

2010年11月高级企业人力资源师理论试题

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, 每小题一分, 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、()最早创建了工作绩效评价系统。
(A) 欧文 (B) 泰勒
(C) 梅奥 (D) 赫茨伯格
- 27、现代人力资源管理替代传统的人事管理表现在()。
(A) 管理范畴更加集中在某些领域
(B) 企业也要对外部社会和政府负责
(C) 人事管理部门对员工的管理全面负责
(D) 把人力资源视为和物质资源等价的资源
- 28、()理论认为对员工与企业形成的有形或无形的契约进行管理, 会提高组织效率。
(A) 一般系统 (B) 行为角色
(C) 人力资本 (D) 交易成本
- 29、战略性的人力资源管理从长期发展战略与管理作业流程来看, 人事经理是()。
(A) 企业经营战略的合作伙伴
(B) 企业员工培训与技能开发的推动者
(C) 了解并尽可能满足员工需求的带头人
(D) 构建人力资源各项管理基础工作的专家
- 30、具体涉及到公司各个部门功能的是()。
(A) 总体战略 (B) 长期战略
(C) 业务战略 (D) 职能战略
- 31、一般而言, 采用()的企业员工归属感最高。
(A) 吸引策略 (B) 投资策略
(C) 参马策略 (D) 控制策略
- 32、强调员工要按时按质按量完成工作的是()式企业文化。
(A) 家族 (B) 发展
(C) 市场 (D) 官僚
- 33、通常情况下, 企业执行机构的人员聘任和设置是由()决定的。
(A) 股东大会 (B) 董事会
(C) 经理班子 (D) 监事会
- 34、企业的某下属机构长期为本企业提供人才培养服务, 该机构属于()。
(A) 依托型职能机构 (B) 独立型职能机构
(C) 智囊机构 (D) 专业中心
- 35、企业开展的员工培训属于人力资本的()。
(A) 获得和配置 (B) 价值计量
(C) 投资 (D) 激励和约束
- 36、在胜任特征冰山模型中, 自我评估和自我教育属于()。
(A) 技能 (B) 自我概念
(C) 动机 (D) 社会角色
- 37、按照()的不同, 胜任特征可分为技术胜任特征、人际胜任特征和概念胜任特征。
(A) 运用情境 (B) 主体

- (C) 获得方式 (D) 内涵的大小
- 38、在胜任特征模型中，()对每个胜任特征的不同层次给出相应的描述。
(A) 层级式模型 (B) 簇型模型
(C) 盒型模型 (D) 锚型模型
- 39、需要专家进行匿名评分的方法是()。
(A) 频次选拔法 (B) 编码字典法
(C) 德尔菲法 (D) 相关分析
- 40、沙盘推演测评法中，被试之间的互动有利于更好地考察()。
(A) 计划能力 (B) 决策能力
(C) 分析能力 (D) 沟通能力
- 41、()属于职业能力测试。
(A) SCII (B) MAT
(C) SDS (D) TAT
- 42、心理测试的标准化不包括()的标准化。
(A) 题目 (B) 施测过程
(C) 解释 (D) 施测对象
- 43、提供一些不完整的句子、故事或辩论材料，让被试自由补充完成，是投射测试的()。
(A) 联想法 (B) 构造法
(C) 完成法 (D) 逆境对话法
- 44、()不属于评价中心方法。
(A) 简历筛选 (B) 结构化面试
(C) 公文筐测试 (D) 无领导小组讨论
- 45、()是员工流动最准确的预报器。
(A) 员工工作满意度
(B) 员工流动行为倾向
(C) 员工对其在企业内未来发展的预期和评价
(D) 员工对企业外其他工作机会的预期和评价
- 46、在培训()系统，要分析员工能力“理想状态”和“目前状态”之间的缺口。
(A) 需求分析 (B) 规划
(C) 实施管理 (D) 评估反馈
- 47、()模式适用于提供范围更广的培训项目和课程。
(A) 学院 (B) 客户
(C) 矩阵 (D) 企业办学
- 48、在员工对自我发展与对企业期望的比较中，如果持有()态度的占绝大多数，虽然能在一定范围和一定程度上促进企业发展，但发展会十分缓慢也不可能长久。
(A) 对企业的期望高，对自己的期望高
(B) 对企业的期望高，对自己的期望低
(C) 对企业的期望低，对自己的期望高
(D) 对企业的期望低，对自己的期望低
- 49、在构建学习型组织的过程中，()可以促进形成自主管理的扁平型组织。
(A) 建立共同的愿景 (B) 将团队作为最基本的创造力单位
(C) 将决策权延伸到组织底层 (D) 支持每个员工充分地进行自我发展
- 50、()对解决一般性问题、老问题是有效的。
(A) 习惯性思维 (B) 直线性思维

- (C) 从众性思维 (D) 书本型思维
- 51、() 的思维主体没有特定的目的性。
(A) 无意想象 (B) 再造型想象
(C) 创造性想象 (D) 幻想型想象
- 52、() 适合于对产品作不断完善、改进。
(A) 焦点法 (B) 形态分析法
(C) 主体附加法 (D) 二元坐标法
- 53、将任意选择的两个事项结合起来的方法是()。
(A) 特征列举法 (B) 缺点列举法
(C) 希望点列举法 (D) 成对列举法
- 54、培训成果转化的四个层面中，() 的转移要求受训者的培训情况和工：作环境完全符合。
(A) 第一层面 (B) 第二层面
(C) 第三层面 (D) 第四层面
- 55、专业技术人员的职业发展体现在薪酬的变更上，采用的是() 职业路径。
(A) 传统 (B) 网状
(C) 横向 (D) 双重
- 56、对员工进行激励或惩罚一般是在目标管理的() 阶段进行。
(A) 建立目标体系 (B) 组织实施
(C) 考评结果 (D) 新的循环
- 57、将企业战略落实到各个部门要采用()。
(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
- 58、SMART 原则中的“可达成原则”是指绩效指标是()。
(A) 具体的 (B) 与业绩相关的
(C) 高而可攀的 (D) 有明确导向的
- 59、() 属于 WAI 指标。
(A) 销量 (B) 团队指挥能力
(C) 责任感 (D) 客户满意度
- 60、() 是主要针对否决指标 (NNI) 设计的考评计分方法。
(A) 百分率法 (B) 区间赋分法
(C) 减分考评法 (D) 说明法
- 61、企业级的绩效考核周期一般为()。
(A) 年度考评 (B) 季度考评
(C) 月度考评 (D) 每日考评
- 62、辅导下属适合采用()。
(A) 上级考评 (B) 自我考评
(C) 同级考评 (D) 下级考评
- 63、绩效合同的内容不包括()。
(A) 工作目的的描述 (B) 员工认可的工作目标
(C) 工作目标的衡量标准 (D) 工作目标的考核结果
- 64、如果员工的绩效考核为 A (优秀)，对应的比较比率比较低，则()。
(A) 员工应该涨工资，且涨幅较大
(B) 员工应该涨工资，但涨幅较小
(C) 员工的工资应该维持现状

- (D) 员工应该小幅地降低工资
- 65、平衡计分卡的()方面强调从股东和出资人的立场出发。
(A) 财务 (B) 客户
(C) 内部流程 (D) 学习和成长
- 66、()把重点放在员工多年努力的结果上。
(A) 基本工资 (B) 绩效工资
(C) 长期激励工资 (D) 员工保险福利
- 67、和工作绩效关系最为紧密的是薪酬战略的()。
(A) 效率目标 (B) 公平目标
(C) 合法目标 (D) 合理目标
- 68、一般情况下,采取家庭式管理的企业()。
(A) 交易收益高,关联收益高 (B) 交易收益低,关联收益低
(C) 交易收益高,关联收益低 (D) 交易收益低,关联收益高
- 69、在人力资本投资期间不能工作放弃的收入是()。
(A) 有形支出 (B) 实际支出
(C) 无形支出 (D) 心理成本
- 70、()理论不属于对劳动力供给进行修正的理论。
(A) 保留工资 (B) 劳动力成本
(C) 岗位竞争 (D) 工资效益
- 71、()属于外部激励。
(A) 工作挑战性 (B) 自我实现
(C) 参与感 (D) 福利待遇
- 72、考虑到本地区和本企业的工资水平状况,按企业规模增加倍数来确定经营者基本年薪的方法是()模式。
(A) F (B) B
(C) Y (D) N
- 73、经营者奖励年薪根据增强企业发展后劲情况确定的模式是()模式。
(A) S (B) Y
(C) G (D) WX
- 74、一般来说,股票期权的主要对象是()。
(A) 公司经理 (B) 科技开发人员
(C) 决策层成员 (D) 所有员工
- 75、承担长期性的外派任务的初级外派人员适合的定价方式是()。
(A) 谈判法 (B) 当地定价法
(C) 平衡定价法 (D) 自助餐法
- 76、()方式和其他方式相比,具有非严格规范性的特点。
(A) 自力救济 (B) 社会救济
(C) 公力救济 (D) 劳动争议诉讼
- 77、《劳动合同法》规定,从事同类业务的竞业限制期限不得超过()。
(A) 一年 (B) 两年
(C) 三年 (D) 五年
- 78、新《劳动争议调解仲裁法》规定在不延期的情况下,仲裁审理时限应当在()结束。
(A) 30 天 (B) 45 天
(C) 60 天 (D) 75 天

- 79、实际的集体谈判结果确定在效率合约曲线的哪一点，取决于()。
- (A)雇主的受益点 (B)工会的受益点
(C)双方的谈判力量 (D)社会舆论倾向
- 80、《劳动争议调解仲裁法》规定，集体劳动争议的劳动者一方在()以上。
- (A)3人 (B)5人
(C)10人 (D)30人
- 81、电气设备的安全事故属于()。
- (A)重大劳动安全事故 (B)重大劳动卫生事故
(C)劳资冲突 (D)重大劳动争议
- 82、下列说法错误的是()。
- (A)职工200人以上的企业可以设专职工会主席
(B)任何组织、个人不能随意撤销、合并工会组织
(C)会员不足50人的单位可以单独建立基层工会委员会
(D)上级工会可以派员帮助和指导企业职工组建工会
- 83、SA8000是()国际标准。
- (A)质量管理体系 (B)环境管理体系
(C)企业社会责任 (D)工作安全管理体系
- 84、()要求设立专门机构确保在职业指导和培训等活动中贯彻执行就业平等国家政策。
- (A)强迫或强制劳动公约 (B)准予最低就业年龄公约
(C)同酬公约 (D)就业和职业歧视公约
- 85、不属于工作压力的心理症状的是()。
- (A)情绪低落 (B)工作满意度下降
(C)焦虑 (D)睡眠失调
- 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、关于战略和策略，说法正确的是()。
- (A)战略是策略的上位概念
(B)策略应该在战略的大框架下进行制定
(C)战略是指导全局的计划或规划，事关全局发展
(D)策略会规划企业未来发展的总体框架和方向
(E)如果不同企业的战略相同，所采取的策略必定相同
- 87、泰勒所倡导的科学管理理论认为()。
- (A)要挑选一流的工人承担岗位工作
(B)应当构建激励性的工资报酬制度
(C)劳动者要时时适应生产技术设备的要求
(D)应当对工具、设备和材料进行标准化管理
(E)企业内部的非正式组织对企业生产效率的影响很大
- 88、资源基础理论认为，人力资源管理会对()产生巨大影响。
- (A)物资资源 (B)组织资源
(C)财务资源 (D)设备资源
(E)入力资源
- 89、()属于优质产品竞争策略。
- (A)某公司的通过促销模式扩大市场占有率
(B)某公司使客户以更低的价格享受更好的服务

- (C) 某公司按照未来的市场需要设计出~一批概念性产品
(D) 某公司使用了更好的原料，使产品的使用磨损率大大下降
(E) 某公司研发的新一代图形加速器的运转速度超过竞争对手
- 90、企业集团的优势包括()。
- (A) 大大减少管理成本
(B) 更容易形成行业垄断
(C) 避免形成股权关系混乱的情况
(D) 可以在较短时间内迅速扩大组织规模
(E) 可以把无形资产转移到扩张的新领域
- 91、正确处理集团内部利益关系需要把握()原则。
- (A) 等价交换 (B) 总部决策
(C) 适当让步 (D) 平等互利
(E) 成员企业效益服从整体效益
- 92、下列关于人力资本管理说法正确的有()。
- (A) 重点在于普通员工
(B) 强调人的价值大小的差异
(C) 认为人力资本的所有者是企业的投资者
(D) 认为不同个体的人力资本含量会逐渐趋于一致
(E) 其管理范畴实际上还包括对企业物质资本所有人的管理
- 93、下列关于胜任特征模型说法正确的有()。
- (A) 建立在合格标准的基础上
(B) 包含了对所有职位的能力要求
(C) 是一组结构化的胜任特征指标
(D) 不要求和绩效有较高的相关性
(E) 经过深入调查和统计分析而建立起来
- 94、()可以区别优秀组和一般组的胜任特征指标。
- (A) 频次选拔法 (B) 编码字典法
(C) 聚类分析法 (D) T 检验分析法
(E) 因子分析法
- 95、下列关于沙盘推演测评法说法正确的有()。
- (A) 适合测量中高层管理人员
(B) 是目前效度较好的纸笔测试
(C) 个人得分需要考虑小组分数
(D) 一般选择一个经营年度来进行模拟
(E) 借助图形和筹码来显示企业的现金流量、库存等信息
- 96、公文筐测试的缺点包括()。
- (A) 评分比较困难
(B) 被试能力受到口头表达能力的限制
(C) 被试之间的互动也会影响部分被试的表现
(D) 试题的行业性和专业性会影响被试的发挥
(E) 测试试题的编写、实施和评分的投入较大
- 97、下列说法正确的是()。
- (A) 发展前景看好的行业，人才选择的余地更大
(B) 产品和服务市场萎缩时，人员需求会随之下降

- (C) 相对于竞争激烈的行业，垄断行业更容易提高员工工资
(D) 技术变革与新技术的采用一定会引起人员需求的迅猛增长
(E) 在需求约束型的劳动力市场上，企业总是处于不利的地位
- 98、通常企业人员招聘过程中，()是由人力资源部门独立承担的。
(A) 简历筛选 (B) 预备性面试
(C) 职业心理测试 (D) 结构化面试
(E) 评价中心测试
- 99、一般情况下，水平流动包括()之间的流动。
(A) 企业 (B) 部门
(C) 行业 (D) 地区
(E) 职位层级
- 100、内部成长战略的企业的培训重点包括()。
(A) 企业文化的培训
(B) 培养创造性思维和分析能力
(C) 合并公司的方法和程序的培训
(D) 帮助员工寻找工作技能的培训
(E) 管理者的反馈和沟通能力的培训
- 101、如果不能独立思考并解决问题，可能是出现了()思维障碍。
(A) 习惯性 (B) 直线型
(C) 权威型 (D) 从众型
(E) 自我中心型
- 102、逻辑思维在创新中的局限性体现在()。
(A) 逻辑思维很难发现新的问题
(B) 直接运用逻辑思维不可能创造性地解决问题
(C) 无法应用逻辑思维对创新成果进行推广应用
(D) 逻辑思维的结果虽然符合逻辑，但不一定符合事实
(E) 逻辑思维的起点是已有知识经验，但已有知识本身可能有误
- 103、下列有关方法创新的说法正确的有()。
(A) 智力激励法要遵循自由畅想的原则
(B) 智力激励法在讨论过程中不必设定时限
(C) 设问检查法适合于群众性的合理化建议活动
(D) 设问检查法可以扩大需要探索和创新的范围
(E) 智力激励法和设问检查法可在解决问题时联合运用
- 104、下列有关认知转换理论说法正确的有()。
(A) 强调最重要原则和一‘般原则的适应范围
(B) 适用于工作环境特点可预测且很稳定的情况
(C) 向受训者提供有意义的材料来提高培训转化的可能性
(D) 认为培训转换的效果取决于受训者恢复所学技能的能力
(E) 认为培训转化只有在受训者执行工作与培训期间所学内容完全相同时才会发生
- 105、下列做法中，符合职业生涯管理的原则的有()。
(A) 以上级评价为准 (B) 管理者优先
(C) 不断进行发展创新 (D) 组织与员工共同发展
(E) 考虑员工职业发展周期性
- 106、职业生涯委员会一般由()组成。

- (A) 企业最高领导者 (B) 职业指导顾问
(C) 优秀员工 (D) 组织外部专家
(E) 人力资源部负责人
- 107、下列有关绩效管理的说法正确的有()。
- (A) 是工作分析的基础 (B) 能确定不同职位的胜任能力
(C) 为员工培训提供了依据 (D) 为人员配置提供了依据
(E) 为薪酬调整提供了依据
- 108、绩效管理的指标体系设计要包括对()的设计。
- (A) PCI (B) PEST
(C) PRI (D) SWOT
(E) KPI
- 109、关于 EVA 体系的激励制度，下列说法中正确的有()。
- (A) 主要是基于 EVA 绩效管理设计的
(B) 包括红利库计划和杠杆期权计划
(C) 基于 EVA 的名义薪酬上不封顶，下有保底
(D) 其目的是为了谋求股东价值的最大化
(E) 员工每期的实际薪酬是其红利库账户的全部余额
- 110、下列说法正确的有()。
- (A) 岗位职责指标最好不要和 KPI 重叠
(B) 工作态度和作业业绩有着必然联系
(C) 工作态度考评应包括员工本人以外的因素
(D) 否决指标是那些不能出现异常情况的指标
(E) 年度 KPI 可以分解为季度 KPI、月度 KPI
- 111、绩效反馈面谈的过程中()。
- (A) 上级要向下级提供考评结果
(B) 要重点评价下级的工作态度
(C) 首先要指出下级在本考核周期中出现的不足
(D) 应当鼓励下级参与讨论，发表自己的意见和看法
(E) 针对考评结果提出下级未来计划期的工作目标和行动计划
- 112、企业运用平衡计分卡的前提包括()。
- (A) 企业战略目标必须能够层层分解
(B) 与平衡计分卡配套的其他制度比较健全
(C) 企业必须遵守谨慎和规范经营原则
(D) 企业的战略必须重点考虑利益相关者的满意和贡献
(E) 财务、客户、内部流程、学习与成长四个方面指标相对独立
- 113、下列说法正确的有()。
- (A) 薪酬结构会响应企业的变革
(B) 过于强调团队的利益，容易导致员工吃大锅饭的思想
(C) 如果公司强调能力导向的文化，则奖金的设置比例就要大
(D) 如果企业采用集中战略，则价值分配必须鼓励员工的创新行为
(E) 短期激励有可能导致员工忽视一些重要但不易很快看到结果的工作
- 114、以投资促进发展的企业()。
- (A) 薪酬水平高于市场 (B) 着重控制薪酬成本
(C) 薪酬结构的弹性高 (D) 薪酬结构以能力为导向

- (E)以精神激励为主要的激励方式
- 115、效率工资理论认为()。
- (A)高工资未必高成本
(B)高工资会导致高的员工流动率
(C)高工资可以减少管理及其相关人员的配备
(D)应聘者可以通过该企业的相对薪酬水平来推测岗位的情况
(E)某项工作具有负面特性，企业就必须支付更高的薪酬来弥补
- 116、马斯洛的需要层次中，()需要层次属于保健因子。
- (A)生理 (B)安全
(C)社会 (D)自尊
(E)自我实现
- 117、关于 ESO，说法正确的有()。
- (A)股票可以免费得到
(B)是一种可确定的预期收入
(C)所需股票只能通过公司发行新股而来
(D)实现了经营者与投资者利益的高度一致
(E)企业没有现金支出，有利于降低企业激励成本
- 118、关于员工持股说法正确的是()。
- (A)同股同权同利
(B)所有员工必须购买
(C)认购股份数量要有上下限限制
(D)参与人员要与企业有长期稳定劳动关系
(E)员工总股金至少要占总股金的 50%
- 119、对福利进行监控要注意()。
- (A)关注相关的法律法规的变化
(B)确保企业内部所有员工的福利项目一致
(C)福利项目的人工成本不用和工资项目挂钩
(D)关注员工的需要和偏好，及其发生的变化
(E)要密切关注其他企业的福利实践情况，增强企业的竞争力
- 120、不能约定试用期的情形有()。
- (A)无固定期限劳动合同
(B)劳动合同期限三个月以内
(C)三年以上的固定期限劳动合同
(D)劳动合同期限三个月以上不满一年
(E)以完成一定工作任务为期限的劳动合同
- 121、发生劳动争议，当事人可以到()申请调解。
- (A)工会 (B)董事会
(C)企业劳动争议调解委员会 (D)依法设立的基层人民调解组织
(E)在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织
- 122、()可以提高集体谈判工会方的坚持点。
- (A)劳动力供大于求
(B)经济处于停滞时期
(C)其他工会组织的谈判获得重大成功
(D)工会参与谈判的成员具备高超的谈判技巧

(E)企业的劳动生产率较高，有良好的支付能力

123、下列有关团体劳动争议处理程序说法正确的有()。

(A)团体劳动争议应自决定受理之日起 45 日内结束

(B)劳动部门必须在接受申请的情况下才能立案受理

(C)《协调处理协议书》应成为集体合同的有效组成部分

(D)劳动争议协调处理机构应当监督协调处理协议的执行情况

(E)劳动者一方推举代表参加协调活动，推举人数由用人单位决定

124、韦伯提出划分社会层次结构的标准包括()。

(A)经济标准

(B)职业标准

(C)社会标准

(D)知识标准

(E)政治标准

125、通过满足员工在工作中的生理和人际关系需要来减轻压力的方法包括()。

(A)晋升

(B)放松训练

(C)弹性工作制

(D)工作任务清晰化

(E)参与管理

仅用于学员交流，请勿随意传播——北京瑞世教育