

2017 年中级经济师《人力资源》真题及答案

一、单项选择题

1. 动机是人们从事某种活动，为某一目标付出的意愿，这种意愿取决于目标是否能够()

- A. 符合人的兴趣
- B. 满足人的需要
- C. 激励人的行为
- D. 改进人的绩效

【参考答案】B

2 马斯洛把人的需要划分为五种类型，不在其中的是()

- A. 安全需要
- B. 归属和爱的需要
- C. 生理需要
- D. 权力需要

【参考答案】D

3 与豪斯的路径目标理论不相符合的是()

- A. 领导者能够根据不同情况表现出不同的领导行为
- B. 不同的领导行为适用于不同的环境因素和个人特征
- C. 对于能力强的下属。指导式领导可以带来更高的业绩和满意度
- D. 领导者的主要任务是帮助下属达成目标并提供必要的支持与领导

【参考答案】C

4 西蒙的有限理性模型认为，决策者在决策时依据的是()原则

- A. 最大化
- B. 经济
- C. 满意
- D. 简化

【参考答案】C

5 组织的横向结构指的是()

- A. 职能结构
- B. 层次结构
- C. 部门结构
- D. 职权结构

【参考答案】C

6 关于管理层次与管理幅度之间关系的说法，错误的是()

- A. 两者存在反比例关系
- B. 同样规模的企业，减少管理幅度，管理层次会增加
- C. 两者都是组织结构的重要特征因素
- D. 两者相反制约其中管理层次起主导作用

【参考答案】D

7 人力资源战略属于()战略

- A. 组织
- B. 公司
- C. 竞争



D.职能

【参考答案】D

8、下列属于战略制定和战略执行的中间环节的是()

A.确定组织的使命和目标

B.SWOT 分析

C.衡量企业绩效

D.人力资源需求预测

参考答案 D

9、企业在实施战略性人力资源管理时，通常需要针对实现一系列人力资源管理活动链，设计各种财务类和非财务类目标或衡量指标，这些目标或衡量指标称为()。

A.平衡计分卡

B.人力资源管理计分卡

C, KPI 指标

D.战略地图

【参考答案】B

10 关于学习型组织的说法，错误的是

A.它要求员工只获取与本质工作有关的知识和技能

B.它要求员工持续获取知识，致力于持续学习和终身学习

C.它鼓励员工的开发极其身心健康

D.它重视每一位员工的开发及其身心健康

【参考答案】A

11 为了形成有助于降低风险的新型人才队伍调节机制，企业在人才管理方面可以采取的做法是（ ）

A.采用大规模、少批次的人才培养策略

B.同时采用制造人才和购买人才两种策略

C.建立统一、平等和富有同情心的组织文化

D.将相对对立的各个人力资源管理职能加以整合

【参考答案】B

12 公司人力资源部制定未来几年的人力资源规划时应当首先从了解（ ）入手

A.组织结构和业务流程

B.外部劳动力市场状况

C.竞争对手的情况

D.公司的战略规划

【参考答案】D

13 关于预测人力资源需求的经验判断法的说法，错误的是（ ）

A.它是做一种简单便捷的人力资源需求预测方法

B.它是一种让管理人员借助多年的工作经验积累和直觉预测人力资源需求的方法

C.它适用于外部经营环境变化较大的企业

D.它适合进行短期人力资源需求预测

【参考答案】C

14.关于人力资源供给预测的说法，错误的是（ ）

A.它要求企业能够获得的人力资源数量、质量和结构

B.它不需要了解外部劳动力市场的供给情况

C.它常常需要用到人力资源技能库中的信息



D.它可能会用到马尔科夫分析法

【参考答案】B

15.既能在未来一定时期减少企业人员数量,又能使员工受到的伤害较轻的劳动力供求平衡措施是()

- A.等待自然减员
- B.裁减人员
- C.降低员工薪酬
- D.雇佣临时工

【参考答案】A

16 关于员工甄选的说法,错误的是()

- A.从一开始就甄选到正确的人有利于培养一流员工
- B.企业的甄选决策出现失误可能会使其付出很大的代价
- C.达工作作了其他他入力资资源管理理工工作就就不不重要要不下到
- D.甄选到优秀的员工对于确保企业战略目标的达成至关重要

【参考答案】C

17 某公司在新员工甄选过程中采用了人格测试,要求求职者基于自身感受实事求是地填答一套包括是非题、选择题的书面问卷。这种人格测试的方法属于()

- A.投射法
- B.自陈量表法
- C.评价量表订
- D.标杆法

【参考答案】B

18.某计算机公司招聘软件工程师时,要求求职者参与编程测试,这种测试方法属于()

- A.工作样本测试
- B.评价中心技术
- C.公文筐测试
- D.知识测试

参考答案 A

19 多位被面试者在同一时间和同一场合,共同接受面试官面对面的询问,这种面试称为

- A.单独面试
- B.系列面试
- C.小组面试
- D.集体面试

【参考答案】D

20 关于绩效考核和绩效管理的说法,正确的是()

- A.绩效考核与绩效管理是等价的
- B.绩效管理是一个完整的管理过程
- C.绩效管理侧重于绩效的识别、判断和评估
- D.绩效考核侧重于信息沟通和绩效提高

【参考答案】B

21 关于不同竞争战略下的战略性绩效管理策略的说法,正确的是(网

- A.采用成本领先战略的企业在绩效考核中,应选取以行为为导向的评价方法
- B.采用成本领先战略的企业,应尽量缩短绩效考核周期
- C.采用差异化战略的企业在绩效考核中,应尽量使评价主体多元化



D.采用差异化战略的企业在绩效考核中，应选取以结果为导向的评价方法

【参考答案】C

22 关于绩效评价误区的说法，正确的是()

- A.上级根据最初印象对员工做出绩效评价，因此产生的评价误区称为刻板印象
- B.上级对员工某一特质产生强烈、清晰的感知，导致其忽略了此员工其他方面品质，因此产生的评价误区称为晕轮效应
- C.上级不恰当的给自己喜爱的下属较高的绩效评价分数，因此产生的评价误区称为盲点效应
- D.上级对员工的绩效评价结果受到员工所属群体的影响，因此产生的评价误区称为首因效应

【参考答案】B

23 关于绩效管理兼具的说法，正确的是()

- A.目标管理法的假设之一是员工天生不喜欢工作，只要有可能就会逃避工作
- B.标杆超越法并不要求标杆企业及其被超越的领域与本企业有相似的特点
- C.关键绩效指标必须是数量类指标
- D.与目标管理法和标杆超越法相比，关键绩效指标法与平衡计分法更适用于企业战略重大调整期

【参考答案】C

24 一家企业在整个业务流程的所有环节上都努力运用科学的方法提高效率，减少失误率，以使整个流程达到最优状态来满足客户的要求。这种绩效改进方法是()

- A.标杆超越法
- B.ISO 质量管理体系
- C.卓越绩效标准
- D.六西格玛管理

【参考答案】D

25 关于不同公司战略下的薪酬管理特征的说法，正确的是()

- A.采取成长战略的企业往往在短期内提供较高水平的基本薪酬
- B.采取稳定战略的企业薪酬结构中的基本薪酬和福利，所占比重通常较小
- C.采取稳定战略的企业一般采取市场跟随或略高于市场水平的薪酬
- D.采取收缩战略的企业薪酬结构中的基本薪酬所占比例通常较高

【参考答案】C

26.关于股票期权的说法，错误的是（）

- A.股票期权是一种权利而不是一种义务
- B.收益人既可以购买公司股票，也可以不买
- C.股票期权只有在行权价高于本企业股票的市场价格时才有价值
- D.股票期权是公司无偿给予经营者等激励对象的

【参考答案】C

27 关于股票增值权的说法，错误的是()

- A.股票增值权的行权
- B.股票增值权的激励对象既可以(暂缺)有这些股票的所有权
- C.实施股票增值权时可以全额兑现，也可以部分兑现
- D.实施股票增值权时可以用现金，也可以折合成股票，或者两者的某种组合

【参考答案】B

28 关于我国员工持股计划的说法，正确的是()

- A.每期员工持股计划的持股期限不得低于 24 个月
- B.以非公开发行方式募集的员工持股计划的持股期限不得低于 40 个月



- C.上市公司全部有效的员工持股计划持有的股票总数累计不得超过公司总股本的 15%
D.单个员工所获取股份权益对应的股票总数累计不得超过公司股本总额的 1%

【参考答案】D

29.关于培训与开发评估方法中的控制实验法的说法，错误的是()

- A.它是一种最为规范的培训与开发效果评估方法
B.它可以提高培训与开发评估的准确性和有效性
C.它操作起来比较复杂，且费用比较高
D.它适用于管理技能培训与开发项目

【参考答案】D

30 关于管理能力型职业生涯锚的说法，错误的是()

- A.它追求一般性的管理工作，且责任越大越好
B.它强调实际技术/职能等业务工作
C.它具有强烈的升迁动机
D.它具有分析能力、人际沟通能力和情绪控制能力的强强组合特点

【参考答案】B

31 一项预测指出，由人工智能的发展，到 2020 年时，美国现有工作岗位中的近一半将会被机器替代，这体现()

- A.经济环境
B.技术环境
C.政策环境
D.社会文化环境

【参考答案】B

32 劳动关系运行中劳资中的根本根源是()

- A.异化的合理化
B.广泛的社会不平等
B.广泛的社会不平等
C.劳动力市场的供大于求
D.工作岗位设计本身的非人性化

【参考答案】A

33 关于员工参与制度的说法，正确的是()

- A.员工参与的主体是中低层管理者
B.员工参与不能替代传统意义上的管理
C.员工参与主要是以利益分享的形式出现
D.员工参与管理与企业管理同步产生

【参考答案】B

34 西方劳工运动理论的先驱韦伯夫妇提出的理论是()

- A.新保守主义理论
B.集体行动理论网
C.产业民主理论
D.劳动关系系统理论

【参考答案】C

35.德国的工厂委员会制度是一种()

- A.全面公决制度
B.双层谈判制度



C.员工参与制度

D.员工自治制度

【参考答案】C

36 政府规范与调控企业工资分配的标准线称为()

A.工资指导线

B.工效挂钩比例

C.最低工资指导线

D.社会平均工资线

【参考答案】A

37 近 20 年来,中国的集体争议和产业行动多发生在民营经济较为发达的地区,这主要是因为()

A.社会保障缺失

B.企业管理层腐败

C.雇主对劳动者在工资福利待遇等方面过于严苛

D.发生了大规模的事业或半失业

【参考答案】C

38 能够在市场经济条件下对劳动力这种生产性资源进行有效配置的是()

A.政府

B.企业

C.劳动力市场

D.政府和劳动力

【参考含案】C

39 附加的劳动者效应和灰心丧气的劳动者效应都是在()中可能发生的促使劳动者进入和退出劳动力市场的因素。

A.经济周期

B.生命周期

C.家庭

D.企业

【参专答案】A

40.导致女性劳动力参与率下降的因素是()

A.女性的相对工作率上升

B.家庭生产活动的生产率提高

C.出生率上升

D.离婚率上升

【参考答案】C

41 某类劳动力的工资率为每小时 10 元时,某城市对这类劳动力的需求总量为 10 万小时,已知该市对这类劳动力的需求弹性为单位弹性,则当这种劳动力的工作率上涨到每小 15 元时,该市对此类劳动力的需求总量会变成()万小时

A.2

B.4

C.5

D.15

【参考答率】C

42 在劳动力市场均衡分析析图形中,如果劳动力供给曲线不变,出口下降导致劳动力需求



曲线向右移动，则可能出现的情况是()

- A.均衡工资率下降，均衡就业率上升
- B.均衡工资率上升，均衡就业率下降
- C.均衡工资率和均衡就业率同时上升
- D.均衡工资率和均衡就业率同时下降

【参考答案】D

43.同工同酬原则要求，对()的劳动者支付同等水平的主资。

- A.工作年限相同
- B.完成同等价值工作
- C.具有相同人力资本
- D.具有相同工龄

【参考答案】B

44 关于我国在就业和失业方面规定的说法，错误的是()

- A.虽然从事是社会劳动，但劳动报酬低于当地城市居民最低生活保障标准的情况视同失业
- B.超出法定劳动年龄的劳动者外出找工作，但未找到的情况，不属于失业
- C.16 周岁以上各类学校毕业或肄业的学生，初次寻找工作但未找到，不属于失业人员
- D.劳动者获得的劳动报酬达到和超过当地最低工资标准的，属于充分就业

【参考答案】C

45.在某地区劳动力市场上出现的下列情况中，有助于失业率下降的是 ()

- A.一大批到达退休年龄的劳动者退出劳动力市场
- B.很多刚毕业的大学生找不到工作
- C.很多企业因为经济不景气而不得不裁员
- D.一部分是失业者在经过相关技能培训后重新就业

【参考答案】D

45.劳动力市场上出现职位空缺和失业者并存的状态，且失业者没有填补职位空缺的能力，表明存在 () 失业。

- A.摩擦性
- B.结构性
- C.季节性
- D.周期性

【参考答案】B

46.关于人力资本投资的说法，正确的是 ()

- A.人力资本投资决策的基本要求是投资成本等于各年度获得的货币收益总和
- B.贴现率越高，则同等人力资本投资越有利可图
- C.内部收益率越高的人力资本的投资价值越大
- D.人力资本投资越多则获得的收益越大

【参考答案】C

47.关于能力差的人和能力强的人在上大学成本方面的说法，错误的是 ()

- A.能力强的人比能力弱的人上大学的心理成本更低
- B.能力强的人有精力在上大学时勤工俭学，这有助于降低他们上大学的机会成本
- C.能力强的人比能力差的人上大学的直接成本更高
- D.能力强的人与能力差的人在上大学的机会方面存在的差异，主要取决于他们不上大学去工作对能够挣到的工资差异

【参考答案】C



- 49 关于高等教育投资私人收益估计中存在的选择性偏差的说法，错误的是()
- A 大学毕业生都不上大学而是高中毕业就工作，他们的终身工资性报酬也会比那些实际没上大学的高中毕业生更高
 - B.那些高中毕业就参加工作的人即使上了大学，他们的终身工资性报也会比那些实际上大学的人更低
 - C.人们在决定是否上大学以及选择何种职业都是基于比较优势原理做决策的
 - D.对上大学的私人收益进行的评估可能同时存在高估偏差和低估偏差

【参考答案】A

- 50.关于产业之间及其产业内部劳动力流动的说法，正确的是（）
- A.劳动力从工业部门流动到农业部门大多会首先进入蓝领阶层
 - B.产业内部的劳动路流动是企业选择员工的结果
 - C.产业内部的劳动力流动是员工选择企业的结果
 - D.劳动力在产业内部及产业之间流动时，通常会向就业机会更多、工资水平更高的方向流动

【参考答案】D

- 51 社会保险法律关系主体中不包括（）
- A.承担社会险费缴纳义务的用人单位
 - B.参与社会保险并履行缴纳社会保险费义务的劳动者
 - C.依法裁判社会保险争议的人民法院
 - D.向劳动者发放社会保险待遇的社会保险经办机构

【参考答案】C

- 52 符合法律规定的劳动合同处理方式是()
- A, 甲公司更改名称为乙公甲公司为动者签订的劳动合同不再有效
 - B.甲公司分立为乙公和两公司，甲公司与劳动者签订的劳动合同不受分立影响继续履行
 - C.甲公司更换法定代表人后，新的法定代表人应与劳动者重新签订劳动合同
 - D.甲公司和乙公司合并为丙公司后，丙公司应与甲乙公司的劳动者重新签订劳动合同

【参考答案】B

- 53 劳动者因()而解除劳动合同是不符合法律规定的
- A.用人单位没有在劳动者加班后立即支付加班费
 - B.用人单位未及时足额向劳动者支付工资
 - C.用人单位以威胁手段强迫劳动者劳动
 - D.用人单位没有为劳动者缴纳社会保险费

【参考答案】A

- 54 关于非全日制用工的说法正确的是()
- A.用人单位使用非全日制用工劳动者应当按月支付劳动薪酬
 - B.非全日制用工劳动的小时计副标准可以低于当地最低小时工资标准
 - C.非全日制用工双方当事人不得约定试用期
 - D.非全日制用工终止用工时。用人单位应当向劳动者支付终止用工经济补偿

【参考答案】C

- 55.下列争议中属于劳动争议的是()
- A.小王与社会保险经办机构因发放养老金引起的争议
 - B.小张与用人单位因公有住房转让引起的争议
 - C.小李与其雇用的家政服务员因报酬标准引起的争议。
 - D.小赵与用入单位因办理人事档案转移引起的争议

【参考答案】D



56 关于举证责任的说法，正确的是()

- A.在劳动争议诉讼中，因计算劳动者工作年限发生的争议，由劳动者承担举证责任
- B.在劳动争议诉讼中，因用人单位解除劳动合同发生的争议，由用人单位承担举证责任
- C.在劳动争议仲裁中，劳动者不承担举证责任
- D.在劳动争议仲裁中，劳动者不能举证的，由用人单位承担不利后果

【参考答案】B

57 关于工伤保险费缴纳的说法，正确的是()。

- A.职工无需缴纳工伤保险费
- B.用人单位和职工共同缴纳工伤保险费
- C.用人单位代替职工缴纳工伤保险费
- D.工伤保险费由国家承担

【参考答案】A

58 关于劳动者应当承担的违反劳动法律责任的说法，正确的是()

- A.劳动者违法解除劳动合同，无须承担法律责任
- B.劳动者违反劳动合同中约定的保密义务，应当承担赔偿责任
- C.劳动者解除约定有服务期的劳动合同，应当向用人单位支付赔偿金
- D.劳动者违反劳动合同中有关竞业限制的约定，且给用人单位造成了损失，应当承担赔偿责任

【参考答案】D

59 申请工伤认定的用人单位对工伤认定结论不服时，用人单位（）

- A.可以依法向人民法院提起行政诉讼
- B.应当依法先申请行政复议
- C.可以申请劳动争议仲裁
- D.应当向当地人民政府举报

【参考答案】A

60 用人单位违法劳动者参加工会的，由()责令改正

- A.上级工会组织
- B.工商行政管理部门
- C.人民法院
- D.劳动行政部门

【参考答案】D

二、多项选择题

61.关于奥尔德弗的 ERG 理论的说法，正确的是()

- A.它认为低层次需要的满足是高层次需要产生的先决条件
- B.它是对马斯洛的五种需要层次的简单分类
- C.它把需要分为基本需要和高级需要
- D.它比马斯洛的需要层次理论更为灵活变通
- E.它认为各种需要都可以同时具有激励作用

答案：BDE

62.依据领导权变理论的观点，能使工作取向型的绩效高的情景是()

- A.上下级关系坏、工作结构低、领导者职权小
- B.上下级关系好、工作结构高、领导者职权大
- C.上下级关系坏、工作结构高、领导者职权大
- D.上下级关系好、工作结构低、领导者职权大



E.上下级关系好、工作结构低、领导者职权小

答案：ABD

63.组织发展方法中的人文技术包括()。

A.敏感性培训

B.工作再设计

C.调查反馈

D.质量圈

E.团队发展

答案：ACDE

64.某公司总裁最近对人力资源部的工作提出了批评，指出公司的人力资源管理工作层次过低，今后应当向战略性人力资源管理的层次迈进。为此，该公司今后的人力资源管理工作应当做到()

A.确保人力资源管理战略与本公司的外部不烧和组织战略相匹配

B.确保公司的各项人力资源管理政策和响保持高度一致性

C.将人力资源管理工作的重点放在帮助企业降低成本方面

D.不再从事日常行政事务性工作

E.向公司的其他人证明人力资源管理专业人员对公司的目标实现做出了贡献

答案：AB

65.企业面临需求大于供给时，可采取措施是()

A.员工加班加点

B.返聘退休员工

C.部分业务外包

D.降低员工离职率

E.冻结人员雇佣

答案：ABCD

66.为了改善新员工招聘过程中的面试效果，企业可以采取的措施包括()

A.采取情境化结构面试

B.要求面试官在面试前认真阅读职位说明书

C.系统的对面试官进行面试技巧培训

D.让用人部门自行选择面试官，人力资源部门不参与面试工作

E.组织者在面试前做好各方面的准备工作

答案：ABCE

67.绩效目标中的发展目标强调的是与组织目标相一致的()。

A.部门目标

B.个人目标

C.价值观

D.能力

E.核心行为

答案：CDE

68.关于知识型团队的绩效考核的说法正确的是()

A.知识型团队的绩效考核应该以结果为导向

B.绩效型指标可以用来判断知识型团队的工作产出结果

C.效益型指标能够反映知识型团队付出的成本以及投入产成品的比例

D.递延型指标能够反映团队的工作过程和工作结果对客户、投资者、团队成员产生的长远影



响

E.风险型指标能够用来判断不确定性风险的数量及其对团队和团队成员产生的危险程度

答案：ADE

69.关于员工持股计划的说法正确的是()

A.员工持股计划既能激励员工努力工作，也能吸引人才

B.员工持股计划可以使企业获得低成本的资金来源

C.持股人和认购者可以是本企业员工，也可以是外部人员

D.认购者认购的股份在转让和交易方面不受限制

E.员工持股计划可以为企业提供稳定、长期且能够减轻企业税务负担的资金

答案：ABE

70.在对培训与开发效果进行评估时，属于结果评估指标中的硬指标是()

A.质量

B.产出

C.工作习惯

D.成本

E.时间

答案：ABDE

71.关于美国劳动关系模式特征的说法，正确的是()

A.它具有浓厚的自由化分散化色彩

B.公会企业化是美国工会运动的特色

C.工会组建率相对较低

D.雇主协会集中度高、实力强大

E.它强调员工和管理方相互信任合作以及员工对企业目标的高度认同

答案：AC

72.在向市场经济转型的过程中，我国劳动关系的主要特征是()

A.劳动关系的一元化

B.劳动关系的市场化

C.劳动关系的法制化

D.劳动关系的国际化

E.劳动关系的虚拟化

答案：BCD

73.为了应对劳动力市场交易对象的难以衡量性问题，企业通常可以采用的做法包括()

A.提供高于市场水平的工资

B.利用受教育程度工作经验等对求职者进行筛选

C.加强对新员工的培训

D.利用面试、笔试和心理测试等手段对求职者进行筛选

E.通过试用期来对求职者进行考察

答案：BDE

74.决定一个国家或地区的劳动力供给数量的因素包括()

A.人口规模

B.人口构成

C.劳动力参与率

D.周平均工作时间

E.人力资本投资水平



答案：ABCD

75.在其他条件相向的情况下，促使高中毕业生愿意上大学的情况包括（）

- A.国家法定退休时间延迟
- B.国家针对需要上大学的高中毕业生推出了一项无息贷款计划
- C.大学毕业生和高中毕业生之间的工资差距缩小
- D.经济不景气，导致大学毕业生和高中毕业生找工作的难度都增加
- E.大学生中延期毕业或拿不到学位的学生比例上升

答案：AB

76.下列保险中属于社会保险法规定的基本医疗保险的是()

- A.工伤保险
- B.职工基本医疗保险
- C.新型农村合作医疗
- D.城镇居民基本医疗保险
- E.大病无忧健康保险

答案：BCD

77.劳动派遣单位的法定义务包括()

- A.依法支付被派遣劳动者的劳动报酬
- B.依法向被派遣劳动者提供相应的劳动条件
- C.依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费
- D.不得向被派遣劳动者收取费用
- E.依法向被派遣劳动者支付加班费

答案：ACD

78.关于劳动争议仲裁时效的说法，正确的是()

- A.因不可抗力当事人不能在法定时效期间申请中申请仲裁的，仲裁时效中止
- B.劳动争议对方当事人时在时效期间内同意履行义务的，仲裁时效中断
- C.申请劳动争议仲裁的时效期间为一年
- D.劳动关系存续期间，因拖欠劳动报酬发生争议的，应当在劳动关系终止前提出仲裁申请
- E.仲裁时效期间从当事人申请仲裁之日起计算

答案：ABC

79.关于用人单位工伤保险责任的说法，正确的是()

- A.职工在两个用人单位同时就业的，由职工受到伤害时工作的单位承担工伤保险责任
- B.用人单位应当将参加工伤保险的有关情况，在本单位内公示
- C.职工被派遣出境工作的，其国内工伤保险关系依法终止
- D.非全日制从业人员可以自愿参加工伤保险，使用其的用人单位无工伤保险责任
- E.用人单位在转让前职工发生工伤的，由承继的单位承担工伤保险责任

答案：ABE

80.用人单位应当承担违反劳动法律责任的情形，包括()

- A.用人单位扣押劳动者身份证
- B.劳动者依法解除劳动合同后，用人单位扣押劳动者档案
- C.劳动者因参加工会活动而被解除劳动合同
- D.用人单位未对未成年工定期进行健康检查
- E.用人单位与劳动者订立劳动合同时未约定试用期

答案：ABCD

三、案例分析题



扫码下载 233 网校题库
一刷就过，千万人掌上题库！

(一)

K 公司是一家有 6 年发展历史的软件开发公司，在行业中具有较高知名度。公司设置有研发部，行政与人力资源部、财务部等部门。形成了强调革新与冒险的阻止文化，不断有新产品问世。

K 公司一直重视员工的培训与开发工作，同时不拘一格选拔大才，只要有发展潜质的员工，就委以重任，而不考虑员工的年龄和工作经验。公司的薪酬、奖励制度与员工绩效挂钩，队友表现优秀的员工，公司会加重奖，并给予较大的工作自由度，因此，公司员工的工作士气高涨，敬业度很高。

K 公司共有 100 多名员工，强调以项目组为主要形式进行技术研发，把不少决策权下放给员工，并打破严格的部门界限，提倡部门协作，联合攻关，最近，公司获得了很大笔风险投资，为此，公司制定了明确的扩张性战略计划，同时进行必要的阻止变革。公司将针对不同的行业组建专门的技术咨询小组，还计划成立独立的市场部和客户关系部，以加快市场开拓，并为客户提供更优质的服务。

81.K 公司目前的组织文化属于()

- A.学院型
- B.俱乐部型
- C.棒球队型
- D.堡垒型

【参考答案】C

82.K 公司的关键职能部门是()

- A.行政与人力资源部
- B.研发部
- C.财务部
- D.客户关系部

【参考答案】B

83.K 公司目前的主要组织结构类型是()

- A.事业部制组织形式
- B.职能制组织形式
- C.团队结构形式
- D.虚拟组织形式

【参考答案】C

84 为了实际扩张性战略计划。K 公司进行了组织变革，这种组织变革的方法属于()

- A.以人员为中心的变革
- B.以技术为中心的变革
- C.以文化为中心的变革
- D.以结构为中心的变革

【参考答案】D

(二)

最近，某公司人力资源部对员工甄选效果进行了评估，发现了一些不太理想的情况
第一，公司很多管理人员甚至高层管理人员不重视员工甄选工作参与面试时存在“应付差事”，“走过场”的情况，向求职者提出的问题天马行空、比较随意。

第二，有些已经录用的员工与公司文化不相匹配。例如有些人沟通能力较差，缺乏团队合作精神，无法融入集体。

第三，尽管公司在甄选过程中采用了多种测试方法，但在实际工作中却发现，一些当



时测试得分较高的人，其实实际工作绩效反而不如一些测试分数相对较低的人。

人力资源部就这些情况，咨询了相关专家。专家建议针对第一种情况可实施情景化结构面试并建立题库;针对第二种情况可增加无领导小组讨论方法

85.根据第一种情况描述的现象，关于该公司的招聘面试的说法，正确的是()

- A.这家公司的面试标准化程度比较高
- B.这家公司的面试官可能对应聘相同职位的不同求职者提出不同的问题
- C.这家公司的面试过程很容易受到面试官个人主观意识的影响
- D.改善这家公司的面试效果的方法之一是对参与面试的管理者进行面试培训

【参考答案】CD

86.第三种情况表明，该公司员工甄选体系的()比较低。

- A.预测效度
- B.构想效度
- C.内部一致性信度
- D.重测信度

【参考答案】A

87 关于无领导小组讨论的说法，正确的是()

- A.无领导小组讨论能够考察被试者的人际沟通能力，口头表达能力和领导能力
- B.在无领导小组讨论中，每个人的地位都是平等的
- C.在无领导小组讨论中，评价者不参与讨论过程
- D.无领导小组讨论对评价者的评价技术要求比较低

【参考答案】ABC

88.下列面试问题中，属于情境化的结构面试题目的是()

- A.清谈一谈你本人有哪些优点
- B.请谈一下你对所面试工作的认识
- C.清谈一谈你为什么希望进入本公司
- D.请你举一个具体的例子，说明你自己确定了一个很高的目标并最终得以实现

【参考答案】D

(三)

首先是给老王打分，老王家庭比较困难，苗经理想到自己也曾经困难过而且老王是部门内两位副经理中工作年限较长的一位，多年来对部门各项工作的开展都积极拥护，尽管不少工作差强人意，但苗经理仍然把他评为：优秀。

然后是给小赵打分，虽说小赵的各项工作，干得不错。但小赵年初刚来时，有一次上班时间玩游戏，被巡视的上级领导逮住。搞得苗经理自己很没面子，想到这儿，苗经理把小赵评为：基本合格。

至于小钱，工作能力和工作态度实在一般，工作中还出过几次大的差错，按道理应该给个不合格。但想到小钱不好惹，为了避免将来发生冲突，苗经理把他确定在合格档次上。

年终绩效考核结束后，公司发现像苗经理这样稀里糊涂考核员工绩效的管理人员还不少，为了提高绩效考核质量，决定对全体管理者进行相关培训。

89.苗经理对老王的绩效评价，陷入了()误区

- A.年资倾向
- B.盲点效应
- C.晕轮效应
- D.职位倾向

【参考答案】AD



90.苗经理对小赵的绩效评价，陷入了()误区

- A.过严倾向
- B.近因倾向
- C.晕轮效应
- D.首因效应

【参考答案】D

91.苗经理对小钱的绩效评价陷入了()误区

- A.刻板印象
- B.近因倾向
- C.过宽倾向
- D.首因效应

【参考答案】C

92.该公司对苗经理等人进行绩效评价主体培训的内容应当包括（）

- A.绩效考核的理论和技巧
- B.工作绩效的多角度性
- C.绩效考核误区的类型及其避免方法
- D.激励员工提升绩效的技巧

【参考答案】ABC

(四)

最近一段时间，北京某软件开发公司人力资源总监罗明感到压力很大，公司员工流动率上升明显，特别是一些业务骨干提出辞职，影响了公司开展正常业务。为此公司总裁约谈了罗明，要求尽快研究员工离职的真实原因，并提出解决对策。

罗明带领人力资源部经过一个月紧张工作，基本搞清楚了问题和原因，具体情况如下：

第一，有些新招来的年轻员工由于入职前对公司和工作了解不够，进来之后发现工作内容与想象的不一样，在尝试工作一段时间后仍无法适应，因而选择离职。

第二，有部分员工离职时因为与直接上级关系比较紧张，对上级的的工作方式不太认同，工作中无法与上级进行有效沟通。

第三，有一批员工离职则是因为北京那个房价过高，员工感觉在北京买房难度太大，将来抚养孩子的压力也大，因而选择到软件开发机会较多的二线城市定居。

第四，有些员工流动是因为有规模更大的企业来挖他们，这些企业支付的工资水平比本公司更高

93.关于第种情况的说法，正确的是()

- A.劳动力流动是一个企业和员工之间相互匹配的过程
- B.工作经验少、任职年限短的员工与企业 and 岗位之间的匹配性往往更不稳定
- C.新员工离职不会给企业带来成本
- D.年轻的新员工流动对他们个人而言成本比较低

【参考答案】ABD

94.第二种情况表明，（）是导致员工流动的重要原因

- A.工资水平
- B.工作机会
- C.领导风格
- D.工作性质

【参考答案】C

95.关于第三种情况的说法，正确的是()



- A.导致员工流动的一些原因不在企业的可控范围之内
- B.经济周期对劳动力流动也会产生影响
- C.企业所处的地理位置对劳动力流动也会产生影响
- D.社会方面的原因也有可能就会导致员工流动

【参考答案】AC

96 一般来说，规模大的企业能够支付较高水平的工资，主要原因在于()

- A.规模大的企业更有可能通过规模经济来增加利润
- B.规模大的企业本身要求员工们相互之间高度依赖和相互协作，降低人员流动率
- C.大企业员工的纪律约束通常比较严格，因此高工资中有一部分属于技能性工资差别。
- D.大企业为员工提供更多的工作轮换和额外机会，员工流动率较低，生产率较高

答案：AB

(五)

甲公司有职工五百名，2016 年该公司生产经营发生严重困难，准备裁减人员。同年 6 月 1 日甲公司向职工公布了裁减人员方案，并宣布一周后解除 50 名职工的劳动合同。6 月 2 日，甲公司将方案送给本公司工会征求意见，当地劳动行政部门指出，甲公司裁减人员方案，没有向该部门报告，存在程序问题。公司工会也提出，公司应当在裁员前三十日向工会说明情况。同时，公司工会反映在收集职工意见时，职工表示，公司在既没有破产也没有转产的情况下，不应当实施裁员，还有职工希望公司遵守劳动合同法，优先留用签订较长期限劳动合同，无固定期限劳动合同，家庭无其他就业人员且有未成年人需要抚养和被评过先进的职工。于是，甲公司重新制定了裁员方案，在经过规定程序后公布了裁员方案，将因裁员被解除劳动合同职工的经济补偿金标准定为在本公司工作每满 1 年支付半个月工资。

97.关于甲公司裁减人员方案的说法，正确的是()。

- A.甲公司应当在裁减人员前三十日向工会或全体职工说明情况，听取工会或职工意见。
- B.甲公司应当向当地劳动行政部门报告裁减人员方案后，再裁减人员
- C.甲公司裁减人员数未达到职工总人数的 10%，可以随时实施裁员
- D.甲公司裁减人员方案应当经当地劳动行政部门批准方能实施

【参考答案】AB

98.甲公司依法可以实施裁员的情形包括()。

- A.甲公司生产经营发生严重困难
- B.甲公司可能破产
- C.甲公司决定转产
- D.甲公司富余职工较多

【参考答案】AC

99.甲公司裁员时应优先留用的职工有（）

- A.与甲公司签订较长期限劳动合同的职工
- B.与甲公司签订无固定期限劳动合同的职工
- C.家庭无其它就业人员且有需要抚养未成年人的职工
- D.曾被评为先进职工

【参考答案】ABC

100.关于甲公司支付经济补偿，说法正确的是()。

- A.甲公司因生产经营严重困难实施裁员，可以不支付经济补偿金
- B.甲公司应当支付的经济补偿标准为在本公司工作每满 1 年支付半个月工资
- C.甲公司应当支付的经济补偿金标准为在本公司工作每满 1 年支付 1 个月工资
- D.甲公司应当按本地区上年度职工月平均工资 3 倍的标准支付经济补偿金



【参考答案】c



扫码下载 233 网校题库
一刷就过，千万人掌上题库！