

2004年6月理论知识试卷以及答案 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/473/2021_2022_2004_E5_B9_B46_E6_9C_c67_473263.htm

第二部分 理论知识（51~150题，共100道题，满分为100分）一、单项选择题（51~110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）51、对劳动法的阐述，不正确的是（D）。（A）对劳动力市场的运作具有不可替代的作用（B）体现了劳动既是权利又是义务的基本原则（C）它是以实现劳动力资源配置合理化为宗旨（D）所有与劳动者有关的社会关系都是劳动法的调整对象52、产生劳动力需求增量的根源不在于（C）。（A）消费总量的增加（B）消费结构的变化（C）消费群体的扩大（D）消费内容的丰富53、劳动法确认劳动者为劳动力所有者，使劳动者在劳动力市场上处于劳动力（B）。（A）求方客体的独立地位（B）供方主体的法律地位（C）供方客体的法律地位（D）求方主体的自主地位54、从（D）的角度，可将劳动力市场分为有组织的市场和非组织的市场，即自发市场、合法市场与非法市场。（A）市场机制（B）市场分层（C）社会认定（D）市场法制55、劳动力资源的微观配置是指用人单位内部对劳动者的（C）的安排。（A）工作地点、工作对象和工作量（B）作业地点、作业时间和作业量（C）劳动岗位、工作时间和劳动量（D）劳动范围、劳动对象和劳动量56、人力资源与其他资源不同，具有（A）等特征。（A）战略性、能动性和被开发的无限性（B）战略性、能动性和被开发的有限性（C）积极性、创造性、可用性和无限性

(D) 积极性、主动性、创造性和有限性 57、论证的方法很多，(B) 是通过讲故事、举实例，用比喻来证明两个事物之间具有某种共同的特点。(A) 归纳法 (B) 类比法 (C) 举例法 (D) 比较法 58、在运用头脑风暴法组织群体决策时，错误的做法是(B)。(A) 鼓励参与者各抒己见 (B) 要对提出意见的数量进行控制 (C) 对各种意见和方法的评判要放到最后阶段 (D) 鼓励他人对已经提出的意见进行补充和修改 59、不属于财务主管的鉴别性胜任征的是(C)。(A) 风险规避和计划能力 (B) 分析能力和推理能力 (C) 组织协调方面的能力 (D) 相关的财务报表填写技能 60、在团队中分析方案的可行性，并为决策提供住处支持的角色称为(C)。(A) 创造者 (B) 评价者 (C) 联络者 (D) 维护者 61、关于企业的组织文化，理解错误的是(A)。(A) 组织文化在加强组织内部的整合性的同时往往会减低其对外部的适应性 (B) 当组织环境发生改变时，原有的组织文化可能会导致组织成员抗拒变革 (C) 组织文化的塑造可以帮助组织成员形成共同的价值观，从而降低管理成本 (D) 当两个文化差别较大的企业进行合并的时候，组织文化的冲突会增加合并的风险 62、矩阵制组织结构的最大特点是(D)。(A) 住处沟通迅速 (B) 集权和分权相结合 (C) 集中决策、分散经营 (D) 具有双道命令系统 63、以下各项中，以工作成果为中心来设计部门结构的是(D)。(A) 直线制 (B) 直线职能制 (C) 矩阵制 (D) 事业部制 64、狭义的人力资源规划的最终目的是(D)。(A) 保持人力 (B) 制定政策 (C) 预测目标 (D) 供需平衡 65、以下说法错误的是(C)。(A) “因事设岗”是设置岗位

的基本原则 (B) 企业战略的变化快于组织结构的变化 (C)
() 企业人力资源供求平衡即供求总量达到平衡 (D) 技术复杂程度决定着组织的分工和作业的专业化程度

66、某企业计划期任务总工时为5050，企业的劳动效率工时为50，计划劳动生产率变动系数为0.01。运用劳动定额法预测该企业人力资源需求量应为 (B)。(A) 50人 (B) 100人 (C) 150人 (D) 200人

67、以下各项企业人员需求分析的方法中，不属于量化分析方法的是 (A)。(A) 德尔菲预测技术 (B) 回归分析方法 (C) 劳动定额法 (D) 转换比率法

68、企业组织中层次最低、约束范围最宽的制度规范是 (B)。(A) 技术规范 (B) 企业基本制度 (C) 业务规范 (C) 个人行为规范

69、以下说法正确的是 (C)。(A) 员工开发计划是企业各种人力资源具体计划的核心 (B) 劳动定额的两种基本表现形式是看管定额和服务定额 (C) 企业人力资源需求的满足，应优先考虑外部人力资源供给 (D) 当分公司发生资不抵债时，母公司必须对分公司的债务负责

70、单位在人员招聘上存在的“人才高消费”的倾向可以通过 (D) 分析出来。(A) 人员使用效果分析 (B) 人与事总量配置分析 (C) 人与事结构配置分析 (D) 人与事质量配置分析

71、为了获得过去行为的写照，面试考官应当避免提出的问题是 (C)。(A) “你是怎样看待部门之间出现的不合作现象的？” (B) “当你的工作得到了不好的反馈时，你是怎么做的？” (C) “请举一个你亲身经历过的部门合并中人员重组的事例。” (D) “在你所承担的项目中，你是怎样获得技术部的支持和帮助的？”

72、受“第一印象”的影响，面试考官可能会在某种程度上倾向于 (D)。(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 73、 笔试不具备的优点是 (D)。(A) 可以大规模地进行评价 (B) 成绩评定较为客观 (C) 评价成本较低 (D) 适用于各类能力的考评 74、 关于文件筐测试的描述中, 错误的是 (B)。(A) 考官要对应聘者的工作进行集体评价 (B) 可以考察应聘者的沟通能力, 协调能力 (C) 要求应聘者在规定时间内处理完考官提供的文件 (D) 考官发给应聘者的是事先由各类专家共同鉴定, 标准化的文件组合 75、 组织在进行人员招聘录用工作时, (A)。(A) 首先要明确人员的招聘来源 (B) 补充初级岗位的需求可以从内部招聘中得到满足 (C) 为了组织的长期发展, 组织内部的高层岗位应尽量从内部招聘获得 (D) 对于本组织缺少又急需的人才, 应立即制定内部培训计划对内部人员进行培养 76、 关于投射测验, 表述正确的是 (C)。(A) 是应用较多的人际适应测试 (B) 主要用于专业能力的考察 (C) 更能反映出受测者的真实心理素质 (D) 不能用于高级管理人员的选拔 77、 以下说法正确的是 (A)。(A) 招聘总成本=直接成本 间接费用 (B) 工作规范与工作说明书在内容上不能出现重叠 (C) 培训与开发的需求分析由工作任务需求分析和人员需求分析两部分组成 (D) 在制定薪酬体系的六个基本步骤中, 薪酬分级和定薪在薪酬结构设计之前进行 78、 关于管理者训练 (MTP法), 描述正确的是 (A)。(A) 适用于培训中高层管理人员 (B) 最好

避免采用企业内部的培训师（C）是适宜行为调整和心理训练的
培训方法（D）一般采用专家授课，学员间研讨的培训方法
79、在对在职员工进行培训需求分析时，用（A）来评估其在工作中所需要的技能。（A）绩效分析法（B）组织分析法（C）任务分析法（D）人员分析法
80、（C）不是培训需求的来源。（A）绩效评估结果（B）新的业务需求（C）内部薪酬调整（D）新技术的产生
81、撰写培训评估报告时，错误的做法是（A）。（A）要对所有受训人员进行调查（B）尽量实事求是地呈现评估结果（C）附录中最好收集培训过程中所使用的原始资料（D）当评估方案持续时间超过一年时，需要作中期评估报告
82、在培训评估中，角色扮演可以用来进行（B）。（A）反应评估（B）学习评估（C）行为评估（D）结果评估
83、从前台接待到行政秘书，然后再成为行政主管，最后成为公司分管行政后勤的副总，这样的个人发展途径属于（D）。（A）专业技术型发展（B）专业技术行政管理型发展（C）横向纵向发展（D）行政管理型发展
84、符合绩效考核指标设置要求的是（A）。（A）认真完成自己的工作（B）客户对我们的服务完全满意（C）对顾客的询问立即给予答复，尽快解决他们提出的问题（D）今年内完成两篇市场分析报告，并在《市场观察》杂志上发表
85、绩效面谈的质量和效果主要取决于（D）。（A）考评双方的心理状态（B）是否成立了员工绩效评审委员会（C）考评双方对绩效管理制度的理解（D）考评双方的准备情况以及提供数据的详细和准确程度
86、关于绩效面谈，理解正确的是（B）。（A）关注员工对考核过程的想法（B）注重挖掘员工的潜能、拓展新的发

发展空间 (C) 强调让上级发现员工的问题并帮助员工解决问题 (D) 职业发展计划不应紧随考核后进行，至少要相隔三个月 87、绩效管理活动实施过程中的中坚力量是 (D)。

(A) 高层领导 (B) 一般员工 (C) 直接上级/主管 (D) 人力资源部人员 88、在绩效考评中，通常情况下 (B) 考评的准确性和可靠性最难把握。(A) 同事 (B) 下级 (C) 本人 (D) 客户 89、柳静上月产量是45件，本月是49件，比上月的工作绩效有所提高，这种分析方法是 (A)。(A) 目标比较法 (B) 水平比较法 (C) 横向比较法 (D) 循环比较法 90、在制定工作目标时，下列说法错误的是 (B)。

(A) 工作目标是可测量和评价的 (B) 在考核前工作目标不可被修改 (C) 工作目标是直接主管和员工都认可的 (D) 工作目标应明确规定完成的时间期限 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com