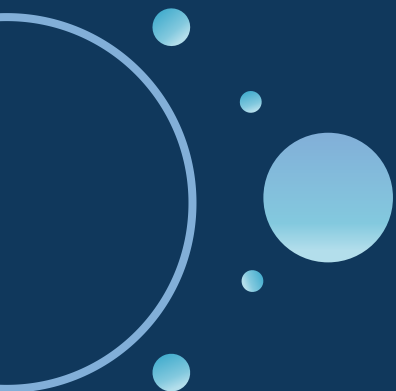


企业人力资源管理师 (四级)

真题解析班(2017下)

授课教师：卢丹



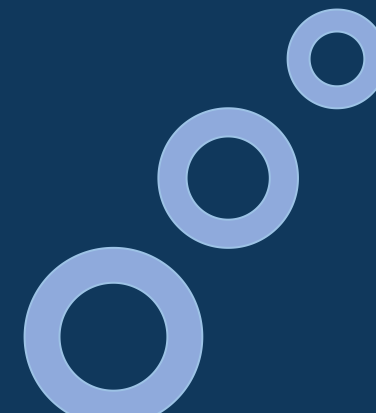


理论知识



一、单项选择题

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）





一、单项选择题

1.实际工资计算公式是（ ）。

A.货币工资÷价格

B.货币工资÷价格指数

C.货币工资×价格

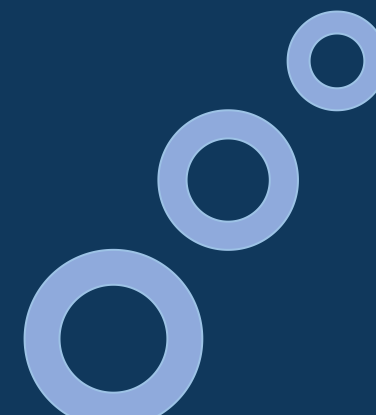
D.货币工资×价格指数



一、单项选择题

答案：B

解析：实际工资，是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，其计算公式是：实际工资 = 货币工资 ÷ 价格指数。

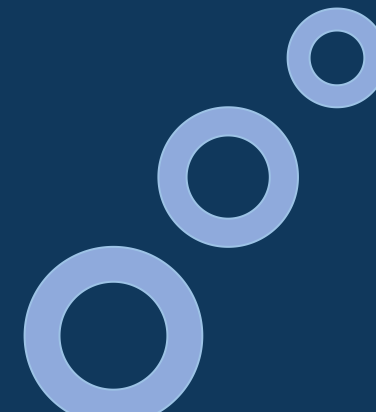




一、单项选择题

2. () 是政府通过调节利率来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。

- A. 财政政策
- B. 货币政策
- C. 金融政策
- D. 收入政策





一、单项选择题

答案：B

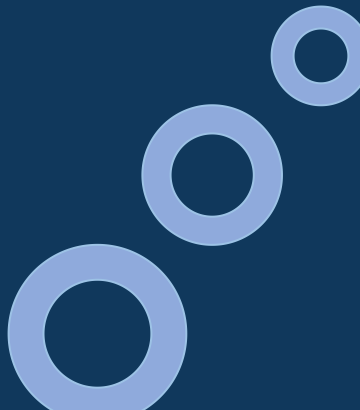
解析：财政政策是指政府运用财政预算来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。货币政策是指政府以控制货币供应量为手段，通过调节利率来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。收入政策不仅包括用于控制货币工资与物价的增长，达到宏观经济的稳定的政策，还包括在一定社会总收入、一定工资总量的条件下，对以工资劳动者为主体的居民个人分配关系的调整政策。



一、单项选择题

3. () 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. 薪酬满意度
- B. 工作绩效
- C. 工作满意度
- D. 工作成就





一、单项选择题

答案：C

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。工作满意度受到心理学的重视，不仅把它视为一种个体现象，而且把它作为群体或组织的特征，作为衡量和预测工作行为和组织绩效的有效指标之一。





一、单项选择题

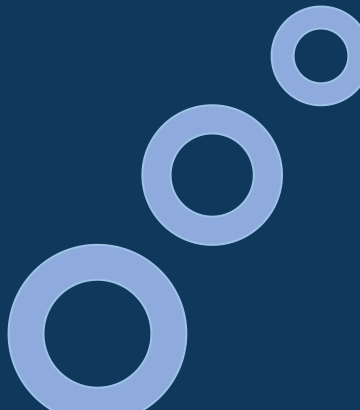
4. () 是影响企业战略决策的首要外部条件。

A. 经济环境

B. 政治法律环境

C. 技术环境

D. 社会文化环境





一、单项选择题

答案：B

解析：政治法律环境是影响企业战略决策的首要外部条件。它包括社会制度、政府政策、法律的制定与执行以及战争与和平等方面的因素。

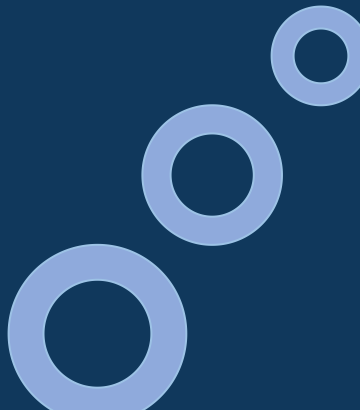




一、单项选择题

5. () 是认识客观现象，向人们提供实在、有用、确定、精确的知识的方法。

- A. 例证研究方法
- B. 实证研究方法
- C. 对比研究方法
- D. 规范研究方法





一、单项选择题

答案：B

解析：劳动经济学的研究方法主要有实证研究方法和规范研究方法。实证研究方法是认识客观现象，向人们提供实在、有用、确定、精确的知识的方法，其重点是研究现象本身“是什么”的问题；规范研究方法以某种价值判断为基础，说明经济现象及其运行应该是什么的问题。





一、单项选择题

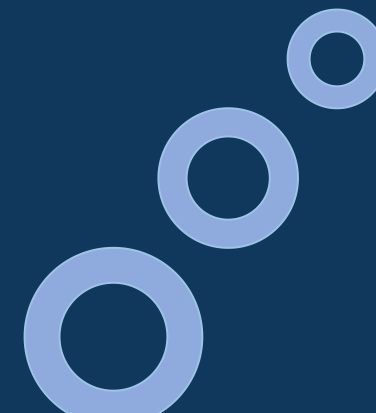
6.在数量上，总供给等于（ ）之和。

A.消费和储蓄

B.投资和储蓄

C.投资和收入

D.消费和收入





一、单项选择题

答案：A

解析：生产要素的报酬收入中，一部分用于购买消费品和服务的支出，余下的部分用于储蓄。因此，总供给也等于消费与储蓄的总和。

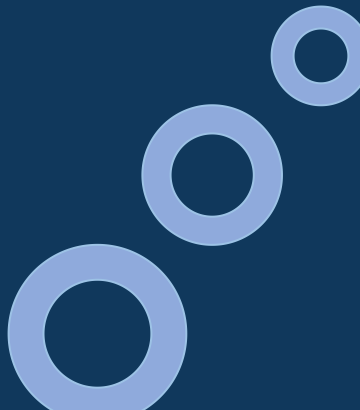




一、单项选择题

7.以下关于劳动法的监督检查制度的说法正确的是
()。

- A.它规定了劳动关系的内容
- B.它规定了劳动关系的运行规则
- C.它规定了劳动关系的调整规则
- D.各项劳动法律制度的范围与劳动监督制度的范围是一致的



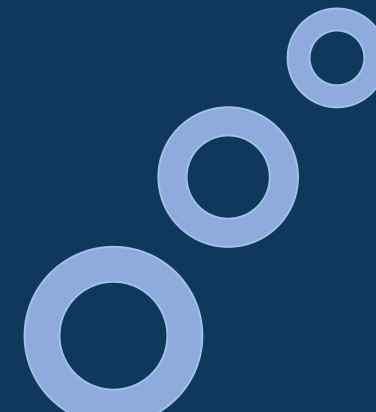


一、单项选择题

答案：D

解析：劳动法的监督检查制度与其他各项劳动法律制度的区别主要是以下方面：

第一，其他各项劳动法律制度主要规定劳动关系的内容、运行规则和调整原则与方式，而劳动法的监督检查制度主要是规定以何种手段实现和保证各项劳动法律制度的实施；





一、单项选择题

第二，其他各项劳动法律制度是劳动监督检查实施时确定监督检查客体的行为合法与否的标准以及对违法情况进行处理的法律依据，而劳动监督检查制度是实施劳动监督检查的职权划分和行为规范；

第三，劳动监督检查制度既独立于其他各项劳动法律制度之外，同时又是其他各项劳动法律制度的组成部分，即各项劳动法律制度的范围与劳动监督检查制度的范围是一致的。

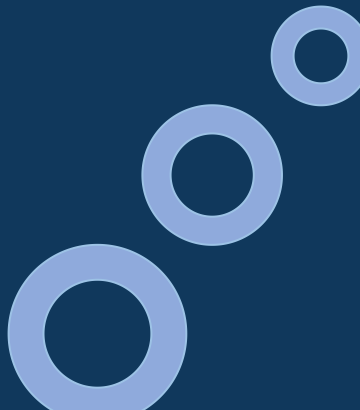




一、单项选择题

8.顾客力量分析是企业特定经营环境分析的重要内容，不包括（ ）。

- A.顾客消费承受能力
- B.顾客消费偏好
- C.顾客购买动机分析
- D.企业产品消费群体分析





一、单项选择题

答案：B

解析：顾客力量的分析是企业特定经营环境分析的重要内容。它包括企业产品消费群体分析、顾客购买动机分析等。有时还要分析顾客消费承受能力。





一、单项选择题

9.以下关于企业横向发展战略的特点，表述不正确的是（ ）。

- A.可以减少行业竞争的激烈程度
- B.减少由于竞争带来的不确定性
- C.企业抵御风险的能力会有所提高
- D.有利于把握消费者需求变化的规律





一、单项选择题

答案：C

解析：横向发展战略是通过收购竞争对手的产品和服务而获得新产品和服务。其优点有：①可以减少行业竞争的激烈程度和由于竞争带来的不确定性；②有利于企业把握消费者需求变化的规律，加强企业对市场的控制力；③实现战略协同效应；④取得规模效应等。

C项，横向发展战略的缺点包括：

- ①规模过大可能带来规模的不经济；
- ②企业抵御风险的能力降低。



一、单项选择题

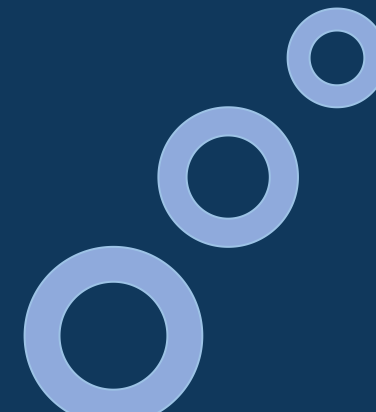
10. () 行业的特点是，销售增长缓慢，市场占有率竞争加剧。

A. 新兴

B. 成熟

C. 衰退

D. 稳定



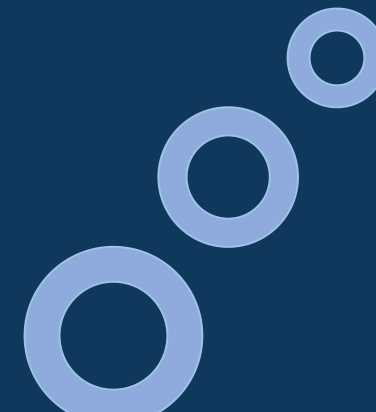


一、单项选择题

答案：B

解析：成熟行业的特点包括：

- ①销售增长缓慢，市场占有率竞争加剧；
- ②成本和服务成为竞争的中心内容；
- ③行业利润水平下降；
- ④行业生产能力增长缓慢。

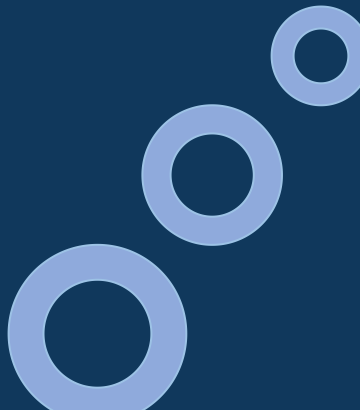




一、单项选择题

11.20世纪50年代末，（ ）提出了第一个综合的权变模型。

- A.赫塞
- B.布兰查德
- C.费德勒
- D.明茨伯格





一、单项选择题

答案：C

解析：费德勤（Fred Fiedler）在20世纪50年代提出了第一个综合的权变模型。他认为，任何一种领导风格都可能是有效的，也可能是无效的，关键是它是否适合于特定的领导环境。





一、单项选择题

12.人力资本是经济资本中心的核心资本，其原因在与人力资本具有无限的（ ）。

- A.时效性
- B.创造性
- C.收益性
- D.累积性

答案：B

解析：人力资本具有无限的潜在创造性。人力资本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

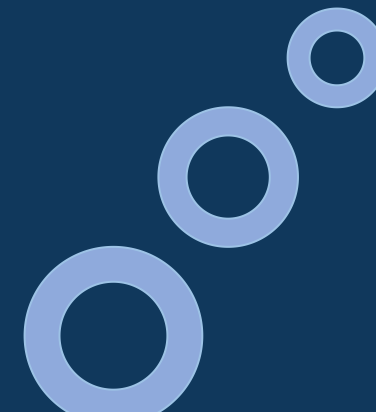
13. () 又称为“华德决策准则”。

A.悲观决策标准

B.乐观系数决策标准

C.中庸决策标准

D.最小后悔决策标准

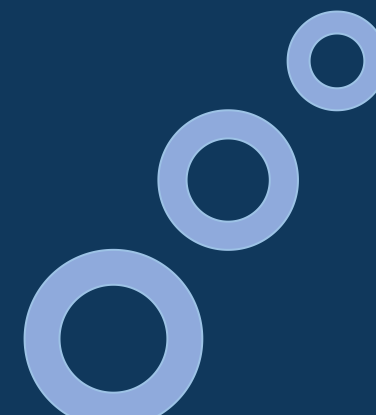




一、单项选择题

答案：A

解析：悲观决策标准是指按照“保守”态度采用“小中取大”法（或称“不利中求有利”准则），也称“华德决策准则”，即宁可把情况估计得坏一些，先选取各方案收益最低值，经比较，再从中选一个收益最高或最有利的方案，该决策稳妥可靠。





一、单项选择题

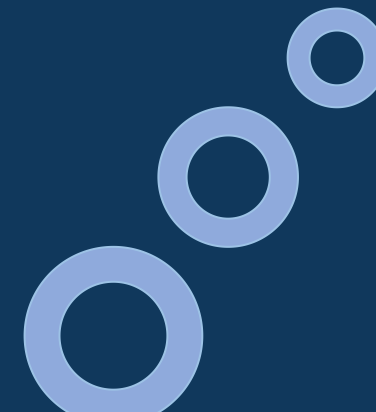
14.人力资本投资收益率变化规律不包括（ ）。

A.投资和收益之间的替代和互补关系

B.人力资本投资的内生收益递减

C.人力资本投资的社会效益变化规律

D.人力资本投资收益的变动规律



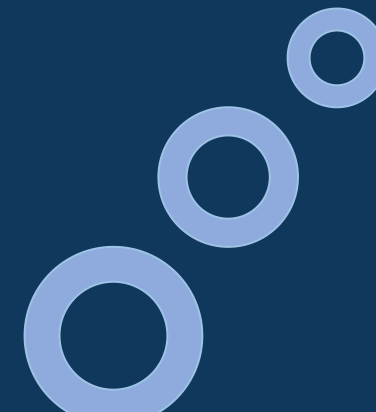


一、单项选择题

答案：C

解析：人力资本投资收益率变化规律：

- ①投资和收益之间的替代与互补关系；
- ②人力资本投资的内生收益率递减规律；
- ③人力资本投资收益变动规律与最优人力资本投资决策。





一、单项选择题

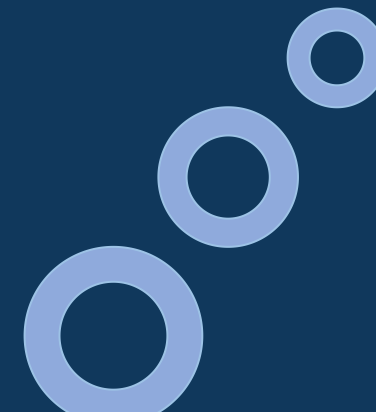
15. () 是指已获得专用权并受法律保护的一个品牌或一个品牌的一部分。

A. 品牌名称

B. 商标

C. 品牌标志

D. 记号





一、单项选择题

答案：B

解析：品牌是指用来识别商品或劳务的名称、记号、图案、颜色及其组合，包括品牌名称和品牌标志两部分。品牌名称是指品牌中可以用语言来称呼的部分。品牌标志是指品牌中可以被识别但不用语言来称呼的部分。商标是指已获得专用权并受法律保护的一个品牌或一个品牌的一部分。

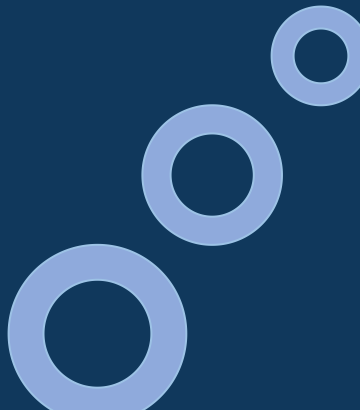




一、单项选择题

16.组织开发的基本目标不包括（ ）。

- A.改变组织氛围
- B.改变组织环境
- C.改变组织文化
- D.改变组织结构

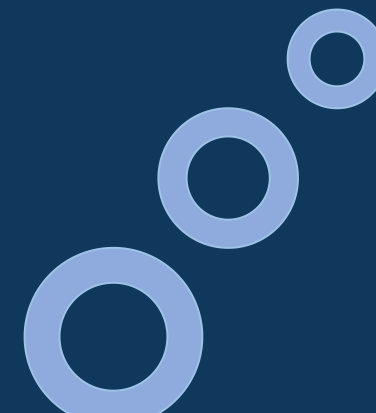




一、单项选择题

答案：D

解析：组织开发是提高组织能力的一套技术措施，其基本目标是改变组织氛围、组织环境和组织文化。





一、单项选择题

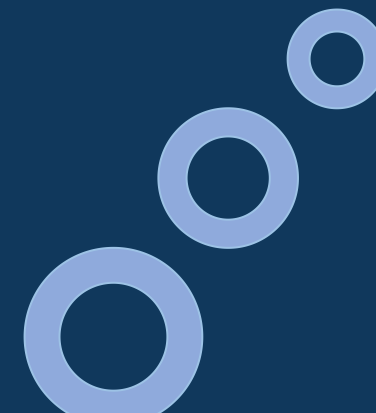
17. () 不属于人力资本投资支出的形式。

A. 教育投资

B. 管理费用

C. 培训支出

D. 流动支出



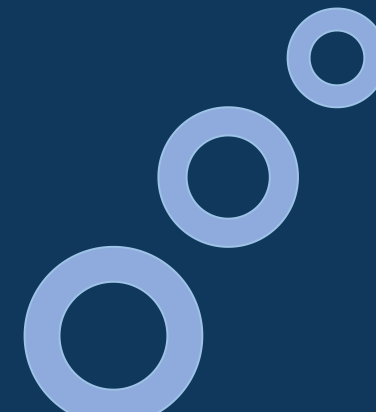


一、单项选择题

答案：B

解析：人力资本投资支出分为三类：

①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

②放弃的收入或时间支出。接受教育、婴幼儿护理、寻找工作期间不可能工作，至少不能从事全日制工作，必然会放弃相应的收入，这部分收入的损失也是人力资本投资者的成本支出。由于这部分支出并没有实际的任何投资发生，仅仅是可能的收入损失，所以被称为机会成本。

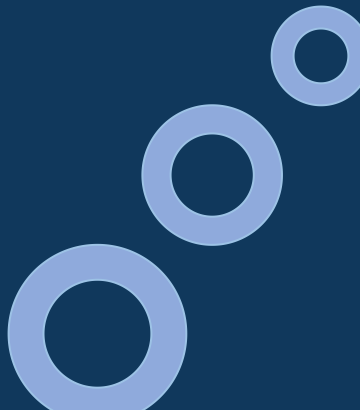
③心理损失。因为学习艰苦、孤独，寻找职业令人乏味、费神，工作迁移需要离别家人、朋友，这种心理损失被称为人力资本投资者的心理成本。



一、单项选择题

18.可用SWOT法对企业组织信息进行分析，其中“S”表示（ ）。

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

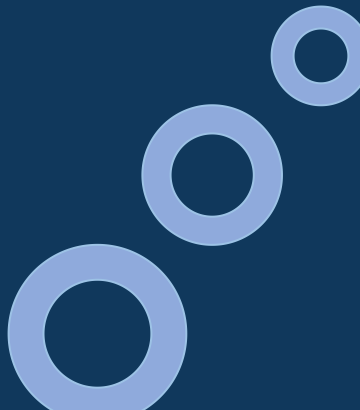




一、单项选择题

答案：A

解析：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。

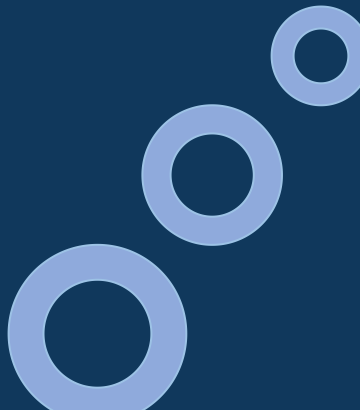




一、单项选择题

19. () 就是利用有关的信息资料对人的行为进行分析，从而推论其原因的过程。

- A.内因
- B.外因
- C.归因
- D.知觉





一、单项选择题

答案：C

解析：归因是指利用有关的信息资料对人的行为进行分析，从而推论其原因的过程。A项，内因即内在原因，是指导致行为或事件的行为者本身可以控制的因素，包括行为者的人格、品质、情绪、心境、能力、需要和努力程度等；B项，外因即外在原因，是指导致行为或事件的外部因素，包括行为者所处的各种环境和机遇、所从事工作的特点和难度，以及工作与人的相互作用，他人对行为者的强制或约束、激励的作用等；D项，知觉是指声、光、色等基本刺激被选择、组织及解释的过程。





一、单项选择题

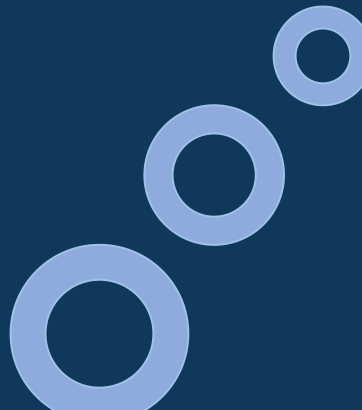
20.企业组织信息采集的步骤如下：①非正式调研、②正式调研、③初步情况分析、④确定调研目标。排序正确的是（ ）。

A.③①②④

B.③①④②

C.①③④②

D.③④①②





一、单项选择题

答案：B

解析：企业组织信息采集的程序分为调研准备阶段和正式调研阶段，其中，调研准备阶段的程序为：

- ①初步情况分析； ②非正式调研；
- ③确定调研目标。

正式调研阶段的程序为：

- ①相关信息的来源；
- ②选择抽样方法，设计调查问卷；
- ③实地调查。



一、单项选择题

21.关于劳动定额，下列说法不正确的是（ ）。

A.劳动定额是在一定条件下制定的，不能脱离具体的生产、技术、组织条件

B.劳动定额受到各种客观物质条件的制约，但不受各种主观因素的影响

C.在具体规定劳动定额时，应从实际出发，针对不同的工作特点，采取行之有效的科学方法

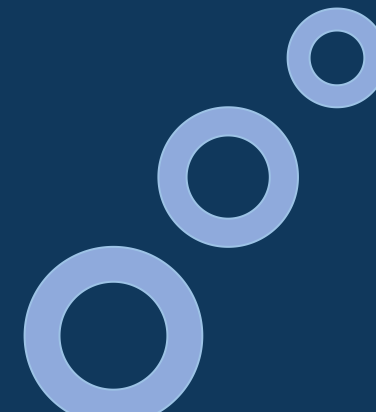
D.劳动定额限定的对象是有效的劳动，不是无效的劳动



一、单项选择题

答案：B

解析：劳动定额是指在一定生产、技术、组织条件下，采用科学合理的方法，对生产单位合格产品或完成一定工作任务的活劳动消耗量所预先规定的限额。劳动定额不仅受到各种客观物质条件的制约，还受到各种主观因素的影响，如生产者的文化水平，生产专业知识和技能操作，劳动态度及主动性、积极性，管理者的专业素质和管理水平，劳动关系等。





一、单项选择题

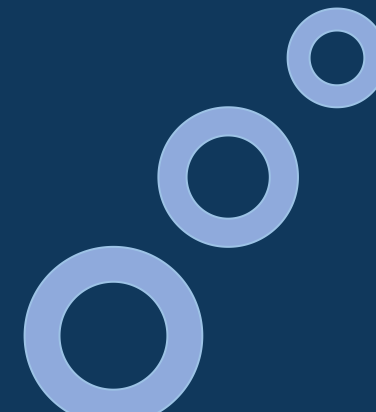
22.一个工人在一个工作班（8小时工作时）内应完成40件产品（40件/工日），假定班产量定额提高到60件/工日，则产品单件工时定额减少到（ ）工分/件。

A.6

B.8

C.12

D.24





一、单项选择题

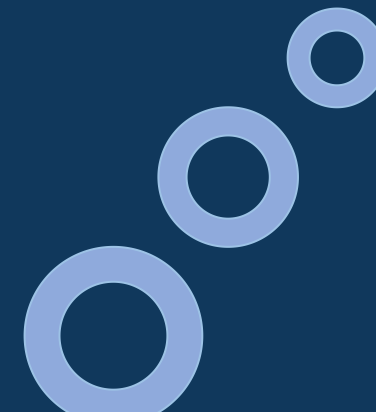
答案：B

解析：个人的班产量定额和单件工时定额的关系是：

$QB = 480 \text{ (分钟)} / TA$ 或 $TA = 480 \text{ (分钟)} / QB$ 。式中，

QB表示班产量定额，TA表示单件工时定额。则产品单

件工时定额为： $TA = 480 \div 60 = 8 \text{ (工分/件)}$ 。

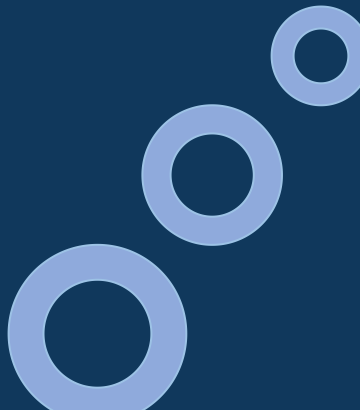




一、单项选择题

23.工作岗位研究的原则不包括（ ）。

- A.系统的原则
- B.标准化原则
- C.经济性原则
- D.最优化原则





一、单项选择题

答案：C

解析：工作岗位研究的原则，①系统的原则，所谓系统，就是由若干既有区别又相互依存的要素所组成的，处于一定环境条件中，具有特定结构和功能的有机整体。②能级的原则，能级是指组织机构中各个岗位功能的等级，也就是岗位在组织机构这个“管理场”中所具有的能量等级。③标准化原则，标准化是现代企业人力资源管理的基础，也是有效推行各项管理的重要手段。④最优化原则，最优化是指在一定约束条件下，使系统的目标函数达到最大值或最小值。



一、单项选择题

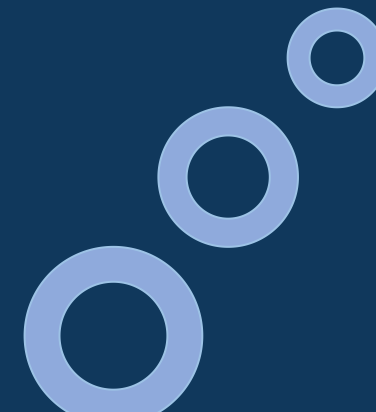
24. () 原则要求管理者对员工给予充分的信任与尊重。

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：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

25.下列关于经验估工法的表述，不正确的是（ ）。

- A.容易受到估工人员的水平和经验的影响
- B.不能满足定额制定“快”和“全”的要求
- C.工作量偏小，但制定劳动定额的准确性偏低
- D.容易使劳动定额水平出现偏高、偏低的现象





一、单项选择题

答案：B

解析：经验估工法是指由定额员（必要时可以和技术人员、老工人相结合），依照产品图样和工艺技术要求，并考虑生产现场使用的设备、工艺装备、原材料及其他生产条件，根据过去的实践经验对产品劳动消耗量进行估定的一种方法。这种方法简便易行，工作量小，能满足定额制定“快”和“全”的要求。但是，容易受估工人员的水平和经验的局限，出现定额偏离、偏低的现象，制定的劳动定额准确性较差，定额水平不易平衡。



一、单项选择题

26. () 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。B项，日志法是由操作者对其一天或连续几天内工作活动的情况进行登记记录的信息采集方法；C项，作业测时是以工序或某一作业为对象，按照操作顺序进行实地观察记录，研究作业活动的一种方法；D项，岗位抽样是根据概率论和数理统计学的原理，对工作岗位随机地进行抽样调查，利用抽样调查得到的数据资料对总体状况做出推断的一种方法。



一、单项选择题

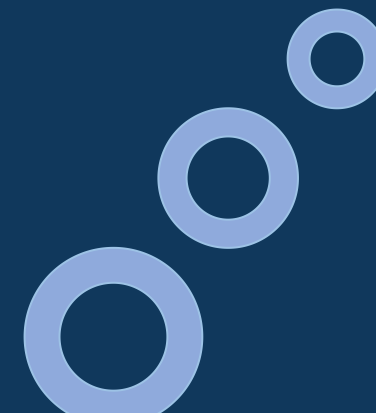
27.在企业中，在岗培训计划通常采用（ ）的方式制定。

A.与员工协商

B.自上而下

C.自下而上

D.人力资源部门自行规划





一、单项选择题

答案：C

解析：目前在企业中，在岗培训计划一般采取自下而上的方法制定：

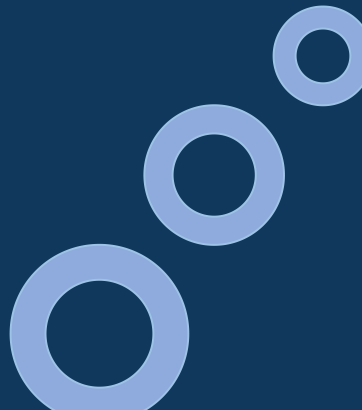
- ①企业各下属机构或部门分别制定各自下一年度的培训计划；
- ②各下属机构或部门在规定的期限内将培训计划上报人事部，由人事部汇总；
- ③人力资源部门（或教育培训部门）召开各下属机构或部门培训负责人会议，确定公司的年度培训计划（共同培训部分）。



一、单项选择题

28.在岗前培训中，检查表是（ ）记录和控制与培训相关的无数细节的最有价值的工具。

- A.培训接受者
- B.培训执行者
- C.培训评估者
- D.培训管理者





一、单项选择题

答案：B

解析：检查表是培训执行者为记录和控制与培训相关的无数细节的最有价值的工具。检查表应分类列举所需的所有设备，如幻灯机、电视、录像机、录像带以及受训者所有的资料。





一、单项选择题

29.脱产培训的目的不包括()。

- A.为企业培养高层次技术人才
- B.培养企业紧缺人员
- C.为企业培养高层次管理人才
- D.改善企业基层人员

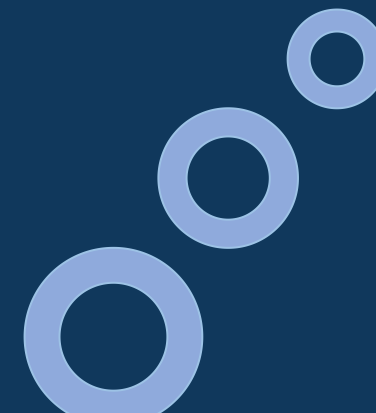




一、单项选择题

答案：D

解析：脱产培训的费用一般比较高，对工作影响大，因此并不适合于全员培训。其主要是用来培养企业紧缺人员，或为企业未来培养高层次技术人才、管理人才，或为了引进新设备、新工艺，由工厂选送员工去国内外对口企业、高等院校、科研机构进修。





一、单项选择题

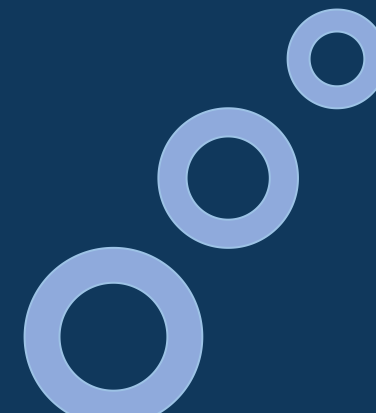
30.人员配置应遵循的原则不包括（ ）。

A.岗得其人

B.人得其位

C.人尽其才

D.适才适所

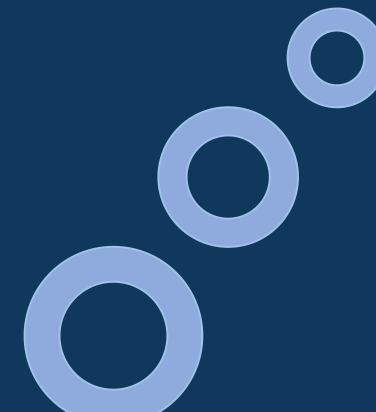




一、单项选择题

答案：C

解析：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。

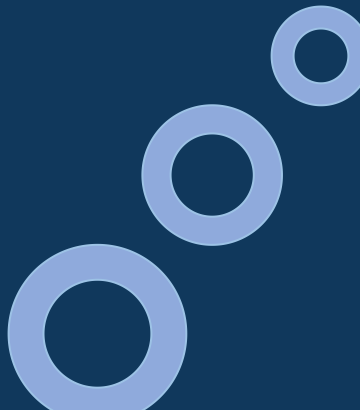




一、单项选择题

31.培训的需求分析就是消除培训需求意想的片面性，从（ ）的工作计划来考虑。

- A.短期
- B.中近期
- C.长期
- D.中长期





一、单项选择题

答案：B

解析：培训需求分析就是要消除培训需求意向的片面性，要从整体考虑，也就是说要全方位考虑，要从中近期的工作计划来考虑。为了做好上述工作，就需要由企业的相关岗位、相关部门以及负责培训的人力资源管理部门共同协商确定。





一、单项选择题

32.在招聘广告中不出现招聘企业名称的广告称为（ ）。

- A.隐瞒广告
- B.秘密广告
- C.遮蔽广告
- D.不公开广告





一、单项选择题

答案：C

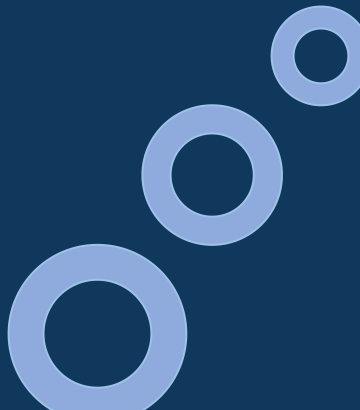
解析：遮蔽广告是指在招募广告中不出现招聘企业名称的广告，这种广告通常要求申请人将自己的求职信和简历寄到一个特定的信箱。采用遮蔽广告的原因有：①企业不愿意暴露自己的业务区域扩展计划，不想让竞争对手过早地发现自己已在某一个地区开始招聘人才；②企业不愿意让在职员工发现，公司正在试图由外部来补充某些岗位的人员空缺。



一、单项选择题

33.应聘申请表的设计应从（ ）的角度出发，使用通俗的语句。

- A.用人部门
- B.招聘者
- C.企业高层
- D.申请者





一、单项选择题

答案：D

解析：应聘申请表是提供应聘者个人履历和资料的基本形式，是企业人员初步挑选工作不可缺少的一种工具。在应聘申请表的设计过程中，设计者应当注意达到以下要求：

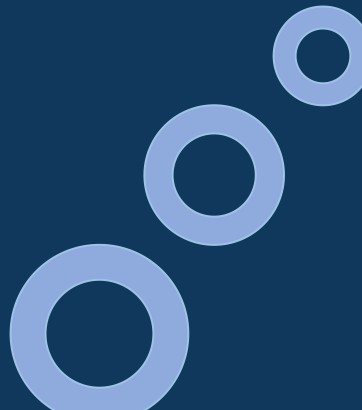
- ①申请表要从申请者角度出发设计，为此，要将表中同类问题归为一组填在表中，且要尽可能采取“是”或“非”的简洁的回答方式.使用通俗的语句；
- ②申请表的设计应考虑企业（公司）的目标，便于人员招聘的组织与管理工作；
- ③申请表应采取多种形式，按不同人员类型分别设计。



一、单项选择题

34.发现员工的特点，根据特点决定培养方向和使用方法，充分发挥个人长处。将个人与组织的发展目标有效结合，这体现了绩效管理的（ ）。

- A.规范功能
- B.发展功能
- C.沟通功能
- D.激励功能

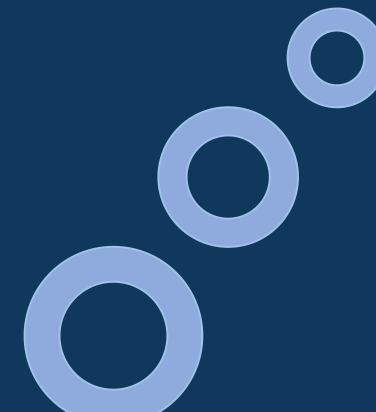




一、单项选择题

答案：B

解析：绩效管理的发展功能，主要表现在两方面：一方面使组织根据考核结果.制定正确的培训计划，达到提高全体员工素质的目标；另一方面可以发现员工的特点，根据特点决定培养方向和使用方法，充分发挥个人长处，将个人与组织的发展目标有效地结合起来。



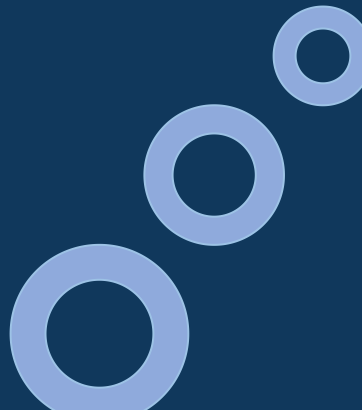


一、单项选择题

35. 管理人员教程培训的设计一般按照四个级别进行。

其中一级培训是（ ）。

- A. 基础管理教程
- B. 管理理论教程
- C. 高级管理教程
- D. 总体管理教程

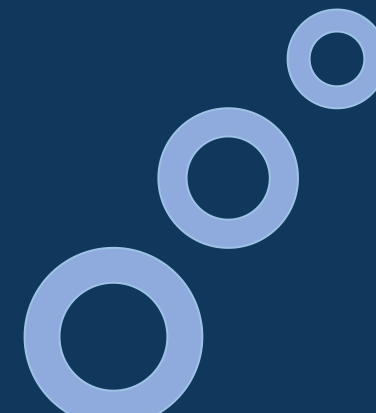




一、单项选择题

答案：D

解析：一级培训：总体管理教程。培训对象：管理业务或项目并对其业绩全权负责者；至少负责两个职能部门者；培训目的：塑造领导能力；培训内容：高级战略管理技术、知识管理、识别全球趋势、调整公司业务、管理全球性合作；培训日程：与工作同步的两年培训；每次为期6天的研讨会2次。

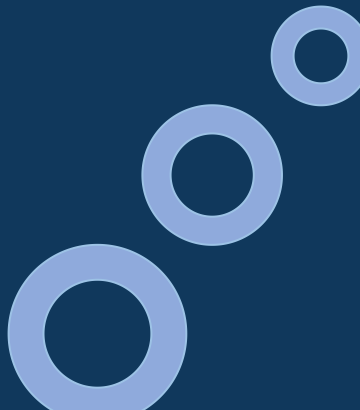




一、单项选择题

36.一般而言，应聘者背景调查的目标部门不包括（ ）。

- A.曾经就职过的公司
- B.档案管理部门
- C.学校学籍管理部门
- D.人才交流中心





一、单项选择题

答案：D

解析：应聘者背景调查的目标部门主要包括：

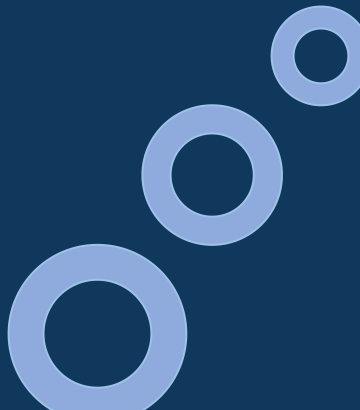
- ①学校学籍管理部门。在该部门查阅应聘者的教育情况，能够得到最真实可靠的信息。
- ②曾经就职过的公司。从雇主那里原则上可以了解到应聘者的工作业绩、表现和能力.但雇主的评价是否客观还需要加以识别。
- ③档案管理部门。一般而言，从原始档案里可以得到比较系统、原始的资料。



一、单项选择题

37.以下各项不能决定员工计件工资多少的是（ ）。

- A.合格产品数量
- B.工作量
- C.计件单价的高低
- D.提成比例

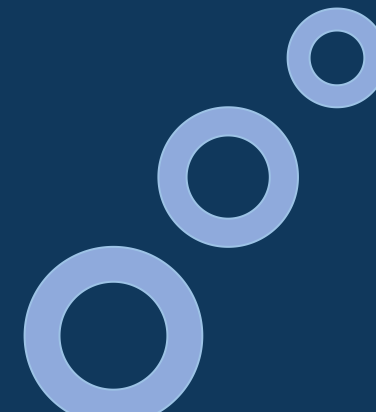




一、单项选择题

答案：D

解析：计件工资是以员工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。员工计件工资的多少取决于员工完成的合格产品数量或工作量，还取决于计件单价的高低。员工计件工资=产品量（工作量）×计件单价

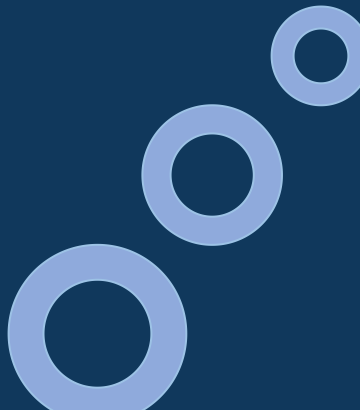




一、单项选择题

38.在实际考评中，采用（ ）的形式时，应当慎重考虑。

- A.自我考评
- B.外人考评
- C.同级考评
- D.下级考评

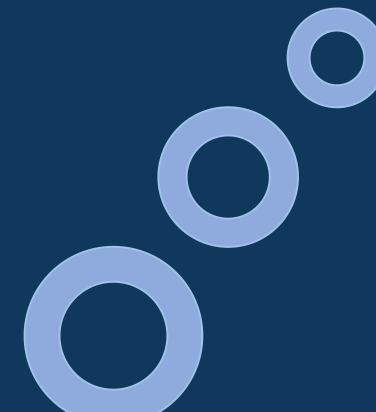




一、单项选择题

答案：B

解析：外部人员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，使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。

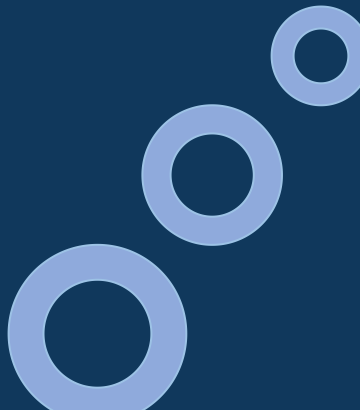




一、单项选择题

39.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：

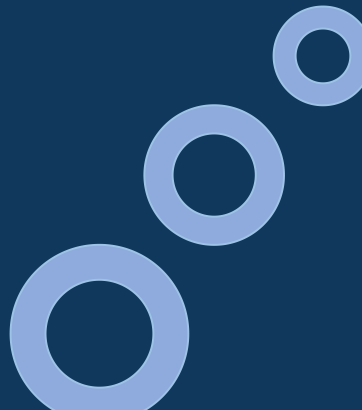
- ①实地调查法；
- ②现场记录法；
- ③数据积累法；
- ④问卷调查法；
- ⑤抽样调查法。其中，数据积累法是指考评人员到有关数据统计或汇总的权威部门查证有关数据采集考核信息。



一、单项选择题

40. () 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

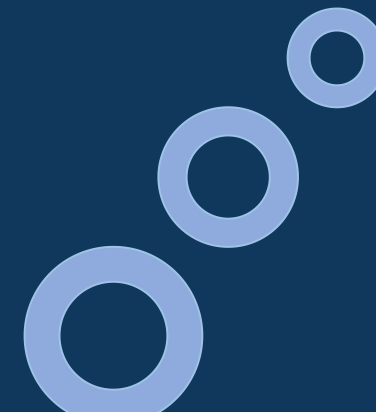
41.员工直接薪酬不包括（ ）。

A.基本工资

B.员工福利

C.奖金

D.补贴

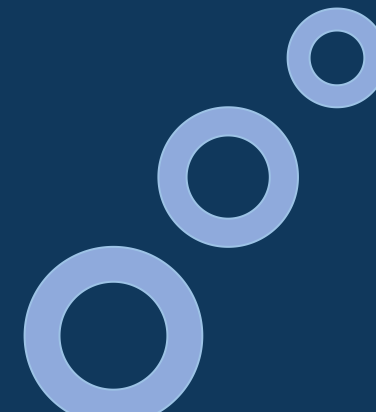




一、单项选择题

答案：B

解析：直接薪酬包括基本工资、绩效工资、奖金、津贴、补贴等。一般以现金形式支付。





一、单项选择题

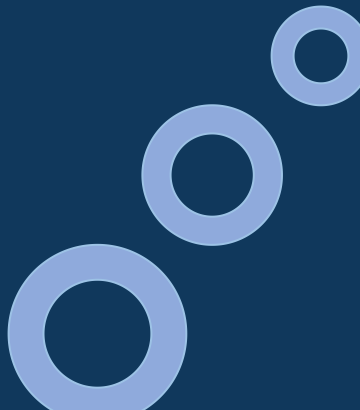
42. () 是进入实质性培训工作的第一步。

A. 教学设计

B. 选定培训师

C. 课程设计

D. 划定课程范围

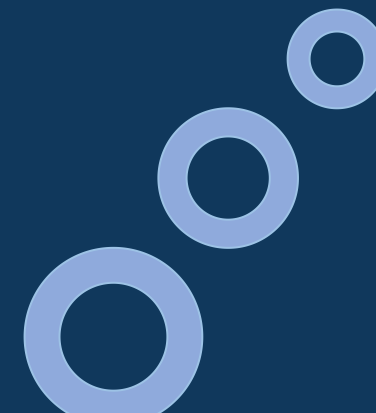




一、单项选择题

答案：A

解析：教学设计是进入实质性培训工作的第一步。这个阶段工作的好坏将直接影响受训人员对培训内容的接受程度。教学设计是以培训教师为主要执行人所进行的工作。工作中，企业负责培训管理的部门或负责人，主要是协助培训教师做一些辅助准备工作。

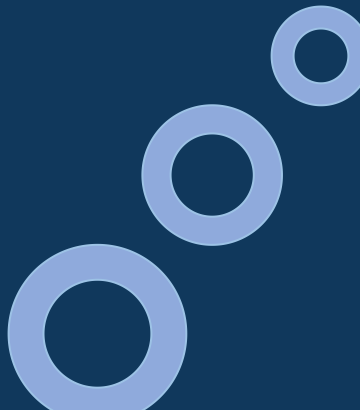




一、单项选择题

43.企业培训人员必须依据（ ）寻找真正的组织问题，再设计培训方案的内容与形式，才能有效地解决组织中存在的问题。

- A.组织目标
- B.组织结构
- C.组织环境
- D.组织变动情况





一、单项选择题

答案：C

解析：不同的组织有不同的问题存在，相同的问题在不同的组织系统中不能采用同样的培训方案，即使是相同的问题在相同的组织系统中，但在不同的阶段也不能采用同样的培训方案。因此，企业培训人员必须依据组织环境寻找真正的组织问题，再设计培训方案的内容与形式，才能有效地解决组织中存在的问题。





一、单项选择题

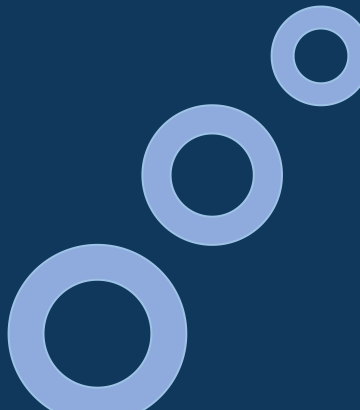
44.因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，每月扣除经济损失的赔偿部分不得超过劳动者当月工资的（ ）。

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

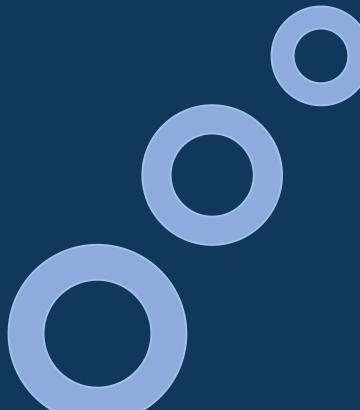
45.工资总额的项目不包括（ ）。

A.计件工资

B.发明创造奖

C.津贴补贴

D.加班加点工资

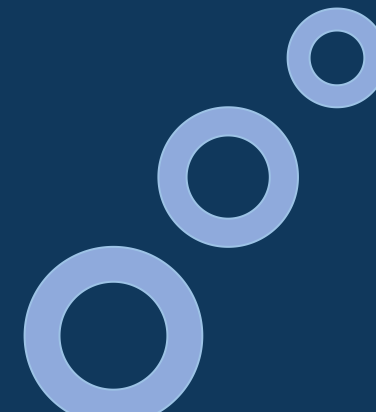




一、单项选择题

答案：B

解析：工资总额由以下六个部分组成是，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

46.下列有关绩效工资的说法不正确的是（ ）。

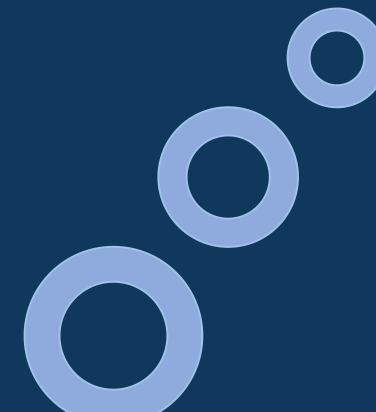
- A.绩效工资是指根据员工的年度绩效评价结果确定的对基础工资的增加部分
- B.一般会根据员工绩效评价的等级，将员工的基本工资上下浮动15%左右
- C.通常将绩效提薪纳入基本工资范畴
- D.绩效提薪在一定程度上激励效果不明显，反而增加企业的工资支付成本



一、单项选择题

答案：B

解析：B项，一般会根据员工的绩效评价等级（卓越、优秀、合格、基本合格、不合格），将员工的基本工资上下浮动10%左右。

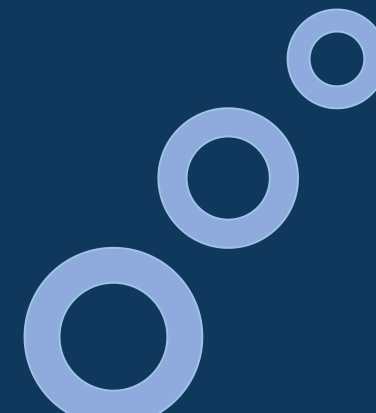




一、单项选择题

47. () 规定着单位生产时间内完成合格产品数量的标准尺度。

- A. 技术等级
- B. 工作等级
- C. 劳动定额
- D. 计件单价

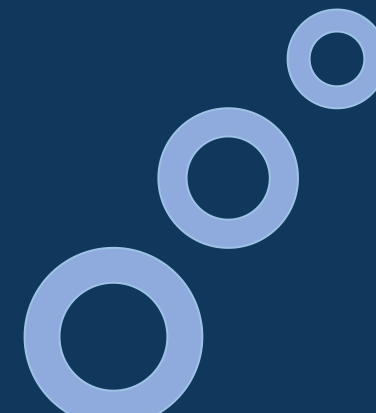




一、单项选择题

答案：C

解析：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

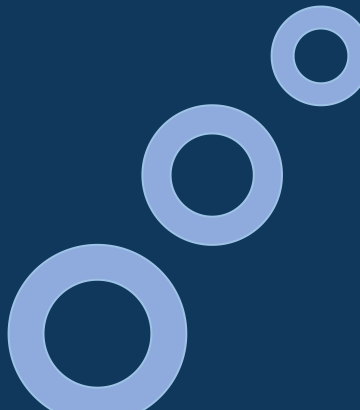
48.根据我国人力资源和社会保障部的相关规定，我国职工平均每月的工作天数为（ ）。

A.19.928

B.21.75

C.20.83

D.22.83





一、单项选择题

答案：C

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1天、端午节1天、中秋节1天、国庆节3天的规定，每月制度工日数为20.83天。





一、单项选择题

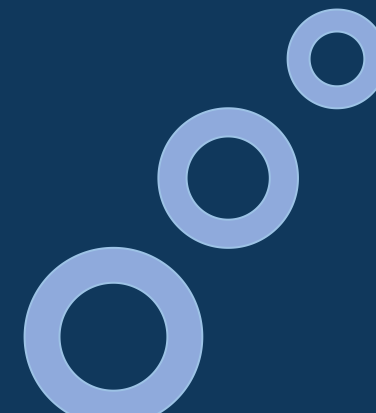
49.作为劳动合同主体的劳动者必须年满（ ）以上。

A.15周岁

B.16周岁

C.17周岁

D.18周岁

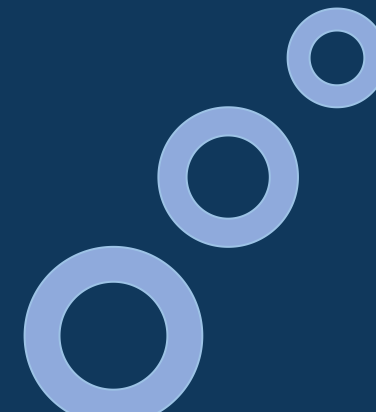




一、单项选择题

答案：B

解析：劳动合同的主体具有特定性：一方是自然人，即劳动者；另一方是法人或非法人经济组织，即用人单位。作为劳动合同主体的劳动者必须年满16周岁以上，有就业要求，具有劳动行为能力的人。

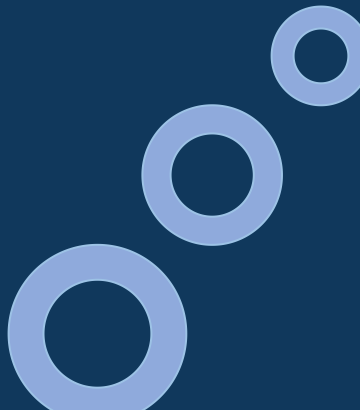




一、单项选择题

50. () 是企业财产的人格化代表，是生产经营与管理权的载体。

- A. 雇员
- B. 工会组织
- C. 雇主
- D. 用人单位主管

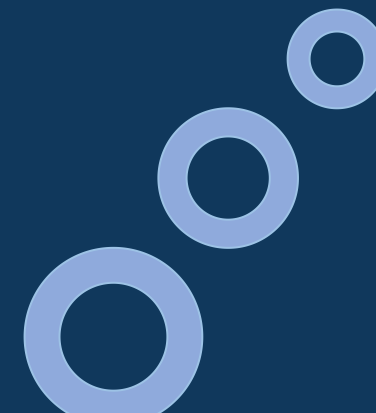




一、单项选择题

答案：C

解析：雇主一般通过雇员的概念来定义，在劳动关系中与雇员相对的一方是雇主，他是企业或者其他类型的用人单位的财产的人格化代表，是生产经营与管理权的载体。雇主完成生产经营和各类管理，并通过各级各类管理人员的职能行为来实现。





一、单项选择题

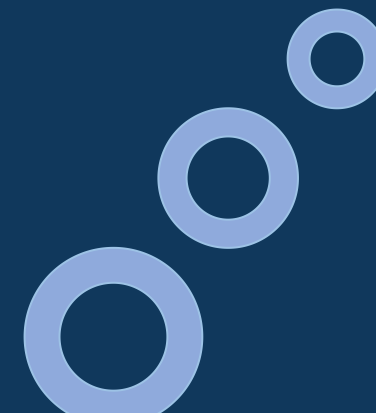
51.按照《劳动合同法》的规定，劳动者在试用期内提前（ ）通知用人单位，可以解除劳动合同。

A.3日

B.6日

C.30日

D.60日

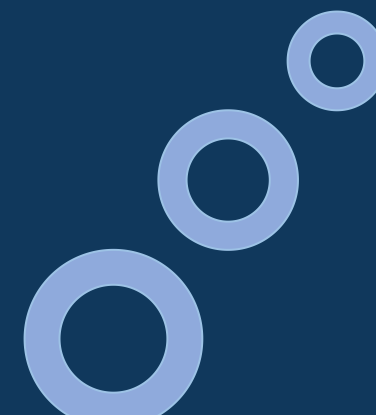




一、单项选择题

答案：A

解析：劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。提前通知用人单位解除劳动合同即是劳动者单方解除劳动合同的法定条件，又是程序规定。

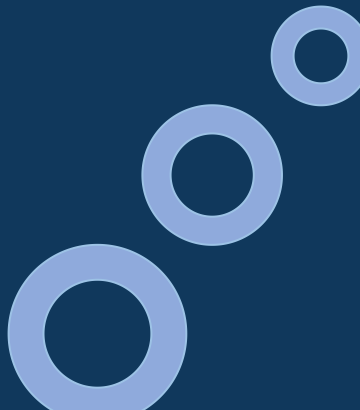




一、单项选择题

52.某企业规定员工每天售出200份产品就能得到底薪120元，若业绩超过200份以上，则超出部分每份可得0.5元，小王今天共售出产品320份。则他的日工资为（ ）。

- A.100元
- B.160元
- C.180元
- D.200元

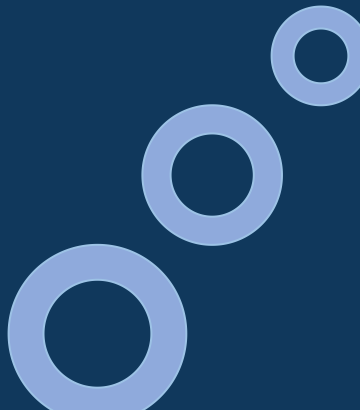




一、单项选择题

答案：C

解析：由题意，小王的日工资=120+（320-200）
×0.5=180（元）。





一、单项选择题

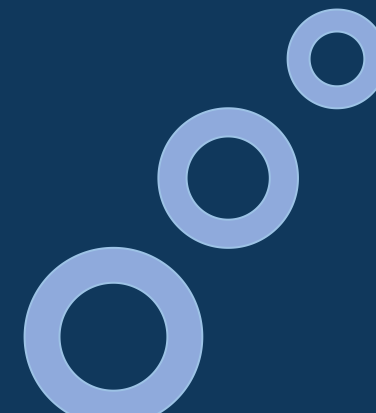
53.关于养老保险的说法不正确的是（ ）。

A.它也包含社会优抚安置和社会救济

B.是以社会保险为手段达到保障的目的

C.目的是为保障老年人的基本生活需求

D.在法定范围内老年人完全或基本退出社会劳动岗位后才发生作用





一、单项选择题

答案：A

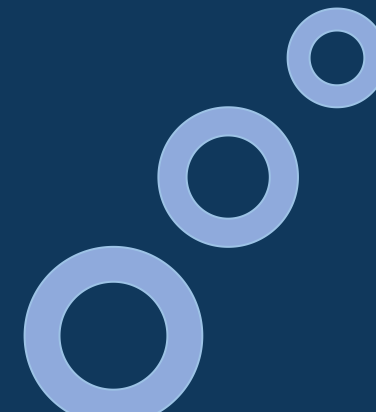
解析：基本养老保险是国家和社会根据一定的法律和法规，为解决劳动者在达到国家规定的解除劳动义务的劳动年龄界限，或因年老丧失劳动能力退出劳动岗位后的基本生活而建立的一种社会保险制度。这一概念主要包含以下三层含义：

- ①养老保险是在法定范围内的老年人完全或基本退出社会劳动生活后才自动发生作用的；
- ②养老保险的目的是保障老年人的基本生活需求，为其提供稳定可靠的生活来源；



一、单项选择题

③养老保险是以社会保险为手段来达到保障的目的。 A项，我国现行的社会保障体系包括社会保险、社会救济、社会福利、社会优抚安置和国有企业下岗职工基本生活保障和再就业等，其中，社会保险包括基本养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险五个项目。

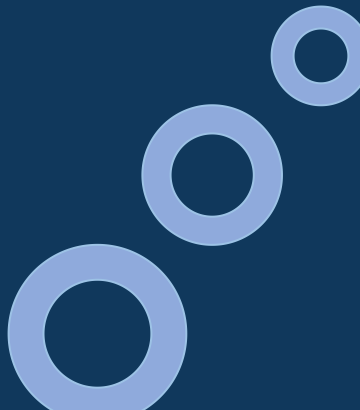




一、单项选择题

54.在现代市场经济条件下，人力资源的配置是通过（ ）来实现的。

- A.雇主的选择
- B.国家安排
- C.劳动力市场
- D.双向选择

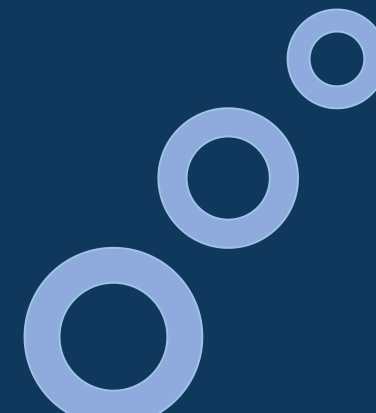




一、单项选择题

答案：C

解析：在市场经济条件下，人力资源的配置是通过劳动力市场实现的。在劳动力市场中，企业与劳动者均为享有经济主权的市场主体。





一、单项选择题

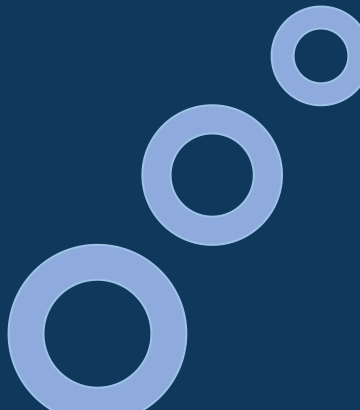
55. () 不属于劳动关系的基本特征。

A. 劳动性

B. 隶属性

C. 平等性

D. 合作性





一、单项选择题

答案：D

解析：劳动关系的基本特征包括：

①劳动关系的内容是劳动。在现代市场经济条件下，劳动关系是劳动的社会形式，劳动是这种关系的基础，也是它的实质和内容。

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。

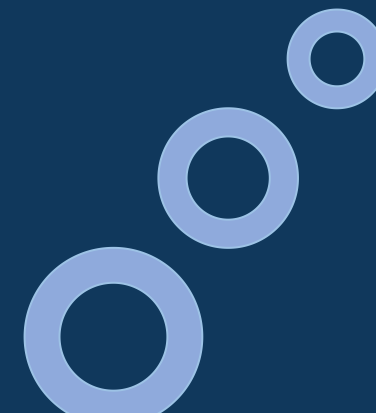
③劳动关系具有平等性和隶属性的特点。在现代社会，劳动关系的当事人即雇主与雇员之间是相互独立的平等主体的契约关系，两者具有平等的法律人格，建立劳动关系首先取决于当事人各自的意志。



一、单项选择题

56.调整劳动关系应当遵循的原则性规范和最低标准是（ ）。

- A.劳动合同
- B.劳动法律、法规
- C.社会道德
- D.民主管理制度

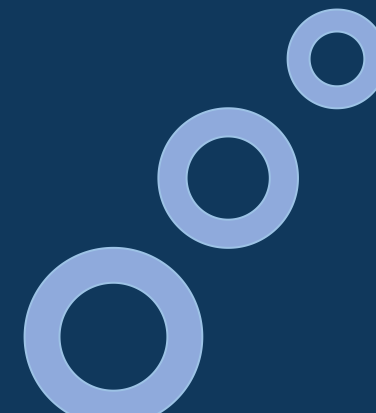




一、单项选择题

答案：B

解析：劳动法律、法规由国家制定，体现国家意志，覆盖所有劳动关系，通常为调整劳动关系应当遵循的原则性规范和最低标准。其基本特点是体现国家意志。

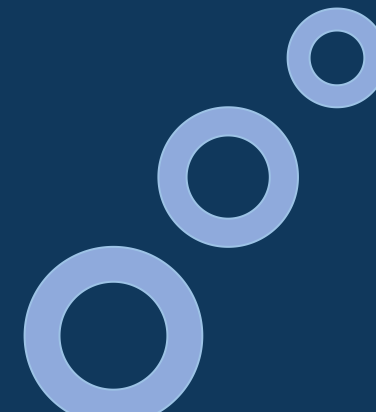




一、单项选择题

57.下列不属于转岗培训的方式的是（ ）。

- 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.管理理论培训

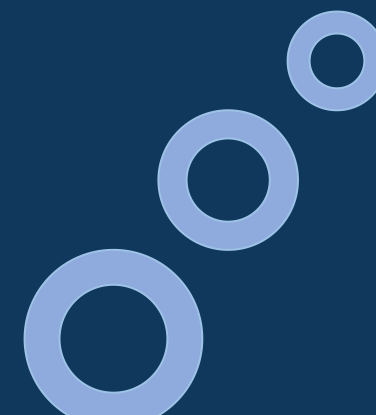




一、单项选择题

答案：D

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





一、单项选择题

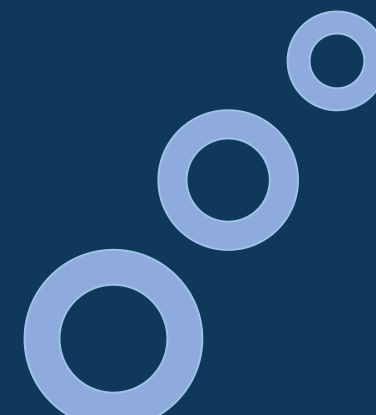
58. 小张与某单位签订了5年期的劳动合同，其试用期最长不超过（ ）。

A. 1个月

B. 3个月

C. 6个月

D. 1年

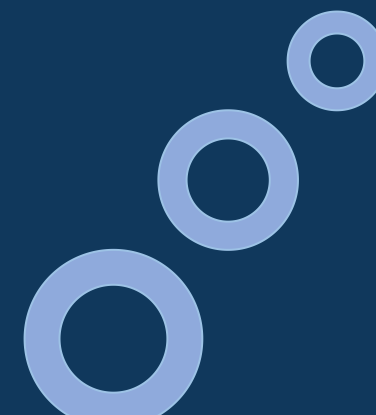




一、单项选择题

答案：C

解析：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个月以上固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月。





一、单项选择题

59.企业在劳动安全卫生保护方面的根本任务是（ ）。

- A.执行行业标准
- B.执行企业制定标准
- C.执行国家标准
- D.执行地方政府规定





一、单项选择题

答案：C

解析：企业职业安全卫生标准的制定不得低于国家规定的标准，即国家劳动安全卫生标准是最低标准。由于企业的生产特点和工艺过程不同，劳动设备、劳动条件的复杂程度各具特点，因此，企业在劳动安全卫生保护方面的根本任务是执行国家标准，而不能任意制定。

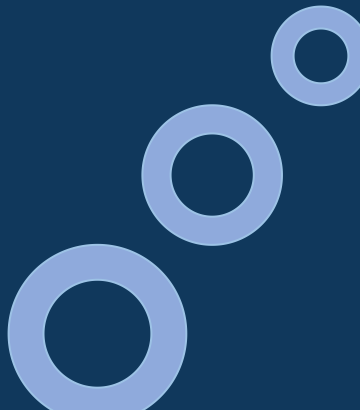




一、单项选择题

60.下列不属于集中归档的优点()。

- A.可以避免绩效管理资料的重复和浪费
- B.需要多种存档程序
- C.工作人员能提供质量更好的服务
- D.不会出现积压等待归档的资料





一、单项选择题

答案：B

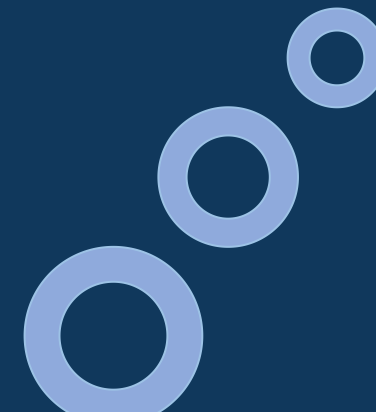
解析：集中归档的优点是..可以避免绩效管理资料的重复和浪费；工作人员能提供质量更好的服务；不会出现积压等待归档的资料；只需要一种存档的程序。





二、多项选择题

二、多项选择题（第61-100题，每题1分，共40分）





二、多项选择题

61.政府购买的具体项目包括（ ）。

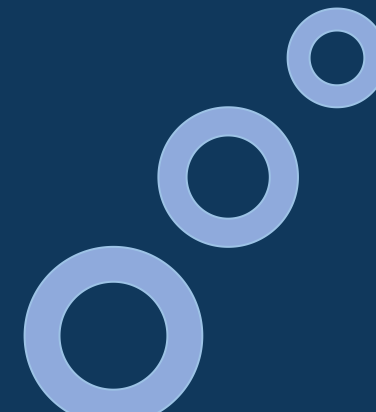
A.社会救济

B.公共管理服务

C.政府雇员薪金报酬

D.公共工程项目

E.事业组织中劳动者的薪金报酬





二、多项选择题

答案：BCDE

解析：政府支出包括各级政府支出的总和，主要分为政府购买和转移支付两类。政府购买的具体项目有国防用品、公共管理服务、公共工程项目以及政府雇员和事业组织中劳动者的薪金报酬等。转移支付是政府发挥收入再分配作用的主要手段，是政府在社会保险福利、社会优抚、社会救济以及某些补贴等方面的支出。此类支出虽然没有相应的商品和劳务的交换，不增加国民收入，只是政府将收入在不同社会成员之间进行分配，但是，通过这种收入的再分配影响着不同受益群体的经济选择和决策，与政府购买一样，都对劳动力市场的运行有着重大影响。



二、多项选择题

62.企业战略的实质是实现（ ）之间的动态平衡。

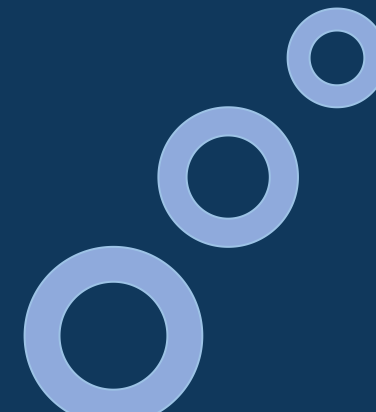
A.外观环境

B.内部环境

C.企业实力

D.战略目标

E.长远发展





二、多项选择题

答案：ACD

解析：企业战略是企业的最高领导层为了使企业在未来剧烈竞争的环境中求得生存和发展而绘制的一张蓝图。它是在对未来外部环境的变化趋势和企业自身实力进行充分分析的基础上，通过一系列科学决策的程序绘制出来的，是企业经营思想的集中体现，其实质是实现外部环境、企业实力和战略目标三者之间的动态平衡。





二、多项选择题

63.常用的反映失业程度的指标有（ ）。

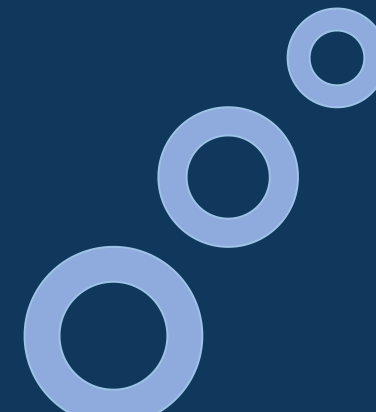
A.就业人数

B.失业率

C.平均劳动时间

D.失业人数

E.失业持续期

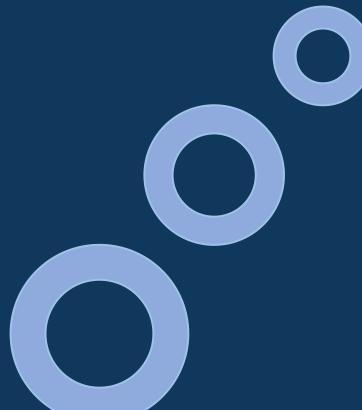




二、多项选择题

答案：BE

解析：常用的反映失业程度的指标有两个：失业率和失业持续期。其中，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；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。





二、多项选择题

64.人的心理过程包括相互联系和影响的若干方面，即（ ）。

- 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。认知活动是接收、储存、解读和处理外部信息的过程，是人的头脑对客观物质世界的现象和本质的反映过程。它包括感觉、知觉、记忆、思维、想象等。情感活动是人在认识客观事物时，对现实事物所持的态度和产生某种主观体验，以及相应的行为反应，其表现为喜、怒、哀、乐等过程。意志活动则是人在认识客观物质世界的活动中，自觉地确定目的，并为实现目的而自觉支配和调节行为、克服困难的心理活动。



二、多项选择题

65.战略控制的方法包括（ ）。

- A.实际成效
- B.事前控制
- C.绩效评价
- D.事后控制
- E.事中控制





二、多项选择题

答案：BDE

解析：战略控制的方法分为：

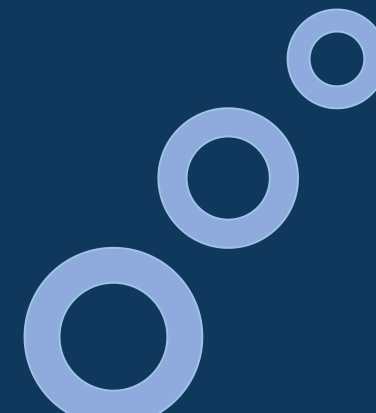
- （1）事前控制。这是在战略实施前，利用反馈信息对目前尚未发生的未来事件进行控制，以达到预防偏差的目的。
- （2）事中控制。这是在战略实施过程中，按照某一基本标准进行控制，以达到预防偏差的目的。
- （3）事后控制。这是战略执行后，将执行结果与期望标准做比较，看是否符合标准；总结经验和教训，并制定措施，以便使未来的行动更加有利。



二、多项选择题

66.在信息收集过程中，属于询问法的有（ ）。

- A. 邮寄调查法
- B. 电话调查法
- C. 会议调查询问法
- D. 调查记录法
- E. 当面调查询问法





二、多项选择题

答案：ABCE

解析：询问法是调查者通过询问的方式向被调查者展开调查的方法。它要求调查者事先拟定出具体的调研提纲，然后根据提纲向被调查者展开询问，采集相关信息。根据调查者与被调查者接触方式、方法的不同，询问法可以分为当面调查法、电话调查法、会议调查法、邮寄调查法和问卷调查法等。



二、多项选择题

67.内部招募的具体来源包括（ ）。

- A.内部提拔
- B.工作调换
- C.工作轮换
- D.重新聘用
- E.网络招募





二、多项选择题

答案：ABCD

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。其中，公开招聘是面向企业全体人员，内部提拔、工作调换、工作轮换则局限于部分人员，重新聘用则是吸引那些因某些原因而暂时不在岗的人员。





二、多项选择题

68.在投入期可以采取的营销策略有（ ）。

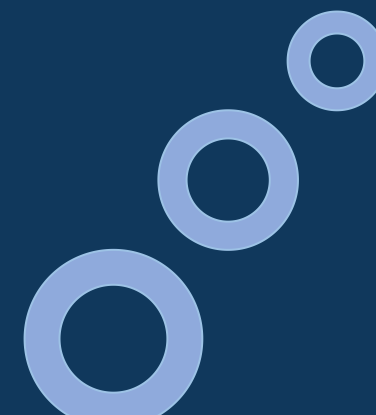
A.快速掠取策略

B.缓慢渗透策略

C.缓慢掠取策略

D.均速掠取策略

E.快速渗透策略





二、多项选择题

答案：ABCE

解析：产品生命周期包括投入期、成长期、成熟期和衰退期四个阶段。其中，投入期企业的营销重点是提高新产品的生命力，使产品尽快为顾客所接受，促使其向成长期过渡。企业可选择的营销策略有：

- ①快速掠夺策略；
- ②缓慢掠夺策略；
- ③快速渗透策略；
- ④缓慢渗透策略。



二、多项选择题

69.制定劳动定额的依据包括（ ）。

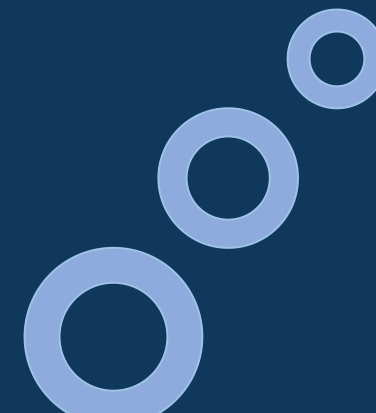
A.技术依据

B.成本依据

C.经济依据

D.心理生理依据

E.生产依据





二、多项选择题

答案：ACD

解析：制定劳动定额的科学依据：

- 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、多项选择题

70.按照交换对象的不同，可将市场分为（ ）。

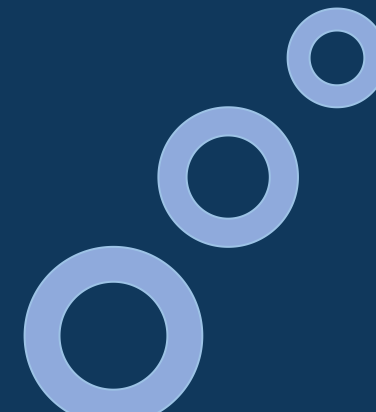
A.商品市场

B.服务市场

C.技术市场

D.证券市场

E.劳动力市场和信息市场





二、多项选择题

答案：ABCE

解析：按交换对象不同可将市场分为商品市场、服务市场、技术市场、金融市场、劳动力市场和信息市场等。





二、多项选择题

71. 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，是指计算月内平均每天拥有的人数；
- ②季平均人数，季内平均每天拥有的人数，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，是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

72.根据实施范围的不同，劳动定额可分为（ ）。

- A.看管定额
- B.服务定额
- C.统一定额
- D.企业定额
- E.一次性定额



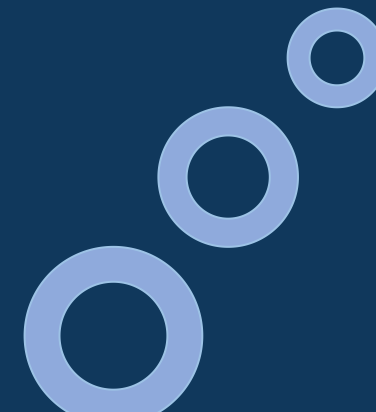


二、多项选择题

答案：CDE

解析：根据实施范围的不同，劳动定额可分为：

- ①统一定额；
- ②企业定额；
- ③一次性定额。





二、多项选择题

73.企业人力资源管理的职能包括（ ）。

- A.保持
- B.发展
- C.评价
- D.吸收
- E.调整

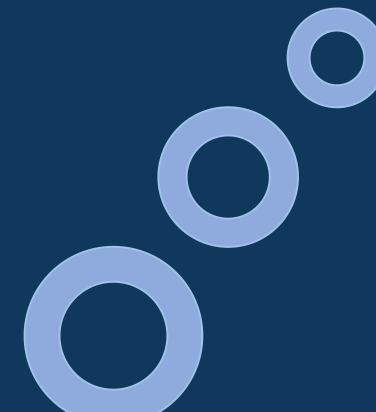




二、多项选择题

答案：ABCDE

解析：现代企业人力资源管理是以组织中的人为对象的管理，在某种意义和程度上，它至少涉及以下五种基本职能：吸收和录用、保持、发展、评价、调整。





二、多项选择题

74.人本管理机制具体包括（ ）。

- A.目标机制
- 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：BCDE

解析：人本管理的机制具体包括：动力机制、约束机制、压力机制、保障机制、环境优化机制、选择机制。





二、多项选择题

75. () 等信息反映了员工的现状。

- A.目前的个人状况
- B.奖励和先进模范事迹事件
- C.与工作相关材料
- D.处分、取消处分相关材料
- E.甄别复查的材料





二、多项选择题

答案：ABCDE

解析：一般来说，员工信息的内容主要包括以下几个方面：

（1）反映员工历史状况信息的主要内容。包括：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。

（2）反映员工现状的信息。包括目前的个人状况信息，以及与工作相关的信息，如职务、职称、教育状况、工作变动、工资变动、任免晋升、考核材料等；奖励和模范先进事迹材料；处分、取消处分和甄别复查材料等。

（3）反映员工个性与潜能的信息。包括兴趣、特长、爱好等信息。



二、多项选择题

76. “任人唯贤” ，强调用人要做到（ ）。

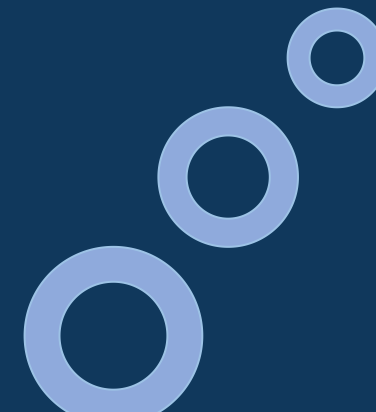
A.大贤大用

B.不贤不用

C.以人为本

D.小贤小用

E.激励为主、惩戒为辅

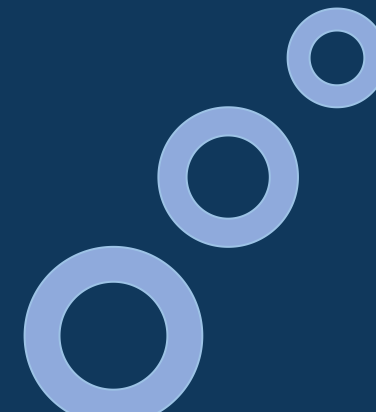




二、多项选择题

答案：ABD

解析：任人唯贤，强调用人要出于“公心”，以事业为重，而不是以自己的“小圈子”为重，以“宗派”为重，只有这样，才能做到大贤大用，小贤小用，不贤不用。





二、多项选择题

77.根据范围的不同，员工培训可以分为（ ）。

- A.岗前培训
- B.企业内培训
- C.全员培训
- D.企业外培训
- E.单项培训





二、多项选择题

答案：CE **解析：**根据培训与工作的关系，员工培训可分为岗前培训、在岗培训和脱产培训；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；根据培训对象在公司中的地位，员工培训可分为公司高层管理人员的培训、基层管理人员培训、专业技术人员培训和一般员工培训；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；根据培训范围，员工培训可分为全员培训和单项培训；根据培训组织形式，员工培训可分为正规学校、短训班、非正规大学和自学等形式。目前最常用的是第一种分类方法。



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

答案：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、劳动积极性与其劳动生产率，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.分专业脱产培训的特点包括（ ）。

- A.具有定期轮训的特性
- B.强调培训内容的单一性
- C.强调培训的专业性
- D.强调标准化的教育
- E.强调专业知识和技能的层次



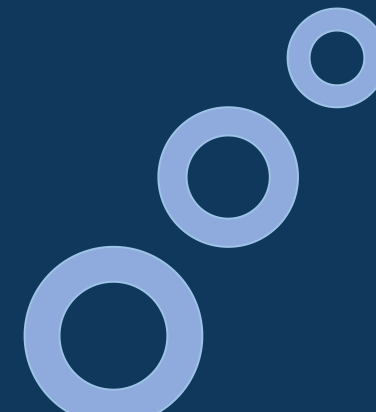


二、多项选择题

答案：BCE

解析：分专业脱产培训的特点：

- 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。





二、多项选择题

80.关于招聘申请表的说法正确的是（ ）。

- A.使用标准化的格式
- B.由应聘人员在求职时自己填写
- C.包含工作岗位所需的基本信息
- D.一般由招聘单位的人力资源部门设计
- E.应聘者提供个人简历和资料的基本形式





二、多项选择题

答案：BCDE

解析：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，招聘申请表内容的设计也有一定的区别；故选项A错误。不管何种形式的招聘申请表，都应当反映出以下一些信息：应聘者个人基本信息、应聘者受教育状况、应聘者过去的工作经验以及业绩、能力特长、职业兴趣等。招聘申请表是应聘者提供个人履历和资料的基本形式，是企业人员进行初步挑选时不可缺少的一种工具。它一般由招聘单位的人力资源部门设计，应聘人员在求职时自己填写，因此，招聘申请表又有求职申请表、应聘申请表等多种说法。



二、多项选择题

81.在企业员工培训系统的作业流程中，培训反馈的具体内容有（ ）。

- A. 受训人员的考评
- B. 培训教师考评
- C. 应用反馈
- D. 培训管理的考评
- E. 培训总结、资源归档





二、多项选择题

答案：BCDE

解析：培训反馈是组织管理中对培训修正、完善和提高的必要手段，是企业组织与管理必不可少的一个程序。

培训反馈的具体内容包括：

- 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，资源归档。



二、多项选择题

82.根据培训的组织形式，员工培训可分为（ ）。

- A.自学
- B.正规学校
- C.短训班
- D.现场培训
- E.非正规大学





二、多项选择题

答案：ABCE

解析：根据培训组织形式，员工培训可分为正规学校、短训班、非正规大学和自学等形式。





二、多项选择题

83.企业员工岗前培训的三阶段包括（ ）。

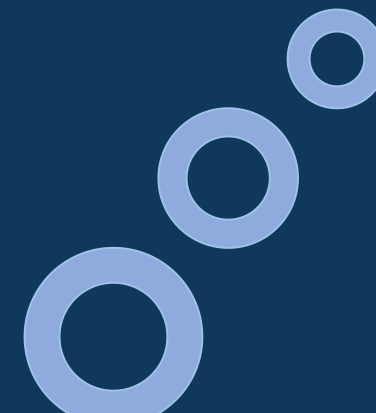
A.全公司培训

B.小组培训

C.分支机构培训

D.总部培训

E.工作现场培训





二、多项选择题

答案：CDE

解析：岗前培训的三阶段培训包括：

①总部培训；

②分支机构或部门培训；

③工作现场培训。岗前培训的前提是企业要建立两级培训体制，下属企业或部门在上级人力资源部门的监督指导下对岗前培训进行安排和组织，培训结束后，下属企业或部门应将培训情况和结果报上级人力资源部门备案。



二、多项选择题

84.在人力资源管理制度基本内容中，应对绩效考评结果的应用原则和要求，以及与之相配套的（ ）等规章制度的贯彻实施做出明确规定。

- A.薪酬奖励
- B.人事调整
- C.职务晋升
- D.人员培训
- E.职责范围

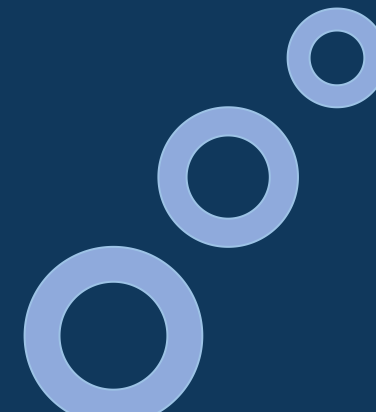




二、多项选择题

答案：ABCD

解析：绩效管理制度是企业人力资源管理制度的重要组成部分，在起草和编写企业员工绩效管理制度时，应对绩效考评结果的应用原则和要求，以及与之配套的薪酬奖励、人事调整、晋升培训等规章制度的贯彻实施和相关政策的兑现办法做出明确规定。





二、多项选择题

85.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：从受训阶层看，脱产培训可分为分阶层脱产培训和分专业脱产培训。前者是指对不同阶层的员工进行脱产教育培训，后者是指按不同专业对各类员工进行脱产培训。

其中，分阶层脱产培训的特点有：

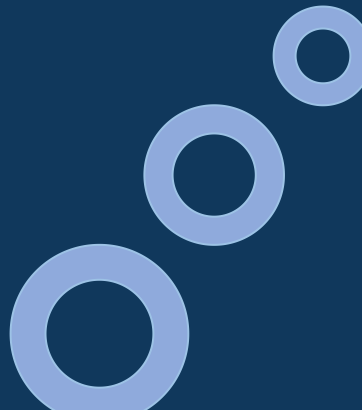
- ①强调培训对象的职务地位、等级和阶层；
- ②强调教育培训的综合性，即提高受训员工扮演新角色时必要的综合能力；
- ③强调标准化、规范化教育培训；
- ④具有定期轮训的特性。 C项属于分专业脱产培训的特点。



二、多项选择题

86.工作指导法的培训要点包括（ ）。

- A.关键工作环节的要求
- B.改善员工间的合作
- C.工作的原则和技巧
- D.增加对工作的了解
- E.须避免、防止的问题和错误





二、多项选择题

答案：ACE

解析：工作指导法又称教练法、实习法，是指由一位有经验的工人或直接主管人员在工作岗位上对受训者进行培训的方法。这种方法并不一定要有详细、完整的教学计划，但应注意培训的要点：

- ①关键工作环节的要求；
- ②做好工作的原则和技巧；
- ③须避免、防止的问题和错误。 BD两项属于工作轮换法的优点。



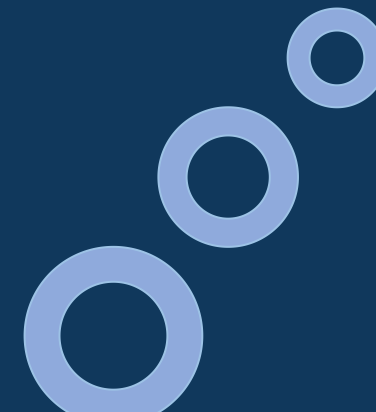
二、多项选择题

87.关于分析考评数据的方法，下列说法正确的有（ ）。

A.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.顺序法是将分数划区分，如：0-59分为差，60 -69分为一般，70 -79分为中，80-89分为良，90分及以上为优

C.能级分析法只将分数排队，如：100分、91分、81分，以此类推





二、多项选择题

D.综合分析法运用考评数据对员工进行全面、细致、综合的评价，这种评价只根据考评标准进行分析，不与别人的考评结果进行对比

E.常模分析法是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，从而对其绩效进行评价





二、多项选择题

答案：ADE

解析：BC两项，能级分析法同顺序法的主要区别是顺序法只将分数排队，如：100分、91分、81分，以此类推；而能级分析法是将分数划区分，如：0-59分为差，60-69分为一般，70 -79分为中，80 -89分为良，90分及以上为优。

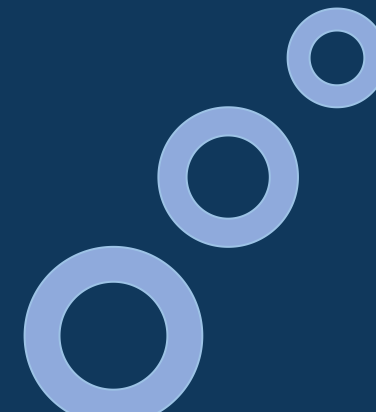




二、多项选择题

88.科学地确定绩效考评的基础需要（ ）。

- A.确定工作要项
- B.确定考评方法
- C.确定绩效标准
- D.确定考评周
- E.确定考评指标



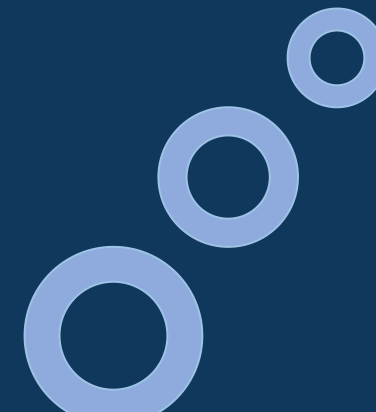


二、多项选择题

答案：AC

解析：科学地确定考评的基础需要做到以下几点：①确定工作要项，工作要项是指工作结果对组织有重大影响的活动或大量的重复性活动；

②确定绩效标准，绩效应以完成工作所达到的可接受的条件为标准，必须客观化、定量化，具体做法是将考评要项逐一分解，形成考评的评判标准。





二、多项选择题

89.技术等级工资制由()组成。

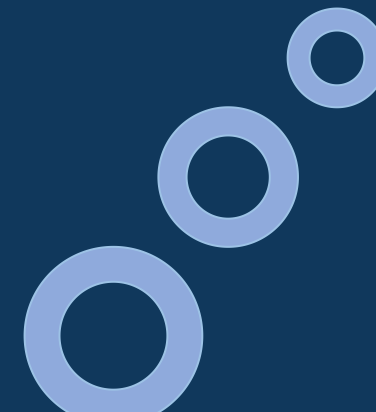
A.工资等级

B.工资等级线

C.工资标准

D.工资等级表

E.技术等级标准

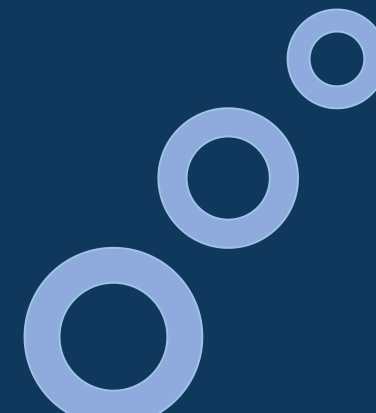




二、多项选择题

答案：CDE

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。





二、多项选择题

90.结构工资的组成部分通常包括（ ）。

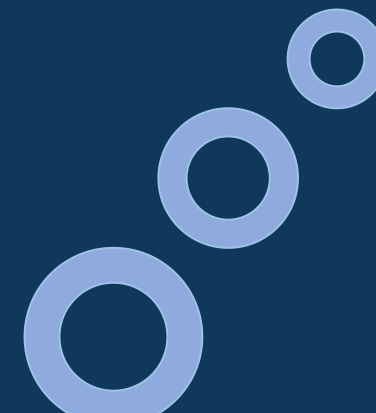
A.标准工资

B.岗位工资

C.年功工资

D.技能工资

E.效益工资





二、多项选择题

答案：BCDE

解析：结构工资制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。结构工资通常由五个部分组成：

- ①基本（基础）工资；
- ②职务（岗位）工资；
- ③技能工资；
- ④年功工资（工龄）；
- ⑤奖励工资（效益工资）。



二、多项选择题

91.在薪点工资制中，薪点数的确定可以取决于（ ）。

- A.岗位点数
- B.个人绩效点数
- C.年龄点数
- D.个人贡献点数
- E.技能点数





二、多项选择题

答案：ABDE

解析：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。点值取决于企业、所在部门的经济效益。薪点数的决定在各企业、各类员工中有所不同，有的企业或员工主要取决于岗位点数，有的企业或员工主要取决于技能或能力点数，有的企业或员工主要取决于员工的个人贡献点数，还有的企业取决于岗位点数、技能点数、个人绩效点数、工龄点数、基本生活保障点数的综合或部分点数之和。



二、多项选择题

92.选择薪酬形式的原则包括（ ）。

- A.薪酬的发放要及时
- B.薪酬便于计算
- C.选择的具体薪酬形式要与岗位的特点相吻合
- D.员工收入与本人的工作效率直接成正比关系
- E.薪酬实施计划一经制订出来，就应当比较稳定



二、多项选择题

答案：ABCDE

解析：薪酬形式是指劳动计量和薪酬支付的方式。选择

薪酬形式应遵循以下原则：

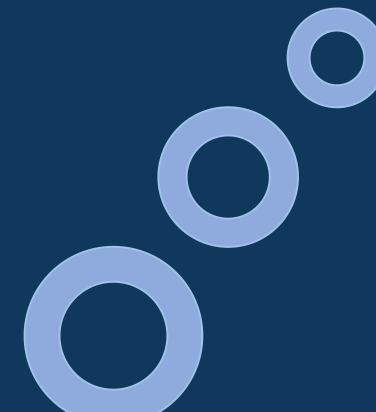
- ①选择的具体薪酬形式要与岗位的特点相吻合；
- ②员工收入与本人的工作效率直接成正比关系；
- ③薪酬便于计算；
- ④薪酬的发放要及时；
- ⑤薪酬实施计划一经制订出来，就应当比较稳定。



二、多项选择题

93.省级劳动行政主管部门在确定最低工资率时，应向当地（ ）咨询。

- A.财政部门
- B.专业研究机构
- C.统计部门
- D.工商业联合会
- E.民政部门

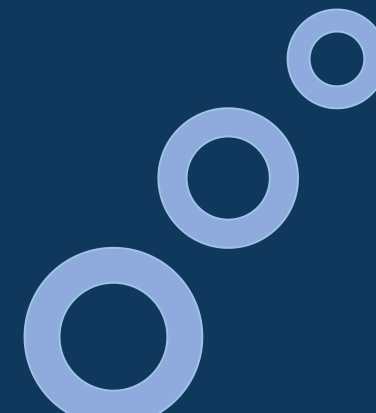




二、多项选择题

答案：ACDE

解析：最低工资率考虑到同一地区不同区域和行业的特点，对不同经济发展区域和行业可以确定不同的最低工资率。各省、自治区、直辖市劳动行政主管部门会同工会、企业家协会在确定最低工资率时，应该向当地工商业联合会、财政、民政、统计等部门咨询。

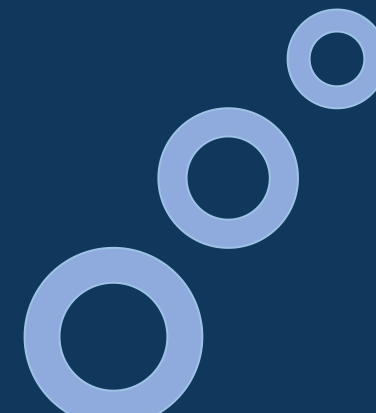




二、多项选择题

94. 补充福利项目包括（ ）。

- A. 免费住房
- B. 工作午餐
- C. 通信补助
- D. 法律顾问
- E. 带薪年假





二、多项选择题

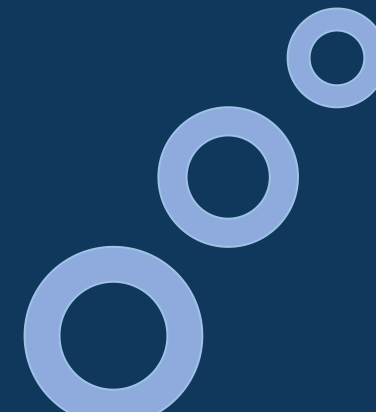
答案：ABCD

解析：补充福利是指在国家法定的基本福利之外，由企业自定的福利项目。经常见到的补充福利的项目包括：房租补助、免费住房、工作午餐、女工卫生费、通信补助、员工生活困难补助、财产保险、人寿保险、法律顾问、心理咨询、贷款担保、内部优惠商品、搬家补助、子女医疗费补助等。E项，法定福利又称基本福利，是指按照国家法律、法规和政策规定必须发生的福利项目，包括：



二、多项选择题

- ①社会保险；
- ②法定带薪假日；
- ③特殊情况下的工资支付；
- ④工资总额外补贴项目。





二、多项选择题

95.以下关于专项协议的说法，正确的是（ ）。

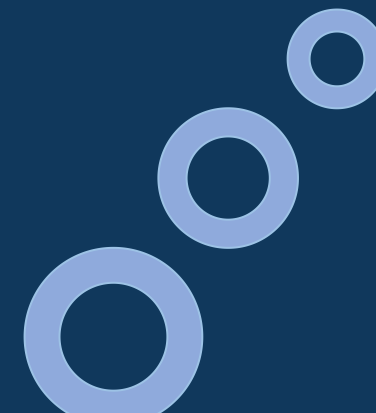
- A.专项协议与劳动合同密切相关
- B.专项协议可以在订立劳动合同的同时协商确定
- C.如果专项协议在订立劳动合同时订立，应在劳动合同的附件中注明
- D.如果专项协议在劳动合同的履行期间订立，必须要保障与劳动合同的一致性
- E.当专项协议与劳动合同出现矛盾时，应及时变更专项协议的相关内容



二、多项选择题

答案：ABCD

解析：E项，如果专项协议在劳动合同的履行期间订立，必须要保障与劳动合同的一致性；当出现矛盾时，应及时变更劳动合同的相关内容。





二、多项选择题

96.结构工资制也可称为（ ）。

- A.职务工资
- B.组合工资
- C.分解工资
- D.基本工资
- E.多元化工资

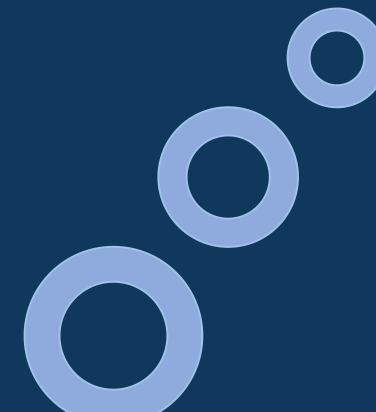




二、多项选择题

答案：BCE

解析：结构工资制又称为多元化工资、组合工资、分解工资。它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。





二、多项选择题

97.确定最低工资率时，应由（ ）的代表民主协商。

- A.政府
- B.高校
- C.工会
- D.企业
- E.劳动者





二、多项选择题

答案：ACD

解析：最低工资，是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动的前提下，其所在企业应支付的最低劳动报酬。最低工资率是指单位劳动时间的最低工资数额。最低工资率的确定实行政府、工会、企业三方代表民主协商原则。





二、多项选择题

98.根据签约代表所代表的范围的不同，集体合同可分为（ ）。

- A.基层集体合同
- B.单位集体合同
- C.行业集体合同
- D.地区集体合同
- E.国家集体合同





二、多项选择题

答案：ACD

解析：集体合同根据协商、签约代表所代表范围的不同，分为基层集体合同、行业集体合同、地区集体合同等。我国集体合同体制以基层集体合同为主导体制，即集体合同由基层工会组织与企业签订，只对签订单位具有法律效力。





二、多项选择题

99. 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。包括以下内容：

- 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

100.劳动保障监察的职责有（ ）。

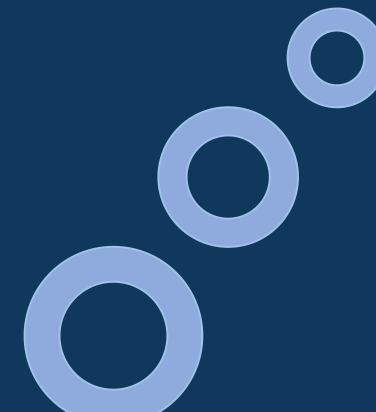
- A.宣传劳动保障法律、法规和规章，督促用人单位贯彻执行
- B.检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况
- C.受理对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的举报、投诉
- D.依法纠正和查处违反劳动保障法律、法规或者违章的行为
- E.用人单位需保障生产安全

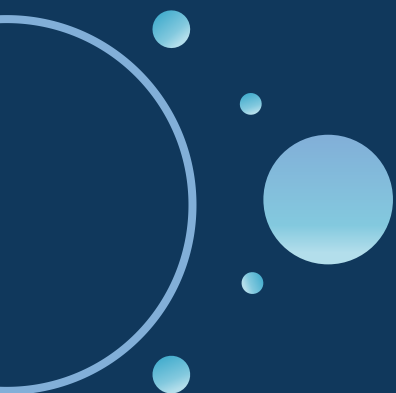


二、多项选择题

答案：ABCD

解析：劳动保障监察的职责包括：宣传劳动保障法律、法规和规章，督促用人单位贯彻执行；检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况；受理对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的举报、投诉；依法纠正和查处违反劳动保障法律、法规或者违章的行为。



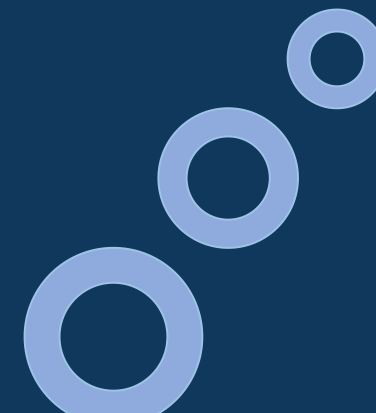


专业能力



一、简答题

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.企业在进行工作岗位调查时，主要采用哪几种方法？

（16分）

答案：企业在组织岗位调查时，可以根据被调查对象所处的环境和条件，选择下述具体的岗位调查方法：

（1）岗位写实。岗位写实是指岗位调查者对被调查者的工作过程进行全面观察、记录和分析的信息采集方法。它是进行工作岗位调查的基本方法之一。岗位写实的对象可以是员工，也可以是员工所操纵的设备；写实的范围，可以是个人，也可以是集体。



一、简答题

(2) 作业测时。作业测时是指以工序或某一作业为对象，按照操作顺序进行实地观察记录，研究作业活动的一种方法。

(3) 岗位抽样。岗位抽样是指统计抽样法在工作岗位调查中的具体运用，它是根据概率论和数理统计学的原理，对工作岗位随机地进行抽样调查，利用抽样调查得到的数据资料对总体状况做出推断的一种方法。





一、简答题

(4) 工作岗位调查的其他方法。

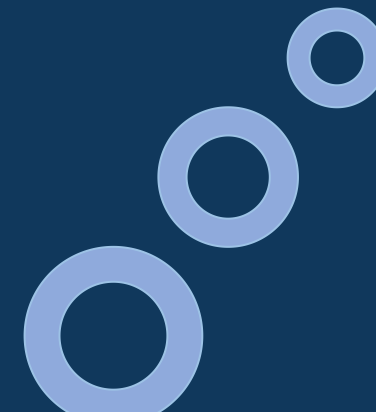
- ①技术会议法；
- ②结构调查表；
- ③日志法；
- ④关键事件法；
- ⑤设计信息法；
- ⑥活动记录法；
- ⑦档案资料法。





一、简答题

2.根据国际劳工标准，我国建立了哪些对未成年工特殊保护制度？（14分）





一、简答题

答案：（1）最低就业年龄的规定。我国的最低就业年龄为16周岁，某些特殊行业需招用16周岁以下的少年，必须经劳动部门批准。

（2）禁忌劳动范围。任何用人单位招用未成年工，应当在工种、劳动时间、劳动强度、保护措施等方面执行国家有关规定，不得安排其从事过重、有毒有害的劳动或者危险作业。

（3）未成年工实行定期健康检查。

（4）使用未成年工实行登记制度。

（5）未成年工必须在上岗前进行职业安全卫生教育、培训。



一、简答题

3.企业人力资源管理部门对绩效管理负有哪些重要的责任？（16分）

答案：尽管绩效管理的实施主要是决策层与各级直线管理人员的职责，但企业人力资源管理部门对绩效管理也负有重要责任，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。



一、简答题

(3) 宣传企业绩效管理制度，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。

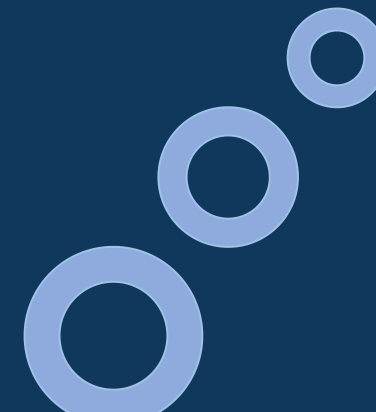
(5) 收集反馈信息，包括存在的问题、难点、批评与建议，记录和积累有关资料，提出改进方案和措施。

(6) 根据绩效管理的结果，制定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。



二、计算题

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

1.某企业基期与报告期的员工人数及工资的统计资料见表1，运用相关知识计算、填充该表，并对该企业进行工资总额动态分析。（18分）

表1 企业员工人数及工资统计表

项目	基期	报告期	动态指标（%）
工资总额（元）	1160000	1536000	
员工平均人数（人）	1000	1200	
员工平均工资（元/人）			



二、计算题

答案：根据题意计算如下：

$$\text{①工资总额动态指标} = \left(\frac{\text{报告期工资总额}}{\text{基期工资总额}} \right) \times 100\% = 1536000 / 1160000 \times 100\% \approx 132\%$$

$$\text{②员工平均人数动态指标} = \left(\frac{\text{报告期员工平均人数}}{\text{基期员工平均人数}} \right) \times 100\% = 1200 / 1000 \times 100\% = 120\%$$

$$\text{③平均工资指数} = \left(\frac{\text{报告期平均工资}}{\text{基期平均工资}} \right) \times 100\% = 1280 / 1160 \times 100\% = 110\%$$

$$\text{员工基期平均工资} = 1160000 / 1000 = 1160 \text{ (元/人)} ;$$

$$\text{员工报告期平均工资} = 1536000 / 1200 = 1280 \text{ (元/人)} ;$$



二、计算题

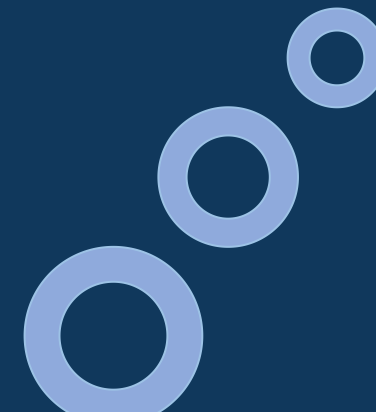
填充后的表如下表所示。

项目	基期	报告期	动态指标 (%)
工资总额 (元)	1160000	1536000	132%
员工平均人数 (人)	1000	1200	120%
员工平均工资 (元/人)	1160	1280	110%



三、综合分析题

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.某国有企业的员工都是“终身制”，大家感觉工作是一个铁饭碗，除非犯了重大错误，公司不可能辞退他们。因此，该公司的员工大都抱有“不求有功，只求无过”的态度，对公司的事情不甚关心，对自己的工作也是敷衍了事，遇到困难总是寻找客观原因。人力资源部经理是一个事业心很强的人，他很希望改变这种局面。

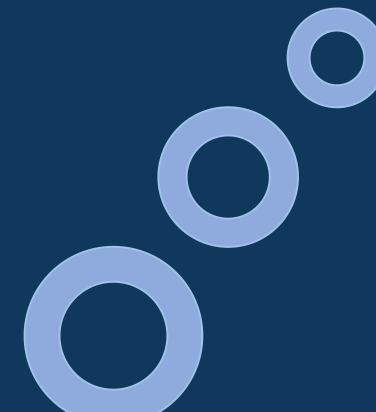
问题：你能否为人力资源部经理出出主意？（18分）



三、综合分析题

答案：建议该企业采取竞聘上岗的方式，具体分析如下：

（1）竞聘上岗是我国国有企业在经济改革的实践活动中，涌现出来的一件新事物。它对传统体制下“终身制”“铁饭碗”“铁交椅”的劳动人事制度产生了巨大的冲击，成为促进企业劳动人事制度改革的重要突破口。





三、综合分析题

(2) 竞聘上岗的具体做法：根据能岗匹配的原理，即企业聘任谁来承担某一管理岗位的工作，谁就是这一岗位的最适合者，不是凭领导主观判断，而是通过公开竞聘的方式，从企业现有的具备聘任条件的各级专业技术、经营管理人员来挑选。采用科学公正的选拔方法，通过公开竞聘，对企业内部应聘人员通过层层筛选，由专家小组集体做出评判，从应聘者中选拔出较为合适的人员。



三、综合分析题

(3) 企业推行竞聘上岗制度时，可以采用以下几种方法：

- ① 统一规定所有上岗人员的任期，任期一到，全部卸任，而后在企业内部重新公开竞聘上岗。
- ② 对现有空缺岗位与新增岗位竞聘上岗。
- ③ 对部分岗位作竞聘上岗的试验，以求取得经验.在不断完善聘任制度的条件下，再逐步推广。



三、综合分析题

2.李琦于去年10月份看到某文印厂的招聘启事：本厂招用劳动合同制排版工人10人，男女不限，年龄在23周岁以下，双眼裸眼视力为5.0以上。李琦患有视神经萎缩，裸眼视力只能达到4.6，而且不能矫正。为了找工作，李琦找人开具了视力为5.0的虚假证明。文印厂根据证明与李琦于2016年11月1日签订了为期5年的劳动合同，合同中明确规定试用期为6个月。



三、综合分析题

李琦入厂后由于其视力达不到工作要求，经其排版的清样错误多，质量和效率与同期进厂工人的差距很大。经说服教育，李琦不得不到医院复查。经查证，李琦视力在招工以前即为4.6，与招聘启事中要求的视力不符。2017年3月1日，文印厂通知李琦解除劳动合同，限4月10日前离开工厂。李琦认为，文印厂与自己签订了劳动合同，在劳动合同履行过程中用人单位单方解除劳动合同，属于违法行为，不同意解除劳动合同，并向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。您认为当地劳动争议仲裁委员会将如何裁决？为什么？（18分）



三、综合分析题

答案：当地劳动争议仲裁委员会将裁决文印厂与李琦签订的劳动合同是无效的，所以可以依法解除。

劳动合同的解除是指劳动合同签订以后，尚未全部履行之前，由于一定事由的出现，提前终止劳动合同的法律行为。解除劳动合同必须符合法定条件，严格履行法定程序。用人单位可以随时提出解除劳动合同，且不承担经济补偿的情形如下：

- （1）在试用期间被证明不符合录用条件的，这个条件仅在试用期间有效，而且用人单位能够举证不符合录用条件。
- （2）严重违反用人单位的规章制度的。



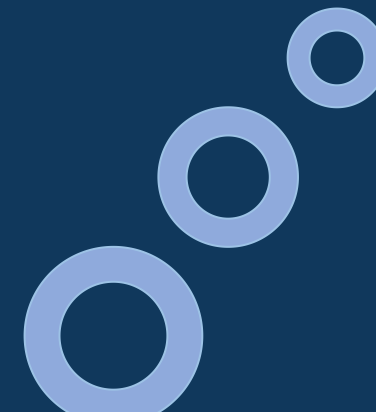
三、综合分析题

(3) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的。

(4) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响。

(5) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的。

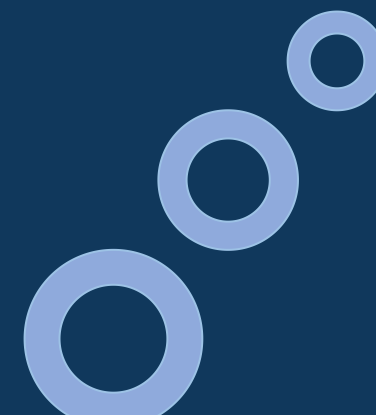
(6) 被依法追究刑事责任的。





三、综合分析题

在案例中，文印厂的招聘启事中明确要求排版工人双眼裸眼视力为5.0以上，但是李琦为了找工作，找人开具了视力为5.0的虚假证明，经医院查证，李琦视力在招工以前即为4.6，与招聘启事中要求的视力不符。2017年3月1日，文印厂通知李琦解除劳动合同。该情况属于在试用期间被证明不符合录用条件的，且用人单位能够举证不符合录用条件。因此，文印厂可以与李琦解除劳动合同，且不承担经济补偿的条件。



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'.