

2023年5月企业人力资源管理师2级试题及答案

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. 短期企业唯一可变的生产要素是()。

A.生产资料 B.劳动资料

C. 资本投入 D. 劳动投入▲ 【答案】D

【解析】短期的生产,产量取决于可变要素的投入。可变要素投入发生变化,产量对应地发生变化。短期企业唯一可变的生产要素是劳动投入

27.对劳动者而言,物质协助权重要通过()来实现。

A.社会保险 B.社会保障▲ C. 社会救济 D.薪酬福利▲ 【答案】A

【解析】物质协助权是劳动者临时或永久丧失劳动能力、临时失去就业机会时有从社会获得物质协助的权利。物质协助权作为公民的基本权利,就劳动者而言,重要通过社会保险来实现。

28.如下不属于劳动保障法的是()。▲ A. 增进就业法 B. 社会保险法

C.工作时间法 D. 劳动福利法

【答案】C▲【解析】劳动法律体系按其职能构造分为:劳动关系法、劳动原则法、劳动保障法和劳动监督检查法。其中,劳动保障法包括增进就业法、职业培训法、社会保险法、劳动福利法。工作时间法属于劳动原则法。

▲ 29.顾客力量分析是企业特定经营环境分析的重要内容,不包括()。▲ A. 顾客购置动机分析 B. 市

场商品消费构造分析

C.顾客消费承受能力分析 D.企业产品消费群体分析▲ 【答案】B▲ 【解析】顾客力量的分析是企业特

定经营环境分析的重要内容。它包括企业产品消费群体分析、顾客购置动机分析等。有时还要分析顾客消

费承受能力。30 ▲▲. 教师持续提问两个学生都不能回答某个问题,而第三个学生则对问题进行了分析和解

释,

尽管他的回答并不完全对的,可是教师还是会认为第三个学生更杰出些,这种现象属于()。

A.首因效应 B. 光环效应▲ C.投射效应 D.对比效应▲ 【答案】D▲ 【解析】对比效应是指在对两个或

两个以上的人进行知觉时,人们会不自觉地在他之间进行对比。对比的成果也许并不是公平和客观的。

例如教师持续提问两个学生都不能回答某个问题,而第三个学生则对问题进行了分析和解释,尽管他的回答

并不完全对的,或者前两个学生恰好对这个问题不感爱好,可是教师还是会认为第三个学生愈加杰出些。

▲▲ 31. 如下不属于人力资源特点的是()。

A.时间性 B. 主观能动性▲ C. 消费性 D. 客观规律性

【答案】D▲ 【解析】人力资源是指在一定的时间和空间条件下,劳动力数量和质量的总和。与自然界的

其他资源相比,具有如下几种特点:①时间性;②消费性;③发明性;④主观能动性。

32. () 不属于静态的组织设计理论的研究内容。▲ A. 管理行为规范 B. 权、责构造

C.组织信息控制 D.部门划分的形式和构造

【答案】C

【解析】组织设计理论可分为静态的组织设计理论和动态的组织设计理论,静态的组织设计理论重要研究组

织的体制(权、责构造)、机构(部门划分的形式和构造)和规章(管理行为规范)。而动态的组织设计理论除

了包括上述基本内容之外,还加进了人的原因,加进了组织构造设计,以及组织在运行过程中的多种问题,诸如协调、信息控制、绩效管理、鼓励制度、人员配置及培训等。▲

33. 如下有关分企业与总企业的组织构造模式的说法对的是()。▲
- A.分企业有自己独立的名称
 - B.总企业对分企业的债务没有责任
 - C.分企业受总企业控制但在法律上独立
 - D.较多出目前由横向合并而形成的企业中

【答案】D

【解析】分企业与总企业构造模式较多地目前由横向合并而形成的企业中,合并后各分企业保持了较大的独立性。分企业是总企业的分支机构或附属机构,在法律上和经济上均无独立性,不是独立的法人企业。分企业没有自己的独立名称,没有独立的章程和董事会,其所有资产是总企业资产的一部分。假如发生资不抵债的状况,总企业必须以其资产对分企业的债务负责。

- 34.进行组织构造设计时,要选择不一样部门构造模式,如下不属于部门构造模式的是()。▲
- A.直线职能制
 - B.常设机构
 - C.超事业部制
 - D.事业部制

【答案】B▲【解析】部门构造模式重要有直线制、职能制、直线职能制、事业部制、超事业部制、矩阵制等。多种模式均有自身的组合原则,如以工作和任务为中心、以成果为中心和以关系为中心等组织构造设计原则。

- ▲ 35.在不一样的部门构造模式中,以关系为中心的部门构造一般出目前()之中。▲
- A.直线职能制
 - B.事业部制

C. 模拟分权制 D. 跨国企业

【答案】D 【解析】以关系为中心设计的部门内部构造一般出现在目前某些尤其巨大的企业或项目之中，如某些跨国企业。从本质上说，它只是将其他组织设计原则加以综合应用，缺乏明确性和稳定性，实用性较差。

36. 企业制定人员晋升计划时，一般不包括()指标。 A. 晋升条件 B. 晋升比例 C. 晋升时间 D. 晋升途径

【答案】D

【解析】人员晋升计划是企业根据企业目的、人员需要和内部人员分布状况，制定的员工职务提高方案。晋升计划的内容一般由晋升条件、晋升比率、晋升时间等指标构成。企业的晋升计划是分类制定的，每一种晋升计划都可以用这些指标清晰地表达。

37. 如下不属于员工薪酬鼓励计划作用的是()。 A. 充足发挥薪酬的鼓励功能 B. 对未来的薪酬总额进行预测 C. 提高企业在市场上的竞争力

D. 保证人工成本与企业经营状况之间恰当的比例关系

【答案】C

【解析】薪酬鼓励计划首先是为了保证企业人工成本与企业经营状况之间恰当的比例关系，另首先是为了充足发挥薪酬的鼓励功能。企业通过薪酬鼓励计划，可以在预测企业发展的基础上，对未来的薪酬总额进行预测，并设计、制定、实行未来一段时期的鼓励措施，如鼓励方式的选择，以充足调动员工的工作积极性。

38. 如下有关人力资源预测的说法不对的是()。

A. 不会受预测者知识水平的限制 B. 规定预测者具有高度的想象力

C. 有助于提高组织环境适应能力

D. 可以引导员工的职业生涯规划 【答案】A 【解析】人力资源预测能引导员工进行职业生涯设计和

职业生涯规划，对调动员工的积极性有

很大的协助。不过，人力资源预测也有其局限性，它受预测者知识水平的限制，由于人力资源预测

与规划都是相称复杂的工作,它规定预测者具有高度的想象力、分析能力和独创性,不停提高其预测能力。

39. 如下属于人力资源需求预测的定量措施的是()。 A.经验预测法

B.描述法

C. 转换比率法

D.德尔菲法 【答案】 C 【解析】 经验预测法、描述法和德尔菲法均属于人力资源需求预测的定性

措施, 转换比率法属于定量措施。

40.在人力资源需求预测的定量措施中, () 是先将企业的员工需求量与影响需求量重要

原因之间的关系用数学模型表达出来, 依此模型及重要原因变量, 来预测企业的员工需求。 A.计算机

模拟法

B. 马尔可夫分析法

C. 定员定额分析法

D.经济计量模型法 【答案】 D 【解析】 经济计量模型法是先将企业的员工需求量与影响需求量的

重要原因之间的关系用数学模型的形式表达出来, 依此模型及重要原因变量, 来预测企业的员工需求; A项,

计算机模拟法是运用这种措施是在计算机中运用多种复杂的数学模式对在多种状况下企业组织人员的数量

和配置运转状况进行模拟测试,从模拟测试中预测出对多种人力资源需求的多种方案以供组织选择; B项,

马尔可夫分析法的重要思绪是通过观测历年企业内部人数的变化, 找出组织过去人事变动的规律, 由此推

断未来的人事变动趋势和状态, 既可以预测企业的人力资源需求, 也可以预测企业内部的人员供应状况;

C项, 定员定额分析法包括工作定额分析法、岗位定员法、设备看守额定员法、劳动效率定员法和比例

定员法。

41.以摸清状况,理解测评对象的优势和局限性为目的的员工素质测评类型是()。 A.选拔性测评

△ B. 考核性测评△ C. 开发性测评△ D. 诊断性测评△ 【答案】C

【解析】开发性测评是指以开发员工素质为目的的测评,此类测评重要是为了摸清状况,理解测评对象在哪些方面有优势,在哪些方面存在局限性,从而为测评对象指出努力方向,为组织提供开发根据。

A项,选拔性测评是指以选拔优秀员工为目的的测评;B项,考核性测评又称鉴定性测评,△是指以鉴定或验证某种素质是否具有以及具有的程度为目的的测评,它常常穿插在选拔性测评中;△D项,诊断性测评是以理解现实状况或查找本源为目的的测评,例如需求层次调查。4 △2.()的对象一般具有明显的数量关系,量化后的数据直接提醒了测评对象的实际特性。

A. 一次量化△ B. 二次量化△ C. 模糊量化△ D. 类别量化△ 【答案】A△ 【解析】一次量化是指对素质测评的对象进行直接的定量刻画。例如,违纪次数、出勤频数、

身高、体重、产品数量等。一次量化的对象一般具有明显的数量关系,量化后的数据直接提醒了素质测评对象的实际特性,具有实质意义,因而也可称之为实质量化。B项,二次量化即指对素质测评的对象进行间接的定量刻画,即先定性描述后再定量刻画的量化形式;C项,模糊量化规定把素质测评对象同步划分到事先确定的每个类别中去,根据该对象的从属程度分别赋值;D项,类别量化是把素质测评对象划分到事先确定的几种类别中去,然后给每个类别赋予不一样的数字。43 △.员工素质测评体系的横向构造不包括()。

- A. 构造性要素
- B. 行为环境要素△ C. 测评指标要素
- D. 工作绩效要素

【答案】C△ 【解析】员工的素质是由多种要素耦合而成的。在员工素质测评体系的横向构造中,可以概括△为构造性要素、行为环境要素和工作绩效要素三个方面。这三个方面从静态和动态的角度,比较全△面

地构成了员工素质测评要素体系的基本模式。

44.在素质能力测评中,最常使用的差异量数是()。

A.平均数 B.中位数

C.原则误 D.原则差 【答案】D

【解析】在素质能力测评中,最常使用的差异量数是原则差;最常使用的集中趋势量数有算术平均数和中位数。

45. 面试考官应提问某些应聘者一般有所准备的、比较熟悉的题目的面试实行阶段是()。

A.结束阶段 B.导入阶段 C.关键阶段 D.确认阶段 【答案】B 【解析】面试实行的每个阶段均有各自不一样的任务,在不一样、的阶段中,采用的面试题目类型也有所不一样。在导入阶段,面试考官

应提问某些应聘者一般有所准备的、比较熟悉的题目,如让应聘者简介一下自己的经历、自己过去的工作等,以深入缓和应聘者的紧张情绪,为深入的面试

做准备。

46. 面试考官根据面试阶段的感受对应聘者做出主观评价,这属于()。 A.第一印象 B.对比效应 C.晕

轮效应 D.录取压力

【答案】A

【解析】第一印象也称为首因效应,即面试考官根据开始几分钟,甚至是面试前从资料(如笔试、个人简历等)中得到的印象对应聘者作出评价;对比效应即面试考官相对于前一种接受面试的应聘者来评价目前正在接受面试的应聘者的倾向;晕轮效应就是“以点带面”,从某一长处或缺陷出发去评价应聘者其他方面。录取压力即当上级对招聘成果有定额规定时,面试考官对应聘者的评价就会偏高,或由于招聘时间紧迫,为完毕招

聘任务,不得不加迅速度,急于求成。444 7. “你怎么连这样简朴的问题都不懂?”这个问题属于()。

A.压力性问题 B. 知识性问题

C.思维性问题 D.经验性问题▲【答案】A

【解析】压力性问题将应聘者置于一种充斥压力的情境中,观测其反应,以对其情绪稳定性、应变能力等进行考察。如“你仿佛不太适合我们这里的工作,你看呢?”“你怎么连这样简朴的问题都不懂?”等。

48. 在员工招聘中一般使用的群体决策法,其特点不包括()。

A.决策人员的来源广泛 B. 提高了决策的积极性▲C.决策人员不是唯一的 D.运用了运筹学的原理

【答案】D

【解析】群体决策法是指在招聘活动中,组建决策团体,由具有不一样背景的多种决策人员对应聘者进行评价和打分,最终综合各决策人员的评价意见,得出应聘者的最终评价成果的招聘决策措施。群体决策法的特点有:①决策人员的来源广泛;②决策人员不唯一,在一定程度上减弱了决策者的主观原因对决策成果的影响,提高了招聘决策的客观性;③群体决策法运用了运筹学群体决策法的原理,提高了招聘决策的科学性与有效性。4944.如下对无领导小组场地选定的表述不对的是()。▲A.座次安排无主次之分 B. 考场布置规定庄严,使人产生压力感▲C. 桌子排成圆形或方形 D.环境要满足安静、宽阔、明亮等条件▲【答案】B

【解析】无领导小组讨论的考场环境要满足安静、宽阔、明亮等条件。考场布置整体规定得体庄严、朴素大方,不能让人产生压力感。考桌一般排成圆形或方形,被测评者之间的距离应适合从事所欲完毕的工作任务,互相之间彼此能看到,这样是为了便于讨论过程中彼此间的交流。座位的安排无主次之分,座位上依次标明1、2、3--,由被测评者在考前以抽签的方式决定座位次序。

50.培训要争取的选用培训措施,独立的小型组织部门的培训宜采用()的培训方式。

A.分散

B. 边实践边学习△ C. 集中△ D.完全脱产学习△ 【答案】A△【解析】培训方式措施是实现员工培训

规划各项目的重要保障，它所要处理的是“船”或“桥”的问题。为了更好地到达培训的目的，需对的地选择合用的方式措施。如独立的小型组织部门的培训宜采用分散的培训方式;高层培训、管理培训、员工文化素质培训、某些基本技能培训宜采用集中的培训方式；专业技能培训应采用边实践边学习的措施。51 △△.

在制定培训规划时,工作岗位阐明的目的是（ ），

A. 明确员工既有技能与理想状态之间的差距△ B.搜集有关新岗位和目前岗位规定的数据△ C. 明确培训的规定，预测培训的潜在困难△ D. 选择测评工具,明确评估指标和原则

【答案】B

【解析】培训规划的设计是一项既复杂又细致的工作。制定培训规划的环节中，工作岗位阐明的目的是搜集有关新岗位和目前岗位规定的数据。措施是观测查阅有关汇报文献。52 △△. ()不属于培训课程内容选

择的基本规定。△ A. 价值性△ B.有关性

C.有效性△ D. 普遍性

【答案】D

【解析】培训课程内容选择的基本规定包括：①有关性。培训课程内容要与企业生产经营实践活动结合在一起，自觉地去反应企业生产经营实践的规定，积极适应企业生产经营发展的趋势。②有效性。它是判断培训水平高下的一种重要原则。③价值性。培训课程的内容最终是为学员服务用的，假如它既满足学员的爱好，又反应培训的需求，那么该内容就是有价值的。

53. 培训的印刷材料中,岗位指南的作用不包括()。△ A. 节省培训成本

B.提高学习效果△ C.明确培训目的

D. 掌握操作规程

【答案】B

【解析】岗位指南在培训中具有如下作用：①迫使有关专家对理想的操作作出界定，深入明确培训的目的；②有助于记忆在培训中学到的操作规程，也便于在后来工作中随时查阅；③有时可以替代培训或减少培训时间，节省成本。

54. 不一样层次的管理人员有不一样的技能规定,对于中层管理人员而言, ()是最重要的。▲ A. 专业技能▲ B. 理念技能
C. 人文技能▲ D. 协调技能

【答案】C▲【解析】专业技能是指对生产产品或提供服务的特定知识、程序和工具的理解和掌握；人文技能是指在组织中建立融洽人际关系并作为群体中的一员有效工作的能力；理念技能是指从整体把握组织目的、洞察组织与环境的互相关系的能力。对中层管理人员而言,人文技能是最重要的，占到其能力构成的42.4%。▲▲ 55.在培训效果评估的层次体系中，第三级评估是()。

A.行为评估

B.学习评估▲C.反应评估

D. 成果评估

【答案】A▲【解析】在培训效果评估的层次体系中，反应评估是第一级评估;学习评估是第二级评估；行为评估是第三级评估；成果评估是第四级评估。

56.对培训效果进行学习评估时，不适宜采用的评估措施是()。▲ A. 笔试法

B.心得汇报

C.提问法 D. 行为观测 【答案】D 【解析】培训效果四个评估层级的重要特点如表 1 所示。

表 1

57. 培训的五大类成果中, () 的评估原则是工作态度、行为方式和对培训的满意度。 A.技能成果 B.

认知成果

C. 情感成果 D.绩效成果 【答案】C

【解析】培训的五大类成果及其评估原则如表 2 所示。 表 2

58.在评估培训效果时, () 更合用于调查面广、以封闭式问题为主的调查。

A. 访谈法 B.问卷调查法 C. 观测法 D. 调查法 【答案】B

【解析】问卷调查法与访谈法的原理相似、环节相似, 不一样的是, 问卷调查法更合用于调查面广、以封闭式问题为主的调查;访谈法更合用于调查面窄、以开放式问题为主的调查。与问卷调查法、访谈法相似的措施尚有 调查法, 又称 访谈, 是一种非面对面的访谈, 它更合用于调查面广、封闭式问题和开放式问题并重的调查。

59.评价中心法属于() 的绩效考核措施。 A. 品质导向型 B. 综合型 C. 成果导向型 D.行为导向型 【答案】B

【解析】综合型的绩效考核措施主要有图解式评价量表法、合成考核法、日清日结法和评价中心法。

60.下列有关构造式论述法阐明不对的是()

A.该措施简便易行 B.无需被考核者的参与 C.工作分析不到位 D. 绩效考核原则不明确

【答案】B

【解析】构造式论述法属于行为导向型主观考核的措施，它是采用一种预先设计的构造性的表格，由考核者按照各个项目的规定，以文字对员工的行为作出描述的考核措施。该措施简便易行，尤其是要有被考核者的参与，使其对考核的性有所提高。但本措施由于受考核者的文字水平、实际参与考核的时间和精力的限制，使其可靠性和精确性大打折扣。▲

61.绩效考核工具失常的重要客观原因是()。

A.绩效目的不明确 B. 考核指标设计不规范▲ C. 工作分析不到位 D. 绩效考核原则不明确▲ 【答

案】D

【解析】工作绩效评价原则的科学性、系统性和精确程度,对考核措施即工具运用和考核的成果具有重要的影响和制约作用。绩效考核原则不明确、不清晰、不规范是考核工具失常的重要客观原因。

62.对于科技性组织绩效的考核,重要的考核指标是()。

A.工作成果 B.工作过程

C.工作方式 D.工作过程和工作成果▲ 【答案】D

【解析】对于科技性组织绩效的考核,也许会有一定的物质性的工作成果,也也许没有直接的物质性的工作成果,因此应兼顾工作过程与工作成果两个方面。实际上,企业内更多的、更常见的还是对个人的考核。

▲ 63. ()是绩效考核要素选择的前提和基础。

A.岗位分析 B. 工作描述 C.员工面谈 D.岗位评价▲ 【答案】A

【解析】绩效要素图示法是将某类人员的绩效特性，用图表描绘出来,然后加以分析研究，确定需考核的绩效要素。一般来说,工作岗位分析是绩效考核要素选择的前提和基础。采用绩效要素图示法时，首先，应根据工作岗位分析所提供资料，将各个有关要素和指标一一列出,通过初选后排列在要素分析图的横坐标上，

纵坐标为极为(完全)需要。△△ 64.没有绝对的零点,只能做加减运算,不好做乘除运算的绩效考核措施是()。

A. 比例量表 B.等距量表 C.等级量表 D.名称量表

【答案】B△【解析】等距量表没有绝对的零点,只能作加减的运算,不好作乘除的运算。在绩效考核中所采用的量表大多数属于等距量表。△△ 65.与战略导向KPI体系相比,一般绩效评价体系的考核目的以()为中心。△ A.目的 B.控制 C. 战略 D.鼓励

【答案】B△【解析】战略导向的KPI体系与一般绩效评价体系,从绩效考核的目的来看,前者是以战略为中心,指标体系的设计与运用都是为战略目的服务的;而后者是以控制为中心,指标体系的设计与运用来源于控制的意图,为了更有效地控制员工个人的行为。

66. 在绩效评价中最常用的评价措施是()。△ A.上级评价 B.客户评价 C. 同级评价 D.自我评价

【答案】A△【解析】上级评价又称主管评价,即由各级主管对直接下属进行绩效评价。这是绩效评价中最常采用的方式。

67.假如将考核成果用于选拔人才,()这种方式往往较能使众人信服。△ A.上级评价 B.客户评价 C. 同级评价 D. 自我评价△ 【答案】C

【解析】同级评价又称同事评价,它是指通过同事之间互评绩效的方式,来达到绩效考核目的的措施。同事之间一起工作的时间较长,互相间理解较多,让他们互评也许比较客观。并且,同事之间的互评,可以让员工懂得自己在人际互动方面的能力。假如要将考核成果用于选拔人才,同事评价这种方式往往较能使众人信服。△

68.可以在快、准、全三个方面满足客户规定的薪酬调查方式是()。

A. 企业之间互相调查 B. 问卷调查 C. 委托中介调查 D. 访谈调查

【答案】 C

【解析】一般而言,在完毕了薪酬的实际调查后来,对其所采集的数据成果进行整顿汇总、处理分析也是一件难度很大、规定很高的任务,调查数据资料的分析处理,需要借助一定计算机软硬件和专门记录措施技术,企业往往没有能力和时间去完毕这些工作,委托外部中介机构进行薪酬调查的优势是显而易见的,它可以在快(时间短)、准(质量高)、全(数据全)三个方面满足客户企业的规定。69 假如被调查单位没有给出某类岗位完整的工资数据,只能采集到某类岗位的平均工资数据,在进行工资调查数据分析时,可以用()。

A. 数据排列法 B. 离散分析

C. 频率分析法 D. 趋中趋势分析 【答案】 C 【解析】假如被调查单位没有给出某类岗位完整的工资

数据,只能采集到某类岗位的平均工资数据。在进行工资调查数据分析时,可以采用频率分析法,记录在各工资额度内各类企业岗位平均工资水平出现的频率,从而理解某类岗位人员工资的一般水平。

70. ()是岗位横向分类的最终一步。 A. 职级的划分 B. 职门的划分

C. 职系的划分 D. 职组的划分

【答案】 C 【解析】岗位的横向分类是一种由粗到细的工作过程,详细包括:①将企事业单位内所有岗位,按照工作性质划分为若干大类,即职门划分;②将各职门内的岗位,根据工作性质的异同继续进行细分,把业务相似的工作岗位归入相似的职组,即将大类细分为中类;③将同一职组内的岗位再一次按照工作的性质进行划分,即将大类下的中类再细分为若干个小类,把业务性质相似的岗位构成一种职系,即职系划分。

71. 规定员工必须加强单位或部门的团体合作,有助于提高团体的协作精神的工资制度是()。

A. -岗一薪工资制 B. 薪点工资制 C. -岗多薪工资制 D. 提成工资制

【答案】B

【解析】薪点工资制有如下长处：①岗位薪点工资制使工资分派直接与企业效益和员工的工作业绩相联络，体现了效率优先的原则，符合市场取向的规定；②工资用薪点表达，比岗位等级工资制更轻易做到将工资分派向关键岗位、技术岗位倾斜，通过规定员工个人薪点点数的原则，可以增进员工学习技术，提高其素质和业绩水平，充足发挥了工资的鼓励作用；③在薪点值确实定过程中，浮动值是按照部门的效益或业绩来确定的，这就规定员工必须加强单位或部门的团体合作，有助于提高团体的协作精神。▲

72. 反馈的频率不是很高，反馈的方向大部分是单方向的工资形式是()。

A. 能力工资 B. 绩效工资▲ C. 技术工资 D. 岗位工资▲ 【答案】B

【解析】绩效工资制度，反馈的频率不是很高，一般是每年绩效考核阶段才会出现，并且，反馈的方向大部分是单方向的：从管理人员向下属员工反馈。

▲ 73. 给员工支付相似的鼓励性工资的工作团体类型是()。▲ A. 平行团体 B. 交叉团体▲ C. 流程团体 D. 项目团体

【答案】C

【解析】为了使鼓励性工资可以真正发挥鼓励的作用，这种工资的金额必须足够大。不过在与否为每一种团体组员都支付相似金额的鼓励性工资这一问题上，企业有着不一样的做法，其详细的选择要视团体的类型而定。流程团体组员的任务也许会有不一样，不过应当使员工间的工资差距最小化，因此应当对流程团体的员工支付相似金额的鼓励性工资。

74. ()的工资构造比较合用于各工作之间的责、权、利明确的企业。

A. 以绩效为导向 B. 以行为为导向

C. 以工作为导向 D.以技能为导向▲ 【答案】C▲ 【解析】以工作为导向的工资构造有助于激发员工的工作热忱和责任心,缺陷是无法反应在同一职务(或岗位)上工作的员工因技术、能力和责任心不一样而引起的奉献差异。以工作为导向的工资构造比较合用于各工作之间的责、权、利明确的企业。

▲ 75.企业进行的工资市场调查就是要保证工作的()。

A. 内部竞争性 B.外部竞争性

C.内部公平性 D.外部公平性▲ 【答案】D

【解析】工资比较的外部公平性重要集中在对其他企业中从事同样工作的员工所获得的工资水平的考察。

这种比较的成果不仅影响到求职者所需要做出的与否接受企业所提供的工作这样一种决策,并且还会影响企业的既有员工所做出的另一种决策:留在企业中还是到其他的企业另谋高就。企业进行的工资市场调查就是保证工资的外部公平性的一种重要的工具。

▲ 76.在企业年金缴费中,企业缴费在工资总额()以内的部分,可以从成本中列支。▲ A. 4%

B. 5%▲ C. 6%

D. 7%▲ 【答案】A

【解析】企业年金是指企业及其员工在依法参与基本养老保险的基础上,自愿建立的补充养老保险制度。企业年金实行基金完全积累制,采用个人账户方式进行管理,费用由企业和员工个人缴纳,企业缴费在工资总额4%以以内的部分,可从成本中列支。▲

77. 被派遣劳动者与用工单位的劳动争议,由()所在地劳动争议仲裁委员会管辖。

A.劳务派遣单位

B.被派遣劳动者

C. 用工单位▲ D.劳动协议约定▲ 【答案】C

【解析】劳动争议亦称劳动纠纷是指劳动关系双方当事人之间因劳动权利和劳动义务的认定与实现所发生的纠纷。被派遣劳动者与用工单位的劳动争议，由用工单位所在地劳动争议仲裁委员会管辖。▲

78.工资集体协商的内容不包括()。▲ A.最低工资原则

B. 工资协议的终止条件与违约责任

C. 职工年度平均工资水平及其调整幅度

D. 工资分派制度、工资原则和工资分派形式▲ 【答案】A▲【解析】工资集体协商的内容包括：①工资

协议的期限;②工资分派制度、工资原则和工资分派形式;③职工年度平均工资水平及其调整幅度;④奖金、

津贴、补助等分派措施;⑤工资支付措施;⑥变更、解除工资协议的程序;⑦工资协议的终止条件;⑧工资

协议的违约责任;⑨双方认为应当协商约定的其他事项。▲▲ 79.工资指导线()重要合用于经济效益较差

或亏损企业。

A. 上线 B. 基准线 C. 下线 D. 原则线

【答案】C

【解析】工资指导线的下线重要合用于经济效益较差或亏损企业，此类企业的货币平均工资增长在工资指

导线合用的年度内容许零增长或负增长;工资指导线上线也称预警线，是对工资增长较快、工资水平较高企

业提出的预警和提醒;工资指导线基准线是年度货币工资平均增长目的，是对生产经营正常、有经济效益的

企业合理的工资增长水平。▲

80.如下有关劳动力市场工资指导价位信息采集的说法错误的是()。

A.两次调查时间间隔为两年▲ B.重要是通过抽样调查措施获得▲ C.调查范围包括都市行政区域内的各

行业所有城镇企业▲ D.调查内容为上一年度企业中有关职业在岗职工整年收入及有关状况

【答案】A

【解析】劳动力市场工资指导价位信息采集重要通过抽样调查措施获得。数据资料的采集是制度建设的重要基础工作。调查范围包括都市行政区域内的各行业所有城镇企业,采用等距抽样措施抽取企业。调查内容为上一年度企业中有关职业(工种)在岗职工整年工资收入及有关状况。A项,调查时间为每年一次,即两次调查时间间隔为一年。81 在安全生产责任制中,对本单位安全卫生技术负领导责任的是()。

A.工人 B.企业法定代表人 C.总工程师 D.分管安全卫生的负责人 【答案】B 【解析】安全生产责任制度是从企业组织体系上规定企业各类人员的劳动安全卫生责任,使各个层次的安全卫生责任与管理责任、生产责任统一起来。其中,企业法定代表人对本单位安全卫生负全面责任,分管安全卫生的负责人和专职人员对安全卫生负直接责任,总工程师负安全卫生技术领导责任。8 2.安全卫生认证制度不包括()。

A.重大事故隐患认证
B.有关人员资格认证 C.有关单位、机构的劳动安全卫生资格认证 D.与劳动安全卫生练习尤其亲密的物质技术产品的质量认证。 【答案】A

【解析】安全卫生认证制度的要点为:①有关人员资格认证,如特种作业人员资格认证;②有关单位、机构的劳动安全卫生资格认证,如矿山安全资格、劳动安全卫生防护用品设计、制造单位的资格认证等;③写劳动安全卫生联络尤其亲密的物质技术产品的质量认证等。

83.当事人因主张有待确定的权利和义务所发生的争议属于()。 A.个别争议 B.集体争议
C.利益争议 D.权利争议

【答案】C

【解析】按不一样的原则,劳动争议可分为不一样的类型。按照劳动争议的性质,可分为:①权利争议,又称既定权利争议。劳动关系当事人基于劳动法律、法规的规定,或集体协议、劳动协议约定的权利与义务所

发生的争议。②利益争议。当事人因主张有待确定的权利和义务所发生的争议。A B两项述按劳动争议的主体所划分的类型。84 劳动争议仲裁实行一种裁级()裁决制度。

A. 一次 B.两次 C.三次 D. 多次 【答案】A 【解析】劳动争议仲裁实行一种裁级一次裁决制度。一

次裁决即为终局裁决,当事人不服仲裁裁决,只能向法院提起诉讼,不能向上一级仲裁委员会申请复议或规定重新处理。

85.劳动争议仲裁的原则不包括 () A. 合议原则 B.强制原则

C.回避原则 D.提证原则

【答案】D

【解析】劳动争议仲裁的原则包括:任原则。一次裁决原则、和议原则、强制原则、回避原则和举证责

二、多选题(86~125 题,每题 1 分,共 40 分)

86. 年失业率取决于()。 A. 失业周数

B. 失业人数 C. 平均失业持续期 D. 就业人数

E. 失业人数占社会劳动力的比例 【答案】CE

【解析】运用平均失业持续期指标以及对劳动力市场存量、流量的分析可计算年失业率。其公式为:

▲

年失业率取决于失业人数所占社会劳动力的比例和平均失业持续期。▲

87.选择风险型决策的前提包括 ()。 A. 有一种明确的决策目的

B.存在两个以上可供选择的方案

C. 可测算出种种自然状态发生的客观概率

D. 可测算出不一样方案在不一样自然状态下的损益值△ E.存在着不以决策人意志为转移的多种自然状

态△ 【答案】 ABCD

【解析】 风险型决策是一种随机决策,选择风险型决策的前提包括: ①有一种明确的决策目的,如最大利润、最低成本、最短投资回收期; ②存在两个以上可供选择的方案; ③存在着不以决策人意志为转移的多种自然状态;④可测算不一样方案在不一样自然状态下的损益值;⑤可测算出种种自然状态发生的客观概率。△

88.满足成就需要的行为可以是()。△ A.对资源进行控制△ B. 比竞争者更杰出△ C.发现和使用更好的措施完毕工作△ D.实现或者超越一种难以到达的目的

E.影响他人并变化他们的态度和行为△ 【答案】 BC

【解析】 成就需要指个体追求优越感的驱动力,或者参照某种原则去追求成就感, 寻求成功的欲望。AE 两项属于满足权力需要的行为。D 项,成就需要高的人追求的不是无限高的目的,而是现实的成就,他们既不甘愿去做那些过于轻松简朴而无大价值的事,也不愿冒太大的风险去做那些不太也许做到的事,由于那样就不也许体验到成就感。

△ 89.创新能力的鼓励机制包括()。△ A. 团体鼓励机制△ B. 个人鼓励机制△ C.市场鼓励机制

D. 社会鼓励机制

E.企业鼓励机制△ 【答案】 CDE

【解析】 鼓励不仅能增进创新能力的转化,并且在潜在创新能力的开发过程中也起着重要作用。

对创新能力的鼓励机制重要有三种:市场鼓励机制、社会鼓励机制和企业鼓励机制。

90.在进行组织构造诊断时要分析组织关系,应能清晰()。

A. 某个单位应同哪些单位和个人发生关系

B. 某个单位规定他人予以何种配合和服务△ C.某个单位考虑怎样才能称为行业的领头

D. 某个单位应当为别的单位提供哪些服务

E.内外环境变化引起企业那些经营战略变化△ 【答案】 ABD

【解析】在进行组织关系分析时，要分析某个单位应同哪些单位和个人发生联络？规定他人予以何种配合和服务？它应对别的单位提供什么协作和服务？通过详尽的分析，就会发现问题，为制定和改善组织构造设计方案提供可靠的根据。△△ 91.组织构造变革常招致个方面的抵制和反对,人们反对变革的主线原因在于(

A. 改革方式太过于剧烈

B. 生产经营状况愈加恶化△ C. 改革使他们失去了工作的安全感

D. 一部分员工与领导因循守『日

E. 改革冲击他们已习惯的工作措施△ 【答案】 C D E△ 【解析】组织构造变革常招致各方面的抵制和反

对。体现为生产经营状况恶化,工作效率下降,规定调职与离职的人数增长，发生争执与敌对行为,提出多种似是而非的反对变革的理由等。人们反对变革的主线原因在于：由于改革冲击他们已习惯了的工作措施和已经有的业务知识和技能,使他们失去工作安全感；一部分领导与员工有因循守『日思想，不理解组织变革是企业发展的必然趋势。

92.人力资源规划的关键内容有()。△ A.人力资源费用的控制

B.人力资源需求预测△ C.人力资源信息的搜集

D. 人力资源供应预测

E. 人力资源供需综合平衡

【答案】 B D E△ 【解析】狭义的人力资源规划即企业的各类人员规划，作为人力资源管理的一项基础

性活动，它的关键部分包括：人力资源需求预测、人力资源供应预测及供需综合平衡三项工作。

93.人力资源需求预测时要进行环境与影响原因分析,如下属于竞争五要素分析法要分析的内容是()

A.对顾客群的分析

B. 对新加入竞争者的分析 C.对市场环境的分析

D.对企业优、劣势的分析

E.对竞争方略的分析 【答案】ABE

【解析】在竞争五要素分析模型中，企业要进行如下五项分析：对新加入竞争者的分析、对竞争方略的分析、对自己产品替代品的分析、对顾客群的分析、对供应商的分析。波特认为，只要企业对以上的五个方面做出了科学、客观、精确的分析,企业所做出的方略与规划将会使企业在争中处在不败之地。

94.如下有关人力资源预测措施的说法对的是 ()。 A. 马尔可夫法可以预测企业的人力资源需求

B.经济计量模型法其实的一种转移概率矩阵

C. 马尔可夫法可以预测企业的人力资源供应 D. 生产模型法是根据企业的需求水平和资本总额来进行预测

E. 灰色预测模型法的本质是经济计量模型法 【答案】ACE 【解析】马尔可夫分析法的重要思绪是

通过观测历年企业内部人数的变化,找出组织过去人事变动的规律,由此推断未来的人事变动趋势和状态,既可以预测企业的人力资源需求，也可以预测企业内部的人员供应状况。灰色预测模型法的本质也是经济计量模型法。B项,马尔可夫模型措施实际上是一种转移概率矩阵,使用记录技术预测未来的人力资源变化;D项,生产模型法是根据企业的产出水平相资本总额来进行预测。

95.如下属于企业人员内部供应预测措施的是 ()。

A. 生产函数模型法

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/498111102125006023>