

2008年经济师考试初级人力专业知识与实务模拟题及答案(九)
经济师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文
https://www.100test.com/kao_ti2020/521/2021_2022_2008_E5_B9_B4_E7_BB_8F_c49_521386.htm 2008年人力专业知识与实务模拟试题之案例分析题（一）某公司近年来的发展十分迅速，为了整合业务，精简机构，公司领导决定裁减一定的人员。决定作出后，人力资源部部长承担了与被裁人员谈话的任务，它需要尽可能的说服被裁人员，使他们不至于与公司对抗，但是他清楚这样的说服面临的困难是十分大的。

80、说服者本人对说服效果存在着影响，以下陈述中错误的是（ ）：A、人力资源部最好是一个值得他信任的人B、在说服他人时，人力资源部要尽量正式、公事公办C、人力资源部要尽量表现出与被裁员工的某些相似性来源：百考试题D、人力资源部如果外表讨人喜欢，那说服效果可能就会更好一些答案：B

82、“被裁员”这个说服信息不是员工愿意听到的，以下关于说服信息对说服效果的影响的陈述中，错误的是（ ）：A、信息地呈现方式也很重要，在本例中，人力资源部最好和员工面对面的单独交谈B、说服信息所倡导的态度与被说服者原有态度之间的差距越大，那么态度的实际改变也就越大C、说服信息唤起的恐惧感越大，人们改变态度的可能性也就越小D、当信息唤起的恐惧感超过某一个界限后，人们的态度反而不发生改变答案：B

83、对不同的员工，人力资源部说服的效果也可能不一样，以下的分析中错误的是（ ）A、学历越高的员工一般越不容易被说服B、自尊心较弱的人容易被说服C、家里有喜事的员工容易被说服D、年龄越大的员工越难被说服答案：A

84、人力资源部应该怎样

做才能使面谈的说服效果更好？A、在较早的时候就透露一些可能进行的变革的信息。B、让员工对公司的发展变革进行讨论。C、秘密地进行变革的取证和决策的过程。D、不向员工透露任何信息，防止员工阻扰。答案：AB

(二) 某酒居对其所有员工进行绩效考核，前勤服务人员和后勤行政人员选择了同样的考核主体，都是他们的直接主管，结果却很不一样。后勤人员的考核业绩大多集中在中等偏上的水平，而前勤人员则优、中、差均有所分布。

85. 根据你的从业经验，你认为导致这种情况的原因可能是（ ）。A 后勤员工的绩效考评没有制定出切实可行、具体明确的绩效目标和标准B 后勤部门主管较前勤部门主管管理水平低C 后勤部门主管犯了趋中趋势和偏松的评价问题D 前勤部门管理更民主答案：AC来源:百考试题网

86. 为使后勤人员的考核更全面，应采取的做法是（ ）。A 由后勤各部门经理直接对每一位员工进行考评B 培训各级主管使他们意识到考核的重要性和科学性C 增加企业内外部客户作为后勤员工的考核主体D 可选择强制分布法答案：ABCD来源：百考试题

7. 对于前勤人员的考核可采用行为锚定法，其优点包括（ ）。A 工作绩效评价标准更为精确B 具有良好的反馈功能C 设计简单,操作简便 D 评估结果具有良好的反馈功能答案：ABD

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