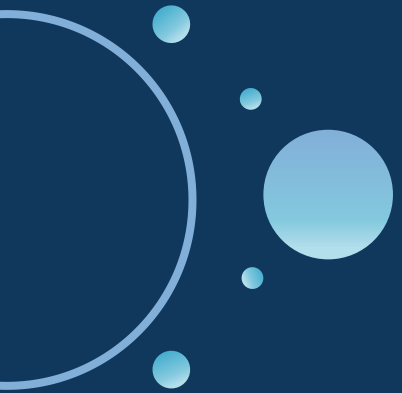


企业人力资源管理师 (四级)

模考押题班(二)

授课教师：卢丹



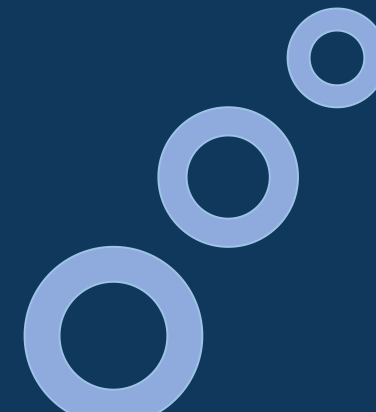


理论部分



一、单项选择题

1~60题，每题1分，共60分。





一、单项选择题

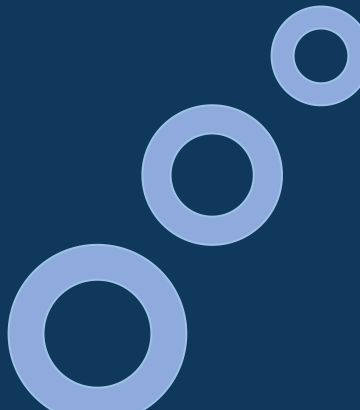
1.效用最大化行为的观点，通常作为（ ）基本假设

A.市场分析

B.经济分析

C.成本分析

D.价格分析

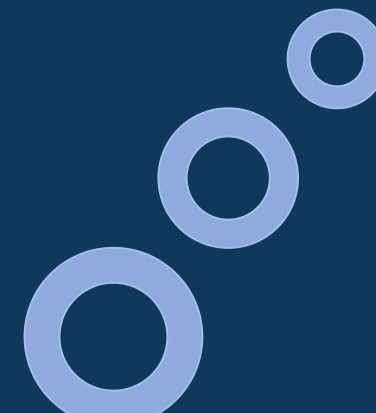




一、单项选择题

【答案】B

【解析】效用最大化行为的观点，通常作为经济分析的基本假设。它并不是说任何一个市场主体的每一种经济选择和经济决策行为都达到了效用最大化的目标，而是说主体的行为可以用效用最大化的观点加以分析和预测。





一、单项选择题

2.常用的反映失业程度的两项指标是失业率和失业（ ）。

- A.稳定期
- B.持续期
- C.波动期
- D.变化期





一、单项选择题

【答案】B

【解析】常用的反映失业程度的指标有两个：①失业率，是失业人数占社会劳动力人数（经济活动人口）的百分比；②失业持续期，是指失业者处于失业状态的持续时间，一般以周（星期）为时间单位，通常计算平均失业持续期，即将所有失业者的失业持续时间求和，然后除以失业人数。





一、单项选择题

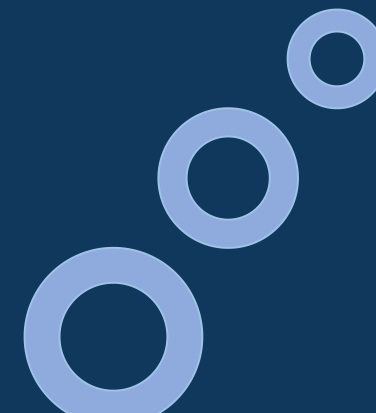
3.一般而言，正常的收入差距范围的基尼系数水平是（ ）。

A.0.1-0.3

B.0.2-0.3

C.0.2-0.4

D.0.2-0.5





一、单项选择题

【答案】C

【解析】从世界各国情况来看，基尼系数小于0.2时，表示收入差距非常小；基尼系数在0.4以上，则表示收入差距比较大；通常正常收入差距范围的基尼系数在0.2-0.4之间。





一、单项选择题

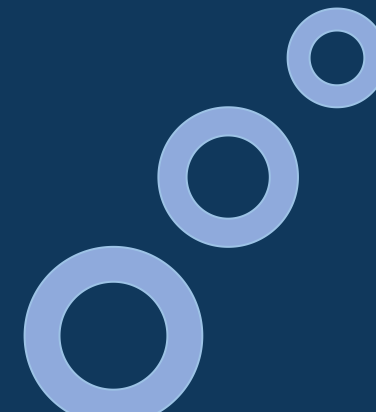
4.完全劳动行为能力人是指身体健康，有完全行为自由，
()。

A.16-18岁的劳动者

B.16岁以上的劳动者

C.18岁以上的劳动者

D.18岁以上的男性劳动者





一、单项选择题

【答案】D

【解析】法律通常将自然人分为完全劳动行为能力人、限制劳动行为能力人和无劳动行为能力人。其中，完全劳动行为能力人是指身体健康，有完全行为自由，18周岁以上的男性劳动者。





一、单项选择题

5. 劳动法律事实包括劳动法律行为和（ ）。

- A. 劳动法律事件
- B. 劳动法律关系
- C. 劳动法律效力
- D. 劳动法律后果





一、单项选择题

【答案】A

【解析】依法能够引起劳动法律关系产生、变更和消灭的客观现象为劳动法律事实。并不是任何事实都可以成为劳动法律事实，只有依据劳动法的规定，带来一定劳动法律后果的事实才能成为劳动法律事实。法律事实可以分为两类：劳动法律行为和劳动法律事件。





一、单项选择题

6.企业经营战略的实施是管理工作的（ ）。

- A.主体
- B.客体
- C.内容
- D.形式





一、单项选择题

【答案】 A

【解析】 企业经营战略的实施是战略管理工作的主体。为贯彻已定的战略所必须从事的工作包括：建立相应的组织、配置战略资源、调动群体力量实现战略计划、设置行政支持系统和实行战略控制。





一、单项选择题

7. 消费者市场是指所有为了（ ）而购买商品或服务的个人和家庭所构成的市场。

- A. 家庭消费
- B. 个人消费
- C. 集团消费
- D. 社会消费





一、单项选择题

【答案】B

【解析】消费者市场是指所有为了个人消费而购买物品或服务的个人和家庭所构成的市场。消费者市场是现代营销理论研究的主要对象，消费者市场是商品的最终归宿，研究影响消费者购买行为的主要因素及其购买决策过程，对于开展有效的市场营销活动至关重要。





一、单项选择题

8.企业资源优势具有（ ）的特点，企业要不断投入以保持和创新其优势。

- A.绝对性和时间性
- B.相对性和时间性
- C.绝对性和暂时性
- D.相对性和持续性





一、单项选择题

【答案】B

【解析】企业资源优势具有相对性和时间性的特点，随着时间的推移以及竞争环境的变化，资源的优势可能会衰退、消失。企业要保持资源优势必须进行不断投入，以使其优势得以维护和创新。





一、单项选择题

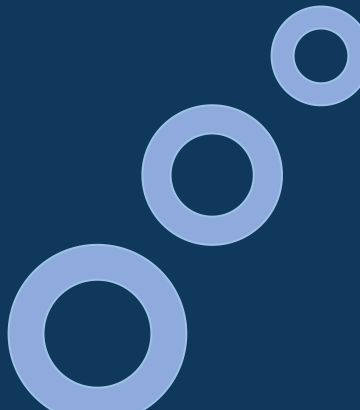
9.渠道的（ ）就是产品在从生产者流向最终顾客的整个过程中所经过的中间层次或环节。

A.长度

B.宽度

C.层次数目

D.多重性





一、单项选择题

【答案】A

【解析】渠道的长度是指产品在从生产者流向最终顾客的整个过程中所经过的中间层次或环节。中间层次或环节越多，则渠道的长度越长；中间层次或环节越少，则渠道的长度越短。





一、单项选择题

10.心理测验按测验的内容可分为两大类，一类是能力测验，另一类是（ ）。

- A.人格测验
- B.成就测验
- C.性向测验
- D.情商测验

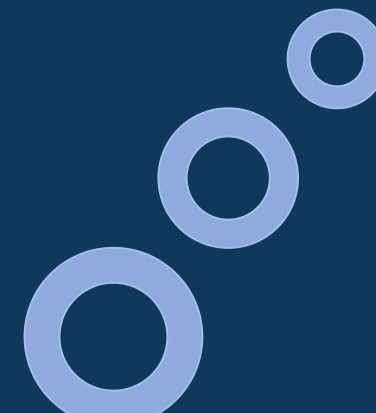




一、单项选择题

【答案】A

【解析】心理测验按测验的内容可分为两大类：①能力测验；②人格测验。由于心理学常把能力分为实际能力和潜在能力两大类，故能力测验分为成就测验（即判断个人在某方面所表现出来的实际能力）和性向测验（即判断个人将来有可能表现出来的潜在能力）。

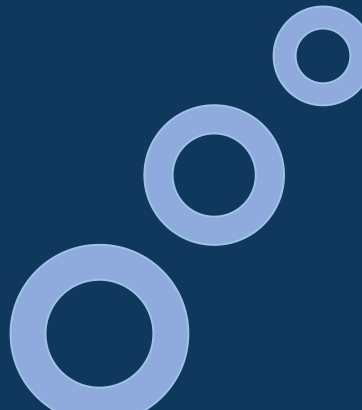




一、单项选择题

11. () 是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度。

- A. 工作成就
- B. 工作绩效
- C. 工作态度
- D. 工作满意度





一、单项选择题

【答案】D

【解析】工作满意度是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度。一个人对工作的满意度水平高，就可能对工作持积极态度；相反，对工作的满意度水平低，就可能对工作持消极态度。





一、单项选择题

12. () 关注于人际关系，它使团队成员们紧密结合，使大家能继续相处甚至获得某种乐趣。

- A. 团队沟通职能
- B. 团队任务职能
- C. 团队维护职能
- D. 团队决策职能





一、单项选择题

【答案】C

【解析】团队过程的主要范畴是沟通、影响、任务和维护的职能、决策、冲突、氛围和情绪问题。维护职能关注于人际关系，它让团队成员结合在一起，使大家能够继续相处甚至有某种乐趣。





一、单项选择题

13. () 不属于人力资本投资支出的形式。

- A. 实际支出
- B. 心理损失
- C. 时间支出
- D. 无形支出





一、单项选择题

【答案】D

【解析】人力资本投资支出分为三类：①实际支出或直接支出；②放弃的收入或时间支出；③心理损失。其中，实际支出或直接支出包括学杂费（教育投资）、流动支出（迁移）、培训支出（企业、国家和个人）以及国家用于教育、社会保障方面的支出等。其中属于个人支出的部分被称为个人直接支出，属于国家或社会支出的部分被称为社会直接支出。



一、单项选择题

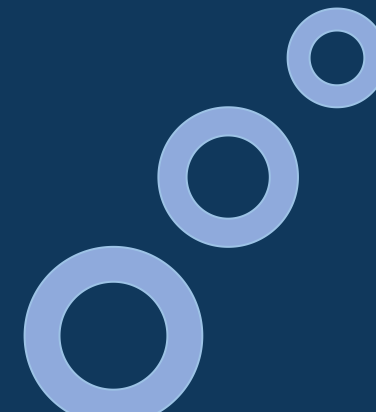
14.人力资源教育开发的重点是（ ）。

A.职业教育

B.专业培训

C.技术教育

D.技能培训





一、单项选择题

【答案】A

【解析】人力资源教育开发的重点是职业教育。职业教育是按照社会上各种职业的需要，对劳动力或预备劳动力开发智力，培养职业兴趣，使其掌握从事特定职业所需要的基础知识、实用知识和技能技巧。职业教育包括就业前的职业教育、就业后的职业教育和农村职业技术教育。



一、单项选择题

15.人力资源创新能力的配置包括能岗配置与（ ）配置两个方面。

- A.因人定岗
- B.按能配岗
- C.能力组合
- D.能力大小

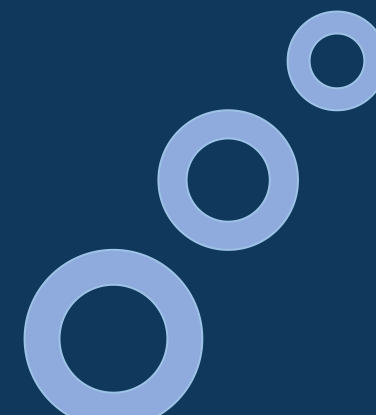




一、单项选择题

【答案】C

【解析】人力资源创新能力的配置包括：①能岗配置，指根据人的能力大小将其安排在相应的岗位上，因人定岗、按能配岗；②能力组合配置，指因为个体的人力资本总是有限的，但有些创新活动总是需要一定量的人力资本才能完成，这就需要创新主体组成团队或集体，发挥比原来单一个体资本加总更大的能量。





一、单项选择题

16.现代人力资源管理学中的三大基石不包括（ ）。

- A.定编定岗定员定额
- B.员工的绩效管理
- C.员工的引进与培养
- D.员工的技能开发

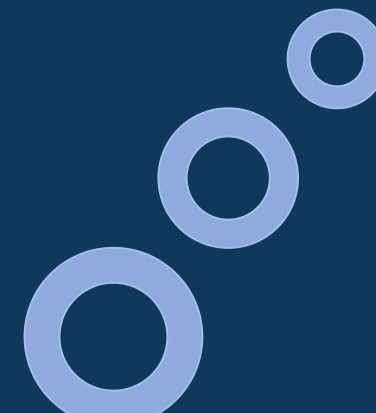




一、单项选择题

【答案】C

【解析】从我国企业长期的人力资源管理的实践活动来看，现代人力资源管理学，即具有中国特色的现代人力资源管理理论，应当建立在三大基石，即定编定岗定员定额、绩效管理和员工技能开发，以及工作岗位研究和人员素质测评两大技术的基础之上。

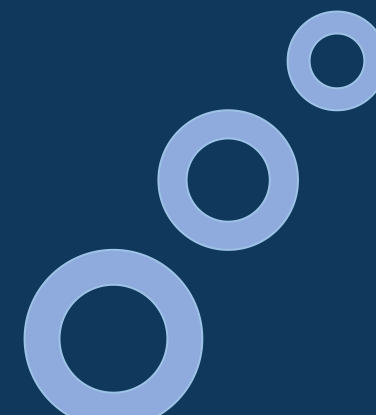




一、单项选择题

17.撰写企业组织信息调研报告时，无须坚持（ ）。

- A.真实原则
- B.及时原则
- C.完整原则
- D.客观原则





一、单项选择题

【答案】B

【解析】调研报告是指根据调查研究和数据分析的情况写出的供企业决策者使用的书面报告。撰写调研报告必须坚持真实、完整、客观和适用的原则，具体应当注意以下几点：①必须明确说明调研资料的来源，以示资料的可靠性；②必须说明对资料进行分析统计的方法，以示资料的科学性；③必须说明被调查对象的基本情况，以示资料的可信性；④必须对企业组织信息进行分类。



一、单项选择题

18. () 是指为生产单位合格产品或完成一定工作任务的劳动时间消耗的限额。

- A. 产量定额
- B. 时间定额
- C. 企业定额
- D. 工作定额





一、单项选择题

【答案】B

【解析】时间定额又称工时定额，是指为生产单位合格产品或完成一定工作任务的劳动时间消耗的限额。A项，产量定额，是指在单位时间内生产合格产品的数量或规定完成一定的工作任务量的限额；C项，企业定额，是企业根据自己的具体生产、技术、组织条件，参照统一劳动定额，由企业组织制定的劳动定额，经有关领导批准后，在本企业范围内执行；D项，工作定额，是指采用多种指标和方法，对各类人员完成技术性、管理性、公务性劳动所规定的限额。



一、单项选择题

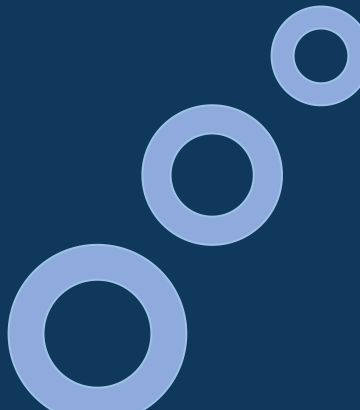
19. () 是指人们在社会中所从事的作为主要生活来源的某种工作。

A.工作

B.职业

C.职位

D.岗位





一、单项选择题

【答案】B

【解析】职业是指人们在社会中所从事的作为主要生活来源的某种工作。A项，工作是由一组相近、相似的任务所组成的劳动活动，是构成岗位的前提和基础；CD两项，岗位是工作岗位的简称，又称职位，是指在特定的组织中，在一定时间、空间范围内，由员工所要完成的工作任务，以及与之对应的责任、权限和职务组成的统一体。



一、单项选择题

20. () 是指一定时期内对整个企业或某个部门的在职员工按照一定标志进行的构成统计。

- A. 企业平均人数统计
- B. 企业员工人数统计
- C. 企业员工结构统计
- D. 企业员工素质统计





一、单项选择题

【答案】C

【解析】企业员工统计包括：①企业员工人数统计又称平均人数统计，是指一定时期内对整个企业或某个部门每天在职员工总人数的统计；②企业员工结构统计，是指一定时期内对整个企业或某个部门的在职员工按照一定标志，如年龄、性别等，所进行的构成统计。





一、单项选择题

21. () 是按照时间消耗的顺序，对某一岗位的员工在整个工作日内的的工作活动情况进行观察、记录与分析的一种方法。

- A. 岗位写实
- B. 日志法
- C. 作业测时
- D. 岗位抽样





一、单项选择题

【答案】A

【解析】岗位写实是按时间消耗的顺序，对某一岗位的员工在整个工作日内的工作活动情况进行观察记录和分析的一种方法。全面了解被调查对象在一个工作日内工作活动的情况，掌握其具体的工作内容、程序、步骤和方法是岗位写实的基本功能。





一、单项选择题

22.以下人力资源管理费用具体项目的核算办法错误的是()。

- A.招聘和选拔的成本应按实际录用人数分摊
- B.招聘的费用是间接成本
- C.在某些直接成本项目中也包括间接成本
- D.某些成本项目部分交叉





一、单项选择题

【答案】B

【解析】人力资源管理费用具体项目的核算需注意以下几点：

①人员招募与人员选拔的成本应按实际录用人数分摊。②在某些直接成本项目中也包括间接成本。例如，在录用安置项目中，不仅包括为员工上岗所直接付出的经费，而且还包括各种相关的行政费用以及管理人员为员工上岗提供必需的物质条件而付出的时间等。③某些成本项目部分交叉。例如，职业生涯管理成本与教育培训成本会有部分交叉。在核算时，要注意鉴别成本交叉部分，避免重复核算。



一、单项选择题

23. ()是指针对具体的问题，对企业内部员工进行个人访谈或问卷调查，以了解组织运行的情况及相关信息的方法。

- A. 问卷调查法
- B. 调查研究法
- C. 直接观察法
- D. 档案记录法





一、单项选择题

【答案】B

【解析】调查研究法是指针对具体的问题，对企业内部员工进行个人访谈或问卷调查，以了解组织运行的情况及相关信息的方法。这种方法可用于采集组织过去和现在的决策机构的效率、决策效率和效果、执行效率、文件审批效率、文件传递效率、各横向机构之间的协调程度、各组织内部信息传递的畅通程度，以及信息自上而下或自下而上传递的速度和质量等。



一、单项选择题

24. () 是指在一次平均数之外，所有先进数值的二次平均数。

- A. 平均日产量
- B. 简单平均值
- C. 先进平均工时
- D. 加权平均值





一、单项选择题

【答案】C

【解析】先进平均工时（先进平均值）是指在一次平均数之外，所有先进数值的二次平均数。其计算方法是：先求一次平均数，再求出先进数值的平均数。





一、单项选择题

25.整个招聘活动的核心是招聘工作的（ ），是关键一环。

- A.招聘阶段
- B.准备阶段
- C.实施阶段
- D.评估阶段





一、单项选择题

【答案】C

【解析】实施阶段，即招聘工作的实施是整个招聘活动的核心，也是最关键的一环，先后经历招聘、筛选、录用三个步骤。





一、单项选择题

26.校园招聘工作流程不包括（ ）。

- A.编印此次校园招聘的情况手册
- B.选择学校和专业
- C.组成招聘小组的方式
- D.组建招聘领导小组





一、单项选择题

【答案】D

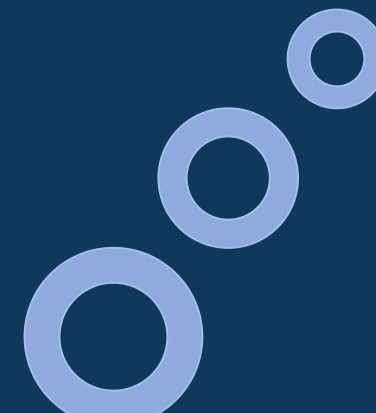
【解析】校园招聘的流程的准备工作包括：①编制、印刷介绍公司概况及进行本次校园招聘的宣传材料或招聘手册；②选择学校和专业；③组成招聘小组的方式；④招聘小组人员的组成，应包括企业人力资源部人员（控制招聘流程，安排细节）、需求人才部门的主管人员（着重于考察应聘者的能力，解疑等）、了解学校情况的人（能对人才作出较为准确的判断）。



一、单项选择题

27. () 是员工信息管理系统正常运转的基础。

- A. 业务处理层
- B. 基础数据层
- C. 决策支持层
- D. 劳动关系层





一、单项选择题

【答案】B

【解析】一套典型的员工信息管理系统，从功能结构上应当分为三个层面：①基础数据层；②业务处理层；③决策支持层。其中，基础数据层包含的是变动很小的静态数据，主要有两大类：①员工个人属性数据，又称为员工信息管理，它是任何人力资源系统必备的功能；②企业数据，如组织结构、岗位设置、工资级别、管理制度等。基础数据在HR系统初始化的时候要用到，是整个系统正常运转的基础。



一、单项选择题

28.内部招聘的主要来源不包括（ ）。

- A.重新聘用
- B.公开招聘
- C.工作调换
- D.学校招聘





一、单项选择题

【答案】D

【解析】内部招聘作为一个总体，还可以细分为内部提拔、工作调换、工作轮换、重新聘用、公开招聘五个来源。外部招聘的具体来源有：各级劳动力市场、人才市场和职业介绍机构，学校招聘，竞争对手与其他单位，下岗失业者，退伍军人和退休人员。

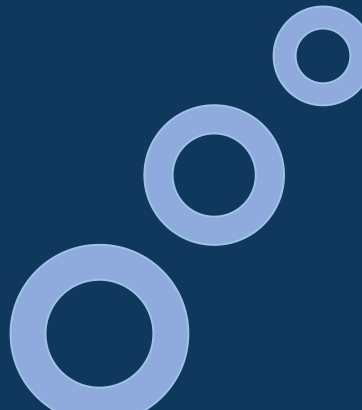




一、单项选择题

29.因员工离职或调动到其他部门、员工正常退休、员工短期休假等产生岗位的空缺属于（ ）。

- A.组织人力资源自然减员
- B.组织业务量变化引起的人力资源需求
- C.组织人力资源配置不合理引起的人力资源需求
- D.组织人力资源满负荷





一、单项选择题

【答案】A

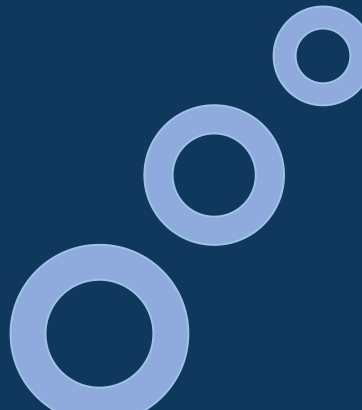
【解析】当用人部门提出招聘需求时，人力资源部门的招聘负责人和用人部门的上级主管首先需要对招聘需求进行分析和判断。招聘需求信息的产生有如下几种：①组织人力资源自然减员。如员工离职或调动到其他部门、员工正常退休、员工短期休假等，都会产生岗位的空缺，有招聘的需求。②组织业务量的变化使得现有的人员无法满足需要。③现有人力资源配置情况不合理。



一、单项选择题

30.在()的情况下,比较不合适采用杂志刊登招聘广告。

- A.流失率较高的行业或企业
- B.空缺岗位的地区分布较广
- C.空缺岗位并非迫切需要补充
- D.候选人相对集中在某个专业领域内





一、单项选择题

【答案】A

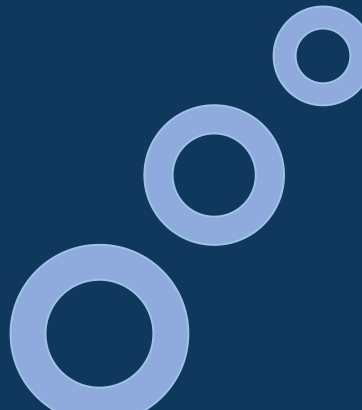
【解析】杂志接触目标群体的概率比较大，便于保存，纸质和印刷质量比报纸好，但广告的预约期较长，申请岗位的期限也会比较长，同时发行的地域可能较为分散。因此，在一般情况下，杂志招聘广告比较适合于寻找的岗位合格候选人相对集中在某个专业领域内的情况、适合空缺岗位并非迫切需要补充且地区分布较广的情况。



一、单项选择题

31.用人单位通过第三者对应聘者的情况进行了解和验证的人员选拔方式通常被称为（ ）。

- A.背景调查
- B.猎头公司
- C.招聘调查问卷
- D.简历筛选





一、单项选择题

【答案】A

【解析】背景调查通常是用人单位通过第三者对应聘者的情况进行了解和验证。这里的“第三者”主要是指应聘者原来的雇主、同事以及其他了解应聘者的人员，或是能够验证应聘者提供资料准确性的机构和个人。





一、单项选择题

32.员工进入单位后，企业要为其安排合适的岗位。安置工作的原则是（ ）。

- A.用人所长，人适其岗
- B.严爱相济，用人不疑
- C.用人不疑，任人唯贤
- D.任人唯贤，严爱相济





一、单项选择题

【答案】A

【解析】员工进入单位后，企业要为其安排合适的岗位。安置工作的原则是用人所长，人适其岗，使人与事的多种差异因素得到最佳配合。





一、单项选择题

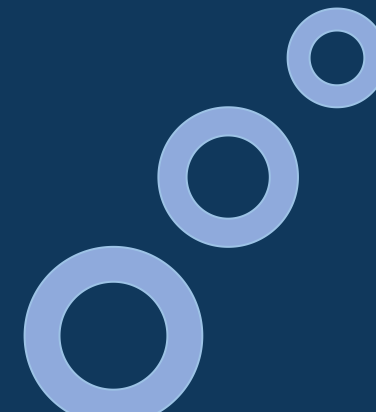
33.企业从外部聘请的高等学校教师主要进行（ ）。

A.专业培训

B.技能培训

C.理论培训

D.业务培训





一、单项选择题

【答案】C

【解析】企业的培训教师有三类：①聘请的高等院校教师，擅长理论方面的培训；②企业的业务骨干，擅长具体业务、技能方面的培训；③企业内部培训机构的教师，除一些国外知名企业外，企业内部培训机构的教师只能进行知识、技能方面的培训。即企业从外部聘请的高等学校教师主要进行理论方面的培训。





一、单项选择题

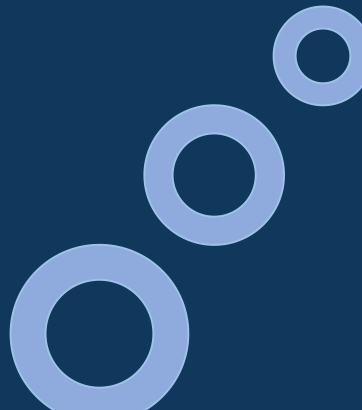
34.关于培训计划的层次和类型，下列说法正确的是（ ）。

A.企业培训计划是单一的

B.从培训计划的横向结构来看，有长期培训计划、中期培训计划和短期培训计划

C.从培训计划的纵向结构来看，有整体培训发展计划、培训管理计划和部门培训计划

D.一般长期培训计划的期限为3-5年





一、单项选择题

【答案】D

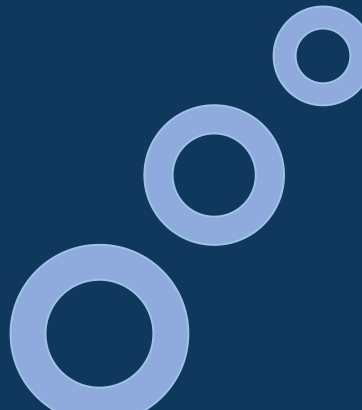
【解析】一般长期培训计划的期限为3-5年，时间过长有些变化因素无法作出预测，而时间过短则长期培训计划的制订就失去了意义。A项，企业培训计划不是单一的，而是多层次、多方面的；B项，从培训计划的横向结构来看，有整体培训发展计划、培训管理计划和部门培训计划；C项，从培训计划的纵向结构来看，有长期培训计划、中期培训计划和短期培训计划。



一、单项选择题

35. () 是通过对组织及其成员进行全面、系统的调查，以确定理想状况与现有状况之间的差距，从而进一步确定是否进行培训及培训内容的一种方法。

- A. 必要性分析方法
- B. 整体性分析方法
- C. 绩效差距分析方法
- D. 结果分析





一、单项选择题

【答案】B

【解析】培训需求分析的方法包括：①必要性分析方法，指通过收集并分析信息或资料，以确定是否必须通过培训来解决个体或组织所存在的问题的方法。②整体性分析方法，指通过对组织及其成员进行全面、系统的调查，以确定理想状况与现有状况之间的差距，从而进一步确定是否进行培训及培训内容的一种方法。③绩效差距分析方法，也称结果分析，是一种比整体性分析方法更深刻、更直接的方法，它主要集中在工作行为的结果上而不是组织系统方面。



一、单项选择题

36.在新员工对企业及员工不熟悉的情况下，（ ）是新员工获取企业信息的基本来源。

- A.企业简介
- B.企业宣讲
- C.员工手册
- D.电视广告





一、单项选择题

【答案】C

【解析】岗前培训中的一项重要材料就是为员工定制的员工手册，在新员工对企业及其他员工不熟悉的情况下，员工手册是新员工获取企业信息的基本来源。员工手册应当包括哪些内容并无定规，编排亦无固定模式。





一、单项选择题

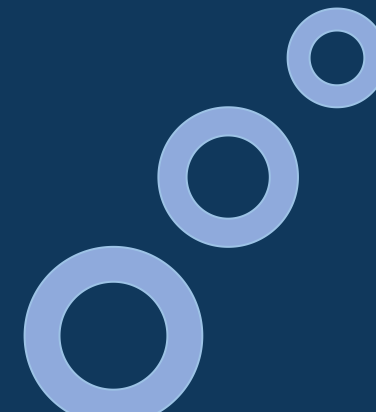
37. 晋升培训的特点不包括（ ）。

A. 以员工发展规划为依据

B. 培训时间长、内容广

C. 各种培训方法并用

D. 以一对一指导为主要方法





一、单项选择题

【答案】D

【解析】晋升培训是指对拟晋升人员或后备人才进行的、旨在使其达到更高一级岗位要求的培训。其特点包括：
①以员工发展规划为依据；②培训时间长、内容广；③多种培训方法并用。

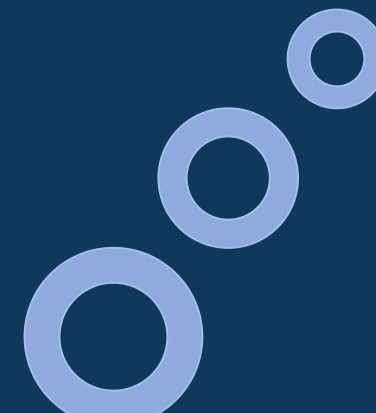




一、单项选择题

38.在现场培训中，不适用于职能管理人员的培训方式是（ ）。

- A.工作轮换法
- B.工作指导法
- C.特别人物法
- D.个别指导法





一、单项选择题

【答案】A

【解析】工作轮换法的不足之处在于：此法鼓励“通才化”，适合于一般直线管理人员的培训，不适用于职能管理人员。





一、单项选择题

39.人事部门对自学的管理不包括（ ）。

- A.制订自学计划
- B.指导员工进行自学
- C.提供学习资料
- D.检查评价自学效果

【答案】C

【解析】人力资源部门对自学的管理包括：①制订自学计划或帮助员工制订个人自学计划；②对员工进行自学方面的指导；③对自学效果进行检查、评价。



一、单项选择题

40.下列各项不属于无形资本费用的是（ ）。

- A.培训组织人员、内聘教学人员因从事培训工作，未能参加企业的生产活动而造成的损失
- B.受训人员因从事培训工作，未能参加企业的生产活动而造成的损失
- C.培训组织人员和内聘教学人员在组织培训过程中的工资
- D.外聘教师费用管理不善造成的损失



一、单项选择题

【答案】C

【解析】无形资本费用包括：①培训组织人员、内聘教学人员和受训人员因从事培训工作，未能参加企业的生产活动而造成的损失的费用；②应当用于租赁和购置场地、设备、器材，购置、印刷教材及外聘教师的费用；③由于管理不善可能造成的损失的费用等。C项属于有形资本费用。





一、单项选择题

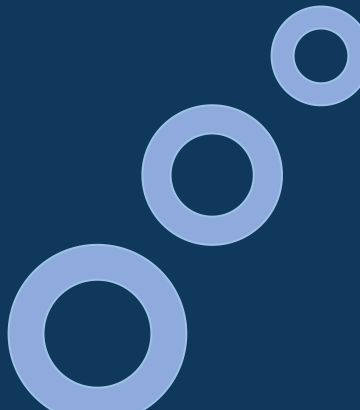
41.绩效的（ ）说明员工的绩效会随着时间的推移发生变化。

A.发展性

B动态性

C.多维性

D.多因性

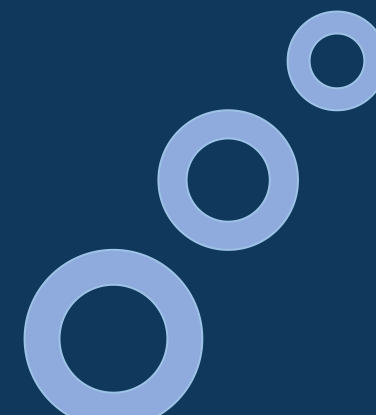




一、单项选择题

【答案】B

【解析】绩效具有以下特点：①绩效的多因性；②绩效的多维性；③绩效的动态性。其中，绩效的动态性，即员工的绩效随着时间的推移会发生变化。绩效差的可能改进转好，绩效好的也可能退步变差，因此管理者切不可凭一时印象，以僵化的观点看待员工的绩效。





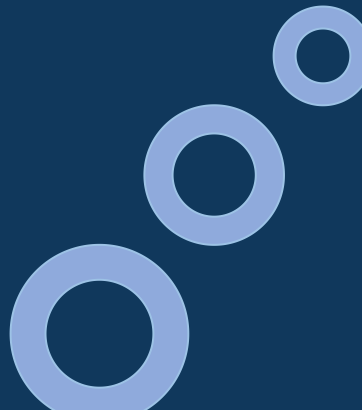
一、单项选择题

42.以下关于绩效管理的说法不正确的是()。

- A.绩效考评是绩效管理系统运行的重要支撑点
- B.绩效管理的全过程就是绩效考评的全过程
- C.绩效考评仅仅是绩效管理活动中的一个重要环节
- D.绩效管理是以绩效考评制度为基础的人力资源管理的子系统

【答案】 B

【解析】 绩效考评是绩效管理的组成部分之一。

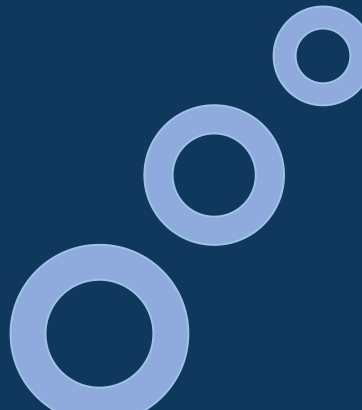




一、单项选择题

43.关于人力资源部门在绩效管理方面的管理责任，下列表述不正确的是（ ）。

- A.收集反馈信息
- B.培训实施绩效管理的人员
- C.在本部门认真执行绩效管理制度，起到示范作用
- D.根据人力资源开发计划确定相应的绩效管理内容





一、单项选择题

【答案】D

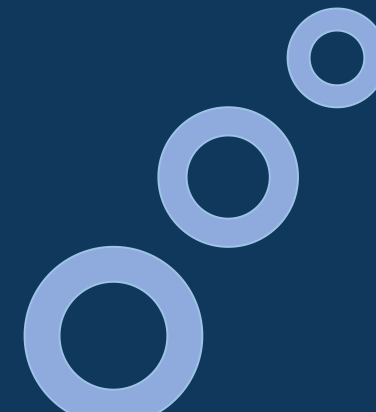
【解析】企业人力资源管理部门的管理责任主要包括：

- ①设计、试验、改进和完善绩效管理制度，并向有关部门建议推广；
- ②在本部门认真执行企业的绩效管理制度，以起到示范作用；
- ③宣传企业员工的绩效管理制度，说明贯彻该项制度的重要意义、目的、方法与要求；
- ④督促、检查、帮助本企业各部门贯彻现有绩效管理制度，培训实施绩效管理的人员；
- ⑤收集反馈信息，包括存在的问题、难点、批评与建议，记录和积累有关资料，



一、单项选择题

提出改进方案和措施；⑥根据绩效管理的结果，制订相应的人力资源开发计划，并提出相应的人力资源管理决策。





一、单项选择题

44.下列不属于绩效考核常见的权重设计方法的是（ ）。

A.专家经验判定法

B.数据积累法

C.排序法

D.层次分析法

【答案】 B

【解析】 常见的权重设计方法包括：①专家经验判定法；
②排序法；③层次分析法。B项是绩效考核信息采集方法。



一、单项选择题

45.绩效管理活动的核心内容是（ ），它从微观上体现了绩效管理的目标和要求。

- A.绩效计划
- B.绩效考评
- C.绩效沟通
- D.绩效诊断





一、单项选择题

【答案】B

【解析】绩效考评是绩效管理活动的核心内容，企业中绩效考评几乎成为绩效管理的代名词。绩效考评从微观上体现了绩效管理的目标和要求，并为企业绩效管理的开展提供了丰富的内容。





一、单项选择题

46.在绩效管理中，一般以（ ）的考评为主。

A.上级主管

B.同事

C.考评者的下属

D.外部人员

【答案】A

【解析】在绩效管理中，一般以上级主管的考评为主，其考评分数对被考评者的结果影响很大，占60%-70%。



一、单项选择题

47. () 是指用一定的临界点将考评得分划分为若干等级，并对此进行评价的方法。

- A. 顺序法
- B. 对比分析法
- C. 综合分析法
- D. 能级分析法





一、单项选择题

【答案】D

【解析】能级分析法是指用一定的临界点将考评得分划分为若干等级，并对此进行考评的方法。能级的划分可以是总分，也可以是结构分或要素分，它同顺序法的主要区别是顺序法只将分数排队，能级分析法是将分数划区分。





一、单项选择题

48.最适用于销售人员的工资制度是（ ）。

- A.计件工资制
- B.销售提成制
- C.结构工资制
- D.薪点工资制





一、单项选择题

【答案】B

【解析】销售提成制是根据员工所销售产品的数量和事先确定的销售单位产品可以得到的提成金额或提成比例计算出来的。适用对象是销售人员。A项，计件工资制是以完成的合格产品或工作量以及事先规定的计件单价计算出的工资，员工计件工资 = 产品量（工作量）× 计件单价；C项，结构工资制是将构成工资标准的诸因素按其作用的差别划分为几个部分，并分别规定工资数额，构成劳动者的全部工资；D项，薪点工资制是用点数和点值来确定员工的工资，即员工的工资由薪点数乘以点值确定。



一、单项选择题

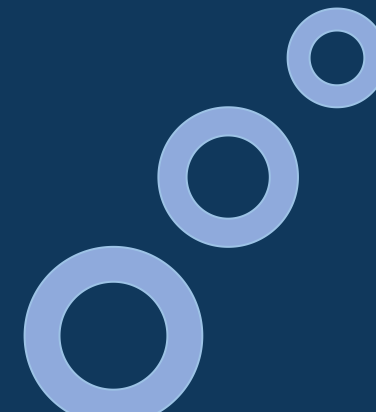
49.因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，每月扣除经济损失的赔偿部分不得超过劳动者当月工资的（ ）。

A.10%

B.20%

C.30%

D.40%

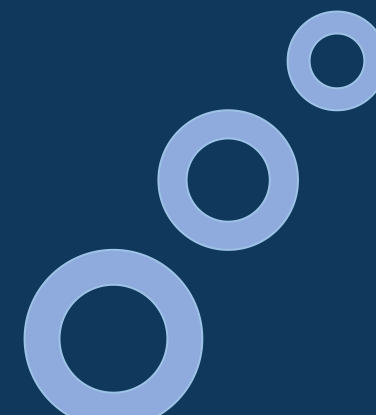




一、单项选择题

【答案】B

【解析】因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。





一、单项选择题

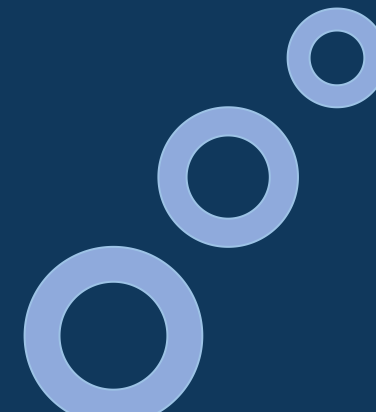
50.在计件工资制中，（ ）是计算计件单价的基础。

A.劳动定额

B.劳动数量

C.工作等级

D.技术等级





一、单项选择题

【答案】C

【解析】工作物等级又称工作等级，是根据某项工作的技术复杂程度及劳动繁重程度而划分的等级，规定按照技术等级标准从事该项工作的工人所应达到的技术等级。它是区分各种工作以及从事该项工作的工人技术等级的主要标志，也是确定劳动定额水平、计件单价、合理安排劳动力的一个科学依据。在计件工资制中，工作等级是计算计件单价的基础。



一、单项选择题

51.工资总额的项目不包括()。

- A.计件工资
- B.发明创造奖
- C.津贴补贴
- D.加班加点工资





一、单项选择题

【答案】B

【解析】工资总额的计算应以直接支付给职工的全部劳动报酬为根据。工资总额由下列六个部分组成：计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况支付的工资





一、单项选择题

52.某岗位的小时工资标准为48元 / 小时，该岗位小时产量定额为3个 / 小时，那么，其产品的计件单价为（ ）元。

- A.8
- B.16
- C.24
- D.96





一、单项选择题

【答案】B

【解析】由题意，该产品的计件单价 = 该工作等级的单位时间的工资标准 ÷ 单位时间的产量定额 = $48 \div 3 = 16$ (元)。





一、单项选择题

53.非经济性福利中的工作环境保护项目不包括（ ）。

- A.实行弹性工作时间
- B.缩短工作时间
- C.员工参与民主化管理
- D.实行轮班制度





一、单项选择题

【答案】D

【解析】企业提供非经济性福利，基本目的在于全面改善员工的工作、生活质量。这类福利形式包括：①咨询性服务，如免费提供法律咨询和员工心理健康咨询等；②保护性服务，如平等就业权利保护（反性别、年龄歧视等）、隐私权保护等；③工作环境保护，如实行弹性工作时间，缩短工作时间，员工参与民主化管理等。





一、单项选择题

54. () 只由企业按照员工工资总额的一定比例缴纳，员工个人无需缴纳。

- A. 养老保险
- B. 失业保险
- C. 工伤保险
- D. 医疗保险

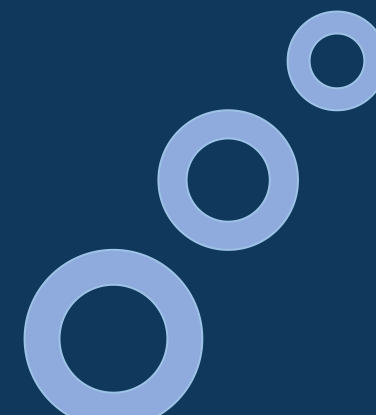




一、单项选择题

【答案】C

【解析】工伤保险实行社会统筹，设立工伤保险基金，对工伤员工提供经济补偿和实行社会化管理服务。工伤保险费由企业按照员工工资总额的一定比例缴纳，员工个人不缴纳工伤保险费。工伤保险费根据各行业的伤亡事故风险和职业危害程度的类别实行差别费率。





一、单项选择题

55.劳动关系以()分离为核心。

- A.劳动力所有权和支配权
- B.劳动力所有权和使用权
- C.劳动力使用权和支配权
- D.劳动力所有权和管辖权

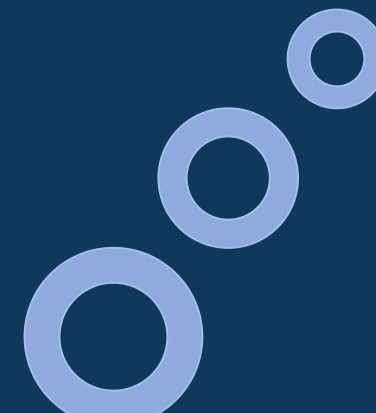




一、单项选择题

【答案】B

【解析】劳动关系以劳动力的所有权与使用权相分离为核心；雇员在劳动关系中始终是劳动力的所有者，在劳动过程中是劳动力的支出者。雇主以其占有的生产资料（资本）的产权或经营权为基础，能够为劳动力的使用提供物质条件，成为劳动力的使用者；通过劳动关系这种形式实现现实的劳动过程。

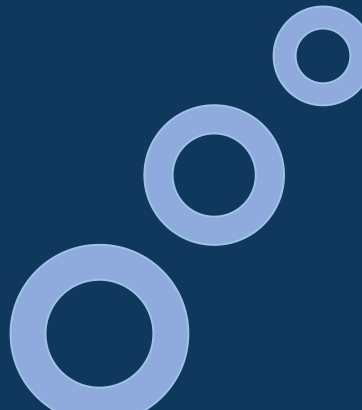




一、单项选择题

56.劳动合同的主体具有特定性，下列说法不正确的是（ ）。

- A.合同的一方是用人单位，另一方必定是劳动者
- B.作为劳动合同主体的劳动者，要有就业要求，具有劳动行为
- C.用人单位不可以是个体经济组织
- D.用人单位必须依法成立，能够以自己的名义承担相应的民事责任





一、单项选择题

【答案】C

【解析】用人单位包括企业、个体经济组织以及和劳动者建立劳动合同关系的国家机关、事业组织、社会团体等录用职工的单位。

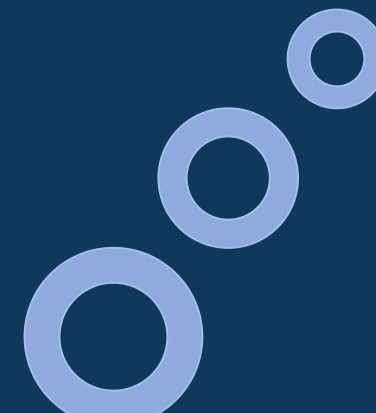




一、单项选择题

57.工资标准不得低于当地和本单位（ ）规定的最低工资标准。

- A.劳动部门
- B.行政部门
- C.集体合同
- D.岗位工资





一、单项选择题

【答案】C

【解析】劳动合同中的劳动报酬条款明确规定，工资标准不得低于当地最低工资标准，同时也不得低于本单位集体合同规定的最低工资标准。





一、单项选择题

58.下列情形中，可以变更劳动合同的是（ ）。

- A.企业调整生产任务
- B.劳动者合同到期续签劳动合同
- C.劳动者严重失职被降职
- D.劳动者被追究刑事责任

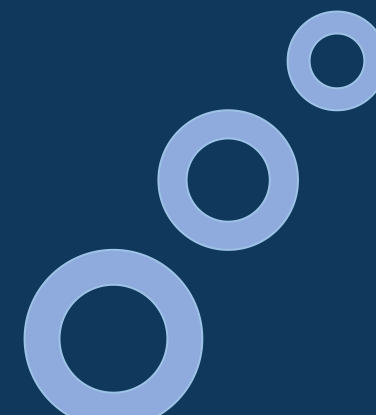




一、单项选择题

【答案】A

【解析】订立劳动合同所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，应变更相关的内容。客观情况包括：发生自然灾害或企业事故、企业调整生产任务、迁移厂址，以及劳动者个人情况发生变化要求调整工作岗位或职务等。





一、单项选择题

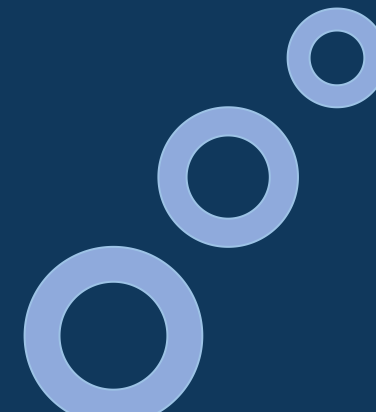
59.职工王某2004年4月1日在甲公司参加工作，2016年4月1日调入乙公司工作，2017年5月1日王某患重病需住院治疗，他的医疗期应该是（ ）个月。

A.3

B.4

C.5

D.6





一、单项选择题

【答案】D

【解析】医疗期期限的具体规定是：①实际工作年限10年以下的，在本单位工作年限5年以下的为3个月；5年以上的为6个月；累计计算则按照前述期限延长一倍；②实际工作年限10年以上的，在本单位工作年限5年以下的为6个月；累计计算则期限延长一倍；5-10年的为9个月；10-15年的为12个月；15-20年的为18个月；20年以上的为24个月。在本单位工作年限5年以上的，医疗期累计计算则分别延长6个月。



一、单项选择题

60.执行国家特殊岗位资格证书制度，其主要形式包括（ ）。

- A.技师合格证书制度和特殊岗位资格证书制度
- B.职业资格证书制度和特殊岗位资格证书制度
- C.技术等级证书制度和特殊岗位资格证书制度
- D.岗位合格证书制度和特殊岗位资格证书制度



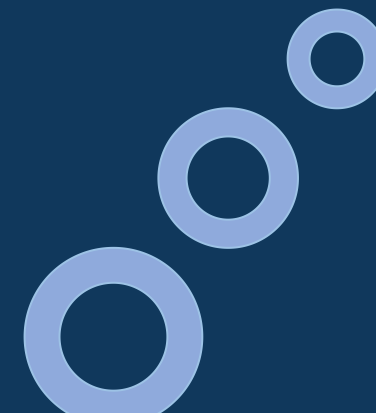


一、单项选择题

【答案】B

【解析】执行国家特殊岗位资格证书制度，其主要形式包括一般职业资格证书制度和特殊岗位资格证书制度。

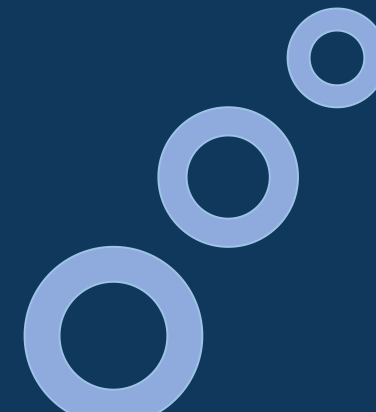
《技师合格证书》、《技术等级证书》和《岗位合格证书》都是职业资格证书的具体内容。





二、多项选择题

第61-100题，每题1分，共40分。每小题有多个答案正确，错选、少选、多选，均不得分。





二、多项选择题

61. 劳动资源稀缺性的属性包括（ ）。

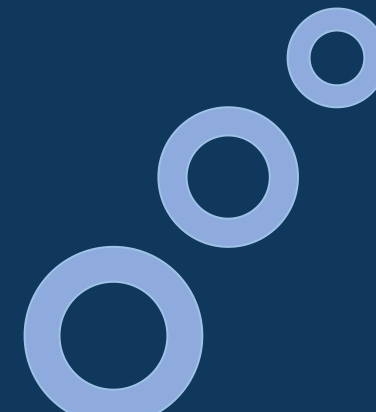
A. 具有普遍性

B. 仅存在于市场经济中

C. 是一种相对的稀缺性

D. 仅存在于当前社会

E. 可以表现为消费劳动资源的支付能力和支付手段的稀缺性





二、多项选择题

【答案】ACE

【解析】劳动资源的稀缺性具有以下属性：①劳动资源的稀缺性是相对于社会 and 个人的无限需要和愿望而言的，是相对的稀缺性；②劳动资源的稀缺性存在于社会历史发展的各个阶段，具有普遍和绝对的属性；③在市场经济中，劳动资源稀缺性的本质表现是消费劳动资源的支付能力、支付手段的稀缺性。



二、多项选择题

62.有效解决技术性失业的方法有（ ）

- A.强化职业培训
- B.引进先进技术
- C.普遍地实施职业技能开发
- D.鼓励技术创新
- E.推行积极劳动力市场政策

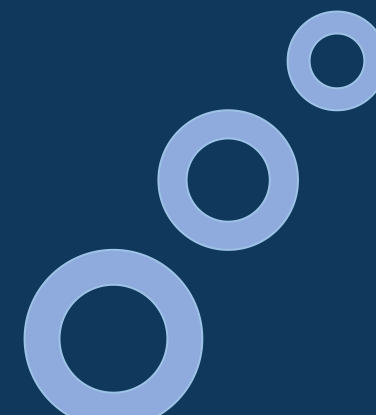




二、多项选择题

【答案】ACE

【解析】在生产过程中，由于引进先进技术替代人力，以及改善生产方法和管理而造成的失业，称为技术性失业。解决技术性失业最有效的办法有：①推行积极的劳动力市场政策；②强化职业培训；③普遍地实施职业技能开发。





二、多项选择题

63.劳动法的基本原则包括（ ）。

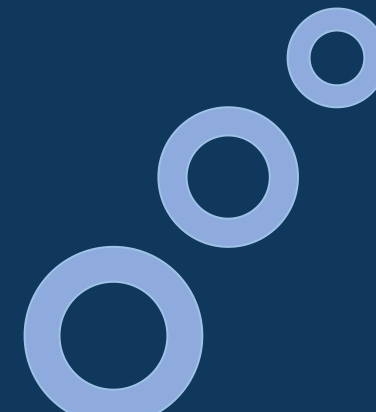
A.物质帮助权原则

B.适用性原则

C.劳动关系民主化原则

D.灵活性原则

E.保障劳动者劳动权的原则

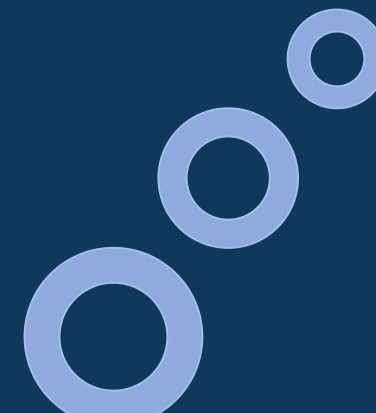




二、多项选择题

【答案】ACE

【解析】根据《宪法》和《劳动法》的有关规定，可以将劳动法的基本原则归纳为：①保障劳动者劳动权的原则；②劳动关系民主化原则；③物质帮助权原则。





二、多项选择题

64.下列对劳动法律关系主体的阐述，正确的有（ ）。

- A.是劳动法律关系的参加者
- B.包括劳动者和用人单位两方面
- C.包括劳动行政部门和劳动者两个方面
- D.就主体而言，一般一方的权利即是另一方的义务
- E.主体一方义务的履行即是另一方权利的实现





二、多项选择题

【答案】 ABDE

【解析】 劳动法律关系的主体是指依据劳动法律的规定，享有权利、承担义务的劳动法律关系的参与者，包括企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体等用人单位和与之建立劳动关系的劳动者，即雇主与雇员。因为劳动法律关系为双务关系，当事人互为权利义务主体，即一方的义务为另一方的权利。





二、多项选择题

65.战略控制的方法包括（ ）。

- A.全程控制
- B.事前控制
- C.重点控制
- D.事后控制
- E.事中控制





二、多项选择题

【答案】BDE

【解析】战略控制的方法包括：①事前控制，即在战略实施前，利用反馈信息对目前尚未发生的未来事件进行控制，以达到预防偏差的目的；②事中控制，即在战略实施过程中，按照某一基本标准进行控制，以达到预防偏差的目的；③事后控制，即战略执行后，将执行结果与期望标准做比较，看是否符合标准；总结经验和教训，并制定措施，以便使未来的行动更加有利。



二、多项选择题

66. 企业战略控制的基本要素包括（ ）。

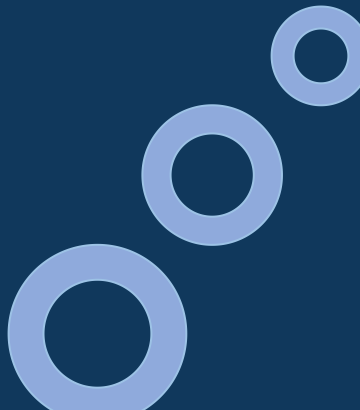
A. 战略评价标准

B. 实际成效

C. 绩效评价

D. 越过目标

E. 必须建立管理信息系统

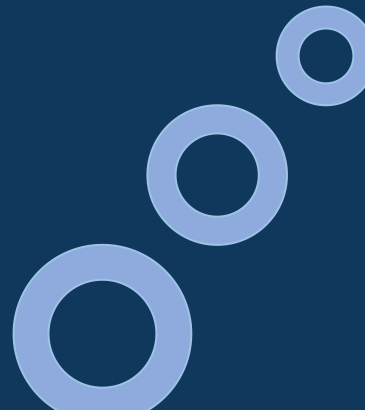




二、多项选择题

【答案】 ABC

【解析】 战略控制的基本要素包括：①战略评价标准，指预定的战略目标或标准，是战略控制的依据；②实际成效，指在战略实施过程中实际达到的水平；③绩效评价，将实际成效和预定目标或标准进行比较分析。





二、多项选择题

67.在亨利·明茨伯格的理论中，经理的决策类角色包括（ ）。

- A.企业家
- B.谈判人
- C.障碍处理者
- D.发言人
- E.资源分配者





二、多项选择题

【答案】 ABCE

【解析】在亨利·明茨伯格的理论中，经理的决策类角色有：①企业家。作为“企业家”，管理者发起和监督那些将改进组织绩效的新项目。②障碍处理者。作为“障碍处理者”，管理者采取果断措施应对那些未预料到的问题。③资源分配者。作为“资源分配者”，管理者负有分配人、财、物等资源的责任。④谈判者。当管理者为了自己群体的利益与其他群体讨价还价、商议条件时，他是一个“谈判者”。



二、多项选择题

68.领导行为的权变理论有（ ）。

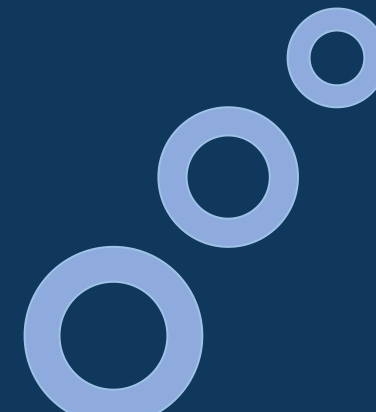
A.费德勒的权变模型

B.领导情境理论

C.路径—目标理论

D.反馈理论

E.参与模型





二、多项选择题

【答案】 ABCE

【解析】领导行为的权变理论包括：①费德勒的权变模型；②赫赛与布兰查德的领导情境理论；③伊万斯的路径—目标理论；④弗罗姆和耶顿的参与模型。





二、多项选择题

69.人的心理过程包括（ ）的相互联系和影响。

- A.思维活动
- B.记忆活动
- C.认知活动
- D.情感活动
- E.意志活动





二、多项选择题

【答案】CDE

【解析】心理过程是人的心理活动的基本形式，也是人的心理现象的重要方面。人的认知活动、情感活动和意志活动相互联系和影响，构成人的心理过程。





二、多项选择题

70.人力资源开发理论体系包括（ ）。

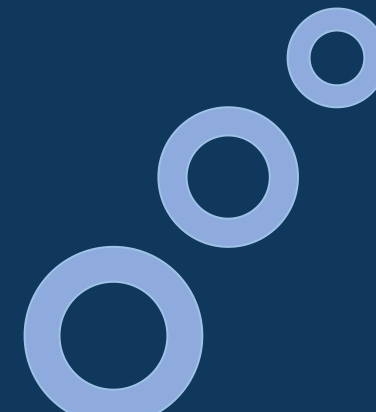
A.心理开发

B.环境开发

C.伦理开发

D.技能开发

E.生理开发





二、多项选择题

【答案】ABCDE

【解析】人力资源开发以提高效率为核心，以挖掘潜力为宗旨，以立体开发为特征，形成一个相对独立的理论体系。这一理论体系包括了人力资源的心理开发、生理开发、伦理开发、技能开发和环境开发。





二、多项选择题

71. () 属于现代人力资源管理的基本测量技术。

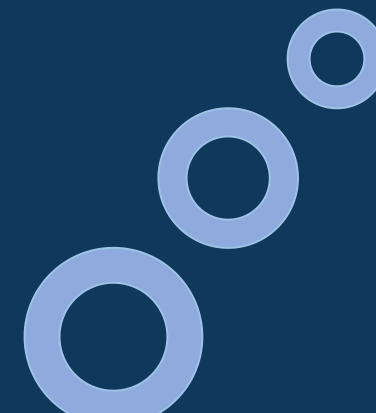
A. 工作岗位研究

B. KPI技术

C. 关键事件访谈

D. BSC技术

E. 人员素质测评

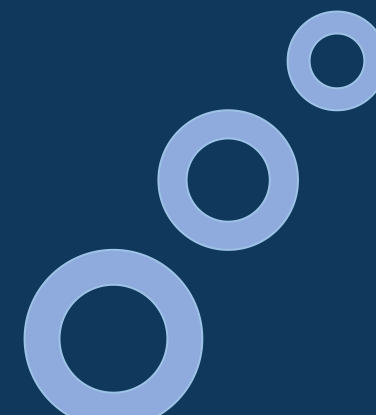




二、多项选择题

【答案】 AE

【解析】在人力资源管理的学科体系中，运用现代数学、心理学、生理学、卫生学、人机工程学等学科的研究成果而形成的测量应用技术，可以分成两大类：①以工作——“岗位”为研究对象的学问，即工作岗位研究；②以劳动者——“人”的自身品质为研究对象的学问，即人员素质测评。





二、多项选择题

72.单件产品工序、工时定额应包括（ ）。

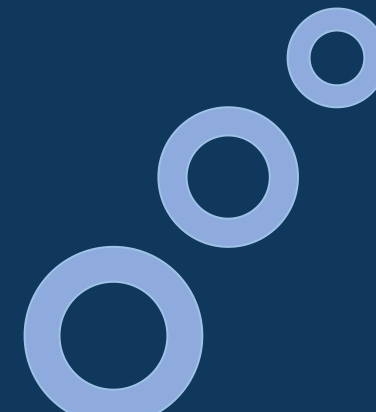
A.非生产工作时间

B.作业时间

C.作业宽放时间

D.个人需要与休息宽放时间

E.准备与结束时间





二、多项选择题

【答案】BCDE

【解析】单件产品工序、工时定额应包括：①作业时间；②作业宽放时间；③个人需要与休息宽放时间；④准备与结束时间。A项属于非定额时间的种类。





二、多项选择题

73.企业员工分类的方法包括()。

- A.按性别构成分类
- B.按学历结构分类
- C.按专业构成分类
- D.按职责类别分类
- E.按职业能力分类

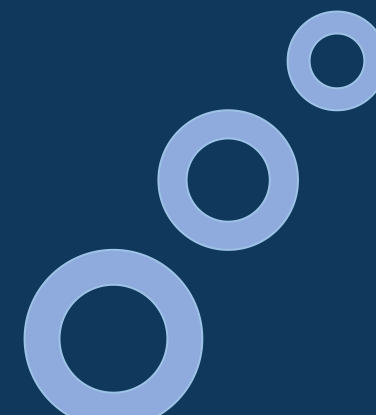




二、多项选择题

【答案】 ABCE

【解析】 企业员工的分类方法包括：①按性别构成分类；
②按年龄构成分类；③按学历结构分类；④按职业能力
分类；⑤按专业构成分类；⑥按职业类别分类。





二、多项选择题

74.按劳动定额的实施范围分类，劳动定额可分为（ ）。

- A.经验估工定额
- B.统一定额
- C.类推比较定额
- D.企业定额
- E.一次性定额

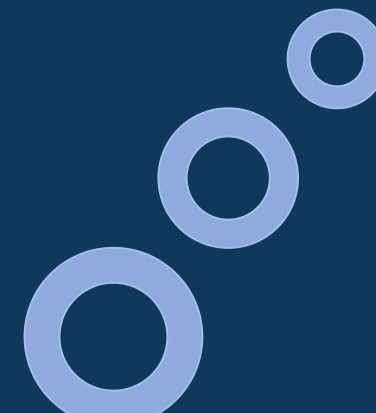




二、多项选择题

【答案】 BDE

【解析】 按劳动定额的实施范围分类，劳动定额可分为统一定额、企业定额和一次性定额。AC两项属于按劳动定额的制定方法进行的分类。

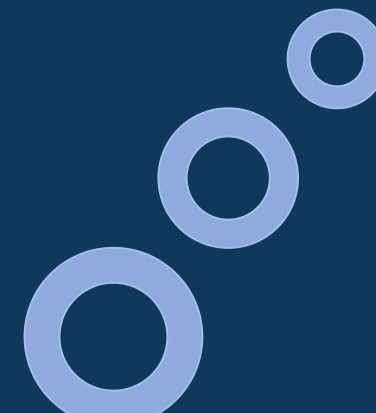




二、多项选择题

75.下述关于作业测时的说法正确的是（ ）。

- A.根据测时的目的选择测时对象
- B.根据实际情况，将工序划分为操作或操作组
- C.测时最好在同一班组工作1-2小时后
- D.了解被测对象和加工作业方面情况
- E.测时通常要采用连续作业测时法





二、多项选择题

【答案】 ABD

【解析】 作业测时前的准备有：①根据测时的目的选择测时对象。测时对象确定后，调查人员要将测时的目的、意义和要求向员工解释清楚，以便取得员工的配合，共同把测时工作做好。②了解被测对象和加工作业方面的情况，如工种、技术等级、工龄、设备、工具、工作地布置、环境条件等。③根据实际情况，将工序划分为操作或操作组。④测时最好在上班1-2小时后，待生产稳定后进行。



二、多项选择题

76.员工平均人数的统计包括()。

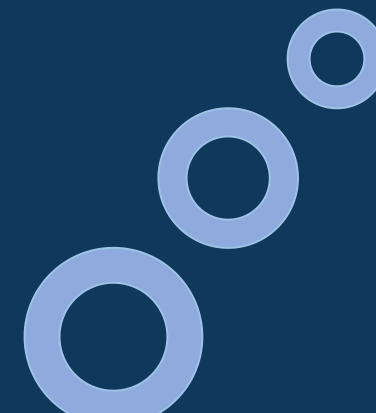
A.日平均人数

B.月平均人数

C.季平均人数

D.年平均人数

E.制度工作日平均人数

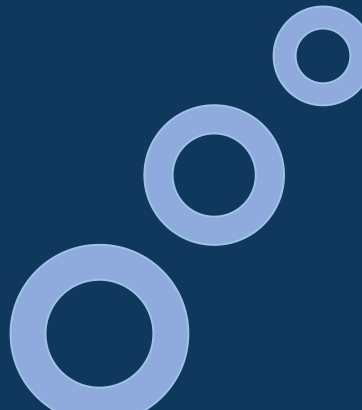




二、多项选择题

【答案】BCD

【解析】员工平均人数的统计包括：①月平均人数，指计算月内平均每天拥有的人数；②季内平均人数，是以计算季内各月平均人数之和除以3后求得；③年平均人数，指计算年内平均每天拥有的人数，是以12个月的平均人数相加之和除以12求得，或以4个季度平均人数之和除以4求得。





二、多项选择题

77. 下列属于招聘费用的有（ ）。

- A. 调研费、广告费、招聘会经费
- B. 选拔测试方案制订与实施的经费
- C. 通知录取结果的经费
- D. 高校奖学金
- E. 签订劳动合同的经费





二、多项选择题

【答案】ABCDE

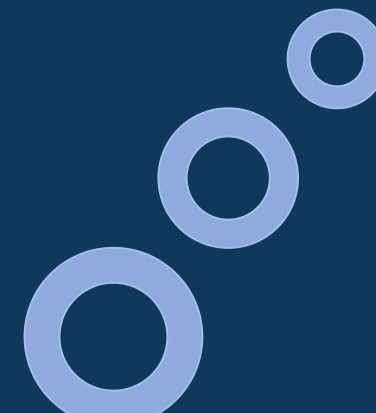
【解析】招聘费用即招聘过程中发生的所有费用，主要包括：①招聘前产生的调研费、广告费、招聘会经费、高校奖学金等；②招聘中产生的选拔测试方案制订与实施的经费、获取测试工具的经费等；③招聘后产生的通知录取结果的经费、分析招聘结果的经费、签订劳动合同的经费等。



二、多项选择题

78.关于应聘申请表，说法不正确的有（ ）。

- A.不同单位招聘中使用的申请表的项目是相同的
- B.某一个单位在招聘中只能使用一种应聘申请表
- C.不同岗位的应聘申请表内容设计上要完全相同
- D.应聘申请表内容要根据工作岗位说明书来进行设计
- E.应聘申请表内容要符合有关法律和政策的要求





二、多项选择题

【答案】ABC

【解析】ABC三项，不同的单位在招聘中使用的申请表的项目是不同的，而且不同岗位因职务说明书存在差别，应聘申请表内容的设计也有一定的区别。事实上，大多数单位都使用不止一种应聘申请表。D项，一般来说，应聘申请表的内容要根据工作岗位说明书来设计，每个栏目均有一定的目的，不要烦琐重复；E项，设计申请表时，要符合当地有关法律和政策的要求，如有些国家规定：种族、性别、年龄、肤色、宗教等不得列入表内。



二、多项选择题

79.企业在招聘人员选拔中常用的方法有（ ）。

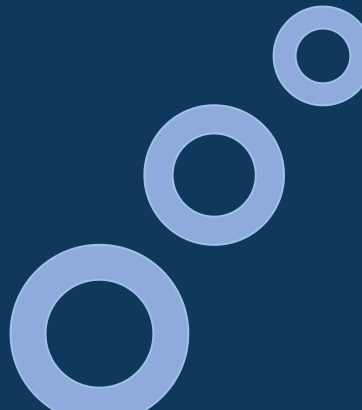
A.笔试

B.面试

C.情境模拟

D.心理测试

E.体检

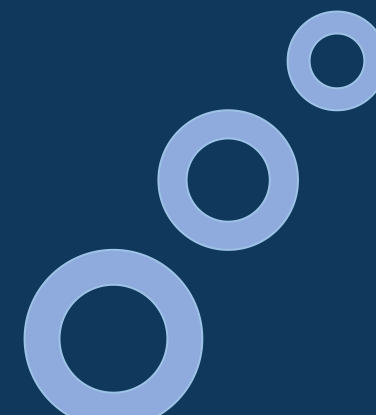




二、多项选择题

【答案】ABCDE

【解析】人员选拔是指从应聘者中选出企业所需要的人员的过程。从人员选拔的具体内容和方法上看，其主要步骤包括：①简历筛选；②应聘申请表筛选；③笔试；④面试；⑤情境模拟测试；⑥心理测试；⑦背景调查与体检等内容。





二、多项选择题

80.个人简历分析用于人员测评的特点包括（ ）。

- A.预测效度随着时间的推进会越来越低
- B.预测效度随着时间的推进会越来越高
- C.成本较高
- D.真实性可能存在问题
- E.依据较为客观





二、多项选择题

【答案】 ADE

【解析】个人简历分析即个人履历分析，是指根据简历或档案中记载的事实，了解一个人的成长历程和工作业绩，从而对其人格背景有一定的了解。企业在进行人员的初选时，采用这种方法的优点是：成本费用低，依据较为客观。但它也存在明显的不足，如简历填写的真实性、简历分析的预测效度、简历项目的选择以及评定权重设计的准确性和客观性等。



二、多项选择题

81.人员录用包括（ ）等内容。

- A.决定录用人员
- B.通知录用人员
- C.劳动合同的签订
- D.员工的初始安排
- E.绩效考评

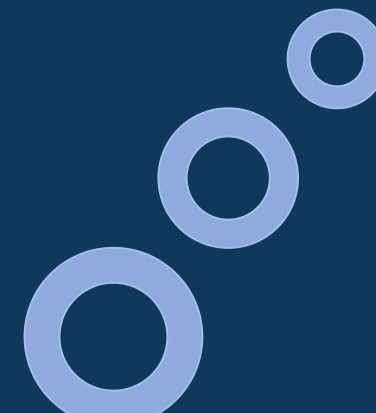




二、多项选择题

【答案】 ABCD

【解析】 人员录用是人员招聘的重要环节之一，它主要涉及在对应聘人员进行挑选之后，对候选人进行录取、任用等一系列具体事宜，如决定录用人员、通知录用人员、劳动合同的签订、员工的初始安排、试用、正式录用等内容。





二、多项选择题

82.根据培训与工作的关系，员工培训可分为（ ）。

- A.岗前培训
- B.转岗培训
- C.在岗培训
- D.脱产培训
- E.企业外培训

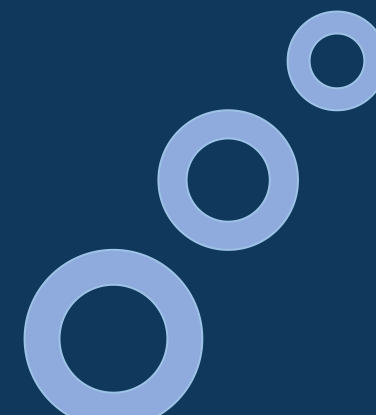




二、多项选择题

【答案】ACD

【解析】根据培训与工作的关系，员工培训可分为：①岗前培训；②在岗培训；③脱产培训。B项，根据培训目的，员工培训可分为过渡性教育培训、知识更新培训或转岗培训、提高业务能力培训、专业人才培养和人员晋升培训；E项，根据培训地点，员工培训可分为企业内培训、企业外培训和在岗培训。





二、多项选择题

83.分阶层脱产培训的特点包括（ ）

- A.具有定期轮训特性
- B.强调教育培训的综合性
- C.强调培训的专业性
- D.强调标准化的教育培训
- E.强调培训对象的职务地位和阶层





二、多项选择题

【答案】 ABDE

【解析】分阶层脱产培训的特点包括：①强调培训对象的职务地位、等级和阶层。②强调教育培训的综合性，即提高参训员工扮演新角色时必要的综合能力。③强调标准化、规范化教育培训，即按职务工作及担当职务工作所必须具备的知识、技能和态度的要求，按事先规定的且多年来行之有效的标准化教学方法、按规范的教学大纲和教材、按规定的授课时数和日程安排，按部就班地进行集中脱产培训。④具有定期轮训的特性。



二、多项选择题

84.培训计划是企业员工培训的实施规程，为使培训计划顺利实施，培训计划一般应包括（ ）。

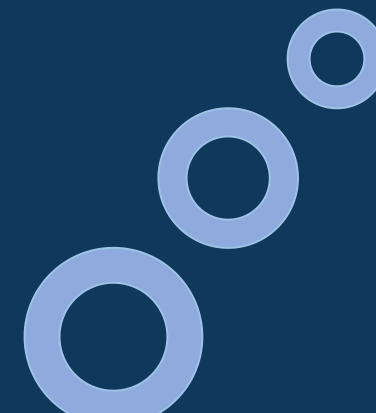
A.培训的目的

B.培训主体

C.培训的内容

D.培训的时间和期限

E培训的场地





二、多项选择题

【答案】ABCDE

【解析】培训计划是企业员工培训的实施规程，为使培训计划顺利实施，培训计划一般应包括：①培训的目的；②培训主体；③培训的内容；④培训的时间和期限；⑤培训的场地；⑥培训的方法。





二、多项选择题

85. 为了有效促进培训迁移，应做到（ ）。

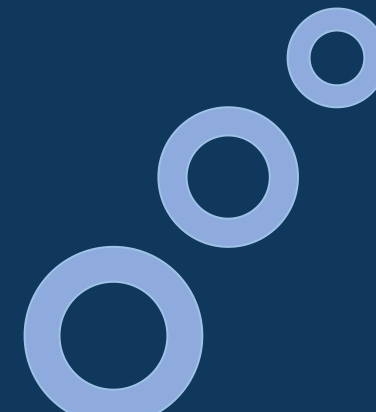
A. 合理确定培训目标

B. 精选培训教材

C. 合理安排培训内容

D. 多选培训教材

E. 有效设计培训程序

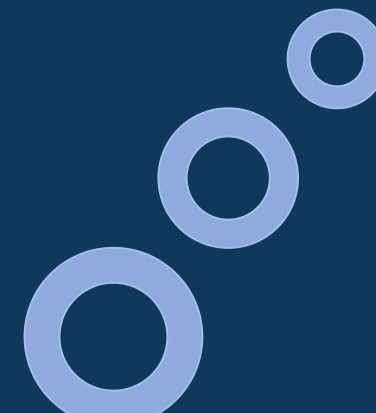




二、多项选择题

【答案】 ABCE

【解析】 培训迁移是指一种培训中习得的经验对其技能的影响，有效促进员工培训迁移的主要因素包括：合理确定培训目标、精选培训教材、合理安排培训内容、有效设计培训程序、使员工掌握学习规律等方面。





二、多项选择题

86.讲授法是课堂培训的主要方法之一，其方式包括（ ）。

- A.案例分析式讲授
- B.辩论式讲授
- C.灌输式讲授
- D.启发式讲授
- E.画龙点睛式讲授





二、多项选择题

【答案】CDE

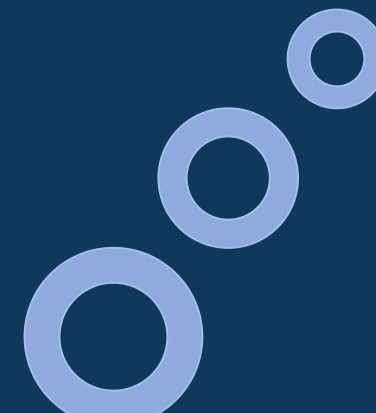
【解析】讲授法的方式主要有：①灌输式讲授，即单向式讲授，教师在讲台上讲解，学生在下面听讲、记笔记；②启发式讲授，即教师和学生间有互动，教师在讲授时先有所保留，将保留部分以问题提出，让学生思考和回答，然后进行总结；③画龙点睛式讲授，即教师先将相关的讲义、辅导材料发给学生，让学生课前有充分的时间预习，上课时教师只针对重点和难点进行讲解，并回答学生的问題。



二、多项选择题

87.绩效诊断可以对()进行诊断。

- A.管理制度
- B.企业绩效管理体系
- C.绩效考核指标体系
- D.考核者全面、全过程
- E.被考核者全面、全过程





二、多项选择题

【答案】ABCDE

【解析】绩效诊断是对绩效管理中各个环节和工作要素进行全面监测、分析的过程。诊断的具体内容包括：①对管理制度的诊断；②对企业绩效管理体系的诊断；③对绩效考核指标体系的诊断；④对考核者全面、全过程的诊断；⑤对被考核者全面、全过程的诊断。





二、多项选择题

88.对员工进行态度考评时，可以选取的考评要素包括（ ）。

- A.纪律性
- B.理解力
- C.积极性
- D.判断力
- E.出勤状况





二、多项选择题

【答案】ACE

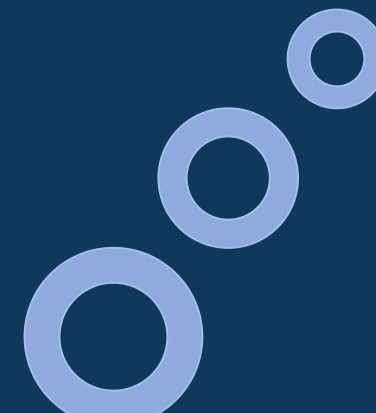
【解析】工作态度考评要剔除本人以外的因素和条件。态度考评与其他项目的区别是，不论员工的职位高低或能力大小，态度考评只是评价员工是否努力、认真地工作，工作中是否有干劲、有热情，是否遵守各种规章制度等。可以选取的考评项目包括积极性、工作热忱、出勤情况、协作性、责任感和纪律性等。理解力和判断力属于能力考评中的考评要素。



二、多项选择题

89.造成绩效信息失真的原因包括（ ）。

- A.使用实地调查法采集信息
- B.组织内部绩效信息传输渠道不畅
- C.绩效信息提供者提供虚假数据
- D.采用本企业人力资源部门自己编制的绩效考评表格
- E.绩效信息监督机制的缺失

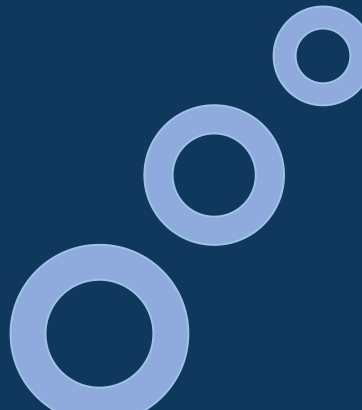




二、多项选择题

【答案】 BCE

【解析】造成绩效信息失真的原因有多个方面，既可能是由于考评者和考评主体的主观因素所导致，也可能是因为客观因素或条件所造成的。造成绩效信息失真的原因包括以下几个方面：①组织内部绩效信息传输渠道不畅；②绩效信息提供者提供虚假数据；③绩效信息监督机制的缺失。





二、多项选择题

90.为了区分员工的绩效水平，很多企业往往会将最终的绩效考评结果划分为不同的等级。从具体的划分方法来看，可以分为（ ）。

- A.绝对定级法
- B.相对定级法
- C.顺序法
- D.综合分析法
- E.常模分析法





二、多项选择题

【答案】 AB

【解析】 考评等级从具体的划分方法来看，可分为两种形式：

①绝对定级法，是指事先确定各个绩效定级及对应标准。例如“90分以上”为优秀，“80-90分”为良好等，然后根据员工的绩效考评实际得分，划归到相应的等级上。②相对定级法。相对定级法与绝对定级法不同，事先只是规定了绩效等级和各等级上的人员比重，但是没有定义绩效标准，因此在对员工绩效结果归档时不是直接使用员工绩效结果，而是首先对同级别员工绩效结果进行排序，然后再按照相应的比重划归到对应的等级上。



二、多项选择题

91.薪酬管理应遵循的原则是（ ）

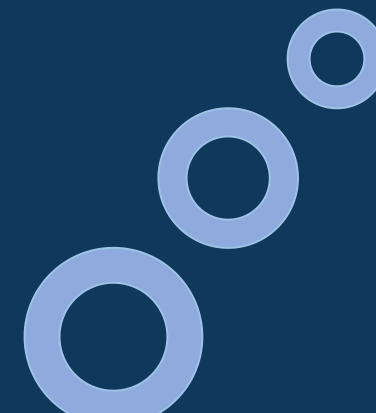
A.对外具有竞争性

B.对内具有公正性

C.对员工具有激励性

D.对员工薪酬具有指导性

E.成本具有控制性





二、多项选择题

【答案】 ABCE

【解析】有效的薪酬管理应遵循以下原则：①对外具有竞争性原则；②对内具有公正性原则；③对员工具有激励性原则；④对成本具有控制性原则；⑤对法律法规要遵循合法性原则。





二、多项选择题

92.用人单位可以代扣的劳动者工资包括（ ）。

- A.用人单位代扣代缴的个人所得税
- B.用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用
- C.法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费
- D.法律、法规规定可以从劳动者工作中扣除的其他费用
- E.由劳动者个人额外收入的各项社会保险费用



二、多项选择题

【答案】 ABCD

【解析】 用人单位不得克扣劳动者工资，有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：①用人单位代扣代缴的个人所得税；②用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；③法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；④法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。



二、多项选择题

93.关于岗位评价的信息来源，下列说法正确的有（ ）。

- A.岗位评价所需信息可通过直接渠道和间接渠道获得
- B.间接的信息来源可通过工作说明书、岗位规范、规章制度等，对岗位进行评价
- C.采取间接的岗位信息，可节省时间、节约费用
- D.直接信息来源所获取的信息过于笼统、简单，有可能影响岗位评价的质量
- E.直接的信息来源是直接通过组织现场岗位调查，采集有关数据资料



二、多项选择题

【答案】 ABCE

【解析】 D项，直接的信息来源所获得的岗位信息真实可靠、详细全面，但需要投入大量人力、物力和时间；间接信息来源所获取的信息过于笼统、简单，有可能影响岗位评价的质量。





二、多项选择题

94.采用要素计点法进行岗位评价的工作程序包括（ ）。

- A.选择评价要素
- B.定义评价要素
- C.确定要素等级
- D.确定要素权重
- E.按权重将各个岗位进行排序





二、多项选择题

【答案】 ABCD

【解析】 采用要素计点法进行岗位评价的工作程序包括：

- ①确定岗位系列；②搜集岗位信息；③选择评价要素；
- ④定义评价要素；⑤确定要素等级；⑥确定要素权重；
- ⑦确定各要素及各要素等级的点值。



二、多项选择题

95.工资总额体系可以分为()。

- A.高弹性模式
- B.低弹性模式
- C.高稳定模式
- D.折中模式
- E.低稳定模式





二、多项选择题

【答案】ACD

【解析】确定工资总额体系就是确定工资总额的构成和各部分所占的比重。工资总额体系可分为三种基本模式：

①高弹性模式。该模式下，固定工资总额比例小，浮动工资总额比例大。②高稳定模式。该模式下，浮动工资总额比例小，固定工资总额比例大。③折中模式。该模式结合了前两种模式的优点，它既有弹性，又能不断激励企业提高绩效，还具有稳定性，是一种较理想的模式。



二、多项选择题

96.劳动争议处理制度的基本特点包括（ ）。

- A.平等性
- B.公开性
- C.群众性
- D.自治性
- E.非强制性





二、多项选择题

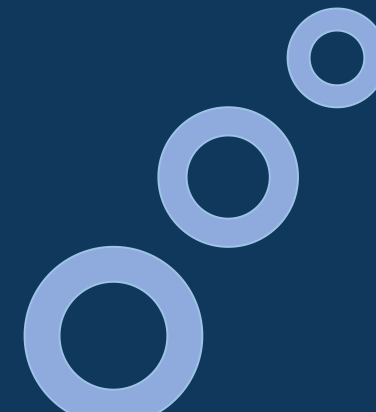
【答案】CDE

【解析】劳动争议处理制度中的调解是劳动关系当事人的一种自我管理形式，其基本特点包括：①群众性。企业劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表、工会代表三方组成。调解委员会既不是司法机构，又不是行政机构，而是群众组织，它依靠组织内成员的直接参与化解矛盾，其组成决定了它的群众性。②自治性。它是用人单位组织内的成员对本单位内的劳动争议实行自我管理、自我调解、自我化解矛盾的一种途径。



二、多项选择题

③非强制性。调解委员会调解劳动争议贯彻自愿原则，即申请调解自愿、调解过程自愿、达成协议自愿、履行协议自愿。





二、多项选择题

97.企业特殊岗位种类包括（ ）。

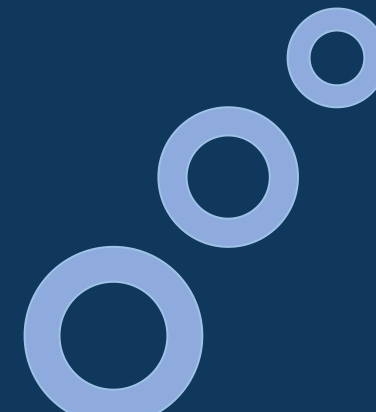
A.电梯设备维修、操作

B.高低压电力设备安装、运行、检修，以及配电、变电、输电、供电设备安装、运行操作、维修

C.金属焊接、气割、制冷设备操作

D.起重机械设备操作

E.场地运输机械设备操作





二、多项选择题

【答案】ABCDE

【解析】企业特殊岗位的种类包括：①高低压电力设备安装、运行、检修，以及配电、变电、输电、供电设备安装、运行操作、维修；②电梯设备维修、操作；③金属焊接、气割设备操作；④场地运输机械设备操作（叉车、电瓶车）。道路、水运、航空运输机械设备操作不属于这里所讨论的特殊岗位（由公共交通部门管理）。⑤起重机械设备操作。⑥制冷系统设备操作。



二、多项选择题

98. 伤亡事故报告和处理制度的内容包括（ ）。

- A. 伤亡事故分类
- B. 伤亡事故报告
- C. 伤亡事故调查
- D. 伤亡事故处理
- E. 伤亡事故总结





二、多项选择题

【答案】 ABCD

【解析】 伤亡事故报告和处理制度是国家制定的对劳动者在劳动生产过程中发生的和生产有关的伤亡事故的报告、登记、调查、处理、统计和分析的规定。其内容主要包括：①企业职工伤亡事故分类；②伤亡事故报告；③伤亡事故调查；④伤亡事故处理。

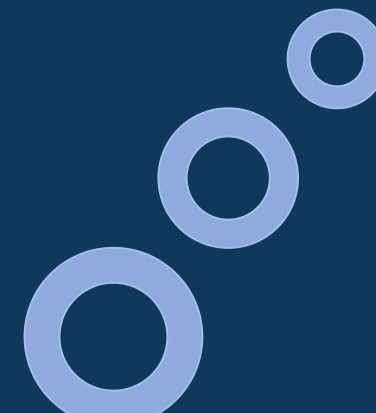




二、多项选择题

99.经济性裁员的条件主要有()。

- A.依照企业破产法规定进行重整
- B.产经营发生严重困难
- C.用人单位产品结构调整期间
- D.用人单位外迁期间
- E.用人单位产品滞销期间





二、多项选择题

【答案】 AB

【解析】 有下列情形之一的，需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的，用人单位提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：①依照企业破产法规定进行重整的；②生产经营发生严重困难的；③企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；④其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。



二、多项选择题

100.劳动保障监察人员在履行劳动保障监察职责时依法享有权利并应履行义务。劳动保障监察人员的权利有（ ）。

- A.实地调查权
- B.对质权
- C.书面调查权
- D.查阅资料权
- E.复制资料权

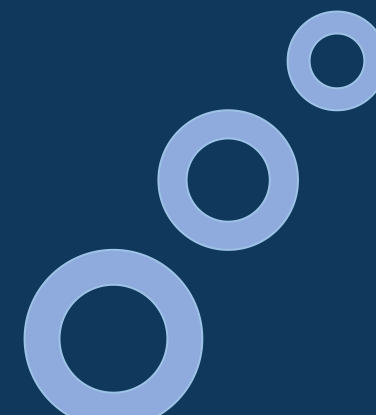


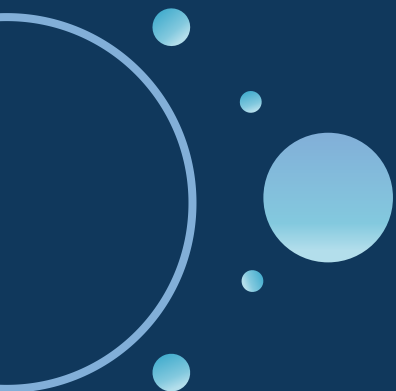


二、多项选择题

【答案】 ACDE

【解析】 根据《劳动法》和《劳动保障监察条例》的规定，劳动保障监察人员在履行劳动保障监察职责时依法享有权利并应履行义务。劳动保障监察人员的权利包括：
①实地调查权；②询问权；③书面调查权；④查阅或复制资料权；⑤处理权。



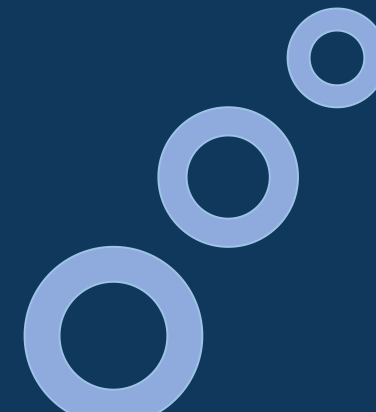


专业知识



一、简答题

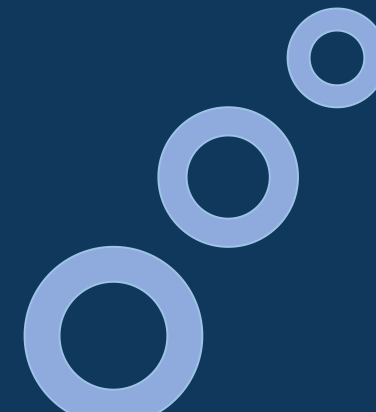
本题共3题，第1小题16分，第2小题14分，第3小题16分，共46分。





一、简答题

1.什么是人员招聘与配置？说明分析内部招聘与外部招聘的利弊。





一、简答题

【答案】

(1) 人员招聘与配置的定义

人员招聘是企业为了弥补岗位的空缺而进行的一系列人力资源管理活动的总称。它是人力资源管理的首要环节，是实现人力资源管理有效性的重要保证。

人员配置是企业为了实现生产经营的目标，采用科学的方法，根据岗得其人、人得其位、适才适所的原则，实现人力资源与其他物力、财力资源的有效结合而进行的一系列管理活动的总称。



一、简答题

(2) 内部招聘与外部招聘的利弊

①内部招聘是指通过内部晋升、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。

内部招聘具有如下优点：

- a.准确性高。
- b.适应较快。
- c.激励性强。
- d.费用较低。内部招聘可以节约大量的费用。



一、简答题

内部招聘的缺点：

- a.因处理不公、方法不当或员工个人原因，可能会在组织中造成一些矛盾，产生不利的影响。
- b.容易造成“近亲繁殖”。同一组织内的员工有相同的文化背景，可能会产生“团体思维”现象，抑制了个体创新。
- c.从企业内部提拔管理人员，有可能出现“照顾性提拔”的倾向，将不符合条件人员提拔到他所不能胜任的岗位上工作。

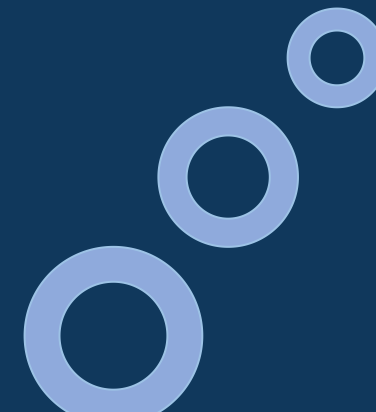


一、简答题

②外部招聘是指企业利用媒体发布信息或者中介机构等从企业外部招聘人员。

外部招聘的优点：

- a.带来新思想、新方法。
- b.有利于招到一流人才。
- C.树立形象的作用。





一、简答题

外部招聘的缺点：

- a.筛选难度大，时间长；
- b.进入角色慢；
- C.招聘成本高；
- d.决策风险大；
- e.影响内部员工的积极性。





一、简答题

2.请简述因素比较法的基本程序

【答案】

基本程序为：

①获得岗位信息；②确定薪酬评价要素；③选择关键基准岗位；④根据薪酬要素将关键岗位排序；⑤对每个岗位分别分配各评价因素所占权重；⑥按权重对岗位进行排序；⑦确立各岗位每个评价因素所对应的薪酬；⑧将其他岗位与关键岗位按照评价要素进行比较。



一、简答题

3.简述劳动定额的影响因素、制定的依据。

【答案】

(1) 劳动定额的影响因素

- ①与设备、工具有关的因素；
- ②与生产情况、生产过程有关的因素；
- ③与操作方法有关的因素；
- ④劳动力的配备与组织有关的因素；
- ⑤与工作地有关的因素；
- ⑥与各种规章制度及其他有关的影响因素。



一、简答题

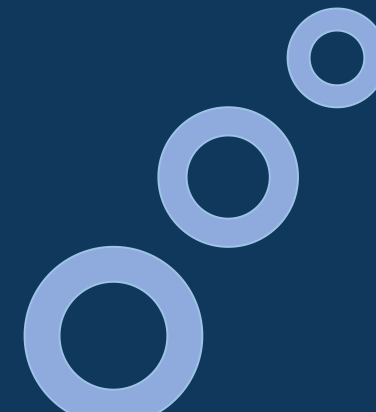
(2) 劳动定额制定的依据

- ①技术依据。包括：生产条件；对工作地的供应服务和组织的状况；操作者的技术水平、经验和技能。
- ②经济依据。包括：劳动者在一定的工作时间内工作负荷程度；整个生产周期和产品总劳动量。
- ③心理生理依据。包括：劳动环境和生产条件对操作者的影响；工作时间的长度和休息时间的比重；劳动分工和协作的状况。



二、计算题

本题18分。先根据题意进行计算，然后进行必要分析，只有计算结果没有计算过程不得分。





二、计算题

金舟公司是一家非常注重培训的企业，该企业将为60名员工实施一项为期10天的培训，其费用如下：培训使用的教材每人60元，培训后的自学材料每人25元，培训教室和视听设备租赁费7000元，每天每人餐费10元，培训管理人员工资及福利6000元，受训员工的工资每人每天60元，企业内培训教师的受训费用2200元，培训教师的课时补贴2000元，培训管理费用系数为0.2。经过培训后，企业新增收益为200万元，其中由培训产生的收益为100万元，由技术改选产生的收益为60万元，其他收益为40万元。



二、计算题

请计算：

- (1) 总的培训成本和单个受训者的成本。
- (2) 本培训项目的成本收益比率。





二、计算题

【解析】

(1) 根据题意可知：

①培训使用的教材成本为： $60 \times 60 + 25 \times 60 = 5100$ （元）；

②培训教室和视听设备租赁费为：7000元；

③员工餐费为： $60 \times 10 \times 10 = 6000$ （元）；

④培训管理人员费为：6000元；

⑤参训员工的工资为： $60 \times 60 \times 10 = 36000$ （元）；

⑥培训教师的费用为： $2200 + 2000 = 4200$ （元）。



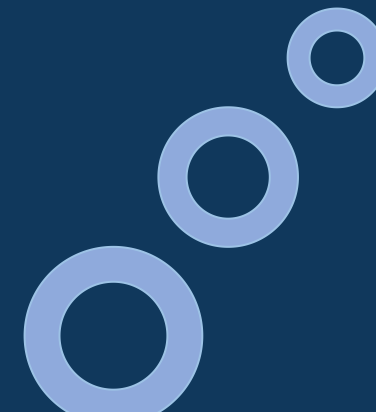
二、计算题

则总成本 = 各项成本 * (1+ 管理系数) = $64300 * 1.2 = 77160$

单个受训者的成本为： $77160/60=1286$ (元)。

(3) 本次培训项目的成本收益比为：

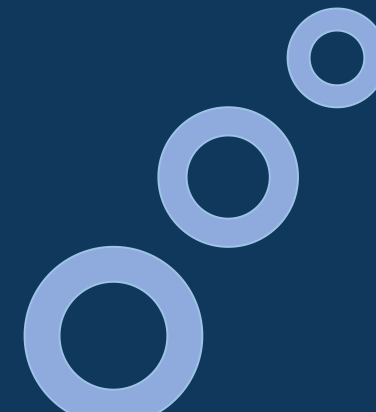
$(1000000-77160) / 77160=11.96\%$





三、综合分析题

本题共2题，每小题18分，共36分。





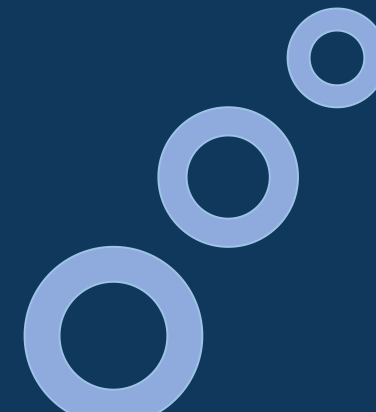
三、综合分析题

1. 甲公司是个中等规模的企业，近年来，随着市场竞争的加剧，公司越来越意识到，要想把企业做大做强，必须加强绩效管理。今年，该公司在各部门推行了新的绩效管理制度，希望以此来调动员工的积极性。但是，研发部门的人员对绩效管理方案意见很大。公司对研发部门的考评方法如下：每季度考评一次，主要考核研发人员为企业创收的情况，连续四个季度部门排名在最后两名的员工将被辞退。被考评人平时很难从主管处获得对自己业绩优劣许佑的反馈和相关的指导，只是到了季度考评时，部门领导才会对其做一次排序。



三、综合分析题

请问：甲公司研发部门的绩效管理存在哪些问题？





三、综合分析题

【答案】

甲公司研发部门的绩效管理存在的问题主要有：

- (1) 考核指标和标准缺乏科学性，即研发人员的考核不应以其创收情况为主。
- (2) 主管和被考评者平时缺乏有效的沟通。主管对被考评者缺乏有效的绩效指导和绩效反馈。绩效管理是一个互动的过程，在这个过程中主管需要与下属有效沟通，及时对下属的工作进行必要的指导，帮助下属解决工作中遇到的困难和问题。



三、综合分析题

(3) 考核周期不合理。研发工作需要较长的周期，研发人员不应实行季度考评，对创收这种长期性的指标更不能以季度为周期进行衡量。对研发这种创造性的活动，可按产品开发时间规律进行考评。

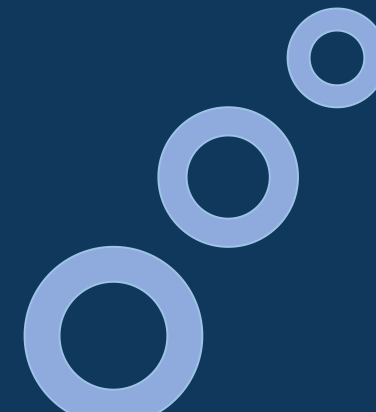
(4) 对考评结果的处理不合理。研发人员工作性质具有长期性，而每年进行排序，辞退员工是不合理的，容易引起研发人员的短期行为。



三、综合分析题

2.吴先生被分配至SM公司工作，2011年3月被借调到SM公司上级公司的交易部（以下简称交易部）工作。2012年3月起，吴先生离开交易部，与好友一起从事商贸活动。

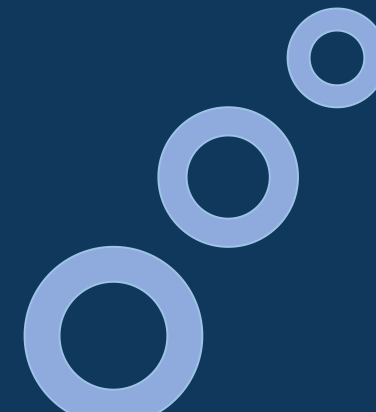
2012年4月，SM公司在实行全员劳动合同制时与吴先生签订了无固定期限劳动合同。





三、综合分析题

2013年7月，吴先生与他人合伙开办了某实业有限公司，并自任总经理。2014年1月20日，交易部因吴先生一直未上班，致函SM公司将其退回，此后，吴先生未回SM公司上班。2016年12月4日，SM公司在清理整顿时，发现吴先生长期不上班并在外经商的情况，遂以吴先生违反劳动法规为由，对其做出了除名决定，并于同年12月19日开出通知书。





三、综合分析题

2016年12月23日，吴先生在收到通知单，获悉被除名的决定之后，随即向当地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求SM公司撤消除名决定并补发2012年3月至2016年10月的工资。

请问当地劳动争议仲裁委员会应当如何裁决这一案件，其主要依据是什么？



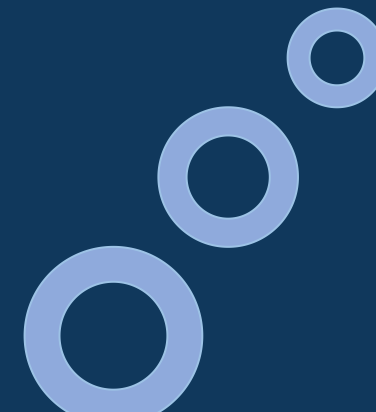


三、综合分析题

【答案】

当地劳动争议仲裁委员会应当驳回吴先生的仲裁申请，
依据如下：

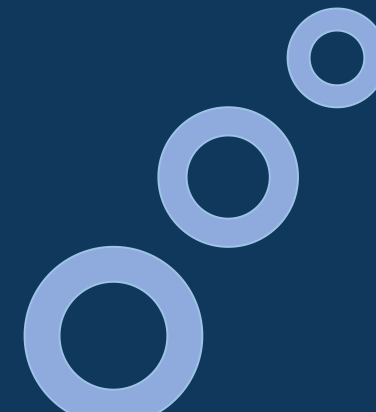
（1）劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。订立劳动合同的目的是为了在劳动者和用人单位之间建立劳动法律关系，规定劳动合同双方当事人的权利和义务。





三、综合分析题

(2) 《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。自吴先生与SM公司签订无固定期限劳动合同后，并没有按照劳动合同的规定履行自己的义务，严重违反了用人单位的规章制度，因此，SM公司有权解除与吴先生的劳动合同，将其除名。





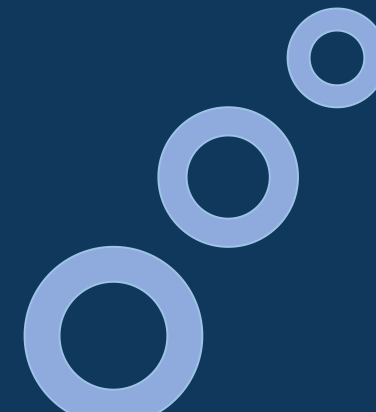
三、综合分析题

(3) 《劳动合同法》第二十九条规定，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。在劳动合同履行过程中，劳动者必须参加到用人单位的劳动组织中，担任一定职务或工种、岗位的工作，服从用人单位的领导和指挥，遵守用人单位的劳动纪律、内部劳动规则和各项规章制度，同时享有用人单位的工资、劳动保险和福利待遇。从2012年3月到2016年10月，吴先生既没有在交易部上班，也没有回SM公司上班。吴先生在履行劳动合同的过程中，



三、综合分析题

违反了劳动合同的约定，因此，不能享用用人单位的工资、劳动保险和福利待遇。所以，吴先生无权要求SM公司补发2012年3月到2016年10月的工资。



THANKS