

人力资源管理习题 2

一、单项选择题：（每题 1 分，共 30 分）

1、工作分析的结果形成阶段不包括（ ）。

- A 工作说明书的调整 B 任职资格条件的说明
C 工作说明书的编写 D 工作信息的审核确认

2、通常情况下，猎头公司的工作程序包括：①跟踪与替换；②搜寻目标候选人；③提交候选人的评价报告；④分析客户需要；⑤对目标候选人进行接触和测评五个步骤。其正确的程序是（ ）。

- A④⑤①②③ B①②⑤③④
C④②⑤③① D②⑤④③①

3、（ ）不是外部招聘的优点。

- A 带来新思想 B 树立组织形象
C 人员质量高 D 选择准确性高

4. 属于传统人事管理的主要内容是（ ）

- A 发放薪酬 B 管理人事档案 C 制定培训经费预算
D 规划员工职业生涯

5. 下列选项中没有语病的是（ ）

- A 昨天是转会截止日期的最后一天，中国足协又接到 25 名球员

递交的转会申请

B 今年春节期间，这个市的 210 辆消防车、3000 多名消防官兵，放弃休假，始终坚守在各自执勤的岗位上。

C 对于只懂得理论不懂得实际的人，这种调查工作尤有必要，否则他们就无法将理论和实际相联系。

D 我们的报刊、电视和一切出版物，更有责任做出表率，杜绝用字不规范的现象，增加使用语言文字的规范意识。

6. 某企业招用张某为职员，双方签有劳动合同。在（ ）的情况下，该企业可以提前 30 日以书面形式通知张某，解除劳动合同。

A 张某患病住院 B 张某与某一同事人际关系紧张，影响了工作效率和团队协作 C 张某患职业病或者因工伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力 D 张某不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作

7. 狭义的人力资源规划实质上是（ ）

A 企业人力资源开发规划 B 企业人力资源制度改革规划
C 企业组织变革与组织发展规划 D 企业各类人员需求的补充规划

8. 面试中的“晕轮效应”表现为（ ）

A 面试官根据开始几分钟得到印象对应聘者作出评价

B 面试官相对于前一个接受面试的应聘者来评价正在接受面试的应聘者

C 面试官个人的偏爱和过去的经历对面试的影响

D 面试官从某一优点或缺陷出发去评价应聘者

9. 与角色扮演法相比，模拟训练法更侧重于（ ）

A 角色行为能力的培养

B 分析问题、解决问题能力的培养

C 操作技能的培训

D 晋升前的人际关系训练

10. （ ）是设置岗位的基本原则 A 因人设岗 B 因人定

岗 C 因事设岗

D 因职设岗

参考答案：1. D 2. C 3. D 4. B 5. C 6. D 7. D 8. D

9. C 10. C

11. 人力资源配置力图同时使工作的（ ）这三个变量都得最大限度的优化

A 生产率、人力资源开发、领导满意度

B 生产率、人力资

源开发、个人满意度

C 人力资源开发、领导满意度、个人满意度

D 领导满意度、

个人满意度、生产率

12. 在逐级淘汰的情况下，成本收益较高的招聘流程是（ ）
- A 履历审核——专业知识测验——心理测验——结构化面试
 - B 履历审核——心理测试——专业知识测验——结构化面试
 - C 履历审核——专业知识测验——结构化面试——心理测试
 - D 履历审核——结构化面试——专业知识测验——心理测试
13. 受“晕轮效应”的影响，面试考官可能会在某种程度上倾向于（ ）
- A 在评价当前应聘者的表现时受前一个应聘者表现的影响
 - B 根据应聘者的某一优点或缺陷来评价应聘者的整体表现
 - C 对和自己在某些方面具有相同（似）特点的应聘者做出较高的评价
 - D 根据开始几分钟甚至是面试前从相关资料中得到的印象对应聘者做出评价
14. 企业内部招募的主要方法不包括（ ）
- A 推荐法
 - B 借助中介法
 - C 布告法
 - D 档案法

参考答案：11. B 12. A 13. B 14. B

20. “BD”是（ D ）面试的简称
- A 集体 B 压力 C 结构化 D 行为描述
22. 关于心理测试，表述错误的是（ C ）
- A 人格测试通常采用自陈量表和投射法
- B 心理测试是可信的，但不能全信，要依靠实践经验
- C 人格测试评价人们从事某种工作可能获得成就的能力
- D 对求职者的非生活经验积累形成的能力特征的测试可预测其职业发展潜能
23. 以下关于 PAQ 法的阐述，不正确的是（ B ）
- A PAQ 法对于工作描述与工作再设计不是理想的工具
- B PAQ 法的问卷填写人必须是工作任职者
- C PAQ 法不能描述实际工作中特定的、具体的任务活动
- D PAQ 法需要的时间成本很高，非常繁琐
25. 某企业打算对保安岗位进行岗位分析，岗位分析人员应采用的方法是（ C ）
- A 直接观察法 B 阶段观察法 C 工作表演法 D 观察法
26. 情景模拟测试根据测试内容可以分为（ D ）
- A 语言表达能力测试、组织能力测试、部门利益协调能力测试
- B 沟通能力测试、组织能力测试、事务处理能力测试
- C 沟通能力测试、组织能力测试、部门利益协调能力测试

- D 语言表达能力测试、组织能力测试、事务处理能力测试
27. 在培训需求调查面谈中收集到的资料可以找出他们对培训
(D)，从他们的反应中可以预估他们对培训的支持程度
A 接受程度 B 态度 C 看法 D 态度和看法
28. 企业防范培训风险，可根据 (A) 原则考虑培训成本的分摊
与补偿
A 利益获得原则 B 利益补偿原则 C 利益分摊原
则 D 利益均等原则
29. 对培训需求信息进行需求分析时，最重要的是确保信息的(C)
A 及时性 B 准确性 C 全面性 D 一致性
30. 现代企业中的企业培训与开发工作的特性是指培训的经常性、
(D)、培训效果的经验性。
A 培训的预见性 B 培训的知识性 C 培训的经验
性 D 培训的超前性
10. 制约组织结构的因素不包括以下哪个方面？ (B)
A 信息沟通和技术因素 B 管理者及其下属的能力和素质状
况 C 管理体制与经营战略 D 企业规模、发展阶段和企业所处环
境的变化
12. 部门结构模式主要有五种形式，较适应大型企业的应是 (A)
A 事业部制和模拟分权制 B 直线制 C 矩阵结构
制 D 事业部制
14. “分头预算，总体控制，个案执行”是人力资源管理费用预算

与执行的（ B ）

- A 指导思想 B 原则 C 方法
D 宗旨

15. 美国企业史管理学家钱德勒教授通过对美国 70 家大型公司的研究，发现企业选择一种新的战略以后，现行的组织结构未能立即适应新战略而发生变化，直到行政管理出现问题，企业效益下降，企业才将改变组织结构纳入议事日程。这个事实主要向我们传达了这样的信息：（ A ）

- A 战略的前导性与组织结构的滞后性 B 组织结构服从于组织的战略
C 组织结构的惯性与管理者的惰性 D 管理者总是被动地受制于外部环境的变化

16. 如果一个企业的规模较小，员工的素质又比较高，，应该怎样来设计部门结构类型呢？（ A ）

- A 以工作和任务为中心 B 以关系为中心 C 以人为中心
D 以价值观为中心

17. （ B ）不属于人力资本的项目

- A 从猎头公司购买人力的费用 B 劳动力流动费用
C 教育培训开支 D 企业刊登招聘广告费用

参考答案： 1. D 2. C 3. D 4. B

4. 在企业发展的（ C ）阶段，更能够暴露出组织人力资源结构性失衡的状态。

A 创立 B 扩张 C 稳定 D 衰退

二、多项选择题：（每题 2 分，共 40 分）

1. 劳动要素的基本特点是（BCDE ）

A 独立性 B 自我选择性 C 动力性 D 个体差异性
性 E 非经济性

2. 对招聘中实行双向选择的好处，描述正确的是（ ABCE ）

A 使企业不断提高效益，增强吸引力 B 使劳动者努力提高科学文化知识、技术业务水平
C 使企业改善自身形象 D 使劳动者身体强健 E 使企业改善自身形象

3. 从用人部门可以收集到（ABC ）等人员招聘信息

A 空缺职位 B 岗位描述 C 任职资格 D 社会福利
利 E 岗位评价

4. 某公司因为业务的变化与发展，有些部门常常感觉人手不够，提出增加员工的要求。但是，公司在进行工作分析时发现，虽然有些部门人员不足，，但是，有些部门却是人员过剩，这种情况最可能是在人员配置的哪些方面产生了问题？（BD ）

A 人与事的结构配置不合理 B 人与事的总量配置不合理
C 人员使用效果方面出现问题 D 人与工作负荷的配置不合理
E 人与事的质量配置不合理

5. 下列工作分析的调查项目中，与确定岗位任职资格要求有密切关系的是（BDE ）

A 绩效目标 B 工作责任 C 工作目的 D 工作复杂性
E 工作活动内容

6. 员工入职教育要准备（ABCDE ）

A 入职前员工职业教育培训的各项通知 B 培训说明 C 培训统计表格
D 教学计划 E 培训提纲

7. 企业培训制度对参加培训的利益主体的激励作用表现为（ABD ）

A 对部门及其主管的激励 B 对员工的激励 C 对关键核心人才的激励
D 对企业本身的激励

8. 企业之中绩效管理的参与者是（ABCD ）

A 被考核者的上级 B 被考核者本人 C 被考核者的同事
D 被考核者的下级 E 企业的外部客户

9. 对于绩效管理中的考核来说，其中心和重点是（ AB ）

A 员工的劳动成果 B 员工在劳动过程中的态度与行为
C 员工的心理品质和能力素质 D 员工的计划能力、应变能力
E 员工的心理承受能力

10. 下面关于硬性分配法的叙述不正确的有（AC ）

A 它假设员工的工作行为和工作绩效整体呈偏态分布

- B 它可以避免传统考评中大多数良好情况的发生
- C 如果员工的能力呈偏态分布，考评的效度与信度会更好
- D 它不能在诊断工作问题时提供准确可靠的信息
- E 它只能把员工分为有限的几类，难以具体比较员工差别

11. 薪酬结构的类型有 (ABDE)

- A 以绩效为导向的薪酬结构
- B 以工作为导向的薪酬结构
- C 以结果为导向的薪酬结构
- D 以能力为导向的薪酬结构
- E 组合薪酬结构

12. 以下关于福利的特点和福利的属性表述正确的是 (ABCD)

- A 福利是低差异、高刚性
- B 福利是间接的薪酬
- C 既有经济性的福利又有非经济性的福利
- D 既有国家统一管理的福利又有用人单位的集体福利
- E 福利易于变动或取消，而薪酬则不宜轻易变动更不能取消

13. 在制定薪酬计划的准备阶段，需要搜集的资料有 (ABCDE)

- A 员工薪酬的基本资料
- B 企业人力资源规划的资料
- C 物价的变动情况
- D 企业薪酬支付能力的资料
- E 国家薪酬和税收政策的变动资料

14. 为减少员工对企业完善薪酬制度的抵制，企业一般采取的措施有 (AB)

- A 让员工了解解除企业完善薪酬制度的关因与后果
- B 成立由员工自己选出来的工作小组参与岗位评价

C 由员工成立的工作小组推荐并确定薪酬的相关因素

D 建立健全员工之间的薪酬保密制度

E 由员工代表来确定薪酬改革制度

15. 对于薪酬等级、薪酬范围、实付薪酬表述正确的是 (BCD)

A 实付薪酬不同的岗位，不可能属于同一薪酬等级

B 不同薪酬等级的岗位其实付薪酬可能相同

C 属同一薪酬等级的岗位其实付薪酬可能不同

D 各薪酬等级的薪酬范围的变化幅度不一定相同

E 处于不同薪酬等级，实付薪酬不同

16. 采用从下而上法制定薪酬计划的特点是 (CDE)

A 有利于控制总体的人工成本

B 有利于加强员工的参与性

C 有利于保持较强的灵活性

D 有利于保证计划的客观性

E 有利于提高计划的可行性

17. 劳动合同变更的条件有 (ABCDE)

A 订立劳动合同所依据的法律发生变化

B 订立劳动合同所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行

C 一方提出书面申请，并通知对方

D 订立劳动合同所依据的行政法规、规章制度发生变化

E 用人单位经营遇到重大困难

18. 信息沟通的作用是（ABCDE ）

- A 组织和个人提供信息发出者所预期的目标、情报、资料、知识
- B 组织成员之间、部门之间实现行为统一，相互了解和理解的工具
- C 信息沟通是实现企业管理活动从无序到有序状态转化的基本手段
- D 调节人际关系的工具
- E 实现有效激励的手段

19. 劳动者在（ACD ）的情况出现时，用人单位可以解除其劳动合同，不需要承担赔偿责任

- A 被依法追究刑事责任
- B 试用期后被证明不符合录用条件
- C 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度
- D 严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害
- E 患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力

20. 劳动者违反规定或劳动合同，应赔偿用人单位（ACE ）

- A 在招收录用其时支付的费用
- B 对生产、经营和工作造成的直接和间接经济损失
- C 为其支付的培训费用
- D 在解除劳动合同过程中产生的费用

E 劳动合同中约定的其他赔偿费用

三、案例分析题：（每题 15 分，共 30 分）

1. RB 制造公司是一家位于华中某省的皮鞋制造公司，拥有将近 400 名工人。大约在 一年前，公司失去了两个较大的主顾，因为他们对产品过多的缺陷表示不满。RB 公司领导研究了这个问题之后，一致认为：公司的基本工程技术方面还是很可靠的，问题出在生产线上的工人、质量检查员以及管理部门的疏忽大意、缺乏质量管理意识。于是公司决定通过开设一套质量管理课程来解决这个问题。

质量管理课程的授课时间被安排在工作时间之后，每个周五晚上 7：00~9：00，历时 10 周。公司不付给来听课的员工额外的薪水，员工可以自愿听课，但是公司的主管表示，如果一名员工积极的参加培训，那么这个事实将被纪录到他的个人档案里，以后在涉加薪或提职的问题时，公司将会予以考虑。 课程由质量监控部门的李工程师主讲。主要包括各种讲座，有时还会放映有关质量管理的录像片，并进行一些专题讨论。内容包括质量管理的必要性、影响质量的客观条件、质量检验标准、检验的程序和方法、质量统计方法、抽样检查以及程序控制等内容。公司里所有对此感兴趣的员工，包括监管人员，都可以去听课。 课程刚开始时，听课人数平均 60 人左右。在课程快要结束时，听课人数已经下降到 30 人左右。而且，因为课程是安排在周五晚上，所以听课的人都显得心不在焉，有一部分离家远的人员课听到一半就提前回家了。

在总结这一课程培训的时候，人力资源部经理评论说：“李工程师

的课讲得不错，内容充实，知识系统，而且他很幽默，使得培训引人入胜，听课人数的减少并不是他的过错。”

请回答下列问题：

(1) 您认为这次培训在组织和管理上有哪些不合适的地方？

(2) 如果您是 RB 公司的人力资源部经理，您会怎样安排这个培训项目？

2、一个机床操作工把大量的机油洒在他机床周围的地面上。车间主任叫操作工把洒掉的机油清扫干净，操作工拒绝执行，理由是工作说明书里并没有包括清扫的条文。车间主任顾不上去查工作说明书上的原文，就找来一名服务工来做清扫。但服务工同样拒绝，他的理由是工作说明书里也没有包括这一类工作。车间主任威胁说要把他解雇，因为这种服务工是分配到车间来做杂务的临时工。服务工勉强同意，但是干完之后立即向公司投诉。

有关人员看了投拆后，审阅了三类人员的工作说明书：机床操作工、服务工和勤杂工。机床操作工的工作说明书规定：操作工有责任保持机床的清洁，使之处于可操作状态，但并未提及清扫地面。服务工的工作说明书规定：服务工有责任以各种方式协助操作工，如领取原材料和工具，随叫随到，即时服务，但也没有明确写明包括清扫工作。勤杂工的工作说明书中确实包含了各种形式的清扫，但是他的工作时间是从正常工人下班后开始。

问题：

(1)对于服务工的投诉，你认为该如何解决?有何建议？

(2)如何防止类似意见分歧的重复发生？

(3)你认为该公司在管理上有何需改进之处？

答案要点：

1、(1) RB 公司的这次培训, 不合理的地方有：

没有对员工进行培训需求调查与分析，使得培训工作的目标不是很明确，也不了解员工对培训项目的认知情况；

培训时间安排不合理，在周五晚上进行培训，学员“心不在焉”，影响培训效果；

没有对培训进行全程的监控，不能及时发现问题、解决问题；

对培训工作的总结程度不够，没有对培训的效果（结果）进行评估；

没有详细的培训计划，具体表现在对参训员工的对待问题上，没有“制度性”的规定，不利于提高参训员工的学习积极性。

(2) 作为 RB 公司的人力资源部经理，在此次培训中应该做到：

首先进行培训需求分析，了解员工对质量监管培训的认识，了解员工的要求；

对培训做总体的规划，包括合理的培训时间、地点、培训经费预算、培训讲师的安排甚至对培训师的培训等；

选派合适的人选对培训的全过程进行监控，及时发现问题、解决问题；

培训结束时，对参训人员进行培训考核，以了解培训工作的效果；

对培训的总过程以及结果进行总结，保留优点，剔除问题缺点，为下一次培训积累经验。

2、

(1)对于服务工的投诉，你认为该如何解决?有何建议?

A. 对服务工以表扬为主，适当地给予奖励（如给些加班费）。但要告诫他应完成车间主任交给的任务。 B. 对操作工要批评教育,应向他指出：把机油洒在机床周围的地上并拒绝清扫是错误的，他的行为缺乏主人翁精神。 C. 对车间主任也要批评。他在处理工作方面主观臆断，不够细心。

(2)如何防止类似意见分歧的重复发生?

主要是对工作说明书进行修改，使之合理化。

(3)你认为该公司在管理上有何需改进之处?

要根据实际情况制定出较为科学合理的工作说明书；进一步提高领导水平；提倡爱岗敬业、发扬团结协作精神，从而在发生类似事件时，能顺利地加以解决。

《人力资源管理》练习题及参考答案(B)

一、单项选择题：（每题 1 分，共 30 分）

1. 培训要取是预期的效果，就必须保证（ C ）的合理衔接。

A 培训时间与受训者的爱好 B 培训要求与受训者的要求

C 培训内容与受训者的需求 D 培训地点与受训者的需求

2. 良好的职业生涯规划应具备可行性、适时性、适应性、（ B ）的特性。

A 变动性 B 持续性 C 激励性 D 挑战性

3. 绩效考核包括了许多基本概念，如工作分析，工作要项绩效标准（ B ）与在职辅导。

A 评估考核、评估面谈 B 评估分析、评估面谈

C 评估考核、评估分析 D 评估面谈、评估进度

4. 从考评的效标上看，可分为，（ D ）

A 实用性效标，行为性效标和结果性效标 B 特征性效标、适用性效标和结果性效标

C 特征性效标、实用性效标和适用性效标 D 特征性效标、行为性效标和结果性效标

5. 小王负责北方区销售渠道管理，上级主管在他的绩效管理目标设计过程中错误的做法是（ A ）

A 由主管直接为他制定绩效目标和要求 B 主管帮助他确定实现绩效目标的计划

C 对他的绩效目标制定过程进行及时的指导 D 主管了解他所在岗位的行为特点，以便对其辅导

6. 开放式的绩效考核制度首先应体现在评价上的（ B ），借此才能取得上下级的认同，使绩效考核得以推行。

A 公开和绝对性 B 公开、公正、公平性 C 真实性 D 标准性

7. “他这个人怎么样？”属于绩效考核类型的（ C ）

A 效果主导型 B 行为主导型 C 品质主导型 D 一般主导

型

8. 按顺序选出绩效考核的步骤（ A ）

A 工作说明书→确定工作要项→确定绩效标准→评价实施→绩效面谈→制定绩效改进计划→绩效改进指导

B 工作说明书→确定绩效标准→确定工作要项→评价实施→绩效面谈→制定绩效改进计划→绩效改进指导

C 工作说明书→确定工作要项→确定绩效标准→评价实施→制定绩效改进计划→绩效面谈→绩效改进指导

D 确定工作要项→工作说明书→确定绩效标准→评价实施→绩效面谈→制定绩效改进计划→绩效改进指导

9. 如企业首次设立“网络编辑”这个岗位，其薪酬等级的确定比较困难，应采取（ D ）方法来获取有关薪酬信息。

A 企业的正式调查 B 政府的薪酬调查 C 商业性调查 D 专业性薪酬调查

10. 处于开创阶段的企业一般采用的薪酬策略是（ C ）

A 高基本工资，高奖金，低福利 B 高基本工资，低奖金，高福利

C 低基本工资，高奖金，低福利 D 低基本工资，高奖金，高福利

11. 在岗位评价的要素计点法中，假定计划的总点值是 500，而“解决问题”要素权重为 20%，该要素准备划分为 5 个等级，则第二等级的点值应为（ A ）

A 40 B 80 C 100 D 200

12. 公平理论主要是指内部和外部公平，其主要含义是（ C ）

①保证企业内部对员工个人报酬的公平、合理

②相对于其同尖及同等规模的企业而言，其薪酬具有竞争性

③使企业内外部的员工认同该企业的报酬是公平、合理的

④使企业的工资不低于劳动和社会保障部公布的工资指导价格

A ①②③ B ②③④ C ①③④ D ①②④

13. 以下津贴中不属于技术性津贴的是（ A ）

A 科学保健津贴 B 工人技师津贴、特殊教育津贴

C 高级知识分子津贴 D 特级教师津贴

14. 规定最长工作时间，超时的工资支付，企业代缴的各类医疗、工作、计生、死亡、养老、失业保险等属于国家（ B ）方面的政策法规。

A 薪酬 B 福利 C 劳动关系 D 津贴

15. 要求薪酬设定应该对岗不对人，实行同岗同酬，这是薪酬管理的（ A ）

A 内部公平原则 B 外部公平原则 C 员工公平原则
D 岗位公平原则

16. 我国现阶段的社会保障体系中，主要针对劳动者的是（ A ）

A 社会保险 B 社会优抚 C 社会救济 D 社会福利

17. 如果用人单位在休息日安排劳动者工作，又不能安排补休的话，需支付员工不低于工资的（ C ）%的工资报酬。

A 100 B 150 C 200 D 300

18. 在岗位评价过程中，通过依据不同的薪酬因素，多次对岗位排序，然后再综合考虑每一个岗位的序列等级，最终确立岗位序列，以上评价方法被称为（ C ）

A 岗位归类法 B 排序或序列法 C 要素比较法 D 要素计点法

19. 当企业经济效益下降，而生活指数提高时，企业多会采用的方法是（ B ）

A 减少员工工资 B 增加员工工资并裁员 C 维持现状 D 减少员工工资并裁员

20. “金降落伞”合同指的是（ D ）

- A 当公司被另一公司收购时，保护雇员的一种津贴
- B 管理人员退休时，公司提供的一种津贴
- C 员工退休时，公司提供的一种津贴
- D 当公司被另一公司收购时，保护管理人员的一种津贴

21. 职工李某在甲公司工作则两年便与单位协议解除劳动合同，解除劳动合同前一年李某的月平均工资为 800 元，甲公司的月平均工资为 750 元，甲公司应付李某的经济补偿金应是（ B ）

A 100 元 B 1600 元 C 750 元 D 1500 元

22. 第三方招用未与原用人单位解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成损失的劳动者承担直接赔偿责任，该用人单位（ D ）责任

A 承担补偿 B 不承担补偿 C 不承担任何 D 承担连带赔偿

23. 集体劳动合同的主体是 (D)

A 工会组织 B 企业法人 C 企业法人代表 D 工会组织和企业法人

24. 职工因工致残，被鉴定为 (A) 的，应当退出生产、工作岗位，终止劳动关系，发给工伤致残抚恤证件，并享有相应的工伤保险待遇。

A 一至四级 B 一至五级 C 七至十级 D 六至十级

25. 下列选项中错误的是 (A)

A 女职工生育享受不少于 120 天的产假
B 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查
C 未成年工是指年满 16 周岁未满 18 周岁的劳动者
D 不得安排女职工在哺乳未满 1 周岁的婴儿期间延长工作时间和夜班劳动

26. 劳动法作为以保护劳动者为主要的法律，是 (A) 立法的主要组成部分。

A 人权保障 B 劳动权保障 C 劳动就业保障 D 劳动权益保障

27. 关于劳动调解，表述正确的是 (D)

A 调解委员会主任由用人单位代表担任

- B 调解委员会中用人单位代表的人数不得少于委员总数的 1/3
- C 调解委员会调解劳动争议的期限为 15 日，到期未结束的，视为调解不成。
- D 经调解达成协议，当事人反悔，不愿履行该协议的，仍享有提请仲裁权利，对此调解委员会不得阻挡和干预

28. 劳动法适用范围内不包括（ A ）

- A 家庭聘用的保姆
- B 外商独资企业的职工
- C 个体工商户聘用的帮工
- D 在国家机关单位工作的工人

29. 劳动者单方解除劳动合同，不用赔偿的损失是（ D ）

- A 用人单位支付的培训费用
- B 劳动合同约定的其他赔偿费用
- C 用人单位在招聘中所支付的费用
- D 对生产经营造成的间接经济损失

30. 根据劳动关系的特征，劳动法对劳动者合法权益的保护应当是（ A ）

- A 偏重、平等、全面和最基本的保护
- B 偏重、平等、全面和基本的保护
- C 偏重、平等、客观和基本的保护
- D 偏重、平等、客观和最基本的保护

二、多项选择题：（每题 2 分，共 40 分）

1. 与其他调查方式相比较，抽样调查具有的优势是（ABCD ）
- A 具有较高的科学性 B 能提高资料的时效性
- C 能节省人力、物力、财力 D 能推断也比较准确的全面资料
- E 收集到的资料更完整、更系统
2. 在与员工进行沟通时，应注意的问题有（ABCDE ）
- A 文字要具有可读性、简明扼要
- B 可借助专家，相关团体进行沟通
- C 可恰当运用图像进行形象化的展示
- D 注意在信息沟通中建立相互信任的氛围
- E 注意沟通语言、符号的适应性与准确性
3. 劳动定额的基本表现形式有（AD ）
- A 时间定额 B 看管定额 C 服务定额 D 产量定额
- E 消耗定额
4. 某大型企业要招聘若干名高层管理人员，适宜选用的招聘渠道有（AB ）
- A 发布广告 B 猎头公司 C 学校招聘 D 职业介绍所
- E 内部员工保荐
5. 在核算企业工资总额时，不应该包括的项目有（DE ）
- A 加班加点费 B 特殊情况下支付的工资 C 各种津贴和补贴

D 聘用离、退休人员的各项补贴 E 离、退休人员待遇的各项支出

6. 关于组织文化，表述正确的是（ BCDE ）

A 它必然对组织变革起到积极的推动作用

B 它是一个组织内共有的价值观，信念和习惯体系

C 任何组织的文化都必然继承其国家和民族的传统和价值体系

D 它通过制度文化，伦理道德规范等约束组织领导和成员的行为

E 它是以精神文化为核心层，伴之以制度文化，物质文化而构成的整体

7. 企业解决人力资源过剩的可用方法有（ ACDE ）

A 减少员工的工作时间，随之降低工资水平 B 提高企业的技术水平

C 鼓励员工提前退休 D 合并精简某些臃肿的机构

E 制定全员轮训计划，使员工始终有一部分在接受培训

8. 下列常用的统计调查组织方式中属于非全面调查的是（ ACD ）

A 重点调查 B 普查 C 抽样调查 D 典型调查
E 统计报表制度

9. 人力资源需求的影响因素大体分为（ ABC ）三类。

A 企业外部环境 B 企业内部环境 C 人力资源自身状况

D 人力资源发展状况 E 国家经济政策

10. 劳动争议仲裁委员会是由（ BCDE ）构成的。

A 职工当事人代表 B 劳动行政部门代表 C 同级工人代表

D 用人单位方面的代表 E 仲裁委员会的办事机构

11. 关于劳动合同表述正确的是（ BCDE ）

A 劳动合同中必须同时具备法定条款和约定条款，否则不能成立

B 约定条款的内容只要合法，就同法定条款一样，对当事人具有法律约束力

C 如当事人双方要求的劳动合同的生效时间与最后一方签字盖章的时间不一致时，必须注明该合同的生效时间

D 专项协议书约定在特定条件下用人单位和劳动者的权利和义务，此时劳动合同中约定的权利和义务暂时中止执行

E 用人单位人力资源管理机构及其负责人具体实施的劳动合同，各类专项协议的协商、签订、解除、变更活动，必须获得法人代表机关的授权方能进行

12. 按照承担法律责任的方法来分析劳动争议案件的要点是分析确定（ ABDE ）

A 劳动争议当事人所实施的行为

B 当事人的行为是否造成一定危害

C 当事人的行为与危害结果之间是否存在间接的因果关系

D 行为人的行为是否有主观上的过错

E 当事人的行为是否有使受害人遭受一定的损失的危险

13. 绩效管理是一个处延非常广泛的重要概念，它是指从绩效计划到考评标准的制定，具体包括（ABCD ）等全部活动的过程。

A 考评的实施 B 信息反馈 C 信息总结 D 改进工作 E 薪酬管理

14. 不管员工的职位高低、能力大小，对员工的态度考评的重点都是工作的（ABCD ）

A 认真程度 B 责任感 C 工作的努力程度 D 是否服从命令 E 工作成果大小

15. 行为锚定等级评价法的主要优点是（ABCE ）

A 具有良好的反馈功能 B 有利于综合评价判断
C 绩效考评标准更加明确 D 实施的费用较低
E 具有良好的连贯性和较高的信度

16. 模仿是通过向学员展示特定行为的范本，由学员在模拟环境中进行角色扮演，并由指导者对其行为提供反馈的训练方法，适应（ BCD ）的培训。

A 高层管理者 B 中层管理者 C 基层管理者 D 一般员工 E 所有员工

17. 某大型企业要招聘一位具有 10 年以上消费品市场工作经验的物流管理经理，一般应选择（ BCDE ）为招聘渠道。

A 校园招聘 B 租赁公司 C 内部招聘 D 猎头公

司 E 在专业期刊发布广告

18. 张某是销售部的业务骨干，最近他突然向公司提出辞职，公司可能面临的问题是（ABCE ）

A 造成部分客户的流失 B 找到替代员工的难度较大
C 部门的年度绩效目标受到影响 D 销售部其他员工的工作热情降低

E 对其客户的催款工作将产生困难

19. 培训评估可以从四个层面进行（ABDE ）

A 反应层面 B 学习层面 C 态度层面 D 行为层面
E 结果层面

20. 根据组织发展需要分析确定培训需求和培训对象的主要步骤是（ ABCE ）

A 确认培训标准 B 确认培训可以解决的问题
C 确认培训资源和根据需要确定的培训需求和培训对象
D 确认培训评估标准和奖惩标准 E 确认培训资源

三、案例分析题：（每题 15 分，共 30 分）

1. 某公司又到了年终绩效考核的时候了，从主管人员到员工每个人都忐忑不安。公司采用强迫分布式的末位淘汰法，到年底，根据员工的表现，将每个部门的员工划分为 A、B、C、D、E 五个等级，分别占 10%、20%、40%、20%、10%，如果员工有一次被排在最后一级，工资降一级，如果有两次排在最后一级，则下岗进行培训，培训后根据考察的结果再决定是否上岗，如果上岗后再被排在最后 10%，则被淘汰，培训期间只领取基本生活费。主管人员与员工对这种绩

效考核方法都很有意见。财务部主管老高每年都为此煞费苦心，该部门是职能部门，大家都没有什么错误，工作都完成的很好，把谁评为 E 档都不合适。去年，小田因家里有事，请了几天假，有几次迟到了，但是也没耽误工作。老高没办法只好把小田报上去了。为此，小田到现在还耿耿于怀。今年又该把谁报上去呢？

请回答下列问题：

- (1) 请问财务部是否适合采用硬性分配法进行绩效考评？为什么？
- (2) 如果重新设计该公司财务部门的绩效考评方案，您认为应该注意哪些问题？

2. 远翔精密机械公司在最近几年招募中层管理职位上不断遇了困难。该公司是制造销售较复杂机器的公司，目前重组成六个半自动制造部门。公司的高层管理相信这些部门的经理有必要了解生产线和生产过程，因为许多管理决策需在此基础上做出。传统上，公司本来一贯是严格地从内部选拔人员。但不久就发现提拔到中层管理职位的基层员工缺乏相应的适应他们新职责的技能。

这样，公司决定改为从外部招募，尤其是招聘那些企业管理专业的好学生。通过一个职业招募机构，公司得到了许多有良好训练的工商管理专业毕业生作候选人。他们录用了一些，并先放在基层管理职位上，以便为今后提升为中层管理人员做好准备。不料在两天之内，所有这些都离开了该公司。

公司只好又回到以前的政策，从内部提拔；但又碰到了过去同样素质欠佳的问题。不久就有几个重要职位的中层管理人员将要退休了，他们的空缺急待称职的后继者。面对这一问题，公司想请咨询

询专家来出些主意。

问题：(1)这家公司确实存在有提拔和招募问题吗？

(2)如你是咨询专家，你会有哪些建议？

答案要点：

1. (1) 请问财务部是否适合采用硬性分配法进行绩效考评？为什么？

财务部门不适合使用硬性分配法进行绩效考评，因为：

A、硬性分配法使用的一个假设是，员工的行为和工作绩效整体呈正态分布，即员工的工作行为和工作业绩好、中、差得分不存在一定的比例关系，中的员工应该最多，好与差的很少；

B、而财务部门员工的工作行为与工作绩效不符合正态分布，从案例中也可以看出，员工业绩之间的差距很小。因此不适合应用硬性分配法进行绩效考评。

(2)如果重新设计该公司财务部门的绩效考评方案，您认为应该注意哪些问题？

为财务部门设计绩效考评方案，应该注意以下问题：

A 明确工作的性质，对工作进行定性分析，并明确描述

B 有针对性的设计合理的评价体系

C 评价结果不一定非得对员工进行负面的激励

2. (1) 这个公司显然存在着选拔和招募方面的问题。在这个案例里面，一开始他们注重内部选拔，但内部选拔觉得适应性比较差，不能适应新的知识的技能，不能满足岗位需要。接着请外界的中介招募机构，招到一批工商管理专业的学生，还是比较满意的，但最后还没有到岗位上就走了，所以说确实存在问题。内部找不到满意的，而满意的外部人才又走了，这就是问题的所在。

(2)那么产生问题的原因是什么呢?一般选拔人的条件比较高,要德才兼备,这往往是一种理想。在这种状态下,我们往往是看能找不找得到人才。在这里面,内部总是找不到合适的人才。一个可能是员工的素质确实比较低。接着可能是他的要求比较高。这种情况下,我们要做工作分析。首先要分析问题的原因。通过工作分析,确认哪个中层干部需要什么样的资质、能力、技能,给他们作一个分析,这样把他们的标准定实。第二个就是为什么招本专业的学生后又走了呢?那问题是两年周期比较长,而这些人刚毕业,他们不懂管理,而这里既要懂专业,又要懂管理。所以就直接去招聘又懂专业,又懂管理的人。这样一来就有活干,他来之后,一定得到公司的重视,他的价值得以实现,那么当然他就不会搞砸,这个问题也就不会发生。可能招的也不是很合适,即使在这种情况下,我们还有一种改进办法,外部招聘这些管理类学生后,对他们说明理由。就是说,不是永远在这里干,如果干了两年后,基本上提拔到管理层的岗位了,让他们看到曙光,看到希望,即使眼前在基层工作,有这样、那样的困难,但他们看到将来的发展,可能能忍受,可我们往往有些企业不告诉他,他们可能会走。第四是内部招聘,从素质上来讲,不一定符合岗位的要求,那么我们找一些有潜力的人,进行培训。如此一来,这个问题就能解决。