

【人力资源管理】2.从业资格模拟选择题

卷册一：职业道德 理论知识

第一部分 职业道德

一、职业道德基础理论与知识部分

(一) 单项选择题

1、关于道德的说法，正确的是 (A)

(A) 道德是一种处理人与人、人与社会、人与自然关系的特殊行业规范

(B) 道德是一种缺乏制约措施的理想化的行为规范

(C) 道德是一种关于做人的，但同时又缺乏共同标准的行为规范

(D) 道德是一种关于做事的，同时又带有模糊的行为规范

2、社会主义荣辱观的主要内容是 (D)

(A) 民主法治、公平正义、诚信友爱 (B) 立党为公，执政为民 (C) 牢记“两个务必” (D) “八荣八耻”

3、某企业家说，“企业要靠无形资产来盘活有形资产，只有先盘活人，才能盘活资产”。“无形资产”的意思是 (C)

(A) 人是真正干工作的资源，人是无形资产 (B) 是某种无形的、说不清楚的存在物

(C) 主要是企业精神和员工的职业道德 (D) 企业的规章制度

4、关于“忠于企业”，理解正确的是 (D)

(A) 只在某个企业工作一辈子 (B) 一切听从企业上司的安排，绝不和企业上司三心二意

(C) 完成本职工作、不给企业出难题 (D) 全心全意为企业着想做事

5、做生意“一诺千金”，其意思是说 (B)

(A) 言多必失 (B) 讲求诚信 (C) 少做许诺 (D) 语言要谦逊、中肯

6、从业人员爱岗敬业的基本要求是 (C)

(A) 无私奉献 (B) 即使不喜欢某个工作，也得表现出喜欢的样子

(C) 干一行，爱一行，专一行 (D) 对得起良心，拿工资问心无愧

7、办事公道是指从业人员在处理关系时，要坚持 (B)

(A) 按照自己对事物的理解行事 (B) 按照道德规范、法律、政策和制度规定办事

(C) 按照折中的方式对待当事双方 (D) 按照同事们的共同愿望、要求办事

8、关于节俭，正确的说法是 (C)

(A)不是在任何时代都需要节俭 (B)如果个人或企业的财力雄厚，那么就无需倡导节俭

(C)节俭既是个人道德问题，也关系到企业的成败 (D)节俭不是道德标准

(二) 多项选择题

9、企业文化的功能包括 (ABCD)

(A)自律功能(B)导向功能(C)整合功能 (D)激励功能

10、职业道德品质包括 (ACD)

(A)职业理想(B)对财富的孜孜追求 (C)社会责任感 (D)意志力

11、从职业规范的意义上看，衣着不整的员工容易给人留下 (CD) 的印象

(A)工作很忙(B)对工作很投入(C)懒散 (D)不认真

12、(AC) 等说法，属于职业禁语。

(A)“后边等着去”(B)“请大家站在线外”(C)“靠边儿”(D)“请往外走”

13、职业理想的层次越高，从业人员 (AB)

(A)工作干劲越大(B)潜能发挥得越充分(C)越容易产生这山望着那山高的心态(D)越是难以管理

14、在职业活动中，讲诚信的意义在于 (ABD)。

(A)它是彼此之间获得信任的基础 (B)它是经济交往持续、稳定、有效运行的重要规范
(C)它有助于降低市场交易的成本 (D)它是市场经济的客观要求

15、对待利益，从业人员要树立的观念有 (BD)

(A)人为财死，鸟为食亡(B)君子爱财，取之有道(C)天下攘攘，皆为利往(D)淡泊名利，不为物役

16、提高售后服务质量的正确做法有 (ACD)

(A)与客户建立经常性的通讯联系

(B)为避免顾客投诉给企业造成不良社会影响，拒绝顾客登门解决问题

(C)征求顾客在产品使用过程中所发现的问题，并设法加以改进

(D)多设立一些服务网点

二、职业道德个人表现部分

17、工作忙时，你一般会 (C)

(A)感到压力巨大 (B)心情很抑郁 (C)找到其中的乐趣 (D)调整心态

18、在日常工作和生活中，你觉得 (D)

(A)别人待自己不公平(B)别人不愿意和自己交往(C)大家很关照自己(D)高兴的事儿总会感染自己

19、上司安排你带一名新徒弟，一段时间后，发现他进步不大，工作老是出差错，你会(B)

(A)向上司提出换人 (B)给他制定更加严格的要求

(C)失去信心，不再帮助他 (D)顺其自然，让他自己领悟

20、如果你的上司要去旅行结婚，这位上司平时口碑不是太好，你会 (C)

(A)送个小礼物给他 (B)别人送什么，自己也送什么 (C)发送手机短信给他 (D)送他一份厚礼

21、你觉得自己在单位是个 (C) 的

(A)朋友很少(B)不惹事生非 (C)大家愿意共事 (D)别人不真正了解自己

22、遇到困难时，你一般会 (B)

(A)自己解决 (B)找同事帮助 (C)放弃 (D)怪自己学的知识少

23、由于工作忙碌，本来你打算周末好好休息一下，但几位同事不期而至，占用你大半天的时间，你会 (D)

(A)感到有点沮丧 (B)觉得无所谓 (C)觉得这个周末过得不如意 (D)认为这个周末过得还可以

24、公司召开员工大会时，领导讲话，你一般会 (D)

(A)耐着性子听领导说话 (B)带一份小报看看 (C)爱走神 (D)能明白领导的心情

25、春节前，虽然天气还冷，但不知何故，家里的几头大蒜长出了嫩芽，母亲感到很失望，你想对母亲说的话是 (C)

(A)“别那么节俭！几头大蒜，不值得伤心” (B)“要是长得再长一点，就可以炒菜了”

(C)“好象春天到了” (D)“眼不见心不烦，扔了它，我再去买几头”

第二部分 理论知识

一、单项选择题

26、劳动力供给弹性是 (C) 变动对工资率变动的反应程度

(A)劳动力需求量(B)劳动力需求增长量(C)劳动力供给量 (D)劳动力供给增长量

27、实际工资计算公式是 (B)

(A) 货币工资/价格 (B) 货币工资/价格指数 (C) 货币工资 X 价格 (D) 货币工资 X 价格指数

28、劳动法的首要原则是 (C)

(A) 保障报酬权 (B) 保障物质帮助权 (C) 保障劳动者的劳动权 (D) 保障休息休假权

29、决策树的分析程序包括①剪枝决策②计算期望值③绘制树形图。排序正确的是 (B)

(A) ①②③ (B) ③②① (C) ③①② (D) ①③②

30、(D) 是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度

(A) 工作成就 (B) 工作绩效 (C) 工作态度 (D) 工作满意度

31、从管理形式上看，现代人力资源管理是 (B)

(A) 静态管理 (B) 动态管理 (C) 权变管理 (D) 权威管理

32、(B) 以行为科学理论为依据，强调人的因素，从组织行为学角度来研究组织结构

(A) 古典组织理论 (B) 近代组织理论 (C) 现代组织理论 (D) 当代组织理论

33、(C) 表明，一个领导者能够有效领导的直属下级人数是有一定限度的

(A) 任务与目标原则 (B) 集权与分权结合原则 (C) 有效管理幅度原则 (D) 稳定性与适应性相结合原则

34、以 (A) 为中心设计的部门结构包括事业部制和模拟侵权制等模式

(A) 成果 (B) 工作 (C) 关系 (D) 人员

35、企业组织结构变革的前兆是 (A)

(A) 新任领导上任 (B) 企业经营业绩下降 (C) 员工士气低落 (D) 组织结构本身弊病显露

36、从内容上讲，狭义人力资源规划主要包括人员晋升计划、人员补充计划和 (D)

(A) 职业生涯规划 (B) 人员培训计划 (C) 薪酬福利计划 (D) 人员配备计划

37、(A) 是人员规划活动的落脚点和归宿

(A) 人力资源供求协调平衡 (B) 人力资源的需求预测问题

(C) 人力资源的供给预测问题 (D) 人力资源的系统设计问题

38、以下人员需求预测方法中，不属于量化分析方法的是 (A)

(A) 德尔菲法 (B) 趋势外推法 (C) 马尔可夫分析法 (D) 人员比率法

39、某企业计划期任务总工时为 6060，定额工时为 60，计划期劳动生产率变动系数为 0.01，运用工作定额分析法测定的企业人力资源需求为 (B)

(A) 60 (B) 100 (C) 160 (D) 200

40、(B) 具体表现为机构臃肿、人浮于事、生产下降

(A) 人力资源供求平衡 (B) 人力资源供大于求 (C) 人力资源供不应求 (D) 人力资源供求失衡

41、小王喜欢登山，小李喜欢听音乐，这体现了 (A) 原理

(A) 个体差异 (B) 工作差异 (C) 环境差异 (D) 人岗匹配

42、为了填补财务总监的空缺，对财务人员进行素质测评，这属于 (D) 素质测评

(A) 考核性 (B) 诊断性 (C) 开发性 (D) 选拔性

43、(C) 就是指测评体系的内在规定性，常常表现为各种素质规范行为特征或表征的描述与规定

(A) 标度 (B) 误差 (C) 标准 (D) 标准差

44、测评者由于只关注到被测评者某方面的品质特征而作出片面判断，这是 (A)

(A) 晕轮效应 (B) 感情效应 (C) 近因效应 (D) 首因效应

45、一般情况下，差异量数越小，集中量数的代表性就越 (A)

(A) 大 (B) 无关 (C) 小 (D) 不确定

46、无领导小组讨论题目“在大学阶段，学习重要，还是实践更重要？”是一个 (D)

(A) 排序型题目 (B) 开放式题目 (C) 资源争夺型题目 (D) 两难式题目

47、合格的面试考官不应该有的行为是 (D)

(A) 尽量创造和谐的氛围 (B) 面试过程察言观色

(C) 面试前做好充分的准备 (D) 认真倾听，适当发表结论性意见

48“你怎么看待北京房产价格直线上涨的现象？”是结构化面试中的 (C)

(A) 前景性问题 (B) 知识性问题 (C) 思维性问题 (D) 压力性问题

49、(D) 具有生动的人际互动效应

(A) 公文筐测试 (B) 非结构化面试 (C) 结构化面试 (D) 无领导小组讨论

50、受训者往来交通费用、食宿费用和教室租借费用 (A)

(A) 属于直接培训成本 (B) 不计入培训成本 (C) 属于间接培训成本 (D) 不能确定属于哪种培训成本

51、(A) 以特定的行为术语作出表述，如“掌握”、“了解”和“应用”

(A) 课程目标 (B) 课程内容 (C) 课程评价 (D) 课程范围

52、在企业发展的 (C) 应集中力量建设企业文化

(A) 衰退期 (B) 发展期 (C) 成熟期 (D) 创业初期

53、对于需要定期开发的培训项目，企业一般 (C)

(A) 聘请本专业的专家 (B) 聘请专职培训师

(C) 从内部开发教师资源 (D) 从大中专院校聘请讲师

54、(B) 承担着企业日常经营活动中的各种职能工作的具体计划、组织领导和控制

(A) 高层管理人员 (B) 中层管理人员 (C) 基层管理人员 (D) 一线管理人员

55、(D) 不属于培训中评估的作用

(A) 保证培训活动按照计划进行 (B) 培训执行情况的反馈

(C) 找出培训的不足，总结教训 (D) 保证培训效果测定的精确性

56、(A) 是第一级评估，它易于进行，是最基本、最普遍的的评估方式

(A) 反应评估 (B) 学习评估 (C) 行为评估 (D) 结果评估

57、(D) 不属于评估企业在培训中所获得成果的硬性指标

(A) 成本节约 (B) 产量增加 (C) 废品减少 (D) 态度转变

58、某企业开展员工培训，从而降低事故发生率，降低成本，这种培训成果属于 (D)

(A) 认知成果 (B) 技能成果 (C) 情感成果 (D) 绩效成果

59、(D) 不属于行为导向型考评方法

(A) 强制分配法 (B) 强迫选择法 (C) 成对比较法 (D) 直接指标法

60、(A) 比较适用于考评从事教学、科研工作的教师、专家

(A) 成绩记录法 (B) 短文法 (C) 劳动定额法 (D) 排列法

61、“日清日结法”的实施程序包括①考评与激励；②设定目标；③控制。正确顺序为 (D)

(A) ③①② (B) ①②③ (C) ③②① (D) ②③①

62、(D) 不是由考评者的主观性带来的

(A) 晕轮误差 (B) 自我中心效应 (C) 分布误差 (D) 评价标准误差

63、设计绩效考评指标体系的程序包括①理论验证；②工作分析；③指标调查；④修改调整。

其正确顺序是 (C)

(A) ②③①④ (B) ③①②④ (C) ②①③④ (D) ①②③④

64、对考评指标标准进行多种要素综合计分，不宜选用 (D)

(A) 简单相加法 (B) 系数相乘法 (C) 百分比系数法 (D) 几何平均法

65、关键绩效指标包括数量指标、质量指标、成本指标和 (**B**)

(A)时间指标(B)时限指标(C)利润指标 (D)收益率指标

66、在设定关键绩效指标时, (**A**) 不适合用来解决工作产出项目过多的问题

(A) 设置更为全面的指标体系 (B) 比较产出结果对组织的贡献率

(C) 删除与工作目标不符合的产出项目 (D) 合并同类项,将增值贡献率的产出归到一个更高的类别

67、在 360 度考评中,主观性最强的维度是 (**D**)

(A)上级评价(B)同级评价(C)下级评价 (D) 自我评价

68、(**B**) 是企业薪酬制度设计的基本依据和前提

(A) 薪酬的市场调查 (B) 岗位分析与评价 (C) 绩效考评的实施 (D) 岗位调查与分类

69、进行薪酬调查时,若岗位复杂且数量大,应采用 (**B**)

(A)企业之间相互调查 (B) 问卷调查法 (C) 采集社会公开信息 (D) 委托中介机构进行调查

70、(**D**) 表示的是不同职系之间的相同相似岗位等级的比较和平衡

(A)职组(B)职门(C)岗级 (D) 岗等

71、工作岗位横向分类的程序包括①职组的划分 ;②职门的划分 ;③职系的划分。排序正确的是 (**C**)

(A) ②③① (B) ③②① (C) ②①③ (D) ③①②

72、以下不属于岗位工资制度的是 (**B**)

(A) 一岗一薪制 (B) 技术工资制 (C) 一岗多薪制 (D) 薪点工资制

73、关于绩效工资说法错误的是 (**A**)

(A)佣金制不属于绩效工资形式 (B) 绩效工资过于强调个人的绩效

(C)计件工资属于绩效工资形式 (D) 绩效工资的基础缺乏公平性

74、企业实行经营者年薪制的必备条件不包括 (**A**)

(A) 完善的职业生涯管理制度 (B) 明确的经营业绩考核指标体系

(C)健全的经营人才市场,完善的竞争机制 (D)健全的职工代表大会制度,完善的群众监督机制

75、薪酬水平一般的企业应注意 (**B**) 点处的薪酬水平

- (A) 25% (B) 50% (C) 75% (D) 90%
- 76、经营者年薪制度的构成一般不包括 (C)
- (A)可变工资(B)浮动工资(C)提成工资 (D) 固定工资
- 77、劳动者一方当事人在 (C) 以上的集体劳动争议，适用劳动争议处理的特别程序
- (A) 10 人 (B) 20 人 (C) 30 人 (D) 50 人
- 78、劳动者派遣协议规定派遣单位与接受单位双方的权利义务，从而使双方建立起 (D)
- (A)事实劳动关系(B)劳动派遣关系(C)形式劳动关系 (D) 民事法律关系
- 79、若派遣劳动者的授受单位不能履行派遣服务费支付义务，派遣机构 (A)
- (A) 应负有担保责任(B)应该代为支付 (C) 应负有刑事责任 (D) 没有任何责任
- 80、工资指导线上线也称预警线，是对 (D) 的企业提出的警示和提示
- (A)生产经营不正常、亏损较大 (B) 工资增长较慢、经济效益较差
- (C)生产经营正常、有经济效益 (D) 工资增长较快、工资水平较高
- 81、企业法定代表人对本单位的安全生产负 (A)
- (A)全面责任(B)安全生产技术领导责任(C)直接责任 (D) 安全生产技术监督责任
- 82、企业员工在劳动安全卫生保护工作中的职业道德行为准则不包括 (B)
- (A)安全第一(B)效益第一(C)预防为主 (D) 以人为本
- 83、企业调解委员会对劳动争议调解的特点不包括 (B)
- (A)群众性 (B) 系统性 (C) 自治性 (D) 非强制性
- 84、调解委员会调解劳动争议应遵循自愿原则，该原则的主要内容不包括 (C)
- (A)申请调解自愿(B)调解过程自愿(C)退出调解自愿 (D) 履行协议自愿
- 85、劳动争议仲裁的申诉时效为 60 日，经仲裁委员会批准可以延期，延期不得超过 (B)
- (A) 15 日 (B) 30 日 (C) 60 日 (D) 90 日

二、多项选择题

- 86、劳动力市场均衡的意义有 (ABD)
- (A)充分就业(B)同质劳动力获同样工资 (C) 体现工资差异
- (D)劳动力资源的最优分配 (E) 增大工资总额
- 87、劳动权保障具体体现为 (ACE)
- (A) 基本保护 (B) 平等就业权 (C) 全面保护 (D) 自由择业权 (E) 优先保护
- 88、组织公正与报酬分配要求 (ABC)

(A) 分配公平 (B) 程序公平 (C) 互动公平 (D) 法律公平 (E) 组织公平

89、下列对人力资本理解正确的是 (**ABCDE**)

(A) 人力资本具有创造性 (B) 人力资本具有时效性 (C) 人力资本具有累积性
(D) 人力资本具有收益性 (E) 人力资本具有个体差异性

90、关于组织理论与组织设计理论，说法正确的是 (**ABD**)

(A) 组织理论包括组织设计理论 (B) 组织理论被称为广义组织理论
(C) 组织设计理论被称为大组织理论
(D) 组织理论与组织设计理论外延不同 (E) 组织理论与组织设计理论外延相同

91、部门结构不同模式的组合原则包括 (**BCE**)

(A) 以产权为中心 (B) 以关系为中心 (C) 以成果为中心 (D) 以岗位为中心 (E) 以工作和任务为中心

92、企业组织结构变革的方式包括 (**ABC**)

(A) 改良式变革 (B) 爆破式变革 (C) 计划式变革 (D) 组织结构整合 (E) 反馈式变革

93、(**CDE**) 属于人力资源规划的内部环境

(A) 企业的行为特征 (B) 企业结构 (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

94、人力资源预测的局限性包括 (**BCDE**)

(A) 预测方法不精密 (B) 企业内部的抵制 (C) 预测的代价高昂
(D) 知识水平的局限 (E) 环境的不确定性

95、人力资源需求预测的定量方法包括 (**ABCDE**)

(A) 转换比率法 (B) 马尔可夫分析法 (C) 回归分析法 (D) 灰色预测模型法 (E) 趋势外推法

96、(**BCD**) 属于动态的员工素质测评，有利于激发被测评者的进取精神

(A) 心理测评 (B) 面试 (C) 评价中心 (D) 观察评定 (E) 个性测试

97、诊断性测评的特点有 (**ABCD**)

(A) 结果不公开 (B) 查找原因时，测评内容精细 (C) 有较强的系统性
(D) 了解现状时，测评内容全面 (E) 过程强调客观性

98、面试的发展趋势有 (**ABCDE**)

(A) 提问弹性化 (B) 理论和方法不断发展 (C) 形式丰富多样
(D) 测评的内容不断扩展 (E) 结构化面试成为面试的主流

99、员工素质测评的类型主要有 (**ABDE**)

(A) 开发性测评 (B) 选拔性测评 (C) 综合性测评 (D) 诊断性测评 (E) 考核性测评

100、下列属于投射技术特点的是 (**BCD**)

(A) 人际互动性强 (B) 被测评者反应的自由性 (C) 测评目的的隐蔽性

(D) 内容的非结构性和开发性 (E) 用过去行为预测未来

101、引起测评结果误差的原因有 (**ABCDE**)

(A) 感情效应 (B) 测评指标体系不明确 (C) 近因效应 (D) 测评参照标准不明确 (E) 晕轮效应

102、在制定培训规划时，必须保证培训规划的 (**ABCE**)

(A) 普遍性 (B) 有效性 (C) 标准化 (D) 多样性 (E) 系统性

103、培训项目计划包含的层次有 (**ACD**)

(A) 企业培训计划 (B) 培训人员计划 (C) 课程系列计划 (D) 培训课程计划 (E) 培训阶段计划

104、外部培训资源的开发途径有 (**ABCDE**)

(A) 从大中专院校聘请教师 (B) 聘请专职培训师 (C) 在网络上寻找并联系教师

(D) 聘请本专业专家学者 (E) 从顾问公司聘请培训顾问

105、管理技能的开发模式有 (**ABCDE**)

(A) 敏感性训练 (B) 角色扮演 (C) 决策模拟训练 (D) 决策竞赛 (E) 轮流任职计划

106、培训效果评估的内容包括 (**ACE**)

(A) 培训目标达成情况评估 (B) 培训计划评估 (C) 培训效果效益综合评估

(D) 培训需求整体评估 (E) 培训工作者的绩效评估

107、结果评估的缺点包括 (**ABDE**)

(A) 需要较长的时间 (B) 相关经验少 , 评估技术不完善 (C) 多因多果 , 只能做定性方面的分析

(D) 多因多果 , 简单的数字对比意义不大 (E) 必须取得管理层的合作 , 否则无法拿到相关数据

108、综合型绩效考评方法包括 (**ACE**)

(A) 合成考评法 (B) 直接指标法 (C) 日清日结法 (D) 关键事件法 (E) 图解式评价量表法

109、绩效考评效标是指评价员工绩效的指标及标准，具体包括 (**BCD**)

(A) 优越性效标 (B) 特征性效标 (C) 结果性效标 (D) 行为性效标 (E) 一般性效标

110、绩效考评方法在应用中可能出现的偏误有 (**ABCDE**)

(A) 分布误差 (B) 自我中心效应 (C) 个人偏见 (D) 优先和近期效应 (E) 晕轮误差

111、头脑风暴法应该遵循的基本原则包括 (**ACDE**)

(A) 鼓励别人改进想法 (B) 依靠个人的冷静思考 (C) 思想愈激进愈开放愈好

(D) 强调产生想法的数量 (E) 任何时候都不批评别人的想法

112、战略导向的 KPI 体系的意义体现在 (**ABCDE**)

(A) 具有战略导向的牵引作用 (B) 是企业实施战略规划的重要工具

(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

113、设计绩效考评指标体系应遵循的基本原则包括 (**BCD**)

(A) 简洁性原则 (B) 明确性原则 (C) 针对性原则 (D) 科学性原则 (E) 经济性原则

114、从调查的组织者来看，正式薪酬调查可以分为 (**BDE**)

(A) 企业薪酬调查 (B) 商业性薪酬调查 (C) 行业薪酬调查 (D) 专业性薪酬调查 (E) 政府薪酬调查

115、薪酬调查的意义在于能够为 (**BCDE**) 提供参考依据

(A) 绩效管理制度的调整 (B) 薪酬晋升政策的调整 (C) 整体薪酬水平调整

(D) 岗位薪酬水平的调整 (E) 薪酬制度结构的调整

116、对薪酬调查的数据进行整理、分析时，可以采取的方法有 (**ABCDE**)

(A) 数据排列法 (B) 频率分析法 (C) 回归分析法 (D) 离散分析法 (E) 图表分析法

117、岗位工资制的特点主要有 (**BCDE**)

(A) 根据业绩支付工资 (B) 客观性较强 (C) 以岗位分析为基础

(D) 对岗不对人 (E) 根据岗位支付工资

118、关于宽带式工资结构说法正确的是 (**ABCDE**)

(A) 有利于工作绩效促进 (B) 支持扁平型组织结构 (C) 有利于工作岗位变动

(D) 能引导员工自我提高 (E) 有利于管理人员的角色转变

119、企业工资制度的类型主要包括 (**CDE**)

(A) 固定工资制 (B) 组合工资制 (C) 绩效工资制 (D) 岗位工资制 (E) 技能工资制

120、关于劳动者派遣管理表述正确的是 (BDE)

(A)劳动者派遣机构是实际劳动关系的主体之一(B)劳动者派遣机构是形式劳动关系的主体之一

(C)派遣劳动者的接受单位是形式劳动关系主体之一

(D)派遣劳动者的接受单位是实际劳动关系的主体之一

(E)派遣单位与被派遣的劳动者之间建立的不是劳动关系

121、劳动者派遣机构 (ABCDE)

(A)应当在工商行政部门登记注册(B)必须具备企业法人设立的条件

(C)是受派遣劳动者的形式用人单位

(D)其设立应当得到劳动保障部门的特许(E)是派遣劳动者与接受单位之间的中介组织者

122、按照劳动争议性质的不同，可以把劳动争议划分为 (AB)

(A)权利争议(B)利益争议(C)个别争议(D)集体争议(E)团体争议

123、关于制定工资指导线说法正确的是 (ADE)

(A)应当遵循协商原则(B)只需符合企业的需求(C)应密切关注国际经济发展状况

(D)应密切结合所在地的宏观经济状况(E)应符合国家宏观经济政策和对工资增长的总体要求

124、劳动组织优化的主要内容包括 (BCE)

(A)以劳务关系取代劳动关系(B)工作时间合理组织(C)不同工种、工艺阶段合理组织

(D)工作场地供应服务(E)准备性和执行性工作合理组织

125、劳动争议仲裁的基本原则包括 (ABCDE)

(A)合议原则(B)强制原则(C)一次裁决原则(D)回避原则(E)区分举证责任原则

第一部分 职业道德

(第 1 ~ 25 题 , 共 25 道题)

一、职业道德基础理论与知识部分

答题部分：

◆该部分均为选择题，每题均有四个备选项，其中单项选择题只有一个选项是正确的，多项选择题有两个或两个以上选项是正确的。

◆请根据题意有两个或两个以上选项是正确的。

◆错选、少选、多选，则该题均不得分

(一) 单项选择题 (第1~8题)

- 1、下列关于道德的说法中，正确的是()。
(A) 从起源和概念内涵上看，中西方“道德”均含有规则、规范之义
(B) 动物之间同样存在互助和友爱行为，道德不是人类区别于动物的重要标志
(C) 道德与社会生产方式无直接关系，人类社会存在共性道德
(D) 相比于法律，道德不仅适用范围小而且调节力度弱
- 2、所谓享乐主义，其本质是()。
(A) 会享受吃、喝、玩、乐所带来的乐趣
(B) 一切从自身利益出发
(C) 把追求个人享受和感官快乐作为人生的目的
(D) 刺激消费、拉动内需的现实需要
- 3、作为职业活动内在的道德准则，“忠诚”的本质要求是()。
(A) 忠诚职责，寻求最佳 (B) 服从领导，遵纪守法
(C) 敢于奉献，不惧安危 (D) 克制欲求，老实本分
- 4、关于职业化，正确的说法是()。
(A) 职业化是一种他律性的工作态度 (B) 岗位固定化和工作长期化即职业化的核心
(C) 职业化素养要求在决策中增强主观性 (D) 职业化标准成为职业化行为规范
- 5、关于“敬业”，正确的说法是()。
(A) 敬业的判断标准是是否扎实工作、注重细节
(B) 敬业的本质在于心理活动
(C) 敬业是对从业人员最根本、最核心的要求
(D) 敬业需要理性和冷静，不提倡激情
- 6、下列做法中，符合“中国商业诚信公约”规定的是()。
(A) 宣传和树立“以商为本”的经营理念
(B) 建立和强化商品进货的免检，免验制度
(C) 倡导科学消费、积极消费、扩大消费等先进的消费方式
(D) 对售出商品实行商品质量先行负责制
- 7、根据“禁止商业贿赂行为的暂行规定”，下列说法中正确的是()。
(A) 不得以商业贿赂手段购买商品，但拓展市场、扩大销售不含其内
(B) 经营者的职工采用贿赂手段的行为，应当认定为经营者的行为，
(C) 法律上的商业贿赂行为，严格界定为财物，如“请客”、“考察”等不计其内
(D) “禁止商业贿赂的暂行规定”与“反不正当竞争法”不存在内在关联
- 8、关于“节约”，正确的说法是()。
(A) “节约”的要求应因人而异、因时而异 (B) “节约”是企业创新的重要驱动力量
(C) “节约”往往导致产品质次价低 (D) “节约”的核心目标是减少碳排放量

(二) 多项选择题 (第9—16题)

- 9、依据《公民道德建设实施纲要》，从业人员应共同遵循的职业道德要求是()。
(A) 爱企如家 (B) 诚实守信
(C) 奉献社会 (D) 崇尚科学

- 10、下列属于我国传统职业道德精华的是()。
- (A) 达则兼善天下，穷则独善其身 (B) 专心致志，以事其业
(C) 见利思义，以义取利 (D) 人不为己，天诛地灭
- 11、“诚信”的特征包括()。
- (A) 知识性 (B) 破损性
(C) 智慧性 (D) 资质性
- 12、下列做法中，符合“食品生产加工企业质量安全监督管理实施细则”规定的是()。
- (A) 企业必须具有与食品生产加工相适应的专业技术人员
(B) 从事食品生产加工的人员必须身体健康，无传染性疾病
(C) 检验人员无需取得从事食品质量检验的资质，但需具有检验能力
(D) 食品出厂前必须在其包装或者标示上加印(贴) QS 标志
- 13、“节约”的特征包括()。
- (A) 时代代表性 (B) 社会规定性
(C) 价值差异性 (D) 人为规定性
- 14、下列说法中，体现了“合作”这一职业道德规范要求的是()。
- (A) 拿人钱财，与人消灾 (B) 君子和而不同
(C) 尺有所短，寸有所长 (D) 三个臭皮匠，赛过诸葛亮
- 15、下列做法中，符合“奉献”职业道德规范要求的是()。
- (A) 明确岗位职责 (B) 培养职业情感
(C) 全力以赴工作 (D) 善于自我管理
- 16、现代从业人员加强职业道德修养的正确途径和方法是()。
- (A) 慎独 (B) 苦行
(C) 闻过则喜 (D) 己所不欲，勿施于人

二、职业道德个人表现部分(第17~25题)

答题指导：

◆该部分均为选择题，每题均有四个备选项，您只能根据自己的实际状况选择其中一个选项作为您的答案。

◆请在答题卡上将所选择答案的相应字母涂黑。

- 17、尽管你工作多年且十分努力，但你没有得到提拔，相反，比你工作时间短的年轻人却成了你的主管。你会()。
- (A) 不再像以前那样卖命了
(B) 觉得自己能力不行，不再想自己提拔的事情了
(C) 看不到希望，选择离开
(D) 尽管心里很郁闷，但工作还得继续
- 18、你与张某是同事，李某是你的主管，单从个人感情来说，你感觉李某不如张某。最近，张某和李某不知何故闹了别扭，而且越闹越僵。俩人都在向你诉说对方的缺点，你会()。
- (A) 站在张某的立场上，因为他是自己的好朋友
(B) 站在李某的立场上，因为上司总是水平更要高一些
(C) 与俩人都保持一定的距离，避免介入是非
(D) 想办法促成二人的和解
- 19、某企业家慷慨从事慈善捐助，但为了带动和影响周围更多的人，他每次捐助时，都大张旗鼓，场面热闹，

- 好像生怕别人不知道似的。对此，你的看法是（ ）。
- (A) 做好事不留名，无法理解这位企业家的做法
 - (B) 不该过分关注捐助形式，而要学习其公益精神
 - (C) 他是打着慈善旗号，炫耀自己
 - (D) 他的这种做法与慈善的本意格格不入
- 20、在你的心目中，上司的形象是（ ）。
- (A) 他们总是拿累活、难活为难下属员工
 - (B) 他们总是板着面孔，严肃地指出下属的缺点
 - (C) 在员工需要帮助时，总能够感受他们的存在
 - (D) 对企业的发展而言，他们的作用有限
- 21、单位管理松散，许多人都养成了迟到早退的习惯，如果你刚到这个单位工作，你会（ ）。
- (A) 与大家一样上下班
 - (B) 克制自己，不要养成别人那样的习惯
 - (C) 严格要求自己，过一段时间再说
 - (D) 向单位领导提出加强管理的建议
- 22、某人爱管闲事，例如，对无人的办公室他总是关灯并事后给予批评，自费买打气筒供大家使用，自愿护送女工下夜班等。然而，他所做的这一切没有得到大家的理解，相反，却招来很多非议，因为他只是一个普通的员工。你对此人的看法是（ ）。
- (A) 劝他今后别再这样做了
 - (B) 希望他坚持下去
 - (C) 为他感到不平，希望领导支持他
 - (D) 建议他去看心理医生
- 23、对于金钱，你的看法是（ ）。
- (A) 钱乃身外之物
 - (B) 有钱能使鬼推磨
 - (C) 有钱就花
 - (D) 在一定条件下，钱是幸福的源泉
- 24、如果你是上司，在“说话”方面，你喜欢的员工类型是（ ）。
- (A) 实话实说
 - (B) 见什么人说什么话
 - (C) 说逆耳之言
 - (D) 专说他人喜欢的话
- 25、关于目前你所在的单位或者工作岗位，你总的感受是（ ）。
- (A) 有前景，干得很起劲
 - (B) 很忙碌，也很充实
 - (C) 不值得留恋了
 - (D) 没感觉了

第二部分 理论知识

(26~125 题，共 100 道题，满分为 100 分)

一、单项选择题 (26-85 题，每题 1 分，共 60 分。每小题只有一个最恰当的答案)

- 26、在生产要素市场，(A)是生产要素的供给者。
(A)居民户 (B)市场
(C)政府 (D)企业
- 27、广义的(A)是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他一些社会关系的法律规范
(A)劳动法 (B)劳动法律体系
(C)劳动法学 (D)劳动立法制度
- 28、(A)是指具有法的效力作用和意义的法或法律的外在表现形式。
(A)法律渊源 (B)劳动法
(C)劳动合同 (D)劳动关系
- 29、(A)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
- 30、(B)是人对某种事物或特定对象所持有的一种肯定或否定的心理倾向。
(A)认知 (B)态度
(C)智慧 (D)谦虚
- 31、员工自我保护机制的特点不包括(D)。
(A)它是一种动态表现
(B)其目的大多数是为了满足个人需求
(C)压力会使不同员工做出不同程度的反应
(D)在一定条件下增强了员工的自主自立性
- 32、以下关于组织理论与组织设计理论的说法不正确的是(D)。：
(A)组织理论研究组织运行的全部问题
(B)逻辑上组织理论应该包括组织设计理论
(C)组织设计理论主要研究企业组织结构的设计
(D)组织理论与组织设计理论在外延上是相同的
- 33、为了贯彻专业分工与协作的组织设计原则，企业不必采取的措施是(B)。
(A)实行系统管理 (B)创建学习型组织
(C)创造协调环境 (D)设立必要的委员会
- 34、企业组织结构变革的方式不包括(D)。
(A)改良式 (B)爆破式
(C)计划式 (D)渐进式
- 35、企业在分析决策权应该归属于哪一管理层次和部门时，无需考虑的因素是(A)。
(A)决策的性质 (B)决策者所需具备的能力
(C)决策的环境 (D)决策对各职能的影响面
- 36、影响企业人力资源规划的人口环境因素不包括(A)。
(A)人口的性别比例 (B)劳动力队伍的数量
(C)劳动力队伍的质量 (D)劳动力队伍的结构
- 37、企业人力资源需求预测依据的原理不包括(C)。
(A)惯性原理 (B)相关性原理

- (C) 趋势原理 (D) 相似性原理
- 38、(D) 一般采用问卷调查的方法，听取专家的分析评估，经多次重复后达成一致意见。
- (A) 经验预测法 (B) 描述法
- (C) 转换比率法 (D) 德尔菲法
- 39、以下关于企业人力资源预测方法的说法不正确的是 (B)。
- (A) 回归分析法本质上是经济计量模型法
- (B) 经济计量模型实际上是一种转移概率矩阵
- (C) 马尔可夫分析法可预测企业人力资源需求
- (D) 灰色预测模型能对含有已知的、未知或非确定信息的系统进行预测
- 40、(A) 利用惯性原理，对企业人力资源需求总量进行预测。
- (A) 趋势外推法 (B) 人员比率法
- (C) 回归分析法 (D) 经济计量模型法
- 41、(A) 作为测量“人”的尺度，在员工与岗位之间架起了桥梁。
- (A) 岗位分析 (B) 员工素质测评
- (C) 岗位评价 (D) 员工绩效评价
- 42、作为员工素质测评量化的主要形式，类别量化与模糊量化都可以看作是 (B)。
- (A) 当量量化 (B) 二次量化
- (C) 等距量化 (D) 比例量化
- 43、员工素质测评标准体系的构成要素不包括 (C)。
- (A) 结构性要素 (B) 行为环境要素
- (C) 时间性要素 (D) 工作绩效要素
- 44、若选用集中方式对员工进行素质测评，则测评时间应该选在 (B)。
- (A) 星期一 (B) 星期三
- (C) 星期五 (D) 周末
- 45、(A) 又称为序列化面试。
- (A) 单独面试 (B) 小组面试
- (C) 一次性面试 (D) 情景面试
- 46、“您还有什么事项需要补充说明的?”这类题目一般用于面试实施过程的 (A)。
- (A) 结束阶段 (B) 导入阶段
- (C) 核心阶段 (D) 确认阶段
- 47、在招聘人事专员的过程中，关于劳动人事制度和法令的面试题属于 (B) 问题。
- (A) 背景性 (B) 知识性
- (C) 思维性 (D) 经验性
- 48、无领导小组讨论中，一组被评人的数量为 (B)。
- (A) 3~5 人 (B) 6~9 人
- (C) 5—15 人 (D) 5~10 人
- 49、无领导小组讨论中，(D) 问题让被评价者在两种互有利弊的选项中选择其中的一种。
- (A) 排序选择型 (B) 开放式
- (C) 资源争夺型 (D) 两难式
- 50、员工培训规划的 (C)，是指规划必须体现可靠性、针对性、相关性和高效性等。
- (A) 系统性 (B) 标准化
- (C) 有效性 (D) 普遍性
- 51、(A) 原则不是培训过程中教学计划的设计原则。
- (A) 普遍性 (B) 适应性
- (C) 针对性 (D) 最优化
- 52、在培训课程设计文件中，内容大纲不包括 (D)。

- (A) 教学资源 (B) 交付时间
(C) 资料结构 (D) 课程评估
- 53、不同的培训课程需要利用不同的培训方法，以下最适合于态度培训的方法是 (A)。
- (A) 课堂讲授 (B) 情景模拟
(C) 示范模拟 (D) 角色扮演
- 54、(C) 不是设计轮流任职计划的依据。
- (A) 通过作业轮换，管理人员将逐渐学会按照管理的原则来思考问题
(B) 将允许有一定能力的管理人员确定他们愿意进行管理的职务范围
(C) 能够使受训者身临其境，在模拟的实践中加深对管理原理的领会
(D) 公司的高级职务可以由对不同部门的问题有广泛了解的人来担任
- 55、在培训效果评估过程中，(A) 是以改进而不是以是否保留培训项目为目的的评估。
- (A) 建设性评估 (B) 正式的评估
(C) 非正式评估 (D) 总结性评估
- 56、在培训效果评估的层级体系中，反应评估的评估内容是 (d)。
- (A) 受训者在工作过程中行为方式的变化和改进等
(B) 受训者在技能、态度、行为方式等方面的收获
(C) 受训者取得的生产经营或技术管理方面的业绩
(D) 受训者对培训项目的主观感觉或满意程度如何
- 57、对培训结果进行评估，评估单位应为 (B)。
- (A) 培训单位 (B) 学员的单位主管
(C) 培训教师 (D) 学员的直接主管
- 58、对培训的情感成果进行评估时，其测量方法不包括 (D)。
- (A) 访谈 (B) 态度调查
(C) 关注某小组 (D) 现场观察
- 59、以下不属于行为导向型考评方法的是 (D)。
- (A) 强制分配法 (B) 强迫选择法
(C) 成对比较法 (D) 直接指标法
- 60、(A) 比较适用于考评从事教学、科研工作的教师、专家。
- (A) 成绩记录法 (B) 短文法
(C) 劳动定额法 (D) 排列法
- 61、日清日结法的实施程序包括：①考评与激励；②设定目标；③控制。正确的顺序为 (D)。
- (A) ③①② (B) ①②③
(C) ③②① (D) ②③①
- 62、绩效考评的 (D) 不是由考评者的主观性带来的。
- (A) 晕轮误差 (B) 自我中心效应
(C) 分布误差 (D) 评价标准误差
- 63、设计绩效考评指标体系的程序包括：①理论验证；②工作分析；③指标调查；④修改调整。
正确的顺序是 (C)。
- (A) ②③①④ (B) ③①②④
(C) ②①③④ (D) ①②③④
- 64、对绩效考评指标标准进行多种要素综合计分，不宜选用 (D)，
- (A) 简单相加法 (B) 系数相乘法
(C) 百分比系数法 (D) 自然数计分法
- 65、关键绩效指标可以分为数量指标、质量指标、成本指标和 (B) 四种类型。
- (A) 生产指标 (B) 时限指标
(C) 利润指标 (D) 收益率指标

- 66、在设定关键绩效指标时，(A) 不适合用来解决工作产出项目过多问题。
- (A) 设置更为全面的指标体系，
(B) 比较产出结果对组织的贡献率
(C) 删除与工作目标不符合的产出项目
(D) 合并同类项，将增值贡献率的项目归到一个更高的类别
- 67、在 360 度考评中，主观性最强的维度是 (D)。
- (A) 上级评价 (B) 同级评价
(C) 下级评价 (D) 自我评价
- 68、具有“快、准、全”特点的薪酬调查方式是 (D)。
- (A) 企业之间相互调查 (B) 问卷调查
(C) 采集社会公开信息 (D) 委托中介机构进行调查
- 69、百分位法将岗位的所有薪酬调查数据从低到高排列，分为 (C)。
- (A) 2 组 (B) 5 组
(C) 10 组 (D) 20 组
- 70、(A) 是按照岗位的工作性质和特点所进行的横向分类
- (A) 职组 (B) 职等
(C) 岗级 (D) 岗等
- 71、薪酬满意度调查的步骤包括：①设计并发放调查表；②回收并处理调查表；③确定调查方式；④确定调查对象；⑤反馈调查结果；⑥确定调查内容。排序正确的是 (A)。
- (A) ④③⑥①②⑤ (B) ⑥④③①②⑤
(C) ④⑥③①②⑤ (D) ⑥③④①②⑤
- 72、(C) 将企事业单位的所有岗位纳入由职组、职系、岗级和岗等构成的体系之中。
- (A) 岗位评价 (B) 岗位调查
(C) 岗位分级 (D) 岗位分析
- 73、岗位评价要素的特征不包括 (A)。
- (A) 共通性 (B) 显著性
(C) 可观察性 (D) 可衡量性
- 74、实行 (B) 时，必须将工资计划和培训计划结合在一起。
- (A) 岗位工资制 (B) 技能工资制
(C) 绩效工资制 (D) 年薪制
- 75、员工的 (A) 同时与企业的经济效益、部门业绩考核结果和个人业绩考核结果挂钩。
- (A) 浮动工资 (B) 固定工资
(C) 基本工资 (D) 岗位工资
- 76、(D) 是企业及其员工在依法参加基本养老保险的基础上，自愿建立的补充养老保险制度。
- (A) 企业公积金 (B) 企业年薪
(C) 企业附加福利 (D) 企业年金
- 77、(D) 有义务向被派遣劳动者支付工资、缴纳社会保险、提供福利待遇。
- (A) 形式上的雇主 (B) 接受单位
(C) 劳动行政部门 (D) 劳务派遣单位
- 78、为适合劳务派遣的特殊需要，劳动合同还应增加的法定条款不包括 (C)。
- (A) 接受单位 (B) 派遣期限
(C) 派遣单位 (D) 接受单位的工作岗位
- 79、以下关于被派遣劳动者的管理，不正确的表述是 (B)。
- (A) 被派遣劳动者应与用工单位订立劳动合同
(B) 被派遣劳动者的派遣期限应当在劳动合同中载明
(C) 被派遣劳动者与正式雇员享有平等的法定劳动权利

- (D) 同一岗位使用的被派遣劳动者与正式雇员同岗同酬
- 80、工资集体协商的双方可书面委托本企业外的专业人士作为本方协商代表，但委托人数不得超过本方代表的 (A ?)。
- (A) 1 / 2 (B) 1 / 3
(C) 1 / 4 (D) 1 / 5
- 81、(A) 不属于劳动安全卫生保护费用。
- (A) 医疗保险费 (B) 劳动安全卫生教育培训经费
(C) 工伤保险费 (D) 健康检查和职业病防治费用
- 82、在劳动争议的处理程序中必须坚持先行 (A)。
- (A) 协商 (B) 调解
(C) 仲裁 (D) 诉讼
- 83、企业劳动争议调解委员会的构成不包括 (D)。
- (A) 员工代表 (B) 用人单位代表
(C) 工会代表 (D) 劳动行政部门代表
- 84、劳动争议仲裁委员会的构成不包括 (A)。
- (A) 上级工会代表 (B) 劳动行政部门代表
(C) 同级工会代表 (D) 用人单位方面的代表
- 85、集体劳动争议应该自组成仲裁庭之日起 (C) 日内结束，需要延长的，延长的期限不得超过 () 日。
- (A) 15 : 30 (B) 30 : 15
(C) 15 ; 15 (D) 30 ; 30
- 二、多项选择题(86 ~ 125 题，每题 1 分，共 40 分。每题有多个答案正确鱼，请在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑。错选、少选、多选，均不得分)
- 86、从劳动力参与率的长期变动来看，描述正确的是 (ABD)。
- (A) 女性劳参率呈上升趋势
(B) 老年人口劳参率呈下降趋势
(C) 20 ~ 24 岁年龄组的人口劳参率下降
(D) 15 ~ 19 岁年龄组的人口劳参率下降
(E) 25 ~ 55 岁年龄段男性成年人口无显著的趋势性变化
- 87、按照买方类型的不同，可将市场分为 (CE)。
- (A) 商品市场 (B) 服务市场
(C) 组织市场 (D) 金融市场
(E) 消费者市场
- 88、满足权力需要的行为可以是 (CBD)。
- (A) 比竞争者更出色 (B) 影响他人并改变他们的态度和行为
(C) 对资源进行控制 (D) 占据一个高于别人的权威性的位置
(E) 拥有舒适的轿车
- 89、人的 () 相互联系，相互影响，构成人的心理过程。
- (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
- 90、有效管理幅度不是一个固定值，它受 () 等条件的影响。
- (A) 职务性质 (B) 人员素质
(C) 管理风格 (D) 管理层次
(E) 职能机构健全程度
- 91、企业集团所设立的专业中心主要有 (ADE)。
- (A) 信息中心 (B) 指挥协调中心
(C) 人才培训中心 (D) 计量检测中心

- (E) 科研开发中心
- 92、狭义的人力资源规划，包括的年度计划有 (ACD)。
- (A) 人员配备计划 (B) 人员培训计划
(C) 人员补充计划 (D) 人员晋升计划
(E) 薪酬激励计划
- 93、(ABCE) 应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
- 94、以下关于企业人力资源预测的说法正确的有 (ABCDE)。
- (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
- 95、解决企业人力资源过剩的常用方法有 (ABCD)。
- (A) 减少员工的工作时间 (B) 鼓励提前退休或内退
(C) 鼓励部分员工自谋职业 (D) 合并和关闭某些臃肿的机构
(E) 制定聘用全日制临时用工计划
- 96、选拔性员工素质测评的主要特点包括 (ABCD)。
- (A) 强调测评的区分功能 (B) 测评的过程强调客观性
(C) 测评指标具有灵活性 (D) 结果体现为分数或等级
(E) 测评标准具有机动性
- 97、员工素质测评指标的标度形式有 (ABDE)。
- (A) 量词式 (B) 等级式
(C) 测定式 (D) 定义式
(E) 综合式
- 98、员工素质测评指导语的内容主要包括 (CDE)。
- (A) 阐明测评与一般测验无差异 (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
- 99、面试中常见的问题有 (ABCDE)。
- (A) 面试目的不明确 (B) 面试标准不具体
(C) 面试缺乏系统性 (D) 问题设计不合理
(E) 面试考官存在偏见
- 100、结构化面试要求面试考官 (ABCE)。
- (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
- 101、无领导小组讨论的题目应具备 (ABCD) 等特性。
- (A) 科学性 (B) 实用性
(C) 可评性 (D) 易评性
(E) 复杂性
- 102、以下不属于企业直接培训成本的是 (CE)。
- (A) 教室设备的租赁费用 (B) 培训教师的费用
(C) 培训项目的设计费用 (D) 学员的交通费用

- (E) 培训对象受训期间的工资福利
- 103、设计培训课程时，选择课程内容的原则包括()。
- (A) 适应多样化的学员背景
(B) 满足学员在时间方面的需求
(C) 使学员掌握生产技术和技能
(D) 选择相同难度的课程内容进行组合
(E) 缺少什么培训什么，需要什么培训什么
- 104、在培训所使用的各种媒体中，岗位指南的优点包括(ABCD)。
- (A) 查阅快捷 (B) 重点突出
(C) 使用简易 (D) 记忆方便
(E) 复杂全面
- 105、企业管理人员的一般培训内容包括(BD)。
- (A) 技能开发 (B) 知识更新
(C) 观念转变 (D) 知识补充
(E) 思维技巧
- 106、以下关于培训效果总结性评估的终局测试，说法正确的是(ABE)。
- (A) 终局测试具有较强的说服力
(B) 能用于决定培训项目的取舍
(C) 能作为培训项目改进的依据
(D) 有助于培训对象学习的改进
(E) 能用于决定是否授予受训者某种资格
- 107、对员工培训的绩效成果进行评估时，评估方法包括(BCE)。
- (A) 态度调查 (B) 原始记录
(C) 现场观察 (D) 笔试法
(E) 统计日报
- 108、综合型绩效考评方法包括(ACE)。
- (A) 合成考评法 (B) 直接指标法
(C) 日清日结法 (D) 关键事件法
(E) 图解式评价量表法
- 109、绩效考评效标是指评价员工绩效的指标及标准，具体包括(BCD)。
- (A) 卓越性效标 (B) 特征性效标
(C) 结果性效标 (D) 行为性效标
(E) 一般性效标
- 110、绩效考评方法在实际应用中，可能出现的偏误有(ABCD)。
- (A) 分布误差 (B) 自我中心效应
(C) 个人偏见 (D) 优先和近期效应
(E) 标准误差
- 111、头脑风暴法应该遵循的基本原则包括(ACDE)。
- (A) 鼓励别人改进想法 (B) 依靠个人的冷静思考
(C) 思想愈激进愈开放愈好 (D) 强调产生想法的数量
(E) 任何时候都不批评别人的想法
- 112、战略导向 KPI 体系的意义体现在(ABCDE)。
- (A) 具有战略导向的牵引作用
(B) 是实施企业战略规划的重要工具
(C) 能够最大限度地激发员工的斗志
(D) 是激励约束员工行为的一种新型机制

- (E) 能调动全员的积极性、主动性和创造性
- 113、设计绩效考评指标体系时，应遵循的基本原则包括(BCD)。
- (A) 简洁性原则 (B) 明确性原则
(C) 针对性原则 (D) 科学性原则
(E) 经济性原则
- 114、从薪酬调查的(AE)来看，薪酬调查可以分为薪酬市场调查和员工薪酬满意度调查。
- (A) 对象 (B) 方法
(C) 组织者 (D) 方式
(E) 具体内容
- 115、确定薪酬调查的范围，即确定(ACE)。
- (A) 调查的岗位 (B) 调查的目的
(C) 调查的企业 (D) 调查的步骤
(E) 调查的薪酬信息
- 116、下面关于设计薪酬调查问卷的说法正确的是(BCDE)。
- (A) 把相关的问题分开，分散收集信息
(B) 调查问卷语言规范，问题简单明确
(C) 充分考虑信息处理的简便性和正确性
(D) 确保表格中的每个调查项目都是必要的
(E) 先明确薪酬调查问卷的主要内容，再设计调查表
- 117、(ABE)属于绩效工资制。
- (A) 佣金制 (B) 计件工资制
(C) 岗位技能工资制 (D) 计时工资制
(E) 销售提成工资制
- 118、一般来说，可将团队划分为(BCD)等不同的类型，
- (A) 核心团队 (B) 项目团队
(C) 平行团队 (D) 流程团队
(E) 虚拟团队
- 119、工资制度总体设计的前期工作包括(BCE)。
- (A) 个人业绩考评 (B) 工资的市场调查
(C) 确定工资原则与策略 (D) 工资制度的调整
(E) 工作岗位要求分析与评价
- 120、劳务派遣现象的成因主要有(ABDE)。
- (A) 为强化劳动法制提供条件 (B) 降低劳动管理成本
(C) 减轻企业参加社会保险的负担 (D) 促进就业与再就业
(E) 满足外国组织驻华代表机构等特殊单位的需求
- 121、关于：正资集体协商的雇主代表，正确的说法有(CE)。
- (A) 可由雇员推举产生 (B) 可由当地劳动行政部门指定
(C) 可由企业法定代表人担任 (D) 可由股东大会选出的代表担任
(E) 可由企业法定代表人指定的其他人担任
- 122、工资集体协商期间，雇员一方的首席代表(AE)。
- (A) 可由工会主席担任 (B) 可由工会推举
(C) 可由企业高层决定 (D) 可由董事会任命
(E) 可由工会主席书面委托的其他雇员代表担任
- 123、关于企业安全生产责任制度的表述，正确的是(ABDE)。
- (A) 总工程师负安全卫生技术领导责任
(B) 企业法定代表人对本单位的安全卫生负全面责任

- (C) 工程技术人员和生产工人对安全生产负直接责任
- (D) 分管安全卫生的负责人和专职人员对安全卫生负直接责任
- (E) 工人在各自岗位上承担严格遵守劳动安全技术规程的义务

124、按照劳动争议主体的不同，可以把劳动争议划分为 (CDE)。

- (A) 权利争议 (B) 利益争议
- (C) 个别争议 (D) 集体争议
- (E) 团体争议

125、工资指导线对企业的薪酬水平有约束作用，可分为 (ADE)。

- (A) 上线 (B) 增长线
- (C) 中线 (D) 基准线
- (E) 下线