

2017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. 不属于人格的影响因素的是()。
 - A. 环境
 - B. 遗传
 - C. 情境
 - D. 气候
2. 人格特质在组织中的应用主要体现在对()的研究上。
 - A. 领导
 - B. 管理
 - C. 激励
 - D. 控制
3. 关于偏见的说法,错误的是()。
 - A. 偏见对他人的评价是建立在其所属的团体之上的,而不是认识上的
 - B. 偏见是人们以不正确或不充分的信息为根据,形成的对他人或群体的片面甚至错误的看法和影响
 - C. 偏见与态度无关,偏见不同于态度
 - D. 偏见的行为成分体现在歧视上
4. 荷兰学者霍夫斯塔德认为,()是从团体、组织或其他集体主义中的情感独立。
 - A. 集体主义
 - B. 个人主义
 - C. 团体主义
 - D. 个体主义
5. 团体形成的原因不包括()。
 - A. 个人对于自己的归类
 - B. 加入团体可以满足人际需求
 - C. 团体活动更具吸引力
 - D. 团体内不会存在较大的冲突
6. 不属于团体分类依据的是()。
 - A. 成员之间结合的紧密程度
 - B. 性质
 - C. 规模
 - D. 组织的正式性
7. 团体压力是团体作用于成员的直接表现形式,在团体压力下,团体成员常常表现出的行为是()。
 - A. 从众、顺从与服从
 - B. 忍耐、顺从与服从
 - C. 忍耐、从众与服从
 - D. 接受、从众与顺从
8. 关于团体决策过程中经常使用的德尔菲技术的说法,正确的是()。
 - A. 德尔菲技术是通过成员面对面的讨论来做决策
 - B. 使用德尔菲技术的时候,团体成员不需要匿名
 - C. 德尔菲技术最大的问题是难以克服人际冲突
 - D. 德尔菲技术是由兰德公司最早使用的一种决策方法
9. 下列团体分类中,属于非正式团体的是()。
 - A. 任务团体
 - B. 利益团体



- C. 指挥团体
D. 团队
10. () 指信息在人与人之间的传递。
A. 沟通
B. 反馈
C. 传递
D. 接收
11. () 是沟通圈里的人两两之间进行沟通, 既可以是垂直和横向沟通的结合, 也可以是单纯的横向或垂直沟通。
A. 轮状沟通
B. 环状沟通
C. 交错型沟通
D. 链状沟通
12. 在组织承诺中, 反映员工对组织的感情依赖、认同和投入程度的承诺是 ()。
A. 职业承诺
B. 规范承诺
C. 继续承诺
D. 情感承诺
13. 工作挑战性与员工的工作满意度之间的关系是 ()。
A. 工作挑战性越大, 员工的满意度越高
B. 工作挑战性越小, 员工的满意度越低
C. 工作的挑战性适中, 员工的满意度最高
D. 工作挑战性越小, 员工的满意度越高
14. 培训和开发成为现代人力资源管理中一个越来越重要的模块, 这是由人力资源特性中的 () 决定的。
A. 时效性
B. 开发性
C. 社会性
D. 能动性
15. 人力资源管理发展的顺序是 ()。
A. 人事管理萌芽阶段→科学管理阶段→人际关系运动阶段→传统人事管理成熟阶段→人力资源管理阶段→战略性人力资源管理阶段
B. 人事管理萌芽阶段→传统人事管理成熟阶段→人际关系运动阶段→科学管理阶段→人力资源管理阶段→战略性人力资源管理阶段
C. 人事管理萌芽阶段→人际关系运动阶段→传统人事管理成熟阶段→科学管理阶段→人力资源管理阶段→战略性人力资源管理阶段
D. 人事管理萌芽阶段→科学管理阶段→传统人事管理成熟阶段→人际关系运动阶段→人力资源管理阶段→战略性人力资源管理阶段
16. 管理者与员工联合决策, 合作和培植相互尊重的过程, 指的是 ()。
A. 工作扩大化
B. 工作丰富化
C. 工作生活质量
D. 工作轮换
17. 招募和甄选工作通常需要以人力资源管理的两种基础性工具, 即 () 作为重要依据。
A. 职位描述和任职资格
B. 任职资格和胜任素质模型
C. 职位描述和胜任素质模型
D. 职位说明书和胜任素质模型
18. 关于人力资源管理对组织的作用的说法, 错误的是 ()。



- A. 帮助企业达成经营要求
- B. 以组织利益为重进行变革管理
- C. 使员工的工作满意度和自我实现感得到最大限度的提高
- D. 帮助企业维护伦理道德政策以及履行社会职责
19. 关于工作分析实施的说法, 正确的是 ()。
- A. 进行工作分析需要先调查工作相关背景信息
- B. 进行工作分析时对工作分析方法的选择没有要求
- C. 进行工作分析必须完全采用调查到的所有信息
- D. 进行工作分析必须对工作分析成果文件进行动态管理
20. 关于职位说明书内容的说法, 正确的是 ()。
- A. 工作描述界定了工作对任职者各方面的要求
- B. 工作描述是对工作职责、工作活动以及工作环境等工作特性的书面描述
- C. 工作规范主要涉及任职者实际在做什么以及如何做等内容
- D. 工作规范是对职位本身的内涵和外延加以规范性的描述性文件
21. 关于编写工作规范的说法, 错误的是 ()。
- A. 制定职位标准既可用于规范任职者, 也可以让职位适应任职者
- B. 用语要符合法律条文, 严禁种族、宗教等各种歧视
- C. 一般所列出的任职资格是履行工作职责的最低要求
- D. 切记工作规范是对任职者的要求, 而非对现有职位人员的要求
22. 招募的基本战略不包括 ()。
- A. 培训战略
- B. 高薪战略
- C. 组织战略
- D. 广泛搜寻战略
23. 关于招募广告的说法, 错误的是 ()。
- A. 当组织需要在较短的时间内招募到合适的求职者或大批求职者的时候, 刊登广告还是比较有效的
- B. 招募广告不能帮助组织吸引潜在的合格求职者
- C. 招募广告在客观上还能产生一种广告效应, 即提高组织在社会上的知名度, 树立良好的社会形象
- D. 地方报纸上的分类广告不利于组织有针对性地招募具有特定技能水平的求职者
24. “在关键事件法的基础上发展起来, 与行为锚定法大体相近, 只是在量表的结构上有所不同, 是由工作绩效所要求的一系列合乎组织期望的行为组成的表单。”这是绩效考核方法中的 ()。
- A. 排序法
- B. 强制分布法
- C. 图评价尺度法
- D. 行为观察量表法
25. 下列不属于提高作业能力和降低作业疲劳的措施是 ()。
- A. 改进操作方法
- B. 合理安排作业休息制度
- C. 合理调节作业速率
- D. 减少工作内容
26. 关于临界特质分析系统的说法, 错误的是 ()。
- A. 身体特质、智力特质和学识特质属于能力特质
- B. 临界特质由能力特质和态度特质构成
- C. 临界特质分析系统是完全以个人特质为导向的工作分析系统
- D. 身体特质、智力特质和学识特质属于态度特质
27. 关于绩效考核指标权重的说法, 错误的是 ()。
- A. 绩效考核指标权重是用来区分指标的相对重要性程度的概念



- B. 在同一个绩效周期内, 考核员工绩效的一组指标中, 每个指标的重要性程度是不一样的
- C. 在同一个绩效周期内, 考核员工绩效的一组指标中, 每个指标的重要性程度是一样的
- D. 同一个员工在不同的绩效周期, 即使绩效指标是相同的, 但这些指标重要性程度也会不同
28. 通过人的主观评价方能得出评价结果的评价指标, 是绩效考核的 ()。
- A. 结果指标
- B. 软指标
- C. 特质类指标
- D. 行为指标
29. 招募范围、招募规模、招募渠道等属于 () 的内容。
- A. 招募需求确定
- B. 招募计划制订
- C. 招募活动实施
- D. 招募效果评估
30. 稳定的、冷静的、满足的 / 焦虑的、不稳定的、喜怒无常的属于“大五”人格模型的 () 因素。
- A. 外向性
- B. 情绪性
- C. 创造性
- D. 公正性
31. 使用有限的薪酬最大限度地激发员工的工作积极性, 这体现的是薪酬体系设计原则中的 ()。
- A. 公平性原则
- B. 激励性原则
- C. 竞争性原则
- D. 经济性原则
32. 关于团队奖励计划的说法, 正确的是 ()。
- A. 在绩效考核标准的制定上, 团队奖励计划比个人奖励计划要相对复杂
- B. 团队奖励计划难以使企业员工产生较强的团队凝聚力
- C. 团队奖励计划不会使那些为企业做出巨大贡献的员工产生不公平感
- D. 团队奖励计划不会导致优秀员工的流动
33. 基本薪酬的支付依据不包括 ()。
- A. 员工的职位
- B. 员工的技能
- C. 员工的绩效
- D. 员工的能力
34. 下列不属于弹性福利计划实施方式的是 ()。
- A. 核心福利计划
- B. 混合匹配福利计划
- C. 非标准福利计划
- D. 附加福利计划
35. 可以对众多受训人员同时进行培训与开发, 不必耗费太多时间与经费, 这是 () 的优点。
- A. 讲授法
- B. 讨论法
- C. 案例研讨法
- D. 操作示范法
36. 关于培训赔偿原则的说法, 错误的是 ()。
- A. 若企业方面没有对职工培训出资, 则无权要求职工赔偿培训费
- B. 当企业方面提出与职工解除劳动关系时, 可以要求职工赔偿培训费
- C. 劳动者在符合有关规定或约定的情况下解除劳动关系, 企业不能要求其赔偿培训费



D. 具体如何赔偿,可按培训合同执行,未签订培训合同的按劳动合同执行

37. 关于劳动合同试用期的说法,错误的是()。

- A. 试用期最长不得超过6个月
- B. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期
- C. 试用期内劳动者辞职无须提前告知
- D. 试用期工资不得低于当地最低工资标准

38. 在实际工作中,组织很少对培训与开发进行投资收益评估,这是因为对其进行评估()。

- A. 困难且成本高
- B. 没有意义
- C. 得不偿失
- D. 方法不成熟

39. 下列不属于计时制衍生形式的是()。

- A. 罗恩制
- B. 非标准工时制
- C. 哈尔西奖金制
- D. 标准工时制

40. 培训与开发类型的分类依据不包括()。

- A. 不同层次的对象
- B. 不同时间和地点
- C. 不同模式与方法
- D. 不同内容和性质

41. 下列不属于现场的个体培训与开发的步骤是()。

- A. 跟踪观察
- B. 练习
- C. 传授
- D. 示范

42. 下列不属于薪酬对员工作用的是()。

- A. 基本生活保障
- B. 心理激励功能
- C. 改善经营绩效
- D. 个人价值体现

43. 关于好的员工福利计划特征的说法,错误的是()。

- A. 福利计划应建立在亲情、平等和信任的基础上
- B. 最大限度满足员工的最低基本需要
- C. 对外具有竞争力
- D. 体现企业的经营哲学和战略目标

44. 下列不属于绩效考核指标设计方法的是()。

- A. 经验判断法
- B. 个案研究法
- C. 业务流程分析法
- D. 专题访谈法

45. 《中华人民共和国劳动法》的适用范围不包括()。

- A. 中华人民共和国境内的国有企业
- B. 公务员
- C. 中华人民共和国境内的外商投资企业
- D. 与国家机关建立劳动关系的劳动者

46. 在()阶段,压力检测主体对压力信号进行识别。



- A. 预警
B. 反应
C. 预防
D. 处理
47. 关键的绩效维度应当控制在 () 个, 以便使员工知道企业的发展重点。
A. 3~5
B. 5~10
C. 10~15
D. 1~3
48. 下列不属于劳动法的基本原则的是 () 。
A. 劳动条件的基准化
B. 劳动者保障的全面化
C. 劳动执法的规范化
D. 劳动关系协调的合同化
49. 关于提取和使用职工教育培训经费的说法, 错误的是 () 。
A. 企业按国家规定比例提取的职工教育培训经费, 应列入成本开支
B. 劳动行政部门应当责令有挪用职工教育培训经费行为的企业予以改正
C. 企业职工参加职业技能鉴定的费用属于职工教育培训经费使用范围
D. 企业职工参加高技能人才培训的费用应由个人负担
50. 企业应当按照国家有关规定提取职工教育经费, 对劳动者进行 () 培训和继续教育培训。
A. 职业技能
B. 创业
C. 就业前
D. 再就业
51. 下列不属于劳动合同约定条款的是 () 。
A. 福利待遇
B. 试用期
C. 补充保险
D. 劳动保护
52. 下列不属于冲突产生原因的是 () 。
A. 处事策略不同
B. 个体差异
C. 不良的沟通
D. 职业倦怠
53. 由于企业的业务方向、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, 称为 () 。
A. 经济性裁员
B. 政策性裁员
C. 优化性裁员
D. 结构性裁员
54. 劳动合同的期限不包括 () 。
A. 无固定期限
B. 固定期限
C. 以完成一定工作任务为期限
D. 口头约定期限
55. 关于工作时间的说法, 错误的是 () 。
A. 企业安排职工在周休息日工作的, 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. 劳动者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至少休息 1 日
56. 关于工资支付的说法, 错误的是 ()。
- 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. 工资至少每月支付一次
- 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病假工资不得低于最低工资的 80%
57. 用人单位聘用外国人就业, 应在被聘用的外国人入境后 () 内, 持就业许可证、劳动合同及有效护照或代替护照证件, 到原发证机关办理外国人就业证, 并填写外国人就业登记表。
- A. 10 日
- B. 15 日
- C. 20 日
- D. 1 个月
58. 关于约定劳动合同试用期的说法, 正确的是 ()。
- A. 无固定期限劳动合同不得约定试用期
- B. 期限满 3 个月的劳动合同不得约定试用期
- C. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同不得约定试用期
- D. 10 年以上期限劳动合同不得约定试用期
59. 关于对未成年工特殊保护的说法, 错误的是 ()。
- A. 任何单位都不得招用 16 周岁以下的未成年人
- B. 未成年工是指 16~18 周岁的劳动者
- C. 一般情况下, 对未成年工实施缩短工作时间的工作安排
- D. 未成年人从事的劳动范围受到严格的限定
60. 下列对确定和调整小时最低工资标准, 应考虑的因素的说法, 错误的是 ()。
- A. 单位应缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费
- B. 非全日制劳动者的工作稳定性
- C. 非全日制劳动者劳动条件和劳动强度
- D. 非全日制劳动者平均月工作时间

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. 关于能力、知识和技能的说法, 错误的有 ()。
- A. 知识是概括化的经验系统
- B. 技能是概括化的行为模式
- C. 能力是概括化的经验系统
- D. 知识可以不断积累
- E. 技能发展到一定程度就会定型
62. 巴斯等人用调查和访谈方法区分出的有魅力领导者的特征包括 ()。
- A. 智力激发
- B. 个人化的考虑
- C. 魅力
- D. 激发动机
- E. 处世态度
63. 关于工作满意度调查的说法, 正确的有 ()。
- A. 通过一定的手段和方法来调查员工对工作和工作环境的感受
- B. 使管理层掌握相关信息以便在预防和解决员工问题时进行正确的决策
- C. 调查需要得到员工的支持, 但无须获得最高管理层的支持



- D. 工作满意度调查的对象是普通员工, 不包括管理层
- E. 工作满意度调查可以使员工的消极情感得到释放
64. 与生产要素理论相比, X 效率理论很重要的 3 点认识包括 ()。
- A. 资本、土地、劳动、企业家以及知识共同创造价值
- B. 人力投入因素是对企业的生产率影响极大的一种可变因素, 工作中的人的努力程度取决于其动机
- C. 生产过程之中的劳动者不再是一种纯粹被利用的生产要素, 他们还是一种投资对象
- D. 工作中的人不是作为一个单独的人而存在的, 个人的理性程度可能是其独立选择的结果, 也可能是其受他人影响的结果
- E. 企业与员工之间的合作会对双方的利益有好处
65. 员工的工作满意度会影响 ()。
- A. 生活质量
- B. 离职率
- C. 缺勤和迟到
- D. 偷窃行为
- E. 组织公民行为
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. 工作分析的内容包括 ()。
- A. 工作设立的目的和工作内容
- B. 工作联系
- C. 工作发生时间和工作环境
- D. 工作任职者要求
- E. 工作成本
68. 现代的薪酬体系设计原则包括 ()。
- A. 竞争性原则
- B. 隐性报酬原则
- C. 经济性原则
- D. 团队性原则
- E. 合法性原则
69. 制作招募广告时, 通常应当遵循的原则包括 ()。
- A. 能够引起求职者的注意
- B. 激起求职者对空缺职位的兴趣
- C. 帮助求职者判断获得空缺职位的可能性
- D. 唤起求职者去求职的愿望
- E. 促使求职者尽快采取求职行动
70. 关于薪酬等级数量及级差的说法, 正确的有 ()。
- A. 在进行工作评价时已对职位进行了初步的等级划分, 因此, 在薪酬结构设计的初始阶段要对企业中的标杆职位做更为细致的划分
- B. 在变动级差法中, 职位等级越高, 相邻的两个职位等级的最高点之间的差异就越大
- C. 在变动差异比率法中, 职位等级越高, 相邻的两个职位等级之间的差异比率越大
- D. 在恒定差异比率法中, 各职位等级中的最高点之间的差相等
- E. 划分薪酬等级主要依据的是职位在技能、能力要求上的重要差异
71. 关于员工援助计划的若干种执行模式的说法, 正确的有 ()。



- A. 内置模式是指把员工援助计划变成人力资源管理体系的一部分来实施
- B. 外设模式是指将员工援助计划外包给外部专业组织或人员
- C. 联合模式是指若干组织联合成立一个专门的员工援助服务中心
- D. 整合模式是指组织内建立员工援助计划实施部门, 同时与外部专业机构联合提供相关服务
- E. 植入模式是指让员工自己来组成小组提供员工援助服务
72. 关于内、外部培训与开发的说法, 正确的有 ()。
- A. 组织内的岗外培训与开发有助于增加受训者对公司整体的认同
- B. 组织内的在岗培训与开发具有现实性和即时性的优点
- C. 组织内的岗外培训与开发的特点是受训员工不离开工作岗位
- D. 外部培训与开发对于管理人员和团队领导的技术和技能的开发很有用
- E. 外部培训与开发有时受训员工较难快速地掌握所要求的基本技能
73. 对监督管理人员进行培训与开发的重点包括 ()。
- A. 管理知识与技能
- B. 业务技能
- C. 专业知识的提升
- D. 管理技能
- E. 处理人际关系
74. 在发布招聘广告阶段存在的歧视包括 ()。
- A. 年龄歧视
- B. 性别歧视
- C. 户籍歧视
- D. 学历、院校歧视
- E. 经验歧视
75. 开展作业测定可采用的方法包括 ()。
- A. 秒表时间研究
- B. 标准资料法
- C. 工作抽样法
- D. 工作任务清单分析法
- E. 预定动作时间标准法
76. 下列属于劳动法规定的劳动者权利的有 ()。
- A. 提高职业技能
- B. 休息休假
- C. 参加职工民主管理
- D. 完成劳动任务
- E. 取得劳动报酬
77. 关于劳动法律关系主体和客体的说法, 正确的有 ()。
- A. 劳动法律关系的主体包括劳动者和用人单位
- B. 与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业组织、社会团体也是用人单位
- C. 劳动法律关系的客体一般包括物、精神财富和行为
- D. 劳动法律关系客体中的行为包括劳动行为和其他行为
- E. 劳动法律关系主体的权利和义务要通过一定的财物来体现
78. 关于带薪年假的说法, 正确的有 ()。
- A. 事业单位职工连续工作 1 年以上的, 享受带薪年假
- B. 单位确因工作需要不能安排职工年休假的, 可以自行决定不安排职工年休假
- C. 职工在 1 个年度中请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的, 不享受当年年休假
- D. 职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入
- E. 职工依法享受寒暑假, 其休假天数多于年休假天数的, 不享受当年年休假



79. 实行就业准入的职业(工种)必须由()决定设立。

- A. 法律
- B. 劳动行政部门
- C. 行政法规
- D. 工商行政部门
- E. 国务院

80. 关于三方协议的说法,正确的有()。

- A. 三方协议由毕业生、用人单位、毕业生所在学校三方签订
- B. 三方协议是学校统计就业率、派遣毕业生的依据
- C. 三方协议是当事人针对未来签订劳动合同、确立劳动关系达成的合意,不具备法律效力
- D. 学校仅仅是登记者或认证者的身份,三方协议对其并不产生实际的约束
- E. 三方协议的权利和义务主要针对毕业生和用人单位

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)

很多吸烟成瘾的人并非没有尝试过戒烟,老任就是其中之一。他吸烟已有近30年的历史,在别人的劝告下曾经多次尝试过戒烟,但因每次戒烟后都有不适的感觉,所以一直没有成功。最近单位组织进行体检,医生发现他的肺部已经受到了一定的损害。老任感到有些沮丧,产生了再次戒烟的念头。但一想到前几次戒烟的体验,又有些灰心。随后他宽慰自己,认为自己年事已高,与其戒烟受罪,不如吸烟快快活活地活几天,吸烟给自己带来的快乐比对身体健康的损害重要得多。家人希望他彻底戒烟,为此,带他参观了一个关于吸烟危害的展览。展览中许多照片直观地展示了吸烟者受害的肺部以及产生的后果。展览对老任的震动很大,使他下定了彻底戒烟的决心。

根据以上资料,回答下列问题:

81. 根据认知失调理论,老任在体验过后采用()方式减少了沮丧的情绪。

- A. 减少选择感
- B. 改变认知的重要性
- C. 改变行为
- D. 改变态度

82. 宣传吸烟危害的展览所提供信息的优势在于()。

- A. 信息呈现的方式较为直观
- B. 与老任的原有态度存在较大差距
- C. 有助于减少选择感
- D. 有助于唤起恐惧感

83. 使老任在此之前难以接受别人戒烟劝告的因素可能有()。

- A. 老任的心情不好
- B. 老任是一个自尊心很强的人
- C. 之前已经有许多人劝老任戒烟未果
- D. 劝他的人是一名呼吸系统的专家

84. 有助于提高说服效果的措施有()。

- A. 说服者与被说服者在年龄、爱好、经历等方面十分相近
- B. 当被说服者对问题了解得较少时,进行预先警告
- C. 当被说服者处于争论之中时,进行双面说服
- D. 尽最大可能加大信息所倡导的态度与被说服者原有态度之间的差距

(二)

Z企业为了实行岗位管理,决定首先进行工作分析,并决定以人力资源部和企业内各部门为主体实施工作分析。在阅读了一些相关书籍之后,人力资源部召开了一次各部门经理会议,要求企业内各部门按照规定的格式自己编写职位说明书。各部门经理在会后纷纷将编写职位说明书的任务指派到各个员工。两周后人力资源部将各部门编写的职位说明书收回,发现有的部门将所有的职位进行了描述,填写得过于详细,没有抓住重点;有的部门则填写得过于简单,且形式不统一。人力资源部将回收的职位说明书统一了格式,进行简单修改之后存档。这些职位说明书虽



然有一定的指导作用,但是没有达到预期的效果。

根据以上资料,回答下列问题:

85. 在这个案例中,人力资源部并没有进行必要的()的工作,就直接要求各部门经理自行编写职位说明书,这是造成工作分析没有达到预期效果的原因之一。

- A. 明确规定工作分析的具体目标
- B. 背景信息的收集
- C. 选择适当的工作分析方法
- D. 选择企业中的典型职位

86. Z企业的工作分析选择的实施主体是企业内各部门,这种主体的缺点是()。

- A. 耗费资金
- B. 工作分析结果可能不专业
- C. 可信度不高
- D. 实施人员经验不足

87. 在工作分析中,Z企业的各部门经理应该明确的内容包括()。

- A. 实施工作分析的流程是什么
- B. 工作分析的必要性
- C. 工作分析对本部门的影响
- D. 在工作分析实施中确定自己的责任

88. 在这个案例中,各部门的主要问题之一是没有选取标杆职位。选择标杆职位应该参考的标准包括()。

- A. 职位的代表性
- B. 职位的关键程度
- C. 职位内容变化的频率和程度
- D. 职位的复杂程度

(二)

有一家高科技生产企业,在公司规模扩大和业务拓展的压力下,公司高层认识到需要加大公司的培训与开发工作的力度。人力资源部根据公司的发展需求,在所有部门和员工中进行了培训需求问卷调查,在分析了调查结果和近期业绩考核结果的基础上,提出了培训与开发计划,并开展了一系列培训和开发活动。

由于各部门业务非常繁忙,为保证培训的全面到位,公司做出硬性规定,除特殊原因外,所有相关人员必须全部参加培训,并配以严格的考勤和培训效果评估手段,将员工的培训态度和培训成绩与员工的月度业绩考核直接挂钩。经过一段时间的培训,从培训效果看,员工素质和技能都有一定程度的提高,但人力资源部总感觉没有达到预期效果。而且越往后问题越多,主要表现为:①课堂气氛呆板,员工不主动参与互动,请假、中途退场现象较为严重;②进行现场评估时,受训员工普遍反映培训比较单调;③受训员工的成绩基本令人满意,但在培训后的工作中,行为变化不大,员工对所学知识不能融会贯通,或者根本不按新学到的知识(技能)去做,参加培训仅仅是为了应付培训后的考试。为此,人力资源部又进行了原因分析,最终找到了解决问题的有效方法。

根据以上资料,回答下列问题:

89. 该公司人力资源部所进行的培训与开发需求分析内容包括()。

- A. 培训与开发调查
- B. 组织分析
- C. 工作绩效评估分析
- D. 工作任务分析

90. 该公司对员工的培训态度和培训成绩与员工的月度业绩考核直接挂钩,属于培训与开发实施过程中的()环节。

- A. 计划制订
- B. 控制
- C. 效果评估
- D. 监督和改进

91. 该公司对培训与开发效果的评估包括()。



- A. 投资收益评估
- B. 反应评估
- C. 学习评估
- D. 工作行为评估

92. 公司人力资源部对以后的培训与开发进行监督的做法, 正确的是 ()。

- A. 由具备相应能力的员工依据组织所规定的程序进行监督
- B. 采用访谈、观察和数据收集等方法进行监督
- C. 采用何种监督方法不应提前确定, 应随情况而定
- D. 监督的基本内容包括培训与开发过程中各阶段的记录, 以及相关分析和总结

(四)

M公司是一家大型企业, 拥有职工近万人, 由于产品畅销, 经济效益可观, 职工的工资在同类企业中属于高档。但员工的生产任务指标在同类企业中也是很高的, 造成员工的心理压力较大, 同时员工工作环境阴暗、噪声大, 工作一天后十分疲惫。为此, 员工曾多次向公司反映问题, 而管理人员认为, 企业的薪酬较高, 工作要求高一些, 条件差一点不是大问题。因此, 他们只注重工作任务的完成, 对员工的生产环境和心理压力不闻不问, 最终导致大量员工提出辞职。

根据以上资料, 回答下列问题:

93. 员工的工作满意度的影响后果包括 ()。

- A. 离职率
- B. 抱怨
- C. 缺勤
- D. 偷窃

94. 影响工作满意度的因素有 ()。

- A. 工作的挑战性
- B. 公平的待遇
- C. 良好的工作环境
- D. 工作的性质

95. 造成案例中员工辞职的因素有 ()。

- A. 工作环境
- B. 报酬待遇
- C. 上级管理人员
- D. 工作的挑战性

96. 该公司如果要改变目前的状况, 可供选择的措施有 ()。

- A. 降低任务指标
- B. 加强沟通
- C. 改善环境
- D. 增加薪酬

(五)

职工李某 2015 年 3 月 1 日被招入某公司时, 公司忘了与其订立劳动合同。李某知道公司如果不与其订立书面劳动合同, 依法需要向其支付双倍工资, 因此一直不动声色, 直至公司对劳动合同进行普查时, 才发现与李某漏签了劳动合同。于是, 公司提出与李某补签书面劳动合同的请求, 但李某要求公司先支付其一倍工资, 否则不同意补签书面劳动合同。公司表示, 如果李某不同意补签书面劳动合同, 公司将随时与李某终止劳动关系。随后, 因李某不同意订立书面劳动合同, 公司向李某送达了终止劳动关系的书面通知。李某收到书面通知后, 要求公司给予经济补偿, 但公司予以拒绝, 双方因此发生了争议。

根据以上资料, 回答下列问题:

97. 关于公司与李某订立书面劳动合同的说法, 正确的是 ()。

- A. 公司与李某必须在 2015 年 2 月 28 日前订立书面劳动合同
- B. 公司可以随时与李某订立书面劳动合同



- C. 公司与李某应当在 2015 年 3 月 31 日前订立书面劳动合同
D. 公司与李某应当签订无固定期限劳动合同
98. 关于李某要求公司支付两倍工资的说法, 正确的是 ()。
- A. 公司应自 2015 年 3 月 1 日起向李某支付两倍工资
B. 公司是否与李某订立书面劳动合同, 都无须向李某支付两倍工资
C. 只要李某提出要求, 公司就应向李某支付两倍工资
D. 公司应当自 2015 年 4 月 1 日起向李某支付两倍工资
99. 关于公司与李某终止劳动关系的说法, 正确的是 ()。
- A. 公司可以随时与李某终止劳动关系
B. 公司不得与李某终止劳动关系
C. 公司如在 2015 年 3 月 20 日书面通知李某订立书面劳动合同, 若李某不同意, 公司应当书面通知李某终止劳动关系
D. 公司与李某未订立书面劳动合同, 双方不存在劳动关系也不存在终止劳动关系问题
100. 关于公司与李某终止劳动关系给予经济补偿的说法, 正确的是 ()。
- A. 公司与李某终止劳动关系, 无需给予李某经济补偿
B. 因李某不愿意订立书面劳动合同, 如公司在李某入职 1 个月内书面通知李某终止劳动关系, 公司无须给予李某经济补偿
C. 因公司未与李某订立书面劳动合同, 如李某要求终止劳动关系, 公司应当给予李某经济补偿
D. 只要公司提出与李某终止劳动关系, 公司就应当给予李某经济补偿

一、单项选择题

1. D【解析】人格的影响因素包括遗传、环境、情境。
2. A【解析】人格特质在组织中的应用主要体现在对领导的研究上, 由于领导在组织管理中的作用非同一般。而特质又比较容易总结, 所以早期的心理学家在看待领导问题的时候从特质理论入手。
3. C【解析】偏见与态度有关, 但偏见又不同于态度。选项 C 错误。
4. B【解析】个人主义是从团体、组织或其他集体主义中的情感独立; 集体主义是指在组织中重视成员资格, 对组织有情感依赖, 强调忠于本集体的那些价值观。
5. D【解析】团体的形成原因包括: ①团体活动和团体目标对于人们具有吸引力; ②加入团体可以满足我们的人际需要; ③个人对于自己的归类。
6. B【解析】根据规模, 可以把团体分为大团体和小团体; 根据成员之间结合的紧密程度, 可以把团体分为松散团体和组织; 根据组织的正式性, 可以把团体分为正式团体和非正式团体。
7. A【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。
8. D【解析】德尔菲技术不安排团体成员见面讨论, 节省面谈会议的成本。选项 A 错误。团体各成员以匿名方式独自完成问卷。选项 B 错误。德尔菲技术的优点包括: ①节省面谈会议的成本; ②避免人际冲突。选项 C 错误。
9. B【解析】非正式团体包括利益团体和联谊团体。
10. A【解析】沟通指信息在人与人之间的传递, 其目标是使接受者理解信息的含义。
11. B【解析】环状沟通是沟通圈里的人两两之间进行沟通, 既可以是垂直和横向沟通的结合, 也可以是单纯的横向或垂直沟通。
12. D【解析】情感承诺是指员工对组织的感情依赖、认同和投入程度。
13. C【解析】员工往往喜欢具有挑战性的工作。当然, 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。当工作挑战性适中时, 员工会体验到快乐和满足, 工作挑战性和工作满意度呈倒“U”形关系。
14. B【解析】人力资源最为重要的特性是能动性、社会性、开发性以及时效性。其中, 开发性是指人力资源不是一种既有的存量, 而是可以被开发的, 即知识、技能、能力和经验等人力资源的核心要素是可以不断积累和更新的。正因为如此, 培训和开发成为现代人力资源管理中一个越来越重要的模块。
15. A【解析】人力资源管理发展的顺序是: ①人事管理萌芽阶段; ②科学管理阶段; ③人际关系运动阶段; ④传



统人事管理成熟阶段;⑤人力资源管理阶段;⑥战略性人力资源管理阶段。

16. C【解析】组织行为学专家西舍尔将提高员工工作生活质量定义为:“管理者与员工联合决策,合作和培植相互尊重的过程。”

17. D【解析】招募和甄选工作通常需要以人力资源管理的两种基础性工具,即职位说明书和胜任素质模型作为重要依据。

18. B【解析】人力资源管理对于组织的作用主要表现在:①帮助企业达成战略目标或经营要求;②有效利用组织中全体员工的技能和能力;③使员工的工作满意度和自我实现感得到最大限度地提高,工作、生活质量不断改善;④就人力资源管理政策与员工和其他利益相关者进行沟通;⑤帮助企业维护伦理道德政策以及履行社会职责;⑥以一种统筹兼顾个人、群体、组织和公众利益的方式进行变革管理。

19. D【解析】进行工作分析需要先确定工作分析的目标。选项A错误。进行工作分析需要结合职位特点选择工作分析方法。选项B错误。在工作分析信息收集完成后,工作分析人员首先需要对工作分析信息进行初步核对、辨别真伪,之后对信息进行归类,甄选出与工作分析密切相关的信息。选项C错误。

20. B【解析】工作描述是对职位本身的内涵和外延加以规范的描述性文件,是对有关工作职责、工作活动、工作条件以及对人身安全危害程度等工作特性方面的信息所进行的书面描述。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,是对人的要求。

21. A【解析】制定职位标准是用来规范任职者的,而不是让职位适应任职者。选项A错误。

22. C【解析】招募的基本战略包括:①高薪战略;②培训战略;③广泛搜寻战略。

23. B【解析】招募广告的刊登不仅能够帮助组织吸引潜在的合格求职者,而且在客观上还能产生一种广告效应,即提高组织在社会上的知名度,树立良好的社会形象。选项B错误。

24. D【解析】行为观察量表法是在关键事件法的基础上发展起来的。它是由工作绩效所要求的一系列合乎组织期望的行为组成的表单。它与行为锚定法大体相近,只是在量表的结构上有所不同。

25. D【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】临界特质一般可以分为两大类,即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. C【解析】在同一个绩效周期内,考核员工绩效的一组指标中,每个指标的重要性程度不同。选项C错误。

28. B【解析】软指标指的是通过人的主观评价方能得出评价结果的评价指标,这种评价指标完全依赖于评价者的知识和经验,容易受主观因素的影响。

29. B【解析】一份招募计划通常包括招募范围、招募规模、招募渠道、招募时间以及招募预算等。

30. B【解析】“大五”人格模型的5个维度包括:外向性、和悦性、公正性、情绪性、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。

31. D【解析】经济性原则是指使用有限的薪酬最大限度地激发员工的工作积极性,以提高企业的市场竞争力。

32. C【解析】在绩效考核标准的制定上,团队奖励计划比个人奖励计划相对简单。选项A错误。团队奖励计划可以使企业员工产生较强的团队凝聚力。选项B错误。团队奖励计划导致优秀员工的流动,易产生“搭便车效应”。选项D错误。

33. C【解析】基本薪酬是指企业根据员工所承担的工作或员工所具备的技能、能力而向员工支付的相对稳定的报酬,它为员工提供了基本的生活保障和稳定的收入来源。

34. C【解析】弹性福利计划的实施方式包括:①附加福利计划;②混合匹配福利计划;③核心福利计划;④标准福利计划。

35. A【解析】讲授法的优点是可以对众多受训人员同时进行培训与开发,不必耗费太多的时间与经费。

36. B【解析】企业处理培训赔偿问题应注意的原则包括:①若企业方面没有对职工培训出资,则无权要求职工赔偿培训费;②只有当职工方面提出与企业解除劳动关系时,企业才可以要求职工赔偿培训费;③劳动者在符合有关规定或约定的情况下解除劳动关系,企业不能要求其赔偿培训费;④关于具体如何赔偿的问题,可按培训合同执行;未签订培训合同的按劳动合同执行。

37. C【解析】劳动者在试用期内辞职也要提前通知用人单位,才能解除劳动合同。选项c错误。

38. A【解析】在实际工作中,组织很少对培训与开发进行投资收益评估,因为对其进行评估是一个困难且昂贵的



过程。

39. B【解析】计时制的衍生形式包括：标准工时制、哈尔西奖金制、罗恩制。

40. c【解析】培训与开发的类型可根据培训与开发对象不同的层次、实施培训与开发的不同时间与地点、培训与开发的不同内容和性质进行分类，可以形成一个系统的培训与开发模式。

41. D【解析】现场的培训与开发包括4个步骤，主要是：准备、传授、练习、跟踪观察。

42. c【解析】薪酬对员工的作用包括：①基本生活保障；②心理激励功能；③个人价值体现。

43. B【解析】好的员工福利计划应具备灵活性，即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。选项B错误。

44. A【解析】绩效考核指标的设计方法包括：①工作分析法；②个案研究法；③业务流程分析法；④专题访谈法；⑤问卷调查法。

45. B【解析】公务员和参照公务员制度管理的事业单位、社会团体的工作人员，以及农业劳动者、现役军人和家庭保姆等不适用《中华人民共和国劳动法》。

46. A【解析】在预警阶段，压力检测主体对压力信号进行识别，若发现压力水平超过一定阈值时启动预警，压力管理进入反应阶段。

47. B【解析】关键的绩效维度应当控制在5~10个，以便使员工知道企业的发展重点，有目标地塑造自身的工作行为。

48. B【解析】劳动法的基本原则包括：①劳动关系协调的合同化；②劳动条件的基准化；③劳动者保障的社会化；④劳动执法的规范化。

49. D【解析】企业职工参加高技能人才培训的费用属于职工教育培训经费使用范围。选项D错误。

50. A【解析】根据《就业促进法》的规定，企业应当按照国家有关规定提取职工教育经费，对劳动者进行职业技能培训和继续教育培训。

51. D【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其他事项。

52. 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。

53. D【解析】按裁员的动因划分，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。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。

54. D【解析】劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

55. A【解析】企业在进行加班管理时，应注意在规章制度中明确加班须先安排补休，不能补休的支付加班费，并且对安排补休规定一定的期限。选项A错误。

56. A【解析】根据《中华人民共和国劳动法》的规定，工资应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。

57. B【解析】用人单位聘用外国人就业，应在被聘用的外国人入境后15日内，持就业许可证、劳动合同及有效护照或代替护照证件，到原发证机关办理外国人就业证，并填写外国人就业登记表。

58. c【解析】以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的，不得约定试用期。选项A、B、D错误。

59. A【解析】文艺、体育和特种工艺单位招用未满16周岁的未成年人，必须根据国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。选项A错误。

60. D【解析】确定和调整小时最低工资标准，应在颁布的月最低工资标准的基础上，考虑单位应缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费因素，同时还应适当考虑非全日制劳动者在工作稳定性、劳动条件和劳动强度、福利等方面与全日制就业人员之间的差异。

二、多项选择题

61. CE【解析】知识是概括化的经验系统。技能是概括化的行为模式，而能力则是概括化的心理特征。选项C错误。能力发展到一定程度时就会定型，但知识和技能却可以不断积累。选项E错误。

62. ABCD【解析】美国心理学家巴斯等人用调查和访谈的方法区分出有魅力领导者的4个特征包括：①魅力；②激发动机；③智力激发；④个人化的考虑。

63. ABE【解析】员工满意度调查需要获得最高管理层和员工的支持。选项C错误。工作满意度调查就是通过一定的手段与方法来调查员工(包括经理层)对工作和工作环境的感受。选项D错误。



64. BDE【解析】X效率理论的3点认识很重要:①人力投入因素是对企业的生产率影响极大的一种可变因素,工作中的人的努力程度取决于其动机;②工作中的人不是作为一个单独的人而存在的,个人的理性程度可能是其独立选择的结果,也可能是其受他人影响的结果;③企业与员工之间的合作会对双方的利益有好处。
65. BCDE【解析】员工工作满意度的影响后果包括:①工作绩效;②离职率;③缺勤和迟到;④偷窃行为;⑤暴力行为;⑥组织公民行为。
66. ABE【解析】工作特征模型包含5个核心维度,即技能多样性、任务完整性、任务重要性、工作自主性、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,工作自主性赋予员工责任感,工作反馈性使员工了解工作成果。
67. ABCD【解析】工作分析的内容包括:①工作设立的目的;②工作内容;③工作联系;④工作发生时间;⑤工作环境;⑥工作任职者要求。
68. BD【解析】现代薪酬体系设计原则包括:①团队性原则;②隐性报酬原则。
69. ABDE【解析】一般来说,在制作招募广告时,通常应当遵循AIDA的原则:①招募广告必须能够引起求职者的注意(Attention);②招募广告应能激起求职者对空缺职位的兴趣(Interest);③招募广告应能唤起求职者去求职的愿望(Desire);④招募广告应能促使求职者尽快采取求职行动(Action)。
70. BCE【解析】职位等级结构已经根据各工作评价点数对职位进行了初步的等级划分。但由于工作评价针对的是企业中的标杆职位,没有涉及企业中的所有职位。因此,在薪酬结构设计的初始阶段要对职位的等级做更为细致的划分,将一些未评价的职位也包括进去。选项A错误。恒定差异比率法,即绝对级差与下一职位等级最高点之间的比例是恒定的。选项D错误。
71. BCD【解析】内置模式指组织自行设置员工援助计划实施的专职部门,聘请具有社会工作、心理、咨询、辅导等专业人员来策划实施该项目。选项A错误。马西等人认为,员工援助计划的执行模式可以分为内置模式、外设模式、联合模式、整合模式,没有植入模式。选项E错误。
72. ABD【解析】组织内的在岗培训与开发的特点是受训员工不离开工作岗位。选项C错误。组织内的在岗培训与开发有时受训员工较难快速地掌握所要求的基本技能。选项E错误。
73. ACE【解析】对监督管理人员进行培训与开发的重点包括:管理知识与技能、专业知识的提升以及如何处理人际关系等实务技巧。
74. ABDE【解析】发布招聘广告阶段的歧视包括:①性别歧视;②年龄歧视;③经验歧视;④学历、院校歧视。
75. ABCE【解析】作业测定采用的方法包括:①秒表时间研究;②工作抽样法;③预定动作时间标准法;④标准资料法。
76. BCE【解析】劳动法规定的劳动者的权利包括:①平等就业和选择职业的权利;②取得劳动报酬的权利;③休息休假的权利;④获得劳动安全卫生保护的权利;⑤接受职业技能培训的权利;⑥享受社会保险和福利的权利;⑦提请劳动争议处理的权利;⑧其他(组织参加工会、职工民主管理、参加劳动竞赛、提合理化建议、监督等)。
77. ABDE【解析】劳动法律关系的客体一般表现为一定的行为和财务。选项C错误。
78. ACDE【解析】单位确因工作需要不能安排职工年休假的,经职工本人同意,可以不安排职工年休假。选项B错误。
79. ACE【解析】实行就业准入的职业(工种)必须由法律、行政法规、国务院决定设立。
80. ABDE【解析】三方协议是当事人针对未来签订劳动合同、确立劳动关系达成的合意,意思表示真实,内容合法。三方协议符合民事法律行为的构成要件,具有法律效力。选项C错误。

三、案例分析题

(一)

81. B【解析】改变认知的重要性是指让一致性的认知变得重要,不一致性的认知变得不重要。
82. AD【解析】说服信息的因素包括:差距、恐惧和信息呈现方式。随着信息唤起的恐惧感的增加,人们改变态度的可能性也增加;在说服信息非常复杂的时候,书面信息的效果较好,当信息简单的时候,视觉最好。
83. ABC【解析】根据案例的描述,对老任戒烟说服未果的影响因素可能包括:①被说服者的人格,即自尊心强的人难以被说服;②被说服者的心情,即心情好的人在争论出现时介入较少,不愿意去进行较深入的考虑,容易被说服;③被说服者自身免疫,即过多的预先说服会使被说服者产生免疫力,从而使态度改变变得困难。
84. ABC【解析】与被说服者具有相似性有助于被说服者态度的改变。当被说服者对问题了解较少时,预先警告有助于其态度的改变。从单面与双面呈现信息来看,当被说服者已经处于争论之中时,双面说服的效果比单面好。差



距越大促使态度改变的潜在压力越大, 实际态度改变也较大。但有两种例外: ①当差距过大时, 被说服者发现自己的态度不可能改变到消除这种差异的地步; ②差异太大会使人产生怀疑, 从而贬低信息而不是改变态度。

(二)

85. BCD【解析】在确定了工作分析的实施目的之后, 可以通过调查企业内部资料和外部资料来掌握与工作相关的背景信息. 为工作相关信息的收集、分析整理及结果的形成奠定基础。案例中明确了工作分析的目标是实施岗位管理, 但是没有通过调查企业内、外部资料来掌握工作相关的背景信息, 没有根据企业的性质、职位的性质以及工作分析的目的来选择适当的工作分析方法, 也没有选择企业中的典型职位。

86. BC【解析】实施主体选择企业内各部门的缺点在于工作分析结果可能不专业, 影响可信度。

87. BCD【解析】对于工作分析, 中层管理者应明确: ①是否了解工作分析的必要性; ②工作分析对本部门的影响是什么; ③在工作分析实施中, 自己的责任是什么。

88. ABC【解析】选择标杆职位参考的标准包括: ①职位的代表性; ②职位的关键程度; ③职位内容变化的频率和程度; ④职位任职者的绩效。

(三)

89. AC【解析】根据案例中的描述, “在分析了调查结果和近期业绩考核结果的基础上, 提出了培训与开发计划”, 因此, 人力资源部进行的培训与开发需求分析内容包括培训与开发调查和工作绩效评估分析。

90. B【解析】对培训与开发工作进行有效的控制, 是指在培训与开发计划中要规定培训与开发课程或活动的结果必须达到的标准和要求。将受训人员的参与态度及成绩同奖罚措施挂钩, 以增强其参与的积极性, 属于对培训与开发的控制。

91. BCD【解析】案例中的描述“进行现场评估时, 受训员工普遍反映培训比较单调”属于反应评估; “受训员工的成绩基本令人满意”属于学习评估; “但在培训后的工作中, 行为变化不大, 员工对所学知识不能融会贯通, 或者根本不按新学到的知识(技能)去做, 参加培训仅仅是为了应付培训后的考试”属于工作行为评估。

92. ABD【解析】至于采用何种监督方法, 应该在培训与开发计划书中就确定了。选项C错误。

(四)

93. ACD【解析】员工的工作满意度的影响后果包括: ①工作绩效; ②离职率; ③缺勤和迟到; ④偷窃行为; ⑤暴力行为; ⑥组织公民行为。

94. ABC【解析】影响员工工作满意度的因素包括: ①工作的挑战性; ②公平的待遇; ③良好的工作环境; ④合作伙伴和上级; ⑤社会影响; ⑥员工的人格特征; ⑦员工人格与工作的匹配。

95. ACD【解析】案例中描述“员工工作环境阴暗, 噪声大”, 说明辞职受到工作环境的影响; “管理人员对员工的生产环境和心理压力不闻不问”, 说明上级管理人员对员工的漠不关心也是员工辞职的因素; “员工的生产任务指标在同类企业中也是很高的, 造成员工的心理压力较大”, 说明工作的挑战性过大, 超出员工的能力范围, 导致工作满意度下降。

96. ABC【解析】针对该公司造成员工辞职的原因, 加强沟通, 管理人员了解和关心下属, 善于倾听意见, 以及改善工作环境, 降低工作压力都会提高员工的工作满意度, 降低员工的辞职率。

(五)

97. c【解析】根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定, 建立劳动关系, 应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系, 未同时订立书面劳动合同的, 应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。李某于2015年3月1日被招入某公司, 应在2015年3月31日前与李某订立书面劳动合同。

98. D【解析】用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的, 应当根据《劳动合同法》的规定向劳动者每月支付两倍的工资, 并与劳动者补订书面劳动合同。用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满1个月的次日, 截止时间为补订书面劳动合同的前1日, 因此, 该公司应当自2015年4月1日起向李某支付两倍工资。

99. C【解析】自用工之日起1个月内, 经用人单位书面通知后, 劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的, 用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系, 无需向劳动者支付经济补偿, 但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。李某于2015年3月1日被招入该公司, 至2015年3月20日, 在1个月内, 公司书面通知李某订立书面劳动合同, 而李某不同意, 公司应当书面通知李某终止劳动关系。

100. BC【解析】自用工之日起1个月内, 经用人单位书面通知后, 劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的, 用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系, 无需向劳动者支付经济补偿。选项A错误, 选项B正确。用人单位自用



工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当根据《劳动合同法》的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并根据《劳动合同法》的规定支付经济补偿。公司未与李某订立书面合同属于违反了法律、行政法规的强制性规定,因此,因公司未与李某订立书面劳动合同,如李某要求终止劳动关系,公司应当给予李某经济补偿。选项C正确。

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](https://www.233.com/jjs233wx)

微信名称: 233 网校经济师考试

欢迎扫码关注我们



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握