

2024 年全国经济专业技术资格考试



扫我做试题

人力资源管理专业知识和实务·模拟试卷(一)

(考试限时: 90 分钟)

▶ 开始答卷时间: _____ ▶ 结束答卷时间: _____ ▶ 得分: _____

关于“扫我做试题”，你需要知道

移动端操作：使用“正保会计网校”APP扫描“扫我做试题”二维码，即可同步在线做题。

电脑端操作：使用电脑浏览器登录正保会计网校（www.chinaacc.com），进入“我的网校我的家”，打开“我的图书”选择对应图书享受服务。

提示：首次使用需扫描封面防伪码激活服务。

一、单项选择题

(共 60 题，每题 1 分。每题的备选项中，只有 1 个最符合题意)

1. 外源性动机强的员工看重的是()。
A. 工作的挑战性
B. 工作带来的社会地位
C. 工作带来的成就感
D. 对组织的贡献
2. “如果较高层次需要不能得到满足的话，对满足低层次需要的欲望就会加强”，这一说法属于()。
A. 需要层次理论
B. 双因素理论
C. 三重需要理论
D. “挫折-退化”观点
3. 公平理论认为，员工会将自己的产出与投入比与别人的产出与投入比进行比较。这里的“产出”是指()。
A. 工资奖金
B. 工作经验
C. 工作绩效
D. 工作承诺
4. 关于目标管理的说法，正确的是()。
A. 在制定工作目标时，要求涉及目标的所有群体共同制定目标，并共同规定如何衡量目标的实现程度
B. 实施目标管理时，必须自上而下地设定目标
C. 完整的目标管理包括目标具体化和限期完成两个要素

- D. 目标管理的实施效果总能符合管理者的期望
5. 特质理论不能解释为什么具有不同特质的领导在各自的组织中都可以工作得非常出色，这体现了特质理论()。
 - A. 忽视了情境因素
 - B. 没有区分原因和结果
 - C. 忽视了下属的需要
 - D. 没有指明各种特质之间的相对重要性
6. 豪斯的路径-目标理论认为，设定挑战性目标、鼓励下属实现自己的最佳水平，该领导行为属于()。
 - A. 指导式
 - B. 支持型
 - C. 参与式
 - D. 成就取向式
7. 根据心理学家伯恩斯的观点，属于交易型领导特征的是()。
 - A. 魅力
 - B. 放任
 - C. 智慧型刺激
 - D. 个性化关怀
8. 组织中任何层次的领导者都不能逃避有效()的要求。
 - A. 知识技能
 - B. 技术技能
 - C. 人际技能
 - D. 概念技能
9. 在组织结构设计的特征因素中，员工以同种方式完成相似工作的程度是指()。
 - A. 制度化
 - B. 规范化
 - C. 专业化
 - D. 集权度
10. 在组织设计的程序中，保障整个组织结构协调一致、有效运作的关键是()。
 - A. 各类运行制度的设计
 - B. 确定组织设计的基本方针和原则
 - C. 联系方式的设计
 - D. 管理规范的设计
11. 被称为“哑铃型组织”的是()组织形式。
 - A. 事业部制
 - B. 团队
 - C. 无边界
 - D. 虚拟
12. 提高人的知识和技能，特别是改变人的态度、行为及群体行为，以便达到提高组织效率的目的的变革是()。
 - A. 以人员为中心的变革
 - B. 以结构为中心的变革
 - C. 以技术为中心的变革
 - D. 以系统为中心的变革
13. 主要回答到哪里去竞争的问题，即作出组织应该选择经营何种业务以及进入何种行业或领域的决策的是()。
 - A. 组织战略
 - B. 管理战略
 - C. 竞争战略
 - D. 人力资源战略
14. 指明了组织战略实现的路径和总体脉络的是()。
 - A. 工作设计
 - B. 数字仪表盘
 - C. 战略地图
 - D. 人力资源计分卡
15. 关于学习型组织特点的说法，错误的是()。
 - A. 知识共享
 - B. 致力于持续学习
 - C. 极少采用批判性和系统性的思维方式
 - D. 重视员工
16. 公司人力资源部门制定未来几年的人力资源规划时应当首先了解()。
 - A. 组织结构和业务流程
 - B. 外部劳动力市场状况
 - C. 竞争对手的情况
 - D. 公司的战略规划

17. 首先建立人力资源需求数量与其影响因素之间的函数关系,然后将这些影响因素的未来估计值代入函数,从而计算出组织未来的人力资源需求量,这种人力资源需求预测方法是()。
 - A. 马尔科夫分析法
 - B. 人员替换分析法
 - C. 回归分析法
 - D. 比率分析法
18. 关于人力资源供求平衡的方法分析,下列说法错误的是()。
 - A. 雇用临时员工具有较高的灵活性
 - B. 在减少未来劳动力过剩的方法中,降级的见效速度快、员工受伤害程度高
 - C. 对于那些有专利权或者需要严格的安全保障措施才能完成的工作实行离岸经营
 - D. 非带薪休假或放假的方式为一部分员工提供了更多的自由休息时间
19. 人员甄选中的重测信度反映的是()。
 - A. 不同评价人员评分结果的一致性
 - B. 同一测试工具在不同时间上的稳定性
 - C. 两个测试复本在内容上的等值程度
 - D. 同一测试内部不同题目测试结果的一致性
20. 一项测试的内容与测试所要达到的目标之间的相关程度是指()。
 - A. 内部一致性信度
 - B. 内容效度
 - C. 效标效度
 - D. 构想效度
21. 不喜欢跟人打交道,不适应社会性质的职业,厌恶从事教育、服务和说服性工作的职业兴趣类型是()。
 - A. 现实型
 - B. 研究型
 - C. 艺术型
 - D. 企业型
22. 下列能力中,难以通过角色扮演衡量的是()。
 - A. 解决问题的能力
 - B. 领导能力
 - C. 行政管理能力
 - D. 承受压力能力
23. 通过对一个人的基本背景以及学习、工作、生活经历甚至个人习惯等与工作相关的信息进行收集和分析,从而判断一个人对未来工作岗位的适应性以及预测其未来工作绩效、任职年限和流动性等特征的一种人才测评方法是()。
 - A. 成就测试
 - B. 履历分析
 - C. 面试
 - D. 评价中心技术
24. 绩效管理的特征不包括()。
 - A. 敏感性
 - B. 实用性
 - C. 灵活性
 - D. 可靠性
25. 绩效评价中,评价者难以发现员工身上存在的与自身相似的缺点和不足,这种主观错误是()。
 - A. 盲点效应
 - B. 过宽或过严倾向
 - C. 刻板印象
 - D. 晕轮效应
26. 关于绩效管理工具的说法,正确的是()。
 - A. 目标管理法的假设之一是员工是愿意工作的,而不是逃避工作的
 - B. 目标管理法较关键绩效指标法更适合用于企业战略调整期
 - C. 标杆超越法强调标杆企业应该与本企业高度相似并且属于同一行业

- D. 关键绩效指标必须是数量类指标
27. 关于团队绩效考核的说法, 错误的是()。
- A. 对跨部门团队进行绩效考核, 性质相同的部门要采用相同的考核方法
- B. 对跨部门团队进行绩效考核, 要做好考核的标准化
- C. 对知识型团队进行绩效考核, 要采用以行为为导向的考核方法
- D. 可以利用组织绩效指标确定团队绩效考核指标
28. 关于企业战略与薪酬管理策略的说法, 正确的是()。
- A. 采用成长战略的企业, 短期内应提供较低基本薪酬
- B. 采用稳定战略的企业, 基本薪酬和福利所占比重应较低
- C. 采用收缩战略的企业, 基本薪酬所占比重应较高
- D. 采用创新战略的企业, 基本薪酬水平应低于劳动力市场平均水平
29. 在薪酬体系设计的基本步骤中, 可以解决薪酬的内部公平性问题, 同时可以得出职位等级序列, 建立统一的职位评估标准, 这项工作()。
- A. 心理测评 B. 职位评价 C. 薪酬控制 D. 薪酬调查
30. 关于股票期权的说法, 错误的是()。
- A. 经营者在风险较小的情况下会获得比较好的激励效果
- B. 是一种权利而不是义务
- C. 是公司无偿给予经营者的激励
- D. 只有在行权价高于行权时本企业股票的市场价格才有价值
31. 下列不属于薪酬成本控制的是()。
- A. 控制客户量 B. 控制雇佣量 C. 控制基本薪酬 D. 控制奖金
32. 从投资的成本-收益角度分析, 只有在()情况下, 培训与开发才会提高组织的利润。(注: B -培训可带来的增值, C -培训的支出, S -员工受训后要求的加薪)
- A. $S-C>B$ B. $B-S>C$ C. $S-B>C$ D. $C>S$
33. 劳动关系最主要的特点是()。
- A. 平等性 B. 独立性 C. 经济性 D. 从属性
34. 劳动关系系统运行的基本功能是()。
- A. 动力功能和约束功能 B. 打击功能和防御功能
- C. 激励功能和保障功能 D. 维权功能和服务功能
35. 关于员工申诉的说法, 正确的是()。
- A. 非正式的申诉处理程序就是由双方共同的上级进行说和
- B. 员工申诉是一种表达不满的途径
- C. 员工不满全都可以通过申诉程序进行申诉
- D. 正式的申诉程序中, 员工无需举证, 由受理部门查明事实
36. 劳动力市场的多样性是指()。

- A. 劳动力市场上有多种不同的职业介绍机构
B. 劳动力市场的交易条件复杂多样
C. 劳动力市场会促成很多不同的雇佣合同
D. 不同类型的劳动力有不同的劳动力市场
37. 某城市共有 350 万人, 其中不足 16 周岁人口有 80 万人, 就业人口 200 万人, 失业人口 20 万人, 则该市的劳动力参与率为()。
- A. 57.1% B. 62.8% C. 81.5% D. 85.7%
38. 在一个以工作小时数为横轴, 工资率为纵轴的坐标系中, 个人劳动力供给曲线的形状为()。
- A. 平行于横轴的一条直线 B. 垂直于横轴的一条直线
C. 自左下方向右上方倾斜的一条直线 D. 一条向后弯曲的曲线
39. 假如某个地区的男性劳动力的工资提高 1%, 导致该地区企业对于女性的劳动力需求上升 2%, 则这两种劳动力之间存在的关系是()关系。
- A. 替代 B. 总替代 C. 互补 D. 总互补
40. 关于工资的说法, 错误的是()。
- A. 货币工资上升时, 实际工资有可能下降
B. 货币工资水平通常低于实际工资水平
C. 实际工资等于货币工资与物价指数之比
D. 一般用消费品物价指数来计算货币工资代表的实际工资水平
41. 企业常常利用不同劳动者的历史绩效水平来预测求职者的未来生产率, 这种做法很容易产生()。
- A. 统计性歧视 B. 雇主歧视 C. 工资歧视 D. 职业歧视
42. 为减少摩擦性失业, 政府可采用的政策是()。
- A. 加强劳动力市场的情报工作 B. 出台刺激经济增长的政策
C. 对失业者进行免费培训 D. 出台强化薪酬保密的法律法规
43. 人力资本投资活动中, 不包括()。
- A. 劳动力流动 B. 培训 C. 教育 D. 薪酬调查
44. 在决定上大学的合理年限时, 决策的基本依据是上大学的()。
- A. 平均成本等于平均收益 B. 边际成本等于平均收益
C. 边际成本等于边际收益 D. 总成本等于总收益
45. 高等教育投资私人收益估计的选择性偏差观点认为()。
- A. 大学毕业生即使不上大学, 也能挣到比没上大学的人更高的终身工资性报酬
B. 大学毕业生如果不上大学, 能挣到的终身工资性报酬会比高中毕业生更低
C. 大学毕业生即使不上大学, 也能挣到与没上大学的人相同的终身工资性报酬
D. 对任何人来说, 上大学都比不上大学要好

46. 回归迁移属于劳动力流动中的()。
- A. 跨行业流动 B. 跨产业流动 C. 跨地区流动 D. 跨职业流动
47. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的,有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项,执行()的有关规定。
- A. 劳动者与用人单位协商决定 B. 工资标准较高地
C. 劳动合同履行地 D. 用人单位注册地
48. 下列情形中,用人单位不可以解除劳动合同的是()。
- A. 劳动者在试用期被证明不符合录用条件的
B. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位任务造成严重影响
C. 患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的
D. 被依法追究刑事责任的
49. 关于解除与终止劳动合同的经济补偿的计算标准,说法正确的是()。
- A. 劳动者工作不满6个月的,用人单位不向劳动者支付经济补偿
B. 劳动者工作6个月以上不满1年的,支付劳动者半个月工资的经济补偿
C. 劳动者工作满1年的,支付劳动者1个月工资的经济补偿
D. 劳动者工作满1年的,支付劳动者2个月工资的经济补偿
50. 关于劳务派遣行政许可的说法,正确的是()。
- A. 依法申请经营劳务派遣业务,注册资本不得少于100万元
B. 劳务派遣经营许可证有效期为2年
C. 劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的,应当在有效期届满30日前书面提出延续行政许可的申请
D. 劳务派遣单位合并后设立新公司的,应当依法重新申请劳务派遣行政许可
51. 基于被保险人的一定关系而享有一定保险利益的主体是()。
- A. 投保人 B. 管理人 C. 受益人 D. 监督人
52. 城乡居民养老保险基金筹集不包括()。
- A. 个人缴纳 B. 集体补助 C. 企业补贴 D. 政府补贴
53. 关于工伤保险责任的说法,错误的是()。
- A. 用人单位分立的,承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任
B. 用人单位实行承包经营的,工伤保险责任由职工劳动关系所在单位承担
C. 职工被借调期间受到工伤事故伤害的,由原用人单位承担工伤保险责任
D. 职工在两个用人单位同时就业的,职工发生工伤后,由与职工先建立劳动关系的单位承担工伤保险责任
54. 由当地政府随同基本医疗保险的建立在参保职工中强制执行的补充医疗保险是()。
- A. 企业补充医疗保险 B. 大病保险

- C. 基础医疗保险 D. 职工大额医疗费用补助
55. 下列争议中,属于劳动争议的是()。
- A. 国家机关与公务员之间因工资支付产生的争议
B. 企业与其职工因公房出租产生的争议
C. 事业单位与其工作人员工伤认定产生的争议
D. 个体经济组织与其雇工因工作时间产生的争议
56. 用人单位违反劳动合同法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付()倍的工资。
- A. 1 B. 2 C. 3 D. 4
57. 用人单位可以依法申请行政复议的情形是()。
- A. 对劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的
B. 对社会保险经办机构确定的单位工伤保险费率不服的
C. 对劳动人事争议仲裁委员会作出的裁决不服的
D. 对人力资源社会保障部门作出的行政处分不服的
58. 专业技术人才评价和管理的基本制度是()。
- A. 职称制度 B. 职业资格制度
C. 人才评价机制 D. 职业技能等级制度
59. 国家设立的研究开发机构、高等院校科技人员在履行岗位职责、完成本职工作的前提下离岗创业的,原则上离岗()年内保留人事关系。
- A. 1 B. 2 C. 3 D. 5
60. 公务员的培训对象是()。
- A. 全体公务员 B. 县处级以上公务员领导
C. 乡科级领导公务员 D. 新入职公务员

二、多项选择题

(共 20 题,每题 2 分。每题的备选项中,有 2 个或 2 个以上符合题意,至少有 1 个错项。错选,本题不得分;少选,所选的每个选项得 0.5 分)

61. 关于亚当斯的公平理论的说法,正确的有()。
- A. 人们不仅关心自己的绝对报酬,而且关心自己和他人工作报酬上的相对关系
B. 员工倾向于将自己的产出投入比与他人的产出投入比相比较
C. 员工所做的比较都是纵向的,即与除组织以外的其他人比较
D. 辞职是感到不公平的员工恢复平衡的方式之一
E. 对于有不公平感的员工应予以及时引导或调整报酬
62. 特质理论的缺陷包括()。

- A. 忽视了领导与成员之间是一个互惠的过程 B. 没有指明各种特质之间的相对重要性
C. 忽视了下属的需要 D. 忽视了情境因素
E. 没有区分原因和结果
63. 按照理性决策模型, 决策者的特征包括()。
- A. 从目标意义上分析, 决策完全理性
B. 决策者可以知道所有备选方案
C. 决策者遵循的是满意原则, 在选择时不必知道所有的可能方案
D. 决策者可以采用经验启发式原则或一些习惯来进行决策
E. 决策者在选择备选方案时, 试图寻找令人满意的结果
64. 关于组织设计的说法, 正确的有()。
- A. 组织设计在形式上分为静态设计和动态设计
B. 静态设计只对组织结构进行设计
C. 动态设计只对组织运行制度进行设计
D. 现代的组织设计理论同时关注组织结构和运行制度设计
E. 现代的组织设计理论是静态的
65. 关于组织发展的说法, 正确的有()。
- A. 增强组织的有效性和员工幸福感 B. 重视参与和合作
C. 主张建立新型有效的健康组织 D. 强调等级和权威
E. 重视人员和组织的成长
66. 人力资源需求预测的方法中, 属于定性方法的有()。
- A. 经验判断法 B. 德尔菲法 C. 比率分析法
D. 回归分析法 E. 趋势预测法
67. 最常用的信度测试方式包括()。
- A. 重测信度 B. 复本信度 C. 内部一致性信度
D. 内容信度 E. 评价者信度
68. 关于绩效评价技术的说法, 正确的有()。
- A. 行为观察量表开发成本较低, 且应用者较为普遍
B. 行为锚定法的计量方法更为准确, 评估结果具有较高的信度
C. 配对比较法在人数较多的情况下, 能快速比较出员工的绩效水平
D. 强制分布法可有效避免考核结果的趋中趋势
E. 关键事件法可以高效地衡量员工的绩效水平, 降低绩效评估成本
69. 股票增值权作为股权激励模式, 具有的优点包括()。
- A. 操作方便、快捷
B. 激励对象无须现金付出
C. 降低企业激励成本, 并且企业有现金流入

- D. 无须证监会审批, 无须解决股票来源问题
- E. 通过对业绩条件、禁售期限的严格规定, 使激励与约束对等
70. 在培训与开发的决策中, 管理层出现的决策误区有()。
- A. 组织的规模限制了培训与开发的组织和管理
- B. 在一定程度上, 视培训开发为一种开支或一种员工福利
- C. 管理层不愿意做那些难以衡量或反馈周期长的培训与开发投资
- D. 由于人力资源投资的回报难以量化, 从而更容易遭到管理层反对
- E. 培训与开发的预算经常落后于经营战略计划
71. 在劳动关系中, 政府扮演的角色包括()。
- A. 劳动关系运行的监督者
- B. 劳动合同的制定者
- C. 劳动争议的重要调解仲裁者
- D. 劳动关系重大冲突的控制者
- E. 协调劳动关系制度和机制建设的推动者
72. 在设计企业内部的晋升竞赛时, 需要注意的问题有()。
- A. 必须使参与晋升竞赛的候选人之间在知识、能力或经验等方面具有较高的可比性
- B. 要在当前职位以及拟晋升职位之间创造出一种合理的工资差距
- C. 不应使某个人能够非常有把握地认为自己能够获得晋升, 或认为自己没有获得晋升的希望
- D. 晋升风险越高, 当前职位和拟晋升职位之间的工资差距就应该设计得越小
- E. 工资差距太大, 会削弱竞赛参与者的努力动机
73. 关于资本价格变化对劳动力需求数量的影响, 说法正确的有()。
- A. 在其他条件不变的情况下, 资本价格变化产生的规模效应和替代效应对于劳动力需求数量的影响在作用方向上是相反的
- B. 在其他条件不变的情况下, 资本价格上升的规模效应导致劳动力需求数量下降
- C. 在其他条件不变的情况下, 资本价格上升的替代效应导致劳动力需求数量上升
- D. 如果资本价格上升的规模效应大于替代效应, 则最终的劳动力需求数量将下降
- E. 如果资本价格下降的规模效应大于替代效应, 则最终的劳动力需求数量将下降
74. 高工资往往导致高生产率, 这是因为高工资通常()。
- A. 有助于企业控制人工成本
- B. 有助于组织吸引优秀员工
- C. 有助于员工产生外部公平感
- D. 有助于提高员工工作积极性
- E. 有助于降低员工离职率
75. 技术性失业的形成原因有()。
- A. 采用先进的科学技术通过提高劳动生产率取代了一部分劳动力
- B. 采用新的经营管理方式通过提高劳动生产率取代了一部分劳动力
- C. 一些部门或行业对劳动力的需求随季节的变化而变化
- D. 信息的不完善

E. 经济的周期性波动

76. 下列属于在职培训直接成本的有()。

- A. 受训者的工资
- B. 培训教师的讲课费
- C. 支付租用培训场地的费用
- D. 本企业的师资、场地和设备的投入
- E. 参加培训的员工因不能全力工作而造成的损失

77. 关于用人单位义务的说法, 正确的有()。

- A. 用人单位安排劳动者加班应当向劳动者支付餐费
- B. 用人单位应当按照劳动者的要求提供劳动条件和劳动用具
- C. 用人单位应当按照劳动合同的约定和国家规定, 向劳动者及时支付劳动报酬
- D. 用人单位应当严格执行劳动定额标准
- E. 用人单位应当保护劳动者的安全和身体健康

78. 下列属于我国商业医疗保险险种的有()。

- A. 职工大额医疗费用补助
- B. 伤残保险
- C. 基础医疗保险
- D. 工伤保险
- E. 与基本医疗保险衔接的大病保险

79. 目前我国正在为技能人才探索建立新八级职业技能等级制度。相比原有的五级, 新增的有()。

- A. 学徒工
- B. 高级工
- C. 首席技师
- D. 高级技师
- E. 特级技师

80. 公务员培训坚持的原则有()。

- A. 联系实际, 改革创新
- B. 政治统领, 服务大局
- C. 以绩为先, 从严管理
- D. 突出重点, 注重实效
- E. 分类分级, 精准科学

三、案例分析题

(共20题, 每题2分。由单选和多选组成。错选, 本题不得分; 少选, 所选的每个选项得0.5分)

(一)

几年前某公司经历了销售业绩连年下降, 被竞争对手接连赶超, 销售人员士气低落的困境, 为扭转不利局面, 公司高层决定任命工作能力强的老张做销售部门负责人。老张上任后做的第一件事就是提高全体销售人员的基本薪酬, 希望以此提升员工积极性, 但效果不尽如人意。为解决这一问题, 老张在员工中进行了实际调查。员工反映他们的薪酬基本上是按照职务、职称和工龄来确定, 与工作干多干少以及干好干坏没什么关系, 所以大家没什么积极性。针对这种情况, 老张改变了原来的激励策略。他决定在销售部门实行绩效薪金制, 还将销售业绩与晋升挂钩。两年后, 公司不仅销售额翻了两番, 员工的积极性也

高涨起来。

根据上述资料,不考虑其他因素,分析回答下列问题:

81. 根据双因素理论,老张领导的销售部门的员工更关注的因素有()。
 - A. 安全因素
 - B. 保健因素
 - C. 工资因素
 - D. 激励因素
82. 根据公平理论,销售部门员工不仅关心自己的绝对报酬,也关心()。
 - A. 自己的工作与家庭平衡
 - B. 自己和他人的关系
 - C. 额外福利与工作安全
 - D. 自己与他人投入产出比率的比较
83. 老张在公司销售部门实行的绩效薪金制的主要优点有()。
 - A. 能减少管理者的工作量
 - B. 能提高生产力水平
 - C. 能提高员工的基本薪酬
 - D. 能加强管理者的监督职能
84. 该公司销售部门实行绩效薪金制时,可以选择的绩效包括()。
 - A. 创新绩效
 - B. 个人绩效
 - C. 薪酬绩效
 - D. 组织绩效

(二)

甲公司近两年受经济不景气的影响,出现了明显的业绩下滑,公司高层决定进行战略调整。老赵作为人力资源部总监,同时他也属于公司战略委员会成员,参与公司战略规划的相关工作。通过战略会议,公司最终决定目前不进行扩张兼并,而是利用自身现有的优势追求稳步增长。同时,公司提出要加大创新研发,缩短新产品的研发周期,进一步强化公司的市场地位。战略规划会上,老赵建议构建学习型组织,为企业战略的实施建立一支强有力的队伍,老赵的这一建议得到了公司高管层的认可。

根据上述资料,不考虑其他因素,分析回答下列问题:

85. 甲公司采用的组织战略属于()。
 - A. 成长战略
 - B. 创新战略
 - C. 稳定战略
 - D. 收缩战略
86. 与该公司采取的竞争战略相匹配的人力资源活动有()。
 - A. 关注如何取悦客户
 - B. 招募富有创新精神和敢于承担风险的人
 - C. 强调组织与员工的风险共担以及成果分享
 - D. 控制成本支出,基本薪酬较低
87. 甲公司的人力资源管理与战略规划之间的联系是()。
 - A. 行政管理联系
 - B. 双向联系
 - C. 一体化联系
 - D. 单向联系
88. 案例中提到甲公司计划建立学习型组织,学习型组织的特征包括()。
 - A. 知识共享
 - B. 持续学习
 - C. 加强制度规范
 - D. 重视员工

(三)

某公司招聘面试最初的效果不理想,几个面试官对同一求职者的打分差异大,录用人员中面试得分很高的人,入职后实际工作绩效不尽如人意。针对这种情况,公司人力资源部对面试官进行了集中培训。讲授面试技巧,帮助了解面试中可能犯的错误,提高面试水