《专业培训教程》巩固练习题（第七版）理论知识参考答案解析

湖南新东方教育培训中心教务部　反馈邮箱：331038640@qq.com

第二章　人员招聘与配置

一、单项选择题（每小题只有一个最恰当的答案）

1.【答案】B
【解析】布告法的目的在于企业中的全体员工都了解到哪些职务空缺，需要补充人员，使员工感觉到企业在招募人员这方面的透明度与公平性，并有利于提高员工士气。

2.【答案】A
【解析】校园招聘又称上门招聘，即由企业单位的招聘人员通过到学校、参加毕业生交流会等形式直接招募人员。校园招聘通常用来选拔工程、财务、会计、计算机、法律以及管理等领域的专业化初级水平人员。

3.【答案】D
【解析】熟人推荐的招聘方式，其长处是：①对候选人的了解比较准确；②候选人一旦被录用，顾及介绍人的关系，工作也会更加努力；③招募成本也很低。问题在于可能在组织中形成裙带关系，不利于公司各种方针、政策和管理制度的落实。

4.【答案】D
【解析】通过猎头公司招聘到高素质的人才，需要支付昂贵的服务费。但是，如果把单位自己招聘人才的时间成本、人才素质差异等隐性成本计算进去，猎头服务或许不失为一种经济、高效的方式。

5.【答案】D
【解析】由于个人资料和招聘申请表所反映的信息不够全面，决策人员往往凭个人的经验与主观臆断来决定参加复试的人选，带有一定的盲目性，经常产生漏选的现象，因此，初选工作在费用和时间允许的情况下应坚持面广的原则，应尽量让更多的人员参加复试。

6.【答案】B
【解析】在面试活动中，由于面试考官始终处于主导地位，因此，考官在安排、组织和实施面试的过程中，除了要达到预定的面试目标，还要帮助应聘者顺利完成预定的面试程序。

7.【答案】D
【解析】面试时应从应聘者可以预料到的问题开始发问，如工作经历、文化程度等，然后再过渡到其他问题，以消除应聘者的紧张情绪。只有这样才能营造和谐的面谈气氛，有利于观察应聘者的内外表现，以求全面客观地了解应聘者。

8.【答案】D
【解析】面试的环境应该舒适、适宜，有利于营造宽松的气氛。面试的环境必须是安静的。许多面试者喜欢选择自己的办公室作为面试的场所，但难免遇到意外的电话、工作方面的干扰等。因此，一些小型的会议室也是不错的面试场所。在面试的环境方面，值得注意的是面试中面试考官与被面试者的位置如何安排。

9.【答案】B
【解析】封闭式提问即让应聘者对某一问题做出明确的答复。封闭式提问可以表示两种不同的意思：①表示面试考官对应聘者答复的关注，一般在应聘者答复后立即提出一些与答复有关的封闭式问话；②表示面试考官不想让应聘者就某一问题继续谈论下去，不想让应聘者过多发表意见。

10.【答案】C
【解析】重复式提问即让应聘者知道面试考官接收到了应聘者的信息，检验获得信息的准确性。例如“你是说……如果我理解正确的话，你说的意思是……”等。

11.【答案】A
【解析】确认式提问鼓励应聘者继续与面试考官交流，表达出对信息的关心和理解。例如“我明白你的意思！这种想法很好！”。B项，封闭式提问即让应聘者对某一问题做出明确的答复，一般用“是”或“否”回答。C项，重复式提问让应聘者知道面试考官接收到了应聘者的信息，检验获得信息的准确性。D项，假设式提问即鼓励应聘者从不同角度思考问题，发挥应聘者的想象能力，以探求应聘者的态度或观点。

12.【答案】D
【解析】情境模拟测试与笔试和面试方法相比，主要是针对被测试者明显的行为、实际的操作以及工作效率进行

测试，重点测试项目在那些书面测试（如智力测试与心理测试）中无法准确测试的被测者的领导能力、交际能力、沟通能力、合作能力、观察能力、理解能力、解决问题能力、创造能力、语言表达能力、决策能力等实际能力。

13.【答案】B
【解析】能力测试是用于测定从事某项特殊工作所具备的某种潜在能力的一种心理测试。A 项，人格测试的目的是为了了解应试者的人格特质；C 项，职业兴趣揭示了人们想做什么和他们喜欢做什么，从中可以发现应聘者最感兴趣并从中得到最大满足的工作是什么；D 项，道德测试是对人们的道德准则、道德情操与道德品质的一种心理测试。

14.【答案】A
【解析】补偿式中不同测试的成绩可以互为补充，最后根据应聘者在所有测试中的总成绩作出录用决策。B 项，多重淘汰式中每种测试方法都是淘汰性的，应聘者必须在每种测试中都达到一定水平，方能合格；C 项，结合式中有些测试是淘汰性的，有些是可以互为补偿的，应聘者只有通过淘汰性的测试后，才能参加其他项目的测试；D 项，领导决定式是领导作为录用人员的决定因素。

15.【答案】C
【解析】应聘比=（应聘人数／计划招聘人数）×100%。应聘比说明招募的效果，该比例越大，则招聘信息发布的效果越好。

16.【答案】B
【解析】人员录用评估主要从录用比、招聘完成比和应聘比三方面进行。招聘完成比=（录用人数／计划招聘人数）×100%，当招聘完成比大于等于 100%时，则说明在数量上完成或超额完成了招聘任务；应聘比说明招募的效果，该比例越大，则招聘信息发布的效果越好。

17.【答案】A
【解析】效度即有效性或精确性，是指实际测到应聘者的有关特征与想要测的特征的符合程度。效度主要有三种：①预测效度，是指测试能预测将来行为有效性的程度；②内容效度，是指测试方法能真正测定出想要测定的内容的程度；③同测效度，是对现在员工实施某种测试，然后将测试结果与员工的实际工作绩效考核得分进行比较，若两者的相关系数很大，则说明此测试效度就很高。

18.【答案】C
【解析】互补增值原理强调人各有所长也各有所短，以己之长补他人之短，从而使每个人的长处得到充分发挥，避免短处对工作的影响，通过个体之间取长补短而形成整体优势，实现组织目标的最优化。

19.【答案】D
【解析】动态适应原理是指人与事的不适应是绝对的，适应是相对的，从不适应到适应是在运动中实现的，随着事业的发展，适应又会变为不适应，只有不断调整人与事的关系才能达到重新适应。

20.【答案】A
【解析】B 项，充实业务法是将工作性质与负荷不完全相同的业务重新进行分工；C 项，工作连贯法是将紧密联系的工作交给一个人（组）连续完成；D 项，工作轮换法是将若干项不同内容的工作交给若干人去完成，每人每周轮换一次，实行工作轮换制。

21.【答案】C
【解析】工作连贯法是指将紧密联系的工作交给一个人（组）连续完成。例如将研究、试验、设计、工艺和制造等密切相关的各项工作交由一名技术人员担任，使其参与完整的工作过程。A 项，扩大业务法是指将同一性质（技术水平相当）的作业，由纵向分工改为横向分工。B 项，充实业务法是指将工作性质与负荷不完全相同的业务重新进行分工。D 项，轮换工作法是指将若干项不同内容的工作交给若干人去完成，每人每周轮换一次，实行工作轮换制。

22.【答案】D
【解析】A 项，音乐是适应不同环境而使用的为改善心理、生理环境或者增加工作效率创造某种收益性效果的辅助性工具；BC 两项，工作地要保持正常的温度与湿度，要根据不同的作业性质和不同的季节气候，采取必要的措施。

23.【答案】D
【解析】五班四运转的轮休制是员工每工作 10 天轮休 2 天的轮班制度，是以 10 天为一个循环期，组织 5 个轮班，实行早、中、夜三班轮流生产，保持设备连续生产不停，并每天安排一个副班，按照白天的正常时间上班

（不超过 6 小时），负责完成清洗设备、打扫卫生、维护环境等辅助性、服务性工作任务。

24.【答案】D
【解析】外部招募的缺点之一是影响内部员工的积极性。如果组织中有胜任招聘岗位的的人未被选用或提拔，即内部员工得不到相应的晋升和发展机会，内部员工的积极性可能会受到影响，容易导致“招来女婿，气走儿子”的现象发生。

25.【答案】D
【解析】选择招聘渠道的主要步骤为：①分析单位的招聘要求；②分析招聘人员的特点；③确定适合的招聘来源。接照招聘计划中岗位需求数量和资格要求，根据对成本收益的计算来选择一种效果最好的招聘来源；④选择适合的招聘方法。按照招聘计划中岗位需求数量和资格要求，根据对成本收益的计算来选择一种效果最好的招聘方法。

26.【答案】A
【解析】推荐法中由于推荐人对用人单位与被推荐者比较了解，使得被推荐者更容易获得企业与岗位的信息，便于其决策，也使企业更容易了解被推荐者，因而这种方法较为有效，成功的概率较大。

27.【答案】B
【解析】布告法是在确定了空缺岗位的性质、职责及其所要求的条件等情况后，将这些信息以布告的形式，公布在企业中一切可利用的墙报、布告栏、内部报刊上，尽可能使全体员工都能获得信息，所有对此岗位感兴趣并具有此岗位任职能力的员工均可申请此岗位。布告法经常用于非管理层人员的招聘，特别适合于普通职员的招聘。

28.【答案】C
【解析】就业中介机构承担着双重角色：既为单位择人，也为求职者择业。借助这些机构，单位与求职者均可获得大量的信息，同时也可传播各自的信息。中介机构通过定期或不定期地举行交流会，使得供需双方面对面地进行商谈，缩短了招聘与应聘的时间。

29.【答案】A
【解析】A 项，发布广告是单位从外部招聘人员最常用的方法之一。

30.【答案】B
【解析】在洽谈会中，单位和应聘者可以直接进行接洽和交流，节省了单位和应聘者的时间。另外，参加招聘洽谈会，单位招聘人员不仅可以了解当地人力资源素质和走向，还可以了解同行业其他单位的人力资源政策和人才需求情况。

31.【答案】B
【解析】猎头服务的一大特点是推荐的人才素质高，特别是那些用传统渠道很难获取的高级人才和尖端人才。在国外猎头服务已成为企业获取高级人才的主要渠道之一。

32.【答案】C
【解析】猎头公司是近年来为适应单位对高层次人才的需求与高级人才的求职需求而发展起来的，越来越多的单位逐渐使用这一招聘方式。猎头公司往往对单位及其人力资源需求有较详细的了解，对求职者的信息掌握较为全面，而且在供需匹配上较为慎重，其成功率比较高。

33.【答案】C
【解析】借助中介包括人才交流中心、招聘洽谈会和猎头公司等。C 项，校园招聘与借助中介并列，同属于外部招聘的方法。

34.【答案】B
【解析】笔试的优点包括：①一次考试能提出十几道乃至上百道试题，由于考试题目较多，可以增加对知识、技能和能力的考察信度与效度；②可以对大规模的应聘者同时进行筛选，花较少的时间达到高效率；③对应聘者来说，心理压力较小，容易发挥正常水平；④成绩评定也比较客观，且易于保存笔试试卷。

35.【答案】D
【解析】应聘简历是应聘者自带的个人介绍材料。简历的内容大体上可以分为主观内容和客观内容。在筛选简历时注意力应放在客观内容上，主要分为：①个人信息；②受教育经历；③工作经历：④个人成绩。

36.【答案】C

【解析】在阅卷和成绩复核时，关键要客观、公平，不徇私情。为此，应防止阅卷人看到答卷人的姓名，阅卷人要共同讨论打分的宽严尺度，并建立严格的成绩复核制度，以及考试违规处理的制度等。

37.【答案】D
【解析】在面试过程中，代表用人单位的面试考官与应聘者直接交谈，根据应聘者对所提问题的回答情况，考查其相关知识的掌握程度，以及判断、分析问题的能力；根据应聘者在面试过程中的行为表现，观察其衣着外貌、风度气质、情态表现，以及现场的应变能力，判断应聘者是否符合应聘岗位的标准和要求。D 项，科研能力无法在短时间内通过观察得出。

38.【答案】C
【解析】在面试过程中，考官可以决定应聘者是否通过本次面试，而不能决定应聘者是否被录用。

39.【答案】A
【解析】在正式面试阶段，面试考官应该采用灵活的提问和多样化的形式，交流信息，进一步观察和了解应聘者。还应该察言观色，密切注意应聘者的行为与反应，对所提的问题、问题间的变换、问话时机以及对方的答复都要多加注意。

40.【答案】B
【解析】B 项为一对一的形式，面试考官与应聘者相对而坐，距离较近。在面试中，如果采用该种形式，会给对方造成一种心理压力，使应聘者有一种被质问的感觉，更加紧张而不能自如地发挥应有的水平，如果主考官想特意考察应聘者的压力承受能力时可采用此种方法。

41.【答案】B
【解析】结构化面试是在面试之前，已经有一个固定的框架或问题清单，面试考官根据框架控制整个面试的进行，按照设计好的问题和有关细节逐一发问，严格按照这个框架对每个应聘者分别进行相同的提问。

42.【答案】B
【解析】开放式提问让应聘者自由地发表意见或看法，以获取信息，避免被动。一般在面试开始的时候运用，用以缓解面试的紧张气氛，消除应聘者的心理压力，使应聘者充分发挥自己的水平和潜力。

43.【答案】A
【解析】假设式提问即鼓励应聘者从不同角度思考问题，发挥应聘者的想象能力，以探求应聘者的态度或观点。例如“如果你处于这种状况，你会怎样处理？”。

44.【答案】D
【解析】举例式提问是面试的一种核心技巧，又称为行为描述提问。

45.【答案】D
【解析】面试中应尽量避免提出引导性的问题。不要问带有提问者本人倾向的问题，例如以“你一定……”或“你没有……”开头的问题。目的是不要让应聘者了解你的倾向、观点和想法，以免应聘者为迎合你而掩盖他真实的想法。

46.【答案】D
【解析】公文处理模拟法又称公文筐测试，其具体步骤包括：①发给每个被测者一套文件汇编（由 15~25 份文件组成），包括下级呈来的报告、请示、计划、预算，同级部门的备忘录，上级的指示、批复、规定、政策，外界用户、供应商、银行、政府有关部门乃至所在社区的函电、传真及电话记录，甚至还有群众检举或投诉信等。②向被测者介绍有关的背景材料，然后告诉被测者，他现在就是这个岗位上的任职者，负责全权处理文件篓里的所有公文材料。要使被测者认识到，他现在是名副其实的当权者，要根据自己的经验、知识和性格在给定的时间内解决问题。他不能说自己将如何去做，而应是真刀真枪地处理每一件事。由此，每个被测者都留下一沓笔记、备忘录、信件等，这是每个被测者工作成效的最好纪录。③将处理结果交给测评组，按既定的考评维度与标准进行考评。

47.【答案】D
【解析】人格对工作成就的影响是极为重要的，不同气质、性格的人适合于不同种类的工作。领导者失败的原因，往往不在于智力、能力和经验不足，而在于人格的不成熟。

48.【答案】D
【解析】心理运动机能测试主要包括两大类：①心理运动能力，如选择反应时间、肢体运动速度、四肢协调、手指灵巧、手臂稳定、速度控制等；②身体能力，包括动态强度、爆发力、广度灵活性、动态灵活性、身体协调

性与平衡性等。

49.【答案】B
【解析】组织能力测试侧重于考察协调能力，如会议主持能力测试、部门利益协调能力测试、团队组建能力测试等。

50.【答案】A
【解析】根据情境模拟测试内容的不同，情境模拟测试可以分为语言表达能力测试、组织能力测试、事务处理能力测试等。其中，事务处理能力测试侧重于考察事务处理能力，如公文处理能力测试、冲突处理能力测试、行政工作处理能力测试等。

51.【答案】C
【解析】情境模拟法将应聘者放在一个模拟的真实环境中，让应聘者解决某方面的一个“现实”问题或达成一个“现实”目标，因而较容易通过观察应聘者的行为过程和行为效果来鉴别应聘者的工作能力、人际交往能力、语言表达能力等综合素质。

52.【答案】D
【解析】公文筐测试又称公文处理模拟法，它是经过多年实践检验的一种有效的管理人员的测评方法。

53.【答案】D
【解析】在公文筐测试中为保证测试的有效性，文件的编写要逼真、准确，应以单位的存档文件、记录、函电、报告及现场调查收集的信息素材来提炼加工。这些素材有些是已经被实践证明了的经验和教训，有些则是各种信息和条件大部分具备或者完全具备，有待作出决策，并付诸实施。

54.【答案】D
【解析】心理测试是一种比较先进的测试方法，在国外被广泛地使用。它是指通过一系列手段，将人的某些心理特征数量化，以此来衡量应聘者的智力水平和个性方面差异的一种科学测量方法，其结果是对应聘者的能力特征和发展潜力的一种评定。

55.【答案】C
【解析】人员录用是依据选拔的结果作出录用决策并进行安置的活动，其中最关键的内容是做好录用决策。录用决策是依照人员录用的原则，避免主观武断和不正之风的干扰，把选拔阶段多种考核和测验结果组合起来，进行综合评价，从中择优确定录用名单。

56.【答案】D
【解析】人员录用的主要决策模式包括：①多重淘汰式；②补偿式；③结合式。其中，多重淘汰式中每种测试方法都是淘汰性的，应聘者必须在每种测试中都达到一定水平，方能合格。对考核项目全部通过者，再按最后面试或测验的实得分数，排出名次，择优确定录用名单：

57.【答案】D
【解析】D 项，企业要录用的人员必然是能够满足单位需要，符合应聘岗位素质要求的人才。因此，必须根据单位和岗位的实际需要，针对不同的能力素质要求给予不同的权重，然后录用那些得分最高的应聘者。

58.【答案】D
【解析】在作出最终录用决策时，应当注意以下几个问题：①尽量使用全面衡量的方法；②减少作出录用决策的人员；在决定录用人选时，必须坚持少而精的原则，选择那些直接负责考察应聘者工作表现的人，以及那些会与应聘者共事的人进行决策；③不能求全责备。

59.【答案】D
【解析】招聘评估通过成本与效益核算能够使招聘人员清楚地知道费用的支出情况，区分哪些是应支出项目，哪些是不应支出项目，这有利于降低今后招聘的费用，为企业节省开支。

60.【答案】C
【解析】招聘成本效益评估是指对招聘中的费用进行调查、核实，对照预算进行综合评价的过程。招聘成本的效益评估是鉴定招聘效率的一个重要指标。

61.【答案】D
【解析】成本效益评估是对招聘成本所产生的效果进行的分析。它主要包括：①招聘总成本效益分析：总成本效益=录用人数／招聘总成本；②招募成本效益分析：招募成本效益=应聘人数／招募期间的费用；③人员选拔成

本效益分析：选拔成本效益：被选中人数／选拔期间的费用；④人员录用成本效益分析：录用成本效益=正式录用人数／录用期间的费用。

62.【答案】A
【解析】B 项，招募成本效益=应聘人数／招募期间的费用；C 项，选拔成本效益=被选中人数／选拔期间的费用；D 项，录用成本效益=正式录用人数／录用期间的费用。

63.【答案】A
【解析】招聘收益成本比既是一项经济评价指标，也是对招聘工作的有效性进行考核的一项指标。招聘收益与招聘成本的比值越大，说明招聘工作越有效。招聘收益成本比=所有新员工为组织创造的总价值／招聘总成本。

64.【答案】D
【解析】招聘成本效益评估是指对招聘中的费用进行调查、核实，对照预算进行综合评价的过程。招聘成本效益评估是鉴定招聘效率的一个重要指标。

65.【答案】B
【解析】应聘比=（应聘人数／计划招聘人数）×100%，应聘比说明招募的效果，该比例越大，则招聘信息发布的效果越好。

66.【答案】C
【解析】录用人员的质量评估实际上是对录用人员在人员甄选过程中对其能力、潜力、素质等进行的各种测试与考核的延续，也可根据招聘的要求或工作分析中得出的结论，对录用人员进行等级排列来确定其质量，其方法与绩效考核方法相似。录用比和应聘比这两个数据也在一定程度上反映录用人员的质量。

67.【答案】C
【解析】信度主要是指测试结果的可靠性或一致性，通常将信度分为：①稳定系数，是指用同一种测试方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试的结果的一致性；②等值系数，是指对同一应聘者使用两种对等的、内容相当的测试其结果之间的一致性；③内在一致性系数，是指把同一（组）应聘者进行的同一测试分为若干部分加以考察，各部分所得结果之间的一致性。

68.【答案】A
【解析】参见第 67 题解析。

69.【答案】B
【解析】参见第 67 题解析。

70.【答案】A
【解析】效度，即有效性或精确性，是指实际测到应聘者的有关特征与想要测的特征的符合程度。一个测试必须能测出它想要测定的功能才算有效。

71.【答案】A
【解析】预测效度是指测试能预测将来行为有效性的程度。在人员选拔过程中，预测效度是考虑选拔方法是否有效的一个常用的指标。

72.【答案】D
【解析】同测效度是指对现在员工实施某种测试，然后将测试结果与员工的实际工作绩效考核得分进行比较，若两者的相关系数很大，则说明此测试效度就很高。这种测试效度的特点是省时，可以尽快检验某测试方法的效度，但若将其应用到人员选拔测试时，难免会受到其他因素的干扰而无法准确地预测应聘者未来的工作潜力。

73.【答案】A
【解析】人力资源配置过程中，首先要遵循的一个宗旨，即任何要素（人员）都是有用的。换言之，没有无用之人，只有没用好之人，而配置的根本目的是为任何人员找到和创造其发挥作用的条件。

74.【答案】D
【解析】能位对应原理是指人与人之间不仅存在能力特点的不同，而且在能力水平上也是不同的，具有不同能力特点和水平的人，应安排在要求相应特点和层次的职位上，并赋予该职位应有的权力和责任，使个人能力水平与岗位要求相适应。

75.【答案】D

【解析】一个单位或组织的工作，一般可分为四个层级，即决策层、管理层、执行层、操作层。决策层的能级最高，管理层的能级是仅次于决策层的比较高的能级，执行层的能级比管理层低，操作层是一个单位或组织中能级最低的层次。

76.【答案】D
【解析】弹性冗余原理要求在人与事的配置过程中，既要达到工作的满负荷，又要符合人力资源的生理心理要求，不能超越身心的极限，保证对人对事的安排要留有一定的余地，既带给人力资源一定的压力和紧迫感，又要保障所有员工的身心健康。

77.【答案】A
【解析】作业组是企业中最基本的协作关系和协作形式。它是在劳动分工的基础上，把为完成某项工作而相互协作的有关员工组织起来的劳动集体。

78.【答案】D
【解析】作业组组织工作的主要内容之一就是合理确定作业组的规模，一般 10~20 人为宜。

79.【答案】B
【解析】企业的劳动协作的主要内容是：①安排好最基层的班组；②安排好作业组的组织；③搞好车间一级的协作。车间是企业劳动协作的中间环节，起着承上启下的重要作用。

80.【答案】C
【解析】员工配置的基本方法主要有三种：①以人为标准进行配置；②以岗位为标准进行配置；③以双向选择为标准进行配置。采用双向选择进行配置，即在岗位和应聘者两者之间进行必要调整，以满足各个岗位人员配置的要求。

81.【答案】D
【解析】“6S”活动，即在“整理、整顿、清扫、清洁、素养”的基础上增加了“安全(Security)”，即重视员工的安全教育，要求各个员工每时每刻都树立安全第一观念，防患于未然，目的是建立起安全生产的环境，所有的工作都要在安全的前提下进行。

82.【答案】C
【解析】工作地要保持正常的温度与湿度。要根据不同的作业性质和不同的季节气候，采取必要的措施。夏季当工作地点的温度经常高于 35℃时，应采取降温措施，冬季室内温度经常低于 5℃时，应采取防寒保温措施。

83.【答案】C
【解析】工作地要保持正常的温度与湿度，要根据不同的作业性质和不同的季节气候，采取必要的措施。人体的舒适温度夏季为 18~24℃，冬季为 7~22℃。

84.【答案】B
【解析】优化劳动环境涉及的范围很广、因素很多，主要包括：照明与色彩、噪声、温度与湿度和绿化。在照明与色彩中，通常，照明亮度越高看得越清楚，但如果亮度过高，反而会造成眩目看不准。一般应以人眼观察物体舒适度为标准。在劳动环境中的不同地点，照明度应有所区别。在劳动环境中选用适当的色彩，不仅可以调节人的情绪，还可降低人的疲劳程度。

85.【答案】D
【解析】在劳动环境中选用适当的色彩，不仅可以调节人的情绪，还可降低人的疲劳程度。色彩对人的生理影响主要表现为提高视觉器官的分辨能力和减少视觉疲劳。色彩还可以影响人的情绪：明快的色彩使人感到轻松愉快，阴郁的色彩则会令人心情沉重。

86.【答案】C
【解析】实行单班制还是多班制，主要取决于自身的生产经营活动的性质和特点：①主要生产工艺过程都是连续性的，除特殊情况外不能随意间断，这类企业必须实行多班制；②生产工艺过程可以间断进行的，这类企业不必强制实行多班制，可以根据企业生产经营的实际需要以及生产技术组织条件，自行选择单班制或多班制。

87.【答案】C
【解析】A 项，弹性工作制，即每周制度工时不变，在每天工作时间中规定有核心时间，在核心时间内必须上班，核心时间之外可以自由选择上下班时间。B 项，多班制是指每天组织 4 个或 4 个以上的工作班轮番进行生产的轮班制度。D 项，非全时工制，即是以天或以周为单位，其工时长度可以少于社会的正常工时，比如一天只工作 4~6 小时，一周只工作 3~4 天，这一制度最适合家庭主妇。

88.【答案】A
【解析】四班三运转的轮休制，是以八天为一个循环期，组织四个轮班，实行早、中、夜三班轮流生产，保持设备连续生产不停，工人每八天轮休两天的轮班工作制度。在实行每周 40 小时的工时制度下，企业采用本轮班方法时，每个月还需要安排员工轮休。

89.【答案】B
【解析】四班轮休制，即四班三运转，又称四三制。四班三运转的轮休制，是以八天为一个循环期，组织四个轮班，实行早、中、夜三班轮流生产，保持设备连续生产不停，员工每 8 天轮休两天的轮班工作制度。四班三运转制的组织方法，从循环期上看，可分为四天、八天、十二天等形式。

90.【答案】A
【解析】五班轮休制即五班四运转，它是员工每工作 10 天轮休 2 天的轮班制度。五班四运转的轮休制，是以 10 天为一个循环期，组织 5 个轮班，实行早、中、夜三班轮流生产，保持设备连续生产不停，并每天安排一个副班。它保证了企业员工某月平均工作时间不超过 166.64 小时(20.83×8)的规定。

91.【答案】D
【解析】四六工作制是每一个工作日由原来组织三班生产，改为四班生产，每班由八小时工作制改为六小时工作制。在我国目前企业冗员较多，人浮于事，一线岗位却留不住人的客观情况下，实行四六工作制不失为解决企业富余人员问题，增强一线岗位吸引力的一条有益途径。

二、多项选择题（每题有多个答案正确）

1.【答案】ACDE
【解析】内部招募是指通过内部晋升、工作调换、工作轮换、人员重聘等方法，从企业内部人力资源储备中选拔出合适的人员补充到空缺或新增的岗位上去的活动。其优点包括：①准确性高；②适应较快；③激励性强；④费用较低。

2.【答案】ABCD
【解析】人力资源部门都有员工档案，从中可以了解到员工在教育、培训、经验、技能、绩效等方面的信息，帮助用人部门与人力资源部门寻找合适的人员补充岗位空缺。

3.【答案】ABCD
【解析】网络招聘是外部招募的主要方法之一，其优点主要包括：①成本较低，方便快捷；选择的幅度大，涉及的范围广；②不受地点和时间的限制；③使应聘者求职申请书、简历等重要资料的存贮、分类、处理和检索更加便捷化和规范化。

4.【答案】ABD
【解析】熟人推荐的招聘方式，其长处是对候选人的了解比较准确；候选人一旦被录用，顾及介绍人的关系，工作也会更加努力；招募成本也很低。问题在于可能在组织中形成裙带关系，不利于公司各项方针、政策和管理制度的落实。熟人推荐方式适用的范围比较广，既适用于一般人员的招聘，也适用于企业单位专业人才的招聘。

5.【答案】ABCD
【解析】对基础知识和素质能力的测试，一般包括两个层次：一般知识和能力与专业知识和能力。其中，一般知识和能力包括一个人的社会文化知识、智商、语言理解能力、数字才能、推理能力、理解速度和记忆能力等。

6.【答案】ABD
【解析】提高笔试的有效性应注意的问题：①命题是否恰当。命题是笔试的首要问题，命题恰当与否，决定着笔试考核的效度如何。②确定评阅计分规则。各个考题的分值，应与其考核内容的重要性及考题难度成比例。若分值分配不合理，则总分数不能有效地表示被试者的真正水平。③阅卷及成绩复核。在阅卷和成绩复核时，关键要客观、公平，不徇私情。阅卷人要共同讨论打分的宽严尺度，并建立严格的成绩复核制度，以及考试违规处理的制度等。

7.【答案】ABCDE
【解析】在面试过程中，代表用人单位的面试考官与应聘者直接交谈：①根据应聘者对所提问题的回答情况，考查其相关知识的掌握程度，以及判断、分析问题的能力；②根据应聘者在面试过程中的行为表现，观察其衣着外貌、风度气质、情态表现，以及现场的应变能力，判断应聘者是否符合应聘岗位的标准和要求。

8.【答案】ABCDE
【解析】在面试过程中，应聘者的目标包括：①创造一个融洽的会谈气氛，尽量展现出自己的实际水平；②有充

分的时间向面试考官说明自己具备的条件；③希望被理解、被尊重，并得到公平对待；④充分地了解自己关心的问题；⑤决定是否愿意来该单位工作等。

9.【答案】ACDE
【解析】结构化面试是在面试之前，已经有一个固定的框架或问题清单，面试考官根据框架控制整个面试的进行，按照设计好的问题和有关细节逐一发问，严格按照这个框架对每个应聘者分别进行相同的提问。其优点是：对所有应聘者均按同一标准进行，可以提供结构与形式相同的信息，便于分析、比较，减少主观性，同时有利于提高面试的效率，且对面试考官的要求较少。缺点是：谈话方式过于程式化，难以随机应变，所收集的信息的范围受到限制。

10.【答案】ABD
【解析】非结构化面试无固定的模式，事先无须做太多的准备，面试者只要掌握组织、岗位的基本情况即可。其优点包括：①灵活自由；②问题可因人而异，可深入浅出；③可得到较深入的信息。缺点是缺乏统一的标准；易带来偏差，且对面试者的要求较高。

11.【答案】ABCD
【解析】就“问”而言，无论哪种面试，都有导人过程，在导入阶段中的提问应自然、亲切、渐进式地进行；面试考官的提问与谈话，应力求使用标准化及不会被应试者带来误解的语言，通俗、简明地表达自己的问题；并且，问题安排要先易后难，循序渐进，先熟悉后生疏，先具体后抽象，让应聘者逐渐适应、展开思路，并进入角色。

12.【答案】ACE
【解析】面试时，面试考官应运用一些提问的技巧来影响面试的方向和进度。主要提问方式有：①开放式提问；②封闭式提问；③清单式提问；④假设式提问；⑤重复式提问；⑥确认式提问；⑦举例式提问

13.【答案】ABCE
【解析】情境模拟测试方法由于将应聘者放在一个模拟的真实环境中，让应聘者解决某方面的一个“现实”问题或达成一个“现实”目标，因而较容易通过观察应聘者的行为过程和行为效果来鉴别应聘者的工作能力、人际交往能力、语言表达能力等综合素质，比较适合在招聘以下几种人员时使用：①服务人员；②事务性工作人员；③管理人员；④销售人员。但是，由于这种测试方法设计复杂且费时耗资，目前在招聘中高层管理人员时使用较多。

14.【答案】ACE
【解析】效度即有效性或精确性，是指实际测到应聘者的有关特征与想要测的特征的符合程度。效度主要有三种：预测效度、内容效度、同测效度。

15.【答案】ABCDE
【解析】作业组是企业中最基本的协作关系和协作形式，需要组成作业组的情况包括：①生产作业需要员工共同完成；②看管大型复杂的机器设备；③员工的工作彼此密切相关；④为了便于管理和相互交流；⑤为了加强工作联系；⑥在员工没有固定的工作地，或者没有固定工作任务的情况下，为了便于调动和分配他们的工作，需要组成作业组。

16.【答案】ACDE
【解析】合理组织工作地的要求包括：①应有利于员工进行生产劳动，减少或消除多余、笨重的操作，减少体力消耗，缩短辅助作业时间；②应有利于发挥工作地装备以及辅助器具的效能，尽量节约空间，减少占地面积；③要有利于员工的身心健康，使员工有良好的劳动条件与工作环境，防止职业病，避免各种设备或人身事故；④要为企业的所有人员创造良好的劳动环境，使企业员工在健康、舒适、安全的条件下工作。

17.【答案】BCDE
【解析】对过细的劳动分工进行改进有七种方法：①扩大业务法；②充实业务法；③工作连贯法；④轮换工作法；⑤小组工作法；⑥安排生产员工负担力所能及的维修工作；⑦个人包干负责。

18.【答案】ABE
【解析】外部招募的优势包括：①带来新思想和新方法；②有利于招聘一流人才；③起到树立形象的作用。相对于内部选拔而言，外部招募成本比较大，也存在着较大的风险。

19.【答案】ACDE
【解析】外部招募的不足包括：①筛选难度大、时间长；②进入角色慢；③招募成本大；④决策风险大；⑤影响内部员工的积极性。

20.【答案】ABDE
【解析】选择招聘渠道的主要步骤为：①分析单位的招聘要求；②分析招聘人员的特点；③确定适合的招聘来源。按照招聘计划中岗位需求数量和资格要求，根据对成本收益的计算来选择一种效果最好的招聘来源；④选择适合的招聘方法。按照招聘计划中岗位需求数量和资格要求，根据对成本收益的计算来选择一种效果最好的招聘方法。

21.【答案】ABCDE
【解析】参加招聘会的主要步骤包括：①准备展位。为了吸引求职者，参加招聘会的关键是在会场设立一个有吸引力的展位。②准备资料和设备。在招聘会上，通常可以发放一些宣传品和招聘申请表，这些资料需要事先印制好，而且准备充足的数量。③招聘人员的准备。参加招聘会的现场人员最好有人力资源部的人员，也要有用人部门的人员，所有现场人员都应该做好充分的准备。④与协作方的沟通联系。在招聘会开始之前，一定要与协作方进行沟通。⑤招聘会的宣传工作。⑥招聘会后的工作。招聘会结束后，一定要用最快的速度将收集到的简历整理一下，通过电话或电子邮件方式与应聘者取得联系。

22.【答案】ACE
【解析】内部招募的主要方法有：①推荐法，可用于内部招聘，也可用于外部招聘；②布告法；③档案法；BD两项属于外部招募的方法。

23.【答案】ACDE
【解析】发布广告是单位从外部招聘人员最常用的方法之一。采用广告的形式进行招聘，工作空缺的信息可以迅速发布，能够在一两天内就传达给外界，同时有广泛的宣传效果，可以展示单位实力。其总体特点是信息传播范围广、速度快，应聘人员数量大、层次丰富，单位的选择余地大。

24.【答案】BCD
【解析】发布广告有两个关键的问题：①广告媒体如何选择；②广告内容如何设计。单位可选择的广告媒体很多，传统媒体如广播电视、报纸杂志等，现代媒体如网站等，其总体特点是信息传播范围广、速度快，应聘人员数量大、层次丰富，单位的选择余地大。

25.【答案】ABCD
【解析】选择招聘洽谈会时应关注的问题包括：①通过收集信息，了解招聘会的档次。②了解招聘会面对的对象，以判断是否有你所要招聘的人。③注意招聘会的组织者。要关注招聘会组织者的组织能力如何，社会影响力有多大。④注意招聘会的信息宣传。

26.【答案】CDE
【解析】A项通常用来选拔专业化初级水平人员；B项不属于招聘渠道。

27.【答案】ABCD
【解析】采用校园上门招聘方式时应注意的问题有：①要注意了解大学生在就业方面的一些政策和规定；②一部分大学生在就业中有脚踩两只船或几只船的现象；③注意对学生的职业指导，纠正他们的错误认识；④对学生感兴趣的问题做好准备。

28.【答案】BC
【解析】熟人推荐的招聘方式，其长处是对候选人的了解比较准确；候选人一旦被录用，顾及介绍人的关系，工作也会更加努力；招募成本也很低。问题在于可能在组织中形成裙带关系，不利于公司各项方针、政策和管理制度的落实。

29.【答案】ABD
【解析】A项，通过人才交流中心选择人员，有针对性强、费用低廉等优点，但对于如计算机、通信等专业的热门人才或高级人才的招聘效果不太理想。B项，上门招聘即校园招聘，通常用来选拔工程、财务、会计、计算机、法律以及管理等领域的专业化初级水平人员。D项，招聘洽谈会法应聘者集中，单位选择的余地较大，但还是难以招聘到合适的高级人才。C项，猎头公司在我国是近年来为适应单位对高层次人才的需求与高级人才的求职需求而发展起来的。E项，熟人推荐方式适用的范围比较广，既适用于一般人员的招聘，也适用于企业单位专业人才的招聘。

30.【答案】ABCD
【解析】对基础知识和素质能力的测试，一般包括两个层次，即一般知识和能力与专业知识和能力。专业知识和能力即与应聘岗位相关的知识和能力，如财务会计知识、管理知识、人际关系能力、观察能力等。E项属于一般知识和能力。

31.【答案】AB
【解析】笔试是让应聘者在试卷上笔答事先拟好的试题，然后根据应聘者解答的正确程度予以评定成绩的一种选择方法。这种方法主要通过测试应聘者的基础知识和素质能力，判断该应聘者对招聘岗位的适应性。

32.【答案】ABCE
【解析】笔试主要通过测试应聘者的基础知识和素质能力，判断该应聘者对招聘岗位的适应性。其缺点是不能全面考察应聘者的工作态度、品德修养以及企业管理能力、口头表达能力和操作能力等。因此，还需要采用其他选择方法进行补充。

33.【答案】BCDE
【解析】A项，笔试法的成绩评定比较客观。

34.【答案】AB

35.【答案】ABCD
【解析】简历的内容大体上可以分为主观内容和客观内容。在筛选简历时注意力应放在客观内容上。客观内容主要分为个人信息、受教育经历、工作经历和个人成绩四个方面。E项，对自己的个性描述属于简历中的主观内容。

36.【答案】ABC
【解析】申请表的筛选方法与简历的筛选有很多相同之处，其特殊地方有：①判断应聘者的态度。对那些态度不认真的应聘者，可以将其淘汰掉；②关注与职业相关的问题。要估计背景材料的可信程度，要注意应聘者以往经历中所任职务、技能、知识与应聘岗位之间的联系；③注明可疑之处。应该用铅笔标明这些疑点，在面试时作为重点提问的内容之一加以询问。

37.【答案】ABCE
【解析】与应聘者面对面的交谈与观察，达到客观了解应聘者的业务知识水平、外貌风度、工作经验、求职动机、表达能力、反应能力、个人修养、逻辑性思维等情况，由表及里地评价应聘者有关素质，并对是否录用作出判断与决策。

38.【答案】ABCDE
【解析】现代社会的面试突破面对面的问答模式，以面谈问答为基础，引入了许多精心设计的、多样化的辅助形式，主要包括：①答辩式；②演讲式；③讨论式；④案例分析；⑤模拟操作等。

39.【答案】ABCE
【解析】面试考官作为单位的代表，行使单位赋予他的考评、挑选的权力，为了使面试活动成功完成，一般应明确以下目标：①营造一种融洽的会谈气氛，使应聘者能够正常发挥自己的实际水平；②让应聘者更加清楚地了解应聘单位的发展状况、应聘岗位的信息和相应的人力资源政策等；③了解应聘者的专业知识、岗位技能和非智力素质；④决定应聘者是否通过本次面试等。

40.【答案】BCDE
【解析】面试是考官与应聘者双方相互交流的过程，因此，面试涉及双方的目标。但需注意的是：①面试考官和应聘者的面试目的并不完全相同，这是由双方所处的位置决定的；②面试考官和应聘者之间是双向选择的关系，双方最终都会作出自己的判断和决策；③在面试活动中，由于面试考官始终处于主导地位，因此，考官在安排、组织和实施面试的过程中，除了要达到预定的面试目标，还要帮助应聘者顺利完成预定的面试程序。

41.【答案】ACDE
【解析】面试前的准备阶段的工作包括：①确定面试的目的；②科学地设计面试问题；③选择合适的面试类型；④确定面试的时间和地点等。面试考官要事先确定需要面试的事项和范围，写出提纲。并且在面试前要详细了解应聘者的资料；发现应聘者的个性、社会背景及对工作的态度、有无发展潜力等。

42.【答案】CE
【解析】在面试之前，面试考官需要准备一些基本的问题。这些基本问题的来源，主要是招聘岗位的工作说明书以及应聘者的个人资料。

43.【答案】AC
【解析】开放式提问让应聘者自由地发表意见或看法，以获取信息，避免被动。其类型包括：①无限开放式。无限开放式提问没有特定的答复范围，目的是让应聘者说话，有利于应聘者与面试考官进行沟通。②有限开放式。

有限开放式提问要求应聘者的回答在一定范围内进行，或者对回答问题的方向有所限制。

44.【答案】ABCDE
【解析】在面试过程中，考官可以通过连续发问，及时弄清楚应聘者在回答中表述不清的问题，从而提高考查的深度与清晰度，并减少应聘者说谎、欺骗、作弊等行为的发生；使用人单位全面了解应聘者的社会背景，以及语言表达能力、反应能力、个人修养、逻辑思维能力等。

45.【答案】ABCDE
【解析】进行面试提问时，面试考官应注意的几个问题包括：①尽量避免提出引导性的问题；②有意提问一些相互矛盾的问题，引导应聘者做出可能矛盾的回答；③面试中非常重要的一点是了解应聘者的求职动机；④所提问题要直截了当，语言简练，有疑问可马上提出，并及时做好记录；⑤面试中，除了要倾听应聘者回答的问题，还要观察他的非语言行为。

46.【答案】ACE
【解析】能力测试的内容一般可分为：①普通能力倾向测试。主要内容有：思维能力、想象能力、记忆能力、推理能力、分析能力、数学能力、空间关系判断能力、语言能力等。②特殊职业能力测试。指那些特殊的职业或职业群的能力。③心理运动机能测试。主要包括心理运动能力和身体能力。

47.【答案】ABE
【解析】根据情境模拟测试内容的不同，情境模拟测试可以分为：①语言表达能力测试。侧重于考察语言表达能力，包括演讲能力测试、介绍能力测试、说服能力测试、沟通能力测试等。②组织能力测试。侧重于考察协调能力，如会议主持能力测试、部门利益协调能力测试、团队组建能力测试等。③事务处理能力测试。侧重于考察事务处理能力，如公文处理能力测试、冲突处理能力测试、行政工作处理能力测试等。

48.【答案】BCE
【解析】情境模拟测试的方法有很多，包括公文处理模拟法、无领导小组讨论法、决策模拟竞赛法、访谈法、角色扮演、即席发言、案例分析法等。其中最常用的情境模拟方法有：①公文处理模拟法，②无领导小组讨论法；③角色扮演法

49.【答案】ABD
【解析】情境模拟测试与笔试、面试方法相比，主要是针对被测试者明显的行为、实际的操作以及工作效率进行测试，重点测试项目在那些书面测试（如智力测试与心理测试）无法准确测试的被测者的领导能力、交际能力、沟通能力、合作能力、观察能力、理解能力、解决问题能力、创造能力、语言表达能力、决策能力等实际能力。

50.【答案】AB
【解析】心理测试是一种比较先进的测试方式，它是指通过一系列手段，将人的某些心理特征数量化，以此来衡量应聘者的智力水平和个性方面差异的一种科学测量方法，其结果是对应聘者的能力特征和发展潜力的一种评定。

51.【答案】ABE
【解析】在应用各种心理测试的方法时，应当注意达到一定的基本要求，具体包括：①要注意对应聘者的隐私加以保护。应聘者的各项能力、人格特征和兴趣特征属于应聘者的个人隐私。②要有严格的程序。从心理测试的准备到心理测试的实施，以至于最后的心理测试结果的评判，都要遵循严格的程序来进行。③心理测试的结果不能作为唯一的评定依据。评定结果根据单位的具体情况不同，在单位决策时，参考的程度不同。

52.【答案】ACDE
【解析】B项，由于心理测试的难度较大，单位应选择专业的心理测试人员，或委托专业的人才机构或心理学研究机构进行测试。

53.【答案】ABC
【解析】人员录用是依据选拔的结果作出录用决策并进行安置的活动，其中最关键的内容是做好录用决策。人员录用的主要策略有三种：多重淘汰式、补偿式和结合式。

54.【答案】ABCE
【解析】成本效益评估是对招聘成本所产生的效果进行的分析，主要包括：①招聘总成本效益分析；②招募成本效益分析；③人员选拔成本效益分析；④人员录用成本效益分析。

55.【答案】CDE
【解析】预测效度是指测试能预测将来行为有效性的程度。在人员选拔过程中，预测效度是考虑选拔方法是否有

效的一个常用的指标。把应聘者在选拔中得到的分数与他们被录后的绩效分数相比较，两者的相关性越大，则说明所选的测试方法、选拔方法越有效，以后可根据此法来评估、预测应聘者的潜力。若相关性很小或不相关，说明此法在预测人员潜力上效果不大。AB 两项描述的是内容效度。

56.【答案】AC
【解析】内容效度即测试方法能真正测定出想要测定的内容的程度。考虑内容效度时，主要考虑所用的方法是否与想测试的特性有关，内容效度多应用于知识测试与实际操作测试，而不适用于对能力和潜力的测试。

57.【答案】AB
【解析】信度与效度评估是对招聘过程中所使用的方法的正确性与有效性进行的检验，这无疑会提高招聘工作的质量。信度评估主要是指测试结果的可靠性或一致性。效度评估是指实际测到应聘者的有关特征与想要测的特征的符合程度。

58.【答案】BCDE
【解析】人员配置的原理主要包括：①要素有用原理。即任何要素（人员）都是有用的。②能位对应原理。具有不同能力特点和水平的人，应安排在要求相应特点和层次的职位上。③互补增值原理。强调以己之长补他人之短，从而使每个人的长处得到充分发挥，避免短处对工作的影响。④动态适应原理。人与事的不适应是绝对的，适应是相对的，只有不断调整人与事的关系才能达到重新适应。⑤弹性冗余原理。要求在人与事的配置过程中，保证对人对事的安排要留有一定的余地，既带给人力资源一定的压力和紧迫感，又要保障所有员工的身心健康。

59.【答案】ABCDE
【解析】除 ABCDE 五项外，防止劳动分工过细带来的消极影响也是企业劳动分工的原则。

60.【答案】ABCDE
【解析】工作地组织的基本内容包括：①合理装备和布置工作地；②保持工作地的正常秩序和良好的工作环境；③正确组织工作地的供应和服务工作。合理组织工作地应当达到的要求包括：①应有利于员工进行生产劳动；②应有利于发挥工作地装备以及辅助器具的效能；③要有利于员工的身心健康；④要为企业的所有人员创造良好的劳动环境。

61.【答案】ACD
【解析】员工配置的基本方法主要有三种：①以人为标准进行配置。即从人的角度，按每人得分最高的一项给其安排岗位；②以岗位为标准进行配置。即从岗位的角度出发，每个岗位都挑选最好的人来做，但这样做可能会导致一个人同时被好几个岗位选中；③以双向选择为标准进行配置。即在岗位和应聘者两者之间进行必要调整，以满足各个岗位人员配置的要求。

62.【答案】DE
【解析】在应用匈牙利法，解决员工任务合理指派问题时，应当具备以下两个约束条件：①员工数目与任务数目相等。②求解的是最小化问题，如工作时间最小化、费用最小化等。当员工数目与任务数目不一致，或求最大化问题时，可通过对问题进行改造使之满足匈牙利法的要求。

63.【答案】ABCDE
【解析】“5S”活动是日本企业率先实施的现场管理方法，SS 分别表示五个日语词汇的罗马拼音 Seiri（整理），Seiton（整顿），Seiso（清扫），Seiketsu（清洁），Shitsuke（素养）的首字母的缩写。

64.【答案】ABCDE
【解析】为劳动者创造一个舒适安全且有效率的劳动环境，是管理者的一项重要工作内容。优化劳动环境涉及的范围很广、因素很多，主要包括：照明与色彩、噪声、湿度与温度、绿化。

65.【答案】ABCDE
【解析】组织工作轮班应注意的问题包括：①工作轮班的组织，应从生产的具体情况出发，以便充分利用工时和节约人力；②要平衡各个轮班人员的配备；③建立和健全交接班制度；④适当组织各班员工交叉上班；⑤工作轮班制对人的生理、心理会产生一定的影响，特别是夜班对人的影响最大。

66.【答案】BCE
【解析】工作轮班的组织形式包括：①两班制，是每日分早、中两班组织生产，员工不上夜班；②三班制，是每天分早、中、夜三班组织生产，分为间断性三班制和连续性三班制；③多班制，是指每天组织 4 个或 4 个以上工作班轮番进行生产的轮班制度，又分为四八交叉、四六工作制和五班轮休制。

67.【答案】ACD

【解析】多班制，是指每天组织 4 个或 4 个以上工作班轮番进行生产的轮班制度，又分为三种形式：①四八交叉，又称四班交叉作业，是指在一昼夜 24 小时内组织四个班生产，每班工作 8 小时，前后两班之间的工作时间相互交叉；②四六工作制，是每一个工作日由原来组织三班生产，改为四班生产，每班由八小时工作制改为六小时工作制；③五班轮休制，即五班四运转，它是员工每工作十天轮休两天的轮班制度。

湖南新东方
教育培训中心
www.xdfpx.com