
2008 年 5 月劳动和社会保障部国家职业资格全国统一鉴定

职 业：企业人力资源管理师

等 级：国家职业资格三级

卷 册 一：职业道德、理论知识

注意事项

1、考生应首先将自己的姓名、准考证号等用钢笔、圆珠笔等写在试卷册和答题卡的相应位置上，并用铅笔填涂答题卡上的相应位置处。

2、考生同时应将本页右上角的科目代码填涂在答题卡右上角的相应位置处。

3、本试卷册包括职业道德和理论知识两部分：第一部分，1~25 小题，为职业道德试题；第二部分，51~125 小题，为理论知识试题。

4、每小题选出答案后，用铅笔将答题卡上对应题目的答案涂黑。如需改动、用橡皮擦干净后，再选涂其它答案。所有答案均不得答在试卷上。

5、考试结束时，考生务必将本卷册和答题卡一并交给监考人员。

6、考生应按要求在答题卡上作答。如果不按标准要求进行填涂，则均属作答无效。

地 区：

姓 名：

准考证号：

劳动和社会保障部职业技能鉴定中心监制

仅供学员交流，请勿传播——北京瑞世教育

第一部分 职业道德

(1~25 题, 共 25 道题)

一、职业道德基础理论与知识部分(第 1~16 题)

答题指导:

◆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。

◆请根据题意的内容和要求答题, 并在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑。

◆错选、少选、多选, 则该题均不得分。

(一)单项选择题(第 1~8 题)

1、关于职业良心的说法中, 正确的是()。

- (A)如果公司老板对员工好, 那么员工干好本职工作就是有职业良心
- (B)公司安排做什么。自己就做什么的职业良心的本质
- (C)职业良心是从业人员按照职业道德要求尽职尽责地做工作
- (D)一辈子不“跳槽”是职业良心的根本要录

2、我国公民道德建设的基本原则是()。

- (A)集体主义
- (B)爱国主义
- (C)个人主义
- (D)利己主义

3、关于职业技能, 正确的说法是()。

- (A)职业技能决定着从业人员的职业前途
- (B)职业技能的提高, 受职业道德素质的影响
- (C)职业技能主要是指从业人员的动手能力
- (D)职业技能的形成与先天素质无关

4、一个人在无人监督的情况下。能够自觉按道德要求行事的修养境界是()。

- (A)诚信
- (B)仁义
- (C)反思
- (D)慎独

5、对待工作岗位。正确的观点是()。

- (A)虽然自己并不喜爱目前的岗位。但不能不专心努力
- (B)敬业就是不能得陇望蜀, 不能选择其他岗位
- (C)树挪死。人挪活, 要通过岗位变化把本职工作做好
- (D)企业遇到困难或降低薪水时。没有必要再讲爱岗敬业

6、关于诚信。正确的说法是()。

- (A)忠诚单位领导
- (B)任何时候都不说假话
- (C)真实无欺。遵守约定或践行承诺
- (D)善意的谎言体现了诚信的社会价值

7、关于办事公道, 正确的说法是()。

- (A)坚持办事公道。要求当事人不讲人情
- (B)人们得到了他应该得到的东西。是为公道
- (C)一个人做了一件公道的事情就说明他是公道的人
- (D)公道自古不变。其标准历来是统一的

- 8、关于节约，正确的说法是()。
- (A)节约与以人为本的理念不相符合
(B)在物质条件充分的情况下。无须崇尚节约
(C)今天所倡导的节约主要指物质生产领域。而非个人生活领域
(D)不管职位高低。人人都厉行节约

(二)多项选择题(第 9~16 题)

- 9.职业道德的特征包括()。
- (A)鲜明的行为性 (B)适用范围上的有限性
(C)法律强制性 (D)利益相关性
- 10、社会主义核心价值体系包括()。
- (A)马克思主义指导思想
(B)中国特色社会主义共同理想
(C)以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神
(D)社会主义荣辱观
- 11、职业技能的特点包括()。
- (A)遗传性 (B)专业性
(C)层次性 (D)综合性
- 12、坚守岗位约基本要求是()。
- (A)遵守规定 (B)履行职责
(C)临危不惧 (D)相机而动
- 13、从业人员做到真基诚不欺，要()。
- A)出工出力 (B)不搭“便车” (C)坦诚相待 (D)宁欺自己，勿骗他人
- 14、从业人员做到坚持原则。要()。
- (A)立场坚定不移 (B)注重情感
(C)方法适当灵活 (D)和气为重
- 15、执行操作规程的具体要求包括()。
- (A)牢记操作规程 (B)演练操作规程
(C)坚持操作规程 (D)修改操作规程
- 16、从业人员节约资源，要做到()。
- (A)强化节约资源意识 (B)明确节约资源责任
(C)创新节约资源方法 (D)获取节约资源报酬

二、职业道德个人表现部分(第 17~25 题)

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选择其中一个选项作为你的答案。

- 请在答题卡上将所选择答案的相应字母涂黑

- 17、超市正在营业,突然停电了,超市内一片黑暗,人们纷纷呼喊、拥挤着向外挤,超市陷入了混乱。这时你会()。
- (A)担心超市会发生踩踏事故
(B)估计超市会丢失很多东西
(C)设想警察会立即赶到超市维持秩序
(D)相信超市经理和全体员工会迅速行动起来做好工作

18、邻居家周末搞活动。声音很大，严重影响了你的休息,你会()。

- (A)通过敲打墙壁。提示邻居
- (B)登门说明，让邻房注意
- (C)认为邻居的活动一会儿就会结束,自己可以再忍受一会儿
- (D)虽然自己很生气,但以不想让邻居扫兴

19、J某是一家著名证券公司的两级管理人员。他把业余时间全部用在研究国际关系和军事问题上,你认为()。

- (A)干什么吆喝什么,J某似乎有点不务正业
- (B)这只是J某的个人爱好而已。无可厚非
- (C)这种研究也许对他的本职工作有很大帮助
- (D)他应该转行做研究工作，而不是管理工作

20、一个多年不见的亲戚突然采访,你正在忙于工作,无暇接待,你会()。

- (A)让他耐心等待，然后忙自己的事情
- (B)边工作边询问一些关于他家里事情,但主要在于自己的工作
- (C)要他出去转转,等到下班时再来找自己
- (D)责怪他为什么不事先打个招呼

21、你和几个同学聊天，其中两个人因对某个问题的看法不同而争吵起来。你会()。

- (A)急忙制止他们，借故把其中的一个人叫走
- (B)立即岔开话题,把话题引导到别处
- (C)任他们争吵下去,看看谁的辩论水平高
- (D)表扬他们的辩论水平,并说明自己的观点

22、某员工刚来公司工作半年，就被提拔为总经理助理。虽然他的工作得到了员工们的一致认可,但你()。

- (A)仍然觉得提拔有点快了。不利于他的成长
- (B)始终觉得他有什么“背景”
- (C)认为总经理偏心于他
- (D)认为他仍有待改进

23、一般在业余时间里，你和同事们爱谈论的话题是()。

- (A)社会新闻
- (B)上司的花边消息
- (C)生产和销售
- (D)朋友的铁闻趣事

24、如果你所在的公司效益良好，但同时上司整日花天酒地，你全()。

- (A)很担心。但不知道该怎么办
- (B)担心未来会出问题。找机会离开该公司
- (C)私下抱怨、担心，但表面上装作若无其事的样子
- (D)认为如此作风还能取得好业绩。佩服他们

25、假如你的某个老同学要你帮他一个“小忙”，虽然这事违反了规定，但显然不会出问题，你会()。

- (A)不帮，并给予说明
- (B)帮他，但告诉他下不为例
- (C)帮他，但告诉同学不要对外讲
- (D)帮他，认为理所当然

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, 请在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑)

26、在劳动经济学的研究方法中。()是认识客观现象。向人们提供实在、有用、确定、精确的知识的方法。

- (A)观察研究方法 (B)实证研究方法
(C)对比研究方法 (D)规范研究方法

27、()是造成非正常失业的主要原因。

- (A)劳动生产率提高 (B)气候的变化
(C)市场经济的动态性 (D)总需求不足

28、劳动和社会保障部发布的规范性文件称为()。

- (A)劳动法规 (B)劳动法律
(C)国务院劳动行政法规 (D)劳动规章

29、正常情况下。每个月依照法定程序延长的工作时间不能超过()。

- (A)34 小时 (B)36 小时
(C)38 小时 (D)40 小时

30、消费者市场是指所有为了()而购买商品或服务的个人和家庭所构成市场。

- (A)家庭消费 (C)政府购买
(B)个人消费 (D)产业消费

31、影响产业购买者购买决定的主要因素不包括()。

- (A)社会因素 (B)环境因素
(C)组织因素 (D)人际因素

32、影响工作满意度的因素不包括()。

- (A)富有挑战性的工作 (B)公平的报酬
(C)支持性的工作环境 (D)合理的分工

33、()是组织报酬体系设计和实施的第一原则。

- (A)公平公正 (B)适当激励
(C)效率优先 (D)成本节约

34、群体决策的优点是()。

- (A)群体讨论时不易产生个人倾向 (B)能增加决策的可接受性
(C)要比个体决策需要更少的时间 (D)对决策结果的责任清晰

35、职业教育不包括()。

- (A)就业前的职业教育 (B)农村职业技术教育
(C)就业后的职业教育 (D)城市职业技术教育

36、员工激励的特点不包括()。

- (A)任何一种激励方法都不是万能的 (B)激励不一定达到满意效果
(C)员工做出相应反应需要一定时间 (D)激励不一定会产生直接反应

37、()是日常人力资源管理活动的重要前提和工具。

- (A)岗位调查 (B)岗位评价
(C)岗位分析 (D)岗位分类分级

38、被称为人力资源管理活动的纽带的是()。

- (A)制度规划 (B)人力资源规划

(C)战略规划 (D)工作岗位分析

39、管理岗位培训规范的内容不包括()。

(A)经历要求 (B)指导性培训计划

(C)推荐教材 (D)参考性培训大纲

40、改进岗位设计可以从很多方面入手,但不包括()。

(A)岗位工作的满负荷 (B)岗位的工时制度

(C)岗位员工的知识化 (D)劳动环境的优化

41、以下关于工作丰富化的说法错误的是()。

(A)促进员工综合素质的提高 (B)有利于提高岗位的工作敢率

(C)增强员工在生理、心理上的满足感 (D)使员工完成任务的内容和手段发生变更

42、以下关于企业定员的说法错误的是()。

(A)在一定时期内具有相对稳定性

(B)定员标准通过主观努力要能够达到

(C)定员的执行需要有一个适宜的内外环境

(D)定员内部环境包括使企业真正成为独立的商品生产者

43、以下关于劳动定员与劳动定额的说法错误的是()。

(A)应用范围相同 (B)劳动时间采用的单位长度不同

(C)概念内涵相同 (D)都是对人力消耗所规定的限额

44、以下关于零基定员法的表述不正确的是()。

(A)零基法是以岗位劳动量为依据一切从零开始

(B)零基法主要用来测定二、三线人员的定员人数

(C)零基法是以某一类人员人数为基础,按比例定人数

(D)零基法对工作量不饱和的岗位,实行并岗或由一人兼职兼岗

45、影响企业人力资源管理的外部环境因素不包括()。

(A)劳动力市场的结构 (B)企业文化氛围的营造

(C)劳动者的择业意识 (D)竞争对手的人力资源情况

46、人力资源费用支出控制的基本原则不包括()。

(A)及时性 (B)节约性

(C)适应性 (D)合理性

47、有可能影响内部员工积极性的员工招募方式是()。

(A)校园招聘 (B)网络招聘

(C)内部招聘 (D)外部招聘

48、在费用和时间允许的情况下,对应聘者同时进行筛选,效率较高的员工招募方式是()。

(A)面试 (B)笔试

(C)调查 (D)档案

49、在费用和时间允许前情况下,对应聘者的初选工作应坚持()。

(A)细选原则 (B)精选原则

(C)重点原则 (D)面广原则

50、面试的开始阶段应从()发问,从而营造和谐的面试气氛。

(A)应聘者熟悉的问题 (B)应聘者不能预料到的问题

(C)应聘者陌生的问题 (D)应聘者能够预料到的问题

51、一般让应聘者对某一问题做出明确的答复的面试提问方式是()。

(A)开放式提问 (B)封闭式提问

(C)清单式提问 (D)假设式提问

52、()大于等 100%时,说明在数量上完成或超额完成了招聘任务。

- (A)录用比 (B)招聘完成比
(C)应聘比 (D)总成本效用

53、()说明了根据测试结果预测将来行为的有效性。

- (A)预测效度 (B)费用效度
(C)内容效度 (D)同侧效度

54、()强调人各有所长也各有所短,应以己之第补他人之短。

- (A)要素有用原理 (B)能位对应原理
(C)互补增值原理 (D)动态适应原理

55、用人单位可聘用的外国人,聘用期限不得超过()。

- (A)3 年 (B)5 年
(C)10 年 (D)1 5m

56、运用面谈法收集培训需求信息的缺点不包括()。

- (A)影响员工的工作 (B)对培训者的面谈技巧要求高
(C)占用大量的时间 (D)会受到面谈者主观因素影响

57、在制定培训规划时,排序的基本依据是()。

- (A)任务说明的结果 (B)绩效分析的结果
(C)需求分析的结果 (D)工作分析的结果

58、在制定年度培训计划时,()负责组织安排企业内部培训过程。

- (A)管理者 (B)培训部门
(C)培训者 (D)后勤部门

59、在确认培训时间时,需考虑的因素不包括()。

- (A)时间控制 (B)配合员工的工作状况
(C)公司制度 (D)合适的培训时间长度

60、以下关于以任务或过程为取向的研讨的说法错误的是()。

- (A)后者重点是发现参训人员的优缺点
(B)前者需要设计具有探索价值的题目
(C)后者着眼于讨论中成员间的相互影响
(D)前者着眼于达到某种事先确定的目标

61、在特别任务法的培训任务中,委员会或初级董事会是为()提供的。

- (A)任何提出申请的员工 (B)需要再进修的高层管理人员
(C)表现突出的基层员工 (D)有发展前途的中层管理人员

62、模拟训练法的缺点不包括()。

- (A)模拟情景准备时间长 (B)对学员要求较高
(C)模拟情景质量要求高 (D)对部门及主客的激励

63、在培训激励制度中,对员工激励不包括()。

- (A)对员工的激励 (B)对培训实施者的激励
(C)对企业的激励 (D)对部门及主管的激励

64、下列有关培训制度的推行与完善说法错误的是()。

- (A)监督检查人员限于企业高层领导
(B)在执行各项规章制度时。要加大监督和检查的力度
(C)培训制度的推行要贯穿于培训体系的各个环节之中
(D)实际运行过程中不断发现问题。及时调整培训制度

65、()应当从程序、步骤和方法上。切实保障企业绩效管理制度得到有效贯彻和实施。

- (A)绩效管理程序设计 (B)绩效管理制度设计
(C)绩效管理方法设计 (D)绩效考评标准设计

66、容易受人际关系状况的影响的绩效考评方式为()。

- (A)上级考评 (B)同级考评
(C)下级考评 (D)自我考评

67、企业组织的绩效开发的目的是()。

- (A)改善组织的环境 (B)提高组织的知名度
(C)提高组织效率和经济效益 (D)提高组织员工的素质

68、适用于促进员工潜能的开发和全面发展的绩效考核面谈类型为()。

- (A)单向劝导式面谈 (B)综合式绩效面谈
(C)双向倾听式面谈 (D)解决问题式面谈

69、以下关于绩效标准法的说法错误的是()。

- (A)适用于管理岗位的员工 (B)要规定完成目标的先后顺序
(C)有时间空间、数量质量的约束 (D)采用的指标要具体、合理、明确

70、下列绩效考评方法中人力、物力耗费相对较低的是()。

- (A)成绩记录法 (B)绩效标准法
(C)直接指标法 (D)360度考评法

71、()是指员工完成任务后，所获得的一切有形和无形的待遇。

- (A)报酬 (B)奖励
(C)薪金 (D)工资

72、根据员工的实际贡献付薪，适当拉开薪酬差距体现了企业薪酬管理的()。

- (A)对外具有竞争力原则 (B)对员工具有激励性原则
(C)对内具有公正性原则 (D)对成本具有控制性原则

73、法定休假日安排劳动者工作的，支付的工资报酬不低于标准工资的()。

- (A)100% (B)150%
(C)200% (D)300%

74、主要作用是对岗位评价的计量误差进行调整的权重系数类型是()。

- (A)总体加权 (B)局部加权
(C)内部加权 (D)外部加权

75、()是通过建立一定指标(简称效标)来检查岗位测评结果的效度

- (A)内容效度 (B)统计效度
(C)过程效度 (D)结构效度

76、通过将岗位与事先设定好的代表性岗位比较，确定岗位相对价值的工作岗位评价方法是。()。

- (A)排列法 (B)分值法
(C)分类法 (D)评分法

77、以下关于劳动关系的说法错误的是()。

- (A)是产权关系的表现形式(B)主体具有特定性
(C)与劳动分工有直接联系 (D)资本与劳动力结合的表现力形式

78、()能够引起劳动法律关系产生、变更和消灭，具有一定法律后果的活动。

- (A)劳动法律行为 (B)劳动法律关系
(C)与劳动法律事件 (D)劳动法律事实

79、职工代表大会讨论集体合同草案应当有()职工出席。

- (A)2 / 3 以上 (B)全部
(C)3 / 4 (D)半数以上

80、以下关于平等协商和“作为订立集体合同程序”的集体协商的说法中错误的是()。

- (A)集体协商是平等协商的准备阶段
(B)平等协商属于职工民主参与管理的形式
(C)集体协商所达成的集体合同受国家法律保护
(D)集体协商的法律依据是劳动法中的集体合同制度

81、用于说明企业劳动关系管理计划、目标、发布规定和管理标准的信息载体是()。

- (A)汇总报表 (B)正式通报
(C)例会制度 (D)劳动管理表单

82、一般形式以提出问题。设定问题的若干个答案，由被调查者进行选择的调查方法是()。

- (A)确定性提问 (B)描述型调查法
(C)不定性提问 (D)目标型调查法

83、()是指由国家法律制度规定，在正常情况下劳动者从事工作或劳动的时间。

- (A)标准工作时间 (B)工作时间
(C)计件工作时间 (D)综音计算工作时间

84、某地区最低收入组人均每月生活费用支出为 200 元。每一就业者赡养系数为 2，a 为工资整数额。则该地区月最低工资标准为()。

- (A)150+a (B)200+a
(C)240+a (D)400+a

85、工伤职工治疗非工伤引发的疾病，()享受工伤医疗待遇。

- (A)不 (B)酌情
(C)全部 (D)部分

二、多项选择题(86~125 题，每题 1 分，共 40 分。每题有多个正确答案，请在答题卡上将所有选答案的相应字母涂黑。错选、少选、多选，均不得分)

86、资源的稀缺性的属性包括()。

- (A)暂时的稀缺性 (B)绝对的属性
(C)相对的稀缺性 (D)永久的属性
(E)消费劳动资源支付手段的稀缺性

87、财政政策的手段包括()。

- (A)调节利率 (B)增减预算支出水平
(C)增减政府税收 (D)调节法定准备金库

88、以下关于“劳动法的基本原则”和“调整劳动关系的具体规定”的说法正确的是()。

- (A)前者的明确性高于后者 (B)前者所覆盖的事实状态小于后者
(C)前者的明确性低于后者 (D)前者所覆盖的事实状态大于后者
(E)前者的稳定性高于后者

89、劳动权是人权的重要组成部分，其核心内容包括()。

- (A)平等就业权 (B)劳动报酬权
(C)休息休假权 (D)自由择业权
(E)职业培训权

90、企业经营环境的微观分析包括()。

- (A)现有竞争对手分析 (B)顾客力量分析
(C)潜在竞争对手分析 (D)市场力量分析
(E)国际竞争对手分析

91、常见的定价方法包括()。

- (A)成本导向定价法 (B)战略导向定价法
(C)需求导向定价法 (D)利润导向定价法
(E)竞争导向定价法

92、满足安全需要的行为可以是()。

- (A)免受失业和经济危机的威胁 (B)比其他的竞争者更出色
(C)避免任务或者决策失败的风险 (D)免受疾病和残疾的威胁
(E)避免受到伤害或处于危险的环境

93、人本管理原则包括()。

- (A)人的管理第一 (B)和谐人际关系
(C)员工和组织共同发展 (D)满足社会需要
(E)构建以人为中心的组织机构

94、以下关于工作岗位分析的说法正确的有()。

- (A)能够使企业提高年度绩效
(B)为员工考评、晋升提供了依据
(C)能够分出职务的高低、职位的优劣
(D)有利于员工量体裁衣地制定职业生涯规划
(E)是进行各类人才供给和需求预测的重要前提

95、岗位规范中，定员定额标准的内容包括()。

- (A)编制定员标准 (B)产量定额标准
(C)时间定额标准 (D)编制定额标准
(E)各类岗位人员标准

96、工作说明书的内容包括()。

- (A)监督与岗位关系 (B)性别要求
(C)劳动条件和环境 (D)绩效考评
(E)身体条件和资历

97、影响工作岗位的因素有()。

- (A)相关的技术状态 (B)历届任职者的个人意志
(C)劳动对象的复杂性 (D)部门对岗位目标的定位
(E)企业生产业务系统的决策

98、为了做到人尽其才，人事相宜，进行定员时应做()方面的分析。

- (A)考勤制度 (B)用人制度
(C)定员标准 (D)工作岗位
(E)劳动者基本状况

99.实现企业人力资源管理基本职能中保持职能的活动包括()。

- (A)营造良好的企业文化氛围 (B)有效的激励员工
(C)为员工提供健康、舒适的环境 (D)提出人员补充计划
(E)保持员工有效工作的积极性、主动性

100、员工档案可以帮助了解到员工的信息有()。

- (A)教育 (B)培训 (C)经验 (D)技能 (E)绩效

101、广告媒体的总体特点包括()。

- (A)信息传播范围窄 (B)信息传播速度快
(C)应聘人员数量大 (D)单位选择余地大
(E)应聘人员层次单一

102、非结构化面试的优点包括()。

- (A)灵活自由 (B)问题因人而异
(C)标准统一 (D)得到信息较深入
(E)效率较高

103、情景模拟测试比较适用于招聘()。

- (A)服务人员 (B)科学研究人员
(C)管理人员 (D)事务性工作人员
(E)销售人员

104、关于工作地组织,下列说法正确的有()。

- (A)要有利于工人进行生产劳动 (B)增加工人辅助生产的时间
(C)要为企业创造良好的工作环境 (D)要有利于工人的身心健康
(E)要有利于发挥工作地装备使用

105、员工配置的基本方法包括()。

- (A)以人为标准进行的配置 (B)以岗位为标准进行配置
(C)以性别为标准进行配置 (D)以单项选择为标准进行配置
(E)以双向选择为标准进行配置

106、进行培训需求分析时需评估员工的实际绩效,评估依据有()。

- (A)员工同事的评价 (B)员工主管的书面评价
(C)员工的技能测试成绩 (D)员工绩效考核的记录
(E)员工个人填写的培训需求调查问卷

107、培训前期的准备工作包括()。

- (A)向主管领导去反映情况 (B)准备培训需求分析调查
(C)同各部门保持密切联系 (D)选择培训需求调查的方法
(E)建立员工背景档案资料

108、在培训效果信息中,有关教师造定方面的信息包括()。

- (A)是否具有能力做好培训
(B)是否能够了解受训人员
(C)是否有良好的教学水平
(D)是否掌握受训人员能接受的教学方法
(E)是否能让受训人员全部或者部分地接受培训内容

109、培训效果评估的内容主要包括()。

- (A)受训者学习的内容 (B)企业运营成本的变化
(C)受训者工作的改进程度 (D)企业经营绩效的改进状况
(E)受训营工作态度的变化

110、场地拓展训练可以便团队在()方面得到收益和改善。

- (A)变革与学习 (B)杰出债导 (C)心态和士气
(D)共同愿景 (E)沟通与默契

111、以下属于与态度、价值观及陶冶人格情操教育相适应的培训方法是()。

- (A)集体决策法 (B)等价变换 (C)角色扮演法 (D)悟性训练 (E)个人指导法

112、设计绩教考评方法时,需要进行管理成本的分析。分析的内容包括()。

- (A)不可抗拒力造成的费用 (B)预付成本

(C)考评者定时观察的费用 (D)改进绩教的成本

(E)考评方法的研制开发的成本

113、导致绩效不佳的组织原因包括()。

(A)不可抗力造成的费用 (B)预付成本

(C)考评者定时观察的费用 (D)改进绩效的成本

(E)考评方法的研制开发的成本

114、分析工作绩效的差距的具体方法()。

(A)行为比较法 (B)目标比较法 (C)水平比较法

(D)纵向比较法 (E)横向比较法

115、以下关于关键事件法的说法正确的有()。

(A)只包含有效的工作行为 (B)描述了员工的行为

(C)描述了员工行为产生的结果 (D)描述了行为产生的背景

(E)员工自己描述工作中的关键事件

116、外部薪酬包括()。

(A)基本工资 (B)绩效工资(C)社会保险 (D)晋升机会 (E)额外津贴

117、日常薪酬管理工作具体包括()。

(A)开展薪酬的市场调查 (B)制定年度员工薪酬激励计划

(C)调查各类员工的薪酬状况 (D)对员工的薪酬进行必要调整

(E)对报告期内人工成本进行核算

118、工作岗位评价指标的分级标准进行排序的顺序为()。

(A)由高到低 (B)由大到小 (C)由优到劣 (D)由难到易 (E)由上到下

119、福利管理的主要内容包括()。

(A)确定福利薪酬 (B)明确实施福利的目标

(C)确定福利对象 (D)确定福利的支付形式

(E)福利制度与绩效考评结合

120、劳动法律包括()。

(A)主体 (B)客体 (C)权利 (D)义务 (E)内容

121、目前我国职工参与管理的形式主要是()。

(A)平等协商制度 (B)代表参与 (C)有组织地参与

(D)个人参与 (E)职工代表大会制度

122、企业劳动争议调解委员会由()组成。

(A)职工代表 (B)行政机构代表 (C)工会代表 (D)用人单位代表 (E)法律顾问

123、下列关于集体合同的说法正确的有()

(A)集体合同为法定要式合同 (B)集体合同应以书面形式订立

(C)集体合同可以分为主体和附件 (D)口头形式的集体合同也具有法律效力

(E)我国法定集体合同的附件主要是工资协议

124、劳动合同管理制度的内容包括()

(A)试用期考查办法 (B)劳动合同续订的审批办法

(C)集体合同草案的拟定、协商程序 (D)劳动合同解除的审批办法

(E)劳动合同管理制度修改、废止的程序

125、以下属于劳动保护费用的有()

(A)工伤认定费用 (B)工伤医疗费用 (C)工商评残费用

(D)工伤保险费用 (E)工伤人工费用