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、（　　）是指国家在一定时期内生产的最终产品和服务按价格计算的货币价值总量。

（A）总需求　　（B）总需求价格　　（C）总供给　　（D）总供给价格

27、关于平均失业持续期表述错误的是（　　）。

（A）无论时间长短都属于非正常失业

（B）它的长度是反映失业严重程度的重要指标

（C）平均失业持续期相对较短，反映了经济的动态性

（D）平均失业持续期延长表明劳动力市场中存在长期失业者

28、以下不属于劳动标准法的是（　　）。

（A）劳动争议处理法　　（B）工资法

（C）劳动安全卫生标准法　　（D）工作时间法

29、劳动法律关系的主要形态是（　　）。

（A）劳动行政法律关系　　（B）劳动合同关系

（C）劳动服务法律关系　　（D）劳动监督关系

30、顾客力量分析不包括（　　）。

（A）顾客购买动机分析　　（B）顾客消费承受能力

（C）市场商品消费结构分析　　（D）企业产品消费群体分析

31、市场营销计划的控制不包括（　　）。

（A）季度计划控制　（B）效率控制　（C）年度计划控制　（D）战略控制

32、阿伦和梅耶所进行的综合研究提出的承诺不包括（　　）。

（A）感情承诺　（B）继续承诺　（C）规范承诺　（D）口头承诺

33、第一个对学习中的强化做出理论分析的是（　　）。

（A）弗洛姆　　（B）莱文泽尔　　（C）爱德华?桑代克　　（D）赫兹伯格

34、个体的沟通风格不包括（　　）。

（A）自我实践型　（B）自我保护型　（C）自我暴露型　（D）自我实现型

35、基于“经济人”假说的管理是运用（　　）来调动人的积极性。

（A）物质刺激　（B）满足社会需要　（C）内部激励　（D）搞好人际关系

36、组织开发的基本目标不包括（　　）。

（A）改变组织氛围　　（B）改变组织环境

（C）改变组织文化　　（D）改变组织结构

37、以下不属于员工动态特征的是（　　）。

（A）员工学习　　（B）员工自我保护机制

（C）员工激励　　（D）员工的成熟和发展

38、生产岗位操作规范的内容不包括（　　）。

（A）工作实例　　（B）与相关岗位的协调配合程度

（C）岗位的职责和主要任务　　（D）完成各项任务的程序和操作方法

39、（　　）是组织对各类岗位工作的任务、员工的任职资格等事项所作的统一规定。

（A）岗位分析　（B）工作说明书　（C）岗位规范　（D）劳动说明书

40、以下不属于人力资源规划中费用规划的内容是（　　）。

（A）人力资源费用预算　　（B）人力资源费用控制

仅供学员交流，请勿传播——北京瑞世教育

（ C ）人力资源费用监督　　（ D ）人力资源费用结算
41、以下关于方法研究具体应用技术的说法错误的是（　　）。
（ A ）流程图是分析生产程序的工具
（ B ）操作人程序图是以宏观的物料流程为对象
（ C ）人一机程序图是显示机手并动的操作程序图
（ D ）多作业程序图主要用于分析研究多个岗位分工与协作关系
42、以下关于工业工程的说法错误的是（　　）。
（ A ）研究对象是人、原材料、设备等资源构成的工作系统
（ B ）基本目标是对系统进行设计、改进、评价，并不断创新
（ C ）研究方法汇集了数学、生物学、工程学、卫生学的研究方法
（ D ）研究任务是构建一个完整的“人—机—环境”系统并保障其有效运行
43、以下关于劳动定额的说法不正确的是（　　）。
（ A ）班产量定额=工作时间/工时定额
（ B ）基本形式有工时定额和产量定额
（ C ）工人劳动效率=劳动定额/定额完成率
（ D ）采用产量定额或工时定额的计算定员数时，其结果是相同的
44、以下关于制度规范的表述不正确的是（　　）。
（ A ）管理制度主要针对集体而非个人
（ B ）业务规范所规定的对象均具有可重复性特点
（ C ）管理制度是比企业基本制度层次略低的制度规范
（ D ）技术规范是企业组织中层次最低，约束范围最广的制度规范
45、以下关于定员标准的说法错误的是（　　）。
（ A ）标准正文由一般要素和特殊要素构成
（ B ）概述由封面、目次、前言和首页构成
（ C ）定员标准由概述、标准正文和补充构成
（ D ）一般要素包括标准名称、范围和引用标准
46、以下是人力资源费用支出控制的三个阶段，具体程序是（　　）。
①制定控制标准　②差异的处理　③人力资源费用支出控制的实施
（ A ）①②③　（ B ）②①③　（ C ）②③①　（ D ）①③②
47、经常用于非管理人员招聘的员工招募方法是（　　）。
（ A ）推荐法　（ B ）布告法　（ C ）档案法　（ D ）任命法
48、在招聘的笔试完成后，阅卷人在阅卷和成绩复核时，关键要（　　）。
（ A ）客观、合理、不徇私　　（ B ）主观、合理、不徇私
（ C ）客观、公正、不徇私　　（ D ）主观、公正、不徇私
49、在面试之前，已经有一个固定的框架或问题清单的面试方法是（　　）。
（ A ）初步面试　（ B ）结构化面试　（ C ）诊断面试　（ D ）非结构化面试
50、（　　）鼓励应聘者继续与面试考官交流，表达出对信息的关心和理解。
（ A ）确认式提问　（ B ）封闭式提问　（ C ）重复式提问　（ D ）假设式提问
51、领导者失败的原因往往在于（　　）。
（ A ）智力不足　（ B ）能力不足　（ C ）经验不足　（ D ）人格特质不适合
52、人员录用效用的计算公式为（　　）。
（ A ）人员录用效用=录用人数/招聘总成本
（ B ）人员录用效用=应聘人数/招募期间的费用
（ C ）人员录用效用=被选中人数/选拔期间的费用

仅供资质考试、课后练习——北京瑞世教育

（ D ）人员录用效用=正式录用的人数/录用期间的费用

53、省时、能尽快检查出某种测试方法效度的测试效度类型是（　　）。

（ A ）预测效度　　（ B ）费用效度　　（ C ）内容效度　　（ D ）同侧效度

54、将紧密联系的工作交给一个人（组）连续完成的劳动分工改进方法是（　　）。

（ A ）扩大业务法　（ B ）充实业务法　（ C ）工作连贯法　（ D ）轮换工作法

55、在夏季，工作地点的温度经常超过（　　），应采取降温措施。

（ A ）25℃　　（ B ）30℃　　（ C ）35℃　　（ D ）40℃

56、培训需求调查计划的内容不包括（　　）。

（ A ）主管领导的审批意见　　（ B ）确定培训需求调查工作的目标

（ C ）调查工作的行动计划　　（ D ）选择合适的培训需求调查方法

57、在制定培训规划时，制定培训策略的目的在于（　　）。

（ A ）根据工作要求规定培训类型　　（ B ）确定培训内容安排的前后顺序

（ C ）翻译和提炼早期收集的信息　　（ D ）发现工作任务适合的培训类型

58、在制定年度培训计划时，（　　）根据确认的培训时间编制培训次序表，并告知相关部门。

（ A ）管理者　　（ B ）培训部门　　（ C ）培训者　　（ D ）后勤部门

59、选择理想的培训师时，须考虑的因素不包括（　　）。

（ A ）符合培训目标　（ B ）培训师的专业性　（ C ）培训师的学历　（ D ）培训师的配合性

60、专题讲座法的优点不包括（　　）。

（ A ）形式比较灵活

（ B ）员工的培训成本比较低

（ C ）可随时满足员工某一方面的培训需求

（ D ）培训对象易于加深理解

61、参与型培训法是（　　）的方法

（ A ）以学习知识为目的　　（ B ）调动员工积极性

（ C ）以掌握技能为目的　　（ D ）针对行为调整和心理训练

62、以下关于行为模仿法的说法错误的是（　　）。

（ A ）能够提高学员的行为能力

（ B ）适用于高层管理人员的培训

（ C ）根据培训的具体对象确定培训内容

（ D ）使学员能更好地处理工作环境中的人际关系

63、自我开发的支持以及工作中的跟踪培训等属于培训方法中（　　）的开发方法。

（ A ）态度、价值观　（ B ）基本能力　（ C ）解决问题能力　（ D ）技能水平

64、有关培训考核评估制度的说法错误的是（　　）。

（ A ）目的是在于检验培训的最终成果

（ B ）为培训奖惩制度的确立提供依据

（ C ）是规范培训人员行为的重要途径

（ D ）抽样选择员工进行培训考核评估

65、考评者对被考评者容易心存顾虑，致使考评的结果缺乏客观公正性的绩效考评方式是（　　）。

（ A ）上级考评　（ B ）同级考评　（ C ）下级考评　（ D ）自我考评

66、在一些大的公司中，总经理、管理人员或专业人员的绩效考评一般采用（　　）。

（ A ）结果导向型考评方法　　（ B ）行为导向型主观考评方法

仅供学员学习，请勿传播——北京瑞思教育

（ C ）品质导向型考评方法　　（ D ）行为导向型客观考评方法

67、在绩效管理的总结阶段中，对企业各级组织诊断分析的基础和前提是（　　）。

（ A ）对企业绩效管理体系的诊断　（ B ）对考评者全面全过程的诊断

（ C ）对企业绩效管理制度的诊断　（ D ）对被考评者全面全过程的诊断

68、在绩效管理的各个环节中，管理者关心的中心和焦点应当始终是（　　）。

（ A ）考评指标　（ B ）考评标准　（ C ）考评方法　（ D ）被考评者

69、在绩效考核管理中，通过对下属员工采取惩罚的手段，以防止和克服他们绩效低下的行为，属于绩效改进策略的（　　）。

（ A ）正激励策略　（ B ）预防性策略　（ C ）负激励策略　（ D ）制止性策略

70、选取可监测、核算的指标，构成若干考评要素，以此来作为考评员工的主要依据的绩效考评方法为（　　）。

（ A ）目标管理法　（ B ）绩效标准法　（ C ）直接指标法　（ D ）成绩记录法

71、（　　）分为工资和薪金两种形式。

（ A ）收入　（ B ）奖励　（ C ）薪金　（ D ）薪给

72、计算工资总额的方法不包括（　　）。

（ A ）盈亏平衡点法　　（ B ）工资总额占附加值比例

（ C ）工资总额与销售额　　（ D ）工资总额占利润值比例

73、确定岗位评价要素和指标时，要使不同岗位之间可以在时间上或空间上进行对比，这体现了（　　）的原则。

（ A ）少而精　（ B ）综合性　（ C ）可比性　（ D ）重要性

74、工作岗位评价标准不包括（　　）标准。

（ A ）指标的分级　（ B ）指标的量化　（ C ）评价的方法　（ D ）评价的流程

75、能够量化，可以避免主观因素对评价工作影响的岗位评价方法是（　　）。

（ A ）排列法　（ B ）分值法　（ C ）因素比较法　（ D ）评分法

76、新成立的单位应当自成立之日起（　　）内办理住房公积金缴存登记。

（ A ）15 日　（ B ）30 日　（ C ）60 日　（ D ）90 日

77、劳动关系反映的是一种特殊的经济关系，即（　　）。

（ A ）人和物的关系　　（ B ）劳动给付和工资的交换关系

（ C ）物与物的关系　　（ D ）劳动过程与产品的投入与产出关系

78、劳动法律关系的（　　）是指主体权利义务所指向的事物。

（ A ）主体　　（ B ）客体

（ C ）内容　　（ D ）对象

79、在劳动关系的调整方式中，（　　）的基本特点是对劳动关系的社会性调整。

（ A ）劳动法律法规　　（ B ）企业内部劳动规则

（ C ）劳动争议处理制度　　（ D ）劳动监督检查制度

80、以下关于集体合同的说法不正确的是（　　）。

（ A ）集体合同规定了企业的最低劳动标准

（ B ）集体合同文本须提交政府劳动行政部门审核

（ C ）集体合同的目的是确立劳动者和企业的劳动关系

（ D ）集体合同以全体劳动者共同权利和义务作为内容

81、（　　）是指因集体合同的订立而获得利益，并且受集体合同约束的主体。

（ A ）所有者　　（ B ）集体合同的关系人

（ C ）经营者　　（ D ）集体合同的当事人

82、以实现劳动关系双方的沟通，但不一定以达成协议为目的的企业民主管理制度是

仅供学员交流，请勿传播——北京瑞世教育

（　　）。

（A）组织参与　　（B）平等协商制度

（C）个人参与　　（D）职工代表大会

83、直接以口头语言的形式，综合上向沟通、下向沟通、横向沟通的信息沟通方式是（　　）。

（A）例会制度　　（B）正式通报

（C）员工满意度调查　　（D）劳动管理表单

84、某地区最低收入组人均每月生活费用支出为200元，每一就业者赡养系数为2，最低食物费用为120元，恩格尔系数为0、6，当地平均工资为900元，（a）为工资调整系数，则按恩格尔系数法计算得出该地区月最低工资标准为（　　）。

（A）150+（a）　　（B）200+（a）

（C）240+（a）　　（D）400+（a）

85、职工因工致残退出生产岗位，二级伤残应按月支付伤残津贴为本人工资的（　　）。

（A）75%　　（B）80%

（C）85%　　（D）95%

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、阻碍互惠交换实现的主要障碍包括（　　）。

（A）体制障碍　　（B）市场缺陷

（C）诚信障碍　　（D）经济滞后

（E）信息障碍

87、扩张性财政政策包括（　　）。

（A）降低税率　　（B）免税

（C）扩大政府购买　　（D）退税

（E）增加政府转移支付

88、劳动法的内容极为丰富，包括（　　）。

（A）劳动关系　　（B）劳动法律事件

（C）劳动标准　　（D）劳动监督检查

（E）社会保险

89、政府制定或调整重大劳动关系标准应当贯彻“三方原则”，其中三方指的是（　　）。

（A）雇主协会　　（B）政府

（C）企业员工　　（D）工会

（E）行业协会

90、企业战略控制的方法包括（　　）。

（A）全程控制　　（B）事前控制

（C）局部控制　　（D）事后控制

（E）事中控制

91、按照活动范围和区域的不同，可将市场分为（　　）。

（A）行业性市场　　（B）世界市场

（C）商品性市场　　（D）地方市场

（E）全国性市场

92、有领袖魅力的管理者的关键特征包括（　　）。

（A）是变革的代言人　　（B）自信和远见

（C）行为不循规蹈矩　　（D）对环境敏感

仅供学习交流，请勿传播——北京瑞世教育

（ E ）有清楚表达目标的能力
93、人力资源开发的根本目标包括（　　）。
（ A ）有效促进人发展　　（ B ）有效运用人的潜能
（ C ）有效开发人的潜能　　（ D ）有效促进组织的发展
（ E ）有效开发组织的潜能
94、人力资源规划的内容包括（　　）。
（ A ）人员规划　　（ B ）制度规划
（ C ）战略规划　　（ D ）薪酬规划
（ E ）部门规划
95、工作岗位分析是对岗位的（　　）进行系统研究，并制定出岗位人事规范的过程。
（ A ）性质任务　　（ B ）职责权限
（ C ）岗位关系　　（ D ）劳动环境
（ E ）员工社会关系
96、动作经济原理是指实现动作经济原则，用以改善工作方法，可分为（　　）方面。
（ A ）人体利用　　（ B ）工具和设备设计
（ C ）多作业分析　　（ D ）工作条件的改善
（ E ）工作地布置
97、按设备定员，即根据（　　）来计算定员人数。
（ A ）出勤率　　（ B ）设备需要开动班次
（ C ）工人看管定额　　（ D ）设备需要开动的台数
（ E ）生产任务的数量
98、从标准的具体内容上看，行业定员标准包括（　　）。
（ A ）用人的数量和质量要求
（ B ）各工种工序的工艺流程
（ C ）规定各类人员划分的方法
（ D ）采用的典型设备和技术条件
（ E ）人员任职的国家职业资格（等级）。
99、人工成本总预算的决定因素包括（　　）。
（ A ）人力资源规划　　（ B ）行业工资标准
（ C ）工资指导线标准　　（ D ）在职员工人数
（ E ）企业人员工资水平
100、内部招募的优点包括（　　）。
（ A ）准确性高　　（ B ）成本较高
（ C ）适应较快　　（ D ）激励性强
（ E ）费用较低
101、选择招聘洽谈会时应关注的问题有（　　）。
（ A ）了解招聘会的档次　　（ B ）了解招聘会面对的对象
（ C ）注意招聘会组织者　　（ D ）注意招聘会的信息宣传
（ E ）注意招聘会的场地
102、在面试过程中，面试考官根据应聘者的反应考察其（　　）。
（ A ）相关知识的掌握程度　　（ B ）判断、分析问题的能力
（ C ）衣着外貌、风度气质　　（ D ）应聘者现场的应变能力
（ E ）是否符合岗位的要求
103、能力测试的内容主要包括（　　）。

仅供学员交流，请勿传播——北京瑞世教育

（ A ）普通能力倾向测试　　（ B ）健康状况测试
（ C ）特殊职业能力测试　　（ D ）道德水平测试
（ E ）心理运动机能测试
104、人员配置的原理包括（　　）。
（ A ）同素异构原理　　（ B ）能位对应原理
（ C ）互补增值原理　　（ D ）动态适应原理
（ E ）弹性冗余原理
105、以下属于四班制轮班组织形式的是（　　）。
（ A ）四六工作制　　（ B ）四三制
（ C ）五班轮休制　　（ D ）四八交叉
（ E ）四班三运转
106、组织层次的培训需求分析的内容主要包括（　　）。
（ A ）组织目标　　（ B ）组织战略
（ C ）组织效率　　（ D ）工作任务
（ E ）组织文化
107、运用面谈法收集培训需求信息的优点有（　　）。
（ A ）结论可信度高　　（ B ）有利于培训双方相互了解
（ C ）获得员工支持　　（ D ）员工更深刻地认识到不足
（ E ）花费时间较少
108、培训效果评估的指标包括（　　）。
（ A ）认知成果　　（ B ）技能成果
（ C ）情感成果　　（ D ）绩效成果
（ E ）投资回报率
109、导致培训内容与计划出现差异的原因在于（　　）。
（ A ）外部环境的干扰
（ B ）不同项目之间的交叉或相互影响
（ C ）培训教师的素质与培训内容不符
（ D ）培训项目的管理机构没有按照规划实施培训
（ E ）规划中的培训内容没有得到受训员工的认同
110、个别指导法的缺点主要在于（　　）。
（ A ）指导者可能有意保留自己的经验
（ B ）不利于新员工在工作岗位的创新
（ C ）指导者的水平对学习效果有影响
（ D ）不利于新员工融入团队，与同事合作
（ E ）指导者不良的工作习惯会影响新员工
111、企业培训管理制度包括（　　）。
（ A ）培训监督制度　　（ B ）培训资金管理制度
（ C ）培训后勤制度　　（ D ）培训风险管理制度
（ E ）培训服务制度
112、（　　）可以保证和提高企业绩效管理制度和管理系统的有效性和可行性。
（ A ）建立企业工会　　（ B ）聘请外部专家
（ C ）获得高层领导的支持　　（ D ）赢得一般员工的理解和认同
（ E ）寻求中间各层管理人员的全心投入
113、在绩效考评的总结阶段要完成的工作有（　　）。

仅供学员学习，请勿传播——北京瑞世教育

（ A ）形成考评结果的分析报告
（ B ）对企业现存问题的分析报告
（ C ）对业绩优异的员工给予奖励
（ D ）提出调整和修改绩效管理体系的具体计划
（ E ）制定下一期人力资源管理各方面的调整计划
114、根据面谈的具体过程及特点，可以将绩效面谈分为（　　）。
（ A ）解决问题式面谈　　（ B ）单向劝导式面谈
（ C ）绩效考评式面谈　　（ D ）双向倾听式面谈
（ E ）综合式绩效面谈
115、关键事件法可以为其他考评方法提供参考依据，其特点为（　　）。
（ A ）时间跨度较大　　（ B ）考评员工的短期表现
（ C ）能做定性分析　　（ D ）记录和观察费时费力
（ E ）提供客观事实依据
116、内部回报包括（　　）。
（ A ）参与企业决策　　（ B ）更大的责任
（ C ）更大工作空间　　（ D ）免费工作餐
（ E ）更有趣的工作
117、设计薪酬制度时，要构建相应的支持系统，如（　　）。
（ A ）绩效考核系统　　（ B ）用工系统
（ C ）技能开发系统　　（ D ）培训系统
（ E ）晋升调配系统
118、工作岗位评价的信息来源包括（　　）。
（ A ）数据采集　　（ B ）现场调查
（ C ）规章制度　　（ D ）岗位规范
（ E ）工作说明书
119、从业人员劳动报酬包括（　　）。
（ A ）外籍及港澳台人员的劳动报酬
（ B ）社会保险费用总额
（ C ）聘用的离退休人员的劳动报酬
（ D ）在岗员工工资总额
（ E ）留用的离退休人员的劳动报酬
120、劳动法律行为包括（　　）。
（ A ）沟通行为　　（ B ）合法行为
（ C ）司法行为　　（ D ）违约行为
（ E ）调解行为
121、以下属于集体合同中的一般性规定的有（　　）。
（ A ）集体合同条款的解释　　（ B ）集体合同的争议处理
（ C ）集体合同条款的变更　　（ D ）集体合同的违约责任
（ E ）集体合同的有效期限
122、政府劳动行政部门审核集体合同时，企业需报送的材料包括（　　）。
（ A ）双方代表的身份证　　（ B ）委托授权书
（ C ）职工代表的劳动合同书　　（ D ）企业的营业执照
（ E ）相关审议会议通过的集体合同的决议
123、用人单位内部劳动规则包括（　　）。

仅供学习交流，请勿传播——北京瑞世教育

（ A ）劳动法律、法规　　（ B ）劳动合同管理制度
（ C ）劳动定员定额规则　　（ D ）劳动安全卫生制度
（ E ）劳动岗位规范制定规则

124、劳动合同管理制度包括（　　）。
（ A ）劳动纪律　　（ B ）应聘人员相关材料的保存办法
（ C ）劳动定额定员规则　　（ D ）劳动合同草案审批权限的确定
（ E ）劳动合同履行的原则

125、劳动保护费用包括（　　）。
（ A ）工伤医疗费用
（ B ）劳动安全卫生教育培训费用
（ C ）健康检查和职业病防治费用
（ D ）有毒有害作业场所定期检测费用
（ E ）劳动安全卫生保护设施建设费用

仅供学员交流，请勿传播——北京瑞世教育