

2017年5月助理三级人力资源管理师（理论知识）考试真题及解析

- () 表示各机构中所设立的各种职务的名称、种类的图。

- (1) A. 组织机构图
B. 组织职能图
C. 组织职务图
D. 组织功能图

试题答案: C

试题解析: 组织职务图, 表示各机构中所设立的各种职务、种类的图。

- 岗位规范的具体内容不包括 ()。

- (2) A. 岗位名称
B. 任职条件
C. 技术要求
D. 上岗标准

试题答案: B

试题解析: 岗位规范包括岗位名称、技术要求、上岗标准等项具体内容。

- 在工作说明书中有关监督及岗位的关系的内容, 不包括 ()。

- (3) A. 在所受监督和所施监督
B. 本岗位职务和晋升阶梯
C. 本岗位横向移动情况
D. 本岗位的责任和权限

试题答案: D

试题解析: 监督及岗位关系包括:

1. 所受监督和所施监督
2. 与其他岗位的关系
3. 本岗位职务晋升阶梯图
4. 本岗位横向平移情况

- () 统计汇总产品的时耗工时, 适用于生产周期较短, 投入批量不大的企业,

- (4) A. 按产品投入批量
B. 按产品零件逐道工序
C. 按照生产单位和生产者个人统计
D. 按照重点产品、重点零部件和主要工序

试题答案: A

试题解析:按产品投入批量统计汇总实耗工时,主要适用于生产周期较短、投入批量不大的企业。

- 以下关于企业定员管理的说法,不正确的是()。

- (5) A. 合理的劳动定员能提高劳动生产率
B. 是必须以企业利润最大化为依据
C. 劳动定员可以激发员工钻研业务技术的积极性
D. 合理的定员能使企业个工作岗位的任务量实现满负荷运转

试题答案: B

试题解析:企业定员管理的作用:

- 1、合理的劳动定员是企业用人的科学标准,有了定员标准,便于精打细算,合理使用人力资源,从而提高劳动生产率;
- 2、合理的劳动定员是企业制定人力资源规划的基础;
- 3、科学合理的劳动定员是企业内部各类员工调配的主要依据;
- 4、先进合理的劳动定员有利于提高员工队伍的素质,合理的定员能使企业各岗位的任务量实现满负荷运转。劳动定员可以激发员工钻研业务技术的积极性,从而提高员工的素质。

- 核定定员人数的方法中,()适用于在连续设备和装置开动的时间内,必须由单人看管或者多岗位多人看管的场合。

- (6) A. 按工作岗位定员
B. 按设备定员
C. 按设备岗位定员
D. 按生产定员

试题答案: C

试题解析:设备岗位定员,这种方法适用于在设备和装置开动的时间内,必须由单人看管(操纵)或多岗位多人共同看管的场合。

- 人力资源管理费用不包括()。

- (7) A. 招聘费用
B. 培训费用
C. 保险福利费用
D. 劳动争议处理费用

试题答案: C

试题解析:人力资源管理费用包括以下三个方面的内容:

- (1) 招聘费用,即招聘过程发生的所有费用;
- (2) 培训费用,即培训过程发生的所有费用;
- (3) 劳动争议处理费用,即处理劳动争议的过程中发生的费用。

- 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分析招聘人数特点 ④分析单位的招聘要

求

- (8) A. ③①②④
B. ④①③②
C. ③①④②
D. ④③②①

试题答案: D

试题解析: 选择招聘渠道的主要步骤:

- 1、分析单位的招聘需求;
- 2、分析招聘人员的特点;
- 3、确定适合的招聘来源;
- 4、选择适合的招聘方法。

- 人才交流中心的特点, 不包括 ()。

- (9) A. 一般建有人才资料库
B. 针对性强
C. 适于热门人才招聘
D. 费用低廉

试题答案: C

试题解析: 人才交流中心, 一般建有人才库, 通过人才交流中心选择人员, 有针对性强、费用低廉等优点, 但对于计算机、通信等专业的热门人才或高级人才的招聘效果不太理想。

- () 是用人单位最常用的, 必不可少的招聘测试手段。

- (10) A. 笔试
B. 面试
C. 调查
D. 考评

试题答案: B

试题解析: 面试是单位最常用的、也是必不可少的测试手段。

- () 是以招聘单位与应聘者双方补充深层次的信息为目的的面试方法。

- (11) A. 初步面试
B. 结构化面试
C. 诊断面试
D. 非结构化面试

试题答案: C

试题解析: 诊断面试是对经初步面试筛选合格的应聘者进行实际能力与潜力的测试, 它的目的在于招聘单位与应聘者双方补充深层次的信息。

- 情景模拟测试主要用于招聘 ()。

- (12) A. 中低层管理人员
B. 中低层技术人员
C. 中高层管理人员
D. 中高层技术人员

试题答案: C

试题解析: 情景模拟测试, 由于这种测试方法设计复杂且费时耗资, 因此目前在招聘中高层管理人员时使用较多。

- () 可分为稳定系数、等值系数和内在一致性系数。

- (13) A. 效度
B. 有效度
C. 信度
D. 经济性

试题答案: C

试题解析: 通常将信度分为稳定系数、等值系数、内在一致性系数。

- () 的工作属于全局性工作, 能级最高。

- (14) A. 决策层
B. 管理层
C. 执行层
D. 操作层

试题答案: A

试题解析: 决策层工作属于全局性工作, 决策的正确与否, 关系到事业的成败, 因此, 决策层的能级最高。

- 工作环境的采光很重要, 应尽量使用 ()。

- (15) A. 自然光
B. 节能灯
C. 无影灯
D. 人工照明

试题答案: A

试题解析: 工作环境中的采光一般有自然采光和人工照明二种形式。在设计照明时, 应尽量利用自然光, 因为自然光线柔和, 而且对人体机能有良好的影响。

- 前瞻性培训需求评估模型存在风险不包括 ()。

- (16) A. 与企业目标战略相脱节
B. 预测的准确度出现偏差
C. 培训后导致员工跳槽

D.对培训的深度和广度难以把握

试题答案: A

试题解析:【P134】前瞻性培训需求评估模型的局限性在于:

- 1、该模型是建立在未来的基点上,预测的准确度难免出现偏差;
- 2、对培训的深度、广度较难把握;
- 3、在使用该模型时,如不把员工的职业发展与企业发展结合好,有可能“跳槽”

- () 是培训有效性评估的主要内容。

- (17) A. 培训目标
B.培训内容
C.培训成果
D.培训方式

试题答案: C

试题解析:培训成果是培训有效性评估的主要内容。培训成果包含五种类型:认知成果、技能成果、情感成果、效果性成果和投资净收益。

- () 用来描述培训项目导致的组织目标的实现,反应员工培训的最终结果。

- (18) A. 反应评估
B.行为评估
C.学习评估
D.结果评估

试题答案: D

试题解析:结果层面的评估主要测评培训对组织绩效带来的变化。这个层面的优点显而易见,因为企业及企业高层主管在培训上的根本目的,就是为了工作绩效的提高。

- 在学习层面评估中,应该按照 () 的标准建立试题库。

- (19) A. 1:3
B.1:5
C.1:10
D.1:20

试题答案: C

试题解析:学习层面的评估,一般可以通过考试测验的方式进行。此方法简单易行、成本低、效果较好。其中题库建设,按 1: 10 标准建立试题库,即 1 项培训, 10 套考试试题。

- 主动性学习风格的课程设计,宜采用 () 的教学策略。

- (20) A. 以教师为准
B.亲身体会式
C.以受训者为准
D.观察思考式

试题答案: B

试题解析: 主动型学习, 以经验与感觉为基础的学习风格, 此类风格的受训者倾向于从亲身参与的事件中学习。受训主体意识强, 具有想象力和创造性思维, 易于接受外来信息, 喜欢尝试新的体验, 课程设计可以考虑亲身体会式的教学策略。

- 以掌握技能为目的的实践性培训方法, 不包括 ()。

- (21) A. 特别任务法
B. 教练法
C. 工作轮换法
D. 研讨法

试题答案: D

试题解析: 以掌握技能为目的的实践性培训方法, 常用方式如下:

1. 工作指导法, 又称教练法、实习法
2. 工作轮换法
3. 特别任务法
4. 个别指导法

- 适合行为调整和心理测验的培训方法包括角色扮演法和 ()。

- (22) A. 拓展训练
B. 试验训练
C. 模拟训练
D. 篮筐训练

试题答案: A

试题解析: 针对行为调整和心理训练可采用的训练方法有角色扮演法和拓展训练。

- 入职培训制度体现的是 () 的原则。

- (23) A. 上岗前资质培训
B. 上岗前制度培训
C. 上岗前素质培训
D. 先培训, 后任职

试题答案: D

试题解析: 入职培训制度就是规定员工上岗之前和任职之前必须经过全面的培训, 没有经过全面培训的员工不得上岗和任职。它体现了“先培训、后上岗”“先培训、后任职”的原则。

- 设计绩效管理程序时, 对部门或者科室员工绩效考评过程所做的设计属于 ()。

- (24) A. 总流程设计
B. 具体标准设计
C. 总方法设计
D. 具体程序设计

试题答案: D

试题解析: 绩效管理程序的设计, 由于涉及的工作对象的内容不同, 可分为管理总流程设计和具体考评程序设计两部分。总流程设计是从企业宏观的角度对绩效管理程序所进行的设计, 而具体程序设计是在较小的范围内, 对部门或科室员工绩效考评活动过程所作的设计。

- 从宏观上看, 企业强化绩效管理的目的是不断地提升 (), 以增强企业的核心竞争力。

- (25) A. 员工个人素质
B. 企业受益
C. 企业整体素质
D. 劳动效率

试题答案: C

试题解析: 从宏观上看, 企业强化绩效管理的目的是非常明确的, 就是不断地提升企业的整体素质以增强企业的核心竞争力。

- 以下关于绩效计划的表述, 不正确的是 ()。

- (26) A. 绩效计划是一个双向沟通的过程
B. 参与和承诺是制定绩效计划的前提
C. 在计划沟通前主管应制定总体目标
D. 绩效计划是关于工作目标和标准的契约

试题答案: C

试题解析: 绩效计划具有以下主要特征:

1. 绩效计划是一个双向沟通的过程;
2. 参与和承诺是制订绩效计划的前提;
3. 绩效计划是关于工作目标和标准的契约。

- 以下关于强制分布法的表述, 不正确的是 ()。

- (27) A. 它按一定百分比, 将考评者强制分配到好中差等多个类别
B. 类别一般是五类, 从最优到最差的具体百分比可根据需要确定
C. 它能比较员工差别, 并在诊断绩效问题时提供准确可靠的信息
D. 可避免考评者过分严厉或者过分宽容的情况发生, 克服平均主义

试题答案: C

试题解析: 强制分布法也称强迫分配法、硬性分布法。

1. 强制分布法就是按照一定的百分比, 将被考评的员工强制分配到各个类别中;
2. 类别一般是五类, 从最优到最差的具体百分比可根据需要确定;
3. 可以避免考评者过分严厉或过分宽容的情况发生, 克服平均主义;
4. 强制分布法只能把员工分为有限的几种类别, 难以具体比较员工差别, 也不能在诊断工作问题时提供准确可靠的信息。

- 以下关于强迫选择法的表述, 不正确的是 ()。

- (28) A. 是一种定量化考评方法

- B.属于行为导向型的客观考评方法
- C.可用来考评特殊的工作行为表现
- D.属于行为导向型的主观考评方法

试题答案: D

试题解析: 强迫选择法, 也称强制选择业绩法, 它是一种导向型的客观考评方法, 强迫选择法不但可用来考评特殊工作行为表现, 也可适用于企业更宽泛的不同类别人员的绩效描述与考评。与其他评级量表法一样, 强迫选择法同样是一种定量化考评方法。

- 成绩记录法的步骤包括: ①由其上级主管来验证成绩的真实准确性;②由外部的专家评估资料, 决定个人绩效的大小;③被考评者把自己与工作职责有关的成绩写在一张成绩记录表上。其正确的排序是 ()。

- (29) A. ③②①
B. ①③②
C. ②①③
D. ③①②

试题答案: D

试题解析: 成绩记录法的步骤:

1. 先由被考评者把自己与工作职责有关的成绩写在一张成绩记录表上;
2. 然后由其上级主管来验证一下这些成绩是否真实正确;
3. 最后由外部的一些专家就这些材料进行分析, 从而对被考评人的绩效进行评价。

- 由于考评者与被考评者双方在绩效目标的追求上有所不同, 必然会产生多种矛盾, 但不包括 ()。

- (30) A. 员工自我矛盾
B. 组织目标矛盾
C. 主管自我矛盾
D. 个人团队矛盾

试题答案: D

试题解析: 【P266】由于考评者与被考评者双方在绩效目标上的不同追求, 可能产生三种矛盾:

1. 员工自我矛盾
2. 主管自我矛盾
3. 组织目标矛盾

- 改进工作绩效的策略, 不包括 ()。

- (31) A. 组织变革与人事调整策略
B. 预防性策略与制止性策略
C. 正向激励与负向激励策略
D. 因人制宜与因时制宜策略

试题答案: D

试题解析: 制定改进工作绩效的策略包括:

1. 预防性策略与制止性策略
2. 正向激励策略与负向激励策略
3. 组织变革策略与人事调整策略

- () 是员工超额的劳动报酬。

- (32) A. 工资
B. 奖励
C. 津贴
D. 福利

试题答案: B

试题解析: 奖励, 员工超额劳动的报酬。

- 支付与员工岗位价值相当的薪酬体现了企业薪酬管理的 ()。

- (33) A. 对外具有竞争力原则
B. 对员工具有激励性原则
C. 对内具有公正性原则
D. 对成本具有控制性原则

试题答案: C

试题解析: 【P284】企业薪酬管理的基本原则:

1. 对外具有竞争力原则。支付符合劳动力市场水平的薪酬;
2. 对内具有公正性原则。支付相当于员工岗位价值的薪酬;
3. 对员工具有激励性原则。适当拉开员工之间的薪酬差距, 根据实际贡献付薪;
4. 对成本具有控制性原则。充分考虑财务实力和实际的支付能力。

- 薪酬体系设计体现的劳动基本形态, 不包括 ()。

- (34) A. 潜在劳动
B. 静态劳动
C. 流动劳动
D. 凝固劳动

试题答案: B

试题解析: 薪酬体系设计首先要体现劳动的基本形态:

1. 潜在劳动: 可能的贡献
2. 流动劳动: 现实的付出
3. 凝固劳动: 实现的价值

- 以下有关工作岗位评价的说法, 不正确的是 ()。

- (35) A. 岗位评价的中心是现有的人员
B. 以岗位员工的工作活动为对象
C. 是工作岗位分析的进一步延续
D. 是企业薪酬管理的重要依据

试题答案: A

试题解析: 岗位评价, 也称为职务评价或者工作评价, 是指在岗位分析的基础上, 采用一定的方法对企业所设岗位需承担的责任大小、工作强度、难易程度、所需资格条件等进行评价, 并利用评价结果对企业中各岗位的相对价值作出评定, 以此作为薪酬管理的重要依据。岗位评价是岗位分析的逻辑结果, 岗位评价以岗位为评价对象。岗位评价的中心是“事”不是“人”, 岗位评价虽然也会涉及员工, 但它是以岗位为对象, 即以岗位所担负的工作任务为对象进行客观评比和估计。

- 确定岗位评价要素和指标的基本原则, 不包括 ()。

- (36) A. 少而精原则
B. 综合性原则
C. 可比性原则
D. 重要性原则

试题答案: D

试题解析: 确定岗位评价要素和指标的基本原则包括:

1. 少而精原则
2. 界限清晰, 便于测量的原则
3. 综合性原则
4. 可比性原则

- () 是由若干评定要素综合平均的结果, 它的优点是容易被人理解和接受并且有较多专业人员参与评定, 从而大大提高了评定的准确性。

- (37) A. 排列法
B. 分值法
C. 分类法
D. 评分法

试题答案: D

试题解析: 岗位评价方法的应用:

1. 排列法: 分为简单排列法和选择排列法
2. 分类法: 是排列法的改进, 各个级别及其结构是在岗位被排列之前就建立起来的。对所有岗位的评价只需要参照级别的定义套入合适的级别里。
3. 评分法: 也称点数法, 评分法的优点是容易被人理解和接受, 由于它是若干评定要素综合平均的结果, 并且有较多的专业人员参与评定, 从而大大提高了评定的准确性。
4. 因素比较法: 是排序法衍化而来的, 也是按要素对岗位进行分析和排序。
5. 成对比较法: 也称配对比较法、两两比较法。

- 确定人工费支出极限的方法, 不包括 ()。

- (38) A. 成本收益基准法
B. 劳动分配率基准法
C. 销售净额基准法
D. 损益分歧点基准法

试题答案: A

试题解析: 如何确定人工费支出的极限, 可采用以下三种方法:

- 1、劳动分配率基准法
- 2、销售净额基准法
- 3、损益分歧点基准法

- 用人单位基本医疗保险费的缴费率应控制在职工工资总额的 () 左右。

- (39) A. 5%
B.6%
C.7%
D.8%

试题答案: B

试题解析: 基本医疗保险费的征缴比例: 用人单位缴费率应控制在职工工资总额的 6%左右, 职工缴费率一般为本人工资收入的 2%。

- () 是职工通过其个人行为参与企业管理的形式之一。

- (40) A. 质量管理小组
B.合理化建议
C.班组自我管理
D.各类岗位责任制

试题答案: B

试题解析: 个人参与, 职工通过其个人的行为参与企业管理, 如各类合理化建议、技术创新等。

- 例会制度的优点不包括 ()。

- (41) A. 信息不易受到歪曲干扰
B.沟通具有亲切感
C.易获得沟通对方的反馈
D.有利于双向沟通

试题答案: A

试题解析: 例会制度, 直接以口头语言的形式, 综合上向沟通、下向沟通、横向沟通三种信息沟通方式。此种沟通方式具有亲切感, 可以通过语调、表情、形体语言增强沟通效果, 容易获得沟通对方的反馈, 具有双向沟通优势。

- 劳动标准按照适用层次划分, 不包括 ()。

- (42) A. 国家标准
B.行业标准
C.企业标准
D.基础标准

试题答案: D

试题解析: 劳动标准按照适用的层次划分:

1. 国家劳动标准

2. 行业劳动标准
3. 地方劳动标准
4. 企业劳动标准

● 某地区最低收入组人均每月生活支出为 200 元, 每一就业者赡养系数为 2, a 为工资调整系数, 最低食物费用为 120 元, 恩格尔系数为 0.6。若采用比重法计算。该地区月最低工资标准为 ()。

- (43) A. 150+a
B. 200+a
C. 240+a
D. 400+a

试题答案: D

试题解析: 【P381】月最低工资标准 = 月生活费支出 * 赡养系数 + 工资调整系数
= 200 * 2 + a = 400 + a

● 以下关于集体合同的说法, 不正确的是 ()。

- (44) A. 集体合同规定了企业的最低劳动标准
B. 集体合同文本须提交政府劳动行政部门审核
C. 集体合同的目的是确立劳动者和企业的劳动关系
D. 集体合同以全体劳动者共同权利和义务作为内容

试题答案: C

试题解析: 【P395】

集体合同的特征: 集体合同是定期的书面合同, 其生效需经特定程序。根据劳动法的有关规定, 集体合同文本须提交政府劳动行政部门审核。

集体合同与劳动合同的区别: ①内容不同, 集体合同的内容是关于企业的一般劳动条件标准的约定, 以全体劳动者共同权利和义务为内容; ②法律效力不同, 集体合同规定企业的最低劳动标准, 凡是劳动合同约定的标准低于集体合同标准的, 一律无效。

● 工会不履行或不适当履行集体合同规定的义务, 应 ()。

- (45) A. 承担道义上的责任
B. 承担法律责任
C. 按照劳动合同的规定承担责任
D. 无须承担责任

试题答案: A

试题解析: 违反集体合同的责任, 企业违反集体合同的规定, 应承担法律责任。工会不履行或不适当履行集体合同规定的义务, 应承担道义上的责任; 个别劳动者不履行集体合同规定的义务, 则按照劳动合同的规定承担责任。

● 以下关于劳动争议调解的说法, 不正确的是 ()。

- (46) A. 调解委员会的调解是独立的程序
B. 企业劳动争议调解委员会是群众性组织
C. 劳动争议仲裁委员会的调解具有程序性

D.调解委员会的劳动者代表由全体劳动者推举

试题答案: C

试题解析: 劳动争议调解:

1. 调解的特点, 群众性, 企业劳动争议调解委员会是企业内依法成立的处理劳动争议的群众性组织;
2. 调解委员会调解与劳动争议仲裁委员会、人民法院处理劳动争议时调解的区别, 在劳动争议处理中的地位不同, 调解委员会的调解是独立的程序, 劳动争议仲裁委员会、人民法院的调解不具有程序性。
3. 调解委员会由劳动者代表和企业代表组成, 人数由双方协商确定, 双方人数应当对等。劳动者代表由工会委员会成员担任或由全体劳动者推举产生, 企业代表由企业负责人指定。

● 造成 3 人以上 10 人以下死亡, 或者 10 人以上 50 人以下重伤, 或者 1000 万元以上 5000 万元以下直接经济损失的生产安全事故, 属于 ()。

- (47) A. 重大事故
B. 较大事故
C. 特别重大事故
D. 一般事故

试题答案: B

试题解析: 【P417-418】根据生产安全事故造成的人员伤亡或直接经济损失, 事故一般分为以下等级:

1. 特别重大事故: 造成 30 人以上死亡, 或者 100 人以上重伤 (包括急性工业中毒, 下同), 或者 1 亿元以上直接经济损失的事故;
2. 重大事故: 造成 10 人以上 30 人以下死亡, 或者 50 人以上 100 人以下重伤, 或者 5000 万以上 1 亿以下直接经济损失的事故;
3. 较大事故: 造成 3 人以上 10 人以下死亡, 或者 10 人以上 50 人以下重伤, 或者 1000 万以上 5000 万以下直接经济损失的事故;
4. 一般事故: 造成 3 人以下死亡, 或者 10 人以下重伤, 或者 1000 万以下直接经济损失的事故。

● 岗位规范的内容包括 ()。

- (48) A. 岗位劳动规则
B. 定员定额标准
C. 岗位工作权限
D. 岗位培训规范
E. 岗位员工规范

试题答案: ABDE

试题解析: 岗位规范的主要内容, 大致涉及以下几个方面:

1. 岗位劳动规则
2. 定员定额标准
3. 岗位培训规范
4. 岗位人员规范

- 以下关于企业劳动定额水平的表述, 正确的有 ()。

- (49) A. 劳动定额水平是企业劳动定额管理的核心问题
B. 定额水平不平衡, 必然会造成苦乐不均, 挫伤员工生产积极性
C. 定额水平过低, 员工不经过努力也能完成定额将造成超支配
D. 定额水平过于先进, 会使各项计划脱离实际, 失去指导意义
E. 劳动定额管理的各个环节都是围绕着劳动定额水平问题展开的

试题答案: ABCE

试题解析: 劳动定额水平是定额管理的核心:

1. 劳动定额水平不平衡, 过高或过低, 都会直接影响劳动定额作用的发挥;
2. 在组织生产方面, 劳动定额水平不平衡, 必然会影响企业实现有节奏、均衡生产、影响各项计划的准确程度, 成本核算也会出现时高时低的现象; 定额水平过于先进, 会使各项计划脱离实际, 推动指导生产的意义; 定额水平过低, 又会使各项计划过于保守, 造成设备、人员和工时的浪费;
3. 在组织分配方面, 定额水平不平衡, 必然会造成苦乐不均, 不能充分体现“效率优先、兼顾公平、按劳付酬”的原则; 定额水平过高, 员工经过很大努力仍达不到, 就会减少员工收入, 挫伤员工的积极性; 定额水平过低, 员工不经过努力也能轻易完成或超额完成生产任务, 就会不合理地增加企业的负担, 造成超支配。
4. 由于劳动定额水平既指导着生产, 又制约着分配, 所以其成为企业劳动定额管理的核心问题。

- 企业定员的对象包括 ()。

- (50) A. 临时用工
B. 高层领导者
C. 技术人员
D. 初中级管理人员
E. 一般员工

试题答案: BCDE

试题解析: 劳动定员是以企业劳动组织常年性生产、工作岗位为对象, 即凡是企业进行正常生产经营所需要的各类人员, 都应包括在定员范围之内, 具体包括:

1. 从事各类活动的一般员工;
2. 各类初、中级经营管理人员;
3. 专业技术人员;
4. 高层领导者。

- 按照定员标准的具体形式, 企业定员标准可分为 ()。

- (51) A. 比例定员标准
B. 效率定员标准
C. 设备定员标准
D. 岗位定员标准
E. 综合定员标准

试题答案: ABCD

试题解析: 长期以来,我国企业在核定定员人数时,总结和推广了以下五种传统核定方法:

1. 按劳动效率定员
2. 按设备定员
3. 按岗位定员
4. 按比例定员
5. 按机构组织、职责范围和业务分工定员。

- 外部招募存在的不足包括 ()。

- (52) A. 进入角色慢
B. 筛选难度大、时间长
C. 招募成本高
D. 影响内部员工积极性
E. 产生“鲶鱼效应”

试题答案: ABCD

试题解析: 外部招募的不足:

1. 筛选难度大、时间长
2. 进入角色慢
3. 招募成本大
4. 决策风险大
5. 影响内部员工的积极性

- 为了判断应聘者对招聘岗位的适应性,笔试通常测试 ()。

- (53) A. 一般知识和能力
B. 专业知识和能力
C. 特殊知识和能力
D. 综合知识和能力
E. 创新知识和能力

试题答案: AB

试题解析: 笔试主要是通过测试应聘者的基础知识和素质能力,判断该应聘者对招聘岗位的适应性。对基础知识和素质能力的测试,一般包括二个层次,即一般知识和能力与知识和能力。

- 面试评价阶段一般采用 () 对应聘者进行评价。

- (54) A. 评语式评估
B. 量表式评估
C. 评分式评估
D. 定量式评估
E. 标准式评估

试题答案: AC

试题解析: 面试评价阶段,面试结束后,应根据面试记录表对应聘人员进行评估。评估可采用评语式评估,也可采用评分式评估。

- 情境模拟测试的主要特点是针对（ ）进行测试。

- (55) A. 被试者明显的行为
B. 被试者实际的操作
C. 被试者工作效率
D. 被试者的心理素质
E. 书面测试无法准确测试的项目

试题答案: ABCE

试题解析: 情景模拟测试与笔试和面试的方法相比:

1. 主要针对被测者明显的行为、实际操作以及工作效率进行测试;
2. 重点测试项目在那些书面测试(如智力测试与心理测试)中无法准确测试的被测者的领导能力、交际能力、沟通能力、合作能力、观察能力、理解能力、解决问题能力、创造能力、语言表达能力、决策能力等实际能力。

- 对企业招聘活动过程的评估, 主要采用的评价指标有（ ）。

- (56) A. 信度
B. 标准差
C. 效度
D. 准确度
E. 公平程度

试题答案: ACE

试题解析: 招聘过程的评估, 主要采用的指标:

1. 信度; 2. 效度; 3. 公平程度

- 作业组是企业中最基本的协作方式, 需要成立作业组的情形包括（ ）。

- (57) A. 生产作业需工人共同完成
B. 看管大型复杂的机器设备
C. 工人的工作彼此密切相关
D. 为了便于加强管理和交流
E. 需要明确分工协作的关系

试题答案: ABCDE

试题解析: 组织作业组时要遵守的一条基本原则, 就是要把生产上有直接联系的员工组合起来, 不能把生产上没联系的员工凑合在一起, 以下几种情况需要组成作业组:

1. 生产作业需要员工共同完成;
2. 看管大型复杂的机器设备;
3. 员工的工作彼此密切相关;
4. 为了便于管理和相互交流;
5. 为了加强工作联系;
6. 在员工没有固定的工作地、或者没有固定工作任务的情况下, 为了便于调动和分配他们的工作, 需要组成作业组。

- 三维培训需求分析模型是一种基于（ ）的培训需求分析方法。

- (58) A. 岗位分析
B. 组织整体战略目标
C. 人才测评
D. 未来培训需求分析
E. 岗位胜任力

试题答案: CE

试题解析: 三维培训需求分析模型, 是一种基于岗位胜任力和人才测评等手段的培训需求分析方法。

- 企业可以通过多种形式与商学院合作, 主要包括（ ）。

- (59) A. 组织员工到商学院脱产学习
B. 开设联合课程, 为企业定向培养员工
C. 对商学院教学计划提出修改意见
D. 商学院提供长期的知识传播培训
E. 共同开展案例编撰、企业文化研究等专项课题

试题答案: ABCDE

试题解析: 企业可以通过多种形式与商学院合作:

1. 与商学院开设联合课程, 为企业定向培养员工;
2. 派出员工到商学院脱产学习;
3. 对商学院的教学计划提出修改意见;
4. 由商学院提供长期的以知识传播为主的培训;
5. 由商学院与企业共同开展案例编撰、企业文化研究等专项课题。

- 通过调查收集到培训评估的信息包括（ ）。

- (60) A. 培训师调查
B. 培训需求调查
C. 培训内容调查
D. 培训组织调查
E. 特殊项目调查

试题答案: ABCD

试题解析: 通过调查, 可收集以下信息:

1. 培训需求调查;
2. 培训组织调查;
3. 培训内容及形式调查;
4. 培训师调查;
5. 培训效果综合调查。

- 场地拓展训练可以使团队获得多方面收益和改善, 包括（ ）。

- (61) A. 创新与发展
B. 共同愿景

- C.沟通与默契
- D.心态和士气
- E.变革与学习

试题答案: BCDE

试题解析: 场地拓展训练, 它既可以作为一次单独的完整团队培训项目来开展, 又能很好的和会议、酒会、其他培训相结合, 使团队从以下几个方面得到收益和改善:

1. 变革与学习;
2. 沟通与默契;
3. 心态和士气;
4. 共同愿景。

- 培训服务制度条款需要明确的内容, 包括 ()。

- (62) A. 部门经理人员的意见
B. 参加培训的项目和目的
C. 培训服务协议签订后, 方可参加培训
D. 培训申请被批准后, 培训服务协议签订手续
E. 根据个人和组织需要, 向培训管理部门提出申请

试题答案: CDE

试题解析: 培训服务制度条款, 需明确以下内容:

1. 员工正式参加培训前, 根据个人和组织需要向培训管理部门或部门经理提出申请;
2. 培训申请被批准后需要履行培训服务协议签订手续;
3. 培训服务协议签订后方可参加培训。

- 在绩效管理的准备阶段, 绩效管理人员应完成的工作有 ()。

- (63) A. 考评方法的选择
B. 考评要素的确定
C. 绩效管理对象的确定
D. 标准体系的确定
E. 对实施步骤提出具体要求

试题答案: ABCDE

试题解析: 在绩效管理准备阶段, 绩效管理人员应完成的工作有:

1. 明确绩效管理的对象以及各个管理层级的关系;
2. 根据考评的具体对象, 提出企业各类人员的绩效考评要素(指标)和标准体系。
3. 根据绩效考评的内容, 正确选择考评方法;
4. 对绩效管理的运行程序、实施步骤提出具体要求。

- 绩效管理考评阶段需要做好的组织实施工作, 包括 ()。

- (64) A. 考评方法的再审核
B. 考评的准确性
C. 考评结果的反馈方式
D. 考评的公正性
E. 考评使用表格的再检验

试题答案: BCD

试题解析: 考评阶段是绩效管理重心,它不仅关系到整体绩效管理系统运行的质量和效果,也将涉及员工的当前和长远的利益,需要人力资源部门和所有参与考评的主管高度重视,并注意从以下几个方面做好考评的组织实施工作:

1. 考评的准确性;
2. 考评的公正性;
3. 考评结果的反馈方式。

- () 属于行为导向型主观考评方法。

- (65) A. 行为观察法
B. 成对比较法
C. 选择排列法
D. 强制分布法
E. 关键事件法

试题答案: BCD

试题解析: 行为导向型主观考评方法,包括:

1. 排列法。
2. 选择排列法。
3. 成对比较法。
4. 强制分布法。
5. 结构式叙述法。

- 以下关于目标管理法的说法,正确的有()。

- (66) A. 能为晋升决策提供依据
B. 很少出现评价失误
C. 能提高员工工作积极性
D. 可以进行横向比较
E. 适合于给员工提出建议

试题答案: BCE

试题解析: 目标管理法的评价标准直接反映员工的工作内容,结果易于观测,所以很少出现评价失误,也适合对员工提供建议,进行反馈和辅导。由于目标管理的过程是员工共同参与的过程,因此,员工工作积极性大为提高,增强了责任心和事业心,但是目标管理法没有在不同部门、不同员工之间设立统一目标,因此,难以对员工和不同部门间的工作绩效作横向比较,不能为以后的晋升决策提供依据。

- 绩效反馈面谈的主要目的包括()。

- (67) A. 使员工认识到自己取得的进步和存在的缺点,促进其改善绩效
B. 对绩效评价的结果达成共识,分析原因,找出需要改进的方面
C. 制定绩效改进计划,共同确定下一个绩效管理周期的绩效目标
D. 为员工的职业生涯发展规划提供信息,并帮助其明确发展方向
E. 揭示绩效管理运行系统存在的问题和不足,以便进行必要改进

试题答案: ABCD

试题解析: 作为绩效面谈中非常重要的一项内容, 绩效反馈面谈是管理者就上一纯净管理周期中员工的表现和绩效评价结果与员工进行正式面谈的过程, 绩效反馈面谈主要有以下四个目的:

1. 使员工认识到自己在本阶段工作中取得的进步和存在的缺点, 了解主管对自己工作的看法, 促进员工改善绩效。
2. 对绩效评价结果达成共识, 分析原因, 找出需要改进的地方。
3. 制订绩效改进计划, 共同商讨确定下一个绩效管理周期的绩效目标和绩效计划。
4. 为员工的职业规划和提供信息。

- () 属于外部薪酬。

- (68) A. 基本工资
B. 绩效工资
C. 社会保险
D. 晋升机会
E. 额外津贴

试题答案: ABCE

试题解析: 外部回报是指员工因为雇佣关系从自身以外所得到的各种形式的回报, 也称外部薪酬。外部薪酬包括直接薪酬和间接薪酬。直接薪酬是员工薪酬的主体组成部分, 它包括员工的基本薪酬, 即基本工资, 也包括员工的激励薪酬。间接薪酬即福利, 包括公司向员工提供的各种保险、非工作日工资、额外津贴和其他服务。

- () 属于日常薪酬管理工作。

- (69) A. 开展薪酬的市场调查
B. 制定年度员工薪酬激励计划
C. 调查了解各类员工薪酬状况
D. 进行员工薪酬水平长期预测
E. 报告期内对人工成本进行核算

试题答案: ABCE

试题解析: 薪酬日常工作具体还包括以下内容:

1. 开展薪酬市场调查, 统计分析调查结果, 写出调查分析报告。
2. 制订年度员工薪酬激励计划, 对薪酬计划执行情况进行统计分析。
3. 深入调查了解各类员工的薪酬状况, 进行必要的员工满意度调查。
4. 对报告期内人工成本进行核算, 检查人工成本计划的执行情况。
5. 根据公司薪酬制度的要求, 结合各部门绩效目标的实现情况, 对员工的薪酬进行必要调整。

- 企业实行岗位薪酬体系, 应当达到的要求包括 ()。

- (70) A. 薪酬水平较高
B. 组织富有灵活性
C. 工作对象比较固定
D. 岗位说明书清晰
E. 组织环境比较稳定

试题答案: CDE

试题解析: 实行岗位薪酬体系的企业要求:

1. 岗位说明书清楚明晰
2. 组织环境稳定
3. 工作对象比较固定

- 岗位评价需要运用 () 等多种知识、技术和方法。

- (71) A. 劳动心理
B. 数理统计
C. 劳动卫生
D. 劳动组织
E. 环境监测

试题答案: ABCDE

试题解析: 岗位评价需要运用多种技术和方法, 主要运用: 劳动组织、劳动心理、劳动卫生、环境监测、数理统计等知识和计算机技术, 适用于排列法、分类法、评分法、因素比较法等四种基本方法。

- 以下岗位评价指标中, 属于测评指标的有 () 。

- (72) A. 劳动姿势
B. 体力劳动强度
C. 人员流向
D. 操作复杂程度
E. 粉尘危害程度

试题答案: ABE

试题解析: 【P314-315】

1. 劳动责任要素: (1) 质量责任; (2) 产量责任; (3) 看管责任; (4) 安全责任; (5) 消耗责任; (6) 管理责任
2. 劳动技能要素: (1) 技术知识要求; (2) 操作复杂程度; (3) 看管设备复杂程度; (4) 品种质量难易程度; (5) 处理预防事故复杂程度
3. 劳动强度要素: (1) 体力劳动强度; (2) 工时利用率; (3) 劳动姿势; (4) 劳动紧张程度;
- 5) 工作轮班制
4. 劳动环境要素: (1) 粉尘危害程度; (2) 高温危害程度; (3) 辐射热危害程度; (4) 噪声危害程度; (5) 其他有害因素危害程度
5. 社会心理要素

以上 22 个岗位评价指标中, 按指标的性质和评价方法的不同可分为二类: 一类为评定指标, 即劳动技能和劳动责任及社会心理要素等 12 个岗位评价指标。另一类为测评指标, 即涉及劳动强度和劳动环境要素的 10 个岗位评价指标。。

- 劳动分配率的大小直接受 () 等指标的制约和影响。

- (73) A. 企业销售收入
B. 企业利润额
C. 企业人工费用
D. 企业增加值
E. 企业成本总额

试题答案: ABCDE

试题解析: 1. 劳动分配率, 是指企业人工成本占企业净产值 (也称企业增加值或附加值) 的比率。它也是衡量企业人工成本支付能力的重要尺度。

2. 核算人工成本的基本指标包括: (1) 企业从业人员年平均人数; (2) 企业从业人员年人均工作时数; (3) 企业销售收入 (营业收入); (4) 企业增加值 (纯收入)、(5) 企业利润总额; (6) 企业成本 (费用) 总额; (7) 企业人工成本总额等。

- 与劳动争议处理制度在协调劳动关系运行中的功能相比, 企业的民主管理制度是一种 () 方式。

- (74) A. 横向协调
B. 自行协调
C. 内部协调
D. 外部协调
E. 事前协调

试题答案: BC

试题解析: 企业民主管理制度与劳动争议处理制度在协调劳动关系运行中的功能相比, 具有以下特点:

- 1、职工民主管理是一种自我协调或内部协调方式, 而劳动争议仲裁则是一种外部协调方式;
- 2、企业劳动争议调解委员会对劳动争议的调解是一种群众自治的活动。

- 企业劳动关系调整信息的收集和处理, 包括 () 环节。

- (75) A. 信息收集
B. 检查核对
C. 信息加工
D. 信息传输
E. 信息存储

试题答案: ABCD

试题解析: 企业劳动关系调整信息系统设计之信息收集与处理, 包括:

1. 信息收集
2. 信息核对
3. 信息加工
4. 信息传输

- 劳动纪律的主要内容包括 ()。

- (76) A. 时间规则
B. 编制定员规则

- C.组织规则
- D.劳动定额规则
- E.岗位规则

试题答案: ACE

试题解析: 劳动纪律是企业依法制定的, 全体员工在劳动过程中必须遵守的行为规则。其主要内容如下:

1. 时间规则
2. 组织规则
3. 岗位规则
4. 协作规则
5. 品行规则
6. 其他规则等

- 集体合同在协调劳动关系中的重要作用体现在 ()。

- (77) A. 维护职工的合法权益
B. 加强企业的民主管理
C. 有利于调解处理劳动争议
D. 有利于企业约束员工行为
E. 弥补劳动法律法规的不足

试题答案: ABCE

试题解析: 集体合同制度在协调劳动关系中处于重要地位, 其意义体现在以下几个方面:

1. 订立集体合同有利于协调劳动关系。
2. 加强企业的民主管理。
3. 维护职工合法权益。
4. 弥补劳动法律、法规的不足。

- 劳动争议调解委员会职责包括 ()。

- (78) A. 强制当事人履行调解协议
B. 聘任、解聘和管理调解员
C. 宣传劳动保障法律、法规和政策
D. 对本企业发生的劳动争议进行调解
E. 协助企业建立劳动争议预防预警机制

试题答案: BCDE

试题解析: 【P409】调解委员会履行下列职责:

1. 宣传劳动保障法律、法规和政策。
2. 对本企业发生的劳动争议进行调解。
3. 监督和解协议、调解协议的履行。
4. 聘任、解聘和管理调解员。
5. 参与协调履行劳动合同、集体合同、执行企业劳动规章制度等方面出现的问题。
6. 参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案。
7. 协助企业建立劳动争议预防预警机制。