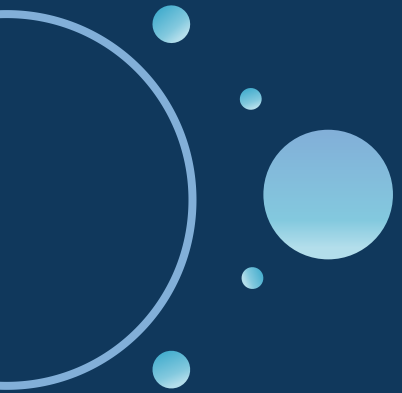


企业人力资源管理师 (四级)

真题解析班(2018上)

授课教师：卢丹





理论知识



一、单项选择题 (第1-60题,每题1分,共60分。每小题只有一个最恰当的答案)

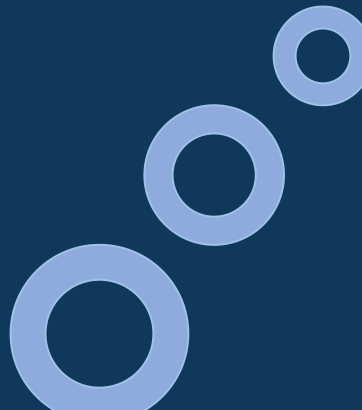
1.资源的有限性称为()的稀缺性。

A.需求

B.资源

C.物质

D.市场



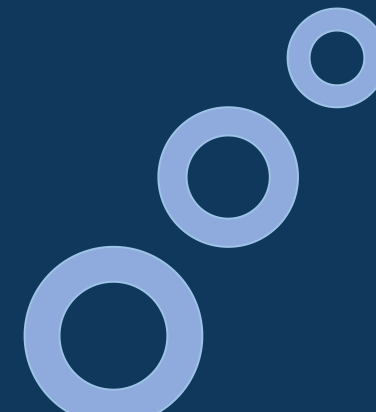


一、单项选择题

答案：B

解析：基础P1

资源的有限性称为资源的稀缺性，或者更准确地说：相对于人类社会的无限需要而言，客观上存在着制约满足人类需要的力量，此种力量定义为资源的稀缺性。

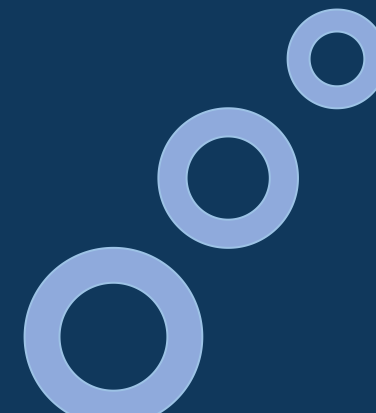




一、单项选择题

2. 就业量与工资的决定是劳动力市场的（ ）。

- A. 基本功能
- B. 本质表现
- C. 前提条件
- D. 根本原因



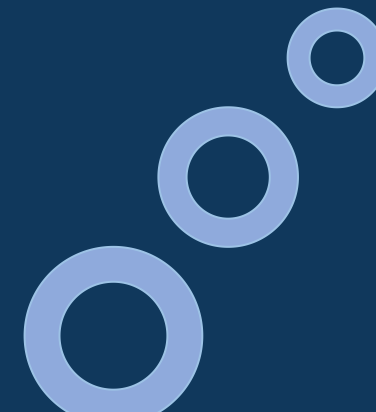


一、单项选择题

答案：A

解析：基础P3

就业量与工资的决定是劳动力市场的基本功能。

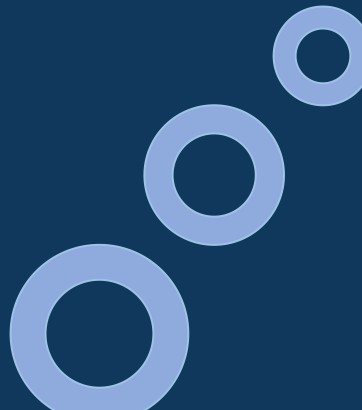




一、单项选择题

3.关于计件工资的计算公式，正确的是（ ）。

- A.工资标准×实际工作时间
- B.小时工资率×实际工作时间
- C.日工资率×标准工作周日数
- D.计件单件×合格产品数量



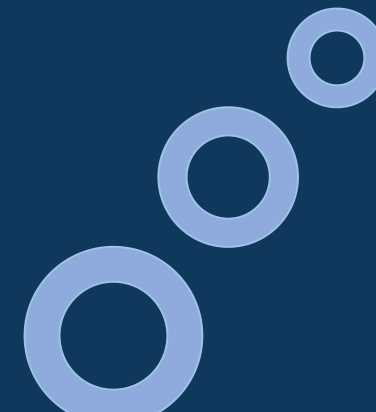


一、单项选择题

答案：D

解析：基础P16

计件工资是依据工人合格产品数量（作业量）和计件工资率计算工资报酬的工资支付形式。其计算公式是：货币工资=计件工资率（计件单价）×合格产品数量。





一、单项选择题

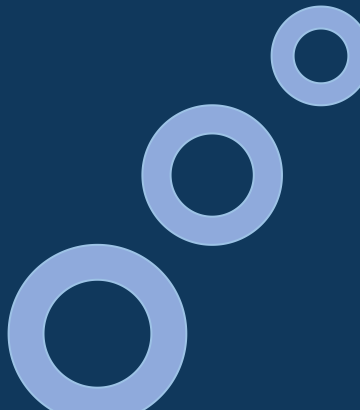
4. 劳动法律事实包括（ ）和劳动法律事件。

A. 劳动法律关系

B. 劳动法律行为

C. 劳动法律效力

D. 劳动法律后果



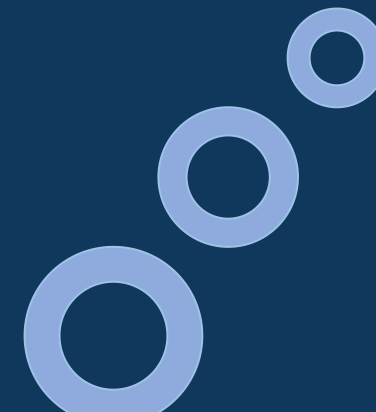


一、单项选择题

答案：B

解析：基础P44

依据劳动法律事实是否以当事人的主观意志为转移，法律事实可以分为：①劳动法律行为；②劳动法律事件。





一、单项选择题

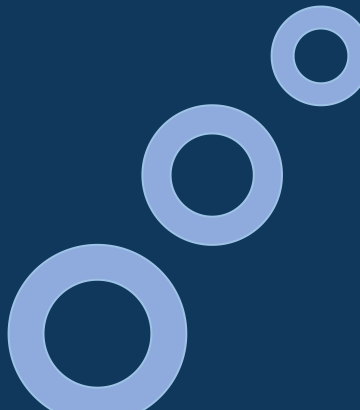
5.企业战略控制的基本要素不包括（ ）。

A.战略评价标准

B.管理信息系统

C.实际成效

D.绩效评价



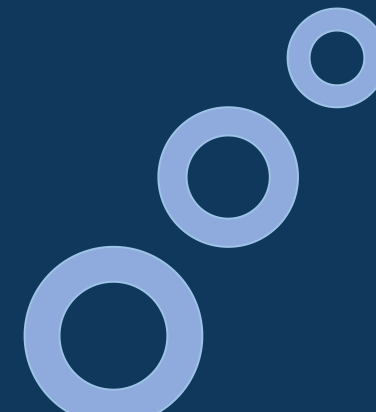


一、单项选择题

答案：B

解析：基础P61

战略控制的基本要素：①战略评价标准；②实际成效；
③绩效评价。

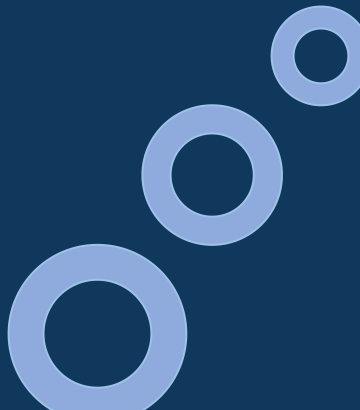




一、单项选择题

6.市场按（ ）不同可分为商品市场、服务市场、技术市场、金融市场、劳动力市场和信息市场等。

- A.交换对象
- B.买方的类型
- C.卖方的类型
- D.活动范围和区域



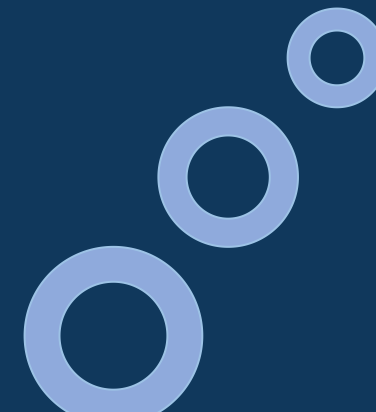


一、单项选择题

答案：A

解析：基础P74

市场分类的标准和方法很多，按交换对象不同可分为商品市场、服务市场、技术市场、金融市场、劳动力市场和信息市场等。

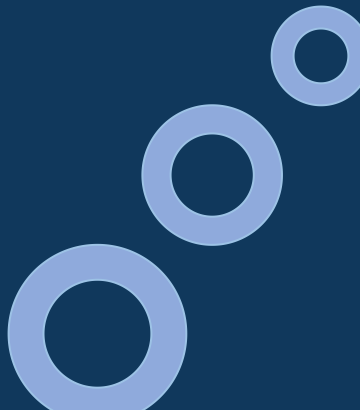




一、单项选择题

7. () 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。

- A. 首因效应
- B. 光环效应
- C. 对比效应
- D. 刻板印象



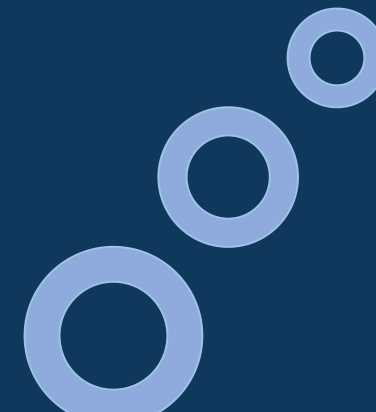


一、单项选择题

答案：B

解析：基础P102

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。

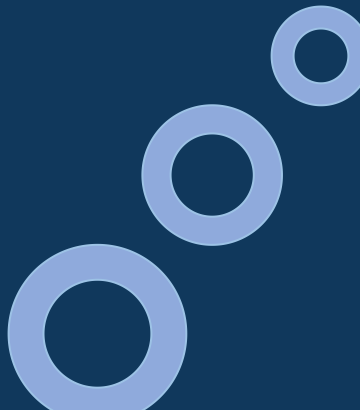




一、单项选择题

8.森德斯罗姆和麦克英蒂尔认为团队的有效性要素构成不包括（ ）。

- A.外人的满意度
- B.成员满意度
- C.团队合作
- D.团队学习



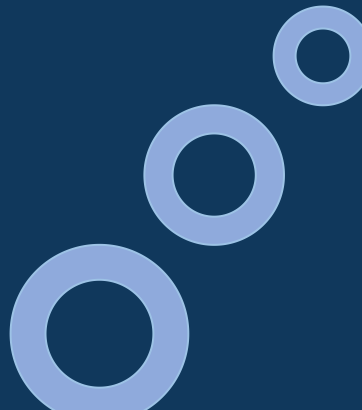


一、单项选择题

答案：C

解析：基础P114

森德斯罗姆和麦克英蒂尔认为团队的有效性要素由四个要素构成：①绩效；②成员满意度；③团队学习；④外人的满意度。

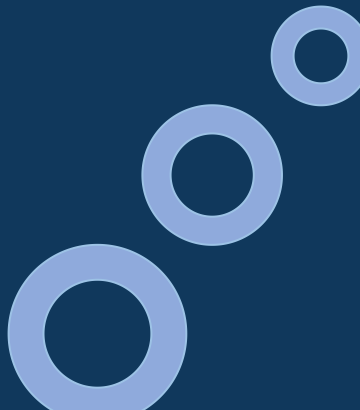




一、单项选择题

9.影响群体决策的群体因素不包括（ ）。

- A.群体多样性
- B.群体熟悉度
- C.群体规模
- D.参与决策程度



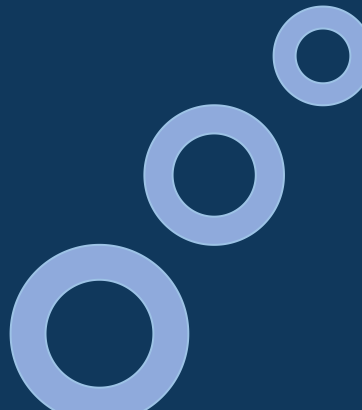


一、单项选择题

答案：D

解析：基础P117-118

影响群体决策的群体因素：①群体多样性；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。

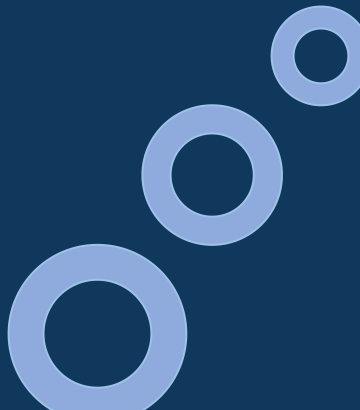




一、单项选择题

10.明茨伯格的经理角色中决策类的角色包括（ ）。

- A.障碍处理者
- B.挂名首脑
- C.领导者
- D.发言人



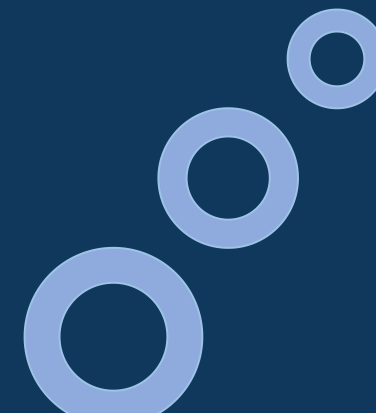


一、单项选择题

答案：A

解析：基础P122

明茨伯格的经理角色中决策类的角色包括企业家、障碍处理者、谈判者和资源分配者。

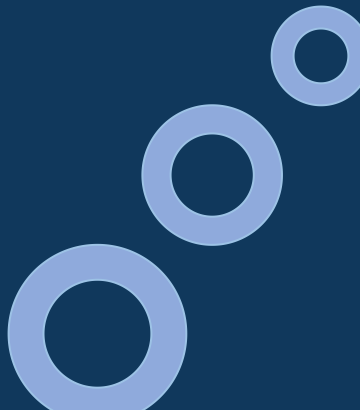




一、单项选择题

11. () 指的是领导者更愿意界定自己和下属的工作任务和角色，以完成组织目标。

- A. 关怀维度
- B. 尊重维度
- C. 结构维度
- D. 认可维度



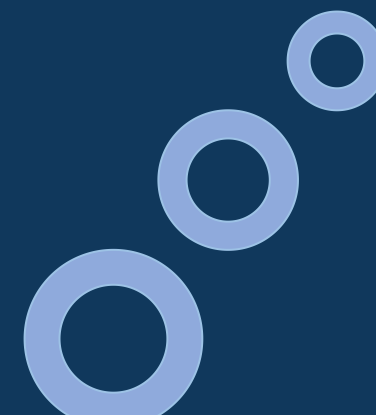


一、单项选择题

答案：C

解析：基础P124

结构维度指的是领导者更愿意界定自己和下属的工作任务和角色，以完成组织目标。





一、单项选择题

12.对人力资本理解不正确的是（ ）。

- A.人力资本是活的资本。
- B.人力资本直接由投资费用转化而来。
- C.人力资本内含一定的经济关系。
- D.人力资本是有形资本。



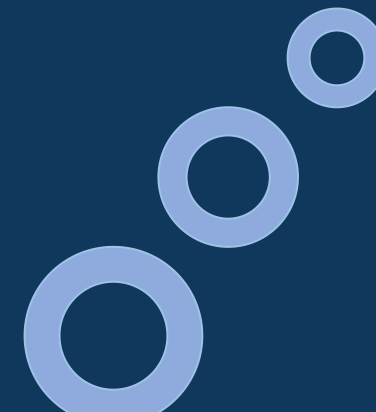


一、单项选择题

答案：D

解析：基础P151

人力资本概念包括以下几方面的含义：①人力资本是活的资本；②人力资本直接由投资费用转化而来，没有费用投入于劳动者，就没有人力资本的形成；③人力资本独特的本质功能是，与物质资源要素相结合，转移价值、创造价值并产生新的价值增值；④人力资源内含一定的经济关系。





一、单项选择题

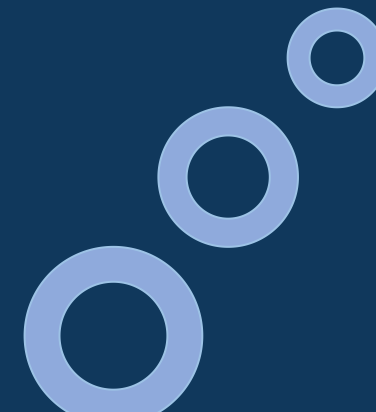
13.关于人力资本投资收益率变化规律，不正确的是（ ）。

A.投资者一方投资的收益增加将导致另一方投资的收益下降。

B.一方收益是另一方投资收益上升的结果。

C.人力资本投资报酬随着受教育年限延长而递减。

D.人力资本投资报酬随边际教育成本的快速增长而增长。





一、单项选择题

答案：D

解析：基础P162

如果投资者一方投资的收益增加将导致另一方投资的收益下降，我们就称之为互相替代的；如果一方收益是另一方投资收益上升的结果，则称其为是收益互补的。收益替代与收益互补这两种关系决定了投资的收益状况。

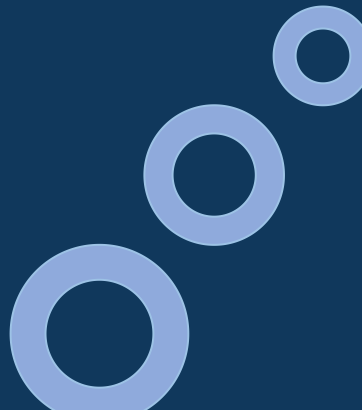
人力资本投资报酬递减，一般有三方面原因：①随着受教育年限延长；②边际教育成本的快速增长；③人力资本投资与人的预期收益时间有关。



一、单项选择题

14. () 是以发掘、培养、利用和发展人力资源为主要内容的一系列有计划的活动和过程。它以人力资本投资为前提，包括人力资源的教育、培训以及人才的发现、培养、使用与调剂等诸多管理活动。人力资源开发是一个复杂的社会系统工程。

- A.人力资本开发
- B.人力资源开发
- C.人力资源管理
- D.人本管理原则



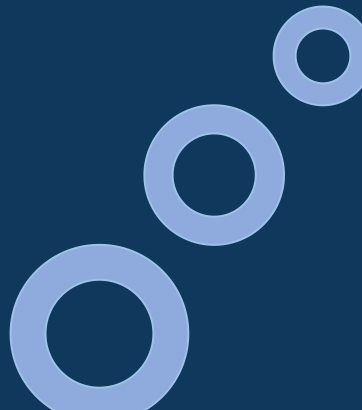


一、单项选择题

答案：A

解析：基础P163

人力资源开发是以发掘、培养、利用和发展人力资源为主要内容的一系列有计划的活动和过程。它以人力资本投资为前提，包括人力资源的教育、培训以及人才的发现、培养、使用与调剂等诸多管理活动。人力资源开发是一个复杂的社会系统工程。





一、单项选择题

15.人的发展具有下列特征不包括（ ）。

- A.充分发展的可能性
- B.发展方向的多样性
- C.发展结果的差异性
- D.发展形式的不确定性



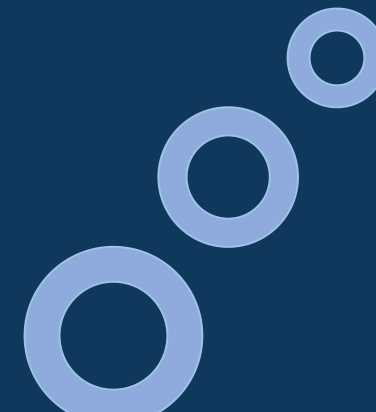


一、单项选择题

答案：D

解析：基础P165

人的发展具有下列特征：一是充分发展的可能性；二是发展方向的多样性，个体与生俱来的差异是多样性发展的物质基础，纷繁复杂的社会需要是人的多样性发展的外在要求；三是发展结果的差异性，体现在不同的发展方向、发展层次、个性特长等方面。

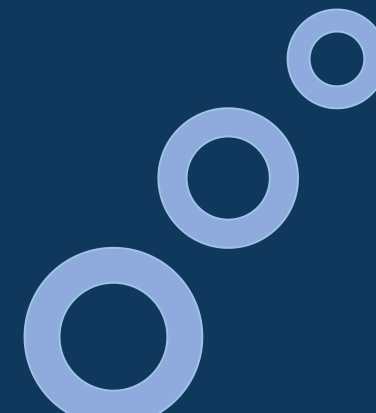




一、单项选择题

16.职业教育不包括（ ）。

- A.就业前的职业教育
- B.就业后的职业教育
- C.特殊职业技术教育
- D.农村职业技术教育



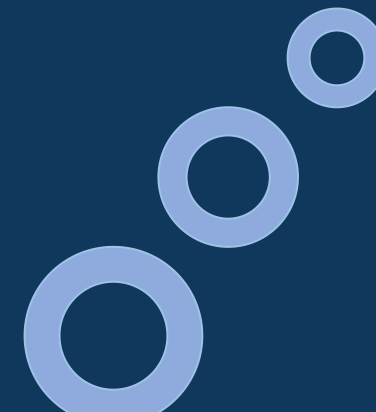


一、单项选择题

答案：C

解析：基础P171

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

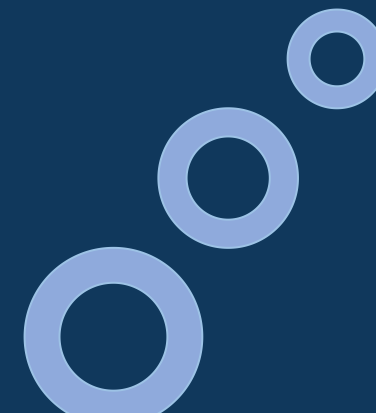
17. () 是企业生产过程中的能动主体。

A. 劳动者

B. 劳动对象

C. 劳动资料

D. 劳动环境



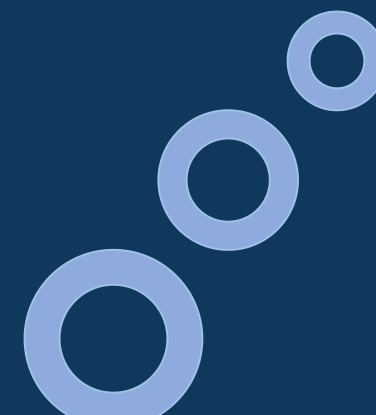


一、单项选择题

答案：A

解析：基础P184

企业生产过程所包含的基本要素，如劳动者、劳动对象、劳动资料和劳动环境是一个互相联系、互相制约的有机系统，其中劳动者是能动主体。





一、单项选择题

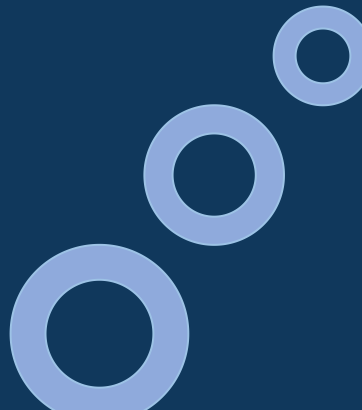
18. () 不属于现代人力资源管理的三大基石。

A. 定编定岗定员定额

B. 员工的引进与培养

C. 员工的绩效管理

D. 员工技能开发





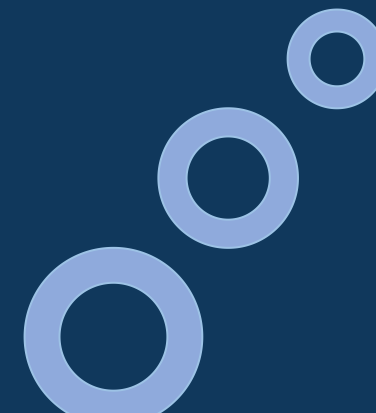
一、单项选择题

答案：B

解析：基础P192-195

现代人力资源管理更加强调以下三个方面的基础工作：

①定编定岗定员定额；②员工的绩效管理；③员工技能开发。

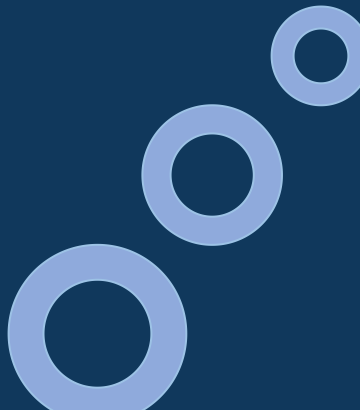




一、单项选择题

19.SWOT分析法中的“S”表示的是（ ）。

- A.组织的优势
- B.组织的劣势
- C.组织面临的机会
- D.组织面临的威胁



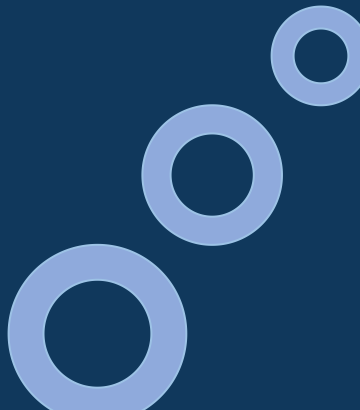


一、单项选择题

答案：A

解析：四级P8

对企业组织信息进行综合比较分析，最常用的方法是SWOT分析法。其中S即strength，表示组织的优势；W即weakness，表示组织的劣势；O即opportunity，表示组织面临的机会；T即threat，表示组织面临的威胁。

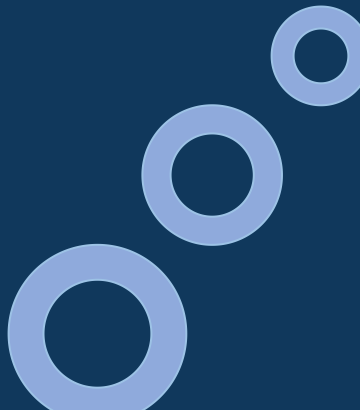




一、单项选择题

20.工作岗位研究的特点不包括（ ）。

- A.对象性
- B.系统性
- C.综合性
- D.特殊性



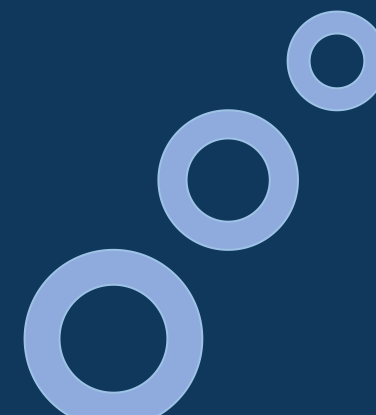


一、单项选择题

答案：D

解析：四级P32-33

工作岗位研究的特点：①对象性；②系统性；③综合性；
④应用性；⑤科学性。

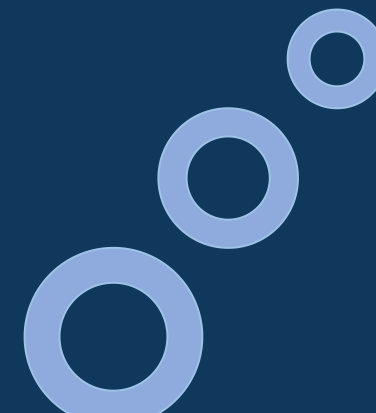




一、单项选择题

21. () 是采用现代数字工具，如摄像机、录音机等设备，记录岗位相关信息的方法。

- A. 活动记录法
- B. 设计信息法
- C. 技术会议法
- D. 关键事件法



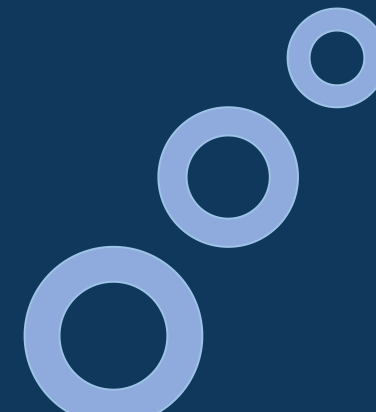


一、单项选择题

答案：A

解析：四级P51

活动记录法即采用现代数字工具，如摄像机、录音机等设备，记录岗位相关信息的方法。





一、单项选择题

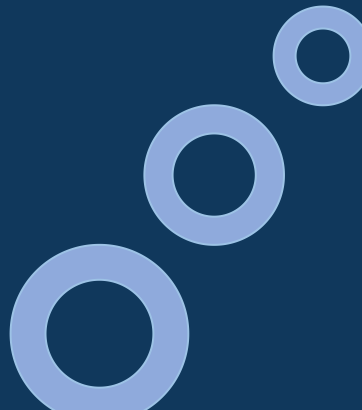
22. () 属于人力资源管理不当所导致的间接成本。

A. 人员缺勤率高

B. 原料超用

C. 事故造成生产或服务停止或损失

D. 员工工作热情不高





一、单项选择题

答案：D

解析：四级P67

由人力资源管理行为失误或不当所造成的间接成本一般不会即时发生，如一旦实际发生，往往就会持续一段时间并具有较长远的影响。具体表现如下：①在工作态度方面，表现为员工工作热情不高，缺乏工作主动性、积极性和创造性，得过且过，不满情绪积累等；②在交流方面，表现为员工不愿与管理人员交流，不愿提供真实的反馈而导致管理者决策失误；③在工作关系方面，表现为员工与管理人员缺乏相互信任和尊重，工作上不配合、互相防范。



一、单项选择题

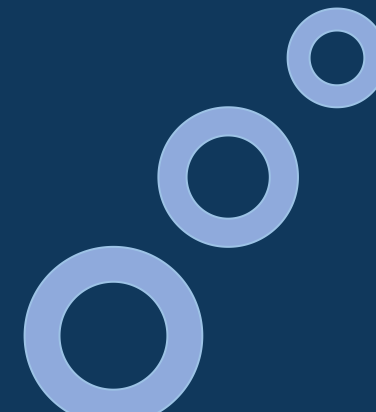
23.人力资源管理费用核算的要求不包括（ ）。

A.加强费用开支的审核和控制。

B.正确划分各种费用的界限。

C.根据实际人力资源管理活动的内容与范围确定进行成本核算的主要项目。

D.适应企业特点、管理要求，采用适当的核算方法。



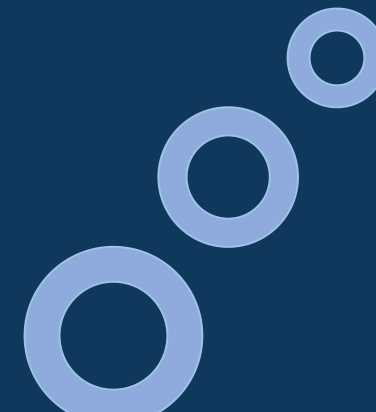


一、单项选择题

答案：C

解析：四级P66

人力资源管理费用核算的要求：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。





一、单项选择题

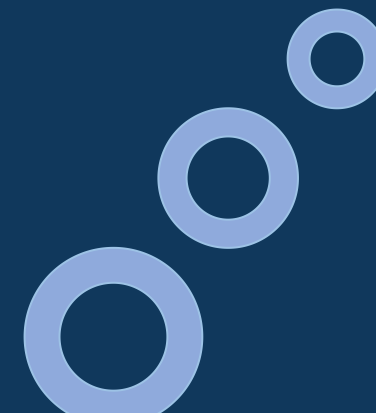
24.外部招聘的具体来源不包括（ ）。

A.各级劳动力市场

B.下岗失业者

C.退休人员

D.公开招募



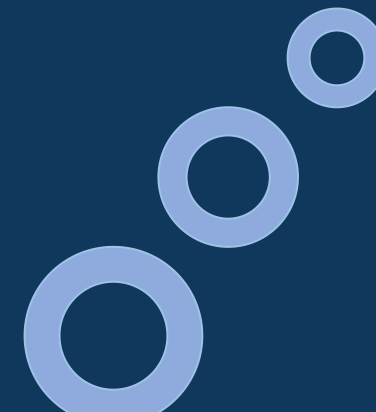


一、单项选择题

答案：D

解析：四级P77-78

外部招聘的具体来源有以下几种：①各级劳动力市场；
②学校招聘；③竞争对手与其他企业；④下岗失业者；
⑤退伍军人；⑥退休人员。

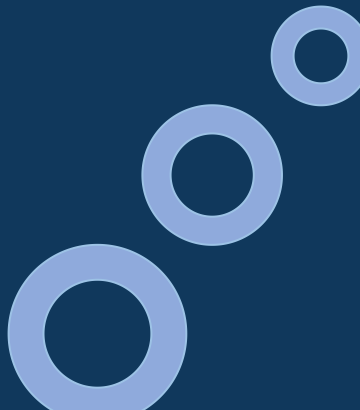




一、单项选择题

25.编写公司简介的原则不包括（ ）。

- A.感召性
- B.真实性
- C.详细性
- D.特殊性



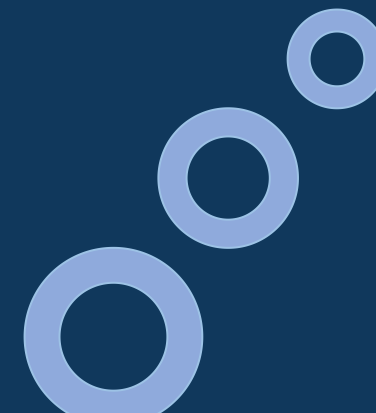


一、单项选择题

答案：D

解析：四级P102

编写公司简介的原则：①感召性；②真实性；③详细性；
④全面性；⑤可信性；⑥重点性。

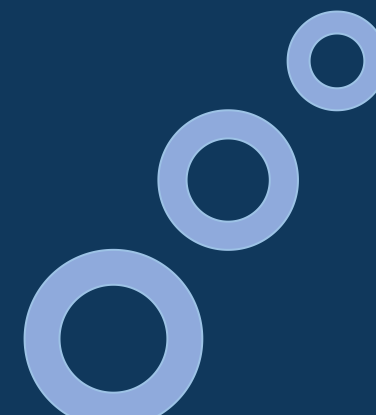




一、单项选择题

26.人员录用的原则不包括（ ）。

- A.因事择人原则
- B.任人唯亲原则
- C.用人不疑原则
- D.严爱相济原则



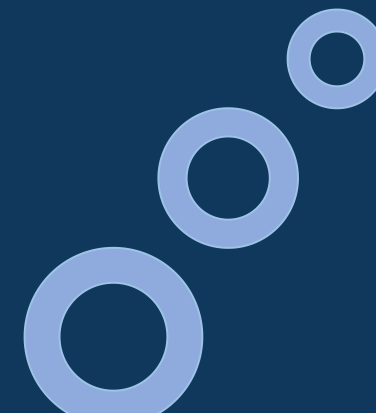


一、单项选择题

答案：B

解析：四级P118-119

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。

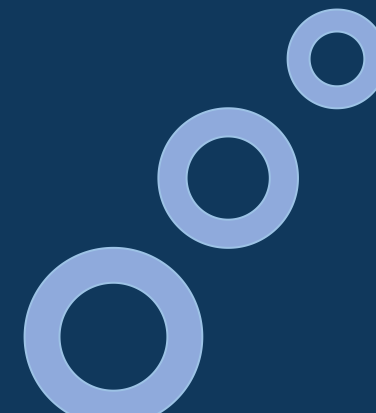




一、单项选择题

27.反应员工历史状况的信息包括（ ）。

- A.履历材料
- B.教育状况
- C.工作变动
- D.考核材料



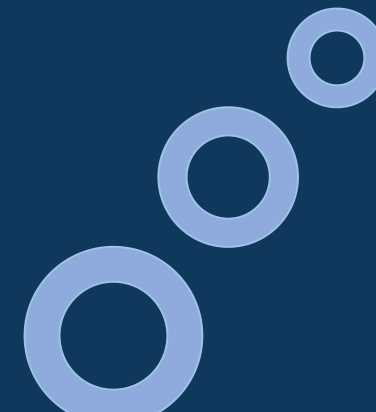


一、单项选择题

答案：A

解析：四级P124

反应员工历史状况的信息主要内容有履历材料；自传材料；鉴定材料；政治历史问题的审查、甄别和复查材料；参加党团组织的材料等。

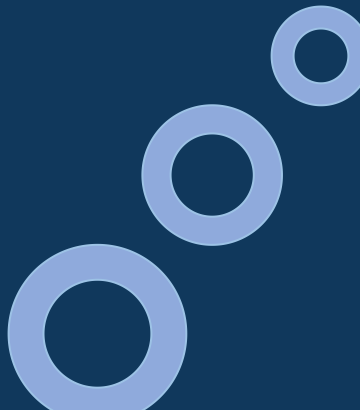




一、单项选择题

28.员工信息的收集是由()通过各种渠道将有关人员的人事材料收集起来的。

- A.政府就业指导部门
- B.需求人才主管部门
- C.人力资源部门
- D.中介猎头公司





一、单项选择题

答案：C

解析：四级P124解析:员工信息的收集是由人力资源部门通过各种渠道，将有关人员历史上形成的和近期形成的人事材料收集起来，尤其是对新招聘员工信息资料的收集。

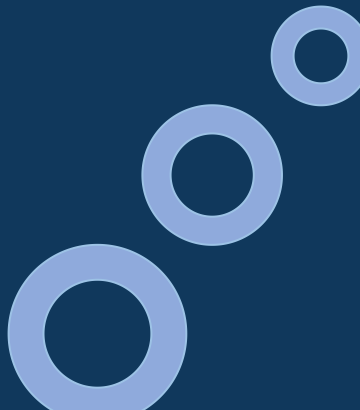




一、单项选择题

29.对于企业而言，培训实质上是一种系统化的（ ）投资。

- A.技能
- B.智力
- C.专业
- D.产业



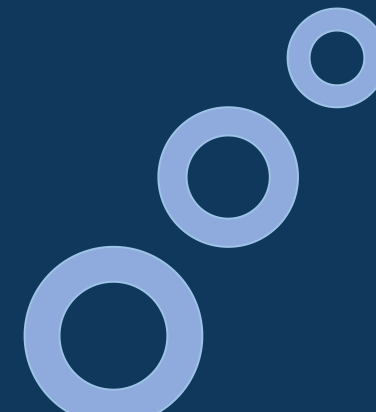


一、单项选择题

答案：B

解析：四级P129

对于企业而言，培训实质上是一种系统化的智力投资。
企业投入大量的人力、物力、财力进行培训，提高人力资源的素质，会增加企业的产出，从而获得投资收益。





一、单项选择题

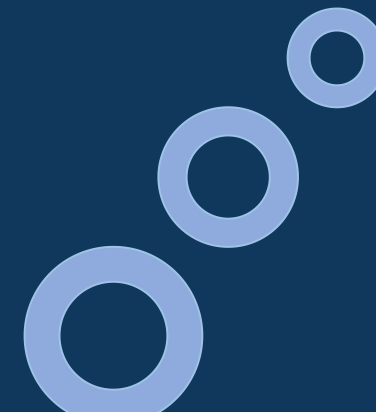
30. () 是整个培训的首要工作。

A. 培训需求分析

B. 培训规划

C. 培训组织实施

D. 培训效果评估



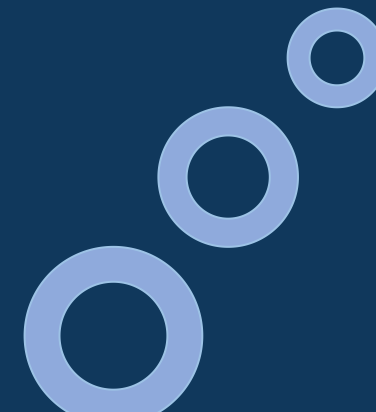


一、单项选择题

答案：A

解析：四级P136

培训需求分析是整个培训的首要工作，如果该项工作不规范、不细致、就会导致培训计划难以制定，使培训工作难以成为完整的系统，影响整体培训工作是开展。

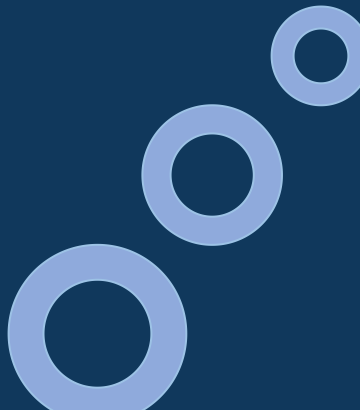




一、单项选择题

31.培训反馈不包括（ ）。

- A.培训教师考评
- B.培训管理的考评
- C.受训人员分析
- D.培训总结



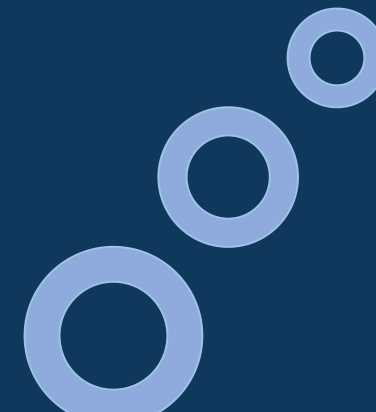


一、单项选择题

答案：C

解析：四级P143

培训反馈有以下几种：①培训教师考评；②培训管理的考评；③应用反馈；④培训总结。





一、单项选择题

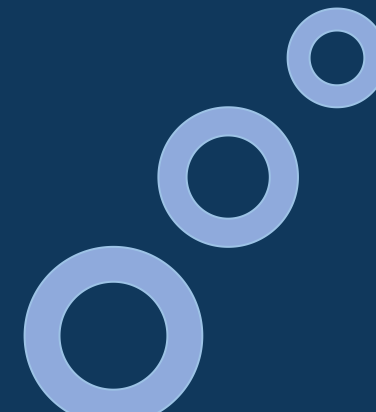
32.培训需求产生的原因不包括（ ）。

A.市场变化

B.工作变化

C.人员变化

D.绩效低下



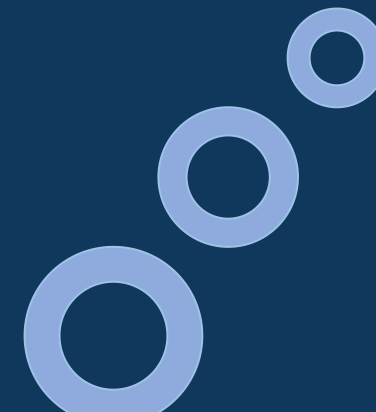


一、单项选择题

答案：A

解析：四级P152

培训需求产生的原因通常可以归纳为以下几点：①战略变化；②工作变化；③人员变化；④绩效低下。





一、单项选择题

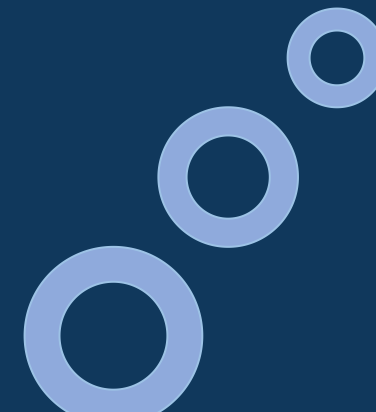
33.员工培训根据（ ）可分为全员培训和单项培训。

A.培训地点

B.培训范围

C.培训与工作的关系

D.培训组织形式



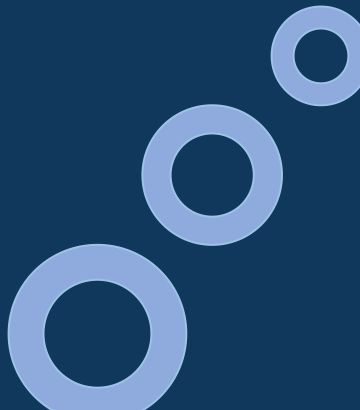


一、单项选择题

答案：B

解析：四级P164

根据培训范围，员工培训可分为员培训和单项培训。





一、单项选择题

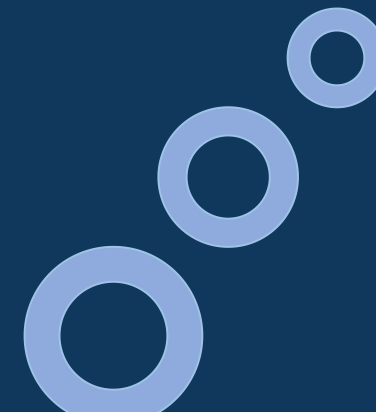
34. () 适用于涉及面广、不要求很快见效的培训任务。

A. 岗前培训

B. 在岗培训

C. 脱产培训

D. 过渡性教育培训



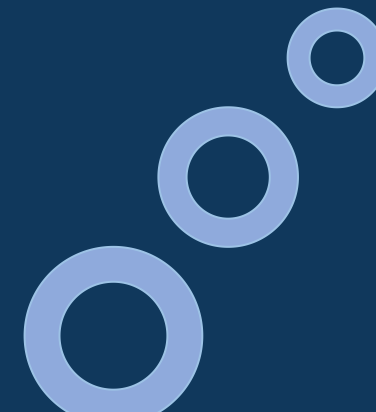


一、单项选择题

答案：B

解析：四级P165

在岗培训的优点是简单易行、成本较低，不需要另外添加设备、场所，有时也不需要专职的教员，而是利用现有的人力、物力来培训，培训对象不用脱离工作岗位，可以不影响生产或工作。缺点是这种培训往往缺乏良好的组织，较不规范，不易较快地取得效果。因此，这种培训一般用于涉及面广、不要求很快见效的培训任务。





一、单项选择题

35.转岗培训不包括（ ）。

- A.与新员工一起参加拟转换岗位的岗前培训
- B.接受现场的一对一指导
- C.外出参加培训
- D.非个性化培训



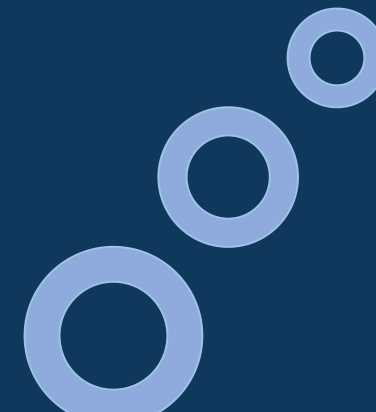


一、单项选择题

答案：D

解析：四级P178

转岗培训的方式多种多样：①与新员工一起参加拟转换岗位的岗前培训；②接受现场的一对一指导；③外出参加培训；④接受企业的定向培训。





一、单项选择题

36.分专业脱产培训的特点有（ ）。

- A.强调培训对象的职务地位、等级和阶层
- B.强调专业知识和技能的层次
- C.强调标准化、规范化教育培训
- D.定期轮训



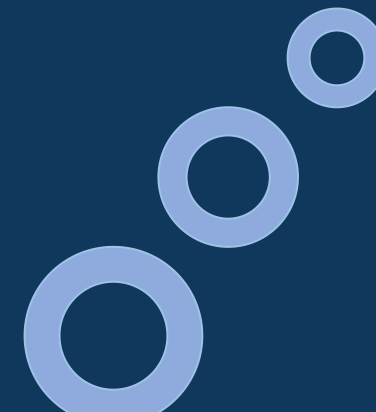


一、单项选择题

答案：B

解析：四级P181

分专业脱产培训的特点有以下几方面：①强调培训的专业性；②强调培训内容的单一性；③强调专业知识和技能的层次。





一、单项选择题

37. () 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。

- A. 工作指导法
- B. 工作轮换法
- C. 特别任务法
- D. 个别指导法



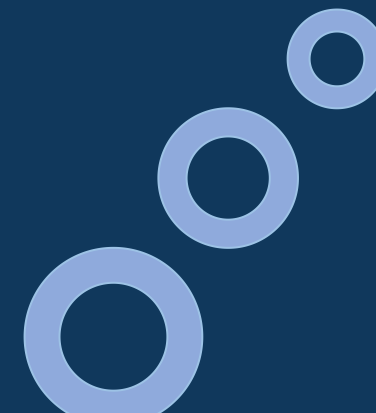


一、单项选择题

答案：D

解析：四级P198

个别指导法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。

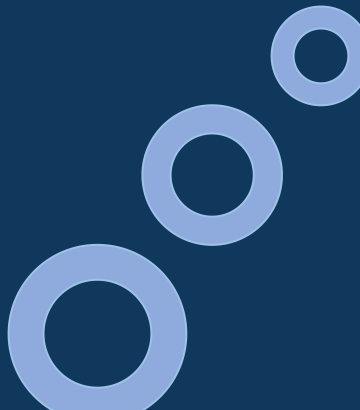




一、单项选择题

38.绩效管理关于企业层面的功能不包括（ ）。

- A.诊断功能
- B.导向功能
- C.控制功能
- D.竞争功能



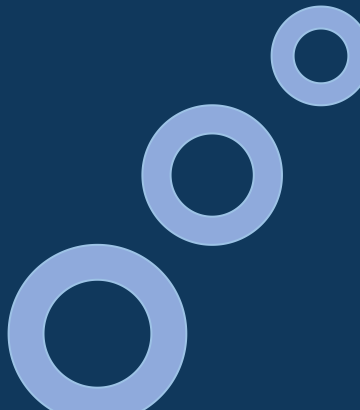


一、单项选择题

答案：C

解析：四级P218

企业层面的功能有：①诊断功能；②监测功能；③导向功能；④竞争功能。

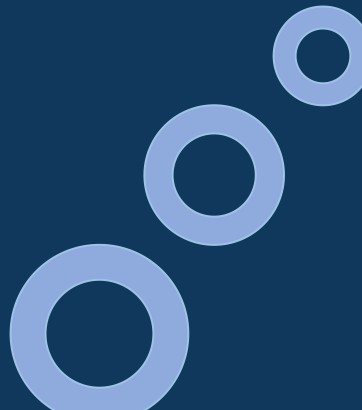




一、单项选择题

39. () 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。

- A. 绩效计划
- B. 绩效沟通
- C. 绩效考评
- D. 绩效诊断



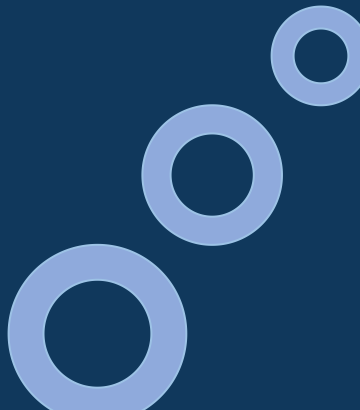


一、单项选择题

答案：D

解析：四级P226

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。

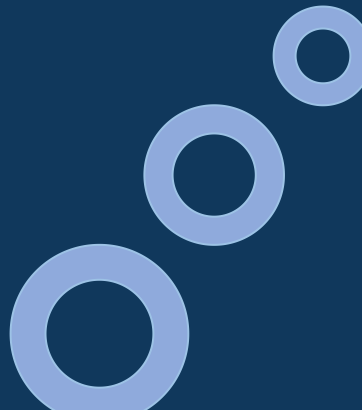




一、单项选择题

40.制定起草企业绩效管理制度中（ ）是对绩效管理标准的要求。

- A.全面性与完整性
- B.相关性与有效性
- C.明确性与具体性
- D.可操作性与精确性



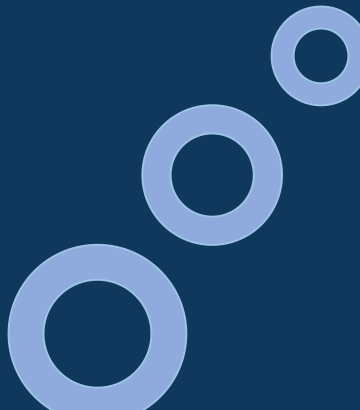


一、单项选择题

答案：D

解析：四级P230

明确性与具体性，这是对绩效管理标准的要求，如果考评标准含混不清，抽象深奥，则无法使用。





一、单项选择题

41. () 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。

- A. 能级分析法
- B. 对比分析法
- C. 综合分析法
- D. 常模分析法



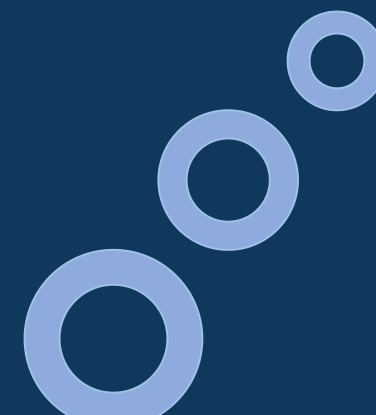


一、单项选择题

答案：A

解析：四级P260

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

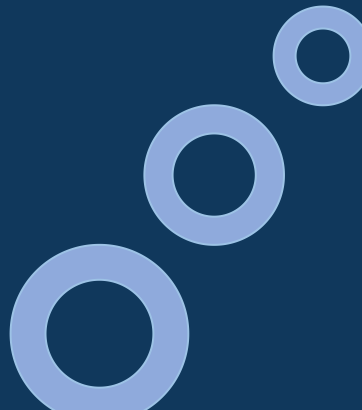
42. () 是员工超额劳动的报酬，如红利、佣金、利润分享计划等。

A. 报酬

B. 收入

C. 奖励

D. 福利



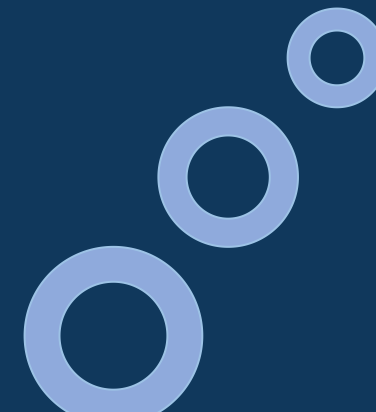


一、单项选择题

答案：C

解析：四级P268

奖励是员工超额劳动的报酬，如红利、佣金、利润分享计划等。





一、单项选择题

43. () 由工资等级表、技术等级标准和工资标准三项组成。

- A. 计件工资制
- B. 销售提成制
- C. 技术等级工资制
- D. 结构工资制



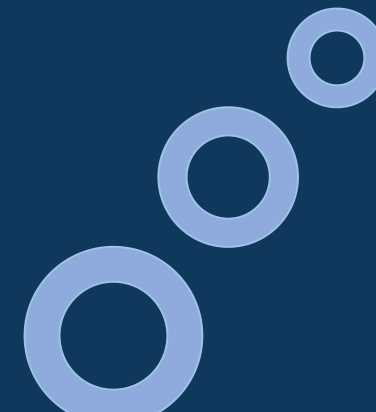


一、单项选择题

答案：C

解析：四级P278

技术等级工资制，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

44. () 是指根据员工完成合格产品的数量，按计件单价支付的劳动报酬。

- A. 计时工资
- B. 计件工资
- C. 计量工资
- D. 计数工资



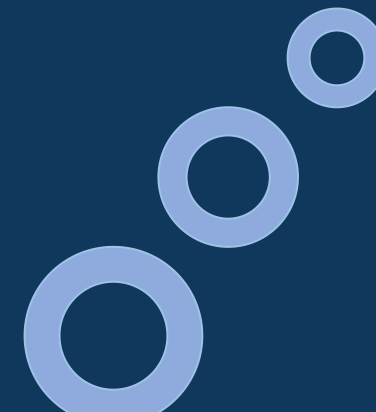


一、单项选择题

答案：C

解析：四级P303

计件工资是指根据员工完成合格产品的数量，按计件单价支付的劳动报酬。





一、单项选择题

45.在计件工资制中，（ ）规定着单位生产时间内完成合格产品数量的标准尺度，它是计件单价的依据之一，是实行计件工资制的关键。

- A.劳动定岗
- B.劳动定额
- C.定员定岗
- D.产品定额



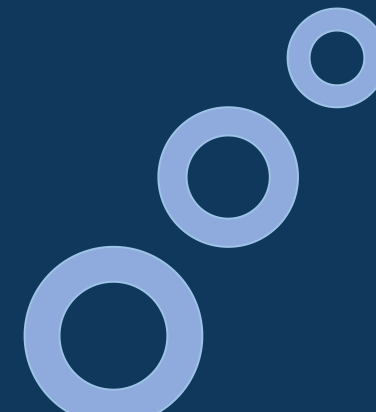


一、单项选择题

答案：B

解析：四级P303

在计件工资制中，劳动定额规定着单位生产时间内完成合格产品数量的标准尺度，它是计件单价的依据之一，是实行计件工资制的关键。

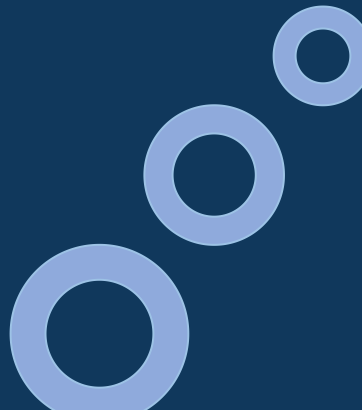




一、单项选择题

46.根据员工对应的（ ），对照岗位工资表、能力工资表确定员工的岗位工资标准、能力工资标准。

- A.薪酬等级
- B.绩效考核结果
- C.薪酬制度
- D.工资等级



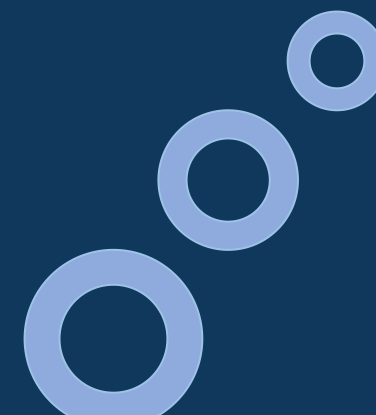


一、单项选择题

答案：A

解析：四级P310

根据员工对应的薪酬等级，对照岗位工资表、能力工资表确定员工的岗位工资标准、能力工资标准。

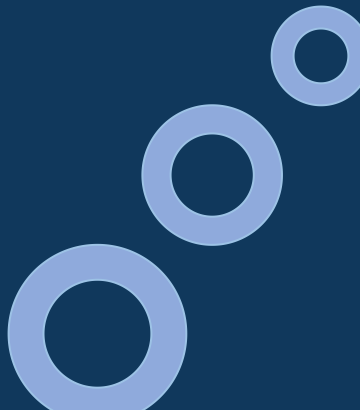




一、单项选择题

47.社会保险包括养老保险、()、失业保险、工伤保险、生育保险以及疾病、伤残、遗嘱三种津贴。

- A.商业保险
- B.财产保险
- C.医疗保险
- D.公积金



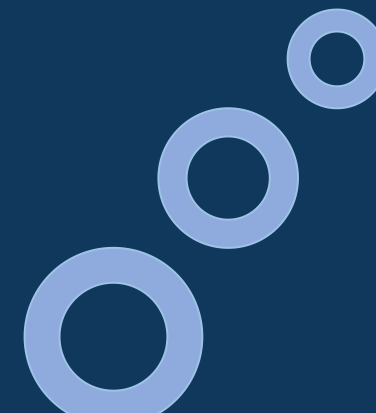


一、单项选择题

答案：C

解析：四级P315

社会保险包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险以及疾病、伤残、遗属三种津贴。





一、单项选择题

48. () 也称为企业补充养老保险，是指由企业根据自己经济实力，在国家规定的实施政策和实施条件下为本企业员工建立的一种辅助性的养老保险。

- A. 基本养老保险
- B. 企业年金
- C. 蓄性养老保险
- D. 企业基金



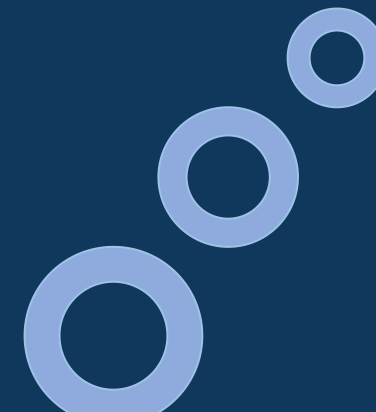


一、单项选择题

答案：B

解析：四级P318

企业年金也称为企业补充养老保险，是指由企业根据自己经济实力，在国家规定的实施政策和实施条件下为本企业员工建立的一种辅助性的养老保险。





一、单项选择题

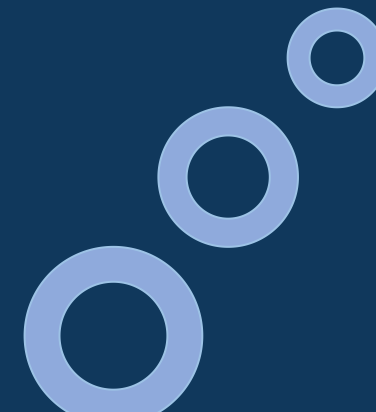
49.用人单位按全部职工缴费工资基数之和的（ ）缴纳基本医疗保险费。

A.9%

B.8%

C.7%

D.6%



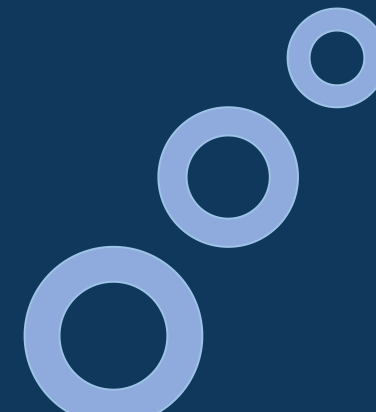


一、单项选择题

答案：A

解析：四级P321

用人单位按全部职工缴费工资基数之和的9%缴纳基本医疗保险费。





一、单项选择题

50.填写（ ）登记表，登记事项包括：单位名称、住所、经营地点、单位类型、法定代表人或者负责人、开户银行账号以及国务院劳动保障行政部门规定的其他事项。

- A.医疗保险
- B.工伤保险
- C.商业保险
- D.社会保险



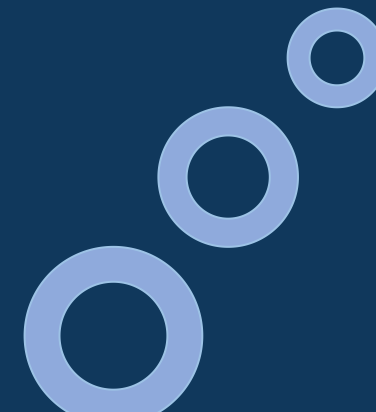


一、单项选择题

答案：D

解析：四级P324

填写社会保险登记表，登记事项包括：单位名称、住所、经营地点、单位类型、法定代表人或者负责人、开户银行账号以及国务院劳动保障行政部门规定的其他事项。

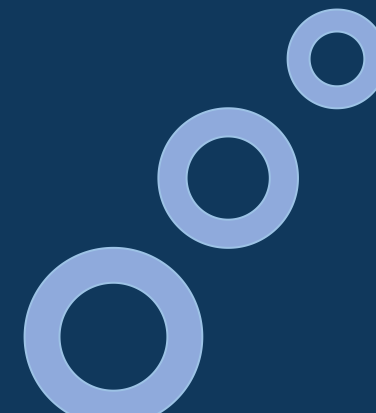




一、单项选择题

51.劳动合同是（ ）与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。

- A.劳动者
- B.农民工
- C.打工者
- D.应聘者



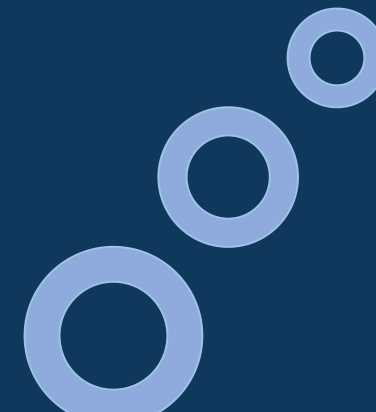


一、单项选择题

答案：A

解析：四级P334

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。

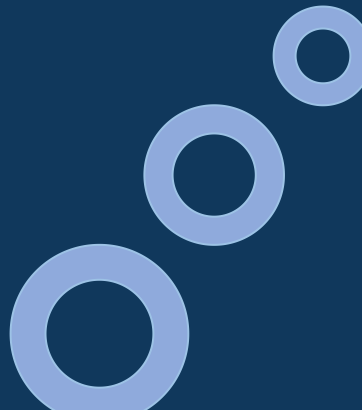




一、单项选择题

52. ()指在其他条件相同的情况下，甚至部分劳动力供给者具有更好的劳动力供给条件，但是由于这部分劳动者个人的非经济特征而遭到雇主的拒绝，因而承受着与其他社会群体不适当的失业率或失业持续期。

- A.职业歧视
- B.录用歧视
- C.工资收入歧视
- D.人力资本投资歧视



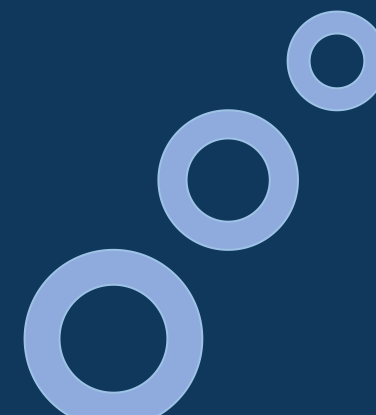


一、单项选择题

答案：B

解析：四级P339

录用歧视指在其他条件相同的情况下，甚至部分劳动力供给者具有更好的劳动力供给条件，但是由于这部分劳动者个人的非经济特征而遭到雇主的拒绝，因而承受着与其他社会群体不适当的失业率或失业持续期。

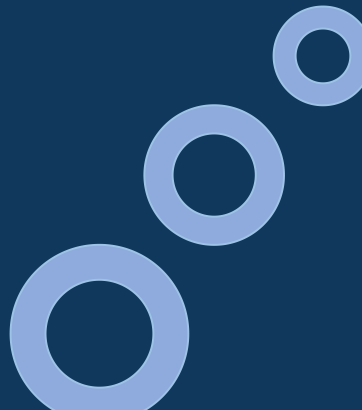




一、单项选择题

53. () 与禁止就业歧视原则互为表里，相互促进。劳动者因性别、生理、心理和具有某些其他社会经济特征的客观存在，使得一些劳动者群体在市场竞争中处于相对弱势的地位。

- A. 劳动关系稳定原则
- B. 促进就业原则
- C. 公平就业原则
- D. 就业保障原则



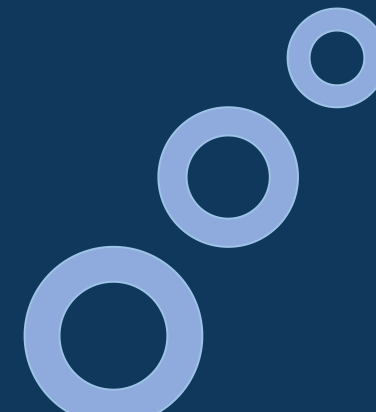


一、单项选择题

答案：C

解析：四级P340

公平就业原则与禁止就业歧视原则互为表里，相互促进。劳动者因性别、生理、心理和具有某些其他社会经济特征的客观存在，使得一些劳动者群体在市场竞争中处于相对弱势的地位。





一、单项选择题

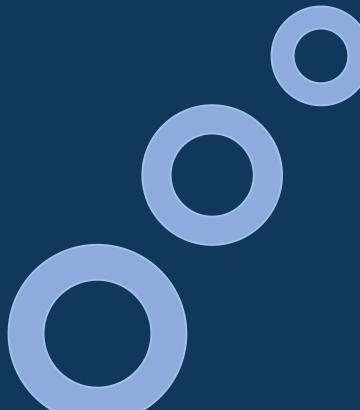
54.劳动报酬是用人单位根据劳动者劳动的数量和质量，以货币形式支付给劳动者的工资。

A.工资

B.福利

C.劳动报酬

D.薪酬



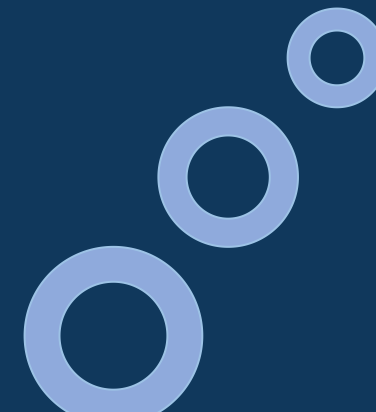


一、单项选择题

答案：C

解析：四级P351

劳动报酬是用人单位根据劳动者劳动的数量和质量，以货币形式支付给劳动者的工资。

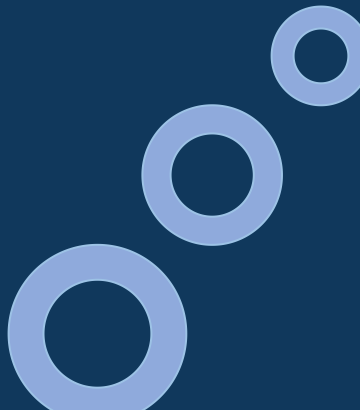




一、单项选择题

55. 有下列哪一情形的可以终止劳动合同（ ）。

- A. 劳动合同期满
- B. 用人单位没被宣告破产
- C. 用人单位正常营业
- D. 劳动者想离职



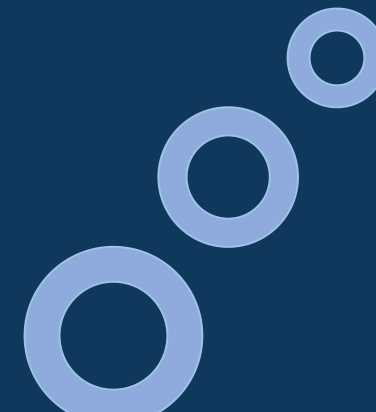


一、单项选择题

答案：A

解析：四级P366

有下列情形之一的可以终止劳动合同：劳动者合同期满；劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；劳动者死亡，或者宣告失踪的；用人单位被依法宣告破产的；用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；法律、行政法规规定的其他情形。





一、单项选择题

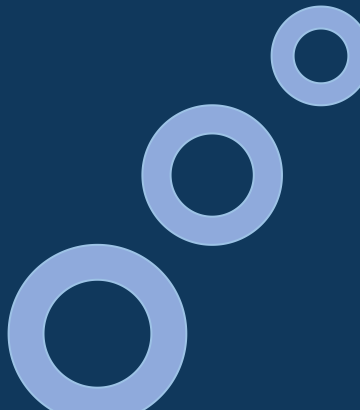
56.职业特征不具有（ ）特征。

A.目的性

B.稳定性

C.公平性

D.社会性



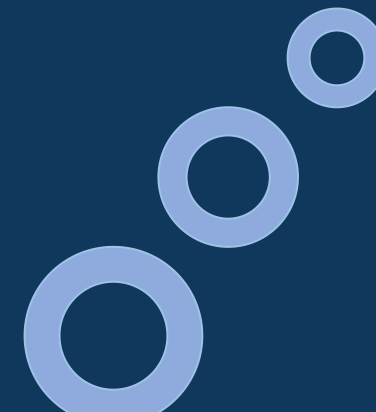


一、单项选择题

答案：C

解析：四级P375

职业特征：目的性、社会性、稳定性、规范性、群体性。





一、单项选择题

57.劳动合同管理一般不包括（ ）。

- A.员工登记表
- B.劳动合同台账
- C.员工统计表
- D.员工档案



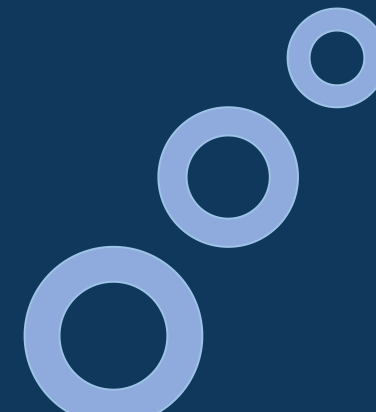


一、单项选择题

答案：D

解析：四级P376

劳动合同管理一般包括：员工登记表；劳动合同台账；
员工统计表；岗位协议台账；医疗期台账等。





一、单项选择题

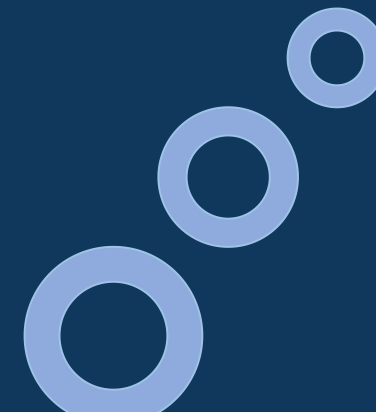
58.防暑降温和防冻取暖。严格执行《降温作业分级》
《冷水作业分级》标准，工作场所在 5°C 以下、() $^{\circ}\text{C}$
以上应采取相应的措施。

A.36

B.30

C.34

D.35



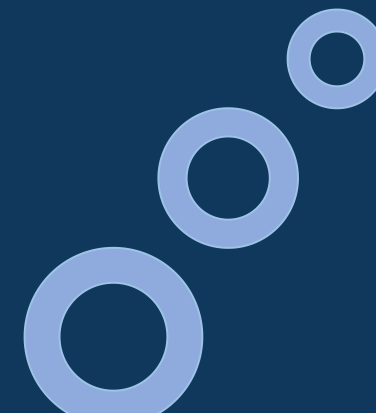


一、单项选择题

答案：D

解析：四级P379

防暑降温和防冻取暖。严格执行《降温作业分级》《冷水作业分级》标准，工作场所在 5°C 以下、 35°C 以上应采取相应的措施。





一、单项选择题

59.重大事故隐患管理制度其要点说法错误的是（ ）。

- A.重大事故隐患分类
- B.重大事故隐患报告
- C.重大事故隐患预防与整改措施
- D.劳动部门对重大事故隐患整改的完成情况的监察



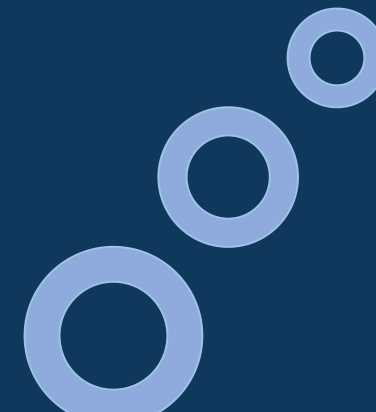


一、单项选择题

答案：D

解析：四级P380

重大事故隐患管理制度其要点为：①重大事故隐患分类；②重大事故隐患报告；③重大事故隐患预防与整改措施；④劳动行政部门、企业主管部门对重大事故隐患整改的完成情况的检查验收。





一、单项选择题

60. () 根据工作需要进入用人单位和该用人单位的劳动场所进行实地检查，任何单位和个人不得拒绝。

- A. 实地调查权
- B. 询问权
- C. 书面调查权
- D. 处理权



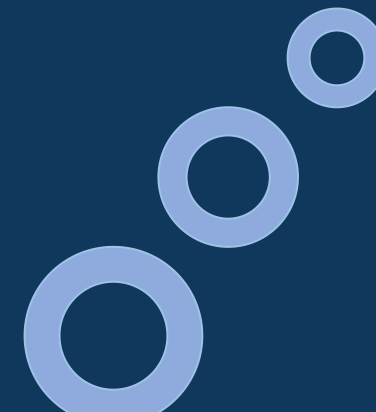


一、单项选择题

答案：A

解析：四级P390

实地调查权根据工作需要进入用人单位和该用人单位的劳动场所进行实地检查，任何单位和个人不得拒绝。





二、多项选择题 (第61-100题, 每题1分, 共40分)

61.关于劳动资源稀缺性的属性,说法正确的是()。

- A.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是相对的稀缺性
- B.劳动资源的稀缺性又具有绝对的属性
- C.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
- D.资源的稀缺性相对于无限期限的资源

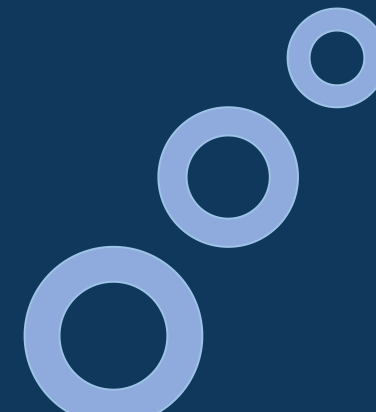


二、多项选择题

答案：ABC

解析：基础P1

关于劳动资源稀缺性具有如下属性：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是相对的稀缺性；②劳动资源的稀缺性又具有绝对的属性；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. 实证研究方法的步骤有（ ）。

- A. 确定研究对象
- B. 实施理论假说
- C. 提出理论假说
- D. 评估理论假说
- E. 设定假设条件



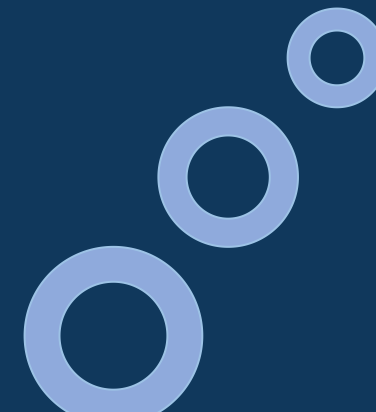


二、多项选择题

答案：ACE

解析：基础P4

实证研究方法的步骤：确定研究对象，分析研究对象的构成要素、相互关系以及影响因素，搜集并分类相关的事实资料；设定假设条件；提出理论假说；验证。





二、多项选择题

63.生产要素分为哪几类（ ）。

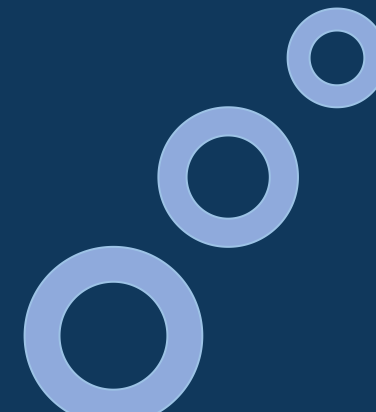
A.土地

B.劳动

C.资本

D.企业家才能

E.劳动报酬





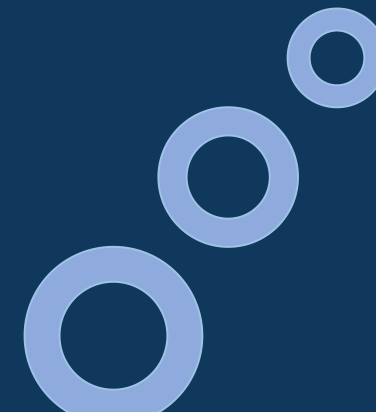
二、多项选择题

答案：ABCD

解析：基础P15

生产要素分为四类：土地、劳动、资本、企业家才能。

劳动者报酬不属于生产要素的分类。





二、多项选择题

64.现代企业经营外部环境分析的方法，主要包括对外部环境的调研和预测两个方面。外部环境的调研主要方法（ ）。

- A.市场调研
- B.获取书面信息
- C.专题性调研
- D.竞争对手调研
- E.获取口头信息



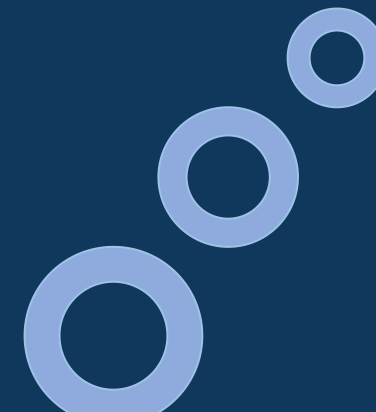


二、多项选择题

答案：BCE

解析：基础P46

外部环境的调研主要方法：.获取书面信息；专题性调研；
获取口头信息。





二、多项选择题

65.不确定性决策有哪些决策标准()。

- A.悲观决策标准
- B.乐观系数决策标准
- C.中庸决策标准
- D.最大后悔值标准
- E.同等概率标准



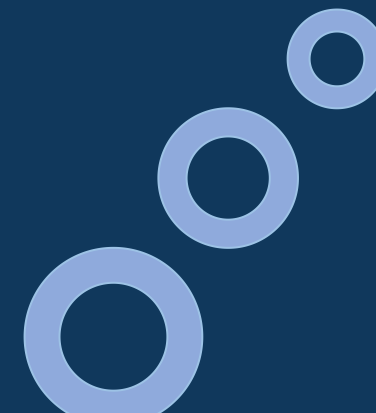


二、多项选择题

答案：ABCE

解析：基础P69-70

不确定性决策有以下决策标准：悲观决策标准；乐观系数决策标准；中庸决策标准；最小后悔值标准；同等概率标准。





二、多项选择题

66.面对处于衰退期的产品，企业应当进行认真的研究分析，决定采取什么策略，在何时退出市场。通常有以下（ ）策略可供选择。

- A.维持策略
- B.集中策略
- C.收缩策略
- D.放弃策略
- E.服务策略

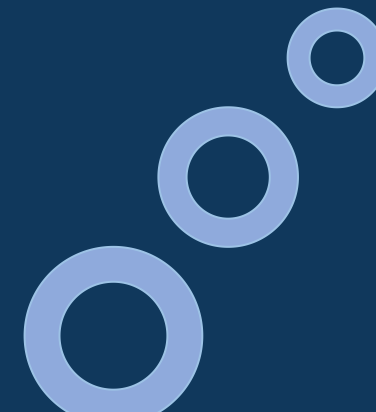


二、多项选择题

答案：ABCDE

解析：基础P89

面对处于衰退期的产品，企业应当进行认真的研究分析，决定采取什么策略，在何时退出市场。通常有以下策略可供选择：维持策略；集中策略；收缩策略；放弃策略；服务策略。





二、多项选择题

67. 促销策略有哪些方式（ ）。

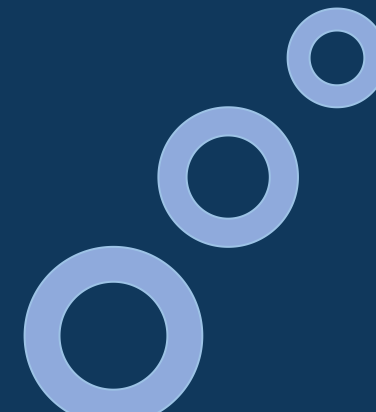
A. 广告

B. 人员推销

C. 营业推广

D. 公共关系

E. 媒体推销



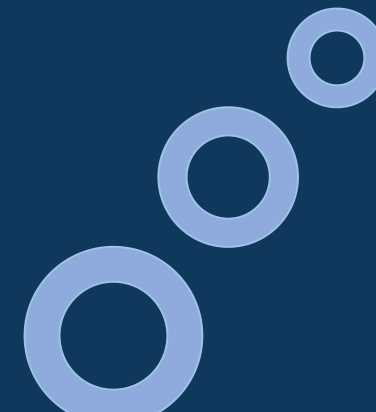


二、多项选择题

答案：ABCD

解析：基础95

促销策略包括：广告、人员推销、营业推广、公共关系。



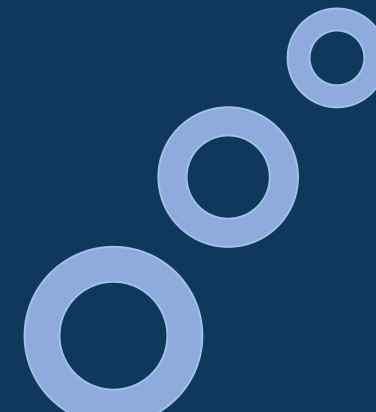


二、多项选择题

68.一个好的测验应该是而且是必须是可信的、有效的和可以比较的，这就涉及心理测验的一系列技术指标。

心理测验的技术标准有（ ）。

- A.信度
- B.效度
- C.标准化
- D.常模
- E.可信度



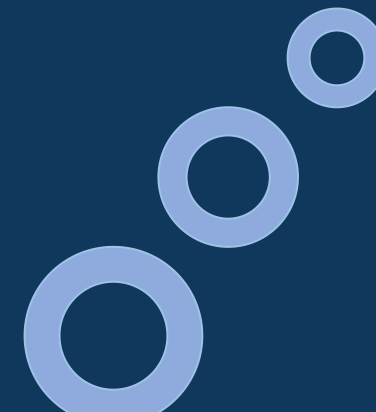


二、多项选择题

答案：ABCD

解析：基础P133

心理测验的技术标准有：信度；效度；标准化和常模。





二、多项选择题

69.人性在自然界和社会经济活动中呈现出独有的特征包括（ ）。

- A.能动性
- B.社会性
- C.整体性
- D.灵活性
- E.可变性



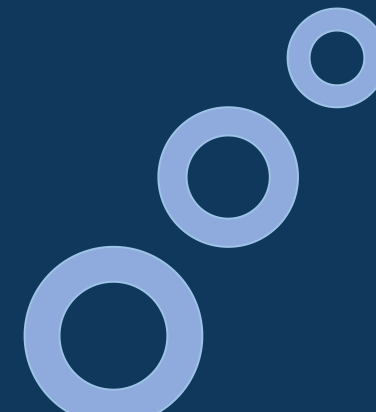


二、多项选择题

答案：ABCE

解析：基础P139

人性在自然界和社会经济活动中呈现出现独有的特征有：
能动性；社会性；整体性；两面性；可变性；差异性。





二、多项选择题

70. 下列选项中，（ ）属于人本管理机制。

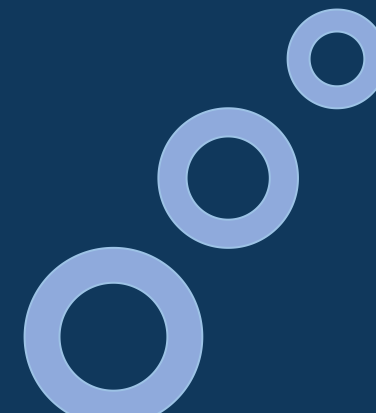
A. 动力机制

B. 压力机制

C. 约束机制

D. 保障机制

E. 选择机制



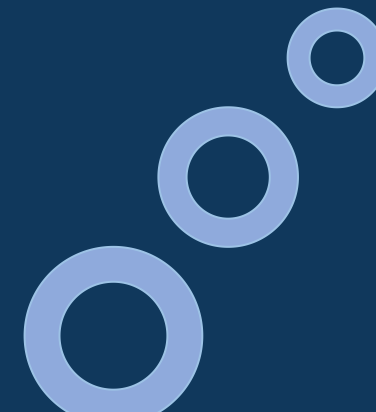


二、多项选择题

答案：ABCDE

解析：基础P148

人本管理机制有：动力机制、压力机制、约束机制、保障机制、环境优化机制、选择机制。





二、多项选择题

71. 下列选项中，对人力资本的理解正确的是（ ）。

- A. 人力资本具有创造性
- B. 人力资本具有时效性
- C. 人力资本具有累积性
- D. 人力资本具有个性差异性
- E. 人力资本具有收益性



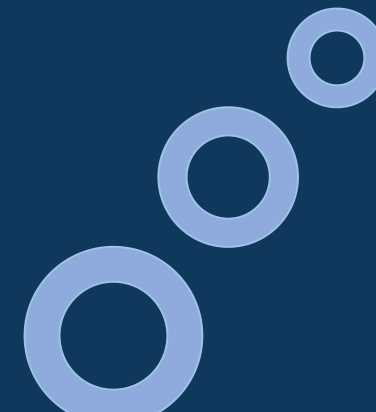


二、多项选择题

答案：ABCDE

解析：基础P152

人力资本具有创造性、时效性、累积性、个性差异性、收益性。





二、多项选择题

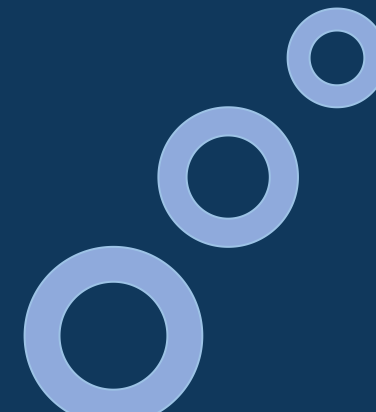
72.下列选项中，（ ）属于人力资本投资的特性。

A.收益形式单一化

B.动态性 C.谁投资、谁收益

C.收益形式多样化

D.连续性



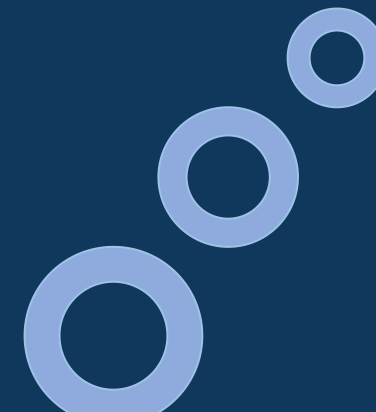


二、多项选择题

答案：BDE

解析：基础P153

人力资本投资的特征：①人力资本投资的连续性、动态性；②主体与客体具有同一性；③投资者与收益者的不完全一致性；④收益形式多样。

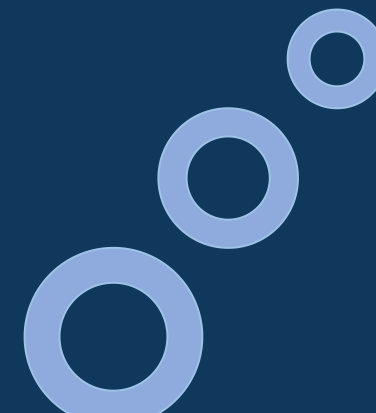




二、多项选择题

73.人力资源规划的内容可分为()。

- A.战略规划
- B.组织规划
- C.企业人力资源管理制度规划
- D.人员规划
- E.人力资源费用规划



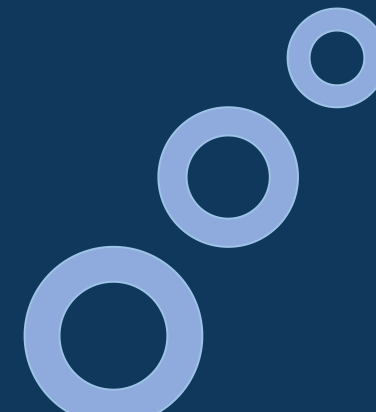


二、多项选择题

答案：ABCDE

解析：四级P1-2

人力资源规划的内容包括：战略规划；组织规划；企业
人力资源管理制度规划；人员规划；人力资源费用计划。





二、多项选择题

74.按劳动定额的实施范围分类可以分为（ ）。

- A.统一定额
- B.时间定额
- C.企业定额
- D.一次性定额
- E.产量定额



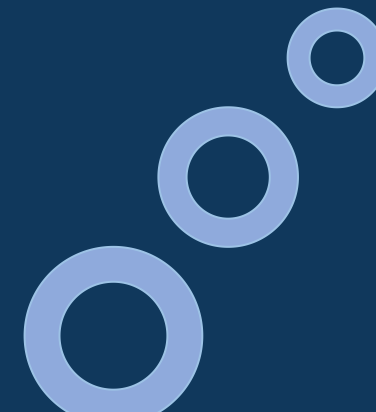


二、多项选择题

答案：ACD

解析：四级P11

按劳动定额的实施范围分类：①统一定额；②企业定额；
③一次性定额。





二、多项选择题

75. 下列关于劳动定额的影响因素说法正确的是（ ）。

- A. 与设备、工具有关的因素
- B. 与生产情况、生产过程有关的因素
- C. 与操作方法有关的因素
- D. 劳动力的配备与组织有关的因素
- E. 与工作地有关的因素



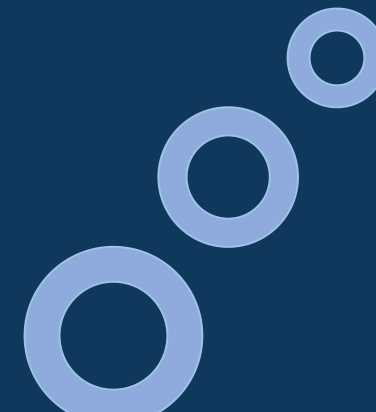


二、多项选择题

答案：ABCDE

解析：四级P16-17

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。





二、多项选择题

76.人力资源费用预算的原则包括（ ）。

- A.合法合理原则
- B.客观准确原则
- C.整体兼顾原则
- D.严肃认真原则
- E.统筹兼顾原则



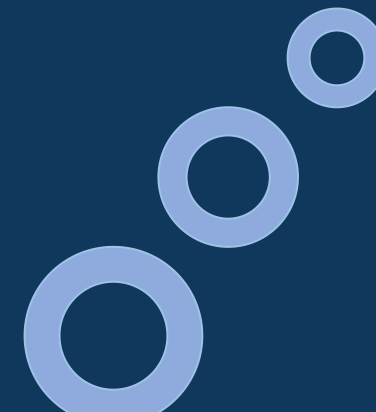


二、多项选择题

答案：ABCD

解析：四级P63

人力资源费用预算的原则：①合法合理原则；②客观准确原则；③整体兼顾原则；④严肃认真原则。





二、多项选择题

77. 下列关于内部招聘的优势说法正确的是（ ）。

- A. 准确性高
- B. 适应性较快
- C. 激励性强
- D. 费用较低
- E. 有利于招到一流人才



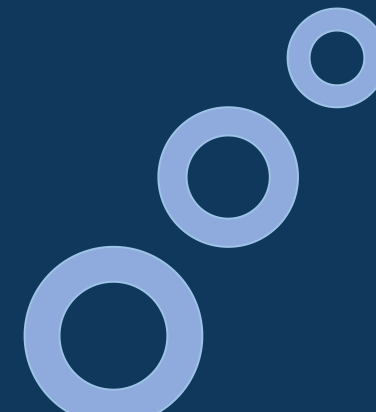


二、多项选择题

答案：ABCD

解析：四级P72

内部招聘的优势：①准确性高；②适应性较快；③激励性强；④费用较低。有利于招到一流人才是外部招聘的优势。





二、多项选择题

78.从人员选拔的具体内容和方法上看，其主要步骤有（ ）。

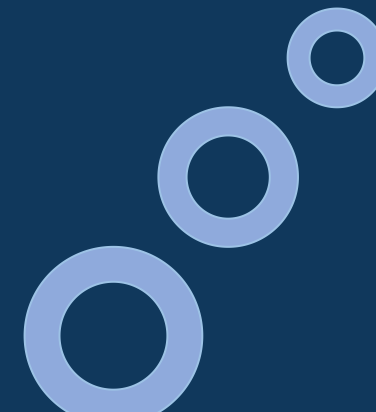
A.简历筛选

B.笔试

C.面试

D.情景模拟测试

E.背景调查



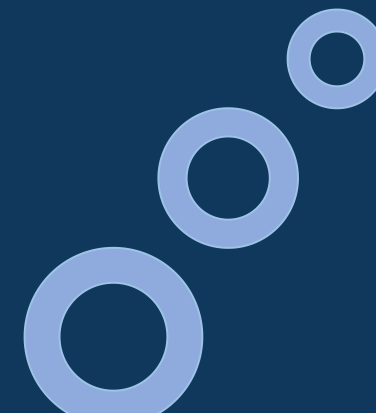


二、多项选择题

答案：ABCDE

解析：四级P105

从人员选拔的具体内容和方法上看，其主要步骤包括：
简历筛选；应聘申请表筛选；笔试；面试；情景模拟测试；背景调查与体检等内容。





二、多项选择题

79.应聘者背景调查包括哪些方面（ ）。

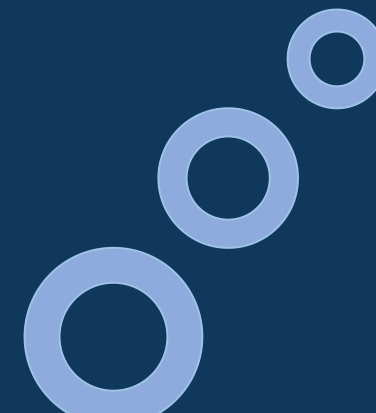
A.学历调查

B.个人资质调查

C.个人资信调查

D.档案调查

E.员工忠诚度调查



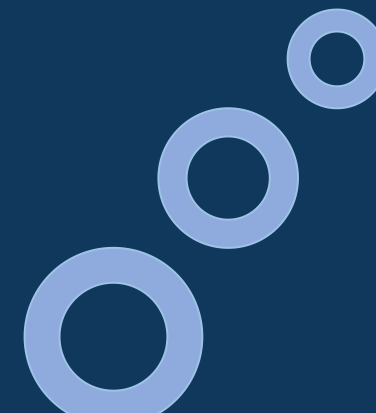


二、多项选择题

答案：ABCE

解析：四级P108

应聘者背景调查包括以下四个方面：学历调查；个人资质调查；个人资信调查；员工忠诚度调查。





二、多项选择题

80.校园招聘的优点（ ）。

- A.针对性强
- B.选择面大
- C.效率高
- D.认可度高
- E.战略性强



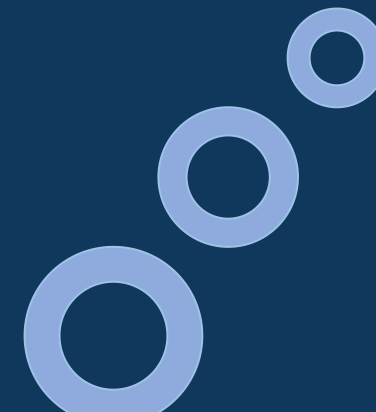


二、多项选择题

答案：ABDE

解析：四级P113-114

校园招聘的优点包括：针对性强；选择面大；层次清晰；
战略性强；人才单纯；成功率高；认可度高。





二、多项选择题

81.新员工个人资料包括（ ）。

- A.新员工的个人简介
- B.现任岗位名称
- C.薪酬及相关收入
- D.职业生涯规划
- E.新员工求职时递交的简历



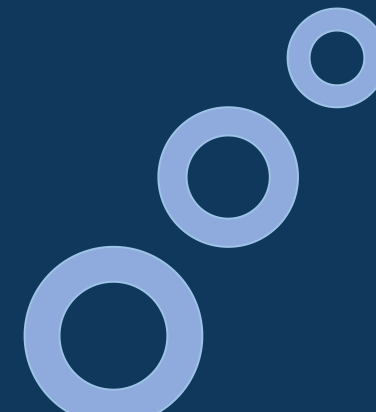


二、多项选择题

答案：ABCD

解析：四级P124

新员工个人资料包括：新员工的个人简介；现任岗位名称；薪酬及相关收入；职业生涯规划。





二、多项选择题

82.培训的特性包括（ ）。

- A.助推剂
- B.有限性
- C.稳定性
- D.学习性
- E.互动性



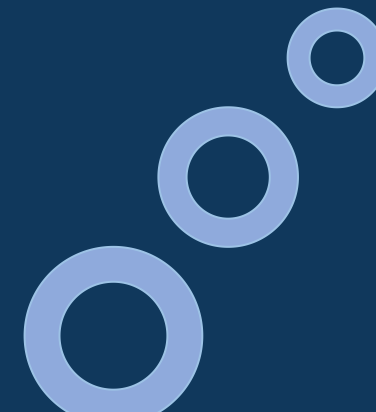


二、多项选择题

答案：ABE

解析：四级P128

培训的特性：①培训是企业的助推剂；②培训功能的有限性；③培训的综合性；④培训的互动性；⑤培训效果的隐藏性。

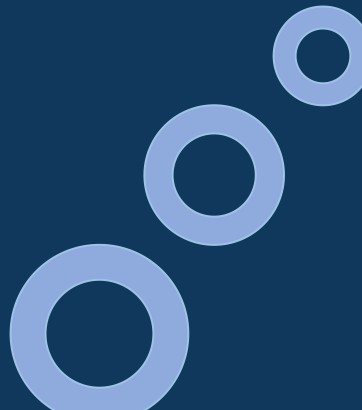




二、多项选择题

83.培训对员工的重要性不包括（ ）。

- A.培训能够改善员工的工作质量
- B.培训有利于增强员工职业的稳定性
- C.培训有利于提高企业员工的整体素质
- D.培训有利于提高员工的创新能力
- E.培训可增加员工获得较高收入的机会



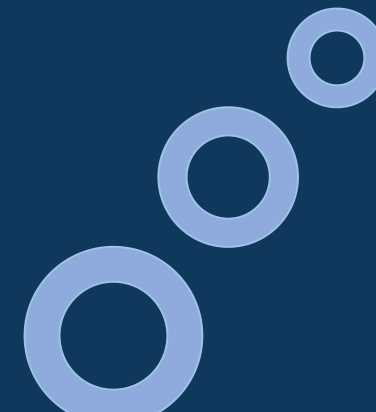


二、多项选择题

答案：CD

解析：四级P129-130

培训对员工的重要性包括：①培训可以提高员工的综合素质；②培训能够改善员工的工作质量；③培训有利于增强员工职业的稳定性；培训可增加员工获取较高收入的机会；培训能够帮助员工激发自己的潜能。





二、多项选择题

84.岗前内容的影响因素（ ）。

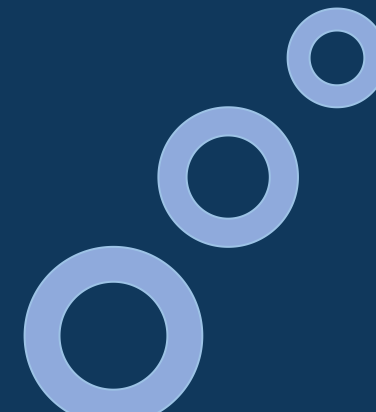
A.企业的生产经营特点

B.企业文化

C.新员工的素质

D.业务知识

E.企业的地理位置



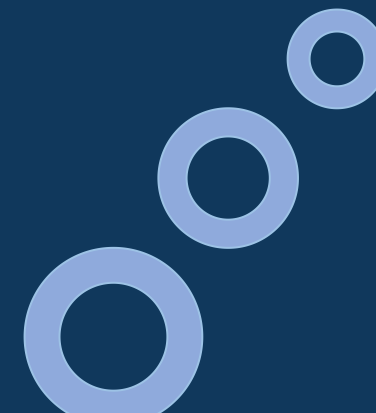


二、多项选择题

答案：ABC

解析：四级P167

岗前培训内容的影响因素由以下因素决定：企业的生产经营特点；企业文化；新员工的素质。





二、多项选择题

85.现场培训法的具体形式有（ ）。

- A.工作指导法
- B.工作轮换法
- C.角色扮演法
- D.情景模拟法
- E.特别任务法



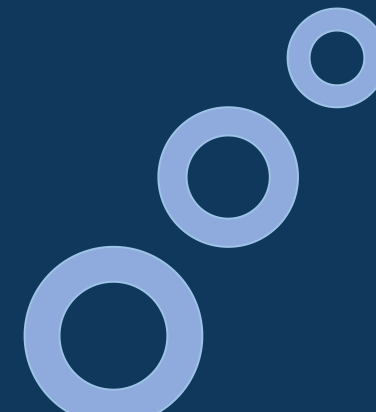


二、多项选择题

答案：ABE

解析：四级P197

现场培训法的具体形式有：工作指导法、工作轮换法、特别任务法和个别指导法。





二、多项选择题

86.绩效管理五阶段模型应该具有哪些组成部分（ ）。

- A.绩效计划
- B.绩效沟通
- C.绩效考评
- D.绩效诊断
- E.绩效评估



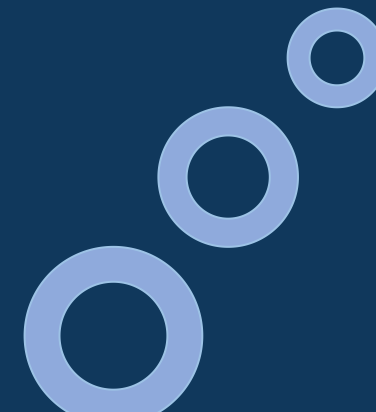


二、多项选择题

答案：ABCD

解析：四级P225

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

87.制定起草绩效管理制度应体现以下哪些要求（ ）。

- A.全面性与完整性
- B.相关性与有效性
- C.明确性与具体性
- D.可操作性与精准性
- E.原则一致性与可靠性



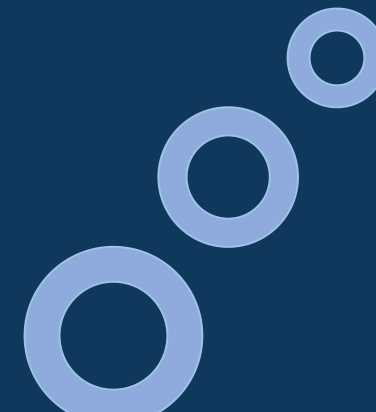


二、多项选择题

答案：ABCDE

解析：四级P230-231

制定起草绩效管理制度应体现以下要求：全面性与完整性；相关性与有效性；明确性与具体性；可操作性与精准性；原则一致性与可靠性；公正性与客观性；民主性与透明度。

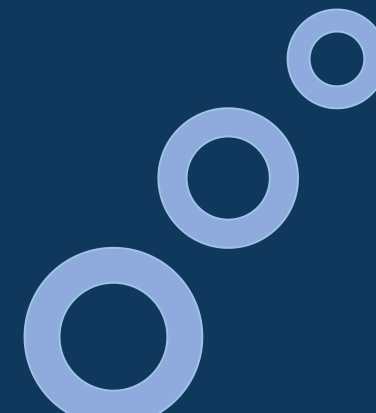




二、多项选择题

88.绩效考评的内容包括哪些方面（ ）。

- A.工作能力
- B.工作成本
- C.工作效率
- D.工作态度
- E.工作结果



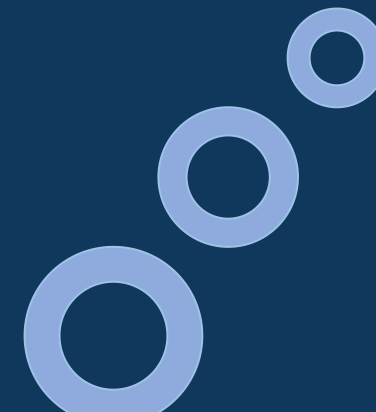


二、多项选择题

答案：ADE

解析：四级P242

绩效考评的内容通常包括工作能力、工作态度和工作结果（即工作绩效）三个方面。





二、多项选择题

89.绩效数据分析的方法包括（ ）。

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



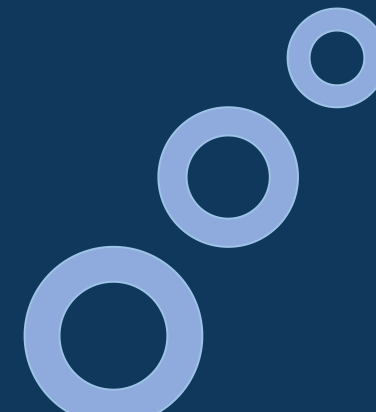


二、多项选择题

答案：ABCDE

解析：四级P260

绩效数据分析的方法包括：顺序法；能级分析法；对比分析法；综合分析法；常模分析法。





二、多项选择题

90.以下涉及企业薪酬制度的内容包括（ ）。

- A.薪酬战略
- B.薪酬战术
- C.薪酬结构
- D.薪酬体系
- E.薪酬政策



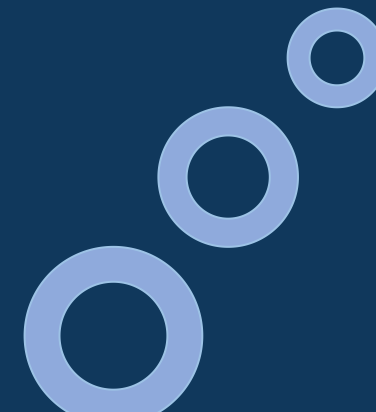


二、多项选择题

答案：ACDE

解析：四级P276

薪酬制度是一个比较宽泛的概念，它涉及企业的薪酬战略、薪酬体系、薪酬结构、薪酬政策、薪酬水平以及薪酬管理等方的内容。





二、多项选择题

91.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。

- 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资中扣除的其他费用
- E.用人单位依法破产时，劳动者有权获得其工资



二、多项选择题

答案：ABCDE

解析：四级P291

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

92.计时工资制的主要优点是（ ）。

- A.能够鼓励和促进员工从物质利益上关心自己业务技术水平的提高
- B.能够鼓励和促使员工提高出勤率
- C.计时工资制简单易行、适应性强、适用范围广
- D.工资与劳动量之间往往存在着不相关的矛盾
- E.能够准确反映劳动的内涵量即劳动强度

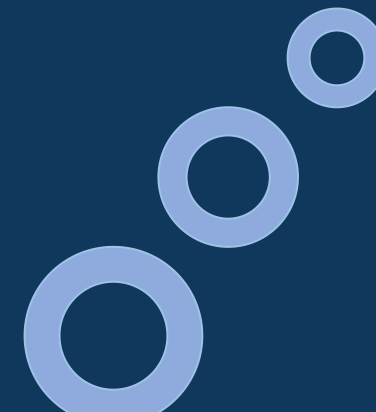


二、多项选择题

答案：ABC

解析：四级P302

计时工资制的主要优点：能够鼓励和促进员工从物质利益上关心自己业务技术水平的提高；能够鼓励和促使员工提高出勤率；计时工资制简单易行、适应性强、适用范围广。





二、多项选择题

93.工资总额的组成部分包括（ ）。

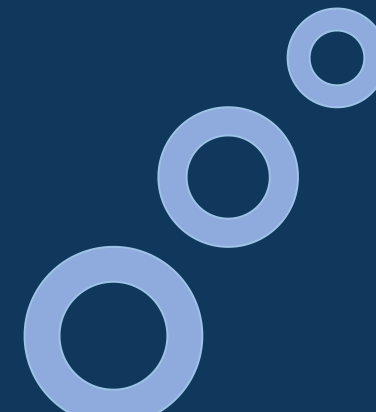
A.计时工资

B.计件工资

C.奖金

D.津贴和补贴

E.加班加点工资



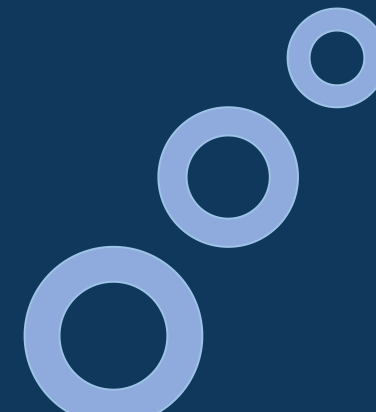


二、多项选择题

答案：ABCDE

解析：四级P311

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、特殊情况下支付的工资。





二、多项选择题

94.按照计算的时间单位不同，我国常用的有哪几种（ ）
具体形式。

- A.月工资制
- B.日工资制
- C.小时工资制
- D.周工资制
- E.年工资制



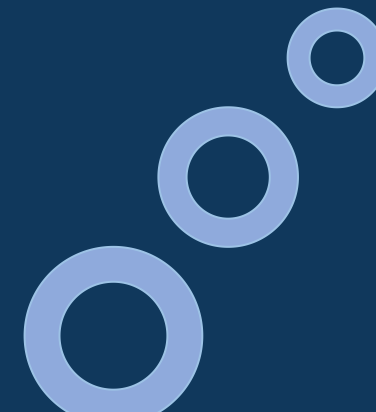


二、多项选择题

答案：ABC

解析：四级P302

按照计算的时间单位不同，我国常用的三种具体形式：
月工资制；日工资制；小时工资制。





二、多项选择题

95.法定福利包括哪些（ ）。

- A.社会保险
- B.法定带薪假日
- C.特殊情况下的工资支付
- D.工资总额外补贴项目
- E.住房补贴



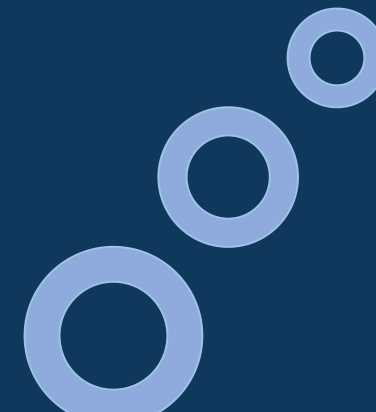


二、多项选择题

答案：ABCD

解析：四级P315

法定福利包括：社会保险；法定带薪假日；特殊情况下的工资支付；工资总额外补贴项目。





二、多项选择题

96. 劳动合同的条款分为（ ）。

- A. 法定条款
- B. 约定条款
- C. 协商条款
- D. 履行条款
- E. 终止条款



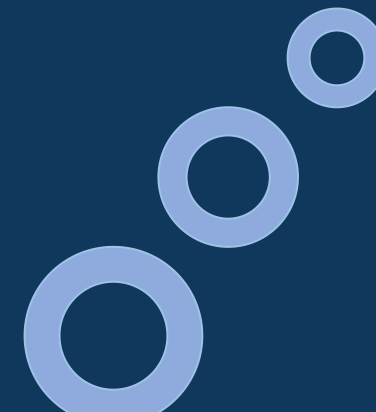


二、多项选择题

答案：AB

解析：四级P350-351

劳动合同的内容包括：法定条款、约定条款。

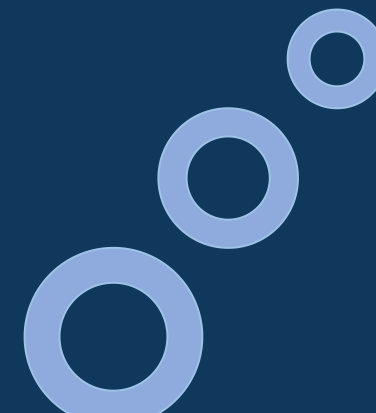




二、多项选择题

97.职业是指劳动者为获得劳动报酬或收入所从事的社会劳动类别。职业具有哪些特征（ ）。

- A.目的性
- B.社会性
- C.稳定性
- D.规范性
- E.群体性



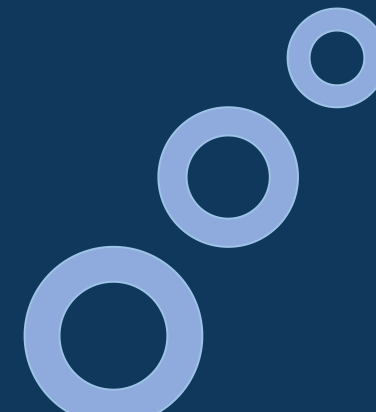


二、多项选择题

答案：ABCDE

解析：四级P375

职业是指劳动者为获得劳动报酬或收入所从事的社会劳动类别。职业具有的特征：目的性；社会性；稳定性；规范性；群体性。





二、多项选择题

98.招工简章的体例并未有严格的要求，比较常见的格式通常为三则式，分别是（ ）。

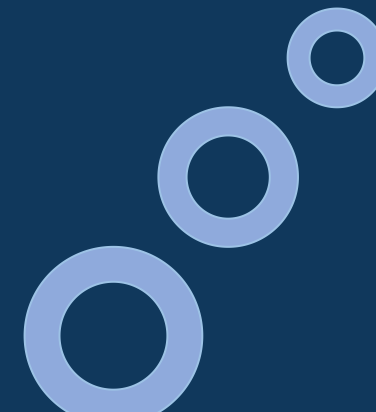
A.标题

B.正文

C.落款

D.日期

E.署名



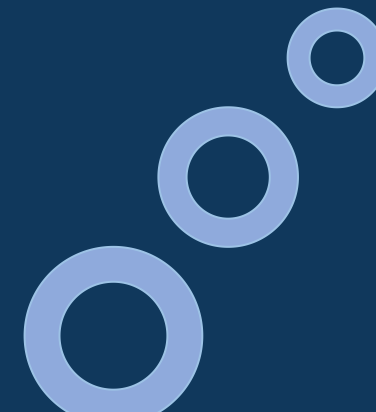


二、多项选择题

答案：ABC

解析：四级P342

招工简章的体例并未有严格的要求，比较常见的格式通常为三则式，分别是标题；正文；落款。





二、多项选择题

99. 劳动合同期限分为（ ）。

- A. 有固定期限的劳动合同
- B. 无固定期限劳动合同
- C. 以完成一定工作为期限的劳动合同
- D. 试用期限的劳动合同
- E. 工作满十年的劳动合同



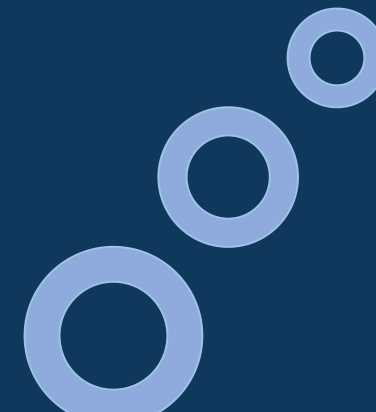


二、多项选择题

答案：ABC

解析：四级P350-351

劳动合同期限分为三种：①有固定期限的劳动合同；②无固定期限劳动合同；③以完成一定工作为期限的劳动合同。





二、多项选择题

100.重大事故隐患管理制度其要点说法正确的是（ ）。

- A.重大事故隐患分类
- B.重大事故隐患报告
- C.重大事故隐患预防与整改措施
- D.劳动部门对重大事故隐患整改的完成情况的监察



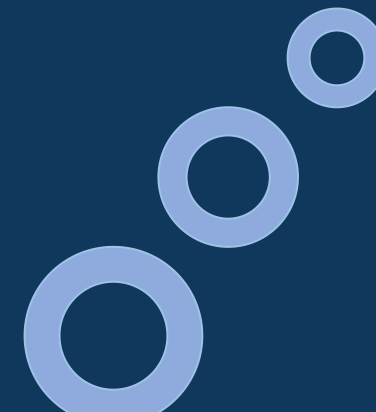


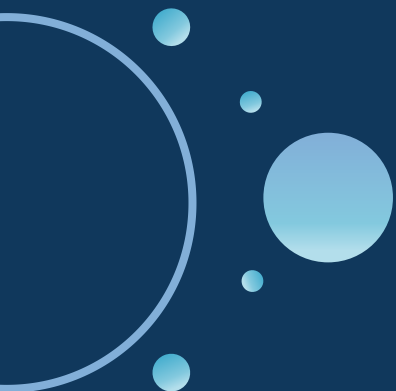
二、多项选择题

答案：ABC

解析：四级P380

重大事故隐患管理制度其要点为：①重大事故隐患分类；②重大事故隐患报告；③重大事故隐患预防与整改措施；④劳动行政部门、企业主管部门对重大事故隐患整改的完成情况的检查验收。





专业能力



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）

1.简述采用层次分析法确定绩效考评权重的主要步骤。

除该方法外，还有哪些方法可以确定绩效考评权重？

答案：四级P234答（1）层次分析法确定绩效考评权重的主要步骤如下：

①建立层次结构模型在深入分析实际问题的基础上，将有关的各个因素按照不同属性自上而下地分解成若干层次，同一层的诸因素从属于上一层的因素或对上层因素有影响，同时又支配下一层的因素或受到下层因素的作用；



一、简答题

②确立思维判断定量化的标度在两个因素互相比较时，需要有定量的标度，通过建立科学合理的定量标度，同时确定每一标度所代表的含义，以达到两个因素能够相互比较的目的；

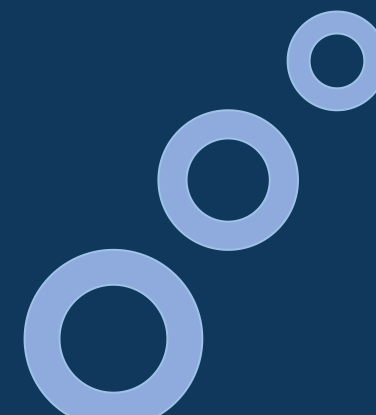
③构造判断矩阵运用两两比较方法，对各相关元素进行两两比较评分，根据中间层的若干指标，绘制因素比较矩阵；





一、简答题

④计算权向量并做一致性检验对于上述的因素比较矩阵计算最大特征根及对应特征向量，利用一致性指标、随机一致性指标和一致性比率做一致性检验。若检验通过，特征向量(归一化后)即为权重向量;若不通过，需重新构造对比较阵，再进行计算。





一、简答题

(2) 确定绩效考评权重的方法除了层次分析法以外，还包括以下几种方法：

- ①专家经验判定法
- ②排序法





一、简答题

2.简述采用要素计点法进行岗位评价的主要步骤。

答案：四级P297

采用要素计点法进行岗位评价的主要步骤包括：

（1）确定岗位系列确定岗位系列是进行岗位评价的基础，明确进行岗位评价的岗位名称、数量以及层级，以此作为岗位评价的对象。

（2）搜集岗位信息通过工作分析，制定工作说明书，以及采用调查问卷、观察法等方式对岗位的具体信息进行搜集。



一、简答题

(3) 选择评价要素选择若干关键性的薪酬因素，包括工作责任、任职要求、工作环境等。这些要素对岗位绩效能够产生决定性的作用。

(4) 定义评价要素对于选择的评价要素做出清晰的定义，确保每一个评价要素有明确的含义表达，能够与其他要素相互区别。

(5) 确定要素等级每一个要素需要划分不同的等级，一般情况下，要素等级划分为4个，以保证能够清楚区分职位水平。



一、简答题

(6) 确定各要素的权重由于不同要素在企业中的重要程度不同，因此，根据企业特征，对每一个要素确定所对应的权重。

(7) 确定各要素及各要素等级的点值通过上述工作，具体确定各个要素以及要素等级的点值，经过加权求和，最后得到各个岗位的总点数。





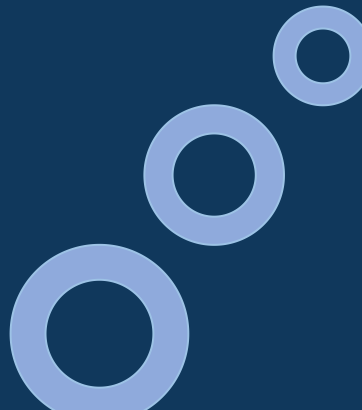
一、简答题

3.简述用人单位在与员工续订劳动合同时，应关注哪些法律规定

答案：四级P357-358

用人单位在与员工续订劳动合同时，依据《劳动合同法》的规定，特别需要注意以下几种情形：

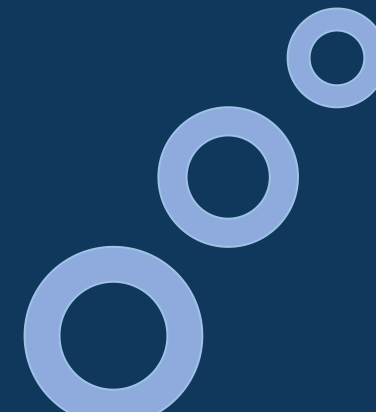
（1）劳动者在用人单位连续工作满10年的，续订劳动合同时，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。具体包括以下两种情形：





一、简答题

- ①连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括《劳动合同法》施行前的工作年限；
- ②用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的。





一、简答题

(2) 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有该法第39条和第40条第1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。当用人单位已经与劳动者订立了一次劳动合同，在续订第二次劳动合同时，就必须考虑到第二次合同到期时劳动者所拥有的要求订立无固定期限劳动合同的权利。前述订立劳动合同次数中的“第一次”的起算时间是《劳动合同法》生效以后，即2008年1月1日后。



二、简答题。（18分）

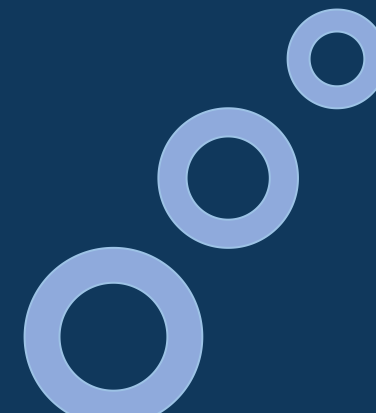
1.某公司的制度工作日长度为8小时，4月份该公司对其员工张平进行工作日写实。写实结果如表1所示，该月制度工作日为22天。请根据表2的统计资料，回答以下问题：

表1 4月份员工张平工作日写实统计表 （单位：工时）

4 月 份					
工作日	1日~2日	5日~9日	12日~16日	19日~23日	16日~30日
出勤率	缺勤2天	缺勤2天	出勤	出勤	出勤
实际工作长度	0	6	5.9	5.7	6.4



- (1)计算该员工4月4日之后4个不同时段的工作日利用率。
(12分)
- (2)计算该员工4月份的出勤率和工作月利用率。(6分)





答案：四级P61

(1) 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。

①工作日制利用率的计算公式为：工作日制利用率=制度工作日实际长度/制度工作日长度×100% 制度工作日实际长度=制度内实际工作工时总数/制度内实际工作日总数



②根据工作日利用率的计算公式，计算该员工4月4日之后4个不同时段的工作日利用率分别为：5日~9日工作日利用率 $=6/8=75\%$ 。12日~16日工作日利用率 $=5.9/8=73.75\%$ 。19日~23日工作日利用率 $=5.7/8=71.25\%$ 。26日~30日工作日利用率 $=6.4/8=80\%$ 。



(2) 国家人力资源和社会保障部门有关文件规定，员工全年月平均工作天数和工作小时数分别调整为20.83天和166.67小时。

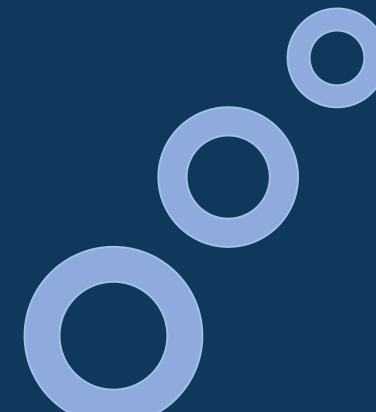
①该员工4月份的出勤率
 $\text{出勤率} = \frac{\text{实际出勤工时}}{\text{制度工作工时}} \times 100\%$

$= [5 \times (6 + 5.9 + 5.7 + 6.4) / 166.67] \times 100\% \approx 72.00\%$ 。

则该员工4月份的出勤率为72.00%。



②该员工4月份的工作月利用率： 工作月利用率=制度
工作月实际长度/制度工作月规定长度×100%
= (5×4) /20.83≈96.02%
则该员工4月份的工作月利用率为96.02%。





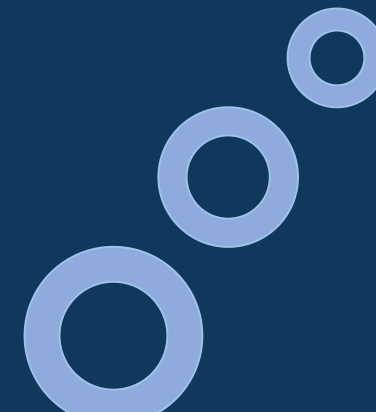
三、综合分析题 (本题共2题，每小题18分，共36分)

5.某公司是国内一家民营医药企业，最近为了应对新产品上市带来的人员紧缺危机，在全国各地招聘了60名刚毕业的大学生，为了使这些新员工尽快适应工作，该公司的人力资源部对这些新员工进行了为期一天的岗前培训，培训的内容以“任务与要求”和“权利与义务”为主，培训结束后还发给每人一本员工手册，令人意想不到的是，在不到一个月的时间里，60名新员工中就有20多人陆续辞职，问及他们的辞职的理由，



有的是觉得该公司没有人情味，把他们当作赚钱的机器；有的则认为该公司给予他们的薪酬还可以，但工作压力太大，对新的销售工作心里没底，又没有老员工带，什么都要靠自己摸索，太难了。

请根据以上案例，回答下列问题：企业在组织岗前培训时应按什么步骤进行？（18分）





答案：四级P170-172

岗前培训的步骤：

（一）岗前培训的设计

（1）制定岗前培训计划；



(2) 编写岗前培训提纲：

- ①企业介绍；
- ②企业文化介绍；
- ③人力资源管理制度说明；
- ④其他管理制度说明；
- ⑤设施条件说明；
- ⑥将新同事介绍给各部门经理、主管。



（二）岗前培训的实施

- ①准备培训资料；
- ②岗前培训的会务准备；
- ③实施培训；
- ④考核考试；
- ⑤颁发上岗证或上岗通知书。



6.台塑集团创始人王永庆在台湾是一个家喻户晓的传奇人物，他从白手创业到主持台湾规模最大的台塑集团，从贫无立锥之地到台湾首富，是经过一番努力奋斗的。王永庆在主持台塑集团后，对人才的引进尤为重视，并形成了他自己的一套招聘经。一方面，公司向社会招聘人才。台塑集团在刚刚起步的时候，在报纸上公开登出向社会招聘高级技术管理人才的广告，一时间，200余名专业技术人员前来报名，自荐担任台塑集团的经理、部门主管、总工程师等。



王永庆专门从台北大学聘请人力资源管理方面的专家组成招聘团，并亲自主持招聘。随后，招聘团对应聘者进行了笔试、口试等选拔测试。经过几轮激烈竞争的考试，自荐者都显示出自己的才干。通过这次向社会公开招聘人才的尝试，确实给台塑集团带来了新的生机和活力，使集团迅速成长壮大为国际知名的企业集团。另一方面，从内部寻找人才。王永庆认为求才应首先从企业内部寻找。



他说：“寻找人才是非常困难的，最主要的是，自己企业内部管理工作要做好；管理上了轨道，大家懂得做事，单位主管有了知人之明，有了伯乐，人自然就被挖掘出来了。自己企业内部先行健全起来，是一条最好的寻人之道。”基于这个道理，每当台塑集团缺少人员的时候，并不是立即对外招聘，而是先看本企业内部的其他部门有没有合适的人员可以调任，如果有，先在内部解决。请结合本案例分析内外部招聘的利弊。



答案：四级P71-72

(1) 内部招聘的优势：

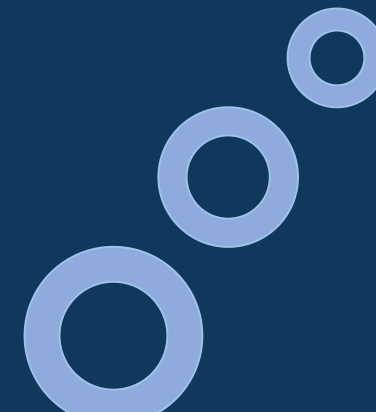
- ①准确性高；
- ②适应性快；
- ③激励性强；
- ④费用较低。





(2) 内部招聘的局限：

- ①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；
- ②容易造成“近亲繁殖”；
- ③内部招聘，尤其是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。



THANKS

A 3D block letter 'S' in a medium blue color. A striped tie with blue and white diagonal stripes is draped over the top of the letter. The tie has a small blue square at the top. The letter 'S' is positioned at the end of the word 'THANKS'.