

2016 年初级经济师《人力资源》真题及答案

一、单项选择题(共 60 题, 每题 1 分。每题的备选项中, 只有 1 个最符合题意)

1. “大五”人格理论认为, 稳定、冷静、满足的人具有高的()。
A. 外向性
B. 和悦性
C. 公正性
D. 情绪性
2. 心理学家常把人类的表情分为 3 种, 不属于这 3 种表情的是()。
A. 面部表情
B. 身体表情
C. 内部表情
D. 言语表情
3. 在态度成分中, 与认知成分相对应的是()。
A. 刻板印象
B. 偏见
C. 评价
D. 价值观
4. 对摄影师而言, 最重要的智力要素是()。
A. 演绎能力
B. 记忆力
C. 空间认知能力
D. 知觉能力
5. 根据费斯廷格的认知失调理论, 不能减少认知失调的方法是()。
A. 改变态度
B. 增加认知
C. 增加选择感
D. 改变行为
6. 一个团体必须具备的条件不包括()。
A. 有两个或两个以上的成员
B. 成员间互相影响
C. 成员间互相依赖
D. 成员具有相似的价值观念
7. 在真实或想象的团体压力之下, 个体表现出和团体中大多数人保持一致的现象是()。
A. 服从
B. 顺从
C. 从众
D. 认同
8. 与个人决策相比, 团体决策的优势不包括()。
A. 信息全面、完整
B. 决策速度快
C. 降低错误发生率
D. 提高对决策的认同感
9. 恐怖分子经过团体讨论后, 往往做出更加极端的恐怖行为, 这种现象是()。
A. 团体思维
B. 头脑风暴



- C. 团体服从
D. 团体极化
10. 反映员工对工作喜欢或不喜欢的情感或情绪体验的工作态度指标, 称为 ()。
A. 情感承诺
B. 工作满意度
C. 工作投入度
D. 组织承诺
11. 下列关于组织公民行为的说法, 错误的是 ()。
A. 组织公民行为是一种典型的积极工作行为
B. 工作满意度高的员工通常会表现出更多的组织公民行为
C. 组织公民行为通常是不属于员工职责范围之内的行为
D. 组织公民行为通常能够从组织获得薪酬回报
12. 下列关于工作挑战性与工作满意度之间关系的说法, 正确的是 ()。
A. 两者呈正相关关系
B. 两者呈负相关关系
C. 两者呈倒“U”形关系
D. 两者呈正“U”形关系
13. 与其他资源相比, 人力资源具有的独特、鲜明的特征是 ()。
A. 人力资源的作用不会受到时代条件的制约
B. 人力资源的维持需要消耗一定数量的其他资源
C. 人力资源如果长期储存而不利用, 不会荒废与退化
D. 人力资源总是处于被利用、被改造的地位
14. 按照斯柯特矩阵划分, 在环境观上进步而在人性观上退步的管理学派是 ()。
A. 古典管理学派
B. 人际关系学派
C. 现代综合管理学派
D. 管理科学学派
15. 人力资源雇佣管理阶段的特点是 ()。
A. 将人力作为资本来看待
B. 采用调查研究的方法代替个人经验
C. 把人当成机器, 看作是简单的生产手段和成本
D. 全面重视员工的工作生活质量
16. 把工作作为一种生活内容时获得的满意程度, 称为 ()。
A. 工作价值观
B. 工作动机
C. 工作生活质量
D. 工作投入度
17. 人事管理阶段向人力资源管理阶段转变过程中, 出现质变的标志是 ()。
A. 从组织战略角度考虑人事管理工作
B. 人事管理活动主要围绕劳工关系展开
C. 对工人与管理者进行明确分工, 使计划与执行分离
D. 及时向员工反馈工作业绩的信息
18. 下列关于人力资源管理部门组织结构设置的说法, 错误的是 ()。
A. 小型企业的人力资源管理部门设置非常复杂
B. 大中型企业的人力资源管理的职能出现专业化分工
C. 小型企业人力资源管理部门的工作重心包括档案和薪酬管理
D. 大中型企业的人力资源管理部门中往往拥有人力资源管理通才



19. 下列关于工作相关概念的说法, 正确的是 ()。
- A. 工作也被称为岗位
B. 职责是指职位的工作权力范围
C. 任务是企业中相似工作的集合
D. 职业不局限于一个企业内部
20. 下列关于工作分析的说法, 错误的是 ()。
- A. 工作分析得出的工作规范是对人的要求
B. 工作分析得出的工作描述又被称为任职资格
C. 工作分析有利于薪酬体系的建立
D. 工作分析有利于绩效管理体系的优化
21. 下列职位的工作联系中, 属于纵向联系的是 ()。
- A. 与企业外部的的工作联系
B. 与部门内其他职位的工作联系
C. 与该职位下级发生的工作联系
D. 与企业内其他部门或职位的工作联系
22. 下列关于工作分析、工作评价与薪酬管理之间关系的说法, 错误的是 ()。
- A. 工作分析直接支持薪酬体系的设计
B. 建立薪酬体系通常要以工作评价为基础
C. 通过工作分析与工作评价, 可以优化企业内部薪酬结构
D. 通过工作分析与工作评价, 可以提高薪酬体系的内部公平性和科学性
23. 在工作分析中, 选择标杆职位的标准不包括 ()。
- A. 职位的代表性
B. 职位的关键程度
C. 职位任职者的工作经历
D. 职位内容的变化频率和程度
24. 下列关于工作分析中访谈法的说法, 正确的是 ()。
- A. 适用的工作类型较少
B. 操作时要避免使用生僻的专业词汇
C. 不允许被访谈者提问
D. 对员工个人和企业的日常工作没有任何影响
25. 下列措施中, 能够提高作业能力和降低作业疲劳的是 ()。
- A. 合理安排作业负荷
B. 尽量采用夜班工作制
C. 采用统一不变的作业速率
D. 加大作业动作幅度
26. 下列关于临界特质分析系统的说法, 错误的是 ()。
- A. 临界特质分析系统包括临界特质分析、工作要求与任务分析、技术能力分析 3 种分析技术
B. 临界特质由能力特质和态度特质构成
C. 临界特质分析系统的设计目的是辨别完成某项工作所需要具备的品质、特征
D. 身体特质、智力特质和学识特质属于态度特质
27. 建立有效的人员招聘与录用系统的意义是 ()。
- A. 改进组织的人员留用比率
B. 明确职位设置, 确定职位职责
C. 确定企业内职位的相对价值
D. 对组织内的员工进行培训
28. 人员招聘的能级原则是指 ()。
- A. 将人员招聘工作置于公开监督之下, 防止不正之风



- B. 量才录用, 做到人尽其才、用其所长、职得其人
- C. 对所有应聘者一视同仁, 提供平等竞争的机会
- D. 尽可能用低的招聘成本录用高质量的员工
29. 相对于内部招聘而言, 外部招聘的缺点是 ()。
- A. 容易导致内部人员为了晋升而形成矛盾
- B. 应聘人员的来源局限于企业内部
- C. 需要对录用人员投入大量的岗位培训费用
- D. 录用人员的适应时间比较长
30. 下列关于招聘范围的说法, 正确的是 ()。
- A. 招聘范围往往通过招聘金字塔模型来确定
- B. 层次较高或性质比较特殊的职位需要在较大范围内进行招聘
- C. 当地的劳动力市场比较紧张时, 招聘的范围需要缩小
- D. 招聘范围是指企业准备通过招聘活动吸引的应聘者数量
31. 下列关于招聘效果评估的说法, 正确的是 ()。
- A. 其他条件相同时, 录用的比率越低, 说明招聘的效果越好
- B. 其他条件相同时, 应聘的比率越高, 说明招聘的方法越有效
- C. 其他条件相同时, 招聘的时间越长, 说明招聘的结果越好
- D. 其他条件相同时, 招聘的单价越高, 说明招聘的方法越好
32. 下列关于绩效的说法, 错误的是 ()。
- A. 绩效在一定程度上反映了员工的工作行为和工作结果
- B. 绩效是员工内在素质的一种体现
- C. 企业绩效是个人绩效的叠加
- D. 绩效是个人对组织的承诺
33. 下列关于绩效管理的说法, 错误的是 ()。
- A. 绩效管理是一个完整的管理过程
- B. 绩效管理与绩效考核是等价的
- C. 绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高
- D. 绩效管理会推动绩效考核的开展
34. 下列关于绩效考核技术的说法, 正确的是 ()。
- A. 排序法是最简单实用的
- B. 行为锚定法是效果最好的
- C. 绩效考核技术的选择主要根据员工的绩效水平决定
- D. 关键事件法能有效规避因工作差错造成的企业利益损失
35. 下列关于绩效考核指标的类型和指标设计方法的说法, 正确的是 ()。
- A. 绩效考核指标中的特质类绩效指标不能用于选拔性评价
- B. 绩效考核指标的权重可以通过问卷调查法确定
- C. 绩效考核指标体系主要由考核指标、指标权重、评价方法构成
- D. 员工绩效考核指标主要由态度、行为、能力和业绩等因素构成
36. 下列关于基本薪酬的说法, 错误的是 ()。
- A. 基本薪酬为员工提供了基本的生活保障和稳定的收入来源
- B. 基本薪酬可以分为知识薪酬、技能薪酬和能力薪酬三种
- C. 技能薪酬能够有效提高员工在企业内部的流动性
- D. 能力薪酬主要适用于白领员工
37. 影响企业薪酬水平的主要因素不包括 ()。
- A. 企业组织结构
- B. 地区最低工资水平
- C. 所属行业与规模



D. 企业文化

38. 下列关于个人奖励计划的说法, 错误的是 ()。

- A. 个人奖励计划降低了监督成本
- B. 个人奖励性薪酬不累加到员工的基本薪酬中
- C. 个人奖励计划能够更好地预测和控制劳动成本
- D. 个人奖励计划奖励的是员工的能力水平

39. 下列关于团队奖励计划的说法, 错误的是 ()。

- A. 团队奖励计划有利于企业员工产生较强的凝聚力
- B. 团队奖励计划设计不好容易导致优秀员工离职
- C. 团队奖励计划中的绩效考核标准制定比个人奖励计划要复杂和烦琐
- D. 团队奖励计划容易催生“搭便车现象”

40. 下列关于案例研讨法的说法, 错误的是 ()。

- A. 案例研讨法属于一种群体培训与开发的方法
- B. 案例研讨法与讨论法相同, 都是侧重于提升操作技能
- C. 案例研讨法比较适宜的对象是中层以上管理人员, 训练其决策能力
- D. 为了提高案例研讨法的效果, 需要先安排受训人员仔细阅读案例材料

41. 在进行培训与开发需求分析时, 主要用于确定培训与开发内容的是 ()。

- A. 组织分析
- B. 工作任务分析
- C. 人员分析
- D. 公司战略分析

42. 下列关于试用期管理的说法, 错误的是 ()。

- A. 用人单位可以在试用期内考察劳动者是否与录用要求相符
- B. 试用期内劳动者离职不必承担培训费用
- C. 试用期长短与劳动合同时间挂钩, 劳动合同时间越长试用期越长, 但最长不得超过 12 个月
- D. 劳动者在试用期的工资可以与劳动合同约定工资一致

43. 运用过程评估来测量员工援助计划效果时, 评估的内容不包括 ()。

- A. 员工对项目组织的态度和满意度
- B. 员工对项目实施的态度和满意度
- C. 员工对项目成效的态度和满意度
- D. 员工对项目成本的态度和满意度

44. 下列关于离职面谈的说法, 错误的是 ()。

- A. 离职面谈有助于了解员工离职的原因, 融洽企业和离职员工之间的关系
- B. 离职面谈一般应让离职员工的直线主管参与其中
- C. 离职面谈内容可以包括离职人员对企业当前管理文化的评价
- D. 离职面谈是一种管理者与员工间接沟通的方式

45. 某公司由于业务方向调整, 需要对公司内两个部门重组, 裁减 10 名员工, 这一裁员属于 ()。

- A. 经济性裁员
- B. 结构性裁员
- C. 优化性裁员
- D. 破坏性裁员

46. 企业压力管理中的压力预防机制包括的两个层面是 ()。

- A. 主观层面和客观层面
- B. 宏观层面和中观层面
- C. 高管层面和基层层面
- D. 组织层面和个体层面

47. 某公司人力资源管理部门有两名员工, 一名是老员工, 另一名是刚入职的新员工, 新员工发通知喜欢用微信的



方式,老员工则认为应该用短信和电话的方式,两人因此产生了分歧,这一冲突的原因是()。

- A. 信息错误
- B. 不良的沟通
- C. 角色矛盾
- D. 个体差异

48. 下列关于职业病认定条件的说法,错误的是()。

- A. 该疾病应与工作场所的职业性有害因素密切相关
- B. 要确定患病员工在工作之前没有遗传性疾病
- C. 所接触的有害因素的剂量,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起的作用,前者可能性必须大于后者

49. 下列情形中,没有侵犯劳动者平等就业权的是()。

- A. 某公司提供的劳动合同文本中,约定女职工入职3年内不得结婚
- B. 女大学毕业生小张在连续几次应聘中,均因为是女性没有被聘用
- C. 某公司招聘时,明确规定不招用身体有残疾的应聘者
- D. 某餐饮企业在招聘中,拒绝录用一名患有乙肝的应聘者

50. 下列培训教育中,不纳入企业职工教育培训经费使用范围的是()。

- A. 企业特种作业人员培训
- B. 企业职工转岗培训
- C. 企业职工为取得学历而参加的在职教育
- D. 企业专业技术人员参加的继续教育

51. 下列事项中,属于劳动合同约定条款的是()。

- A. 福利待遇
- B. 社会保险
- C. 劳动报酬
- D. 劳动保护

52. 下列情形中,符合法律规定的是()。

- A. 小李与某公司订立的劳动合同约定试用期工资为当地最低工资标准的80%
- B. 小赵与某公司订立的劳动合同仅约定了试用期
- C. 小王在试用期被依法追究刑事责任,其所在公司决定解除劳动合同
- D. 小张与某公司续订劳动合同时约定试用期为3个月

53. 下列关于劳动合同无效的说法,正确的是()。

- A. 对劳动合同无效有争议的,由劳动行政部门确认该合同是否无效
- B. 若劳动合同被认定为部分无效的,其他部分也无效
- C. 劳动合同部分内容违反劳动者意愿的,应当确认为劳动合同无效
- D. 劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬

54. 下列关于建立劳动关系的说法,错误的是()。

- A. 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系
- B. 用人单位与劳动者建立劳动关系,应当订立书面劳动合同
- C. 用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自合同订立之日起建立
- D. 用人单位与劳动者已建立劳动关系但未同时订立劳动合同的,应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同

55. 下列关于工作时间的说法,正确的是()。

- A. 企业安排职工在周休息日工作,不得以安排补休代替支付加班费
- B. 企业实行不定时工作制必须经劳动行政部门审批
- C. 用人单位延长工作时间每日不得超过8小时
- D. 用人单位应当保证劳动者每周休息2日

56. 下列关于工资支付的说法,正确的是()。

- A. 用人单位可以法定货币以外的其他形式支付劳动者工资



- B. 用人单位经与劳动者协商, 可以每两个月支付一次工资
- C. 用人单位应在与劳动者约定的日期支付工资
- D. 用人单位支付劳动者的事假工资不得低于最低工资标准
57. 下列关于职工福利费支付范围的说法, 错误的是 ()。
- A. 用人单位发放给劳动者的津贴不属于职工福利费支付范围
- B. 用人单位为劳动者缴纳的社会保险费不属于职工福利费支付范围
- C. 用人单位自办职工食堂的经费补贴属于职工福利费支付范围
- D. 用人单位给劳动者发放的奖金属于职工福利费支付范围
58. 劳动者职业健康检查和医学观察的费用, 由 () 承担。
- A. 劳动者
- B. 用人单位
- C. 基本医疗保险基金
- D. 工伤保险基金
59. 根据《女职工劳动保护特别规定》, 女职工生育享受 () 天产假。
- A. 90
- B. 98
- C. 180
- D. 360
60. 下列节日中, 属于全体公民放假的节日是 ()。
- A. 儿童节
- B. 教师节
- C. 端午节
- D. 青年节

二、多项选择题(共 20 题, 每题 2 分。每题的备选项中, 有 2 个或 2 个以上符合题意, 至少有 1 个错项。错选, 本题不得分; 少选, 所选的每个选项得 0.5 分)

61. 团体发展的阶段有 ()。
- A. 形成期
- B. 稳定期
- C. 结束期
- D. 产出期
- E. 规范期
62. 下列关于说服的说法, 正确的有 ()。
- A. 当人们对该问题了解较少时, 预先警告有时能够促进说服
- B. 心情好的人更容易被说服
- C. 双面说服的效果更好
- D. 认知需求高的人更容易被说服
- E. 分散注意力有助于说服
63. 减少偏见的方法包括 ()。
- A. 有意识地抛弃刻板印象
- B. 增加个体间的平等接触
- C. 分散注意力
- D. 创造消除偏见的环境
- E. 将注意力集中到对象的个人特征上
64. 下列关于员工对工作不满意的表达方式的说法, 正确的有 ()。
- A. 辞职属于破坏性和积极的方式
- B. 提建议属于建设性和消极的方式
- C. 忽视属于破坏性和消极的方式



- D. 忠诚属于建设性和积极的方式
E. 抱怨、旷工、迟到和怠工属于破坏性和消极的方式
65. 在工作分析的结果形成阶段, 工作分析人员要将获得的信息送交审查确认的对象有 ()。
- A. 职位的任职者
B. 职位的候选人
C. 职位的直接主管
D. 职位的直接下级
E. 企业职工代表大会
66. 激励型工作设计方法中的工作特征模型理论认为, 能够使员工了解工作意义的核心维度包括 ()。
- A. 任务完整性
B. 任务重要性
C. 工作自主性
D. 工作反馈性
E. 技能多样性
67. 下列关于企业招聘时间的说法, 正确的有 ()。
- A. 招聘时间通常采用时间流失数据法来确定
B. 招聘时间通常通过计算招聘过程中关键决策点的间隔来确定
C. 招聘各个阶段通过的人员比例越高, 招聘的时间越短
D. 招聘的阶段越多, 若每个阶段的时间是固定的, 则招聘开始的时间越晚
E. 招聘每个阶段的时间越长, 招聘开始的时间越早
68. 更适合通过职业介绍机构进行招聘的情况包括 ()。
- A. 用人单位缺乏相关岗位招聘经验
B. 用人单位没有充分的招聘经费
C. 用人单位急于补充某一关键岗位人员
D. 用人单位需要补充的员工数量很少
E. 用人单位没有能力提供完备的岗位培训
69. 下列关于绩效考核主体的说法, 正确的有 ()。
- A. 由被评估者的上级对员工进行考核是企业中最常用的方法
B. 员工通常不太乐意反映他们对上级管理者工作的看法
C. 员工通常把最好的一面展现给主管, 而对于同事则表现得较为真实
D. 外部人员参与组织内部员工的绩效评估可以增强绩效评估的公正性
E. 在自评中, 员工通常对自己过于严格
70. 下列关于薪酬体系设计原则的说法, 正确的有 ()。
- A. 外部公平性原则是指同一行业或同一地区或同等规模的不同企业中类似职位的薪酬基本相同
B. 内部公平性原则是指同一企业中占据相同职位的人所获薪酬基本相同
C. 竞争性原则属于传统的薪酬体系设计原则
D. 团队性原则属于现代的薪酬体系设计原则
E. 隐性报酬原则是薪酬体系设计中应该尽量规避的
71. 下列关于宽带式薪酬结构的说法, 正确的有 ()。
- A. 宽带式薪酬结构是对传统垂直性薪酬结构的一种改进或替代
B. 宽带式薪酬结构能够更好地支持扁平化组织结构
C. 宽带式薪酬结构不利于企业内部员工的晋升
D. 宽带式薪酬结构下, 薪酬等级相对于传统的薪酬制度会少很多
E. 宽带式薪酬结构可以适用于所有企业
72. 下列奖励计划中, 属于个人奖励计划的有 ()。
- A. 计件制
B. 计时制



- C. 佣金制
D. 收益分享计划
E. 行为鼓励计划
73. 下列关于培训与开发需求分析的说法, 正确的有 ()。
- A. 需求分析是确定培训与开发目标的前提
B. 需求分析是设计培训与开发计划的前提
C. 需求分析是进行培训与开发效果评估的基础
D. 需求分析方法中不包括面谈法
E. 需求分析是培训与开发的首要环节
74. 下列关于企业实施员工援助计划的影响因素的说法, 正确的有 ()。
- A. 实力较强的企业会更加倾向于实施员工援助计划
B. 有工会的企业实施员工援助计划的数量比没有工会的企业更多
C. 传统行业中实施员工援助计划的企业比例超过了高科技行业企业
D. 规模越大的企业实施员工援助计划的可能性越大
E. 员工的教育和学历水平越低的企业越倾向于实施员工援助计划
75. 下列关于企业设计保密协议的说法, 错误的有 ()。
- A. 要明确界定商业秘密的范围
B. 要规范保密行为和泄密行为
C. 要尽可能地扩大商业秘密的范围
D. 保密协议可以预防和控制员工泄密风险
E. 可设计高额的违约金条款, 对员工的泄密行为产生威慑力
76. 下列事项中, 属于劳动法规定的劳动者义务的有 ()。
- A. 提高职业技能
B. 遵守职业道德
C. 参加职工民主管理
D. 完成劳动任务
E. 取得劳动报酬
77. 下列关于用人单位应依法安排残疾人就业的说法, 正确的有 ()。
- A. 用人单位招用残疾人职工, 应当依法与其签订劳动合同
B. 用人单位应当为残疾人职工提供适合其身体状况的劳动条件
C. 用人单位跨地区招用残疾人就业, 应当计入其所安排残疾人职工人数之内
D. 用人单位应当根据所招用残疾人职工实际情况, 对其进行上岗培训
E. 用人单位安排残疾人就业的比例不得低于本单位在职职工总数的1%
78. 下列用工形式中, 属于我国企业法定用工形式的有 ()。
- A. 非全日制用工
B. 劳动派遣用工
C. 劳动合同用工
D. 劳务用工
E. 租借用工
79. 下列关于缴纳社会保险费的说法, 符合法律规定的有 ()。
- A. 用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费
B. 职工应自行缴纳社会保险费
C. 用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知职工本人
D. 无雇工的个体工商户参加社会保险无须缴纳社会保险费
E. 用人单位未按规定缴纳社会保险费的, 补缴时应当加缴一倍社会保险费
80. 下列关于延长工作时间工资报酬的说法, 正确的有 ()。
- A. 经劳动者同意后, 用人单位延长劳动者工作时间可以不支付延长工作时间的工资报酬



- B. 用人单位安排劳动者在节假日工作的, 应支付不低于劳动者工资 300% 的工资报酬
- C. 用人单位安排劳动者延长工作时间的, 应支付不低于劳动者工资 200% 的工资报酬
- D. 用人单位安排实行综合计算工时工作制的劳动者在周休息日工作的, 不支付延长工作时间的工资报酬
- E. 用人单位应当按日支付劳动者延长工作时间的工资报酬

三、案例分析题(共 20 题, 每题 2 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)
(一)

心理学家谢利夫利用知觉错觉中的自主运动现象研究了大学生的判断情况。自主运动现象是指在一个黑暗的没有参考系的屋子里, 当人们盯着一个静止不动的光点时, 会感到该光点向各个方向运动的现象。在研究中, 谢利夫把大学生每 3 人分为一组, 让他们判断光点移动的距离, 每一组在判断之后将自己的结果告诉其他组。结果表明, 最初阶段人们的判断差异很大, 但随着时间的推移, 人们的判断趋向一致, 到第 3 个阶段时, 所有被试组的判断基本达到了一致。

根据以上资料, 回答下列问题:

81. 参加实验的学生最可能形成的团体类型是 ()。

- A. 指挥团体
- B. 任务团体
- C. 团队
- D. 联谊团体

82. 关于该实验结果的说法, 错误的是 ()。

- A. 团体压力会对个体的判断产生影响
- B. 被试组内部建立起了团体规范
- C. 几种情况下被试组都是被迫与他人保持一致
- D. 随着时间的推移, 被试组的判断会开始变得不同

83. 实验中影响从众现象的因素主要有 ()。

- A. 团体规模
- B. 团体凝聚力
- C. 成员的家庭背景
- D. 团体一致性

84. 若让参与实验的学生进行团体工作, 则下列说法, 正确的是 ()。

- A. 个体在有他人旁观的情况下, 工作表现一定更好
- B. 当工作表现被单独评价时, 个体在团体工作中更加努力
- C. 利用反馈可以克服团体沟通的障碍
- D. 团体决策好于所有的个体决策

(二)

某公司玩具制造部经理突然离职, 该公司王总裁得知后异常焦急, 因为公司与全球十几个地区有玩具业务往来, 一旦生产制造出现问题, 后果不堪设想。当问及人力资源部李经理是否有合适人选时, 李经理回答: “30 分钟后我将资料送到您办公室。”果然, 半小时后李经理将 3 位候选人的资料送来, 其中 1 位候选人的各项条件都令王总裁满意。王总裁很想知道李经理是怎么做到这点的。原来李经理有一个建设多年的人才库, 累计 2 万人, 专业领域从管理覆盖到技术, 主要包含各类紧缺的中高级人才。李经理告诉王总裁, 建立人才库并不难, 只要多加留心就可以了。每次参加招聘会、刊登招聘广告, 都会收到很多简历, 人们习惯将剩下的简历处理掉, 而李经理则将这些简历分门别类建立数据库, 并与这些人员长期保持联系, 日积月累就形成了一个人才库。

根据以上资料, 回答下列问题:

85. 李经理提供的玩具经理候选人让王总裁很满意, 这次工作达到的检验招聘活动的标准是 ()。

- A. 恰当的时间
- B. 恰当的来源
- C. 恰当的比率
- D. 恰当的人选

86. 李经理建立起来的人才库对该公司的意义是 ()。



- A. 决定组织是否能吸纳到优秀的人力资源
- B. 提高招聘的成本效率
- C. 对外宣传企业
- D. 为内部晋升提供候选人

87. 若该公司的一位副总裁突然离职, 李经理的人才库中无合适人选, 则恰当的招聘方法是 ()。

- A. 媒体广告招聘
- B. 校园招聘
- C. 猎头公司招聘
- D. 网络招聘

88. 李经理的招聘方法适用的情境是 ()。

- A. 招聘时间紧迫
- B. 招聘中高层人员
- C. 招聘对象不急于更换工作
- D. 招聘在校学生

(三)

近来, 某公司的人力资源部对同行业的员工福利状况进行了一次调查。调查显示: 就每个月用于员工的人均福利待遇而言, 该公司位于同行业的中上等水平。但考虑到现在行业的激烈竞争和高流动率, 为了增强公司的凝聚力和吸引力, 人力资源部认为, 提高员工的福利待遇是一项有力的激励措施。因此, 他们提出了一项增加员工福利的计划, 也就是将现在的人均福利待遇从 1000 元 / 月提高到人均 1 500 元 / 月的水平, 但并不确定该计划是否可行。另外, 员工对福利的发放类型存在较大争议, 认为形式不够多样。为此, 公司决定外聘人力资源专家团队对公司福利现状进行诊断, 希望找出解决方案。

专家通过调研发现, 提高人均福利待遇到 1 500 元 / 月的水平, 可以较好地激励和保留核心员工, 并且公司财力可以承受, 也不会影响公司的中长期盈利, 因此是可行的。此外, 在福利发放形式方面, 可以通过提供福利项目的“菜单”由员工自由选择, 满足员工不同的需求, 最大限度地调动员工的积极性。

根据以上资料, 回答下列问题:

89. 公司之所以考虑提高员工的福利待遇, 其依据的福利计划特征是 ()。

- A. 灵活性
- B. 竞争性
- C. 可操作性
- D. 特色性

90. 针对将人均福利待遇提高到 1500 元 / 月的可行性方面, 专家提出的解决方案主要遵循的福利计划特征是 ()。

- A. 亲和性
- B. 灵活性
- C. 成本效能
- D. 特色性

91. 专家提出的方案中, 该公司应采取的福利计划是 ()。

- A. 员工服务计划
- B. 企业健康保险计划
- C. 企业年金计划
- D. 弹性福利计划

92. 专家所提出的福利计划具体的实施方式可包括 ()。

- A. 在不降低原有薪酬水平和福利水平的条件下, 提供给员工一张特殊的信用卡以自行购买福利
- B. 为员工提供一系列企业认为所有员工都必须拥有的福利项目的福利组合, 员工可根据自己的偏好选择, 或者提高一种核心福利项目的保障水平
- C. 员工可以按自己的意愿在企业提供的福利领域中决定每种福利的多少, 并可突破总福利水平
- D. 企业为员工提供一些标准的福利项目组合, 员工可自由选择不同组合, 但不能自行构建福利组合

(四)



一次同学聚会,几个学社会工作专业的年轻人抱怨起了现在的工作。小林说自己的苦恼来自工作理想与现实环境的巨大落差。毕业时,他作为非正式编制人员被派到区民政局工作,整天帮助科室做一些端茶倒水、打字复印的杂事。由于没有正式编制,科室开会时,自己有时还会被请出去。小林觉得自己社会工作者的身份不被认同和尊重,由于是外派人员,科室也不关心自己的感受,每天的工作很没有意义。

小王的苦恼主要来自工作量过大。她毕业后在一个街道残联下属的职业康复中心工作,中心有14名残疾人,工作人员仅3人,除了自己还有1名管理员和1名夜间保安。管理员主要负责考勤和财务以及开展活动时的物资采购;小王除了协助街道残联的日常业务外,还要负责中心日常活动,甚至门窗维修等。特别是开展活动的时候,从活动策划、组织、照相到写通讯稿都是小王自己一个人做,其他人不能给予支持,小王觉得很气愤也很无奈。

根据以上资料,回答下列问题:

93. 小林和小王遇到的问题属于()。

- A. 身体疲劳
- B. 职场暴力
- C. 职业倦怠
- D. 过度劳动

94. 根据马斯兰和莱特的理论,小王遇到的工作不匹配主要来自()。

- A. 工作负荷
- B. 控制
- C. 报酬
- D. 社交

95. 如果小林和小王遇到的职业问题进行个体干预,其主要目的是()。

- A. 降低个体对工作的关注程度
- B. 增加个体对个人生活的倾斜
- C. 增加个体对工作场所的应对能力
- D. 降低个体对他人的盲目攀比

96. 要进一步改进小林和小王所在组织的员工职业问题管理,可以采取的行动有()。

- A. 做好心理调查工作,及时发现问题
- B. 营造轻松和谐的人际关系
- C. 提供物质和精神支持
- D. 鼓励员工在组织外部寻求新的工作机会

(五)

2008年7月1日,王某初次就业,进入甲公司工作,至2012年12月31日劳动合同终止。2013年1月1日,王某与乙公司建立劳动关系,在乙公司工作至2016年7月10日。王某在乙公司工作期间,乙公司未安排王某享受带薪年休假,也未向王某支付应休未休年休假工资。王某向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请,要求乙公司支付其2015年和2016年应休未休年休假工资。乙公司认为,王某在其公司工作期间请病假累计1个多月,不应享受带薪年休假待遇,请求劳动争议仲裁委员会驳回王某的仲裁申请。

根据以上资料,回答下列问题:

97. 王某可以享受的2015年度带薪年休假是()天。

- A. 5
- B. 10
- C. 15
- D. 20

98. 下列关于王某在乙公司工作期间能否享受带薪年休假的说法,正确的是()。

- A. 王某已连续工作1年以上,应享受带薪年休假待遇
- B. 王某在乙公司工作期间累计请病假超过1个月,不应享受每年的带薪年休假待遇
- C. 根据国家规定,乙公司应安排王某享受2016年带薪年休假
- D. 王某在乙公司工作期间是否能享受带薪年休假,应与其公司协商确定

99. 如果王某在甲公司工作期间应享受带薪年休假,则其可享受的年休假天数是()天。



- A. 10
- B. 9
- C. 6
- D. 5

100. 下列关于王某累计请多长时间病假后不能享受带薪年假的说法, 正确的是 ()。

- A. 按照王某累计工作年限, 累计请病假 1 个月以上, 不享受当年带薪年假
- B. 按照王某累计工作年限, 累计请病假 2 个月以上, 不享受当年带薪年假
- C. 王某在乙公司工作期间, 累计请病假达到 1 个月, 不再享受当年带薪年假
- D. 王某在乙公司工作期间, 累计请病假天数超过应休年休假天数时, 不再享受当年带薪年假

答案:

一、单项选择题

1. D【解析】“大五”人格理论包括: 外向性、和悦性、公正性、情绪性和创造性。其中, 情绪性的双极定义为稳定的、冷静的、满足的 / 焦虑的、不稳定的、喜怒无常的。
2. c【解析】表情是情绪主观体验的外部表现形式, 分为面部表情、身体表情和言语表情。
3. A【解析】态度包含 3 个成分: 认知成分、情感成分和行为倾向成分。与态度的认知成分相对应的是刻板印象, 包括有关的事实、知识和信念。
4. D【解析】智力是一般的心理能力, 是个体从事心智活动的要素, 包括言语能力、数学能力、推理能力、演绎能力、关系类比能力、记忆力、空间认知能力和知觉能力等。其中, 知觉能力是指辨认视觉上的模式和发现模式内及模式间关系的能力, 是摄影师需要具备的智力维度。
5. C【解析】减少认知失调的方法包括: ①改变态度; ②增加认知; ③改变认知的重要性; ④减少选择感; ⑤改变行为。
6. D【解析】团体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。
7. C【解析】从众是指团体成员在真实或想象的团体压力之下, 表现出在观点和行为上与团体或团体中的大多数人保持一致的现象。
8. B【解析】团体决策的优势包括: ①信息全面、完整; ②选择余地大; ③可以降低错误发生率; ④提高对最终决策的认同感; ⑤增强决策的合法性。
9. D【解析】团体极化是指在团体中进行决策时, 人们往往会比个人决策时更倾向于冒险或保守, 向某一极端偏斜, 从而背离最佳决策。
10. B【解析】工作满意度是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度, 是对自己的工作喜欢或不喜欢的情感或情绪体验。
11. D【解析】组织公民行为通常不能得到组织在薪酬上的回报。选项 D 错误。
12. c【解析】挑战性过大, 超出员工的能力范围, 会造成挫折和失败感, 但没有挑战性的工作只能使人厌烦。当挑战性适中时, 员工会体验到快乐和满足, 工作挑战性与工作满意度呈倒“U”形关系。
13. B【解析】与其他资源相比, 人力资源具有下列独特、鲜明的特征: ①生产过程的时代性。人力资源的形成受到时代条件的制约。②维持过程的消耗性。人力资源是一种活的资源, 为了维持生命本身的存在, 必须消耗一定数量的其他资源。③开发活动的能动性。人力资源总是处于主动位置, 是劳动过程中最积极、最活跃的因素。④使用过程的时效性。矿产资源一般可以长期储存, 不采不用, 品质不会降低。人力资源则不然, 其品质与人的生命周期紧密相连, 如果在恰当时间储而不用, 人的才能会荒废或退化。(该考点在新教材中已删除)
14. D【解析】斯柯特矩阵第三阶段是从 1960 年到 1970 年, 典型的学派有管理科学学派和数学模型学派, 该阶段虽然有在环境观上的进步, 但在人性观上有短暂性的退步。(该考点在新教材中已删除)
15. C【解析】与早期的经验管理相伴随的是人员的雇佣管理阶段, 雇主把员工当成机器、工具, 看作是简单的生产手段和成本。(该考点在新教材中已删除)
16. C【解析】“工作生活质量”是 20 世纪 70 年代出现的新概念, 是指把工作作为一种生活内容时获得的满意程度, 通常通过员工从工作中获得的自尊感和成就感等表现出来。(该考点在新教材中已删除)
17. A【解析】人事管理的质变标志之一是人力资源管理被提高到组织的战略角度来考虑, 远期人力资源规划及人力资源战略成为组织管理的重要工作。(该考点在新教材中已删除)



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

18. A【解析】小型企业人力资源管理部门的设置虽然较简单,但其职能的重要性却并不逊色。选项A错误。(该考点在新教材中已删除)
19. D【解析】工作也称职务,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。选项A错误。职责是个体所从事工作的主要组成部分,一般由一些相关任务构成。选项B错误。任务是指个体从事工作活动的单元。选项C错误。
20. B【解析】工作规范又称为任职资格,它界定了工作对任职者的教育程度、资格证书、工作经验、培训、知识、工作技能、能力、心理品质等方面的要求。选项B错误。
21. C【解析】工作联系可以分为横向联系和纵向联系。横向联系包括与部门内其他职位的工作联系、与企业内部其他部门或职位的工作联系,以及与企业外部的的工作联系;纵向联系是指与该职位的上、下级发生的工作联系。
22. A【解析】建立薪酬体系要以工作评价为基础,工作评价又是以工作分析为基础。因此,工作分析通过支持工作评价间接地支持薪酬体系的设计。选项A错误。
23. C【解析】选择标杆职位的标准包括: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。
24. B【解析】访谈法是目前在国内企业中运用最广泛、最成熟并且最有效的工作分析方法,是唯一适用于各类工作的方法之一。选项A错误。访谈结束阶段允许被访谈者提问。选项C错误。访谈会对员工个人和企业的日常工作产生一定的影响。选项D错误。
25. A【解析】提高作业能力和降低劳动疲劳的措施包括:①改进操作方法;②合理安排作业休息制度;③改善工作内容;④合理调节作业速率。
26. D【解析】临界特质包括能力特质和态度特质。能力特质包括身体特质、智力特质和学识特质,态度特质包括动机特质和社交特质。选项D错误。
27. A【解析】建立人员招聘与录用系统的意义包括:①决定了组织能否吸纳到优秀的人力资源;②达到成本效率;③是组织对外宣传的有效途径;④改进组织的留用比率。(该考点在新教材中已删除)
28. B【解析】能级原则体现出人的能量有大小,本领有高低,工作有难易,要区别对待。招聘工作,不一定追求最优秀的人员,而应量才录用,做到人尽其才、用其所长、职得其人,这样才能持久、高效地发挥人力资源的作用。(该考点在新教材中已删除)
29. D【解析】外部招募的缺点包括:①如果在组织内部有合适的候选人,但组织却不予使用,反而到外面招募其他人来填补职位空缺,可能就会打击组织内部员工的积极性,使他们感到不公平,对自己的发展前途失去信心,从而影响工作的热情。②从外部招募员工不仅直接招募成本会较高,而且当他们进入组织之后,还需要较长的时间来熟悉和适应组织中的各种情况。③由于组织对外部求职者的情况缺乏深入了解,在后期的甄选工作出现失误的情况下,会导致判断失当,从而为组织带来损失。特别是从组织外部招募的人员尽管技能和经验没有问题,但可能不认同组织的价值观和文化。
30. B【解析】一般来说,组织是通过招募甄选金字塔模型来确定招募规模的。选项A错误。如果当地的劳动力市场比较紧张,相关职位人员的供给比较少,招聘的范围就要扩大。选项C错误。招聘范围是指组织需要确定自己将在什么样的范围内招募空缺职位的候选人。选项D错误。
31. B【解析】其他条件相同时,录用的比率越高,说明招聘的效果越好。选项A错误。其他条件相同时,招聘时间越长,并不能说明招聘的结果越好。选项C错误。其他条件相同时,招聘单价越低,说明招聘的方法越好。选项D错误。
32. C【解析】个人绩效是企业绩效实现的根基,但个人绩效的达成并不意味着企业绩效的实现。选项C错误。
33. B【解析】绩效管理是一个完整的管理过程,侧重于信息的沟通和绩效的提高。绩效考核是绩效管理中的一个环节,侧重于绩效识别、判断和评估。绩效考核与绩效管理并不是等价的。选项B错误。
34. A【解析】各种考核方法中不存在好与不好之分,只有适应与不适应企业的实际需求之分。选项B错误。从3个角度概括员工的工作:①工作环境(稳定/不稳定);②工作内容(程序化/不确定);③员工工作的独立性(低独立性/高独立性)。选项C错误。不良事故评估法能有效规避因工作差错造成的企业利益的巨大损失。选项D错误。
35. D【解析】特质类绩效指标关注的是员工的素质与发展潜力,在选拔性评价中更为常用。选项A错误。绩效考核指标的权重不能通过问卷调查法确定。选项B错误。绩效考核指标体系主要由考核指标、指标权重和评价标准构成。选项C错误。
36. B【解析】基本薪酬分为职位薪酬、技能薪酬和能力薪酬。选项B错误。



37. A【解析】影响薪酬设定的因素包括外在因素和内在因素。外在因素包括：①劳动力市场的供需关系与竞争状况；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，如最低工资制度等。内在因素包括：①企业的业务性质与内容；②企业的经营状况及支付能力；③企业文化。
38. D【解析】个人奖励计划是奖励员工达到了与职位有关的绩效标准，如质量、生产率、顾客满意度、安全性以及出勤率等。选项D错误。
39. c【解析】团队奖励计划的优点包括：①在绩效考核标准的制定上比个人奖励计划相对简单；②可以使企业员工产生较强的团队凝聚力。选项C错误。
40. B【解析】案例研讨法不仅是为了解决问题，而且侧重于提高受训人员分析判断及问题解决能力。选项B错误。
41. B【解析】工作任务分析旨在确定培训与开发应该包括哪些内容。
42. C【解析】试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为互相了解、选择而约定的不超过6个月的考察期。选项C错误。
43. D【解析】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，包括员工对项目的组织、实施及成效的态度和满意感。
44. D【解析】离职面谈作为一种管理者与员工直接沟通的有效方式，有助于企业了解员工离职的原因，有利于融洽企业和离职员工之间的关系，以促进公司不断改进。选项D错误。
45. B【解析】企业裁员一般可分为经济性裁员、结构性裁员和优化性裁员三种。其中，结构性裁员是企业的业务方向、提供的产品或服务发生变化而导致内部组织机构的重组、分立、撤销引起的集中裁员。
46. D【解析】压力预防机制分为两个层面，即组织层面和个体层面。
47. D【解析】冲突产生的原因主要包括：①处事策略不同；②不良的沟通和信息谬传；③个体差异；④角色矛盾。其中，个体差异是指企业中的员工有各自不同的生活背景，他们在性格、年龄、家庭、教育背景、工作经验等方面都存在着差异，这些差异决定了员工的看法、习惯等各不相同，在同一环境下共事就可能产生冲突。
48. B【解析】职业病认定的3个条件包括：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)无论过去还是现在，都足以导致疾病的发生；③必须区别职业性与非职业性疾病所起的作用，前者的可能性必须大于后者。
49. D【解析】平等就业权包括：①妇女就业平等权；②少数民族劳动者就业平等权；③残疾人就业平等权；④传染病病原携带者就业平等权(经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易传染病扩散的工作)；⑤农村劳动者进城就业平等权。
50. c【解析】职工教育培训经费的使用范围包括上岗和转岗培训、各类岗位适应性培训、岗位培训、职业技术等级培训、高技能人才培训、专业技术人员继续教育、特种作业人员培训、企业组织的职工外送培训的经费支出、职工参加的职业技能鉴定、职业资格认证等经费支出等。但企业职工参加社会上的学历教育及个人为取得学位而参加的在职教育，所需费用应由个人承担，不能挤占企业的职工教育培训经费。
51. A【解析】劳动合同除必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等约定条款。
52. c【解析】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的80%或者不得低于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。选项A错误。劳动合同的内容应包括必备条款、约定事项和合同期限。选项B错误。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。选项D错误。
53. D【解析】对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。选项A错误。劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。选项B错误。以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，劳动合同无效或者部分无效。选项C错误。
54. C【解析】用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。选项C错误。
55. B【解析】休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资200%的工资报酬。选项A错误。延长工作时间，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。选项C错误。用人单位应当保证劳动者每周至少休息1日。选项D错误。
56. c【解析】工资应当以法定货币形式支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。选项A错误。工资至少每月支付一次。选项B错误。事假中的员工没有在法定工作时间履行工作义务，同时又没有国家允许享有薪金待遇的规定，因此可以由企业自行决定是否给予薪酬。选项D错误。



57. D【解析】企业的职工福利费主要在职工福利基金中列支,可分为3个方面:①为职工提供生活方便、减轻家务劳动负担而举办的集体福利设施,如职工食堂、托儿所、幼儿园、婴儿哺乳室、浴室、女职工卫生室及宿舍等;②为满足职工的不同需要,减轻生活开支而建立的福利补贴,如生活困难补贴、交通费补助、探亲假往返车船费补贴、幼儿入托费补贴、住房补贴、取暖费、清凉饮料及疗养费等;③为改善职工文化生活,建设精神文明和企业文化而建立的福利事业,如图书馆、阅览室、俱乐部、球场、游泳池、业余学校等。选项D错误。

58. B【解析】用人单位对受到或者可能受到急性职业中毒危害的劳动者,应当及时组织进行健康检查和医学观察。劳动者职业健康检查和医学观察的费用,由用人单位承担。

59. B【解析】女职工生育享受98天产假,其中产前15天,产后83天。

60. C【解析】全体公民放假的节日包括:元旦、春节、清明节、劳动节、端午节、中秋节、国庆节。

二、多项选择题

61. ACDE【解析】团体的发展阶段包括形成期、冲突期、规范期、产出期和结束期。

62. ABE【解析】从单面与双面呈现信息来看,当被说服者已处于争论之中时,双面说服效果比单面好;当人们最初同意该信息时,则单面说服效果较好。选项C错误。认知需求高的人不容易被说服。选项D错误。

63. ABD【解析】消除偏见的方法包括:①对抗刻板印象;②平等接触;③创造消除偏见的环境。

64. ACE【解析】员工对工作不满的表达方式包括:①辞职(破坏性和积极的);②提建议(建设性和积极的);③忠诚(建设性和消极的);④忽视(破坏性和消极的),包括抱怨、旷工、迟到和怠工、错误率增加等。

65. AC【解析】工作分析人员在结果形成阶段将获得的信息送交职位的任职者和直接主管进行审查确认。

66. ABE【解析】工作特征模型包含5个核心维度:技能多样性、任务完整性、任务重要性、工作自主性和工作反馈性。其中,技能多样性、任务完整性和任务重要性,在于使员工了解工作的意义,自主性赋予员工责任感,反馈性使员工了解工作成果。(该考点在新教材中已删除)

67. ABE【解析】招聘时间计划的最常用方法是时间流失数据法。使用时间流失数据法确定招聘时间时,要考虑两个因素:整个招聘录用的阶段和每个阶段的时间间隔。阶段越多,每个阶段的时间越长,招聘开始的时间就要越早。(该考点在新教材中已删除)

68. ACD【解析】在下述情况下,企业适合采用职业介绍机构招聘:①用人单位根据过去的经验发现难以吸引到足够数量的合格工作申请人;②用人单位需要招聘的员工数量很少,或者是为新的工作岗位招聘员工,因此设计和实施详尽的招聘计划得不偿失;③用人企业急于填充某一关键岗位的空缺;④用人企业在目标劳动力市场上缺乏招聘的经验。(该考点在新教材中已删除)

69. ABCD【解析】让员工进行自我评价,可以让员工了解自己的长处和短处,以便设定适合自己发展的目标。但是在自评中,员工通常对自己过于宽松。选项E错误。

70. ACD【解析】内部公平性是指同一企业中不同职位所获薪酬应正比于各自的贡献。选项B错误。根据效用递减原则,当物质激励达到一定程度时,其激励效用会逐渐减弱。所以,企业应更多地从内在心理上去激励员工,满足员工的心理需求。选项E错误。

71. ABCD【解析】虽然宽带式薪酬能够为企业经营管理发挥很大作用,但宽带薪酬并不适合所有企业。选项E错误。

72. ABCE【解析】常见的个人奖励计划包括计件制、计时制、佣金制、管理奖励计划和行为鼓励计划。

73. ABCE【解析】培训与开发需求分析的基本方法包括:申报法、问卷法、面谈法、任务分析法、绩效分析法和查阅工作说明书。选项D错误。

74. ABD【解析】有研究发现,在高科技行业中,实施员工援助计划的企业超过了50%,而在传统行业中,这一数字只有20%左右。选项C错误。一般来说,组织中员工的教育和学历水平越高,少数民族员工的数量与比例越低,组织越倾向于实施员工援助计划。选项E错误。

75. CE【解析】保密协议虽然不能设置违约金,但可以就保密范围、泄密行为等相关事项予以明确,预防和控制员工泄密风险。保密协议的设计应当注意:①明确界定商业秘密的范围;②规范保密行为和泄密行为;③损失赔偿责任约定时应明确赔偿计算方法。选项C、E错误。

76. ABD【解析】劳动者的义务包括:①完成劳动任务;②提高职业技能;③执行劳动安全卫生规程;④遵守劳动纪律和职业道德;⑤履行法律、法规规定的其他义务。

77. ABCD【解析】用人单位安排残疾人就业的比例不得低于本单位在职职工总数的1.5%。选项E错误。

78. ABC【解析】企业法定用工形式包括:①劳动合同用工,又称全日制用工;②劳务派遣用工;③非全日制用工。

79. AC【解析】职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴,用人单位应当按月将缴纳社会保险费明细情况告



知本人。选项 B 错误。无雇工的个体工商户、未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员,可以直接向社会保险费征收机构缴纳社会保险费。选项 D 错误。用人单位未按规定申报应当缴纳的社会保险费数额的,按照该单位上月缴费额的 110% 确定应当缴纳数额。选项 E 错误。

80. BD 【解析】用人单位延长工作时间,必须支付相应的报酬。选项 A 错误。安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的 150% 的工资报酬。选项 C 错误。工资至少每月支付一次,实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。选项 E 错误。

三、案例分析题

(一)

81. B 【解析】任务团体是为完成某任务组建,任务完成后,团体通常会被解散,如为了生产某种新产品,组织一些员工上新流水线、为完成任务组成的项目管理小组等。

82. CD 【解析】团体压力是团体作用于成员的直接表现形式,而在这种压力之下,团体成员常常表现出从众、顺从与服从的行为。选项 C、D 错误。

83. ABD 【解析】影响从众的因素包括:团体凝聚力、团体一致性和团体规模。

84. ABC 【解析】团体决策平均而言高于一般的个体决策,但并不是好于所有的个体决策,只是好于团体中各成员决策的平均水平,常低于最佳的个体决策。选项 D 错误。

(二)

85. ABD 【解析】对招聘活动的检验通常有以下 6 个基本标准:①恰当的时间;②恰当的来源;③恰当的成本;④恰当的人选;⑤恰当的空间范围;⑥恰当的信息。(该考点在新教材中已删除)

86. ABC 【解析】建立人员招聘与录用系统的意义包括:①决定了组织能否吸纳到优秀的人力资源;②达到成本效率;③是组织对外宣传的有效途径;④改进组织的留用比率。(该考点在新教材中已删除)

87. C 【解析】猎头公司的正式名称是高级人才代理招募机构,这种特殊的就业服务机构通常受雇于客户企业,专门帮助这些客户企业寻找组织所需要的高层次管理人才和高级专业技术人才。

88. AB 【解析】根据案例可知李经理建立的人才库主要包含各类紧缺的中高层人才,所以适用的情境是招聘时间紧迫和招聘中高层人员。

(三)

89. BC 【解析】竞争性是指对外具有竞争力,确保企业在劳动力市场上的竞争优势,有效地吸引和保留企业核心员工。可操作性是指福利计划切实可行,能够较容易地被员工所理解,同时对企业来说,其管理难度和管理成本也相对较低。根据“提高人均福利待遇到 1 500 元/月的水平,可以较好地激励和保留核心员工,并且公司财力可以承受,也不会影响公司的中长期盈利,因此是可行的”,可知该公司依据的福利计划特征是竞争性和可操作性。

90. BC 【解析】灵活性是指最大限度满足员工的不同需要,同时也能根据企业经营状况和财务状况适时做出调整。成本效能是指员工福利成本在企业可支配的范围之内,同时也能很好地体现企业的经营状况和财务能力。根据“提高人均福利待遇到 1 500 元/月的水平,可以较好地激励和保留核心员工,并且公司财力可以承受,也不会影响公司的中长期盈利,因此是可行的。在福利发放形式方面,可以通过提供福利项目的‘菜单’由员工自由选择,满足员工不同的需求”,可知该公司依据的福利计划特征是灵活性和成本效能。

91. D 【解析】弹性福利计划也称自助餐计划,指由员工自行选择福利项目的福利计划模式,在实际操作中一般是由企业提供一份列有各种福利项目的“菜单”。

92. ABD 【解析】弹性福利计划的实施方式包括:①附加福利计划。在不降低原有薪酬水平和福利水平的条件下,提供给员工一张特殊的信用卡,员工可以根据自己的需要自行购买商品或福利。②混合匹配福利计划。员工可以按照自己的意愿在企业提供的福利领域中决定每种福利的多少,但是总福利水平不变。③核心福利计划。为员工提供包括健康保险、人寿保险以及其他一系列企业认为所有员工都必须拥有的福利项目的福利组合,然后让员工根据自己的偏好选择其他的福利项目,或者增加一种核心福利项目的保障。④标准福利计划。企业为员工提供一些标准的福利项目组合,员工可以自由选择不同的组合,但不能自行构建福利组合。

(四)

93. C 【解析】职业倦怠也称工作倦怠,是与工作相关的一系列症状,通常认为是工作中的慢性情绪和人际压力的延迟反映。

94. A 【解析】美国心理学家马斯兰和莱特提出了职业倦怠的工作匹配理论,他们认为员工与工作的 6 个方面越不匹配,就越容易出现职业倦怠。工作匹配的 6 个方面分别是工作负荷、控制(控制中的不匹配与职业倦怠中的无力



感有关)、报酬、社交、公平、价值(价值观的冲突)。案例中,小王遇到的工作不匹配主要是工作负荷。

95. c【解析】个体干预方法包括:使用放松训练、认知压力管理、时间管理、社交训练、压力管理及态度改变等,这些训练的目的在于增加个体对工作场所的应对能力。

96. ABC【解析】职业倦怠的干预内容包括:①做好企业心理调查工作,及时发现员工职业倦怠问题及程度;②对管理者进行心理技能培训,帮助员工建立心理恢复计划;③通过有效提供物质和精神支柱改善职业倦怠现象;④适当丰富工作内容、采取轮岗的方式,缓冲乃至消除疲劳感和乏味感;⑤营造轻松和谐的人际关系;⑥依据员工需要的变化不断更新激励机制;⑦提升员工的成就感,给员工个人带来良好的心理暗示。

(五)

97. A【解析】年休假标准:①职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;②已满10年不满20年的,年休假10天;③已满20年的,年休假15天。

98. AC【解析】累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的不享受当年年休假。选项B错误。用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未安排职工休满应休年休假的,应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬,但折算后不足一整天的部分不支付未休年休假工资报酬。选项D错误。

99. D【解析】年休假标准:①职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;②已满10年不满20年的,年休假10天;③已满20年的,年休假15天。

100. B【解析】累计工作满1年不满10年的职工,累计病假2个月以上的不享受当年年休假。

更多经济师考试资讯及备考资料,欢迎关注 233 网校:

①233 经济师考试网址: www.233.com/jjs

②经济师 qq 学习群: 23511935

③经济师微信群: 加小编微信 ks233wx2, 拉你入群~

④微信公众号:

微信号: jjs233wx

微信名称: 233 网校经济师考试

欢迎扫码关注



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握