

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、道德与法律的关系可以形象地比作()。

- (A)阴阳相和 (B)鸟之两翼
(C)主仆相随 (D)众星拱月

2、在市场经济条件下, 从业人员处理义利关系的正确态度是()。

- (A)得利弃义 (B)先义后利
(C)唯利而行 (D)重利轻义

3、作为职业活动内在的道德准则, “审慎”要求从业人员要做到()。

- (A)凡事请示之后再作 (B)少说多做
(C)以最佳手段实现最优绩效 (D)避免职场陷阱

4、“敬业”概念包含的基本内容是()。

- (A)恪尽职守、勤奋努力、享受工作、精益求精
(B)守土有责、勤奋工作、按劳分配、自享其乐
(C)勤奋努力、用心工作、等价交换、劳有所得
(D)热爱岗位、敬畏工作、一心一意、不求回报

5、在工作过程中, 员工为求速度、不顾质量的做法违背了()。

- (A)诚实劳动的要求 (B)公平公正的要求
(C)善于合作的要求 (D)甘于奉献的要求

6、倡导从业人员“换位思考”的道德意义在于()。

- (A)深入了解, 严加防范 (B)知己知彼, 斗而不殆
(C)把握情况, 有效利用 (D)和谐相处, 互利双赢

7、在职业活动中, “诚信”的特征包括()。

- (A)通识性、智慧性、止损性、资质性 (B)目的性、前置性、合作性、功利性
(C)通识性、表象性、目的性、习惯性 (D)通识性、智慧性、目的性、经验性

8、从业人员做到“平等待人”, 最根本的要求是()。

- (A)无差别地均等 (B)按照相同的程序服务
(C)热情、文明、礼貌 (D)不歧视服务对象的人格

(二) 多项选择题(第9~16题)

9、坚持集体主义的要求是()。

- (A)把集体利益放在第一位 (B)集体利益高于个人利益
(C)为集体利益而放弃个人利益 (D)必要情况下为集体利益而牺牲个人利益

10、从业人员践行“勤勉”这一职业活动内在的道德准则的基本要求是()。

- (A)按照计划开展工作 (B)先易后难, 将困苦留到后面
(C)经常加班加点工作 (D)善始善终, 不虎头蛇尾

11、加强职业道德修养的基本要求是()。

- (A)端正职业态度 (B)强化职业情感
(C)历练职业意志 (D)提高转行能力

12、“坚守工作岗位”的要求是()。

- (A)遵守规定 (B)履行职责

- (C)临危不惧 (D)机智灵活

13、从业人员相互之间建立起信赖关系，要求做到()。

- (A)不说同事的坏话 (B)开诚布公地与同事相处
(C)彼此看重对方 (D)不随便批评同事的言行

14、我国遏制和惩戒违反公平交易原则行为的法规有()。

- (A)《反不正当竞争法》 (B)《不当赠品及不当表示防止法》
(C)《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》 (D)《谢尔曼法》

请根据下述事例，回答第 15、16 题。

1995 年，比尔·盖茨宣布，微软将不涉足互联网领域，不研发互联网产品。盖茨的这一决定招致一些同事的反对，几个员工写信给盖茨，批评他做出了一个错误的决定。后来，技术和市场的发展使盖茨认识到了自己的错误，于是，他修改决策，扭转了公司的发展方向-那些当时批评盖茨的人不但没有受到处分，反而得到了重用。IBM 公司的沃森与盖茨的见解相同，沃森也认为，能够提出不同见解的员工对公司的发展来说更为有利。他甚至说：“最容易使人上当受骗的是言听并从、唯唯诺诺的人，我宁愿用那种脾气不好，但敢于讲真话的人。作为领导，你身边这样的人越多，办成的事也越多。”

15、根据上述事例，你认为()。

- (A)作为员工，要勇于随时指出领导工作中存在的错误
(B)作为领导，要虚心接受来自下属的批评
(C)员工与领导之间，相互批评有助于公司的发展
(D)不敢批评领导的员工不是好员工

16、根据上述案例，能够得出的结论是()。

- (A)比较而言，著名公司的领导更喜欢用脾气不好的员工
(B)善于听取不同意见是科学决策的重要保证
(C)不怕犯错误，就怕不改正错误
(D)敢于讲真话的人越多，越有助于公司发展

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、你正在紧张地工作，邻居单位施工现场不断传来巨大的嘈杂声。这时你会()。

- (A)放下手头的工作，闭目养神
(B)向主管领导反映，并说在这种环境下难以完成工作任务
(C)尽管心烦，但工作还得继续干
(D)这样的声音不会对自己造成影响

18、你在马路边摆了个货摊以贴补家用，一个年老体衰的社区老太太前来劝阻，说你影响交通和市容，但她看起来不会硬要赶走你，你会()。

- (A)不理睬她，自己该怎样卖还怎样卖 (B)敷衍她一下，说自己再卖一会儿就走
(C)与老太太说明自己的难处 (D)换一个地方继续叫卖

19、某城市社区的居民大多“老死不相往来”，假如你新搬家到这里，你会()。

- (A)入乡随俗，与其他居民一样不来往
(B)试探着与周围的邻居说话
(C)建议居委会组织几次活动，让社区的居民互相熟悉
(D)设想这个地方曾出过事情，提醒自己要警惕

20、一般情况下，你周末时间都有安排，不是去俱乐部练习健身操，就是参加书画训练班，要不就去周边旅游。但是，新近公司里的几个年轻人组织发起一个“创新与发展沙龙”，搞得还不错，大家能畅所欲言，气氛热烈，彼此都受启发。他们邀请你也参加这个沙龙，你会()。

- (A)因为自己已经有安排，不会参加沙龙活动
(B)调整或减少原来的活动安排，体验一下再说
(C)不去，但会留意沙龙的信息

- (D)改变原来的安排，参加沙龙活动
- 21、据报道，某个以前曾经获得过全国冠军的体育选手失去了工作，无奈之下，只能摆街摊以维持生活。对下列说法，你赞同的是()。
- (A)“他早年就不该搞体育” (B)“他应该多学点文化”
(C)“他应该找去政府” (D)“他应该找当年的队友帮帮忙”
- 22、一个当年和你关系很好的同学来找你，要你帮助他找个工作，你会()。
- (A)如有可能，第一个想到的是把他介绍给自己所在的公司
(B)向其他单位推荐自己的同学
(C)先给他一点钱度过难关，然后让他自己想办法找工作
(D)说明情况，要他自己想办法找工作
- 23、在你的面前有下列几种工作，你会选择的是()。
- (A)工资低，但公司的成长性很强
(B)地理位置偏远，但能够给你安排一个不错的职务
(C)收入高，但工作十分辛苦
(D)所学知识用得上，但工作环境十分单调
- 24、有消费者吃了某影视明星代言广告的美容保健品后，身体出现了不良反应，明星因此而广受社会非议。对此，明星大呼冤枉，辩称自己虽然没有使用过该产品，但产品的性能都经过了相关权威部门的检测。你的看法是()。
- (A)明星是被冤枉的 (B)消费者自身要增强理性
(C)国家应该禁止明星作广告 (D)主要责任在明星
- 25、马路边、过街天桥上，一个个肢体残疾的人在向过往行人磕头乞讨，但绝大多数行人都是匆匆而过，并未给予关注。你会()。
- (A)因经常看报道，说有人装作残疾人行骗，所以很少理会
(B)这样的事情见多了，也关注不过来
(C)随意给他一点钱
(D)很同情他，但也会像其他行人一样匆匆而过

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、劳动力需求的自身工资弹性是()变动对工资率变动的反应程度。
- (A)劳动力供给量 (B)劳动力供给
(C)劳动力需求量 (D)劳动力需求
- 27、收入差距的衡量指标是()。
- (A)国民收入 (B)基尼系数
(C)人均 GDP (D)需求弹性
- 28、()政策是政府通过调节利率来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。
- (A)财政 (B)货币
(C)金融 (D)收入
- 29、()是劳动权的核心。
- (A)就业权和择业权
(B)择业权和劳动报酬权
(C)休息休假权和劳动保护权
(D)劳动保护权和职业培训权
- 30、()在国家的法律体系中具有最高法律效力。
- (A)宪法 (B)劳动法律

- (C)劳动行政法规 (D)劳动规章
- 31、()不具有法律效力。
 (A)立法解释 (B)任意解释
 (D)行政解释 (C)司法解释
- 32、()是指劳动法的各项具体劳动法律制度的构成和相互关系。
 (A)劳动法的体系 (B)劳动法的渊源
 (C)劳动法的原则 (D)劳动法的内容
- 33、企业资源优势具有()的特点，企业要不断投入以保持和创新其优势。
 (A)绝对性和时间性 (B)相对性和时间性
 (C)绝对性和暂时性 (D)相对性和暂时性
- 34、PDCA 循环法作为一种计划管理的方式包括①执行；②处理；③检查；④计划四个阶段，周而复始地按照()顺序循环进行。
 (A)④①③② (B)③②①④
 (c)③①④② (D)①②④③
- 35、建立合理有效的()体系是企业完成计划任务的关键。
 (A)计划 (B)决策
 (C)目标 (D)营销
- 36、企业()是指企业的声誉、人力、财力和物力。
 (A)销售能力 (B)实力
 (c)服务能力 (D)控制能力
- 37、()与缺勤率和流动率呈负相关。
 (A)组织效率 (B)组织承诺
 (D)工作分析 (C)工作绩效
- 38、()是指当对一个人某些特性形成好或坏的印象之后，人们就倾向于据此推论其他方面的特性。
 (A)光环效应 (B)投射效应
 (C)首因效应 (D)刻板印象
- 39、将领导行为风格与下属参与决策相联系，讨论如何选择领导方式和参与决策的形式以及参与的程度是()。
 (A)费德勒权变模型 (B)参与模型
 (C)路径-目标理论 (D)情境领导理论
- 40、心理测验按测验的内容可分为两大类，一类是能力测验，一类是()测验。
 (A)人格 (B)成就
 (C)性向 (D)情商
- 41、职业教育不包括()教育。
 (A)就业前的职业 (B)农村职业技术
 (C)就业后的职业 (D)城市职业技术
- 42、员工激励的特点不包括()。
 (A)激励一定会产生直接反应
 (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)任何一种激励方法都不是万能的
- 43、()是人力资源规划、人员招聘等日常人事管理活动的重要前提和依据。
 (A)岗位调查 (B)岗位评价
 (C)岗位分析 (D)岗位分类分级
- 44、企业组织信息采集的步骤包括：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。其正确的排序是()
 (A)③①②④ (B)③①④②
 (c)①③④② (D)③④①②
- 45、撰写企业组织信息调研报告时，无须坚持()原则

- (A)真实 (B)及时
(C)完整 (D)客观
- 46、()组织结构主要适用于规模巨大，产品或服务种类较多的企业。
(A)矩阵制 (B)超事业部制
(C)直线制 (D)直线职能制
- 47、()是指人们在社会中所从事的作为主要生活来源的某种工作。
(A)工作 (B)职业
(C)职位 (D)岗位
- 48、若企业规模较大，岗位设置繁杂，进行岗位调查时应采用()。
(A)现场观测法 (B)面谈法
(C)书面调查法 (D)综合上述三种方法
- 49、以下关于岗位写实与作业测时的表述不正确的是()。
(A)后者可确定先进的劳动定额
(B)后者为岗位分析与设计提供依据
(C)前者是为了掌握与岗位有关的数据
(D)后者是为改进工序作业活动的内容
- 50、下列有关岗位抽样的说法，不正确的是()。
(A)观测次数就是岗位抽样的样本数
(B)样本数量越少，测量结果可靠性越低
(C)观测时刻的总时限应以周为单位来定
(D)工作抽样时不需使用秒表或其他计时工具
- 51、下列有关月平均人数的说法不正确的是()。
(A)月平均人数是指计算月内平均每天拥有人数
(B)公休日和节假日的人数按前一天的人数计算
(C)月平均人数的统计是结构统计的基础和前提
(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
- 52、制度工作时间由()时间构成。
(A)出勤时间和缺勤 (B)加班时间和出勤
(C)加班时间和停工 (D)停工利用时间和停工损失
- 53、()是我国国有企业在经济改革的实践活动中，涌现出来的一件新事物。
(A)竞聘上岗 (B)岗位轮换
(C)在职培训 (D)终身雇佣
- 54、()情况下，比较不适合采用杂志刊登招聘广告。
(A)流失率较高的行业或企业
(B)空缺岗位并非迫切需要补充
(C)空缺岗位的地区分布较广
(D)候选人相对集中在某个专业领域内
- 55、()筛选法适合于初步选拔应聘者。
(A)笔试 (B)面试
(C)小组 (D)材料
- 56、从应聘者曾经就职过的公司了解其情况，但不包括应聘者的()。
(A)业绩 (B)表现
(C)能力 (D)情态
- 57、()就是以工作需要为出发点，根据岗位对任职者的资格要求来选择人员。
(A)因事择人 (B)任人唯贤
(C)用人不疑 (D)严爱相济
- 58、员工信息资料的收集是由()通过各种渠道，将有关人员历史上形成的和近期形成的。
(A)人力资源部门 (B)政府就业指导部门

- (C)中介猎头公司 (D)需求人才主管部门
- 59、()原则要求充分考虑培训对象的工作性质、任务和特点。
 (A)多样性 (B)按需培训
 (C)长期性 (D)实践培训
- 60、选择外派培训或组织内部培训主要从()来考虑。
 (A)受训员工 (B)培训成本
 (D)培训目标 (C)培训效果
- 61、岗前培训不是()培训。
 (A)基础性 (B)适应性
 (C)专业性 (D)非个性化
- 62、在管理人员教程培训中，二级培训的培训目的是()。
 (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
- 63、各种教室布置方法中，()布置法的空间利用度最高。
 (A)传统 (B)臂章形
 (C)环形 (D)圆桌分组
- 64、强调理解讨论法中，()布置法的空间利用度最高。
 (A)团体得分/满分*100%
 (B) (团标得分-一个人平均分) /满分*100%
 (C)团体得分/ (满分-一个人平均分) *100%
 (D) (团体得分-一个人平均分) / (满分-一个人平均分) *100%
- 65、()原则强调不同评价者对同一个人或同一组人评价结果应该大体一致。
 (A)可行性 (B)信度
 (C)使用性 (D)效度
- 66、在运用五阶段法进行企业绩效管理系统的的设计时，这五个阶段分别为：①绩效诊断；②绩效沟通；③绩效总结；④绩效计划；⑤绩效考评。排序正确的是()。
 (A)④②⑤①③ (B)①④⑤③②
 (C)④③②①⑤ (D)①④⑤②③
- 67、绩效管理的多维性要求绩效管理制度必须具有()。
 (A)全面性 (B)相关性
 (C)可操作性 (D)有效性
- 68、一般来说，对专业技术人员的选拔应采用()主导型考评。
 (A)品质 (B)行为
 (C)效果 (D)综合
- 69、一般而言，企业中员工绩效考评的正确顺序是()。
 (A)自下而上
 (B)自上而下
 (C)由中层到高层，最后对基层进行考评
 (D)由中层到基层，最后对高层进行考评
- 70、以下关于考评数据的分析方法描述不正确的是()。
 (A)顺序法依据总分或要素指标得分排序
 (B)对比分析法是将两个以上的考评结果进行对比分析
 (C)能级分析法中能级的划分可以依据总分、结构分或要素分
 (D)综合分析法根据考评标准分析后再与别人的考评结果进行对比
- 71、()是指员工获得的全部有形报酬。
 (A)收入 (B)报酬

- (C)奖金 (D)福利
- 72、以下有关企业违反最低工资制度的处罚规定描述不正确的是()。
- (A)企业欠发劳动者工资的要向劳动者支付赔偿金
(B)逾期未改正的对用人单位和责任人给予经济处罚
(C)企业违反规定的劳动行政主管部门责令其限期改正
(D)拒发所欠工资和赔偿金的对企业和责任人追究刑事责任
- 73、()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
- 74、最适用于技术复杂程度高、劳动熟练程度差别大的工种的工资制度是()工资制。
- (A)计件 (B)技术等级
(C)计时 (D)岗位等级
- 75、计时工资制的优点不包括()。
- (A)有利于提高出勤率 (B)可以反映同等级工作的差别
(C)有利于提高自己业务水平 (D)简单易行适应性强适用范围广
- 76、某企业规定员工每天售出 200 份产品就能得到底薪 80 元，若业绩超过 200 份以上，则超出部分每份可得 0.5 元，小李今天共售出产品 320 份，则他今天的工资为()。
- (A)128 元 (B)140 元
(C)160 元 (D)260 元
- 77、津贴和补贴是员工工资的一种补充形式，其特点不包括()。
- (A)是一种补偿性的劳动报酬 (B)具有单一性
(C)具有多样性 (D)具有较大的灵活性
- 78、()属于个人所得税，但可以免纳个人所得税。
- (A)福利费 (B)特许权使用费所得
(c)偶然所得 (D)财产租赁和转让所得
- 79、关于养老保险的说法不正确的是()。
- (A)包含社会优抚安置
(B)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)在法定范围内的老年人完全或基本退出社会劳动岗位后才自动发生作用
- 80、在现代市场经济条件下，通过()来实现人力资源的配置。
- (A)雇主的选择 (B)国家安排
(C)劳动力市场 (D)双向选择
- 81、劳动合同当事人的法律地位平等，在组织管理上具有()关系。
- (A)隶属 (B)平等
(C)合作 (D)协商
- 82、下列不属于法人机关的是()机关。
- (A)意思 (B)履行
(C)执行 (D)监察
- 83、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对方
(D)双方当事人平等协商一致后方能变更合同
- 84、劳动合同的履行应遵循的原则不包括()原则。
- (A)实际履行 (B)协商一致
(C)全面履行 (D)亲自履行
- 85、在()情况下，用人单位单方解除劳动合同需要承担经济补偿责任。

- (A)劳动者被追究刑事责任
- (B)劳动者在试用期满后证明不符合录用条件
- (C)劳动者严重失职对用人单位利益造成重大损失
- (D)劳动者严重违反操作规程造成重大伤亡事故的

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，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、劳动资源的稀缺性的属性包括()。

- (A)绝对的稀缺性
- (B)绝对的属性
- (C)相对的稀缺性
- (D)相对的属性
- (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)降低利率
- (B)增减预算支出水平
- (C)增减政府税收
- (D)发展社会保险事业
- (E)调节法定准备金率

88、根据宏观经济学基本原理，社会就业总量取决于()。

- (A)工资
- (B)总供给水平
- (C)总需求水平
- (D)劳动力数量
- (E)均衡国民收入

89、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

90、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

91、企业经营环境的微观分析包括()。

- (A)顾客力量分析
- (B)现有竞争对手分析
- (C)供应商力量分析
- (D)潜在竞争对手分析
- (E)替代产品或服务威胁的分析

92、一般战略控制标准包括()标准。

- (A)成效
- (B)品质
- (C)废弃
- (D)能力
- (E)行为

93、常见的定价方法包括()定价法。

- (A)成本导向
- (B)专家
- (C)需求导向
- (D)企业家
- (E)竞争导向

94、满足安全需要的行为是()。

- (A)免受失业和经济危机的威胁
- (B)比竞争者更出色
- (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

95、领导者与众不同的特质包括()。

- (A)自信心
- (B)创造性
- (C)内驱力
- (D)领导动机
- (E)随机应变的能力

96、人的发展特征包括()。

- (A)充分发展的可能性
- (B)发展周期的阶段性

- (C)发展方向的多样性
(E)发展结果的差异性
- 97、现代人力资源管理的基本测量技术包括()。
(A)工作岗位研究
(C)关键事件访谈
(E)人员素质测评
- 98、组织结构设计后的实施要则包括()的原则。
(A)分配职责
(C)明确责任和权限
(E)优先组建基层机构和配备人员
- 99、()是任何一个系统都具有的特征。
(A)整体性
(C)相关性
(E)环境适应性
- 100、岗位调查的内容主要应包括岗位的()
(A)岗位责任
(C)岗位名称和在职人员的姓名
(E)担任本岗位工作所需要的体力
- 101、岗位的调查其他方法包括()
(A)技术会议法
(C)关键事件法
(E)档案资料法
- 102、企业员工分类的方法包括按()分类。
(A)性别构成
(C)专业构成
(E)职业类别
- 103、劳动定额按制定方法可分为()。
(A)经验估工定额
(C)类推比较定额
(E)设备看管定额
- 104、内部招募的优点不包括()。
(A)费用高
(C)来源广
(E)可能造成矛盾
- 105、选择报纸刊登广告的好处包括()。
(A)查询方便
(C)保留时间较长
(E)广告大、小可灵活选择
- 106、公司简介的功能包括()。
(A)传达公司的价值观
(C)使应聘者感到公司可以信赖
(E)让应聘者对未来工作有心理准备
- 107、任人唯贤，强调用人要做到()。
(A)大贤大用
(C)大贤小用
(E)小贤大用
- 108、下列有关员工培训的说法正确的是()。
(A)它是一个完整的组织管理系统
- (D)发展过程的长期性
(B)KPI 技术
(D)BSC 技术
(B)发展战略性
(D)管理系统一元化
(B)关联性
(D)目的性
(B)劳动强度
(D)工作任务的性质
(B)结构调查表
(D)活动记录法
(B)学历结构
(D)职责类别
(B)统计定额
(D)技术定额
(B)适应较快
(D)激励性强
(B)信息量大
(D)发行量大
(B)让应聘者明确期望
(D)吸引行业内的精英
(B)不贤不用
(D)小贤小用

- (B)它是企业人力资本的投资行为
- (C)它是创造智力资本的基本途径
- (D)它是一个简短的单次学习过程
- (E)它能使企业赢得智力资本竞争优势

109、根据培训范围，员工培训可分为()。

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

110、分专业脱产培训的特点包括()。

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

III、影响课堂培训效果的因素有()。

- (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

112、下列属于能力考评项目的是()。

- (A)纪律性
- (B)协调能力
- (C)创新能力
- (D)沟通能力
- (E)经验阅历

113、以下关于书面法的说法正确的是()。

- (A)比较省时省力
- (B)它通常采用报告的形式
- (C)常与其他方法一起使用
- (D)考评者需要记录员工的优缺点
- (E)使考评者可以指出员工的独有特征

114、以下关于考评文档的安全说法正确的是()。

- (A)文件柜应锁好
- (B)考评资料应立即归档
- (C)复印后，应取走原件
- (D)离开办公室时，应注意锁好门
- (E)考评资料只供有使用权限的人使用

115、绩效考评的作用包括()。

- (A)帮助员工进行自我决策
- (B)员工对自己有正确的估计
- (C)帮助员工找到效率低下的原因
- (D)上级主管必须介入具体的事务
- (E)减少员工间因职责不清引起的的误解

116、通过薪酬原则向员工传递的信息包括()。

- (A)企业为什么提供薪酬
- (B)员工薪酬的具体构成
- (C)员工的什么行为是企业非常关注的
- (D)员工的什么方面的提高能获得更高的薪酬
- (E)薪酬构成是为了对员工的什么行为或结果产生影响

117、()应依据工资指导线进行集体协商确定工资。

- (A)城镇集体企业
- (B)国有企业
- (C)外商投资企业
- (D)私营企业
- (E)国有控股企业

118、企业薪酬策略分析的依据主要包括()。

- (A)企业战略规划
- (B)市场薪酬水平
- (C)企业用工制度
- (D)企业财务支付能力
- (E)企业的核心竞争力

119、影响薪酬的内在因素包括()。

- (A)劳动差别因素
- (B)工资形式
- (C)企业经济效益
- (D)报酬政策
- (E)相关劳动法规

120、用人单位可以代扣的劳动者工资包括()。

- (A)个人所得税
- (B)其他依法需扣除的费用
- (C)法院判决、裁定要求代扣的抚养费
- (D)法院判决、裁定要求代扣的赡养费
- (E)应由劳动者个人负担的各项社会保险费用

121、计件工资的具体形式有()。

- (A)包工工资制
- (B)提成工资制
- (C)小时工资制
- (D)超额计件工资制
- (E)累进计件工资制

122、劳动法律关系的特点包括()。

- (A)协商性
- (B)双务关系
- (C)内容是权利和义务
- (D)具有国家强制性
- (E)是劳动关系的现实形态

123、()属于劳动合同的约定条款。

- (A)试用期限
- (B)工作内容
- (C)补充福利保险
- (D)保守商业秘密
- (E)劳动保护和劳动条件

124、职业分类的特征包括()。

- (A)目的性
- (B)社会性
- (C)稳定性
- (D)规范性
- (E)群体性

125、劳动安全卫生管理制度包括()制度。

- (A)安全生产责任
- (B)安全生产教育
- (C)安全生产检查
- (D)安全卫生认证
- (E)生理健康检查

卷册二：专业能力

一、简答题(本题共3题,第1小题12分,第2小题10分,第3小题14分,共36分)

- 1、简述绩效考评数据处理步骤。(12分)
- 2、简述基本社会保险缴费的内容。(10分)
- 3、简述依据调节手段的不同,劳动关系主要有哪几种调整方式?(14分)

二、计算题(本题共2题,第1小题12分,第2小题14分,共26分。先根据题意进行计算,然后进行必要分析,只有计算结果没有计算过程不得分)

1、某公司于2006年6月11日成立,在职员工人数为80人,6月份以后至7月份没有出现人员变动;8月1日,该公司正式聘用20人;8月20日,有5名员工离职。请计算:该公司6、7、8月份的月平均人数各是多少?(12分)

2、某员工的岗位工资标准是3480元/月(月计薪天数为21.75天),10月份该员工在国庆节期间休假7天,周末休息时间为6天,平时加班12小时,因病缺勤1天。

请计算:

- (1)该企业10月份的制度工时数。(3分)
- (2)该员工10月份的实际工作工时数。(3分)
- (3)如果不考虑扣个人所得税和各项保险,企业应支付该员工多少工资?(8分)

三、综合题(本题共2题,第1小题18分,第2小题20分,共38分)

1、A公司是一家大型国有企业,2004年开始实施竞聘上岗。在实施过程中,一位候选人因是公司副总裁的亲属,在面试前一个月就拿到了全部试题,由于一不小心泄了密,公司尽人皆知。最后,竞聘上岗不了了之,对公司领导也造成了很坏的影响。第二年,由于领导重视,竞聘上岗试行办法准备工作充分,实施程序相当规范。结果,参加竞聘的人不论最后结果如何都表示很满意,因为他们都得到了公平竞争的机会,许多新闻媒体也对此作了报道,并大加赞赏。请问:

(1)2004年A公司竞聘上岗失败的直接原因是什么?为什么会出现这种现象?(6分)

(2)在实施竞聘上岗时,怎样才能做到切实有效?(12分)

2、H公司是一家生产壁炉设备的企业,有150名员工。近几个月来,公司已经失去三个主要客户。经调查发现,原因为公司产品的次品率为12%,是行业平均水平的两倍。为此,HR经理制订了一个有关质量控制的培训计划,目的是使次品率降低到同行业平均水平以下。HR经理向所有的一线主管发出通知,要求他们确定哪些员工存在质量方面的问题,并派其参加培训。通知还附有一份课程大纲。培训情况如下:

培训目标:在6个月内将次品率降低到行业平均水平。

培训地点:公司餐厅。

培训时间:8个工时,分解为四个单元来进行,每周实施一个单元,具体时间安排在早餐与午餐之间,这也是准备午餐和清洗早餐餐具的时间。

培训方式:教师讲课、学员讨论、案例研讨和电影。准备课程时,教师把讲义中的很多内容印发给每个学员,以便学员提前准备每一章的内容。培训过程中,学员花费了相当多的时间来讨论教材中每章后面的案例。

培训人数:本来应该有大约50名员工参加每个单元培训,但是平均只有30名左右出席。在培训检查过程中,很多主管强调生产的重要性,HR经理从接受培训的员工处得知那些真正需要培训的人已经回到车间工作去了。

培训结束后,产品的次品率并没有发生明显的变化。HR经理对培训没有能够实现预定目标感到非常失望。

针对以上案例，请回答下列问题：

(1)导致H公司培训效果不明显的原因有哪些?(12分)

(2)应如何进行培训反馈?(8分)

第二部分 理论知识

一、单项选择题

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 26. C | 27. B | 28. B | 29. A | 30. A |
| 31. B | 32. A | 33. B | 34. A | 35. C |
| 36. B | 37. B | 38. A | 39. B | 40. A |
| 41. D | 42. A | 43. C | 44. B | 45. B |
| 46. B | 47. B | 48. D | 49. B | 50. C |
| 51. C | 52. A | 53. A | 54. A | 55. D |
| 56. D | 57. A | 58. A | 59. B | 60. C |
| 61. C | 62. B | 63. A | 64. D | 65. B |
| 66. A | 67. A | 68. A | 69. A | 70. D |
| 71. A | 72. D | 73. B | 74. B | 75. B |
| 76. B | 77. C | 78. A | 79. A | 80. C |
| 81. A | 82. B | 83. B | 84. B | 85. B |

二、多项选择题

- | | | | | |
|------------|-----------|------------|------------|------------|
| 86. BCE | 87. BC | 88. CE | 89. CDE | 90. AD |
| 91. ABCDE | 92. AC | 93. ACE | 94. ACDE | 95. ABCDE |
| 96. ACE | 97. AE | 98. ACD | 99. ACDE | 100. ABDE |
| 101. ABCDE | 102. ABCE | 103. ABCD | 104. ACE | 105. DE |
| 106. ABCE | 107. ABD | 108. ABCE | 109. CE | 110. BCE |
| 111. ABDE | 112. BCDE | 113. BCDE | 114. ABCDE | 115. ABCE |
| 116. ABCE | 117. ACD | 118. ABCDE | 119. ABCD | 120. ABCDE |
| 121. ABDE | 122. BCDE | 123. ACD | 124. ABCDE | 125. ABCD |

专业能力

一、简答题（本题共3小题，第1题12分，第2题10分，第3题14分，共36分）

1.P220:

- | | |
|---------------|------|
| (1) 表格的设计与发放; | (2分) |
| (2) 收集考评数据记录; | (2分) |
| (3) 考评数据的统计; | (2分) |
| (4) 数据的计算机处理; | (2分) |
| (5) 考评数据的保存; | (2分) |

(6) 文档的保管。 (2分)

2、答案 P273:

- (1) 基本养老保险缴费; (2分)
- (2) 基本医疗保险缴费; (2分)
- (3) 失业保险缴费; (2分)
- (4) 工伤保险缴费; (2分)
- (5) 生育保险缴费。 (2分)

3、答案 P289:

依据调节手段的不同, 劳动关系的调整方式主要有:

- (1) 通过劳动法律、法规对劳动关系的调整; (2分)
- (2) 劳动合同规范的调整; (2分)
- (3) 集体合同规范的调整; (2分)
- (4) 民主管理制度(职工代表大会、职工大会)的调整; (2分)
- (5) 企业内部劳动规则(规章制度)的调整; (2分)
- (6) 劳动争议处理制度的调整; (2分)
- (7) 国家劳动监督检查制度等。 (2分)

二、计算题(本题共 2 小题, 第 1 题 12 分, 第 2 题 14 分, 共 26 分)

1、答案 P40:

- (1) 6月份月平均人数 = $\frac{6\text{月份每天实际人数之和}}{6\text{月份的日历日数}} = \frac{80 + 20}{30} = 53$ (4分)
- (2) 由于未出现人员变动, 因此 7 月份的月平均人数为 80 人 (4分)
- (3) 8月份月平均人数 = $\frac{8\text{月份每天实际人数之和}}{8\text{月份的日历日数}} = \frac{100 + 95 + 12}{31} = 98$ (4分)

2、答案 P40、P256:

- (1) 10 月份的制度工时数 = $(31-7-6) \times 8 = 144$ (小时) (3分)
 - (2) 10 月份该员工实际工时数 = $(31-7-6-1) \times 8 + 12 = 148$ (小时) (3分)
 - (3) 小时工资标准 = $\frac{\text{月工资标准}}{\text{月计薪天数} \times 8}$
 $= \frac{3480}{(21.75 \times 8)} = 20$ 元/小时 (4分)
- 因此, 应付该员工的工资 = $3480 - 20 \times 8 + 20 \times 12 \times 150\%$
 $= 3480 - 160 + 360 = 3680$ (元) (4分)

三、综合分析题(本题共 2 小题, 第 1 题 18 分, 第 2 题 20 分, 共 38 分)

1、答案 P76:

(1) A 公司第一年实施竞争上岗失败的直接原因: 漏题。 (2分)

出现漏题现象的原因:

- ① 实施程序不规范; (2分)
- ② 走后门影响竞聘的公正性。 (2分)

(2) 竞聘上岗应符合一定的操作规程:

- ① 必须事先公布竞聘上岗的岗位, 要特别强调聘任的公开性。 (2分)
- ② 必须成立竞聘上岗领导小组。 (2分)
- ③ 所有竞聘岗位无一例外地不能有选定对象。 (2分)
- ④ 竞聘岗位均要有科学完整的工作说明书。 (2分)
- ⑤ 要确保应聘岗位合理的候选人数。 (2分)
- ⑥ 企业组织竞聘时, 根据具体情况科学地确定竞聘的步骤。 (2分)

2、答案 P135:

(1) 导致H公司培训效果不明显的原因:

- ① 没有深入分析原因, 就直接断定次品率高是由于员工缺乏相关培训, 而忽略了影响产品质量的其他因素。(2分)
- ② 培训方案的设计没有征询一线主管和工人们的意见, 得不到广泛的支持。(2分)
- ③ 在餐厅培训, 且培训时间为准备午餐的时间, 培训氛围不佳, 不利于员工集中精力进行培训。(2分)
- ④ 培训方法选择不当。培训地点应选择在车间, 培训效果立竿见影。(2分)
- ⑤ 一线主管不支持培训, 只重视生产, 不让真正需要培训的人参与培训。(2分)
- ⑥ HR经理对培训计划的协调监督不力, 控制不到位。(2分)

(2) 培训反馈的程序:

- ① 培训教师考评, 以便为下一次相同内容培训的培训教师的选择做准备。(2分)
- ② 培训管理的考评, 即针对培训内容、培训时间、培训形式、培训的后勤保障等方面所进行的考评, 以便改进企业的培训组织管理工作。(2分)
- ③ 应用反馈, 包括对受训人员及其主管领导的调查了解, 以此来改进培训工作。(2分)
- ④ 培训总结、资源归档, 为今后培训效果的提高提供依据。(2分)