

2019年初级经济师《人力资源》考前密训卷二

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. 最早的特质理论是()。
 - A. 奥尔波特的特质理论
 - B. “四体液说”
 - C. 古希腊的“四根说”
 - D. 卡特尔的特质理论
2. 根据奥尔波特的特质理论,属于人格的建筑构件的特质是()。
 - A. 枢纽特质
 - B. 核心特质
 - C. 次要特质
 - D. 基本特质
3. 掌握解决问题的规则并能有效解决问题的能力是()。
 - A. 推理能力
 - B. 空间认知能力
 - C. 数学能力
 - D. 知觉能力
4. 小赵最近正在减肥,恰好遇上部门同事聚餐,打破了他的减肥计划,这使他非常不开心。小赵开导自己:“跟同事交流感情,并在聚会中表现得放松、合群,比减肥重要多了。”根据认知失调理论,小赵采用的减轻认知失调的方法是()。
 - A. 改变态度
 - B. 增加认知
 - C. 改变认知的重要性
 - D. 减少选择感
5. 关于莫里斯的生活方式理论的说法,错误的是()。
 - A. “价值”一词包含3种基本含义
 - B. 实际价值是指一个事物实际具有的价值大小
 - C. 客体价值强调对象本身的属性
 - D. 价值观是对理想生活方式的憧憬
6. 下列选项中,不属于正式团体的是()。
 - A. 指挥团体
 - B. 利益团体
 - C. 团队
 - D. 任务团体
7. 心理学家米尔格拉姆进行了著名的电击实验,说明了()现象的普遍性。
 - A. 从众
 - B. 顺从
 - C. 服从
 - D. 依从
8. 在双向沟通过程中,将要传递的信息转换为恰当的文字、图表或其他符号,以便进行传递的过程称为()。
 - A. 信息接收
 - B. 信息反馈
 - C. 信息编码
 - D. 信息解码



9. 关于工作态度的说法, 错误的是 ()。
- A. 工作态度包括认知、情感和行为倾向 3 个成分
 - B. 个体的工作态度影响个体的工作行为
 - C. 工作态度的稳定性高于价值观的稳定性
 - D. 工作满意度、工作投入度和组织承诺等都是工作态度指标
10. 认为每个员工都有其典型的工作满意度水平的理论模型是 ()。
- 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
11. 关于工作满意度的影响后果的说法, 错误的是 ()。
- A. 高工作满意度有助于提高员工绩效, 但高绩效并不会提高员工的工作满意度
 - B. 工作满意度高的员工更可能长久地留在组织中
 - C. 工作满意度低的员工更可能发生缺勤行为
 - D. 工作满意度极低的员工甚至有可能在工作中出现暴力行为
12. 下列关于工作态度的说法, 正确的是 ()。
- A. 个体的价值观往往是工作态度的具体反映
 - B. 个体的工作态度与其价值观联系不大
 - C. 与其价值观相比, 工作态度的稳定性较低
 - D. 工作满意度和工作投入度是工作态度的两个核心指标
13. 工作满意度的 () 认为, 要考察员工的满意度水平, 需要将员工的工作与“理想工作”相比较。
- A. 因素模型
 - B. 多维模型
 - C. 差异模型
 - D. 均衡水平模型
14. 在员工对工作不满的表达方式中, 属于积极的反应方式是 ()。
- A. 忠诚和辞职
 - B. 辞职和提建议
 - C. 忽视和辞职
 - D. 忠诚和提建议
15. 工作满意度调查的首要环节是 ()。
- A. 确定工作满意度调查目的
 - B. 获得最高管理层和员工的支持
 - C. 设计出科学有效的调查工具
 - D. 实施调查
16. () 就是通过一定的手段与方法来调查员工对工作和工作环境的感受。
- A. 工作满意度调查
 - B. 组织公民行为
 - C. 组织承诺
 - D. 市场调查
17. 不属于人力资本重点强调的内容的是 ()。
- A. 人所具有的智力的重要性
 - B. 受过的教育与培训的重要性
 - C. 所掌握的工作经验的重要性
 - D. 日常学习的重要性
18. 下列关于工作分析在企业管理中作用的说法, 错误的是 ()。
- A. 企业可以明确每项工作的内容、职责和范围



- B. 完善与工作相关的制度和规定
C. 理顺、改进和优化工作流程
D. 优化企业内部的薪酬结构
19. 关于工作分析方法中的观察法的说法, 正确的是 ()。
- A. 观察法通常可以比较全面和深入地了解工作要求
B. 观察法更适用于对脑力劳动要求较高的工作
C. 观察法可以获得有关任职者资格要求的信息
D. 观察法不会使被观察的员工产生厌烦心理
20. 关于工作研究的说法, 正确的是 ()。
- A. 工作研究是通过系统的方法确定工作职责及其所需的知识技能的过程
B. 工作研究的目的是确定职位在企业内部的相对价值
C. 工作研究的内容应包括工作设立的目的、工作职责、工作环境、任职要求等
D. 工作研究是运用系统分析的方法排除工作中不合理和不经济的因素, 寻求更经济和更容易操作的工作方法
21. 关于作业疲劳的说法, 正确的是 ()。
- A. 心理疲劳是指由于人的生理机制局限性而引起的疲劳
B. 生理疲劳与心理疲劳之间并无必然联系
C. 作业疲劳不受个体的情绪和态度的影响
D. 工作环境因素是引发疲劳的最客观、最直接的原因
22. 下列关于作业疲劳的说法, 错误的是 ()。
- A. 作业疲劳分为生理疲劳和心理疲劳
B. 在同一环境中, 人们对疲劳的感觉也是不一样的
C. 生理因素是引起疲劳最客观、最直接的因素
D. 个体的情绪、动机、兴趣等都会对疲劳产生作用和影响
23. 招募工作最先要做的是 ()。
- A. 确定招募需求
B. 制订招募计划
C. 安排招募时间
D. 选择招募渠道
24. () 是最为常见的刊登招募广告的地方。
- A. 互联网发布招募信息
B. 地方报纸上的分类广告
C. 专业招聘人才网站
D. 个人社交媒体
25. 在进行甄选决策时经常使用的标准不包括 ()。
- A. 正规教育
B. 工作经验
C. 个人特征
D. 生活经历
26. 通过一套正式的、结构化的制度, 来衡量、评价、反馈并影响员工的工作特性、行为和结果的过程被称为 ()。
- A. 绩效激励
B. 绩效管理
C. 绩效考核
D. 绩效计划
27. () 是对于各项指标重要程度的权衡和评价。
- A. 绩效考核指标
B. 绩效考核指标权重
C. 绩效考核指标评价标准



D. 绩效考核主体

28. 通过分析被考评人员在业务流程中承担的角色、责任及同上下级之间的关系来确定衡量其工作的绩效指标的设计方法是 ()。

- A. 工作分析法
- B. 个案研究法
- C. 业务流程分析法
- D. 专题访谈法

29. 技能薪酬体系设计的首要任务是 ()。

- A. 技能评价
- B. 技能分析
- C. 技能定价
- D. 技能管理

30. 小李在公司任职两年后, 单位派他到外地进行培训, 培训结束后, 小李被任命为公司的部门主管, 这里小李所得到的培训和晋升机会, 从薪酬的组成上来说属于 ()。

- A. 直接经济报酬
- B. 间接经济报酬
- C. 工作特征
- D. 工作环境

31. 福利是指企业向员工支付的, 不以员工向企业提供的工作时间为计算单位的, 具有相对普遍性的 ()。

- A. 内在报酬
- B. 基本薪酬
- C. 非货币报酬
- D. 货币报酬

32. 现代管理心理学要求企业更多的是从内在心理上去激励员工, 以满足员工的心理需求。这属于薪酬体系设计中的 ()。

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

33. 技能薪酬体系设计流程的重点在于开发出一种能够使技能和 () 联系在一起的薪酬体系。

- A. 奖金
- B. 职位薪酬
- C. 基本薪酬
- D. 福利

34. 用来表示员工实际获得的基本薪酬与相应薪酬等级的中值或是中值与市场平均薪酬水平之间的比例关系的是 ()。

- A. 比较比率
- B. 薪酬区间渗透度
- C. 薪酬变动比率
- D. 薪酬变动范围

35. () 是在经理达到或超过其部门有关销售、利润、生产或其他方面的目标时对经理进行奖励。

- A. 计件制
- B. 计时制
- C. 佣金制
- D. 管理奖励计划

36. () 是为了奖励那些绩效超出预期水平很多的个人及团队, 在绩效加薪额外给予必要的奖励。

- A. 特殊绩效奖励



- B. 长期绩效奖励
C. 一次性奖金
D. 绩效加薪
37. “员工可以自由选择不同的组合,但不能自行构建福利组合”,这种福利计划被称为弹性福利计划中的()。
A. 附加福利计划
B. 标准福利计划
C. 混合匹配福利计划
D. 核心福利计划
38. 县级以上人民政府应建立()制度,对可能出现的较大规模的失业,实施预防、调节和控制。
A. 失业预报
B. 失业登记
C. 失业预警
D. 失业许可
39. 关于离职面谈的说法,正确的是()。
A. 离职面谈通常应由离职者关系比较密切的同事实施
B. 离职员工通常不愿意再对所离开的企业发表自己的看法
C. 离职面谈应该是开放式的面谈,无须事先准备
D. 离职面谈的内容可以包括员工个人未来的职业生涯规划
40. 关于请假管理制度的说法,正确的是()。
A. 企业不能将病假作为事假处理
B. 用人单位有权不批准员工所请的任何病假
C. 每一位员工均可享受带薪年假
D. 企业可以规定,病假超过一定天数后按旷工处理
41. 在员工援助计划的测量方式中,主要通过考察实施 EAP 的成本和所获得收益的比率来进行评估的是()。
A. 成本—效益分析
B. 过程评估
C. 临床评估
D. 压力测评
42. 下列选项中,不属于马斯兰和杰克逊定义的职业倦怠表现方面的是()。
A. 情绪衰竭
B. 人格解体
C. 动机减弱
D. 个人成就感丧失
43. 下列选项中,不属于企业变革中处理劳动关系的基本原则的是()。
A. 平等协商原则
B. 维护公共利益原则
C. 利益最优原则
D. 职工参与原则
44. 下列关于协商解除劳动合同的说法,正确的是()。
A. 协议解除只要达成协议,即可即时解除,但须提前通知
B. 雇主和雇员均可以主动向对方提出解除劳动合同关系的请求
C. 企业可以强行解除合同,不必听取雇员的意见
D. 协商解除如果是企业提出的,须支付经济补偿金,最多不超过 6 个月
45. 适用于员工之间的冲突并不十分严重,且是由认识引起的,同时对工作并没有太大影响的冲突解决方法是()。
A. 协商法
B. 教育法
C. 拖延法



D. 转移目标法

46. () 通常认为是工作中的慢性情绪和人际压力的延迟反映。

- A. 情绪衰竭
- B. 职业倦怠
- C. 人格解体
- D. 个人成就感丧失

47. 主要针对特定组织中员工的特殊表现进行事前事后的测量, 这些表现可能会因为组织特性不同而有较大差异的员工援助计划测量方式是指 ()。

- A. 成本—效益分析
- B. 过程评估
- C. 临床评估
- D. 共同委托

48. 劳动关系是劳动者在运用劳动能力实现社会劳动过程中与用人单位之间通过 () 确定的一种社会关系。

- A. 劳动报酬
- B. 劳动合同
- C. 口头承诺
- D. 用工事实

49. 用人单位依法享有的权利不包括 ()。

- A. 招工权
- B. 用人权
- C. 休息休假权
- D. 工资奖金分配权

50. 职业中介机构向劳动者收取押金的, 应该承担的法律责任是 ()。

- A. 责令退还押金, 并以每人 500 元以下的标准处以罚款
- B. 责令退还押金, 并以每人 500 元以上 1500 元以下的标准处以罚款
- C. 责令退还押金, 并以每人 500 元以上 2000 元以下的标准处以罚款
- D. 责令退还押金, 并以每人 1000 元以上 2500 元以下的标准处以罚款

51. 根据国家有关规定, 一般企业要按照职工工资总额的 () 足额提取职工教育培训经费。

- A. 0.5%
- B. 1.0%
- C. 1.5%
- D. 2.0%

52. 在内地从事个体工商经营的香港、澳门人员歇业或者停止经营的, 应当在歇业或者停止经营之日起 () 日内到颁发该证的劳动行政部门办理就业证注销手续。

- A. 10
- B. 15
- C. 30
- D. 45

53. 除法定用工形式外, 还有一些特殊人员的使用。以下不属于特殊人员中超龄人员的情形是 ()。

- A. 已享受基本养老保险或退休待遇
- B. 超龄进城务工农民
- C. 超龄但不影响工作效率的农民
- D. 超过年龄但未享受以上待遇

54. 不属于事业单位工作人员工资的是 ()。

- A. 绩效工资
- B. 津贴
- C. 补贴



D. 福利

55. 下列事项中, 属于劳动合同必备条款的是 ()。

A. 劳动纪律

B. 补充保险

C. 劳动报酬

D. 违反劳动合同责任

56. 关于无固定期限劳动合同的说法, 错误的是 ()。

A. 用人单位与劳动者协商一致, 可以订立无固定期限劳动合同

B. 只要劳动者提出订立无固定期限劳动合同, 用人单位就应当与劳动者订立无固定期限劳动合同

C. 劳动者在用人单位连续工作满 10 年, 续订劳动合同时, 用人单位应与劳动者订立无固定期限劳动合同

D. 劳动者可以不与用人单位订立无固定期限劳动合同

57. 比较适合实行不定时工作制的职业是 ()。

A. 教师

B. 公务员

C. 外勤工作人员

D. 医生

58. 李某大学毕业后先后在甲企业和乙企业各工作 6 年。去年年初, 李某跳槽到丙企业工作, 则李某今年可以享受 () 天带薪年休假。

A. 5

B. 10

C. 15

D. 30

59. 下列选项中, 不属于企业职工福利费的项目是 ()。

A. 防暑降温费

B. 按月按标准发放或支付的住房补贴

C. 职工疗养费用

D. 独生子女费

60. 对受到或者可能受到急性职业中毒危害的劳动者进行的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. 保险公司

D. 人力资源社会保障行政部门

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. 人格特质理论中的四体液说将人的类型分为()。

A. 多血质

B. 胆汁质

C. 黏液质

D. 抑郁质

E. 神经质

62. 学习理论认为, 态度是后天习得的, 学习的机制包括()。

A. 认知

B. 体验

C. 联结

D. 强化

E. 模仿

63. 减少偏见的方法包括()。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- 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. 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. 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. 克服沟通障碍的途径包括()。
- A. 杜绝小道消息
- B. 利用反馈
- C. 主动倾听
- D. 精简语言
- E. 情绪控制
67. 外部招募相对于内部招募的优点在于()。
- A. 扩大了候选人的选择范围, 因而更有助于组织招募到最为合适的潜在任职者
- B. 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
- C. 有利于优化员工与职位之间的匹配
- D. 可以为组织带来一些新的思想方式或者新的经营理念, 有利于组织的业务创新和管理创新
- E. 有助于削弱组织内部人员由于相互之间进行职位竞争而造成的紧张气氛
68. 关于就业服务机构的说法, 正确的有()。
- A. 利用公共就业服务机构进行招募的成本非常低
- B. 通过私营就业服务机构来寻找工作的很多人往往是已经实现就业的人
- C. 通过公共就业服务机构推荐而来的求职者往往处于失业状态
- D. 利用公共就业服务机构是一种非常好的吸引合格求职者的渠道
- E. 尽管需要支付一定的费用, 但与企业自行招募高级管理人才所需要付出的时间和成本相比, 利用猎头公司的服务还是划算的'
69. 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. 关于薪酬等级数量及级差确定工作的说法, 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作更为细致的划分
- 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
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. 关于培训方法中的案例研讨法的说法, 正确的有()。
- A. 它是一种用集体讨论方式进行培训与开发的方法
- B. 它的侧重点在于解决实际问题
- C. 采用这种方法时, 培训与开发人员应该事先对案例做充分准备
- D. 它是一种个体培训与开发的方法
- E. 在企业中, 这种方法适用的对象是中层以上的管理人员
74. 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要多
- 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. 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. 设计绩效考核指标权重时, 可以使用的方法有()。
- A. 权值因子判断法
- B. 倍数加权法
- C. 对偶比较法
- D. 按照重要性排序法
- E. 问卷调查法
77. 使用计算机办公时间过长, 给劳动者带来的危害有()。
- A. 视力损害
- B. 听力损伤
- C. 微波伤害
- D. 肌肉关节损伤
- E. 职业性中暑
78. 弹性福利计划的实施方式包括()。
- A. 混合匹配福利计划
- B. 附加福利计划



- C. 核心福利计划
- D. 企业健康保险计划
- E. 标准福利计划

79. 关于延长工作时间的说法, 正确的有()。

- A. 用人单位延长劳动者工作时间每日不得多于 4 小时
- B. 用人单位应当与劳动者协商后延长工作时间
- C. 用人单位延长劳动者工作时间每月不得超过 36 小时
- D. 用人单位不得延长劳动者工作时间
- E. 劳动者可以自主决定延长工作时间

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)

A 公司本来是一家效益比较好的制造型企业, 但从 2010 年年末起, 由于行业内竞争的加剧, 企业市场份额不断受到竞争对手的挤压, 同时单件利润也在不断下滑, 工厂也频频出现开工不饱和的现象。由于工作不饱和, 上班期间可以随处看到工人聚集在一起闲聊, 这些工人逐渐形成了自己的小圈子。到 2013 年 9 月, 形势更加严峻。面对这种情况, 管理层决定采取减少年终奖金额等措施降低成本, 提高企业的竞争力。可在管理层逐步将这些措施实施的过程中, 小道消息已经在厂里迅速传播, 少数的基层员工对管理层的措施提出了异议, 很快这种异议在工人中获得了广泛的反响和支持。在管理层对这种突然的发难还没有反应过来的时候, 大部分工人同时自行停止了工作, 并出现在最高管理层的门前, 集体提出了谈判要求。

根据以上资料, 回答下列问题:

81. 从团体分类角度看, 这种由工人聚集形成的各种小圈子, 实际上是() 团体。

- A. 正式
- B. 规范
- C. 非正式
- D. 松散

82. 在一个组织或团体中, 最常见的小道消息的传播方式是() 传播。

- A. 链状
- B. 簇式
- C. 环状
- D. 交错

83. 下列关于小道消息的说法, 正确的是()。

- A. 在正常的工作环境中 3 / 4 的小道消息是准确的
- B. 会造成管理者沟通中的失误
- C. 小道消息通常是百害而无一利
- D. 无助于管理者知道员工所关心和忧虑的事情

84. 下列关于小道消息的特点的说法, 错误的是()。

- A. 具有一定的准确性
- B. 传播速度极快
- C. 难以防止
- D. 管理者可以阻止不应有的谣言

(二)

A 公司是一个成立两年多的软件公司, 由于软件产品定位好, 市场需求大, 公司经济效益非常好, 员工工资比同行



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

业其他公司高,工作任务指标在同类企业中也是较高的。但是由于业务繁忙,公司经常要求员工加班,员工感到工作紧张,压力大。再加上公司在初创时期,租用的办公地点比较局促狭窄,环境嘈杂,人员复杂,暂时还没有找到合适的新的办公地点。

员工曾多次向公司反映这些问题,但管理人员认为,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,只注重工作的完成,对员工的工作环境和心理压力不闻不问,公司员工非常不满。过了一段时间,员工开始出现缺勤和迟到现象,有的甚至辞职。

根据以上资料,回答下列问题:

85. 员工缺勤和迟到,甚至辞职的主要原因是()。

- A. 工资偏低
- B. 工作满意度低
- C. 福利待遇低
- D. 工作不适合

86. 造成案例中员工工作满意度低的因素有()。

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

87. 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

88. 员工的工作满意度低除了会出现缺勤、迟到和离职,还会影响到的方面是()。

- A. 工作绩效
- B. 偷窃行为
- C. 员工人格
- D. 暴力行为

(三)

某公司在2014年年初对组织结构进行了大规模的调整,但是一直未改变职位说明书。目前,工作重叠、职责混乱、管理分配不平衡等问题日益突出,导致员工缺乏效率、工作积极性下降,企业利润也降至开业以来最低点。

根据以上资料,回答下列问题:

89. 该公司的情况说明()。

- A. 职位说明书应该随组织结构的变化而变化
- B. 职位说明书应该随组织成员的变化而变化
- C. 职位说明书对现代企业来说已经失去了效用
- D. 该公司调整组织机构是及时的

90. 如果你是该公司的人力资源部经理,你认为公司目前最迫切的任务是()。

- A. 绩效考核
- B. 员工的晋升
- C. 职业生涯设计
- D. 工作分析

91. 如果由你来负责工作分析的实施,你首先应该()。

- A. 建立目标导向的工作分析系统
- B. 搜集工作分析的信息
- C. 选择有代表性的工作进行分析
- D. 编写工作说明书和工作规范

92. 工作分析在人力资源管理中的作用有()。



- A. 工作分析可以成为绩效考核体系设计的基础
 - B. 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
 - C. 工作分析可以为员工招聘提供基本的依据
 - D. 工作分析可以成为员工工作价值观定位的依据
- (四)

某公司成立的时候,员工比较少,结构比较简单,就没有专门设置培训与开发部门。随着企业的发展,规模越来越大,员工人数越来越多,对员工的培训与开发活动显得越来越重要,人力资源部门领导和培训与开发人员的矛盾日益明显。公司决定调整结构,并且根据实际情况,又招聘了不少员工,成立了培训与开发部门。

根据以上资料,回答下列问题:

93. 组织实施培训与开发的主要目的包括()。
- A. 帮助员工胜任本职工作
 - B. 增强组织或个人的适应能力
 - C. 提高个人待遇
 - D. 增强员工对组织的认同感和归属感
94. 该公司准备对全部员工进行培训与开发,适合的方法有()。
- A. 操作示范法
 - B. 案例研讨法
 - C. 视听法
 - D. 观察法
95. ()是组织进行培训与开发管理的实施规程。
- A. 培训与开发形式
 - B. 培训与开发方法
 - C. 培训与开发内容
 - D. 培训与开发计划
96. 培训与开发的实施是计划的具体化,需要包括()等内容。
- A. 选定时间、地点
 - B. 准备用具
 - C. 培训与开发的效果预测
 - D. 培训与开发的控制

(五)

在某电子股份有限公司工作的老王,在公司工作10年以上,距法定退休年龄不满10年,但在公司中是B类员工。公司内部规定,B类人员不是正式员工,在相同(或相似)的岗位、相同(或相似)的工作,享受的待遇不相同。去年公司发放亲属慰问费2000元,没有老王的份儿,他向有关负责人询问,得到的回答是:B类人员不享受此种待遇。他提出要签订无固定期限劳动合同,也遭到公司拒绝。老王感到自己在公司受到了不公平待遇,向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

根据以上资料,回答下列问题:

97. 《中华人民共和国劳动法》中规定的劳动者的基本权利包括()。
- A. 平等就业和选择职业的权利
 - B. 取得劳动报酬的权利
 - C. 享受社会保险和福利的权利
 - D. 签订劳动合同的权利
98. 订立劳动合同应遵循的原则有()。
- A. 合法原则
 - B. 平等自愿原则
 - C. 诚实信用原则
 - D. 同工同酬原则
99. 老王要求签订的无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者()劳动合同。



- A. 约定合同终止时间的
- B. 约定合同解除时间的
- C. 约定无确定终止时间的
- D. 以完成一定工作任务为期限的

100. 下列关于老王提出订立无固定期限劳动合同的说法, 正确的是 ()。

- A. 由于老王在该公司连续工作满 10 年, 因此公司应与其签订无固定期限劳动合同
- B. 由于老王是企业 B 类人员, 不符合签订无固定期限劳动合同的条件
- C. 由于老王距法定退休年龄不满 10 年, 因此公司不应与其签订无固定期限劳动合同
- D. 由于连续工作满 10 年的起始时间从《中华人民共和国劳动合同法》施行开始, 因此老王不符合签订无固定期限劳动合同的条件

参考答案及解析:

一、单项选择题

1. C【解析】特质理论是最为重要的人格理论, 最早的特质理论可以追溯到古希腊的“四根说”, 即水、土、火、空气。
2. B【解析】美国人格心理学家奥尔波特提出人格结构有 3 个层面: ①枢纽特质; ②核心特质; ③次要特质。其中, 核心特质是指渗透性较差, 但具有一般意义的特性, 它是人格的建筑构件。
3. A【解析】基本的智力维度包括言语能力、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。其中, 推理能力是理解解决问题的原则并具有解决问题的能力。
4. 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。其中, 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。
5. B【解析】实际价值, 指对不同事物所表现的差别喜好的倾向, 即对不同事物所表现的选择行为的实际方向。选项 B 错误。
6. B【解析】根据组织的正式性将团体分为正式团体和非正式团体。其中, 正式团体分为指挥团体、任务团体和团队; 非正式团体分为利益团体和联谊团体。
7. c【解析】服从是在他人的直接命令下做出某种行为的倾向。很多时候人们会服从于地位较高的他人或权威的命令。心理学家米尔格拉姆进行了著名的电击实验, 说明了服从是人的一种基本倾向。
8. C【解析】编码就是将要传递的信息编码(转换)为恰当的文字、图表或其他符号, 以便进行传递。
9. C【解析】个体的工作态度往往是其价值观的具体反映, 但与价值观不同的是, 工作态度的稳定性相对较低。选项 C 错误。
10. C【解析】比较有影响的工作满意度理论模型包括工作满意度的因素模型、工作满意度的差异模型、工作满意度的均衡水平模型。其中, 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。
11. A【解析】高的工作绩效会促成高的工作满意度, 因为高的绩效一般会为员工带来更高的经济上的、社会上的和心理上的回报, 从而提高满意度。选项 A 错误。
12. C【解析】个体的工作态度往往是其价值观的具体反映。选项 A 错误。工作态度与个体的价值观有着密切的联系。选项 B 错误。工作满意度与组织承诺是工作态度的两个核心指标。选项 D 错误。
13. C【解析】工作满意度的差异模型认为, 要考察员工的满意度水平, 需要将员工的工作与“理想工作”相比较。“理想工作”是指员工认为工作应该是怎样的, 期望从工作中获得什么。如果员工对“理想工作”的期望比较高, 而这些期望得不到满足的话, 员工就会不满。
14. B【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)。
15. A【解析】员工工作满意度调查的步骤包括: ①确定工作满意度调查目的; ②获得最高管理层和员工的支持; ③设计出科学有效的调查工具; ④实施调查; ⑤调查结果的统计分析; ⑥调查结果反馈; ⑦员工和管理者共同制订改进的行动计划, 并加以实施。
16. A【解析】工作满意度调查就是通过一定的手段与方法来调查员工(包括管理层)对工作和工作环境的感受。
17. D【解析】人力资本重点强调了人所具有智力、受过的教育与培训以及所掌握的工作经验等的重要性, 是能够为社会和组织带来经济价值的。



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. D【解析】通过工作分析,企业可以明确每项工作的内容、职责和范围,完善与工作相关的制度和规定,理顺、改进和优化工作流程,实现组织结构优化与职位体系的再设计,从而有效地支持企业战略。选项D错误。
19. A【解析】观察法的优点:①工作分析人员能够比较全面和深入地了解工作要求;②成本低、经济实用,且易操作。缺点:①不适用于脑力劳动要求比较高的工作,以及处理紧急情况的间歇性工作;②可能使员工产生被监视的厌烦心理;③无法得到有关任职者资格要求的信息。
20. D【解析】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,寻求最经济和更容易操作的工作方法,以提高系统的效率。
21. D【解析】生理疲劳是指由于人的生理机制局限性而引起的疲劳,心理疲劳是指由于心理机能的变化而引起的疲劳。选项A错误。生理疲劳和心理疲劳是相互联系、相互影响的。选项B错误。个体的情绪、兴趣、态度、动机、意志等都会对疲劳产生作用和影响。选项C错误。
22. C【解析】工作环境因素是引发疲劳的最客观、最直接的原因。选项C错误。
23. A【解析】招募工作的基本程序主要包括:确定招募需求、制订招募计划、实施招募活动、评估招募效果。
24. B【解析】地方报纸上的分类广告是最为常见的刊登招募广告的地方,这种媒体能够将招募信息传递给某一特定地区内正在找工作的很多人,但是它不利于组织有针对性地招募具有特定技能水平的求职者。
25. D【解析】进行甄选决策时经常使用的标准包括:①正规教育;②工作经验和历史绩效;③身体特征;④个人特征与人格类型。
26. C【解析】绩效考核是一套正式的、结构化的制度,它用来衡量、评价、反馈并影响员工的工作特性、行为和结果。
27. B【解析】绩效考核指标权重是对于各项指标重要程度的权衡和评价,权重的大小反映了企业各项工作的重点、难度及在资源精力投入上的差别。
28. c【解析】业务流程分析法是通过分析被考评人员在业务流程中承担的角色、责任及同上下级之间的关系来确定衡量其工作的绩效指标。
29. B【解析】技能薪酬体系设计的流程包括技能分析、技能评价、技能定价、技能管理。
30. c【解析】非经济薪酬有两个组成部分:①工作特征(培训机会、晋升机会、工作挑战性、职业发展等);②工作环境(领导力、认可、成就、人才管理等)。
31. c【解析】福利是指企业向员工支付的,不以员工向企业提供的工作时间为计算单位,具有相对普遍性的非货币报酬。
32. D【解析】根据效用递减原则,当物质激励到达一定程度时,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,这体现了隐性报酬原则。
33. C【解析】技能薪酬体系设计流程的重点在于开发出一种能够使技能和基本薪酬联系在一起的薪酬体系。
34. A【解析】薪酬区间的比较比率用来表示员工实际获得的基本薪酬与相应薪酬等级的中值或是中值与市场平均薪酬水平之间的比例关系。
35. D【解析】管理奖励计划是在经理达到或超过其部门有关销售、利润、生产或其他方面的目标时对经理进行奖励。
36. A【解析】特殊绩效奖励是为了奖励那些绩效超出预期水平很多的个人及团队,在绩效加薪额外给予必要的奖励。具有非常高的灵活性。
37. B【解析】标准福利计划是指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。
38. c【解析】县级以上人民政府应建立失业预警制度,对可能出现的较大规模的失业,实施预防、调节和控制。
39. D【解析】一般应让离职员工的直线主管作为面谈者参与其中。此外,还要对需要面谈的问题做好准备。可以通过形成谈话大纲来提高面谈效率。离职面谈一般包括对所在部门或公司层面需要改进的合理化建议、离职后本岗位后续工作开展的建议及离职后个人职业生涯规划等。
40. A【解析】孕期女员工提出假期申请,企业可以酌情处理。选项B错误。按照国家规定,职工连续工作满1年的,可以享受带薪年休假。选项C错误。医疗期内部分可以根据医疗期相关规定处理,而医疗期外的则可以按照事假扣除其缺勤期间的工资。选项D错误。
- 41I A【解析】成本一效益分析通过考察实施EAP的成本和所获得收益的比率来进行评估。
42. C【解析】职业倦怠的表现包括情绪衰竭、人格解体及个人成就感丧失。



43. C【解析】企业变革中处理劳动关系的基本原则包括：①依法原则；②平等协商原则；③维护公共利益原则；④职工参与原则；⑤职工安置先行原则。
44. B【解析】协议解除的特点包括：①员工和企业都可以主动向对方提出解除劳动合同关系的请求；②协议解除只要达成协议，即可即时解除，无须提前通知；③必须经双方平等自愿协商一致达成协议，才能解除合同，任何一方不能将自己的意愿强加给对方；④协商解除如果是企业提出的，须根据员工的工作年限支付经济补偿金，最多不超过 12 个月。
45. C【解析】冲突的解决方法包括：协商法、教育法、拖延法、和平共处法、转移目标法和上级仲裁法。其中，拖延法适用于双方冲突并不十分严重，且是由认识引起的，同时对工作并没有太大的影响。
46. B【解析】职业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。
47. C【解析】临床评估针对特定组织中员工的特殊表现进行事前事后的测量，这些表现可能会因为组织特性不同而有较大差异。
48. B【解析】劳动关系是指劳动者在运用劳动能力，实现社会劳动过程中与用人单位之间通过劳动合同确定的一种社会关系。
49. C【解析】用人单位的权利包括：①劳动用工权(招工权、用人权)；②依法解除劳动合同的权利；③工资奖金分配权。
50. C【解析】职业中介机构向劳动者收取押金的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者，并以每人 500 元以上 2000 元以下的标准处以罚款。
51. C【解析】根据国家有关规定，一般企业要按照职工工资总额的 1.5% 足额提取职工教育培训经费；从业人员技术素质要求高、培训任务重、经济效益好的企业，可按 2.5% 提取，列入成本开支。
52. C【解析】在内地从事个体工商经营的香港、澳门人员歇业或者停止经营的，应当在歇业或者停止经营之日起 30 日内到颁发该证的劳动行政部门办理就业证注销手续。
53. c【解析】特殊人员中超龄人员的情形包括：①已享受基本养老保险或退休待遇；②超过年龄但未享受以上待遇；③超龄进城务工农民。
54. D【解析】事业单位工作人员的工资包括：基本工资、绩效工资和津贴、补贴。
55. C【解析】劳动合同的必备条款包括：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。
56. B【解析】有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：①劳动者在该用人单位连续工作满 10 年的；②用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年的；③连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》第 39 条和第 40 条第 1 项、第 2 项规定的情形，续订劳动合同的。选项 B 错误。
57. c【解析】不定时工作制适用于：因工作职责范围和工作条件不受标准工作时间限制的工作，如外勤人员等。一些因工作无法按时计算和无必要按时计算的人员，如职业作家等。
58. B【解析】年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，计为累计工作时间。年休假标准是：职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天；已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天；已满 20 年的，年休假 15 天。
59. B【解析】根据国家有关规定，企业为职工提供的交通、住房、通信待遇，已经实行货币化改革的，按月按标准发放或支付的住房补贴、交通补贴或车改补贴、通信补贴，应当纳入职工工资总额，不再纳入职工福利费管理。
60. 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。

二、多项选择题

61. ABCD 人格特质理论中的“四体液说”理论把人分为四类：多血质、黏液质、抑郁质和胆汁质，并以此对个体的人格做出判断。
62. CDE 学习理论认为，人的态度和其他行为习惯一样，都是通过联结、强化、模仿等机制后天习得的。
63. ABDE 为了消除偏见带来的负面影响，心理学家提出了一些可能的方法：①研究表明，通过有意识地抛弃或转移



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- 根深蒂固的刻板印象,将注意力集中到对象的个人特性上,可以有效地降低印象形成过程中刻板印象的影响:②增加个体之间的平等沟通有利于人们获取新信息,进而改变原有的看法:③创造消除偏见的环境。
64. ACE 可以从是建设性还是破坏性、是积极还是消极两个维度将员工的反应方式分为四类: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),消极地听任事态向更糟糕的方向发展,包括抱怨、情绪抵触、旷工、迟到、怠工、错误率增加等。
65. BCDE 员工的工作满意度会影响以下几个方面: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. BCDE 沟通障碍无益于团体的和谐与发展,克服沟通障碍的四种途径包括:利用反馈、精简语言、主动倾听、情绪控制。
67. ADE 外部招募的优点在于:①外部招募的做法扩大了候选人的选择范围,因而更有助于组织招募到最为合适的潜在任职者。②从外部招募员工可以为组织带来一些新的思想方式或者新的经营理念,有利于组织的业务创新和管理创新。特别是当组织进入某一全新业务领域时,从外部招募有经验的业务管理者和经营者的作用就会更为突出。③外部招募的做法有助于削弱组织内部人员由于相互之间进行职位竞争而造成的紧张气氛,同时也有利于抑制组织内部人员可能形成的“论资排辈”和“熬年头”的思想。
68. ABCE 利用公共就业服务机构作为招募来源主要有两方面的好处:一是由于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。但是,大多数公共就业服务机构推荐而来的人可能都是缺乏工作经验的人或者专业化程度比较低的人,其中有些人可能还存在这样或那样的不良特征。因此,要想从这些人中挑选到专业素质比较高的潜在求职者,难度往往比较大。通过私营就业服务机构来寻找工作的很多人实际上都并非失业者,而往往是已经实现就业的人,只不过希望通过私营就业服务机构寻找更为理想的雇主而已,因此对于很多雇主来说,这个招募来源是一种非常好的吸引合格求职者的渠道。尽管利用猎头公司的服务需要支付一定费用,但与企业自行招募高级管理人才所需要付出的时间和成本相比,这种费用实际上是微不足道的。
69. ABCD 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,它获得了被评估者和评估者双方的支持。员工通常不太乐意反映他们对管理者工作的看法。员工通常把最好的一面展现给主管人员,而对于其他员工则表现得较为真实。使用外部人员(如客户、专家等)参与组织内部员工的绩效评估可以增强绩效评估的导向性、公正性和专业性。在自评中,员工通常对自己过于宽松。
70. BCE 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。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。
71. ACD 薪酬的公平性可以分为三个层次:①外部公平性,即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应当基本相同;②内部公平性,指同一企业中不同职位所获薪酬应正比于各自的贡献,只要比值一致便是公平;③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。传统的薪酬体系设计原则包括:公平性原则、竞争性原则、激励性原则、经济性原则、合法性原则。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,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,现代管理心理学要求企业更多的是从内在心理上去激励员工,以满足员工的心理需求。
72. ABCE 常见的个人奖励计划有五种:计件制、计时制、佣金制、管理激励计划和行为鼓励计划。
73. ACE 案例研讨法是一种用集体讨论方式进行培训与开发的方法,与讨论法不相同的是:研讨并不仅仅是为了解决问题,而是侧重于提高受训人员分析判断及解决问题能力。为了提高案例研讨法的效果,培训与开发人员应事先对案例做充分准备。案例研讨法是一种群体培训与开发的方法,适用的对象是中层以上管理人员。
74. ABD 大型、实力较强的组织会更加注重企业的声誉和影响力,更倾向实施员工援助计划。有工会的组织实施员工援助计划的数量比没有工会的组织要多。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。研究表明,随着组织规模的扩大,人员数量增多,组织实施员工援助计划的可能性就越大。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。
75. ABCE 作业测定也称作业衡量,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,采用的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。



76. ABCD 绩效考核指标权重的设计方法包括: ①经验判断法; ②按照重要性排序法; ③对偶比较法; ④倍数加权法; ⑤权值因子判断法。问卷调查法属于绩效考核指标设计方法。
77. ACD 使用计算机办公时间过长对人体的危害包括微波危害、视力危害、组织伤害、呼吸系统危害。组织伤害是指操作计算机时重复、紧张的动作, 会损伤某些部位的肌肉、神经、关节、肌腱等组织。
78. ABCE 弹性福利计划的实施方式包括附加福利计划、混合匹配福利计划、核心福利计划和标准福利计划。
79. BC 《劳动法》第 41 条规定: 用人单位由于生产经营需要, 经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间, 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。延长工作时间必须经过一定的手续, 符合一定的条件, 并且还须把延长工作时间的长度限定在国家规定的范围以内。延长工作时间的限制条件是: ①企业生产经营需要; ②必须与工会协商; ③必须与劳动者协商; ④延长工作时间的长度必须合法。
80. ABDE 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。

三、案例分析题

(一)

81. c 【解析】非正式团体是指既无正式结构, 也不是由组织决定的各种松散联盟。建立在共同喜好、彼此相似和友谊的基础上, 基于社会交往的需要自发形成, 如生活中的朋友圈等。
82. B 【解析】最常见的小道消息的传播形式是簇式传播, 即某名员工将信息告诉多名员工, 其中只有部分员工再把消息传下去, 而且也是传给多个人。
83. A 【解析】小道消息有助于弥补管理者沟通中的失误。选项 B 错误。小道消息对团体有有利的一面, 但大多数情况下它对团体却是有害的。选项 C 错误。小道消息向管理者提供了很多有关员工及其工作状况的反馈信息, 还可以使管理者知道员工所关心和忧虑的事情。选项 D 错误。
84. D 【解析】小道消息的特点包括: ①具有一定的准确性; ②传播速度极快; ③难以防止。

(二)

85. B 【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个维度上的低满意度。因此, 尽管该公司的薪酬较高, 也无法抵消员工在工作环境和心理压力方面的低满意度, 最后导致大量员工辞职。
86. ACD 【解析】工作满意度的决定因素包括: ①工作的挑战性; ②公平的待遇; ③良好的工作环境; ④合作的伙伴和上级; ⑤社会影响; ⑥员工的人格特征; ⑦员工人格与工作的匹配。根据案例中“工作任务指标在同类企业中也是较高的”说明了工作挑战性过大; “租用的办公地点比较局促狭窄, 环境嘈杂, 人员复杂”说明了工作环境恶劣; “对员工的工作环境和心理压力不闻不问”, 说明上级管理人员不善于倾听意见, 对下属不够关心。
87. ABC 【解析】针对该公司的情况, 可以改变目前状况的措施包括: ①改善工作环境; ②降低工作压力; ③加强沟通。
88. ABD 【解析】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。

(三)

89. A 【解析】职位说明书又称岗位说明书或者工作说明书, 它是以标准的格式对职位的工作及任职者的资格条件进行规范化描述的文件。职位说明书应该随组织结构的变化而变化, 否则将会出现工作重叠、职责混乱、管理分配不平衡, 导致员工缺乏效率、工作积极性下降, 企业利润下降。
90. D 【解析】该公司的组织结构调整后, 首先需要进行工作分析以确定工作的职责, 以及所需知识和技能, 并进一步制定职位说明书。
91. A 【解析】实施工作分析, 首先进入准备阶段。准备阶段的工作流程包括: ①确定工作分析的目标; ②调查工作相关的背景信息; ③制定总体实施方案; ④建立良好的工作分析氛围。因此, 最先应该做的就是建立目标导向的工作分析系统。

92. ABC 【解析】工作分析在人力资源管理中的作用包括: ①人力资源规划; ②人员招聘; ③人力资源培训与开发; ④绩效管理; ⑤工作评价; ⑥薪酬管理; ⑦员工职业生涯规划。

(四)

93. ABD 【解析】培训与开发的目的包括: ①帮助员工胜任本职工作; ②提高组织或个人的绩效; ③增强组织或个人的适应能力; ④增强员工对组织的认同感和归属感。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

94. ABC【解析】群体培训与开发的方法包括：①讲授法；②讨论法；③操作示范法；④案例研讨法；⑤角色扮演法；⑥管理游戏法；⑦视听法。

95. D【解析】培训与开发计划是组织进行培训与开发管理的实施规程。

96. ABD【解析】培训与开发的实施包括：①选定时间和地点；②准备用具及有关资料；③选择教师；④培训与开发的控制。

(五)

97. ABC【解析】劳动者的基本权利包括：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)。

98. ABC【解析】劳动合同订立的原则包括：①合法原则；②公平原则；③平等自愿原则；④协商一致原则；⑤诚实信用原则。

99. C【解析】无固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

100. A【解析】订立无固定期限劳动合同的条件包括：①劳动者在该用人单位连续工作满10年的；②用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的；③连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》第39条和第40条第1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的。

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