

经济师考试中级工商管理专业测试题十四 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/244/2021_2022__E7_BB_8F_E6_B5_8E_E5_B8_88_E8_c49_244750.htm 450、 [单选] 企业进行人力资源规划、员工招聘、培训、绩效考评等人力资源管理活动时的基本依据是 ()。 A . 职务说明书 B . 公司战略 C . 财务预算 D . 组织结构 答案 : [A] 451、 [单选] 在职务分析中 , 比较适合于身体活动较多的工作岗位的分桥方法是 ()。 A . 面谈法 B . 调查问卷法 C . 观察法 D . 工作日志法 答案 : [C] 452、 [单选] 可以简单而又迅速地收集到职务分析信息 , 适用面又广的职务分析方法是 ()。 A . 面谈法 B . 观察法 C . 工作日志法 D . 调查问卷法 答案 : [A] 453、 [单选] 企业对现有职务进行的认定、修改或产生新职务的过程是 ()。 A . 职务分析 B . 职务描述 C . 职务规范 D . 职务设计 答案 : [D] 454、 [单选] 企业对现有职务进行的认定、修改或产生新职务的过程是 ()。 A . 职务分析 B . 职务描述 C . 职务规范 D . 职务设计 答案 : [D] 455、 [单选] 职务分析工作的可靠性是指 ()。 A . 对职务分析工作的成本与收益的权衡 B . 职务分析的精确性 C . 不同分析人员对同一职务分析结果的一致性 D . 工作人员是否认真、细致 答案 : [C] 456、 [单选] 职务说明书与职务规范的主要区别在于 ()。 A . 前者以 “ 事 ” 为中心 , 后者以 “ 人 ” 为中心 B . 前者以 “ 人 ” 为中心 , 后者以 “ 事 ” 为中心 C . 前者只重 “ 事 ” , 后者人与事并重 D . 表现形式不同 答案 : [A] 457、 [单选] 企业设计出职务简单、可靠 , 但易使人产生单调乏味之感的职务设计方法是 ()。 A . 职务轮

换 B . 职务扩大化 C . 职务专业化 D . 职务简化 答案： [C]

458、 [单选] 在自我管理型工作团队中，成员之间的关系是 () A . 自主式 B . 协助式 C . 分工式 D . 层级式 答案： [B]

459、 [单选] 可以使员工对企业中的多种活动有更多了解，为其承担更大责任的职务奠定基础的职务设计方法是 () 。 A . 职务专业化 B . 职务轮换 C . 职务丰富化 D . 工作团队 答案： [B]

460、 [单选] 当组织成员出现过失时，一般不马上采取辞退措施，而根据其犯错次数及严重程度，采取的是 () 。 A . 建设性争议解决方法 B . 逐级惩戒政策 C . 公平政策 “ D . 区别对待政策 答案： [B]

461、 [单选] 企业开除犯错误的员工或在经营状况不好时而大规模裁员部属于 () 。 A . 员工非自愿性流动 B . 员工自愿流动 C . 员工撤出 D . 身体撤出 答案： [A]

462、 [单选] 公司在做出解雇决定时，能够对当事人进行充分的解释，这表明公司做到了 () 。 A . 结果公平 B . 内部公平 C . 程序公平 D . 人际公平 答案： [D]

463、 [单选] 在解雇决策过程中，给予当事人充分的个人申诉机会，这表明公司做到了 () 。 A . 人际公平 B . 结果公平 C . 外部公平 D . 程序公平 答案： [D]

464、 [单选] 及时地、富有建设性并且成本较低地解决劳动争议的方法是 () 。 A . 调解 B . 建设性争议解决技术 C . 仲裁 D . 诉讼 答案： [B]

465、 [单选] 为降低提起诉讼或发生暴力的可能性，企业有必要对被解雇者提供 () A . 培训服务 B . 经济补偿 C . 扶助 D . 再就业服务 答案： [D]

466、 [单选] 不同员工可能对同一工作满意度的判断不同，这由于不同员工在 () 方面存在差异。 A . 个性 B . 文化程度 C . 需要 D . 年龄 答案： [C]

467、 [单选] 当不

满的员工无法改变目前处境，又不能脱离该工作岗位时，他将出现（ ）。 A．心理撤出 B．工作撤出 C．身体撤出 D．行为改变 答案：[A] 468、 [单选] 管理人员是企业中指挥他人工作的人，其影响力主要来自（ ）。 A．个人学识 B．所在职位赋予的正式权力 C．老练成熟 D．宽广的胸杯 答案：[B] 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