



以史为鉴知变化



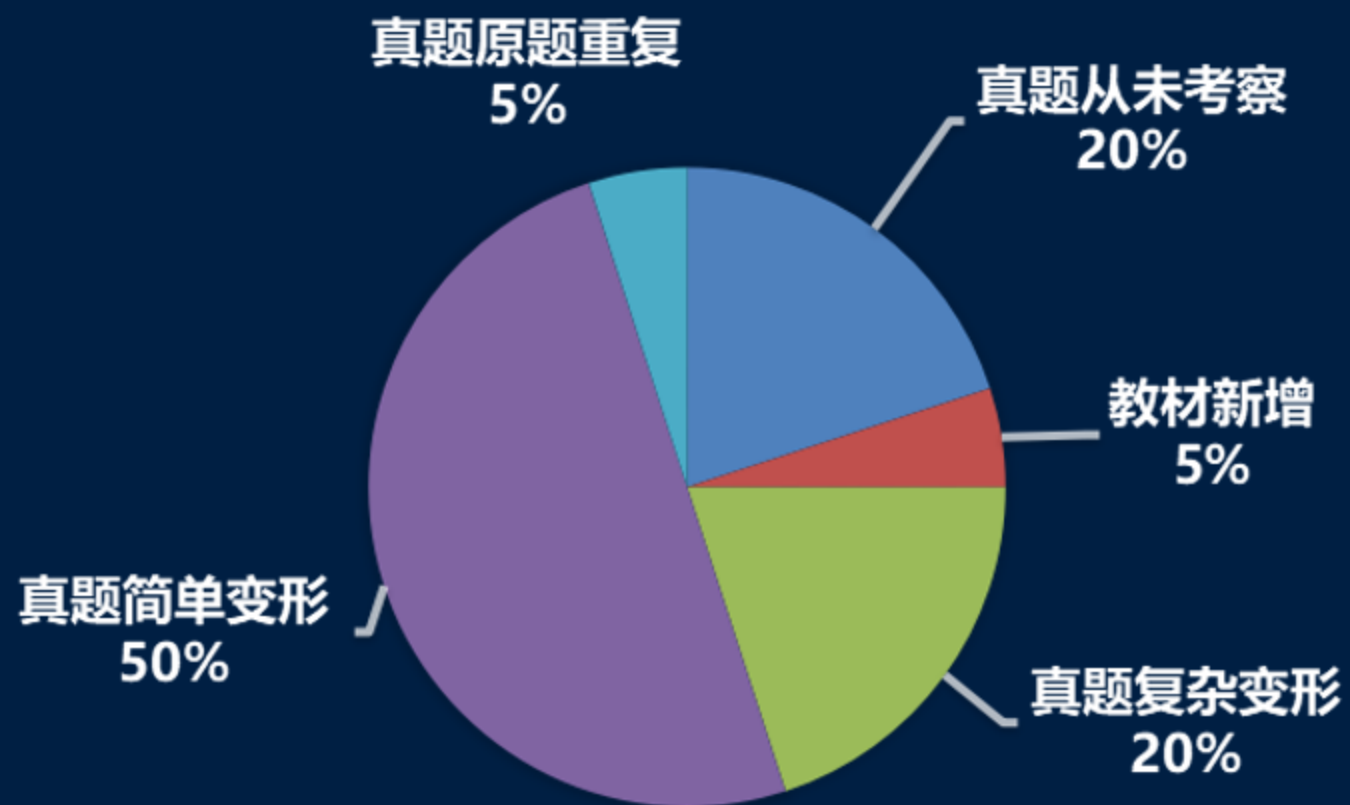


以史为鉴知变化

部分	章节	近三年 平均分	主要题型
第三部分 人力资源与社 会保险政策	11. 劳动法律关系	2	单选、多选
	12. 就业与职业培训	2	
	13. 招用人员	9.2	单选、多选、案 例
	14. 劳动标准与劳动保护	5.6	



以史为鉴知变化





以史为鉴知变化

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



以史为鉴知变化

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。



以史为鉴知变化

【例题·单选】

微弱、持久带有渲染色彩的情绪体验为（ ）。

- A. 应激
- B. 得意
- C. 心境
- D. 激情



以史为鉴知变化

答案：C

解析：

分类	含义	举例
心境 (心情)	是一种微弱、持久而又具有渲染性的情绪状态，它不是关于某一事物的特定体验，而是以同样的态度体验对待一切事物人的世界观、理想和信念决定着心境的基本倾向，对心境有着重要的调节作用	如忧郁、得意等
激情	是一种强烈的、爆发性的、为时短促的情绪状态，这种状态通常是由对个人有重大意义的事件引起的 往往伴随着生理变化和明显的外部行为表现，如盛怒时咬牙切齿、紧握双拳，狂喜的手舞足蹈等	如重大成功之后的狂喜、惨遭失败后的绝望等
应激	指由于意外事情发生或出乎意料的事情而引起的高度紧张的情绪状态。应激状态下，会引起机体的生物性反应，如股肉紧张度、血压、心率等出现明显变化。如果长期处于应激状态，人的免疫系统会受到伤害，是导致疾病的机制之一	如正常行驶的汽车意外地遇到故障时，司机紧急刹车



以史为鉴知变化

【例题·单选】

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



以史为鉴知变化

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。



以史为鉴知变化

【例题·单选】

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



以史为鉴知变化

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。



以史为鉴知变化

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；没有无把握的情况下，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



以史为鉴知变化

【例题·多选】

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



以史为鉴知变化

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。



以史为鉴知变化

【例题·多选】

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



以史为鉴知变化

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



以史为鉴知变化

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。



以史为鉴知变化

【例题·案例】

某公司为满足发展需要重新定制了绩效考核体系，具体做法如下：在设计绩效考核指标体系时，首先要通过自下而上汇总的方式提取了公司的考核指标，随后采用人为判断的方法设置考核指标权重，并依据考核指标的量化考核标准设定绩效标准。同时，公司选取员工的直属上司作为绩效考核主体，以年度为周期运用量表法对从事事务性工作和管理工作的员工进行绩效考核。

根据以上资料，回答下列问题：



以史为鉴知变化

该公司设计的绩效考核指标体系的构成内容包括（ ）。

- A. 绩效考核目的
- B. 绩效考核指标
- C. 绩效考核指标评价标准
- D. 绩效考核指标权重

答案：BCD

解析：绩效考核指标体系的构成内容包括：①绩效考核指标、②绩效考核指标权重、③绩效考核指标评价标准。



以史为鉴知变化

该公司设计绩效考核指标的具体做法中，不恰当的有（ ）。

- A. 依据考核指标的量化考核标准设定绩效标准
- B. 采用人为判断的方法设置考核指标权重
- C. 以自下而上汇总的方式提取公司的考核指标
- D. 以年度为周期对从事管理工作的员工进行绩效考核

答案：C

解析：绩效考核指标评价标准包括量化标准，A正确。绩效考核指标权重的设计方法中经验判断法主要由决策者根据历史数据和他们自己的直观判断来确定权重，B正确。从事管理工作和技术工作的员工，考核周期会长一些，D正确。



以史为鉴知变化

为了更全面地了解相关情况，该公司可以采用的其他绩效考核主体包括（ ）。

- A. 员工自己
- B. 服务机构
- C. 同事
- D. 客户

答案：ACD

解析：本题考查绩效考核的主体。绩效考核主体包括：上级、下级、同事、外部人员、员工自己。



以史为鉴知变化

该公司采用量表法进行绩效考核时，可选用的具体考核技术包括（ ）。

- A. 强制分布法
- B. 关键事件法
- C. 行为锚定法
- D. 图尺度评价法

答案：CD

解析：本题考查绩效考核技术。量表法包括：图尺度评价法、行为观察量表法、行为锚定法；比较法包括：排序法、配对比较法、强制分布法；描述法包括：关键事件法、不良事故评估法。



灵思妙想助通关



灵思妙想助通关

学习备考误区

● **畏难情绪：**工作繁忙、时间紧张、内容复杂

误区一

误区二

● **方法不当：**死记硬背、知其然不知其所以然、题海战术

● **无的放矢：**缺乏规划、信马由缰、一曝十寒

误区三



灵思妙想助通关

教材的内容



A



B



C

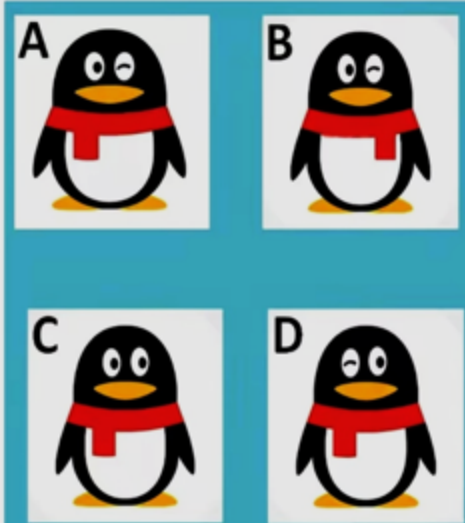


D



灵思妙想助通关

我们的面对考题





灵思妙想助通关

信心

耐心

细心

- ✦ 一个合理的学习计划
- ✦ 一种科学的方法
- ✦ 一种持之以恒的态度



灵思妙想助通关

(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



灵思妙想助通关

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



灵思妙想助通关

“诀窍”在哪里？

重复、重复、再重复！

“书”很重要，“书”很重要，“书”很重要！

谢谢 观看

THANK YOU