

第一部分 职业道德

(第 1~25 题, 共 25 道题)

一、职业道德基础理论与知识部分

答题指导:

◆该部分均为选择题, 每题均有四个备选项, 其中单项选择题只有一个选项是正确的, 多项选择题有两个或两个以上选项是正确的。

◆请根据题意的内容和要求答题, 并在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑。

◆错选、少选、多选, 则该题均不得分。

(一) 单项选择题(第 1~8 题)

1、关于会计职业, 其职业道德的根本要求是()。

- (A) 业务熟练 (B) 举止得体
(C) 不做假账 (D) 仪表规范

参考答案: C

2、职业道德具有规范功能, 其作用主要体现在对从业人员开展职业活动的()。

- (A) 操作规程和道德底线上 (B) 文明礼貌和职业着装上
(C) 服务态度和职业用语上 (D) 职业良心和开拓创新上

参考答案: D

3、在职业活动中, 统领我国社会主义职业道德建设的价值导向是()。

- (A) 中国特色社会主义 (B) 爱国主义
(C) 社会主义荣辱观 (D) 社会主义核心价值体系

参考答案: D

4、职业活动内在的道德准则是()。

- (A) 忠诚、无私、敬业 (B) 忠诚、审慎、勤勉
(C) 爱岗、慎独、勤勉 (D) 爱岗、敬业、审慎

参考答案: B

5、关于职业化, 正确的说法是()。

- (A) 职业化是一种以履行职业责任为根本要求的自律性工作态度
(B) 职业化包含三个层次, 其中居于核心地位的是职业化技能
(C) 职业化在观念意识方面的根本要求是确立自立、创新的价值取向
(D) 职业化在劳动观上倡导劳动作为谋生手段的人性需求

参考答案: A

6、意大利诗人但丁说:“道德常常能够填补智慧的缺陷, 而智慧永远也填补不了道德的缺陷。”与这一言论相符合的中国传统道德思想是()。

- (A) 君子敏于言而慎于行 (B) 才者, 德之资也; 德者, 才之帅也
(C) 专心致志, 以事其业 (D) 人无礼则不立, 事无礼则不成

参考答案: B

7、关于敬业, 正确的说法是()。

- (A) 敬业度越高的员工, 离开企业独立创业的愿望越加强烈
(B) 美国社会学家帕森斯最早提出了“员工敬业度”的概念
(C) 在关心工作质量等方面, 敬业度高的员工比敬业度低的员工高出几倍
(D) 敬业度需要掌控在一定范围内, 因为高度敬业会降低创新能力

参考答案: C

8、关于优秀员工的执行力, 世界 500 强企业提出了明确要求, 根据世界 500 强企业的要求, 所谓执行力是指员工()。

- (A) 绝不涉足企业规定之外的事务 (B) 对要求之外的事务也要敢于突破
(C) 像战士服从命令一样令行禁止 (D) 把事情做成，做到他自己认为最好

参考答案：D

(二) 多项选择题(第 9~16 题)

9、下列做法中，属于“比尔·盖茨”关于 10 大优秀员工准则的是()。

- (A) 关注市场，对其他公司的产品抱有极大的兴趣
(B) 以传教士般的热情执着打动客户
(C) 乐于思考，让客户更贴近产品
(D) 关注公司的长期目标，把握自己努力的方向

参考答案：BC

10、作为职业道德规范—“诚信”的特征包括()。

- (A) 通识性 (B) 智慧性 (C) 单边性 (D) 资质性

参考答案：ABD

11、从业人员践行职业道德规范—“诚信”的特征包括()。

- (A) 诚实劳动，不弄虚作假 (B) 踏实肯干，不搭便车
(C) 以诚相待，不欺上瞒下 (D) 宁欺自己，不偏他人

参考答案：AC

12、根据《禁止商业贿赂行为的暂行规定》，下列说法中正确的是()。

- (A) 个人在帐外暗中收受回扣的，以受贿论处
(B) 经营者销售商品，可以以明示方式给予对方折扣
(C) 中间人接收佣金的，根据情况确定是否入账
(D) 经营者在商品交易中不得向对方单位或者其个人附赠现金

参考答案：ABD

13、员工践行职业道德规范—“纪律”的要求是()。

- (A) 学习岗位规则 (B) 创编操作规程 (C) 遵守行业规范 (D) 严守法律法规

参考答案：ACD

14、一个优秀团队的表现是()。

- (A) 个人目标与团队目标一致 (B) 员工对团队不满，怀有改变现状的欲望
(C) 团队领袖具有说一不二的权威影响力 (D) 团队成员具有强烈的归属感

参考答案：AD

15、在职业道德规范—“合作”中，关于平等性的要求包括()。

- (A) 端正态度，树立大局意识 (B) 善于沟通，提高合作能力
(C) 律己宽仁，融入团队之中 (D) 倡导民主，消除上下意识

参考答案：ABC

16、关于奉献，正确的认识是()。

- (A) 努力把产品做到最好 (B) 给多少钱办多少事
(C) 不以追求报酬为最终目的 (D) 具有人人可为性

参考答案：ACD

二、职业道德个人表现部分(第 17~25 题)

答题指导：

◆该部分均为选择题，每题均有四个备选项，您只能根据自己的实际状况选择其中一个选项作为您的答案。

◆请在答题卡上将所选择答案的相应字母涂黑

17、春节期间，家家户户放鞭炮，如果你是负责这项工作的社区管理人员，发现有居民未按市府要求在规定时间内和地点燃放鞭炮，你会（ ）。

- (A) 按照规定给予处罚
- (B) 劝导
- (C) 只要觉得没有危险，可以让居民燃放
- (D) 向上级反映

参考答案：B

18、在对待公司员工上，公司主管具有明显的亲疏厚薄倾向，而你觉得自己属于比较受冷遇的哪一类，这时你会（ ）。

- (A) 多接近公司主管，让他多了解自己
- (B) 团结哪些受冷遇的员工，与主管对话
- (C) 把这种问题向公司的主要领导反映
- (D) 虽不怕穿小鞋，但不会轻举妄动

参考答案：A

19、公司员工迟到早退现象严重，为监督员工按规定时间上下班，在下列措施中，你认为最为有效的办法是（ ）。

- (A) 公司各级领导亲自参与监督
- (B) 统一使用指纹报到器
- (C) 大幅度提高迟到早退者的处罚金额
- (D) 对迟到早退者，一经发现立即予以辞退

参考答案：A

20、晚上与朋友有个重要约会，为了不迟到，你会（ ）

- (A) 抓紧时间把当天的工作干完，提前赴会
- (B) 把自己的工作托付给同事，早早出发约会
- (C) 向领导请假，早一点赶去约会
- (D) 下班后乘坐最快的交通工具赶过去

参考答案：D

21、公司准备招聘一批新员工，你希望这批新员工是（ ）

- (A) 活泼开朗型的
- (B) 埋头苦干型的
- (C) 学习钻研型的
- (D) 时髦新潮型的

参考答案：C

22 在职业活动中，总会有一些爱较真的人，这些人很容易得罪人，如果要你给他们提出建议，你的建议是（ ）

- (A) 要增强灵活性，别太死较真
- (B) 要较真，但较真之后更要沟通
- (C) 是否较真因人而异
- (D) 为了团结，别太较真

参考答案：B

23、单位经常组织员工周末加班，但从来不支付加班费。过去，因有员工提出支付加班费而被公司寻找不同理由辞退，同事们都不敢再提加班费得事儿，虽然没付加班费，但你对目前的这份工作还算满意，这时你会（ ）

- (A) 既然自己对工作满意，所以就不提加班费得事情
- (B) 虽然自己对工作满意，但加班费事另一码事，自己会提出来
- (C) 既然公司不支付加班费，那么就劝大家消极对待工作
- (D) 既然大家都不提加班费得事儿，那么自己就没有必要提出来

参考答案：B

24、某公司主管十分爱听别人表扬他的话，许多员工了解主管的脾气。都学着说表扬主管的话。如果你的身边有这样一位主管，和他打交道，你会（ ）

- (A) 会和其他员工一样多表扬主管 (B) 专挑主管的缺点说
(C) 少接触，少说话 (D) 适当时候要表扬一点

参考答案：D

25、如果你发现某同事因粗心出新纰漏，但在向领导汇报时撒谎敷衍塞责，你会()。

- (A) 对企业要真诚，向领导说明实情
(B) 谁的工作都会出现差错，故而装作并不知情
(C) 自己不会把实情说出去，但会私下建议同事找领导承担责任
(D) 责任自负，自己不要越位关心此事

参考答案：C

仅限学员交流使用，请勿随意传播——北京瑞世教育

第二部分 理论知识

(26~125 题, 共 100 道题, 满分为 100 分)

一、单项选择题(26~85 题, 每题 1 分, 共 60 分。每小题只有一个最恰当的答案, 请在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑)。

26、()认为员工的知识是“投入”, 员工的行为是“转化”, 员工满意度和绩效是“产出”。

- (A) 一般系统理论
- (B) 行为角色理论
- (C) 人力资本理论
- (D) 交易成本理论

参考答案: A

解析: P8

27、()属于事业部层次的战略。

- (A) 总体战略
- (B) 业务战略
- (C) 职能战略
- (D) 技术战略

参考答案: B

解析: P18

28、()属于影响人力资源战略规划的外部影响因素。

- (A) 企业文化
- (B) 企业资本和财务实力
- (C) 工会组织的作用
- (D) 企业竞争策略的定位

参考答案: C

解析: P25~27

29、当外部环境处于巨大恶势, 企业人力资源具备较强优势时宜采取()。

- (A) 扭转型战略
- (B) 进攻型战略
- (C) 防御性战略
- (D) 多样性战略

参考答案: D

解析: P32

30、()是企业集团的最高权力机构。

- (A) 股东大会
- (B) 董事会
- (C) 集团党委
- (D) 监事会

参考答案: A

解析: P40

31、日本型的企业集团的母公司的职能不包括()。

- (A) 安排集团外的投资
- (B) 决定集团成员的生产计划
- (C) 保持成员公司之间的协调
- (D) 决定成员公司领导层的人事问题

参考答案: B

解析: P46

32、母子公司之间一般的联络方式为()。

- (A) 层层控股型
- (B) 环状持股型
- (C) 资金借贷型
- (D) 共同出资型

参考答案: A

解析: P52

33、相对控股是指母公司对子公司()。

- (A) 持有少量股份
- (B) 持有少于 100%
- (C) 持股比例在 1/3—1/2 之间
- (D) 持股未达 50%

参考答案: C

解析: P65

34、()过程将自上而下和自下而上的方式结合起来制定人力资源战略。

- (A) 双相规则
- (B) 并列并联
- (C) 单独制定
- (D) 循序制定

参考答案: A

解析: P80

35、在人力资源战略实施的()模式中,高层应激励下层管理者创造性的制定和实施战略。

- (A) 增长型
- (B) 变革型
- (C) 合作型
- (D) 文化型

参考答案: A

解析: P84

36、与其他公司协作的能力属于()。

- (A) 元胜任特征
- (B) 行业通用胜任特征
- (C) 组织内部胜任特征
- (D) 行业技术胜任特征

参考答案: B

解析: P90

37、()模型需要对不同胜任特征进行排序。

- (A) 盒型
- (B) 簇型
- (C) 层级式
- (D) 锚型

参考答案: C

解析: P92

38、在构建岗位胜任特征模型的方法中,()属于定量研究。

- (A) 编码字典法
- (B) 专家评分法
- (C) 频次选拔法
- (D) 相关分析法

参考答案: D

解析: P99

39、沙盘游戏被正式创立后,早期主要用于()。

- (A) 企业管理人员训练
- (B) 军事训练
- (C) 儿童心理疾病治疗
- (D) 儿童游戏

参考答案: C

解析: P106

40、公文筐测试不适合测评()。

- (A) 计划能力
- (B) 决策能力
- (C) 整体运作能力
- (D) 谈判能力

参考答案: D

解析: P110

41、职业特征属于现实型的是()。

- (A) 司机
- (B) 推销员
- (C) 秘书
- (D) 市场研究人员

参考答案: A

解析: P122

42、银行柜台员这一职位吸引人才的优势不包括()。

- (A) 良好的组织形象
- (B) 较高的工资和福利
- (C) 更大的责任和权利
- (D) 岗位的稳定性和安全感

参考答案: C

解析: P135

43、()属于非自愿流出。

(A)解聘 (B)主动辞职 (C)停薪留职 (D)离职创业

参考答案: A

解析: P140

44、()主要适合管理人员。

(A)配对比较法 (B)主管评定法 (C)评价中心法 (D)升等考试法

参考答案: C

解析: P147

45、企业每年年终都会对流出和仍留在企业的员工进行分析的方法是()。

(A)成本收益分析 (B)群体批次分析
(C)员工满意度分析 (D)员工流动后果分析

参考答案: B

解析: P158

46、实施()的企业在培训重点上更关注培养创造性思维和分析能力。

(A)集中战略 (B)内部成长战略
(C)外部成长战略 (D)紧缩投资战略

参考答案: B

解析: P168

47、技能水平不高,但智力水平和心理品质都不错的员工,其人力资源素质结构属于()。

(A)发展型 (B)限制型 (C)衰退型 (D)学习型

参考答案: B

解析: P170

48、在学习型组织中,“分权”的重要性体现在()。

(A)形成多个自主管理团队 (B)组织由愿景驱动
(C)组织是自主管理的扁平型结构 (D)组织要不断学习

参考答案: C

解析: P179

49、()思维障碍对解决老问题并没有什么影响。

(A)直线型 (B)习惯型 (C)权威型 (D)自我中心型

参考答案: B

解析: P184

50、看到广告牌上的内容就想起使用广告中产品的情景属于()。

(A)接近想象 (B)相似想象 (C)对比想象 (D)因果想象

参考答案: A

解析: P188

51、在培训成果转化的()层面,情境模拟的转移效果最显著。

(A)依样画瓢 (B)融会贯通 (C)举一反三 (D)自我管理

参考答案: A

解析: P215

52、适合激烈变化的工作环境的培训轮理论是()。

(A)同因素理论 (B)激励推广理论 (C)认知转化理论 (D)环境限制理论

参考答案: B

解析: P216

53、()同时存在平级调动和晋升。

- (A) 双重职业路径 (B) 网状职业生涯路径
(C) 横向职业路径 (D) 传统职业生涯路径

参考答案: B

解析: P232

54、一般情况下,帮助员工建立发展职业锚是在()阶段。

- (A) 职业生涯中期 (B) 职业生涯早期
(C) 职业选择和准备 (D) 职业生涯后期

参考答案: B

解析: P241

55、职业锚是指()。

- (A) 目前岗位 (B) 职业定位
(C) 员工的个人兴趣 (D) 员工的价值观

参考答案: B

解析: P248

56、()是绩效指标体系设定的基础。

- (A) 工作分析 (B) 员工培训
(C) 岗位调整 (D) 薪酬调整

参考答案: A

解析: P259

57、PRI 是指()。

- (A) 是否指标 (B) 岗位职责指标
(C) 岗位特征指标 (D) 关键绩效指标

参考答案: B

解析: P263

58、相对其他绩效管理结构,绩效棱镜的突出优点在于()。

- (A) 提供了全面的综合框架
(B) 能更有效的提高组织绩效
(C) 考虑到了组织的所有利益相关者
(D) 能明确企业需要什么样的能力来执行战略

参考答案: C

解析: P265

59、企业在设计 KPI 时,可使用()将战略性衡量项目落实到各部门。

- (A) 战略地图 (B) 任务分工矩阵
(C) 目标分解鱼骨图 (D) 岗位职责说明书

参考答案: B

解析: P268

60、某企业绩效指标库自公司岗位分为一至四层,某部门下属班组的绩效指标会位于()。

- (A) 第一层 (B) 第二层
(C) 第三层 (D) 第四层

参考答案: C

解析: P277

61、如果没有异常就会得满分的方法是()。

- (A) 减分考评法 (B) 说明法

(C) 区间赋分法 (D) 百分率法

参考答案: A

解析: P278

62、在考评中实践中,最前沿、最复杂的是()。

(A) 上级考评 (B) 180 度考评
(C) 同级考评 (D) 360 度考评

参考答案: D

解析: P282

63、市场份额属于平衡计分卡的()方面。

(A) 财务 (B) 客户
(C) 内部流程 (D) 学习和成长

参考答案: B

解析: P298

64、关于岗位的平衡计分卡,说法错误的是()。

(A) 要体现不同的岗位的特点
(B) 四个方面指标都是必需的
(C) 四个方面指标之间的驱动关系并不严格
(D) 可以按照设计部门平衡记分卡的方法来设计

参考答案: B

解析: P310

65、在对平衡记分卡进行综合数据处理时,数据处理的顺序是()。

(A) 先计算最低层次指标值,然后计算较高层次指标值
(B) 先计算最高层次指标值,然后计算较低层次指标值
(C) 先计算中间层次指标值,然后计算最低和最高层次指标值
(D) 先计算最低和最高层次指标值,然后计算中间层次指标值

参考答案: A

解析: P313

66、股票期权属于()。

(A) 基本工资 (B) 绩效工资
(C) 激励工资 (D) 员工保险福利

参考答案: C

解析: P322

67、在同一企业不同岗位或不同技能水平之间,()是薪酬战略的决定性因素。

(A) 内部一致性 (B) 外部竞争性
(C) 员工贡献率 (D) 薪酬体系的完备性

参考答案: A

解析: P325

68、在企业迅速发展的阶段,薪酬结构()。

(A) 折中,以绩效为导向 (B) 高弹性,以绩效为导向
(C) 折中,以能力为导向 (D) 高弹性,以能力为导向

参考答案: B

解析: P333 表 5-1

69、因为在投资期间无法工作而放弃的收入属于人力资本的()。

(A) 有形支出 (B) 资本投入

(C) 无形支出 (D) 心理损失

参考答案: C

解析: P344

70、采用()型薪酬策略的薪酬成本和竞争对手最接近。

(A) 跟随 (B) 领先
(C) 滞后 (D) 混合

参考答案: A

解析: P350

71、()属于保健因子。

(A) 成就感 (B) 更多的责任
(C) 认同感 (D) 工作的安全感

参考答案: D

解析: P352

72、在计算经营者的效益年薪时,()模式认为经营者的效益收入就是其经营的风险收入。

(A) G (B) S
(C) Y (D) WX

参考答案: A

解析: P368

73、经营者年薪的()模式未规定要缴纳风险抵押金。

(A) G (B) N
(C) Y (D) J

参考答案: J

解析: P375

74、股票期权的强制持有期一般为()。

(A) 1~2 年 (B) 2~3 年
(C) 3~5 年 (D) 5~10 年

参考答案: C

解析: P379

75、员工因公负伤所获得的医疗和生活补助属于()。

(A) 非工作日福利 (B) 保险福利
(C) 员工服务福利 (D) 额外津贴

参考答案: B

解析: P406

76、只有劳动争议主体参与的劳动争议解决机制是()。

(A) 自力救济 (B) 社会救济
(C) 公力救济 (D) 调解救济

参考答案: A

解析: P416

77、《劳动合同法》规定用人单位对劳动者的竞业限制不得超过()。

(A) 半年 (B) 一年
(C) 两年 (D) 五年

参考答案: C

解析: P421

78、关于效率合约曲线，说法错误的是()。

- (A) 在效率合约曲线的所有决策点上双方的福利是无差异的
- (B) 在效率合约曲线上，任何一方福利增加都不会使对方的福利受损
- (C) 集体谈判的结果落在效率合约的哪一点上取决于双方的谈判力量大小
- (D) 效率合约曲线是雇主的等利润曲线与工会的无差异曲线相切的那些点形成的曲线

参考答案：B

解析：P433

79、团体劳动争议的主体不包括()。

- (A) 用人单位
- (B) 工会组织
- (C) 雇主组织
- (D) 劳动者个人

参考答案：D

解析：P437

80、关于劳工问题，错误的说法是()。

- (A) 劳工问题的发展有其自身规律
- (B) 劳工问题是群体性，社会性的现象
- (C) 只有部分劳动关系运行中出现的矛盾会构成劳工问题
- (D) 经济社会发展水平的差异不会影响人们对劳工问题的主观价值判断

参考答案：D

解析：P443

81、重大伤亡事故(一次死亡3人以上)需上报()。

- (A) 省级劳动保障部门
- (B) 地市级工会组织
- (C) 县级以上公安部门
- (D) 国务院主管部门

参考答案：D

解析：P449

82、企业社会责任国际标准规定，任何情况下员工每周加班时间不能超过()。

- (A) 10 小时
- (B) 12 小时
- (C) 18 小时
- (D) 20 小时

参考答案：B

解析：P458

83、保护劳动者的合法权益规定是企业社会责任中的(P457)。

- (A) 经济责任
- (B) 法律责任
- (C) 伦理责任
- (D) 股东责任

参考答案：B

解析：P457

84、国际劳工公约的同酬公约规定禁止()歧视的原则。

- (A) 年龄
- (B) 性别
- (C) 种族
- (D) 地域

参考答案：B

解析：P465

85、讲授基本的心理知识和自我管理技巧是属于 EAP 操作的()阶段的工作。

- (A) 问题诊断
- (B) 方案设计
- (C) 教育培训
- (D) 咨询辅导

参考答案：C

解析：P478

二、多项选择题(86~125 题, 每题 1 分, 共 40 分, 每题有多个答案正确, 请在答案题卡上将所选答案的相应字母涂黑, 错选、少选、多选, 均不得分)

86、战略性人力资源管理()。

- (A) 是对人力资源进行系统化管理的过程
- (B) 将人力资源管理活动和业务战略联系起来
- (C) 将人力资源管理提高到企业战略管理的高度
- (D) 认为人力资源管理和资金、技术等要素有同等重要的地位
- (E) 提高了对企业专职人力资源管理的管理, 淡化了直线主管的责任

参考答案: ABC

解析: P2

87、资源基础理论认为, 人力资源管理对()影响巨大。

- (A) 物质资源
- (B) 设备资源
- (C) 人力资源
- (D) 组织资源
- (E) 技术资源

参考答案: CD

解析: P9

88、通常情况下, ()。

- (A) 实施吸引战略的企业雇佣保障比较低
- (B) 实施吸引战略的企业招聘主要来源于内在劳动力市场
- (C) 实施投资战略的企业岗位分析评价会尽可能详尽具体
- (D) 实施参与战略的企业员工更容易形成对企业的认同感
- (E) 实施参与战略的企业薪酬水平在市场上处于较高水平

参考答案: AD

解析: P25 表 1-1

89、某公司产品售价比竞争对手略低, 市场占有率第一, 适合该企业的企业文化包括()。

- (A) 官僚式
- (B) 市场式
- (C) 家庭式
- (D) 参与式
- (E) 发展式

参考答案: AB

解析: P29 表 1-3

90、关于产权结构, 说法正确的有()。

- (A) 产权是指企业的所有权和经营权
- (B) 产权结构设计的目的之一就是为了选择企业的治理结构
- (C) 经理班子在经营管理过程中造成的经济损失由经理班子负责
- (D) 个人股份所占的比重越大, 对企业进行控制所需要的股权就越大
- (E) 法人股东可以通过分散个人股东股权的方式来增强对企业的控制力

参考答案: BE

解析: P39

91、对企业集团各级组织机构的工作效率进行评定的考评指标包括()。

- (A) 机构的执行能力
- (B) 决策的效率和效果
- (C) 决策机构的反应速度
- (D) 和其他机构的配合情况

(E) 公文流转的层级和传递的范围

参考答案: ABC

解析: P67

92、人力资本管理中对()的管理较为困难。

- (A) 高级经营人才 (B) 管理人才
- (C) 高级技术人才 (D) 一线生产人员
- (E) 辅助性工作人员

参考答案: ABC

解析: P73

93、概念胜任特征包括()。

- (A) 创造力 (B) 分析能力
- (C) 社会敏感 (D) 合作能力
- (E) 解决问题的有效性

参考答案: ABE

解析: P90

94、在建立胜任特征模型的过程中, ()。

- (A) 首先要进行的是高层访谈
- (B) 需要对行为事件访谈报告的内容进行编码并分析
- (C) 要遵循“不重叠、能区分、易理解”的建模原则
- (D) 应保留优秀组和普通组的共性, 去除两组的差异特征
- (E) 除了寻找胜任特征的能力指标, 还要对各种能力作出等级和含义的界定

参考答案: ABCE

解析: P97

95、沙盘推演测评的特点包括()。

- (A) 能考察参与者的综合能力 (B) 能直观展现参与者的真实水平
- (C) 能对参与者进行精确的量化评估 (D) 能使参与者获得身临其境的体验
- (E) 能确保参与者在不受干扰的情况下独立做出经营决策

参考答案: ABD

解析: P108

96、投射测试的不足之处包括()。

- (A) 耗时费力 (B) 投射测试的重测信度较低
- (C) 被试容易受施测的情境影响 (D) 不同的主试对同一测试结果的解释往往不同
- (E) 测试结果的分析依赖于主试的主观经验, 科学性不强

参考答案: ABCD

解析: P121

97、招聘过程中, 需要人力资源部经理和部门经理共同完成的工作包括()。

- (A) 研究员工的需求情况 (B) 参与面试
- (C) 批准招聘的总体规划 (D) 审核候选人的简历
- (E) 分析人事政策对招聘的影响

参考答案: ABE

解析: P131

98、关于预备性面试, 说法正确的有()。

- (A) 部门经理开始介入 (B) 对简历的内容进行简要核对
- (C) 审核求职者的简历和应聘申请表 (D) 在面试过程中关注应聘者的非语言行为

(E) 采取大量高级人才测评技术考察应聘者的综合能力

参考答案: BD

解析: P137

99、对员工的流动率进行分析时, () 属于企业工作条件和环境方面的因素。

- (A) 工资福利待遇
- (B) 上下班的交通状况
- (C) 工作时间与轮班制度
- (D) 员工在试用期内是否符合企业的要求
- (E) 直接主管的人格和工作能力、是否关注下属的发展

参考答案: ACE

解析: P154

100、实施外部成长战略的企业的培训重点包括()。

- (A) 团队建设
- (B) 向外配置的辅助培训
- (C) 整合公司的方法和程序
- (D) 培养员工的创新能力
- (E) 搜寻岗位、获取工作的技能培训

参考答案: AC

解析: P168

101、依靠自己独立进行思考对克服() 有所帮助。

- (A) 习惯性思维障碍
- (B) 权威型思维障碍
- (C) 从众型思维障碍
- (D) 书本型思维障碍
- (E) 直线型思维障碍

参考答案: BCD

解析: P185

102、逻辑思维在创新中的作用包括()。

- (A) 发现问题
- (B) 突破作用
- (C) 直接创新
- (D) 筛选设想
- (E) 统帅作用

参考答案: ACD

解析: P189

103、在实施智力激励法时, 要注意(P203)。

- (A) 自由畅想
- (B) 延时批评
- (C) 以量求质
- (D) 综合改善
- (E) 限时限人

参考答案: ABCDE

解析: P203

104、关于培训成果的转化机制, 说法正确的有()。

- (A) 技术支持对培训成果转化有决定性作用
- (B) 应向受训者及时提供应用所学技能的机会
- (C) 在受训者之间建立支持互助制有利于培训成果的转化
- (D) 受训者的培训动机不是影响培训成果转化程度的主要因素
- (E) 培训得到管理者支持的程度和培训成果转化的程度正相关

参考答案: BCE

解析: P217

105、() 表示组织愿意接纳新员工。

- (A) 减少原有的工作量
- (B) 增加薪资
- (C) 允许分享组织的“机密”
- (D) 提拔升级
- (E) 邀请参与组织的业绩考试

参考答案: BCD

解析: P243

106、目标管理的基本思想包括()。

- (A) 明确的目标是有效管理的首要前提
- (B) 组织目标的实现有赖于各分目标的实现
- (C) 员工的个人发展最终可以帮助组织实现财务指标
- (D) 目标管理是一种参与式、民主的自由控制的管理模式
- (E) 主管人员应当更细致地对员工的工作流程进行监督和管理

参考答案：ABD

解析：P260

107、关于绩效棱镜，说法正确的有()。

- (A) 以企业战略为出发点
- (B) 能表现组织内部的复杂性
- (C) 考虑到了组织的所有利益相关
- (D) 能为了解组织绩效提供相关联的多维视角
- (E) 绩效棱镜包括战略、流程、能力和利益相关者等四个维度

参考答案：BCDE

解析：P265

108、关于工作态度指标，说法正确的有()。

- (A) 和工作指标结果相冲突
- (B) 和职位级别、能力大小无关
- (C) 是工作能力向工作业绩转化的“中介”
- (D) 积极的工作态度能将能力完全转化为工作业绩
- (E) 一般情况下，行政岗位的考核权重要大于销售岗位

参考答案：BC

解析：P275

109、关于 PCI 考评，说法正确的有()。

- (A) 通过整体核算的形式进行
- (B) 适用于 360 度考评或 180 度考评
- (C) 考察员工与岗位在胜任特征上的匹配度
- (D) 可以通过绩效管理委员会的否决考评来进行
- (E) 考评标准是基于胜任特征发展目标而设计的任务绩效目标

参考答案：BCE

解析：P283

110、()属于学习与成长方面的目标。

- (A) 员工满意度
- (B) 信息覆盖率
- (C) 员工保持率
- (D) 客户利润贡献率
- (E) 新产品开发所需要的时间和所耗费的成本

参考答案：ABC

解析：P299

111、在建立企业愿景与战略的过程中，可以运用()等战略管理工具。

- (A) BSC (B) 价值链分析 (C) PEST (D) 全面质量分析 (E) SWOT

参考答案：ABCE

解析：P302

112、效率工资理论认为，高工资反而降低劳动成本的原因包括()。

- (A) 增加员工的工作压力 (B) 减低员工流失率
(C) 增加管理人员的监控 (D) 吸纳高素质人才
(E) 提高员工对企业的认同感

参考答案: BDE

解析: P345

113、跟随型薪酬战略()。

- (A) 是企业最常用的薪酬策略
(B) 要确保员工在未来获得其他形式的收入
(C) 根据不同员工群体制定不同的薪酬策略
(D) 力图使企业的薪酬成本明显低于竞争对手
(E) 使企业在吸纳员工的能力上接近竞争对手

参考答案: AE

解析: P349

114、外部激励包括()。

- (A) 自我实现 (B) 监督
(C) 工作具有挑战性 (D) 惩罚
(E) 与领导的良好关系

参考答案: BD

解析: P356 图 5-10

115、和基本年薪挂钩的风险抵押金模式包括()模式。

- (A) J (B) N (C) Y (D) G (E) WX

参考答案: BC

解析: P374

116、股票期权和期股的区别在于()。

- (A) 购买的时间不同 (B) 针对的人群不同
(C) 获取的方式不同 (D) 约束的机制不同
(E) 适用的公司范围不同

参考答案: ACDE

解析: P382

117、员工持股的参与人员不包括()。

- (A) 试用人员 (B) 监事会成员
(C) 短期合同工 (D) 离退休人员
(E) 正式签约的顾问

参考答案: ACDE

解析: P391

118、薪酬设计的平衡定价法适合()。

- (A) 当地员工
(B) 超过 10 年以上的外派人员
(C) 执行半年任务, 然后回国的员工
(D) 超过三年, 并有重返国内工作需要的管理人员
(E) 有丰富经验的中高层管理人员, 需要保持和国内同级员工的可比性

参考答案: DE

解析: P396 表 5-16

119、弹性福利制度()。

- (A) 适合各种企业
- (B) 要求企业必须制定总成本的束线
- (C) 可以更好的满足不同员工群体的需求
- (D) 每一种福利组合都必须包括一些非选择项目
- (E) 员工可以自由选择不同的福利项目及项目组合

参考答案: BCD

解析: P409

120、()情形出现, 用人单位要承担经济补偿的义务。

- (A) 经济性裁员
- (B) 非过失性辞退
- (C) 劳动者被迫解除劳动合同
- (D) 用人单位维持劳动合同的约定条件续订劳动合同, 劳动者不同意续订
- (E) 劳动者违反与用人单位签订的劳动合同中的保密条约, 与用人单位解约

参考答案: ABC

解析: P420

121、集体谈判的不确定性表现为()。

- (A) 谈判时间不确定
- (B) 谈判结果不确定
- (C) 谈判的焦点不确定
- (D) 谈判主体不确定
- (E) 未来的形势不确定

参考答案: ABE

解析: P433

122、签订集体劳动合同要遵循的原则包括(P439)。

- (A) 避免过激行为
- (B) 公平合作
- (C) 遵守国家的相关规定
- (D) 平等协商
- (E) 确保劳动者权益最大化

参考答案: ABCD

解析: P439

123、事故所处的阶段一般分为()。

- (A) 事故潜伏期
- (B) 慢性危险期
- (C) 事故爆发期
- (D) 事故维持期
- (E) 事故消解期

参考答案: ABCE

解析: P449

124、和 ISO9000 等国际标准相比, SA8000()。

- (A) 是一种法律标准
- (B) 标准体系规范清晰
- (C) 认证机构没有国际化
- (D) 认证不具备权威型
- (E) 认证条件、程序非常规范

参考答案: CD

解析: P459

125、从生理角度进行压力反应导向管理的措施有()。

- (A) 冥想
- (B) 认知评价
- (C) 生物反馈训练
- (D) 放松训练
- (E) 寻求心理咨询师支持

参考答案: ABCDE

解析: P472