

2010年11月高级人力理论试题答案

一、单选题：

26、() 最早创建工作绩效评价系统。

- (A)欧文 (B)泰勒 (C)梅奥 (D)赫茨伯格

参考答案：A

解析：欧文最早创建工作绩效评价系统，因而被人们称为“现代人事管理之父”。P3

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

参考答案：B

解析：企业人事管理不仅对内部员工的责任负责，也必须对外部社会和政府负责，不断提高员工的职业生活质量。P6

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

参考答案：D

解析：交易成本理论认为企业会选择适当的管理形式和组织结构，使它在执行、监督和评估交易过程中发生的成本最经济化。P8

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

参考答案：A

解析：本题考察的是人力资源管理角色的转变。人事经理是行政管理专家、是员工的领导者、是企业改革的代理人、是企业经营战略合作伙伴，需要知道这样划分的维度。P11

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

参考答案：D

解析：本题考察的是企业职能战略的内涵。业务战略是公司的二级战略或属于事业部层次的战略。职能战略是职能部门充分发挥其功能，推动分支战略的发展。P18

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)参与策略 (D)控制策略

参考答案：C

解析：本题考察的仍然是吸引策略、投资策略、参与策略的比较，本图已经连续两年出题。P23

32、强调员工要按时按质按量完成工作的是 () 企业文化。

- (A)家族式 (B)发展式 (C)市场式 (D)官僚式

参考答案：C

解析：本题考察的是市场式企业文化的内涵。强调市场导向，以产品为中心，强调员工按时按质按量完成工作任务和经营目标。注意区别家族式企业文化、发展式企业文化、官僚式企业文化。P28

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

参考答案：B

解析：本题考察的是董事会的内涵。董事会是股东大会闭会期间行使职权的机构，是公

司常设权利机构和经营管理决策的领导机构，是公司治理解构的中枢和管理权力中心。董事会决定公司的一切重大问题，包括执行机构的人员聘任和设置。P40

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

参考答案：D

解析：本题考察的是对专业中心概念的外延范畴。企业集团设立的专业中心主要有信息中心、人才培训中心、计量检测中心、科研开发中心等。注意区别智囊机构。P62

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

参考答案：C

解析：本题考察的是企业集团人力资本管理的内容。包括人力资本的战略管理、获得与配置、价值计量、人力资本投资、绩效评价、激励与约束机制。注意之间的区别。P76

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

参考答案：B

解析：本题考察的是对胜任特征冰山模型的理解。自我评估、自我认识、自我教育属于自我概念，是水面下的冰山部分。P88

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

参考答案：A

解析：本题考察的是胜任特征的分类，属于外延范畴。分类按照这样几个类别：运用情境、主体、内涵大小、区分标准。P90

38、在岗位胜任特征模型中，（ ）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)盒式模型 (D)锚式模型

参考答案：D

解析：本题考察的是锚式模型的内涵。需要区分几种模型的概念。P92

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

参考答案：C

解析：本题考察的是德尔菲法的内涵。德尔菲法，是采用背对背的通信方式征询专家小组成员的预测意见，经过几轮征询，使专家小组的预测意见趋于集中，最后做出符合市场未来发挥在那趋势的预测结论。德尔菲法又名专家意见法，是依据系统的程序，采用匿名发表意见的方式，即团队成员之间不得互相讨论，不发生横向联系，只能与调查人员发生关系，以反覆的填写问卷，以集结问卷填写人的共识及搜集各方意见，可用来构造团队沟通流程，应对复杂任务难题的管理技术。注意与专家评分法的区别。P100

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

参考答案：D

解析：本题考察的是沙盘推演考察被试者的能力。沙盘推演可以考察被试者的决策能力、计划能力、统筹能力、预测能力、分析能力、沟通能力、解决问题能力、团队合作能力。互动一定需要沟通，所以本题不难。P108

41、（ ）属于职业能力测试。

(A)SCII (B)MAT (C)SDS (D)TAT

参考答案：B

解析：本题考察的是职业能力测试概念的外延。职业能力倾向测试有：一般能力倾向成套测试 GATB、鉴别能力倾向成套测试 DAT、机械倾向测试 MAT 和文书倾向测试 CAT。P119

SCII (Strong—Campbell Interest Inventory) 为职业兴趣量表，MAT 为职业能力测试--机械倾向测试 SDS 为职业人格测试--职业自我探索量表、TAT(Thematic Apperception Test)为投射测试--主题统觉测试，TAT 测试与“看图说话”的形式很相似，是应用心理投射技术编制的一种人格测试方法。

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

参考答案：D

解析：本题考察的是心理测试的设计标准和要求，四个条件：标准化、信度、效度、常模。其中标准化包含题目的标准化、施测的标准化、评分的标准化、解释的标准化。P123

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

参考答案：C

解析：本题考察的是投射法测试的分类，属于投射法外延范畴。投射法测试分为五种具体方法：联想法、构造法、绘画法、完成法、逆境对话法，需要详细区分几种方法。P128

44、() 不属于评价中心法。

(A)简历筛选 (B)结构化面试 (C)公文筐测试 (D)无领导小组谈论

参考答案：A

解析：本题考察的是评价中心测试的内涵。评价中心测试是企业经常采用的一种高级人才测评技术，主要特点是情境模拟性。包括职业心理测试、公文筐测试、结构化面试、无领导小组讨论、情境评价、角色扮演、演讲等。P138

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

参考答案：B

解析：本题考察的是对员工流动倾向的理解。P158

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

参考答案：A

解析：本题考察的是企业员工培训系统的构成，需求分析系统、规划系统、实施管理系统、评估反馈系统，“理想状态”—“目前状态”=“缺口”。缺口需要培训来解决。P163

47、() 模式适用提供更广的培训项目和课程。

(A)学院 (B)客户 (C)矩阵 (D)企业办学

参考答案：D

解析：本题考察的是企业开发职能部门的组建模式。学院模式、客户模式、矩阵模式、企业办学模式、虚拟培训模式，其中企业办学模式提供更广的培训项目和课程。P166

48、在员工对自我发展与对企业发展期望的比较中，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

参考答案：B

解析：本题考察的是员工自我发展期望与对企业发展期望值的关系。教材图标一定仔细关注，是命题的香饽饽。P169

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

参考答案：C

解析：本题考察的是学习型组织的特征。其中自主管理的扁平型组织“分权”显得非常重要，决策权可能延伸到知足的最基层。P179

50、()对解决一般性问题、老问题是有效的。

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

参考答案：A

解析：本题考察的是常见思维障碍中的习惯性思维障碍内涵。2010年5月曾经出过综合分析题，习惯性思维障碍又称思维定式，随着人的知识、经验的积累，形成了一定的思考问题、解决问题的习惯方式，对解决一般问题老问题是有效的，但对新问题而言往往形成障碍。P184

51、()的思维主体没有特定的目标。

- (A)无意想象 (B)再造型想象 (C)创造性想象 (D)幻想型想象

参考答案：A

解析：本题考察的是想象思维的外延。想象思维包含无意想象和有意想象。无意想象是不受意识主体支配的想象，思维主体没有特定的目的性。P187

52、()适合于对产品作不断完善，改进。

- (A)主体附加法 (B)二元坐标法 (C)焦点法 (D)形态分析法

参考答案：A

解析：本题考察的是创新技法中组合法的应用。P208

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

参考答案：D

解析：本题考察的是分析列举型技法的外延。包括特性列举法、缺点列举法、希望点列举法、成对列举法。需要对方法做区分。P213

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

参考答案：A

解析：本题考察的是培训成果转化的四个层面。依样画瓢、举一反三、融会贯通、自我管理。P215

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

参考答案：D

解析：本题考察的是职业生涯路径设计。传统职业路径、网状职业路径、横向职业路径、双重职业路径；专业技术人员的职业发展不体现在岗位的升迁，而是体现在薪酬上的变更，属于双重职业路径。P233

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

参考答案：C

解析：本题考察的是目标管理的过程。建立目标体系，组织实施，考评结果，新的循环，奖惩属于对目标管理的结果评价。P261

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

参考答案：B

解析：本题考察的是对任务分工矩阵的理解。本题是 2010 年 5 月单选题原题，分工就是要将任务落实到部门。P268

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 (C)高而可攀的 (D)有明确导向的

参考答案：C

解析：本题考察的是确定绩效指标的几种原则，其中可达成原则必须是是可以达到的，不能因指标的无法达成而是员工产生挫折感。P270

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

参考答案：C

解析：本题考察的是工作态度指标的设计。态度考评的重点是工作的认真度、责任感，工作的努力程度，是否有干劲有热情，忠于职守，服从命令。P275

60、（ ）是主要针对是否指标（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

参考答案：C

解析：本题考察的是减分考评法的内涵。是一种只对标准分进行扣减而不进行加分的考评方法，NNI 关键之处在于如果工作没有做好，将对企业带来直接且严重的后果。所以与安全生产有关的制造型企业通常采取减分考评法。P278

61、企业级的绩效考评周期一般为（ ）。

(A)年度考评 (B)季度考评 (C)月度考评 (D)每日考评

参考答案：A

解析：本题是对考评周期的理解。年度、半年度、季度、月度、周考评、日考评，企业级一般是年度或半年度，部门级的一般是季度考评+年度，员工的考评一般是月度+年度。

P278

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

参考答案：A

解析：本题考察的是上级考评内涵。有直接管理关系的上下级充当考评者和被考评者。

P282

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

参考答案：D

解析：本题考察的是绩效合同的内涵。绩效合同是进行考评的依据，双方达成一致后以文字的形式确认。P286

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，但幅度较小

(C)员工的工资应该维持现状 (D)员工应该较大幅度地降低工资

参考答案: A

解析: 本题考察的是绩效评价等级和比较比率对薪酬的影响。P291

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

参考答案: A

解析: 本题考察的是平衡计分卡的内容。包括财务、客户、内部流程、学习与成长四方面, 只有满足投资人和股东的期望, 才能取得立足与发展所需要的资本。P298

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

参考答案: C

解析: 本题考察的是激励工资的外延。长期激励工资和短期激励工资, 如可乐公司为优秀员工分配股票等。P322

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

参考答案: A

解析: 本题考察的是对薪酬战略目标的理解。效率是企业制定整体性薪酬战略优先考虑的目标。P323

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

参考答案: D

解析: 本题考察的是交易收益和关联收益的内涵对比。家庭式、商品式、雇佣式、宗教式四种需要做区分。P333

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

参考答案: C

解析: 本题考察的是人力资本理论的内涵。2010年5月考试的单选部分就有这道题, 请参考上半年答案解析。P344

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

参考答案: D

解析: 本题考察的是劳动力供给模型修正的三种理论。P346

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

参考答案: D

解析: 本题考察的是企业激励措施的外延。内部激励、外部激励所包含的方面教材中用表格详细的说明。P355

72、考虑到本地区和本企业的工资水平状况, 按企业规模增长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

参考答案: A

解析: 本题考察的是企业经营者基本年薪的确定方法。P365

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

参考答案: B

解析: 本题考察的是企业经营者奖励年薪的确定方法。P369

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

参考答案: A

解析: 本题考察的是 ESO 的参与范围。主要对象就是公司经理。P378

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

参考答案: B

解析: 本题考察的是外派人员的薪酬决定方式。P398

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

参考答案: A

解析: 本题考察的是自力救济的内涵。P416

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

参考答案: B

解析: 本题考察的是依法约定竞业限制的权利。P421

78、新《劳动争议调节仲裁法》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

参考答案: B

解析: 本题考察的是劳动争议仲裁审理的期限。P424

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

参考答案: C

解析: 本题考察的是效率合约曲线的外延。P433

80、《劳动争议调节仲裁法》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

参考答案: C

解析: 本题考察的是集体劳动争议的标准。P436

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

参考答案: A

解析: 本题考察的是重大劳动安全事故的具体表现。P444

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

参考答案: C

解析: 本题考察的是工会组织建设的法律保障。其中, 会员不足 25 人的单位可以单独建立基层工会委员会。P454

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

参考答案：C

解析：本题考察的是企业社会责任国际标准。P457

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

参考答案：D

解析：本题考察的是主要国际劳工公约的内容。P465

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

参考答案：D

解析：本题考察的是工作压力的消极作用。生理症状、心理症状、行为症状三种。其中，心理症状除工作满意度下降外，还有紧张、焦虑、易怒、情绪低落等；行为症状包括生产效率下降、缺勤、离职、饮食习惯的改变、嗜烟、嗜酒、烦躁、睡眠失调等。P471

二、多选题：

87、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

参考答案：ABC

解析：本题考察的是战略和策略的含义。P1

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)应该对工具、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

参考答案：ABD

解析：本题考察的是泰勒所倡导的科学管理理论。P3

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)人力资源

参考答案：BE

解析：本题考察的是对资源基础理论内涵的理解。该理论认为组织存在三种资源，物质资源、人力资源、组织资源，人力资源管理对企业中的人力和组织资源产生巨大的影响。

P9

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

参考答案：BDE

解析：P20

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

参考答案：BDE

解析：P39

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利益

参考答案：ACDE

解析：本题考察的是企业集团处理内部关系的原则。书中详细介绍了集中原则，等价交换原则、共同协商适当让步原则、利益统一原则、平等互利原则。P44

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者的管理

参考答案：BC

解析：P73

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

参考答案：CE

解析：P89

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

参考答案：ABCDE

解析：P99

95、 下列关于沙盘推演测试法说法正确的是（ ）。

(A)适合测量中高层管理人员

(B)是目前效度较好的纸币测试

(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

参考答案：ACE

解析：P107、P109

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、实施和评分的投入比较大

参考答案：ADE 解析：P111

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)技术变更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

参考答案：AB

解析：P132

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

参考答案：ABC

解析：P136~138

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

参考答案：ABCD

解析：P139

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

参考答案：ABDE

解析：P168

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

参考答案：BCD

解析：本题考察的是对几种思维障碍的辨别。直线型是信理论、权威型是信权威观点、从众型是信别人，从思想角度出发都是不善于思考。P184

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)无法运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

参考答案：DE

解析：P190

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范围
- (E) 智力激励法和设问检查法可在解决时联合运用

参考答案：ACE

解析：P203~204

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) 适应于工作环境特点可预测且很稳定的情况
- (C) 像受训者提供有意义的材料来提高培训转化的可能性
- (D) 认为培训转化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

参考答案：CD

解析：P216

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

参考答案：CDE

解析：本题考察的是职业生涯管理的原则。书中提到原则有：利益整合、机会均等、协作进行、时间梯度、发展创新、全面评价等几个原则。P226

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

参考答案：ABDE

解析：P229

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

参考答案：CDE

解析：P259

108、绩效管理的指标体系设计要包括对()的设计。

- (A) PC1
- (B) PEST
- (C) PRI
- (D) SWOT
- (E) KPI

参考答案：ACE

解析：P263

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

参考答案：ABCD

解析：P264

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

参考答案：ADE

解析：P271、275、277、271

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

参考答案：ADE

解析：P289

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

参考答案：AB

解析：P304

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

参考答案：ABE

解析：P328~329

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

参考答案：AC

解析：P333 表 5-1

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

参考答案：AC

解析：P345

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

参考答案：ABC

解析：P352

117、关于 ES0，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

参考答案：DE

解析：ESO 指经理股票期权。P376、381

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%

参考答案：ACD

解析：P390~392

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

参考答案：ADE

解析：P410

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

参考答案: BE

解析: P420

- 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

参考答案: CDE

解析: P423

- 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

参考答案: CDE

解析: P426~427

- 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

参考答案: CD

解析: P438

- 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

参考答案: ACE

解析: P442

- 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

参考答案: BCE

解析: P475