

三、试题类型分析

单选

难度适中，主要考察教材原文

多选

难度高，多数为教材明显的知识点，少数考察综合知识点，需理解辨析

案例

难度高，出题角度更为灵活，偏重于实际应用

单选题

题目难度不大，基本为教材的原文考题或简单计算题。

应答要求

每题目4个备选项，仅有一个正确答案。

解题技巧

必须选择，不能为空，如能直接选出答案则直接选择，如不熟悉的情况下，可采用排除法、合理逻辑分析、第一印象等方法进行选择。

【例题·单选】

1.恐怖分子经过团体讨论后，往往做出更加极端的恐怖行为，这种现象称为（ ）。

- A.团体思维
- B.头脑风暴
- C.团体服从
- D.团体极化

答案：D

解析：团体极化是指在团体中进行决策时，人们往往会比个人决策时更倾向于冒险或保守，向某一个极端偏斜，从而背离最佳决策。

【例题·单选】

2.下列选项中，关于企业中层管理人员需要承担的人力资源管理责任的说法，错误的是（ ）。

- A.中层管理人员应努力提高本部门员工的满意度和积极性
- B.中层管理人员应帮助本部门员工设计个人发展规划
- C.中层管理人员应激励、监督和辅导员工实现高绩效
- D.中层管理人员应负责从招募到录用决策的整个员工招募甄选工作

答案：D

解析：从人力资源管理实践方面来看，中层管理人员在很多人力资源管理活动中都承担着重要责任。比如，在招募和甄选员工方面，中层管理人员需要向人力资源部门提供职位分析方面的有关信息，同时向人力资源

部门提出本部门的用人计划，协助人力资源部门对求职者进行面试并做出最终的录用决定。

【例题·单选】

3.可以对众多受训人员同时进行培训与开发，不必耗费太多时间与经费，这是（ ）的优点。

- A.讲授法
- B.讨论法
- C.案例研讨法
- D.操作示范法

答案：A

解析：讲授法的优点是可以对众多受训人员同时进行培训与开发，不必耗费太多的时间与经费。

【例题·单选】

4.按照职工全年月平均制度工作天数的折算办法，职工月工作日数是（ ）。

- A.20 天 / 月
- B.20.83 天 / 月
- C.20.85 天 / 月
- D.21 天 / 月

答案：B

解析：按照职工全年月平均制度工作天数的折算办法：365 天-104 天（休息日）-11 天（法定节假日）=250 天，250 天÷12 月= 20.83 天 / 月，职工月工作日数是 20.83 天 / 月。

多选题

较单选题难度大，大部分题目为教材明显的知识点，少部分涉及多个知识点的结合。

应答要求

每题有5个备选项，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，所选每个选项得0.5分

解题技巧

谨慎性原则：完全有把握的直接选；没有把握的情况下，除采用排除法、逻辑分析外，还可采用比较法进行筛选。

宁缺毋错

【例题·多选】

1.制作招募广告时，通常应当遵循的原则包括（ ）。

- A.能够引起求职者的注意
- B.激起求职者对空缺职位的兴趣
- C.帮助求职者判断获得空缺职位的可能性
- D.唤起求职者去求职的愿望

E.促使求职者尽快采取求职行动

答案：ABDE

解析：一般来说，在制作招募广告时，通常应当遵循的原则是：①招募广告必须能够引起求职者的注意；②招募广告应能激起求职者对空缺职位的兴趣；③招募广告应能唤起求职者去求职的愿望；④招募广告应能促使求职者尽快采取求职行动。

【例题·多选】

2.下列关于价值观的说法，正确的是（ ）

- A.价值观既是人们关于事务重要性的观念，是依据可以对主体的重要性，对客体进行价值评判和选择的一种标准
- B.从主体角度考虑，价值观既是一种个体现象，也是一种社会现象，还是一种文化现象
- C.从表现形式来看，价值观既是外显的也是内隐的
- D.价值观要比态度更形象，更具体
- E.多数研究者认为价值观对行为具有解释，预测和导向作用

答案：ABCE

解析：价值观既是人们关于事务重要性的观念，是依据可以对主体的重要性，对客体进行价值评判和选择的一种标准。从主体角度考虑，价值观既是一种个体现象，也是一种社会现象，还是一种文化现象；从表现形式来看，价值观既是外显的也是内隐的，从功能上看，多数研究者认为价值观对行为具有解释，预测和导向作用；价值观要比态度更抽象，更概括

案例题

难度最大，以不定项选择的方式出题。

应答要求

有4个备选选项，有1个或多个选项正确，错选本题不得分，少选所选每个选项得0.5分。

解题技巧

先看题目确定所考知识点，再看案例材料，结合教材知识点加以逻辑分析做题。
历年出现过相同知识点案例与单选题、多选题轮换出题的情形，部分题目即使不看案例材料也可根据教材知识点做出正确选择。

【例题·案例】

有一家高科技生产企业，在公司规模扩大和业务拓展的压力下，公司高层认识到需要加大公司的培训与开发工作的力度。人力资源部根据公司的发展需求，在所有部门和员工中进行了培训需求问卷调查，在分析了调查结果和近期业绩考核结果的基础上，提出了培训与开发计划，并开展了一系列培训和开发活动。

由于各部门业务非常繁忙，为保证培训的全面到位，公司做出硬性规定，除特殊原因外，所有相关人员必须全部参加培训，并配以严格的考勤和培训效果评估手段，将员工的培训态度和培训成绩与员工的月度业绩考核直接挂钩。

经过一段时间的培训，从培训效果看，员工素质和技能都有一定程度的提高，但人力资源部总感觉没有达到预期效果。而且越往后问题越多，主要表现为：①课堂气氛呆板，员工不主动参与互动，请假、中途退场现象较为严重；②进行现场评估时，参训员工普遍反映培训比较单调；

③参训员工的成绩基本令人满意，但在培训后的工作中，行为变化不大，员工对所学知识不能融会贯通，或者根本不按新学到的知识(技能)去做，参加培训仅仅是为了应付培训后的考试。为此，人力资源部又进行了原因分析，最终找到了解决问题的有效方法。

根据以上资料，回答下列问题：

1.该公司人力资源部所进行的培训与开发需求分析内容包括（ ）。

- A.培训与开发调查
- B.组织分析
- C.工作绩效评估分析
- D.工作任务分析

答案：AC

解析：根据案例中的描述，“在分析了调查结果和近期业绩考核结果的基础上，提出了培训与开发计划”，因此，人力资源部进行的培训与开发需求分析内容包括培训与开发调查和工作绩效评估分析。

2.该公司对员工的培训态度和培训成绩与员工的月度业绩考核直接挂钩，属于培训与开发实施过程中的（ ）环节。

- A.计划制订
- B.控制
- C.效果评估
- D.监督和改进

答案：B

解析：对培训与开发工作进行有效的控制，是指在培训与开发计划中要规定培训与开发课程或活动的结果必须达到的标准和要求。将参训人员的参与态度及成绩同奖罚措施挂钩，以增强其参与的积极性，属于对培训与开发的控制。

3.该公司对培训与开发效果的评估包括（ ）。

- A.投资收益评估
- B.反应评估
- C.学习评估
- D.工作行为评估

答案：BCD

解析：案例中的描述“进行现场评估时，参训员工普遍反映培训比较单调”属于反应评估；“参训员工的成绩基本令人满意”属于学习评估；“但在培训后的工作中，行为变化不大，员工对所学知识不能融会贯通，或者根本不按新学到的知识(技能)去做，参加培训仅仅是为了应付培训后的考试”属于工作行为评估。

4.公司人力资源部对以后的培训与开发进行监督的做法，正确的是（ ）。

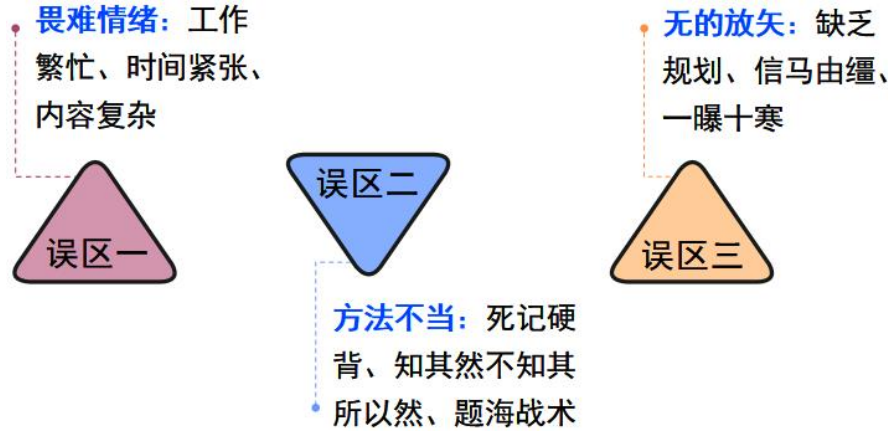
- A.由具备相应能力的员工依据组织所规定的程序进行监督
- B.采用访谈、观察和数据收集等方法进行监督
- C.采用何种监督方法不应提前确定，应随情况而定
- D.监督的基本内容包括培训与开发过程中各阶段的记录，以及相关分析和总结

答案：ABD

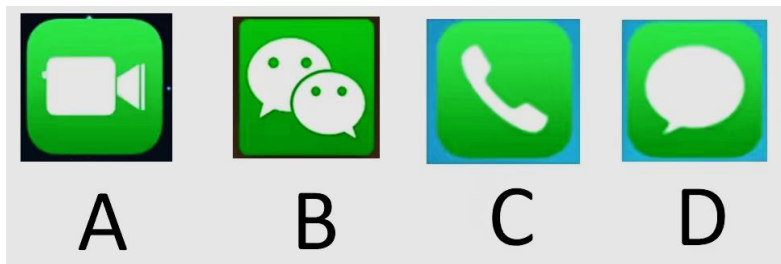
解析：至于采用何种监督方法，应该在培训与开发计划书中就确定了。选项 C 错误。

备考攻略及通关秘籍

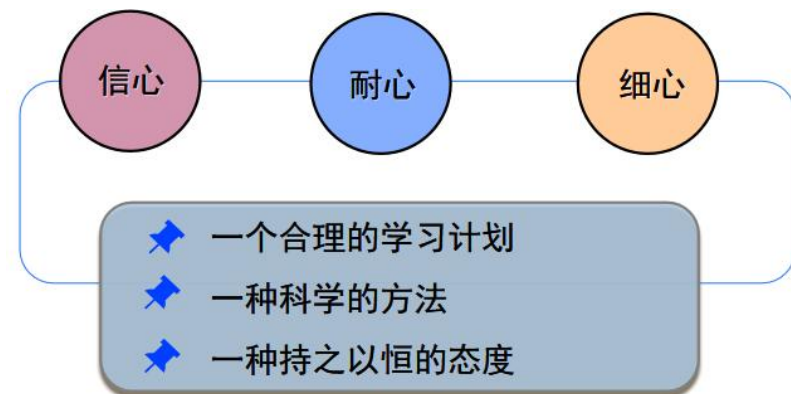
学习备考误区



教材的内容



我们的面对考题



(1)

以“教材”为纲，书不离手，点不离口。

(2)

以“视频”为轴，视频中的重要知识点、习题要把握。

(3)

以“习题”为线，真题反复演练，配合强化练习，以点带面，举一反三

紧扣考试大纲，通过精读教材，理解掌握高频考点



以练代学，学、练、做三者结合，通过做题来巩固和复习知识，加深理解与记忆



2+1模式，交替学习，经济基础、专业实务两手抓

“诀窍”在哪里？

重复、重复、再重复！

“书”很重要，“书”很重要，“书”很重要！