安徽省职业技能竞赛—第二届全省人力资源服务创新创业暨技能竞赛

参考样题

一、单选题

.《就业促进法》规定，县级以上人民政府通过发展经济和调整产业结构、规范人力资源市场、完善就业服务、加强职业教育和培训、提供（ ）等措施，创造就业条件，扩大就业。

A.创业服务

B.就业援助

C.职业指导

D.政策支持

**答案：**B

.( ）以上人民政府把扩大就业作为经济和社会发展的重要目标，纳入国民经济和社会发展规划，并制定促进就业的中长期规划和年度工作计划。

A.省级

B.地市级

C.县级

D.乡镇级

**答案：**C

.国家倡导劳动者树立正确的择业观念，提高就业能力和创业能力；鼓励劳动者（ )。

A.自主创业、自谋职业

B.服从分配、自主创业

C.自谋职业、服从分配

D.自主择业、按需就业

**答案：**A

.国家鼓励金融机构改进金融服务，加大对中小企业的信贷支持，并对自主创业人员在一定期限内给予（ ）等扶持。

A.大额信贷

B.资金赞助

C.商业贷款

D.小额信贷

**答案：**D

.国家实行（ ）的就业政策，建立健全城乡劳动者平等就业的制度。

A.城乡分割

B.城乡统筹

C.城市优先

D.农村优先

**答案：**B

.用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工（ ）的内容。

A.结婚

B.调整薪资薪酬

C.调整工作时间

D.调换工作岗位

**答案：**A

.各民族劳动者享有（ ）的劳动权利。用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。

A.自由

B.一致

C.优先

D.平等

**答案：**D

.失业人员参加就业培训的，按照有关规定享受政府（ )。

A.教育津贴

B.教育补贴

C.培训津贴

D.培训补贴

**答案：**D

.各级人民政府建立健全（ ）制度，采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法，通过公益性岗位安置等途径，对就业困难人员实行优先扶持和重点帮扶。

A.就业援助

B.失业援助

C.失业登记

D.职业技能培训

**答案：**A

.就业困难人员是指（ )。

A.因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业，以及连续失业一定时间仍未能实现就业的人员

B.屡屡被用工单位辞退的人员

C.一直处于就业准备活动中的人员

D.在就业过程中遇到种种困难的人员

**答案：**A

.政府投资开发的公益性岗位，应当优先安排（ )。

1. 就业意愿强烈的人员

B.符合岗位要求的人员

C.符合岗位要求的就业困难人员

D.领取低保的人员

**答案：**C

.( ）以上公共就业服务机构建立综合性服务场所，集中为劳动者和用人单位提供一站式就业服务，并承担劳动保障行政部门安排的其他工作。

A.地市级

B.县级

C.省级

D.乡镇级

**答案：**B

.下列人员中，不可以进行失业登记的是：（ )

A.年满16周岁，从各类学校毕业、肄业的

B.现役军人

C.个体工商户业主或私营企业业主停业、破产停止经营的

D.承包土地被征用，符合当地规定条件的

**答案：**B

.《外国人在中国就业管理规定》所称外国人在中国就业，指没有取得（ ）的外国人在中国境内依法从事社会劳动并获取劳动报酬的行为。

A.定居权

B.居住证

C.户籍

D.暂住证

**答案：**A

.在中国就业的外国人应持（ ）签证入境（有互免签证协议的，按协议办理），入境后取得《外国人就业证》和外国人居留证件，方可在中国境内就业。

1. G字
2. Z字
3. M字
4. L字

**答案：**B

.就业补助资金是由（ ）以上人民政府设立，通过一般公共预算安排用于促进就业创业的专项资金。

1. 省级
2. 地市级
3. 县级
4. 乡镇级

**答案：**C

.《就业补助资金管理办法》规定，享受职业培训补贴的人员范围不包括（ )。

1. 应届小学毕业生
2. 应届初高中毕业生

C.毕业年度高校毕业生

D.城镇登记失业人员

**答案：**A

.《就业补助资金管理办法》规定，通过初次职业技能鉴定并取得职业资格证书（不含培训合格证）的毕业年度高校毕业生，可享受（ )。

1. 职业培训补贴
2. 就业见习补贴

C.职业技能鉴定补贴

D.社会保险补贴

**答案：**C

.《就业补助资金管理办法》规定，对( ）企业新招用毕业年度高校毕业生，签订1年以上劳动合同并缴纳社会保险费的，给予1年社会保险补贴。

1. 小型微型
2. 非公有制

C.公有制

D.各类

**答案：**A

.《就业补助资金管理办法》规定，对高校毕业生离校（ ）年内灵活就业后缴纳的社会保险费，国家给予一定数额的社会保险补贴。

1. 半年
2. 1年
3. 2年
4. 5年

**答案：**B

.《就业补助资金管理办法》规定，对就业困难人员灵活就业后缴纳的社会保险费，给予一定数额的社会保险补贴，补贴标准原则上不超过其实际缴费的（ )。

A.1/3

B.1/2

C.2/3

D.3/4

**答案：**C

.《就业补助资金管理办法》规定，对公益性岗位安置的就业困难人员给予岗位补贴，补贴标准参照（ ）执行。

1. 当地最低工资标准
2. 当地社会平均工资标准

C.当地同等岗位工资标准

D.当地失业保险金领取标准

**答案：**A

.《就业补助资金管理办法》规定，对吸纳符合条件人员参加就业见习的单位，给予一定标准的就业见习补贴，用于见习单位支付见习人员见习期间基本生活费、为见习人员办理（ ）保险，以及对见习人员的指导管理费用。

A.养老

B.医疗

C.工伤

D.人身意外伤害

**答案：**D

.以下不属于高校毕业生基层服务项目的是（ )。

A.大学生村官

B.“三支一扶”计划

C.志愿服务西部计划

D.公益性岗位

**答案：**D

.高校毕业生在基层就业可根据需要自愿迁移（ )。

A.户口

B.档案

C.组织关系

D.工资关系

**答案：**A

.按照国家最新规定，符合创业担保贷款申请条件的人员自主创业的，可申请最高不超过（ ）元的创业担保贷款。

A.10万

B.12万

C.15万

D.20万

**答案：**C

.《国务院关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见》（国发〔2018〕32号）提出，健全农民工返乡创业服务体系，推出一批（ ）和农村创新创业典型县。

A.返乡创业试点县

B.返乡创业示范县

C.返乡创业重点县

D.返乡创业先进县

**答案：**B

.《国务院关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见》（国发〔2018〕32号）提出，要深入实施( ）启动支持计划，遴选资助一批高层次人才回国创新创业项目。

A.大学生创业

B.农民工返乡创业

C.留学人员回国创新创业

D.事业单位专业技术人员离岗创业

**答案：**C

.办理高校毕业生档案转递手续，转正定级表、( ）不再作为接收审核档案的必备材料。

A.调整改派手续

B.组织关系介绍信

C.毕业证书

D.就业协议书

**答案：**A

.《人力资源社会保障部财政部国务院扶贫办关于切实做好就业扶贫工作的指导意见》（人社部发〔2016〕119号）要求，各地（ ）要在建档立卡工作基础上，切实担负摸查贫困劳动力就业失业基础信息的责任。

A.人社部门

B.扶贫部门

C.公安部门

D.人社基层平台

**答案：**B

.《人力资源社会保障部财政部关于进一步加大就业扶贫政策支持力度着力提高劳务组织化程度的通知》（人社部发〔2018〕46号）规定，鼓励贫困村利用（ ）等资金开发公益性岗位，安置贫困劳动力就业。

A.扶贫贷款

B.创业担保贷款

C.县财政拨款

D.村集体收益

**答案：**D

.有条件的地方可鼓励人力资源服务机构、劳务经纪人等市场主体参与劳务输出工作，对开展贫困劳动力有组织劳务输出的，给予（ )。

A.就业创业服务补助

B.求职创业补助

C.社会保险补助

D.职业培训补助

**答案：**A

.输出地要深入摸底调查，对有劳动能力和转移就业意愿的人员建立实名台账，详细了解他们的技能水平、培训需求、岗位要求、意向输入地，形成（ )。

A.就业需求清单

B.就业供给清单

C.岗位需求清单

D.岗位供给清单

**答案：**A

.统筹规划城市范围内公共就业服务机构建设，合理布局服务网点，推广“（ ）分钟服务圈”模式。

A.10

B.15

C.20

D.25

**答案：**B

.《普惠金融发展专项资金管理办法》规定，享受财政贴息支持的创业担保贷款，作为借款人的个人和小微企业应通过（ ）的借款主体资格审核。

A.人力资源社会保障部门

B.人民银行

C.财政部门

D.担保基金运营管理机构

**答案：**A

.《普惠金融发展专项资金管理办法》规定，（ ）要按照国家财务会计制度和创业担保贷款政策有关规定，计算创业担保贷款应贴息金额，按季度向地市级财政部门申请贴息资金。地市级财政部门审核通过后，在1个月内向经办银行拨付。

A.市级人社部门

B.经办银行

C.担保机构

D.县级财政部门

**答案：**B

.《普惠金融发展专项资金管理办法》规定，建立创业担保贷款奖励机制。按各地当年新发放创业担保贷款总额的（ )，奖励创业担保贷款工作成效突出的经办银行、创业担保贷款担保基金运营管理机构等单位，用于其工作经费补助。

A.2%

B.1.5%

C.1%

D.0.5%

**答案：**C

.《普惠金融发展专项资金管理办法》规定，贷款利率可在贷款合同签订日贷款基础利率的基础上上浮一定幅度，具体标准为贫困地区上浮不超过（ ）个百分点。

A.1

B.2

C.3

D.4

**答案：**C

.不属于创业担保贷款政策支持范围的是（ )。

A.城镇登记失业人员

B.就业困难人员

C.高校和科研院所

D.网络商户

**答案：**C

.《关于进一步支持和促进重点群体创业就业有关税收政策的通知》规定，企业招用建档立卡贫困人口，与其签订1年以上期限劳动合同并依法缴纳社会保险费的，在3年内按实际招用人数予以定额依次扣减增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和企业所得税优惠。定额标准为每人每年（ )，最高可上浮30%。

A.6000元

B.8000元

C.10000元

D.12000元

**答案：**A

.通过公益性岗位安置就业困难人员的单位申请公益性岗位补贴，应向当地人力资源社会保障部门提供基本身份类证明复印件和（ ）。

1. 就业困难人员证明

B.单位发放工资明细账（单）

C.享受公益性岗位补贴年限证明材料

D.人员考勤表

**答案：**B

.灵活就业的就业困难人员和灵活就业的符合条件高校毕业生，向当地人力资源社会保障部门申请社会保险补贴，（ ）材料不再提供。

A.基本身份类证明（或毕业证书）原件或复印件

B.灵活就业证明材料

C.职业资格证书

D.社会保险缴费明细账（单）

**答案：**D

.劳动者办理失业登记时，各地可采取劳动者书面承诺的方式，在（ ）工作日内办结失业登记，以适当方式主动反馈办理结果。

A.3个

B.5个

C.7个

D.10个

**答案：**C

.对首次创业、正常经营（ ）以上的返乡入乡创业人员，可给予一次性创业补贴。

A.3个月

B.半年

C.1年

D.2年

**答案：**C

.关于公益性岗位社会保险补贴，下列说法正确的是（ ）。

A.包括用人单位和劳动者缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费

B.包括用人单位缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费

C.包括用人单位缴纳的工伤保险费

D.包括所有社会保险费

**答案：**B

.《人力资源市场暂行条例》规定，（ ）以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门负责本行政区域人力资源市场的管理工作。

A.省级

B.市级

C.县级

D.乡镇级

**答案：**C

.《人力资源市场暂行条例》规定，人力资源社会保障行政部门应当及时向社会公布取得行政许可或者经过备案的经营性人力资源服务机构名单及其（ ）等情况。

A.地址、法人

B.变更、延续

C.变更、注销

D.登记、延续

**答案：**B

.《人力资源市场暂行条例》规定，人力资源服务机构应当加强内部制度建设，健全财务管理制度，建立服务台账，如实记录服务对象、服务过程、服务结果等信息。服务台账应当保存（ ）年以上。

A.3

B.1

C.2

D.5

**答案：**C

.《人力资源市场暂行条例》规定，人力资源社会保障行政部门实施监督检查时，监督检查人员不得少于（ ）人，应当出示执法证件，并对被检查单位的商业秘密予以保密。

A.3

B.1

C.2

D.5

**答案：**C

.《人力资源市场暂行条例》规定，未经许可擅自从事职业中介活动的，由人力资源社会保障行政部门予以关闭或者责令停止从事职业中介活动；有违法所得的，没收违法所得，并处（ ）的罚款。

A.1万元以上5万元以下

B.2万元以上5万元以下

C.1.5万元以上4万元以下

D.2万元以上6万元以下

**答案：**A

.《人力资源市场暂行条例》规定，发布的招聘信息不真实、不合法，未依法开展人力资源服务业务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得；拒不改正的，处（ ）的罚款。

A.1.5万元以上5万元以下

B.2万元以上6万元以下

C.1万元以上5万元以下

D.3万元以上5万元以下

**答案：**C

.《人力资源市场暂行条例》规定，未按规定提交经营情况年度报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处（ ）的罚款。

A.6000元以上1万元以下

B.5000元以上1.5万元以下

C.5000元以上1万元以下

D.6000元以上2万元以下

**答案：**C

.《就业服务与就业管理规定》规定，职业中介机构变更名称、住所、( ）等或者终止的，应当按照设立许可程序办理变更或者注销登记手续。

A.法定代表人

B.财务人员

C.招聘专员

D.行政专员

**答案：**A

.不属于流动人员人事档案范围的是（ )。

A.公有制企业和社会组织聘用人员的档案

B.辞职辞退、取消录（聘）用或被开除的机关事业单位工作人员档案

C.未就业的高校毕业生及中专毕业生的档案

D.自费出国留学及其他因私出国（境）人员的档案

**答案：**A

.流动人员人事档案管理实行集中统一、( ）的管理体制。

A.分级管理

B.归口管理

C.分散管理

D.单位管理

**答案：**B

.机关事业单位和国有企业在招考、聘用、招用流动人员时，不可以作为认定参加工作时间和工作年限的参考材料的是（ )。

A.学历学位证书

B.企业录用手续

C.劳动用工备案

D.社会保险缴费记录

**答案：**A

.对于流动人员个人存档，下列说法正确的是（ )。

A.应根据属地原则，一律由户籍所在地的档案管理服务机构负责

B.按照本人意愿，任意选择任一档案管理服务机构存档

C.根据自身情况，可选择任意档案管理服务机构存档或自行保管档案

D.本人自愿选择，由其现工作单位所在地或户籍所在地的档案管理服务机构负责

**答案：**D

.组织人事部门应当明确负责干部人事档案工作的机构（以下简称干部人事档案工作机构），每管理1000卷档案一般应当配备（ ）名专职工作人员。

A.1

B.2

C.5

D.10

**答案：**A

.档案管理服务机构在转出已接收的应届高校毕业生档案时，正确做法是（ )。

A.按照流动人员人事档案转递的相关规定转出

B.为存档人补办转正定级手续后按相关规定转出

C.为存档人开具行政（工资）介绍信后按相关规定转出

D.为存档人调整改派手续后按相关规定转出

**答案：**A

.人事档案中重点审核的“三龄”不包括以下哪项？（ )

A.工龄

B.党龄

C.年龄

D.学龄

**答案：**D

.各级人力资源社会保障部门要指导和督促网络招聘平台建立完善（ ）机制，在网站明显位置公布投诉举报方式，接到投诉举报要及时进行调查处理。

A.信息公示

B.信息审核

C.注销账号

D.投诉处理

**答案：**D

.外商投资人才中介机构设立分支机构、变更机构名称、法定代表人和经营场所，应当自工商登记或者变更登记办理完毕之日起（ ）内，书面报告人事行政部门。

A.7日

B.10日

C.15日

D.20日

**答案：**C

.设立外商投资职业介绍机构应当到企业住所地工商行政部门进行登记注册后，由（ ）以上人民政府劳动保障行政部门批准。

A.县级

B.市级

C.省级

D.经授权的县级

**答案：**A

.中华技能大奖候选人须来自生产一线岗位，且从事本职业（工种）（ ）年以上，享受国务院政府特殊津贴，原则上从历届全国技术能手和具有高级技师职业资格的在岗人员中推荐。

A.5

B.7

C.10

D.15

**答案：**C

.全国技术能手候选人须来自生产一线，且从事本职业（工种）（ ）年以上，取得高级工以上职业资格（技能等级）或同等资格，秉承工匠精神的在岗人员。

A.2

B.3

C.5

D.7

**答案：**C

.《关于提高技术工人待遇的意见》明确，实施积分落户的城市，要重点考虑（ ）人才落户需求并放宽落户条件限制。

A.高技能领军

B.高技能

C.技能

D.高级技师

**答案：**A

.《关于提高技术工人待遇的意见》明确，推动企业建立健全反映劳动力市场（ ）和企业经济效益的工资决定及正常增长机制。

A.发展趋势

B.供求关系

C.发展程度

D.人员结构

**答案：**B

.国家按照规定的条件和程序将职业资格纳入国家职业资格目录，实行（ ）管理。

A.分级

B.统一

C.可追溯式

D.清单式

**答案：**D

.设置（ ）职业资格，其所涉职业（工种）应具有较强的专业性和社会通用性，技术技能要求较高，行业管理和人才队伍建设确实需要。

A.准入类

B.水平评价类

C.专业技术人员

D.技能人员

**答案：**B

.《国家职业资格目录》内除（ ）职业资格外一律不得与就业创业挂钩。

A.准入类

B.水平评价类

C.专业技术人员

D.技能人员

**答案：**A

.技能人员职业资格证书，一般分为（ ）个等级。

A.3

B.4

C.5

D.6

**答案：**C

.《人力资源社会保障部关于公布国家职业资格目录的通知》（人社部发〔2017〕68号）中要求，各地区、各部门未经批准不得在目录之外自行设置国家职业资格，严禁在目录之外开展 ( ）工作。

A.职业资格许可和认定

B.职业技能培训

C.职业技能评价

D.专项能力考核

**答案：**A

.《中华人民共和国劳动法》规定，各级（ ）应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业单位、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

A.人民政府

B.人社部门

C.党政机关

D.财政部门

**答案：**A

.根据《关于开展深度贫困地区技能扶贫行动的通知》规定，聚焦深度贫困地区，坚持精准扶贫和就业导向，加大帮扶力度，做到“（ )”，努力实现每个有培训需求的贫困劳动力都有机会接受职业技能培训。

A.对口帮扶

B.助力脱贫

C.应培尽培、能培尽培

D.一对一，点对点

**答案：**C

.持续完善国有企业（ ）制度，形成初级、中级、高级技能人才队伍梯次发展和比例结构基本合理的格局。

A.技能工人结构

B.考核奖励

C.技能人才培养培训

D.岗位设置

**答案：**C

.推动建立学生实习（ ）保险制度。

A.补充

B.基本

C.商业

D.强制

**答案：**D

.企业职工教育经费税前扣除限额可以提高至工资薪金总额（ ）。

A.5%

B.8%

C.10%

D.15%

**答案：**B

.职业技能提升行动方案实施的期限（ ）。

A.1年

B.2年

C.3年

D.4年

**答案：**C

.职业技能提升行动方案的目标任务是三年共开展各类补贴性职业技能培训（ ）万人次以上。

A.5000

B.1500

C.2000

D.3000

**答案：**A

.《关于提高技术工人待遇的意见》明确，国有企业工资总额分配要向（ ）倾斜，高技能人才人均工资增幅应不低于本单位管理人员人均工资增幅。

A.技术工人

B.管理人员

C.高技能人才

D.专业技术人才

**答案：**C

.《关于提高技术工人待遇的意见》明确，试行高技能领军人才（ ）激励，鼓励各类企业设立特聘岗位津贴、带徒津贴等，参照高级管理人员标准落实经济待遇。

A.浮动工资

B.项目包干

C.绩效工资制

D.年薪制和股权期权

**答案：**D

.下列关于最低工资的描述，不正确的选项是（ ）

A.最低工资不包括加班加点工资及特殊工作环境下的津贴

B.各地最低工资的确定主要取决于本地区消费价格指数、经济发展水平、平均工资、就业状况等因素

C.最低工资标准一经确定，各地不得自行调整

D.劳动者提供了正常劳动的，用人单位支付的工资不得低于当地最低工资标准

**答案：**C

.《国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》规定，个人缴纳基本养老保险费的比例为本人缴费工资的（ )。

A.4%

B.8%

C.12%

D.20%

**答案：**B

.根据《国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》规定，个人工资超过当地上年度在岗职工平均工资（ ）以上的部分，不计入个人缴费工资基数。

A.100%

B.200%

C.300%

D.400%

**答案：**C

.《中华人民共和国社会保险法》规定，用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收（ ）的滞纳金。

A.千分之五

B.万分之五

C.千分之一

D.万分之一

**答案：**B

.《国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》规定，本决定实施后参加工作、个人缴费年限满足规定的人员，退休后按月发给基本养老金。基本养老金由（ ）组成。

A.基础养老金和个人账户养老金

B.基础养老金、个人账户养老金和职业年金

C.基础养老金、个人账户养老金、过渡性养老金和职业年金

D.基础养老金、个人账户养老金和过渡性养老金

**答案：**A

.《国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》规定，退休时的基础养老金月标准以（ ）为基数。

A.当地上年度在岗职工月平均工资

B.本人指数化月平均缴费工资

C.本人退休前一个月的基本工资

D.当地上年度在岗职工月平均工资和本人指数化月平均缴费工资的平均值

**答案：**D

.《国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》规定，建立健全基本养老保险基金省级统筹；暂不具备条件的，可先实行（ )，明确各级人民政府征收、管理和支付的责任。

A.县级统筹

B.市级统筹

C.省级基金调剂制度

D.市级基金调剂制度

**答案：**C

.《国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》规定，参保人员在同一统筹范围内的机关事业单位之间流动，（ )。

A.只转移养老保险关系，不转移基金

B.不转移养老保险关系，仅转移基金

C.既不转移养老保险关系，也不转移基金

D.在转移养老保险关系的同时，转移基金

**答案：**A

.《国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》规定，个人缴纳职业年金的比例为本人缴费工资的（ )。

A.4%

B.8%

C.12%

D.20%

**答案：**A

.《国务院办公厅关于印发机关事业单位职业年金办法的通知》规定，职业年金基金采用（ ）方式管理。

A.单位统筹

B.社会统筹

C.社会统筹与个人账户相结合

D.个人账户

**答案：**D

.《国务院办公厅关于印发机关事业单位职业年金办法的通知》规定，对财政全额供款的单位，工作人员退休前，本人职业年金账户的累计储存额由（ ）拨付资金记实。

A.上级财政

B.同级财政

C.上级部门

D.中央财政

**答案：**B

.《人力资源社会保障部财政部关于机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续有关问题的通知》规定，参保人员办理了正式调动或辞职、辞退手续离开机关事业单位的，根据（ ）补记职业年金。

A.本人的实际缴费年限

B.本人的缴费年限（含视同缴费年限）

C.改革前本人在机关事业单位工作的年限长短

D.本人在该职务职级的工作时间

**答案：**C

.《人力资源社会保障部财政部关于机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续有关问题的通知》规定，参加机关事业单位养老保险制度的人员达到退休年龄时，（ ）为待遇领取地。

A.其户籍所在地

B.其退休时工作所在地

C.其退休前上一个累计缴费年限满10年的原参保地

D.其退休时的基本养老保险关系所在地

**答案：**D

.《中华人民共和国社会保险法》规定，用人单位应当自用工之日起（ ）日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

A.15

B.30

C.60

D.90

**答案：**B

.《中华人民共和国社会保险法》规定，用人单位未按规定申报应当缴纳的社会保险费数额的，按照该单位上月缴费额的（ ）确定应当缴纳数额；缴费单位补办申报手续后，由社会保险费征收机构按照规定结算。

A.90%

B.100%

C.110%

D.120%

**答案：**C

.《国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》规定，普遍发放全国统一的社会保障卡，实行基本养老金（ ）发放。

A.专业化

B.单位化

C.社会化

D.年度化

**答案：**C

.跨省流动就业的参保人员达到待遇领取条件时，当户籍所在地与最后参保地不一致时，如果在最后参保地基本养老保险关系参保满（ ）年，则在最后参保地领取待遇。

A.15

B.10

C.8

D.5

**答案：**B

.《关于军人退役基本养老保险关系转移接续有关问题的通知》（后财〔2015〕1726号）规定，军人退出现役参加基本养老保险的，国家按照军人服现役期间各年度月缴费工资（ ）的总和给予退役基本养老保险补助。

A.20%

B.8%

C.16%

D.12%

**答案：**A

.养老保险缴费年限计算到（ )。

A.年

B.月

C.周

D.天

**答案：**B

.个人账户储存额包括计入个人账户的缴费以及（ )。

A.利息

B.本息

C.财政补助

D.单位缴费

**答案：**A

.在养老保险基金出现支付不足时，（ ）予以补贴。

A.中央财政

B.政府

C.地方财政

D.社保基金理事会

**答案：**B

.《社会保险法》规定：个人账户不得（ )，记账利率不得低于银行定期存款利率，免征利息税。

A.全额支取

B.转移

C.挪作非养老用途

D.提前支取

**答案：**D

.个人跨统筹地区就业的，其养老保险关系随本人转移，缴费年限（ ）计算。

A.累计

B.分段

C.统一

D.不予

**答案：**A

.职工（ ）参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。

A.可以

B.应当

C.自愿

D.选择

**答案：**B

.国发〔2005〕38号文规定，国发〔1997〕26号文件实施前参加工作，国发〔2005〕38号文件实施后退休且缴费年限累计满15年的人员，在发给基础养老金和个人账户养老金的基础上，再发给（ )。

A.调节金

B.过渡性养老金

C.补贴

D.统筹外养老金

**答案：**B

.个人账户养老金计发月数根据职工退休时城镇人口平均预期寿命、本人退休年龄、利息等因素确定。其中，本人退休年龄为60周岁，计发月数为（ )。

A.120

B.170

C.139

D.190

**答案：**C

.跨省流动就业并转移养老保险关系的，确定待遇领取地时首先要看达到待遇领取条件时基本养老保险关系是否在（ )。

A.首次参保地

B.最后参保地

C.累计满10年参保地

D.户籍地

**答案：**D

.按照现行政策，从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康的工种，符合条件的，可以提前（ ）退休。

A.10年

B.5年

C.2年

D.8年

**答案：**B

.参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄时，累计缴费不足十五年的，可以（ ）缴费至满十五年。

A.延长

B.一次性趸缴

C.补充

D.分阶段

**答案：**A

.参保人员养老保险关系在企业职工基本养老保险和城乡居民基本养老保险转移时，以下说法正确的是（ )。

A.从企业职工基本养老保险转入城乡居民养老保险，转移全部个人账户储存额和12%统筹基金

B.首先需要按照企业职工养老保险有关规定确定待遇领取地

C.从城乡居民养老保险转入企业职工基本养老保险，城乡居民养老保险缴费年限可以折算为企业职工基本养老保险缴费年限

D.同一年度内同时参加了企业职工基本保险和城乡居民养老保险的，可以协商保留其中一个缴费关系和相应缴费年限

**答案：**B

.参加职工基本养老保险的个人死亡后，其个人账户中的余额可以（ ）依法继承。

A.按比例

B.部分

C.分次

D.全部

**答案：**D

.国家自（ ）起，实现统一安排、同步调整企业和机关事业单位退休人员基本养老金。

A.2014年

B.2015年

C.2016年

D.2017年

**答案：**C

.国家确保退休人员基本养老金按时足额发放。退休人员基本养老金的个人账户养老金首先从个人账户储存额中列支，当个人账户储存额为零时，其个人账户养老金从（ ）中列支。

A.财政专项资金

B.统筹基金

C.退休前所在单位自筹资金

D.社保补贴

**答案：**B

.参保人员转移接续基本养老保险关系后，符合待遇领取条件的，以本人各年度缴费工资、缴费年限和（ ）对应的各年度在岗职工平均工资计算其基本养老金。

A.各参保地

B.居住地

C.待遇领取地

D.户籍所在地

**答案：**C

.国务院决定建立企业职工基本养老保险基金中央调剂制度，自2018年（ ）起实施。

A.1月1日

B.4月1日

C.7月1日

D.10月1日

**答案：**C

.建立企业职工基本养老保险基金中央调剂制度，旨在均衡（ ）企业职工基本养老保险基金负担，实现基本养老保险制度可持续发展。

A.地区间

B.中央与地方之间

C.企业之间

D.省级政府与地市级政府间

**答案：**A

.企业职工基本养老保险基金中央调剂制度的基本原则是（ )。

A.促进公平、明确责任、统一政策、一步到位

B.促进公平、明确责任、统一政策、稳步推进

C.提高效率、明确责任、统一政策、一步到位

D.提高效率、明确责任、统一政策、稳步推进

**答案：**B

.企业职工基本养老保险中央调剂基金由各省份养老保险基金上解的资金构成，作为上解的资金额计算参数之一的各省份在职应参保人数，暂以（ ）和国家统计局公布的企业（ ）二者的平均值为基数核定。

A.在职参保人数；就业人数

B.缴费人数；在岗职工人数

C.在职参保人数；在岗职工人数

D.缴费人数；就业人数

**答案：**A

.企业职工基本养老保险中央调剂基金，当年筹集的资金全部拨付地方，根据（ ）确定拨付资金数额。

A.各省份申报的各省份离退休人数

B.人力资源社会保障部核定的各省份离退休人数

C.财政部核定的各省份离退休人数

D.人力资源社会保障部、财政部核定的各省份离退休人数

**答案：**D

.各地要严格执行国家统一的待遇政策，严格调控养老待遇水平，不得自行出台待遇政策或将（ ）纳入基本养老保险基金支付范围。

A.岗位津贴

B.生活性补贴

C.统筹外项目

D.工作性津贴

**答案：**C

.各地要统一全省企业职工基本养老保险业务经办规程，加强对各级经办机构的业务指导，实现（ ）管理。

A.市场化、一体化

B.社会化、属地化

C.信息化、指数化

D.规范化、统一化

**答案：**D

.企业职工基本养老保险中央调剂基金预算，经（ ）批准后执行。

A.人力资源社会保障部

B.财政部

C.国务院

D.全国人大

**答案：**D

.具有与我国签订社会保险缴费双边或多边协议国家国籍的就业人员，在其依法获得在我国境内就业证件（ ）内提供协议国出具参保证明的，应按协议规定免除其规定险种在规定期限内的缴费义务。

A.1个月

B.2个月

C.3个月

D.6个月

**答案：**C

.用人单位申报外国人的缴费基数，统一按（ ）形式申报。

A.外国人国籍国货币

B.人民币

C.美元

D.人民币或美元

**答案：**B

.在我国就业的外国人领取养老保险待遇的年龄，原则上执行（ )。

A.我国退休年龄政策

B.我国退休年龄政策，如果属于与我国签订社会保险缴费双边或多边协议的国家，则执行该国退休年龄政策

C.外国人国籍国退休年龄政策

D.我国退休年龄政策，如果外国人国籍国退休年龄晚于我国退休年龄，则执行外国人国籍国退休年龄政策

**答案：**A

.企业职工基本养老保险基金中央调剂制度要建立全国养老保险（ ）和（ ）查询系统、养老保险基金中央调剂监控系统以及全国共享的中央数据库。

A.缴费额度；缴费年限

B.缴费水平；参保状态

C.参保状态；参保地

D.缴费；待遇

**答案：**D

.企业职工基本养老保险基金中央调剂制度实施过程中，要有效监控（ ）人数和（ ）人数，及时掌握和规范中央调剂基金与省级统筹基金收支行为，防范风险。

A.在职应参保；离退休

B.参保缴费；离退休

C.一次性补缴；缴费

D.离休；退休

**答案：**A

.企业职工基本养老保险基金中央调剂制度的资金上解下拨方面，省级财政部门于（ ）的最后一个工作日前，将资金由省级财政专户足额上解至中央级财政专户。

A.每季度第一个月

B.每季度第二个月

C.每季度第三个月

D.每半年第一个月

**答案：**B

.中央调剂资金按（ ）上解下拨。

A.月度

B.季度

C.半年度

D.年度

**答案：**B

.企业职工基本养老保险基金中央调剂制度的资金上解下拨方面，每季度第三个月（ ）前，人力资源社会保障部提出本季度资金下拨计划，财政部审核后于（ ）内将资金由中央社会保障基金财政专户拨入各省级社会保障基金财政专户。

A.10日；15个工作日

B.15日；10个工作日

C.10日；10个工作日

D.15日；15个工作日

**答案：**C

.实施企业职工基本养老保险基金中央调剂制度后，确保基本养老金按时足额发放和弥补养老保险基金缺口的主体责任由（ ）承担。

A.中央财政

B.中央政府与地方政府共同

C.中央政府

D.地方政府

**答案：**D

.企业职工基本养老保险中央调剂资金上解下拨过程中，财政专户发生的收支，( ）凭银行出具的财政专户缴拨原始凭证记账。

A.财政部门和社会保险经办机构

B.财政部门和社会保险行政部门

C.财政部门

D.社会保险行政部门和经办机构

**答案：**A

.企业职工基本养老保险基金中央调剂制度实施过程中，各省级社会保险经办机构应当执行《社会保险基金会计制度》，通过在（ ）科目下设置“中央调剂资金”明细科目对中央调剂基金进行会计核算。

A.“下级上解收入”“补助下级支出”

B.“补助下级支出”“利息收入”

C.“上级补助收入”“上解上级支出”

D.“上级补助收入”“上解上级支出”“利息收入”

**答案：**C

.要确保企业职工基本养老保险基金中央调剂制度顺利实施，为实现养老保险（ ）打好基础。

A.省级统筹

B.全国统筹

C.省级基金统收统支

D.经办流程统一规范

**答案：**B

.企业职工基本养老保险中央调剂基金是基本养老保险基金的组成部分，纳入财政部开设的（ ）财政专户。

A.中央社会保险

B.中国社会保障

C.中央社会保险基金

D.中央社会保障基金

**答案：**D

.企业职工基本养老保险基金中央调剂制度实施过程中，各省份通过( ）财政专户完成资金上解和接收中央下拨资金，不再单独设立账户。

A.省级社会保障

B.省级社会保险

C.省级社会保障基金

D.省级社会保险基金

**答案：**C

.社保机构要加强与当地（ ）的业务联系，建立就业与社保信息交换共享机制，通过信息网络第一时间获取外国人就业信息，为督促聘雇外国人的用人单位和外国人办理参保手续提供基础信息。

A.就业部门

B.公安部门

C.民政部门

D.财政部门

**答案：**A

.建立( ）外国人参保信息查询系统，各地社保机构可通过人力资源社会保障业务专网查询其他国家提供的为该国在中国就业人员出具的参保证明以及外国人在中国参保及社会保障号码等信息。

A.部级

B.省级

C.地市级

D.县级

**答案：**A

.根据人社、财政两部制定的当年企业职工基本养老保险基金中央调剂方案，对上解下拨资金进行统一据实清算，清算资金并入（ )。

A.当年预缴拨计划

B.当年缴拨计划

C.次年预缴拨计划

D.次年缴拨计划

**答案：**C

.中央调剂基金实行（ )，当年筹集的资金（ ）地方。

A.以收定支；预留风险准备金后其余全部拨付

B.以收定支；全部拨付

C.以支定收；预留风险准备金后其余全部拨付

D.以支定收；全部拨付

**答案：**B

.现行企业年金制度中，企业缴费额度不超过年度工资总额的（ )。

A.7%

B.8.33%

C.8%

D.9%

**答案：**C

.《企业年金办法》对企业缴费分配差距作出限制。企业当期缴费分配至职工个人账户的最高额，不得超过平均额的（ ）倍。

A.4

B.5

C.6

D.7

**答案：**B

.不属于企业建立企业年金基本条件的是（ )。

A.参加基本养老保险并履行缴费义务

B.企业有相应的经济负担能力

C.职工有相应的经济负担能力

D.已建立集体协商机制

**答案：**C

.企业年金方案中不包括（ )。

A.参加人员

B.资金筹集与分配的比例和办法

C.年金资产收益率

D.待遇计发和支付方式

**答案：**C

.人力资源社会保障行政部门自收到企业年金方案文本之日起（ ）日内未提出异议的，企业年金方案即行生效。

A.10

B.15

C.20

D.30

**答案：**B

.不属于企业年金方案终止条件的是（ )。

A.企业年金集合计划基金财产连续2个月低于5000万人民币的

B.企业因依法解散、被依法撤销或者被依法宣告破产等原因，致使企业年金方案无法履行的

C.因不可抗力等原因导致企业年金方案无法履行的

D.企业年金方案约定的其他终止条件出现的

**答案：**A

.企业和职工个人的企业年金缴费合计不超过本企业职工工资总额的（ )。

A.10%

B.12%

C.15%

D.20%

**答案：**B

.企业年金方案适用于（ ）的职工。

A.工作满一年

B.企业试用期满

C.工作满6个月

D.企业试用期内

**答案：**B

.下列主体可以参加企业年金计划的是（ )。

A.现役军人

B.在职公务员

C.参加基本养老保险的国企工人

D.在编省属大学教师

**答案：**C

.《企业年金办法》规定，企业年金是指企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上（ ）建立的补充养老保险制度。

A.必须

B.依申请

C.自主

D.强制

**答案：**C

.企业年金属于（ ）支柱范畴。

A.第一

B.第二

C.第三

D.第四

**答案：**B

.《企业年金办法》自（ ）起施行。

A.2018年2月1日

B.2019年2月1日

C.2017年12月18日

D.2016年12月20日

**答案：**A

.一个企业年金计划中可以存在多个（ )。

A.受托人

B.投资管理人

C.账户管理人

D.托管人

**答案：**B

.企业成立企业年金理事会作为受托人的，职工代表应不少于理事会人数的（ )。

A.二分之一

B.三分之一

C.四分之一

D.五分之一

**答案：**B

.与企业发放现金相比，建立企业年金的优势不包括（ )。

A.员工福利

B.远期获得感

C.可以享受税收优惠

D.享受基本养老保险待遇

**答案：**D

.企业应当在企业年金方案变更或者终止后（ ）日内报人力资源社会保障行政部门，并通知受托人。

A.10

B.15

C.20

D.45

**答案：**A

.职工变动工作单位时，其企业年金个人账户处理方式不正确的是（ )。

A.可交由受托人发起的集合计划统一管理

B.可由原管理机构继续管理

C.转入新就业单位的企业年金或者职业年金

D.个人账户资金可一次性领取

**答案：**D

.企业加入其集团公司企业年金计划，企业年金备案材料应由（ ）报送（ ）备案。

A.下属单位；下属单位所在市人力资源社会保障行政部门

B.下属单位；集团公司原备案地人力资源社会保障部门

C.集团公司；集团公司原备案地人力资源社会保障部门

D.集团公司；下属单位所在市人力资源社会保障部门

**答案：**C

.根据受托人指令，（ ）向受益人发放年金待遇。

A.委托人

B.投资管理人

C.托管人

D.账户管理人

**答案：**C

.下列哪项不是用人单位建立企业年金计划备案时所需的材料（ )。

A.企业营业执照

B.企业年金方案

C.重点情况说明

D.职工（代表）大会决议

**答案：**A

.职工或退休人员死亡后，其企业年金个人账户余额可以（ )。

A.退回企业，重新分配

B.变更受益人，账户继续保留

C.由其指定的受益人或法定继承人领取

D.直接转入其他人员个人账户

**答案：**C

.企业年金基金实行（ )，为每个参加企业年金的职工建立（ ）账户，按照国家有关规定投资运营。

A.完全积累；个人

B.部分积累；个人

C.完全积累；统筹

D.部分积累；统筹

**答案：**A

.企业和职工建立企业年金，应当确定企业年金受托人，由（ ）代表委托人与受托人签订受托管理合同。

A.职工一方

B.企业

C.职工代表

D.企业人力资源部门

**答案：**B

.企业年金方案应当提交（ ）或者（ ）讨论通过。

A.职工代表大会；全体职工

B.职工代表大会；董事会

C.董事会；全体职工

D.董事会；工会

**答案：**A

.企业年金方案（实施细则）重要条款变更备案时，所需材料不包括（ )。

A.调整后的企业年金方案（实施细则）

B.调整对照说明

C.职工基本养老保险缴费证明

D.职工（代表）大会决议

**答案：**C

.下属单位加入集团公司企业年金计划备案时所需材料不包括 ( )。

A.企业年金方案

B.备案函

C.重点情况说明

D.职工（代表）大会决议

**答案：**A

.企业年金基金的受托人有（ ）种。

A.1

B.2

C.3

D.4

**答案：**B

.《国务院办公厅关于印发降低社会保险费率综合方案的通知》（国办发〔2019〕13号）规定，各省应以本省（ ）就业人员平均工资，核定社保个人缴费基数上下限。

A.城镇非私营单位

B.城镇私营单位

C.全口径城镇单位

D.全口径城乡单位

**答案：**C

.《关于解决部分退役士兵社会保险问题的意见》的人员适用范围是（ ）。

A.所有退役士兵

B.以政府安排工作方式退出现役的退役士兵

C.具有政府安排工作资格的退役士兵

D.复员干部

**答案：**B

.《关于解决部分退役士兵社会保险问题的意见》规定，以政府安排工作方式退出现役的退役士兵参加社会保险缴纳费用，原则上个人缴费部分由（ ）承担。

A.个人

B.所在单位

C.原单位上级主管部门

D.安置地退役军人事务主管部门

**答案：**A

.按照《国务院关于印发划转部分国有资本金实施方案的通知》（国发〔2017〕49号），国有资本划转比例统一为企业国有股权的（ ）。

A.5%

B.10%

C.15%

D.20%

**答案：**B

.企业职工基本养老保险省级统筹工作的核心是（ )。

A.基金预算管理

B.信息系统和经办管理

C.基金省级统收统支

D.政策统一

**答案：**C

.企业职工基本养老保险省级统筹工作的基础是（ )。

A.基金预算管理

B.信息系统和经办管理

C.基金省级统收统支

D.政策统一

**答案：**D

.《国务院关于做好当前和今后一段时期就业创业工作的意见》（国发〔2017〕28号）对失业保险稳岗补贴的要求是（ )。

A.对采取有效措施稳定职工队伍的企业给予稳定岗位补贴

B.对不裁员或少裁员的去产能企业，降低稳岗补贴门槛，提高稳岗补贴标准

C.探索适应灵活就业人员的失业、工伤保险保障方式

D.积极预防和有效调控失业风险

**答案：**B

.对拟给予稳岗返还的企业名单和资金数额应当公示不少于（ ）个工作日。

A.3

B.4

C.5

D.6

**答案：**C

.失业保险援企稳岗“护航行动”开展至（ )。

A.2020年底

B.2021年底

C.2022年底

D.2023年底

**答案：**A

.为做好化解钢铁煤炭行业过剩产能中职工安置工作，对符合条件的失业人员，要及时纳入（ ）发放和社会救助范围。

A.最低生活保障金

B.失业救济金

C.失业补偿金

D.失业保险金

**答案：**D

.根据《国务院关于做好当前和今后一段时期就业创业工作的意见》（国发〔2017〕28号），依法参加失业保险3年以上，当年取得职业资格证书或职业技能等级证书的企业职工，可申请参保职工（ )。

A.技能提升补贴

B.职业培训补贴

C.职业介绍补贴

D.稳岗补贴

**答案：**A

.《国务院关于做好当前和今后一个时期促进就业工作的若干意见》（国发〔2018〕39号）提出，2019年1月1日至2020年12月31日，将技术技能提升补贴申领条件由企业在职职工参加失业保险3年以上放宽至（ ）以上。

A.3个月

B.6个月

C.1年

D.2年

**答案：**C

.从（ ）起，深度贫困地区失业保险金标准上调至最低工资标准的90%。

A.2018年7月1日

B.2018年8月1日

C.2019年1月1日

D.2020年12月31日

**答案：**C

.《关于使用失业保险基金支持脱贫攻坚的通知》（人社部发〔2018〕35号）规定，深度贫困地区参加失业保险的企业职工申领技能提升补贴，参保年限可以放宽为（ )。

A.累计参保缴费满一年

B.累计参保缴费满二年

C.累计参保缴费满三年

D.不设参保年限

**答案：**A

.对领取失业保险金人员发放的价格临时补贴资金从（ ）中列支。

A.失业保险基金

B.就业补助资金

C.地方财政一般预算

D.地方困难群众基本生活救助资金

**答案：**A

.价格临时补贴实行“按月测算、按月发放”。达到启动条件时，要在锚定价格指数发布后及时启动联动机制，并确保在指数发布后（ ）个工作日内完成价格临时补贴发放。

A.15

B.20

C.25

D.30

**答案：**B

.职工应当参加失业保险，由（ ）按照国家规定共同缴纳失业保险费。

A.用人单位

B.职工

C.用人单位和职工

D.用人单位、职工、政府财政补贴三方

**答案：**C

.我国失业保险基金的来源不包括（ )。

A.失业保险费

B.失业保险基金的利息

C.财政补贴

D.基金投资运营收入

**答案：**D

.我国失业保险调剂金的建立以（ ）为单位。

A.省、自治区

B.县

C.行业

D.省、自治区、直辖市

**答案：**A

.失业保险调剂金以统筹地区依法应当征收的失业保险费为基数，按照（ ）规定的比例筹集。

A.省、自治区人民政府

B.县级人民政府

C.市级人民政府

D.各级人民政府

**答案：**A

.社会保险年度基金预算草案经（ ）批准后，批复经办机构具体执行，并报上级财政部门和社会保险行政部门备案。由税务机关负责征收的险种，社会保险费收入预算批复税务机关和经办机构。

A.省级财政部门

B.省级人社部门

C.省级人民政府

D.同级人大

**答案：**D

.失业保险基金利息收入是指失业保险基金在（ ）中银行存款产生的利息收入或购买国债取得的利息收入。

A.收入户、财政专户及支出户

B.支出户和财政专户

C.收入户和支出户

D.收入户和财政专户

**答案：**A

.社会保险基金通过预算实现收支平衡。各项社会保险基金按照社会保险险种（ )。

A.分别建账、分账核算

B.统一建账、统一核算

C.分别建账、统一核算

D.统一建账、分别核算

**答案：**A

.落实技能提升补贴政策，当统筹地区失业保险基金支付能力较弱时，下列说法正确的是 ( )。

A.发挥省级调剂金的作用，确保每个地区符合条件的职工都能享受到政策

B.发挥财政资金兜底的功能，为当地符合条件的职工发放技能提升补贴政策

C.由于失业保险基金支付能力较弱，暂停执行技能提升补贴政策

D.由统筹地区根据本地区基金运行情况，决定是否继续发放技能提升补贴

**答案：**A

.《人力资源和社会保障部关于进一步做好失业动态监测工作有关问题的通知》（人社部函〔2011〕308号）规定，新增监测企业时应考虑的因素不包括（ )。

A.对本地区经济发展和就业状况具有代表性的行业

B.有效反映当地产业结构特点

C.有效反映当地人口流动情况

D.市场化程度高，受经济结构调整或国内外经济形势变化等影响较大

**答案：**C

.《人力资源和社会保障部关于进一步做好失业动态监测工作有关问题的通知》（人社部函〔2011〕308号）规定，应根据当地企业规模情况，将大中小型企业按照相应比例纳入监测范围，控制大型企业的数量，中小型企业不得低于（ )，微型企业原则上不纳入统计范围。

A.50%

B.60%

C.70%

D.80%

**答案：**B

.《人力资源和社会保障部关于进一步做好失业动态监测工作有关问题的通知》（人社部函〔2011〕308号）规定，应按照当地企业所有制结构比例，兼顾各类所有制企业，国有企业原则上不超过（ )。

A.1/5

B.1/4

C.1/3

D.1/2

**答案：**C

.《就业促进法》规定，县级以上人民政府建立失业预警制度，对可能出现的较大规模的失业，实施（ )。

A.预防、调节和控制

B.监测、预防和调节

C.监测、调节和控制

D.监测、预防和控制

**答案：**A

.符合领取失业保险金条件的人员是（ )。

A.失业并无就业意愿的人

B.在用人单位工作两年后主动辞职的人

C.工作半年后失业，一直寻找工作但未能就业的人员（工作期间按规定缴纳失业保险费）

D.按规定缴纳失业保险费两年后单位终止劳动合同，已进行失业登记并一直寻找工作但未能就业的人员

**答案：**D

.失业人员领取失业保险金，需按规定参加失业保险，且所在单位和本人已按规定履行缴费义务满（ ）年。

A.1

B.2

C.3

D.4

**答案：**A

.《中华人民共和国公务员法》规定，被辞退的公务员，可以领取辞退费或者根据国家有关规定享受（ )。

A.养老保险

B.医疗保险

C.失业保险

D.社会保险

**答案：**C

.失业保险金的标准不得低于（ )。

A.城市居民最低生活保障标准

B.上年度社会平均工资水平

C.参保职工在职期间平均工资水平

D.参保所在地平均社会保险缴费基数

**答案：**A

.《人力资源社会保障部财政部关于调整失业保险金标准的指导意见》（人社部发〔2017〕71号）规定，各省要在确保基金可持续前提下，随着经济社会的发展，适当提高失业保障水平，分步实施，循序渐进，逐步将失业保险金标准提高到最低工资标准的（ )。

A.80%

B.85%

C.90%

D.95%

**答案：**C

.失业人员在领取失业保险金期间患病就医的，可以按照规定享受（ ）待遇。

A.职工基本医疗保险

B.居民医疗保险

C.新型农村合作医疗保险

D.商业保险

**答案：**A

.重新就业后再次失业的人员，失业保险缴费时间重新计算。再次失业领取失业保险金的期限可以与前次失业应领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算，但是最长不得超过（ )。

A.6个月

B.12个月

C.18个月

D.24个月

**答案：**D

.失业人员失业前所在单位和本人按照规定累计缴费时间满1年不足5年的，领取失业保险金的期限最长为（ ）个月。

A.10

B.12

C.18

D.24

**答案：**B

.失业保险金应（ ）发放。

A.按天

B.按月

C.按季度

D.按年

**答案：**B

.《中华人民共和国社会保险法》规定，用人单位应当将失业人员的名单自终止或者解除劳动关系之日起（ ）日内告知社会保险经办机构。

A.5

B.7

C.10

D.15

**答案：**D

.失业人员在领取失业保险金期间死亡的，参照当地对在职职工死亡的规定，向其遗属（ ）发给丧葬补助金和抚恤金。

A.按月

B.按季度

C.按年

D.一次性

**答案：**D

.老王在领取失业保险金期间因达到退休年龄办理了退休手续，并开始领取养老金。那么（ )。

A.他可以继续领取剩余的失业保险金

B.他可以再领取一个月的失业保险金

C.他不可以继续领失业保险金

D.他不可以继续领失业保险金，但可以享受其他失业保险待遇

**答案：**C

.对领取失业保险金期限即将届满的失业人员，经办机构应提前（ ）告知本人。

A.一周

B.两周

C.一个月

D.两个月

**答案：**C

.失业人员失业前所在单位与本人户籍不在同一统筹地区的，失业保险金的发放和其他失业保险待遇的提供，应（ )。

A.由受理其失业前所在单位失业保险业务的经办机构办理

B.由其户籍所在地的经办机构办理

C.由两地人力资源社会保障行政部门进行协商，明确具体办法，协商未能取得一致的，由上一级人力资源社会保障行政部门确定

D.全国范围内任一失业保险经办机构均应受理。

**答案：**C

.职工跨统筹地区就业的，其失业保险关系（ )，缴费年限累计计算。

A.不转移

B.随本人转移

C.由个人选择转移或不转移

D.由用人单位选择转移或不转移

**答案：**B

.失业人员在领取失业保险金期间求职时，可以按规定享受（ ）等优惠政策。

A.税收减免

B.子女教育费用减免

C.保障性住房

D.就业服务减免费用

**答案：**D

.社会保险经办机构工作人员违反规定向失业人员开具领取失业保险金或者享受其他失业保险待遇单证，致使失业保险基金损失的，由（ ）责令追回；情节严重的，依法给予行政处分。

A.经办机构

B.劳动保障行政部门

C.检察机关

D.当地人民政府

**答案：**B

.关于失业保险费率调整机制，正确的是（ )。

A.失业保险费率经《失业保险条例》确定后，不能调整

B.各省、自治区、直辖市人民政府根据本行政区域失业人员数量和失业保险基金数额，可自行适当调整本行政区域失业保险费的费率

C.各省、自治区、直辖市人民政府根据本行政区域失业人员数量和失业保险基金数额，报经国务院批准，可以适当调整本行政区域失业保险费的费率

D.各省、自治区、直辖市人民政府可根据企业所属行业情况确定不同的失业保险费率

**答案：**C

.《关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知》要求，支持中小微企业稳定就业，加大失业保险稳岗返还力度。中小微企业裁员率不高于（ ），30人（含）以下的参保企业，裁员率不超过参保职工总数20%的，可以申请企业稳岗返还。

A.上年度全国城镇调查失业率控制目标

B.本年度全国城镇调查失业率控制目标

C.上年度统筹地区城镇登记失业率

D.本年度统筹地区城镇登记失业率

**答案：**A

.根据《工伤保险条例》，经办机构具体承办工伤保险事务，履行的职责不包括（ )。

A.办理工伤保险登记

B.保存用人单位缴费记录

C.保存职工享受工伤保险待遇情况记录

D.公示用人单位参加工伤保险有关情况

**答案：**D

.《工伤保险条例》规定，财政部门和（ ）依法对工伤保险基金的收支、管理情况进行监督。

A.税务部门

B.审计机关

C.社会保险行政部门

D.社会保险经办机构

**答案：**B

.《工伤保险条例》规定，用人单位、工伤职工或者其近亲属骗取工伤保险待遇，由社会保险行政部门责令退还，处骗取金额（ ）的罚款。

A.2倍以上3倍以下

B.3倍以上

C.2倍以上5倍以下

D.5倍以上

**答案：**C

.《工伤保险条例》规定，用人单位应当参加工伤保险而未参加的，由相关部门责令限期参加，补缴应当缴纳的工伤保险费，并自欠缴之日起，按日加收（ ）的滞纳金；逾期仍不缴纳的，处欠缴数额（ ）的罚款。

A.万分之五；1倍以上3倍以下

B.万分之五；1倍以上5倍以下

C.万分之三；1倍以上3倍以下

D.万分之三；1倍以上5倍以下

**答案：**A

.《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》规定，具备用工主体资格的承包单位违法将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织，该组织招用的劳动者从事承包业务时因工受伤，由（ ）承担用人单位依法应承担的工伤保险责任。

A.该具备用工主体资格的承包单位

B.从事承包业务因工受伤的劳动者

C.招用该劳动者的组织

D.工伤保险基金

**答案：**A

.《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（二）》规定，用人单位注册地与生产经营地不在同一统筹地区的，原则上应在（ ）为职工参加工伤保险。

A.职工户籍所在地

B.用人单位注册地

C.用人单位生产经营地

D.任意地区

**答案：**B

.根据《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》，职工在两个用人单位同时就业的，其发生工伤后，由（ ）单位依法承担工伤保险责任。

A.与职工先签订劳动合同的

B.与职工后签订劳动合同的

C.职工受到伤害时工作的

D.签订劳动合同的两个

**答案：**C

.《关于进一步做好建筑业工伤保险工作的意见》规定，以建设项目为单位参保的建筑企业，可以按照（ ）的一定比例计算缴纳工伤保险费。

A.工资总额

B.项目工程总造价

C.当地平均工资

D.以上皆可

**答案：**B

.《关于进一步做好建筑业工伤保险工作的意见》规定，建设单位要在项目开工前由（ ）一次性代缴本项目工伤保险费，覆盖项目使用的所有职工。

A.施工总承包单位

B.专业承包单位

C.劳务分包单位

D.所有施工单位

**答案：**A

.《关于铁路、公路、水运、水利、能源、机场工程建设项目参加工伤保险工作的通知》规定，以项目或标段为单位参加工伤保险时，对人工成本占比较低的工程建设项目，可按照人工成本乘以（ ）的方式计算工伤保险费。

A.工伤保险行业基准费率

B.工伤保险行业最低费率

C.工伤保险行业最高费率

D.工伤保险行业平均费率

**答案：**A

.《关于铁路、公路、水运、水利、能源、机场工程建设项目参加工伤保险工作的通知》规定，要最大限度缩短参加工伤保险工作流程、简化手续，力争实现施工企业办理参保缴费备案（ ）办结。

A.半日

B.当日

C.一周内

D.当月

**答案：**B

.《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》规定，用人单位因不可抗力造成生产经营出现严重困难的，经省级人民政府社会保险行政部门批准后，可以暂缓缴纳一定期限的社会保险费，期限一般不超过（ )。

A.3个月

B.6个月

C.1年

D.2年

**答案：**C

.《部分行业企业工伤保险费缴纳办法》规定，商贸、餐饮等小型服务企业可以按照（ ）的大小核定应参保人数，按照所在地区上一年度职工月平均工资的一定比例和相应的费率，计算缴纳工伤保险费。

A.营业面积

B.营业额

C.营业成本

D.营业利润

**答案：**A

.《关于切实做好社会保险扶贫工作的意见》指出，对用工方式灵活、流动性大、建档立卡农村贫困劳动力相对集中的行业，探索（ ）等方式参加工伤保险。

A.按项目

B.按个人

C.按用人单位

D.灵活参保

**答案：**A

.《工伤保险条例》规定，计算工伤职工工伤待遇时所用本人工资，不得低于统筹地区职工平均工资的（ )。

A.50%

B.60%

C.70%

D.80%

**答案：**B

.国家根据不同行业的工伤风险程度确定行业的（ )。

A.差别费率

B.浮动费率

C.实际费率

D.名义费率

**答案：**A

.职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起（ ）日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

A.15

B.30

C.60

D.90

**答案：**B

.《工伤保险条例》规定，生活自理障碍分为（ ）个等级。

A.三

B.四

C.五

D.六

**答案：**A

.社会保险行政部门对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当在（ ）日内作出工伤认定的决定。

A.5

B.10

C.15

D.20

**答案：**C

.因工伤预防工作需要，经（ ）同意，可以适当提高工伤预防费的使用比例。

A.统筹地区人社部门

B.统筹地区财政部门

C.省级人社部门

D.省级人社部门和财政部门

**答案：**D

.《工伤认定办法》规定，社会保险行政部门进行调查核实，应当由（ ）以上工作人员共同进行，并出示执行公务的证件。

A.两名

B.三名

C.四名

D.五名

**答案：**A

.《关于切实做好社会保险扶贫工作的意见》规定，充分运用（ ）政策，促使企业加强工伤预防，有效降低工伤发生率。

A.财政补贴

B.奖励惩罚相结合

C.浮动费率

D.差别费率

**答案：**C

.在保证工伤保险待遇支付能力和储备金留存的前提下，工伤预防费的使用原则上不得超过统筹地区上年度工伤保险基金征缴收入的（ )。

A.2%

B.3%

C.4%

D.5%

**答案：**B

.工伤保险基金应当留有一定比例的（ )，用于统筹地区重大事故的工伤保险待遇支付。

A.应急准备金

B.机动基金

C.特别基金

D.储备金

**答案：**D

.按照《关于推进工伤认定和劳动能力鉴定便民化服务工作的通知》要求，对伤情清楚、证据充分、没有异议的劳动能力鉴定案件，要进一步缩短时限，尽快作出（ )。

A.认定结论

B.待遇给付

C.鉴定结论

D.医疗结论

**答案：**C

.《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》规定，申请人提供材料不完整的，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（ ）个工作日内一次性书面告知申请人需要补正的全部材料。

A.3

B.7

C.10

D.5

**答案：**D

.工伤保险费依据（ ）原则，确定费率。

A.以收定支、收支平衡

B.以支定收、收支平衡

C.现收现付略有节余

D.支付充足留有储备

**答案：**B

.用人单位和职工应当遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规，执行安全卫生规程和标准，预防工伤事故发生，避免和减少（ ）危害。

A.生产事故

B.职业病

C.环境

D.健康

**答案：**B

.职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行（ )。

A.劳动能力认定

B.工作能力认定

C.劳动能力鉴定

D.工作能力鉴定

**答案：**C

.工伤保险费应当由（ ）缴纳。

A.用人单位

B.个人

C.用人单位和个人

D.用人单位与个人协商

**答案：**A

.工伤保险基金由用人单位缴纳的（ )、工伤保险基金的利息和依法纳入工伤保险基金的其他资金构成。

A.工伤保险费

B.安全生产基金

C.工资保证金

D.健康保证金

**答案：**A

.职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理（ ）的有关规定处理。

A.民事纠纷

B.劳动争议

C.行政诉讼

D.人事关系

**答案：**B

.《工伤保险条例》规定，停工留薪期一般不超过（ ）个月。

A.6

B.9

C.10

D.12

**答案：**D

.《工伤保险条例》规定，职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳（ ）保险费。

A.基本养老

B.基本医疗

C.工伤

D.失业

**答案：**B

.《工伤保险条例》规定，六级伤残对应的一次性伤残补助金为（ ）个月的本人工资。

A.16

B.14

C.12

D.10

**答案：**A

.一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金分别由（ ）和（ ）支付。

A.用人单位；工伤保险基金

B.用人单位；用人单位

C.工伤保险基金；用人单位

D.工伤保险基金；工伤保险基金

**答案：**C

.供养亲属抚恤金是按照本人工资的一定比例发放，其具体标准为配偶每月（ ），其他亲属每人每月（ ），孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加（ ）。

A.45%；25%；15%

B.45%；30%；15%

C.40%；25%；10%

D.40%；30%；10%

**答案：**D

.下列说法中错误的是（ )。

A.情况紧急时，工伤职工可以先到就近的医疗机构急救

B.工伤职工治疗非工伤引发的疾病，只能按照基本医疗保险办法处理

C.工伤职工到协议医疗机构进行工伤康复的费用，全部从工伤保险基金支付

D.职工因工作遭受事故伤害或患职业病进行治疗，享受工伤医疗待遇

**答案：**C

.生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由（ ）负责。

A.工伤保险基金

B.用人单位

C.职工和用人单位

D.职工和工伤保险基金

**答案：**B

.下列哪项待遇的计发基数与其他三项不一样？（ )

A.伤残津贴

B.一次性伤残补助金

C.一次性工亡补助金

D.供养亲属抚恤金

**答案：**C

.下列哪项待遇的标准由统筹地区人民政府规定？（ )

A.伙食补助费

B.一次性工伤医疗补助金

C.一次性伤残就业补助金

D.伤残津贴

**答案：**A

.停工留薪期内，不属于由工伤保险基金支出的待遇项目是（ )。

A.伙食补助费

B.赴统筹地区以外就医所需交通、食宿费

C.生活护理费

D.工伤医疗待遇

**答案：**C

.应由用人单位支付的费用是（ )。

A.1级至4级工伤职工基本养老待遇低于伤残津贴的差额部分

B.5级、6级伤残职工伤残津贴低于当地最低工资标准的差额部分

C.一次性工伤医疗补助金

D.伤残职工的生活护理费

**答案：**B

.下列哪项待遇的计发基数是统筹地区上年度职工月平均工资？（ )

A.伤残津贴

B.丧葬补助金

C.一次性工亡补助金

D.一次伤残就业补助金

**答案：**B

.下列说法错误的是（ )。

A.用人单位分立、合并、转让的，继承单位应当承担原用人单位的工伤保险责任

B.用人单位实行承包经营的，工伤保险责任由职工劳动关系所在单位承担

C.企业破产的，在破产清算时依法拨付应当由单位支付的工伤保险待遇费用

D.职工被派遣出境工作，依据当地法律参加当地工伤保险的，其国内工伤保险关系依然有效

**答案：**D

.下列关于一次性伤残补助金的说法错误的是（ )。

A.一级伤残的标准为27个月的本人工资

B.三级伤残的标准为24个月的本人工资

C.五级伤残的标准为18个月的本人工资

D.八级伤残的标准为11个月的本人工资

**答案：**B

.下列关于伤残津贴的说法错误的是（ )。

A.一级伤残为本人工资的90%

B.二级伤残为本人工资的85%

C.五级伤残为本人工资的70%

D.六级伤残为本人工资的65%

**答案：**D

.不能申请行政复议或提起行政诉讼的情形是（ )。

A.用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的

B.工伤职工或者其近亲属对经办机构核定的待遇有异议的

C.申请工伤认定的职工对工伤认定结论不服的

D.工伤职工或者其近亲属对劳动能力鉴定部门的鉴定结论有异议的

**答案：**D

.经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，停工留薪期可以适当延长，但延长不得超过（ ）个月。

A.6

B.9

C.12

D.15

**答案：**C

.如果非法用工单位伤亡人员经劳动能力鉴定机构鉴定为十级伤残，其一次性赔偿金标准为赔偿基数的（ ）倍。

A.3

B.2.5

C.1.5

D.1

**答案：**D

.《工伤保险条例》规定，停工留薪期最长不超过（ ）个月。

A.6

B.9

C.12

D.24

**答案：**D

.2014年，国务院决定将新型农村社会养老保险和城镇居民社会养老保险两项制度合并实施，在全国范围内建立统一的（ )。

A.基本养老保险制度

B.城乡居民基本养老保险制度

C.社会养老保险制度

D.城镇职工基本养老保险制度

**答案：**B

.城乡居民养老保险基金由（ ）构成。

A.个人缴费、企业缴费

B.个人缴费、企业缴费、集体补助

C.集体补助、政府补贴

D.个人缴费、集体补助、政府补贴

**答案：**D

.《企业年金基金管理办法》规定，企业年金基金受托人应当在每季度结束后（ ）日内向委托人提交企业年金基金管理季度报告。

A.30

B.25

C.20

D.15

**答案：**A

.《企业年金基金管理办法》规定，企业年金基金投资管理人应当在每季度结束后（ ）日内向受托人提交经托管人确认财务管理数据的企业年金基金投资组合季度报告。

A.30

B.25

C.20

D.15

**答案：**D

.《职业年金基金管理暂行办法》规定，职业年金代理人应当在年度结束后（ ）个工作日内，向机关事业单位披露职业年金管理信息，向受益人提供职业年金个人账户权益信息。

A.45

B.30

C.25

D.20

**答案：**A

.《企业年金基金管理办法》规定，“企业年金基金”是指（ )。

A.个人缴纳的养老保险费

B.单位缴纳的补充养老保险费

C.根据依法制定的企业年金计划筹集的资金及其投资运营收益形成的企业补充养老保险基金

D.个人与单位共同缴纳的养老保险费

**答案：**C

.《企业年金基金管理办法》规定，一个企业年金计划的受托人不得超过（ ）人。

A.一

B.二

C.三

D.四

**答案：**A

.《企业年金基金管理办法》规定，下列职责不属于企业年金基金托管人应当履行的是（ )。

A.安全保管企业年金基金财产

B.制定企业年金基金战略资产配置策略

C.对所托管的不同企业年金基金财产分别设置账户，确保基金财产的完整和独立

D.及时办理清算、交割事宜

**答案：**B

.《关于印发〈职业年金基金管理暂行办法〉的通知》规定，可以作为职业年金代理人的是（ )。

A.中央和省级社会保险经办机构

B.保险机构

C.商业银行

D.法人受托机构

**答案：**A

.《社会保险基金财务制度》规定，企业职工基本养老保险基金结余应当在预留相当于（ ）个月的支付费用的前提下，按照国务院相关规定开展投资运营实现保值增值。

A.1

B.2

C.3

D.4

**答案：**B

.《中华人民共和国社会保险法》规定，参加基本养老保险的个人，因病或者非因工死亡的，其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金。所需资金从( ）保险基金中支付。

A.基本养老

B.基本医疗

C.工伤

D.失业

**答案：**A

.《国务院关于建立统一的城乡居民基本养老保险制度的意见》规定，参加城乡居民养老保险的个人，年满（ ）周岁、累计缴费满15年，且未领取国家规定的基本养老保障待遇的，可以按月领取城乡居民养老保险待遇。

A.50

B.55

C.60

D.65

**答案：**C

.《中华人民共和国社会保险法》规定，用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得（ )。

A.缓缴、减免

B.瞒报、漏报

C.缓缴、转移

D.减免、转移

**答案：**A

.《职业年金经办规程（暂行）》规定，改革前在机关事业单位工作的人员，从（ ）开始，建立其职业年金个人账户。

A.参加工作之日

B.参加工作之月

C.2014年10月1日

D.2015年10月1日

**答案：**C

.依据《工伤保险条例》，用人单位应当将参加工伤保险的有关情况（ )。

A.在当地报纸上公示

B.在本单位内保密

C.在本单位内公示

D.上报统筹地区工会组织

**答案：**C

.依据《工伤保险条例》，用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的，由（ ）责令限期参加。

A.社会保险行政部门

B.当地人民政府

C.企业主管部门

D.社会保险经办机构

**答案：**A

.依据《工伤保险条例》，职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，其一次性伤残补助金的标准分别为（ ）个月的本人工资。

A.11；9；7；5

B.13；11；9；7

C.15；13；11；9

D.17；15；13；11

**答案：**B

.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，其一次性伤残补助金的标准分别为（ ）个月的本人工资。

A.18；16

B.17；15

C.16；14

D.15；13

**答案：**A

.依据《工伤保险条例》，治疗工伤所需的医疗费用（ )。

A.完全由工伤职工个人及其直系亲属支付

B.完全由用人单位支付

C.符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付

D.完全由工伤保险基金支付

**答案：**C

.依据《工伤保险条例》，停工留薪期内，工伤职工原工资福利待遇（ )。

A.由所在单位按月支付

B.由工伤保险基金按月支付

C.不再享受原工资福利待遇

D.仅享受部分工资福利待遇

**答案：**A

.依据《工伤保险条例》，工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，（ )。

A.由用人单位按月支付生活护理费

B.由用人单位按月支付伤残津贴

C.从工伤保险基金中按月支付伤残津贴

D.从工伤保险基金中按月支付生活护理费

**答案：**D

.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，其一次性伤残补助金的标准分别为（ ）个月的本人工资。

A.29；27；25；23

B.28；26；24；22

C.26；24；22；20

D.27；25；23；21

**答案：**D

.依据《工伤保险条例》，工伤一至六级伤残职工伤残津贴的实际金额不得低于（ )。

A.当地最低生活保障标准

B.当地最低工资标准

C.当地职工平均工资

D.所在单位职工平均工资

**答案：**B

.依据《工伤保险条例》，计发工伤职工工伤保险待遇的本人工资，高于统筹地区职工平均工资300％的，按照统筹地区职工平均工资的（ ）计算。

A.100%

B.200%

C.300%

D.150%

**答案：**C

.依据《工伤保险条例》，一级至四级工伤职工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。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由（ ）补足差额。

A.用人单位

B.民政

C.工伤保险基金

D.工会组织

**答案：**C

.依据《工伤保险条例》，职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残，用人单位难以安排工作、按月发给伤残津贴的，若伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准，则由（ ）补足差额。

A.工伤保险基金

B.用人单位

C.民政部门

D.工会组织

**答案：**B

.《工伤保险条例》规定，应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由( ）按照条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

A.工伤保险基金和用人单位

B.工伤保险基金

C.该用人单位

D.该行业工会组织

**答案：**C

.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，从工伤保险基金按月支付伤残津贴，标准分别为本人工资的（ )。

A.90%；85%；80%；75%

B.85%；80%；75%；70%

C.95%；90%；85%；80%

D.100%；95%；90%；85%

**答案：**A

.依据《工伤保险条例》，伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费由统筹地区社会保险行政部门根据（ ）适时调整。

A.职工平均工资和生活费用变化等情况

B.用人单位的工资水平

C.相关岗位工资水平

D.当地的生活费用

**答案：**A

.依据《工伤保险条例》，职工再次发生工伤，根据规定应当享受伤残津贴的，按照（ ）伤残等级享受伤残津贴待遇。

A.原先认定的

B.新认定的

C.较高

D.较低

**答案：**B

.《失业保险条例》规定，单位招用的农民合同制工人连续工作满1年，本单位并已缴纳失业保险费，劳动合同期满未续订或者提前解除劳动合同的，由社会保险经办机构根据其工作时间长短，对其支付（ )。

A.失业保险金

B.失业补贴

C.一次性生活补助

D.一次性就业补贴

**答案：**C

.《失业保险条例》规定，失业人员领取医疗补助金标准由（ ）规定。

A.国务院卫生行政部门

B.国务院社会保险行政部门

C.国务院社会保险行政部门、卫生行政部门共同

D.省、自治区、直辖市人民政府

**答案：**D

.《工伤保险条例》规定，职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由（ ）规定。

A.国务院卫生行政部门

B.国务院社会保险行政部门

C.国务院社会保险行政部门、卫生行政部门共同

D.省、自治区、直辖市人民政府

**答案：**D

.《工伤保险条例》规定，职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，由（ ）以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费。

A.用人单位和职工个人

B.用人单位

C.职工个人

D.工伤基金

**答案：**A

.《工伤保险条例》规定，职工发生工伤时，（ ）应当采取措施使工伤职工得到及时救治。

A.社会保险行政部门

B.工会组织

C.用人单位

D.经办机构

**答案：**C

.《工伤保险条例》规定，跨地区、生产流动性较大的行业，可以采取相对集中的方式异地参加统筹地区的工伤保险。具体办法由( ）会同有关行业的主管部门制定。

A.经办机构

B.行业协会

C.工会组织

D.国务院社会保险行政部门

**答案：**D

.《工伤保险条例》规定，工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认为需要生活护理的，其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生活部分不能自理3个不同等级，支付标准分别为统筹地区上年度职工月平均工资的（ )。

A.80%；70%；60%

B.70%；60%；50%

C.60%；50%；40%

D.50%；40%；30%

**答案：**D

.《工伤保险条例》规定的本人工资，是指工伤职工因工作遭受事故伤害或患职业病前（ ）个月平均月缴费工资。

A.6

B.12

C.18

D.24

**答案：**B

.依据《中华人民共和国社会保险法》，职工应当按照国家规定的（ ）工资的比例缴纳基本养老保险费，记入个人账户。

A.单位平均

B.社会平均

C.用工地最低

D.本人

**答案：**D

.依据《中华人民共和国社会保险法》，基本养老保险个人账户不得提前支取，记账利率（ ）银行定期存款利率，免征利息税。

A.不得低于

B.不得高于

C.可以低于

D.相当于

**答案：**A

.依据《中华人民共和国社会保险法》，养老保险个人账户因个人死亡的，个人账户余额（ )。

A.纳入养老保险基金

B.可以继承

C.可以部分继承

D.不可以继承

**答案：**B

.依据《中华人民共和国社会保险法》，基本养老金由统筹养老金和个人账户养老金组成。基本养老金根据（ )、缴费工资、当地职工平均工资、个人账户金额、城镇人口平均预期寿命等因素确定。

A.视同缴费年限

B.实际缴费年限

C.累计缴费年限

D.工龄

**答案：**C

.依据《中华人民共和国社会保险法》，参保人员因病或非因工死亡的，其遗属可以领取的待遇项目有（ )。

A.丧葬补助金和病残津贴

B.抚恤金和病残津贴

C.丧葬补助金和抚恤金

D.抚恤金和因工死亡补助金

**答案：**C

.依据《中华人民共和国社会保险法》，职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴，用人单位应当按（ ）将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。

A.月

B.季度

C.半年

D.年

**答案：**A

.依据《职工基本养老保险个人账户管理暂行办法》，职工基本养老保险个人缴费基数的下限为当地上一年度职工平均工资的（ )。

A.40%

B.50%

C.60%

D.70%

**答案：**C

.依据《职工基本养老保险个人账户管理暂行办法》，职工基本养老保险个人缴费基数的上限为当地上一年度职工平均工资的（ )。

A.150%

B.200%

C.250%

D.300%

**答案：**D

.《社会保险费征缴暂行条例》规定，缴费单位、缴费个人应当（ ）缴纳社会保险费。

A.按年

B.按季度

C.按时足额

D.按周

**答案：**C

.依据《社会保险费征缴暂行条例》，缴费单位应当（ ）向本单位职工公布本单位全年社会保险费缴纳情况，接受职工监督。

A.每月

B.每季

C.每半年

D.每年

**答案：**D

.《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》规定，从（ ）年1月1日起，个人账户的规模统一由本人缴费工资的11%调整为8%。

A.1998

B.2000

C.2005

D.2006

**答案：**D

.依据《城乡居民基本养老保险经办规程》，个人账户储存额只能用于（ ）支付。

A.基础养老金

B.个人账户养老金

C.过渡性养老金

D.生活补贴

**答案：**B

.依据《中华人民共和国社会保险法》，用人单位应当按照国家规定的本单位（ ）的比例缴纳基本养老保险费，记入基本养老保险统筹基金。

A.缴费职工工资总额

B.营业额总额

C.所有收入总额

D.职工工资总额

**答案：**D

.《领取社会保险待遇资格确认经办规程（暂行）》规定，社保经办机构定期将待核实人员名单按（ ）进行分类，下发至（ ）基层服务组织进行信息核实。

A.户籍地；户籍地

B.参保地；参保地

C.居住地；居住地

D.户籍地；居住地

**答案：**C

.根据《领取社会保险待遇资格确认经办规程（暂行）》，在进行认证信息核实时，对通过各种信息核实手段均无法联系到本人的，社保经办机构可办理待遇（ ）手续。

A.停发

B.恢复

C.补发

D.暂停

**答案：**D

.《领取社会保险待遇资格确认经办规程（暂行）》规定，对办理了待遇暂停手续的人员，若（ ）个月内无人提出异议，办理待遇停发手续。

A.1

B.2

C.3

D.4

**答案：**C

.城镇企业职工基本养老保险参保人员在跨省流动就业时，统筹基金以本人1998年1月1日后各年度实际缴费工资为基数，按（ ）的总和转移。

A.8%

B.10%

C.12%

D.20%

**答案：**C

.根据《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》，跨省流动就业的参保人员达到待遇领取条件，确定待遇领取地时，其基本养老保险关系不在户籍所在地，而在其基本养老保险关系所在地累计缴费年限满（ ）年的，在该地办理待遇领取手续。

A.5

B.10

C.15

D.20

**答案：**B

.根据《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》，参保人员未返回户籍所在地就业参保，男性年满（ ）周岁和女性年满（ ）周岁的，应在原参保地继续保留基本养老保险关系，同时在新参保地建立临时基本养老保险缴费账户。

A.60；50

B.55；45

C.50；45

D.50；40

**答案：**D

.参保人员若在同一年度内同时参加城镇职工养老保险和城乡居民养老保险，关于其重复缴费时段说法正确的是：（ )。

A.只计算城镇职工养老保险缴费年限

B.只计算城乡居民养老保险缴费年限

C.两个养老保险缴费年限合并计算

D.由社保机构与本人协商确定保留一个计算

**答案：**A

.根据《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》，养老保险关系转移业务办理中，新参保地社保机构在收到参保人员原养老保险关系所在地社保机构转移的养老保险关系和资金后，应在（ ）个工作日内办结有关手续。

A.5

B.10

C.15

D.20

**答案：**C

.根据《工伤保险条例》，职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由（ ）承担工伤保险责任。

A.原用人单位

B.借调单位

C.原用人单位与借调单位共同

D.职工个人

**答案：**A

.对行动不便的参保人员，社保机构、乡镇（街道）事务所与村（居）协办员应为其提供（ ）。

A.电话服务

B.上门服务

C.网络服务

D.远程服务

**答案：**B

.属于《中华人民共和国政府和日本国政府社会保障协定》覆盖我国险种范围的是（ ）

A.职工基本医疗保险

B.工伤保险

C.失业保险

D.职工基本养老保险

**答案：**D

.不属于《中华人民共和国政府和卢森堡大公国政府社会保障协定》覆盖人员范围的是（ ）

A.派遣人员

B.航海船舶上受雇人员

C.公务人员

D.投资者

**答案：**D

.《关于做好尘肺病重点行业工伤保险有关工作的通知》（人社部发〔2019〕125号）规定，自2020年开始，在煤矿、非煤矿山、冶金、建材等尘肺病重点行业开展为期（ ）年的工伤预防专项行动，有效降低工伤发生率。

A.一

B.两

C.三

D.五

**答案：**C

.《人力资源社会保障部关于工伤保险待遇调整和确定机制的指导意见》规定，工伤保险待遇调整和确定要与经济发展水平相适应，原则上每（ ）年至少调整一次。

A.一

B.两

C.三

D.五

**答案：**B

.《劳动法》规定，国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作（ ）以上的，享受带薪休假。

A.一年

B.两年

C.三年

D.五年

**答案：**A

.《劳动法》规定，在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以（ ）为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

A.性别

B.技能

C.经验

D.学历

**答案：**A

.依据《劳动合同法》，用人单位可以与孕期、产期、哺乳期女职工解除劳动合同的情形是（ )。

A.企业生产经营发生严重困难

B.劳动合同期满

C.劳动者被依法追究刑事责任

D.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

**答案：**C

.《女职工劳动保护特别规定》规定，女职工禁忌从事的工作是（ )。

A.轮船驾驶员

B.快递员

C.井下采矿工

D.驯兽师

**答案：**C

.某公司安排工人刘某正月初一上班。根据《劳动法》，该公司应支付其不低于工资的（ )。

A.150%

B.200%

C.300%

D.400%

**答案：**C

.《禁止使用童工规定》规定，单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业的，由劳动保障行政部门按照每介绍一人处（ ）元罚款的标准给予处罚。

A.3000

B.4000

C.5000

D.6000

**答案：**C

.根据《职工带薪年休假条例》，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假（ ）天；已满10年不满20年的，年休假（ ）天；已满20年的，年休假（ ）天。

A.5；10；15

B.6；11；16

C.7；12；17

D.8；13；18

**答案：**A

.根据《女职工劳动保护特别规定》，女职工生育享受（ ）天产假。

A.95

B.96

C.97

D.98

**答案：**D

.根据《女职工劳动保护特别规定》，用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位（ ）告知女职工。

A.书面

B.口头

C.直接

D.当面

**答案：**A

.根据《女职工劳动保护特别规定》，怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入（ ）时间。

A.病假

B.事假

C.年休假

D.劳动

**答案：**D

.根据《女职工劳动保护特别规定》，女职工生育或者流产的医疗费用，按照（ )，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

A.生育保险规定的项目和标准

B.医疗机构出具的清单费用

C.医疗机构开具的发票

D.用人单位的生育报销规定

**答案：**A

.根据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应根据（ )，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

A.女职工要求

B.医疗机构的证明

C.工会证明

D.女职工身体状况

**答案：**B

.根据《女职工劳动保护特别规定》，用人单位应当加强女职工劳动保护，采取措施改善女职工（ ）条件，对女职工进行劳动安全卫生知识培训。

A.生活饮食

B.休息休假

C.劳动安全卫生

D.工资收入

**答案：**C

.根据《职工带薪年休假条例》，年休假在（ ）内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。

A.6个月

B.1个年度

C.1年半

D.2个年度

**答案：**B

.根据《禁止使用童工规定》，用人单位使用童工的，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处（ ）元罚款的标准给予处罚。

A.2000

B.3000

C.4000

D.5000

**答案：**D

.根据《女职工劳动保护特别规定》，用人单位不得因女职工（ ）而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者[聘用合同](https://baike.baidu.com/item/聘用合同)。

A.生育、哺乳、经期

B.怀孕、生育、经期

C.怀孕、经期、哺乳

D.怀孕、生育、哺乳

**答案：**D

.根据《禁止使用童工规定》，国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户均不得招用不满（ ）周岁的未成年人。

A.15

B.16

C.17

D.18

**答案：**B

.根据《女职工劳动保护特别规定》，女职工怀孕未满4个月流产的，享受（ ）产假。

A.7天

B.10天

C.15天

D.30天

**答案：**C

.按照《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》，对于实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的职工，企业应根据劳动法规定，在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式，确保职工的（ ）权利和生产、工作任务的完成。

A.休息休假

B.安全生产

C.教育培训

D.集体谈判

**答案：**A

.根据《未成年工特殊保护规定》，为保护未成年人的身心健康，促进义务教育制度的实施，维护未成年人的合法权益，根据宪法和劳动法、( )，制定本规定。

A.禁止使用童工规定

B.[未成年人保护法](https://baike.baidu.com/item/未成年人保护法)

C.劳动合同法

D.劳动保障监察条例

**答案：**B

.根据《女职工劳动保护特别规定》，女职工98天产假期间的生育津贴，对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由（ ）支付。

A.商业保险

B.政府部门

C.社会保险经办机构

D.用人单位

**答案：**D

.根据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以（ )。

A.调离岗位

B.补偿并辞退

C.安排休假

D.减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动

**答案：**D

.根据《女职工劳动保护特别规定》，女职工享受98天产假，其中产前可以休假（ ）天。

A.10

B.15

C.20

D.30

**答案：**B

.根据《女职工劳动保护特别规定》，为了减少和解决女职工在劳动中因（ ）造成的特殊困难，保护女职工健康，制定本规定。

A.工作环境

B.劳动强度

C.生理特点

D.心理特点

**答案：**C

.根据《女职工劳动保护特别规定》，对怀孕（ ）个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排[夜班](https://baike.baidu.com/item/夜班)劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

A.3

B.5

C.6

D.7

**答案：**D

.根据《女职工劳动保护特别规定》，女职工生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假（ ）天。

A.10

B.15

C.20

D.30

**答案：**B

.根据《女职工劳动保护特别规定》，对哺乳未满（ ）婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

A.6个月

B.10个月

C.1周岁

D.2周岁

**答案：**C

.按照《女职工劳动保护特别规定》，用人单位违反本规定第六条第二款、第七条、第九条第一款规定的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人（ ）的标准计算，处以罚款。

A.5000元

B.1000元以上2000元以下

C.2000元

D.1000元以上5000元以下

**答案：**D

.根据《企业职工带薪年休假实施办法》，职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的，（ ）当年年休假。

A.依法享受

B.不享受

C.只享受5天

D.不享受但应依法补偿

**答案：**B

.根据《企业职工带薪年休假实施办法》，确因工作需要，职工享受寒暑假天数少于其年休假天数的，用人单位应当（ )。

A.安排职工休当年年休假

B.补偿年休假工资报酬

C.不再安排职工休当年年休假

D.补足年休假天数

**答案：**D

.根据《企业职工带薪年休假实施办法》，职工新进用人单位且符合休年休假条件的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。折算方法是（ )。

A.（当年度在本单位剩余日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数

B.（当年度在已过日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数

C.（当年度在原单位的日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数

D.（当年度工作的日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数

**答案：**A

.根据《未成年工特殊保护规定》，未成年工须持（ ）上岗。

A.《未成年工登记证》

B.《健康证》

C.《未成年工健康检查表》

D.《就业证》

**答案：**A

.在部分公民放假的节日及纪念日当中，属于部分公民放假1天的节日是（ )。

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：**C

.全体公民放假的假日，如果时逢星期六、星期日，应当（ )。

A.不补假

B.不再放假

C.在下个假日补假

D.在工作日补假

**答案：**D

.部分公民放假的假日，如果时逢星期六、星期日，则（ )。

A.不补假

B.不再放假

C.在下个假日补假

D.在工作日补假

**答案：**A

.劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的，用人单位应当按照（ ）执行。

A.有关约定或者规定

B.《带薪年休假条例》规定

C.15天带薪年休假、日工资收入300%的标准

D.《机关事业单位带薪年休假实施办法》规定

**答案：**A

.职工在休年休假期间享受（ ）收入。

A.基本工资

B.最低工资标准的

C.与正常工作期间相同的工资

D.除奖金以外的所有工资

**答案：**C

.根据《国务院关于职工工作时间的规定》，因工作性质或者生产特点的限制，不能实行每日工作8小时、每周工作40小时（ ）的，按照国家有关规定，可以实行其他工作和休息办法。

A.不定时工作制

B.标准工时制度

C.特殊工时制度

D.综合计算工时工作制

**答案：**B

.《劳动合同法》的立法宗旨是：完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护（ ）的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系。

A.企业

B.用人单位

C.劳动者

D.用人单位和劳动者

**答案：**C

.用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与（ ）平等协商确定。

A.董事会

B.股东大会

C.工会或职工代表

D.职工代表大会

**答案：**C

.用人单位招用劳动者，（ ）扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

A.可以

B.可视情况

C.可暂时

D.不得

**答案：**D

.《劳动合同法》规定，建立劳动关系，( ）订立书面劳动合同。

A.鼓励

B.应当

C.视情况

D.无须

**答案：**B

.用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律法规规定的，由劳动行政部门责令改正，（ )；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

A.给予警告

B.罚款3000元

C.书面检讨

D.公开通报

**答案：**A

.无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定（ ）时间的劳动合同。

A.解除

B.续订

C.终止

D.中止

**答案：**C

.劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过（ )。

A.一个月

B.二个月

C.三个月

D.45天

**答案：**B

.用人单位自用工之日起满（ ）不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

A.1个月

B.6个月

C.1年

D.3年

**答案：**C

.以下属于劳动合同必备条款的是（ )。

A.劳动报酬

B.试用期

C.保守商业秘密

D.福利待遇

**答案：**A

.用人单位经济性裁员后，在（ ）内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

A.六个月

B.一年

C.二年

D.三年

**答案：**A

.用人单位违法解除或者终止劳动合同的，应当依照法定经济补偿标准的（ ）向劳动者支付赔偿金。

A.二倍

B.二倍以下

C.一倍以上二倍以下

D.百分之一百五十

**答案：**A

.对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由（ ）或者人民法院确认。

A.劳动行政部门

B.劳动监察机构

C.劳动争议调解委员会

D.劳动争议仲裁机构

**答案：**D

.经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付（ ）工资的标准向劳动者支付。

A.半个月

B.一个月

C.一个半月

D.二个月

**答案：**B

.劳动者可以随时解除劳动合同的法定情形是（ )。

A.用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人

B.用人单位发生合并或者分立

C.用人单位变更投资人

D.用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费

**答案：**D

.《劳动合同法》规定，用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向（ ）申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

A.当地人民法院

B.当地劳动保障行政部门

C.当地人民法院或劳动保障行政部门

D.劳动仲裁委员会

**答案：**A

.根据《劳动合同法》，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过（ )。

A.1个月

B.2个月

C.3个月

D.6个月

**答案：**A

.集体合同或专项集体合同期限一般为（ )，期满或双方约定的终止条件出现，即行终止。

A.1年

B.3年

C.1—3年

D.1—5年

**答案：**C

.集体合同或专项集体合同签订或变更后，应当自双方首席代表签字之日起（ ）日内，由用人单位一方将文本一式（ ）份报送劳动保障行政部门审查。

A.5；一

B.10；二

C.5；三

D.10；三

**答案：**D

.按照《集体合同规定》，协商代表因更换、辞任或遇有不可抗力等情形造成空缺的，应在空缺之日起（ ）日内按照本规定产生新的代表。

A.5

B.10

C.15

D.20

**答案：**C

.企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予（ ）个月到（ ）个月的医疗期。

A.一；十二

B.三；十二

C.三；二十四

D.六；二十四

**答案：**C

.企业职工患病或非因工负伤的，医疗期十二个月的按（ ）个月内累计病休时间计算。

A.十六

B.十八

C.二十

D.二十四

**答案：**B

.《劳务派遣经营许可证》有效期为（ ）年。

A.1

B.2

C.3

D.5

**答案：**C

.劳务派遣单位应当于每年（ ）前向许可机关提交上一年度劳务派遣经营情况报告。

A.1月31日

B.3月1日

C.3月31日

D.4月1日

**答案：**C

.劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照（ ）的有关规定执行。

A.劳动合同履行地

B.用人单位注册地

C.劳动合同履行地或用人单位注册地

D.劳动合同履行地或用人单位注册地标准高的地区

**答案：**A

.依法订立的集体合同对（ ）具有约束力。

A.工会

B.行政部门

C.用人单位和劳动者

D.用人单位或劳动者

**答案：**C

.经营劳务派遣业务注册资本不得少于人民币（ ）元。

A.一百万

B.二百万

C.三百万

D.五百万

**答案：**B

.劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的（ )。

A.60%

B.70%

C.80%

D.90%

**答案：**C

.非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过（ )。

A.3日

B.1周

C.15日

D.1个月

**答案：**C

.小时最低工资标准适用于（ ）劳动者。

A.全日制就业

B.非全日制就业

C.被派遣

D.试用期

**答案：**B

.最低工资标准的确定和调整方案，由( ）人民政府劳动保障行政部门会同同级工会、企业联合会/企业家协会研究拟订。

A.省、自治区、直辖市

B.设区的市

C.县级以上地方

D.省级或市级

**答案：**A

.根据《最低工资规定》，最低工资标准方案批准后应在当地（ ）上和至少一种全地区性报纸上发布。

A.统计公报

B.新闻发布会

C.指定刊物

D.政府公报

**答案：**D

.劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在（ ）一次付清劳动者工资。

A.解除或终止劳动合同时

B.劳动合同约定的日期

C.工资支付周期结束前

D.解除或终止劳动合同十五日内

**答案：**A

.根据《工资支付暂行规定》，用人单位应通过与（ ）或者其他形式协商制定内部的工资支付制度。

A.监管部门

B.职工大会、职工代表大会

C.工会主席

D.签订书面劳动合同的劳动者

**答案：**B

.月最低工资标准不适用于（ ）劳动者。

A.全日制就业

B.非全日制就业

C.签订劳动合同的

D.用工时间一个月以上的

**答案：**B

.根据《最低工资规定》，用人单位支付给劳动者的工资低于最低工资的，由（ ）责令其限期补发所欠劳动者工资，并可责令其按所欠工资的1至5倍支付劳动者赔偿金。

A.人民法院

B.劳动争议仲裁委员会

C.人民法院或劳动保障行政部门

D.劳动保障行政部门

**答案：**D

.用人单位支付劳动者的工资不得低于当地（ ）标准。

A.在岗职工平均工资

B.最低工资

C.最低生活保障

D.就业人员平均工资

**答案：**B

.根据《最低工资规定》，( ）以上地方人民政府劳动保障行政部门负责对本行政区域内用人单位执行本规定情况进行监督检查。

A.乡镇

B.县级

C.市级

D.省级

**答案：**B

.根据《工资集体协商试行办法》，工资集体协商一般情况下（ ）年进行一次。职工和企业双方均可在原工资协议期满前（ ）日内，向对方书面提出协商意向书，进行下一轮的工资集体协商。

A.一；30

B.一；60

C.两；30

D.两；60

**答案：**B

.根据《工资集体协商试行办法》，劳动保障行政部门应在收到工资协议（ ）日内，对工资集体协商双方代表资格、工资协议的条款内容和签订程序等进行审查。

A.5

B.7

C.10

D.15

**答案：**D

.根据《工资集体协商试行办法》，工资集体协商双方达成一致意见后，由企业行政方制作工资协议文本。工资协议经双方首席代表（ ）后成立。

A.签字

B.盖章

C.签字盖章

D.签字或盖章

**答案：**C

.根据《工资集体协商试行办法》，在不违反有关法律法规的前提下，协商双方有义务按照对方要求，在协商开始前（ ）日内，提供与工资集体协商有关的真实情况和资料。

A.3

B.5

C.7

D.10

**答案：**B

.根据《工资支付暂行规定》，因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的（ )。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

A.10%

B.20%

C.50%

D.80%

**答案：**B

.《劳动法》规定，工资分配应当遵循（ ）原则，实行（ )。

A.按劳分配；同工同酬

B.按劳分配；同岗同酬

C.平均；同工同酬

D.平均；同岗同酬

**答案：**A

.工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的（ ）支付。

A.用人单位结算日

B.周末

C.工作日

D.约定日期

**答案：**C

.用人单位支付劳动者工资的书面记录应当保存（ ）备查。

A.至劳动合同解除或终止之日

B.至劳动合同解除或终止之后一年

C.一年以上

D.两年以上

**答案：**D

.非全日制用工以（ ）计酬为主。

A.小时

B.日

C.周

D.月

**答案：**A

.最低工资标准一般采取（ ）最低工资标准和（ ）最低工资标准的形式。

A.月；日

B.月；小时

C.月；周

D.周；小时

**答案：**B

.最低工资标准是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了（ ）的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。

A.平均劳动

B.基本劳动

C.部分劳动

D.正常劳动

**答案：**D

.用人单位可委托（ ）代发工资。

A.社保经办机构

B.基金公司

C.金融机构

D.银行

**答案：**D

.根据《工资支付暂行规定》，工资至少每（ ）支付一次。

A.季

B.月

C.周

D.日

**答案：**B

.企业未建工会的，集体协商职工一方的协商代表由本单位职工民主推荐，并经本单位（ ）职工同意。

A.半数以上

B.60%以上

C.2/3以上

D.全体

**答案：**A

.不属于劳动关系的情形是（ ）。

A.家庭直接招用人员做保姆

B.劳务派遣单位招聘劳务派遣工

C.用人单位招用劳动者但未签订劳动合同

D.外商投资企业在境内招用本地劳动者

**答案：**A

.目前，我国职工全年月平均制度工作天数是（ ）天。

A.26

B.20.83

C.21.75

D.30

**答案：**B

.目前，我国职工全年制度工作日是（ ）天。

A.365

B.261

C.251

D.250

**答案：**D

.能够冲抵企业职工带薪年休假的是（ ）。

A.女职工产假

B.探亲假

C.婚假

D.寒暑假（天数多于年休假）

**答案：**D

.各地区、各有关部门要逐步按照（ ）配置基本公共服务资源，明确农民工及其随迁家属可以享受的基本公共服务项目，并不断提高综合承载能力、扩大项目范围。

A.实际人口

B.户籍人口

C.常住人口

D.日间人口

**答案：**C

.根据《企业劳动争议协商调解规定》，小微型企业（ ）设立调解委员会，也可以由劳动者和企业共同推举人员，开展调解工作。

A.必须

B.不得

C.可以

D.应当

**答案：**C

.根据《劳动人事争议仲裁办案规则》，发生劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议的，劳动者可以推举三至（ ）名代表参加仲裁活动。

A.四

B.五

C.七

D.九

**答案：**B

.根据《劳动人事争议仲裁组织规则》，仲裁委员会应当设（ ）名册，并予以公告。

A.调解员

B.裁判员

C.仲裁员

D.审判员

**答案：**C

.根据《劳动人事争议仲裁办案规则》，对裁决书中的文字、计算错误或者仲裁庭已经裁决但在裁决书中遗漏的事项，仲裁庭应当及时制作（ ）予以补正并送达当事人。

A.调解书

B.裁决书

C.判决书

D.决定书

**答案：**D

.根据《劳动人事争议仲裁办案规则》，仲裁庭裁决案件时，其中一部分事实已经清楚的，可以就该部分先行（ )。

A.裁决

B.调解

C.判决

D.执行

**答案：**A

.根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》规定，劳动争议仲裁委员会由（ )、工会代表和企业方面代表组成。

A.政府部门代表

B.人大代表

C.政协委员

D.劳动行政部门代表

**答案：**D

.《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》规定，劳动争议仲裁委员会下设（ )，负责办理劳动争议仲裁委员会的日常工作。

A.办事机构

B.办公室

C.执行部门

D.调解部门

**答案：**A

.《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为（ )。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

A.半年

B.一年

C.一年半

D.二年

**答案：**B

.根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》和《劳动人事争议仲裁办案规则》，对管辖和回避表述正确的是（ )

A.仲裁委员会发现已受理案件不属于其管辖范围的，应当移送至有管辖权的仲裁委员会，并口头通知当事人

B.当事人提出管辖异议的，应当在答辩期满前书面提出。当事人逾期提出的，不影响仲裁程序的进行

C.当事人申请回避，回避事由在案件开庭审理后知晓的，可以在裁决结果作出前提出

D.仲裁委员会应当在回避申请提出的五日内，以口头或者书面形式作出决定

**答案：**B

.根据《劳动人事争议仲裁办案规则》，仲裁委员会审查调解协议，应当自受理（ ）之日起五日内结束。

A.仲裁申请

B.调解确认

C.仲裁审查确认

D.仲裁审查申请

**答案：**D

.劳动人事争议仲裁委员会由（ ）依法设立，专门处理争议案件。

A.人民政府

B.劳动行政部门

C.工会

D.人大常委会

**答案：**A

.根据《劳动人事争议仲裁办案规则》，仲裁委员会由干部主管部门代表、人力资源社会保障等相关行政部门代表、军队文职人员工作管理部门代表、( ）等组成。

A.律师代表

B.法院代表

C.工会代表和用人单位方面代表

D.其他部门代表

**答案：**C

.根据《劳动人事争议仲裁办案规则》，仲裁委员会应当每年至少召开（ ）全体会议，研究本仲裁委员会职责履行情况和重要工作事项。

A.一次

B.两次

C.三次

D.四次

**答案：**B

.用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同是（ )。

A.固定期限劳动合同

B.无固定期限劳动合同

C.居间合同

D.以完成一定工作任务为期限的劳动合同

**答案：**A

.劳动合同中关于试用期的条款，其性质是（ )。

A.约定条款

B.法定条款

C.必备条款

D.强制条款

**答案：**A

.依据《劳动法》规定，下列说法中错误的是（ )。

A.用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会

B.用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正

C.集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指定代表与用人单位订立

D.在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同

**答案：**C

.( ）和与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照《劳动合同法》执行。

A.国家机关

B.事业单位

C.社会团体

D.民办非企业单位

**答案：**B

.关于培训费和违约金，做法错误的是（ )。

A.公司因业务需要花费8万元对王某进行了专业培训，并与王某签订了4年服务期协议，约定违约金10万元。培训结束后，王某即提出与公司解除劳动关系。公司因此要求王某支付违约金10万元

B.公司因业务需要花费8万元对王某进行了专业培训，并与王某签订了4年服务期协议，约定违约金10万元。3年后，王某提出与公司解除劳动关系，并向公司支付违约金2万元

C.王某经聘用单位出资培训后，主动提出解除聘用合同，并以聘用合同中没有约定培训费用为由，拒绝支付培训费用

D.聘用单位与王某在聘用合同中约定了培训费用并出资6万元对王某进行培训。6年后，王某提出解除聘用合同，并提出无需支付聘用单位的培训费

**答案：**A

.下列情形导致受伤的，可认定为工伤或者视同工伤的是（ )。

A.在上班途中，受到非本人主要责任的交通事故伤害的

B.故意犯罪的

C.醉酒或者吸毒的

D.自残的

**答案：**A

.企业注册地在北京，劳动合同约定合同履行地为上海，后企业以邮件通知方式通知职工在企业位于苏州的办公室（未进行工商登记）办公，发生争议时职工在南京出差，那么职工不可能在（ ）进行仲裁。

A.北京

B.上海

C.苏州

D.南京

**答案：**D

.下列说法正确的是（ )。

A.职工连续工作10个月以上，可享受带薪年休假

B.职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间应计入年休假假期

C.确因工作需要导致职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的，用人单位应当安排补足

D.用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，单位应按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬

**答案：**C

.关于试用期，做法错误的是（ )。

A.王某与用人单位签订了为期3年的劳动合同，并约定了3个月的试用期

B.合同到期后，王某与用人单位续订了为期3年的劳动合同，但由于更换工作岗位，重新约定了3个月的试用期

C.试用期间，王某试用期工资为800元/月，合同约定工资为1000元/月，相同岗位最低档工资1200元/月，当地最低工资标准800元/月

D.王某大学毕业后进入某事业单位工作，并与单位签订了为期2年的聘用合同，约定了3个月的试用期

**答案：**B

.不属于劳动合同必备条款的是（ )。

A.工作内容和工作地点

B.工作时间和休息休假

C.劳动报酬和社会保险

D.劳动合同期限和试用期

**答案：**D

.关于无固定期限劳动合同，说法不正确的是（ ）。

A.无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同

B.连续订立2次固定期限劳动合同后，劳动者没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形的，只要提出续订无固定期限劳动合同，用人单位必须同意

C.劳动者在用人单位工作满10年，只要劳动者提出，就一定可以签订无固定期限劳动合同

D.用人单位自用工之日起满1年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同

**答案：**C

.对于非全日制用工的描述，错误的是（ )。

A.劳动者在同一用人单位一般平均每天工作不超过4小时

B.劳动者在同一用人单位每周工作时间累计不超过24小时

C.经劳动者本人同意，用人单位与劳动者签订的劳动合同可以与其约定试用期

D.劳动者可与一个或一个以上用人单位订立劳动合同

**答案：**C

.订立劳动合同，应当遵守合法、( )、平等自愿、协商一致、诚实信用原则。

A.公道

B.公认

C.公开

D.公平

**答案：**D

.直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权（ )。

A.不遵照执行

B.宣布废止

C.向用人单位提出，通过协商予以修改完善

D.请求劳动行政部门给予用人单位处罚

**答案：**C

.用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同（ )。

A.继续有效

B.失去效力

C.效力视情况而定

D.由用人单位决定是否有效

**答案：**A

.用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，( ）劳动合同的履行。

A.影响

B.不影响

C.不一定影响

D.可能影响

**答案：**B

.用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者（ ）支付劳动报酬。

A.提前

B.及时分期

C.提前足额 D.及时足额

**答案：**D

.劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，（ ）违反劳动合同。

A.视为

B.有时视为

C.不视为

D.部分视为

**答案：**C

.劳动合同变更的，变更后的劳动合同文本，（ )。

A.由用人单位和劳动者各执一份

B.由用人单位一方保存

C.由劳动者一方保存

D.由劳动行政部门保存

**答案：**A

.职工患病，在规定的医疗期内劳动合同期满时，劳动合同（ )。

A.即时终止

B.续延半年后终止

C.续延一年后终止

D.续延到医疗期满时终止

**答案：**D

.劳动合同终止后，用人单位应当在（ ）内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

A.7日

B.15日

C.1个月

D.3个月

**答案：**B

.用人单位（ )，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

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：**C

.劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过（ ）年。

A.2

B.5

C.10

D.12

**答案：**D

.劳动者（ )，用人单位不得依照《劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。

A.在试用期间被证明不符合录用条件的

B.患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的

C.严重违反用人单位的规章制度的

D.被依法追究刑事责任的

**答案：**B

.在法定情形下，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（ ）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.劳动监察部门

B.公共就业服务机构

C.工会或者全体职工

D.劳动争议仲裁委员会

**答案：**C

.用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存（ ）年备查。

A.1

B.2

C.3

D.5

**答案：**B

.劳动行政部门自收到集体合同文本之日起（ ）内未提出异议的，集体合同即行生效。

A.10日

B.15日

C.30日

D.5日

**答案：**B

.行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的（ ）具有约束力。

A.工会和劳动者

B.工会和用人单位

C.用人单位和劳动者

D.劳动行政部门和劳动者

**答案：**C

.用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准( ）集体合同规定的标准。

A.不得低于

B.可以低于

C.不得高于

D.应当高于

**答案：**A

.企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等（ )。

A.职业集体合同

B.纲领性集体合同

C.专项集体合同

D.不完全集体合同

**答案：**C

.劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明《劳动合同法》第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、( ）等情况。

A.试用期

B.培训

C.保守秘密

D.工作岗位

**答案：**D

.劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立（ ）年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬。

A.1

B.2

C.3

D.4

**答案：**B

.被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的（ )，向其按月支付报酬。

A.最低工资标准

B.最低生活保障标准

C.行业工资指导线

D.失业保险金领取标准

**答案：**A

.劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位订立（ )。

A.劳动合同

B.集体合同

C.用工协议

D.劳务派遣协议

**答案：**D

.关于事业单位聘用合同，说法错误的是（ )。

A.事业单位工作人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的，事业单位提前15日书面通知，可以解除聘用合同

B.事业单位工作人员连续旷工超过15个工作日，或者1年内累计旷工超过30个工作日的，事业单位可以解除聘用合同

C.事业单位工作人员受到开除处分的，解除聘用合同

D.自聘用合同依法解除、终止之日起，事业单位与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止

**答案：**A

.根据《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》，不可以随时单方面解除聘用合同的情形是：（ )。

A.小王未经单位同意，擅自出国旅游

B.小王在工作中违反操作规程，发生责任事故，造成严重后果的

C.小王因打架斗殴被判处有期徒刑

D.小王年度考核不合格，又不同意聘用单位调整其工作岗位

**答案：**D

.根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》，下列属于工资的是（ )。

A.奖金、津贴、补贴

B.计划生育补贴

C.清凉饮料费

D.丧葬费、抚恤金

**答案：**A

.根据《职工带薪年休假条例》，可享受当年年休假的情形包括（ )。

A.职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的

B.职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的

C.累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的

D.职工依法享受寒暑假，其休假天数少于年休假天数的

**答案：**D

.用人单位因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下，延长工作时间每日不得超过（ ）小时。

A.2

B.3

C.4

D.5

**答案：**B

.根据《关于职工全年月平均工资工作时间和工资折算问题的通知》，月计薪天数为（ )。

A.20.83天

B.20.92天

C.21.75天

D.30天

**答案：**C

.劳动者与用人单位签订了无固定期限劳动合同，双方约定的下列试用期中，符合法律规定的是（ )。

A.12个月

B.6个月

C.8个月

D.10个月

**答案：**B

.王某的日工资为80元。公司安排他在3天法定假日和4天周末休息日加班。根据规定，公司应当向王某支付这7天的劳动报酬共为（ )。

A.560元

B.800元

C.1360元

D.1420元

**答案：**C

.用人单位选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照（ ）来确定。

A.该劳动者上一个月的工资标准

B.该劳动者解除劳动合同前12个月的平均工资

C.当地在岗职工上年度月平均工资

D.当地最低工资标准

**答案：**A

.下列关于劳动合同无效的说法，错误的是（ )

A.劳动合同部分无效，则整个劳动合同无效

B.劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效

C.劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬

D.劳动合同是否无效可由仲裁委员会确定

**答案：**A

.劳动合同被确认无效，但劳动者已付出劳动的，用人单位向劳动者支付劳动报酬的数额，应当（ )。

A.按照当地最低工资标准支付

B.按照本单位平均工资支付

C.参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定

D.按照上年度职工平均工资支付

**答案：**C

.根据《劳动合同法》，下列关于经济补偿的表述正确的是（ )。

A.经济补偿金按劳动者签订劳动合同的年限，不满一年按一年计算，每满一年支付一个月工资的标准支付

B.经济补偿金按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿

C.用人单位被吊销营业执照，责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的，不用支付劳动者经济补偿金

D.用人单位因经营不善倒闭的，不用支付劳动者经济补偿金

**答案：**B

.根据《劳动合同法》，计算经济补偿的月工资标准是（ )。

A.劳动者在劳动合同解除或者终止上一年度的月平均工资

B.劳动者解除或者终止劳动合同前十二个月的平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资确定计算

C.劳动者解除或者终止劳动合同前十二个月的平均工资高于企业月平均工资，低于当地社会平均工资的，按当地社会平均工资标准计算

D.劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。若劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年

**答案：**D

.对于劳动争议终局裁决不服的，用人单位可以自收到仲裁裁决书之日起30日内向劳动争议仲裁委员会所在地的（ ）人民法院申请撤销裁决。

A.初级

B.中级

C.高级

D.最高

**答案：**B

.仲裁庭应当在开庭（ ）日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。

A.3

B.5

C.7

D.10

**答案：**C

.劳动保障行政部门对违反劳动保障法律法规或者规章的行为的调查，应当自立案之日起（ ）内完成。

A.30日

B.30个工作日

C.60日

D.60个工作日

**答案：**D

.根据《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》，回避决定应在收到申请之日起（ ）内作出。

A.3个工作日

B.5个工作日

C.3日

D.5日

**答案：**A

.劳动保障监察案件结案后应建立档案。档案材料应当至少保存（ ）年。

A.2

B.3

C.5

D.7

**答案：**B

.用人单位自用工之日起（ ）未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

A.超过三个月不满一年

B.超过六个月不满一年

C.超过一个月不满一年

D.超过二个月不满一年

**答案：**C

.( ）不属于劳动保障监察行政处罚（处理）决定书中应载明的事项。

A.被处罚单位名称

B.举报人身份信息

C.法定代表人信息

D.认定的违法事实和主要依据

**答案：**B

.以下哪项不属于劳动保障监察行政处罚（处理）决定书应载明的事项？（ )

A.劳动保障行政部门认定的违法事实和主要证据

B.劳动保障行政处罚（处理）的种类和依据

C.劳动保障行政处罚（处理）的履行地点

D.申请行政复议或者提起行政诉讼的途径和期限

**答案：**C

.根据《妇女权益保障法》，实行男女同工同酬。妇女在享受（ ）方面享有与男子平等的权利。

A.福利待遇

B.休息休假

C.工作内容

D.工作强度

**答案：**A

.国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从（ ）获得物质帮助的权利。

A.用人单位

B.社会公益组织

C.社会保险经办机构

D.国家和社会

**答案：**D

.对用人单位的劳动保障监察，由用人单位（ ）的县级或者设区的市级人力资源社会保障行政部门管辖。

A.注册地

B.用工所在地

C.主要营业地

D.劳动合同签订地

**答案：**B

.拒不支付一名劳动者（ ）以上的劳动报酬且数额在五千至（ ）以上的，应当认定为拒不支付劳动报酬罪规定的“数额较大”。

A.一个月；三万元

B.三个月；二万元

C.三个月；五万元

D.六个月；十万元

**答案：**B

.个人承包经营违反《劳动合同法》规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织承担何种责任？（ )

A.不承担任何责任

B.承担全部赔偿责任

C.与个人承包经营者补充赔偿责任

D.与个人承包经营者连带赔偿责任

**答案：**D

.非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过（ )，每周工作时间累计不超过（ ）的用工形式。

A.四小时；二十四小时

B.六小时；三十小时

C.八小时；四十小时

D.六小时；三十六小时

**答案：**A

.劳动保障行政部门对违反劳动保障法律法规或规章的行为的调查，如情况复杂的，经劳动保障行政部门负责人批准，可以延长（ ）个工作日。

A.15

B.30

C.60

D.90

**答案：**B

.下列关于劳务派遣的表述，错误的是（ )。

A.用工单位只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者，其中“临时性工作岗位”是指存续时间不超过6个月的岗位

B.用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%

C.劳务派遣单位应当依法与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限书面劳动合同

D.劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，由用工单位代劳务派遣单位在用工单位所在地为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费

**答案：**D

.下列关于禁止使用童工的表述，错误的是（ )。

A.职业中介机构为不满16周岁的未成年人介绍就业的，由人力资源社会保障行政部门按照每介绍一人处5000元罚款的标准给予处罚、责令其限期将该未成年人送回原居住地交其父母或者其他监护人，并由人力资源社会保障行政部门吊销其职业介绍许可证

B.使用不满14周岁的童工，或者造成童工死亡或者严重伤残的，依照刑法关于拐卖儿童罪、强迫劳动罪或者其他罪的规定，依法追究刑事责任

C.工商行政管理部门工作人员发现申请人是不满16周岁的未成年人的，不得为其从事个体经营发放营业执照

D.文艺、体育单位经未成年人的父母或者其他监护人同意，可以招用不满16周岁的专业文艺工作者、运动员

**答案：**A

.根据《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》的规定，下列关于劳动合同的表述，正确的是（ )。

A.某公司为贯彻其环保理念，2019年3月1日与张三签订的劳动合同为一式一份，合同文本让张三拍照后由A公司保管

B.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，视为自用工之日起满一年的次日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同

C.用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自劳动合同订立之日起建立

D.某县住房城乡建设局作为人民政府建设主管部门，应在其职责范围内，对工程建设领域施工总承包单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理

**答案：**D

.以下关于“用人单位”的表述，错误的是（ )。

A.用人单位是劳动保障监察对象

B.个体工商户是用人单位

C.用人单位被依法吊销营业执照后还有劳动用工行为的，因其不具备合法的经营资格，人力资源社会保障行政部门不对其劳动用工实施劳动保障监察

D.用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同

**答案：**C

.根据《最低工资规定》，用人单位应当在最低工资标准发布后（ ）日内将该标准向本单位全体劳动者公示。

A.3

B.5

C.7

D.10

**答案：**D

.根据《职工带薪休假条例》，对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的（ ）支付年休假工资报酬。

A.50%

B.150%

C.200%

D.300%

**答案：**D

.按照《保障农民工工资支付条例》，用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账，并至少保存（ ）年。

A.1

B.2

C.3

D.4

**答案：**C

.因建设单位未按照合同约定及时拨付工程款导致农民工工资拖欠的，建设单位应当以（ ）为限先行垫付被拖欠的农民工工资。

A.未结清的劳务费

B.未结清的人工费

C.未结清的劳动报酬

D.未结清的工程款

**答案：**D

.按照《保障农民工工资支付条例》，（ ）对所招用农民工的实名制管理和工资支付负直接责任。

A.用工单位

B.建设单位

C.分包单位

D.施工总承包单位

**答案：**C

.施工总承包单位根据分包单位编制的工资支付表，通过农民工工资专用账户直接将工资支付到（ ）的银行账户，并向分包单位提供代发工资凭证。

A.农民工本人

B.分包单位

C.包工头

D.班组长

**答案：**A

.除法律另有规定外，（ ）和（ ）不得因支付为本项目提供劳动的农民工工资之外的原因被查封、冻结或者划拨。

A.农民工工资专用账户资金；工资保证金

B.人工费专用账户资金；工资保证金

C.农民工工资专用账户资金；工资保障基金

D.人工费专用账户资金；工资保障基金

**答案：**A

.施工总承包单位将建设工程分包给个人或者不具备合法经营资格的单位，导致拖欠农民工工资的，由（ ）清偿。

A.建设单位

B.施工总承包单位

C.施工单位

D.个人或者不具备合法经营资格的单位

答案：B

.人力资源社会保障行政部门在查处拖欠农民工工资案件时，需要依法查询相关单位金融账户和相关当事人拥有房产、车辆等情况的，应当经（ ）负责人批准，有关金融机构和登记部门应当予以配合。

A.县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门

B.设区的市级以上地方人民政府公安部门

C.县级以上地方人民政府公安部门

D.设区的市级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门

**答案：**D

.为完善留学人员回国服务政策，我们要不断完善“回国工作、回国创业、( )”三位一体的留学人员回国服务工作政策体系。

A.回国创新

B.为国奉献

C.为国服务

D.回国服务

**答案：**C

.推进留学人员回国服务网络建设。以各地区各部门留学人员服务机构为主体，充分发挥国内外各类留学人员组织、社会团体的作用，形成（ )、社会参与、相互配合、上下互动的留学人员回国服务网络，统筹服务资源，实现资源共享，形成服务合力。

A.政府主导

B.市场主导

C.市场调控

D.市场监管

**答案：**A

.根据《专业技术人员继续教育规定》每年专业技术人员参加专业科目继续教育的时间，一般不少于（ ）学时。

A.60

B.70

C.80

D.90

**答案：**A

.根据《专业技术人员继续教育规定》，专业技术人员继续教育实行（ ）共同投入机制。

A.政府和个人

B.政府和用人单位

C.用人单位和个人

D.政府、社会、用人单位、个人

**答案：**D

.各地区、各部门和用人单位可以按照（ ）或者（ ）建立职称评审委员会专家库。

A.职称系列；职业资格分类

B.岗位序列；职业资格目录分类

C.职称系列；岗位序列

D.职称系列；专业

**答案：**D

.以下选项中，可以直接申报高级职称评审的人员是（ ）。

A.引进的海外高层次人才和急需紧缺人才

B.长期在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才

C.取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题，在经济社会各项事业发展中作出重大贡献的专业技术人才

D.高校、科研院所、医疗机构等企事业单位中经批准离岗创业或兼职的专业技术人才

**答案：**C

.国家对职称评审委员会实行核准备案制度。职称评审委员会备案有效期不得超过（ ）年，有效期届满应当重新核准备案。

A.2

B.3

C.4

D.5

**答案：**B

.民营企业专业技术人才一般在（ ）关系所在地自愿参加职称评审，合法权益受到同等保护，履行同等义务。

A. 劳动

B. 人事

C. 档案

D. 工资

**答案：**A

.民营企业专业技术人才被派驻外地连续工作（ ）年以上的，可按有关规定在派驻地申报职称评审。

A. 一

B. 二

C. 三

D. 四

**答案：**A

.消防员招录对象应具备（ ）以上文化程度。

A.初中

B.高中

C.大专

D.本科

**答案：**B

.事业单位工作人员提前（ ）日书面通知事业单位，可以解除聘用合同。但是，双方对解除聘用合同另有约定的除外。

A.10

B.15

C.20

D.30

**答案：**D

.《事业单位人事管理条例》规定，事业单位拟订岗位设置方案，应当报（ ）备案。

A.人事综合管理部门

B.人事部门

C.组织部门

D.组织人事部门

**答案：**A

.根据《事业单位工作人员奖励规定》，事业单位工作人员的及时奖励情况可以作为（ ）的重要参考。

A.聘期考核

B.年度考核

C.定期奖励

D.平时考核

**答案：**C

.《中共中央组织部、人事部关于认真执行干部退（离）休制度有关问题的通知》规定，达到规定的退休年龄的干部，对地、市（厅、局）级以上干部中个别确因工作需要暂时留任的，或需要安排到人大、政协任职的人选，应由所在单位事先提出留任或安排的理由和时间，按干部管理权限，报经任免机关审批。留任时间一般为一年，最长不超过（ ）年。

A.1

B.2

C.3

D.5

**答案：**C

.《国务院发布〈国务院关于高级专家离休退休若干问题的暂行规定〉的通知》规定，教授、研究员以及相当这一级职称的高级专家，经所在单位报请省、市、自治区人民政府或中央、国家机关的部委批准，可以延长离休退休年龄，但最长不超过（ ）周岁。

A.60

B.65

C.70

D.75

**答案：**C

.劳动者进行失业登记时，不再要求提交的证明材料是（ )。

A.本人身份证件

B.证明原身份的有关证明

C.解除劳动关系协议

D.解聘合同

**答案：**B

.《人力资源和社会保障事业发展“十三五”规划纲要》主要目标指出，到“十三五”期末，企业劳动合同签订率达到（ ）以上。

A.80%

B.85%

C.90%

D.95%

**答案：**C

.《人力资源和社会保障事业发展“十三五”规划纲要》主要目标指出，到“十三五”期末，劳动人事争议调解成功率达到（ ）以上。

A.50%

B.60%

C.70%

D.80%

**答案：**B

.基本公共服务均等化是指全体公民都能公平可及地获得大致均等的基本公共服务，其核心是促进（ ）均等。

A.待遇

B.机会

C.地区

D.水平

**答案：**B

.目前，我国经济进入新常态，经济增长从高速转向（ ）速，经济结构深度调整，发展动力加快转换，保民生兜底线的任务更加艰巨。

A.中

B.中高

C.中低

D.低

**答案：**B

.按照《关于推行地方各级政府工作部门权力清单制度的指导意见》规定，推行权力清单制度的重点是（ )

A.地方各级政府工作部门

B.地方各级人民政府

C.承担行政职能的事业单位

D.垂直管理部门

**答案：**A

.在深化“放管服”改革过程中，清理规章、规范性文件应坚持“（ )”的原则。

A.谁主管、谁清理

B.谁负责、谁清理

C.谁制定、谁清理

D.谁执法、谁清理

**答案：**C

.国家职业资格目录实行清单式管理，新设职业资格要征求社会意见并报（ ）批准。

A.党中央

B.国务院

C.人力资源社会保障部

D.省级人民政府

**答案：**B

.加强人社领域诚信体系建设，建立完善（ ）制度，对严重失信企业及相关人员实施惩戒。

A.备忘录

B.问题清单

C.监督管理

D.黑名单

**答案：**D

.县级人力资源社会保障事项清单和办事指南在对外公布前，要报（ ）备案。

A.人力资源社会保障部

B.省级人力资源社会保障部门

C.市级人力资源社会保障部门

D.县级人力资源社会保障部门

**答案：**C

.下列不属于人力资源社会保障系统行政审批事项的是（ )。

A.行政复议

B.人力资源服务许可

C.企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制审批

D.劳务派遣经营许可

**答案：**A

.对贫困劳动力通过有组织劳务输出到户籍所在县以外就业的，给予（ ）。

A.一次性创业补贴

B.创业补贴

C.求职补贴

D.一次性求职创业补贴

**答案：**D

.《人力资源市场暂行条例》规定，县级以上人民政府建立覆盖城乡和各行业的人力资源市场（ )，完善市场信息发布制度，为求职、招聘提供服务。

A.供求信息系统

B.计划管理系统

C.统筹调配系统

D.工资调控系统

**答案：**A

.不能保管流动人员人事档案的是（ )。

A.县级公共就业和人才服务机构

B.经人力资源社会保障部门授权的单位

C.省级公共就业和人才服务机构

D.流动人员本人或他人

**答案：**D

.档案管理服务机构在接收流动人员人事档案时，对于缺少非关键材料的，下列做法正确的是（ )。

A.直接接收

B.先存后补方式接收

C.拒绝接收

D.退回原存档机构并补充材料

**答案：**B

.流动人员跨地区就业且按照有关规定办理入职手续后，其档案应如何办理转递手续？（ )

A.在有人事档案管理权限的机关事业单位、国有企业和流动人员人事档案管理服务机构之间可直接转递

B.必须先转至各地人才公共服务机构，然后在人才公共服务机构之间转递

C.个人自带

D.可以弃档不管

**答案：**A

.下列事项不属于劳动保障监察职权范围的是（ )。

A.职业中介机构提供虚假就业信息

B.劳动者与社会保险经办机构发生的社会保险行政争议

C.用人单位招用劳动者要求劳动者提供担保

D.用人单位扣押劳动者居民身份证

**答案：**B

.人力资源社会保障行政部门实施劳动保障监察，履行的职责不包括（ )

A.检查用人单位遵守劳动保障法律法规和规章的情况

B.受理对违反劳动保障法律法规或者规章的行为的举报、投诉

C.协调解决劳资纠纷，促使当事人平等协商、达成协议

D.依法纠正和查处违反劳动保障法律法规或者规章的行为

**答案：**C

.根据《人力资源市场暂行条例》，公共人力资源服务机构，是指（ ）设立的公共就业和人才服务机构。

A.依法

B.县级以上人民政府

C.民办非企业法人

D.企业法人

**答案：**B

.因员工的行为过失导致组织要求员工离开组织，这一行为被称为（ ) 。

A.调出

B.辞退

C.派遣

D.辞职

**答案：**B

.学习型组织是一个具备不断（ ) 能力的组织。

A.协调

B.调整与革新

C.发展

D.自我审视

**答案：**B

. ( ) 是人力资源开发的最高目标。

A.人的发展

B.社会发展

C.组织发展

D.企业发展

**答案：**A

. “人的工作动机由经济诱因引发”，这种观点是基于（ ) 假设 。

A.社会人

B.自我实现人

C.经济人

D.复杂人

**答案：**C

.按照马斯洛的“需要层次理论”，人最低层次的需要是（ ) 。

A.安全的需要

B.生理的需要

C.尊重的需要

D. 权力的需要

**答案：**B

.下列不属于人的职业发展正常道路的是？（ )

A.提前退休在家

B.换单位

C.转换职业

D.自我创业

**答案：**A

.当（ ) 时，会引发企业在未来出现人力资源短缺现象。

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

**答案：**C

.下列不属于人力资源管理与传统人事管理区别的是？（ )

A.人力资源管理视员工为资源，人事管理视员工为成本

B.人力资源管理注重员工的培训开发，人事管理注重员工的使用

C.人力资源管理以人为中心，人事管理以事为中心

D.人力资源的管理内容没有人事管理那么丰富

**答案：**D

. ( ) 不属于人力资本构成要素。

A.知识

B.技能

C.金钱

D.体力

**答案：**C

.根据马斯洛需要层次理论，对最低层次需要缺乏的员工进行激励管理最好是使用（ ) 。

A.满足社会需要

B.物质刺激

C.内在激励

D.搞好人际关系

**答案：**B

.企业在进行外部人力资源供给预测时，应侧重于（ ) 。

A.关键人员

B.一般人员

C.临时工

D.退休人员

**答案：**B

.HRD是（ ) 的简称。

A.人力资源战略

B.人力资源管理

C.人力资源开发

D.人力资源培训

**答案：**C

.( ) 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

**答案：**B

. ( ) 是人力资源开发的关键措施。

A.学校教育

B.家庭教育

C.职业教育

D.社会教育

**答案：**C

.人力资源的根本性质是（ ) 。

A.能动性

B.时效性

C.持续性

D.保障性

**答案：**A

.组织的主体是（ ) 。

A.技术

B.资产

C.员工

D.信息

**答案：**C

.管理的核心是以人为本，这是因为（ ) 。

A.管理工作的有效性追求效率和效果

B.人是最重要的资源

C.管理层次太多

D.管理层次太少

**答案：**B

.形成企业核心能力的根本源泉是（ ) 。

A.物力资源

B.财力资源

C.人力资源

D.信息资源

**答案：**C

.古人云：“预则立，不预则废。”这是说（ ) 的重要性。

A.领导职能

B.计划职能

C.控制职能

D.组织职能

**答案：**B

.勒温根据研究发现，（ ) 领导作风效率最高。

A.协商式

B.专制式

C.民主式

D.放任式

**答案：**C

. ( ) 不属于人力资源规划的特点。

A.动态性

B.系统性

C.超前性

D.当前性

**答案：**C

.战略人力资源规划的发展趋势表明，企业会越来越关注（ ) 。

A.企业的利益

B.员工的利益

C.企业和员工的短期利益

D.企业和员工的长期利益

**答案：**D

. ( ) 不是科学的人力资源配置原则。

A.人尽其才

B.动态调节

C.因人设岗

D.人岗匹配

**答案：**C

.( ) 不是人力资源富余时应采取的政策措施。

A.减少福利

B.临时解聘、鼓励停薪留职

C.扩大业务量

D.提高工资

**答案：**D

.好的人力资源队伍，要求有（ ) 的人才流动，这对企业人力资源队伍建设是有利的。

A.很高

B.很低

C.一般

D.适度

**答案：**D

. ( ) 不是企业战略的一般特点。

A.目标性

B.短期性

C.计划性

D.全局性

**答案：**B

.哪一项不是外部人力资源供给的主要渠道？（ )

A.大中专院校应届毕业生

B.本公司的后备干部

C.复员转业军人

D.失业人员

**答案：**B

. ( ) 不是企业内部人力资源盘点内容。

A.人力资源的数量

B.人力资源的质量

C.人力资源的结构

D.竞争企业的人力资源状况

**答案：**D

.面试考官不应该在（ ) 。

A.面试中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.面试中与面试对象进行观点辩论

**答案：**D

. ( ) 被认为是当代人力资源管理中识别有才能的管理者最有效的工具。

A.评价中心

B.管理中心

C.控制中心

D.学习中心

**答案：**A

. ( ) 不属于内部招聘的优点。

A.准确性高

B.适应较快

C.带来新活力和观念

D.激励性强

**答案：**C

.相对于申请表而言，个人简历的缺点是（ ) 。

A.不易于了解应聘者的个性

B.不容易反映应聘者的专业特点

C.不易于对应聘者进行相互比较

D.不容易了解应聘者的书面交流能力

**答案：**C

.无领导小组讨论中参与讨论的人数范围一般是（ ) 人。

A.2～4

B.6～9

C.10～15

D.不限

**答案：**B

.面试开始时，面试考官应从（ ) 开始向应聘者发问。

A.比较轻松的问题

B.最预想不到的问题

C.最难回答的问题

D.简历中有疑问的地方

**答案：**A

.面试中应聘者表现出“咬嘴唇”的肢体语言，可能表示其（ ) 。

A.紧张、不耐烦、自负

B.紧张、害怕、焦虑

C.厌倦、自以为是、紧张

D.不同意、反感、生气

**答案：**B

.“金无足赤，人无完人”体现在人员甄选上的原则是（ ) 。

A.用人所长原则

B.民主集中原则

C.因事择人原则

D.德才兼备原则

**答案：**A

.从组织外部招聘管理人员能够带来“外来优势”是指外聘人员（ ) 。

A.没有历史包袱

B.能为组织带来新鲜血液

C.能迅速开展工作

D.具有广告效应

**答案：**B

.哪一个选项不是外部招募员工的优点？（ )

A.选择余地大

B.适应较快

C.避免偏见

D.扩大组织影响

**答案：**B

. ( ) 属于胜任特征冰山模型的冰山上面部分。

A.自我认识

B.知识

C.自我特质

D.社会角色

**答案：**B

.在招聘过程中对简历与候选人的层层筛选与评估最主要是为了达到（ ) 。 A.人事匹配

B.人岗匹配

C.人力匹配

D.人际匹配

**答案：**B

.根据标准化程度，面试可分为（ ) 。

A.结构化面试、非结构化面试和半结构化面试

B.单独面试和小组面试

C.情境面试和行为面试

D.压力面试和远程面试

**答案：**A

.下列提法错误的是？（ )

A.结构化面试

B.非结构化面试

C.多结构化面试

D.半结构化面试

**答案：**C

.企业招聘的前提与基础工作是（ ) 。

A.工作分析

B.岗位设计

C.岗位体系诊断与再设计

D.人员选拔

**答案：**A

.公文处理测验又称（ ) 。

A.能力测验

B.情境判断测验

C.角色扮演法

D.文件筐测验

**答案：**D

. ( ) 不是人才评价中心技术的特征。

A.强调多种方法的有机结合

B.强调根据岗位进行标准化设计

C.强调多位考官的共同评价

D.设计的情景与工作情景高度相关

**答案：**B

.在企业绩效考核实践中，相对比较科学有效的是（ ) 。

A.下级评价

B.同级评价

C.上级主管评价

D.自我评价

**答案：**C

.绩效管理的中心环节是（ ) 。

A.绩效计划

B.绩效考评

C.绩效反馈

D.绩效改进

**答案：**B

.绩效考核中的强制分配法在确定优、中、劣各等级人数比例时遵循的是正态分布规律，即（ ) 。

A.按"从小到大"分布

B.按"两头大，中间小"分布

C.按"两头小，中间大"分布

D.按"从大到小"分布

**答案：**C

.KPI是（ ) 的简称。

A.绩效指标设计

B.战略绩效指标

C.有效绩效指标

D.关键绩效指标

**答案：**D

.由被评价者的上级、同事、下属和客户等，分别匿名对被评价者进行评价，称为（ ) 。

A.环形评价

B.360度反馈评价

C.立体评价

D.交替评价

**答案：**B

.绩效考评的最直接目的是（ ) 。

A.员工素质开发

B.战略目的

C.业绩评价

D.能力评价

**答案：**C

.绩效评价结果通常用于（ ) 。

A.招募与甄选

B.人员调配

C.人员培训与开发决策

D.确定和调整员工薪酬

**答案：**D

.一般来说，（ ) 会作为生产型企业的主要绩效考评指标。

A.工作过程

B.工作效率

C.工作成果

D.工作态度

**答案：**C

. ( ) 的选择是整个绩效考评体系质量保证的关键前期工作。

A.绩效指标及标准

B.绩效考评人员

C.绩效周期

D.绩效运用

**答案：**A

.绩效管理环节不包括（ ) 。

A.绩效计划

B.绩效评估

C.绩效反馈

D.工作分析

**答案：**D

.关于绩效管理的说法，不正确的是？（ )

A.绩效管理的内容既包含事后评价，也包含绩效改进

B.绩效管理过程不需要员工参与

C.绩效管理是一个完整的管理过程

D.绩效评估和绩效管理既有区别，又有联系

**答案：**B

.( ) 不是绩效管理系统的组成部分。

A.绩效计划

B.绩效实施

C.岗位评价

D.绩效考核

**答案：**C

.绩效计划的内容不包括（ ) 。

A.关键绩效指标

B.工作目标设定

C.能力发展计划

D.职业生涯计划

**答案：**D

.( ) 有利于刺激员工提升自己的能力素质。

A.年薪制

B.技能工资制

C.绩效工资制

D.岗位工资制

**答案：**B

.员工的（ ) 应与企业的经济效益、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

**答案：**A

. ( ) 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

**答案：**D

. ( ) 是指根据企业经营者年终经营成果确定其效益收入的一种工资制度。

A.计件工资制

B.经营者年薪制

C.技能工资制

D.岗位工资制

**答案：**B

.将员工的资历和经验当作一种能力和效率予以奖励的工资调整方法是（ ) 。 A.物价性调整

B.工龄性调整

C.奖励性调整

D.效益性调整

**答案：**B

.员工的薪酬在不同时期个人收入起伏较大，绩效工资与奖金占的比重比较大的薪酬模式属于（ ) 。

A.高弹性模式

B.高稳定模式

C.折中模式

D.以绩效为导向的薪酬模式

**答案：**A

.以岗位为基础确定工资等级和工资标准的工资制度是（ ) 。

A.能力工资制

B.绩效工资制

C.岗位工资制

D.混合工资型

**答案：**C

.员工工资的各构成项目及各自所占的比例是指（ ) 。

A.工资水平

B.工资结构

C.工资等级

D.工资标准

**答案：**B

.工资协议是指专门就工资事项签订的专项（ ) 合同。

A.个人劳动

B.工资

C.集体

D.集体劳动

**答案：**C

.关于福利的说法，不正确的是哪一项？（ )

A.福利是总报酬的重要组成部分

B.福利大都表现为非现金的收入

C.福利是与员工工作岗位、工作表现密切相关的部分

D.福利通常采取间接的形式发放

**答案：**C

.( ) 是为了调查了解对于处于特定行业、地理区域或者职位类别的职位的外部薪酬待遇水平。

A.薪酬测试

B.薪酬调查

C.职位评价

D.职位调查

**答案：**B

.( ) 通常是指员工所获得的全部报酬。

A.收入

B.奖励

C.津贴

D.加班费

**答案：**A

.( ) 不属于直接影响薪酬支付的因素。

A.岗位

B.个人态度

C.个人能力

D.绩效

**答案：**B

.( ) 不属于岗位设置原则。

A.总额控制原则

B.因人设岗原则

C.比例控制原则

D.有效导向原则

**答案：**B

.( ) 不符合薪酬设计原则。

A.总量控制原则

B.社会竞争力原则

C.绩效挂钩原则

D.服务原则

**答案：**D

.( ) 不属于影响企业整体薪酬水平的主要因素。

A.工作场所条件

B.劳动力市场供求关系

C.薪酬策略

D.地区、行业工资水平

**答案：**A

.( ) 是按照劳动者的工作时间来计算工资的工资计算方式。

A.计件工资制

B.计时工资制

C.固定工资制

D.提成工资制

**答案：**B

.( ) 是严格按照合格产品的数量和预先规定的计件单位来计算员工劳动报酬的工资计算方式。

A.计件工资制

B.计时工资制

C.固定工资制

D.提成工资制

**答案：**A

.西方发达国家一般对高级管理人员实行（ ) 。

A.钟点制

B.日薪制

C.月薪制

D.年薪制

**答案：**D

.( ) 不属于战略对于薪酬的影响因素。

A.战略影响薪酬水平的高低策略

B.战略影响薪酬的发放时间

C.战略影响薪酬的支付基础

D.战略影响福利的设计

**答案：**B

.( ) 是指对谁支付报酬，对哪些类型的人才支付报酬。

A.薪酬支付的基础

B.薪酬支付的对象

C.薪酬支付的结构

D.薪酬支付的方式

**答案：**B

.( ) 不属于企业的薪酬管理体系要实现的一般目标。

A.公平性

B.有效性

C.合法性

D.常规性

**答案：**D

.( ) 不属于现代薪酬战略特征。

A.战略性

B.激励性

C.保守性

D.灵活性

**答案：**C

.( ) 不属于影响薪酬结构的外部因素。

A.市场竞争压力

B.组织内部工作设计

C.法律法规

D.政府政策

**答案：**B

.业绩薪酬和（ ) 都属于绩效薪酬。

A.加班费

B.差旅费

C.激励薪酬

D.提成

**答案：**C

.( ) 不属于基本薪酬的特点。

A.常规性

B.固定性

C.暂时性

D.基准性

**答案：**C

.企业开展的员工培训属于人力资本的（ ) 。

A.获得和配置

B.价值计量

C.投资

D.激励和约束

**答案：**C

.( ) 是现代培训活动的首要环节。

A.培训需求分析

B.培训效果评估

C.培训计划设计

D.培训方法选择

**答案：**A

.人员的培训与开发主要针对两种人，一种是（ ) ，另一种是企业新录用的员工。

A.企业基层员工

B.企业现有员工

C.企业中层管理人员

D.企业高层管理人员

**答案：**B

.员工利用部分工作时间参加的培训属于（ ) 。

A.业余培训

B.脱岗培训

C.在岗培训

D.岗前培训

**答案：**C

.人力资源培训的主要目的不包括（ ) 。

A.提高员工的技能水平

B.提高员工的薪酬和福利水平

C.拓展员工的知识

D.增强员工对工作的适应能力

**答案：**B

.培训评估不具有（ ) 作用。

A.反映培训效果

B.反馈培训执行情况

C.总结培训不足和教训

D.提升员工工作绩效

**答案：**D

.从企业内部选择的培训教师通常被称为（ ) 。

A.专职讲师

B.内训师

C.企业教练

D.培训教师

**答案：**B

.关于培训需求在培训体系中的定位及其作用，哪一种观点是错误的？（ )

A.培训需求分析是培训活动开展的必要环节

B.培训需求分析是培训计划制定的关键环节

C.培训需求分析不是必须的，其对培训工作的作用不大

D.培训需求分析有利于合理安排培训内容

**答案：**C

.在确定培训时间时，需考虑的因素不包括（ ) 。

A.时间控制

B.配合员工的工作情况

C.企业激励制度

D.合适的培训时间长度

**答案：**C

.在选择培训方法时，知识的传授多以（ ) 方法为主。

A.课堂讲授

B.角色扮演

C.情景模拟

D.无领导小组讨论

**答案：**A

.对培训效果评估时，难以用问卷调查法了解到的信息是（ ) 。

A.培训的效果

B.参训人员对所学知识的实际应用情况

C.培训的优点和不足

D.参训人员对培训的态度

**答案：**B

.( ) 不宜采用集中的培训方式。

A.高层培训

B.专业技能培训

C.文化素质培训

D.管理知识培训

**答案：**A

.( ) 不是企业制定培训总体目标的依据。

A.企业整体发展战略

B.企业人力资源规划

C.企业培训需求

D.员工工作满意度

**答案：**D

.在员工培训管理的流程中，把员工培训计划转变为实践的重要环节的是（ ) 。

A.培训效果评估

B.培训需求分析

C.员工培训的实施

D.培训结果转化

**答案：**C

.企业提升现有员工素质和能力的主要手段是（ ) 。

A.员工素质测评

B.员工培训

C.绩效管理

D.薪酬管理

**答案：**B

.在对培训效果进行评估时，评估的内容不包括（ ) 。

A.培训目标达成情况评估

B.员工薪酬和福利水平评估

C.参训员工对培训的评价

D.培训效果效益评估

**答案：**B

.企业内部培训和外包式培训的主要区别是（ ) 。

A.培训的对象不同

B.培训的方式不同

C.培训的实施者不同

D.培训内容不同

**答案：**C

.在进行员工培训之前，为参加培训的人员设置明确的目标，使接受培训者在参与培训的过程中具有明确的方向。这体现了员工培训的（ ) 原则。

A.目标导向原则

B.按需培训原则

C.长期性原则

D.针对性原则

**答案：**A

.围绕一定的主题，通过向参训人员讲授某个特定的案例，引导参训人员对其进行讨论、思考和分析，共同探求解决问题的方案的一种培训方法称为（ ) 。

A.无领导小组讨论

B.案例分析法

C.情景模拟法

D.角色扮演法

**答案：**B

.人力资源培训开发无法达到（ ) 这一目的。

A.增加员工的工龄工资

B.提高和增强员工对组织的认同感和归属感

C.提高员工的素质和能力

D.增强员工对工作的适应能力

**答案：**A

.下列关于入职培训的表述，哪一项是错误的？（ )

A.入职培训基本不考虑新员工之间的个体差异

B.入职培训有利于尽快让任职者具备合格员工的基本条件

C.入职培训应强调员工对企业的重要性

D.入职培训能让员工学习到企业的规章制度和基本工作内容

**答案：**B

.管理人员培训计划、专业技术人员培训计划、新员工培训计划、骨干员工培训计划是按照（ ) 划分的培训计划类型。

A.培训层级

B.培训对象

C.时间段

D.时间长短

**答案：**B

.企业选择外聘培训教师进行培训的缺点是？（ )

A.高质量且选择范围广的培训教师资源

B.带来许多全新的理念

C.提升培训档次，反映企业对培训的重视

D.外聘培训讲师对企业内部各方面不够熟悉，难以保证实际培训效果

**答案：**D

.( ) 是指企业根据培训需求分析结构，对培训的目标、对象、内容、时间安排、实施方法等主要事项所进行的统一安排。

A.培训评估计划

B.培训计划

C.战略计划

D.需求计划

**答案：** B

.下列关于企业大学的表述，哪一个选项是错误的？（ )

A.企业大学承担企业的人才培训工作

B.企业大学与一般意义上的大学没什么差别

C.企业大学是企业成立的专门服务于企业战略的开发工具

D.企业大学的成立有利于建设学习型组织

**答案：**B

.哪一种说法是正确的培训观点？（ )

A.培训对于企业没什么作用

B.培训是终身化学习趋势，要“活到老，学到老”

C.培训只是单纯的岗前技能培训

D.培训主要针对技术员工

**答案：**B

.员工培训的功能不包括（ ) 。

A.培养人才，造就队伍，促进组织战略目标的实现

B.提高员工工作效率和工作质量，为客户提供满意的服务

C.改变员工的态度和行为，提升员工自身的素质

D.使员工对领导的忠诚度更高

**答案：**D

. ( ) 不属于企业中层管理人员的培训目的。

A.提高知识和技能水平

B.培养业务骨干分子成为接班人

C.争取到更多的培训经费预算

D.使其适应不断变化的环境

**答案：**C

.企业选择外部培训教师时，最主要看教师的（ ) 。

A.学术水平

B.名气

C.学习经历

D.教学能力

**答案：**D

.下列关于培训计划的表述，哪一种说法是错误的？（ )

A.培训计划的制定需综合考虑组织战略和员工个体差异

B.培训计划的制定要注重培训内容及其实效性

C.培训计划的制定要与组织的领导者和各部门主管多进行沟通

D.培训计划能够确保降低培训成本、提高培训效果

**答案：**D

.影响参训人员培训效果的客观因素不包括（ ) 。

A.培训项目设计

B.参训人员的个人态度和特征

C.培训内容安排

D.培训环境

**答案：**B

.培训需求产生的原因不包括（ ) 。

A.因工作变化导致员工难以满足工作的技能、知识和素质要求

B.新员工进入企业难以适应企业工作

C.员工由于知识、能力原因难以达成企业绩效目标

D.应付上级

**答案：**D

.新员工培训是将局外人培养成（ ) 。

A.领导的心腹

B.企业内部人员

C.管理者

D.接班人

**答案：**B

.下列关于员工培训的认识，正确的是哪一项？（ )

A.员工培训是万能的

B.其他企业培训什么就培训什么

C.高层管理人员不需要培训

D.在培训中要树立正确的态度，才能取得较好的效果

**答案：**D

.人力资源管理工作的基础是（ ) 。

A.生活分析

B.素质分析

C.工作分析

D.学习分析

**答案：**C

.做工作分析时，所需的相关信息来源于（ ) 。

A.职位分类资料

B.公司相关文件

C.公司中与目标岗位相关的人员

D.以上都是

**答案：**D

.( ) 不属于在编写工作说明书时应达到的要求。

A.清晰明白

B.具体细致

C.简短扼要

D.宏观笼统

**答案：**D

.“将明确的任务目标按照工作流程的特点层层分解，并用一定形式的岗位进行落实”，这种工作设计形式称为（ ) 。

A.基于任务的工作设计

B.基于能力的工作设计

C.基于团队的工作设计

D.基于绩效的工作设计

**答案：**A

.双因素理论又称为（ ) 。

A.人际关系理论

B.激励－保健理论

C.科学管理理论

D.木桶理论

**答案：**B

.工作分析的具体内容应包括什么？（ )

A.工作内容

B.工作方法

C.工作目的与原因

D.以上都是

**答案：**D

.在工作分析中，（ ) 是特指由直接上级通过日常的管理权力来记录与分析所管辖人员的工作任务、责任与要求等要素的方法。

A.访谈分析法

B.主管人员分析法

C.问卷调查分析法

D.文献资料分析法

**答案：**B

.在工作分析中，（ ) 是特指通过访谈工作者，了解他们的工作内容，以及为什么这样做，由此而获得工作分析的资料的方法。

A.主管人员分析法

B.访谈分析法

C.问卷调查分析法

D.文献资料分析法

**答案：**B

.在工作分析中，（ ) 是特指用表格的形式来描述任职资格，并表达岗位任务对任职者所要求具备的品质及其重要性、训练时间和原因等相关内容的方法。

A.表格法

B.计分法

C.文字表达法

D.文献法

**答案：**A

.职务说明书里不包括的项目是（ ) 。

A.工作状况

B.工作概要

C.工作满意度

D.工作关系

**答案：**C

.分析任职资格条件时，其内容不包括（ ) 。

A.工作经验

B.智力水平

C.技能要求

D.人际关系

**答案：**D

.在工作分析时，分析任职者完成工作任务时所处的特定环境，这被称为（ ) 。 A.工作环境

B.生态环境

C.地理环境

D.自然环境

**答案：**A

.工作分析结果的表现方式不包括（ ) 。

A.职务说明书

B.任务分析表

C.工作规范

D.工作制度

**答案：**D

.关于工作分析准备阶段的事项，哪一种说法是错误的？（ )

A.需要确定合适的工作分析时机

B.需要明确工作分析的目的

C.不需要得到员工的理解与支持

D.不需要马上形成一份完善的工作说明书

**答案：**C

.关于工作说明书的描述，哪一种说法是错误的？（ )

A.工作说明书只有一种统一的格式

B.工作说明书是工作分析最终的表现形式

C.工作说明书又称职位说明书、岗位说明书

D.工作说明书是按照一定的标准和规范形成的一份关于岗位的书面材料

**答案：**A

.“以为客户提供服务为中心，把企业内部相关的各个岗位组合起来，形成团队进行工作”，这种工作设计方式被称为（ ) 。

A.基于能力的工作设计

B.基于团队的工作设计

C.基于任务的工作设计

D.基于绩效的工作设计

**答案：**B

.关于人员分析的说法，哪一种说法是错误的？（ )

A.人员分析就是分析工作人员的个性特征

B.人员分析就是工作描述

C.人员分析就是对与工作要求相匹配的工作人员进行个性特征分析和描述

D.人员分析就是人员素质测评

**答案：**C

.( ) 是指人的心理在遗传基础上，经过后天的环境熏陶和教育所具有的实际发展水平和潜力，主要包括能力要求和个性特质要求。

A.素质

B.工作待遇

C.道德要求

D.工作经历

**答案：**A

.企业经常性地对组织结构、生产方式加以调整，以适应不断变化的环境，这体现了工作分析的（ ) 原则。

A.经济

B.参与

C.动态

D.系统

**答案：**C

.由工作分析人员在岗位调查前设计好调查问卷，再由被调查的任职人员填写，并以此来获取工作信息的方法被称为（ ) 。

A.资料分析法

B.现场调查法

C.问卷调查法

D.工作参与法

**答案：**C

.( ) 是指将员工轮换到另一个同样水平、技能要求相近的工作岗位，以减少员工在单一岗位上的枯燥感，同时也扩大员工掌握技能的范围，有利于员工在此过程中找出自己的真正兴趣。

A.工作岗位轮换

B.工作内容丰富化

C.工作专业化

D.工作内容扩大化

**答案：**A

.通过查阅企业已有的相关数据资料来获取工作分析所需的信息资料，这种方法被称为（ ) 。

A.历史资料研究法

B.观察法

C.调查法

D.实验法

**答案：**A

.任职资格分析中，（ ) 是指对工作执行人员在工作中应具备的行走、跑步、攀登、站立、平衡、耐力等进行的分析。

A.必备经验分析

B.必备知识分析

C.必备身体素质分析

D.必备心理素质分析

**答案：**C

.制定工作分析效果评估标准应根据实际情况而定，这体现了什么原则？（ )

A.可测性原则

B.高效度原则

C.目标一致性原则

D.实事求是原则

**答案：**D

.通过观察手段为工作分析效果评估提供第一手研究资料的方法叫（ ) 。

A.历史资料研究法

B.观察法

C.调查法

D.实验法

**答案：**B

.( ) 是为了解员工实际工作的内容、责任、权利、人际关系及工作负荷，进而要求每个员工都要将自己所从事的每一项活动按照时间顺序并以日志的形式进行记录，以实现工作分析目的的方法。

A.问卷调查法

B.观察法

C.访谈法

D.工作日志法

**答案：**D

.工作分析的出发点是从岗位出发分析其内容、性质、关系、环境以及任职资格等，而不是分析在岗的人员如何。这一工作分析的原则称为（    )。

A.目的原则

B.岗位原则

C.应用原则

D.科学原则

**答案：**B

.岗位设置应基于正常情况的考虑，不能只考虑例外情况。这属于岗位设置原则中的（ ) 。

A.有效配合原则

B.能级原则

C.一般性原则

D.岗位间关系协调原则

**答案：**C

.由同一部门的员工组成，围绕工作中的某一个问题，每周花一定时间聚集在一起，对问题进行调查、分析并提出意见和建议。这种工作团队类型属于（ ) 。

A.多功能型

B.自我管理型

C.问题解决型

D.兴趣导向型

**答案：**C

.在下列权利主体，（ ) 属于适格的《劳动法》主体。

A.国家机关公务员

B.大型企业国务院稽查特派员

C.电脑公司硬件组装员

D.家庭保姆

**答案：**C

.关于劳动法律关系主体，一方是劳动者，另一方是（ ) 。

A.用人单位

B.事业单位

C.企业

D.团体

**答案：**A

.最低工资是指劳动者在法定工作时间提供了正常劳动的条件下，由（ ）支付的，保障劳动者个人及其家庭成员基本生活需要的最低劳动报酬。

A.政府社会保障部门

B.劳动者所在用人单位

C.企业所在地的地方政府

D.国务院社保部门

**答案：**B

.下列情形中，哪一项属于劳动法规调整的范围？（ )

A.出版社向作者支付稿酬

B.企业向未与其签订劳动合同的劳动者支付劳动报酬

C.甲企业支付给乙企业的零件加工费

D.国家机关支付给公务员的工资

**答案：**B

.根据劳动法规相关规定，用人单位支付劳动者的工资应当（ ) 。

A.以法定货币支付

B.以实物代替货币支付

C.以货币和实物一并支付

D.以货币和企业债券一并支付

**答案：**A

.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，用人单位可以依法（ ) 。

A.解除合同

B.终止合同

C.变更合同

D.续订合同

**答案：**A

.中华人民共和国境内的（ ) 与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用《劳动合同法》。

A.外国使馆

B.家庭

C.企业

D.个人

**答案：**C

.事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定。未作规定的，依照（ ) 有关规定执行。

A.《劳动合同法》

B.《民法通则》

C.《合同法》

D.《公务员法》

**答案：**A

.劳动行政部门的工作人员进行监督检查，（ ) 出示证件，依法行使职权，文明执法。

A.可以

B.应当

C.视情况

D.无须

**答案：**B

.在哪种情况下，用人单位不必向劳动者支付经济补偿？（ )

A.被依法宣告破产

B.劳动者主动向用人单位提出解除劳动合同并与用人单位协商一致解除劳动合同

C.被吊销营业执照

D.被责令关闭、撤销

**答案：**B

.用人单位违法解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位（ ) 。

A.应当支付赔偿金

B.可以支付赔偿金

C.应当继续履行

D.可以不继续履行

**答案：**C

.在哪种情况下，视为企业与劳动者签订无固定期劳动合同？（ )

A.企业超过12个月未与劳动者签订劳动合同的

B.企业与劳动者签订第三个劳动合同的

C.劳动者在该企业连续工作满6年的

D.劳动者在该企业连续工作满8年的

**答案：**A

.用人单位违法与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以（ ) 为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

A.劳动者试用期满月工资

B.劳动者试用期工资的两倍

C.当地最低工资

D.当地平均工资

**答案：**A

.劳动合同依法被确认无效，给对方造成损害的，（ ) 应当承担赔偿责任。

A.用人单位

B.有过错的一方

C.劳动者

D.工会

**答案：**B

.用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担（ ) 赔偿责任。

A.违约

B.连带

C.刑事

D.行政

**答案：**B

.劳动者在同一用人单位连续工作满（ ) 年后提出与用人单位订立无固定期限劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同。

A.三

B.五

C.八

D.十

**答案：**D

.同一用人单位与同一劳动者只能约定（ ) 次试用期。

A.一

B.二

C.三

D.四

**答案：**A

.在解除或者终止劳动合同后，竞业限制的人员到与本单位生产或者经营同类产品的有竞争关系的其他用人单位的竞业限制期限，不得超过（ ) 。

A.三个月

B.六个月

C.一年

D.二年

**答案：**D

.根据《劳动合同法》第三十五条规定，变更劳动合同，应当采用（ ) 形式。

A.书面

B.口头

C.书面或者口头

D.其他

**答案：**A.

.根据《劳动合同法》第四十七条规定，在计算经济补偿金的月工资标准时，哪一项的说法是正确的？（ )

A.依据劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资

B.劳动者解除或者终止劳动合同前十二个月的平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资确定计算

C.劳动者解除或者终止劳动合同前十二个月的平均工资高于企业月平均工资，低于当地社会平均工资的，按当地社会平均工资标准计算

D.以上都不正确

**答案：**A

.试用期内劳动者需要提前（ ) 天向用人单位提出离职。

A.三十天

B.十五天

C.三天

D.一

**答案：**C

.哪一种情况属于工伤？（ )

A.工作时间，工作地点因工作原因发生交通事故并构成交通肇事罪的

B.工作时间，工作地点因工作原因喝酒导致酒精中毒死亡的

C.工作时间，工作地点突发疾病3天后经抢救无效死亡的

D.上下班途中因本人原因摔伤的

**答案：**B

.已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起（ ) 内订立书面劳动合同。

A.半个月

B.一个月

C.两个月

D.六个月

**答案：**B

.劳动者提前（ ) 以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

A.十五日

B.三十日

C.六十日

D.三个月

**答案：**B

.企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立（ ) 。

A.劳动合同

B.集体合同

C.商业合同

D.特别合同

**答案：**B

.用人单位违反《劳动合同法》规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付（ ) 的工资。

A.一倍

B.两倍

C.三倍

D.四倍

**答案：**B

.我国《劳动法》规定，劳动争议一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请（ ) 。

A.劳动争议调解委员会强制执行

B.劳动争议仲裁委员会强制执行

C.人民法院强制执行

D.劳动行政部门强制执行

**答案：**C

.下列选项中，（ ) 不属于按照劳动合同期限划分的劳动合同类型。

A.有固定期限的劳动合同

B.无固定期限的劳动合同

C.以完成一定工作为期限的劳动合同

D.集体合同

**答案：**D

.用人单位自（ ) 起即与劳动者建立劳动关系。

A.用工之日

B.签订合同之日

C.上级批准设立之日

D.劳动者领取工资之日

**答案：**A

.固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同（ ) 时间的劳动合同。

A.解除

B.续订

C.终止

D.中止

**答案：**C

.《劳动法》的首要原则是（ ) 。

A.保障劳动者的劳动权

B.物质帮助权

C.报酬权限

D.休息休假权

**答案：**A

.（ ）是劳动权的核心。

A.择业权和劳动报酬权

B.就业权和择业权

C.休息休假权和劳动保护权

D.劳动保护权和职业培训权

**答案：**B

. ( ) 不属于社会保险的特征。

A.自由性

B.社会性

C.互济性

D.补偿性

**答案：**A

.离退休返聘人员适用（ ) 。

A.劳动合同

B.派遣合同

C.劳务合同

D.商事合同

**答案：**C

.在哪种情况下，劳动者可以同时向企业主张经济赔偿金与经济补偿金？（ )

A.企业违法解除劳动合同

B.企业应当签订无固定期限劳动合同而未签订

C.企业未足额支付劳动报酬

D.企业强迫劳动者辞职

**答案：**D

.( ) 是通过工会与雇主或雇主协会按照合法的程序，经过集体谈判达成的关于一般劳动条件的协议。

A.劳动合同

B.判例法

C.司法解释

D.集体合同

**答案：**D

.以下关于企业人力资源预测的说法，哪项是不正确的？（ )

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.人力资源供给预测是人力资源规划的核心和前提

D.人力资源需求预测要注意需求与净需求的区别

**答案：**C

.企业人力资源规划工作受到诸多外部因素的影响。在这些影响因素中，一般不包括（ )。

A.人口因素

B.天气因素

C.法律因素

D.地域因素

**答案：**B

.企业集团人力资本管理是以（ ）为重点。

A.成员企业内部的人力资本管理

B.母子公司之间的人力资本管理

C.集团公司经理班子对集团公司企业内部人力资本的管理

D.集团总公司董事会对集团总公司经理班子的监督与管理

**答案：**B

.人力资源规划在企业人力资源管理中扮演着重要角色。以下哪个选项不是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.降低人工成本

D.提升员工的忠诚度

**答案：**D

.在人力资源规划过程中，哪个方法不适宜用于对人力资源现状进行分析？（ )

A.数理统计分析法

B.抽样问卷分析法

C.专家分析法

D.员工建言分析法

**答案：**D

.通过应聘者对某些问题的回答，测试其思维能力、记忆能力、应变能力和观察分析复杂问题的能力的是（ )。

A.知识测试

B.个性测试

C.兴趣测试

D.智力测试

**答案：**D

.基于胜任力的职位分析是以胜任力为基本框架，是一种（ ）的职位分析方法。

A.岗位导向

B.人员导向

C.组织导向

D.工作导向

**答案：**B

.在招聘任务完成后要对采用的招聘方法做成效评估，评估的信度类型不包括（ )。

A.重测信度

B.复本信度

C.同测信度

D.内在一致性信度

**答案：**C

.投射测验又称投射技术，是人格测验的一种形式。其中画人、画树测验属于（ ）投射测验技术。

A.联想型

B.表露型

C.完成型

D.选排型

**答案：**B

.在各种不同的招聘渠道中，猎头公司招聘的显著特点是（ )。

A.影响力大，但不长久

B.直接面对，效率较高

C.覆盖面广，无地域限制

D.针对性强，质量高

**答案：**D

.无领导小组讨论广泛应用于企业的人员选拔过程中。相对而言，（ ）不适合采用无领导小组讨论的方法进行选拔。

A.人力资源主管

B.研发人员

C.销售部门经理

D.公关部门经理

**答案：**B

.广告是企业常用的一种招聘方法，力求吸引应聘者，招募广告的结构要遵循AIDA原则，该原则除了注意、兴趣和欲望以外，还包括（ )。

A.简洁

B.丰富

C.行动

D.灵活

**答案：**C

.人才测评得以实施的原因是人与人之间的某些差异具有（ )。

A.整体性和相对稳定性

B.整体性和不可测量性

C.相对稳定性和不可测量性

D.相对稳定性和可测量性

**答案：**D

.如果绩效评估系统存在标准缺失，则绩效评估不具备评价的（ )。

A.信度

B.效度

C.峰度

D.偏度

**答案：**B

.以昨天的记忆代替整个测评时期的全部表现，这属于员工素质测评的（ )。

A.晕轮效应

B.感情效应

C.近因误差

D.离散误差

**答案：**C

.组织无领导小组讨论时，如果被测评者为 7 人左右，讨论的时间一般应控制在（ ）分钟以内。

A.60

B.90

C.120

D.150

**答案：**B

.企业在晋升选拔人员过程中采用多种方法。其中主要用于高层管理者晋升选拔的方法是（ )。

A.主观评定法

B.评价中心法

C.升等考试法

D.综合选拔法

**答案：**D

.在对团队管理能力进行测评时，一般采用的测评工具是（ )。

A.文件筐

B.无领导小组讨论

C.结构化面试

D.心理测评

**答案：**A

.公文筐测试、无领导小组讨论、人格测试、角色扮演都能够测试一个人的（ )。

A.人际交往能力

B.问题解决能力

C.领导力

D.行政管理能力

**答案：**C

.A公司将空缺岗位的职位描述、薪酬等级、任职资格等发布公告，让全体员工知晓，所有具备资格的员工都可以申请该岗位。这种招聘方法是（ )。

A.职业生涯开发系统

B.职位公示

C.主管推荐

D.内部晋升

**答案：**B

.人员录用成本效益的计算公式为（ )。

A.录用成本效益=录用人数÷招聘总成本

B.录用成本效益=应聘人数÷招募期间的费用

C.录用成本效益=被选中人数÷选拔期间的费用

D.录用成本效益=正式录用的人数÷录用期间的费用

**答案：**D

.( ）是指测试方法能真正测定出想要测定的内容的程度。

A.同测效度

B.内容效度

C.评估效度

D.预测效度

**答案：**B

.“你认为一个人成功的标准有哪些？”这类面试问题属于（ )。

A.背景性问题

B.知识性问题

C.思维性问题

D.经验性问题

**答案：**C

.面试提问的质量和水平直接关系到面试的效果。面试中使用（ ）更能测试出应聘者思维的广度和深度。

A.多项选择式问题

B.开放式问题

C.两难问题

D.操作性问题

**答案：**B

.在领导干部和管理人员的职务晋升中，竞争上岗已经成为一种重要的选人用人方式。其主要特点不包括（ )。

A.覆盖面广

B.职工参与意识强

C.适用范围逐步扩大

D.周期短，成本低

**答案：**D

.企业在招聘过程中，无领导小组讨论的评价方法有多种，其中ORC.E方法的组成要素中，不包括（ )。

A.观察

B.记录

C.澄清

D.评估

**答案：**C

.企业在员工招聘中所使用的具体策略不包括（ )。

A.地点策略

B.预算策略

C.时间策略

D.宣传策略

**答案：**B

.内部招聘通常是企业在内部公开空缺职位。一般来说，（ ）岗位相对更适合从内部招聘任职者。

A.技术类

B.行政类

C.生产类

D.营销类

**答案：**B

.“将绩效理解为组织绩效，强调通过对组织结构、生产工艺、业务流程等方面的调整实施组织的战略目标”，这是哪一绩效管理观点的核心？（ )

A.绩效管理是管理雇员绩效的系统

B.绩效管理是管理组织绩效的系统

C.绩效管理是管理团队绩效的系统

D.绩效管理是组织绩效管理和雇员绩效管理相结合的体系

**答案：**B

.在绩效考评中，（ ）容易增加被考核员工的工作压力，可能导致冲突和纠纷。

A.趋中倾向

B.严格化倾向

C.宽容化倾向

D.刻板印象

**答案：**B

.在绩效考评指标体系设计中，能清楚地反映组织或员工在考评期内完成的工作任务情况及其结果对组织贡献的大小的是以（ ）为基础的绩效考评指标体系。

A.实际投入

B.工作行为

C.实际产出

D.工作方式

**答案：**C

.员工在完成工作任务过程中，达到（ )，只应得到如基本工资一类的非激励性待遇。

A.先进标准

B.平均标准

C.保底标准

D.落后标准

**答案：**C

.劳动定额法属于什么类型的绩效考评方法？（ )

A.品质导向型

B.行为导向型

C.结果导向型

D.综合型

**答案：**C

.分布误差是指员工的工作绩效应呈现正态分布趋势，即绩效最好的和最差的员工占少数，绩效中等水平的员工占多数。在绩效评估方法中，克服考评结果分布误差的最佳方法是（ )。

A.目标管理法

B.配对比较法

C.强迫分布法

D.合成考评法

**答案：**C

.绩效考评是一把双刃剑，失之公平，即会挫伤员工积极性。员工在绩效管理中获取组织公平感的来源不包括（ )。

A.资源公平感

B.分配公平感

C.程序公平感

D.互动公平感

**答案：**A

.( ）指能将绩效优秀者与绩效一般者区分开来的个体潜在的深层次特征。

A.行为特征

B.胜任特征

C.心理特征

D.外貌特征

**答案：**B

.在绩效评估时，评估者对被评估者的看法往往会受到被评估者的性别、种族、身高等的影响，这种情况称为（ )。

A.首因效应

B.刻板印象

C.晕轮效应

D.近因效应

**答案：**B

.“选取若干具有代表性的典型人物、事件或岗位的绩效特征进行分析研究，来确定绩效考评指标和考评要素体系”，这种方法称为（ )。

A.绩效要素图示法

B.问卷调查法

C.个案研究法

D.面谈法

**答案：**C

.对于（ )，在绩效反馈时主管要适当挫其锐气，给予难度更大、更有挑战性的工作，以培育新人、给予其更大的发展空间为激励其提高绩效。

A.明星型员工

B.潜力型员工

C.抱怨型员工

D.抗拒型员工

**答案：**A

.考评者仅凭被考者最初的绩效信息，对考评期内的全部表现作出总评价，由此所产生的误差属于（ )。

A.晕轮效应

B.近因效应

C.后继效应

D.首因效应

**答案：**D

.( ）绩效面谈为下属提供了与上级主管进行充分交流的机会，特别是员工在受到挫折时，能够向上级表达自己的困惑，进而有助于减少或消除员工的不良情绪。

A.双向倾听式

B.综合式

C.解决问题式

D.单向劝导式

**答案：**A

.在绩效管理过程中，绩效信息失真的原因不包括（ )。

A.绩效信息监督机制的缺失

B.绩效信息提供者提供虚假的数据

C.考评者与被考核者做了充分沟通

D.组织内部绩效信息传输渠道不畅

**答案：**C

.绩效数据分析方法中，（ ）是用一定临界点将考评得分划分为若干等级，并以此为标准进行考评的方法。

A.常模分析法

B.能级分析法

C.对比分析法

D.综合分析法

**答案：**B

.“界定绩效的具体维度及各维度的内容和权重，让各层次的员工都明确自己努力的目标”，这是指绩效管理中的哪一过程？（ )

A.定义绩效

B.绩效反馈

C.绩效计划

D.绩效沟通

**答案：**A

.信息记录和收集是绩效管理的一项基础工作，这项工作的好坏对绩效管理的效果具有非常重要的影响。常见的绩效信息采集方法不包括（ )。

A.实地调查法

B.统计分析法

C.现场记录法

D.问卷调查法

**答案：**B

.在绩效考评方法中，“选取可监测、可核算的指标，构成若干考评要素，以此来作为考评员工的主要依据”的绩效考评方法是（ )。

A.目标管理法

B.绩效标准法

C.直接指标法

D.成绩记录法

**答案：**C

.由于考评者与被考评者双方在绩效目标上存在的不同追求，对此可能产生的矛盾不包括哪一项？（ )

A.员工自我矛盾

B.部门之间自我矛盾

C.组织目标自我矛盾

D.主管自我矛盾

**答案：**B

.在绩效考评时，考评者对被考评者某一个人格特征上的评价掩盖了其他人格特征，这是（ ）的表现。

A.刻板印象

B.晕轮效应

C.相似效应

D.对比误差

**答案：**B

.战略地图是以平衡计分卡的四个层面目标为核心，通过分析这四个层面目标的相互关系而绘制的企业战略因果关系图。通过战略地图，可以将企业战略分解为一系列的（ )。

A.绩效指标

B.行动目标

C.战略性衡量项目

D.战略性考评标准

**答案：**C

.绩效反馈与面谈是管理者与员工就绩效评价结果、如何提升未来业绩而进行的沟通过程。一般而言，申述机会最少的绩效反馈面谈类型是（ )。

A.双向倾听式

B.综合式

C.解决问题式

D.单向劝导式

**答案：**D

.在绩效计分方法中，（ ）主要是针对强制性指标而设定的。

A.百分率法

B.说明法

C.减分考评法

D.0-1法

**答案：**D

.以下关于绩效评估结果在建立公平激励机制中的作用，哪一项是不正确的？（ )

A.区分员工绩效差异

B.区分员工工作内容差异

C.确定员工工作态度差异

D.确定人员待遇差异

**答案：**B

.绩效的（ ）指组织使用资源的投入产出状况。

A.有效性

B.变革性

C.效益

D.速度

**答案：**C

.员工所表现出的、能够被评价的、与组织与群体目标相关的工作行为及其结果是指（ )。

A.组织绩效

B.团队绩效

C.个人绩效

D.整体绩效

**答案：**C

.合理设计绩效考核的指标权重对绩效考评十分重要，以下哪些不是确定权重的方法？（ )

A.一维确定法

B.经验判断法

C.按照重要性排序法

D.权值因子判断法

**答案：**A

.平衡计分卡是包含的四个维度中，财务角度回应什么问题？（ )

A.顾客如何看待我们？

B.我们必须擅长什么？

C.我们能继续提高并创造价值？

D.我们怎样降低企业的运行成本？

**答案：**D

.目标管理法是众多国内外企业常用的绩效管理方法之一，以下关于目标管理法的说法，哪一项是不正确的？（ )

A.目标管理有助于组织内易于度量和分解的目标会带来良好的绩效

B.目标管理促进了雇员与主管之间的意见交流和相互了解

C.目标管理就是对工作任务的具体量化

D.目标管理有助于改进组织结构的职责分工

**答案：**C

.在绩效实施过程中，非正式沟通的优点不包括（ )。

A.形式多样，时间、地点灵活

B.员工会十分重视，提前做好准备

C.增强员工与管理者的亲近感

D.提高员工满意度

**答案：**B

.以下不属于基本薪酬体系的支付依据是（ )。

A.基于职位的支付依据

B.基于能力的支付依据

C.基于绩效的支付依据

D.基于市场的支付依据

**答案：**D

.以下关于职位的薪酬体系的设计步骤，不包括（ )。

A.工作分析

B.效果评价

C.薪酬调查

D.职位评价

**答案：**B

.以下关于职位评价的主要步骤中，不包括（ )。

A.确定评价的目的

B.确定评价的方案

C.确定评价的人员

D.确定评价的方法

**答案：**C

.制订薪酬预算所需要的企业财务状况资料不包括（ )。

A.国家当前有关薪酬的法律法规

B.企业预计的效益状况

C.股东要求的回报率

D.企业薪酬支付能力

**答案：**A

.薪酬设计中需要岗位评价作为设计基础。岗位评价方法当中的点数法是目前最常用的方法，它是指对职位的各要素打分，用分数评估职位相对价值，并据此确定工资等级的一种技术方法。以下关于点数法的说法，不正确的是（ )。

A.包含报酬要素

B.确定的每一个点数代表相应的工资金额

C.要素的等级可以量化

D.权重反映各要素相对的重要性

**答案：**B

.以下关于奖金的说法，不正确的是（ )。

A.奖金具有变动性

B.奖金具有高绩效标准性

C.奖金具有无差异性

D.奖金具有激励性

**答案：**C

.以下不属于奖金管理者所关注的重点问题的是（ )。

A.奖金支付的目标

B.奖金支付的数量

C.奖金支付的频率

D.奖金支付的方法

**答案：**C

.以下哪种薪酬结构较适用于成长期企业？（ )

A.低稳定、高激励的报酬组合，使用股权进行长期激励

B.基本薪酬和可变薪酬都有所提高，保持长、短期激励的平衡

C.强调基本薪酬，主要进行短期激励

D.强调基本薪酬和福利保障，奖金比重微小

**答案：**B

.以下关于绩效奖金的说法，不正确的是（ )。

A.绩效奖金一般针对员工的过去的、已完成的绩效水平进行奖励

B.绩效奖金一般情况下关注员工的个人的绩效

C.绩效奖金中的绩效加薪是基于浮动工资的，具有一次性的特征

D.绩效奖金一般都是在订立绩效目标的同时就预先设定好相关支付额度，员工事先可以知道其支付额度

**答案：**C

.以下不属于计算利润分享额的具体方法的是（ )。

A.固定比例法

B.比例递减法

C.利润界限法

D.风险收益法

**答案：**D

.以下关于福利的说法错误的是（ )。

A.设计良好的福利制度可以帮助实现企业人力资源管理

B.设计良好的福利制度可以鼓励员工之间的合作

C.员工福利是影响企业劳动力雇佣决策的重要因素

D.员工福利的作用等同于奖金的作用

**答案：**D

.成长期企业的薪酬制度一般不具有以下哪一特点？（ )

A.符合企业战略需要

B.兼具内外公平性

C.成本节省、富有效率

D.保持薪酬水平在行业中的领袖地位

**答案：**D

.薪酬沟通的主要特征不包括（ )。

A.激励性

B.互动性

C.动态性

D.固定性

**答案：**D

.以下关于企业针对不同类型人才采取的薪酬策略的说法，不正确的是（ )。 A.对于核心人才，其人力资源管理体系以“承诺”为主，强调员工对企业的忠诚，已建立稳固的心理契约

B.对于通用人才，其人力资源管理体系以“生产率的提高”为基础，强调充分利用员工的专业技能，提高企业的经营业绩

C.对于辅助型人才，其人力资源管理体系以“保持良好的合作关系”为基础，强调与辅助型人之间的密切合作

D.对于独特人才，其人力资源管理体系强调建立“信任关系”为基础，强调与独特人才的互相信任

**答案：**C

.一般来说，影响企业薪酬策略的主要因素不包括（ )。

A.公司发展战略

B.人员层次类别

C.个体绩效水平

D.企业支付能力

**答案：**C

.一般来说，在决定企业的薪酬构成的过程中，主要考虑的因素不包括（ )。 A.激励功能

B.工作性质

C.结构稳定

D.附加成本

**答案：**D

.在确定企业的薪酬结构的步骤中，不包括以下哪个选项？（ )

A.对工作岗位评价定等排序

B.确定每等对应的权重大小

C.确定每等对应的薪酬区间

D.确定相邻等之间的交叉幅度

**答案：**B

.导致基于能力的薪酬体系越来越受到众多公司重视的原因不包括（ )。

A.市场竞争方式的变化

B.组织结构的变化

C.工作方式的变化

D.管理理念的变化

**答案：**C

.在设计薪酬等级的薪酬区间时，需要考虑的主要因素不包含（ )。

A.能力跨度

B.人员分布

C.企业文化

D.企业支付能力

**答案：**C

.人力资源三支柱不包括（ )。

A.人力资源平台

B.人力资源业务伙伴

C.人力资源专家中心

D.人力资源客户经理

**答案：**D

.目前市场上薪酬支付通常有按岗定薪和按人定薪这两种方式，按岗定薪的特点主要在于（ )。

A.相同或者性质类似的岗位的薪酬可以互相参考

B.要让员工的薪酬有明显的增长，必须晋升员工的级别或者转岗

C.与之相匹配的管理方式相当灵活

D.通过提高薪酬成本的可预测性而提供成本控制的有效性

**答案：**C

.薪酬浮动主要在于看是强调固定薪酬还是强调浮动薪酬。以下不属于固定薪酬的特点的是（ )。

A.基于绩效的薪酬激励较少

B.提供员工更多的安全感和薪酬的可预见性

C.可以更好地根据公司盈利情况调整薪酬成本

D.可能成为公司长期的财务负担

**答案：**C

.下列各项不属于资本分配额内容的是（ )。

A.盈余分配

B.利息支付

C.人工费用

D.折旧费

**答案：**C

.在实行工资制度的情况下，能反映职工实际可以交换得到的商品和服务量的工资是（ )。

A.货币工资

B.名义工资

C.实际工资

D.实物工资

**答案：**C

.企业内的薪资幅度是指（ )。

A.不同薪资等级之间的差距

B.每一薪资等级的薪资变化范围

C.企业最低薪资与最高薪资之间的差距

D.企业薪资水平与市场平均薪资水平之间的差距

**答案：**B

.福利的主要功能不包括（ )。

A.满足员工的安全需求

B.满足员工社交与休闲的需要

C.满足员工自身发展的需要

D.满足员工基本生活的需要

**答案：**D

.在企业培训教学内容设计工作中，要充分体现以（ ）为导向的宗旨。

A.岗位职责

B.职业发展

C.工作能力提升

D.工作的系统性

**答案：**C

.在实际工作中，组织很少对其进行评估，因为评估实施很困难且昂贵。这类培训效果的评估是（ )。

A.投资收益评估

B.反应评估

C.工作行为评估

D.结果评估

**答案：**A

.在各种培训方法中，角色扮演法多用于改善人际关系和处理冲突事件的训练，它能为受训者提供（ )。

A.一些学习资料

B.一个畅谈平台

C.一组教学观摩

D.一组模拟情境

**答案：**D

.下列关于员工中期培训规划的表述，哪一项是正确的？（ )

A.中期培训规划的时间规划不重要

B.中期培训规划是长期规划之外的计划

C.中期培训规划是可有可无的计划

D.与长期培训规划相比，中期培训规划的目标更加具体，不确定因素相对减少

**答案：**D

.下列关于培训评估的表述，哪一项是错误的？（ )

A.培训评估是一个系统收集有关人力资源培训的描述性和评判性信息的过程

B.企业培训工作的最后一个环节是培训评估的组织与实施

C.培训评估有利于帮助单位在选择、调整各种培训活动以及判断其价值的时候做出更明智的决策

D.培训评估能够反映员工的学习效果

**答案：**B

.下列哪一项不是构建企业大学的要求？（ )

A.企业性

B.战略性

C.分散性

D.针对性

**答案：**C

.对于不同的培训内容需要选择针对性的培训方法，才能达到更好地培训效果。适用于知识类培训的培训方法是（ )。

A.直接传授型培训法

B.实践型培训法

C.态度型培训法

D.继任计划

**答案：**A

.培训结束之后，需要进行培训结果评估以便判断培训对组织和个人业务情况带来的变化，此类评估的评估单位应为（ )。

A.培训单位

B.参训人员的单位主管

C.培训教师

D.培训教师的主管

**答案：**B

.个人自主决定并主动发起的与个人职业生涯发展有关的正式和非正式的学习活动模式称为（ )。

A.职业生涯学习

B.职业生涯发展

C.职业角色定位

D.职业生涯管理

**答案：**A

.对员工培训的绩效成果进行评估时，测量方法不包括（ )。

A.统计日报

B.原始记录

C.现场观察

D.定额标准

**答案：**D

.企业在制定培训规划时，需首要把握培训需求。培训需求分析的目标是（ )。 A.明确员工现有技能与理想状态间的差距

B.收集有关新岗位和现在岗位要求的信息

C.明确培训的要求、预测培训的潜在困难

D.明确测评培训规划的工具、指标和标准

**答案：**A

.培训评估所用的数据采集方法中，不属于问卷调查法的优点的是（ )。

A.可以进行私人性质的接触

B.匿名性好

C.调查结果更容易量化

D.具有较高的效率

**答案：**A

.在培训过程中，培训评估的意义主要体现在（ ）上。

A.培训开始前

B.培训的中间

C.培训结束后

D.培训的全过程

**答案：**D

.以下关于培训的说法，哪一项是错误的？（ )

A.为了防止员工培训后跳槽，企业应该和员工签订培训协议

B.假如培训后企业由于培训经济效益有所增长，则说明培训是有效益的

C.企业培训的最终目的是提高企业的绩效

D.培训评估对全部培训项目都适用

**答案：**D

.为了企业将来发展的需要，企业择优给一批技术骨干做今后本行业技术发展趋势的培训，这种类型的培训属于（ )。

A.技术完善性培训

B.前瞻性培训

C.技术提高性培训

D.综合素质培训

**答案：**B

.培训是一项生产性投资行为，为了有效保证培训管理的相关制度的顺利执行，企业可以建立（ )。

A.培训奖惩制度

B.培训激励制度

C.培训风险管理制度

D.培训评估制度

**答案：**C

.作为一种以结果为基础的评估方法，培训评估实施要完成的第一步是（ )。

A.选择评估方法

B.决定评估策略

C.进行需求分析，确定评估目标

D.估算开发和实施培训项目的成本/收益

**答案：**C

.在培训评估中，心得报告与文章发表可以用来进行（ )。

A.反应评估

B.学习评估

C.行为评估

D.结果评估

**答案：**B

.企业内培训中，最传统的培训方法是（ )，也是企业培训中最广泛使用的办法。

A.讲授法

B.会议法

C. 事例研究法

D.角色扮演法

**答案：**A

.在企业的培训中，（ ）不属于遴选培训供应商应考虑的有关问题。

A.该公司在设计和传递培训方面有多少和哪些类型的经验

B.该供应商以前的顾客及专业组织对其声誉、服务和经验的评价

C.接受培训的人员数量

D.可说明所提供的培训项目是卓有成效的证据

**答案：**C

.企业（ ）作为培训环境的重要组成部分，其根本作用在于为培训活动提供一种制度性框架和依据，促使培训沿着法制化、规范化轨道运行。

A.培训制度的设计

B.培训政策的制定

C.培训机制的运行

D.培训规范的实施

**答案：**A

.麦考密克根据工作分析的描述语言或要素这个维度，把工作分析系统分为工作导向性和人员导向性两类。下列哪一项不属于人员导向性的工作分析系统？（ )

A.职务分析问卷

B.关键事件法

C.工作要素法

D.职务分析问卷

**答案：**B

.工作分析中个人特征是有效，最终要看（ )。

A.被分析者对分析结果的满意程度

B.部门主管对分析结果的认同程度

C.评价结果对个人特征的反映程度

D.评价结果数据的精确程度

**答案：**C

.技能水平是海氏工作评价系统的三个评价要素之一。下列哪一项不属于技能水平的子因素？（ )

A.财务责任

B.专业知识技能

C.管理诀窍

D.人际技巧

**答案：**A

.团队不同于单个职位的工作方式，因而其工作分析方法也应有所不同。下列哪一项为基于团队培训而设计的团队工作分析方法？（ )

A.任务清单分析系统

B.职能工作分析方法

C.工作要素法

D.MA.P系统

**答案：**D

.麦考密克根据工作分析的描述语言或要素这个维度，把工作分析系统分为工作导向性和人员导向性两类。下列哪一项不属于工作导向性的工作分析系统？（ )

A.任务清单分析系统

B.工作要素法

C.关键事件法

D.职能工作分析方法

**答案：**B

.通过扩大工作范围来增加工作任务横向多样性的是（ )。

A.工作轮换

B.工作扩大化

C.工作丰富化

D.工作专业化

**答案：**B

.知识型员工是现代企业人力资源的重要组成部分。针对知识型员工的工作设计应遵循（ ）的理念。

A.以能为本

B.以价为本

C.以物为本

D.以学历为本

**答案：**A

.通过一定的方法来确定企业内部工作与工作之间的相对价值，称为（ )。

A.工作分析

B.工作描述

C.工作评价

D.工作考核

**答案：**C

.工作评价是对企业各类岗位的（ ）进行衡量的过程。

A.相对价值

B.绝对价值

C.有形价值

D.无形价值

**答案：**A

.根据岗位职责要求给予任职者相应的权限，称为（ )。

A.以事定岗

B.以责定权

C.以岗定人

D.以岗定责

**答案：**B

.对于工作周期很长和突发事件较多的工作比较适合的观察方法是（ )。

A.直接观察法

B.间接观察法

C.阶段观察法

D.工作演练法

**答案：**D

.当组织内的工作是高度结构性的时候，往往采用的工作分析方法是（ )。

A.面谈法

B.问卷法

C.工作导向型分析系统

D.人员导向型分析系统

**答案：**C

.工作评价的方法有多种。其中，对企业全部岗位进行多层次划分的方法是（ )。 A.排列法

B.分类法

C.评分法

D.因素比较法

**答案：**B

.因素比较法是工作评价常用方法之一。以下关于因素比较法的描述，哪一项是不正确的？（ )

A.选择的典型岗位必须是广为人知的

B.通常由岗位上的员工对岗位进行排序

C.对典型岗位的排序是以工作描述和工作规范为基础的

D.需要根据报酬因素对岗位进行多次排序

**答案：**B

.不同职系之间，职责的繁简难易、轻重大小及任职重要任务要求相似的所有职位的集合，称为（ )。

A.职系

B.职门

C.职级

D.职等

**答案：**D

.适用于短期外显行为的分析，不适用于隐蔽的心理素质的分析以及没有时间规律与表现规律的工作的分析方法是（ )。

A.观察分析法

B.访谈法

C.问卷调查法

D.主管人员分析法

**答案：**A

.工作设计中的（ ）认为在工作设计中应该把技术因素与人的行为，心理因素结合起来考虑。

A.科学管理理论

B.人际关系理论

C.工作特征模型理论

D.社会技术理论

**答案：**D

.在编写工作关系时要遵循两个原则：（ ）和重要性原则。

A.经济性原则

B.效率性原则

C.经常性原则

D.准确性原则

**答案：**C

.( ）实际上是对排序法的一种量化改进，是指选取多种报酬因素，按照各种因素将标杆岗位进行排序，并确定相应货币值，然后排列剩余岗位的方法。

A.分类法

B.排序法

C.要素计点法

D.因素分析法

**答案：**D

.工作扩大化实现途径中扩大岗位的工作内容，增加其工作职责、权利、裁量权和自主性是（ )。

A.向上工作扩大化

B.纵向工作扩大化

C.横向工作扩大化

D.向下工作扩大化

**答案：**B

.( ）的组织系统结构适合于注重研究与开发、灵活型的组织。

A.扁平式结构

B.锥形结构

C.长方形结构

D.矩形结构

**答案：**A

.由两个或两个以上的工作组成，职责繁简难易、轻重大小及所需求资格条件不同，但工作性质充分相似的所有职位的集合是（ )。

A.职位

B.职务

C.职系

D.职组

**答案：**C

.若干工作性质相近的所有职系的集合，称为（ )。

A.职位

B.职务

C.职系

D.职组

**答案：**D

.任何一个工作分析指标都可以由五大要素构成。在工作姿势分析指标中，“站姿”“坐姿”“难适应的姿势”属于下列（ ）要素。

A.名称

B.标志

C.标度

D.注释

**答案：**B

.在工作分析中，鱼刺图因素分解法主要用于（ )。

A.指标要素拟定和指标选择

B.指标要素和标志定义

C.标度的划分与规定

D.标准的试用与评价

**答案：**A

.在工作分析中，关于隶属关系的描述应置于（ ）中。

A.工作名称

B.工作概要

C.工作识别

D.工作环境

**答案：**C

.下列哪一项不属于工作评价的具体目的？（ )

A.为组织提供各类职位或者岗位的绝对价值评价结果

B.为建立内部客观公正、外部公平合理的薪酬结构提供基础

C.为建立和谐的劳资关系提供基础

D.为处在不断变化环境中的岗位工作提供客观的评价结果

**答案：**A

.分类法是工作评价常用方法之一。下列哪一项不属于分类法在实践上的局限性？（ )

A.职位等级说明书的编写比较困难

B.对许多职位确定等级存在困难

C.可信度没有保证

D.评价结果比较主观

**答案：**C

.选项有关劳动争议仲裁的表述中，哪一项是错误的？（ )

A.劳动争议发生后，当事人就争议的解决有仲裁协议的，可以进行仲裁

B.仲裁是劳动争议解决的必经程序，未经仲裁不得诉讼

C.劳动争议仲裁委员会解决劳动争议时可以依法进行调解，仲裁调解书具有法律效力

D.因签订集体合同发生的争议不能采用仲裁的方式解决

**答案：**A

.依我国目前法律的规定，下列哪一项保险是劳动者无须负担的社会保险费？（ )

A.基本养老保险

B.工伤保险

C.失业保险

D.生育保险

**答案：**D

.在下列哪种情形下，用人单位支付劳动者的工资可以低于最低工资标准？（ )

A.试用期内

B.熟练期间

C.见习期内

D.医疗期内

**答案：**D

.在下列哪一种情形下，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同？（ )

A.在试用期内

B.在用人单位濒临破产的情况下

C.在劳动者患病的情况下

D.劳动合同订立时的客观情况发生重大变化的情况下

**答案：**A

.劳务派遣单位违反《劳动合同法》情节严重的，以每人（ ）的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照。

A.一千元

B.五千元以下

C.五千元

D.一千元以上五千元以下

**答案：**D

.劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、( ）和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

A.试用期

B.劳动报酬

C.培训

D.保守秘密

**答案：**B

.劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照（ ）的标准执行。

A.用工单位所在地

B.劳务派遣单位所在地

C.被派遣劳动者户籍所在地

D.工资发放地

**答案：**A

.被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者（ ）的权利。

A.相同

B.同等

C.同工同酬

D.同样

**答案：**C

.劳务派遣一般在（ )、辅助性、替代性的工作岗位上实施。

A.长期性

B.固定性

C.流动性

D.临时性

**答案：**D

.非全日制用工双方当事人（ )。

A.可以订立口头协议

B.不得订立口头协议

C.必须订立书面协议

D.不得订立书面协议

**答案：**A

.用人单位未足额向劳动者支付劳动报酬的，劳动者可以因此解除劳动合同，这种解除属于（ )。

A.普通性预告解除

B.特殊性预告解除

C.普通性即时解除

D.特殊性即时解除

**答案：**C

.集体合同立法最早的国家是（ )。

A.荷兰

B.芬兰

C.爱尔兰

D.新西兰

**答案：**A

.用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付（ ）倍的工资。

A.一

B.二

C.三

D.四

**答案：**B

.集体合同由（ ）代表企业职工一方与用人单位订立。

A.工会

B.职工代表大会

C.监事会

D.股东代表大会

**答案：**A

.用人单位违反《劳动合同法》规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人（ ）的标准处以罚款。

A.五百元

B.五百元以上二千元以下

C.二千元以下

D.二千元

**答案：**B

.用人单位安排加班不支付加班费的，由劳动行政部门责令限期支付；逾期不支付的，由劳动行政部门责令用人单位按应付金额（ ）的标准向劳动者加付赔偿金。

A.50%以上100%以下

B.50%

C.100%

D.100%以下

**答案：**A

.用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动，构成犯罪的，应该由（ ）承担刑事责任。

A.用人单位

B.用人单位和直接责任人员

C.直接责任人员

D.用人单位或直接责任人员

**答案：**A

.劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付（ )。

A.违约金

B.赔偿金

C.补偿金

D.损失费

**答案：**A

.竞业限制的人员限于用人单位的（ )、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。

A.管理人员

B.中层管理人员

C.高级管理人员

D.一般管理人员

**答案：**C

.劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位（ ）向劳动者支付劳动报酬。

A.可以

B.不必

C.应当

D.不得

**答案：**C

.用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请（ )。

A.法律援助

B.支付令

C.社会救济

D.依法制裁用人单位

**答案：**B

.经济补偿金与经济赔偿金（ )。

A.在特殊情况下可以同时适用

B.绝对不得共同适用

C.可以随意选择

D.必须共同适用

**答案：**A

.劳务派遣单位违反《劳动合同法》规定，给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位（ ）承担赔偿责任。

A.独立

B.与用工单位连带

C.与用工单位连带平等

D.与用工单位连带平等共同

**答案：**A

.关于人力资源预测的说法，哪一项是不正确的？（ )。

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，人力资源预测并非必要

D.人力资源预测不利于调动员工的工作积极性

**答案：**D

.SWOT分析法通常运用于组织人力资源规划、组织战略分析中，其中“O”表示的是（ )。

A.劣势

B.优势

C.威胁

D.机会

**答案：**D

.企业人员需求预测方法中，（ ）不属于量化分析方法。

A.德尔菲法

B.趋势外推法

C.生产模型法

D.人员比率法

**答案：**A

.关于人力资源预测方法的论述，哪一项是不正确的？（ )。

A.趋势外推法最为简单，其自变量只有一个

B.经济计量模型法不需要考虑自变量之间的影响

C.马尔可夫法可以进行企业人力资源供给的预测

D.马尔可夫法可以进行企业人力资源需求的预测

**答案：**B

.以下关于企业人力资源预测方法的说法，哪一项是不正确的？（ )。

A.描述法适合于长期预测

B.可以分为定量和定性两大类

C.德尔菲法是一种定性预测方法

D.经验预测法可以采用“自上而下”和“自下而上”两种方式

**答案：**A

.人员规划活动的落脚点和归宿是（ )。

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

**答案：**A

.以下不属于人力资源需求预测内容的是（ )。

A.现实人力资源预测

B.未来人力资源需求预测

C.现实人力资源存量预测

D.未来流失人力资源预测分析

**答案：**C

.人力资源需求预测的方法中，（ ）的主要思路是通过观察历年企业内部人数的变化，找出组织过去人事变动的规律，来推断未来的人事变动趋势和状态。

A.计量经济模型

B.马尔可夫模型

C.计算机模型法

D.定员定额分析法

**答案：**B

.在进行企业人力资源内部供给预测分析时，要考虑（ )。

A.公司现有人力资源的流动情况

B.社会保障体系健全程度

C.劳动力市场发育情况

D.劳动法律法规政策制度

**答案：**A

.下列选项中，不属于人力资源规划中的组织规划内容的是（ )。

A.对企业人员总量的规划

B.组织信息的采集

C.组织结构图的绘制

D.组织机构的设置

**答案：**A

.人员规划是对企业人员的总量、构成、流动的整体规划，包括人力资源现状分析、企业定员定额、人员需求与供给预测，是为了保证（ )。

A.人员数量满编

B.人员质量达标

C.人员定岗定编

D.人员供需平衡

**答案：**D

.关于狭义的人力资源规划，哪一项是不正确的？（ )。

A.为了实现企业的发展战略，完成企业的生产经营目标

B.根据企业内外环境和条件的变化，运用科学的方法进行管理

C.对未来企业人力资源的质量进行预测

D.实现人力资源的合理配置，有效激励员工的过程

**答案：**C

.人力资源规划中包括人力资源费用控制，人力资源费用支出控制的作用不包括（ )。

A.保证员工切身利益

B.最大限度地提高企业利润

C.防止滥用管理费用

D.降低招聘等人力资源费用

**答案：**B

.对人力资源费用实施控制的基础和前提条件是（ )。

A.制定标准类型

B.制定管理标准

C.制定控制标准

D.差异的处理

**答案：**C

.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.公平性

**答案：**D

.以下关于人力资源费用预算的表述，哪一项是不正确的？（ )。

A.员工医疗费和失业保险费属于工资项目下的子项目

B.非奖励基金的奖金不属于工资和基金项目下的费用

C.在审核下一年度的人工成本预算时，首先要检查项目是否齐全

D.员工权益资金的项目和标准涉及国家、企业和员工三者的利益

**答案：**A

.不属于审核人力资源费用预算基本要求的是（ )。

A.确保人力资源费用预算的合理性

B.确保人力资源费用预算的收益性

C.确保人力资源费用预算的准确性

D.确保人力资源费用预算的可比性

**答案：**B

.以下不属于人力资源规划中费用规划内容的是（ )。

A.人力资源费用预算

B.人力资源费用控制

C.人力资源费用监督

D.人力资源费用结算

**答案：**C

.根据生产总量、工人劳动效率和出勤率来核算定员人数的方法属于（ )。

A.按机器设备定员

B.按比例定员

C.按劳动效率定员

D.按岗位定员

**答案：**C

.狭义的人力资源规划不包括（ )。

A.人员配备计划

B.人员晋升计划

C.人员补充计划

D.人员培训计划

**答案：**D

.人力资源预测是对未来一段时间内人力资源发展趋势做出事先估量。以下哪一项不是人力资源预测的作用？（ )。

A.提高组织的竞争力

B.有助于调动员工的积极性

C.有助于开拓市场空间

D.是实施人力资源管理的重要依据

**答案：**C

.进行人力资源规划需要进行组织机构分析，以下不属于组织机构分析的内容的是（ )。

A.各种职能的性质及类别

B.员工与岗位之间是否匹配

C.哪些是决定企业经营的关键性职能

D.内外环境变化引起的企业经营战略和目标的改变

**答案：**B

.以下不属于企业人员配置计划的内容的是（ )。

A.企业每个岗位的人员素质

B.人员的职务变动情况

C.企业每个岗位的人员数量

D.职务空缺的数量及填补办法

**答案：**A

.以下属于人力资源需求预测的定性方法的是（ )。

A.马尔科夫分析法

B.综合分析法

C.灰色预测模型法

D.经验预测法

**答案：**D

.人力资源需求预测的方法中，依据事务变化的因果关系来预测事物未来发展趋势的方法是（ )。

A.趋势外推法

B.人员比率法

C.回归分析法

D.转换比率法

**答案：**C

.影响企业人力资源规划的人口环境因素不包括（ )。

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

**答案：**A

.( ）可能会导致企业设备闲置，固定资产利用率低。

A.人力资源供求平衡

B.人力资源供过于求

C.人力资源供不应求

D.人力资源供给过剩

**答案：**C

.解决企业人力资源供不应求最有效的办法是（ )。

A.延长工作时间

B.通过拟定培训和晋升计划

C.提高企业资本技术有机构成

D.通过科学的激励机制，提高劳动生产率

**答案：**D

.影响企业人力资源管理的内部环境因素不包括（ )。

A.管理机制和组织状况

B.人员整体素质结构

C.企业的生产经营状况

D.培训机构人才供给

**答案：**D

.狭义的人力资源规划实质上是 ( )。

A.企业人力资源永久开发规划

B.企业组织变革与组织发展规划

C.企业人力资源制度改革规划

D.企业各类人员需求的补充规划

**答案：**D

.人力资源规划在整个人力资源管理活动中占有（ ）地位。

A.一般

B.普通

C.重要

D.突出

**答案：**C

.下列哪一项不能体现出人力资源预测的局限性？（ )。

A.企业内部的抵制

B.知识水平的限制

C.预测方法不精密

D.预测的成本高昂

**答案：**C

.下列哪项指标数值在计算某工种定员人数时，不需要按公式核算出来？（ )。

A.出勤率

B.劳动力供给人数

C.劳动定额完成率

D.作业率

**答案：**B

.人力资源需求预测的定性方法不包括（ )。

A.描述法

B.回归分析法

C.德尔菲法

D.经验预测法

**答案：**B

.人力资源需求预测时要进行环境与影响因素分析，以下不属于竞争五要素分析法要分析的内容是（ )。

A.对顾客群的分析

B.对新加入竞争者的分析

C.对竞争策略的分析

D.对市场环境的分析

**答案：**D

.制定企业人员规划的基本原则不包括（ )。

A.保持人员固定性

B.确保人力资源需求

C.与战略目标相适应

D.保持适度流动性

**答案：**A

.企业人力资源中期规划是指时间为（ ）的规划。

A.1年或1年内

B.1～5年

C.2～4年

D.5年或5年以上

**答案：**B

.以下关于企业定员的说法，哪一项是错误的？（ )。

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部环境

D.定员内部环境包括使企业真正成为独立的商品生产者

**答案：**D

.SWOT分析法通常运用于组织人力资源规划、组织战略分析中，其中“W” 代表（ )。

A.优势

B.机会

C.劣势

D.威胁

**答案：**C

.人力资源需求预测所依据的一般原理不包括（ )。

A.惯性原理

B.相关性原理

C.聚类原理

D.相似性原理

**答案：**C

.( ）依据事物发展变化的因果关系来预测事物未来的发展趋势，这种方法也可以进行人力资源需求预测。

A.趋势外推法

B.人员比率法

C.回归分析法

D.转换比率法

**答案：**C

.企业人力资源供不应求，会导致（ )。

A.生产效率低下

B.组织内部人浮于事

C.企业设备闲置

D.固定资产利用率高

**答案：**C

.关于人力资源预测的说法不正确的是（ )。

A.企业职位空缺不可能完全通过内部供给解决

B.严格的户籍制度制约着企业外部人员的供给

C.人员供给预测包括内部供给预测和外部供给预测

D.企业人力资源需求的满足应优先考虑外部人力资源供给

**答案：**D

.德尔菲法是一种简单、常用的判断预测方法。在运用德尔菲法进行预测的过程中，下列哪一项不属于应该注意的问题？（ )。

A.提供充分且完备的信息

B.所提出的问题尽可能简单，以保证所有专家能够从相同角度理解相关概念

C.所提出的问题应该是专家能够答复的，或在其专业特长之内

D.问题的回答要求精确

**答案：**D

.以下哪一项不属于人力资源缺乏时应考虑采取的政策？（ )。

A.对组织各部门的人员结构重新调整，将人员补充到空缺岗位

B.员工交到人才交流中心或托管中心

C.将部分工作交给其他公司完成

D.增加新设备，提高工作效率

**答案：**B

.“大多数人是懒惰的，他们尽可能逃避工作”，这是（ ）的观点。

A.X理论

B.Y理论

C.Z理论

D.超Y理论

**答案：**A

.企业的人才招聘有各种各样的方式。在下列招聘方式中属于内部招聘的是（ )。

A.内部遴选

B.网络招聘

C.委托招聘

D.校园招聘

**答案：**A

.任何企业都离不开人员招聘。人员招聘的直接目的是为了（ )。

A.招聘到精英人员

B.获得岗位所需要的人才

C.提高企业影响力

D.增加人力资源储备

**答案：**B

.“既不可过度追求低成本造成小材大用，也不可盲目攀比造成大材小用”，这句话体现了招聘的（ )。

A.前瞻性原则

B.差异化原则

C.能级匹配原则

D.全面考察原则

**答案：**C

.“企业应该针对不同类型人力资源的不同特点及对企业的重要程度，分别采取不同的招聘方法和策略”，这句话体现了招聘的（ )。

A.前瞻性原则

B.差异化原则

C.能级匹配原则

D.全面考察原则

**答案：**B

.应聘者与企业签订劳动合同是人员招聘过程中的一项重要工作，请问签订劳动合同是在招聘的（ ）阶段。

A.人员招聘评估

B.人员招募

C.人员甄选

D.人员录用

**答案：**D

.招聘前进行工作分析时，（ ）不适合脑力技能占主导的工作。

A.实地观察法

B.关键事件法

C.问卷调查法

D.面谈法

**答案：**A

.网络招聘是招聘常用的一种形式。下列对网络招聘的特点表述错误的是（ )。

A.成本低廉

B.传播迅速

C.传播面广

D.针对性强

**答案：**D

.为了丰富员工的工作经验，使员工熟悉组织的更多领域和部门的工作，了解各项活动的相互关系，培养多面手和综合管理人才，可采用（ ）的方法。

A.内部调用

B.内部晋升

C.工作轮换

D.主管推荐

**答案：**C

.在进行人才测评时要对被测者进行多方面考察，其中对被测者（ ）的考查相对比较简单。

A.职业动机

B.个人品质

C.价值观

D.知识与技能

**答案：**D

.面试考官是影响面试最终效果的重要因素之一，在进行面试时，考官应避免出现的是（ )。

A.创造一个融洽的会谈气氛

B.展现出对应聘者评价的个人倾向

C.给应聘者留下友好的形象

D.了解应聘者的专业知识、岗位技能和非智力因素

**答案：**B

.招聘可以划分为内部和外部两方面，两者各有优缺，其中内部提升和外部招聘的费用相比（ )。

A.内部提升高

B.外部招聘高

C.二者相当

D.无法确定

**答案：**B

.面试官在面试中根据具体情况随机提问，无固定程式，这种面试方式是（ )。

A.结构化面试

B.半结构化面试

C.非结构化面试

D.一对一面试

**答案：**C

.进行人才测评前要先确定人才测评标准，制定人才测评标准时要实现的三个匹配，其中不包括（ )。

A.人事匹配

B.人职匹配

C.人企匹配

D.人人匹配

**答案：**A

.“某公司拿出5万元对优秀员工进行奖励，每个部门各推荐了一名优秀员工，且每个人的情况不同。现需要你们组成奖金分配小组决定奖金分配的对象及金额”。这属于无领导小组讨论的（ ）题目。

A.多项选择类

B.两难选择类

C.资源分配类

D.开放讨论类

**答案：**C

.“请介绍一个在你过去的工作中成功化解危机的经历？”。这道行为面试题目考查指标是（ )。

A.团队精神

B.应变能力

C.领导能力

D.知人善任

**答案：**B

.销售部半年度考核未达到公司要求，只完成了年度任务的30%，作为新的部门负责人，你会如何完成部门下半年的年度任务，这道情境面试题目考查指标是（ )。

A.团队精神

B.应变能力

C.目标管理

D.领导能力

**答案：**C

.人才素质测评有众多类型，其中（ ）是以查找问题行为背后的素质成因为目的的人才素质测评类型。

A.选拔性测试

B.配置性测试

C.开发性测试

D.诊断性测试

**答案：**D

.企业进行招聘时可选择众多招聘方式，这些方式各有优缺，（ ）对求职者的信息掌握较全面，招聘成功率高。

A.校园招聘

B.借助中介

C.猎头公司

D.熟人推荐

**答案：**C

.笔试是一种常用的人才测评方式，以下关于笔试的说法，哪一项是不正确的？（ )。

A.笔试能测试应聘者的基础知识和素质能力

B.笔试能判断该应聘者对招聘岗位的适应性

C.有些单位也曾通过笔试测试应聘者的兴趣

D.能全面考察应聘者的工作态度和管理能力

**答案：**D

.( ）揭示了人们想做什么和他们喜欢做什么。

A.人格测试

B.能力测试

C.兴趣测试

D.情境测试

**答案：**C

.( ）不属于内部招募的优势。

A.准确性高

B.激励性强

C.适应较快

D.有利创新

**答案：**D

.以下关于发布广告的说法，哪一项是不正确的？（ )。

A.广告是人员内部招募最常用的方法之一

B.有广泛的宣传效果，可以展示单位实力

C.发布广告要注重广告媒体的选择和广告内容的设计

D.工作空缺的信息发布迅速，能够在一两天内就传达给外界

**答案：**A

.( ）是面试的一项核心技巧，又称为行为描述提问。

A.清单式提问

B.假设式提问

C.举例式提问

D.开放式提问

**答案：**C

.( ）检验的是测试结果与实际工作绩效的相关性。

A.预测效度

B.同测效度

C.内容效度

D.异测效度

**答案：B**

.企业出现空缺职位时，可通过内部或外部招聘人员的方式来填补空缺。其中，外部招聘的好处之一是（ )。

A.可避免内部出现权术斗争

B.可以调动内部员工积极性

C.可以更快适应企业工作

D.人才来源少，选择范围小

**答案：**A

.某高科技企业承接了一项重大科技攻关项目，急需有针对性地高薪招聘一位高水平专家。下列招聘方式中最适合该企业的是（ )。

A.招聘会

B.网上招聘

C.期刊广告

D.猎头公司

**答案：**D

.员工特殊能力测评不包括（ ）能力测评。

A.文书

B.机械

C.操作

D.学习

**答案：**D

.素质测评报告中，测评指导语的时间应控制在（ ）以内。

A.1分钟

B.5分钟

C.10分钟

D.15分钟

**答案：**B

.以下测评指标中，不是客观指标的是（ )。

A.工作难度

B.工作时间

C.工作数量

D.作业次数

**答案：**A

.在进行人才测评时，将候选人逐一进行比较，评出优秀者的方法是（ )。

A.配对比较法

B.综合选拔法

C.评价中心法

D.升等考试法

**答案：**A

.由于某人某方面的品质和特征特别明显，使观察者容易产生错觉，忽略了其他的品质和特征，这属于素质测评的（ )。

A.以点盖面效应

B.感情效应

C.近因相似效应

D.对比效应

**答案：**A

.设计无领导小组讨论评分表时，评分指标应控制在（ ）以内。

A.5个

B.10个

C.30个

D.40个

**答案：**B

.( ）最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

.背景调查材料中，应聘者直接上司的评价和人力资源管理人员的评价相比（ )。

A.同等重要

B.更为可信

C.作用不大

D.更为主观

**答案：**B

.( ）原则要求管理者对员工要给予充分的信任与尊重。

A.因事择人

B.任人唯贤

C.用人不疑

D.严爱相济

**答案：**C

.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人事材料收集起来。

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

**答案：**A

.背景调查的内容应（ )。

A.完整、有效

B.简单、明了

C.简明、实用

D.周全、详尽

**答案：**C

.进行招聘时要制作招聘广告，确定招聘广告内容的主要依据是（ )。

A.招聘简章

B.媒体的类型

C.招聘对象

D.职位说明书

**答案：**D

.某企业在管理过程中遇到了一些问题，需要从人员素质方面查找原因，这时可以使用的人员素质测评类型是（ )。

A.选拔性测评

B.诊断性测评

C.配置性测评

D.鉴定性测评

**答案：**B

.在选拔管理人员时，选拔标准来自于参加选拔的所有候选人的水平高低，这种选拔标准属于（ )。

A.效标参照性标准

B.信度参照性标准

C.常模参照性标准

D.效度参照性标准

**答案：**C

.有一个目标明确、特色鲜明的招聘广告对招聘工作来说至关重要。招聘广告的结构要遵循AIDA原则，其中I指（ )。

A.欲望

B.行动

C.注意

D.兴趣

**答案：**D

.一场面试有众多阶段，其中在（ ）面试考官应提冋一些应聘者一般有所准备的、比较熟悉的题目，如让应聘者介绍一下自己的经历、自己过去的工作等。

A.关系建立阶段

B.导入阶段

C.核心阶段

D.确认阶段

**答案：**B

.面试是人才测评常用的一种方法，但这种方法在实行过程中会有一些问题，其中不包括（ )。

A.面试目的不明确

B.面试缺乏系统性

C.面试标准不具体

D.面试时间过长

**答案：**D

.笔试是人才测评常见的一种方法，（ ）的阅卷方式是笔试测验的必然趋势。

A.统一化与针对性

B.多样化与针对性

C.统一化与普适性

D.多样化与普适性

**答案：**B

.面试是一种常见的人才测评方式，下列关于面试的说法，不正确的是（ )。

A.面试过程中，考官与应聘者的地位平等

B.面试以谈话和观察为主要工具

C.面试按预先设计的程序来进行

D.面试具有明确的目的性

**答案：**A

.在结构化面试之前，企业需要为构建选拔性素质模型组建专门的测评小组，该小组的成员不包括（ )。

A.招聘岗位的资深任职人员

B.企业优秀员工代表

C.人力资源管理人员

D.招聘岗位所在部门的主管

**答案：**B

.结构化面试的题目有众多类型，“你有什么业余爱好？”是结构化面试中的（ )。

A.经验性问题

B.情境性问题

C.压力性问题

D.背景性问题

**答案：**D

.面试的题目有众多类型，“好的管理者应更注重效率，还是更注重公平？”这类问题属于（ )。

A.两难式问题

B.资源争夺型题目

C.开放式问题

D.排序选择型问题

**答案：**A

.人才测评往往具有选拔性，以下关于选拔性测评的说法，哪一项是不正确的？（ )。

A.测评指标具有灵活性

B.以淘汰较差员工为目的

C.测评标准刚性强

D.测评过程强调客观性

**答案：**B

.在众多招聘方式中，（ ）主要针对的招聘对象是已经拥有一定实践经验，脱离或即将脱离原有工作岗位的一部分成熟职业者。

A.校园招聘

B.内部晋升

C.外部聘任

D.社会招聘

**答案：**D

.人才测评时可依据目标选择不同方法，若想了解一个人的背景、成长历程和工作业绩，最直观的方法是（ )。

A.履历分析

B.知识测试

C.面试交流

D.情景模拟

**答案：**A

.履历表是进行履历分析的重要材料，履历表中的自我评价、兴趣爱好、态度和价值观和道德水平是考察应聘者的（ )。

A.知识与能力

B.品性特点

C.个人基本情况

D.家庭和社会关系

**答案：**B

.孔子提出的“听其言而观其行”与（ ）的测评方法一致。

A.评价中心

B.心理测验

C.面试

D.笔试

**答案：**C

.面试可依据不同标准划分为不同的类型，其中将面试划分为结构化面试、半结构化面试、非结构化面试的划分标准是（ )。

A.考官数量

B.面试气氛

C.应试者数量

D.操作的规范化程度

**答案：**D

.求职者的求职动机受多种因素影响，其中求职者的求职动机和求职者的经济压力的关系是（ )。

A.成正比

B.成反比

C.没有关系

D.因人而异

**答案：**A

.通过专业性的杂志招聘有一定知识和技能的专业人员，通过猎头公司招聘市场上稀缺的高级管理人才。这体现了选择招聘渠道时要考虑（ )。

A.传播效果

B.招聘难度

C.招聘成本

D.目标受众

**答案：**D

.某公司在新员工甄选过程中采用了人格测试，要求求职者基于自身感受实事求是地填答一套包括是非题、选择题的书面问卷。这种人格测试的方法属于（ )。

A.投射法

B.自陈量表法

C.评价量表法

D.标杆法

**答案：**B

.不同性格特点的员工对组织的要求不同，其中外源性动机强的员工看重的是（ )。

A.工作的挑战性

B.对组织的贡献

C.工作带来的成就感

D.工作带来的社会地位

**答案：**D

.应聘者在应聘时要准备应聘材料，一般情况下应聘材料可分为应聘简历和（ ）两部分材料。

A.应聘申请表

B.推荐材料

C.个人信息

D.介绍信件

**答案：**A

.某部门的员工个人素质都较高，但部门业绩总是无法让领导满意，领导任命你为该部门负责人，你会如何做好该部门的工作，这道情境面试题目考查指标是（ )。

A.团队精神

B.应变能力

C.目标管理

D.知人善任

**答案：**B

.心理测验技术广泛应用于人员测评中，其有众多基本功能，其中不包括（ )。

A.心理辅导功能

B.心理刻画功能

C.心理诊断功能

D.心理预测功能

**答案：**A

.在绩效管理的指标设计时，采用KPI方法追求指标的（ ）容易导致“考核指标过多”的问题。

A.全面性

B.区别性

C.有效性

D.简洁性

**答案：**A

.正确的绩效管理理念是有效实施绩效管理的保障。以下对绩效管理的认识，哪一项是不正确的？（ )。

A.绩效管理是由上到下的单向管理活动

B.绩效管理主要是对员工行为和结果的管理

C.绩效管理是双向的管理活动

D.绩效管理是周期性、持续性的活动

**答案：**A

.在绩效评估中，（ ）不是因为考评者的主观性导致的考评误差。

A.对比误差

B.晕轮效应

C.刻板印象

D.绩效指标的标准不明确

**答案：**D

.绩效考评结果中大多数员工的考核分数都很高，这种情况可以称为（ )。

A.严格化倾向

B.趋中倾向

C.宽容化倾向

D.标准化倾向

**答案：**C

.绩效管理是企业明确企业战略，并分解和落实企业战略的企业大事。以下不属于绩效管理的战略意义的是（ )。

A.可以有效地推进战略实施

B.有助于适应组织结构调整和变化

C.可以节约管理者的时间成本

D.有助于构建和提升企业的核心竞争力

**答案：**C

.在绩效考评中，基于多角度、多主体考评对象进行信息搜索的方法通常被称为（ )。

A.平衡计分卡

B.行为锚定法

C.评价中心法

D.360度考评法

**答案：**D

.工作分析是绩效管理的基础，其具体表现不包括（ )。

A.职位描述是绩效目标和绩效指标的来源

B.职位的工作关系决定了绩效评估关系

C.工作分析是关键绩效指标的唯一来源

D.工作岗位的工作特点决定了绩效管理的方式

**答案：**C

.在绩效管理过程中，直接上级可以通过（ ）向下级反馈其绩效考核结果，并共同分析改进绩效水平的对策。

A.绩效计划

B.绩效沟通

C.绩效监控

D.绩效考核

**答案：**B

.在不同的绩效指标类型中，考量员工如何执行上级指令的指标类型是（ )。

A.行为导向型

B.综合型

C.结果导向型

D.品质导向型

**答案：**A

.晕轮误差是考评者因被考评者的一个人格上的特征掩蔽了其他人格上的特征而造成的误差。以下不能纠正绩效考评中的晕轮误差的是（ )。

A.建立精确的考评指标标准体系

B.建立完善的薪酬激励机制

C.对考核者进行适当的培训

D.建立严谨的工作记录制度

**答案：**B

.沟通是绩效计划阶段必不可少的环节。在绩效计划准备阶段的沟通方式不包括（ )。

A.员工大会

B.小组会议

C.非正式会议

D.单独面谈

**答案：**C

.在绩效评估时，选择下级作为评估主体，采取何种方式更为合适？（ )。

A.统一组织评估会议并实名

B.统一组织评估会议并匿名

C.独立评估并实名

D.独立评估并匿名

**答案：**D

.在绩效考核之前，往往需要对考评主体进行培训。常用的评估主体培训形式与方法不包括（ )。

A.讲座法

B.单独面谈法

C.角色扮演

D.行为示范

**答案：**B

.在绩效评估时，评估者以近期的记忆来代替被评估者在整个被评估期的工作表现情况，这种情况称为（ )。

A.近因效应

B.刻板印象

C.首因效应

D.趋中效应

**答案：**A

.绩效监控是绩效管理能够有效施行的重要环节。以下关于绩效监控的描述，哪一项是错误的？（ )。

A.绩效监控应视为管理者始终关注下属的各项活动，以保证它们按计划进行，并纠正各种重要偏差的过程

B.绩效监控始终关注员工的工作结果

C.管理者绩效监控的内容始终围绕着当初在绩效计划阶段确定的绩效目标

D.在绩效管理实践中，不同管理者针对具体工作和下属员工实施绩效监控的过程中也有一些共通之处，这些就是绩效监控的关键点

**答案：**B

.在绩效反馈过程中，管理者在进行正向反馈时应遵循的原则不包括（ )。

A.用正面的肯定来认同员工的进步

B.要明确指出员工需要改进的地方

C.要明确指出受称赞的具体行为

D.当员工的行为有所进步时应给予及时的反馈

**答案：**B

.管理者做好充分准备是绩效反馈效果的保障。管理者绩效反馈面谈前应准备的内容不包括（ )。

A.收集下属过去的工作表现资料

B.设计绩效反馈面谈计划表

C.确定面谈时间和地点

D.制定员工的职业发展计划

**答案：**D

.为保证绩效反馈效果，管理者和员工都应在绩效面谈前做好相关准备。其中员工应准备的内容不包括（ )。

A.整理绩效反馈面谈中需要的信息资料

B.就个人疑问做好相关准备

C.选择面谈时间和地点

D.草拟绩效改进计划和下一绩效周期的绩效计划

**答案：**C

.结果主导型的绩效考评始终关注员工的工作结果，其优点是（ )。

A.操作简单，能够激励员工提高技能

B.开发成本小

C.容易量化

D.反馈功能好

**答案：**C

.在开展360度考评前需要对考评者进行培训，培训的内容不包括（ )。

A.沟通技巧

B.反馈评价结果的方法

C.考评实施技巧

D.绩效考评指标的设计

**答案：**D

.在进行绩效指标的提取时往往需要采集多方面信息，一般而言，提取绩效指标所需要采集的信息不包括（ )。

A.部门职能与岗位职责

B.绩效短板与不足

C.员工薪酬福利水平

D.组织战略与经营规划

**答案：**C

.在绩效考评中，可以反映出员工在工作过程中的表现以及完成任务所使用的方式方法是（ )。

A.行为导向型指标

B.品质导向型指标

C.结果导向型指标

D.综合型指标

**答案：**A

.好的绩效指标标准是绩效指标落地的保障。绩效指标的标准主要由（ ）构成。

A.标志和尺度

B.标志和标度

C.指标和数值

D.指标和标度

**答案：**B

.一对一面谈是绩效沟通的常见形式。以下关于一对一会面式绩效沟通的表述，哪一项是不正确的？（ )。

A.与书面报告不同，这种沟通方式基本不需要做任务的沟通准备

B.在面谈的最后应留出足够的时间让员工有机会表达他的意见和观点

C.在每次会面的开始，管理者应该让员工了解面谈的目的和重点

D.管理者容易犯过多地教训下级而不充分倾听的错误

**答案：**A

.360度考评是众多绩效考评方法中的一种。下列关于360度考评的表述，哪一项是正确的？（ )。

A.以工作产出为导向

B.不利于强化企业的核心价值观

C.具有全方位、多角度的特点

D.阻碍管理者与员工的双向交流

**答案：**C

.在绩效指标设计阶段，KPI指标法是常用的指标设计方法，其核心是从众多繁杂的绩效考评指标中（ )。

A.确立完善考评的标准

B.构建新型的激励机制

C.提取重要和关键指标

D.明确企业文化

**答案：**C

.绩效改进计划是绩效反馈面谈的重点内容。以下对绩效改进计划的理解，哪一项是不正确的？（ )。

A.绩效改进计划的制定基于绩效评估的结果

B.制定绩效改进计划是部门管理的日常工作

C.绩效改进计划的最终目的是员工现有绩效的提高，能力的提升

D.制定绩效改进计划是部门管理的附加工作

**答案：**D

.某位绩效考评者特别注重“沟通能力”，因此在绩效考核时，面对一些沟通能力突出的员工就出现了以点带面的现象。这属于考评的（ )。

A.对比误差

B.刻板印象

C.晕轮效应

D.相似误差

**答案：**C

.在绩效管理五阶段模型中，（ ）具有前瞻性，可以帮助员工认清方向，明确目标。

A.绩效改善

B.绩效计划

C.绩效反馈

D.绩效沟通

**答案：**B

.在绩效指标设计的可操作性角度来分析，下列绩效考评指标最符合要求的是（ )。

A.工作热情高

B.乐于帮助他人

C.政治思想好

D.上班不迟到

**答案：**D

.员工的绩效会随着时间的推移而发生变化，这是体现了绩效的（ )。

A.发展性

B.动态性

C.多维性

D.多因性

**答案：**B

.制定绩效改进计划是引导员工进一步发展提升的重要手段。绩效改进计划的内容不包括（ )。

A.制定者或参与人的基本情况

B.上一绩效周期各个指标的完成情况

C.工作所存在问题的描述

D.明确绩效改进后要达到的绩效目标

**答案：**B

.工作态度考评通常是服务型岗位员工考评的重点，工作态度考评指标不包括（ )。

A.主动积极性

B.责任感

C.客户满意度

D.纪律性

**答案：**C

.科学的运行方式是绩效管理效果得以保障的重要手段。关于绩效管理运行的说法，哪一项是不正确的？（ ）

A.考评周期的确定完全取决于绩效考评的目的要求

B.以定期提薪和奖金分配为目的的考评应定期举行

C.绩效管理需要按照一定的时间顺序按部就班推进

D.用于员工晋升的绩效考评属于不定期的绩效考评

**答案：**A

.绩效改进计划是指导绩效改进实施的标准。以下关于绩效改进计划的说法，哪一项是不准确的？（ )

A.绩效改进计划要有针对性

B.绩效改进计划要有时间性

C.绩效改进计划要有全面性

D.绩效改进计划要获得参与人员的认同

**答案：**C

.排序考核法将员工的绩效表现从优至劣或由劣到优进行排列，从而确定每一员工的相对等级或名次。以下关于排序考核法的表述，不正确的是？（ )。

A.简单易行，花费时间少

B.能够减少考评结果过宽和趋中的误差

C.无法使员工得到关于自己优点或缺点的反馈

D.它是以员工的工作表现和结果与客观标准对比

**答案：**D

.在绩效管理过程中，上下级之间的（ ）关系是企业绩效管理活动的基本单元。

A.考评与被考评

B.分工与协作

C.领导与被领导

D.监督与检查

**答案：**A

.在绩效管理的各个环节中，管理者关心的中心和焦点始终应是（ )。

A.考评指标

B.考评标准

C.考评方法

D.被考评者

**答案：**D

.在绩效考评指标设计中，记忆能力、语言表达能力、进取精神等属于（ ）绩效考核指标。

A.行为过程型

B.品质特征型

C. 工作结果型

D. 工作方式型

**答案：**B

.在设计绩效考评指标体系时，强调团队合作精神和集体力量的方法是（ )。

A.要素图示法

B.问卷调查法

C.头脑风暴法

D.经验总结法

**答案：**C

.在绩效评估时，获取企业产品产量、销售额、利润等数量性指标数据的途径不包括（ )。

A.工作记录

B.财务票据

C.统计报表

D.上级考评

**答案：**D

.企业在实施绩效管理时，对于绩效考评科学认识非常重要。以下关于绩效考评的说法，哪一项是不正确的？（ )。

A.考评者的自身素质和管理水平对考评结果影响甚微

B.360度考评方式可以避免出现个人偏见考评误差

C.绩效考评重点应放在绩效行为和产出结果上

D.企业应当重视对考评者的训练与培养

**答案：**A

.根据绩效考评的具体目的和要求，用于培训的考评应以（ ）为重点。

A.工作效率

B.工作过程

C.工作结果

D.工作方式

**答案：**B

.在绩效考核信息搜集过程中，对于单位产品的成本、投资回报率等企业的成本指标，可以通过（ ）获取绩效数据。

A.生产部门

B.财务部门

C.人事部门

D.计划部门

**答案：**B

.绩效管理体系设计的前期准备工作是绩效管理工作的顺利开展的保证。绩效管理体系设计的前期准备工作不包括（ )。

A.明确企业战略目标

B.进行工作分析

C.设计岗位胜任特征模型

D.进行员工工作结果评价

**答案：**D

.在下列绩效指标得分的计分方法中，计分最为精确的是（ )。

A.百分率法

B.说明法

C.0-1法

D.区间计分法

**答案：**A

.在进行绩效指标体系设计时可以从平衡计分卡的四个维度进行考量，以下属于平衡计分卡中财务维度的是（ )。

A.客户满意度

B.员工满意度

C.利润

D.员工训练成本和次数

**答案：**C

.绩效管理的组成要素中，（ ）为人力资源管理其他系统工作的开展提供了参考依据。

A.考评指标

B.考评结果

C.考评程序与方法

D.考评者和被考评者

**答案：**B

.绩效评估结果通常应用于绩效管理的多个环节，其中在人力资源规划中的应用不包括（ )。

A.提供准确的企业绩效数据

B.提供高效度的人力资源信息

C.清查内部人力资源情况

D.预测人员需要

**答案：**A

.绩效考评结果通常作为绩效管理多个环节的决策依据，但不包括（ ）环节。

A.培训开发

B.薪酬分配

C.人员调配

D.工作分析

**答案：**D

.在绩效指标设计中，“员工培训达标率”属于平衡计分卡中（ ）方面的指标。

A.财务

B.客户

C.内部流程

D.学习和成长

**答案：**D

.基于平衡计分卡的绩效考评指标体系包含四个维度，其中强调从股东和出资人的立场出发的是（ )。

A.财务

B.客户

C.内部流程

D.学习和成长

**答案：**A

.“绩效改进之父”吉尔伯特提出：“绩效=有价值的成效÷行为代价”。以下说法符合吉尔伯特对绩效的定义的是（ )。

A.小李，你这个月绩效目标是10万元，完成有问题吗？

B.小李，这2000元，是你这个月的绩效。

C.小李，你这个月的抢单量提高了30%，可整个工作时长又减少了10%，你是用什么方法提升了绩效？

D.小李，这个月你客户的拜访量不够，下个月的绩效可能会有问题。

**答案：**C

.在绩效管理过程中，决定员工工作绩效的因素中最应优先考虑的是（ )。

A.员工清楚地知道干什么和怎么干

B.员工手脚麻利

C.员工责任心强

D.员工的KPI指标的激励性

**答案：**A

.绩效沟通是绩效管理的核心，绩效沟通的最终目的是（ )。

A.实现企业战略目标

B.提高员工工作积极性

C.提高员工绩效水平

D.帮助管理人员协调下属工作

**答案：**C

.在绩效考评过程中，不同考评对象其考评内容会有所差异。以下不属于一般员工的评价内容的是（ )。

A.工作态度

B.对工作的忠诚度

C.激励他人

D.工作效率

**答案：**C

.从组织层面来看，绩效反馈面谈的目的不包括（ )。

A.降低员工的流动率

B.找出员工的长处及短处

C.为人力资源规划提供参考

D.立即提高员工专业能力

**答案：**D

.绩效管理是一个完整的管理过程，其通常包含五个环节，依次是（ )。

A.绩效计划、绩效评估、绩效实施、绩效反馈、绩效评估结果的运用

B.绩效计划、绩效实施、绩效评估、绩效反馈、绩效评估结果的运用

C.绩效评估、绩效计划、绩效实施、绩效反馈、绩效评估结果的运用

D.绩效实施、绩效评价、绩效计划、绩效反馈、绩效评估结果的运用

**答案：**B

.在绩效管理过程中，企业绩效管理系统实施效果的直接责任人是（ )。

A.CEO

B.人力资源管理部门主管

C.各直线部门主管

D.绩效管理专员

**答案：**C

.在绩效反馈面谈中，考评者所反映的信息应当是对员工的某一类行为，这是指绩效反馈的（ )。

A.真实性

B.及时性

C.针对性

D.能动性

**答案：**C

.绩效管理的可靠性是绩效管理科学性的表现。以下关于绩效管理可靠性的说法，哪一项是不正确的？（ )。

A.它强调绩效考核的一致性与稳定性

B.它强调不同评价者之间对同一个人或同一组人的评价结果应该大体一致

C.绩效管理的可靠性称为信度，是指绩效考核能反映其所测量内容的准确程度

D.如果绩效管理因素和绩效管理尺度是明确的则有助于改善绩效管理的可靠性

**答案：**C

.在绩效考评中，着眼于员工在“干什么”“如何进行操作”“怎样完成任务”等问题的考评类型是（ )。

A.行为导向型

B.结果导向型

C.态度导向型

D.品质导向型

**答案：**A

.绩效考评是绩效管理的重要环节。以下关于绩效考评的认识，哪一项是不正确的？（ )。

A.绩效考评必须定期进行

B.绩效考评是一个过程，不是简单的行为

C.绩效考评的出发点和终点都是企业整体绩效

D.绩效考评与企业的发展战略、组织构架和人力资源管理息息相关

**答案：**A

.绩效是一个组织或个人在一定时期内的投入产出情况，其特性不包括（ )。

A.多因性

B.多维性

C.单一性

D.动态性

**答案：**C

.在以下的四种绩效观中，主张对技能人员的行为进行标准化的是（ )。

A.结果论

B.全面绩效论

C.行为论

D.潜能论

**答案：**C

.影响绩效的因素有很多，绩效的优劣并不是由单一因素决定，而是受组织内外因素共同作用的，这是指绩效具有（ )。

A.多因性

B.多维性

C.单一性

D.动态性

**答案：**A

.绩效管理通过对人员进行甄选与区分，保证优秀人才脱颖而出，同时淘汰不适合人员，这体现了绩效管理的什么作用？（ )。

A.促进组织和个人绩效的提升

B.促进管理流程和业务流程优化

C.为人员甄选提供基础

D.保证组织战略目标的实现

**答案：**C

.管理双方应该明确绩效管理的标准、程序、方法和时间等事宜，使管理过程公开化和透明化。这体现了绩效管理的（ ）原则。

A.客观性

B.开放性

C.有效沟通

D.全员参与

**答案：**B

.KPI是绩效考评的常用方法，其理论基础是（ )。

A.二八原理

B.四六原理

C.目标原理

D.关键原理

**答案：**A

.平衡计分卡是实现组织战略的一组指标集合，是优化组织绩效、提升组织竞争力的框架性工具。平衡计分卡的四个维度不包括（ )。

A.财务维度

B.客户维度

C.外部流程维度

D.学习与成长维度

**答案：**C

.作为绩效管理工具，平衡性是平衡计分卡的核心特点，其平衡性不包括（ ）的平衡。

A.财务与非财务

B.主体与客体

C.外部与内部

D.长期与短期

**答案：**B

.一般而言，绩效考评的内容主要分为工作业绩、工作能力、工作潜力和（ ）四个方面。

A.工作期望

B.工作态度

C.工作时间

D.工作地点

**答案：**B

.沟通是绩效计划制定的重要环节，绩效计划是（ ）沟通的过程。

A.单向

B.双向

C.横向

D.纵向

**答案：**B

.在绩效评估中，评估者以周围大多数人的价值观念、思维方式和行为方式作为自己的评价行为标准，这种情形称为（ )。

A.趋中效应

B.感情效应

C.从众效应

D.刻板效应

**答案：**C

.在绩效管理评估问卷中，一般将一些开放式问题放在（ ）部分。

A.基本信息

B.问卷说明

C.意见征询

D.问卷主体

**答案：**C

.绩效改进计划的制定需要遵循一定的程序，其实施程序不包括（ )。

A.绩效诊断和分析

B.建立专门的绩效改进小组

C.确定绩效改进工具及方案

D.制定员工发展计划

**答案：**D

.以下哪种薪酬体系最能激发员工工作积极性？（ )。

A.职位薪酬体系

B.技能薪酬体系

C.能力薪酬体系

D.绩效薪酬体系

**答案：**D

.为激励员工，企业以现金即时支付一部分员工应得的奖金，余下部分转入员工账户，留待将来支付的奖励制度被称为（ )。

A.现金利润分享制

B.现付与递延结合制

C.延期利润分享制

D.与利润挂钩的薪酬计划

**答案：**B

.以下选项中，作为群体激励薪酬中最简单的也是最接近个人奖励计划的是（ )。

A.班组奖励计划

B.利润分享计划

C.收益分享计划

D.风险分享计划

**答案：**A

.为激发员工积极性，公司和员工约定在将来某一时期内以特定的价格购买一定数量的公司股权的奖励制度被称为（ )。

A.现股计划

B.期股计划

C.期权计划

D.现金计划

**答案：**B

.( ）强调企业设计薪酬结构时必须充分考虑企业自身发展的特点和支付能力。

A.战略导向原则

B.内部一致性原则

C.经济性原则

D.外部竞争性原则

**答案：**C

.一般来说，高新技术产业组织和上市公司针对专业技术人员的薪酬方案，通常采用（ )。

A.科研项目承包模式

B.薪酬+股权激励模式

C.单一化高薪酬模式

D.较高薪酬+奖金模式

**答案：**B

.一般来说，创业阶段的公司通常采用的薪酬策略是（ )。

A.“高激励、高福利”策略

B.“个人—团体激励、高保障”策略

C.“低保障、高激励”策略

D.“奖励成本控制，保障为主”策略

**答案：**C

.( ）是制定薪酬管理制度的重要基础。

A.岗位价值评估

B.岗位判断

C.岗位描述

D.岗位规范

**答案：**A

.一般来说，最低等级工资标准高，工资等级表的幅度应（ )。

A.大一些

B.小一些

C.无关

D.不变

**答案：**B

.不只考虑工作结果或产出，还关注实际工作效果的薪酬形式是（ )。

A.计时薪酬

B.计件薪酬

C.业绩挂钩薪酬

D.利润挂钩薪酬

**答案：**C

.当人工成本过高需要进行成本控制时，不是直接降低薪酬，而是使薪酬水平保持不变的成本控制手段是（ )。

A.薪酬控制

B.薪酬冻结

C.延缓提薪

D.薪酬调整

**答案：**B

.简单地根据职位的价值大小从高到低或从低到高对职位进行总体上排序的职位分析方法是（ )。

A.直接排序法

B.交替排序法

C.配对比较法

D.排序分类法

**答案：**A

.一般来说，规模较大、投资回报率较高、薪酬成本占比较低且在市场竞争中对手较少的企业，通常采取的薪酬水平定位策略是（ )。

A.薪酬滞后策略

B.薪酬匹配策略

C.薪酬领袖策略

D.混合薪酬策略

**答案：**C

.双重职业发展通道通常适用于哪种类型的员工？（ )。

A.管理人员

B.销售人员

C.专业技术人员

D.普通员工

**答案：**C

.企业要采取薪酬领先策略，通常来说薪酬水平应定在市场薪酬水平的（ )。

A.15到30分位

B.50分位

C.45分位

D.75甚至90分位

**答案：**D

.具有“对事不对人”这一特点的工作分类是（ )。

A.品位分组

B.岗位分类

C.品位分级

D.品位分类

**答案：**B

.企业在不同发展阶段应选择与薪酬水平相应的薪酬政策，但不包括（ )。

A.领先型政策

B.跟随型政策

C.滞后型政策

D.混合型政策

**答案：**D

.一般来说，现代薪酬对员工来说最主要的功能不包括（ )。

A.保障功能

B.激励功能

C.增值功能

D.社会信号功能

**答案：**C

.岗位划分较粗，岗位工作差别较大且员工技能水平存在差异的技术型企业或部门适用哪一类薪酬制度？（ )。

A.一岗一薪薪酬制

B.技能薪酬制

C.一岗多薪薪酬制

D.提成薪酬制

**答案：**C

.能够鼓励员工发展各项技能，提高业绩表现，增强参与意识的薪酬种类是（ )。

A.能力薪酬

B.提成薪酬

C.技术薪酬

D.岗位薪酬

**答案：**C

.依据员工个人的绩效评价等级和在薪酬浮动范围中的位置，确定员工的薪酬增长规模和频率的薪酬制度是（ )。

A.岗位薪酬制

B.年功序列制

C.技能薪酬制

D.绩效矩阵制

**答案：**D

.最具高稳定性结构的薪酬制度是（ )。

A.岗位薪酬制

B.考核薪酬制

C.技能薪酬制

D.年功序列制

**答案：**D

.以市场变动为依据调整其薪酬等级结构和薪酬等级，并关注跨组织之间的人员和能力协调合作的薪酬结构是（ )。

A.平等式薪酬结构

B.等级式薪酬结构

C.垂直式薪酬结构

D.网络式薪酬结构

**答案：**D

.促使组织内部的全体员工共同努力，通过节约成本、改进质量或提高生产率等途径达成更高的组织目标，然后员工和组织之间共同分享所得收益的激励计划是（ )。

A.班组奖励计划

B.收益分享计划

C.利润分享计划

D.股票期权计划

**答案：**B

.实行差异化竞争战略的企业通常适用于以下哪种薪酬水平定位策略？（ )。

A.领先型薪酬策略

B.跟随型薪酬策略

C.滞后型薪酬策略

D.混合型薪酬策略

**答案：**A

.在岗位评价中，（ ）要素评价的是岗位的劳动卫生状况。

A.劳动责任

B.劳动技能

C.劳动强度

D.劳动环境

**答案：**D

.指企业发放的报酬低于市场平均工资水平的薪酬水平策略被称之为（ )。

A.领先策略

B.跟随策略

C.匹配策略

D.滞后策略

**答案：**D

.薪酬设计中（ ）环节最有利于解决内部公平。

A.市场薪酬调查

B.支付范围内的薪酬标准

C.岗位评价

D.工作分析

**答案：**C

.结构工资制是指基于工资的不同功能划分为若干相对独立的工资单元，各单元又规定不同的结构系数，组成有质的区分和量的比例关系的工资结构。结构工资又被称为（ )。

A.多元化工资

B.资历工资

C.业绩工资

D.奖金

**答案：**A

.在选择薪酬调查的对象时，通常需要首先考虑以下哪条原则？（ )。

A.可比性原则

B.最优原则

C.公平性原则

D.趋中原则

**答案：**A

.一般来说，薪酬市场调查报告的内容不包括（ )。

A.薪酬政策的分析

B.薪酬满意度分析

C.薪酬调查实施情况

D.薪酬水平调整建议

**答案：**B

.薪酬满意度是员工对自己所获薪酬进行评价而产生的（ )。

A.期望满足程度

B.客观比较结果

C.主观心理感受

D.实际感受程度

**答案：**C

.薪酬是能够为企业和投资者带来预期收益的资本，体现了薪酬的（ ）功能。

A.增值

B.控制成本

C.塑造企业文化

D.改善经营绩效

**答案：**A

.一般来说，可以在快、准、全三个方面满足客户要求的薪酬调查方式是（ )。

A.企业之间相互调查

B.问卷调查

C.委托中介机构调查

D.访谈调查

**答案：**C

.以人为标准、人在事先、以人择事的工作分类制度被称为（ )。

A.职务分类制

B.岗位分类制

C.职位分类制

D.品位分类制

**答案：**D

.岗位评价要素的特点不包括（ )。

A.重复性

B.可观察性

C.可比性

D.可衡量性

**答案：**A

.社会公开的薪酬调查数据源不包括（ )。

A.各种媒体公布的薪酬数据

B.各种民间组织提供的薪酬数据

C.政府部门公布的薪酬数据资料

D.委托中介机构进行调查获得的薪酬数据

**答案：**D

.主要根据员工所具备的工作能力与潜力确定员工薪酬的薪酬设计导向是（ )。

A.以工作为导向

B.以行为为导向

C.以技能为导向

D.以绩效为导向

**答案：**C

.以下有关技能薪酬制的说法，不正确的是 ( )。

A.根据员工所具备的工作潜力来确定

B.常见类型如职能薪酬、能力薪酬及技术等级薪酬

C.有利于激励员工提高自身的技术能力水平

D.处在稳定期，继续提高企业核心能力的企业适合采用该类薪酬制度

**答案：**A

.将工资水平直接与企业效益和员工的工作业绩相联系的薪酬制度是（ )。

A.一岗一薪制

B.薪点薪酬制

C.一岗多薪制

D.提成制

**答案：**B

.为奖励员工的工作成果并激发员工的积极性，让企业员工根据其工作绩效而参与利润分配的计划是（ )。

A.班组奖励计划

B.收益分享计划

C.利润分享计划

D.股票期权计划

**答案：**C

.企业效益提高后，要对全体员工的工资给予等比例调整通常采用的方法是（ )。

A.物价性调整

B.工龄性调整

C.奖励性调整

D.效益性调整

**答案：**D

.主要应用于"蓝领"员工，以应用知识和技能为基础的薪酬是（ )。

A.能力薪酬

B.提成薪酬

C.技术薪酬

D.岗位薪酬

**答案：**C

.以下哪种薪酬制度的薪酬标准不以金额表示？（ )。

A.一岗多薪制

B.薪点制

C.提成制

D.一岗一薪制

**答案：**B

.企业对薪酬制度进行管理性诊断的内容不包括（ )。

A.企业是否设有薪酬管理专职人员

B.薪酬水平是否满足员工生活水准

C.企业是否定期进行薪酬调查

D.薪酬管理委员会是否会定期收集员工对薪酬制度的意见

**答案：**B

.一般来说，管理人员薪酬的构成要素不包括（ )。

A.基本工资

B.奖金和红利

C.销售提成

D.福利与津贴

**答案：**C

.影响企业工资水平的企业外部因素不包括（ )。

A.劳动力市场

B.企业自身特征

C.当地法律法规

D.所处地域

**答案：**B

.在同一个工资等级中，最高档次的工资水平与最低档次之间的工资差距被称为（ )。

A.工资差距

B.工资档次

C.等级重叠

D.浮动幅度

**答案：**D

.员工在同一岗位一般不存在薪酬升级问题，只有在变动岗位时才能提高工资水平的工资制度是（ )。

A.—岗一薪工资制

B.技能工资制

C.一岗多薪工资制

D.提成工资制

**答案：**A

.下列关于绩效工资制的说法，不正确的是（ )。

A.以工作业绩为基础支付工资

B.注重团体绩效差异的确定

C.计件工资制是一种典型形式

D.提成制是一种典型形式

**答案：**B

.一般来说，容易使营销人员和企业之间产生较大的离心力的工资制度是（ )。

A.计件工资制

B.提成工资制

C.技能工资制

D.岗位工资制

**答案：**B

.依据工资的各种职能将工资分解为几个组成部分，并分别确定工资额，最后将其相加作为劳动者的工资报酬的工资制是（ )。

A.绩效工资制

B.岗位工资制

C.结构工资制

D.技能工资制

**答案：**C

.在同一组织内部不同职位或不同技能的薪酬水平的排列形式被称为（ )。

A.薪酬支付的基础

B.薪酬支付的对象

C.薪酬支付的结构

D.薪酬支付的方式

**答案：**C

.薪酬水平定位的（ )，是指企业发放的报酬等于市场平均工资水平。

A.领先策略

B.匹配策略

C.随机策略

D.滞后策略

**答案：**B

.在职位分类过程中，先将职位分成大类，再分成小类，最后将所有的职位归类化等的职位分类法被称为（ )。

A.排序法

B.归类法

C.点数法

D.要素比较法

**答案：**B

.货币薪酬又称（ )。

A.补贴

B.福利

C.保障计划

D.直接薪酬

**答案：**D

.支付相当于员工岗位价值的薪酬，体现了（ ）原则。

A.对外具有竞争力

B.对内具有公平性

C.对员工具有激励性

D.薪酬成本的控制

**答案：**B

.岗位等级划分依据是（ ）的结果。

A.组织结构

B.岗位评价

C.绩效考核

D.薪酬标准

**答案：**B

.企业年金是一种补充性养老金制度，是指企业及其职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。企业年金不适用于以下哪一群体？（ )。

A.退休员工

B.新进员工

C.临时员工

D.试用期满的员工

**答案：**C

.在企业总体原则初定的情况下，企业和特定员工就薪酬问题分别进行洽谈，一次确定这些员工的薪酬的模式被称为（ )。

A.领导决定模式

B.集体洽谈模式

C.专家咨询模式

D.个别洽谈模式

**答案：**D

.较适用于专业化、自动化程度较高，流水作业、工作技术比较单一和工作等级比较固定的行业及工种的薪酬制度是（ )。

A.复合职薪制

B.一职数薪制

C.一职一薪制

D.年工序列制

**答案：**C

.将当年的一部分利润直接在期末以现金方式向员工支付的利润分享方式被称为（ )。

A.现金利润分享

B.现付和延递结合制

C.延期利润分享

D.与利润挂钩的薪酬计划

**答案：**A

.企业提供的实际平均薪酬与薪酬幅度中间的比值被称为（ )。

A.薪酬平均率

B.增薪幅度

C.平均增薪率

D.平均薪酬水平

**答案：**A

.一般来说，企业在衰退阶段通常采取薪酬策略是（ )。

A.“高激励、高福利”策略

B.“个人—团体激励、高保障”策略

C.“低保障、高激励”策略

D.“奖励成本控制，保障为主”策略

**答案：**D

.一般来说，薪酬沟通的最后一个步骤是（ )。

A.确定薪酬沟通的目标

B.制定薪酬沟通的

C.薪酬沟通面谈

D.沟通效果评估

**答案：**D

.以下针对专业技术人员的薪酬方案中，哪一种模式更适合从事基础性、理论性研究的专业技术人员？（ )。

A.科研项目承包模式

B.薪酬＋股权激励模式

C.单一化高薪酬模式

D.较高薪酬+奖金模式

答案：C

.( ）是指蕴藏在个体身上的劳动能力。

A.凝固的劳动

B.流动的劳动

C.潜在的劳动

D.现实的劳动

**答案：**C

.个体运用已有的知识经验，通过练习而形成的一定的动作方式或智力活动方式，熟练掌握并能运用专门技术的能力被称为（ )。

A.技能

B.自我认知

C.人格特征

D.知识

**答案：**A

.具备薪酬等级数目较多，相邻等级之间以及最高与最低薪酬之间的差距较大等特征的薪酬结构是（ )。

A.平等式薪酬结构

B.等级式薪酬结构

C.网络式薪酬结构

D.市场导向薪酬结构

**答案：**B

.以下关于绩效加薪的特点，不正确的是（ )。

A.绩效加薪的作用等同于奖金制度的作用

B.对基本工资有附属性

C.根据个人绩效表现而调整

D.绩效加薪与绩效评价直接关联

**答案：**A

.以下选项中不属于员工持股计划的特点的是（ )。

A.内部员工持股采取自愿原则

B.内部员工持股具有内部性

C.内部员工持股具有开放性

D.内部员工持股股份的形成方式多种多样

**答案：**C

.影响新进员工薪酬标准的因素不包括（ )。

A.新员工对薪酬的满意度

B.人才市场供求关系

C.新员工的个人能力因素

D.新员工在原单位的职务和薪酬水平

**答案：**A

.各个相邻的薪酬等级浮动幅度在数值上的交叉程度是（ )。

A.薪酬差距

B.薪酬档次

C.等级重叠

D.浮动幅度

**答案：**C

.以下关于宽带薪酬的说法，哪一项是不正确的？（ )。

A.宽带薪酬有利于工作绩效的改进

B.宽带薪酬常用于直线型组织结构

C.宽带薪酬有利于工作岗位变动

D.宽带薪酬能引导员工自我提高

**答案：**B

.培训效果评估涉及多方面的内容。其中，对受训人员主观感受和看法的评估，属于培训效果评估中的（ )。

A.反应评估

B.学习评估

C.行为评估

D.结果评估

**答案：**A

.在人力资源培训中，关于外聘教师与内部培养教师的优劣比较，表述正确的是？（ )。

A.外聘教师更能保证交流的顺畅

B.拓展训练中内部培养教师更有优势

C.使用外聘教师有可能加大培训费用

D.外聘教师一定能激发培训对象参与的积极性

**答案：**C

.企业要想取得良好的培训效果，必须重视前期准备工作。一项有效的培训工作，其前期准备的关键是做好（ )。

A.动员工作

B.培训需求分析

C.培训师选择

D.成本预算

**答案：**B

.培训目标是企业在实施培训前制定的，培训目标可以分解为不同的层次，但不包括（ )。

A.可以达到的目标

B.应该达到的目标

C.必须达到的目标

D.曾经达到的目标

**答案：**D

.新员工入职培训中的企业文化与制度培训一般是由（ ）来进行。

A.从顾问公司聘请的培训顾问

B.从大中专院校聘请的教师

C.内部培训师

D.劳动行政部门的专职人员

**答案：**C

.培训评估报告是企业培训工作进行总结的一种报告类文书，撰写培训评估报告时，错误的做法是（ )。

A.必须对所有受训人员进行专门访谈调查

B.尽量实事求是地呈现评估结果

C.附录中最好收集培训过程中所使用的原始资料

D.当评估方案持续时间超过一年时，需要做中期评估报告

**答案：**A

.企业对新录用的员工进行集中培训，这种方式叫做（ )。

A.岗前培训

B.在岗培训

C.离岗培训

D.业余自学

**答案：**A

.人员培训与开发规划的具体内容不包括（ )。

A.受训人员的数量

B.培训的方式方法

C.培训费用的预算

D.培训的奖励措施

**答案：**D

.通常企业对员工进行培训前，都会对员工的培训需求进行分析，员工培训需求评估的基本目的是（ )。

A.满足企业管理的需要

B.了解有关方案的情况

C.加强员工与企业的联系

D.增强员工荣誉感

**答案：**A

.随着现代信息技术的发展，以下不属于应用新兴技术的培训的特点是（ )。

A.以技术为支持基础

B.跨边界

C.学习更以学员为中心

D.传播媒介单一

**答案：**D

.培训评估法可以分为定性评估和定量评估。下列选项中，不属于培训评估的定性评估法的是？（ )。

A.关键人物评估法

B.座谈法

C.动态评估法

D.问卷调查评估法

**答案：**D

.在评估培训效果时，（ ）更适用于调查面窄、以开放式问题为主的调查。

A.访谈法

B.问卷调查法

C.观察法

D.电话调查法

**答案：**A

.如果想提升在职人员的专业技能，那么对于在职人员培训内容的主要是（ )。

A.企业文化

B.企业发展状况、相关规章制度

C.管理能力提升

D.生产、制造、研发、营销等专业知识

**答案：**D

.现代培训按其性质可分为技能培训、思维培训、观念培训、心理培训等层次。在这几个层次中，最容易体现培训效果的为（ )。

A.技能培训

B.思维培训

C.观念培训

D.心理培训

**答案：**A

.对企业的决策管理层的培训与开发不包括（ )。

A.管理技能培训

B.专业技能知识培训

C.经营技能培训

D.领导技能培训

**答案：**B

.在某些企业中，采用的培训方式是师傅带徒弟，其中师傅带徒弟与（ ）相类似。

A.个别指导法

B.工作指导法

C.特别任务法

D.讲授法

**答案：**A

.非正式评估也称非标准化评估，是指对评估者、评估程序、评估方法、评估资料都未作严格要求而进行的局部的、分散的政策评估。下列关于非正式评估的表述，错误的是？（ )。

A.评估者依据自己的主观看法进行判断

B.优点在于可以使评估者在培训对象不知不觉的自然态度下进行观察

C.建立在评估者的主观看法上，作用不大

D.方便易行，几乎不需要耗费什么额外的时间和资源

**答案：**C