企业人力资源管理师

（四级）

模考押题班（一）

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.（　）模型揭示了劳动力市场的基本功能。

A.收支循环

B.支出循环

C.供需循环

D.收入循环

【答案】D

【解析】收入循环模型根据经济学的基本理论揭示劳动力市场的基本功能。

一、单项选择题

2.劳动力供给的工资弹性E.的计算公式为（　）

A.（$\Delta S/S$）/（$\Delta W/W$）

B.（$\Delta W/W$）/（$\Delta S/S$）

C.（$\Delta W/S$）/（$\Delta S/W$）

D.（$\Delta S/W$）/（$\Delta W/S$）

一、单项选择题

【答案】A

【解析】劳动力供给量变动对工资率变动的反应程度被定义为劳动力供给的工资弹性，简称劳动力供给弹性。其计算公式是劳动力供给量变动的百分比与工资率变动的百分比的比值。设*E.*，为劳动力供给弹性，Δ*S/S*表示供给量变动的百分比，Δ*W/W*表示工资变动

*L*的百分比，则有：E.=（Δ*S/S*）/（Δ*W/W*）

一、单项选择题

3.实际工资的计算公式是（　）。

A.货币工资÷价格

B.货币工资÷价格指数

C.货币工资×价格

D.货币工资×价格指数

【答案】B

【解析】实际工资是指经价格指数修正过的货币工资，用以说明工资的实际购买能力，其计算公式为：实际工资＝货币工资÷价格指数。

一、单项选择题

4.劳动法的最主要表现形式是（　）。

A.劳动规章

B.劳动法律

C.国务院劳动行政法规

D.地方性劳动法规

【答案】B

【解析】劳动法律是劳动法的最主要的表现形式。其主要内容分为劳动关系法与劳动标准法。

一、单项选择题

5.对劳动者而言，物质帮助权主要通过（　）来实现。

A.社会保险

B.社会救济

C.薪酬福利

D.社会保障

一、单项选择题

【答案】A

【解析】物质帮助权是劳动者暂时或永久丧失劳动能力、暂时失去就业机会时有从社会获得物质帮助的权利。物质帮助权作为公民的基本权利，就劳动者而言，主要通过社会保险来实现。

一、单项选择题

6.确定型决策方法不包括（　）。

A.微分法

B.量本利分析

C.收益矩阵法

D.线性规划法

一、单项选择题

【答案】C

【解析】确定型决策的基本特征是指事件的各种自然状态是完全肯定的，而且经过分析计算可以得到各方案的明确结果。确定型决策方法主要包括：①量本利分析法；②线性规划法；③微分法。C项属于风险型决策方法。

一、单项选择题

7.建立合理有效的（　）是企业完成计划任务的关键。

A.计划体系

B.决策体系

C.目标体系

D.营销体系

一、单项选择题

【答案】C

【解析】企业的经营管理目标就是在一定时期企业生产经营活动所追求的预期成果或期望值。目标设置得如何，会直接影响目标的实施和控制，从而影响企业的经营业绩。因此，建立合理有效的目标体系或目标网络是企业完成计划任务的关键。

一、单项选择题

8.企业（　）是指企业的声誉、人力、财力和物力。

A.销售能力

B.实力

C.服务能力

D.控制能力

一、单项选择题

【答案】B

【解析】企业实力是指企业的声誉、人力、财力和物力。若企业的实力较强，可选择较短的销售渠道，可自由选择各类中间商，甚至可以建立自己的销售系统，直接销售；反之，若企业的实力较弱，则需要选择较长的销售渠道。

一、单项选择题

9.差异化战略的制定原则包括效益原则、适当原则和（　）。

A.领先原则

B.有效原则

C.经济原则

D.持久原则

一、单项选择题

【答案】B

【解析】差异化战略是企业力求在本行业建立区别于其他企业的独特品质，从而得到超过一般报酬水平的战略。差异化战略的制定原则包括效益原则、适当原则和有效原则。

一、单项选择题

10.（　）是人对某种事物或特定对象所持有的一种肯定或否定的心理倾向。

A.归因

B.知觉

C.动机

D.态度

一、单项选择题

【答案】D

【解析】态度是人对某种事物或特定对象所持有的一种肯定或否定的心理倾向。它是外界刺激与个体行为之间的中介因素，个体对外界刺激的反应会受到自己态度的调节。

一、单项选择题

11.（　）是指当对一个人某些特性形成好或坏的印象之后，人们就倾向于据此推论其他方面的特性。

A.光环效应

B.投射效应

C.首因效应

D.刻板印象

一、单项选择题

【答案】A

【解析】光环效应是指当对一个人的某些特性形成好或坏的印象之后，人们就倾向于据此推论其他方面的特性。B项，投射效应是指在知觉他人时，知觉者以为他人也具备与自己相似的特性；C项，首因效应是指最先的印象对人的知觉产生的强烈影响；D项，刻板印象是指对某个群体形成一种概括而固定的看法后，会据此去推断这个群体的每个成员的特征。

一、单项选择题

12.领导情境理论中选择领导方式的权变因素，主要包括工作成熟度和（　）。

A.心理成熟度

B.心理承受度

C.精神成熟度

D.精神承受度

一、单项选择题

【答案】A

【解析】在领导情境理论中，选择领导方式的权变因素—被领导者的成熟度，主要包括两个方面的内容：①工作成熟度，指被领导者的知识和技能。知识越丰富，技能越高强，工作成熟度也就越高。②心理成熟度，指工作的意愿和动机。工作兴趣和自觉性越高，越不需外力推动，心理成熟度越高。

一、单项选择题

13.（　）是心理状态的主要成分。

A.情绪

B.情感

C.性情

D.情态

一、单项选择题

【答案】A

【解析】心理状态是心理活动在一定时间内独有的心理特征，如注意、分心、喜悦、振奋、疲劳、消沉、紧张、松弛等。任何一种心理状态既有感知、记忆等各种心理过程的成分，又有个性心理差异色彩，情绪是心理状态的主要成分。多种成分在心理状态中占有不同地位，具有不同作用，形成心理状态完整的结构性。

一、单项选择题

14.人本管理认为，企业为人的需要而存在，其中“人的需要”不包括（　）。

A.社会的人的需要

B.企业管理者的需要

C.企业投资者的需要

D.企业全体员工的需要

一、单项选择题

【答案】B

【解析】人本管理认为，企业为人的需要而存在，为人的需要而生产，为人的需要而管理。人的需要有：①社会的人的需要，企业不断创造顾客，满足社会消费需求。这是企业所担当的社会责任。②企业投资者的需要，即实现利润最大化。③企业全体员工的需要，一是获取收入最大化；二是施展才干、实现抱负，个人获得全面发展。

一、单项选择题

15.人力资本是经济资本中的核心资本，其原因在于人力资本的（　）。

A.时效性

B.创造性

C.收益性

D.累积性

一、单项选择题

【答案】B

【解析】人力资本是指通过费用支出（投资）于人力资源，而形成和凝结于人力资源体中，并能带来价值增值的智力、知识、技能及体能的总和。它是经济资本中的核心资本，是一切资本中最宝贵的资本，其原因在于人力资本的无限的创造性。

一、单项选择题

16.在管理方式上，现代人力资源管理采取（　）。

A.科学化管理

B.制度控制

C.人性化管理

D.权变管理

一、单项选择题

【答案】C

【解析】在管理方式上，传统的劳动人事管理主要采取制度控制和物质刺激手段；现代人力资源管理采取人性化管理，考虑人的情感、自尊与价值，以人为本，多激励，少惩罚；多表扬，少批评；多授权，少命令，发挥每个人的特长，体现每个人的价值。

一、单项选择题

17人力资源管理费用是指企业在（　）内，人力资源部门的全部管理活动的费用支出。

A.人工成本

B.一个生产经营周期

C.企业招聘前后

D.劳动争议处理

一、单项选择题

【答案】B

【解析】企业人力资源费用包括人工成本和人力资源管理费用。其中，人力资源管理费用是指企业在一个生产经营周期（一般为一年）内，人力资源部门的全部管理活动的费用支出，它是计划期内人力资源管理活动得以正常运行的资金保证

一、单项选择题

18.企业组织信息采集的方法不包括（　）。

A.调查研究法

B.档案记录法

C.日记调查法

D.媒体采访法

【答案】D

【解析】企业组织信息采集的方法包括：①档案记录法；②调查研究法。其中，调查研究法又包括询问法和观察法，日记调查法属于调查研究法中的询问法。

一、单项选择题

19（　）是通过对生产技术条件的分析，在挖掘生产潜力以及操作合理化的基础上，采用分析计算或实地测定来制定定额的方法。

A.经验估工法

B.统计分析法

C.类推比较法

D.技术定额法

一、单项选择题

【答案】D

【解析】技术定额法是通过对生产技术条件的分析，在挖掘生产潜力以及操作合理化的基础上，采用分析计算或实地测定来制定定额的方法，是一种比较先进和科学的方法。

一、单项选择题

20.组织机构中各个岗位功能的等级被称为（　）。

A.能级

B.等级

C.层级

D.级别

【答案】A

【解析】能级是指组织机构中各个岗位功能的等级，即岗位在组织机构这个“管理场”中所具有的能量等级。

一、单项选择题

21.若企业规模较大，岗位设置繁杂，进行岗位调查时应采用（　）。

A.现场观测法

B.面谈法

C.书面调查法

D.综合采用上述方法

一、单项选择题

【答案】D

【解析】进行岗位调查时，采用何种方式应视具体情况而定。在岗位数目较少的企业进行调查时，可采用面谈或现场观测的调查方式。在规模较大、岗位设置繁杂的企业进行调查时，可综合采用上述三种调查方式，如对重要岗位采用面谈、现场观测的调查方式，对一般岗位采用书面调查的方式，对一般岗位的个别不清楚的调查项目采用面谈或现场观测的方式加以复查、更正和补充。

一、单项选择题

22.采用（　），有助于鉴别出本岗位工作的中心内容和重要项目。

A.工作实践法

B.工作日志法

C.结构调查表

D.关键事件法

一、单项选择题

【答案】D

【解析】关键事件法，即由岗位调查者对承担本岗位工作的操作者的劳动行为进行观察，将其“最好”和“最差”（或者“有效”和“无效”）的行为进行登记记录的方法。采用本方法可以延续一段时间，通过反复比较，以掌握本岗位的关键信息。采用关键事件法，有助于鉴别出本岗位工作的中心内容和重要项目。

一、单项选择题

23.工作日利用率的计算公式为（　）。

A.制度内实际工作时间÷制度工作工时×100%

B.出勤率×出勤时间利用率

C.制度工作日实际长度÷制度工作日长度×100%

D.制度工作月实际长度÷制度工作月规定长度×100%

一、单项选择题

【答案】C

【解析】工作日利用率说明在计算期内平均一个员工一个工作日实际从事生产作业活动的程度。其计算公式表示为：工作日利用率＝制度工作日实际长度÷制度工作日长度×100%。

一、单项选择题

24.通知被录用者的重要原则是（　）。

A.准确原则

B.真实原则

C.及时原则

D.客观原则

【答案】C

【解析】通知被录用者时，最重要的原则是及时。录用决策一旦做出，就应该马上通知被录用者。

一、单项选择题

25.以下表述中错误的新员工个人资料是（　）。

A.个人简介

B.现任岗位名称

C.薪酬及相关收入

D.健康证

【答案】D

【解析】新员工个人资料包括：①新员工的个人简介（姓名、性别、个人特长、受教育程度、专业技能等）；②现任岗位名称；③薪酬及相关收入；④职业生涯规划。

一、单项选择题

26招聘广告并不一定是 - 种最有效的招聘手段，其显著的缺陷是（　）。

A.费用高昂

B.只能被一部分适合工作岗位的人员看到

C.受众范围狭窄

D.信息传递缓慢

一、单项选择题

【答案】B

【解析】企业采用广告形式招聘人才具有信息发布迅速、成本低等优点，而且其受众范围十分广泛。但其显著的缺陷是，正在工作并且安于现状的人不会去看，这就意味着广告只能被一部分适合工作岗位的人员看到。

一、单项选择题

27.某公司处于上升期，需要招聘大量人员，并在社会上迅速扩大影响，则该公司应选择（　）作为招聘信息发布渠道。

A.报纸

B.杂志

C.广播电视

D.因特网

一、单项选择题

【答案】C

【解析】广播电视可能产生有较强冲击力的视听效果，容易给人留下深刻的印象，但广告的时间较短，且不便保留，费用一般也比较高。因此，一般情况下，广播电视招聘广告比较适合于当单位迅速扩大影响、需要招聘大量人员时，以及用于引起求职者关注、将单位形象的宣传与人员招聘同时进行的情况。

一、单项选择题

28.（　）适合于初步筛选应聘者。

A.笔试筛选法

B.面试筛选法

C.小组筛选法

D.材料筛选法

一、单项选择题

【答案】D

【解析】材料筛选法是通过一些材料信息来考察和选拔人才的方法。其主要依据应聘者个人的基本信息及背景材料，因而必须与其他人才选拔方法如面试、笔试等方法结合使用，才能取得令人满意的效果。总之，材料筛选法是一种适合于初步选拔应聘者的重要方法。

一、单项选择题

29.（　）原则要求管理者对员工给予充分的信任与尊重。

A.以人为本

B.任人唯贤

C.用人不疑

D.严爱相济

一、单项选择题

【答案】C

【解析】员工的岗位均是按照招聘的要求和应聘者的应聘意愿来安排的。为实现用人之所长、学用一致、有效利用人力资源的目的，人员录用必须遵循以下原则：①因事择人原则；②任人唯贤原则；③用人不疑原则；④严爱相济原则。其中，用人不疑原则要求管理者对员工要给予充分的信任与尊重。如果对部下怀有疑虑，不如干脆不用。既然要用，就一定要明确授权，放手大胆使用，使他充分发挥才干。

一、单项选择题

30.员工信息管理的作用不包括（　）。

A.是人力资源管理活动中必不可少的工具

B.为单位处理员工的有关问题提供依据和凭证

C.为企业制定人力资源管理等政策提供原始资料

D.对试用员工进行考核和鉴定

一、单项选择题

【答案】D

【解析】员工信息管理的作用在于：①企业全方位考察员工的必要手段，是人力资源管理活动中必不可少的工具之一；②为企业处理员工的有关问题提供了依据和凭证；③为企业制定人力资源管理等政策，以及人才学、心理学等学科的研究提供了原始资料。

一、单项选择题

31.岗前培训企业文化介绍不包括（　）培训提纲。

A.企业基础

B.公司使命

C.核心价值观

D.企业精神

一、单项选择题

【答案】A

【解析】岗前培训提纲编写的主要内容有；①企业介绍。公司组织架构及其主要职能、本年度公司的经营方向和重点。②企业文化介绍。公司使命、核心价值观、企业精神等。③人力资源管理制度说明。薪酬制度、工作绩效考评制度、公司培训条例、劳动保险制度和有关税收政策、公司考勤制度介绍和公司福利介绍等。④其他管理制度说明。生产运作管理、安全管理、物流管理和保密规定等。⑤设施条件说明。OA管理介绍、交通路线与办公设施。⑥将新同事介绍给各部门经理、主管。

一、单项选择题

32.在管理人员教程培训中，总体管理培训的培训目的是（　）。

A.塑造领导能力

B.开发参与者的企业家潜能

C.让参与者准备好进行初级管理工作

D.提高参与者的自我管理能力和团队建设能力

一、单项选择题

【答案】A

【解析】员工管理人员教程培训是在职培训的重要组织形式之一，受到很多企业的重视。一般按照以下四个级别进行：①四级培训，管理理论教程；②三级培训，基础管理教程；③二级培训，高级管理教程；④一级培训即总体管理教程。其中，一级培训，总体管理教程的培训目的是塑造领导能力。

一、单项选择题

33.在培训教室布置方法中，（　）更适合于模拟练习法。

A.臂章形布置法

B.传统布置法

C.圆桌分组布置法

D.U形布置法

一、单项选择题

【答案】D

【解析】U形布置法是将桌椅围成一个U形，开口处是教室的正面。这种布置形成两边的学生互相对视，另一排学生正对教师。它造合于模拟练习法，U字里面的空间可以作为模拟者的演练区域。

一、单项选择题

34.我国企业传统的帮带培训方法是（　）。

A.工作指导法

B.工作轮换法

C.特别任务法

D.学徒工制

一、单项选择题

【答案】D

【解析】“学徒工制度”又称“师傅带徒弟”，目前我国仍有很多企业在实行这种帮带式培训方式，其主要特点在于通过资历较深的员工的指导，使新员工能够迅速掌握岗位技能。

一、单项选择题

35.在企业员工培训流程的需求确认阶段，首要任务是（　）。

A.需求分析

B.确认培训

C.提出需求意向

D.确定培训人员及受训员工

一、单项选择题

【答案】C

【解析】需求确认阶段首先是相关人员根据企业理想需求与现实需求、预测需求与现实需求的差距，提出培训需求的意向，然后才是需求分析、确认培训。

一、单项选择题

36.以下不是岗前培训的专业内容的是（　）。

A.业务知识

B.培训技能效果

C.管理实务

D.技能

一、单项选择题

【答案】B

【解析】岗前培训的内容可以分为常规内容和专业内容两个部分。其中，专业内容包括：①业务知识，指除专业知识外，从事某项业务所需要的知识；②技能，指从事某项工作应具备的特殊技能；③管理实务，指某项管理工作的程序、方法、标准等。

一、单项选择题

37.除了技能培训外，现场培训应当是以（　）为主，指导为辅。

A.自学、讲授和讨论

B.自学、观察和实践

C.讲授、讨论和案例分析

D.案例分析和实践

一、单项选择题

【答案】B

【解析】现场培训的过程是受训者在指导者的指导下进行观察、实践或锻炼，其中指导者的作用很重要。除了技能培训外，现场培训应当是以自学、观察和实践为主，指导为辅。

一、单项选择题

38.（　）是考核者和被考核者双方对考核期内的工作绩效进行全面回顾和总结的过程。

A.绩效考评

B.绩效计划

C.绩效反馈

D.绩效沟通

一、单项选择题

【答案】A

【解析】绩效考评是绩效管理活动的中心环节，是管理人员与考评对象双方对考核期内的工作绩效进行全面回顾和总结的过程。

一、单项选择题

39.（　）将某个员工的考评结果与某个固定的岗位模式要求进行分析比较，看其与这个模式相符的程度，从而对其绩效进行评价。

A.顺序法

B.对比分析法

C.能级分析法

D.常模分析法

一、单项选择题

【答案】D

【解析】常模分析法指将某个员工的考评结果与某个固定的岗位模式要求进行分析比较，看与这个模式相符的程度，从而对其绩效进行考评。A项，顺序法是将绩效分数按照其大小顺序进行排列，根据员工考评得到的分值所处的位置，说明员工在考评中的排序。顺序法可依据总分进行排序，也可依照要素得分或指标得分进行排序；B项，对比分析法是将两个以上的考评结果进行对比分析，比较其绩效情况，

一、单项选择题

对比时可以用数据的总分比较，也可以采用要素或结构得分进行比较；C项，能级分析法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。

一、单项选择题

40.绩效管理在员工层面的功能不包括（　）。

A.抑制功能

B.激励功能

C.发展功能

D.规范功能

【答案】A

【解析】绩效管理在员工层面的功能包括：①激励功能；②规范功能；③发展功能；④控制功能；⑤沟通功能。

一、单项选择题

41.绩效管理中，高层主管职责不包括（　）。

A.确定部门主管绩效指标

B.绩效考评

C.绩效反馈与面谈

D.确定班组主管绩效指标

【答案】D

【解析】高层主管的职责包括：①确定部门主管绩效指标；②绩效考评；③绩效反馈与面谈。D项属于部门主管的职责。

一、单项选择题

42.（　）是衡量企业战略实施效果的指标，是企业战略目标经过层层分解产生的可操作性的指标体系，体现了对组织战略目标的增值作用。

A.关键绩效指标

B.一般绩效指标

C.否决指标

D.定性指标

一、单项选择题

【答案】A

【解析】根据绩效的重要程度，绩效考评指标可以分为关键绩效指标、一般绩效指标和否决指标。其中，关键绩效指标是衡量企业战略实施效果的指标，是企业战略目标经过层层分解产生的可操作性的指标体系，体现了对组织战略目标的增值作用。

一、单项选择题

43.在绩效改进指导过程中，考评者与被考评者讨论的核心问题是（　）。

A.切实保证本岗位工作的有效性

B.将工作的实际情况与考评标准逐一对照

C.制订绩效改进计划

D.确定绩效标准

一、单项选择题

【答案】A

【解析】在绩效改进指导过程中，切实保证本岗位工作的有效性，应当是考评者与被考评者讨论的核心问题。上级主管应经常对下属工作绩效的改进做出正确的指导，并在精神上、物质上予以必要的支持。

一、单项选择题

44.在常见的绩效信息采集方法中，（　）是考评人员到有关数据统计或汇总的权威部门查证有关数据采集考核信息、。

A.实地调查法

B.现场记录法

C.数据积累法

D.问卷调查法

一、单项选择题

【答案】C

【解析】常见的绩效信息采集方法包括：①实地调查法；②现场记录法；③数据积累法；④问卷调查法；⑤抽样调查法。其中，数据积累法是指考评人员到有关数据统计或汇总的权威部门查证有关数据采集考核信息。

一、单项选择题

45.绩效计划的最终落脚点是（　）。

A.绩效改进计划

B.绩效评价实施

C.绩效面谈

D.改进绩效的指导

【答案】A

【解析】绩效改进计划应当切实可行、由易到难，要有明确的时间性，计划要具体，要得到上下级的认同，改进计划是绩效考评的最终落脚点。

一、单项选择题

46.（　）是员工所获得的全部有形报酬，包括薪资、奖金等项目的总和。

A.收入

B.奖励

C.工资

D.福利

一、单项选择题

【答案】A

【解析】收入是员工所获得的全部有形报酬，包括薪资、奖金、津贴和加班费等项目的总和；B项，奖励是员工超额劳动的报酬，如红利、佣金、利润分享计划等；C项，工资通常是指以工时或完成产品的件数计算员工应当获得的劳动报酬，如计时工资（小时、日、周工资）或计件工资；D项，福利是公司为每个员工提供的福利项目，如带薪年假、各种保险等。

一、单项选择题

47.企业薪酬制度的设计与完善是企业薪酬管理的一项重要任务，不包括（　）。

A.工资结构设计与完善

B.调整不同员工薪酬项目的构成

C薪酬等级标准设计

D.薪酬支付形式设计

一、单项选择题

【答案】A

【解析】企业薪酬制度设计与完善是企业薪酬管理的一项重要任务，包括薪酬结构完善，即确定并调整不同员工薪酬项目的构成，以及各薪酬项目所占的比例，还包括薪酬等级标准设计、薪酬支付形式设计，即确定薪酬计算的基础。

一、单项选择题

48.技术等级工资制的确定原则不包括（　）。

A.劳动复杂程度

B.繁重程度

C.工作责任大小

D.难易程度

一、单项选择题

【答案】D

【解析】技术等级工资制是根据劳动复杂程度、繁重程度、精确程度和工作责任大小等因素划分技术等级，按等级规定工资标准的一种工资制度。它由工资等级表、技术等级标准和工资标准三项组成。

一、单项选择题

49.我国法定工作月工作时间平均为（　）天。

A.19.92

B.20.90

C.20.91

D.20.83

一、单项选择题

【答案】D

【解析】根据国家关于员工每日工作8小时，每周工作时间40小时的规定，以及法定节假日中元旦1天、春节3天、五一劳动节1天、清明节l天、端午节1天、中秋节1天、国庆节3天的规定，故每月制度工日数为20.83（250/12）天。

一、单项选择题

50.津贴和补贴是员工工资的一种补充形式，其特点不包括（　）。

A.具有单一性

B.具有较大的灵活性

C.具有多样性

D.是补偿性的劳动报酬

一、单项选择题

【答案】C

【解析】津贴和补贴是员工工资的一种补充形式，其主要特点有：①津贴和补贴是一种补偿性的劳动报酬；②具有单一性，多数津贴和补贴是根据某一特定的条件为某一特定的目的而制定的，具有较强的针对性，一般是一事一津贴；③具有较大的灵活性，可以随工作环境、劳动条件的变化而变化。以时间、空间上的改变，可增可减，可减可免，随机变化。

一、单项选择题

51.用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并将记录保存（　）年以上备查。

A.一

B.两

C.三

D.四

一、单项选择题

【答案】B

【解析】用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。

一、单项选择题

52.以下关于计件单价的计算公式，错误的是（　）。

A.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

B.计件单价 = 企业或计件单位工人的平均等级工资标准/产量定额

C.计件单价 = 工资成本总额 / 历史最高产量

D.计件单价 = 工资总成本 / 产量定额

一、单项选择题

【答案】D

【解析】计件单价的计算可分为集体计件和个人计件两种。集体计件中关于计件单价的确定，有些单位试行了如下方法：①如果缺乏明确的工作等级，则：计件单价

$$=\frac{\text{企业或计件单位工人的平均等级工资标准}}{\text{产量定额}}$$

；②按照历史的最高产量水平确定计件单价，然后再按照各车间的各工序工作难易程度、劳动强度等情况分解到各种工作，

一、单项选择题

确定不同的计件单价：计件单价 = $\frac{\text{工资成本总额}}{\text{历史最高产量}}$；③对合格产品，根据质量等级不同，规定不同的计件单价；对节约物料的，发节约奖；④计件单价随全厂或车间的所得奖金总额或实现利润的多少而上下浮动。这一方法常用于实行超额计件工资制的集体计件单位。个人计件中，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。

一、单项选择题

53.如果某员工在企业工作了15年，被企业解除了劳动合同，那么企业应支付（　）个月的工资。

A.24

B.15

C.12

D.6

一、单项选择题

【答案】C

【解析】经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，但最多不超过12个月，工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

一、单项选择题

54.劳动关系只能是雇主与雇员之间的关系，而不可能是劳动者因集体劳动而产生的（　）的分工协作关系。

A.雇主的选择

B.相互之间

C.各取所需

D.双向选择

一、单项选择题

【答案】B

【解析】劳动关系的主体是特定的，劳动关系是劳动者与劳动力使用者之间因就业或雇用而产生的关系。劳动关系只能是雇主与雇员之间的关系，而不可能是劳动者因集体劳动而产生的相互之间的分工协作关系。

一、单项选择题

55.劳动合同中，法定条款不包括（　）。

A.合同期限

B.工作内容

C.保密事项

D.劳动报酬

一、单项选择题

【答案】C

【解析】《劳动合同法》规定，劳动合同应当具备以下法定条款：①用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；②劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；③劳动合同期限；④工作内容和工作地点；⑤工作时间和休息休假；⑥劳动报酬；⑦社会保险；⑧劳动保护、劳动条件和职业危害防护；⑨法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

一、单项选择题

56.劳动者患病，（　　）不能从事原工作也不能从事用人单位另行安排工作的，用人单位可以解除劳动合同。

A.病愈后　　B.休假3个月后

C.休假6个月后　　D.医疗期满后

一、单项选择题

【答案】D

【解析】劳动者患病或者非因工负伤、医疗期满后，不能从事原工作也不能从事用人单 位另行安排的工作时，用人单位可以解除劳动合同，但需要提前30天书面形式通知或 者额外支付劳动者一个月工资后，并承担经济补偿责任。

一、单项选择题

57.企业内部劳动关系管理制度制定的主体是（　）。

A.国家

B.企业主管部门

C.企业

D.企业与工会

一、单项选择题

【答案】C

【解析】企业内部劳动规则以企业为制定的主体，以企业公开、正式的行政文件为表现形式，只在本企业范围内适用。制定内部劳动规则是用人单位的单方法律行为，制定程序虽然应当保证劳动者的参与，但是最终由单位行政决定和公布。

一、单项选择题

58.已办理就业证的外国人，应在入境后（　）日内，持就业证到公安机关申请办理居留证。

A.10

B.15

C.30

D.45

一、单项选择题

【答案】C

【解析】已办理就业证的外国人，应在人境后30日内，持就业证到公安机关申请办理居留证。居留证件的有效期限可根据就业证的有效期确定。

一、单项选择题

59.劳动者通过求职信、求职登记等形式向用人单位提出工作申请，此种情形可以说劳动者是（　）。

A.要约方

B.被要约方

C.要约

D.承诺

一、单项选择题

【答案】A

【解析】劳动者或用人单位向对方提出订立劳动合同的建议称为要约，即一方向另一方提出订立劳动合同的要求。提出要求的一方为要约方，与之相对的一方为被要约方。

一、单项选择题

60.女职工劳动保护制度不包括（　）。

A.确定女职工近期从事的劳动范围

B.怀孕、生育、哺乳期的保护

C.产假保护

D.生病住院期间保护

一、单项选择题

【答案】D

【解析】女职工劳动保护制度包括：①确定女职工近期从事的劳动范围；②怀孕、生育、哺乳期的保护；③产假保护；④哺乳期劳动时间；⑤女职工特殊保护措施；⑥在劳动场所的劳动保护。

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.女性劳动力参与率呈上升趋势的主要原因包括（　）。

A.女性教育水平提高

B.劳动法日益完善

C.制度劳动时间缩短

D.人口出生率下降

E.科学技术不断进步

二、多项选择题

【答案】ACDE

【解析】女性劳动力参与率呈上升趋势，形成这种变动趋势的主要原因包括：①女性教育水平普遍提高，与此相应的工资率普遍提高；②制度劳动时间缩短，灵活工时制度普遍推行，如弹性工资制、半日工作、短工劳动等；③人口出生率下降对家务劳动的全面影响；④科学技术进步对产业技术状况、家务劳动效率的全面影响。

二、多项选择题

62.对摩擦性失业表述正确的是（　）

A.是一种非正常性失业

B.是低效率利用劳动资源的需要

C.是一种岗位变换之间的失业

D.是动态性市场经济的一个自然特征

E.表明劳动力经常处于流动过程之中

二、多项选择题

【答案】CDE

【解析】摩擦性失业是一种岗位变换之间的失业，是一种正常性失业，即使劳动力市场处于劳动力供求均衡状态时也会存在这种类型的失业。其基本特征是失业劳动力与就业岗位在数量上是平衡的。它反映了劳动力市场经常的动态性变化，表明劳动力经常处于流动过程之中，是动态性市场经济的一个自然特征，是高效率利用劳动资源的需要。

二、多项选择题

63.影响货币工资的因素有（　）。

A.货币工资率

B.工作时间长度

C.劳动力数量

D.价格指数

E.工资制度

二、多项选择题

【答案】ABE

【解析】货币工资是指工人单位时间的货币所得。它受到三个主要因素的影响：货币工资率、工作时间长度和相关的工资制度安排。

二、多项选择题

64.政府制定或调整重大劳动关系标准应当贯彻“三方原则”，其中三方指的是（　）。

A.行业协会

B.政府

C.企业员工

D.工会

E.企业家协会

二、多项选择题

【答案】BDE

【解析】政府在制定或调整重大劳动关系标准时，应当贯彻“三方原则”，即政府、工会和企业家协会（雇主协会）共同参与决定或听取工会和企业家协会（雇主协会）的意见，这是劳动关系民主化原则的具体内容之一。

二、多项选择题

65.下列属于劳动权的有（　）。

A.最低工资

B.劳动报酬权

C.自由择业权

D.休息休假权

E.职业培训权

二、多项选择题

【答案】BCDE

【解析】劳动权是指法律保证的有劳动能力的公民能够参加社会劳动并因劳动而产生或与劳动有密切联系的各项权利，包括平等的劳动就业权、自由择业权、劳动报酬权、休息休假权、劳动保护权、职业培训权等。

二、多项选择题

66.企业经营环境中对现有竞争对手分析应从（　）入手。

A.竞争对手的数目

B.竞争对手的经营策略

C竞争对手的产品差异化

D.行业成长过剩

E.固定成本的高低

二、多项选择题

【答案】ABCDE

【解析】企业经营环境中对现有竞争对手的分析包括：①现有竞争对手的数目；②现有竞争对手的经营战略；③竞争对手的产品差异化；④固定成本的高低；⑤行业成长过剩。

二、多项选择题

67.产品的心理定价策略包括（　）

A.整数定价策略

B.尾数定价策略

C.声望定价策略

D.招保定价策略

E.分级定价策略

二、多项选择题

【答案】ABCDE

【解析】产品的心理定价策略包括：①整数定价策略。在定价时，将产品的价格定成整数，不带尾数，使顾客产生“一分钱一分货”的感觉。②尾数定价策略，是指企业利用消费者求廉的心理，在产品定价时取尾数，而不取整数的定价策略。③声望定价策略，是根据产品在顾客心目中的声望、信任度和社会地位来确定价格的一种定价策略。④招保定价策略，是指企业将某几种产品的价格定得非常之高，或者非常之低，

二、多项选择题

以引起顾客的好奇心理和观望行为之后，带动其他商品的销售，加速资金的周转。⑤分级定价策略，是在制定价格时，把同类产品分成几个等级，不同等级的产品，其价格有所不同。

二、多项选择题

68.阿伦和梅耶所进行的综合研究认为，组织承诺的形式包括（　）。

A.感情承诺

B.自我承诺

C.继续承诺

D.契约承诺

E.规范承诺

二、多项选择题

【答案】ACE

【解析】作为一种态度，员工的组织承诺通常表现为保持一个特定组织的成员身份的一种强烈期望，愿意做出较多的努力来代表组织，对于组织的价值观和目标的明确信任和接受。组织承诺反映的是员工对组织的忠诚度，通过组织承诺表达了他们对组织及其将来的成功和发展的关注。阿伦和梅耶所进行的综合研究提出三种形式的承诺：①感情承诺；②继续承诺；③规范承诺。

二、多项选择题

69.影响群体决策的群体因素有（　）

A.群体熟悉度

B.群体多样性

C.参与决策程度

D.决策能力

E.群体认知能力

二、多项选择题

【答案】ABDE

【解析】影响群体决策的群体因素有：①群体多样性（群体异质性）；②群体熟悉度；③群体的认知能力；④群体成员的决策能力；⑤参与决策的平等性；⑥群体规模；⑦群体决策规则。

二、多项选择题

70.下列关于人的心理属性的说法，正确的有（　）。

A.是人性的本质

B.是人性的重要组成部分

C.由心理素质和心理状态两部分组成

D.由个性心理特征和个人行为倾向两部分组成

E.是人的感觉、知觉、记忆、思维等一切心理现象的总和

二、多项选择题

【答案】ABE

【解析】心理属性，即人的感觉、知觉、记忆、思维、想象、意志、需要、动机等一切心理现象的总和。这是人性的重要构成部分，是人性的本质。人的心理属性或心理现象总括为四方面：心理过程、心理状态、个性心理特征和个性意识倾向。

二、多项选择题

71.工作环境优化机制的主要环境因素包括（　）

A.福利待遇

B.教育培训制度

C.工作本身条件与环境

D.人际关系环境

E.工作环境

二、多项选择题

【答案】CD

【解析】人的积极性、创造性的发挥，人的全面发展，受到环境的重要影响与制约。对于企业员工而言，主要有两大环境因素：①工作本身的条件与环境；②企业中的人际关系环境。

二、多项选择题

72.人力资本投资的特性有（　）。

A.收益形式单一化

B.动态性

C.谁投资，谁收益

D.连续性

E.收益形式多样

二、多项选择题

【答案】BDE

【解析】人力资本投资的特性包括：①连续性、动态性；②主体和客体具有同一性；③投资者与收益者的不完全一致性；④收益形式多样。

二、多项选择题

73.按用途分类，可将劳动定额划分为（　）。

A.现行定额

B.计划定额

C.产量定额

D.设计定额

E.不变定额

二、多项选择题

【答案】ABDE

【解析】劳动定额涉及的范围很广，为了全面反映劳动定额的内容和形式，可从不同的角度和层次，对劳动定额做出区分。其中，按按劳动定额的用途分为：①现行定额；②计划定额；③设计定额；④不变定额。C项，产量定额是按劳动定额的表现形式或编制的综合程度进行的分类。

二、多项选择题

74.会议调查询问法的缺点包括（　）。

A.耗时长，成本高

B.被调查者不能充分发表见解

C.调查结果误差大

D.被调查者易受到他人的影响

E.受时间、地点限制

二、多项选择题

【答案】BDE

【解析】会议调查询问法的缺点包括：①受时间和地点的限制；②与会人员较多，被调查者不能充分发表自己的见解；③互动过程中，被调查者易受他人影响。

二、多项选择题

75.岗位写实的具体步骤包括（　）。

A.岗位写实前的准备工作

B.实地观察记录

C.实地测时观察

D.测时资料的整理、分析

E.写实资料的整理汇总

二、多项选择题

【答案】ABE

【解析】岗位写实的具体步骤包括：①岗位写实前的准备工作；②实地观察记录；③写实资料的整理汇总。CD两项是作业测时的工作步骤。

二、多项选择题

76.核算人力资源管理费用时应注意（　）。

A.采用适当的核算方法

B.控制成本和节约能耗

C.总体控制和个案执行

D.正确划分各种费用的界限

E.加强费用开支的审核和控制

二、多项选择题

【答案】ADE

【解析】人力资源管理费用核算的要求包括三个方面：①加强费用开支的审核和控制；②正确划分各种费用的界限；③适应企业特点、管理要求，采用适当的核算方法。核算时对于一些相关项要进行合并，避免界线含混不清，彼此交叉；界限明显的需要细分。

二、多项选择题

77.招聘广告的设计原则包括（　）

A.引起读者的注意

B.激发读者的兴趣

C.激发求职者愿望

D.促使求职的行动

E.应聘者应及时使用电话联系

二、多项选择题

【答案】ABCD

【解析】一份招聘广告一定要能够吸引广大读者的眼球，使他们对广告的内容产生兴趣，继而产生应聘的欲望，并采取实际的应征行动。因此，招聘广告的设计必须遵循四项基本原则：①引起读者的注意；②激发读者的兴趣；③创造求职的愿望；④促使求职的行动。

二、多项选择题

78.员工的劳动生产率取决于（　）。

A.劳动技能

B.掌握的知识

C.学历水平

D.具有的经验

E.年龄结构

二、多项选择题

【解析】ABD

【解析】组织对员工的投入能否收回、何时收回、能得到多大的回报，取决于员工的劳动态度、劳动积极性与劳动生产率，前两者取决于他对工作的满意度，而后者则取决于他的劳动技能、掌握的知识、具有的经验。

二、多项选择题

79.反映员工个性与潜能的信息，包括（　）。

A.兴趣

B.特长

C.爱好

D.沟通

E.人格

二、多项选择题

【答案】ABC

【解析】反映员工个性与潜能的信息，包括兴趣、特长、爱好等。实际上，企业可根据工作的需要或单位人员管理的情况，建立有效、实用的人员信息资料。

二、多项选择题

80.下列各项属于编写公司简介原则的有（　）。

A.感召性

B.真实性

C.详细性

D.唯一性

E.可信性

二、多项选择题

【答案】ABCE

【解析】编写公司简介的原则包括：①感召性。好的公司简介应引起应聘者的兴趣和关注，对应聘者产生强烈的感召力，吸引更多的优秀人才加盟到本公司中来。②真实性。③详细性。公司简介不仅要介绍公司的总体特征，还应该对诸如公司文化、公司结构、工作岗位、日常的工作环境等细节问题做出详细的介绍。④全面性。⑤可信性。对一些公司所取得的成绩进行介绍时，应该提供相关资质证书，使简介可信。⑥重点性。公司简介在全面详细地介绍公司情况时，应该着重说明那些应聘者最为关心，但又很难从其他渠道获得的信息。

二、多项选择题

81.在校园招聘中组织笔试时，应当注意解决好（　）问题。

A.简单地把笔试成绩作为筛选依据

B.招聘人员无法胜任笔试工作

C笔试内容不确定

D.笔试题目的难度把握不准

E.把笔试气氛弄得很紧张

二、多项选择题

【答案】AD

【解析】在校园招聘中组织笔试时，应当注意解决好两个问题：①简单地把笔试成绩作为筛选依据，很有可能出现“高分低能”现象，因此企业不应单纯依据笔试成绩，还应结合面谈时应聘者的表现来决定取舍；②笔试题目的难度把握不准。很多企业把握不准学生所掌握知识的范围及程度，因此所出的题目不是太难就是太容易，没有起到应有的选拔效果。

二、多项选择题

82.培训需求产生的原因通常可以归纳为（　）。

A.战略变化

B.工作变化

C.市场变化

D.绩效低下

E.人员变化

二、多项选择题

【答案】ABDE

【解析】培训需求产生的原因通常可以归纳为：①战略变化；②工作变化；③人员变化；④绩效低下。公司由于发展，规模不断扩大，可能会采取多种发展战略，如纵向一体化战略、横向一体化战略或其他战略，这就会导致公司兼并、重组，从而进入新的行业、新的企业和新的市场。

二、多项选择题

83.常见的培训需求分析模型有（　）。

A.循环评估模型

B.任务绩效评估模型

C.PDCA模型

D.培训需求差距分析模型

E.胜任力特征模型

二、多项选择题

【答案】ABDE

【解析】培训需求分析作为现代培训活动的首要环节，具有很强的指导性，它既是确定培训目标、设计培训计划的前提，也是进行培训评估的基础，常见的培训需求分析模型有：①循环评估模型；②任务绩效评估模型；③培训需求差距分析模型；④胜任力特征模型。C项，PDCA循环图用来表示一个完整的培训流程。

二、多项选择题

84.岗前培训的二阶段培训一般由（　）组成。

A.集中培训

B.部门培训

C.分支机构培训

D.工作现场培训

E.人力资源部门培训

二、多项选择题

【答案】AD

【解析】岗前培训的二阶段培训一般分为全公司培训和工作现场培训。前者又称为集中培训，即所有新员工，无论将从事什么工作，都接受同样内容的培训；后者则一般在新员工到岗后进行，是指新员工在事先确定的岗位上熟悉具体业务，掌握特定的技能。

二、多项选择题

85.高级管理教程的培训对象通常是（　）。

A.具有较高潜力的初级管理人员

B.负责核心流程的管理人员

C.多项职能的管理人员

D.管理业务或项目并对其业绩全权负责者

E.至少负责两个职能部门者

二、多项选择题

【答案】BC

【解析】高级管理教程的培训对象是负责核心流程或多项职能的管理人员。A项是基础管理教程的培训对象；DE两项是总体管理教程的培训对象。

二、多项选择题

86.培训所需的有形资本费用包括（　）。

A.场所的租赁费

B.资料购买或印刷费用

C.外请培训师的聘用费用

D.设备、器材的租赁费用

E.受训人员在受训期间的工资、奖金、补贴

二、多项选择题

【答案】ABCDE

【解析】培训所需的有形资本费用包括：场地的租赁费，设备、器材的购置或租赁费用，资料购买或印刷费用，外请培训师的聘用费用，培训组织人员和内聘教学人员在组织培训过程中的工资、奖金、补贴等，受训人员在接受培训期间的工资、奖金、补贴等。

二、多项选择题

87.绩效管理作为完整的系统，包括（　）。

A.绩效计划

B.绩效沟通

C.绩效考评

D.绩效诊断

E.绩效总结

二、多项选择题

【答案】ABCDE

【解析】绩效管理系统设计的五阶段法认为，绩效管理作为一个完整的系统，具体应由绩效计划、绩效沟通、绩效考评、绩效诊断和绩效总结等五个阶段和部分组成。

二、多项选择题

88.企业绩效管理是企业一个重要的检测手段，它可以（　）。

A.检验员工的士气

B.检验员工的工作态度、技能水平

C.也可反映企业领导行为方式

D.检验员工的素质状况和岗位适应度

E.反映团队及企业精神、凝聚力程度

二、多项选择题

【答案】ABCDE

【解析】在企业人力资源管理的实践中，绩效管理是企业一个非常重要的检测手段，它不仅可以检验员工的士气、工作态度、技能水平、素质状况和岗位适应度，也显示和反映企业领导行为方式、企业经营管理状况、组织结构的合理性、团队及企业精神、凝聚力程度等方面的实际情况。

二、多项选择题

89.根据绩效的内容，可以将绩效考核指标划分为（　）。

A.能力指标

B.态度指标

C.结果指标

D.定量指标

E.定性指标

二、多项选择题

【答案】ABC

【解析】绩效内容可以划分为工作能力、工作态度以及工作结果三个维度，与此相对应，绩效指标也可分为能力指标、态度指标和结果指标。DE两项是根据指标的可量化程度划分的。

二、多项选择题

90.绩效考评指标的选择依据包括（　）。

A.绩效考评的目的

B.被考评人员所承担的工作内容和绩效标准

C.取得考评所需信息的便利程度

D.高层主管的个人意愿

E.被考核者的职业品质、管理素质、专业技能

二、多项选择题

【答案】ABC

【解析】绩效考评指标要以组织战略和岗位职责为基本参考，因此绩效考评的目的和被考评人员所承担的工作内容和绩效标准就成为绩效考评指标的选择依据。绩效考评指标的选择依据包括：①绩效考评的目的；②被考评人员所承担的工作内容和绩效标准；③取得考评所需信息的便利程度。

二、多项选择题

91.常见的绩效信息采集方法包括（　）。

A.实地调查法

B.现场记录法

C.抽样调查法

D.JI顶序法

E.对比分析法

二、多项选择题

【答案】ABC

【解析】常见的绩效信息采集方法包括：①实地调查法；②现场记录法；③数据积累法；④问卷调查法；⑤抽样调查法。DE两项属于绩效数据分析的方法。

二、多项选择题

92.非经济性福利包括（　）

A.实行弹性工作时间

B.缩短工作时间

C.员工参与企业管理

D.员工参与民主管理

E.直接提供劳动保护用品

二、多项选择题

【答案】ABD

【解析】非经济性福利形式包括：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。

二、多项选择题

93.下列关于薪酬的组成及基本形式的说法正确的有（　）。

A.薪酬可以分为货币薪酬和非货币薪酬

B.股票期权、社会保险和员工福利属于间接薪酬

C.非货币薪酬可分为职业性肯定和社会性肯定两种形式

D.奖金具有激励性和灵活性的特点，不会增加企业的固定成本

E.津贴和补贴属于间接薪酬

二、多项选择题

【答案】ABCD

【解析】E.项，津贴和补贴属于直接薪酬。

二、多项选择题

94.合理的工资总额可以用（　）的方法来推算。

A.工资总额占附加值比例

B.盈亏平衡点

C.损益表

D.资产负债

E.工资总额与销售额

二、多项选择题

【答案】ABE

【解析】工资总额的管理，首先考虑确定合理的工资总额所需考虑的因素，如企业的支付能力、员工的生活费用、市场薪酬水平以及员工现有薪酬状况等，然后计算合理的工资总额，可以采用工资总额与销售额比的方法或盈亏平衡点的方法推算合理的工资总额，还可以采用工资总额占附加值比例的方法来推算合理的工资总额。

二、多项选择题

95.我国的养老保险由（　）组成。

A.基本养老保险

B.企业补充养老保险

C.个人储蓄性养老保险

D.医疗保险

E.失业保险

【答案】ABC

【解析】我国的养老保险由基本养老保险、企业补充养老保险和个人储蓄性养老保险三部分构成。

二、多项选择题

96.劳动关系的特征是（　）。

A.劳动关系的内容是劳动

B.劳动关系由企业和员工组成

C.劳动关系具有人身关系属性和财产关系属性相结合的特点

D.劳动关系具有平等性的特点

E.劳动关系还具有隶属性的特点

二、多项选择题

【答案】ACDE

【解析】劳动关系与一般经济学中所概括的劳动关系和其他各种社会关系相比，具有如下特征：①劳动关系的内容是劳动；②劳动关系具有人身关系属性和财产关系属性相结合的特点；③劳动关系具有平等性和隶属性的特点。

二、多项选择题

97.职业分类的特征包括（　）。

A.目的性

B.社会性

C.稳定性

D.规范性

E.群体性

二、多项选择题

【答案】ABCDE

【解析】职业分类具有以下特征：①目的性，职业活动是以获得劳动报酬或收入为目的。②社会性，职业是从业人员在特定的社会环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动。③稳定性，职业是在一定的历史时期内形成，具有较长的生命周期。④规范性，职业活动必须符合国家法律和社会道德规范。⑤群体性，作为一种相对独立的职业必须具有一定的从业人数。

二、多项选择题

98.劳动合同期限可分为（　）。

A.有固定期限的劳动合同

B.无固定期限的劳动合同

C.长期劳动合同

D.短期劳动合同

E.以完成一定工作为期限的劳动合同

二、多项选择题

【答案】ABE

【解析】劳动合同期限是劳动合同规定的双方当事人权利义务的有效时间。劳动合同期限分为三种：①有固定期限的劳动合同，又称定期劳动合同。②元固定期限的劳动合同，即用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。在正常履行劳动合同的情况下，劳动者可以一直工作到退休。③以完成一定工作为期限的劳动合同。此种合同是一种特殊的定期劳动合同，双方当事人把完成某项工作或工程作为劳动合同的存续期间，约定工作或工程完成后合同就可以终止。

二、多项选择题

99.工厂安全技术规程的主要内容包括（

A.厂房、建筑物和道路的安全措施

B.机器设备的安全措施

C.液化设备

D.压力容器的安全措施

E.爆炸危险场所的安全技术措施

二、多项选择题

【答案】ABDE

【解析】工厂安全技术规程的主要内容包括：①厂房、建筑物和道路的安全措施，以及坚固安全，符合防火、防爆的规定；②工作场所、爆炸危险场所的安全技术措施；③机器设备的安全措施；④电气设备的安全措施；⑤动力锅炉、压力容器的安全装置。

二、多项选择题

100.下列（　）情况下，劳动者可随时单方解除劳动合同。

A.在试用期内

B.用人单位未按照劳动合同提供劳动保护或者劳动条件

C.用人单位未及时足额支付劳动报酬的

D.劳动者违反用人单位劳动纪律

E.未依法为劳动者缴纳社会保险的

二、多项选择题

【答案】BCE

【解析】劳动者随时可以向用人单位提出解除劳动合同的法定条件包括：①未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；②未及时足额支付劳动报酬的；③未依法为劳动者缴纳社会保险费的；④用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；⑤因用人单位的原因，即《劳动合同法》第26条第1款规定的情形致使劳动合同无效的。A项，《劳动合同法》第37条规定，劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

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.简述员工绩效考评的类别。

【答案】按照绩效考评的对象不同，可将绩效考评分为以下五种形式：

（1）上级考评。管理人员（上级）是被考评者的上级主管，他对被考评者承担着直接的领导、管理与监督责任，对下属人员是否完成了工作任务，达到了预定的绩效目标等实际情况比较熟悉，而且在思想上也没有更多的顾忌，能较客观地进行考评，所以在绩效管理中，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、简答题

（2）同级考评。同事通常与被考评者共同处事，密切联系，相互协作，相互配合，被考评者的同事比上级更清楚地了解被考评者，对其潜质、工作能力、工作态度和工作业绩了如指掌，但他们在参与考核评价时，常受人际关系状况的影响，所以在绩效管理中，同级的考评占有一定的份额，但不会过大，在10%左右。

一、简答题

（3）下级考评。被考评者的下级与上述考评者不同，他作为被考评者的下属，对其工作作风、行为方式、实际成果有比较深入的了解，对其一言一行有亲身的感受，而且有其独特的观察视角，但他们对被考评者又容易心存顾虑，致使考评的结果缺乏客观公正性，所以其评定结果在总体评价中一般控制在10%左右。

一、简答题

（4）自我考评。被考评者对自己的绩效进行自我考评，能充分调动被考评者的积极性，特别是对那些以“实现自我”为目标的人更显重要。但在绩效管理中，由于自我考评容易受到个人多种因素的影响，使其有一定的局限性，所以其评定在总体评价中一般控制在10%左右。

一、简答题

（5）外人考评。外部人员即被考评者所在部门或小组以外的人员，如直接服务的客户，他们虽能较客观公正地参与绩效考评，但他们很可能不太了解被考评者及其能力、行为和实际工作的情况，其考评结果的准确性和可靠性大打折扣。在实际考评中，采用外人考评的形式时，应当慎重考虑。

一、简答题

2.简述培训需求分析的一般程序。

【答案】

培训需求分析的一般程序包括：

（1）准确、客观地收集各单位的培训需求信息。

（2）结合公司组织分析、工作分析、人员分析的内容和结果，对收集到的培训需求信息进行分析。

（3）对分析后的培训需求结果进行确认。

（4）对培训过程中培训需求结果进行调整和修订

一、简答题

3.劳动合同的约定条款包含哪些内容？

【答案】

劳动合同除法定条款以外，双方当事人可以根据实际需要在协商一致的基础上，规定其他补充条款。约定条款的内容只要合法，就同法定条款一样，对当事人具有法律约束力。一般常见的约定条款有以下内容：

（1）试用期限

试用期是劳动者和用人单位为相互了解、选择而约定的考察期。

一、简答题

在考察期内，用人单位考察劳动者是否符合录用条件，劳动者考察用人单位所介绍的劳动条件是否符合实际情况。依据《劳动法》的规定，劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

一、简答题

（2）培训

双方当事人可以约定培训的项目、条件、培训期间的工资待遇、培训费用的支付方法、服务期限等。用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

一、简答题

（3）保密事项

劳动过程涉及用人单位商业秘密的，当事人可以对有关保密事项加以明确规定，使之成为劳动者履行劳动合同的一项基本义务。《劳动法》规定：用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

一、简答题

（4）补充保险和福利待遇

补充保险是指除了国家基本保险以外，用人单位根据自己的实际情况为劳动者建立的一种保险，它用来满足劳动者高于基本保险需求的愿望，包括补充医疗保险、补充养老保险等。补充保险的建立依用人单位的经济承受能力而定，由用人单位自愿实行，国家不作强制的统一规定，只要求用人单位内部统一。

一、简答题

（5）当事人协商约定的其他事项

法律只能对劳动合同的条款进行概括，无法穷尽劳动合同的所有内容，当事人也可以根据需要在法律规定的约定条款之外对有关条款作新的补充性约定。

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

某企业工人技术等级情况如表1-7所示。

表1-7某企业工人技术等级表

技术等级	初级工	中级工	高级工	技师	高级技师	合计
人数	234	521	680	309	126	1870

试求该企业工人的平均技术等级和平均占比。

二、计算题

【解析】技术工人的平均技术等级公式为：

员工平均技术等级＝∑（技术等级×员工人数）/员工总数

企业的工人平均技术等级＝（234×5+521×4+

680×3+309×2+126×1）÷1870=3.23。

初级工的比重＝初级工人数÷总人数＝12.5%，依此类推得下表。

技术等级	初级工	中级工	高级工	技师	高级技师	合计
人数	234	521	680	309	126	1870
比重%	12.5	27.9	36.4	16.5	6.7	100

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.图2-1显示了某地多家企业行政人员、专业人员、管理人员和保洁人员的招聘信息发布渠道使用情况

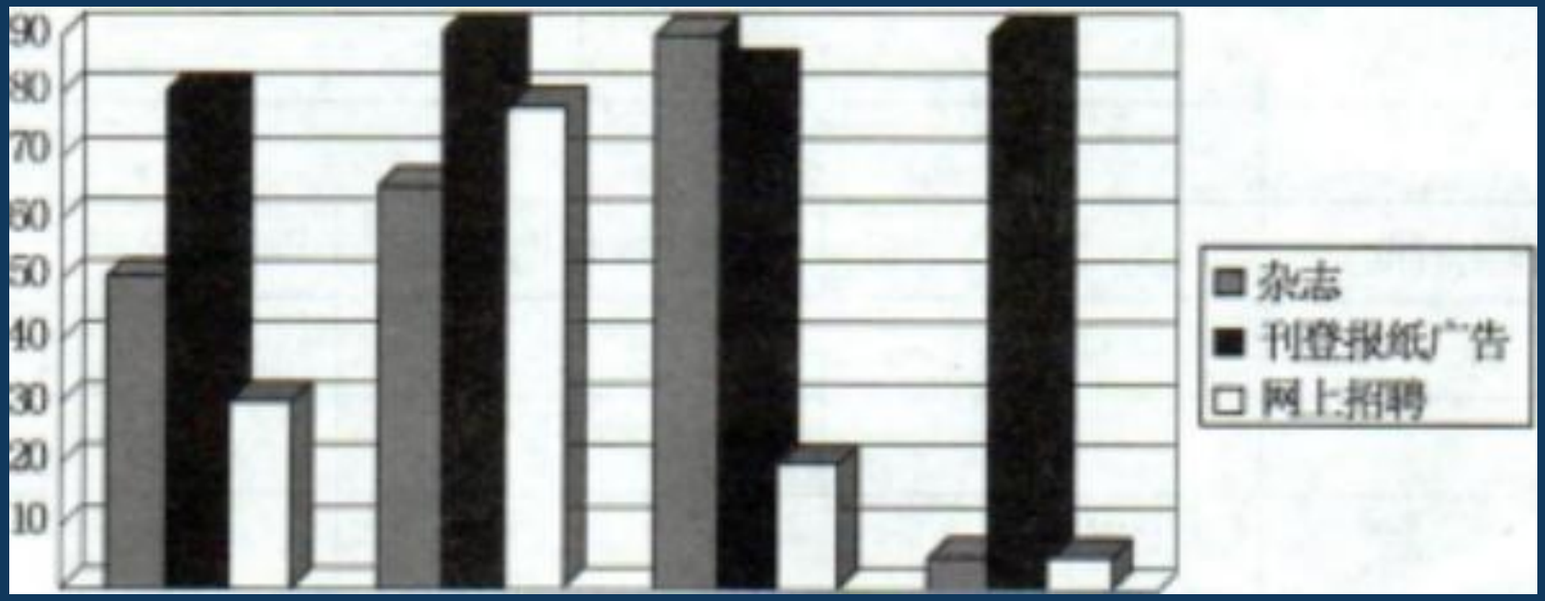

图2-1招聘信息发布渠道使用情况

三、综合分析题

请说明图中所示四类人员的主要招聘渠道，并结合四类人员的特点加以分析。

三、综合分析题

【答案】

①行政人员、专业人员、管理人员的招聘信息发布渠道采用杂志的比较多。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岗位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。

三、综合分析题

②保洁人员一般需求量比较大，技术水平要求较低，人员流动性较大，适合采用报纸刊登广告方式发布招聘信息。报纸发行量大，能够迅速将信息传达给读者，同时广告的大小可以灵活选择，但阅读对象较杂，很多读者并不是所要寻找的岗位候选人，保留的时间也较短，同时报纸的纸质和印刷质量可能会对广告设计造成限制。因此，一般情况下，报纸招聘广告比较适合于在某个特定地区的招聘、适合候选人数量较大的岗位、适合流失率较高的行业或职业。

三、综合分析题

③专业人员招聘适宜采用网上招聘的方式。网上招聘具有信息传播范围广、速度快、成本低、时间周期长、联系快捷方便等优点，且不受时间、地域的限制，因而被广泛采用。大型企业、外商合资企业、高新技术企业和计算机、通讯领域人才及中高级人才的招聘多采用此种方法。

三、综合分析题

2.HM公司是一家从事进出口贸易的公司。该公司自创立以来，通过大家的共同奋斗与不懈努力，公司得以迅猛的发展，规模不断扩大，业务收入与日俱增。然而，就是在这种态势下，公司领导却感觉到大家的工作积极性远不如企业发展初期那样高涨，反而有逐步下降的趋势。

三、综合分析题

公司总裁赵建国深谙目前员工积极性的下降将会给公司带来的负面影响。为了改变现状，他阅读相关书籍，咨询管理方面的专家，并结合自己的思考，得出以下两条结论：

（1）公司薪酬水平不高，缺乏竞争力；

（2）妥保持并提高员工的工作意思，不仅妥提高薪资，还要通过竞争的薪酬制度达到提高工作效率的效果。

三、综合分析题

在此基础上，HM公司改革了以前的薪酬管理制度，把原有工资构成中的福利部分纳入到工资总额之中，在此基础上建立了完全以业绩为导向的有竞争力的薪酬制度。

此次薪酬制度改革使HM公司很快吸引了一大批人才，Tom就是一个。Tom被公司聘请为业务部门经理，他出色的工作业绩让他在去年得到了一个超级大红包。但是Tom在收下公司的大礼后不久，便向公司递交了辞呈，而与赵建国一同创业的一些公司元老也不如以前“卖命”，有些干脆就选择了离开。这让赵建国非常不解，公司给员工的钱已经不少了呀，他们为什么选择离开，究竟他们想要什么呢？

三、综合分析题

再来看看那些新员工和老员工的想法。

Tom认为，“在这种地方多干几年，肯定会送命！公司没有年假，没有福利待遇，在这里除了挣钱还有什么，当有一天我不能为其带来效益的时候，公司也会一脚把我踢开。”

而老员工则认为，“我为公司奉献了这么多年，公司也不会再为我们提供什么福利待遇，我在这里没有安全感和稳定感，到头来还是那些能干的年轻人把我们替代了，而我们在这里呆着还有什么意思。”

三、综合分析题

（1）分析HM公司薪酬制度改革出现的问题？

（2）你对完善皿4公司的薪酬制度有什么建议？

【答案】

（1）在本案例中，HM公司存在的问题主要有：

①HM公司没有正确理解福利和工资的区别，也没有正确理解福利和凝聚力的关系。

只给员工发工资而不为员工提供福利，目光短浅，导致员工在公司中缺乏安全感和稳定感，员工流失率增加，企业凝聚力不高。

三、综合分析题

当企业取消福利时，员工会感到曾经拥有的东西不再拥有，失去了许多，对企业的离心力加大，可能导致更多的员工流失。因此，在激烈的市场竞争中，小规模的企业在不能满足员工高工资需要的前提下，要挽留自己的员工，激发员工的积极性，就需要花费心思做好员工福利工作。

三、综合分析题

②对员工的需求不够了解，武断的以为员工只在乎工资，而忽略了员工的其他需要。对老员工而言，当企业成长到一定规模之后，必须走向制度化管理，而制度给人的感觉总是冷冰冰的，原来的那种相依为命一起创业的融洽感觉消失殆尽，一切都要按公司规定来行事。制度容不得感情，而公司又没有提供相应的福利保障体系，必然导致员工离心力增加。对新员工而言，一切以业绩说话，内部竞争带来的是人情淡漠，员工忽略了团队合作精神和凝聚力，这必然影响到企业的长期发展。

三、综合分析题

（2）完善HM公司薪酬制度的建议：工资和福利相结合。工资通常是指以工时或完成产品的件数计算员工应当获得的劳动报酬，如计时工资（小时、日、周工资）或计件工资。福利是为了吸引员工到企业工作或维持企业骨干人员的稳定而支付的作为基本薪资的补充的若干项目，如失业金、养老金、午餐费、医疗费、退休金及利润分红等。该公司在制定薪酬制度时，一定要兼顾这两方面，既要充分肯定员工的业绩，又给予员工安全感。考核员工的业绩要最大发挥薪酬的激励作用，发放福利时则要充分考虑情感因素。

THANKS