**2023年海口市职业技能竞赛暨第二届“海口经济圈”**

**人力资源服务行业职业技能竞赛**

**【企业人力资源管理师题库】**

**一、单选题（共180道）**

1.容易受估工人员的水平和经验的局限，出现定额偏高、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，属于哪种劳动定额方法（ ）。

A.经验估工法 B.统计分析法 C.类推比较法 D.技术定额法

【答案】A

2.（ ）不能体现企业投入经费进行培训的效益。

A.受训者提高完成本职工作的质量 B.为企业中长期的人才需求做好储备

C.受训者完成超过本职位技能要求的工作 D.培训费增加，增强企业知名度

【答案】D

3.下列各项不属于讲授法优点的是（ ）。

A.易于操作 B.经济高效 C.多向式信息交流 D.有利于教师作用的发挥

【答案】C

4.岗前培训的优点不包括（ ）。

A.规范性强 B.物质条件好 C.有时间保障 D.适合技术性强的岗位

【答案】D

5.制度工作时间是指法定工作时间，国家人力资源和社会保障部门有关文件规定，员工全年月平均工作天 数调整为（ ）天。

A.20.83 B.21.75 C.22 D.21

【答案】A

6.组织机构中各个岗位功能的等级被称为（ ）。

A.能级 B.等级 C.层级 D.级别

【答案】A

7.一般来说，（ ）应与其他调查方式结合起来使用，才能保证岗位调查资料的完整性和全面性。

A.书面调查 B.现场观测 C.面谈 D.背景调查

【答案】A

8.（ ）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。

A.工作岗位写实 B. 日志法 C.作业测时 D.岗位抽样

【答案】A

9.定义绩效是进行绩效考评的基础，也是（ ）的关键。

A.绩效管理 B. 岗位分析 C.企业战略 D. 岗位管理

【答案】A

10.绩效低下的原因可分为（ ）。

A.总体原因和个体原因 B.总体原因和组织或系统原因

C.个体原因和组织或系统原因 D.主观原因和客观原因

【答案】C

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

A.关键绩效指标 B.一般绩效指标 C.否决指标 D.定性指标

【答案】A

12.下列不属于绩效考评常见的权重确定方法的是（ ）。

A.专家经验判定法 B.数据积累法 C.排序法 D.层次分析法

【答案】B

13.绩效管理对员工层面的功能不包括（ ）。

A.导向功能 B.激励功能 C.发展功能 D.规范功能

【答案】A

14.绩效管理活动的核心内容是（ ）。

A.绩效计划 B.绩效考评 C.绩效沟通 D.绩效诊断

【答案】B

15.在绩效管理中，以上级主管的考评，其考评分数对被考评者的结果影响（ ）。

A.很大 B.不大 C.没有直接关系 D.有间接关系

【答案】A

16.酒店服务员负责看管清扫房间的数量为每人 5 间，这种定额为（ ）。

A.时间定额 B.产量定额 C.服务定额 D.看管定额

【答案】C

17.人力资源管理的首要环节是（ ）。

A.人员招聘 B.招募选拔 C.人员配置 D.人力资源规划

【答案】A

18.收入是员工所获得的全部（ ），包括薪资、奖金、津贴和加班费等项目的总和。

A. 隐形报酬 B.有形报酬 C.现有报酬 D.总和报酬

【答案】B

19.制度工作时间包括（ ）。

A.出勤时间和缺勤时间 B.加班时间和出勤时间

C.加班时间和停工时间 D.停工利用时间和停工损失时间

【答案】A

20.工作岗位研究的对象是（ ）。

A.企业单位中的监督岗位 B.企业单位中的工作岗位

C.政府部门中的工作岗位 D.政府部门中的监督岗位

【答案】B

21.奖励是指员工（ ）的报酬，如红利、佣金、利润分享计划等。

A.足额劳动 B.等额劳动 C.超额劳动 D.过量劳动

【答案】C

22.从具体的管理实践来看，不属于主要的能力考评形式的是（ ）。

A.基于工作业绩的能力考评指标 B.基于任职资格的能力考评指标

C.基于胜任特征的能力考评指标 D.基于潜在能力的能力考评指标

【答案】A

23.员工为企业提供劳动而得到的现金或现金等价物的总和称为（ ）。

A.福利 B.薪酬 C.工资 D.薪资

【答案】B

24.企业缴纳基本养老保险费的比例一般不得超过企业工资总额的（ ）。

A.10% B.15% C.20% D.25%

【答案】C

25.（ ）不是计件工资制的组成部分。

A.计件单价 B.劳动生产率 C.劳动定额 D.工作物等级

【答案】B

26.工资指导线意见，包括本年度企业货币工资水平增长（ ）、上线、下线。

A.基准线 B.平均线 C. 中位线 D.综合线

【答案】A

27.（ ）应严格执行政府颁布的工资指导线。

A.私营企业 B.国有控股企业 C.集体企业 D.外商投资企业

【答案】B

28. 医疗保险是当人们生病或受到伤害后，由国家或社会给予的一种物质帮助，即提供医疗服务或经济补偿 的一种（ ）制度。

A.养老保障 B.医疗保障 C.安全保障 D.社会保障

【答案】D

29.培训与开发流程的 PDCA 循环图中的 D 是指（ ）。

A.培训与开发计划 B.培训与开发改进

C.培训与开发实施 D.培训与开发评估

【答案】C

30.绩效的（ ）说明员工的绩效随着时间的推移会发生变化。

A.发展性 B.动态性 C.多维性 D.多因性

【答案】B

31.在绩效考评方案中，最为关键的是（ ）。

A.选择合适的人选和内容 B.制定科学程序

C.正确的结果处理方法 D.选择合适考评方法、设计可行的表格

【答案】D

32.绩效具有多因性的特点，在影响因素中（ ）取决于个人天赋、智力、经历、教育与培训等个人特点。

A.激励 B.技能 C.环境 D.机会

【答案】B

33.分专业脱产培训的特点不包括（ ）。

A.强调培训内容的单一性 B.强调培训的专业化

C.强调标准化的教育 D.强调专业知识和技能的层次

【答案】C

34. （ ）是通过对组织及其成员进行全面、系统的调查，以确定理想状况与现有状况之间的差距，从而进一步确定是否进行培训及培训内容的一种方法。

A.必要性分析方法 B.整体性分析方法

C.绩效差距性分析方法 D.结果分析方法

【答案】B

35.下列不属于失业保险的特点是（ ）。

A.保障性 B.普遍性 C.强制性 D.互济性

【答案】A

36.招聘广告的设计原则不包括（ ）。

A.广泛宣传 B.激发人们的兴趣

C.创造求职的愿望 D.促使求职的行动

【答案】A

37.应聘申请表的特点不包括（ ）。

A.节省时间 B.能够准确了解应聘者

C.同一单位申请表项目是相同的 D.提供后续选择的参考

【答案】C

38.编写公司简介的原则不包括（ ）。

A.真实性、详细性 B.华丽性、时效性

C.全面性、可信性 D.重点性、感召性

【答案】B

39. （ ）适合于初步筛选应聘者。

A.笔试筛选法 B.面试筛选法 C.小组筛选法 D.材料筛选法

【答案】D

40.工伤保险费由企业按照员工工资总额的一定比例缴纳，员工个人（ ）工伤保险费。

A.缴纳 10% B.不缴纳 C.缴纳 15% D.缴纳 5%

【答案】B

41.用人单位招用的农民合同制工人本人不缴纳（ ）。

A.医疗保险 B.社会保险 C.失业保险 D.工伤保险

【答案】C

42.以下关于绩效管理的说法不正确的是（ ）。

A.绩效管理的全过程就是绩效考评的全过程

B.绩效考评是绩效管理系统运行的重要支撑点

C.绩效考评仅仅是绩效管理活动中的一个重要环节

D.绩效管理是以绩效考评制度为基础的人力资源管理的子系统

【答案】A

43.在常见的绩效信息采集方法中， （ ）是考评人员到工作现场或绩效指标要求指定场所进行检查，采集绩效信息。

A.实地调查法 B.现场记录法 C.数据积累法 D.问卷调查法

【答案】B

44.绩效低下的原因可分为（ ）。

A.总体原因和个体原因 B.总体原因和组织或系统原因

C.个体原因和组织或系统原因 D.主观原因和客观原因

【答案】C

45.（ ）是工资的统计明细。

A. 台账 B.工资台账 C.工资条 D.工资明细

【答案】B

46.进入实质性培训工作的第一步是（ ）。

A.实施培训 B.需求分析 C.编制培训计划 D.教学设计

【答案】D

47.管理人员教程培训四级培训的培训对象是（ ）。

A.具有管理潜能的员工 B.具有较高潜力的初级管理人员

C.负责核心流程的管理人员 D.管理业务并对其业绩全权负责者

【答案】A

48.在企业员工培训流程的需求确认阶段，首要任务是（ ）。

A.需求分析 B.确认培训 C.提出需求意向 D.确定受训人员

【答案】C

49.晋升培训的特点不包括（ ）。

A.以员工发展规划为依据 B.培训时间长、内容广

C.多种培训方法并用 D.以一对一指导为主要方法

【答案】D

50.在劳动关系中，由于劳动力是人体中的一种机能，它只能寓寄在活的人体中，因而劳动关系就其本来意 义上说是一种（ ）关系。

A.权利义务 B.法律 C.人身 D.财产

【答案】C

51.企业内部劳动规则所调整的行为是作为劳动过程组成部分的（ ）。

A.用工行为 B.劳动行为 C.劳动行为和用工行为 D.管理行为

【答案】C

52.关于外部招募，以下说法正确的是（ ）。

A.激励性强 B.适应快 C.费用较低 D.带来新思想、新方法

【答案】D

53. （ ）是采用科学的选拔方法，对企业内部应聘人员经过层层筛选，由专家小组集体做出评判，从应聘者当中选拔出较为合 格人员的活动过程。

A.岗位轮换 B.竞聘上岗 C.绩效考核 D.人事测评

【答案】B

54.内部招聘的主要来源不包括（ ）。

A.重新聘用 B.公开招聘 C.工作调换 D.学校招聘

【答案】D

55.学校招聘的优点是（ ）。

A.适应快 B.选拔准确性高 C.激励性强 D.学生的可塑性强

【答案】D

56.招聘工作一般是从（ ）的提出和确定开始的。

A.招聘岗位 B.招聘计划 C.招聘需求 D.招聘人员

【答案】C

57.“安全重于生产 ”体现了对劳动者权益的（ ）。

A.全面保护 B.绝对保护 C.优先保护 D.偏重保护

【答案】C

58.广义的劳动法则是指（ ）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的总和。

A.调整经济关系 B.调整行政关系 C.调整社会关系 D.调整劳动关系

【答案】D

59.从薪酬的实质而言，薪酬关系是一种（ ）。

A.约定关系 B.交换关系 C.对等关系 D.社会关系

【答案】B

60. （ ）是指企业在职工提供相关服务的年度报告期结束后十二个月内需要全部予以支付的职工薪酬。

A.短期薪酬 B.离职后福利 C.辞退福利 D.长期职工福利

【答案】A

61.我国法律规定，劳动者在同一用人单位工作满（ ）双方同意续延劳动合同，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，应当订立。

A.5 年 B.10 年 C.15 年 D.20 年

【答案】B

62.（ ）表明员工在制度规定的工作时间内实际出勤工作的程度。

A. 出勤时间利用率 B.制度工时利用率指标 C. 出勤率 D.工作负荷率

【答案】C

63. （ ）不属于劳动关系的特征。

A.内容是劳动 B.隶属性 C.平等性 D.协调性

【答案】D

64.劳动关系以（ ）分离为核心。

A.劳动力所有权和支配权 B.劳动力所有权和使用权

C.劳动力使用权和支配权 D.劳动力所有权和管辖权

【答案】B

65. 由人力资源管理行为失误或不当所造成的间接成本一般不会即时发生，如一旦实际发生，往往就会持续 一段时间并具有较长远的影响。具体表现不包括（ ）。

A.工作态度 B.交流方面 C.工作关系 D.工作能力

【答案】D

66.企业可以根据需要来规定本企业的人力资源管理成本核算办法，包括核算单位、核算形式和计算方法等。 应该注意的方面说法不正确的是（ ）。

A.人员招募与人员选拔的成本应按实际录用人数分摊

B.在某些成本项目部分包括间接成本

C.某些成本项目部分交叉

D.在某些直接成本项目中也包括间接成本

【答案】B

67.（ ）是指在招聘广告中不出现招聘企业名称的广告。

A. 隐瞒广告 B.秘密广告 C.遮蔽广告 D.不公开广告

【答案】C

68.（ ）是我国经济改革的实践活动中出现的一个新事物。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。

A. 岗位轮换 B.计件工资 C.竞聘上岗 D. 内部选拔

【答案】C

69.下列属于长期人力资源规划的是（ ）。

A.2 年计划 B.3 年计划 C.4 年计划 D.6 年计划

【答案】D

70.一个完整的职业生涯规划一般由多个要素组成，以下不属于构成要素的是（ ）。

A.职业定位 B.目标设定 C.通道设计 D.现状诊断

【答案】D

71.设计调查表格和抽样方法属于企业组织信息，采集的（ ）。

A.准备阶段 B.正式调研阶段 C.结果处理阶段 D.汇总报告阶段

【答案】B

72.下列各项不属于观察法缺点的是（ ）。

A.调查者往往只能观察到被调查者的表面行为，难以把握其心理变化

B.为取得理想的结果，需要长时间观察

C.有时被调查者会觉察，引起误解

D.被调查者易受他人影响

【答案】D

73.人力资本投资支出不包括（ ）。

A.实际支出或直接支出 B.放弃的收入或时间支出 C.心理损失 D.成本损失

【答案】D

74.各种项目的预算要客观合理，防止人为加大加宽，以至于出现有预算没使用的情况。属于人力资源费用 预算的（ ）。

A.合法合理原则 B.客观准确原则 C.整体素质原则 D.认真对待原则

【答案】B

75.（ ）属于个人所得，但可以免纳个人所得税。

A.福利费 B.财产租赁和转让所得 C.偶然所得 D.特许权使用费所得

【答案】A

76.在计件工资制中， （ ）是计件单价的基础。

A.技术等级 B.工作等级 C.劳动定额 D.劳动数量

【答案】B

77. （ ）是国家或企业给予在特殊劳动条件下工作的员工生活支出方面的补偿。

A.工资 B.奖金 C.津贴 D.补贴

【答案】D

78.下列关于现代企业计划职能的重要作用，说法不正确的是（ ）。

A.使决策目标具体化 B.有利于提高企业的工作效率

C.为控制提供标准 D.有利于员工快速适应工作

【答案】D

79.（ ）是企业根据自己的具体生产、技术、组织条件，参照统一劳动定额，由企业组织制定的劳动定额， 经有关领导批准后，在本企业范围内执行。

A.统一定额 B.企业定额 C.一次性定额 D.人员定额

【答案】B

80.（ ）培训是员工暂时脱离工作岗位，在企业外部参加的培训。

A.自助 B.外部 C.脱岗 D.离岗

【答案】C

81.下列不属于企业员工培训系统的子系统的是（ ）。

A.培训需求分析 B.培训效果分析 C.培训规划 D.培训组织实施

【答案】B

82.培训需求分析的绩效差距分析方法，也称（ ）。

A.效果分析 B.必要性分析 C.结果分析 D.差距分析

【答案】C

83. 岗前培训的特点不包括（ ）。

A.基础性培训 B.适应性培训 C.非个性化培训 D.个性化基础培训

【答案】D

84.2011 年 3 月，张某与 A 企业签订了 5 年期的劳动合同，2014 年 12 月，企业因工作需要与张某协商一致， 同意解除劳动合同，张某可得到（ ）工资的经济补偿金。

A.3 个月 B.4 个月 C.5 个月 D.12 个月

【答案】B

85.劳动法律关系与劳动关系最主要的区别在于前者体现了（ ）。

A.雇主意志 B.雇员意志 C.国家意志 D.社会意志

【答案】C

86.劳动争议调解委员会是（ ）。

A.司法机构 B.行政机构 C.群众组织 D.公共机构

【答案】C

87.我国《劳动法》规定，用人单位依法在法定休假节日时安排员工加班的，应支付不低于劳动者本人日或 小时工资的（ ）支付劳动者工资。

A.100% B.150% C.200 D.300%

【答案】D

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

A.病愈后 B.休假 3 个月后 C.休假 6 个月后 D.医疗期满

【答案】D

89.王某在单位工作了 16 年，该单位提出双方协议解除劳动合同，按规定，经济补偿金应发放（ ）个月的工资。

A.8 B.12 C.16 D.24

【答案】B

90.我国集体合同体制以（ ）为主导体制。

A.基层集体合同 B.行业集体合同 C.产业集体合同 D.地区集体合同

【答案】A

91.用人单位单方解除劳动合同不需要承担经济补偿的情况是（ ）。

A.劳动者在试用期被证明不符合录用条件

B.劳动者患病或者非因工负伤、医疗期满后，不能从事原工作也不能从事用人单位另行安排的工作

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.劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能达成一致协议的

【答案】A

92.在劳动关系的调整方式中， （ ）的基本特点是体现国家意志。

A.劳动合同 B.民主管理制度 C.集体合同 D.劳动法律、法规

【答案】D

93. 当收入差距的衡量指标——基尼系数接近（ ）时，收入便接近于绝对不平等。

A.0 B.0.5 C.1 D.0 或 1

【答案】C

93.货币政策的基本手段是（ ），直接目的是调控利息率，最终目标是通过利率的变动影响投资、消费和 政府支出，达到增加或降低有效需求，使总供给与总需求趋于均衡。

A.调节征税标准 B.调节物价水平 C.调节贸易政策 D.调节货币供应量

【答案】D

94.薪酬日常管理由薪酬成本管理循环构成，以下（ ）不属于这个循环。

A.薪酬预算 B.薪酬支付 C.薪酬政策 D.薪酬调整

【答案】C

95.不同的企业有不同的工资制度，在选择最适合的工资制度时，一般考虑的因素不包括（ ）。

A.企业的盈利水平 B.企业所处行业的发展速度

C.工资管理成本 D.企业所在地区发展

【答案】D

96.劳动合同中约定的试用期的期限（ ）。

A.最长不得超过 6 个月 B.平等协商确定

C.按合同期限的 1/12 确定 D.按合同期限的一定比例确定

【答案】A

97.劳动合同包括法定条款和约定条款， （ ）不属于法定条款内容。

A.社会保险 B.劳动保护和劳动条件 C.保密事项 D.劳动纪律

【答案】C

1. 出于工资水平的考虑以及出于岗位技能等级考虑的选择性失业，都有（ ）的色彩。

A.自愿性失业 B.周期性失业 C.摩擦性失业 D.结构性失业

【答案】C

99.劳动关系当事人双方有就劳动关系事务和生产经营事务进行平等协商的权利，属于劳动关系（ ）原则。

A.等效化 B.协商化 C.平等化 D.民主化

【答案】D

1. （ ）包括生产资料市场、工业消费品市场和农产品市场。交换对象是有形的商品。

A.服务市场 B.技术市场 C.商品市场 D.金融市场

【答案】C

101.在一般情况下，（ ）广告比较适合于寻找的岗位合格候选人相对集中在某个专业领域内的情况、适合 空缺岗位并非迫切需要补充且地区分布较广的情况。

A.杂志招聘 B.报纸招聘 C. 电视招聘 D. 网络招聘

【答案】A

102. 因员工离职或调动到其他部门、员工正常退休、员工短期休假等产生岗位的空缺属于（ ）。

A.组织人力资源自然减员

B.组织业务量变化引起的人力资源需求

C.组织人力资源配置不合理引起的人力资源需求

D.组织人力资源满负荷

【答案】A

103.很多企业的领导希望培训能够给大家带来立竿见影的效果，希望员工在培训以后马上将所学的东西运用 到工作中。这属于培训的（ ）。

A.助推剂 B.隐藏性 C.隐蔽性 D.互动性

【答案】B

104.寻求多样化的购买行为属于（ ）。

A.习惯性购买行为 B.政府购买行为 C.企业购买行为 D.消费者购买行为

【答案】D

105.（ ）产品组合是当市场不景气或原料、能源供应紧张时，就必须从产品组合中剔除那些获利很少甚至 不获利的产品大类或产品项目。

A.扩大 B.缩减 C.减小 D.增大

【答案】B

106.有利于教师作用的发挥的课堂培训方法是（ ）。

A.专题讲座 B.研讨法 C.讲授法 D.案例分析法

【答案】C

107.下列关于自学的优点，说法错误的是（ ）。

A.费用低 B.不影响工作 C.效率高 D.学习者自主性强

【答案】C

108. 团队生存、改进和适应变化着的环境的能力属于（ ）。

A.绩效成果 B.成员满意度 C. 团队学习 D.外人满意度

【答案】C

109.在特定情况下，当对劳动关系当事人双方的利益保护发生冲突时，劳动法优先保护劳动者的利益，体现 的是劳动法中的（ ）。

A.全面保护 B.绝对保护 C.优先保护 D.偏重保护

【答案】C

110.（ ）属于按照功能结构划分的典型的员工信息管理系统层面。

A.业务执行层 B.业务处理层 C.智囊咨询层 D.基础数据层

【答案】B

111.关于背景调查应遵循的原则，下列说法错误的是（ ）。

A.只调查与工作相关的情况 B.要评估调查材料的可靠程度

C.重视客观内容的调查核实 D.重视应聘者性格方面的主观评价内容

【答案】D

112.狭义的人力资源规划是指为了实现企业总体发展战略和生产经营的总目标，根据企业内外环境和条件的 变化，运用科学的方法，对人力资源的需求和供给进行预测，并制定正确的政策，采取相应的措施，使企 业人力资源供求达到平衡，从而实现（ ）的过程。

A.人力资源有效配置 B.人力资源规划 C.人员配置 D.人员规划

【答案】A

113.根据我国《劳动法》 的规定，即使依照法定程序延长工作时间，在正常情况下，每月也不能超过( )小时。

A.36 B.48 C.12 D.72

【答案】A

114.招聘申请表的设计主要是根据( )来确定。

A.招聘主管 B.职务说明书 C.招聘计划 D.人力资源规划

【答案】B

115.应聘申请表设计时，要符合当地有关（ ）和政策的要求。

A.法律 B.上级主管部门 C.业务部门主管 D.人事行政总监

【答案】A

116.人力资源的管理开发是实现人力资源有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的可靠保障，必须与时 俱进。管理开发的基本手段不包括（ ）。

A.经济手段 B.法律手段 C.社会监督手段 D.宣传教育手段

【答案】C

117.人本管理的机制不包括（ ）。

A.动力机制 B.约束机制 C.压力机制 D.保护机制

【答案】D

118.人力资源管理费用的核算第一步是（ ）。

A.分析人力资源管理费用的项目，建立成本核算账目 B.分析具体项目的核算办法

C.分析人力资源管理费用 D.分析项目内容

【答案】A

120.管理者对员工给予充分的信任与尊重的原则要求是（ ）。

A.以人为本 B.任人唯贤 C.用人不疑 D.严爱相济

【答案】C

121.（ ）包括人力资源现状分析、工作岗位调查、人员分类与工时统计分析等基础工作。

A.企业组织规划 B.企业制度规划 C.企业人员规划 D.企业整体规划

【答案】C

122.企业人力资源规划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

【答案】B

123.关于月平均人数的统计，说法不正确的是 （ ） 。

A.月平均人数是指月内平均每天拥有的人数

B.公休日和节假日的人数按前一天的人数计算

C.新建不满全月的企业，不必计算月平均人数

D.对人员增减较小的企业，其平均人数可按月初加月末之和除以 2 求得

【答案】C

124.日历时间包括（ ）。

A.制度工作时间和出勤时间 B.非生产时间和制度工作时间

C.制度公休时间和出勤时间 D.制度工作时间和制度公休时间

【答案】D

125.（ ）指在特定的组织中，在一定时间、空间范围内，由员工所要完成的工作任务，以及与之对应的责任、权限和职务组成的统一体。

A.职务 B.职责 C.职位 D. 岗位

【答案】D

126.在工作岗位研究的系统的原则的基本特征中， （ ） 是指在系统内部各个要素之间具有相互依赖的特定关系，形成一定的结构秩序和运动规律。

A.整体性 B.目的性 C.相关性 D.环境适应性

【答案】C

127. 岗位写实的种类不包括 （ ） 。

A.个人岗位写实 B.自我岗位写实 C.工组岗位写实 D.岗位分段写实

【答案】D

128. 岗位抽样的作用不包括 （ ） 。

A.掌握各类工时消耗的情况 B.研究机械设备运转情况

C.改进工作程序和操作方法 D.提高员工工作的满意度

【答案】D

129.某企业上个季度的工时定额下降 20 个百分点，那么相应的产量定额提高率为（ ）。

A.15% B.20% C.25% D.30%

【答案】C

130.人力资源管理不当所导致的间接成本一般不表现为（ ）。

A.员工缺乏工作主动性 B.离职率高

C.员工不愿意和管理人员交流 D.工作上不配合

【答案】B

131.企业培训的主体中，培训的管理工作应当以（ ）为主导。

A.员工 B.培训管理人员 C.培训师 D.企业高层

【答案】C

132.高层培训、管理培训、员工文化素质培训等宜采用（ ）的培训方式。

A.边实践边学习 B.集中 C.脱产 D.分散

【答案】B

133.培训需求产生的原因通常不包括（ ）。

A.人员变化 B.工作变化 C.市场变化 D.战略变化

【答案】C

134.（ ）是进行培训评估的基础，对企业的培训工作至关重要，是使培训工作准确、及时和有效的重要保证。

A.培训组织实施 B.培训需求分析 C.培训计划设计 D.培训效果评估

【答案】B

135. 以下关于岗前培训计划的说法错误的是（ ）。

A.划分公司层次、部门层次和工作层次的主题

B.规划岗前培训中的技术类和社会类内容

C.岗前培训计划中的全部内容都是固定不变的

D.培训计划的构成， 由文字和表格两部分组成

【答案】C

136.在岗培训划分中晋升培训的特点不包括（ ）。

A.以员工发展规划为依据 B.培训时间长、 内容广

C.多种培训方法并用 D.以一对一指导为主要方法

【答案】D

137.在管理人员教程培训中，总体管理培训的培训目的是（ ）。

A.塑造领导能力

B.开发参与者的企业家潜能

C.让参与者准备好进行初级管理工作

D.提高参与者的自我管理能力和团队建设能力

【答案】A

138.（ ）重点是相互启迪，进行信息交换，并增进受训者之间的了解和感情。

A. 以受训者为中心的研讨 B. 以培训师为中心的研讨

C.过程取向的研讨 D.任务取向的研讨

【答案】C

139.（ ）是指由一位有经验的员工或直接主管人员在工作岗位上对受训者进行培训的方法。

A.工作指导法 B.特别任务法 C.工作轮换法 D.现场培训法

【答案】A

140.在培训教室布置法中，（ ）更适合于模拟练习法。

A.臂章形布置法 B.传统布置法

C.圆桌分组布置法 D.U形布置法

【答案】D

141. 由于绩效的多因性，员工的产出可能受多种因素影响，包括素质、能力、有效努力程度等，才能反映绩 效的本质，是（ ）观点。

A.综合观 B.结果观 C.因素观 D.行为观

【答案】D

142.合理设定绩效考评周期，确保考评者能够根据考评的目的及时充分地掌握员工的绩效情况，符合绩效的 ( ) 特点。

A.发展性 B.动态性 C.多维性 D.多因性

【答案】B

143.绩效管理的（ ）在于对员工的绩效表现给予评价，并进行相应的奖惩以激励员工。

A.战略目的 B.管理目的 C.开发目的 D.沟通目的

【答案】B

144.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

【答案】B

145.在绩效管理系统设计的过程中，（ ）为“定义绩效 ”提供了内容上的技术支持。

A.工作标准 B.工作规范 C. 岗位说明书 D.企业战略

【答案】C

146.绩效考评方法中，（ ）重点考量员工提供了何种服务，完成了哪些工作任务或生产了哪些产品。

A. 品质主导型绩效考评方法 B.行为主导型绩效考评方法

C.结果主导型绩效考评方法 D.综合型绩效考评方法

【答案】C

147.绩效考评的（ ）采用“优、 良、中、差 ”的形式，表示不同的考评等级。

A.量词式的考评标准 B.等级式的考评标准

C.数量式的考评标准 D.定义式的考评尺度

【答案】B

148.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

考评信息。

A.实地调查法 B.现场记录法 C.数据积累法 D. 问卷调查法

【答案】C

149.抽样调查方法中，（ ）的优点是便于组织调查，节省经费，容易控制调查质量。

A.单纯随机抽样 B.系统抽样 C.整群抽样 D.分层抽样

【答案】C

150.（ ）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。

A.能级分析法 B.顺序法 C.对比分析法 D.排列法

【答案】A

151.（ ）是对员工为企业付出的劳动给予的补偿，一般来说是一种经济补偿，体现为货币或货币化的服务。

A.薪水 B.薪酬 C.奖金 D.工资

【答案】B

152.（ ）的最大特点是激励性、灵活性，它随企业绩效而上下浮动，不会增加企业的固定成本。

A.绩效工资 B.员工福利 C.奖金 D.补贴

【答案】C

153.（ ）主要起辅助作用，应充分发挥“感情色彩 ”作用，并帮助员工应对生活中的突发危机。

A.津贴与补贴 B.奖金 C.员工福利 D.股票期权

【答案】C

154.（ ）是薪酬管理制度中最基本的制度，它关系着员工的切身利益，也是吸引优秀人才的重要方面。

A.工资制度 B.奖励制度 C.福利制度 D.津贴制度

【答案】A

155.最低工资是指劳动者在法定工作时间内提供了（ ）的前提下，其所在企业应向其支付的最低劳动报酬。

A.正常劳动 B.适当劳动 C.全部劳动 D.最低劳动

【答案】A

156.单位依法安排小张在周六加班一天， 由于工期紧张暂不能安排其他工作时间调休，则小王该天的工资应 不低于劳动合同规定日工资标准的（ ）。

A.100% B.150% C.200% D.300%

【答案】C

157.（ ）是指产量在定额以内部分，按照一种计件单价计算工资，超额部分则按照一种或几种递增的计件 单价计算工资。

A.直接无限计件工资制 B.直接有限计件工资制

C.累进计件工资制 D.超额计件工资制

【答案】C

158.某岗位的小时工资标准为 48 元/小时，该岗位小时产量定额为 3 个/小时，那么，其产品的计件单价为（ ）。

A.8 元 B.16 元 C.24 元 D.96 元

【答案】B

159.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，则超过部分每份可 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

【答案】C

160.关于养老保险的说法不正确的是（ ）。

A. 只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生活后才发生作用

【答案】A

161. 以下关于雇主的说法中，错误的是（ ）。

A.与雇员相对的一方 B.企业财产的人格化代表

C.一个孤立的自然人 D.生产经营与管理权的载体

【答案】C

162.在劳动关系的调整方式中，（ ）的基本特点是体现劳动者意志对企业意志的渗透和影响。

A.劳动合同 B.民主管理制度 C.集体合同 D.劳动法律法规

【答案】B

163.集体合同根据协商、签约代表所代表的范围的不同，分为多种类型，其中我国集体合同体制以（ ）为主导体制。

A.企业集体合同 B.基层集体合同 C.行业集体合同 D.地区集体合同

【答案】B

164.（ ）是指在人力资源市场上，某些劳动者即使完全有能力胜任工作，却因个人的非经济特征而造成被 限制或禁止进入某些职业。

A.录用歧视 B.职业歧视 C.能力歧视 D.人力资本投资歧视

【答案】B

165.（ ）是劳动关系当事人为明确劳动关系中特定权利和义务，在平等自愿、协商一致、诚实信用的基础 上达成的契约。

A.专项协议 B.劳动合同 C.要式合同 D.集体合同

【答案】A

166.对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，但竞 业限制的期限不得超过（ ）。

A.12 个月 B.18 个月 C.24 个月 D.36 个月

【答案】C

167.下列对劳动合同的变更表述不正确的是（ ）。

A.可以变更合同的内容

B.可以变更合同的主体

C.提出变更合同的一方应提前书面通知另一方

D.双方当事人平等协商一致后方能变更合同

【答案】B

168.张某在公司工作 18 个月（包括 2 个月试用期），后与公司就变更劳动合同不能达成一致意见，公司解除 了与张某的劳动合同，解除劳动合同的前一年该公司的月平均工资为 6000 元，张某的月平均工资为 5000 元，B 公司应向张某支付的经济补偿金为 （ ）元。

A.10000 B.12000 C.5000 D.18000

【答案】A

169.安全生产责任制度中，总工程师对本单位安全卫生负（ ）。

A.全面责任 B.技术领导责任 C.直接责任 D.管理责任

【答案】B

170.不属于女职工劳动保护制度的是（ ）。

A.确定女职工禁忌从事的劳动范围 B.怀孕、生育、哺乳期的保护

C.产假保护 D.生病住院期间保护

【答案】D

171.竞争五要素分析模型是由（ ）提出的。

A.彼得·德鲁克 B.迈克尔·波特 C.杰克·韦尔奇 D.彼得·圣吉

【答案】B

172.不属于定额定员分析法（ ）。

A.工作定额分析法 B.岗位定员分析法 C.人员比率法 D.比例定员法

【答案】C

173.（ ）是根据企业某一类岗位人员与另一类岗位人员比例存在关系，对某一类岗位人员进行需求预测的一种方法。

A.比例定员法 B.劳动定额分析法 C.人员比率法 D.转换比率法

【答案】A

174.在人力资源需求预测的定量方法中，（ ）是先将公司的员工需求量与影响需求量主要因素之间的关系用数学模型表示出来，依此模型及主要因素变量，来预测公司的员工需求。

A.计算机模拟法 B.马尔可夫分析法

C.定员定额分析法 D.经济计量模型法

【答案】D

175.转换比例法的目的是将企业的业务转换为对人员的需求的总量进行预测( )

A.长期需求预测的方法 B.中期需求预测的方法

C.短期需求预测的方法 D.近期需求预测的方法

【答案】C

176.下列关于人力资源预测方法的说法，不正确的是( )

A.德尔菲法适用于对人力资源的长期趋势预测

B.转换比例法假定企业的劳动生产率是可变的

C.转换比例法没能说明不同类别员工需求的差异

D.德尔菲法可用于企业整体人力资源需求量预测

【答案】B

177.人力资源需求预测的方法中，一般只在管理比较好的大公司里才采用的是（ ）。

A.回归分析法 B.经济计量模型法 C.灰色预测模拟法 D.生产模型法

【答案】B

178.下列哪些是解决企业人力资源供大于求的方法( )

A.加强培训工作，使员工掌握多种技能，增强他们的竞争力

B.制定延长工时，适当增加报酬

C.通过科学的激励机制来解决

D.提高企业资本技术有机构成，提高员工劳动生产率，形成机器替代人力资源的格局

【答案】A

179.相对于内部招聘而言，外部招聘有利于( )。

A.培养员工的忠诚度 B.促进团结.消除矛盾

C.招聘到高质量人才 D.激励员工.鼓舞士气

【答案】C

180.在招聘时，当企业要招募的人员集中在某个专业领域，时间.地点限制不太重要时，企业发布招聘信息的媒体是( )。

A.电视 B.杂志 C.报纸 D.户外广告

【答案】B

**二、多选题（共60道）**

1.现代经济学中对收入差距的衡量指标主要有（ ）。

A.洛伦茨曲线 B.基尼系数 C.库兹涅茨比率

D.人口众数组分布频率 E. 帕累托定律

【答案】ABCDE

2.生产要素包括（ ）。

A.土地 B.劳动 C.资本 D.市场 E.企业家才能

【答案】ABCE

3. 以下基本工资支付方式的计算公式，正确的有（ ）。

A.货币工资=工资标准×实际工作时间

B.货币工资=小时工资率×实际工作时间

C.货币工资=小时工资率×标准工作日小时数

D.货币工资= 日工资率×标准工作周日数

E.货币工资=计件工资率（计件单价） ×合格产品数量

【答案】ABCDE

4.政府实施货币政策的主要措施包括（ ）。

A.调节法定准备金率 B.调整贴现率 C.公开市场业务

D.增加公共工程开支 E. 降低税率

【答案】ABC

5.劳动法基本原则的特点有（ ）。

A.反映了所调整的劳动关系的特殊性 B.反映了劳动法律部门的本质和特点

C.劳动法律中具有指导性、纲领性的法律规范 D.具有高度的稳定性

E.具有高度的权威性

【答案】ABCDE

6.劳动关系法包括（ ）。

A.劳动合同法 B.劳动安全卫生标准法 C.用人单位内部劳动规则制定法

D.职工民主管理法 E.劳动争议处理法

【答案】ACDE

7.现有竞争对手的分析包括（ ）。

A.现有竞争对手的数目 B.现有竞争对手的经营战略

C.竞争对手的产品差异化 D. 固定成本的高低

E.行业成长过剩

【答案】ABCDE

8.PDCA 循环法包括（ ）步骤。

A.计划 B.执行 C.检查 D.处理 E.监督

【答案】ABCD

9.商品市场包括（ ）。

A.生产资料市场 B.工业消费品市场 C.农产品市场

D.劳动力市场 E.消费者市场

【答案】ABC

10.产品生命周期各阶段分别是（ ）。

A.投入期 B.成长期 C.成熟期 D.衰退期 E.终结期

【答案】ABCD

11.亲和需要包括（ ）。

A.受到许多人的喜欢 B.成为团队的一份子

C.友好、合作地与同事一起工作 D.保持和谐关系，避免冲突

E.参加社交活动

【答案】ABCDE

12.下列选项属于人本管理的机制的有（ ）。

A.动力机制 B.约束机制 C.压力机制

D.保障机制 E.环境优化机制

【答案】ABCDE

13.企业员工可分类为多种类型，其分类的方法有（ ）。

A.按性别构成分类 B.按学历结构分类 C.按专业构成分类

D.按职责类别分类 E.按职业能力分类

【答案】ABCE

14.工作岗位调查的目的是（ ）。

A.为进行岗位分析提供资料

B.为改进工作岗位的设计提供信息

C.为制定各种人事文件提供资料

D.为工作岗位评价与工作岗位分类提供必要依据

E.收集有关信息，以便系统、全面地对岗位进行描述

【答案】ABCDE

15.（ ）是任何一个系统都具有的特征。

A.整体性 B.独立性 C.相关性 D.目的性 E.环境适应性

【答案】ACDE

16.工作有多种含义，下列选项符合工作含义表述的是（ ）。

A.为达到一定的工作目标而进行的一项劳动活动

B.专指职业

C.特指若干项专门任务

D.指根据劳动分工与协作的要求，规定员工在本岗位范围内对事、对物或对人所承担

的各种义务

E.泛指体力和脑力劳动活动

【答案】BCE

17.非定额时间包括（ ）。

A.准备与结束时间 B.非个人造成的停工时间

C.个人造成的非生产时间 D.非个人造成的非生产时间

E.个人造成的停工时间

【答案】BCDE

18.外部招聘的优势不包括（ ）。

A. 费用较低 B.准确性高 C.树立形象的作用

D.有利于招到一流人才 E.带来新思想、新方法

【答案】AB

19.根据调查内容可以把目标部门分为（ ）。

A.学校学籍管理部门 B.曾经就职过的公司 C.档案管理部门

D.猎头公司 E. 中介机构

【答案】ABC

20.筛选应聘人员相关材料时，应关注（ ）基本问题。

A.应聘人员素质 B.淘汰大多数投档者 C.过分看重专业、分数及学历

D.可能出现的某种歧视 E.公司领导要求

【答案】BCD

21.从功能结构上可将员工信息管理系统分为（ ）。

A.基础数据层 B.业务处理层 C.决策支持层 D.决策实施层 E.监督管理层

【答案】ABC

22.脱产培训效果的评估的方法有（ ）。

A.根据受训者是否满意进行评估 B.根据受训者考试分数评估

C.根据受训者是否获得证书进行评估 D.通过调查表或报告书进行评估

E.通过领导点评进行评估

【答案】CD

23.研讨法的实施要点包括（ ）。

A.指导教师制订讨论计划，准备讨论资料 B.对受训人员的要求

C.对研讨题目和内容的要求 D.对指导教师的要求

E.对培训机构的要求

【答案】ACD

24.讲授法是课堂培训的主要方法之一，其方式包括（ ）。

A.案例分析式讲授 B.辩论式讲授 C.灌输式讲授

D.启发式讲授 E.画龙点睛式讲授

【答案】CDE

25.影响课堂效果的因素有（ ）。

A.教师的教学水平 B.教学方法 C.课堂时间的长短

D.培训内容 E.学员的学习态度

【答案】ABDE

26.现场培训的具体形式有（ ）。

A.工作指导法 B.个别指导法 C.案例研讨法

D.特别任务法 E.工作轮换法

【答案】ABDE

27.绩效管理在员工层面的功能不包括（ ）。

A.诊断功能 B.竞争功能 C.规范功能

D.发展功能 E.控制功能

【答案】AB

28.绩效管理作为一个完整的系统，具体由（ ）组成。

A.绩效计划 B.绩效沟通 C.绩效考评

D.绩效诊断 E.绩效总结

【答案】ABCDE

29.制定起草企业绩效管理制度应体现（ ）。

A.全面性与完整性 B.相关性与有效性 C.可操作性与精确性

D.公正性与客观性 E. 民主性与透明度

【答案】ABCDE

30.按照绩效考评主体的不同，可将绩效考评分为（ ）。

A.上级考评 B. 同级考评 C.下级考评

D.自我考评 E.外人考评

【答案】ABCDE

31.下列选项需要缴纳个人所得税的有（ ）。

A.工资、薪金所得 B.经营所得 C.特许权使用费所得

D.偶然所得 E.财产租赁和转让所得

【答案】ABCDE

32.劳动者在参加以下（ ）社会活动期间，企业应依法按照规定正常支付工资。

A.行使选举权

B.担任人民法庭的陪审员

C. 出席劳动模范、先进工作者大会

D. 出席政府、党派、工会等组织召开的会议

E. 出席行业协会召开的会议

【答案】ABCD

33.津贴和补贴的特点包括（ ）。

A.单一性 B.补偿性的劳动报酬 C.灵活性

D.综合性 E.及时性

【答案】ABC

34.采用要素计点法进行岗位评价的工作程序包括（ ）。

A.选择评价要素 B.定义评价要素 C.确定要素等级

D.确定要素权重 E.按权重将各个岗位进行排序

【答案】ABCD

35.使用排序法进行岗位评价的步骤包括（ ）。

A.获取员工技能信息 B.获取岗位信息 C.选择等级参照物并划分岗位等级

D.选择报酬因素 E.对岗位进行排序

【答案】BCD

36.关于劳动关系的特征，以下说法正确的是（ ）。

A.劳动关系的内容是劳动 B.劳动关系具有平等性

C.劳动关系具有隶属性 D.劳动关系具有国家强制性

E.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

【答案】ABCE

37.劳动关系的调整方式包括（ ）。

A.劳动合同规范的调整 B.集体合同规范的调整

C.民主管理制度的调整 D.企业内部劳动规则的调整

E.劳动争议处理制度的调整

【答案】ABCDE

38.裁剪人员时，应当优先留用（ ）。

A.对公司有杰出贡献的员工

B.与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的

C.与本单位订立无固定期限劳动合同的

D.家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的

E.领导的亲属朋友

【答案】BCD

39.劳动安全卫生管理制度包括（ ）。

A.安全生产责任制度 B.安全生产教育制度 C.安全卫生认证制度

D.安全技术措施计划管理制度 E.伤亡事故报告和处理制度

【答案】ABCDE

40.重大事故隐患管理制度的实施要点包括（ ）。

A.重大事故隐患分类 B.重大事故隐患报告

C.重大事故隐患预防措施 D.重大事故隐患整改措施

E.劳动行政部门、企业主管部门对重大事故隐患整改的完成情况的检查验收

【答案】ABCDE

41.企业人力资源信息的特点包括（ ）。

A.社会性 B.连续性 C.流动性 D.浓缩性 E.经济性

【答案】ABCD

42.企业组织信息采集的主要来源有（ ）。

A.调研人员自己来集的资料 B.通过机关，企业等中位获得的资料

C.通过报纸杂志获得的资料 D.工作计划

E.职务说明书

【答案】ABC

43.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

【答案】BCD

44.工作岗位调查的目的是（ ）。

A.为进行岗位分析提供资料

B.为改进工作岗位的设计提供信息

C.为制定各种人事文件提供资料

D.为工作岗位评价与工作岗位分类提供必要依据

E.收集有关信息，以便系统、全面地对岗位进行描述

【答案】ABCDE

45.岗位写实的具体步骤包括（ ）。

A.岗位写实前的准备工作 B.实地观察记录 C.实地测时观察

D.测时资料的整理、分析 E.写实资料的整理汇总

【答案】ABE

46.劳动定额的基本表现形式为（ ）。

A.工时定额 B.现行定额 C.产量定额

D.计划定额 E.设计定额

【答案】AC

47.（ ）属于人工成本的范围。

A.企业工资项目 B.企业职工福利费 C.职工住房基金

D.企业办公用品费用 E.工会基金

【答案】ABCE

48.内部招聘的优点不包括（ ）。

A.费用高 B.可能造成矛盾 C.来源广 D.激励性强 E.适应较快

【答案】ABC

49.可以从空缺岗位的（ ）那里了解有关情况，收集招聘需求信息。

A.直属上级 B.原在职人员的亲戚 C.相关同事

D.原在职人员的朋友 E.原在职人员

【答案】ACE

50.相对于广播电视媒体而言，全媒体招聘的优点有（ ）。

A.传播速度快 B.广告成本低 C.视频效果好

D.联系快捷 E.不受时空地域限制

【答案】ABDE

51.企业人员选拔意义体现在，它能够（ ）。

A.保证组织得到高额回报 B.降低员工的辞退率与辞职率

C.为员工提供公平竞争的机会 D.保证人力资源的合理配置

E.有效激励员工

【答案】ABC

52. （ ）是背景调查的内容。

A.应聘者的教育状况 B.应聘者的工作经历

C.应聘者的个人品质 D.应聘者的工作能力

E.应聘者的个人生活

【答案】ABC

53.人员录用的原则包括（ ）。

A.以人为本原则 B.因事择人原则

C.任人唯贤原则 D.用人不疑原则

E.严爱相济原则

【答案】BCDE

54.正式录用过程中用人部门与人力资源部门应完成的工作有（ ）。

A.员工试用期的考核鉴定 B.根据考核情况进行正式录用决策

C.制订员工发展计划 D.为员工提供必要的帮助与咨询服务

E.解除试用合同

【答案】ABCD

55.培训管理的考评主要包括对（ ）等方面进行考评。

A.培训内容 B.培训时间 C.培训形式 D.培训教师 E.培训的后勤保障

【答案】ABCE

56.员工手册的内容包括（ ）。

A.概括介绍本公司 B.企业文化 C.组织结构 D.部门职责 E.政策规定

【答案】ABCDE

57.现场培训的具体方法包括（ ）。

A.工作指导法 B.工作轮换法 C.一般任务法

D.个别指导法 E.特别任务法

【答案】ABDE

58.下列各项属于在岗人员专业性技能培训的有（ ）。

A.情商培训 B.行政人事培训 C.案例分析

D.营销培训 E.质量管理培训

【答案】BDE

59.为了有效促进培训迁移，应做到（ ）。

A.合理确定培训目标 B.精选培训教材

C.合理安排培训内容 D.多选培训教材

E.有效设计培训程序

【答案】ABCE

60.影响课堂效果的因素有（ ）。

A.培训师的教学水平 B.教学方法 C.课堂时间的长短

D.培训内容是否充实 E.学员的学习态度

【答案】ABDE

**三、判断题（共60道）**

1.服务机构应以口头的形式向客户表述人才测评结果，内容应包括人才测评分数、签字盖章。还宜包括对受测者的评价、管理使用建议等。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

2.公共人力资源服务机构提供流动人员人事档案管理服务，可以收费。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

3.根据《人力资源管理咨询服务规范》 ，按合同的要求完成项目后，项目小组应形成咨询解决方案，并与项目经理沟通确认。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

4.招聘是一个企业获取人才的过程，和企业的品牌建设没有什么关系。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

5.行为面试的核心就是行为事件，一个完整的行为事件必须满足 STAR 模式，其中的“A”指的行动。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

6.《高级人才寻访服务规范》规定了高级人才寻访服务资质及服务条件、服务流程、服务要求以及服务质量控制。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

7.心理测验在人才测评应用中具有独特价值，其中人格测评是对人的认知活动的深层次测评。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

8.招聘会因故取消或变更时，应在原发布招聘会信息媒体刊登因故取消或变更招聘会的通告。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

9.高级人才寻访服务机构应该协助客户与候选人洽谈入职等有关事宜及办理录用手续。

( )

1. 正确 B、错误

【答案】 A

10.评价中心技术是一种以情景模拟测试为主的测评系统，近年来在企业人员选拔和评价中得到了较多的应用。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

11.根据《人力资源培训服务规范》，培训讲师可按照自己的意愿选择教学手段、教学内容。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

12.经过主管部门授权或者批准，人力资源服务机构接受用人单位或个人委托，提供社会保险代理、流动党员管理、集体户口管理、跨地区人才引进及调动等方面的服务。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

13.制定并发布招聘广告，是在招聘会举办期间主办单位需要做的重要工作。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

14.职业指导人员应熟悉人力资源和社会保障法律法规与政策，掌握人力资源市场供求状况以及职业分类和职业特征等就业方面的基本业务知识。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

15.人才测评的可靠性或一致性程度是指人才测评的效度。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

16.公共就业服务机构所提供的服务内容包括对劳动者职业能力综合测评方面的指导。

( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

17.人力资源咨询服务是指按照客户委托要求，承接客户人力资源管理、开发、配置及相关专业服务的活动。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

18.人才测评的心理测验是根据心理学原理编制人才测评工具，对受测者能力和心理特征进行测量和评价的方法。 ( )

1. 正确 B、错误

【答案】 A

19.对人力资源社会保障行政部门依法进行的监督检查，被检查单位有权拒绝。( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

20.人才测评的笔试是对受测者掌握相关知识的程度、运用知识解决问题的能力进行测试的方法。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

21.人力资源服务业作为信息密集型行业，其价值链主要是通过信息的应用来实现服务。

( )

1. 正确 B、错误

【答案】 B

22.高级人才寻访服务机构在对客户进行后续服务时，需要与客户保持联系，了解客户是否希望录用候选人。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

23.职业介绍人员应根据劳动者能力高低决定服务的质量。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

24.人力资源是指能够推动社会经济发展的人的体力、智力、技能的总和。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

25.企业的生存依赖各种资源的有效整合，而市场资源是一种活资源，是企业生存和发展的主体。 （ ）

A、正确 B、错误

【答案】 B

26.高级人才寻访服务机构在确定候选人名单时，不需要将筛选出的候选人名单及相关资料提交给客户。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

27.企业内部晋升是组织管理和员工激励的有效途径，所以不会影响组织的内部团结。

( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

28.企业在确定需要招聘外包服务时，会明确哪些岗位适合外包给第三方招聘，一般涉及企业战略营运的关键部门及核心技术部门的岗位外包需要非常慎重。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

29.职业兴趣是对职工进行考核和智力开发的重要依据。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

30.不少公司对于应聘者都会开展背景调查，通过调查确认应聘者的信息是否真实准确。其中对应聘者的背景调查一般安排在面试之前进行。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

31.公共就业服务机构应提供现场、网络等投诉渠道，明确专门部门负责调查、处理服务对象的投诉。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

32.人力资源外包服务机构在开展相关服务项目时，无需公开本机构的基本项目服务流程。

( )

1. 正确 B、错误

【答案】 B

33.人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场诚信建设，建立守信激励和失信惩戒机制，实施信用分级监管。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

34.人力资源社会保障行政部门对经营性人力资源服务机构实施监督检查，可以采用法律、法规规定的其他措施。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

35.国家通过政府购买服务等方式支持经营性人力资源服务机构提供公益性人力资源服务。 ( )

1. 正确 B、错误

【答案】 A

36.面试是指对受测者掌握相关知识的程度、运用知识解决问题的能力进行书面、计算机或手机测试的方法。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

37.公共就业服务机构在提供岗位推荐和用人推荐服务时，不可采用自动匹配的方式推荐岗位信息和求职信息。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

38.定期招聘会现场工作岗位宜相对稳定。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

39.人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场诚信建设，建立守信激励和失信惩戒机制，实施信用分级监管。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

40.根据《国际劳工公约》 ，各国应建立一个公共的、无偿的就业服务体系。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

41.人才推荐作为猎头工作人员的必修课，是猎头专员在开展业务时花费精力最多、时间最长的一部分。 ( )

1. 正确 B、错误

【答案】 B

42.高校毕业生就业指导服务是指高校为帮助高校毕业生形成正确的就业创业观念，提升就业创业能力，促进就业创业而开展的咨询、辅导和培训活动。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

43.经营性人力资源服务机构接受用人单位委托提供人力资源服务外包的，可以改变用人单位与个人的劳动关系。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

44.人力资源和社会保障公共事务代理要求公共服务机构从业人员具备较强的代理业务能力，能提供较高水准的服务。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

45.根据《人力资源培训服务规范》 ，服务机构对客户信息应保密，未经允许不得泄露。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

46.业务的专业化趋势更加突出将是未来高级人才寻访行业发展的趋势之一。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

47.根据《人力资源培训服务规范》 ，培训对象考核的考卷不属于需要归档的资料范畴。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

48.人力资源外包服务机构与客户签订人力资源外包合同时，应核查客户的营业执照、组织机构代码证，并无需留存相关证件复印件。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

49.服务机构应确认客户的相应资质或身份，接受客户委托。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

50.在人才测评方法中，一般在组织进行重大变革，如并购重组、战略转型等时使用的，可被称为人才盘点的是诊断性测评。 ( )

1. 正确 B、错误

【答案】 A

51.企业在招聘过程中可以使用专业的测评量表，结合情景模拟面试等方式考察应聘者的品质与动机。 ( )

1. 正确 B、错误

【答案】 A

52.县级以上人民政府应当将人力资源市场建设纳入国民经济和社会发展规划，推进人力资源市场建设，发展专业性、多样性人力资源市场。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

53.在人力资源社会保障部门对人力资源服务机构的日常巡视检查中，政府主管 机构为实施劳动监察有权进行查阅台账等有关资料，采取录音、录像等方式收集有关情况和资料。

( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

54.就业援助的技能援助是指在就业援助中，为就业困难人员制定求职就业计划，按时组织实施，掌握进展情况。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

55.在举行招聘会期间，主办单位应密切关注招聘会动向，与公安、消防等部门保持联系，发现异常及时协调处理。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

56.服务机构进行人才测评时对测评场地没有要求。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

57.人力资源服务机构应当加强内部制度建设，建立服务台账，服务台账应当保存3年以上。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 B

58.人力资源获取的目的是获得企业所需的人力资源，以满足企业发展的需要，人力资源获取分为招聘、甄选与录用三个步骤。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

59.人力资源外包服务机构与客户共同对外包需求进行探讨和分析，确认外包类别，拟定外包项目标准，宜根据客户需求和外包项目标准选择或开发合适的外包工具。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A

60.人力资源培训服务是指为满足或提高培训对象在工作中需要的能力和素质而提供的培养和训练过程。 ( )

A、正确 B、错误

【答案】 A