

2019 年初级经济师《人力资源》考前密训卷一

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. 在弗洛伊德的正常人格理论中, 认为人格的差异在于人们对待基本驱力的方式的不同, 为了揭示这种差异, 弗洛伊德描绘了人格的两个不同部分——() 和 () 之间一场无休止的战争, 而这场战争由 () 来协调。

- A. 本我超我自我
- B. 自我本我超我
- C. 超我自我本我
- D. 本我自我统我

2. 推理能力是指 () 的能力。

- A. 理解书面语言
- B. 理解解决问题的原则并能够解决问题
- C. 通过观察得出适合的结论
- D. 理解事物之间的联系

3. 吉尔福特确定的智力维度不包括 ()。

- A. 智力操作的方式
- B. 智力操作的一般因素
- C. 智力操作的内容
- D. 智力操作的产品

4. 小明在十字路口过马路时, 人行横道指示灯显示为绿灯, 但一辆大型卡车依旧向他飞速驶来; 他心跳加快, 出了一身冷汗, 当车停止时, 他才感到“太可怕了”。能够解释这个现象的理论是 ()。

- A. 认知评价理论
- B. 詹姆斯—兰格理论
- C. 动机理论
- D. 坎农巴德理论

5. 根据费斯汀格的认知失调理论, 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. 关于团体对个体从众行为影响的说法, 错误的是 ()。

- A. 团体凝聚力越大, 个体越容易从众
- B. 团体观点的一致性越高, 个体就越容易从众
- C. 团体规模越大, 个体越容易从众
- D. 团体对个体从众的影响与团体的大小有关

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



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

9. 下列因素中, 对团体凝聚力影响程度最低的因素是()。
- A. 相处的时间
B. 个人的专业技能
C. 加入团体的难度
D. 团体的规模
10. 相对而言, 对于克服沟通障碍帮助最小的途径是()。
- A. 含蓄表达
B. 利用反馈
C. 控制情绪
D. 主动倾听
11. 下列员工对工作不满的表达方式中, 具有破坏性和积极特点的是()。
- A. 辞职
B. 提建议
C. 忠诚
D. 忽视
12. 认为每个员工都有其典型的工作满意度水平的工作满意度理论模型是()。
- A. 工作满意度的因素模型
B. 工作满意度的差异模型
C. 工作满意度的均衡水平模型
D. 工作满意度的多维度模型
13. 关于人力资本投资理论的说法, 错误的是()。
- A. 经济增长和发展取决于物力资本和人力资本两个方面的投资, 物力资本的投资收益率见效快并且高于人力资本的投资收益率
B. 人力资本包括在教育、培训以及劳动力迁移等此类活动中积累的所有投资
C. 非人力资本包括一个社会所储备的自然资源、建筑物以及机器的存量
D. 一个社会的财富总量是人力资本与非人力资本的一种组合
14. “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”。这句话描述的是人力资源特性中的()。
- A. 社会性
B. 时效性
C. 能动性
D. 开发性
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. “通过各种人力资源管理手段来提高员工的工作满意度、组织承诺度”, 这是现代人力资源管理核心功能中的对人力资源的()措施。
- A. 吸引
B. 保留
C. 激励
D. 开发



17. “它是一个组织的动力源泉,能够为员工提供更加具体的努力方向,同时也能成为组织绩效衡量的基础。”这句话描述的是组织的()。
- A. 战略
B. 目标
C. 价值观
D. 愿景
18. 组织的人力资源管理乃至整个组织的管理和运营的一个中心环节,指的是()。
- A. 薪酬管理
B. 绩效管理
C. 培训与开发
D. 员工关系管理
19. 关于工作相关概念的说法,正确的是()。
- A. 工作也被称为岗位族
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. 关于工作分析成果的说法,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文字描述
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的描述性文件
21. 工作研究的目的在于()。
- A. 提高工作效率
B. 优化组织结构
C. 明确任职要求
D. 确定职位价值
22. 关于工作评价与工作分析之间关系的说法,错误的是()。
- A. 工作分析是工作评价的基础
B. 工作分析为工作评价提供工作职责和要求等方面的信息
C. 工作分析通过支持工作评价间接支持薪酬体系的设计
D. 工作评价的目的是建立良好的工作分析氛围
23. 关于工作相关背景信息的说法,正确的是()。
- A. ISO 质量文件属于企业外部信息
B. 组织机构图属于企业内部信息
C. 国家职业标准属于企业内部信息
D. 企业文化属于企业外部信息
24. 关于工作分析信息中的工作任务清单的说法,正确的是()。
- A. 部门和部门内的职位都需要确认工作任务清单
B. 工作任务清单中的关键工作任务是体力消耗最大的工作任务
C. 确定关键工作任务的依据是工作任务的体力消耗和重复性程度
D. 工作任务的时间消耗是某项工作占月计薪天数的比例
25. 关于工作描述中的常用动词及其作用对象的说法,错误的是()。
- A. 提交、核对适用于描述下级行为
B. 许可、批准适用于描述专家行为
C. 研究、分析适用于描述思考行为
D. 规划、监督适用于描述上级行为
26. 关于工作设计方法的说法,错误的是()。



- A. 机械型工作设计方法强调围绕工作任务的专门化、技能简单化以及重复性来进行工作设计
- B. 生物型工作设计方法关注对机器和技术的设计, 目的是降低某些特定职位对体力的需求
- C. 直觉运动型工作设计方法是通过降低工作对信息加工的要求来改善工作的安全性和可靠性
- D. 激励型工作设计方法强调工作效率的最大化, 使得员工在工作中的精神需求最小化
27. 下列陈述中与招募工作时采用培训战略有关的是()。
- A. 在组织需要在短期内迅速填补职位空缺时, 不宜采用这种战略
- B. 组织将来可能要承担较高的人工成本
- C. 搜寻的时间成本会很高
- D. 对求职者的工作经验要求较少, 因而较容易获得合格的求职者
28. “组织在外部进行空缺职位的候选人招募时所确定的招募途径、招募方向或所要招募的目标人群”, 称为招募计划中的()。
- A. 招募渠道
- B. 招募范围
- C. 招募规模
- D. 招募方式
29. 利用公共就业服务机构作为招募来源主要的好处是()。
- A. 招募成本非常低
- B. 大多数公共就业服务机构推荐而来的人可能都是工作经验丰富或者专业化程度比较高的人
- C. 推荐而来的求职者往往都处于就业状态
- D. 从公共就业服务机构推荐的人中挑选到专业素质比较高的潜在求职者往往比较容易
30. 研究表明, 在“大五”人格测试的五种人格特征中, 只有()是对于各种职位都具有较高效率的人格特征。
- A. 外向性
- B. 情绪稳定性
- C. 宜人性和开放性
- D. 责任心
31. 多位被面试者在同一时间和同一场合, 共同接受面试考官面对面的询问, 这种面试形式称为()。
- A. 小组面试
- B. 单独面试
- C. 集体面试
- D. 系列面试
32. 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. 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. 主要为了识别角色榜样, 采用的绩效考核指标评价标准类型应当是()。
- A. 描述性标准
- B. 量化标准
- C. 基本标准
- D. 卓越标准
35. 绩效考核结果不在()方面应用。
- A. 薪酬与奖金的分配



- B. 职务的调整
C. 企业发展目标的制定
D. 培训与再教育
36. 薪酬公平性原则中的个人公平性是指()。
A. 不同企业中相似职位的薪酬基本相同
B. 同一企业中对企业贡献大小相同的不同职位薪酬基本相同
C. 同一企业中相同职位的员工薪酬基本相同
D. 同一工作团队中的所有员工薪酬基本相同
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. 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. 短期奖励计划不包括()。
A. 绩效加薪
B. 季度奖金
C. 特殊绩效奖励计划
D. 现股计划
40. 关于组织内的在岗培训与开发的说法, 错误的是()。
A. 它指受训员工在不离开工作岗位的情况下接受训练
B. 它使受训员工以目前担任的工作为载体来接受训练
C. 它的优点是具有现实性
D. 它的缺点是所学知识技能向工作情境迁移会存在困难
41. 在进行培训与开发需求分析时, 工作任务分析的目的在于()。
A. 考察员工的技能是否达到工作的要求
B. 确定培训与开发应该包括哪些内容
C. 确定谁需要或应该接受培训与开发
D. 确定员工应该接受何种形式的培训与开发
42. 工作的自主性有助于员工()。
A. 感受到工作的稳定性
B. 体验到工作的单调性
C. 体验到工作的责任
D. 感受到工作的安全性
43. “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。”这种做法属于弹性福利计划中的()。
A. 混合匹配福利计划
B. 附加福利计划
C. 标准福利计划
D. 核心福利计划
44. 使得大学毕业生或其他刚踏入社会的青年最容易成为受害者的歧视是()。
A. 学历、院校歧视
B. 身材相貌歧视



- C. 年龄歧视
D. 经验歧视
45. 我国《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. 关于压力来源的说法, 错误的是()。
A. 压力源从形式上可分为工作压力源、生活压力源和社会压力源
B. 生活条件、住房问题等属于生活压力源
C. 工作压力源主要有员工在企业中的角色、职业生涯发展、人际关系和组织变革等
D. 社会压力源包括社会地位、经济实力、财务问题等
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. 信息谬误
B. 不良的沟通
C. 角色矛盾
D. 个体差异
48. 劳动法律关系是指劳动者与用人单位之间在实现劳动过程中依据劳动法律规范而形成的()的关系。
A. 劳动权利与义务
B. 责任与义务
C. 雇用与被雇用
D. 劳动与报酬
49. 下列特殊群体实行就业安置等特殊保护措施的是()。
A. 少数民族劳动者
B. 残疾人
C. 传染病病原携带者
D. 退役军人
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. 关于用人单位自主用人权的说法, 错误的是()。
A. 用人单位有权决定招用劳动者的时间和数量
B. 用人单位有权决定劳动者权益范围
C. 用人单位有权决定用工形式
D. 用人单位有权决定招用劳动者的条件
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. 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确, 协商不成, 且没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的, ()。
A. 适用国家有关规定
B. 适用集体合同规定



- C. 实行同工同酬
D. 适用企业规章制度
54. 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. 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. 《防暑降温措施管理办法》对高温天气条件下从事户外作业劳动者的劳动保护作出了具体规定。这里所说的高温天气是指()。
A. 地市级以上气象主管部门所属气象台站向公众发布的日最高气温 35% 以上的天气
B. 地市级以上气象主管部门所属气象台站向公众发布的日最高气温 36℃ 以上的天气
C. 地市级以上气象主管部门所属气象台站向公众发布的日平均气温 30℃ 以上的天气
D. 地市级以上气象主管部门所属气象台站向公众发布的日平均气温 28℃ 以上的天气
57. 累计工作满 20 年以上的职工, 请病假累计()个月以上的, 该职工不再享受当年年休假。
A. 1
B. 2
C. 3
D. 4
58. 未婚归侨、侨眷出境探望父母, 3 年一次的给假()。
A. 1 个月
B. 4 个月
C. 70 天
D. 40 天
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. 下列对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, 考虑的因素表述错误的是()。
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. 艾森克的特质理论对人格维度的划分采用的维度包括()。
A. 开放性
B. 外倾
C. 宜人性
D. 神经质
E. 精神质
62. 关于被说服者的因素的说法, 错误的有()。



- A. 心情好的人, 容易被说服
B. 认知需求高的人不容易被说服
C. 被说服者的介入程度越深, 态度改变越困难
D. 智商与说服的关系很大
E. 过多的预先说服使得态度的改变更加容易
63. 威尔逊提出, 领导者的胜任特征包括 ()。
- A. 预测变化的能力
B. 寻求支持的能力
C. 管理才能
D. 驱力水平
E. 服务意识
64. 关于工作满意度特点的说法, 正确的有 ()。
- A. 员工在一个维度上的高满意度可以用来抵消其在另一维度上的低满意度
B. 满意度是不断变化的, 但它的下降比上升要缓慢
C. 员工工作之余的环境会间接地影响其对工作的满意度
D. 工作满意度具有一定的稳定性
E. 工作满意度与生活满意度无关
65. 关于人力资源概念内涵的说法, 错误的有 ()。
- A. 人力资源包括宏观和微观两个层面的含义
B. 人力资源的重点既在于质量也在于数量
C. 人力资源包括当前人力资源和未来人力资源两个层面
D. 人力资源既可以指人, 也可以指能力
E. 从宏观层面来看, 人力资源指一个组织的全体成员所拥有的体力和脑力的总和
66. 工作分析在人力资源管理中的作用有 ()。
- A. 工作分析可以为员工培训提供信息支持和指导
B. 工作分析可以成为绩效考核体系设计的基础
C. 工作分析可以通过支持工作评价来间接地支持薪酬体系的设计
D. 工作分析可以为员工招聘提供基本的依据
E. 工作分析可以成为员工工作价值观定位的依据
67. 相对于外部招聘而言, 内部招募的优点包括 ()。
- A. 给企业带来新鲜血液
B. 招聘对象的选择余地大
C. 提高组织培训的投资回报率
D. 保持员工晋升的连续性
E. 人员测评的成本低
68. 下列属于直接经济报酬的有 ()。
- A. 薪金
B. 佣金
C. 晋升机会
D. 带薪休假
E. 红利
69. 影响企业对于绩效考核周期选择的因素包括 ()。
- A. 工作能力的高低
B. 工作任务完成周期
C. 工作性质
D. 工作效率的高低
E. 奖金发放周期



70. 对员工进行工作绩效考核时, 可选择的考核主体有 ()。

- A. 上级
- B. 下级
- C. 工会
- D. 同事
- E. 员工自己

71. 从企业的人力资源管理层来说, 绩效考核的目的包括 ()。

- A. 为员工增加薪酬
- B. 帮助员工了解自身目前的工作成绩, 并找到提升绩效的方法
- C. 提高员工的培训效果
- D. 促进员工的职位晋升
- E. 为企业的人力资源决策提供依据

72. 下列选项中, 属于现代薪酬体系设计原则的有 ()。

- A. 竞争性原则
- B. 激励性原则
- C. 隐性报酬原则
- D. 经济性原则
- E. 团队性原则

73. 案例研讨法开展的步骤包括 ()。

- A. 发生什么问题
- B. 问题产生的缘由
- C. 发生问题的时间
- D. 如何解决问题
- E. 今后采取什么对策

74. 员工援助计划(EAP)的内容包括 ()。

- A. 员工健康体检与健康增进方案
- B. 员工压力管理
- C. 企业文化建设
- D. 员工自身不良情绪管理辅导
- E. 绩效考核改进方案

75. 下列关于过度劳动问题的对策和建议的说法, 正确的是 ()。

- A. 完善劳动基准立法
- B. 修改工时和定额的有关规定
- C. 尽量使其工作简单化
- D. 保障劳动者的休息休闲权
- E. 强化劳动保障监察执法

76. 内部培训与开发根据受训地点可分为 ()。

- A. 在岗培训与开发
- B. 职前培训与开发
- C. 职外培训与开发
- D. 岗外培训与开发
- E. 外部培训与开发

77. 培训与开发需求分析中的组织分析包括的因素有 ()。

- A. 组织支持
- B. 公司战略
- C. 人员技能、能力和综合素质
- D. 培训需求调查



E. 可获得的培训资源

78. 三方协议中的“三方”包括()。

- A. 毕业生
- B. 教育部高校学生司
- C. 用人单位
- D. 毕业生所在学校
- E. 各省教育厅

79. 属于特殊人员使用情形的有()。

- A. 劳动合同用工
- B. 超龄人员
- C. 劳务派遣用工
- D. 在校学生
- E. 非全日制用工

80. 影响企业执行员工援助计划的因素包括()。

- A. 组织的实力
- B. 组织的规模
- C. 工会组织
- D. 联合模式
- E. 员工特性

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。

81. 根据认知失调理论, 老任在体检过后采用()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, 呈现双面信息
- 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



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

(二)

小李是某公司新任的人力资源经理。该公司原本是一家传统的纺织企业,近年来,由于自动化纺织机械的大量引进,公司的组织架构、工作流程和对员工的职责要求随之发生了很大变化,但公司的职位说明书却多年未变。特别是在对现有职位进行梳理之后,小李发现,公司近两年招聘了一批自动化纺织机械操作员,他们对公司发展至关重要,但是却没有相关职位的职位说明书。小李认为,公司需要进行一次系统的工作分析,在梳理组织结构和职位设置的基础上重新编写职位说明书。

为了获得公司领导的支持,小李制订了详细的工作分析实施方案,包括:工作分析的总目标、总任务及意义,工作分析的组织形式与实施者,工作分析的实施步骤,工作分析所需收集的信息及拟采用的方法。其中,在选择工作分析实施主体时,小李希望以公司内的各部门为主体。

85. 为了使工作分析实施方案更加完善,小李还应在实施方案中加入()。

- A. 工作分析的时间安排
- B. 工作分析的成本预算
- C. 工作分析的基础理论
- D. 工作分析的预期成果

86. 小李希望公司内各部门作为工作分析的实施主体,最恰当的理由有()。

- A. 公司内各部门的工作分析结果最专业
- B. 公司内各部门对本部门工作非常熟悉
- C. 以公司内各部门为实施主体能够更加科学
- D. 以公司内各部门为实施主体能够节省成本

87. 对自动化纺织机械操作员进行工作分析,适合采用的工作分析方法有()。

- A. 访谈法
- B. 观察法
- C. 配对比较法
- D. 关键绩效指标法

88. 为了提高该公司操作员的工作效率,可以采用的工作研究技术有()。

- A. 作业分析
- B. 动作分析
- C. 行为锚定法
- D. 秒表时间研究

(三)

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分派到区民政局工作,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。

89. 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

90. 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



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

D. 社交

91. 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

92. 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

(四)

某机械制造公司准备在其零售部门安装一套最先进的计算机系统。这套系统的安装将对其零售部门的几百名员工产生直接的影响,这种影响不仅表现在使用计算机系统的技术方面,而且表现在更多的员工将会在计算机终端上工作,对绝大多数员工来说这完全是一种新的技能,因而需要对员工进行广泛的培训。

由于该部门人员的职能多种多样,培训面临着种种挑战:60%的员工在仓库工作,负责部件的装配、收货和仓储;其余40%的员工在20千米外的一个办公基地工作:部门的员工受教育的程度参差不齐。

该公司已有一个完整的内部培训部,因此公司决定让内部培训部来实施培训。但是要在较短的时间内对几百名员工进行培训有很大困难,于是该公司考虑请在培训服务和方式均合适的M咨询公司来帮忙。M公司在设计和实施大规模培训计划方面享有盛誉,其拟采用的培训开发方式主要有:利用书面资料和录像资料组织研修、组织参与式练习、讲解范例,以及开设专题讲座。

93. 从培训对象来看,该公司的培训属于()培训。

- A. 监督管理层
- B. 决策管理层
- C. 专业技术人员与操作人员层
- D. 临时服务人员

94. 按照培训的内容来划分,此次培训属于()。

- A. 专业知识培训
- B. 价值观及文化培训
- C. 操作技能培训
- D. 基础知识培训

95. 按时间来划分,该公司此次进行的培训属于()。

- A. 职外培训
- B. 职前培训
- C. 在职培训
- D. 补充学能培训

96. 在此次培训中使用的培训方式有()。

- A. 讲授法
- B. 管理游戏法
- C. 案例研讨法
- D. 视听法

(五)

2015年7月1日,李某通过甲职业介绍中心介绍入职乙公司。甲职业介绍中心向李某收取人民币500元的押金,并表示,若李某入职不满1年提出解除劳动关系,则该中心将不返还押金。李某入职后,与乙公司未签订书面劳动合同,仅口头约定月工资为人民币4000元。2015年9月30日,李某因无法胜任经常性的出差而提出辞职,经公司同意,双方办理了工资清算手续,并于同日解除了劳动关系。同年11月,李某以双方未签订书面劳动合同为由,向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求乙公司支付应签未签书面劳动合同的2倍工资。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

97. 关于甲职业介绍中心收取李某押金的说法, 正确的有()。
- A. 甲职业介绍中心为确保李某稳定就业有权收取押金
 - B. 甲职业介绍中心收取李某押金, 属于国家规定的禁止行为
 - C. 甲职业介绍中心收取押金的标准不得高于每月人民币 100 元
 - D. 甲职业介绍中心为李某成功提供职业中介服务, 可以向李某收取中介服务费, 但不得收取押金
98. 关于李某与乙公司未签订书面劳动合同的说法, 正确的是()。
- A. 甲职业介绍中心已向李某收取了押金, 因此乙公司可以不与李某签订书面劳动合同
 - B. 乙公司应当依法在李某提出辞职之日签订书面劳动合同
 - C. 乙公司依法应当最迟于 2015 年 7 月 31 日前与李某签订书面劳动合同
 - D. 乙公司与李某已口头约定了月工资, 该口头约定视为双方签订了书面劳动合同
99. 如果乙公司依法应向李某支付应签未签书面劳动合同的两倍工资, 该工资的数额是人民币()元。
- A. 16000
 - B. 12000
 - C. 8000
 - D. 4000
100. 关于乙公司与李某工资清算的说法, 正确的是()。
- A. 乙公司与李某解除劳动关系时, 应当一次性付清李某工资
 - B. 乙公司与李某未签订书面劳动合同, 应当在补签书面劳动合同后一次性结算工资
 - C. 李某因无法胜任经常性出差提出辞职, 乙公司可以依法扣减李某 1 个月工资
 - D. 李某与乙公司口头约定月工资无效, 乙公司可以不与李某结算工资

参考答案及解析:

1. A 在弗洛伊德的理论中, 人格的差异在于人们对待基本驱力的方式的不同, 为了揭示这种差异, 弗洛伊德描绘了人格的两个不同部分——本我和超我之间一场无休止的战争, 而这场战争由自我来协调。
2. B 推理能力是指理解解决问题的原则并具有解决问题的能力。
3. B 美国心理学家吉尔福特确定了智力的三个维度: 智力操作的方式(如记忆、认知等)、内容(如语义、行为等)、产品(如关系、门类等), 构成一个智力的立体三维结构模型。
4. B 美国心理学家威廉·詹姆斯和丹麦心理学家卡尔·兰格分别提出了强调外周生理活动的情绪理论。詹姆斯认为情绪是内脏器官和骨骼肌活动在脑内引起的感觉, 兰格则强调血液系统的作用, 例如, 血管的扩张和收缩等。他们都认为外周的生理活动是产生情绪变化的原因。
5. C 减少认知失调的方法包括改变态度、增加认知、改变认知的重要性、减少选择感、改变行为。
6. C 在一个团体中, 有许多因素会影响个体的从众行为, 其中最重要的有团体凝聚力、团体一致性和团体规模。一般情况下, 凝聚力大的团体促使成员从众的压力也大, 一致性高的团体对成员从众的影响力大, 团体规模越大对成员从众的影响越大。但要注意, 团体规模的影响并不是无限的, 研究发现, 当团体人数达到 4 个人时, 团体对个体的影响最大, 超过了这个规模, 影响就不再增加, 有时候反而减小。团体规模越大, 凝聚力往往可能会越小。
7. C 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同团体或团体中的大多数人保持一致的现象。
8. B 团体决策与个体决策相比, 有许多优势: 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. B 影响团体凝聚力的因素很多, 可以总结为以下几个方面: 相处的时间、加入团体的难度、团体规模、团体的同质性、外在威胁、过去成功的经验等。
10. A 克服沟通障碍的途径包括: 利用反馈、精简语言、主动倾听、情绪控制。
11. A 员工可以通过各种方式来表达他们的不满, 可以从建设性还是破坏性、积极还是消极两个维度将员工的反应方式分为四类。其中, 辞职是破坏性和积极的。
12. C 均衡水平模型认为, 每个员工都有其典型的工作满意度水平, 称为均衡水平。
13. A 人力资本投资理论的开创者美国著名经济学家西奥多·舒尔茨发现, 经济增长和发展取决于物力资本和人力



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

资本两个方面的投资,并且人力资本的投资收益率高于物力资本的投资收益率,对经济增长的贡献也更大。

14. D 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。

15. A 人力资源管理发展的顺序是: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。

16. B 现代人力资源管理的核心功能在于人力资源的吸引、保留、激励和开发。保留则是指一旦优秀人才进入本组织,那么,在这些人对组织有价值的情况下,就要设法使他们愿意在较长一段时期中为组织提供服务。在这方面,如何通过各种人力资源管理手段来提高员工的工作满意度、组织承诺度就显得至关重要。

17. B 目标则是组织在使命和愿景确定之后,为确保使命和愿景的实现,对自己在中长期希望达成的具体期望所做的描述。它是一个组织的动力源泉,能够为员工提供更加具体的努力方向,同时也能成为组织绩效衡量的基础。

18. B 绩效管理是组织人力资源管理乃至整个组织的管理和运营的一个中心环节。

19. D 职业是指在跨行业、跨部门基础上的综合层次的工作。它不局限于一个企业内部。

20. B 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、工作条件以及工作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。

21. A 工作研究是运用系统分析的方法将工作中不合理和不经济的因素排除,寻求更经济和更容易操作的工作方法,以提高系统的效率。

22. D 工作评价主要是为了解决薪酬的内部公平性问题。工作评价以工作分析为基础,根据工作分析提供的工作职责和要求等方面的信息,对职位的技能、强度、责任及环境等因素进行综合评估,从而确定企业内职位的相对价值排序。工作分析通过支持工作评价来间接地支持薪酬体系的设计。

23. B 企业内部信息主要包括企业的战略、企业文化、各项制度和政策、组织机构图、作业流程说明、ISO 质量文件、各部门职能职责分工、职位配置图、职位办事细则、劳动合同及原有的对部门/职位的职责界定等。企业外部信息主要包括行业内或专业领域内的相关政策规定、其他企业相似工作的信息、国内外职业标准或工作规范等。

24. A 分析工作信息,首先,按照工作流程或者不同工作之间逻辑上的一致性将整个工作团队乃至部门、企业的全部工作信息进行梳理,得到部门的工作任务清单,并在得到企业内部确认的情况下,进一步分析部门间的权限关系,确认部门工作任务及权限分配。其次,针对部门内的每一职位,确认其工作任务清单,并根据工作任务的时间消耗(即该项工作占总作业时间的比例)和工作任务的相对重要程度(即发生问题对工作的影响程度和影响的持久性程度)判断任务清单中的关键工作任务(即对工作绩效影响大的工作任务)。最后,针对关键工作任务进行分析,确认该工作的任职资格条件。

25. B 在职位说明书的工作描述中,描述专家行为的相应动词有分析、协助、促使、联络、建议、推荐、支持、评估、评价等。

26. D 激励型工作设计法强调通过工作扩大化、工作丰富化、工作轮换、自主性工作团队、工作生活质量等方式来提高工作的激励性。

27. D 培训战略是指组织对求职者的基本素质有要求,但是对工作经验却没有太高的要求,只要求求职者的基本素质较好,那么组织在雇用员工之后会向他们提供较多的培训,这样就可以让员工逐渐适应职位的工作要求。这种做法的好处是对求职者的工作经验要求较少,因而较容易获得合格的求职者,招募工作更容易完成。

28. A 招募渠道通常是指组织在外部进行空缺职位的候选人招募时所确定的招募途径、招募方向或所要招募的目标人群。

29. A 利用公共就业服务机构作为招募来源主要有两个好处:一是由于这种公共就业服务机构主要服务于帮助失业者实现再就业的目的,因此,它们一般都是免费服务的,因此,这种招募渠道的招募成本非常低。二是通过这种招募渠道推荐而来的求职者往往都处于失业状态,因此,一旦这些人被录用,就可以很快办理入职手续,尽快承担组织安排的相关工作。

30. D “大五”人格是指一个人在以下五个人格特征方面的表现:外向性、情绪稳定性、宜人性、责任心、开放性。研究表明,这五种人格特征中,只有责任心是对于各种职位都具有较高效度的人格特征,因此,企业在甄选员工时往往把求职者的责任心作为重要的考虑因素之一。

31. C 集体面试是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样一种面试形式。在集体面试中,面试官既可以是多人,又可以是一个人。

32. C 绩效是对员工工作行为及工作结果的一种反映,也是员工内在素质和潜能的一种体现。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。从经济学的角度看,绩效是个人对企业的承诺,薪酬是企业对个人的承诺。

33. B 绩效考核与绩效管理并不是等价的,它们的区别主要体现在以下两点:①绩效管理是一个完整的管理过程,而绩效考核只是绩效管理中的一个环节;②绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高,绩效考核则侧重于绩效的识别、判断和评价。有效的绩效考核是对绩效管理的有力支撑。成功的绩效管理也会推动绩效考核的顺利开展。

34. D 卓越标准的水平通常只有小部分被评估对象可以达到,因此卓越标准主要是为了识别角色榜样。

35. c 绩效考核完成后,管理者不能对评价结果置之不理,而是应当将其利用在人力资源管理的其他环节中,如薪酬与奖金的分配、职务的调整、培训与再教育等。

36. C 薪酬的公平性可以分为三个层次,即外部公平性、内部公平性和个人公平性。个人公平性涉及同一企业中占据相同职位的人所获薪酬之间的比较。

37. A 影响企业薪酬水平的外在因素包括:劳动力市场的供需关系与竞争状况、地区及行业差异、与薪酬相关的法律法规(如最低工资制度、个人所得税制度、强制性福利保险的种类及缴费水平等)。内在因素包括企业的业务性质与内容、企业的经营状况及支付能力、企业文化。

38. D 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、安全性及出勤率等。个人奖励计划降低了监督成本,能够更好地预测和控制劳动力成本,而且较易操作,易于沟通。同时,个人奖励性薪酬不累加到员工的基本薪酬中。

39. D 短期奖励计划包括绩效加薪、一次性奖金、月/季度奖金、特殊绩效奖励计划。现股计划属于长期绩效奖励计划。

40. D 组织内的在岗培训与开发的缺点是学习的效率会受到指导和训练的质量、受训环境的影响,有时受训员工较难快速地掌握所要求的基本技能。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,或以目前担任的工作为载体来接受训练,其优点是具有现实性和即时性。

41. B 培训与开发需求分析的工作任务分析旨在确定培训与开发应该包括哪些内容。这类分析将明确说明每项工作职责的任务要求、能力要求和对人员的素质要求。

42. C 技能多样性、任务的完整性和任务的重要性,使员工了解工作的意义,自主性赋予员工责任感,反馈使员工了解工作成果。

43. B 附加福利计划,即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。

44. D 经验歧视是当前我国劳动力市场的一种“新趋向”。近几年,要求求职者具备工作经验已成为很多用人单位的招聘条件,使得大学毕业生或其他刚踏入社会的青年成为经验歧视的受害者。

45. B 我国《劳动法》第2条规定:“在中华人民共和国境内的企业,个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。”符合上述规定的用人单位、劳动者属于我国《劳动法》的适用范围。但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我国《劳动法》。

46. B 压力源从形式上可以分为三种:工作压力源、生活压力源、社会压力源。社会压力源包括社会地位、经济实力、生活条件、财务问题、住房问题等。

47. D 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. A 劳动法律关系是指劳动者与用人单位之间在实现劳动过程中依据劳动法律规范而形成的劳动权利与义务的关系。

49. D 按照我国《兵役法》等法律、法规规定,国家对退役军人实行就业安置等特殊保障措施。

50. A 我国《就业促进法》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. B 用人单位的自主用人权是指用人单位在法律规定范围内,有权根据本单位生产经营管理的需要,自主决定招用劳动者的时间、条件、数量和用工形式及工资报酬待遇等。

52. c 我国《劳动合同法》第17条规定,劳动合同应当具备以下条款:①用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;②劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;③劳动合同期限;④工作内容和工



作地点;⑤工作时间和休息休假;⑥劳动报酬;⑦社会保险;⑧劳动保护、劳动条件和职业危害防护;⑨法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。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。即时解聘是指企业可以解除劳动合同,无须提前30天书面通知,也不用支付任何经济补偿的情况,主要适用劳动合同的试用期内和员工存在过错的情况下。

53. c 我国《劳动合同法》第18条规定:“劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确,引发争议的,用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。”

54. c 我国《劳动合同法》规定:用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。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。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。

55. B 企业实行不定时工作制,必须经劳动行政部门审批。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。企业延长工作时间必须符合劳动法律、法规的规定,即每日不得超过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。企业和不能实行国家规定的统一工作时间的事业单位,可以根据实际情况灵活安排周休息日,但用人单位应当保证劳动者每周至少休息1日。

56. A 高温天气是指地市级以上气象主管部门所属气象台站向公众发布的日最高气温35℃以上的天气。

57. D 累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的,不享受当年年休假。

58. c 未婚归侨、侨眷出境探望父母,4年以上(含4年)一次的,给假4个月;3年一次的给假70天;1年或2年一次的,按国家有关规定给假。

59. B 我国《女职工劳动保护特别规定》规定,女职工生育享受98天产假。

60. D 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(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. BD【解析】艾森克对人格维度的划分采用了外倾和神经质两个维度。

62. DE【解析】智商与说服关系不大,只是在论点很难时,智商才起作用。选项D错误。过多的预先说服会使被说服者产生免疫力,从而使态度改变困难。选项E错误。

63. ABD【解析】威尔逊进一步把领导者的胜任特征简化为3个方面:①预测变化;②寻求支持;③驱力水平。

64. CD【解析】不能用员工在一个维度上的高满意度来抵消其在另一维度上的低满意度。选项A错误。工作满意度一般是经过一段时间才形成的,但工作满意度也是不断变化的,它的下降甚至比它的形成还要快。选项B错误。工作满意度是生活满意度的一个组成部分,员工工作之余的环境也会间接影响其对工作的情感。选项E错误。

65. BE【解析】人力资源的重点在于质量而不是数量。选项B错误。从微观层面来看,人力资源指一个组织的全体成员所拥有的有助于实现组织战略、达成组织目标的潜在体力和脑力的总和。选项E错误。

66. ABCD【解析】工作分析在人力资源管理中的作用体现在人力资源规划、人员招聘、人力资源培训与开发、绩效管理、工作评价、薪酬管理、员工职业生涯规划。

67. CDE【解析】内部招募的优点包括:①不仅增加了组织内部现有员工的晋升机会,而且有利于通过员工在组织内部的流动来优化员工与职位之间的匹配,从而有利于提高员工士气和员工对组织的忠诚度;②能够降低招募的风险,这是因为组织对内部候选人的工作经验、技能、历史绩效甚至优点和不足等都能够做出相对全面和准确的评价,因用人失误而给组织带来损失的可能性更小;③内部候选人在组织内部的工作经历决定了他们了解组织的工作程序、组织文化、领导方式等情况,通常能够较快地适应新的工作需要,而不需要过多的岗前引导和培训,从而能够为组织节约一些成本;④减少了组织对外部招募的需要,从而减少了因收集和处理众多的求职者的信息和对求职者进行筛选而不得不支出的成本。

68. ABE【解析】经济薪酬包括直接经济报酬(工资、薪金、奖金、佣金及红利等)和间接经济报酬(企业支付的保险以及带薪休假等)。

69. BCE【解析】绩效考核周期选择的影响因素包括:①奖金发放周期;②工作任务完成周期;③工作性质。



70. ABDE【解析】绩效考核的主体包括: ①上级; ②下级; ③同事; ④外部人员; ⑤员工自己。
71. BE【解析】从企业的人力资源管理层来说, 绩效考核的目的包括: ①帮助员工了解自身目前的工作成绩, 并找到提升绩效的方法; ②为企业的人力资源决策提供依据。
72. CE【解析】现代的薪酬体系设计原则包括: ①团队性原则; ②隐性报酬原则。
73. ABDE【解析】案例讨论开展的步骤: 发生什么问题→问题产生的缘由→如何解决问题→今后采取什么对策。
74. ABDE【解析】员工援助计划的主要内容包括: ①处理造成问题的外部压力源; ②处理压力所造成的反应; ③改变个体自身的弱点。此外, 还包括压力测评、组织改善、教育培训、压力咨询、健康体检、健康增进方案、员工绩效改善、员工自信心的提高等项目。
75. ABDE【解析】过度劳动问题的对策与建议包括: ①完善劳动基准立法; ②修改工时和定额的有关规定; ③强化劳动保障监察执法; ④保障劳动者的休息休闲权; ⑤考虑将“过劳死”纳入工伤保险。
76. AD【解析】内部培训与开发根据受训地点可分为: ①在岗培训与开发; ②岗外培训与开发。
77. ABE【解析】组织分析包括: ①公司战略; ②可获得的培训资源; ③组织支持; ④企业文化、组织目标、组织整体人力资源状况。
78. ACD【解析】三方协议是毕业生、用人单位、毕业生所在学校三方为了明确毕业生就业择业过程中的权利和义务关系而签订的书面协议。
79. BD【解析】特殊人员的使用包括: ①超龄人员; ②在校学生。
80. ABCE【解析】影响企业执行员工援助计划的因素包括: ①组织的实力; ②组织的规模; ③工会组织; ④组织特性; ⑤行业差异; ⑥员工特性等。
- 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)
81. B 改变认知的重要性, 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 说服信息的因素可以总结为三点: 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。展览的照片直观地展示了吸烟的危害, 对老任冲击较大, 引起他对吸烟危害的恐惧感, 这是展览所提供信息的优势。
83. ABC 对说服效果有着重要影响的因素包括: 说服者的因素、说服信息的因素、被说服者的因素和情境因素。根据案例来看, 对老任戒烟说服未果涉及的影响因素可能有: 被说服者因素中的被说服者的人格, 即自尊心强的人难以被说服; 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; 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 一个让人觉得可信, 并且受人欢迎的人说的话别人更可能相信。相似性也是受人欢迎的重要基础, 所以它也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。关于说服信息所倡导的态度与被说服者原有态度之间的差距, 一般来说, 差距越大促使态度改变的潜在压力越大, 实际态度改变也越大。但是, 也有两种例外情况: 第一, 当差距过分大时, 被说服者会发现自己的态度不可能改变到消除这种差异的地步; 第二, 差异太大会使人产生怀疑, 从而贬低信息而不是改变态度。
85. ABD 工作分析总体实施方案主要应包括: 工作分析的总目标、总任务及意义, 工作分析的组织形式与实施者, 工作分析的实施步骤、大体时间安排及预算, 工作分析所需收集的信息, 工作分析的预期成果。
86. BD 由各部门自己实施工作分析, 优点在于其非常熟悉本部门工作且节省成本; 缺点在于工作分析结果可能不专业, 影响信度。
87. AB 访谈法又称为面谈法, 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之一。观察法主要适用于大量的、周期性重复性较强工作的工作分析。配对比较法和关键绩效指标法不是工作分析使用的方法。
88. ABD 工作研究包括方法研究和时间研究两项技术。方法研究技术包括过程分析、作业分析、动作分析; 时间研究是运用各种技术来确定合格工人按规定的作业标准完成某项工作所需的时间, 称为作业测定, 也叫作业衡量, 其方法包括秒表时间研究、工作抽样法、预定动作时间标准法、标准资料法。
89. C 小林说自己的苦恼来自于工作理想与现实环境的巨大落差。小王的苦恼主要来自工作量过大。他们的问题属于职业倦怠, 表现为情绪衰竭、人格解体及个人成就感丧失。
90. A 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六个方面越不匹配, 就越容易出现职业倦怠。工作匹配的六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)。根据案例提供的情况表明, 小王遇到的工作不匹配主要来自工作负荷过



大。

91. C 针对职业倦怠,学者们提出了个体干预方法,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。

92. ABC 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持改善职业倦怠现象;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,引导员工建立坦诚和谐的文化氛围;⑥依据员工需要的变化不断更新激励机制;⑦提升员工成就感,给员工个人带来良好的心理暗示。

93. C 安装的新计算机系统将对其零售部门的几百名员工产生直接的影响,而且这种影响不仅表现在使用计算机系统的技术方面,而且表现在更多的员工将会在计算机终端上工作。显然,需要对该部门的各类专业技术人员和实际操作人员进行培训,这些人员属于专业技术人员与操作人员层。

94. C 此次培训的目的是提高员工对新计算机系统的操作技能,所以此次培训属于操作技能培训。

95. A 职外培训与开发是指因组织发展的需要或因员工工作调动、晋升等需要接受某种专业训练或教育计划,这种培训与开发要求受训员工暂时脱离岗位或部分时间脱离岗位参加学习或进修。案例中的培训即属于这种培训。

96. ACD 书面资料和录像资料组织研修属于视听法,组织参与式练习属于讨论法,讲解范例属于案例研讨法,开设专题讲座属于讲授法。

97. BD 职业中介机构提供职业中介服务不成功的,应当退还向劳动者收取的中介服务费。职业中介机构的禁止行为包括:禁止扣押劳动者的居民身份证和其他证件,或者向劳动者收取押金。

98. C 《劳动合同法》第10条规定:“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,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”

99. C 《劳动合同法实施条例》明确规定订立劳动合同时间的三种情形,其中第二种情形是: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,应当依照《劳动合同法》第82条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。李某2015年7月1日入职乙公司,同年9月30日李某提出辞职,经公司同意,并于同日解除了劳动关系。因此,根据《劳动合同法实施条例》的相关规定,乙公司向李某支付两倍工资的时间为2015年8月和9月,共计2个月,则该工资的数额应当是: $4000 \times 2 = 8000$ (元)。

100. A 劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时。用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

更多经济师考试信息及备考资料, 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

233网校
www.233.com

233网校
www.233.com

233网校
www.233.com

233网校
www.233.com

233网校
www.233.com

233网校
www.233.com

233网校
www.233.com

233网校
www.233.com

233网校
www.233.com

233网校
www.233.com

233网校
www.233.com

233网校
www.233.com



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握