二、多选题

1. 劳动者就业，不因（ ）等不同而受歧视。

A．民族

B．种族

C．性别

D．宗教信仰

**答案：**ABCD

1. 《就业促进法》规定，属于国家给予税收优惠的事项有（ ）。

A．吸纳符合国家规定条件的失业人员达到规定要求的企业

B．失业人员创办的中小企业

C．安置残疾人员达到规定比例或者集中使用残疾人的企业

D．从事个体经营的残疾人

**答案：**ABCD

1. 《就业促进法》规定，从事职业中介活动，应当遵循（ ）的原则。

A．合法

B．诚实信用

C．公平

D．公开

**答案：**ABCD

1. 《就业服务与就业管理规定》规定，公共就业服务机构应当加强工作人员的政策、业务和服务技能培训，组织（ ）等专业人员参加相应职业资格培训。

A．职业指导人员

B．职业信息分析人员

C．劳动保障协理员

D．劳动保障分析人员

**答案：**ABC

1. 《就业服务与就业管理规定》规定，职业指导工作的内容包括（ ）。

A．向劳动者和用人单位提供国家有关劳动保障的法律法规和政策、人力资源市场状况咨询

B．帮助劳动者了解职业状况，掌握求职方法，确定择业方向，增强择业能力

C．向劳动者提出培训建议，为其提供职业培训相关信息

D．开展对劳动者个人职业素质和特点的测试，并对其职业能力进行评价

**答案：**ABCD

1. 根据《就业服务与就业管理规定》，公共就业服务机构应当积极拓展服务功能，根据用人单位需求提供（ ）服务。

A．招聘用人指导

B．劳动保障事务代理

C．跨地区人员招聘

D．企业人力资源管理咨询等专业性

**答案：**ABCD

1. 《就业补助资金管理办法》规定，对参加就业技能培训和创业培训的五类人员，培训后取得（ ）的，给予一定标准的职业培训补贴。

A．职业资格证书

B．职业技能等级证书

C．专项职业能力证书

D．培训合格证书

**答案：**ABCD

1. 《就业补助资金管理办法》规定，享受就业补助资金社会保险补贴的人员范围包括（ ）。

A．登记失业人员

B．就业困难人员

C．农民工

D．高校毕业生

**答案：**BD

1. 《就业补助资金管理办法》规定，对招用就业困难人员并缴纳社会保险费的单位，以及通过公益性岗位安置就业困难人员并缴纳社会保险费的单位，按其为就业困难人员实际缴纳的（ ）给予补贴，不包括就业困难人员个人应缴纳的部分。

A．基本养老保险费

B．基本医疗保险费

C．工伤保险费

D．失业保险费

**答案：**ABD

1. 《就业补助资金管理办法》规定，对在毕业年度有就业创业意愿并积极求职创业的（ ）中的高校毕业生，残疾及获得国家助学贷款的高校毕业生，给予一次性求职创业补贴。

A．低保家庭

B．贫困残疾人家庭

C．建档立卡贫困家庭

D．特困人员

**答案：**ABCD

1. 《就业补助资金管理办法》规定，就业见习补贴可以用于支付（ ）。

A．见习人员见习期间基本生活费

B．为见习人员办理人身意外伤害保险

C．对见习人员的指导管理费用

D．见习单位的管理费用

**答案：**ABC

1. 申请职业培训补贴时，（ ）等证明材料不再提供，调整为人力资源社会保障部门内部核查。

A．职业资格证书

B．职业技能等级证书

C．培训合格证书

D．专项职业能力证书

**答案：**AB

1. 《人力资源市场暂行条例》规定，本条例所称人力资源服务机构，包括（ ）。

A．公共人力资源服务机构

B．盈利型人力资源服务机构

C．经营性人力资源服务机构

D．服务型人力资源服务机构

**答案：**AC

1. 《人力资源市场暂行条例》规定，公共人力资源服务机构提供（ ）服务，不得收费。

A．人力资源供求、市场工资指导价位、职业培训等信息发布

B．职业介绍、职业指导和创业开业指导

C．对就业困难人员实施就业援助

D．流动人员人事档案管理

**答案：**ABCD

1. 《人力资源市场暂行条例》规定，人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员，应当要求用人单位提供（ ），并对所提供材料的真实性、合法性进行审查。

A．招聘简章

B．经办人的身份证件

C．营业执照或者有关部门批准设立的文件

D．用人单位的委托证明

**答案：**ABCD

1. 属于基于档案延伸服务的是（ ）。

A．社会保险代缴

B．出具亲属关系证明

C．退休初审

D．专业技术资格评定

**答案：**ACD

1. 属于流动人员人事档案管理服务工作纪律的是（ ）。

A．严禁任何单位和个人涂改流动人员人事档案

B．严禁在年龄、工龄、党龄、学历、经历和身份等方面弄虚作假

C．严禁为不符合政策规定的人员新建、重建档案

D．不得无故推诿拒收档案，不得出具虚假证明

**答案：**ABCD

1. 属于流动人员办理人事档案业务主要作用的是（ ）。

A．招聘录用和选拔使用

B．政审和审查

C．党组织关系接转

D．出具相关证明

**答案：**ABCD

1. 应及时收集归入流动人员人事档案中的材料是（ ）。

A．学位学历材料

B．职称材料

C．党员材料

D．工作材料

**答案：**ABCD

1. 属于公共就业人才服务机构管理的应届高校毕业生的档案是（ ）。

A．在公有制企业就业的

B．自费出国留学的

C．自由职业或灵活就业

D．未就业应届高校毕业生

**答案：**BCD

1. 档案管理机构可以依据档案记载出具的证明有（ ）

A．存档证明

B．亲属关系证明

C．无犯罪记录证明

D．经历证明

**答案：**ABCD

1. 《人力资源社会保障部关于进一步规范人力资源市场秩序的意见》规定，各级人力资源社会保障部门要依法实施（ ），建立完善人力资源服务机构管理服务台账。

A．劳务派遣经营许可

B．劳务派遣备案

C．人力资源服务许可

D．人力资源服务备案

**答案：**ACD

1. 人才中介服务机构有改变（ ）等情形的，应当按原审批程序办理变更或者注销登记手续。

A．名称

B．住所

C．经营范围

D．法定代表人

**答案：**ABCD

1. 高技能领军人才包括获得（ ）等荣誉以及享受省级以上政府特殊津贴，或各省（区、市）政府认定的“高精尖缺”高技能人才。

A．全国劳动模范

B．全国五一劳动奖章

C．中华技能大奖

D．全国技术能手

**答案：**ABCD

1. 为提高高技能领军人才的社会待遇，鼓励各地根据实际情况，研究探索对高技能领军人才在（ ）等方面的支持政策。

A．购房

B．租房

C．安家补贴

D．子女接受义务教育

**答案：**ABCD

1. 对中华技能大奖获得者，我部将授予中华技能大奖荣誉称号，颁发（ ）。

A．奖章

B．证书

C．奖杯

D．奖金

**答案：**ABCD

1. 《中华人民共和国社会保险法》规定，基本养老金根据（ ）、城镇人口平均预期寿命等因素确定。

A．个人累计缴费年限

B．缴费工资

C．当地职工平均工资

D．个人账户金额

**答案：**ABCD

1. 《中华人民共和国社会保险法》规定，财政部门、审计机关按照各自职责，对社会保险基金的（ ）情况实施监督。

A．收支

B．管理

C．盈利能力

D．投资运营

**答案：**ABD

1. 按照《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法》等规定确定待遇领取地，需要参考的因素是（ ）。

A．户籍所在地

B．最后参保地

C．最后参保地的缴费年限

D．其他参保地的缴费年限

**答案：**ABCD

1. 根据我国目前养老金计发办法，基本养老金的激励约束作用体现在（ ）。

A．多缴多得

B．长缴多得

C．晚退多得

D．特殊照顾

**答案：**ABC

1. 参加职工基本养老保险制度的人员，不分（ ），均执行相同的参保办法和待遇计发办法。

A．国籍

B．户籍

C．民族

D．性别

**答案：**ABCD

1. 参保人员参加企业职工基本养老保险的，达到法定退休年龄时，缴费不满15年延长缴费，以下说法正确的是（ ）。

A．基本养老保险关系最后参保地是户籍地的，在户籍地办理延长缴费

B．基本养老保险关系最后参保地是非户籍地，且在最后参保地缴费满10年的，在最后参保地延长缴费

C．基本养老保险关系最后参保地是非户籍地，且在最后参保地缴费不满10年，在上一个缴费满10年的基本养老保险关系所在地延长缴费

D．基本养老保险关系在所有参保地均缴费不满10年，在户籍地延长缴费

**答案：**ABCD

1. 关于基本养老保险待遇说法错误的是（ ）。

A．只要在最后参保地缴费满10年都可以在最后参保地领取待遇

B．缴费满10年的临时账户所在地也可以作为待遇领取地。

C．企业职工基本养老保险待遇和城乡居民基本养老保险待遇不可重复享受

D．若重复领取企业职工基本养老保险待遇和城乡居民养老保险待遇，由社会保险经办机构与本人协商确定保留其中一个基本养老保险关系并继续领取待遇，其他的养老保险关系应予以清理

**答案：**ABD

1. 社会组织及其专职工作人员在《关于社会组织专职工作人员参加养老保险有关问题的通知》下发前签订（ ）的，可按当地有关规定补缴基本养老保险费。

A．聘用合同

B．劳动合同

C．委托合同

D．民事合同

**答案：**AB

1. 建立企业年金的条件是（ ）。

A．依法参加基本养老保险并履行缴费义务

B．依法缴纳住房公积金

C．已建立集体协商机制

D．具有相应的经济负担能力

**答案：**ACD

1. 企业年金与基本养老保险主要区别是（ ）。

A．定位不同

B．主办机构不同

C．资金积累方式不同

D．强制性不同

**答案：**ABCD

1. 属于党中央、国务院对利用失业保险预防失业工作的要求是（ ）。

A．要增强失业保险制度预防失业、促进就业功能，完善就业失业监测统计制度

B．用好失业保险基金结余，增加稳就业资金规模

C．落实和完善失业保险支持企业稳定就业岗位政策

D．坚持全覆盖、保基本、多层次、可持续方针，不断扩大社会保障覆盖面，提高统筹层次和保障水平，加强各项制度的完善和衔接，增强公平性，适应流动性，保证可持续性

**答案：**ABC

1. 按照《中华人民共和国社会保险法》，用人单位与职工终止或者解除劳动关系后，（ ）

A．用人单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动关系的证明，并将失业人员的名单自终止或者解除劳动关系之日起15日内告知社会保险经办机构

B．用人单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动关系的证明，并将失业人员的名单自终止或者解除劳动关系之日起7日内报社会保险经办机构备案

C．失业人员应当持本单位为其出具的终止或者解除劳动关系的证明，及时到指定的公共就业服务机构办理失业登记

D．失业人员凭失业登记证明和个人身份证明，到社会保险经办机构办理领取失业保险金的手续

**答案：**ACD

1. 《关于失业保险支持企业稳定就业岗位的通知》规定，对面临暂时性生产经营困难且恢复有望、坚持不裁员少裁员的参保企业，稳岗返还标准可按（ ）确定。

A．6个月的当地月人均失业保险金和参保职工人数确定

B．12个月的当地月人均失业保险金和参保职工人数确定

C．3个月的企业及其职工应缴纳社会保险费50%的标准确定

D．6个月的企业及其职工应缴纳社会保险费50%的标准确定

**答案：**AD

1. 《关于推进失业保险金“畅通领、安全办”的通知》规定，参保时失业人员可凭社会保障卡或身份证向办理失业保险业务的经办机构申领失业保险金，不再出具（ ）。

A．终止或者解除劳动关系证明

B．失业登记证明

C．求职证明

D．就业培训证明

**答案：**AB

1. 属于建筑施工企业参加工伤保险方式的有（ ）。

A．按用人单位参保

B．按项目参保

C．按个人参保

D．以上都是

**答案：**AB

1. 职工与用人单位发生工伤保险争议的，可以依照相关规定，采取（ ）方式解决。

A．调解

B．仲裁

C．诉讼

D．上访

**答案：**ABC

1. 计算企业缴纳的工伤保险费时，可根据（ ）确定。

A．项目工程总造价

B．营业额

C．工资总额

D．职工人数

**答案：**ABC

1. 根据《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（二）》，用人单位可在（ ）为职工参加工伤保险。

A．用人单位注册地

B．生产经营地

C．职工户籍所在地

D．任意地区

**答案：**AB

1. 可以按照营业额的一定比例计算缴纳工伤保险费的用人单位有（ ）等小型服务企业。

A．美容美发

B．洗浴

C．住宿

D．餐饮

**答案：**ABCD

1. 对于依法参加工伤保险的外国人，境内工作单位侵害其工伤保险权益的，外国人可以要求（ ）依法处理。

A．社会保险行政部门

B．社会保险费征收机构

C．人民法院

D．人民检察院

**答案：**AB

1. 在上下班途中，受到（ ）伤害的，应当认定为工伤。

A．非本人主要责任的交通事故

B．城市轨道交通事故

C．客运轮渡事故

D．火车事故

**答案：**ABCD

1. 社会保险行政部门受理工伤认定申请后，根据审核需要可以对事故进行调查核实，（ ）以及有关部门应当予以协助。

A．用人单位

B．职工

C．工会组织

D．医疗机构

**答案：**ABCD

1. 由于不属于职工或者其近亲属自身原因超过工伤认定时限的，被耽误的时间不计算在工伤认定申请期限内。这些情形包括（ ）社会保险行政部门登记制度不完善，当事人对是否存在劳动关系申请仲裁、提起民事诉讼。

A．不可抗力

B．人身自由受到限制

C．属于用人单位原因

D．由于职工遗忘邮寄

**答案：**ABC

1. 有权提出劳动能力鉴定复查鉴定申请的主体有（ ）。

A．工伤职工或者其近亲属

B．工伤职工所在单位

C．社会保险经办机构

D．当地司法机关

**答案：**ABC

1. 职工提出工伤认定申请时应当提交的材料有（ ）。

A．工伤认定申请表

B．用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）证明材料

C．医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）

D．社会保障卡

**答案：**ABC

1. 工伤职工生活护理费按照生活完全不能自理、生活大部分不能自理或者生活部分不能自理3个不同等级支付，其标准分别为统筹地区上年度职工月平均工资的（ ）。

A．60%

B．50%

C．40%

D．30%

**答案：**BCD

1. 职工因工死亡，可以享受（ ）。

A．精神抚慰金

B．一次性丧葬补助金

C．符合供养亲属条件的享受供养亲属抚恤金

D．一次性工亡补助金

**答案：**BCD

1. 《工伤保险条例》中规定的下列待遇，其计发基数相同的是（ ）。

A．一次性伤残补助金

B．一次性工伤医疗补助金

C．伤残津贴

D．供养亲属抚恤金

**答案：**ACD

1. 说法正确的是（ ）。

A．生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由家属负责

B．职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理劳动争议的有关规定处理

C．用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照《工伤保险条例》的规定，支付新发生的费用

D．工伤保险费根据以支定收、收支平衡的原则，确定费率

**答案：**BCD

1. 说法错误的是（ ）。

A．用人单位和职工个人均应按时缴纳工伤保险费

B．用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照《工伤保险条例》的规定，支付新发生的费用

C．设区的市级劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请之日起30日内作出劳动能力鉴定结论

D．职工在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的，可以视同工伤

**答案：**AC

1. 职工因下列（ ）情形之一导致本人在工作中伤亡的，不认定为工伤。

A．故意犯罪

B．醉酒或者吸毒

C．自残或者自杀

D．法律、行政法规规定的其他情形

**答案：**ABCD

1. 《社会保险法》规定，用人单位或者个人认为社会保险费征收机构的行为侵害自己合法权益的，可以依法申请（ ）。

A．调解

B．行政复议

C．仲裁

D．行政诉讼

**答案：**BD

1. 《社会保险基金先行支付暂行办法》规定，职工被认定为工伤后，有（ ）情形之一的，职工或者其近亲属可以持工伤认定决定书和有关材料向社会保险经办机构书面申请先行支付工伤保险待遇。

A．用人单位被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的

B．用人单位拒绝支付全部或者部分费用的

C．依法经仲裁、诉讼后仍不能获得工伤保险待遇，法院出具中止执行文书的

D．职工认为用人单位不支付的其他情形

**答案：**ABCD

1. 《中华人民共和国劳动法》规定，国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、（ ）等情况下获得帮助和补偿。

A．患病

B．工伤

C．失业

D．生育

**答案：**ABCD

1. 依据《工伤保险条例》，职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，享受的待遇有（ ）。

A．达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇

B．从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金

C．从工伤保险基金按月支付伤残津贴

D．由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费

**答案：**ABCD

1. 依据《工伤保险条例》，职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，其劳动关系可按（ ）方式处理。

A．经用人单位提出，可以与工伤职工解除或者终止劳动关系，由工伤保险基金支付一次性伤残就业补助金

B．保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作

C．难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴

D．经工伤职工本人提出，可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由用人单位支付一次性伤残就业补助金，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金

**答案：**BCD

1. 依据《失业保险条例》，失业人员在领取失业保险金期间有（ ）情形之一的，停止领取失业保险金，同时停止享受其他失业保险待遇。

A．重新就业的

B．应征服兵役的

C．移居境外的

D．享受基本养老保险待遇的

**答案：**ABCD

1. 《禁止使用童工规定》是根据（ ）制定的。

A．宪法

B．就业促进法

C．劳动法

D．未成年人保护法

**答案：**ACD

1. 根据《未成年工特殊保护规定》，用人单位应按（ ）要求，对未成年工进行健康检查。

A．工作1个月内

B．安排工作岗位前

C．工作满1年

D．年满18周岁，距前一次体检时间已超过半年

**答案：**BCD

1. 根据《全国年节及纪念日放假办法》，属于部分公民放假的节日是（ ）

A．妇女节

B．青年节

C．儿童节

D．中国人民解放军建军纪念日

**答案：**ABCD

1. 在全体公民放假的节日当中，放假3天的是（ ）

A．新年

B．春节

C．中秋节

D．国庆节

**答案：**BD

1. 在全体公民放假的节日当中，放假1天的是（ ）。

A．新年

B．端午节

C．中秋节

D．国庆节

**答案：**ABC

1. 根据《劳动合同法》，属于劳动合同必备条款的是（ ）。

A．劳动报酬

B．劳动合同期限

C．工作地点

D．福利待遇

**答案：**ABC

1. 在（ ）情形中，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，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。

A．劳动者在该用人单位连续工作满十年的

B．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十年且距法定退休年龄不足十年的

C．连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的

D．用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的

**答案：**ABCD

1. 竞业限制的人员限于用人单位的（ ）。

A．高级管理人员

B．高级技术人员

C．高级技能人员

D．其他负有保密义务的人员

**答案：**ABD

1. 用人单位变更（ ）等事项，不影响劳动合同的履行。

A．名称

B．法定代表人

C．主要负责人

D．投资人

**答案：**ABCD

1. 当用人单位（ ），劳动者可以解除劳动合同。

A．未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的

B．未及时足额支付劳动报酬的

C．以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的

D．规章制度违反法律法规的规定，损害劳动者权益的

**答案：**ABCD

1. 劳动者有（ ）情形之一的，用人单位可以与劳动者解除劳动合同。

A．在试用期间被证明不符合录用条件的

B．严重违反用人单位的规章制度的

C．严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的

D．不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的

**答案：**ABCD

1. 有（ ）情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。

A．劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的

B．劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的

C．劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的

D．企业依照《企业破产法》规定进行重整的

**答案：**ABC

1. 有（ ）情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。

A．依照《企业破产法》规定进行重整的

B．生产经营发生严重困难的

C．企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的

D．其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的

**答案：**ABCD

1. 《劳动合同法》规定，企业裁减人员时，应当优先留用（ ）。

A．与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的人员

B．与本单位订立无固定期限劳动合同的人员

C．家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的

D．残疾人员

**答案：**ABC

1. 《劳动合同法》规定，劳动者有（ ）情形之一的，用人单位不能以劳动者不能胜任工作或经济性裁员为由解除劳动合同。

A．疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的

B．患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的

C．女职工在孕期、产期、哺乳期的

D．连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的

**答案：**ABCD

1. 《劳动合同法》规定，企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就（ ）等事项订立集体合同。

A．劳动报酬

B．工作时间

C．休息休假

D．劳动安全卫生

E．保险福利

**答案：**ABCDE

1. 《劳动合同法》规定，有（ ）情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

A．因用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同的

B．用人单位提出，并与劳动者协商一致解除劳动合同的

C．劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的

D．用人单位生产经营发生严重困难需要裁减人员的

**答案：**ABCD

1. 《劳务派遣行政许可实施办法》规定，申请经营劳务派遣业务应当具备的条件有（ ）

A．注册资本不得少于人民币200万元

B．有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施

C．有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度

D．法律、行政法规规定的其他条件

**答案：**ABCD

1. 《劳务派遣行政许可实施办法》规定，任何单位和个人违反《中华人民共和国劳动合同法》的规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由人力资源社会保障行政部门（ ）。

A．责令停止违法行为

B．没收违法所得

C．处违法所得1倍以上5倍以下的罚款

D．在没有违法所得的情形下，可以处5万元以下的罚款

**答案：**ABCD

1. 用工单位只能在（ ）的工作岗位上使用被派遣劳动者。

A．临时性

B．辅助性

C．替代性

D．一线岗位

**答案：**ABC

1. 根据《劳动合同法》，使用被派遣劳动者的用工单位有（ ）的义务。

A．告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬

B．支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇

C．连续用工的，实行正常的工资调整机制

D．被派遣劳动者在无工作期间，按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬

**答案：**ABC

1. 根据《劳动合同法》，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，（ ）。

A．由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬

B．劳动者可以依法申请支付令

C．劳动行政部门可以处五万元以下的罚款

D．劳动者可以解除劳动合同

**答案：**ABD

1. 根据《最低工资规定》，确定和调整月最低工资标准，应参考（ ）、职工平均工资、经济发展水平、就业状况等因素。

A．劳动条件和劳动强度

B．当地就业者及其赡养人口的最低生活费用

C．城镇居民消费价格指数

D．职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金

**答案：**BCD

1. 根据《工资支付暂行规定》，工资支付主要包括（ ）、工资支付时间以及特殊情况下的工资支付。

A．工资支付项目

B．工资支付水平

C．工资支付形式

D．工资支付对象

**答案：**ABCD

1. 劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间，用人单位应视同其提供了正常劳动而支付工资。社会活动包括：依法行使选举权或被选举权；当选代表出席乡（镇）、区以上政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议；（ ）；其它依法参加的社会活动。

A．出任人民法庭证明人

B．出席劳动模范、先进工作者大会

C．《工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员因工作活动占用的生产或工作时间

D．参加脱产学历教育

**答案：**ABC

1. 根据《工资支付暂行规定》，劳动者依法享受（ ）期间，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。

A．年休假

B．探亲假

C．婚假

D．丧假

**答案：**ABCD

1. 根据《工资支付暂行规定》，用人单位可以代扣劳动者工资的情形有（ ）。

A．用人单位代扣代缴的个人所得税

B．用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用

C．法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费

D．法律法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用

**答案：**ABCD

1. 不属于克扣劳动者工资的情形是（ ）。

A．因劳动者请事假等相应减发工资

B．用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中有明确规定的

C．国家的法律法规中有明确规定或依法签订的劳动合同中有明确规定的

D．依法签订的劳动合同中有明确规定的

**答案：**ABCD

1. 根据《工资集体协商试行办法》，企业与职工协商确定年度工资水平应符合国家有关工资分配的宏观调控政策，并综合考虑（ ），企业劳动生产率和经济效益，国有资产保值增值，上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平，其他与工资集体协商有关的情况等因素。

A．地区、行业、企业的人工成本水平

B．地区、行业的职工平均工资水平

C．当地政府发布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位

D．本地区城镇居民消费价格指数

**答案：**ABCD

1. 根据《工资集体协商试行办法》，企业与职工协商确定年度工资水平应符合国家有关工资分配的宏观调控政策，并综合考虑地区、行业、企业的人工成本水平，地区、行业的职工平均工资水平，当地政府发布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位，本地区城镇居民消费价格指数，（ ）等因素。

A．国有资产保值增值

B．企业劳动生产率和经济效益

C．上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平

D．其他与工资集体协商有关的情况

**答案：**ABCD

1. 根据《工资集体协商试行办法》，工资集体协商的内容一般包括（ ）。

A．工资协议的期限

B．工资分配制度、工资标准和工资分配形式

C．工资支付办法

D．奖金、津贴、补贴等分配办法

**答案：**ABCD

1. 根据《劳动法》，确定和调整最低工资标准应当综合考虑（ ）、地区之间经济发展水平的差异。

A．社会平均工资

B．劳动生产率

C．劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费

D．就业状况

**答案：**ABCD

1. 根据《最低工资规定》，劳动者依法享受（ ）、生育（产）假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动。

A．探亲假

B．病假

C．带薪年休假

D．婚丧假

**答案：**ACD

1. 属于劳动合同法规定的用人单位是（ ）。

A．一人有限责任公司

B．未取得营业执照的企业分支机构

C．个体工商户

D．律师事务所

E．民办非企业

**答案：**ACDE

1. 根据《劳动合同法》，当劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议时，可以作为确定相关标准的依据是（ ）

A．集体合同

B．同工同酬原则

C．用人单位内部文件

D．国家有关规定

**答案：**ABD

1. 用人单位出具的解除或终止劳动合同的证明上，依法应当写明的内容包括（ ）。

A．劳动者在本单位的工作年限

B．解除或终止劳动合同的日期

C．劳动合同期限

D．劳动者工作岗位

**答案：**ABCD

1. 国家法定的工时制度包括（ ）。

A．标准工时制度

B．综合计算工时工作制

C．弹性工时制

D．不定时工作制

**答案：**ABD

1. 关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制审批管理，正确的是（ ）。

A．集中统一审批管理

B．中央直属企业，按照规定程序报国务院劳动保障行政部门批准

C．地方企业的审批办法，由各省、自治区、直辖市人民政府劳动保障行政部门制定

D．属地化审批管理

**答案：**BC

1. 用人单位编制的书面工资支付台账应当包括（ )。

A．用人单位名称，支付对象姓名、身份证号码、联系方式

B．应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额

C．银行代发工资凭证或者农民工签字

D．支付周期、支付日期，工作时间

**答案：**ABCD

1. 根据《企业劳动争议协商调解规定》，人力资源和社会保障行政部门应当指导企业开展劳动争议预防调解工作，具体履行下列职责（ ）。

A．指导企业遵守劳动保障法律法规和政策

B．督促企业建立劳动争议预防预警机制

C．协调工会、企业代表组织建立企业重大集体性劳动争议应急调解协调机制，共同推动企业劳动争议预防调解工作

D．检查辖区内调解委员会的组织建设、制度建设和队伍建设情况

**答案：**ABCD

1. 根据《企业劳动争议协商调解规定》，调解委员会可以根据需要在（ ）设立调解小组。

A．车间

B．工段

C．班组

D．董办

**答案：**ABC

1. 处理（ ）争议案件，应当由三名仲裁员组成仲裁庭，设首席仲裁员。

A．十人以上并有共同请求的争议案件

B．履行集体合同发生的争议案件

C．有重大影响或者疑难复杂的争议案件

D．仲裁委员会认为应当由三名仲裁员组庭处理的其他争议案件

**答案：**ABCD

1. 调解协议具有（ ）情形之一的，仲裁委员会不予制作调解书。

A．违反法律、行政法规强制性规定的

B．损害国家利益、社会公共利益或者公民、法人、其他组织合法权益的

C．当事人提供证据材料有弄虚作假嫌疑的

D．违反自愿原则及内容不明确的

**答案：**ABCD

1. 根据《劳动人事争议仲裁办案规则》，仲裁庭根据当事人的申请对追索（ ）的案件，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。

A．劳动报酬

B．经济补偿

C．赔偿金

D．工伤医疗费

**答案：**ABCD

1. 以下（ ）情形导致拖欠农民工工资，由住房城乡建设、交通运输、水利等相关行业工程建设主管部门按照职责督办。

A．违法发包

B．转包

C．分包

D．挂靠

**答案：**ABD

1. 建设单位与施工总承包单位依法订立书面工程施工合同，应当约定（ ），并按照保障农民工工资按时足额支付的要求约定人工费用。

A． 工程款计量周期

B． 工程款进度结算办法

C． 人工费用拨付周期

D． 工程款支付担保办法

**答案：**ABC

1. 用于支付农民工工资的银行账户所绑定的（ ），用人单位或者其他人员不得以任何理由扣押或者变相扣押。

A．信用卡

B．社会保障卡

C．贷记卡

D．银行卡

**答案：**BD

1. 施工总承包单位应当在施工现场醒目位置设立维权信息告示牌，应该明示（ ）事项。

A． 建设单位、施工总承包单位及所在项目部、分包单位、相关行业工程建设主管部门、劳资专管员等基本信息

B． 当地最低工资标准、工资支付日期等基本信息

C． 相关行业工程建设主管部门和劳动保障监察投诉举报电话、劳动争议调解仲裁申请渠道、法律援助申请渠道、公共法律服务热线等信息

D． 相关劳动保障法律法规条文

**答案：**ABC

1. 用人单位拖欠农民工工资，情节严重或者造成严重不良社会影响的，有关部门应当将（ ）列入拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单。

A．用人单位

B．法定代表人或者主要负责人

C．直接负责的主管人员

D．其他直接责任人员

**答案：**ABCD

1. 发生（ ）情形的，由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正；逾期不改正的，处5万元以上10万元以下的罚款。

A．分包单位未按月考核农民工工作量、编制工资支付表并经农民工本人签字确认

B．施工总承包单位未对分包单位劳动用工实施监督管理

C．分包单位未配合施工总承包单位对其劳动用工进行监督管理

D．施工总承包单位未实行施工现场维权信息公示制度

**答案：**ABCD

1. 《国务院办公厅关于院士等杰出高级专家退休年龄问题的通知》规定，高级专家离休退休年龄，一般应按国家统一规定执行。对其中少数高级专家，可以适当延长离休退休年龄的条件是（ ）。

A．确因工作需要

B．身体能够坚持正常工作

C．征得本人同意

D．审批机关批准

**答案：**ABCD

1. 依法采取（ ）等方式，对所有涉企经营许可事项进行分类管理，为企业取得营业执照后开展相关经营活动提供便利。

A.直接取消审批

B.审批改为备案

C.实行告知承诺

D.优化审批服务

**答案：**ABCD

1. 企业人力资源规划评价的具体内容包括（ ) 。

A.企业战略使命与战略目标的执行情况

B.战略实施过程中局部与全局工作的协调配合

C.影响战略实施的主要因素及其变化情况

D.各部门和员工对目标战略实现做出的贡献

E.员工个体与组织绩效管理的重点

**答案：**BCD

1. 下列做法中，符合职业生涯管理原则的有（ ) 。

A.以上级评价为准

B.管理者优先

C.不断进行发展创新

D.组织与员工共同发展

E.考虑员工职业发展周期性

**答案：**CDE

1. 企业人力资源战略规划由多方面多层次的规划组成，具体可以区分为（ ) 。 A.人力资源总体战略规划

B.配套的组织发展与变革

C.人力资源管理制度

D.薪酬福利保险与员工激励

E.劳动关系与职业发展等多种年度计划或中长期规划

**答案：**ABDE

1. 劳动者的非自愿流出包括哪些情况？（ )

A.被企业解雇

B.被其他企业录用

C.被企业开除

D.裁员

E.自动离职

**答案：**ACD

1. 企业人力资源规划从内容上看，可以区分为（ ) 。

A.战略规划

B.组织规划

C.人员规划

D.员工开发规划

E.财务管理规划

**答案：**ABC

1. 人力资源战略管理就是对人力资源战略及其规划进行全方位的（ ) 的过程。 A.指挥

B.监督

C.协助

D.协调

E.控制

**答案：**ABDE

1. 企业集团的职能战略规划一般包括（ ) 。

A.企业集团的市场营销战略

B.财务战略

C.信息战略

D.研究与开发战略

E.整体环境条件

**答案：**ABCD

1. 关于人力资源预测的说法，哪些是正确的？（ )

A.人力资源预测能引导员工进行职业生涯设计

B.动态的组织条件下，人力资源预测非常必要

C.静态的组织条件下，人力资源预测非常必要

D.静态的组织条件下，人力资源预测并非必要

E.人力资源预测不利于调动员工的工作积极性

**答案：**ABD

1. 人力资源战略是指企业在对所处的（ ) 进行全面系统分析的基础上，从企业全局利益和发展目标出发，就企业人力资源开发和管理所作出的总体规划。

A.总体战略

B.内外部环境和条件

C.各种相关因素

D.地理位置

E.战略内涵

**答案：**BC

1. 在企业人员需求预测方法中，哪些选项属于量化分析方法？（ )

A.趋势外推法

B.生产模型法

C.人员比率法

D.德尔菲法

E.劳动效率定员法

**答案：**ABCE

1. 战略性人力资源管理更加突出了人力资源的（ ) ，它要着眼于企业总体发展战略。

A.方向性

B.指导性

C.时空性

D.规划性

E.控制性

**答案：**ACD

1. 企业目标是以下（ ) 几种基本要素综合平衡的结果。

A.获利程度

B.产出能力

C.竞争地位

D.技术水平

E.员工发展和社会责任

**答案：**ABCDE

1. 现代组织越来越呈现出将狭义的人力资源供给与需求的平衡计划提升到广义的人力资源规划的发展趋势，其目的是（ ) 。

A.为了提高企业核心竞争力

B.增强企业总体竞争优势

C.从企业经营战略出发

D.制订企业总体人力资源战略规划

E.保证企业总体发展战略的重要性

**答案：**ABCD

1. 监测和衡量企业人力资源战略规划的具体指标和方法主要有（ ) 。

A.岗位员工的适合度

B.岗位人员配置与人员接替的及时率

C.岗位工作的负荷率

D.员工的工作满意度

E.员工工作绩效

**答案：**ABCDE

1. 制定人力资源战略规划过程中，企业需要面临的外部环境包括哪些方面？（ )

A.本行业发展状况与趋势

B.劳动力市场的发展情况

C.劳动力的市场平衡情况

D.工会组织健全完善程度

E.国家劳动人事法律规章

**答案：**ABDE

1. 企业人力资源战略规划的实施包括哪些内容？（ )

A.企业战略使命与战略目标的执行情况

B.在战略实施过程中局部工作与全局工作协调配合以及具体运作的情况

C.影响战略实施的主要因素及其变化情况

D.各个部门和员工对战略目标的实现所做出的贡献

E.可以全面掌握战略实施的进度和所取得的业绩及成效

**答案：**ABCD

1. 企业战略是对企业总体的行动路线和发展方向的规划，下列关于“稳定型战略”的说法，哪些选项是正确的？（ )

A.稳定型战略是指企业立足于把各种资源分配和经营状况维持在目前的状态和水平上

B.企业给予员工的发展和锻炼机会增多

C.采用稳定型战略的企业通常所处的外部环境较为稳定

D.人力资源战略的重点是保留住公司的核心员工

E.企业经过一阵激烈的增长或收缩后，通常会采取稳定型战略

**答案：**ACDE

1. 面试中的考官评价往往受其个人许多主观因素的影响。面试官常犯的错误有（ ) 。

A.晕轮效应

B.鸟笼效应

C.近期效应

D.马太效应

E.首因效应

**答案：**ACE

1. 投射测验又称投射技术，是人格测验的一种形式。下列测验中属于投射测验的有（ ) 。

A.文件筐测验

B.罗夏墨迹测验

C.大五人格测验

D.主题统觉测验

E.标准成就测验

**答案：**BD

1. 信度主要是指测量结果的有效性。招聘的信度评估包括（ ) 。

A.分半信度

B.同测信度

C.重测信度

D.内容信度

E.复本信度

**答案：**ACE

1. 无领导小组讨论题目的质量是确保无领导小组讨论测评效果的关键因素。在编制无领导小组讨论题目时，应遵循（ ) 原则。

A.被试者角色平等

B.结果多元化

C.适宜被试者群体

D.指标针对性

E.情境仿真性

**答案：**ABCDE

1. 投射测验又称投射技术，是人格测验的一种形式。投射测验存在的不足有（ ) 。

A.评分缺乏客观标准

B.限制受测者反应的自由

C.信度和效度不易建立

D.非经专门训练者不能使用

E.测评目的不易隐蔽

**答案：**ACD

1. 面试考官运用行为性面试提问时，主要从（ ) 来识别应试者的回答是否是完整的行为事例。

A.情境

B.表情

C.任务

D.行动

E.结果

**答案：**ACDE

1. 角色扮演法是一种情景模拟活动，下列理论中为角色扮演法提供了理论支持的有（ ) 。

A.米德的“符号互动论”

B.默顿的“结构功能论”

C.戈尔曼的“拟剧理论”

D.班杜拉的“社会学习理论”

E.霍曼斯的“社会交换理论”

**答案：**ACD

1. 心理测验是对行为样本进行测量的系统过程，在人才测评应用中具有独特价值，其技术标准有（ ) 。

A.信度

B.效度

C.难度

D.灵敏度

E.标准化

**答案：**ABCE

1. 在使用心理测验对应聘者进行评价和筛选时，策略选择的种类有（ ) 。

A.首因策略

B.择优策略

C.淘汰策略

D.晋升策略

E.轮廓匹配策略

**答案：**BCE

1. 成本效益评估是对招聘成本所产生效果进行的分析，这其中包括（ ) 。

A.招募成本效益分析

B.人员选拔成本效益分析

C.招聘总成本效益分析

D.人员录用成本效益分析

E.企业招聘收益成本比

**答案：**ABCD

1. 绩效考评指标设计过程中，审核关键绩效指标时候，可以从哪些方面进行？（ )

A.是否具有可操作性

B.是否留有可以超越的空间

C.工作产出是否为最终产品

D.多个考评者参与，结果是否可靠、准确

E.KPI能否解释被考评者80%以上的工作目标

**答案：**ABCDE

1. 根据绩效考核的内容，常用的绩效考评指标有哪些类型？（ )

A.优越型指标

B.特征型指标

C.结果型指标

D.行为型指标

E.基础型指标

**答案：**BCD

1. 绩效考评指标体系的合理设计，是有效地组织绩效考评、实现企业绩效管理目标和要求的重要前提和基本保障。通常使用的绩效考评指标体系设计方法有哪些？（ )

A.要素图示法

B.个案研究法

C.面谈法

D.头脑风暴法

E.经验总结法

**答案：**ABCDE

1. 绩效管理对于企业发展非常重要，有效的绩效管理能激发员工的工作潜能、使组织运转通畅。有效的绩效管理体系的特点包括（ ) 。

A.战略一致性

B.明确性

C.可接受性

D.高效度

E.高信度

**答案：**ABCDE

1. 在提取关键绩效指标时，应当关注考评指标的性质和特点。一般来说，关键绩效指标主要可以区分为（ ) 。

A.数量指标

B.质量指标

C.成本指标

D.时限指标

E.出勤指标

**答案：**ABCD

1. 在绩效考评中，以品质主导型、行为主导型和结果主导型的侧重点各不相同，有各自的优缺点和适用对象。其中品质主导型考评方法的优点体现在哪些方面？（ )

A.操作简单

B.能够激励员工提高技能或培养职业需要的个人素质

C.开发成本小，反馈功能好，具有较强的连贯性

D.实施成本低廉

E.标准设定和描述比较容易

**答案：**AB

1. 在进行绩效管理体系设计时，往往受到多方面因素的影响。一般而言，绩效管理体系设计的影响因素主要包括（ ) 。

A.企业利润

B.企业利益相关者

C.行业特征

D.竞争对手

E.可比较的标杆

**答案：**BCDE

1. 绩效管理体系是企业战略目标实现的重要支持手段。高效率绩效管理体系的支持系统包括（ ) 。

A.高层领导的支持与参与

B.企业高薪酬的激励机制

C.明确的责任主体和一致的权利结构

D.有序的信息体系

E.绩效管理体系各个环节的有效整合

**答案：**ACDE

1. 绩效计划是绩效管理体系的第一个关键步骤。绩效计划的作用包括（ ) 。

A.指向作用

B.激励作用

C.操作作用

D.弥补作用

E.评价作用

**答案：**ACD

1. 工作目标设定就是由主管领导与员工在绩效计划时共同商议确定的考核方式。工作目标设定一般是对工作范围内的哪些关键工作任务完成情况的评估方法？（ )

A.相对长期性的

B.过程性的

C.结果性的

D.辅助性的

E.难以量化的

**答案：**ABDE

1. 有效的绩效考评标准是绩效考评准确性的保证。一般而言，当绩效考评标准出现哪些问题时，容易导致考评工具失常？（ )

A.不规范

B.不简洁

C.不清楚

D.不全面

E.不明确

**答案：**ACE

1. 绩效的多因性是指绩效的优劣受到主、客观多种因素的影响，而其中客观性影响因素是哪些？（ )

A.激励

B.机会

C.技能

D.态度

E.环境

**答案：**BE

1. 平衡计分卡是常见的绩效考核方式之一，它实现了（ ) 之间的平衡。

A.宏观衡量和微观衡量

B.外部衡量和内部衡量

C.短期指标和长期指标

D.总体控制与员工发展

E.期望的成果和产生这些成果的动因

**答案：**BCE

1. 关于平衡计分卡中评价指标的权重，下列哪些说法是正确的？（ )

A.一般以100%为最高值

B.可以通过员工打分的方式来确定

C.可以根据企业的发展变化状况进行动态调整

D.不同企业权重设计应考虑行业的差异和企业的特点

E.对于成本控制型的企业而言，客户类的指标应当占最大权重

**答案：**ABCD

1. 公司在绩效管理过程中，往往为员工提供了绩效申诉的通道。员工绩效申诉系统的主要功能体现在哪些方面？（ ) 。

A.使考评者了解员工意愿

B.减少矛盾和冲突

C.允许员工对绩效考评结果提出异议

D.提高员工的工作积极性

E.使考评者重视信息的采集和证据获取

**答案：**BCE

1. 在关键绩效指标体系的设计中，完整的KPI包括哪些要素？（ )

A.指标编号和名称

B.设定目的

C.数据来源

D.计算方法

E.考评周期

**答案：**ABCDE

1. 战略导向的KPI指标体系是现代企业所追求的绩效考评体系，以下关于战略导向KPI指标体系的说法，哪些是正确的？（ )

A.在假设前提下，假定人们会采取必要的行动努力达到事先确定的目标

B.以控制为中心，为了更有效地控制个人的行为

C.来源于对过去行为和绩效的修正

D.在组织内部自上而下对战略目标层层分解而产生指标

E.与个人绩效密切相关，与组织战略关系不大

**答案：**AD

1. 在绩效考评指标设计中，为了衡量企业在人员素质培养方面的情况，可以从哪些指标进行考察？

A.员工培训次数

B.产品合格率

C.员工满意度

D.员工通用素质测试分数

E.产品知名度

**答案：**ACD

1. 结构工资制亦称“组合工资制”。根据职工的职务、工龄、基本生活需要和实际劳动成果等因素在工资总额中所处地位来确定其比重，从而组成为复合工资的一种工资制度。以下关于结构工资制的说法，正确的有（ ) 。

A.结构工资制的工资结构反映劳动差别的诸要素，即与劳动结构相对应并相互联系

B.结构工资制的各个部分各有各的职能，分别计酬

C.结构工资制从劳动的不同侧面和角度反映劳动者的贡献大小，发挥工资的各种职能作用

D.结构工资制使员工可以发挥自己的长处，通过在某一方面的努力而获得增加工资的机会

E.结构工资制使企业在增加员工的工资时可以避免一刀切的做法，对不同员工的工资分别进行有机地调配

**答案：**ABCDE

1. 企业薪酬制度设计的基本原则主要包括（ ) 。

A.互动性原则

B.等级化原则

C.竞争性原则

D.经济性原则

E.合法性原则

**答案：**BCDE

1. 计件工资制是根据劳动者生产的合格产品的数量或完成的作业量，按照预先规定的计件单位支付给劳动者劳动报酬的一种工资制度。计件工资制的构成要素有（ ) 。

A.工资等级

B.劳动定额

C.计件单位

D.岗位职责

E.等级幅度

**答案：**ABC

1. 企业可采用多种方法对现行薪酬制度进行诊断，具体包括（ ) 。

A.管理性诊断

B.激励性诊断

C.明确性诊断

D.稳定性诊断

E.能力性诊断

**答案：**ABDE

1. 以下选项中属于内部员工持股计划特点的有（ ) 。

A.采取自愿原则

B.具有高度的内部性

C.具有完全的封闭性

D.形式多种多样

E.员工股份可上市流通

**答案：**ABCD

1. 企业允许参加员工持股计划的人员通常包括（ ) 。

A.在公司工作满一定年限的正式员工

B.在公司实习期未满的新员工

C.劳动人事关系仍在本公司的外派员工

D.公司在册管理的离退休人员

E.公司的董事、监事、经理

**答案：**ACDE

1. 基于3E（External Equity/Internal Equity/Indivadual Equity）的薪酬体系设计原则是指（ ) 。

A.对外具有合理可比性的外部均衡性原则

B.对内体现付出与回报公平性的内部均衡性原则

C.对内部岗位等级差别排序的纵向均衡性原则

D.对上下游企业薪酬策略进行比较的横向均衡性原则

E.体现个人价值差异性的个体均衡性原则

**答案：**ABE

1. 职位评价方法中，属于定量分析的方法有（ ) 。

A.职位排序法

B.因子比较法

C.职位归类法

D.因子计分法

E.要素比较法

**答案：**BDE

1. 职位评价方法中，属于定性分析的方法有（ ) 。

A.职位排序法

B.因子比较法

C.职位归类法

D.因子计分法

E.要素比较法

**答案：**AC

1. 影响薪酬策略的外部市场环境要素包含（ ) 。

A.竞争企业运营状况

B.行业发展状况

C.区域环境差异

D.劳动力市场供求关系

E.与薪酬相关的法律法规

**答案：**DE

1. 下列对企业年金的支付方式，描述不正确的有（ ) 。

A.员工未达到国家规定退休年龄的，不得从个人账户中提前提取资金

B.员工死亡后，其企业年金个人账户余额自动充公

C.员工变动工作单位时，企业年金个人账户资金可随同转移

D.员工失业期间，其企业年金个人账户可由原管理机构继续管理

E.员工退休时，不能一次性领取企业年金

**答案：**BE

1. 以下关于岗位分类的表述，不正确的有（ ) 。

A.需要投入一定的人力和财力，程序较为复杂

B.其结构的严密性，可能给管理活动带来不便

C.首先需要按岗位的性质对岗位进行纵向归类

D.在体现各类岗位差别时要深入、系统、全面

E.岗位分类的适用范围较宽

**答案：**CE

1. 影响薪酬策略的内部环境因素包含（ ) 。

A.企业的战略规划

B.企业的经营规模

C.企业的经营状况

D.企业的生命周期

E.企业的经营价值观

**答案：**ABCDE

1. 以下关于计件工资制的说法中，正确的有（ ) 。

A.计件工资将劳动报酬与劳动成果最直接、最紧密地联系在一起

B. 计件工资能够直接、准确地反映出劳动者实际付出的劳动量

C.计件工资的计算与分配事先都有详细、明确的规定

D.计件工资可以刺激劳动者不断提高技术水平与劳动熟练程度

E.计件工资是用一定时间内的劳动成果来计算劳动报酬，是变相的计时工资

**答案：**ABCDE

1. 美国心理行为学家Heneman运用目前已被西方学术界普遍接受的修止差异理论认为，员工薪酬满意度可以被划分为对薪酬四个层面的满意，包括（ ) 。

A.员工薪酬水平满意

B.员工薪酬预期满意

C.员工薪酬体系满意

D.员工薪酬形式满意

E.员工薪酬结构满意

**答案：**ACDE

1. 针对企业高管人员的长期股权计划主要包括（ ) 。

A.股票期权

B.股票增值权

C.限制性股票

D.虚拟股票

E.业绩股票

**答案：**ABCE

1. 计时工资主要适用于以下哪些范围？（ )

A.劳动量不易单独计算个人劳动成果的工种

B.劳动量不便于用产品产量准确计量的服务人员

C.劳动量不便统计的企业行政管理人员

D.难以用短期产出衡量其工作量的高端技术人员

E.产品、经营项目和生产条件多变的企业

**答案：**ABDE

1. 企业在培训结束之后需对培训进行及时有效地评估，培训效果评估的内容包括（ ) 。

A.培训活动及其内容的评估

B.培训计划可行性评估

C.培训效果效益的综合评估

D.培训需求的整体评估

E.培训主管工作的绩效评估

**答案：**ABCDE

1. 培训效果评估可以分为正式评估和非正式评估，其中，对培训效果进行正式评估的优点包括（ ) 。

A.更容易用书面形式表现评估结果

B.在数据和事实的基础上做出的判断较为客观

C.能够使评估的结论更具说服力

D.有助于评估者做出主观判断

E.评估差异性较大，简便易行

**答案：**ABC

1. 重点团队面谈法作为培训需求信息收集的方法之一，下列关于重点团队面谈法的说法正确的是？（ )

A.适用于服务性、事务性和生产作业的工作人员，对技术人员和销售人员不适用

B.不必和每个员工逐个面谈，花费时间和费用相对较少

C.有利于充分讨论各种观点意见，得到有价值的培训需求信息

D.容易激发参与面谈成员对企业培训的责任感和使命感

E.对协调者和讨论组织者的要求较高

**答案：**BCDE

1. 下列选项中，属于培训课程开发要素的是（ ) 。

A.课程目标

B.培训模式

C.培训组织

D.绩效模式

E.薪酬模式

**答案：**ABC

1. 我国现在有很多企业建立自己的企业大学，但很多都是有名无实，实际上还不具备建立企业大学的前提条件。那么，以下哪些是支撑建设企业大学的适宜因素？（ )

A.企业发展成熟，规模不断扩大，员工不断增多

B.企业建设企业大学的目的明确，得到高层支持

C.企业管理者有强烈的个人意愿

D.企业有足够的资金保障，保证企业大学的成功建设和正常运作

E.行业内其他企业已经建立企业大学

**答案：**ABD

1. 企业在发展期应集中力量提高中层管理人员的（ ) 。

A.营销能力

B.管理能力

C.管理知识水平

D.客户沟通能力

E.管理观念和管理技能

**答案：**BCE

1. 针对不同的培训对象需根据培训对象的特点设计合适的培训内容，对于基层管理人员的培训内容侧重（ ) 。

A.企业战略发展研究

B.管理人员角色认知

C.管理技能培训

D.管理实务培训

E.领导艺术

**答案：**BCD

1. 培训评估贯穿于培训工作的始终，在培训前期阶段进行培训评估，其作用有（ ) 。

A.能够保证培训活动按照计划进行

B.有利于培训效果测定的科学性

C.有利于培训需求确认的科学性

D.有利于实现培训资源的合理配置

E.有利于培训计划与实际需求的合理衔接

**答案：**BCDE

1. 培训效果转化能够让培训目的落到实处，培训效果转化的方法主要包括（ ) 。

A.建立学习小组

B.业绩观察

C.实施多阶段培训方案

D.营造支持性的工作环境

E.督促员工制定行动计划

**答案：**ACDE

1. 培训需根据培训对象的特点选择合适的培训方法，生产人员培训常用的方法包括（ ) 。

A.讲授法

B.演示法

C.录像与多媒体教学

D.角色扮演法

E.情景模拟法

**答案：**ABC

1. 在进行培训成本的计算时，可以分为直接成本和间接成本分别计算，其中培训的直接成本包括（ ) 。

A.培训材料

B.培训设备

C.培训师的师资费

D.培训场地费用

E.培训学员的差旅费

**答案：**ABCDE

1. 企业培训的内容多种多样，其中常见的人力资源培训内容包括（ ) 。

A.对新员工进行培训，使其尽早掌握企业的各项方针政策、规章制度

B.对新员工进行知识技能的培训与开发

C.对现有员工的培训与开发，为工作轮换或者晋升创造条件

D.对现有员工进行领导技能的培训与开发

E.对新员工进行管理知识与技能的培训

**答案：**ABC

1. 下列关于人力资源培训计划制定的表述，正确的是？（ )

A.人力资源培训计划是组织进行培训管理的实施规程

B.人力资源培训计划的签发人就是人事部负责人

C.人力资源培训计划包括培训计划变更或者调整方式

D.在制定人力资源培训计划时，要从企业的实际出发，充分利用各种资源

E.制订培训计划包括：制定操作程序、选择和设计相应的培训与开发内容、培训与开发方法、培训与开发形式等

**答案：**ACDE

1. 从群体发展到真正的团队需要一个过程。下列选项中哪些属于群体向团队过渡中可能会经历的阶段？（ )

A.伪团队

B.真正的团队

C.群体

D.潜在团队

E.高效团队

**答案：**ABDE

1. 团队工作分析中研究团队工作的第一个关键要素是团队功能。下列哪些选项属于团队的功能？（ )

A.导向功能

B.资源分配功能

C.协同功能

D.激励功能

E.调节功能

**答案：**ABCDE

1. 工作分析的指标体系应该具有的特征包括（ ) 。

A.可操作性

B.普遍性

C.独立性

D.完备性

E.简约性

**答案：**ABCDE

1. 工作规范又称为任职资格，是指任职者要胜任该项工作所必须具备的基本资格与条件。工作规范中的显性任职资格包括（ ) 。

A.身体素质

B.工作经验

C.受教育程度

D.职业培训

E.工作技能

**答案：**ABCDE

1. 海氏评价法是目前国际上使用非常广泛的一种岗位评估方法，这种方法把所有职位包含的主要薪酬支付要素部分分为三种，即（ ) 。

A.技能水平

B.能力水平

C.解决问题能力

D.风险责任

E.群众基础

**答案：**ACD

1. 能级是指组织机构中各个岗位功能的等级。一个岗位能级的高低是由它在企业中的（ ) 等因素决定的。

A.工作时间

B.工作性质

C.任务繁简难易

D.承担责任大小

E.劳动强度

**答案：**BCDE

1. 工作分析方法可分为以工作为导向和以人员为导向两类。其中，以工作为导向的工作分析方法包括（ ) 。

A.关键事件法

B.职能工作分析法

C.任务清单分析法

D.工作要素法

E.临界特质分析法

**答案：**ABC

1. 用人单位在下列哪些情形下可以随时解除劳动合同？（ )

A.劳动者不能胜任工作，经过调整工作岗位仍然不能胜任工作

B.在试用期内用人单位证明劳动者不符合当时的录用条件，是通过熟人进来的

C.劳动者患病，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事另行安排的工作的

D.劳动者被劳动教养的

E. 女性职工怀孕不能正常工作

**答案：**BD

1. 在下列哪些情况下，用人单位不得低于当地最低工资标准支付劳动者工资？( )

A.职工非因工负伤治疗期间

B.职工下岗待工期间

C.职工见习期间

D.职工未完成劳动定额的情况下

E.被派遣到用工单位的职工

**答案：**CDE

1. 下列哪些争议属于我国劳动争议的处理范围？（ )

A.周某因职业培训与单位发生的争议

B.陈某因住房分配与单位发生的争议

C.高某因续签劳动合同与单位发生的争议

D.李某因退休后退休金的发放与单位发生的争议

E. 王某因加班费与单位发生争议

**答案：**ACDE

1. 根据劳动法的有关规定，下列说法应该给予肯定回答的是？( )

A.小王是某化妆品公司的女职工，未婚先孕，能否享受不少于90天的产假

B.公司经营状况恶化进行裁员时，是否有权单方面变更劳动者的工作岗位

C.在劳动仲裁前是不是必须先进行调解

D.在劳动诉讼前是不是必须先进行劳动仲裁

E.单位是否可以根据工作需要单方面变动劳动地点

**答案：**AD

1. 假设张某与有关单位发生争议，张某想利用法律手段保护自己的权利，请问下列说法正确的是？（ )

A.张某与单位就工伤医疗费而发生的争议，不属于劳动争议

B.张某与单位发生的劳动争议，可以进行协商

C.张某与单位发生的劳动争议，必须先经劳动争议调解委员会调解

D.张某与单位发生的劳动争议，必须先经仲裁，对裁决不服的，可以向法院提起诉讼

E.张某可以不经过仲裁直接诉讼，这样成本更低

**答案：**BD

1. 在哪些情形下，公司可以解除与张某的劳动合同？（ )

A.试用期内被证明不符合录用条件

B.张某因违反交通规则而被行政处罚的

C.张某在产期内，但其不能胜任工作，调整工作岗位仍然不能胜任

D.张某严重违反单位的劳动纪律的

E.张某工伤3级无法正常工作

**答案：**ADE

1. 一个企业要持续健康发展必须得注重人力资源规划工作。以下哪些选项体现了人力资源规划的特点？（ )

A.动态性

B.系统性

C.超前性

D.独特性

E.短期性

**答案：**ABCD

1. 人力资源规划在企业人力资源管理中扮演着重要角色。以下哪些选项属于人力资源规划所具有的功能？（ )

A.帮助企业实现战略目标

B.确保企业对人力资源的需求

C.促进实现人力资源管理职能

D.降低人工成本

E.提升员工的忠诚度

**答案：**ABCD

1. 企业人力资源规划工作受到诸多外部因素的影响，一般包括（ )。

A.人口因素

B.经济因素

C.天气因素

D.法律因素

E.地域因素

**答案：**ABDE

1. 做好人力资源规划工作须遵从的原则有哪些？（ )

A.战略性原则

B.系统性原则

C.服务性原则

D.人本性原则

E.动态性原则

**答案：**ABCDE

1. 要比较客观地掌握企业内部人力资源数量信息，通常可以通过（ ）进行。

A.普查法

B.档案资料法

C.主观分析法

D.抽样调查法

E.专家分析法

**答案：**ABD

1. 在编写人力资源信息分析报告的时候，需要注意的问题包括（ )。

A.主题要突出

B.使用华丽的修辞

C.论点与论据一致

D.定性分析和定量分析相结合

E.分析推理具有逻辑性

**答案：**ACDE

1. 在人力资源规划过程中，对人力资源现状进行分析时可以采用的方法有哪些？（ )

A.专家分析法

B.数理统计分析法

C.员工建言分析法

D.图表分析法

E.抽样问卷分析法

**答案：**ABDE

1. 在人力资源规划过程中，对人力资源战略环境进行分析时，需要考虑哪些因素？（ )

A.员工情绪倦怠因素

B.政治与法律因素

C.经济因素

D.社会文化因素

E.技术因素

**答案：**BCDE

1. 在人力资源规划过程中，对人力资源行业环境进行分析时，所涉及的内容有哪些？（ )

A.行业特性分析

B.行业规模结构分析

C.行业市场结构分析

D.行业历史分析

E.相关行业分析

**答案：**ABC

1. 行业竞争由五种基本竞争力量组成，下列哪一种力量不属于这五种？（ )

A.政府主管部门

B.加入者的威胁

C.竞争对手

D.替代品的威胁

E.顾客的力量

**答案：**BCD

1. SWOT分析模型包括对哪些因素进行分析？（ )

A.优势因素

B.劣势因素

C.机会因素

D.威胁因素

E.政治因素

**答案：**ABCD

1. 人力资源发展预测对组织的贡献包括（ )。

A.满足组织对人力资源的需求

B.提高组织竞争力

C.便利人力资源部门与其他直线部门进行良好沟通

D.创造良好企业氛围

E.便利员工职业生涯规划

**答案：**ABC

1. 人力资源发展预测的步骤包括（ )。

A.组成工作团队

B.建立预测模型

C.确定预测任务、提出研究课题

D.实施预测和验证

E.选择预测方法、准备预测资料

**答案：**ABCDE

1. 外部企业人力资源的主要供给渠道有哪些？（ )

A.其他组织在职人员

B.公务员

C.农民

D.大中专院校应届毕业生

E.城镇失业待业人员

**答案：**ADE

1. 当组织出现人力资源供不应求时，可采用的调整方法有哪些？（ )

A.裁员

B.提前退休

C.延长工作时间

D.聘用临时工

E.内部招聘

**答案：**CDE

1. 人力资源战略的本质特征体现在哪些方面？（ )

A.全局性和长期性

B.适应性和稳定性

C.重点性和层次性

D.发展性

E.指导性

**答案：**ABCDE

1. 在制定人力资源战略时，哪些战略与成本领先战略相匹配？（ )

A.规模化战略

B.高投入战略

C.低成本战略

D.不留人战略

E.外部获取战略

**答案：**CD

1. 哪些内容属于制定人力资源规划时需要考虑的内部因素（ )？

A.企业的行业特征

B.企业的竞争对手

C.企业的发展战略

D.企业文化

E.企业的人力资源管理系统

**答案：**ACDE

1. 哪些费用应该列入人力资源费用计划预算范围？（ )

A.招聘费用

B.调配费用

C.奖励费用

D.员工薪酬

E.福利津贴

**答案：**ABC

1. 以下关于企业人力资源预测的说法，哪项是正确的？（ )

A.预测的结果不是绝对的，可进行调整

B.预测的基本原理是根据过去推测未来

C.人力资源需求预测要注意需求与净需求的区别

D.人力资源供给预测是人力资源规划的核心和前提

E.人力资源供给预测须考虑组织内外部供给的因素

**答案：**ABCE

1. 编制人员需求计划时，企业的生产部门应根据哪些要素来确定人员的需求量？（ )

A.生产任务总量

B.劳动生产率

C.计划劳动定额

D.定员的标准

E.组织机构设置

**答案：**ABCD

1. 以下哪些内容属于企业人力资源需求预测的依据指标？（ )

A.企业管理水平

B.企业员工总数及结构指标

C.企业技术水平

D.当地劳动力市场工资水平

E.当地劳动力总体素质

**答案：**ABC

1. 影响企业外部劳动力供给的地域性因素包括哪些方面？（ )

A.劳动力市场完善程度

B.企业所在地的人力资源现状

C.企业所在地对人才的吸引程度

D.企业所在地薪酬对人才的吸引程度

E.社会就业意识和择业心理偏好

**答案：**BCD

1. 哪些计划属于企业人员供给计划所包含的内容？（ )

A.人员招聘计划

B.人员晋升计划

C.人员费用计划

D.人员培训计划

E.人员内部调动计划

**答案：**ABE

1. 影响企业人力资源规划的人口环境因素有哪些？（ )

A.人口的性别比例

B.劳动力队伍的结构

C.劳动力队伍的数量

D.劳动力队伍的质量

E. 社会或本地区的人口规模

**答案：**BCDE

1. 影响企业经营管理人员需求的参数有哪些？（ )

A.企业战略

B.追加投资

C.法律规范

D.企业信息化程度

E.行业标准

**答案：**ABD

1. 下列关于人力资源供给预测的说法，哪些选项是错误的？（ )

A.大中专院校应届毕业生的供给较为确定，预测较为容易

B.复员转业军人，由国家指令性计划安置就业，也较容易预测

C.企业进行外部人力资源供给预测的时候可以考虑用技能清单法

D.失业人员和流动人员一般较难预测

E.技能清单法可通过集中收集管理者岗位方面的信息，为人事决策提供可靠信息

**答案：**CE

1. 人力资源使用计划中的轮换计划具有什么作用？（ )

A.实现工作内容的丰富化

B.保持员工的创新热情

C.增加公司内晋升机会

D.提高员工的能力

E.培养员工多方面的素质

**答案：**ABD

1. 人才测评是建立在（ ）基础上的一种科学的识才、选才方法。

A.心理测量学

B.人力资源管理学

C.政治学

D.行为科学

E.心理统计学

**答案：**ABDE

1. 现代人才测评技术对个人的作用体现在（ ）等方面。

A.促进个人的全面发展

B.促进个人的自我认识

C.促进个人的职业选择

D.促进个人的能力培养

E.促进个人的潜能开发

**答案：**BCE

1. 现代人才测评对组织机构的作用体现在（ ）等方面。

A.促进组织的人才甄别与选拔

B.促进组织的绩效管理

C.促进组织的员工开发

D.促进组织的考核与培训

E.促进组织的团队建设

**答案：**ACDE

1. 人才测评中的评价中心技术主要包括（ ）等方法。

A.公文筐作业

B.无领导小组讨论

C.管理游戏

D.角色扮演

E.纸笔测验

**答案：**ABCD

1. 公文筐测验是一种选拔高层管理人员常用的方法，这种方法的优点主要有（ )。 A.题目设计容易

B.成本低

C.应用范围大

D.情景性强

E.综合性强

**答案：**CDE

1. 内部招聘是招聘的一种特殊渠道，大多数企业在出现岗位空缺时首先考虑在内部进行人员调配。内部招聘的主要方式有（ )。

A.内部推荐

B.提拔晋升

C.工作调换

D.工作轮换

E.人员重聘

**答案：**ABCDE

1. 外部招聘主要是通过各种途径和方法向企业外部的人员传递招聘信息，并运用各种方法吸引外部求职者前来应聘。外部招聘的缺点有（ )。

A.招聘花费成本高

B.招聘所需时间长

C.人才适用性较长

D.招聘创新性不够

E.降低员工积极性

**答案：**ABCE

1. 有明确目的的招聘不仅能为招聘工作的开展指明方向，而且能为检验招聘工作的成功与否提供标准。有效的招聘应具有并达到的目的是（ )。

A.降低成本提高效率

B.提高企业核心竞争力

C.扩大企业知名度

D.增强企业内部凝聚力

E.发挥员工的潜力

**答案：**ABCDE

1. 在招聘过程中，只有坚持一定的原则才能确保整个招聘工作的有效性。下列属于招聘基本原则的是（ )。

A.能级匹配原则

B.全面考察原则

C.低成本原则

D.外部为主原则

E.差异化原则

**答案：**ABE

1. 企业招聘工作的一般流程包括招聘前的基础性工作、人员招募、人员甄选、人员录用和人员招聘评估五个阶段。其中招聘前的基础性工作有（ )。

A.发布招聘信息

B.人力资源规划

C.工作分析

D.招聘计划制定

E.背景调查

**答案：**BCD

1. 求职者的求职行为与众多因素有关，下列因素中对求职者求职行为有影响的是（ )。

A.教育背景

B.家庭背景

C.经济压力

D.工作压力

E.职业期望

**答案：**ABCDE

1. 工作分析形成的职位说明书是企业招聘的有效依据，工作分析在招聘中的作用有（ )。

A.为发布招聘信息提供依据

B.为确定招聘面试方法提供依据

C.为录用标准提供依据

D.为确定招聘人数提供依据

E.为确定招聘所需费用提供依据

**答案：**ABC

1. 在进行人员招聘时，选择内部招聘相对于外部招聘（ )。

A.所招聘人员的适应性强

B.不利于发挥组织现有人员的工作积极性

C.可以利用已有人事资料简化招聘、录用程序

D.有利于控制人力成本，减少培训期和费用

E.有利于促进组织内部团结，减少组织内耗

**答案：**ACD

1. 内部晋升是企业内部招聘的一种重要形式，可以通过（ ）途径实现。

A.职业生涯开发系统

B.主管推荐

C.内部员工轮流坐庄

D.组织数据库

E.职位公示

**答案：**ABDE

1. 工作轮换是指企业有计划地按照确定的期限，让员工轮换担任若干种不同工作。工作轮换的好处是（ )。

A.培养多面手和综合管理人才

B.使员工对工作保持新鲜感

C.发挥员工个人特长

D.缓解组织内部竞争

E.丰富员工工作经验

**答案：**ABE

1. 招聘人才时，应综合考察应聘者的（ ）等。

A.知识

B.个人生活

C.技能

D.价值观

E.工作经验

**答案：**ACDE

1. 以背景调查的对象和内容为分类标志，背景调查可以分为（ )。

A.证明人核实

B.凭证核实

C.培训核实

D.亲自核实

E.委托核实

**答案：**ABC

1. 企业在进行大规模招聘时，筛选大量简历对人力资源部和用人部门而言是一大困难。筛选简历时应该注意的问题有（ )。

A.根据事实依据评价简历的可信度

B.留意应聘者的事业进程是否合乎逻辑

C.应聘者的教育水准是否符合组织和职位的要求

D.学历方面对内聘人员要求低一些、外聘人员要求高一些

E.应聘者是否提供证明人和联系的方法

**答案：**ABCE

1. 面试是人才测评常用的一种方法，其缺点主要有（ )。

A.面试耗时长

B.面试成本高

C.面试灵活性不够

D.应聘者容易紧张

E.面试的有效性很大程度取决于主试者的素质、经验

**答案：**ABDE

1. 无领导小组讨论的特点包括（ )。

A.具有生动的人际互动效应

B.组织的成本较大，效率较低

C.讨论过程真实，易于客观评价

D.被评价者难以掩饰自己的特点

E.无法在被评价者之间产生互动

**答案：**ACD

1. 知识测验主观题的特点包括（ )。

A.试题内容综合度高

B.具有一定的发散性

C.命题量少，题干较简单

D.评定受主客观因素影响

E.试题批阅的效率比较高

**答案：**ABC

1. 行为描述面试的实质是（ )。

A.探测行为样本

B.识别关键性的工作要求

C.面试提问都是行为性问题

D.属于特殊非结构化面试

E.用过去行为预测未来行为

**答案：**ABE

1. 以下关于无领导小组讨论的说法，哪项是正确的？（ )

A.会场桌椅一般排成圆形或方形

B.参加者座位的安排无主次之分

C.评价指标不能太多、太复杂

D.测评指标设计应该具有针对性

E.考官位置应尽可能靠近被评价者

**答案：**ABCD

1. 结构化面试要求面试考官（ )。

A.了解组织状况和岗位要求

B.有丰富的社会工作经验

C.掌握相关的人事测评技术

D.具备丰富的心理学知识

E.具有良好的个人品德修养

**答案：**ABCE

1. 行为描述面试的假设前提包括（ )。

A.人的行为具有多变性

B.人的行为具有多样性

C.过去行为能预示未来行为

D.说和做是截然不同的两码事

E.人的言行具有高度的统一性

**答案：**CD

1. 无领导小组讨论的题目应具备（ ）等特性。

A.科学性

B.实用性

C.可评性

D.易评性

E.简洁性

**答案：**ABCD

1. 以下关于招聘广告设计和撰写的说法，哪项是正确的？（ )

A.广告的内容客观真实

B.对虚假广告承担法律责任

C.符合法律法规和政策

D.广告的编写要详细而周到

E.广告中的内容要兑现

**答案：**ABCE

1. 在招聘工作中，制作公司简介所体现的功能包括（ )。

A.传达公司的价值观

B.让应聘者明确期望

C.使应聘者感到可以信赖

D.吸引行业内的精英

E.让应聘者对未来工作有心理准备

**答案：**ABCE

1. 外部招募的不足表现在（ )。

A.筛选难度大

B.进入角色慢

C.招募成本高

D.决策风险高

E.应聘人员杂

**答案：**ABCD

1. 非结构化面试的优点包括（ )。

A.灵活自由

B.问题可因人而异

C.标准统一

D.得到的信息较深入

E.效率较高

**答案：**ABD

1. 在人员招聘中，通过发放和编制公司简介，对应聘者产生的作用包括（ )。

A.传达公司价值观

B.使其进行自我筛选

C.增加工作满意度

D.全面介绍公司概况

E.提高工作效率

**答案：**ABCD

1. 一个企业在人员招聘过程中，检验特定招聘渠道有效性的评估指标有（ )。

A.一定时期内吸引招聘者的数量

B.目标人选与非目标人选的比率

C.从招聘到录用的时间

D.参加面试的人数

E.每录用一名人选的平均费用

**答案：**ABCDE

1. 在人员测评与选拔过程中，指导语是测评中的一部分，其中指导语的内容主要包括（ )。

A.强调测评与测验考试的共同点

B.员工素质测评的目的

C.填表前准备工作与填表要求

D.举例说明填写的要求

E.测评结果保密、处理及反馈

**答案：**BCDE

1. 在企业招聘过程中，从员工档案中可以了解到员工（ ）等方面的信息。

A.技能水平

B.工作业绩

C.工作经验

D.人际关系

E.受教育程度

**答案：**ABCE

1. 面试选拔人才的方式由来已久，其发展趋势包括（ )。

A.提问刚性化

B.面试考官专业化

C.面试形式多样化

D.测评的内容不断扩展

E.非结构化面试成为面试的主流

**答案：**BCD

1. 结构化面试作为面试的一种类型，其特点包括（ )。

A.根据职位分析的素质要求设计面试问题

B.面试问题的内容及其提问顺序都事先确定

C.采用标准化评分程序

D.事先没有规定的框架结构

E.不同面试官使用不同评分标准

**答案：**ABC

1. 无领导小组讨论是当前人员招聘和选拔中经常采用的一种测评方法。编写无领导小组讨论试题初稿时，应通过（ ）等方式获取信息。

A.互联网查询

B.图书馆查询

C.与人力资源部门沟通

D.与应聘者沟通

E.与直接上级沟通

**答案：**ABCE

1. 面试作为一种人才测评手段，具有多个方面的特点。以下关于面试的说法，哪些选项是正确的？（ )

A.具有明确的目的性

B.是一个双向沟通过程

C.以谈话和观察为主要工具

D.按预先设计的程序进行

E.面试考官与应聘者的地位平等

**答案：**ABCD

1. 在企业人员招聘中，岗位知识的测验，一般包括（ )。

A.基础知识测验

B.专业知识测验

C.价值观测验

D.外语考试

E.职业兴趣测验

**答案：**ABD

1. 面试问题的类型有多种。结构化面试的问题通常涉及的类型有（ )。

A.知识性问题

B.思维性问题

C.经验性问题

D.情感性问题

E.行为性问题

**答案：**ABCE

1. 在绩效管理中，不属于个人绩效的是（ )。

A.岗位业绩

B.团队绩效

C.组织绩效

D.部门绩效

E.公司绩效

**答案：**BCDE

1. 绩效管理对组织、个人等方面具有重要意义，具体而言（ )。

A.有助于构建和提升企业的核心竞争力

B.是组织价值分配与人力资源管理决策的基础

C.可以有效地推进组织战略实施

D.可以节约管理者的时间成本

E.可以促进组织内部有效地沟通

**答案：**ABCDE

1. 以下关于战略导向的KPI体系的说法，哪些选项是正确的？（ )

A.KPI体系是以控制为中心

B.将财务与非财务指标相结合

C.战略目标自上向下分解

D.能最大限度激发员工斗志

E.强调对员工行为的激励

**答案：**BCDE

1. 在设计绩效指标体系时要求KPI必须具有可测性，是指什么意思？（ )

A.指标数据要易于获取

B.能获得准确可靠的数据资料

C.数据资料要体现增值性

D.指标标准要有明确的界定

E.指标有简便易行的计算方法

**答案：**ABDE

1. 在绩效计划阶段，管理者应该和被管理者就绩效管理周期内的（ ）内容进行讨论。

A.工作内容和职责

B.工作待遇

C.工作结果

D.工作支持

E.工作权利

**答案：**ACDE

1. 绩效反馈是绩效考评后考评者与被考评者之间的沟通过程，绩效反馈的内容应包括（ )。

A.反馈员工在考核周期内的工作绩效状况

B.了解员工对考核结果的看法

C.与员工探讨取得目前考核结果的原因，制定改进培训计划

D.对员工在绩效周期内工作目标的实现程度进行测量和评估

E.表明组织对员工的要求和期望，了解员工在下一绩效周期的打算和计划

**答案：**ABCE

1. 管理行为或管理意图中，易造成绩效考评的苛刻化误差的有（ )。

A.主管为了缓和与员工的关系

B.拟扩大提薪或奖励人数比例

C.为有计划地减员提供证据

D.惩罚那些不服管理的员工

E.设定了高水平的绩效评定标准

**答案：**CDE

1. 绩效考评方法在实际应用中，可能出现的主观偏误有哪些？（ )

A.首因效应

B.统计误差

C.刻板效应

D.近因效应

E.晕轮效应

**答案：**ACDE

1. 在绩效考评过程中，如果绩效考评结果过松过宽，容易导致哪些问题？（ )

A.阻碍组织的变革和发展

B.使业绩优秀的员工受到伤害

C.促使员工个人主义情绪高涨

D.形成狭隘的内部保护主义倾向

E.使员工滋生某种侥幸心理蒙混过关

**答案：**ABDE

1. 在绩效考评指标体系设计中，设计和提取绩效考评指标时，可以参考哪些内容？（ )

A.组织战略与经营规划

B.竞争对手企业的绩效考核指标

C.部门职能与岗位职责

D.绩效短板与不足

E.行业通用的绩效考核指标

**答案：**ABCDE

1. 在绩效管理过程中，建立战略导向的KPI体系的意义体现在哪些方面？（ )

A.具有战略导向的牵引作用

B.是企业实施战术规划的重要工具

C.能够最大限度地激发员工的斗志

D.能够调动全员的积极性、主动性和创造性

E.是激励和约束企业员工行为的一种新型机制

**答案：**ACDE

1. 绩效管理与绩效评估既有区别也有联系。以下关于绩效评估和绩效管理的区别，哪些说法是正确的？（ )

A.在人性观上，绩效评估的人性观是人性恶，绩效管理的人性观是人性善

B.在内容上，绩效评估是事后评价，绩效管理是事后评价和绩效改进

C.在参与方式上，绩效评估是管理者和员工共同参与，而绩效管理过程员工不参与 D.在效果上，绩效评估不能真实反映客观情况，而绩效管理较能真实反映客观情况 E.在侧重点上，绩效评估侧重评估过程的执行，绩效管理侧重持续沟通和反馈

**答案：**ABDE

1. 人们对于绩效管理的认识往往存在较多的误区。以下对于绩效管理的认识，哪些说法是不正确的？（ )

A.绩效管理等同于绩效评估

B.绩效管理就是“绣花枕头”，中看不中用

C.绩效管理可以节约管理者的时间成本

D.绩效管理可以促进有效地沟通

E.绩效管理只是管理者单方面的事情

**答案：**ABE

1. 绩效管理在企业实践中往往存在各类问题而达不到预期效果，以下哪些属于绩效管理实践中的常见问题？（ )

A.绩效管理与战略目标脱节

B.绩效指标缺乏科学性

C.绩效评估过于主观

D.忽视绩效面谈和绩效反馈

E.绩效评估结果没能得到切实地应用

**答案：**ABCDE

1. 在绩效考评阶段，针对考评者的培训，主要包括哪些内容？（ )

A.考评者误区培训

B.关于绩效信息收集方法的培训

C.绩效考评指标培训

D.关于如何确定绩效标准的培训

E.考评方法培训

**答案：**ABCDE

1. 目标管理是以目标为导向，使组织和个人取得最佳业绩的现代管理绩效方法。典型的目标管理的步骤包括（ )。

A.制定组织的整体目标和战略

B.在经营单位和职能部门之间分配主要目标

C.由下至上制定各层级具体目标

D.单位管理者与其上司合作确定具体目标

E.在部门成员的合作下将具体目标落实到每位员工头上

**答案：**ABDE

1. 绩效考评结果通常可以为人力资源管理其他版块的工作提供决策依据。对此，绩效考评结果可以运用在哪些人力资源版块？（ )

A.用于招募与甄选

B.用于绩效面谈时间的确定

C.用于人员调配

D.用于人员培训与开发决策

E.用于确定和调整员工薪酬

**答案：**ACDE

1. 绩效管理是人力资源管理的重要组成部分。以下对绩效管理体系地位的理解，哪些说法是正确的？（ )。

A.绩效管理体系是企业战略目标实现的重要支持手段

B.绩效管理体系是人力资源系统的核心部分

C.绩效管理体系能够解决人力资源管理的所有问题

D.绩效管理体系为员工提供了一面有益的“镜子”

E.绩效管理体系是所有人力资源管理体系的基础

**答案：**ABD

1. 在绩效管理中，绩效计划的制定应该由谁承担？（ )

A.人力资源管理者

B.CEO

C.各职能部门经理

D.客户

E.员工本人

**答案：**ACE

1. 绩效计划是绩效管理的初始环节。下列关于绩效计划的说法，哪些选项是正确的？（ )

A.绩效计划的制定主体是管理者和员工

B.绩效计划是绩效管理的核心

C.绩效计划的内容是关于绩效周期内工作和绩效标准的契约

D.绩效计划是个双向沟通的过程

E.绩效计划内含管理者和员工双方的心理承诺

**答案：**ACDE

1. 管理者在进行绩效沟通时需要掌握一些技巧，下列哪些选项属于管理者应该具备的沟通技巧？（ )

A.态度应该坦诚

B.内容应该具体

C.鼓励多于批评

D.多说多听

E.沟通应具有建设性

**答案：**ABCE

1. 以工作结果为考评重点的考评是众多民营企业考核员工的方法。下列哪些属于工作结果型的绩效考评指标？（ )

A.专业知识面

B.商品销售量

C.产品合格率

D.产品返修率

E.事业进取心

**答案：**BCD

1. 在绩效管理的实际应用中，通常把平衡计分卡和KPI结合使用。运用平衡计分卡建立关键绩效指标的步骤包括（ )。

A.确定组织发展战略

B.从平衡计分卡的四方面分析成功关键因素

C.确定成功关键因素与各主要业务流程之间的关系

D.向员工征集其工作内容的关键性指标

E.确定各主要业务流程的关键控制点，形成组织和部门的绩效指标体系

**答案：**ABCE

1. 绩效考评在实际过程中常常会出现误差。以下哪些做法可以有效防止绩效考评可能出现的各种偏误？（ )

A.以岗位分析为基础，制定科学合理的评价指标和标准

B.加强对考评者的培养训练，使其掌握绩效考评方法

C.提高绩效管理质量和水平，加强考评各个环节的管理

D.尽可能建立以品质、行为为导向的综合型指标体系

E.采用自下而上的考评方法，提高考评的质量和水平

**答案：**ABC

1. 不同的绩效面谈方式有不同的作用。以下关于绩效面谈方式的表述，哪些说法是正确的？（ )

A.解决问题式面谈适用于促进员工潜能开发和全面发展

B.单向劝导式面谈适用于评估绩效计划目标的实现程度

C.双向倾听式面谈能使员工立即提出下一步工作改进的具体目标

D.综合式面谈有助于达到绩效面谈的多重目标

E.综合式面谈可以灵活地从一种面谈形式转换到另一种面谈形式

**答案：**ABDE

1. KPI是绩效管理的常用方法，KPI体系的特点包括（ )。

A.自下而上分解目标

B.以控制为中心

C.自上而下分解目标

D.以战略为中心

E.财务考评指标为主

**答案：**CD

1. 在绩效管理过程中，制定能力发展计划的意义包括（ )。

A.为企业进行人员甄选提供基础

B.帮助企业制定员工发展的整体框架

C.将企业对个人能力的要求落实到人，落实到行动上

D.帮助个人了解需要发展什么样的专业与管理能力

E.明确在何时、采取何种行动来发展能力

**答案：**BCDE

1. 在绩效管理中，管理者与员工的定期会面式绩效沟通应当注意哪些事项？（ ) A.管理者应根据员工实际，控制绩效沟通频率

B.团队会谈要重视时间限制，注意控制会谈进程

C.最大的问题是容易出现无谓耗费

D.需要掌握一定的沟通技巧，注重沟通实效

E.最大的问题是选择会谈场地

**答案：**ABCD

1. 一个完整的关键绩效指标和标准体系，应当具有哪些特点？（ )

A.能够跟踪检查团队和员工的实际表现

B.明确确定增值指标权重

C.突出员工的贡献率

D.能够集中体现团队和员工的工作产出

E.能全面衡量企业的整体业绩

**答案：**ABCD

1. 绩效计划是绩效管理的首要环节，绩效计划的准备阶段所需准备的信息包括（ )。

A.组织的战略发展目标和计划

B.年度的经营或工作计划

C.员工所处团队的目标和计划

D.员工个人的职责描述

E.员工上一个绩效周期的绩效考评结果

**答案：**ABCDE

1. 绩效计划沟通是绩效计划科学可行的基础。以下关于绩效计划沟通阶段的说法，哪些是正确的？（ )

A.营造良好的沟通环境和氛围

B.管理者在沟通的整个过程应保持严肃

C.管理者和员工应保持相对平等的关系

D.管理者应注重员工的能动性

E.适当采用管理者影响力和共同决策

**答案：**ACDE

1. 绩效管理制度的基本构成包括哪些内容？（ )

A.概括说明绩效考评制度的定义

B.明确规定绩效考评的目标、步骤

C.详细规定绩效考评的类别、层次

D.具体规定绩效管理的组织机构的设置

E.对各类人员的考评方法、设计依据作出简要说明

**答案：**BCDE

1. 绩效考评是绩效管理的核心环节。以下关于绩效考评的说法，哪些是正确的？（ )

A.考评是相对孤立的事件

B.可以按照月度定期地进行

C.与企业经营管理息息相关

D.考评也可以不定期地进行

E.非正式的绩效考评也很重要

**答案：**BCDE

1. 企业上级机构或董事会对企业高层领导的考评内容包括哪些方面？（ )

A.企业总产值

B.产品合格率

C.市场占有率

D.企业总收益

E.成本利润率

**答案：**ACDE

1. 为保证和提高企业绩效管理制度和管理系统的有效性和可行性，需要（ )。

A.获得高层领导的支持

B.聘请外部专家指导

C.赢得员工的理解和认同

D.发挥工会监督职能

E.寻求中间各层管理人员的全心投入

**答案：**ACE

1. 现代绩效管理要求绩效计划必须经过双向沟通，其好处在于哪些方面？（ )

A.上级能更全面地考虑下属的实际情况，使绩效目标的设定更加合理

B.上下级可就实现目标的方式方法、途径措施，深入交换意见取得共识

C.下属对绩效计划的态度形成与改变，取决于绩效总体目标的高低程度

D.被考评者对于自己亲自参与作出的选择，会主动地为之付出更大努力

E.让下级参与到绩效计划环节，则能够增加下级对绩效目标的承诺感

**答案：**ABDE

1. 绩效考评周期因考评目的的不同会有所差异。以下关于对考评周期确定的表述，哪些是正确的？（ )

A.一般情况下考评时间要与考评目的以及管理制度相协调

B.以定期提薪和奖金分配为目的的绩效考评总是定期进行

C.晋升晋级的绩效考评，一般在岗位出现空缺或人员晋升时组织进行

D.用于培训的考评，一般在员工绩效降低或推广新技术新技能时进行

E.晋升晋级的绩效考评与进行培训需求分析的绩效考评属于定期考评

**答案：**ABCD

1. 行为锚定等级评价法是一种将同一职务工作可能发生的各种典型行为进行评分度量的方法，其优点包括（ )。

A.对员工的考评更加精确

B.绩效考评标准更加明确

C.具有良好绩效反馈功能

D.设计与实施费用低并且省时省力

E.考评维度清晰便于综合评价判断

**答案：**ABCE

1. 战略性绩效管理是现代企业管理的重要方式，其特点包括（ )。

A.完整的绩效管理过程

B.立足于对企业当前状态的评价

C.能实现绩效管理与战略管理的协同

D.个人、部门和组织绩效目标具有一致性

E.以会计准则为基础，以财务指标为核心

**答案：**ACD

1. 在企业绩效管理中，从考评周期的角度来看，（ ）通常是必不可少的。

A.年度考评

B.日考评

C.月度考评

D.周考评

E.半年度考评

**答案：**AE

1. 绩效考评管理机构是绩效管理的牵头机构，其对考评结果的管理职责主要包括哪些方面？（ )

A.对考评指标进行设计

B.对考评结果的信度和效度进行检验

C.将考评结果和相关信息形成数据库

D.形成绩效考评报告书并及时反馈给被考评对象

E.根据实际情况合理确定考评结果的公开范围和公开方式

**答案：**BCDE

1. 在绩效管理中，考评运作体系的设计工作包括哪些内容？（ )

A.考评组织的建立

B.设计关键绩效指标

C.明确企业的战略目标

D.考评者和被考评者的确定

E.绩效管理制度的建立与运行

**答案：**ADE

1. 在制定绩效计划阶段，管理者和员工的沟通必不可少。绩效计划沟通的内容包括（ )。

A.对有关信息进行回顾、传递和交流

B.确定个人绩效目标

C.制定衡量标准

D.讨论计划实施的困难和需要提供的帮助

E.讨论重要性级别和授权问题

**答案：**ABCDE

1. 在对员工进行态度考评时，可以选取哪些考评要素？（ )

A.纪律性

B.理解力

C.积极性

D.判断力

E.出勤状况

**答案：**ACE

1. 绩效实施是企业绩效管理得以落地的保障。以下关于绩效实施的说法，哪些选项是正确的？（ )

A.绩效实施是绩效计划实现的保证

B.绩效实施是绩效管理的核心环节

C.绩效实施可以对绩效计划进行调整

D.绩效实施是绩效管理的主要环节

E.绩效实施的核心是持续沟通式的绩效辅导

**答案：**ACDE

1. 绩效辅导贯穿于整个绩效管理过程，其作用包括（ )。

A.通过互动交流，使员工获得被关注和重视的团队归属感

B.避免管理者和员工走进各自的认识和能动性误区

C.避免不必要的误解和对抗

D.预防和减少木桶中“最短一块木板”带来的损失

E.有助于管理者准确评价员工

**答案：**ABCD

1. 管理者和员工可以在绩效实施的过程中，通常需要围绕以下哪些问题进行持续的绩效辅导？（ )

A.员工和团队是否在达成目标和绩效标准的轨道上运行

B.哪些方面的工作遇到了困难或障碍

C.如果有偏离目标的趋势，应该采取什么样的行动扭转这种局面

D.主管人员可以采取哪些行动来支持员工

E.面对目前的情景，要求工作目标和达成目标做出哪些调整

**答案：**ABCDE

1. 360度绩效考评强调多元主体评价，以下哪些可以成为考评主体？（ )

A.上级

B.员工本人

C.同事

D.下级

E.客户

**答案：**ABCDE

1. 绩效面谈是现代绩效管理工作中非常重要的环节。下列哪些是关于绩效面谈的错误做法？（ )

A.偏见为主

B.期待预期效果

C.同情对方

D.诱导发问

E.同时问两件事

**答案：**ABCDE

1. 科学的绩效评估往往需要遵从一定的规范，绩效评估的原则包括（ )。

A.公平、公正原则

B.公开、透明原则

C.保密原则

D.制度化原则

E.可行性原则

**答案：**ABDE

1. 在绩效指标体系设计时，一般要遵循SMART原则。下列哪些属于SMART原则？（ )

A.具体的

B.可量度的

C.可实现的

D.实际的

E.有时间限制的

**答案：**ABCDE

1. 为保证绩效考评过程的可操作性及考评结果的客观公正，绩效考评指标应满足哪些基本要求？（ )

A.词意清晰

B.内涵明确

C.独立性

D.针对性

E.可操作性

**答案：**ABCDE

1. 在绩效考评中，态度考评与其他考评项目的主要区别在于什么？（ )

A.不同岗位、不同能力大小的员工，工作态度不同

B.重点考评工作的认真度

C.关注工作的努力程度

D.考察工作是否有干劲、有热情

E.考察员工的工作成果

**答案：**BCD

1. 在绩效管理中，下列哪些方法可用于分析工作绩效差距？（ )

A.目标比较法

B.水平比较法

C.纵向比较法

D.横向比较法

E.组合比较法

**答案：**ABD

1. 在进行绩效评估主体的选择时，一般要依据以下哪些标准？（ )

A.熟悉被评估者的工作表现

B.了解被评估者的工作内容和工作性质

C.越多评估主体越好

D.有能力将观察结果转化为有用的信息，公正客观地提供评估结果

E.对部门甚至组织目标的实现有所助益

**答案：**ABDE

1. 绩效反馈是考评者对被考评者在绩效周期内表现的反馈，反馈过程中应遵循的原则有哪些？（ )

A.经常性

B.强调具体行为

C.反馈只针对工作不针对个人

D.把握反馈的良机

E.确保理解

**答案：**ABCDE

1. 有效的绩效面谈往往需要掌握一定的技巧，避免一些常见问题。绩效面谈中应注意的问题包括（ ) 。

A.建立彼此信任

B.说明面谈的目的

C.单向沟通

D.适当做记录

E.主要谈缺点

**答案：**ABD

1. 一般来说，抑制人工成本可采取的方法有（ )。

A.直接降薪

B.薪酬冻结

C.延缓提薪

D.延长工作时间

E.控制其他费用

**答案：**BCDE

1. 一般而言，薪酬调查的结果能够为（ ）提供参考依据。

A.绩效管理制度的调整

B.员工薪酬差距的调整

C.整体薪酬水平的调整

D.岗位薪酬水平的调整

E.薪酬晋级政策的调整

**答案：**BCDE

1. 在不同企业中，工作职责相同的岗位但薪酬存在较大差距，其原因可能是（ )。 A.不同行业有不同的惯例

B.管理理念和薪酬策略不同

C.不同企业所处的地理位置不同

D.对企业的价值或贡献大小不同

E.在职者在该岗位上工作时间的长短不同

**答案：**ABCDE

1. 薪酬市场调查的常用方法主要有（ )。

A.问卷调查法

B.电话调查法

C.面谈调查法

D.经验总结法

E.文献收集法

**答案：**ABCE

1. 薪酬满意度调查的内容包括员工对（ ）的满意度。

A.薪酬水平

B.薪酬差距

C.薪酬发放形式

D.同事关系

E.薪酬决定因素

**答案：**ABCE

1. 宽带式薪酬结构的特点有（ )。

A.不利于工作绩效改进

B.支持扁平型组织结构

C.不利于工作岗位变动

D.不利于员工自我发展

E.有利于管理人员的角色转变

**答案：**BE

1. 依据不同的导向来分，薪酬结构的类型主要包括（ )。

A.以绩效为导向的薪酬结构

B.以行为为导向的薪酬结构

C.以工作为导向的薪酬结构

D.以技能为导向的薪酬结构

E.以服务为导向的薪酬结构

**答案：**ACD

1. 制定薪酬预算所需要的员工基本资料包括（ )。

A.当前薪酬水平

B.所在岗位

C.上次调薪情况

D.当前的薪酬级别

E.所在薪酬级别的最高薪酬

**答案：**ABCDE

1. 一般来说，薪酬的表现形式主要有（ )。

A.精神的与物质的

B.有形的与无形的

C.货币的与非货币的

D.内在的与外在的

E.时间的与空间的

**答案：**ABCD

1. 工资总额的组成包括（ )。

A.计时工资

B.计件工资

C.奖金、津贴和补贴

D.加班加点工资

E.特殊情况支付的工资

**答案：**ABCDE

1. 在薪酬调查中，与薪酬政策有关的信息包括（ )。

A.新毕业学生的起薪点

B.薪酬水平地区差异的控制

C.员工异地调配时的薪酬处理

D.被调查企业在加薪时的百分比

E.公司的加班与工作轮班方面的政策

**答案：**ABCDE

1. 影响员工薪酬满意度的因素有（ )。

A.薪酬管理政策

B.规模报酬递减影响

C.薪酬制度的公平性

D.边际效应递减影响

E.员工职业生涯的阶段

**答案：**ACDE

1. 岗位薪酬制的特点主要有（ )。

A.根据业绩支付薪酬

B.客观性较强

C.以岗位分析为基础

D.对岗不对人

E.根据岗位支付薪酬

**答案：**BCDE

1. 一般来说，绩效薪酬制包括（ )。

A.提成制

B.计件薪酬制

C.岗位技能薪酬制

D.计时薪酬制

E.销售提成薪酬制

**答案：**ABE

1. 一般来说，影响企业薪酬水平的外部因素主要包括（ )。

A.劳动力市场

B.文化风俗

C.地域因素

D.企业规模

E.物价水平

**答案：**ACE

1. 薪酬制度总体设计的前期工作主要包括（ )。

A.个人业绩考评

B.薪酬的市场调查

C.确定薪酬原则与策略

D.薪酬制度的调整

E.工作岗位分析与评价

**答案：**BCE

1. 宽带薪酬等级类型的特点有（ )。

A.平行状排列

B.金字塔排列

C.薪酬等级少

D.薪酬等级多

E.薪酬水平可随横向工作调整而变动

**答案：**ACE

1. 薪酬制度的常见问题有（ )。

A.薪酬战略缺失、理念缺乏

B.薪酬结构失衡

C.没有一套合理的薪酬体系

D.忽视非经济薪酬的激励作用

E.薪酬激励不及时

**答案：**ABCDE

1. 一般来说，企业年金方案的主要内容主要包括（ )。

A.基金管理方式

B.计发办法

C.支付企业年金待遇的条件

D.支付方式

E.员工企业年金个人账户管理方式

**答案：**ABCDE

1. 一般来说，企业员工薪酬管理的基本目标包括（ )。

A.保证薪酬具有竞争性

B.吸引并留住优秀人才

C.对员工贡献给予肯定

D.使员工及时得到回报

E.合理控制企业人工成本

**答案：**ABCDE

1. 一般来说，企业薪酬管理的基本原则包括（ )。

A.对社会具有贡献性

B.对内具有公正性

C.对员工具有激励性

D.对外具有竞争力

E.对成本具有控制性

**答案：**BCDE

1. 薪酬体系设计要体现薪酬的基本职能，主要包括（ )。

A.反馈职能

B.效益职能

C.激励职能

D.调节职能

E.补偿职能

**答案：**BCDE

1. 一般而言，工作岗位评价的间接信息来源包括（ )。

A.工作写实

B.现场调查

C.规章制度

D.岗位规范

E.工作说明书

**答案：**CDE

1. 一般而言，权重系数在岗位评价中的作用主要有（ )。

A.便于评价结果的汇总

B.突出不同类别岗位的主要特征

C.使同类岗位的不同要素的得分可以进行比较

D.使不同类岗位的同一要素的得分可以进行比较

E.使不同类岗位的不同要素的得分可以进行比较

**答案：**ABCDE

1. 职位评价方法中，基于职位与职位比较的方法有（ )。

A.职位排序法

B.因子比较法

C.职位归类法

D.因子计分法

E.要素比较法

**答案：**AC

1. 企业制定薪酬计划时，需要掌握的资料包括（ )。

A.政府关于收入分配的政策

B.市场的薪酬水平

C.行业最新发展方向

D.企业薪酬预测的相关资料

E.企业的年度人力资源规划

**答案：**ABDE

1. 最核心的薪酬战略要素包括（ )。

A.薪酬理念

B.薪酬结构

C.薪酬基础

D.薪酬水平

E.薪酬文化

**答案：**ABCDE

1. 薪酬调查按照调查主体可以分为（ )。

A.正式薪酬调查

B.薪酬市场调查

C.非正式薪酬调查

D.政府部门调查

E.员工满意度调查

**答案：**BDE

1. 市场薪酬调查所选择的调查岗位，应在（ ）等几个方面与本企业岗位具有可比性。

A.任职资格

B.岗位人数

C.薪酬水平

D.岗位职责

E.工作性质

**答案：**ADE

1. 工资总额的准确统计是衡量和计算（ ）的重要依据。

A.员工的购买力

B.员工生活水平

C.社会保险金

D.经济补偿金

E.员工离退休金

**答案：**ABCDE

1. 对企业而言，薪酬的主要功能包括（ )。

A.改善经营绩效

B.支持企业改革

C.塑造企业文化

D.提升员工素质能力

E.控制企业成本

**答案：**ABCE

1. 通过雇佣量进行薪酬控制的方法有（ )。

A.控制员工人数

B.控制工作时数

C.控制福利支出

D.控制劳动成本

E.控制提薪幅度

**答案：**AB

1. 广义的薪酬可以包括（ )。

A.工资

B.休假

C.奖金

D.参与决策

E.工作挑战性

**答案：**ABCDE

1. 在确定经营者年薪水平时，应注意哪些要点？（ )

A.经营者的工作是高级的复杂劳动

B.年薪水平要能够吸引并留住企业所需人才

C.经营者年薪制与企业员工薪酬制度是平行的

D.确定年薪水平时要考虑员工的心理承受能力

E.得到年薪的经营者可以同时享受企业员工薪酬性收入与福利

**答案：**ABCD

1. 薪点薪酬制的优点包括（ )。

A.效率优先原则

B.有利于提高员工素质和业绩

C.有利于增强团队的协作精神

D.容易使薪酬向关键岗位倾斜

E.薪酬标准用金额表示，加大了激励强度

**答案：**ABCD

1. 经营者年薪制中基本薪酬的决定因素有（ )。

A.员工平均薪酬水平

B.企业经济效益

C.市场薪酬水平

D.员工个人绩效

E.生产经营规模

**答案：**ABCE

1. 企业在决定制定或实行技能薪酬时，必须考察自身的（ )。

A.生产经营情况

B.企业文化

C.管理体制环境

D.人员结构

E.企业经营目标

**答案：**ABCDE

1. 从具体内容来看，企业薪酬调整主要包括（ )。

A.效益性调整

B.政策性调整

C.物价性调整

D.薪酬定级性调整

E.奖励性调整

**答案：**ACDE

1. 奖金是用来奖励员工部分或完全达到了预先设立的目标的一种激励方式，通常还包括对员工取得了令人惊喜的成绩或产生了意想不到的正面影响而实施的奖励。以下关于奖金的说法，正确的有（ )。

A.具有较强的灵活性

B.具有更强的激励性

C.对公平具有调节性

D.对工资具有弥补性

E.体现了个体的差别性

**答案：**ABCDE

1. 宽带式薪酬结构要求企业必须具有相应 ( )。

A.生产文化

B.绩效文化

C.团队文化

D.沟通文化

E.制度文化

**答案：**ABCDE

1. 一般来说，对薪酬成本的控制途径主要有（ )。

A.总额控制

B.控制员工人数

C.降低基本薪酬

D.控制加班

E.调整薪酬构成

**答案：**ABDE

1. 一般来说，选择薪酬形式的原则包括（ )。

A.薪酬的发放要及时

B.薪酬计划简明易懂，便于计算

C.具体薪酬形式的选择要不间断地进行调整

D.员工收入与本人的工作效率直接成正比关系

E.薪酬的实施计划一经制订，就应当比较稳定

**答案：**ABDE

1. 一般来说，组合工资制的主要构成有（ )。

A.基本生活工资

B.职务（岗位）工资

C.技能工资

D.年功工资或工龄津贴

E.奖励工资或效益工资

**答案：**ABCDE

1. 企业实行经营者年薪制应具备的条件包括（ )。

A.完善的群众监督体制

B.完善的竞争机制

C.健全的经营者人才市场

D.完善的薪酬制度

E.明确的经营者业绩考核指标体系

**答案：**ABCDE

1. 确定薪酬调查的范围，需确定（ )。

A.调查的岗位

B.调查的时间段

C.调查的企业

D.调查的步骤

E.调查的薪酬信息

**答案：**ABCE

1. 简单排序法是一种最简单的职位评价方法，它总体上根据界定的职位相对价值或者职位对组织成功所做出的贡献来对职位进行从高到低的排列。简单排序法的操作步骤包含（ )。

A.获取职位信息

B.选择报酬要素并对职位进行分类

C.综合排序结果

D.编写每一职等的定义

E.对职位进行排序

**答案：**ABCE