

2003年

全国人力资源管理专业 技术资格考试复习题解

涂琼 主编

-44



2003 年

全国人力资源管理专业技术资格

考试复习题解

涂 琼 主编



机械工业出版社

本书是2003年全国人力资源管理专业技术资格考试复习用书。该书紧扣考试大纲,以全国人力资源管理指定教材《人力资源管理专业知识与实务》(初、中级)(全国经济专业技术资格考试用书编写委员会编写)为基本参考书,根据其考试大纲和考试样题编写的习题及题解。书中大纲内容为考试大纲中所提内容,相关内容为考试大纲中没有但考试指定教材中有的内容。本书从大纲中要求的了解、熟悉、掌握的不同程度内容要求作全方位剖析,以便考生在短时间内既掌握考试大纲中要求掌握的重点内容,又了解基本培训教材中的一般知识。书中答案部分作了简明解释。

图书在版编目(CIP)数据

2003年全国人力资源管理专业技术资格考试复习题解/
涂琼主编. —北京:机械工业出版社,2003.8

ISBN 7-111-12875-3

I .2... II .涂... III .劳动力资源—资源管理—资
格考核—解题 IV .F241-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 070566 号

机械工业出版社(北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

责任编辑:曹雅君 封面设计:饶 薇

责任印制:路 琳

北京机工印刷厂印刷·新华书店北京发行所发行

2003 年 8 月第 1 版·第 1 次印刷

787mm×1092mm · $\frac{1}{16}$ ·10.25 印张·250 千字

0 001-4 000 册

定价:19.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

本社购书热线电话(010)68993821、88379646

封面无防伪标为盗版

《2003 年全国人力资源管理专业技术资格考试复习题解》

编 委 会

主 编
参加编写人员

涂 琼	刘 恋	杨 茹	黄 静	黄小郁
马 琼	刘 雄	龚晓琴	李 俊	李小祥
黄俊芳	黄立文	王媛媛	周敏捷	刘 雨
颜红宇	周书唱	别艳高	余海洋	袁 艳
胡启瑶	吴向阳	甘庆华	曾黎明	姚余琴
吴东梅	夏小禹	彭林龙	汪喻刚	詹爱君
位晶晶				

前 言

为了帮助经济专业技术工作者全面系统地掌握 2003 年全国人力资源管理专业技术资格考试大纲及教材的内容,在较短的时间内顺利通过全国人力资源管理专业技术资格考试,我们特组织编写此书。

本书严格根据全国经济专业技术资格考试用书编写委员会编写的《人力资源管理专业知识与实务》(初、中级)编写。编写时对考试内容分为掌握、熟悉、了解三部分作彻底的剖析,其广度和深度与大纲相吻合。严格遵守对大纲的要求“掌握即要求能解决实际工作问题,熟悉即要求对有关经济专业的知识具有深刻地了解,了解即要求具有经济专业技术有关的广泛知识”。试卷中掌握部分的考题占 50% 以上,熟悉部分考题的比重大于了解部分,试卷紧扣大纲,以便考生深刻理解其宗旨。

与同类书相比,本书有三大显著特点:一是充分考虑了试题的广度与重点的关系;二是对试题给予解答;三是大纲内容与相关内容分开。对部分答案,特别是对读者不好掌握或容易出错的试题难点做了较详细的注释,希望读者借此能加深对这些内容的理解,提高应试水平。

本书便于应试者在短时间内抓住大纲要领,切中培训教材内容,顺利通过资格考试,是应试者理想的考试复习资料,同时还可以供高等院校相关专业师生参考。

由于编者水平有限、经验不足,书中难免有缺点与错误,衷心希望广大读者批评指正。

编 者

目 录

前言

人力资源管理专业知识与实务(初级)

第一部分 组织行为学

- 第一章 组织行为学基础 (3)
- 第二章 价值观、态度与工作满意度 (6)

第二部分 人力资源管理

- 第三章 人力资源管理概述 (9)
- 第四章 人力资源规划 (13)
- 第五章 人员招聘 (15)
- 第六章 工效学基础 (18)
- 第七章 工作分析 (22)
- 第八章 绩效考核 (25)
- 第九章 薪酬管理 (27)
- 第十章 人力资源培训与开发 (30)

第三部分 劳动力市场

- 第十一章 劳动力市场 (33)
- 第十二章 工资原理 (36)

第四部分 劳动人事法规与政策

- 第十三章 劳动法概述 (39)
- 第十四章 劳动法律关系 (41)
- 第十五章 促进就业 (43)
- 第十六章 工作时间和休息休假 (45)
- 第十七章 工资 (47)
- 第十八章 劳动安全卫生 (49)
- 第十九章 女职工和未成年工的特殊保护 (51)
- 第二十章 人事政策法规基础知识 (52)
- 第二十一章 国有企业人事制度 (54)
- 参考答案 (56)

人力资源管理专业知识与实务(中级)

第一部分 组织行为学与组织文化

第一章 组织行为学基础	(75)
第二章 需要与激励	(79)
第三章 组织设计与组织文化	(83)

第二部分 人力资源管理

第四章 人力资源管理概述	(87)
第五章 人力资源战略的经济与心理分析	(91)
第六章 工作分析与工作设计	(95)
第七章 人力资源规划	(98)
第八章 人员招聘	(101)
第九章 绩效考核	(104)
第十章 薪酬福利	(106)
第十一章 人力资源培训与开发	(109)
第十二章 员工关系管理	(111)

第三部分 劳动力市场

第十三章 劳动力市场均衡	(113)
第十四章 人力资本投资理论	(116)
第十五章 宏观劳动力市场问题	(118)

第四部分 劳动人事法规与政策

第十六章 劳动和社会保险法律体系	(121)
第十七章 劳动合同和集体合同	(124)
第十八章 劳动争议	(127)
第十九章 职业培训	(130)
第二十章 社会保险	(131)
第二十一章 劳动保障监察和法律责任	(132)
第二十二章 人事行政法基础知识	(133)
第二十三章 事业单位人事管理	(135)
第二十四章 专业技术人员职称制度	(137)
参考答案	(139)

人力资源管理
专业知识与实务
(初 级)

第一部分 组织行为学

第一章 组织行为学基础

一、单项选择题

(一)大纲内容

1. 在组织行为学中,人格是()。
 - A. 个体所具有的与他人相区别的独特而稳定的思维方式和行为风格
 - B. 理解员工的思想、情感、行为方式以及对组织和工作的态度
 - C. 一个人在与社会相互作用过程中所形成的一个相对稳定的动力系统
 - D. 职业选择、工作满意度、领导、工作绩效
2. 人格具有()。
 - A. 稳定性
 - B. 不稳定性
 - C. 易改变性
 - D. 稳固性
3. 能力是()。
 - A. 从事各种活动、适应生存所必需的且影响活动效果的心理特征的总和
 - B. 智力
 - C. 驱体能力
 - D. 特长
4. 情绪是一种高级复杂的心理活动,它是人对事物的态度的体验,是()。
 - A. 人对事物的感觉
 - B. 情绪
 - C. 直觉
 - D. 人脑对客观事物与主体需要之间关系的反映
5. 群体是()。
 - A. 两个人或两个人以上结合而成的
 - B. 互相依赖的人而组成的
 - C. 两个或两个以上互相影响、互相依赖的人为了完成特定的目标而结合在一起的集体
 - D. 集体的一部分
6. 为了保证群体目标的实现,每个成员都必须严格遵守的准则就是()。
 - A. 行为标准
 - B. 群体规范
 - C. 思想规范
 - D. 团体规范
7. 群体动力过程的主要体现之一是()。
 - A. 群体中的复合现象
 - B. 群体成员的加和
 - C. 相互作用
 - D. 群体在完成任务时出现的责任分散现象
8. 沟通是指()。
 - A. 信息的传递
 - B. 信息在人与人之间传递
 - C. 交流
 - D. 联系

9. 群体中的沟通总是要通过一定的网络来实现的,沟通网络指()。
- A. 小道消息的传播
B. 链状沟通
C. 轮状沟通
D. 群体或组织内信息流动的通道
10. 人们传播小道消息,是因为传言可以()。
- A. 通过小道消息可以联合其他人
B. 增加个体的焦虑水平
C. 更加混乱各种支离破碎的信息
D. 成为地位、权力、本事的象征
11. 除了垂直沟通,组织或群体内部也在进行着多种多样的横向沟通,横向沟通是指()。
- A. 群体或组织中在高低各个结构层次之间进行的沟通
B. 组织结构中同一层次的人员之间所进行的沟通
C. 由群体或组织中具有较高权威的层级流向权威较低的层级的沟通
D. 由下属向上级进行的信息流通,其目的主要是汇报当前的工作进展、绩效,反映存在的问题困难

1. 下面关于遗传的说法正确的是()。
 - A. 遗传直接决定人的人格
 - B. 遗传是以间接的方式潜在地影响人格的形成
 - C. 遗传与人格赖以生存的物质基础无关
 - D. 遗传在决定个体的人格特征方面一点作用都不起
2. 能力与知识和技能的区别在于()。
 - A. 知识是概括化的经验系统,技能是概括化的心理特征,而能力则是概括化的行为模式
 - B. 能力发展到一定程度时就会定型,但知识和技能却可以不断积累
 - C. 知识和技能发展到一定程度时就会定型,但能力却可以不断积累
 - D. 知识和技能这两个概念和能力毫不相关

(一)大纲内容

1. 人格的形成有多方面原因,人格由()决定。
A. 遗传 B. 环境 C. 教养方式 D. 人际关系
E. 情境
2. 社会懈怠的产生可能有两方面原因是()。
A. 群体中的个体成员的努力和贡献不容易被确定和衡量,这使得群体成员认为自己更高的努力程度不会得到相应的报偿
B. 群体工作导致“责任分散”,群体成员认为自己的努力是不重要的,不是必不可少的,自己的努力与团队的绩效之间没有明确的关系
C. 群体中的某些个体成员的懒惰造成的
D. 群体中的个体成员降低从前的努力程度
E. 因他感觉到很吃亏
3. 在沟通过程中会出现各种干扰,妨碍沟通。具体说来,妨碍沟通的因素有()。
A. 过滤 B. 选择性知觉 C. 情绪 D. 语言
E. 信息流通

4.常见的群体中的正式的沟通网有()。

- A.链状沟通网
- C.环状沟通网
- E.Y型沟通

- B.轮状沟通网
- D.小道消息的传播网

(二)相关内容

1.影响群体凝聚力的因素很多,主要有()。

- A.相处的时间
- C.群体同质性低
- E.群体同质性高

- B.加入群体的难度
- D.群体规模

2.小道消息通常出现在()情况中。

- A.情况对人们具有重要性
- B.现实情况令人有模糊感
- C.现实情形令人焦虑
- D.组织的新措施与自己没有直接的利益关系
- E.诱惑

3.克服沟通障碍的途径是()。

- A.利用反馈
- B.精简语言
- C.主动倾听
- D.情绪控制,情绪的过度激发,无论正性或负性的,都可以妨碍正常的理性活动
- E.复杂化

第二章 价值观、态度与工作满意度

一、单项选择题

(一)大纲内容

1. 下列关于价值观的说法错误的是()。
 - A. 价值观是一套关于事物、行为的优劣、好坏、可取与不可取的最基本的信念或判断
 - B. 价值观有可接受性和重要性两个属性
 - C. 价值观对组织文化、组织激励及组织管理的其他方面都有重要影响
 - D. 价值观没有个体性
2. 态度是对人、客体、事物所持的肯定或否定的评价,反映了()。
 - A. 态度与价值观既有联系又有区别
 - B. 与价值观不同,态度的稳定性相对较低
 - C. 个体与具体的人、客体和事物的关系往往在变化,相应的态度也发生变化
 - D. 对人、客体、事物的感受
3. 与组织和工作相关的态度指标包括工作满意度,其中关于工作满意度下列说法错误的是()。
 - A. 工作满意度是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度,是对自己的工作喜欢或不喜欢的情感或情绪体验
 - B. 工作满意度高的员工对工作持积极的态度,而对工作不满意的员工对工作持消极态度
 - C. 工作满意度高的员工,一般具有良好的职业道德,显示出高成长的需要,喜欢参与制定决策
 - D. 工作满意度是对自己的工作喜欢不喜欢的情感或情绪体验
4. 对于认知失调理论,如果个体有很大的失调的压力,可以有三种途径加以消除,以下四个选项中错误的是()。
 - A. 改变行为
 - B. 改变认识
 - C. 改变态度
 - D. 找出一种合理的解释来说明态度与行为之间的不一致,以便为自己的矛盾自圆其说
5. 关于赫兹伯格的激励的说法正确的是()。
 - A. 满意与不满意是或此或彼、二择一的关系
 - B. 赫兹伯格认为令人满意的因素虽然被去除,并不一定会导致员工不满意,同样,令人不满意的因素虽然被去除,并不一定会导致员工满意
 - C. 赫兹伯格认为,成就感、别人的认同、责任、进步等因素可以归为激励因素,具备这些因素可以令人满足,不具备就招人不满
 - D. 赫兹伯格认为,满意的反面是不满意

(二)相关内容

1. 满意度与工作绩效之间的关系为()。

- A. 工作满意度与工作绩效之间关系的研究反而更支持高的工作绩效会促成高的工作满意度这一观点
 - B. 工作满意导致绩效提高
 - C. 高的满意度会为员工带来更高的经济上的、社会上的和心理上的回报,从而提高绩效
 - D. 高的绩效会增加员工的组织忠诚度,促使员工对工作更加投入,最终导致绩效得以提高
2. 工作满意度的差异模型认为()。
- A. 如果员工对“理想工作”的期望比较高,而这些期望不能得到满足的话,员工会不满
 - B. 要考察员工的满意度水平,不需要将员工的工作与“理想工作”相比较
 - C. 要考察员工的满意度水平,需要将员工的工作与过去的工作相比较
 - D. 要考察员工的满意度水平,不需要将员工的工作与过去的工作相比较
3. 工作满意度的均衡水平理论认为()。
- A. 均衡水平理论认为每个员工都没有其典型的工作满意度水平
 - B. 均衡水平理论认为每个员工都有其典型的工作满意度水平,称均衡水平
 - C. 工作中的情况因素或某些事件不可以暂时改变员工的工作满意度水平
 - D. 工作中的各种事件不能使满意度水平在均衡水平上下波动

二、多项选择题

(一)大纲内容

1. 有许多因素涉及工作满意度,较为重要的是()。
- A. 工作的挑战性,员工往往喜欢使他们有机会发挥自身才华、技术和能力的工作
 - B. 公平的待遇、组织中给予员工的报偿、晋升是对员工工作的最直接、最明确的物质肯定方式,它既是针对个体历来的努力程度和绩效,也反映着组织内外横向的比较
 - C. 员工的人格,个体的人格会影响到其对工作的评价和情感
 - D. 工作绩效的高低
 - E. 中介变量的影响
2. 与组织和工作相关的态度指标主要包括()。
- A. 工作满意度,指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度
 - B. 工作投入度,指员工在工作中深入的程度,所花费的时间和精力的多少,以及把工作视为整个生活的核心部分的程度
 - C. 工作索取的程度,工作到什么程度就想索取多少
 - D. 组织忠诚度,是员工认同组织,并愿意继续积极地参与其中的程度
 - E. 对待工作挑战的态度

(二)相关内容

下列关于工作满意度调查的论述错误的是()。

- A. 满意度调查可以帮助管理者改进已有的变革方案,并更好地计划和监控新的方案
- B. 定期的正式的工作满意度调查是监控员工满意度的惟一渠道
- C. 满意度调查只适用于普通员工,而不适用于管理人员
- D. 实施正式的定期的工作满意度调查的组织不必要经常性地监控员工的工作满意度
- E. 员工满意度调查可以告诉我们:员工对自己的工作感受如何、这些感受集中在工作中的哪些方面、哪些部门明显地受到了影响、涉及哪些人的情感

第二部分 人力资源管理

第三章 人力资源管理概述

一、单项选择题

(一)大纲内容

1. 人力资源是一种以人为载体的资源,是()。
 - A. 有一定的人口,才有一定的人力
 - B. 对体能、知识、技能、能力、个性行为的特征与倾向
 - C. 存在于人体中以体能、知识、技能、能力、个性行为特征等为具体表现的经济资源
 - D. 能够创造物质财富,为人类或组织的生存提供条件,满足需要,提供教育与培训
2. 人力资源宏观管理是()。
 - A. 通过对人和事的管理,处理人与人之间的关系,人与事的配合,以充分发挥人的潜能,并对人的各种活动予以计划、组织、指挥和控制,以实现组织的目标
 - B. 对人力资源的计划、组织、控制,从而调整和改善人力资源状况,使之适应再生产的要求,保证社会经济的运行和发展
 - C. 由组织在组织内部进行的
 - D. 由某个人在全社会范围内进行的
3. 关于管理人员和作业人员说法中错误的是()。
 - A. 任何组织的员工都可以分为管理人员和作业人员两个部分
 - B. 管理人员是指那些拥有一定权力,可以领导指挥其他人员的人
 - C. 作业人员是指没有指挥其他人员的权力,而是在管理的控制下,执行规定的任务和职务的人
 - D. 管理人员只能领导指挥作业人员
4. 人力资源的能动性是指()。
 - A. 人具有意识,知道活动的目的,因此人可以有效地对自身活动作出选择,调整自身与外界环境的关系
 - B. 人在生产活动中处于主体地位,是支配其他资源的主导因素
 - C. 人力资源是体力与智力的结合,具有主观能动性,具有不断开发的潜力
 - D. 人力资源在活动过程中是可以被激励的,即通过提高人的工作能力和工作动机,从而提高工作效率
5. 关于直线职权管理者的说法正确的是()。
 - A. 拥有直线职权的管理者是直线管理者
 - B. 拥有职能职权的管理者是直线管理者
 - C. 直线管理者不拥有完成生产和销售等实际业务的下属,他们只是负责协助职能管理者完成组织的基本目标

- D.直线管理者不需要负责完成组织的基本目标
- 6.人力资源高级管理人员是人力资源方面处于较高层级的管理者,他们是()。
- A.多面手
B.专家
C.直接向组织的最高管理层或者主要部门主管进行报告的高层经理
D.人力资源管理专家
- 7.在科学管理阶段,“经济人”的人性假设导致了在这一阶段奉行的是()。
- A.提高生产率、完成生产任务,不去考虑人的感情
B.听从指挥、努力生产
C.对于绝大多数人必须加以强迫、控制、指挥,以惩罚相威胁,从而使他们为实现组织目标而付出适当的努力
D.严密控制和监督式的管理
- 8.人力资源既具有生产性,又具有消费性。人力资源的生产性是指()。
- A.人力资源是物质财富的创造者,而且人力资源的利用需要一定条件
B.人力资源的保持与维持需要消耗一定的物质财富
C.生产性能够创造物质财富,为人类或组织的生存和发展提供条件
D.人力资源本身的生产和再生产
- 9.关于企业人力资源管理部门设置的新趋势的陈述不正确的是()。
- A.越来越多的企业将某些人力资源管理职能外包出去
B.人力资源部的工作职能趋于集中,工作重心更多地倾向于档案和薪酬管理等事物
C.随着竞争全球化的加剧,在许多大型企业(尤其是跨国公司)中出现了共享服务中心
D.企业人力资源部的设置更多地与企业的战略目标相联系
- 10.关于人事管理与人力资源管理的区别,陈述错误的是()。
- A.人力资源管理与人事管理产生的时代背景相同
B.人力资源管理将人视为主动地改造物质世界,推动生产发展,创造物质、精神财富和价值的活性资本,它是可以增值的;人事管理将人视为被动地适应生产的一种因素
C.人力资源管理的职能具有较强的系统性、战略性和时间的远程性,而人事管理的职能基本上具体的事物性工作
D.人力资源管理与人事管理对人的认识是不同的
- 11.人事管理的职能基本上是()。
- A.招聘
B.选拔
C.具体的事务性工作
D.人事规章制度的贯彻执行

(二)相关内容

- 1.法约尔认为管理的原则是()。
- A.只要条件一变化,原则就不适用了
B.灵活的,不是绝对的,而且无论条件如何变化,它们都是适用的
C.固定的,无论任何条件都适用
D.绝对的,在任何条件下都是适用的
- 2.从某种意义上来说,法约尔的理论是现代经营管理理论的基础,他被誉为()。