

## 第二部分 理论知识

(26~125 题, 共 100 道题, 满分为 100 分)

一、单项选择题 (26~85 题, 每题 1 分, 共 60 分。每题只有一种最恰当的答案, 请在答题卡上将所选答案的对应字母涂黑)

26、垂直整合指的是( D )。

(A)企业与外部经济的整合

(B)企业与社会环境的整合

(C)不一样人力资源管理实务间的一致性

(D)组织中战略性人力资源管理过程与人力资源管理实践之间的连结

27、确定任职资格、选人机制属于人力资源管理中( C )的内容。

(A)价值源泉

(B)价值发明

(C)价值评价

(D)价值分派

28、在人力资源管理方面,( B )的企业强调采用正式、分段和明确的计划。

(A)复苏型

(B)整顿 衰退型

(C)创业型

(D)高速 发展型

29、下列说法错误的是( B )。

(A)高级人力资源管理者应当成为人力资源管理专家。

(B)高级人力资源管理者对各部门业务人员在鼓励、辅导和评估上负重要责任

(C)高级人力资源管理者应当可以创立和支持变革所需环境,以便推进组织变革

(D)招聘、培训以及企业文化建设属于部分经理和人力资源管理者共同承担的责任

30、管理职位描述问卷（MPDQ）（ C ）。

（A）不能为评价成果确定一种量化的分数

（B）是专门针对技术类工作而设计的工作分析问卷

（C）涉及详细的专业技术问题时需要补充某些信息

（D）从接受管理和实行管理等 13 个方面对职位进行评估

31、下列属于基准性胜任特性的是（ D ）。

（A）成就动机

（B）人际洞察力

（C）组织承诺

（D）财务核算与分析

32、有关行为事件访谈法的编码技术，说法错误的是（ B ）。

（A）要记录某一胜任特性出现与否

（B）所有的编码必须在数据记录之前完毕

（C）要记录胜任特性在其量表出现的详细等级

（D）对优秀组和一般组的要素进行记录，找出两组的差异

33、经典职位的特点不包括（ B ）。

（A）能代表一类职位

（B）薪酬幅度变动频繁

（C）对企业比较重要

（D）能反应出企业的组织构造

34、技术开发型和人力开发型的竞争战略的区别是（ B ）。

（A）前者是中短期发展战略,后者是长期的发展战略

（B）前者是自下而上推进的,后者是自上而下推进的

（C）前者重视机器设备的更新,后者重视人的潜在能力的开发

（D）前者采用了内涵扩大再生产的发展模式,后者力争建立融洽的劳动关系

35、在某企业中,企业的劳动生产率不停下降,但离职率却非常低。假如进行员工对企业发展期望值和对自己发展期望值的比较分析,持有( B )见解的比例也许最高。

- (A)对企业期望高,对自己期望高 (B)对企业期望高,对自己期望低  
(C)对企业期望低,对自己期望高 (D)对企业期望低,对自己期望低

36、影响有效管理幅度的原因不包括( B )。

- (A)职务的性质 (B)绩效考核的内容  
(C)管理人员素质 (D)职能机构健全水平

37、企业在制定人力资源质量开发方略时要建立重要的基础支持系统不包括( D )。

- (A)员工绩效管理系统 (B)员工培训与开发系统  
(C)定编定岗定员定额系统 (D)员工援助与辅导系统

38、组织构造设计的目的不包括( B )。

- (A)有效地挖掘员工的潜力  
(B)确定组织战略的发展方向  
(C)确定企业各类资源的例题配置  
(D)提高组织的生产效率和产品质量

39、下列说法错误的是( D )。

- (A)组织构造服务于组织目的的实现  
(B)企业战备的变化先于组织构造的变化  
(C)组织构造影响企业各类资源的合理配置  
(D)组织文化的变化会导致组织构造的变化

40、在进行人力资源管理制度规划时，对于合理不合法的人力资源管理管理问题要（ D ）。

(A)以员工的利益为重,大胆执行

(B)严格按法律规定执行，杜绝此类问题出现

(C)采用回避的方式进行处理

(D)寻求法律范围内的替代方式,变通执行

41、与“收入-利润=成本”相比，采用“收入-成本=利润”公式进行经营预算（ C ）。

(A)首先要保证的是股东的利益

(B)能更好地控制成本,防止挥霍

(C)体现的是先执行,后核算的思想

(D)可防止人为的随意性

42、霍夫斯泰德的跨文化理论不包括( C )。

(A)权力距离

(B)不确定性回避

(C)群体惯性

(D)男性化与女性化

43、假如企业处在朝阳行业，有富余的人才可以选择，这一状况属于（ C ）。

(A)市场状况对工资的影响

(B)市场预期对劳动力供应的影响

(C)市场状况对用工量的影响

(D)市场状况对应聘人员质量的影响

44、在招聘规划中,( C )属于市场管理者的任务。

(A)审核和同意招聘规划

(B)提供空缺职位的职位规定

(C)选择详细的招聘渠道

(D)参与应聘者的初步筛选工作

45、招聘规划过程中最重要也最困难的一环是( D )。

(A) 进行招聘的外部环境分析

(B) 进行我司的经典职位分析

(C) 制定兼顾企业和员工利益的选拔方案

(D) 掌握既有员工配置状况及预测未来的员工内部供应状况

46、( B )属于招聘过程中“工作自身的成就感”这一吸引原因。

(A) 弹性工作制

(B) 提供发明性的工作

(C) 杰出的上司和同事

(D)更多的家人相处的时间

47、有关招聘的背景调查,说法错误的是( A )。

(A) 只调查与工作有关的状况 (B)要评估调查材料的可靠程度

(C)重视客观内容的调核算 (D) 重视应聘者性格方面的主观评价内容

48、不属于性格测试的是( )。

(A) SDS

(B) MBTI

(C)16PF

(D) GATB

49、角色饰演法更适合考察( B )。

(A) 责任心

(B) 人际关系能力

(C)创新能力

(D)问题分析能力

50、给应试者看一张主题不明确的图片,规定其发挥想像力,讲一种故事,这种问题属于构造化面试中( d )的问题。

(A)智能型

(B)情境型

(C)行为型

(D)投射型

51、目的管理法是由( A )提出的。

(A) 德鲁克 (B) 斯金纳 (C)班杜拉 (D) 巴甫洛夫

52、对照组和试验组的差异在于参与的员工 ( B )

- (A)业绩的好坏 (B) 与否参与了试验  
(C)工作岗位的不一样 (D)管理层次的不一样

53、培训评估的跟踪阶段所搜集的二级评估数据可以确定 ( B )。

- (A)学员对所受培训项目内容的主观承认程度  
(B)学员对培训项目传授的知识或技能的掌握状况  
(C) 所受培训项目传授的知识或技能对员工业绩的影响  
(D) 所受培训项目传授的知识或技能在实际工作中的应用状况

54、准试验设计和试验设计的区别在于 ( A )。

- (A)样本分派的随机性 (B)数据记录的精确性  
(C)试验成果的可靠性 (D) 培训内容的实用性

55、根据萨伯的理论,员工明确职业选择最也许处在职业生涯的(C )。

- (A) 成长阶段 (B) 探索阶段 (C)确立阶段 (D)维持阶段

56、员工可以在不一样工作族之间进行水平移动属于( C )。

- (A) 老式职业生涯途径 (B)网状职业生涯途径  
(C) 横向职业生涯途径 (D) 双重职业生涯途径

57、有关平衡记分卡,说法错误的是( A )

- (A) 各指标规定可以精确量化  
(B) 组织战略被置于中心地位

- (C) 是财务指标与非财务指标的平衡
- (D)包括财务、顾客、内部流程、学习与成长四个角度
- 58、对员工进行平常的辅导与反馈是绩效管理过程中 ( B )阶段的重要任务。
- (A) 目的设计 (B) 过程指导 (C) 考核反馈 (D) 鼓励发展
- 59、上级主管在考核员工的时候过于宽松会导致 ( C )。
- (A)员工自我矛盾 (B)部门内部矛盾  
(C)组织目的矛盾 (D)主管自我矛盾
- 60、某部门的绩效评估成果展现正偏态分布，则出现了 (B )。
- (A)宽厚误差 (B) 苛严误差 (C)集中趋势 (D) 晕轮误差
- 61、市场拥有率与平衡记分卡率的 ( C )角度联络最为紧密。
- (A)财务 (B) 内部流程 (C)顾客 (D)学习与成长
- 62、绩效管理过程指导的措施不包括( D )。
- (A)予以员工及时和公开的表扬  
(B) 每周定期举行部门例会,讨论员工的工作进展  
(C)带领新员工拜访客户,与新员工沟通拜访的体会  
(D) 市场状况发生了变动,为员工重新确定新的工作目的
- 63、绩效管理制度不包括 ( C )。
- (A)绩效管理的目的 (B)员工申诉的管理措施  
(C)职位晋升的原则 (D)考核成果应用原则及配套措施

64、一般而言，360度评估中最难搜集的数据来源于（ ）。

- (A) 上级 (B) 下级 (C) 同事 (D) 客户

65、在进行纯净目的设定的面谈时,管理者要防止（ ）。

- (A) 和员工成为平等的沟通者  
(B) 让员工参与讨论并刊登自己的意见和见解  
(C) 规定员工对成果指标和行为指标作出承诺  
(D) 讲明个人目的和部门目的之间的关系,将业绩目的直接分派给员工

66、属于薪酬外部回报的是( A )。

- (A) 独身公寓 (B) 弹性工作制 (C) 参与决策 (D) 工作丰富化

67、劳动边际生产力递减的工资理论认为（ ）。

- (A) 工资取决于劳动生产率  
(B) 劳动力供应对工作水平有重要的影响  
(C) 工人不能进行完全的互相调配，他们的工作效率也有差异  
(D) 只有在工人所增长的产量等于付给他的工资时候，雇主才会停止雇佣更多的工人

68、建立融洽的上下级关系属于人的( )。

- (A) 生理需要 (B) 亲和需要 (C) 成就需要 (D) 权利需要

69、属于定量评价，并根据各职位的总体价值与标杆岗位进行比较的措施是

( C )。

- (A) 职位排序法 (B) 职位归类法  
(C) 因子比较法 (D) 因子排序法

70、当企业需要对难以在类似企业中找到对等岗位的岗位定薪时可采用的调查方式是( D )。

(A)问卷调查法

(B)行业内互相调查法

(C)查阅公开信息

(D)委托专业企业调查

71、在实行员工持股的企业,经营者持股的合适数额一般为员工平均持股数的( )。

(A)1—2倍 (B)5—15倍 (C)30—50倍 (D)60—80倍

72、下列说法对的是( C )。

(A)薪酬重叠越大,薪酬级差也越大

(B)分层式的薪酬构造的薪酬重叠较大

(C)两个薪酬等级对职位的规定越靠近,薪酬重叠越大

(D)薪酬重叠过小时,也许导致部分晋升员工的薪酬水平下降

73、延续性绩效加薪属于基于( A )薪酬鼓励方案。

(A)个人

(B)工作团体

(C)部门范围

(D)企业范围

74、在劳动关系的类别上,我国已经向( C )的劳动关系转变。

(A)利益一体型

(B)利益对抗型

(C)利益协商型

(D)利益均等型

75、利益协调型关系的多元化观点认为( C )的矛盾是企业内部占主导地位的矛盾。

(A)市场竞争和企业现实状况

(B)不一样工作团体

(C)经营者和劳动者

(D)领导者和执行者

76、团体劳动争议应自决定受理的（ A ）日结束,延期最长不得超过。

(A)15 日,7 日

(B)30 日,15 日

(C)60 日,30 日

(D)30 日,30 日

77、对组织最不利的是( C )。

(A) 构造化裁员

(B) 解雇绩效不佳的员工

(C)失能性离职

(D)解雇试用期不合格的员工

78、有关员工援助计划,说法错误的是( A )。

(A)其对象仅针对本企业的员工

(B)其实质是组织层面的心理征询

(C)可以提高组织绩效并增进员工的个人发展

(D)初期重要集中于协助员工处理酗酒和滥用药物的问题

79、在劳动安全事故处理中,出现( B ),需上报国务院主管部门。

(A) 死亡事故

(B)一次死亡3人以上的事故

(C) 劳动过程伤害事故

(D) 一次死亡5人以上的事故

80、弹性工作制( D )。

(A)可以合用全体员工

(B)可以让员工自己选择关键工作段

(C)可以减少员工的固定薪酬成本

(D)有助于减少缺勤率,提高生产率和员工满意度

81、对劳动关系双方谈判成果起决定作用的是( A )。

(A) 经济原因

(B)道德原因

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/176002145054010045>