题。

根据以上资料，回答下列问题：

{TS}人力资源的能动性是指（）。

- A、人是价值创造过程中最为主动的因素
- B、人力资源具有人性的一面和社会、道德的一面
- C、人力资源是一种既定的存量
- D、人力资源可以被开发

94、现代人力资源管理的核心功能包括人力资源的（）。

- A、吸引
- B、保留
- C、激励
- D、规划

95、中层管理人员的人力资源管理责任是（）。

- A、提供职位分析方面的信息
- B、进行人力资源管理方面的重大战略决策
- C、提出本部门用人计划
- D、协助人力资源管理部门对求职者进行面试

96、人力资源的重点在于（）。

- A、数量
- B、人
- C、能力
- D、质量

97、根据下面资料，回答{TSE}题

小王是一家物业公司的人力资源经理，该物业公司近年来承接的物业管理项目越来越多，公司的管理架构、工作流程和人员的职责要求都发生了很大的变化。公司领导要求人力资源部梳理组织结构和职位设置，重新编写职位说明书。为此，小王向领导提出了一份通过工作分析来编制职位说明书的工作计划，该计划说明了此次工作分析的目的、开展工作分析的主体、收集信息的类型、具体的实施时间以及所需的费用。该计划得到领导同意后，小王组织实施了工作分析。小王首先全面了解了工作相关的背景信息，然后选取了典型职位进行分析，在取得经验后，对公司的所有职位进行了全面分析；在此基础上，小王编写了所有职位的工作描述和任职资格，在任职资格中还详细界定了任职者的教育程度、培训、知识、工作技能和心理品质的要求。

根据以上资料，回答下列问题：

{TS}小王在选取典型职位时应考虑的因素有（）。

- A、职位的代表性
- B、职位的关键程度
- C、职位内容变化的频率
- D、职位工作的自主性

98、该公司通过工作分析制定的任职资格还应该包括（）。

- A、资格证书要求
- B、工作职责要求
- C、工作经验要求
- D、绩效标准要求

99、小王在编写任职资格时，应注意的事项包括（）。

- A、根据任职者当前的情况编写任职资格
- B、文字表述和用词要符合相关政策法规
- C、任职资格是履行职位职责的最低要求
- D、任职资格不得在性别、年龄等方面存在歧视现象

100、该公司通过工作分析制定的工作描述应该包括（）。

- A、培训要求
- B、工作职责
- C、知识要求
- D、绩效标准

### 答案解析

#### 1 答案：D

解析：本题考查人格、情境与行为之间的关系。

具体的行为可能会随着环境变化而变化，但个体内心的自我认同、个体对外界环境的知觉和组织方式，以及个体的个人目标则很少发生变化。故D错误。

#### 2 答案：D

解析：本题考查卡特尔的特质理论。卡特尔总结的16种根源特质不包括外倾性。

(1)乐群性:是指个体热情与合群的特质，高分代表温情、合群，低分代表孤独冷淡。

(2)聪慧性:是指个体有才华、善思考的特性，高分代表智慧有才识，低分代表迟钝、学识

(3)稳定性:是指个体面对现实时的自我能力，高分代表成熟、镇静，低分代表激动、易烦

(4)支配性:是指个体的好强与固执，高分代表好强，低分代表顺从。

(5)兴奋性:是指个体轻松和兴奋的特性，高分代表热心健谈，低分代表审慎、冷静。

(6)有恒性:是指个体有恒和负责的特性，高分代表谨慎、固执,低分代表苟且、敷衍。

(7)敢为性:是指个体冒险和少顾虑的特性，高分代表鲁莽，低分代表畏怯。

(8)敏感性:是指个体的娇生惯养和感情用事的特性,高分代表敏感、优柔寡断,低分代表沉着。

(9)怀疑性:是指个体的怀疑和固执己见，,高分代表多疑善妒,低分代表易信赖、随和。

(10)幻想性:是指个体的幻想与任性，高分代表豪放，低分代表妥善处理。

(11)世故性:是指个体的机灵与世故，高分代表圆滑、世故，低分代表朴实、直率。

(12)忧虑性:是指个体的忧虑与抑郁，高分代表焦虑不安，低分代表安详自在。

(13)实验性:是指个体的自由与激进，高分代表敢于批判，低分代表保守、尊重传统。

(14)独立性:是指个体的自立自强，高分代表自负自决，低分代表易依赖、合群。

(15)自律性:是指一个人的自律严谨，高分代表克己自律，低分代表不顾大体矛盾冲突。

(16)紧张性:是指个体的激动与进取，高分代表紧张兴奋，低分代表心平气和。

#### 3 答案：D

解析：本题考查“大七”人格理论与“大五”人格理论。创造性属于“大五”人格模型的维度。

4 答案：A

解析：本题考查智力的内涵。

不同性质的工作对不同智力维度的要求不同，故A错误。

5 答案：B

解析：本题考查能力与知识和技能的区别。能力发展到一定程度时就会定型。但知识和技能却可以不断积累。

6 答案：C

解析：本题考查情绪和情感。情绪是情感的外在表现，离开具体的情绪表现，人的情感就无从表达。

7 答案：D

解析：本题考查表情。心理学家常把人类的表情划分为面部表情、身体表情和言语表情。

8 答案：D

解析：本题考查工作价值观。美国心理学家萨普尔将工作价值观分为内在工作价值、外在工作价值、外在报酬三大群组。

9 答案：D

解析：本题考查团体。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。一场球赛中的球迷，他们不是团体。因为他们彼此并不认识，相互之间影响的范围也非常有限。

10 答案：A

解析：本题考查沟通的作用。在团体中，沟通的作用主要有四种：控制、激励、情感表达和信息流通。选择性知觉属于妨碍沟通的因素。

11 答案：B

解析：本题考查工作满意度的影响后果。工作满意度的影响后果包括：(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。

12 答案：D

解析：本题考查人力资源概念的内涵。人力资源的重点在于质量而不是数量。

13 答案：B

解析：本题考查招募与甄选。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。

14 答案：D

解析：本题考查工作分析的概念。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。

15 答案：A

解析：本题考查工作相关术语。工作又称职务，由一组在任务的构成及重要性方面都极其相似的职位构成。

**16 答案：C**

解析：本题考查标杆职位的选取。选择标杆职位可以参考以下标准：职位的代表性、职位的关键程度、职位内容变化的频率和程度、任职者的绩效。

**17 答案：D**

解析：本题考查招募的基本程序。招募工作主要包括确定招募需求、制订招募计划、实施招募活动和评估招募效果四个阶段。

**18 答案：C**

解析：本题考察内部员工推荐的优缺点。通过内部员工推荐来招募新人这种做法往往与导致组织效率低下以及组织文化较差的“裙带关系”联系在一起。

**19 答案：C**

解析：本题考查劳务派遣机构的内涵。劳务派遣机构从事的实际上是劳动力租赁业务，在这种情况下，劳动者与劳务派遣机构之间签订劳动合同，形成雇佣关系。

**20 答案：D**

解析：本题考查甄选的基本步骤。

甄选过程中的系列典型步骤包括审查求职申请表或简历、面试、测试、初步雇用决策、背景核查、体检以及发出雇用通知书等。

**21 答案：D**

解析：本题考查心理测试。公文筐测试属于评价中心技术。

**22 答案：A**

解析：本题考查绩效管理与绩效考核的区别和联系。绩效管理是一个完整的管理过程，绩效考核是绩效管理的一个环节。

**23 答案：A**

解析：本题考查绩效考核技术。图尺度评价法是列举一些特征要素，并分别为每一个特征要素列举绩效的取值范围。

**24 答案：D**

解析：本题考查360°评估。

企业在进行绩效考核时，比较流行的360°评估就是将上级、同事、员工自己、下级、外部人员等都纳入考核主体中，这样就可以减少单一评估主体在评价时可能存在的主观偏见，使评估结果更加客观。同时，管理者可以将360°评估结果与上级的评估结果进行对比，以便检验上级评估的信度。

**25 答案：D**

解析：本题考查薪酬的作用。

A、B、C选项是薪酬对企业的作用，不是对员工的作用。

对员工的作用：

(1)基本生活保障

(2)心理激励功能



(3)个人价值体现

26 答案: C

解析: 本题考查市场跟随策略。市场跟随策略又称市场匹配策略, 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。

27 答案: D

解析: 本题考查个人奖励计划的优缺点。个人奖励计划会导致员工只做有利于其获得报酬的事情, 不利于员工个人技能的发展, 这属于个人奖励计划的缺点。

28 答案: C

解析: 本题考查培训与开发程序。

按照培训管理的国际标准ISO 100015, 完整的培训与开发程序包含四个步骤:

培训与开发的需求分析、计划制订、实施和效果评估。

29 答案: B

解析: 本题考查培训与发展的需求分析。工作绩效评估分析属于人员分析。

30 答案: C

解析: 本题考查管理游戏法。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。

31 答案: C

解析: 本题考查招聘广告的性质。招聘广告在性质上属于要约邀请, 因而不具有法律约束力。因此, 用人单位对于招聘广告中的内容并不承担必须履行的义务。

32 答案: A

解析: 本题考查劳动者在试用期的工资。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或者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。

33 答案: C

解析: 本题考查社会保险和商业保险。C选项属于商业保险的保险金支付方式。该知识点在新教材中已无。

34 答案: B

解析: 本题考查冲突的处理方法。

表 10-2 常见的冲突处理方法	
冲突处理方法	适用条件
协商、调解	冲突双方势均力敌且理由都很合理
教育	员工因一些不切实际的想法而产生自身冲突时, 管理者可以帮助员工认清自身的现实情况
拖延	双方冲突并不十分严重, 且是由认识不同引起的, 同时对工作并没有太大的影响
和平共处	冲突双方求同存异, 承认和接受对方的某些方面
转移目标	员工间的冲突是因为双方一时的冲动所引起的
上级裁定	冲突比较严重, 且冲突一方明显不合情理

35 答案: C



解析：本题考查职业损伤。职业损伤是指员工因工作造成的身体和精神上的伤害，包括被法律认可的职业病损伤，也包括由于认定困难或损伤不易察觉的非职业病损伤。

**36 答案：A**

解析：本题考查过程评估的概念。过程评估将评估的重点集中在推动和实施员工援助计划过程中的各个方面，主要包括员工对项目的组织、实施及成效的态度和满意感。

**37 答案：D**

解析：本题考查劳动关系与劳务关系的区别和联系。劳动关系由劳动法调整，劳务关系由民法调整。

**38 答案：B**

解析：本题考查劳动法律关系与劳动关系的区别和联系。劳动关系的形成以劳动为前提，发生在社会劳动过程之中；劳动法律关系的形成则是以劳动法律规范的存在为前提，发生在劳动法律规范调整劳动关系的范围之内。

**39 答案：A**

解析：本题考查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。

**40 答案：A**

解析：本题考查我国正式恢复在国际劳工组织中的活动的时间。1983年6月，我国正式恢复在国际劳工组织中的活动。

**41 答案：B**

解析：本题考查禁止使用童工的法律规定。相关法律法规规定，禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满16周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

**42 答案：A**

解析：本题考查职业中介机构违法行为的法律责任。未经许可和登记，擅自从事职业中介活动的，由劳动行政部门或者其他主管部门依法予以关闭；有违法所得的，没收违法所得，并处以1万元以上5万元以下的罚款。

**43 答案：D**

解析：本题考查职业培训的主要形式。职业培训的主要形式有：就业前培训、劳动预备制度、再就业培训、创业培训。

**44 答案：B**

解析：本题考查国家职业技能标准。

职业技能等级一般分为五个等级，由低到高可分为五级 / 初级工、四级 / 中级工、三级 / 高级工、二级 / 技师、一级 / 高级技师。

**45 答案：C**

解析：本题考查外国人在我国就业的一般规定。外国人在我国申办居留证的程序是：已办理就业证的外国人，应在入境后30日内，持就业证到公安机关申办居留证。居留证的有效期限可以根据就业证的有效期限确定。

注意：新教材已无此知识点。

46 答案: C

解析: 本题考查法定用工形式。《中华人民共和国劳动合同法》规定的用工形式包括:  
(1)劳动合同用工。(2)劳务派遣用工。(3)非全日制用工。

47 答案: C

解析: 本题考查劳动合同制度。1995年1月《中华人民共和国劳动法》实施后, 全国各类企业依法普遍实施了劳动合同制度。

48 答案: D

解析: 本题考查社会保险登记。用人单位应当自用工之日起30日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

49 答案: A

解析: 本题考查全体公民放假的节日。国庆节, 放假3天(10月1日、2日、3日)。

50 答案: D

解析: 本题考查团体中的正式沟通网络。小道消息属于非正式沟通网络。

51 答案: B

解析: 本题考查职业病的认定。

对职业病进行认定时, 应注意职业病认定的三个条件:

- (1)该疾病应与工作场所的职业性有害因素密切相关。
- (2)所接触的有害因素的剂量(强度或浓度)无论是过去还是现在, 都足以导致疾病的发生。
- (3)必须区别职业性疾病与非职业性疾病所起的作用, 前者的可能性必须大于后者。

52 答案: D

解析: 本题考查劳动法的调整对象。劳动法的调整对象主要是劳动关系及与劳动关系密切相关的其他社会关系。

53 答案: A

解析: 本题考查适用劳动法的劳动者。适用劳动法的劳动者包括与企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织之间形成劳动关系的劳动者, 以及与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。但公务员和参照公务员制度管理的事业单位、社会团体的工作人员, 以及农业劳动者、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

54 答案: D

解析: 本题考查工资支付的项目。按照我国的统计口径, 工资总额一般包括: 计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、其他工资。

55 答案: D

解析: 本题考查促进就业的法律规定。《中华人民共和国就业促进法》规定的就业方针是: 国家把扩大就业放在经济社会发展的突出位置, 实施积极的就业政策、坚持劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业的方针, 多渠道扩大就业。

56 答案: D

解析：本题考查失业登记范围。失业登记范围包括：(1)年满16周岁，从各类学校毕业、肄业的。(2)从企业、机关、事业单位等各类用人单位失业的。(3)个体工商户业主和私营企业业主停业、破产停止经营的。(4)承包土地被征用，符合当地规定条件的。(5)军人退出现役且未纳入国家统一安排的。(6)刑满释放、假释、监外执行的。(7)各地确定的其他失业人员。

**57 答案：D**

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包括：

- (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)以招用人员为名谋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。

**58 答案：A**

解析：本题考查劳动合同订立原则。劳动合同订立原则包括：合法原则、公平原则、平等自愿原则、协商一致原则和诚实信用原则。

**59 答案：A**

解析：本题考查劳动合同必备条款。

必备条款

《劳动合同法》第十七条规定,劳动合同应当具备以下条款:

- ①用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;
- ②劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;
- ③劳动合同期限;
- ④工作内容和工作地点;
- ⑤工作时间和休息休假;
- ⑥劳动报酬;
- ⑦社会保险;
- ⑧劳动保护、劳动条件和职业危害防护;
- ⑨法律法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

《中华人民共和国劳动合同法》规定的劳动纪律、劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任等内容不再是劳动合同的必备条款。

**60 答案：B**

解析：本题考查不享受年休假的情形。职工已享受当年的年休假，年度内又出现以下情形之一的，不享受下一年度的年休假：

- (1)职工累计请事假20天以上且单位按照规定不扣工资的。
- (2)累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的。
- (3)累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的。
- (4)累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

**61 答案：A,B,C,D**

解析：本题考查态度预测行为的影响因素。态度预测行为应考虑的因素有态度的特殊性水平、时间因素、自我意识、态度强度、态度的可接近性。

62 答案: A,B,C

解析: 本题考查同质性团体和异质性团体。

三个方面的优势:

①由于成员具备不同的背景经验、人格和看待事物的方法,因而在进行团体决策时会提出更多的观点,于是有更高的决策质量;

②由于拥有各种资源,如多种知识和技能,因而可以有更高的绩效水平;

③团体的成员更容易对团体固有的行为方式提出建议,从而促进团体的变革。

D、E选项属于同质性团体的优势。

63 答案: A,B,C,E

解析: 本题考查团体凝聚力的影响因素。团体凝聚力的影响因素包括: (1)相处的时间。(2)加入团体的难度。(3)团体规模。(4)团体的同质性。(5)外在威胁。(6)过去成功的经验。

64 答案: A,B,C,D

解析: 本题考查妨碍沟通的因素。妨碍沟通的因素有过滤作用、选择性知觉、情绪因素和语言理解力。

65 答案: A,B,C,D

解析: 本题考查团体决策的优势。E选项属于团体决策的缺点。

66 答案: A,C,E

解析: 本题考查员工请假管理制度。病假工资应不低于最低工资的80%。孕期女员工提出假期申请,企业可以酌情处理。

67 答案: B,C,D,E

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决定因素有很多,以下几个是较为重要的: (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。

68 答案: A,B,C,D

解析: 本题考查工作满意度调查。进行员工工作满意度调查的意义有: (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。

69 答案: A,B,C,E

解析: 本题考查人力资源的经济理论基础。新古典学派的创始人及其主要代表阿尔弗雷德·马歇尔在1890年出版的《经济学原理》一书中,以大量的篇幅论证了企业家所提供的管理和组织对现代生产的极大影响,并将组织列在资本、劳动和土地之后,作为第四种生产要素加以强调,从而形成了四要素论。

70 答案: A,B

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。

71 答案: A,B,C,E

解析: 本题考查人力资源管理的主要作用。



人力资源管理对一个组织的作用体现在：

- (1)帮助企业达成战略目标或经营要求。
- (2)有效利用组织中全体员工的技能和能力。
- (3)使员工的工作满意度和自我实现感得到最大限度的提高，工作、生活质量不断改善。
- (4)就人力资源管理政策与员工和其他利益相关者进行沟通。
- (5)帮助企业维护伦理道德政策以及履行社会责任。
- (6)以一种统筹兼顾个人、群体、组织和公众利益的方式进行变革管理。

**72 答案：B,C,D,E**

解析：本题考查人力资源管理的战略基础。组织的人力资源管理活动是围绕组织的使命、愿景、价值观、目标、战略而展开的。

**73 答案：A,C,D**

解析：本题考查传统的工作分析方法。能力要求法和工作要素法是现代的工作分析方法。

**74 答案：A,B**

解析：本题考查招募的影响因素。从组织外部来看，劳动力市场上的供求松紧情况、政府和工会对劳动力所施加的限制等，都会影响一个组织的招募工作难度。从组织内部来看，影响招募工作的因素主要有三个，即招募人员的职位本身的特点、组织的人力资源管理政策以及组织的形象。

**75 答案：A,B,C**

解析：本题考查内部招募和外部招募。内部招募的做法能够降低招募风险。从外部招募员工直接招募成本较高。

**76 答案：C,E**

解析：本题考查薪酬。职业发展和培训机会属于非经济薪酬。

**77 答案：A,B,E**

解析：本题考查影响薪酬设定的因素。影响薪酬设定的外在因素包括：(1)劳动力市场的供需关系和竞争状况。(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。

**78 答案：B,D,E**

解析：本题考查宽带式薪酬结构体系。将员工放入薪酬宽带中的特定位置一般有三种方法：(1)绩效法。(2)技能法。(3)能力法。

**79 答案：A,C,D,E**

解析：本题考查企业年金计划。政府对企业年金不承担直接责任。

**80 答案：A,B,D,E**

解析：本题考查培训与开发的目的。组织实施培训与开发主要有以下几个目的：(1)帮助员工胜任本职工作。(2)提高组织或个人的绩效。(3)增强组织或个人的适应能力。(4)增强员工对组织的认同感和归属感。

**81 答案：A,C,D**

解析：本题考查薪酬体系设计。由于该公司的基本工资主要是根据资历、职称、学历等



来确定的，没有进行工作分析和工作评价，因此基本薪酬不可能体现职位的相对价值。

**82 答案：C**

解析：本题考查基本薪酬。能力薪酬是企业根据员工所具备能力的有效性及其能力水平的高低来确定员工的基本薪酬，主要适用于“白领员工”。G公司中的高素质研发人员和销售人员属于“白领员工”，因此他们的基本工资应当采取能力工资制。

**83 答案：A,C,D**

解析：本题考查职位薪酬体系设计的基本步骤。

职位薪酬体系设计的基本步骤包括：

(1)明确企业基本现状及战略目标。

(2)工作分析及工作评价。

(3)薪酬调查。

(4)确定薪酬水平。

(5)薪酬结构设计。

(6)薪酬预算与控制。

而本案例中的薪酬体系设计很显然没有进行工作分析及工作评价，因此不能保证薪酬的内部公平性；同时也没有进行薪酬预算和控制，可能会加大企业的人工成本却并不能带来竞争力的提升。

**84 答案：C**

解析：本题考查市场薪酬水平定位策略。针对公司骨干人员流失率呈逐年上升趋势，尤其以高管、研发人员最为突出的现象，采取市场领先策略可以留住这些核心人才，保持企业的竞争优势。但如果对所有员工的薪酬水平定位都采取这一策略，会给企业带来很大的成本压力，同时也没有必要，因为很多人员可以很快在劳动力市场上找到替代者，因此对他们只需要采取市场跟随或落后的薪酬策略。

**85 答案：A,B,C**

解析：本题考查培训与开发的程序。由于缺乏实际案例的讲解和员工的参与，员工普遍认为这种培训没有考虑他们的需求，既浪费时间又没有效果，反映了该公司在培训时没有考虑员工的需求、选择的培训方法不当。另外，培训结束以后，就再没有人过问培训的事情了，反映了没有对培训效果做评估。

**86 答案：A,C**

解析：本题考查培训与开发的方法。

讲授法的优点是可以对众多受训人员同时进行培训与开发，不必耗费太多的时间与经费。

缺点是受训人员不能主动参与培训与开发，只能从讲授者的演讲中被动、有限度地思考与吸收。

**87 答案：A,B,C**

解析：本题考查培训与开发的效果评估。

培训与开发的评估内容主要包括五个方面：

(1)反应评估。反应评估，即评估受训人对培训与开发的主观感受和看法，如他们认为是否是有用、是否觉得有趣等。结合所有人员的总体反应可以得出对培训与开发效果的基本认识。

(2)学习评估。学习评估主要是评估受训人在知识、技能和态度等方面学到了什么，以及培训与开发过程中实施的具体手段、方法是否合理、有效。

(3)工作行为评估。工作行为评估主要是评估培训与开发是否带来了受训人员行为上的改变,以及受训人员把所学的运用到工作上的程度。

(4)结果评估。结果评估的目标是评估受训人员工作行为改变对其所服务的组织或部门绩效的影响作用。培训与开发的最终评估应该以工作绩效为标准。

(5)投资收益评估。投资收益评估的目标是确定或比较组织进行培训与开发的成本收益。即使培训与开发给组织带来了积极的影响,但如果成本很高,也是得不偿失的。

**88 答案: D**

解析: 本题考查选择培训与开发教师。培训与开发教师是受训队伍的领队与教练,职能是执行培训与开发计划、传递信息,而不是控制人员。培训与开发能否获得成功,在很大程度上取决于培训与开发教师的素质与能力。培训与开发教师必须在具备一定的专业理论水平的同时具备实践经验。大公司的培训与开发教师一般是专职与兼职相结合。本案例中“由于缺乏实际案例的讲解和员工的参与”说明教师缺乏实践经验。

**89 答案: A,B,C**

解析: 本题考查压力源的分类。压力源是导致压力产生的根源。从形式上压力源可分为工作压力源、生活压力源和社会压力源。

**90 答案: A,B,C**

解析: 本题考查员工减压的措施。员工减压的措施包括以下几个方面:(1)改善组织的工作环境和条件,减轻或消除恶劣的工作条件给员工带来的压力。(2)从企业文化氛围上帮助员工提高心理保健能力,学会缓解压力,自我放松。(3)在组织制度、程序上帮助减轻员工压力,加强过程管理。

**91 答案: A,B,C**

解析: 本题考查冲突的预防和疏导。

冲突的预防和疏导措施包括:

(1)制定完善的规章制度,防止因制度疏漏、职责不清等因素引起的消极性冲突。

(2)加强团队之间、个人之间以及个人与团队之间的信息和意见的沟通,减少隔阂和分歧;完善企业内部沟通、信息系统。

(3)劳资冲突往往是企业人力资源管理制度或发展战略出现的矛盾和问题的集中反映,切不可头痛医头,简单压制。

**92 答案: B,C,D**

解析: 本题考查员工援助计划。

一般而言,员工援助计划主要由三部分构成:

(1)处理造成问题的外部压力源,即减少或消除不适当的管理和环境因素。

(2)处理压力所造成的反应,即情绪、行为及生理等方面症状的缓解和疏导。

(3)改变个体自身的弱点,即改变不合理的信念、行为模式和生活方式等。

**93 答案: A**

解析: 本题考查人力资源的能动性。人力资源的能动性是指人是价值创造过程中最为主动的因素。人对自己的价值创造过程具有可控性,人的工作动机会直接影响到工作结果以及实现的价值,包含既定人力资本存量的人力资源在同样的时间里所能够创造的价值可以相差很大。

**94 答案: A,B,C**

解析: 本题考查人力资源管理的功能。现代人力资源管理的核心功能在于人力资源的吸

引、保留、激励和开发。

**95 答案: A,C,D**

解析: 本题考查中高层管理者的人力资源管理责任。进行人力资源管理方面的重大战略决策属于高层管理者在人力资源管理方面的主要责任。

**96 答案: D**

解析: 本题考查人力资源概念的内涵。人力资源的重点在于质量而不是数量。

**97 答案: A,B,C**

解析: 本题考查标杆职位的选取。选择标杆职位可以参考以下标准: 职位的代表性、职位的关键程度、职位内容变化的频率和程度及职位任职者的绩效。

**98 答案: A,C**

解析: 本题考查工作规范(任职资格)。工作规范(任职资格)的内容应该包括: (1)教育程度要求。(2)资格证书要求。(3)工作经验要求。(4)培训要求。(5)知识要求。(6)工作技能要求。(7)心理品质要求。

**99 答案: B,C,D**

解析: 本题考查编写工作规范(任职资格)的注意事项。

在编写工作规范(任职资格)时, 应该注意以下几点:

- (1)制定职位标准是用来规范任职者的, 而不是让职位去适应任职者。
- (2)用语要符合法律条文, 严禁种族、宗教、性别、年龄、身体残疾等方面的歧视。
- (3)切记工作规范是对任职者的要求, 而非根据现有职位人员的特征编写。
- (4)一般所列出的任职资格是履行工作职责的最低要求。

**100 答案: B,D**

解析: 本题考查工作描述的内容。

工作分析的重要成果文件之一是职位说明书。

职位说明书中工作描述应包括如下内容:

- (1)工作标识。
- (2)工作摘要。
- (3)工作职责。
- (4)绩效标准。
- (5)工作权限。
- (6)工作关系。
- (7)工作环境条件。



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