第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛题库

一、单选题（2000题）

1.工作分析的核心对象是（ ）。

A.组织架构

B.工作内容

C.员工绩效

D.薪酬体系

正确答案：B

2.个体从事工作活动的最小单元被称为（ ）。

A.职位

B.职责

C.任务

D.职业

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

3.明确组织内各职位的职责权限、任职资格，为人力资源管理各项工作提供基础的活动是（ ）。

A.人力资源规划

B.工作分析

C.绩效考核

D.员工培训

正确答案：B

4.以下不属于工作分析在人力资源管理中核心作用的是（ ）。

A.支撑人力资源规划

B.指导员工招聘选拔

C.优化组织文化建设

D.明确绩效考核标准

正确答案：C

5.工作分析的成果文件中，综合反映职位职责与任职资格的核心文档是（ ）。

A.工作流程图

B.职位说明书

C.员工手册

D.组织架构图

正确答案：B

6.强调“工作本身的内涵和外延”，描述工作职责、工作活动的是（ ）。

A.工作描述

B.工作规范

C.任职资格

D.岗位评价

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

7.界定工作对任职者教育程度、技能、能力要求的是（ ）。

A.工作描述

B.工作规范

C.工作关系

D.工作环境

正确答案：B

8.工作分析中，收集信息的最直接来源是（ ）。

A.任职者本人

B.直接上级

C.同事

D.行业报告

正确答案：A

9.下列关于工作分析的说法，错误的是（ ）。

A.需结合组织战略目标开展

B.成果文件应动态更新

C.仅适用于企业基层岗位

D.是薪酬体系设计的基础

正确答案：C

10.工作分析的最终目的是（ ）。

A.编制职位说明书

B.优化工作流程

C.支撑组织人力资源管理决策

D.确定员工薪酬水平

正确答案：C

11.同一职位上不同任职者完成的各项任务的集合，被称为（ ）。

A.职责

B.职权

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.工作

D.岗位

正确答案：A

12.工作分析中，“为完成某项职责所从事的一系列具体活动”指的是（ ）。

A.任务

B.职位

C.职业

D.职权

正确答案：A

13.以下属于工作分析内部环境因素的是（ ）。

A.劳动力市场状况

B.组织文化

C.法律法规

D.行业竞争

正确答案：B

14.工作分析成果的信度，主要反映其（ ）。

A.准确性

B.可靠性

C.完整性

D.适用性

正确答案：B

15.工作分析成果的效度，主要反映其（ ）。

A.稳定性

B.一致性

C.有效性

D.经济性

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

16.当组织战略发生调整时，工作分析应采取的措施是（ ）。

A.维持原有成果

B.全面重新开展

C.局部修订完善

D.暂停分析工作

正确答案：C

17.以下不属于工作分析基本原则的是（ ）。

A.系统性

B.客观性

C.主观性

D.动态性

正确答案：C

18.工作分析中，“明确工作在组织中的位置及与其他工作的关系”属于（ ）分析内容。

A.工作内容

B.工作关系

C.工作环境

D.工作权限

正确答案：B

19.工作规范中，“任职者完成工作所必须具备的心理品质”属于（ ）要求。

A.知识

B.技能

C.能力

D.特质

正确答案：D

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

20.适用于以大量标准化、周期短的体力活动为主工作的分析方法是（ ）。

A.访谈法

B.观察法

C.问卷调查法

D.工作日志法

正确答案：B

21.工作分析中使用最广泛、最有效的方法之一是（ ）。

A.访谈法

B.观察法

C.关键事件法

D.资料分析法

正确答案：A

22.要求任职者以书面形式记录每日工作活动的分析方法是（ ）。

A.访谈法

B.工作日志法

C.观察法

D.问卷调查法

正确答案：B

23.以下属于工作分析定性方法的是（ ）。

A.回归分析法

B.访谈法

C.统计分析法

D.定量问卷法

正确答案：B

24.工作日志法的主要缺点是（ ）。

A.成本过高

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.信息易失真

C.适用范围窄

D.结构化程度低

正确答案：B

25.访谈法中，针对所有任职者提出相同问题的访谈类型是（ ）。

A.结构化访谈

B.非结构化访谈

C.半结构化访谈

D.焦点访谈

正确答案：A

26.适用于工作周期长、突发事件较多工作的观察方法是（ ）。

A.直接观察法

B.间接观察法

C.参与式观察法

D.非参与式观察法

正确答案：C

27.以下不属于工作分析调查方法的是（ ）。

A.问卷调查法

B.访谈法

C.关键事件法

D.工作日志法

正确答案：C

28.主题专家会议法的主要优点是（ ）。

A.结构化程度高

B.成本低、易推广

C.信息客观性强

D.适用于所有岗位

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

29.关键事件法的核心是记录与（ ）相关的工作行为。

A.工作流程

B.工作绩效

C.工作环境

D.工作权限

正确答案：B

30.资料分析法的主要优点是（ ）。

A.信息全面

B.成本低廉

C.时效性强

D.主观性弱

正确答案：B

31.观察法不适用于（ ）类型的工作。

A.体力劳动为主

B.脑力劳动为主

C.重复性高

D.易观察

正确答案：B

32.问卷调查法的主要缺点是（ ）。

A.信息收集慢

B.难以量化分析

C.回收率可能偏低

D.无法反映主观感受

正确答案：C

33.半结构化访谈的特点是（ ）。

A.严格遵循提纲

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.完全自由提问

C.有核心提纲，可灵活拓展

D.仅针对个别任职者

正确答案：C

34.参与式观察法的优势是（ ）。

A.避免被观察者察觉

B.深入了解工作实际流程

C.成本低于非参与式

D.适用于远距离观察

正确答案：B

35.以下方法中，最能体现“多方参与、达成共识”的是（ ）。

A.主题专家会议法

B.观察法

C.工作日志法

D.资料分析法

正确答案：A

36.关键事件法的缺点是（ ）。

A.无法识别核心职责

B.信息缺乏系统性

C.操作复杂成本高

D.不适用于管理岗位

正确答案：B

37.适用于新设立岗位，缺乏现有资料的工作分析方法是（ ）。

A.资料分析法

B.访谈法

C.观察法

D.关键事件法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

38.工作分析中，“综合运用多种方法相互验证”遵循的是（ ）原则。

A.客观性

B.系统性

C.互补性

D.动态性

正确答案：C

39.定量工作分析方法的核心是（ ）。

A.描述工作行为

B.量化工作要素

C.分析工作关系

D.识别工作任务

正确答案：B

40.职位说明书中，“岗位名称、所属部门、直接上级”属于（ ）部分。

A.工作标识

B.工作概述

C.工作职责

D.工作规范

正确答案：A

41.工作描述中，核心内容是（ ）。

A.工作标识

B.工作职责

C.工作环境

D.工作关系

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

42.编写工作规范时，应遵循的原则是（ ）。

A.职位适应任职者

B.最低任职要求

C.包含歧视性条款

D.基于现有员工情况

正确答案：B

43.以下不属于职位说明书内容的是（ ）。

A.工作评价

B.工作权限

C.任职资格

D.工作流程

正确答案：A

44.工作分析成果应用于招聘时，主要依据（ ）筛选候选人。

A.工作描述

B.工作规范

C.工作流程图

D.组织架构图

正确答案：B

45.工作分析成果应用于绩效考核时，核心作用是（ ）。

A.确定考核主体

B.明确考核指标

C.选择考核方法

D.制定考核周期

正确答案：B

46.薪酬体系设计中，工作分析的核心作用是（ ）。

A.确定薪酬水平

B.划分薪酬等级

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.提供岗位价值评估依据

D.设计薪酬结构

正确答案：C

47.员工培训需求分析中，基于工作分析的是（ ）层面的分析。

A.组织

B.任务

C.人员

D.战略

正确答案：B

48.工作分析成果应用于员工职业生涯规划时，主要帮助员工（ ）。

A.明确职业发展路径

B.提高薪酬待遇

C.优化工作环境

D.制定培训计划

正确答案：A

49.职位说明书的动态管理，主要依据（ ）的变化。

A.员工绩效

B.组织战略与工作内容

C.薪酬水平

D.招聘需求

正确答案：B

50.编写工作概述时，应突出的核心是（ ）。

A.工作细节

B.工作目的与核心职责

C.任职资格

D.工作环境

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

51.工作规范中的“知识要求”，不包括（ ）。

A.专业知识

B.行业知识

C.操作技能

D.法律法规知识

正确答案：C

52.工作分析成果应用于组织架构优化时，主要作用是（ ）。

A.确定管理层级

B.明确岗位设置合理性

C.制定招聘计划

D.优化薪酬体系

正确答案：B

53.以下关于职位说明书编写的说法，正确的是（ ）。

A.语言应模糊笼统

B.职责描述应使用动宾结构

C.无需符合法律法规

D.任职资格可高于实际需求

正确答案：B

54.工作分析成果应用于员工调配时，主要依据（ ）匹配岗位。

A.员工绩效

B.员工意愿

C.工作规范与员工能力

D.员工工龄

正确答案：C

55.职位说明书中，“工作条件与物理环境”属于（ ）部分。

A.工作描述

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.工作规范

C.工作标识

D.任职资格

正确答案：A

56.工作分析成果应用于劳动定额制定时，核心依据是（ ）。

A.工作任务的量化分析

B.任职者的技能水平

C.工作环境的复杂程度

D.工作关系的紧密程度

正确答案：A

57.编写工作职责时，应遵循的原则是（ ）。

A.全面、具体、可衡量

B.简洁、模糊、概括性

C.仅描述主要工作

D.包含所有临时工作

正确答案：A

58.工作分析成果应用于员工激励时，主要帮助（ ）。

A.确定激励方式

B.明确激励对象

C.制定激励标准

D.评估激励效果

正确答案：C

59.职位说明书的审核主体，不包括（ ）。

A.任职者本人

B.直接上级

C.人力资源部门

D.外部咨询机构

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：D

60.人力资源规划的核心目标是（ ）。

A.降低人力成本

B.确保组织在适当时间获得适量适岗员工

C.优化组织架构

D.提高员工绩效

正确答案：B

61.人力资源规划的首要步骤是（ ）。

A.人力资源需求预测

B.人力资源供给分析

C.制定规划方案

D.评估规划效果

正确答案：A

62.基于组织战略目标，确定未来人力资源数量、质量和结构的过程是（ ）。

A.人力资源需求预测

B.人力资源供给分析

C.人力资源配置

D.人力资源评估

正确答案：A

63.分析组织内外部可获取人力资源状况的过程是（ ）。

A.人力资源需求预测

B.人力资源供给分析

C.人力资源规划实施

D.人力资源规划调整

正确答案：B

64.以下属于人力资源规划内部环境因素的是（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.经济发展水平

B.组织战略

C.劳动力市场状况

D.法律法规

正确答案：B

65.人力资源规划中，“确定组织现有员工的技能、年龄、晋升潜力”属于（ ）分析。

A.外部供给

B.内部供给

C.外部需求

D.内部需求

正确答案：B

66.以下属于人力资源规划外部环境因素的是（ ）。

A.组织文化

B.管理模式

C.行业竞争状况

D.员工技能矩阵

正确答案：C

67.人力资源规划的动态性主要体现在（ ）。

A.规划方案一成不变

B.根据实际情况及时调整

C.仅关注短期需求

D.无需监控实施过程

正确答案：B

68.人力资源规划按时间跨度划分，中期规划的期限通常是（ ）。

A.1 年以内

B.1—3 年

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.3—5 年

D.5 年以上

正确答案：B

69.人力资源规划按内容划分，“年度招聘人数计划”属于（ ）。

A.总量规划

B.结构规划

C.质量规划

D.战略规划

正确答案：A

70.人力资源规划与组织战略的关系是（ ）。

A.组织战略指导人力资源规划

B.人力资源规划指导组织战略

C.两者相互独立

D.两者完全等同

正确答案：A

71.以下不属于人力资源规划核心内容的是（ ）。

A.需求预测

B.供给分析

C.薪酬设计

D.供需平衡策略

正确答案：C

72.当组织面临业务扩张时，人力资源规划的核心重点是（ ）。

A.人员精简

B.人员招聘与培养

C.员工退休计划

D.薪酬降低

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

73.人力资源规划的实施过程中，核心环节是（ ）。

A.方案制定

B.组织实施

C.动态监控

D.效果评估

正确答案：C

74.以下关于人力资源规划的说法，错误的是（ ）。

A.需结合组织内外部环境

B.是系统性的管理活动

C.仅适用于大型企业

D.支撑组织战略实现

正确答案：C

75.人力资源规划中，“确定不同岗位的人员数量比例”属于

（ ）。

A.总量规划

B.结构规划

C.质量规划

D.薪酬规划

正确答案：B

76.人力资源规划的质量规划，核心关注员工的（ ）。

A.数量

B.结构

C.技能与素质

D.薪酬水平

正确答案：C

77.当组织面临技术升级时，人力资源规划的核心重点是（ ）。

A.人员招聘

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.员工培训

C.人员精简

D.薪酬调整

正确答案：B

78.人力资源规划的最终目的是（ ）。

A.编制规划文档

B.实现人力资源供需平衡

C.降低人力成本

D.优化组织架构

正确答案：B

79.人力资源规划效果评估的核心指标是（ ）。

A.规划完成率

B.员工满意度

C.组织绩效提升度

D.招聘成功率

正确答案：C

80.以下属于人力资源需求预测定量方法的是（ ）。

A.经验预测法

B.德尔菲法

C.回归分析法

D.专家判断法

正确答案：C

81.适用于缺乏历史数据，需要专家集体决策的需求预测方法是（ ）。

A.德尔菲法

B.时间序列分析法

C.回归分析法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.比率分析法

正确答案：A

82.基于历史数据，分析人力资源需求变化趋势的方法是（ ）。

A.德尔菲法

B.时间序列分析法

C.经验预测法

D.专家判断法

正确答案：B

83.人员替换分析法主要用于（ ）预测。

A.外部需求

B.内部供给

C.外部供给

D.内部需求

正确答案：B

84.以下属于人力资源供给预测内部方法的是（ ）。

A.技能矩阵法

B.劳动力市场调查法

C.行业人才分析

D.人口结构分析

正确答案：A

85.当人力资源需求大于供给时，最适合的短期应对措施是（ ）。

A.鼓励提前退休

B.延长员工工作时间

C.人员精简

D.冻结招聘

正确答案：B

86.当人力资源需求小于供给时，合理的应对措施是（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.扩大招聘

B.员工培训

C.鼓励提前退休

D.延长工作时间

正确答案：C

87.德尔菲法的核心特点是（ ）。

A.面对面讨论

B.匿名性、多轮反馈

C.定量分析

D.仅适用于个体决策

正确答案：B

88.比率分析法的核心是基于（ ）之间的比例关系预测需求。

A.人力资源与业务指标

B.员工数量与薪酬水平

C.员工技能与绩效

D.组织架构与岗位数量

正确答案：A

89.技能矩阵法的核心作用是（ ）。

A.预测外部供给

B.评估内部员工技能匹配度

C.制定薪酬计划

D.优化工作流程

正确答案：B

90.以下属于人力资源需求预测定性方法的是（ ）。

A.时间序列分析法

B.回归分析法

C.经验预测法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.比率分析法

正确答案：C

91.当组织面临长期人力资源短缺时，适合采取的措施是（ ）。

A.加班

B.劳务派遣

C.员工培训与内部晋升

D.冻结招聘

正确答案：C

92.人力资源供需平衡的核心原则是（ ）。

A.需求优先

B.供给优先

C.成本最低

D.匹配组织战略

正确答案：D

93.人员接替模型主要用于（ ）的供给预测。

A.基层岗位

B.管理岗位

C.技术岗位

D.临时岗位

正确答案：B

94.以下关于德尔菲法的说法，错误的是（ ）。

A.专家需匿名参与

B.多轮反馈修正

C.适用于短期预测

D.避免群体思维

正确答案：C

95.当人力资源供给大于需求时，不适合采取的措施是（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.裁员

B.转岗培训

C.扩大业务规模

D.降低薪酬

正确答案：D

96.人力资源需求预测中，“组织发展目标”属于（ ）影响因素。

A.组织内部

B.组织外部

C.劳动力市场

D.法律法规

正确答案：A

97.以下方法中，属于人力资源供给预测外部方法的是（ ）。

A.人员替换分析法

B.技能矩阵法

C.劳动力市场调查

D.人员接替模型

正确答案：C

98.情景规划法在人力资源规划中的主要作用是（ ）。

A.预测单一情景下的需求

B.应对不确定性环境

C.定量分析供需平衡

D.仅适用于稳定环境

正确答案：B

99.人力资源规划实施后，需要定期评估与调整，其周期通常是（ ）。

A.每月

B.每季度

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.每年

D.每五年

正确答案：C

100.下列关于工作分析与人力资源规划关系的说法，正确的是（ ）。A.人力资源规划是工作分析的前提

B.工作分析为人力资源规划提供基础依据

C.两者相互独立，无直接关联

D.人力资源规划完成后再开展工作分析

正确答案：B

101.工作分析中，针对“任职者在工作中需承受的精神压力与心理负荷”的分析内容，属于（ ）。

A.工作强度

B.工作压力

C.工作环境

D.工作权限

正确答案：B

102.适用于工作内容复杂、专业性强，且任职者与分析者存在信息不对称的岗位的工作分析方法是（ ）。

A.观察法

B.关键事件法

C.专家访谈法

D.资料分析法

正确答案：C

103.职位说明书编写中，“负责组织年度校园招聘的策划、执行与效果复盘”属于（ ）的规范表述。

A.工作权限

B.工作职责

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.任职资格

D.工作关系

正确答案：B

104.下列选项中，属于工作分析“产出导向”的分析维度是（ ）。

A.工作流程

B.工作任务

C.工作成果

D.工作工具

正确答案：C

105.当组织进行扁平化改革时，工作分析的核心调整重点是（ ）。

A.细化岗位职责

B.扩大岗位权限

C.减少岗位数量

D.降低任职要求

正确答案：B

106.工作分析中，“明确任职者在工作中可自主决策的范围和程度”属于（ ）分析内容。

A.工作权限

B.工作关系

C.工作职责

D.工作规范

正确答案：A

107.以下工作分析方法中，最能有效避免“霍桑效应”影响的是（ ）。

A.结构化访谈法

B.非参与式观察法

C.工作日志法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.德尔菲法

正确答案：C

108.职位说明书中，“需熟练使用 SPSS、Stata 等统计软件进行数据处理”属于（ ）要求。

A.知识

B.技能

C.能力

D.特质

正确答案：B

109.工作分析的“标杆岗位法”中，标杆岗位的选择标准不包括（ ）。

A.代表性强

B.稳定性高

C.薪酬水平高

D.职责清晰

正确答案：C

110.下列关于工作规范与任职资格的关系，说法正确的是（ ）。

A.工作规范包含任职资格

B.任职资格包含工作规范

C.两者完全等同

D.两者相互独立

正确答案：A

111.工作分析中，收集“行业内同类岗位的职责设置、任职要求”的信息，属于（ ）来源。

A.内部直接

B.内部间接

C.外部直接

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.外部间接

正确答案：D

112.适用于对工作行为进行标准化、量化描述，为岗位评价提供数据支撑的工作分析方法是（ ）。

A.职能工作分析法（FJA）

B.关键事件法

C.主题专家会议法

D.观察法

正确答案：A

113.职位说明书的修订周期，一般与组织的（ ）保持一致。

A.招聘周期

B.绩效考核周期

C.战略规划周期

D.培训周期

正确答案：C

114.工作分析中，“确定工作所需的体力消耗、动作频率”属于（ ）分析内容。

A.工作技能

B.工作强度

C.工作环境

D.工作任务

正确答案：B

115.以下选项中，不属于工作分析成果应用于“员工关系管理”的是（ ）。

A.明确劳动分工

B.界定岗位职责

C.制定薪酬方案

D.处理劳动纠纷

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

116.当岗位出现“职责交叉、推诿扯皮”问题时，首要解决措施是（ ）。

A.调整薪酬体系

B.开展工作分析

C.实施员工培训

D.优化绩效考核

正确答案：B

117.工作分析的“效度检验”中，通过对比实际工作表现与工作分析成果的一致性，属于（ ）效度。

A.内容

B.效标关联

C.结构

D.预测

正确答案：B

118.职位说明书中，“向人力资源部经理汇报工作，监督招聘专员日常工作”属于（ ）部分。

A.工作标识

B.工作关系

C.工作职责

D.工作规范

正确答案：B

119.下列工作分析方法中，最适合用于“临时岗位、短期项目岗位”的是（ ）。

A.工作日志法

B.观察法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.资料分析法

D.关键事件法

正确答案：D

120.工作分析中，“明确工作地点的温度、湿度、噪音等物理条件”属于（ ）分析内容。

A.工作硬环境

B.工作软环境

C.工作关系

D.工作条件

正确答案：A

121.职能工作分析法（FJA）的核心维度不包括（ ）。

A.工作产出

B.工作职能

C.工作背景

D.任职者特征

正确答案：A

122.职位说明书编写时，应避免使用的表述是（ ）。

A.组织部门年度绩效考核工作

B.协助领导完成相关工作

C.制定员工培训年度计划

D.负责员工社会保险缴纳

正确答案：B

123.工作分析的“全员参与原则”中，核心参与主体是（ ）。

A.人力资源部门

B.任职者

C.直接上级

D.高层管理者

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

124.以下关于“工作”与“岗位”的区别，说法正确的是（ ）。

A.工作强调具体位置，岗位强调活动内容

B.工作是岗位的集合，岗位是工作的具体化

C.岗位是工作的集合，工作是岗位的具体化

D.两者无本质区别

正确答案：C

125.工作分析中，使用“问卷星”等线上工具收集信息，主要优化了（ ）环节。

A.信息收集效率

B.信息分析深度

C.成果编制质量

D.成果应用效果

正确答案：A

126.职位说明书中，“需具备良好的沟通协调能力和团队合作意识”属于（ ）要求。

A.知识

B.技能

C.能力

D.特质

正确答案：C

127.工作分析的“动态性原则”要求，当（ ）发生变化时，必须重新开展工作分析。

A.员工绩效

B.薪酬水平

C.核心职责

D.员工岗位

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

128.下列选项中，属于“工作软环境”的是（ ）。

A.办公设备

B.工作氛围

C.工作地点

D.安全防护设施

正确答案：B

129.工作分析成果应用于“岗位再设计”时，核心目标是（ ）。

A.降低人力成本

B.提高工作效率

C.扩大岗位数量

D.简化工作流程

正确答案：B

130.关键事件法中，“关键事件”的筛选标准不包括（ ）。

A.典型性

B.关联性

C.偶然性

D.影响性

正确答案：C

131.职位说明书的审核中，“确保内容符合《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》相关规定”，属于（ ）审核内容。

A.合规性

B.准确性

C.完整性

D.适用性

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

132.工作分析中，针对“研发人员、设计师”等创造性岗位，最适合的分析方法组合是（ ）。

A.观察法+问卷调查法

B.关键事件法+专家访谈法

C.工作日志法+观察法

D.资料分析法+问卷调查法

正确答案：B

133.下列关于“职责”与“职权”的关系，说法正确的是（ ）。

A.职责是职权的基础，职权是职责的保障

B.职权是职责的基础，职责是职权的保障

C.两者相互独立，无直接关联

D.两者完全等同

正确答案：A

134.工作分析的“目的导向”中，若目的是“优化薪酬体系”，则分析重点是（ ）。

A.任职资格

B.工作职责

C.岗位价值

D.工作关系

正确答案：C

135.职位说明书中，“本科及以上学历，人力资源管理相关专业”属于（ ）要求。

A.学历

B.专业

C.知识

D.技能

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

136.工作分析中，“避免以个人主观判断替代岗位实际需求”，遵循的是（ ）原则。

A.客观性

B.系统性

C.动态性

D.互补性

正确答案：A

137.下列工作分析方法中，成本最高、耗时最长的是（ ）。

A.观察法

B.专家访谈法

C.德尔菲法

D.工作实践法

正确答案：D

138.职位说明书的“工作概述”部分，应包含的核心信息是（ ）。

A.岗位名称、所属部门

B.工作目的、核心职责

C.任职资格、工作权限

D.工作关系、工作环境

正确答案：B

139.工作分析成果应用于“员工招聘”时，可有效降低（ ）风险。

A.招聘成本过高

B.人岗不匹配

C.员工流失率高

D.绩效考核失效

正确答案：B

140.下列关于“任务”与“职责”的关系，说法正确的是（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.任务是职责的最小单元，职责是任务的集合

B.职责是任务的最小单元，任务是职责的集合

C.两者相互独立，无直接关联

D.两者完全等同

正确答案：A

141.人力资源规划中，“根据组织现有员工的退休、离职、晋升等情况，预测未来人员供给”，属于（ ）。

A.马尔可夫链分析法

B.人员替换分析法

C.技能矩阵法

D.趋势分析法

正确答案：A

142.当组织面临“核心人才流失率上升”的问题时，人力资源规划的核心重点是（ ）。

A.制定人才保留策略

B.扩大外部招聘规模

C.实施员工培训计划

D.优化薪酬体系

正确答案：A

143.人力资源规划的“供给预测”中，外部供给的影响因素不包括（ ）。

A.人口出生率

B.行业人才储备

C.组织员工流动率

D.教育发展水平

正确答案：C

144.下列选项中，属于人力资源“质量规划”的核心内容是（ ）。

A.确定各岗位人员数量

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.制定员工技能提升计划

C.优化组织岗位结构

D.预测人员供给缺口

正确答案：B

145.人力资源规划中，“情景规划法”的核心步骤是（ ）。

A.设定情景→预测需求→制定策略

B.预测需求→设定情景→制定策略

C.制定策略→设定情景→预测需求

D.设定情景→制定策略→预测需求

正确答案：A

146.当人力资源“供给等于需求”时，组织应采取的核心策略是（ ）。

A.人员招聘

B.人员精简

C.人员保留与优化

D.员工培训

正确答案：C

147.人力资源规划的“战略规划”，其时间跨度通常是（ ）。

A.1 年以内

B.1—3 年

C.3—5 年

D.5 年以上

正确答案：D

148.下列关于“人力资源规划”与“组织规划”的关系，说法正确的是（ ）。

A.组织规划指导人力资源规划

B.人力资源规划指导组织规划

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.两者相互独立

D.两者完全等同

正确答案：A

149.人力资源规划中，“比率分析法”的关键是确定（ ）的基准比率。

A.员工数量与利润

B.员工数量与业务量

C.员工技能与绩效

D.员工薪酬与业务量

正确答案：B

150.当组织实施“数字化转型”时，人力资源规划的核心调整是（ ）。

A.增加传统岗位数量

B.减少技术岗位招聘

C.制定数字化人才培养计划

D.降低员工培训预算

正确答案：C

151.人力资源规划的“实施计划”中，核心内容不包括（ ）。

A.实施步骤

B.责任主体

C.时间节点

D.需求预测结果

正确答案：D

152.下列选项中，属于人力资源“结构规划”的是（ ）。

A.确定年度招聘总人数

B.制定管理层与基层员工的比例

C.预测核心人才供给量

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.规划员工技能提升方向

正确答案：B

153.人力资源规划中，“技能矩阵法”的编制基础是（ ）。

A.工作分析成果

B.绩效考核结果

C.薪酬体系数据

D.员工培训记录

正确答案：A

154.当组织面临“经济下行、业务收缩”时，人力资源规划的核心策略是（ ）。

A.扩大招聘

B.实施轮岗交流

C.制定裁员与分流计划

D.提高员工薪酬

正确答案：C

155.人力资源规划的“效果评估”中，“员工岗位匹配度”属于（ ）指标。

A.过程性

B.结果性

C.经济性

D.社会性

正确答案：B

156.下列关于“人力资源需求预测”与“供给预测”的关系，说法正确的是（ ）。

A.需求预测是供给预测的前提

B.供给预测是需求预测的前提

C.两者同时开展，相互验证

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.两者无直接关联

正确答案：C

157.人力资源规划中，“外部供给预测”的核心难点是（ ）。

A.数据获取难度大

B.员工流动率不确定

C.技能矩阵更新不及时

D.马尔可夫链模型复杂

正确答案：A

158.当组织“现有员工技能无法满足岗位需求”时，人力资源规划的首选策略是（ ）。

A.外部招聘

B.内部培训

C.岗位再设计

D.员工分流

正确答案：B

159.人力资源规划的“滚动规划法”，其核心特点是（ ）。

A.一次性制定，长期不变

B.定期修订，动态调整

C.仅关注短期需求

D.仅依赖专家判断

正确答案：B

160.下列选项中，不属于人力资源规划“供需平衡策略”的是（ ）。

A.劳务派遣

B.员工持股计划

C.非全日制用工

D.返聘退休人员

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

161.工作分析中，针对“客服人员”的岗位，重点分析的核心内容是（ ）。

A.工作成果

B.工作压力

C.工作权限

D.工作工具

正确答案：B

162.职位说明书中，“有权审批 5 万元以下的培训费用”属于（ ）部分。

A.工作职责

B.工作权限

C.工作关系

D.任职资格

正确答案：B

163.工作分析的“资料分析法”中，最具参考价值的内部资料是（ ）。

A.员工手册

B.过往职位说明书

C.财务报表

D.培训记录

正确答案：B

164.下列工作分析方法中，适用于“管理层岗位”的是（ ）。

A.工作实践法

B.关键事件法

C.人员接替模型法

D.德尔菲法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

165.职位说明书编写的“简洁性原则”，要求语言表述（ ）。

A.模糊笼统

B.精准凝练

C.冗长详细

D.主观随意

正确答案：B

166.工作分析中，“明确工作与其他岗位的协作流程和对接节点”，属于（ ）分析内容。

A.工作关系

B.工作流程

C.工作职责

D.工作权限

正确答案：B

167.下列关于“工作分析”与“岗位评价”的关系，说法正确的是（ ）。

A.工作分析是岗位评价的基础

B.岗位评价是工作分析的基础

C.两者相互独立

D.两者完全等同

正确答案：A

168.工作分析成果应用于“员工培训”时，核心是确定（ ）。

A.培训师资

B.培训预算

C.培训内容

D.培训地点

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

169.职位说明书中，“需具备 5 年以上人力资源管理工作经验，其中 3 年以上高校工作经验”属于（ ）要求。

A.知识

B.技能

C.经验

D.特质

正确答案：C

170.工作分析的“系统性原则”，要求分析过程覆盖（ ）。

A.核心岗位

B.所有岗位

C.基层岗位

D.管理岗位

正确答案：B

171.人力资源规划中，“针对应届毕业生的招聘计划”，属于（ ）规划。

A.总量

B.结构

C.质量

D.专项

正确答案：D

172.当人力资源“供给小于需求”，且组织需要“快速填补岗位缺口”时，适合采取的措施是（ ）。

A.内部培训

B.劳务派遣

C.岗位再设计

D.员工晋升

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

173.人力资源规划的“需求预测”中，“德尔菲法”的专家人数一般控制在（ ）。

A.3—5 人

B.5—15 人

C.15—25 人

D.25 人以上

正确答案：B

174.下列选项中，属于人力资源“内部供给”的积极因素是（ ）。

A.员工退休

B.员工晋升

C.员工离职

D.员工辞退

正确答案：B

175.人力资源规划中，“技能清单法”的核心作用是（ ）。

A.预测外部供给

B.评估内部员工技能储备

C.制定薪酬计划

D.优化工作流程

正确答案：B

176.当组织实施“多元化战略”时，人力资源规划的核心重点是（ ）。

A.招聘专业人才

B.培养复合型人才

C.精简现有人员

D.降低培训成本

正确答案：B

177.人力资源规划的“监控指标”中，“招聘计划完成率”属于（ ）指标。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.供给

B.需求

C.实施

D.效果

正确答案：C

178.下列关于“人力资源规划”与“绩效管理”的关系，说法正确的是（ ）。

A.人力资源规划为绩效管理提供依据

B.绩效管理为人力资源规划提供数据支撑

C.两者相互独立

D.两者完全等同

正确答案：B

179.人力资源规划中，“针对核心人才的继任者计划”，属于（ ）内容。

A.供给预测

B.需求预测

C.供需平衡策略

D.质量规划

正确答案：C

180.当人力资源“供给大于需求”，且组织希望“保留核心员工”时，适合采取的措施是（ ）。

A.裁员

B.降薪

C.轮岗交流

D.冻结招聘

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

181.工作分析中，“工作实践法”的主要优点是（ ）。

A.信息客观性最强

B.成本最低

C.适用范围广

D.无需任职者配合

正确答案：A

182.职位说明书中，“工作地点：山东省济南市，需偶尔出差”属于（ ）部分。

A.工作标识

B.工作环境

C.工作职责

D.工作规范

正确答案：A

183.工作分析的“访谈提纲”设计，核心是围绕（ ）展开。

A.任职者个人情况

B.岗位核心要素

C.组织战略目标

D.行业发展趋势

正确答案：B

184.下列选项中，属于“工作扩大化”的是（ ）。

A.为员工增加同类工作任务

B.为员工增加不同类型工作任务

C.赋予员工更多决策权限

D.精简员工工作流程

正确答案：A

185.工作分析成果应用于“劳动定额制定”时，核心依据是（ ）。

A.工作任务的耗时分析

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.任职者的技能水平

C.工作环境的复杂程度

D.工作关系的紧密程度

正确答案：A

186.职位说明书的“修订”，应由（ ）牵头组织。

A.任职者本人

B.直接上级

C.人力资源部门

D.高层管理者

正确答案：C

187.工作分析中，“避免遗漏岗位的隐性职责”，遵循的是（ ）原则。

A.完整性

B.客观性

C.动态性

D.互补性

正确答案：A

188.下列工作分析方法中，属于“定量方法”的是（ ）。

A.访谈法

B.职位分析问卷法（PAQ）

C.关键事件法

D.观察法

正确答案：B

189.职位说明书中，“需具备较强的抗压能力和应急处置能力”属于（ ）要求。

A.能力

B.技能

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.知识

D.经验

正确答案：A

190.工作分析中，“明确工作所需的职业资格证书”属于（ ）分析内容。

A.任职资格

B.工作职责

C.工作权限

D.工作关系

正确答案：A

191.人力资源规划中，“时间序列分析法”的适用前提是（ ）。

A.组织业务稳定

B.组织战略多变

C.缺乏历史数据

D.专家资源充足

正确答案：A

192.当组织“计划拓展海外市场”时，人力资源规划的核心重点是（ ）。

A.招聘本土人才

B.培养跨文化管理人才

C.优化内部薪酬体系

D.精简国内岗位

正确答案：B

193.人力资源规划的“供需平衡”中，“内部晋升”属于（ ）策略。

A.供给增加

B.需求减少

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.供需匹配

D.外部供给

正确答案：C

194.下列选项中，属于人力资源规划“外部环境”的法律因素是（ ）。

A.行业竞争

B.劳动法律法规

C.人口结构

D.经济发展水平

正确答案：B

195.人力资源规划中，“针对新设立岗位的人员配置计划”，属于（ ）内容。

A.总量规划

B.结构规划

C.专项规划

D.质量规划

正确答案：C

196.当人力资源“供给大于需求”，且组织希望“提升员工素质”时，适合采取的措施是（ ）。

A.裁员

B.转岗培训

C.降薪

D.冻结招聘

正确答案：B

197.人力资源规划的“效果评估”中，“人力成本控制率”属于（ ）指标。

A.经济性

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.结果性

C.过程性

D.社会性

正确答案：A

198.下列关于“马尔可夫链分析法”的特点，说法正确的是（ ）。

A.适用于短期供给预测

B.基于员工流动概率预测

C.无需历史数据支撑

D.仅适用于基层岗位

正确答案：B

199.人力资源规划中，“技能提升计划”的制定，应结合（ ）结果。

A.需求预测

B.供给预测

C.技能矩阵分析

D.情景规划

正确答案：C

200.下列选项中，体现人力资源规划“前瞻性”的是（ ）。

A.依据现有人员状况制定计划

B.结合组织未来战略制定计划

C.仅关注当前岗位需求

D.照搬往年规划方案

正确答案：B

201.人员录用是指根据选拔的结果作出录用决策并进行安置的活动。下列选项中，不属于人员录用的原则是（ ）。

A.用人不疑

B.任人唯贤

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.因事择人

D.因人择事

正确答案：D

202.招聘评估是招聘过程的最后一个环节，有利于检验效果和招聘方法的改进。评估招聘结果的效率指标不包括（ ）。

A.招聘周期

B.招聘成本

C.录用应聘比

D.招聘完成比

正确答案：B

203.职业培训是对受培训人员进行职业道德教育、传授职业知识、培养职业技能、开展职业指导的教育培训活动。以下不属于职业培训特点的是（ ）。

A.灵活性

B.技术性

C.技能性

D.综合性

正确答案：D

204.职业培训是人力资源开发的重要组成部分，是劳动就业工作的重要基础。以下不属于根据培训对象和培训内容的不同对其进行分类的是（　）。

A.就业技能培训

B.岗位技能提升培训

C.综合能力培训

D.创业培训

正确答案：C

205.在人才招聘过程中，人才测评是必不可少的一个环节。其中，卡特尔人格因素问卷，主要测试（　）种因素的人格特征，从而测量人的职业倾向。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.8

B.14

C.16

D.24

正确答案：C

206.根据面试的对象和拟招聘岗位的要求，需要选择不同的面试方式。其中，面试题目、实施程序、面试评价、面试小组的构成等都按照统一的明确的规范进行，这种面试类型被称为（　）。

A.情景面试

B.分阶段面试

C.结构化面试

D.个别面试

正确答案：C

207.培训需求分析法有很多，包括问卷调查法、绩效差距分析法、关键事件分析法等。对比问卷调查法，绩效差距分析法具有哪项优点？（　）

A.费用低

B.信息比较齐全

C.可大规模开展

D.制定出的措施具有针对性

正确答案：D

208.每种培训方式都有着自身的优势和不足，劳务派遣公司应根据用工企业的培训需求，选择合适的培训方法。工作指导法、工作轮换法属于（　）的常用培训方法。

A.直接传授型培训

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.实践型培训

C.态度型培训

D.科技型培训

正确答案：B

209.背景调查是员工招聘流程中重要的一项工作，背景调查的目标部门或人员不包括（　）。

A.学校学籍管理部门

B.应聘者本人

C.档案管理部门

D.曾就职过的公司

正确答案：C

210.员工的培训有多个类型，根据每一个员工的具体需要进行培训，是（　）的基本任务。

A.入职培训

B.在岗培训

C.晋升培训

D.轮岗培训

正确答案：B

211.招聘系统是企业与外界联系的一个重要桥梁，通过系统及其收集的候选人相关信息，企业可以清楚的了解外部市场人才的（　　）情况。

A.求职

B.供需

C.价值观

D.能力

正确答案：B

212.招聘外包服务是人力资源管理业务外包的一种形式。以下不属于招聘外包优势的是（　　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.节约招聘成本

B.提升员工忠诚度

C.保证招聘质量

D.减少用人风险

正确答案：B

213.随着互联网的深入发展，网络招聘在人力资源招聘中的使用越来越频繁和普遍。以下哪个选项不属于网络招聘的特点？（　　）

A.覆盖面广，可以延伸到任何区域

B.时效性强

C.可以集中宣传雇主品牌和形象

D.信息量大、更新速度快

正确答案：C

214.雇主品牌是雇主和雇员之间被广泛传播到其他的利益相关人、更大范围的社会群体以及潜在雇员的一种情感关系，通过各种方式表明企业是最值得期望和尊重的雇主。以下哪种招聘方式最有利于集中为公司树立雇主品牌形象？（　）

A.校园招聘

B.猎头招聘

C.社会招聘

D.员工推荐

正确答案：A

215.（　）是指将企业的招聘、甄选任务全部或者部分委托给第三方的专业人才服务机构，由专业化的人才服务机构利用自己在人力资源管理，评价工具和管理方面的技术优势为企业从众多的应聘人员中甄选出最合适岗位要求人才的一种新型招聘形式。

A.现场招聘服务

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.招聘外包服务

C.网络招聘会

D.招聘会服务

正确答案：B

216.招聘外包是企业常用的一种招聘形式。招聘外包的业务流程的第一步是（　）。

A.招聘需求分析

B.外包服务机构的选择

C.外包合同的签订

D.外包服务的实施

正确答案：A

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

岗位外包要非常慎重。这是招聘外包业务流程的哪一环节？（　）

A.招聘需求分析

B.代理策略确定

C.外包合同签订

D.外包服务的实施

正确答案：B

218.培训方式指的是实施培训服务的组织形式，其中一般不包括下列哪种形式？（　）

A.现场式

B.评审式

C.行动式

D.远程式

正确答案：B

219.根据国家标准《质量管理培训指南》（GB/T 19025-2001），完整的培训过程不包括（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.确定培训需求

B.选择培训需求确定说明

C.设计和策划培训

D.评价培训结果

正确答案：B

220.人才测评的首要问题是（　），我们应该设立好目标和靶子，为准确的推断奠定基础。

A.人才特征测量

B.人才缺点诊断

C.人才标准问题

D.测评误差控制

正确答案：C

221.现代人才测评的目标是为了判断候选人各项特征与岗位需求的符合程度，因此，（　）的科学、客观和完整是人才测评的重要前提。

A.人才特征测量

B.人才缺点诊断

C.测评误差控制

D.人才标准

正确答案：D

222.对面试的内容、方式、评委构成、程序、评分标准等构成要素，按统一制定的标准和要求进行的面试方法是（　）。

A.结构化面试

B.半结构化面试

C.非结构化面试

D.行为面试

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

223.面向管理人员的培训服务可分为管理技能开发与管理人才继任计划，其中管理技能开发不包括以下哪项内容？（　）

A.评估本组织的战略需求

B.评估管理人员当前的工作绩效

C.确定关键岗位的后继人才

D.对当前的管理人员实施开发活动

正确答案：C

224.培训服务的基本流程中，评价培训结果环节可能出现的风险不包括（　）。

A.评估人员的专业能力不足

B.评估报告的科学性不强

C.评估报告的客观性不够

D.评估反馈机制不完善

正确答案：A

225.职业培训是按照不同岗位要求，对接受培训人员开展的教育培训活动，与学历教育有所区别。以下哪个选项不属于职业培训的特点？（　）

A.针对性和实用性

B.灵活性和多样性

C.基础性和系统性

D.技术性和技能性

正确答案：C

226.根据霍兰德职业倾向理论，一个人的职业兴趣会影响到职业的适宜度。在以下几种职业兴趣类型中，具有尊重权威和规章制度，细心有条理，谨慎而保守的特点的是（　）。

A.社会型

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.常规型

C.现实型

D.艺术型

正确答案：B

227.职业能力是人们从事某种职业的多种能力的综合，（　）是提升就业能力的关键。

A.社会适应能力

B.职业生涯规划

良好的心理素质

正确的择业心态

正确答案：A

228.面试根据不同的标准可以划分为不同的种类。根据面试的结构化程度来划分，只对面试的部分因素有统一要求的面试属于

（　）。

A.结构化面试

B.非结构化面试

C.常规面试

D.半结构化面试

正确答案：D

229.面试可以根据不同的标准划分为不同的种类。在根据面试的进程来划分的类型中，按照面试小组中小组成员的层次，按由低到高的顺序，依次对应试者进行面试的面试方法是（　）。

A.综合性面试

B.逐步面试

C.依序面试

D.评价性面试

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

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

A.能力

B.素质

C.能力和素质

D.以上都不是

正确答案：C

231.面试是指以（　）为主要手段，对受测者的知识、能力和个性特征进行人才测评的方法。

A.交流

B.观察

C.交流和观察

D.以上都不是

正确答案：C

232.评价中心技术是指采用（　）方式，综合运用小组讨论测评、文件筐测验、角色扮演、管理游戏、演讲测评的人才测评方法，对受测者的能力和职位胜任特征等进行人才测评的活动。

A.场景控制

B.观察评价

C.综合评价

D.情景模拟

正确答案：D

233.（　）是指通过分析受测者的个人基本信息、工作学习经历与业绩，评价其职位适应性的人才测评方法。

A.工作分析

B.人岗匹配评价

C.面试

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.资历评价

正确答案：D

234.网络招聘是指人力资源服务机构通过人力资源网站为（　）提供的职位信息发布、个人简历搜索、进行人才预约等系列活动。

A.用人单位

B.求职者

C.用人单位和求职者

D.高级人才

正确答案：A

235.在线人才测评是指人力资源服务机构通过人力资源网站为（　）提供的人才测评服务。

A.用人单位

B.个人

C.用人单位或个人

D.高级人才

正确答案：C

236.通过定性和定量的方法，对受测者的知识、能力和心理特征等进行测量和评价的活动是（　）。

A.人才测评

B.笔试

C.心理测验

D.面试

正确答案：A

237.对受测者掌握相关知识的程度、运用知识解决问题的能力进行测试的方法是（　）。

A.人才测评

B.笔试

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.心理测验

D.面试

正确答案：B

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

A.人才测评

笔试

心理测验

面试

正确答案：C

239.以交流和观察为主要手段，对受测者的知识、能力和个性特征等进行人才测评的方法是（　）。

A.人才测评

B.笔试

C.心理测验

D.面试

正确答案：D

240.试题构成、人才测评要素、评价标准、时间控制、确定评价人员、实施程序和分数统计等各环节，按统一标准进行规范化设计和执行的面试方法是（　）。

A.结构化面试

B.半结构化面试

C.非结构化面试

D.评价中心技术

正确答案：A

241.对人才测评要素、评价标准、确定评价人员、实施程序和部分试题统一要求的基础上，评价人员基于职位胜任特征和受测者特点向受测者追加提问的面试方法是（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.结构化面试

B.半结构化面试

C.非结构化面试

D.评价中心技术

正确答案：B

242.没有既定模式、框架和程序，评价人员基于职位胜任特征和受测者特点向受测者提问的面试方法是（　）。

A.结构化面试

B.半结构化面试

C.非结构化面试

D.评价中心技术

正确答案：C

243.面试过程中，考官没有固定的提问提纲，可以根据应聘者的回答和现场表现灵活提问，这种面试方法是（　）。

A.结构化面试

B.半结构化面试

C.非结构化面试

D.评价中心技术

正确答案：C

244.人才测评方法是指通过一系列科学的手段和方法对人的基本素质及其绩效进行测量和评定的活动。受测者围绕给定问题展开讨论并做出结论的人才测评方法是（　）。

A.小组讨论测评

B.文件筐测验

C.角色扮演

D.管理游戏

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

245.受测者在规定时间内对给定的与工作有关的文件、报表、信件、电话记录等资料进行处理的人才测评方法是（　）。

A.小组讨论测评

B.文件筐测验

C.角色扮演

D.管理游戏

正确答案：B

246.人才测评方法是指通过一系列科学的手段和方法对人的基本素质及其绩效进行测量和评定的活动。受测者在特定情景中通过扮演某一角色来处理问题的人才测评方法是（　）。

A.小组讨论测评

B.文件筐测验

C.角色扮演

D.管理游戏

正确答案：C

247.受测者以游戏的形式，就给定的材料、工具，完成某项以实际任务为基础的模拟活动的人才测评方法是（　）。

A.小组讨论测评

B.文件筐测验

C.角色扮演

D.管理游戏

正确答案：D

248.人才测评方法是指通过一系列科学的手段和方法对人的基本素质及其绩效进行测量和评定的活动。受测者在规定时间内，就给定主题独立阐明自己见解和主张的人才测评方法是（　）。

A.文件筐测验

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.角色扮演

C.管理游戏

D.演讲测评

正确答案：D

249.通过分析受测者的个人基本信息、工作经历与业绩等，评价其职位适应性的人才测评方法是（　）。

A.文件筐测验

B.资历评价

C.管理游戏

D.演讲测评

正确答案：B

250.人才测评服务机构是指有与开展业务相适应的场所、设施、规章制度和（　）。

A.客户

B.服务人员

C.专职工作人员

D.技术人员

正确答案：C

251.在人才测评服务中，有人才测评需求的用人单位，以及有人才测评需求的个人是指（　）。

A.客户

B.服务人员

C.专职工作人员

D.技术人员

正确答案：A

252.人才测评方案的内容主要包括人才测评的要素、方法、工具、时间和场地。人才测评方案征求（　）意见并确认后，向其提交。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.客户

B.服务人员

C.专职工作人员

D.技术人员

正确答案：A

253.人才测评方法是指通过一系列科学的手段和方法对人的基本素质及其绩效进行测量和评定的活动。在进行人才测评服务时，实施人才测评的准备不包括（　）。

A.人才测评试题

B.施测用品

C.人才测评场地

D.人才测评结果

正确答案：D

254.实施人才测评的评价人员应由相关领域专家、服务机构（　）或用人单位相关人员担任。

A.客户

B.专业人员

C.服务人员

D.技术人员

正确答案：B

255.人才测评具有多方面的功能。矮子中间拔大个体现了人才测评（　）的功能。

A.选拔人才

B.培养人才

C.考核人才

D.配置人才

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

256.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

正确答案：A

257.任何企业都离不开人员招聘。人员招聘的直接目的是（　）。

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

正确答案：B

258.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

正确答案：C

259.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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

260.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

正确答案：D

261. 整个招聘工作中最复杂、最难也最能体现一个企业招聘工作识人水准的是在（　）阶段。

A.人员招聘评估

B.人员招募

C.人员甄选

D.人员录用

正确答案：C

262. 企业在进行招聘时可采取多种招聘形式，若劳动力市场的完善程度越高，则企业越倾向于选择（　）。

A.内部招聘

B.外部招聘

C.广告招聘

D.网络招聘

正确答案：B

263. 就一般企业而言，当企业希望招聘的人才在短期内就可上手工作，可以招聘（　）。

A.高学历的人才

B.高科技人才

C.有工作经验的人才

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.应届毕业生

正确答案：C

264. 千里马常有，而伯乐不常有说的是（　）的重要性。

A.招聘人员

B.招聘计划

C.招聘渠道

D.招聘方式

正确答案：A

265. 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

正确答案：A

266. 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

正确答案：D

267. 利用杂志发布招聘广告是一种常用的招聘形式。下列对利用杂志发布招聘广告的效果表述错误的是（　）。

A.针对性强

B.有效期长

C.信息发布及时

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.传递信息准确

正确答案：C

268. 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

正确答案：C

269. 内部员工举荐是企业内部招聘的一种常用形式，下列对内部员工举荐的优点表述错误的是（　）。

A.举荐者对组织岗位要求和被举荐者均很了解

B.给予求职者平等竞争的机会

C.有利于降低成本

D.被举荐者能更快适应组织环境

正确答案：B

270. 进行人才测评时不能仅局限于对知识和技能的考察，而应从应聘者的求职动机、个人品质、价值观、自我认知和角色定位等方面进行综合考虑，这是由美国心理学家（　）提出的素质冰山模型的重要思想。

A.马斯洛

B.麦克利兰

C.威廉·詹姆士

D.大卫·韦克斯勒

正确答案：B

271. 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。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.职业动机

B.个人品质

C.价值观

D.知识与技能

正确答案：D

272. 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

正确答案：B

273. 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

正确答案：B

274. 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

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

275. 人员招聘是一项经济活动。在保证招聘质量的基础上，尽可能降低招聘成本，体现了（　）原则。

A.竞争

B.效率优先

C.双向选择

D.公平公正

正确答案：B

276. 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

正确答案：A

277. 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

正确答案：C

278. “你认为应重点发展私营企业还是发展国有企业？”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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.资源分配类

D.开放讨论类

正确答案：B

279. “在你过去的下属中，你最满意的一个员工有哪些突出的特点？”这道行为面试题目考查指标是（　　）。

A.团队精神

B.目标管理

C.领导能力

D.知人善任

正确答案：D

280. “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

正确答案：B

281. 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

正确答案：C

282. 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。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.选拔性测试

B.配置性测试

C.开发性测试

D.诊断性测试

正确答案：D

283. 企业进行招聘时可选择众多招聘方式，这些方式各有优缺，其中（　）具有人员来源广，选择余地大，能招聘到许多优秀人才等特点。

A.校园招聘

B.网络招聘

C.内部招募

D.外部招募

正确答案：D

284. 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

正确答案：C

285. 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

正确答案：D

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

286. （　）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

正确答案：C

287. （　）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

正确答案：D

288. 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

正确答案：A

289. （　）是对大规模的应聘者同时进行筛选的一种效率较高的人员招募方法。

A.面试

B.笔试

C.调查

D.档案

正确答案：B

290. （　）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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.假设式提问

C.举例式提问

D.开放式提问

正确答案：C

291. 各类招聘方式中具有费用低、选择余地大的效果的招聘方式是（　）。

A.招聘会

B.网上招聘

C.期刊广告

D.猎头公司

正确答案：B

292. （　）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

正确答案：B

293. 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

正确答案：A

294. 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（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.招聘会

B.网上招聘

C.期刊广告

D.猎头公司

正确答案：D

295. 面试考官根据面试阶段的感受对应聘者做出主观评价，这属于（　）。

A.录用压力

B.第一印象

C.对比效应

D.晕轮效应

正确答案：B

296. 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

正确答案：D

297. 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

正确答案：B

298. 以下关于笔试客观题的说法，哪一项是不正确的？（ ）

A.客观题的答案是唯一的、封闭的

B.题目分值小，适宜大量出题，考点覆盖面广

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.评分依据唯一的答案，评判更加科学、客观

D.易于测试应聘者的综合分析和文字表达能力

正确答案：D

299. 面试过程中，面试考官的偏见不包括（ ）。

A.第一印象

B.与我相似心理

C.晕轮效应

D.苛严宽厚倾向

正确答案：D

300. 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

正确答案：A

301. 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

正确答案：A

302. 专家会议法与德尔菲法的主要区别在于（　）。

A.专家人数

B.是有主持人

C.是匿名评议

D.是需达成统一意见

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

303. 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.以点概面效应

B.感情效应

C.近因相似效应

D.对比效应

正确答案：A

304. 以下关于笔试主观题的说法，哪一项是不正确的？（　）

A.主观题的答案是非唯一的、开放性的

B.试题具有一定的发散性，鼓励应聘者自由发挥

C.试题内容综合度高，命题量少，题干比较简单

D.测试的内容范围广，题目分数所占的比重较大

正确答案：D

305. 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

正确答案：B

306. （　）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

正确答案：D

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

307. 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

正确答案：B

308. （　）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

正确答案：C

309. 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

正确答案：A

310. 应聘申请表一般由招聘单位的（　）设计，应聘人员在求职时自己填写。

A.人力资源部门

B.上级主管部门

C.业务部门主管

D.人事行政总监

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

311. 应聘者最初的信息资料主要通过（　）表现出来。

A.能力高低

B.应聘简历

C.工资水平

D.学历水平

正确答案：B

312. 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

正确答案：D

313. 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

正确答案：B

314. 在选拔管理人员时，选拔标准来自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

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

315. 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

正确答案：D

316.一场面试有众多阶段，其中在（　）面试考官应提问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

正确答案：B

317.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

正确答案：D

318.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

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

319.在员工素质测评标准体系的纵向结构要素中，对测评内容有明确规定的是（　）。

A.测评对象

B.测评主体

C.测评指标

D.测评目标

正确答案：D

320.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

正确答案：A

321.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

正确答案：B

322.人才测评方式可分为多种类型，其中以了解员工素质现状或查找问题根源为目的测评方式是（　）测评。

A.选拔性

B.考核性

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.开发性

D.诊断性

正确答案：D

323.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

正确答案：D

324.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

正确答案：A

325.在面试过程中，为确保面试效果最佳，面试考官应（　）。

A.多听多说

B.多听少说

C.少听多说

D.少听少说

正确答案：B

326.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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.测评标准刚性强

D.测评过程强调客观性

正确答案：B

327.企业在面试过程中，行为描述面试采用的面试问题都是基于关键（　）的行为性问题。

A.情感因素

B.专业素质

C.学历层次

D.胜任特征

正确答案：D

328.对于学习能力测评，可以有多种方式，其中最简单有效的是（　）。

A.心理测验

B.面试

C.情境测验

D.品德测验

正确答案：A

329.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

正确答案：D

330.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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.知识测试

C.面试交流

D.情景模拟

正确答案：A

331.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

正确答案：B

332.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

正确答案：C

333.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

正确答案：D

334.面试可依据不同标准划分为不同的类型，其中将面试划分为行为性面试与情景性面试的划分标准是（　）。

A.考官数量

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.面试气氛

C.面试的重点内容

D.操作的规范化程度

正确答案：C

335.行为性面试是面试的一种，其基本假设是通过一个人过去的行为能够预测其未来的行为。行为性面试常用（　）原则来提问和观察。

A.BSC

B.STAR

C.APM

D.MMPI

正确答案：B

336.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

正确答案：A

337.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

正确答案：D

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

338. 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

正确答案：B

339. 一个完整的招聘流程不会在企业完成人员招聘工作后结束，企业还需要对（　）和录用人员进行评估。

A.招聘效果

B.招聘成绩

C.招聘部门

D.招聘成本

正确答案：D

340. 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

正确答案：C

341. （　）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

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

342. 企业人员培训属于（　）。

A.常规教育

B.学校教育

C.成人教育

D.自我开发

正确答案：C

343. 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

正确答案：B

344. 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

正确答案：C

345. 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

正确答案：B

346. 培训评估不具有（　）作用。

A.反映培训效果

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

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

正确答案：D

347. 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

正确答案：B

348. 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

正确答案：C

349. 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

正确答案：C

350. 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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.无领导小组讨论

正确答案：A

351. 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

正确答案：B

352. （　）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

正确答案：A

353. （　）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

正确答案：D

354. 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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

355. 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

正确答案：B

356. 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

正确答案：B

357. 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

正确答案：C

358. 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

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

359. 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

正确答案：B

360. 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

正确答案：A

361. 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

正确答案：A

362. 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

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

363. 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

正确答案：D

364. （　）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

正确答案：B

365. 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

正确答案：B

366. 哪一种说法是正确的培训观点？（　）

A.培训对企业没什么作用

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

正确答案：B

367. 员工培训的功能不包括（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

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

正确答案：D

368. （　）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

正确答案：C

369. 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

正确答案：D

370. 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

正确答案：D

371. 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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.培训环境

正确答案：B

372. 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

正确答案：D

373. 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

C.管理者

D.接班人

正确答案：B

374. 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

正确答案：D

375. 文件筐测验又称公文处理测验，是评价中心技术的一种方法。以下哪一项说法符合文件筐测验的特点？（　）

A.考查内容范围窄

B.成本低

C.表面效度高

D.实际推广困难

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

376. 面试官容易被候选人的亮点所吸引，从而忽视观察其他方面，这体现了人才测评中常见的（　）。

A.归因效应

B.初始效应

C.晕轮效应

D.对比效应

正确答案：C

377. 培训服务根据不同的划分标准，有不同的分类。以下不属于按照能力主题划分的培训服务的是（　）。

A.领导力培训服务

B.沟通能力培训服务

C.团队协作能力培训服务

D.转岗培训服务

正确答案：D

378. 培训实施主体的专业能力和各类培训支持的服务保障能力将直接影响培训结果。以下哪项不属于设计和策划培训环节的风险表现？（　）

A.没有充分结合组织中长期发展战略

B.对财务和预算相关方面准备不足

C.对哪些人员进入培训计划没有统筹安排

D.培训合同中缺乏相关的保密条款

正确答案：D

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

A.诊断性测评

B.总结性测评

C.发展性测评

D.选拔性测评

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

380. 在面试中，对面试构成要素中有的内容做统一的要求，有的内容则不做统一的规定。这是指哪种面试方法？（　）

A.结构化面试

B.半结构化面试

C.非结构化面试

D.行为面试

正确答案：B

381. 职业价值观是人们在职业生活中表现出来的一种价值取向。下列哪一项不属于职业价值观要素？（　）

A.处理好职业价值观中个人与集体的关系

B.处理好职业价值观与金钱的关系

C.处理好职业价值观的排序与取舍的问题

D.处理好职业价值观中个人与社会的关系

正确答案：A

382. 有多少种职业就有多少种职业道德，但是，每种职业道德又必须具体、灵活、多样、明确。这体现了职业道德的什么特点？（　）

A.稳定性和连续性

B.多样性和适用性

C.专业性和有限性

D.纪律性

正确答案：B

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

A.直接传授型培训法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.实践型培训法

C.态度型培训法

D.继任计划

正确答案：A

384. 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

正确答案：B

385. 在设计培训效果评估的问题时，“您对该培训项目满意吗？”属于对培训的（　）的评估。

A.认知成果

B.技能成果

C.绩效成果

D.情感成果

正确答案：D

386. 柯氏四级评估是应用最广泛的培训评估模型，在其培训效果的层级体系中，行为评估的评估内容是（　）。

A.受训者在工作中态度、行为方式的变化和改进

B.受训者在技能、技巧、原理、行为方式等方面的理解和掌握程度

C.受训者取得的生产经营或技术管理方面的业绩

D.受训者对培训项目的主观感或满意程度如何

正确答案：A

387. 下列关于培训讲师的说法，哪一项是错误的？（　）

A.培训讲师的职能是执行培训与开发计划、传递知识技能等内容

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.培训能否获得成功，在很大程度上取决于培训讲师的素质与能力

C.培训讲师须在具备一定专业理论水平的同时具备实践经验

D.大公司的培训讲师必须是专职的

正确答案：D

388. 选择正确的评估方法是有效评估的条件之一，对培训的（　）评估可采用现场观察、工作抽样等方法。

A.技能成果

B.情感成果

C.绩效成果

D.投资回报率

正确答案：A

389. 培训效果评估有助于扭转（　）的现象，是提高培训质量的有效途径。

A.目标错位

B.过程失控

C.操作失误

D.内容偏差

正确答案：A

390. 在培训效果的层级体系中，结果评估的缺点不包括（ ）。

A.需要较长时间

B.相关经验很少

C.多因多果

D.需要很多的评估费用

正确答案：D

391. 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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.职业生涯发展

C.职业角色定位

D.职业生涯管理

正确答案：A

392. 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

正确答案：D

393. 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

正确答案：A

394. 应聘申请表有助于在（　）前设计具体的或有针对性的问题。

A.笔试

B.面试

C.录用

D.试用

正确答案：B

395. （　）的目的是筛选出那些背景和潜质都与职务规范所需的条件相当的候选人。

A.应聘申请表

B.背景调查

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.简历

D.政审

正确答案：A

396. 企业简介又称（　）。

A.企业预览

B.企业信息

C.企业概览

D.企业情况

正确答案：C

397. （　）是在企业人员招聘中，能使应聘者全面了解企业及其应聘岗位的不可或缺的重要资料。

A.招聘信息

B.营业执照

C.招聘广告

D.企业简介

正确答案：D

398. 在企业人员招聘活动中，企业和应聘者之间是（　）的关系。

A.单向选择

B.双向选择

C.雇佣与被雇用

D.隶属

正确答案：B

399. 企业人员招聘由招募、选拔、录用和（　）四个基本环节组成。

A.试用

B.培训

C.评估

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.转正定级

正确答案：C

400. 企业对员工的投入能否收回、何时收回、能得到多大的回报，则取决于员工的劳动态度、劳动积极性和（　）。

A.劳动生产率

B.劳动分配率

C.劳动参与率

D.劳动贡献率

正确答案：A

401. 应聘人员选拔的意义有（　）、降低员工的辞退率与辞职率、为员工提供公平竞争的机会。

A.增强企业员工的竞争力

B.强化企业员工凝聚力

C.提高企业员工劳动分配率

D.保证企业得到高额的回报

正确答案：D

402. 下列不与应聘者的“选拔”一词具有相同内涵的术语是（　）。

A.采选

B.筛选

C.挑选

D.甄选

正确答案：A

403. （　）是对应聘人员是否符合岗位基本要求的第一次审查。

A.电话筛选

B.简历筛选

C.初步筛选

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.人员甄选

正确答案：C

404. 应聘人员最初的信息资料主要是通过（　）和（　）表现出来。

A.应聘邮件、应聘简历

B.应聘简历、应聘申请表

C.应聘中介、应聘简历

D.应聘中介、应聘申请表

正确答案：B

405. 以下不属于应聘申请表优点的是（　）。

A.直截了当

B.结构完整

C.限制创造性

D.易于评估

正确答案：C

406. （　）通常是企业通过第三者对应聘人员的情况进行了解和验证。

A.工作能力鉴定

B.背景调查

C.简历核实

D.学历验证

正确答案：B

407. 下列不属于背景调查内容的是（　）。

A.个人经历

B.个人品质

C.个人兴趣

D.个人财产

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：D

408. 背景调查通常是企业通过（　）对应聘人员的情况进行了解和验证。

A.第三者

B.当事人

C.应聘者家属

D.应聘者经历

正确答案：A

409. 下列属于背景调查意义的是（　）。

A.挫伤企业内部员工的积极性

B.给企业带来不必要的损失

C.加强人员选拔的公正性、准备性

D.增强企业内部员工的凝聚力

正确答案：C

410. 背景调查的内容应以（　）和（　）为原则。

A.简明、实用

B.全面、高效

C.全面、真实

D.简明、高效

正确答案：A

411. （　）是对应聘人员的个人品行、成长经历、家庭情况、个人爱好、资产及信用的调查。

A.背景调查

B.个人资质调查

C.个人资信调查

D.学历调查

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

412. 背景调查的内容必须与（　）高度相关。

A.应聘简历

B.拟任岗位

C.个人经历

D.招聘需求

正确答案：B

413. （　）是对应聘人员过去有无严重损害企业利益、违反劳动合同等方面情况的调查。

A.背景调查

B.个人资质调查

C.个人资信调查

D.员工忠诚度调查

正确答案：D

414. 背景调查要利用（　），确保不会遗漏重要问题。

A.结构化的表格

B.简洁化的提纲

C.全面化的提问

D.专业的调查机构

正确答案：A

415. 背景调查时应聘人员（　）的评价要比人力资源管理人员的评价更为可信。

A.同事

B.朋友

C.家人

D.直接上司

正确答案：D

416. 背景调查时应慎重选择（　），避免偏见的影响。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.调查渠道

B.调查方式

C.调查对象

D.“第三者”

正确答案：D

417. 背景调查时要求对方尽可能使用（　）来评价员工的工作情况。

A.人事档案

B.公开记录

C.员工经历

D.不公开记录

正确答案：B

418. （　）是指企业直接从应届毕业生中招聘企业所需的人才。

A.社会招聘

B.网络招聘

C.校园招聘

D.微招聘

正确答案：C

419. 校园招聘是一种两点式的招聘，即在（　）与（　）两点间进行。

A.学校、企业

B.学生、企业

C.学校、学生

D.企业、员工

正确答案：A

420. 企业在设计校园招聘活动时，需要考虑（　）的选择和（　）的吸引两个问题。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.专业、应聘者

B.学校、应聘者

C.学校、应聘岗位

D.专业、应聘岗位

正确答案：B

421. 下列不属于校园招聘主要考虑的因素是（　）。

A.学校的地理位置

B.学生的质量

C.所需专业的毕业生人数

D.学校的名气

正确答案：D

422. 下列不属于校园招聘方式的是（　）。

A.企业到校园招聘

B.学生提前到企业实习

C.学生到企业应聘

D.企业和学校联合培养

正确答案：C

423. （ ）是指企业针对所需要的专门人才，与学校联手培养，学生毕业后全部到参与培养的企业工作。

A.企业和学校联合培养

B.校企合作

C.订单班

D.企业大学

正确答案：A

424. 校园招聘通常是在每年的（ ）月间进行。

A.12-2

B.2-6

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.6-9

D.9-11

正确答案：B

425. 企业的部门主管可直接对学生进行考查，从而了解学生的能力、素质、实际操作能力的校园招聘方式是（ ）。

A.企业到校园招聘

B.学生提前到企业实习

C.学生到企业应聘

D.企业和学校联合培养

正确答案：B

426.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

正确答案：A

427.（　）说明招募的效果，该比例越大，招聘信息发布的效果越好。

A.录用比

B.招聘完成比

C.应聘比

D.录用合格比

正确答案：C

428.（　）不属于培训中评估的作用。

A.保证培训活动按照计划进行

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.培训执行情况的反馈

C.保证培训效果测定的精确性

D.找出培训的不足，总结教训

正确答案：A

429.一般在面试开始的时候运用（　）提问，用以缓解面试的紧张气氛。

A.开放式

B.封闭式

C.清单式

D.假设式

正确答案：A

430.培训课程应达到的全部目标分为三个领域，不包括（　）。

A.认知领域

B.情感领域

C.成果领域

D.技能应用领域

正确答案：C

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

A.认知成果

B.技能成果

C.情感成果

D.绩效成果

正确答案：D

432.（　）是对经初步面试甄选合格的应聘者进行实际能力与潜力的测试，目的在于招聘单位与应聘者双方补充深层次的信息。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.初步面试

B.诊断面试

C.结构化面试

D.非结构化面试

正确答案：B

433.（　）是了解人的内在心理状态和态度认知的重要工具，到目前为止也是最有效的技术。

A.心理测验

B.心理测量

C.动机测验

D.工作价值观测验

正确答案：A

434.（　）被用来判断受训者对于培训项目所强调的原则、事实、技术、程序和流程的熟悉程度。

A.认知成果

B.情感成果

C.技能成果

D.效果性成果

正确答案：A

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

A.考核性

B.诊断性

C.开发性

D.选拔性

正确答案：D

436.人员招聘包括招聘准备、招聘实施和（　）三个阶段。

A.招聘录用

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.招聘配置

C.招聘评估

D.招聘甄选

正确答案：C

437.人力资源管理的首要环节是（　）。

A.人员招聘

B.人员培训

C.人员筛选

D.人员录用

正确答案：A

438.招聘的实施阶段主要包括招募、筛选和（　）三个具体步骤。

A.聘用

B.征用

C.使用

D.录用

正确答案：D

439.有效招聘能够帮助组织注入新鲜血液，增强组织的创新力，产生（　）。

A.蝴蝶效应

B.羊群效应

C.鲶鱼效应

D.毛毛虫效应

正确答案：C

440.（　）就是招聘的效益与成本的比率。

A.录用比率

B.招聘效率

C.筛选比率

D.招聘成功率

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

441.员工更好地融入（　），会降低员工在进入组织初期的离职行为发生的可能性，同时也能增强组织内部的凝聚力。

A.组织文化

B.组织建设

C.组织生活

D.组织活动

正确答案：A

442.企业人员的补充有（　）和（　）两个方面的来源。

A.内部补充、外部补充

B.内部推荐、外部推荐

C.人员招聘、竞聘上岗

D.直接补充、间接补充

正确答案：A

443.内部招聘的优势有准确性高、适应较快、（　　）和费用较低四点。

A.竞争性强

B.团体性强

C.创新性强

D.激励性强

正确答案：D

444.外部招聘来的员工需要花费较长的时间来进行培训和定位，才能了解组织的工作流程和运作方式，增加了（　　）。

A.招聘成本

B.培训成本

C.离职成本

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.工资成本

正确答案：B

445.外部招聘的局限性包括筛选难度大、进入角色慢、招聘成本高、决策风险大和（　　）。

A.近亲繁殖快

B.竞争意识弱

C.影响内部员工的积极性

D.影响内部员工创新性

正确答案：C

446.竞聘上岗具有一定的创新性、竞争性和（　　）。

A.准确性

B.科学性

C.积极性

D.风险性

正确答案：B

447.竞聘上岗的理论基础是（　）。

A.能岗匹配理论

B.公平理论

C.激励理论

D.系统理论

正确答案：A

448.推行竞聘上岗制度，充分体现了（　）的选人原则。

A.公平、公开、公正

B.公道、公正、公允

C.创新、竞争、科学

D.科学、有效、公正

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

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

A.人员招聘

B.人员配置

C.人员调动

D.竞聘上岗

正确答案：D

450.企业应当根据人员招聘计划对各类应聘人员的具体要求，正确地选择（　）发布的渠道。

A.岗位招聘信息

B.人员招聘信息

C.人员招聘方式

D.岗位招聘方式

正确答案：B

451.招聘需求信息发布的范围、时间、渠道与方式是根据企业（　）来确定的。

A.人员招聘要求

B.人员招聘预算

C.人员招聘信息

D.人员招聘计划

正确答案：D

452.企业要在计划期内补充一批初级专业技术人才，那么该企业人员招聘的主要途径应该是面向（　）招聘。

A.社会

B.校园

C.企业内部

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.猎头公司

正确答案：B

453.企业人员招聘信息发布的范围大小是由（　）的具体要求和特点来决定的。

A.招聘地域

B.招聘费用

C.招聘对象

D.招聘方式

正确答案：C

454.企业的（　）不仅具有传播人员招聘信息的基本功能，还代表着企业的形象。

A.招聘渠道

B.招聘方式

C.招聘广告

D.招聘信息

正确答案：C

455.招聘广告的设计必须遵循引起人们的注意、激发人们的兴趣、创造求职的意愿和（　）四项基本原则。

A.产生应聘的欲望

B.增强人们的共鸣

C.令人满意的薪酬

D.促使求职的行动

正确答案：D

456.招聘广告内容绝不能出现（　）。

A.歧视性条款

B.模糊性条款

C.煽动性条款

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.挑战性条款

正确答案：A

457.应聘申请表是由（　）设计的。

A.应聘对象

B.应聘单位

C.应聘中介

D.应聘网站

正确答案：B

458.应聘申请表包含了（　）的基本信息。

A.应聘对象

B.应聘单位

C.应聘岗位

D.应聘职责

正确答案：C

459.下列哪项不属于校园招聘的优点（　）。

A.针对性强

B.选择面大

C.成功率高

D.成本较低

正确答案：D

460.下列哪项属于校园招聘的缺点（　）。

A.战略性强

B.离职率高

C.层次太多

D.人才单纯

正确答案：B

461.具有清晰的选择层次的招聘方式是（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.校园招聘

B.社会招聘

C.网络招聘

D.中介招聘

正确答案：A

462.具有选择面大这点优势的招聘方式是（　）。

A.校园招聘

B.社会招聘

C.网络招聘

D.中介招聘

正确答案：A

463.企业在组织校园招聘时需要处理好的问题不包括（　）。

A.领导不重视

B.招聘人员的错误观念

C.招聘人员素质不高

D.应聘人员素质不高

正确答案：D

464.筛选应聘人员相关材料时，应注意的问题不包括（　）。

A.淘汰大多数投简历者

B.是否参加过学生组织

C.过分看重专业、分数及学历

D.可能出现的某种歧视

正确答案：B

465.校园招聘中组织笔试时，应该注意（　）。

A.笔试题目的难易度

B.笔试参加人数

C.笔试的考试时间

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.笔试成绩的高低

正确答案：A

466.为了考查应聘学生的心理承受能力，故意把面试气氛弄得很紧张，采用追问法提问的面试方法是（　）。

A.心理测试

B.非压力面试

C.压力面试

D.情景面试

正确答案：C

467.在人员录用中，强调以事业的需要、岗位的空缺为出发点，根据岗位对任职者的资格要求来选择人员，这被称为（　）。

A.任人唯贤

B.因事择人

C.用人不疑

D.公平公正

正确答案：B

468.（　）是以事业的需要、岗位的空缺为出发点，根据岗位对任职者的资格要求来选择人员。

A.因事择人

B.任人唯贤

C.用人不疑

D.严爱相济

正确答案：A

469.（　）是强调用人要出于“公心”，以事业为重，而不是以自己的小圈子为重。

A.任人唯贤

B.因事择人

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.用人不疑

D.公平公正

正确答案：A

470.员工的岗位是按照招聘的要求和（　）来安排的。

A.部门领导的个人意愿

B.人力资源部门领导的个人意愿

C.应聘者的应聘意愿

D.应聘者的个人意愿

正确答案：C

471.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

正确答案：D

472.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

正确答案：B

473.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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.培训风险管理制度

D.培训评估制度

正确答案：C

474.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

正确答案：C

475.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

正确答案：B

476.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

正确答案：A

477.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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

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

正确答案：C

478.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

正确答案：D

479.企业实施的、有计划的、连续性的系统学习行为或过程指的是（　　）。

A.培训与开发

B.招聘与配置

C.教育与培训

D.绩效反馈

正确答案：A

480.对于生产操作工人的基本技能训练，企业最常采用的在职培训方法是（　）。

A.角色扮演法

B.案例研究法

C.工作指导法

D.商业游戏法

正确答案：C

481.下列哪一项不能说明培训是一个连续的系统过程（　）。

A.培训与开发有相对完整的实施步骤

B.培训具有计划性

C.培训与组织的其他系统之间相互联系

D.培训活动需要不断的改进提升

正确答案：B

482.下列最能体现培训与开发的终极目标的是（　）。

A.员工进步与企业双赢

B.关注员工的提升

C.关注企业战略的实现

D.关注企业股东礼仪

正确答案：A

483.下列哪一项问题是培训活动无法实现和解决的（　）。

A.员工专业知识缺陷

B.员工专业技能低下

C.企业架构不合理

D.员工对企业规章制度不了解

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

484.员工培训与开发的特性不包括（　）。

A.企业助推剂

B.功能的有限性

C.效果的隐藏性

D.战略的转化性

正确答案：D

485.培训与开发不仅仅是培训部门及专职培训师的事情，而是企业每个人的事情，这体现的是培训的（　）。

A.综合性

B.互助性

C.有效性

D.开发性

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

486.培训可能无法立刻见效，但见效后可能持续很长时间，这体现的是培训的哪一个特点（　）。

A.效果的隐藏性

B.功能的有限性

C.关注企业战略的实现

D.行为的互助性

正确答案：A

487.下列不属于培训与开发对企业层面的意义（　）。

A.提高企业人力资源素质

B.企业绩效得到提升

C.提高企业的自身改革与创新能力

D.提高员工职业的稳定性

正确答案：D

488.下列哪一方面需要培训与开发体现对企业外部环境的适应性（　）。

A.市场的不断开拓

B.企业生命周期

C.企业组织结构的变化

D.企业员工素质参差不齐

正确答案：A

489.培训与开发对员工的价值和意义不包括（　）。

A.提高员工的综合素质

B.改善员工的工作质量

C.激发员工的个人潜能

D.吸引企业外部人才的加入

正确答案：D

490.培训与开发实质上是一种系统化的（　）投资。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.知识

B.技能

C.智力

D.思维

正确答案：B

491.下列哪一项不属于培训与开发应遵循的原则（　）。

A.以企业战略为导向

B.强调理论联系实际

C.全员培训与重点提高相结合

D.以员工的职业生涯为导向

正确答案：D

492.下列对培训与开发计划的理解不正确的是（　）。

A.根据企业的发展目标制定

B.对培训与开发需求进行预测

C.制定相关的活动方案

D.以员工的职业生涯为导向

正确答案：D

493.下列属于培训与开发计划横向结构的是（　）。

A.培训与开发管理计划

B.培训与开发长期计划

C.培训与开发中期计划

D.培训与开发短期计划

正确答案：A

494.整体培训与开发计划属于培训计划的（　）结构。

A.横向结构

B.纵向结构

C.职能结构

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.网状结构

正确答案：A

495.培训与开发计划 PDCA 循环中的 C 指的是（　）。

A.计划

B.实施

C.评估

D.改进

正确答案：C

496.长期培训与开发规划的实施期一般是（　）。

A.1—2 年

B.2～3 年

C.3—5 年

D.5—8 年

正确答案：C

497.短期培训与开发计划一般的实施期是（　）。

A.一年以内

B.一个季度以内

C.半年以内

D.1—2 年

正确答案：A

498.培训计划制定的前提是（　）。

A.企业战略与目标

B.培训需求分析

C.培训内容的确定

D.培训实施的组织

正确答案：B

499.下列哪一点不属于培训与开发计划的设计要求（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.系统性

B.标准化

C.有效性

D.实时性

正确答案：D

500.企业培训与开发计划的标准性最能体现培训的（　）。

A.以战略为导向

B.以员工为导向

C.客观规律性

D.普遍适用性

正确答案：C

501.下列哪一项不能体现培训与开发的有效性（　）。

A.可靠性

B.针对性

C.相关性

D.普遍性

正确答案：D

502.培训对象中的对生产系统、营销系统、行政人事系统的划分依据是（　）。

A.层级管理

B.职能管理

C.垂直管理

D.直线管理

正确答案：B

503.下列对培训需求分析的理解不正确的是（　）。

A.需要考查员工的绩效、行为、知识等方面的实际情况

B.培训需求=理想状态需要的-实际拥有的

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.培训需求的结果应该是能通过培训来弥补的

D.组织的外部环境可以通过培训来实现改变

正确答案：D

504.把培训需求的主体分为新员工、一般员工、专业技术人员等的依据是（　）。

A.岗位

B.范围

C.层次

D.结构

正确答案：A

505.把培训需求的主体分为具体个人、具体团队、整个组织等的依据是（　）。

A.岗位

B.范围

C.层次

D.结构

正确答案：B

506.把培训需求的主体分为高层管理者、中层管理者、基层员工等的依据是（　）。

A.岗位

B.范围

C.层次

D.结构

正确答案：C

507.由于企业购买新设备、新技术、新工艺等变化产生培训需求的原因归类是（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.战略变化

B.工作变化

C.人员变化

D.绩效低下

正确答案：B

508.由于企业人员的内外部流动产生培训需求的原因归类是（　）。

A.战略变化

B.工作变化

C.人员变化

D.绩效低下

正确答案：C

509.由于企业规模不断扩大或者企业兼并、重组等进入新的行业和市场等变化产生培训需求的原因归类是（　）。

A.战略变化

B.工作变化

C.人员变化

D.绩效低下

正确答案：A

510.培训需求分析的基本目标是确认差距，主要包括（　）。

A.确认战略变化

B.工作变化

C.人员变化

D.绩效差距及人员的知识、能力、素质差距

正确答案：D

511.培训需求分析可能参与的人员不包括（　）。

A.人力资源部门的人员

B.直线主管的人员

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.普通员工

D.客户

正确答案：D

512.培训需求分析资料收集过程中观察法具备的优点有（　）。

A.能够得到有关工作环境的资料

B.可短时间获得大量样本人员的数据

C.成本较低

D.观察员需要具备良好的观察技巧

正确答案：A

513.下列不属于培训需求分析步骤的是（　）。

A.收集培训需求信息

B.对收集的信息进行分析

C.培训需求结果的确认

D.培训需求结果的实施

正确答案：D

514.培训需求分析资料收集过程中问卷法具备的优点有（　）。

A.能够得到有关工作环境的资料

B.可短时间获得大量样本人员的数据

C.时间耗费较大

D.观察员需要具备良好的观察技巧

正确答案：B

515.（　）是培训活动的首要环节。

A.培训需求分析

B.培训与开发战略分析

C.培训与开发目标制定

D.任务层面分析

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

516.运用面谈法收集培训需求信息的缺点不包括（　）。

A.不影响员工的工作

B.对培训者的面谈技巧要求高

C.占用大量的时间

D.会受到面谈者主观因素影响

正确答案：A

517.（　）是以工作说明书、工作规范等作为员工任职要求的依据，将其和员工平时工作中的表现进行对比寻找差距的方法。

A.面谈法

B.工作任务分析法

C.观察法

D.重点团队分析法

正确答案：B

518.（　）旨在对员工培训需求提供一个连续的反馈。

A.全面任务分析模型

B.循环评估模型

C.绩效差距分析模型

D.阶段评估模型

正确答案：B

519.培训需求调查计划的内容不包括（　）。

A.主管领导的审批意见

B.确定培训需求调查工作的目标

C.调查工作的行动计划

D.选择合适的培训需求调查方法

正确答案：A

520.实施培训需求调查工作时，要对各部门申报的培训需求进行分析，目的是（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.节约培训成本

B.确认培训目的

C.消除片面需求

D.争取员工支持

正确答案：C

521.对工作任务安排非常紧凑的员工进行培训需求分析时，不宜采用的调查方法是（　）。

A.观察法

B.问卷调查法

C.面谈法

D.工作分析法

正确答案：C

522.培训需求产生的原因是企业经营方向的变化、工作变化、人员

变化和（　）。

A.管理者的变化

B.技术的变化

C.绩效低下

D.社会的变化

正确答案：C

523.在培训需求信息收集方法中（　）能够在短时间内收集到大量的反馈数据，并且易于对数据进行归纳。

A.行为观察法

B.绩效考核法

C.调查问卷法

D.面谈法

正确答案：C

524.在工作分析的成果中，明确对任职者资格条件(如知识、技能、能力等)要求的文件通常被称为( )。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.工作描述

B.工作规范

C.工作说明书

D.工作评价

答案:B

525.组织层次的培训需求分析的内容不包括（　）。

A.组织目标

B.组织资源

C.工作任务

D.组织环境

正确答案：C

526.在培训需求分析中，更关心影响本部门财务目标的因素是

（　）。

A.高层管理者

B.中层管理者

C.基层管理者

D.人力资源管理部门

正确答案：B

527.在培训需求分析方法中（　）是指通过考察员工目前的绩效与组织目标的绩效之间存在的差距，分析原因，判定是否开展培训活动。

A.问卷调查法

B.员工个人培训需求分析法

C.绩效分析法

D.观察分析法

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

528.培训需求分析的模型不包括（　）。

A.循环评估模型

B.绩效差距分析模型

C.任务分配模型

D.胜任力特征模型

正确答案：C

529.培训需求分析的结果体现为（　）。

A.培训需求分析报告

B.培训计划书

C.培训需求调查计划

D.培训整改方案

正确答案：A

530.培训需求分析访谈的组织者是（　）。

A.人力资源管理部门

B.直线主管的人员

C.企业领导

D.中层管理人员

正确答案：A

531.员工层面的培训需求信息来源不包括（　）。

A.岗位的任职资格

B.员工的职业生涯发展需要

C.员工的培训需求调查表

D.组织的外部环境

正确答案：D

532.系统化的培训需求分析机制不包括（　）。

A.企业战略

B.组织结构

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.顾客需求

D.组织的外部环境

正确答案：D

533.（　）是了解受训人员组成需求的关键信息渠道。

A.培训教师

B.生产管理或计划部门

C.受训人员

D.公司高层

正确答案：B

534.（　）的优点是充分体现“缺什么，补什么”企业培训原则，一般要与其他分析方法综合使用。

A.动态需求分析模型

B.前瞻性培训需求分析模型

C.基于胜任力模型的培训需求分析模型

D.绩效分析模型

正确答案：D

535.区分岗前培训、在岗培训和脱产培训的依据是（　）。

A.培训与工作的关系

B.培训的目的

C.培训对象在企业中的地位

D.培训范围

正确答案：A

536.区分过渡性教育培训、提高业务能力培训、转岗培训、人员技能提升等培训的依据是（　）。

A.培训与工作的关系

B.培训的目的

C.培训对象在企业中的地位

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.培训范围

正确答案：B

537.区分高层管理人员培训、中层管理人员培训和基层管理人员培训的依据是（　）。

A.培训与工作的关系

B.培训的目的

C.培训对象在企业中的地位

D.培训范围

正确答案：C

538.区分全员培训和单项培训的依据是（　）。

A.培训与工作的关系

B.培训的目的

C.培训对象在企业中的地位

D.培训范围

正确答案：D

539.区分企业内培训和企业外培训的依据是（　）。

A.培训地点的不同

B.培训组织方式

C.培训对象在企业中的地位

D.培训范围

正确答案：A

540.区分正规学校培训、短训班、非正规大学和自学等形式培训的依据是（　）。

A.培训地点的不同

B.培训组织方式

C.培训对象在企业中的地位

D.培训范围

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

541.岗前培训的特点不包括（　）。

A.基础性培训

B.适应性培训

C.非个性化培训

D.技能性培训

正确答案：D

542.岗前培训中的行为规范和共同价值观属于（　）范畴。

A.企业的规章制度

B.企业概况

C.企业文化

D.产品知识

正确答案：C

543.按照培训的目的，在岗培训划分的分类不包括（　）。

A.转岗培训

B.晋升培训

C.岗位资格培训

D.组织变革培训

正确答案：D

544.（　）是企业根据岗位规范和要求，为员工在短期内能够上岗而提供的培训活动。

A.岗前培训

B.在职培训

C.脱岗培训

D.以上无正确选项

正确答案：A

545.岗前培训的第一步是（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.岗前培训的设计

B.岗前培训的计划阶段

C.岗前培训的实施与管理阶段

D.岗前培训的效果评估阶段

正确答案：A

546.（　）可以帮助新员工了解企业的经营哲学和管理风格，让新员工对企业产生归属感。

A.企业体制的信息

B.企业文化

C.企业发展目标

D.岗位工作的信息

正确答案：B

547.在职培训的最大特点是（　）。

A.培训内容与工作相结合

B.不耽误工作时间

C.培训方式灵活

D.接受培训的员工在接受培训期间并不脱离岗位工作

正确答案：D

548.在职培训的实施中，最后一个步骤是（　）。

A.在职培训前的需求调查

B.在职培训内容的设计

C.在职培训的实施

D.在职培训的管理与考核

正确答案：D

549.下列关于在职培训发展趋势的说法错误的是（　）。

A.随着企业经营方向的多元化，员工的培训不再只集中于技术技能上，而是从企业经营的各个方面出发，为员工提供不同培训的选择。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.为了能够留住有用的人才，时间比较短和零碎的在职培训也趋向于系统化和持续性强。

C.企业将员工所接受的培训和培训考核结果记录在案，但不与员工的工作绩效和职业生涯规划联系到一起

D.培训活动丰富多彩

正确答案：C

550.由注重“技能”为主向注重“人本”为主过渡是（　）的发展趋势。

A.岗前培训

B.在职培训

C.脱岗培训

D.以上无正确选项

正确答案：B

551.（　）是一种投资回报率较高的培训方式。

A.岗前培训

B.在职培训

C.脱岗培训

D.以上无正确选项

正确答案：C

552.企业进行培训的最终目的是（　）。

A.员工的技能的提高

B.企业绩效的提高

C.员工行为的改变

D.企业文化的形成

正确答案：B

553.脱产培训中按照时间分类可以划分为短期脱产培训和（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.长期脱产培训

B.中期脱产培训

C.周期脱产培训

D.以上无正确选项

正确答案：A

554.脱产培训中区分学历培训和更新技能培训的主要依据是（　）。

A.培训的内容

B.培训的层级

C.培训的周期

D.培训的主体

正确答案：A

555.讲授法的优点不包括（　）。

A.易于操作

B.经济高效

C.有利于培训师作用的发挥

D.单向式教学

正确答案：D

556.研讨法中任务取向的研讨主要着眼于（　）。

A.达到某种目标

B.相互启迪

C.信息交换

D.以上无正确选项

正确答案：A

557.影响课堂培训效果的主要因素不包括（　）。

A.培训师的教学水平

B.培训内容的充实程度

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.教学方法的应用

D.培训实施的组织安排

正确答案：D

558.对于企业具体业务、技能方面的培训优先选择的培训师类型是（　）。

A.高校教师

B.企业业务骨干

C.外部培训师

D.以上无正确选项

正确答案：D

559.课堂培训中培训教室的布置采用环形布置法适用于的培训类型有（　）。

A.直接讲授式

B.专题讲座

C.技能训练

D.研讨法

正确答案：D

560.对培训师进行培训的主要内容一般不包括（　）。

A.教学工具的使用培训

B.授课技巧培训

C.教学风度的展现培训

D.教学内容培训

正确答案：D

561.培训课程实施的前期准备工作不包括（　）。

A.培训后勤准备

B.准备相关资料

C.确认培训时间

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.学员自我介绍

正确答案：D

562.培训开始实施以后要做的第一件事情是介绍，具体内容不包括（　）。

A.破冰活动

B.学员自我介绍

C.培训主题介绍

D.确认培训时间

正确答案：D

563.（　）指企业在员工培训的过程中所发生的一切费用。

A.培训预算

B.培训成本

C.培训经费

D.培训费用

正确答案：A

564.培训成本包括直接培训成本和（　）。

A.主要培训成本

B.间接培训成本

C.培训费用成本

D.培训时间成本

正确答案：B

565.人力资源的开发成本不包括（　）。

A.在职培训成本

B.人员招募成本

C.脱产培训成本

D.人员定向成本

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

566.下列属于培训直接成本的是（　）。

A.培训师的费用

B.培训项目设计费用

C.培训项目的管理费用

D.培训的评估费用

正确答案：A

567.（　）不能体现企业投入经费进行培训的效益。

A.为企业中长期的人才需求做好储备

B.任职者提高完成本职工作的质量

C.培训费增加，增强企业知名度

D.任职者完成超过本职位技能要求的工作

正确答案：C

568.在西方人力资源会计中，员工的培训成本被定义为（　）。

A.人力资源的开发成本

B.人力资源的定向成本

C.人力资源的使用成本

D.人力资源的间接成本

正确答案：A

569.人员定向成本主要用于（　）。

A.岗前培训

B.在职培训

C.脱产培训

D.以上无正确选项

正确答案：A

570.下列哪一项是企业外部脱产成本的构成（　）。

A.培训机构收取的费用

B.受训者工资

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.内部培训资料费

D.培训管理费

正确答案：A

571.编制培训预算方案前，应当采集与员工培训相关的信息，这些信息不包括（　）。

A.要参加公司外部培训的员工的数据资料

B.企业领导在培训期间的参观考察费用

C.企业培训所需要新建场地设施，新增设备器材器具的购置等方面的数据资料

D.企业及其各个下属部门在企业内部组织培训可能发生的各项费用资料

正确答案：B

572.培训成本信息收集的数据资料可以分为（　）。

A.有形资本费用和无形资本费用

B.直接成本和间接成本

C.物质成本和知识成本

D.以上无正确选项

正确答案：A

573.下列属于培训的有形资本费用的是（　）。

A.培训组织人员未能参加生产活动发生的损失

B.外部培训师费用

C.培训管理不善的损失

D.因参加培训造成的损失费用

正确答案：B

574.受训者在受训期间的工资、奖金、补贴属于（　）。

A.有形资本费用

B.无形资本费用

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.间接资本费用

D.直接资本费用

正确答案：A

575.下列哪一项不属于培训成本核算的步骤（　）。

A.培训成本信息的收集

B.培训成本核算方法的确定

C.培训经费预算方案的编制

D.培训效果的转化

正确答案：D

576.（　）是进行培训的物质基础，是培训工作所必需具备的场所、培训师等项目的重要保证。

A.培训设施

B.培训经费

C.培训预算

D.培训基地

正确答案：B

577.培训经费的合理分配和使用不会影响到的事项是（　）。

A.培训规模

B.培训的水平

C.培训的转化

D.受训者的心态

正确答案：C

578.受训者培训完成之后可以提高完成本岗位工作的质量体现了培训的（　）原则。

A.效益原则

B.战略原则

C.控制原则

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.转化原则

正确答案：A

579.下列属于直接培训成本的是（　）

A.培训教师的费用

B.学员的往来交通、食宿费用

C.教室设备的租赁费用

D.培训项目的评估费用

正确答案：D

580.培训过程中的教材印发购置的费用属于（　）

A.培训直接成本

B.培训的间接成本

C.培训的无形成本

D.以上无正确选项

正确答案：A

581.下列哪一项不能体现掌握培训成本相关信息的重要的意义和作用（　）。

A.用于分析比较不同小组员工的培训资金分配情况

B.可以了解培训总成本的构成，直接成本与间接成本的情况

C.有助于合理确定培训项目在设计、实施、评估和管理上资金的分配比例

D.无法实现对成本和收益的对比分析

正确答案：D

582.下列哪一项不属于培训成本的核算项目（　）。

A.培训师的工资支出

B.培训资料支出

C.培训耗费的时间

D.培训租赁的设备支出

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

583.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

正确答案：A

584.在培训授课的方式中，（　）是指培训师通过语言表达向受训人员传授知识。

A.角色扮演法

B.研讨法

C.讲授法

D.练习法

正确答案：C

585.在培训授课的方式中，（　）以受训人员为主，注重调动受训人员的积极性，同时很大程度上鼓舞了受训人员的创新精神。

A.角色扮演法

B.研讨法

C.讲授法

D.练习法

正确答案：B

586.下列不属于培训课程制作的内容的是（　）。

A.测试题

B.理论知识

C.个人总结经验

D.游戏

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

587.下列不属于培训课程修订的程序的是（　）。

A.确定修订流程的原则

B.把修正通知存档

C.公布修订流程

D.巧妙应答各种建议

正确答案：A

588.下列属于培训课程修订的程序的是（　）。

A.征求变更内容

B.培训课程编号

C.巧妙应答各种建议

D.以上都是

正确答案：D

589.下列不属于教学方案形成的程序的是（　）。

A.确定教学内容

B.设计教学方式

C.分配教学时间

D.确定教学名称

正确答案：A

590.下列属于实施培训教学活动的步骤的是（　）。

A.做好充分准备

B.讲究授课效果

C.预设培训考核

D.以上都是

正确答案：D

591.下列属于培训的直接传授方法的是（　）。

A.工作指导法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.工作轮换法

C.研讨法

D.个别指导法

正确答案：C

592.下列属于参与式培训法的是（　）。

A.研讨法

B.工作轮换法

C.自学

D.工作指导法

正确答案：C

593.培训的方法众多，（　）适用于知识、技能、观念、思维、心态等多方面的学习。

A.工作指导法

B.自学

C.案例分析法

D.管理者训练法

正确答案：B

594.培训的方法众多，（　）以工作中的实际情况为基础，将实际工作中可利用的资源、约束条件和工作过程模型化，学员在假定的工作情境中参与活动。

A.模拟训练法

B.案例分析法

C.事件处理法

D.敏感性训练法

正确答案：A

595.培训的方法众多，（　）又称研讨会法、讨论培训法。

A.案例分析法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.头脑风暴法

C.敏感性训练法

D.角色扮演法

正确答案：B

596.下列属于适宜行为调整和心理训练的培训方法的是（　）。

A.角色扮演法

B.案例分析法

C.特别任务法

D.管理者训练法

正确答案：A

597.培训的方法众多，（　）是指通过模拟探险活动进行的情景式心理训练、人格训练、管理训练。

A.案例分析法

B.模拟训练法

C.特别任务法

D.拓展训练

正确答案：D

598.下列属于选择培训方法的程序的是（　）。

A.确定培训活动的领域

B.分析培训方法的适用性

C.根据培训要求优选培训方法

D.以上都是

正确答案：D

599.培训成果是培训有效性评估的主要内容，其中（　）被用来判断受训者对于培训项目所强调的原则、事实、技术、程序和流程的熟悉程度。

A.认知成果

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.技能成果

C.效果性成果

D.投资净收益

正确答案：A

600.培训有效性评估的方法众多，（　）是指由培训管理者担任观察者，按照事先拟定的提纲对观察对象实时观察。

A.360 度考核

B.情景模拟测试

C.观察法

D.前后对照法

正确答案：C

601.生产制造型企业就可以将安全工作作为（　），即如果企业或某部门在安全工作上出现问题，则直接否决其本年度所有工作绩效成

绩。

A.能力指标

B.一般绩效指标

C.关键绩效指标

D.否决指标

正确答案：D

602.在绩效管理体系设计与运行的过程中，绩效考评主体的选择和确定，就是要回答（　）的问题。

A.干什么

B.如何去干

C.干出了什么

D.谁负责考评谁

正确答案：D

603.大多数组织通常以（　）作为绩效管理周期的时限。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.一个月

B.一个季度

C.半年

D.一年

正确答案：D

604.尽管绩效管理的实施主要是领导与各级直线管理人员的职责，但（　）对绩效管理也负有贯彻实施与改进完善的重要责任。

A.高层主管

B.部门主管

C.企业人力资源管理部门

D.班组主管

正确答案：C

605.基层人员的工作往往是程序化和周期化的，因此其绩效考评周

期要（ ）。

A.放短

B.更短

C.放长

D.更长

正确答案：B

606.（ ）是绩效考评的最终落脚点。

A.绩效面谈

B.改进计划

C.评价实施

D.绩效指导

正确答案：B

607.通过对企业战略、流程和价值链分析，确定关键性的绩效指标，体现了绩效指标体系设计的（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.关键性要求

B.完整性要求

C.框架性要求

D.可操作性要求

正确答案：A

608.通过绩效诊断找出绩效差的原因，管理者充当导师帮助员工克服障碍提高绩效的过程是（ ）。

A.绩效监控

B.绩效考核

C.绩效辅导

D.绩效改进

正确答案：C

609.绩效反馈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

正确答案：D

610.绩效是一个综合性概念，通常应该包含三个因素，下列选项中不属于这三个因素的选项是（ ）。

A.行为

B.产出

C.结果

D.反馈

正确答案：D

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

611.数字化时代，绩效管理系统通过标准的沟通模板和问题设置工具不仅可以帮助员工完成个人工作，设定发展目标，而且可以帮助员工和经理建立一个有效的（ ）渠道。

A.服务

B.培训

C.执行

D.沟通

正确答案：D

612.对生产工人的绩效评定，应侧重于（ ）评估。

A.行为

B.态度

C.结果

D.方法

正确答案：C

613.绩效考评结果的应用不包括（　）。

A.培训需求的产生

B.绩效薪资的计算和发放

C.员工个人发展规划

D.工作分析方法的选择

正确答案：D

614.衡量人力资源部门对企业整体绩效的贡献，人力资源有效性指数是一个重要指标。它是由美国学者（　）提出的。

A.罗伯特·L·卡茨

B.斯蒂芬·P·罗宾斯

C.亨利·明茨伯格

D.杰克·J·菲利普斯

正确答案：D

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

615.（　）给我们的启示是必须处理好个人努力和个人绩效、个人绩效和组织激励、组织激励和个人目标三者之间的关系。

A.期望理论

B.双因素理论

C.ERG 理论

D.公平理论

正确答案：A

616.波特和劳勒认为，员工的工作行为是（　）的结果。首先要激发员工的工作动机，使之努力工作；然后，要根据绩效实施奖励，在奖励过程中要注重公平，否则会影响员工的满意感，而员工的满意感反过来又变成新的激励因素，使员工努力工作，获得新的绩效，如此循环往复。

A.受多种因素综合激励

B.受外部环境的激励

C.受个人需要的激励

D.受期望目标的激励

正确答案：A

617.绩效反馈最主要的方式是（ ）。

A.绩效面谈

B.绩效辅导

C.绩效沟通

D.绩效改进

正确答案：A

618.对生产管理人员的绩效考评，最经常采用的是（ ）。

A.行为观察法

B.以结果为导向的考评方法

C.以关键事件为导向的考评方法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.以行为或品质特征为导向的考评方法

正确答案：B

619.（ ）是绩效考核中比较简单易行的一种综合比较方法。

A.排列法

B.比较法

C.分布法

D.对比法

正确答案：A

620.下列关于工作满意度说法错误的是（ ）。

A.工作满意度是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度

B.一个人对工作的满意度高，就可能对工作持积极态度

C.心理学不仅把它视为一种个体现象，而且把它作为群体或组织的

特征

D.工作满意度虽然重要，但不能作为衡量和预测工作行为和组织绩效的有效指标之一

正确答案：D

621.（ ）是指团队的产出，可按质量、数量、及时性、效率和创新等加以测定。

A.绩效

B.成员满意度

C.团队学习

D.外人的满意度

正确答案：A

622.（ ）运用科学的量化方法对绩效计划执行的进度和计划目标实现的可能性。按照客观衡量标准对上下级的行为态度表现和能力进行全面监督检查，测量和记录的过程。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.绩效监测

B.绩效沟通

C.绩效诊断

D.结果的应用

正确答案：A

623.绩效计划是管理者与员工根据既定的绩效标准，共同制定并修正绩效目标以及实现目标的步骤的过程，其中，绩效标准是针对员工工作或职位制定的，绩效目标是针对（ ）设定的。

A.团体

B.个人

C.部门

D.组织

正确答案：B

624.绩效计划的最终目的是（ ）。

A.员工参与和承诺

B.管理者与员工互动沟通

C.达成关于工作目标和标准的绩效合约

D.员工做出口头的绩效承诺

正确答案：C

625.在绩效计划环节应当根据计划的内容明确评价指标和（ ）两个关键决策。

A.绩效目标

B.绩效标准

C.评价周期

D.评价反馈

正确答案：C

626.在绩效计划环节应当根据计划的内容明确评价指标和评价周期两个关键决策，以便为下一步的（ ）、绩效评价和绩效反馈提供信息。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.绩效标准

B.绩效监控

C.绩效改进

D.绩效考核

正确答案：B

627.一份完整的绩效计划包括的内容有（ ）。

A.被评价者信息、评估者信息、能力发展计划

B.关键职责、绩效计划及评估内容

C.指标权重、指标值的设定、绩效评估周期

D.以上选项都正确

正确答案：D

628.制定绩效计划的主要依据是工作目标和（　）。

A.工作流程

B.工作职责

C.工作目的

D.工作内容

正确答案：B

629.下列不属于绩效计划目的的是（　）。

A.保证组织、团队计划的贯彻实施

B.制定公司的绩效目标

C.提供对员工进行绩效考评和培训的依据

D.为员工提供努力的方向和目标

正确答案：B

630.（　）是通过对工作绩效特征的分析，提炼出最能代表绩效的若干关键指标体系，并以此为基础进行绩效管理与考核的模式。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.关键绩效指标考核

B.绩效管理

C.绩效考评

D.绩效计划

正确答案：A

631.关于绩效计划的说法，错误的是（　）。

A.绩效计划不仅包括组织对员工工作成果的期望，还包括对员工行为和技能的期望

B.绩效计划的制定是一个自上而下的过程，也是将组织绩效分解成个人绩效目标的过程

C.绩效计划是由上级主管制定的，员工无须参与计划制定的过程

D.绩效计划目标可以包括绩效目标和发展目标两类

正确答案：C

632.在绩效计划环节要注意，绩效计划应具有（　）、可达成性和可控性。

A.可研究性

B.可操作性

C.可推广性

D.可实现性

正确答案：B

633.在绩效计划环节，应当根据计划的内容明确（　）和评价周期两个关键决策，为下一步绩效监控，绩效评价和绩效反馈提供信息，以利于实现绩效管理的目的。

A.计划指标

B.评价指标

C.评价标准

D.评价对象

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

634.在整个绩效管理体系中，（　）是最先进行的一个环节，后面若干环节都围绕着它展开。

A.绩效计划

B.绩效反馈

C.绩效监控

D.绩效辅导

正确答案：A

635.（　）是落实组织战略规划的重要方式。

A.绩效反馈

B.绩效监控

C.绩效计划

D.绩效辅导

正确答案：C

636.在整个绩效管理期内，管理人员和员工之间进行的持续的（　）是绩效管理最直接发挥作用的环节。

A.绩效计划

B.绩效监控

C.绩效考评

D.绩效反馈

正确答案：B

637.绩效监控作为连接绩效计划和绩效评价的中间环节，对（　）的实施和绩效的公正评价有着极其重要的作用。

A.绩效计划

B.绩效指标

C.绩效考评

D.绩效反馈

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

638.绩效监控作为连接绩效计划和绩效评价的中间环节，对绩效计划的实施和绩效的（　）有着极其重要的作用。

A.合理性

B.科学性

C.公正性

D.可控性

正确答案：C

639.（　）是指考核者与被考核者就绩效考评反映出的问题以及考核机制本身存在的问题展开实质性的面谈，并着力于寻求应对之策。

A.绩效反馈

B.绩效沟通

C.绩效辅导

D.绩效考评

正确答案：B

640.（ ）能够将管理人员和员工紧密联系在一起，就可能存在的问题进行讨论，共同解决问题。

A.绩效反馈

B.绩效沟通

C.绩效辅导

D.绩效考评

正确答案：B

641.绩效沟通贯穿于整个（ ）过程。

A.绩效反馈

B.绩效管理

C.绩效辅导

D.绩效考评

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

642.绩效计划沟通包括目标实施的沟通和（ ）。

A.绩效改进的沟通

B.绩效辅导的沟通

C.绩效反馈的沟通

D.目标制定的沟通

正确答案：D

643.绩效计划沟通包括目标制定的沟通和（ ）。

A.绩效反馈沟通

B.绩效改进沟通

C.目标实施的沟通

D.绩效辅导的沟通

正确答案：C

644.（ ）的作用是将问题解决在执行过程中，而不是事后解决。

A.绩效反馈沟通

B.绩效改进沟通

C.目标实施沟通

D.绩效辅导沟通

正确答案：D

645.绩效辅导是在执行计划中发现问题，及时提供绩效辅导和帮助，或提供指导，或提供培训，以帮助其解决问题而达成（ ）。

A.绩效目标

B.绩效监控

C.绩效评价

D.绩效反馈

正确答案：A

646.绩效辅导的作用不包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.帮助员工拓展目标并提供支持

B.适时给员工肯定或正面反馈

C.为员工寻找学习与发展的机会

D.为惩罚员工寻找依据

正确答案：D

647.绩效辅导方式不包括（ ）。

A.指示型辅导

B.导向型辅导

C.方向型辅导

D.激励型辅导

正确答案：B

648.以下属于绩效考评管理机构的是（ ）。

A.核心业务部门

B.绩效管理委员会

C.人力资源部

D.战略规划部

正确答案：B

649.为了保证企业绩效管理工作的顺利开展，企业可以建立绩效管理委员会。绩效管理委员会成员的构成不包括（ ）的主要负责人。

A.财务部

B.人力资源部

C.核心业务部门

D.行政部

正确答案：D

650.绩效考评管理机构中，（ ）机构主要负责日常的绩效管理工作。A.绩效日常管理小组

B.绩效管理委员会

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.核心业务部门

D.人力资源部

正确答案：A

651.以下属于绩效考评运作体系相关要素的是（ ）。

A.考评客体

B.考评模式

C.考评内容

D.考评标准

正确答案：B

652.下列哪一项不属于绩效考评运作体系的相关要素（ ）。

A.考评周期

B.考评主体

C.考评标准

D.考评方法

正确答案：C

653.以下属于绩效考评运作体系相关要素的是（ ）。

A.考评内容

B.考评客体

C.考评标准

D.考评周期

正确答案：D

654.在绩效考评的前期准备工作完成以后，考评管理机构就需要对（ ）进行安排协调。

A.绩效考评及得分计算

B.考评步骤、考评时间及考评资源

C.考评结果的管理与应用

D.考评方法及考评工具

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

655.绩效考评过程中要使用多种考评工具，其中最重要的是数据收集和处理工具。下列哪一项属于收集数据的常用方法（ ）。

A.调查表法

B.现场观察

C.口头收集

D.实验法

正确答案：A

656.绩效考评运作体系是指在绩效考评模式、考评指标等相关要素确定后，由（ ）具体组织实施绩效考评工作的过程。

A.核心业务部门

B.人力资源部

C.生产技术部

D.绩效考评管理机构

正确答案：D

657.下列哪一种绩效反馈面谈方法适用于评估绩效计划目标的实现程度（ ）。

A.单向劝导式面谈

B.双向倾听式面谈

C.解决问题式面谈

D.综合式绩效面谈

正确答案：A

658.（ ）是绩效管理过程发挥效能的关键。

A.绩效反馈面谈

B.绩效改进工作

C.绩效考评结果评估

D.考评数据回收整理

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

659.绩效考评结果的管理不包括（ ）。

A.组建绩效考评小组

B.制定绩效改进计划

C.绩效反馈面谈

D.绩效考评结果的应用

正确答案：A

660.（ ）是指在一次面谈中，采取灵活变通的方式，从一种面谈形式转换过渡到另一种面谈形式。

A.单向劝导式面谈

B.双向倾听式面谈

C.解决问题式面谈

D.综合式绩效面谈

正确答案：D

661.下列哪一项面谈法容易堵塞上下级之间的言路，难以给下属申诉的机会，使沟通渠道受阻（ ）。

A.综合式绩效面谈

B.解决问题式面谈

C.单向劝导式面谈

D.双向倾听式面谈

正确答案：C

662.（ ）面谈法的缺点是难以向被考评者立即提出下一步工作改进的具体目标，虽然员工对考评结果感到满意，但其工作的改进程度不会太大。

A.单向劝导式

B.双向倾听式

C.解决问题式

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.开放式

正确答案：B

663.进行绩效反馈面谈时，采用（ ）面谈方式，对于改进员工行为和表现，其效果是十分突出的，尤其适用于那些参与意识不强的下属。A.单向劝导式面谈

B.双向倾听式面谈

C.解决问题式面谈

D.综合式绩效面谈

正确答案：A

664.进行绩效反馈面谈时，采用（ ）面谈方式，可以在员工受到挫折时，减少或消除员工的不良情绪。

A.单向劝导式面谈

B.双向倾听式面谈

C.解决问题式面谈

D.综合式绩效面谈

正确答案：B

665.进行绩效反馈面谈时，使用（　）面谈方式，应创造一种活跃的、开诚布公的能够进行有效交流的环境和氛围，主管应倾听员工的陈述，对员工的感受做出正确的回应。

A.单向劝导式面谈

B.双向倾听式面谈

C.综合式绩效面谈

D.解决问题式面谈

正确答案：D

666.绩效考评结果最主要的一种用途是（　）。

A.招聘与甄选

B.人员调配

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.员工报酬的分配与调整

D.员工培训与开发决策

正确答案：C

667.绩效考评最初的目的就是为了更好地评价员工对团队或组织绩效的贡献，以更好地在薪酬分配的过程中体现（　）原则。

A.竞争性

B.公平性

C.激励性

D.动态性

正确答案：B

668.（　）的目的是通过对员工工作业绩的评估，将评估结果作为确定员工薪酬、奖惩、晋升或降级的依据。

A.绩效监控

B.绩效改进

C.现代绩效管理

D.传统绩效考评

正确答案：D

669.（ ）的成功与否，是绩效管理过程是否发挥效能的关键。

A.绩效改进工作

B.绩效监控

C.绩效诊断

D.绩效辅导

正确答案：A

670.（ ）是绩效考评过程中非常重要的一环，也体现了现代绩效管理与传统绩效管理的不同之处。

A.绩效改进沟通

B.绩效反馈面谈

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.制定绩效改进计划

D.绩效考评结果应用

正确答案：C

671.（ ）的过程包括两层内容：指明绩效问题和分析问题出现的原因。

A.绩效改进

B.绩效诊断

C.绩效监控

D.绩效辅导

正确答案：B

672.绩效诊断的过程包括两层内容：指明绩效问题和分析问题出现的原因，绩效诊断通过（ ）来实现。

A.绩效改进计划

B.绩效辅导

C.绩效监控

D.绩效反馈面谈

正确答案：D

673.绩效的（ ）要求全面地分析导致员工绩效不佳的可能原因，究竟是员工个人能力或经验的不足，还是外界环境等因素造成绩效不佳。

A.多因性

B.多维性

C.动态性

D.可衡量性

正确答案：A

674.（ ）是每一轮绩效管理活动的终点。

A.绩效监测

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.绩效沟通

C.绩效诊断

D.结果的应用

正确答案：D

675.（ ）是指影响企业基础管理的指标，体现对企业各层次履行规定与职责的基础管理要求。

A.关键绩效指标

B.一般绩效指标

C.肯定指标

D.否决指标

正确答案：B

676.（ ）是企业战略目标经过层层分解产生的具有可操作性的指标体系，体现了对组织战略的增值作用。

A.关键绩效指标

B.一般绩效指标

C.肯定指标

D.否决指标

正确答案：A

677.（ ）来源于部门或个人的职责，是关键性绩效指标得以实现的保障。

A.态度绩效指标

B.一般绩效指标

C.肯定指标

D.否决指标

正确答案：B

678.以下不属于绩效指标体系设计要求的是（ ）。

A.框架性要求

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.关键性要求

C.完整性要求

D.合规性要求

正确答案：D

679.选择有代表性的、能反映组织管理客观实际的重要指标，构建组织评价指标体系，这体现了绩效指标体系设计的（ ）。

A.框架性要求

B.关键性要求

C.完整性要求

D.可操作性要求

正确答案：A

680.在设计绩效指标时要能够完整地反映考评对象系统运行总目标的各个方面，从多角度对考评对象的绩效进行考评，这体现了绩效

指标体系设计的（ ）。

A.框架性要求

B.关键性要求

C.完整性要求

D.可操作性要求

正确答案：C

681.绩效考评标准是指对员工绩效进行考量评定分级分等的（ ）。

A.依据

B.准则

C.质化

D.尺度

正确答案：D

682.绩效考核评级的（ ）是用评语或字符作为标度的标准，如对员工性格的描述。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.定量标准

B.定性标准

C.静态标准

D.动态标准

正确答案：B

683.按标准的属性，绩效考评标准可分为绝对标准、相对标准和（ ）。A.客观标准

B.主观标准

C.定性标准

D.静态标准

正确答案：A

684.以下不属于绩效考评标准设计原则的是（ ）。

A.定量准确原则

B.定性合理原则

C.突出特点原则

D.简明扼要原则

正确答案：B

685.一般情况下，应以员工（ ）能达到的水平作为绩效考评指标的评定标准。

A.40%~50%

B.50%~60%

C.60%~70%

D.70%~80%

正确答案：D

686.（ ）原则要求在设计绩效考评标准时，应针对不同的岗位，以及承担本岗位工作的所有被考评者素质结构特点而制定。

A.定量准确原则

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.先进合理原则

C.突出特点原则

D.简明扼要原则

正确答案：C

687.客户经理的绩效目标为“24 小时内答复投诉问题”，而不是“提高客户满意度”，体现了绩效目标的设置的（ ）原则。

A.明确具体的

B.可衡量的

C.有行为导向的

D.切实可行的

正确答案：B

688.（ ）原则要求绩效目标应该包含对员工在实现该绩效结果的过程中应有的行为约束。

A.明确具体的

B.可衡量的

C.有行为导向的

D.切实可行的

正确答案：C

689.“在 A 时间内，投入不超过 10000 元使 S 指标增长 30%”，而不是“在一定时间内，在合理投入的情况下使 S 指标增加 30%”，体现了绩效目标设置的（ ）原则。

A.明确具体的

B.可衡量的

C.切实可行的

D.受时间和资源限制的

正确答案：D

690.以下不属于绩效内部考评者的是（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.上级

B.同级

C.下级

D.利益相关者

正确答案：D

691.以下不属于绩效外部考评者的是（ ）。

A.客户

B.供应商

C.分销商

D.同级

正确答案：D

692.考评负责人在汇总考评结果时，应将所有（ ）对某一被考评者的评价结果进行汇总。

A.主管

B.同事

C.员工

D.领导

正确答案：A

693.在服务业，以（ ）作为考评主体对那些直接面对客户的服务人员进行绩效考核，可以更多地了解他们在实际工作中的表现。

A.上级

B.同级

C.下级

D.客户

正确答案：D

694.（ ）是绩效考评中最重要的绩效考评主体。

A.自己

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.同事

C.上级

D.客户

正确答案：C

695.将（ ）导入绩效考评系统时，要注意参与管理、考评者匿名和具体的考评内容。

A.下级考评

B.同事考评

C.上级考评

D.客户考评

正确答案：A

696.（ ）用于界定“多长时间评价一次”。

A.绩效管理周期

B.绩效考核周期

C.数据收集频率

D.绩效反馈周期

正确答案：B

697.绩效数据收集频率往往（ ）绩效考评周期。

A.长于

B.短于或等于

C.等同于

D.早于

正确答案：B

698.随着绩效管理实施时间的推进，实施绩效管理的经验越来越丰富，绩效考评周期（ ）。

A.可以适当延长

B.可以适当缩短

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.可以统一

D.不能更改

正确答案：A

699.（ ）不是由考评者的主观性带来的。

A.晕轮误差

B.自我中心效应

C.分布误差

D.评价标准误差

正确答案：D

700.克服分布误差的最佳方法是（ ）。

A.集中趋势分布法

B.宽厚分布法

C.强迫分布法

D.严苛分布法

正确答案：C

701.（ ）表现为考评者根据下属最初的绩效信息，对其考评期内的全部表现做出总评价。

A.后继效应

B.晕轮误差

C.个人偏见

D.优先效应

正确答案：D

702.绩效考评时“水至清则无鱼，人至察则无徒”，认为考评过于严格和精确，不利于激励员工的可称为（ ）评定。

A.分布误差

B.宽厚误差

C.苛严误差

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.中间倾向误差

正确答案：B

703.绩效考评时“护短心理”为了避免本单位不光彩事情扩散的可称为（ ）评定。

A.分布误差

B.宽厚误差

C.苛严误差

D.中间倾向误差

正确答案：B

704.绩效考评时对那些一贯优秀的业务骨干，即使他们有一定的失误，也会予以保护的可称为（ ）评定。

A.分布误差

B.宽厚误差

C.苛严误差

D.中间倾向误差

正确答案：B

705.（ ）是指绩效考评结果正偏态分布。

A.分布误差

B.宽厚误差

C.苛严误差

D.中间倾向误差

正确答案：C

706.绩效考评时压缩提薪或奖励人数比例的可称为（ ）评定。

A.分布误差

B.宽厚误差

C.苛严误差

D.中间倾向误差

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

707.绩效考评时惩罚那些难以对付不服管理的人的可称为（ ）评定。A.分布误差

B.宽厚误差

C.苛严误差

D.中间倾向误差

正确答案：C

708.（ ）是指在绩效考评中因某一个人格上的特征掩蔽了其他人格特征。

A.晕轮误差

B.优先效应

C.个人偏见

D.自我中心效应

正确答案：A

709.（ ）主要表现是考评者往往带着某种成见，或者凭着片面印象来评定员工绩效。

A.晕轮误差

B.优先效应

C.个人偏见

D.自我中心效应

正确答案：A

710.晕轮效应也称（ ）。

A.自我中心效应

B.优先效应

C.个人偏见

D.光环效应

正确答案：D

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

711.（ ）是指基于被考评者的个人特性方面的差异，因考评者个人主观偏好的不同所带来的评价偏差。

A.自我中心效应

B.优先效应

C.个人偏见

D.晕轮效应

正确答案：C

712.（ ）指被考评者根据下属最近的绩效信息，对其考评期内的全部表现做出总评价。

A.自我中心效应

B.优先效应

C.个人偏见

D.近期效应

正确答案：D

713.（ ）表现为考评者按照自己对标准的理解进行评价，或按照自己认为恰当的标准进行评价。

A.自我中心效应

B.优先效应

C.个人偏见

D.近期效应

正确答案：A

714.（ ）表现为被考评者上一个考评期内的评价结果，对其本考评期内的评价产生影响。

A.后继效应

B.晕轮误差

C.个人偏见

D.优先效应

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

715.绩效考评中，造成后继效应的原因是（ ）。

A.缺乏明确、详尽的评价指标

B.没能按照评价标准进行评定

C.护短心理

D.避免产生冲突和产生对抗

正确答案：B

716.绩效考评中，克服后继效应的方法是（ ）。

A.一次只评价全体员工绩效的某一个方面

B.建立严谨的工作记录制度

C.根据绩效标准进行考评

D.减少个人偏见

正确答案：A

717.（ ）不属于由于考评者与被考评者双方在绩效目标上的不同追求而产生的矛盾。

A.员工自我矛盾

B.主管自我矛盾

C.组织目标矛盾

D.下级自我矛盾

正确答案：D

718.无论是考评者还是被考评者，双方在进行面谈时，往往将取得的成就和业绩归因于（ ）。

A.他人

B.条件

C.客观

D.主观

正确答案：D

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

719.无论是考评者还是被考评者，双方在进行面谈时，往往将取得的失误和不足归因于（ ）。

A.能力指标

B.表现

C.客观

D.主观

正确答案：C

720.（ ）是绩效管理阶段的重心，不仅关系到整体绩效管理系统运行的质量和效果，也将涉及员工当前和长远的利益。

A.绩效计划

B.绩效监控

C.绩效考评

D.绩效反馈

正确答案：C

721.（ ）的绩效考评可能会对以后的绩效管理活动产生严重的干扰和破坏。

A.不公正

B.不合规

C.超长周期

D.不科学

正确答案：A

722.为了保证绩效考评的（ ），企业人力资源管理部门应当确立两个保障子系统。

A.公正

B.合规

C.合理周期

D.科学

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

723.为了广开言路给被考评者提供一个发表意见的通道，企业应该建立（ ）。

A.员工绩效评审子系统

B.员工绩效申诉子系统

C.员工绩效评议子系统

D.员工绩效上诉子系统

正确答案：B

724.为尽可能地提高绩效考评的准确性和公平性，就必须给予员工一定的话语权，这就要求在绩效考评体系中引入（ ）。

A.员工绩效评审子系统

B.员工绩效申诉子系统

C.员工绩效评议子系统

D.员工绩效上诉子系统

正确答案：B

725.员工绩效评审和申诉子系统是实现企业绩效管理（ ）的重要保障。

A.合法性

B.科学性

C.精确性

D.公平性

正确答案：D

726.下列关于合成考评法描述错误的是（ ）。

A.该方法考核的是团队而不是员工

B.该方法既重视岗位责任也注重员工个人潜能开发

C.该方法使用的表格过于复杂不便于考核执行

D.该方法考评等级简单，考评者便于分析判断

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

727.结构式叙述法属于（ ）。

A.合成考评方法

B.行为导向型主观考评方法

C.结果导向型绩效考评方法

D.综合型绩效考评方法

正确答案：B

728.（ ）绩效考评方法重点考量员工具备的潜质。

A.品质主导型

B.行为主导型

C.结果主导型

D.综合型

正确答案：A

729.由于（ ）绩效考评方法需要使用定性的形容词，所以很难具体掌握，并且考评操作性及其信度和效度较差。

A.品质主导型

B.行为主导型

C.结果主导型

D.综合型

正确答案：A

730.（ ）绩效考评方法涉及员工的信念、价值观、动机，以及一系列能力素质。

A.质主导型

B.行为主导型

C.结果主导型

D.综合型

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

731.以下不属于品质主导型绩效考评方法缺点的是（ ）。

A.短期效应比较强

B.主观性强

C.标准设定和描述比较困难

D.技能好并不一定能带来好的工作绩效

正确答案：A

732.标准设定和描述比较困难是（ ）绩效考评方法的缺点。

A.品质主导型

B.行为主导型

C.结果主导型

D.综合型

正确答案：A

733.以下不属于品质主导型绩效考评方法采用的效标的是（ ）。

A.员工信念

B.价值观

C.领导能力

D.工作业绩

正确答案：D

734.（ ）绩效考评方法适用于变化剧烈的行业。

A.品质主导型

B.行为主导型

C.结果主导型

D.综合型

正确答案：A

735.（ ）绩效考评方法适用于需要大量的知识能力作为业绩支持的行业。

A.品质主导型

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.行为主导型

C.结果主导型

D.综合型

正确答案：A

736.（ ）绩效考评方法适用于计算机行业。

A.品质主导型

B.行为主导型

C.结果主导型

D.综合型

正确答案：A

737.不属于行为导向型考评方法的是（ ）。

A.强制分布法

B.强迫选择法

C.成对比较法

D.直接指标法

正确答案：D

738.（ ）以考评员工的工作行为和工作方式为主。

A.品质导向型

B.结果导向型

C.行为导向型

D.综合型

正确答案：C

739.属于行为导向型考评方法的是（ ）。

A.关键事件法

B.合成考评法

C.直接指标法

D.目标管理法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

740.加权选择法属于（ ）绩效考评方法。

A.品质导向型

B.结果导向型

C.行为导向型

D.综合型

正确答案：C

741.关键事件法的缺点是（ ）。

A.无法为考评者提供客观事实依据

B.记录和观察费时费力

C.不能了解下属如何消除不良绩效

D.不能贯穿考评期始终

正确答案：B

742.行为主导型绩效考评方法的缺点是（ ）

A.忽视工作过程

B.受主观影响大

C.日常操作困难

D.不适用管理岗的考核

正确答案：B

743.商业大厦的服务员应保持愉悦的笑容和友善的态度，因此，公司应该主要采用（ ）效标进行绩效考评。

A.特征性

B.行为性

C.结果性

D.综合

正确答案：B

744.（ ）绩效考评方法适用于单个个体难以量化衡量或在团队中完成工作的职业。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.品质导向型

B.结果导向型

C.行为导向型

D.综合型

正确答案：C

745.（ ）适合对管理型、事务性工作进行考评，特别是对人际接触和交往频繁的工作岗位。

A.品质导向型

B.结果导向型

C.行为导向型

D.综合型

正确答案：C

746.结果导向型绩效考评方法不包括（ ）。

A.劳动定额法

B.图解式评价量表法

C.目标管理法

D.绩效标准法

正确答案：B

747.综合型绩效考评方法不包括（ ）。

A.劳动定额法

B.图解式评价量表法

C.合成考评法

D.日清日结法

正确答案：A

748.绩效考评目标管理法的优点不包括（ ）。

A.经济性较好

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.可行性较好

C.准确性较好

D.开发性较好

正确答案：A

749.绩效考评短文法的缺点是（ ）。

A.准确性较差

B.经济性较差

C.可行性较差

D.功能性较差

正确答案：A

750.员工对于做出绩效管理决策的过程所知觉到的公平是（ ）。

A.程序公平

B.结果公平

C.人际公平

D.事实公平

正确答案：A

751.绩效指标可以涉及某一个具体目标的诸多方面，如数量、质量、时间和成本等。其中，（ ）是指产出情况如何，包括产出量、产出效率、消耗成本等。

A.质量

B.数量

C.时间

D.成本

正确答案：B

752.避免评价主体误区最首要的方法就是（ ），从而使他们有意识地避免这些误区的发生。

A.通过培训使评价者认识各种评价误区

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.通过培训使评价对象认识各种评价误区

C.向员工宣传各种评价误区

D.让管理者认识到评价误区的危害

正确答案：A

753.绩效改进过程中最基本的环节是（ ）。

A.绩效沟通

B.绩效评价

C.绩效诊断

D.绩效反馈

正确答案：C

754.关于绩效计划面谈的内容，以下表述错误的是（ ）。

A.在进行绩效计划面谈时，首先往往需要回顾一下已经准备好的各种信息

B.授权问题也是重要的沟通内容，员工必须知道何时可以自己做决定，何时必须请示上级

C.对于每一个绩效目标，都需要讨论清楚员工拥有的决策权力

D.绩效计划的目标不能太具体

正确答案：D

755.制订绩效计划的最后一个步骤是（ ）。

A.绩效计划的准备

B.绩效计划的制订

C.绩效计划的实施

D.绩效协议的签订

正确答案：D

756.组织内部与其他的同类组织相比具有宝贵的优势，同时外部环境也存在大量有利于组织发展的机会，在这种情况下，组织通常采用（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.增长战略

B.集中战略

C.稳定战略

D.收缩战略

正确答案：A

757.以下不属于组织外部环境因素的是（ ）。

A.社会政治

B.公司的组织结构

C.经济状况

D.市场竞争强度

正确答案：B

758.在战略性人力资源管理系统中处于核心地位的是（ ）。

A.工作分析

B.绩效管理

C.绩效评价

D.员工培训

正确答案：B

759.为其他层面的平衡计分卡的目标选择确定的基调是（ ）。

A.客户

B.财务

C.内部业务流程

D.学习与成长

正确答案：B

760.在制订绩效改进计划的过程中，对存在的问题提出的改进措施应当尽量具体并富有（ ）。每个改进项目都需要围绕组织目标的实现来谋划各项具体改进内容，并确定每个改进项目的具体责任人和预期需要时间，有时还可以说明需要的帮助和资源。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.针对性

B.独立性

C.保密性

D.全面性

正确答案：A

761.绩效信息是绩效监控决策的（ ）。

A.基础

B.依据

C.保障

D.目的

正确答案：A

762.为了提高绩效辅导的有效性，管理者需要对不同的下属采取不同的领导风格，依据情境领导理论，对于有能力但不愿意从事某项

任务的下属，应采取（ ）。

A.高任务－低关系的指示型风格

B.高任务－高关系的推销型风格

C.低任务－低关系的授权型风格

D.低任务－高关系的参与型风格

正确答案：D

763.通常来说，（ ）决定了薪酬中一些变化的部分，如绩效工资.奖金等。

A.工作年限

B.学历

C.职位的价值

D.绩效

正确答案：D

764.组织价值链的（ ）是企业直接创造价值的各项业务活动。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.主体活动

B.辅助活动

C.附加活动

D.基本活动

正确答案：D

765.以下关于稳定战略的表述，错误的是（ ）。

A.稳定战略的特征是在战略方向上没有重大改变，继续维持当前活动

B.稳定战略适合长期实施

C.在一段较长时间的快速发展后，企业可能会遇到一些问题导致效率下降，这时就可以采用暂停/谨慎战略

D.在预期良好的环境中成功运营的公司采用稳定战略是合适的

正确答案：B

766.（ ）能提供大量、全面的绩效信息，也可以在管理者与员工无法面对面沟通的时候进行及时的监控。

A.书面报告

B.绩效会议

C.走动式管理

D.绩效辅导

正确答案：A

767.（ ）是指个人对企业及工作本身在心理上的一种享受。

A.经济性薪酬

B.非经济性薪酬

C.直接薪酬

D.间接薪酬

正确答案：B

768.以下关于绩效标准的说法，错误的是（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.绩效标准又被称为绩效评价标准，描述的是绩效指标需要完成到什么程度，反映组织对该绩效指标的期望达到的绩效水平

B.最低绩效标准是每个被评价对象经过努力都必须达到的水平

C.最低绩效标准通常不设上限，只设基准线

D.优秀绩效标准通常只有一小部分员工付出很大努力才能够达到

正确答案：C

769.单一的评价主体容易产生误差与偏颇，而采用多元化的评价主体既可以对评价结果实现相互印证，又能够相互补充，体现评价的准确性。另外，扩大评价主体的范围也能够体现出评价的民主性与公平性。这是指选择评价主体的（ ）。

A.知情原则

B.多元化原则

C.独立性原则

D.客观性原则

正确答案：B

770.职位变动不包括（ ）。

A.纵向的晋升

B.横向的招募选拔

C.纵向的降职

D.横向的工作轮换

正确答案：B

771.用适当的方法，对个人、部门和组织等层面存在的绩效差距进行诊断与分析，找出导致绩效不佳的原因，并编制绩效诊断报告的过程是指（ ）。

A.绩效辅导

B.绩效沟通

C.绩效诊断

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.绩效改进

正确答案：C

772.绩效指标应针对某个特定的绩效目标，并反映相应的绩效标准，这是指绩效指标的（ ）。

A.独立性

B.可测性

C.针对性

D.明确性

正确答案：C

773.绩效评价主体是指对评价对象作出评价的人，其中包括有（ ）。

A.下级评价

B.公司评价

C.组织评价

D.部门评价

正确答案：A

774.“我必须提供给员工哪些信息和资源，以帮助他们完成工作”是管理者在进行（ ）的内容。

A.绩效沟通

B.绩效反馈

C.绩效评价

D.绩效申诉

正确答案：A

775.很多组织将比较了解员工工作情况的外部利益相关者吸纳成为评价主体，最常见的做法就是将（ ）纳入评价主体之中。

A.客户和供应商

B.直接和间接上级

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.同级同事

D.下级员工和被评价者本人

正确答案：A

776.分析了企业的不同利益相关群体之间存在的利益差异与目标分歧，并研究了如何利用薪酬制度使这些不同利益群体的利益与目标相一致的理论是（ ）。

A.强化理论

B.期望理论

C.代理理论

D.修正理论

正确答案：C

777.保障绩效评价的可靠性和权威性的重要措施是（ ）。

A.绩效计划

B.绩效申诉

C.绩效反馈

D.绩效管理

正确答案：B

778.常见的绩效评价类型不包括（ ）。

A.个人绩效评价

B.部门绩效评价

C.组织绩效评价

D.集体绩效评价

正确答案：D

779.在运用（ ）时，评价者要根据相关部门提供的描述行为的量表，将其实际工作行为与表中的描述进行对照，找出准确描述了评价对象行为的陈述。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.综合尺度量表法

B.行为对照量表法

C.行为观察量表法

D.混合标准量表法

正确答案：B

780.以下不属于360度绩效反馈计划优点的是（ ）。

A.避免对“硬性”绩效目标的过分依赖

B.比传统方法更全面

C.比传统方法更公平

D.人们过分注重反馈的形式

正确答案：D

781.以下关于绩效评价的说法，错误的是（ ）。

A.绩效评价的基本依据是绩效计划协议

B.绩效评价与绩效沟通是两个不相关的过程

C.绩效评价可以为绩效改进提供决策依据

D.绩效评价与绩效反馈的过程是密切相关的

正确答案：B

782.（ ）在一个问题存在多种解决方案，而不是只有唯一解决途径的时候非常有效。

A.教学型辅导者

B.学习型辅导者

C.指示型辅导者

D.参与型辅导者

正确答案：B

783.（ ）主要是对绩效管理实践中，对绩效影响重大的工作所做的各种专项报告，可以根据工作进展的情况做具体的安排。

A.定期的书面报告

B.不定期的书面报告

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.绩效会议

D.工作日志

正确答案：B

784.在服务型岗位或营销岗位上的人员，需要直接面对客户做出及时回应，其工作能力和态度会被客户直接感知，但是管理者却很难随时监控。对于这类人员的绩效信息，采取（ ）收集是非常有效的。

A.观察法

B.工作记录法

C.第三方反馈法

D.关键事件法

正确答案：C

785.绩效计划的最终表现形式是（ ）。

A.确定绩效目标

B.确定绩效指标

C.确定行动方案

D.签订绩效协议

正确答案：D

786.如果评价周期为一年，在对特定评价要素进行评价时，评价者不可能回想起在整个评价阶段中发生的与该评价要素相关的评价对象的行为，通常根据最近的表现做出判断。这是受到了（　）的影响。

A.近因效应

B.首因效应

C.刻板印象

D.溢出效应

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

787.最常见的长期激励计划是（　）。

A.职业津贴

B.团队激励计划

C.班组激励计划

D.员工持股计划

正确答案：D

788.下列哪个选项不属于公司层战略根据成长方向的不同进行分类的类型（　）。

A.增长战略

B.稳定战略

C.收缩战略

D.危机战略

正确答案：D

789.在绩效反馈面谈的（　），管理者需要对面谈对象进行正面激励，让面谈对象鼓足干劲，以满怀斗志的状态开始下一绩效周期的工作。

A.开始阶段

B.准备开场白阶段

C.实施阶段

D.结束阶段

正确答案：D

790.（　）是指对评价结果持有异议，依据相关规定以单位或个人名义向申诉管理机构提起申诉的组织或人员。

A.申诉方

B.质疑方

C.申辩方

D.起诉方

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

791.（　）是设计绩效指标体系纵向框架的依据。

A.管理层级

B.职位类别

C.管理者领导风格

D.组织文化

正确答案：A

792.（　）适用于评价可以通过单一的方法或程序化的方式实现绩效标准或绩效目标的岗位。

A.特质绩效指标

B.行为绩效指标

C.结果绩效指标

D.一般指标

正确答案：B

793.以下关于利润分享计划说法正确的是（ ）。

A.利润分析计划不适用于企业的高层管理者

B.员工所获得得利润分享收入不能体现他们的工作绩效

C.利润分析计划能起到很好的激励作用

D.利润分析计划涉及员工的基本工资

正确答案：B

794.（ ）是以典型人物的工作情境.行为表现.工作绩效为直接对象，通过对他们的系统观察和分析研究来归纳总结出他们所代表群体的评价要素。

A.典型人物研究

B.资料研究

C.电话调查

D.实地考察

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

795.关于目标管理成功实施的基本条件的说法，错误的是（ ）。

A.在成功的目标管理中，普遍采用的管理风格是参与式管理

B.在目标管理实践中，组织层次分明是目标体系具体明确的前提和基础

C.在目标管理中，管理是关键

D.及时反馈是实现目标的必要机制

正确答案：C

796.“用我们的想象力，带给千百万人快乐”属于（ ）。

A.核心价值观陈述

B.愿景陈述

C.战略陈述

D.使命陈述

正确答案：D

797.绩效管理最核心的目的是（ ）。

A.防止员工绩效不佳.提高工作绩效

B.绩效沟通

C.绩效辅导

D.提高员工能力

正确答案：A

798.（ ）是决策者个人根据自己的经验和对各项绩效指标重要程度的认识，对各项绩效指标的权重进行分配。

A.专家经验判定法

B.权值因子判断表法

C.层次分析法

D.加权平均法

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

799.以下关于绩效管理与工作分析的关系，说法错误的是（ ）。

A.绩效管理的结果是设计工作分析的重要依据

B.对当前职位的全面了解是实施绩效管理体系的重要前提条件

C.绩效管理能反过来促进工作分析的有效开展

D.绩效不达标现象会促进管理者和员工对其深层次原因的追问，可能追溯到工作设计是否合理上

正确答案：A

800.平衡计分卡最根本的特点是（ ）。

A.以战略为核心

B.重视协调一致

C.强调有效平衡

D.从逻辑上明晰协同思路

正确答案：A

801.评价组织绩效要考虑有效性.效率.变革性三个方面，评价个人绩效要综合考虑员工的工作能力.工作态度.工作业绩三个方面的情况，这体现了绩效的（　）。

A.多因性

B.多维性

C.动态性

D.稳定性

正确答案：B

802.绩效沟通的（　）就是指做出沟通行为，将信息向外传达的人。

A.信息源

B.媒介

C.接收者

D.反馈

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

803.绩效考核指标可以分为硬指标和软指标，在以下选项中属于软指标的是（　）。

A.成本费用指标

B.工作态度

C.质量指标

D.产量指标

正确答案：B

804.个人绩效监控一般需要通过（　）对绩效监控过程进行规范和记录。

A.战略地图

B.绩效协议

C.绩效方案

D.绩效监控表

正确答案：D

805.（ ）是最常见的评价误差行为。

A.晕轮效应

B.逻辑误差

C.宽大化倾向

D.严格化倾向

正确答案：C

806.在评价之前，先选出一位成员，以他的各方面表现为标准，将其他人与之相比较，从而得出评价的结果，这种评价方法是（ ）。

A.配对比较法

B.人物比较法

C.直接排序法

D.间接排序法

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

807.（ ）的主要目的是使组织成员获得目前工作所需的知识和能力，着眼于当前的工作。

A.培训

B.开发

C.评价

D.沟通

正确答案：A

808.通过对（ ）的评价引导评价对象改善工作态度，是充分发挥其工作能力，继而促使其达成绩效目标的重要手段。

A.工作态度

B.工作环境

C.工作上级

D.工作业绩

正确答案：A

809.高层管理者的绩效评价周期一般较长，而普通员工的绩效评价周期一般较短，这反映了（ ）对绩效评价周期产生的影响。

A.评价指标

B.组织及行业特征

C.职位类型

D.绩效管理实施的时间

正确答案：C

810.在（ ）中我们只需要找出有效行为，并通过有效行为的发生频率对评价对象的绩效做出评价。

A.图尺度量表法

B.行为观察量表法

C.等级择一法

D.行为对照量表法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

811.（ ）的制定过程就是通过对组织战略的层层分解.细化.承接，最终落地到个人绩效计划的完整流程。

A.绩效标准

B.绩效指标

C.行动方案

D.绩效计划体系

正确答案：D

812.（ ）实际上是成本节省分享。

A.利润分享

B.收益分享

C.股份分享

D.团队激励分享

正确答案：B

813.（ ）即工作要项必须与组织目标相一致，这要求在组织的价值链上能够产生直接或间接的增值。

A.增值产出原则

B.客户导向原则

C.结果优先原则

D.设定权重原则

正确答案：A

814.结果性指标要在较长一段时间内才能反映出来，其评价周期可以相对较长；从工作态度指标的角度来看，工作态度具有即时性，需要及时评价。这反映了（ ）对绩效评价周期的影响。

A.评价指标

B.组织及行业特征

C.职位类型

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.绩效管理实施的时间

正确答案：A

815.关于常见的评价主体误区，以下说法错误的是（ ）。

A.当我们以个体的某一种特征形成一个对个体的总体印象时，就会受到晕轮效应的影响

B.首因效应是指评价对象在初期的绩效表现对评价者评价其以后的绩效表现会产生延续性影响

C.溢出效应是指因评价对象在评价期之外的绩效失误而降低其评价等级

D.宽大化倾向是指评价者对评价对象工作业绩的评价过分严格的倾向

正确答案：D

816.广义的平衡计分卡是就理论体系而言，其本质是通过以战略为

管理核心实现组织整体协同，从而提升战略执行力的管理体系，包括狭义的平衡计分卡和（ ）。

A.战略地图

B.财务战略

C.价值主张

D.使命

正确答案：A

817.绩效沟通需要收集的信息不包括（ ）。

A.工作进展情况

B.绩效工具

C.潜在的障碍和问题

D.可能的解决问题的措施

正确答案：B

818.每个层次的绩效计划都包含绩效目标.绩效指标.绩效标准和行动方案等基本内容，其中（ ）是绩效计划体系的核心内容。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.目标和指标

B.绩效标准和反馈

C.行动方案和执行

D.绩效协议和签订

正确答案：A

819.（ ）关注的是在模糊的.非常规的环境中可能影响全组织而不仅是某个具体运营单位的复杂问题。

A.战略管理

B.运营管理

C.绩效管理

D.人力资源管理

正确答案：A

820.绩效管理系统的最后一个环节是（ ）。

A.绩效计划

B.绩效辅导

C.绩效评价

D.绩效反馈

正确答案：D

821.在以下选项中，正确的员工绩效改进流程是（ ）。

A.绩效诊断→绩效改进计划的制订→绩效改进计划的实施与评价

B.绩效改进计划的制订→绩效诊断→绩效改进计划的实施与评价

C.绩效改进计划的制订→绩效改进计划的实施与评价→绩效诊断

D.绩效改进计划的实施与评价→绩效诊断→绩效改进计划的制订

正确答案：A

822.绝对评价通常使用（ ）进行评价。

A.量表法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.比较法

C.描述法

D.相对评价法

正确答案：A

823.绩效反馈面谈是一种面对面的沟通，在实施中需要特别注意的原则有（ ）。

A.直接具体原则

B.民主原则

C.透明原则

D.及时原则

正确答案：A

824.公平原则包含多层含义，其中（ ）指与其他组织的工资水平相比，本组织所支付的工资水平必须是有竞争力的，否则将难以吸引

并留住合格的员工。

A.外部公平

B.内部公平

C.外部竞争性

D.内部一致性

正确答案：A

825.以下哪一项不属于标杆管理的优点（ ）。

A.有助于改善绩效

B.有助于企业的长远发展

C.有助于建立学习型组织

D.是一种持续不断的管理工具

正确答案：D

826.绩效管理的（ ）是设计绩效管理系统的出发点和基础，是检验一个组织绩效管理系统设计和实施有效性的指南。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.目的

B.关键决策

C.环节

D.顶层设计

正确答案：A

827.（ ）是绩效辅导成功的基本保障。

A.及时沟通

B.管理者提供直接的帮助

C.员工个人能力的提升

D.组织绩效的提升

正确答案：A

828.以下属于硬指标的是（ ）。

A.工作态度

B.合作关系好坏

C.顾客满意度

D.废品数量

正确答案：D

829.（ ）聚焦于降低成本.提高质量以及缩短供应、生产、分销和服务交付周期。

A.总成本最低战略

B.全面客户解决方案战略

C.产品领先战略

D.系统锁定战略

正确答案：A

830.以下关于绩效指标的权重设计，说法错误的是（ ）。

A.绩效评价的目的是影响指标权重的最重要的因素

B.领导者的管理风格决定了某个绩效指标对该对象整体工作绩效的影响程度

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.组织文化倡导的行为或特征也会反映在绩效指标的选择和权重上
组织文化倡导的行为或特征也会反映在绩效指标的选择和权重上

D.评价对象的特征决定了某个绩效指标对于该对象整体工作绩效的影响程度

正确答案：B

831.在绩效反馈面谈的实战培训中，通常使用（ ）的方式让培训主体实实在在地体验反馈的实施过程。

A.工作分析

B.角色扮演

C.案例分析

D.公文筐测验

正确答案：B

832.（ ）是绩效辅导的关键。

A.促进绩效的持续提升

B.管理者提供及时的帮助

C.员工个人能力的提升

D.组织绩效的提升

正确答案：B

833.绩效管理的最终目的是（ ）。

A.惩罚低绩效员工

B.实现组织目标

C.增加工作量

D.提高工资

正确答案：B

834.指标有多种不同的分类，例如营业额.废品数量属于（ ）。

A.软指标

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.工作态度指标

C.行为绩效指标

D.硬指标

正确答案：D

835.行动方案的最终目标是（ ）。

A.为达成组织战略目标服务

B.实现绩效计划

C.完成绩效目标

D.确定达成绩效目标的途径

正确答案：A

836.在《组织绩效管理》中（ ）将绩效管理的观点归纳为三种体系。

A.赫尔曼•阿吉斯

B.查德•威廉姆斯

C.诺伊

D.道格拉斯•史密斯

正确答案：B

837.通过对（ ）的评价引导评价对象改善工作态度,是充分发挥其工作能力，继而促使其达成绩效目标的重要手段。

A.工作环境

B.工作上级

C.工作态度

D.工作业绩

正确答案：C

838.在制定绩效目标和绩效指标的过程中，特别是在制定绩效目标时，需要遵循 SMART 原则。其中 R 是指（ ）。

A.绩效目标应该是明确具体的

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.绩效目标应该是可衡量的

C.绩效目标应该是可达到的

D.绩效目标应该与战略有关联

正确答案：D

839.整个绩效周期中历时最长的环节是（ ）。

A.绩效计划

B.绩效评价

C.绩效监控

D.绩效反馈

正确答案：C

840.以下哪一项不属于关键绩效指标的优点（ ）。

A.关键绩效指标强调战略性

B.关键绩效指标有明确的战略导向性

C.有助于抓住关键工作

D.有利于组织绩效与个人绩效的协调一致

正确答案：B

841.在绩效管理系统模型中，管理系统的顶层设计不包括（ ）。

A.核心价值观

B.愿景

C.战略

D.绩效监控

正确答案：D

842.（ ）就是工作行为所产生的结果，通常应该直接反映企业绩效目标或战略目标。

A.工作业绩

B.软指标

C.硬指标

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.工作态度

正确答案：A

843.综合尺度量表法是将（ ）相结合的一种评价方法。

A.配对比较法与人物比较法

B.结果导向量表法与行为导向量表法

C.行为对照表法与排序法

D.图尺度量表法与等级择一法

正确答案：B

844.绩效可以按照被衡量行为主体层次的不同，分为三个层次，这“三个层次”不包括（ ）。

A.个人绩效

B.社会绩效

C.组织绩效

D.群体绩效

正确答案：B

845.以下关于控制绩效工资总额的方法说法正确的是（ ）。

A.指导性或强制性分布法所规定的强制力均一致

B.指导性或强制性分布法能够准确将绩效工资总额控制在预定的范围内

C.平均系数分配法是一种在能够明确分配绩效工资总额的基础上确定员工或部门应得绩效工资额的方法

D.平均系数分配法无法准确将绩效工资总额控制在预定的范围内

正确答案：C

846.（ ）具体的操作程序是：将每一个评价对象按照所有的评价要素与其他评价对象一一进行比较，根据比较结果排出名次，即两两比较，然后排序。这种比较方式比排序法更为科学可靠。

A.排序法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.配对比较法

C.人物比较法

D.态度记录法

正确答案：B

847.关于绩效信息的说法，不正确的是（ ）。

A.绩效信息是绩效评价决策的依据

B.绩效监控是绩效信息决策的基础

C.绩效信息是绩效改进决策的依据和保障

D.绩效信息是解决劳动争议的重要依据

正确答案：B

848.相对评价，就是对评价对象进行相互比较，以下属于相对评价方法的有（ ）。

A.态度记录法

B.图尺度量表法

C.关键事件法

D.人物比较法

正确答案：D

849.关于绩效计划面谈的过程，以下说法错误的是（ ）。

A.管理者影响员工的主要领域是如何使员工个人工作目标与整个组织的目标结合在一起

B.管理者和员工在沟通中是一种相对平等的关系

C.在制定工作衡量标准时应该更多地发挥员工的主动性，更多地听取员工的意见

D.做出决定的应当是管理者而不是员工

正确答案：D

850.职位等级会影响绩效评价周期,一般而言,相对于基层管理者,高层管理者的评价周期（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.一样长

B.不确定

C.较短

D.较长

正确答案：D

851.下列关于绩效管理和绩效评价的关系,说法不正确的是（ ）。

A.从发展历程上看,绩效评价又称绩效考核

B.绩效评价是绩效管理的一个关键环节

C.绩效管理是在绩效评价的基础上产生的

D.绩效评价也就是评价管理

正确答案：D

852.（ ）关注的是在模糊的.非常规的环境中可能影响全组织而不仅是某个具体运营单位的复杂问题。

A.运营管理

B.战略管理

C.人力资源管理

D.绩效管理

正确答案：B

853.在绩效反馈过程中,（ ）是反馈接收者。

A.评价对象

B.工作绩效

C.上级

D.绩效评价结果

正确答案：A

854.以下属于软指标的是（ ）。

A.出勤率

B.顾客满意度

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.废品数量

D.营业额

正确答案：B

855.绩效管理的（ ）与直接上级对其进行培训与技能开发的工作是一致的。

A.战略目的

B.管理目的

C.开发目的

D.学习目的

正确答案：C

856.以下关于绩效指标的权重设计,说法错误的是（ ）。

A.组织文化倡导的行为或特征也会反映在绩效指标的选择和权重上

组织文化倡导的行为或特征也会反映在绩效指标的选择和权重上

B.领导者的管理风格决定了某个绩效指标对该对象整体工作绩效的影响程度

C.评价对象的特征决定了某个绩效指标对该对象整体工作绩效的影响程度

D.绩效评价的目的是影响指标权重的最重要的因素

正确答案：B

857.滞后的信息可能会导致不适当的反应,甚至会误导人们的行为,因此组织绩效评价必须具有（ ）。

A.准确性

B.及时性

C.战略一致性

D.可接受性

正确答案：B

858.（ ）要求评价者填写工作业绩记录卡,观察并记录评价对象在工作过程中的各种事实,分阶段记录所达到的工作业绩。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.关键事件法

B.工作业绩记录法

C.态度记录法

D.描述性评价

正确答案：B

859.在路径——目标理论模型中,（ ）是指领导者对下属很友善,而且更多地考虑下属的要求,关心下属。

A.参与型领导

B.成就指向型领导

C.指示型领导

D.支持型领导

正确答案：D

860.绩效薪酬战略必须与组织的发展战略相匹配,才能够为实现组织战略服务。这体现了绩效薪酬的哪一项特征（　）。

A.与绩效的相关性

B.制度的灵活性

C.与战略的一致性

D.系统的完整性

正确答案：C

861.绩效计划的目的是（　）。

A.提高组织利润

B.实现组织的战略目标

C.提高员工绩效

D.提高员工个人能力

正确答案：B

862.绩效沟通（　）的存在方式包括书面.口头语言.肢体语言等,更具体地说,有面对面的会谈.电子邮件.录像等方式。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.信息源

B.接收者

C.媒介

D.反馈

正确答案：C

863.在绩效管理过程中,（　）扮演着双重角色,既是“晴雨表”,又是“指挥棒”。既通过指标衡量实际绩效状况,又对管理决策和员工行为产生指引作用。

A.绩效协议

B.绩效方案

C.绩效标准

D.绩效指标

正确答案：D

864.非正式绩效沟通没有固定的模式,是一种灵活的沟通方式,其最大的优点在于它的（　）。

A.私密性

B.公开性

C.及时性

D.准确性

正确答案：C

865.下级在对管理人员进行评价时,必须采取（　）的方式。

A.完全公开

B.完全匿名

C.一对一交流

D.记名投票

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

866.具体明确的（　）是实现组织纵向和横向协同的基础,也是实现组织.部门和个人协调一致的纽带和关键。

A.绩效理论

B.绩效管理

C.绩效薪酬

D.绩效目标

正确答案：D

867.（　）的实施方法是:在评价之前,先选出一位成员,以他的各方面表现为标准,将其他人与之相比较,从而得出评价的结果。

A.人物比较法

B.排序法

C.态度记录法

D.配对比较法

正确答案：A

868.在绩效反馈面谈的开始阶段,管理者应该向面谈对象简要说明面谈的目的和基本程序。这属于绩效反馈面谈实施过程的哪一阶段（ ）。

A.自我介绍

B.实施面谈

C.准备开场白

D.结束面谈

正确答案：C

869.（ ）是绩效指标设计实践中的首要原则。

A.定量化原则

B.SMART 原则

C.少而精原则

D.定性化原则

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

870.建立关键绩效指标体系的第一步就是（ ）。

A.确定关键成功领域

B.确定关键绩效要素

C.确定关键绩效指标

D.构建组织关键绩效指标库

正确答案：A

871.工作日志、月报等属于绩效沟通方式中的（ ）。

A.正式的书面报告

B.定期会面

C.非正式的绩效沟通

D.走动式管理

正确答案：A

872.以行业领先者或某些企业的优秀职能操作为基准进行的标杆管理是（　）。

A.职能标杆管理

B.内部标杆管理

C.竞争标杆管理

D.流程标杆管理

正确答案：A

873.（　）概括了组织为人类所做出的贡献和创造的价值。

A.战略

B.使命

C.核心价值观

D.愿景

正确答案：B

874.当企业把各个分散经营的业务单元和职能单元的不同工作协同在一起时,将会产生一种额外的价值,即（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.客户价值主张

B.协同效应

C.企业价值主张

D.企业衍生价值

正确答案：D

875.以下属于战略性绩效管理工具的是（　）。

A.组织管理

B.任务管理指标

C.岗位绩效指标

D.关键绩效指标

正确答案：D

876.（　）描述了一个职位在组织中扮演的角色,即这个职位对组织有

什么样的贡献或产出。

A.组织愿景

B.核心价值观

C.职位职责

D.组织战略

正确答案：C

877.（ ）是用于界定“多长时间评价一次”的问题。

A.绩效评价方法

B.绩效评价主体

C.绩效评价周期

D.绩效评价内容

正确答案：C

878.（ ）指的是那些可以以统计数据为基础,把统计数据作为主要评价信息,建立评价数学模型,以数学手段求得评价结果,并以数量表示评价结果的绩效指标。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.工作业绩指标

B.硬指标

C.工作态度指标

D.软指标

正确答案：B

879.绩效评价的几个步骤中,位于绩效评价过程首要环节的是（ ）。

A.整理数据

B.输出结果

C.分析判断

D.建立系统

正确答案：D

880.以下属于描述性评价方法的是（ ）。

A.关键事件法

B.排序法

C.配对比较法

D.图尺度量表法

正确答案：A

881.绩效评价的过程包括（　）。

A.分析判断

B.填写工作说明书

C.部门评价

D.制定计划

正确答案：A

882.在绩效考核中,管理者对影响工作成败的行为加以记录,而对那些对工作成败没有直接影响的行为则不予记录,该管理人员采用的考核方法是（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.评价中心法

B.专家评价法

C.关键事件法

D.行为锚定评价量表法

正确答案：C

883.在实际的绩效评价中,经常会出现一些偏差,晕轮效应就是常见的一种,其具体表现为（　）。

A.考评人在进行绩效考评时,由于对被考评人的个别特性评价而影响其整体印象

B.考评人员对被考评者的某种特殊的偏见而影响对其工作绩效的考评

C.对所有的被考评者的结论差不多

D.对员工进行考评时,过多的从近期的某种表现出发,忽视长期表现

正确答案：A

884.（ ）主要是通过绩效考核,并根据考核结果来确定激励方案而实现的。

A.管理的可行性

B.激励性

C.内部一致性

D.外部竞争性

正确答案：B

885.为了对员工的行为进行引导从而达到绩效管理的目的,在绩效计划和绩效评价中应加上对（ ）进行评价的指标。

A.工作业绩

B.结果绩效

C.工作态度

D.行为绩效

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

886.要求沟通双方从解决问题的目的出发,针对问题本身提出看法,充分维护他人的自尊,不要轻易对人下结论,这是指绩效沟通的（ ）。

A.结果导向原则

B.利益导向原则

C.责任导向原则

D.事实导向原则

正确答案：D

887.绩效指标的选择依据是（ ）。

A.指标的确定性

B.工作任务的难度

C.反映工作态度的情况

D.绩效评价的目的

正确答案：D

888.战略执行过程不包括实施（ ）。

A.流程改进项目

B.销售和运营计划

C.战略行动方案

D.重新制定战略

正确答案：D

889.许多行为科学家认为,（ ）有助于对人们行为的理解和引导,在管理实践中运用该理论并不是对员工进行操纵,而是使员工有一个最好的机会在各种明确规定的备择方案中进行选择。

A.强化理论

B.期望理论

C.科学管理理论

D.代理理论

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

890.在各种绩效信息的收集方法中,（ ）一般是最可靠的。

A.关键事件

B.观察

C.工作记录

D.第三方反馈

正确答案：B

891.平衡计分卡克服了以往考核方法中只关心财务指标的局限性,平衡计分卡主要包含四个维度,这四个维度是（ ）。

A.个体层面.团队层面.企业层面.社会层面

B.财务层面.生产层面.销售层面.采购层面

C.财务层面.客户层面.内部流程层面.学习与成长层面

D.以上全不正确

正确答案：C

892.组织通常根据战略发展的要求和自身人员的条件整合各种绩效薪酬方案,从而形成一套提升组织整体能力的薪酬体系。这体现了绩效薪酬的哪一项特征（ ）。

A.与绩效的相关性

B.与战略的一致性

C.系统的完整性

D.制度的灵活性

正确答案：C

893.（ ）能够反映组织的使命和核心价值观,指引战略的制定,指导组织成员执行战略的行动,确保组织沿着正确的方向发展。

A.绩效方案

B.绩效目的

C.愿景

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.绩效计划

正确答案：C

894.（ ）的业绩评价是通过分解.承接组织层面的业绩目标而形成的内容,除此之外,还要反映部门自身职责的相关内容。

A.部门层面

B.个人层面

C.态度层面

D.组织层面

正确答案：A

895.有一些组织只是为了应付工作,单纯地为评价而评价,把绩效评价当作一项不得不完成的工作,而不是将绩效评价看作组织提高管理水平和绩效水平的一项系统工程,导致绩效评价原本具有的功能和作用得不到有效发挥。这是绩效评价系统中的常见问题（ ）。

A.评价周期确定不合理

B.评价结果运用不充分

C.评价目的不明确

D.评价标准模糊

正确答案：C

896.绩效计划的核心是（ ）。

A.确保各个部门和工作团队中每个职位上员工的绩效目标与组织的战略目标协调一致

B.确保管理者和员工之间的充分沟通

C.实现员工绩效计划和部门绩效计划向高层管理者绩效计划的妥协

D.解决好“评价什么”和“多长时间评价一次”两个问题

正确答案：A

897.（ ）即依据最后阶段绩效表现的好坏来做出整个评价期间的业绩表现的总体结论。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.近因效应

B.溢出效应

C.刻板印象

D.首因效应

正确答案：A

898.在绩效计划面谈的准备工作中,个人信息的准备包括工作描述的信息和（ ）。

A.上一个绩效期间的评价结果

B.工作回顾

C.组织信息

D.个人履历表

正确答案：A

899.从总体上看,组织基本的薪酬制度可以按照确定依据的不同划分

为（ ）。

A.以技术为基础的薪酬制度和以能力为基础的薪酬制度

B.以评价为标准的薪酬制度和以工作为基础的薪酬制度

C.以能力为基础的薪酬制度和以人为基础的薪酬制度

D.以人为基础的薪酬制度和以工作为基础的薪酬制度

正确答案：D

900.陈述愿景应包含多个因素,其中（ ）是指愿景应该与组织当前的定位有所区别。

A.市场定位

B.影响因素

C.挑战性目标

D.时间期限

正确答案：C

901.员工为所在单位提供劳动或劳务而获得的各种形式的回报或酬劳，称为（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.给付

B.收入

C.薪酬

D.分配

正确答案：C

902.下列选项中，属于间接货币报酬的是（ ）。

A.基本工资

B.绩效奖金

C.社会保险

D.股票期权

正确答案：C

903.设计薪酬结构一个重要内容就是对薪酬各个模块所占比例的设

计。以下哪种薪酬结构的特点是“固定工资为主要构成部分，浮动薪酬处于非常次要地位”？（ ）

A.高风险型薪酬结构

B.高稳定型薪酬结构

C.调和型薪酬结构

D.平分型薪酬结构

正确答案：B

904.下列哪一项不属于薪酬的核心功能？（ ）

A.补偿功能

B.激励功能

C.控制功能

D.调节功能

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

905.薪酬对员工的功能不包括（ ）。

A.经济保障功能

B.改善经营绩效功能

C.社会信号功能

D.激励功能

正确答案：B

906.以下哪项体现了薪酬对企业的功能？（ ）

A.经济保障

B.激励员工

C.控制经营成本

D.社会比较

正确答案：C

907.在薪酬体系中，与绩效直接挂钩的经济性报酬称为（ ）。

A.基本薪酬

B.可变薪酬

C.福利

D.津贴

正确答案：B

908.薪酬中相对稳定的部分，作为员工基本生活保障的是（ ）。

A.绩效薪酬

B.奖金

C.基本薪酬

D.加班工资

正确答案：C

909.在薪酬管理中，“浮动薪酬为主要组成部分，固定工资处于非常次要地位”是指哪种薪酬结构？（ ）

A.高风险型薪酬结构

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.高稳定型薪酬结构

C.调和型薪酬结构

D.平分型薪酬结构

正确答案：A

910.下列属于内在薪酬的是（ ）。

A.具有挑战性的工作

B.津贴

C.带薪年假

D.利润分享

正确答案：A

911.薪酬管理的核心目标是（ ）。

A.降低企业成本

B.激励员工绩效

C.提高员工满意度

D.增加企业利润

正确答案：B

912.关于有效性薪酬管理的基本原则，下列表述错误的是（ ）。

A.尽量满足员工的所有需要

B.帮助实现预定的经营目标

C.考虑服务质量的达成

D.考虑团队建设的效果

正确答案：A

913.一家中国企业在设计被该公司外派到新加坡工作的管理人员薪酬时，采用的做法是以其在国内的薪酬水平为基础，通过增加外派补贴等形式，确保其在新加坡保持与在国内类似的购买力，这种方法属于外派人员薪酬决定的（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.谈判法

B.当地定价法

C.平衡定价法

D.一次性支付法

正确答案：C

914.在能力的冰山模型中，属于深层能力特征，隐藏在水下的是（ ）。

A.知识技能

B.社会角色、自我概念、特质和动机

C.行为方式

D.工作经验

正确答案：B

915.某个薪酬区间的最高值是 3 万元，最低值是 1 万元，中间值是 2 万元，则该薪酬区间的变动比率是（ ）。

A.50%

B.100%

C.200%

D.300%

正确答案：C

916.薪酬设计的目标包括提高效率、满足利益相关者利益和（ ）。

A.降低工资标准

B.控制劳动力成本

C.取消福利

D.增加管理层权力

正确答案：B

917.内部一致性通常被称为内部公平性，解决一家企业薪酬内部一致性的关键在于其（ ）。

A.薪酬等级

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.薪酬结构

C.薪酬类别

D.薪酬水平

正确答案：B

918.技能薪酬体系是指组织根据一个人所掌握的与工作有关的技能、能力以及知识的深度和广度来支付基本薪酬的一种报酬制度。最适合采用技能薪酬体系的组织具备的特点是（ ）。

A.有机的组织形式和敌对的雇佣关系

B.有机的组织形式和合作的雇佣关系

C.官僚的组织形式和敌对的雇佣关系

D.官僚的组织形式和合作的雇佣关系

正确答案：B

919.职位评价是用同一客观标准对公司内部职位的相对价值进行评

估的管理方法。职位评价的最终结果应当是得到一个组织的（ ）。

A.薪酬等级结构

B.职位等级结构

C.代表职位价值的点数

D.全体职位排序

正确答案：B

920.在能力薪酬体系中，支付薪酬的依据是员工所掌握的能力。一般情况下，企业在建立能力薪酬体系时，需要做的第一步是（ ）。

A.能力分析分级

B.能力提炼

C.能力定价

D.能力评价

正确答案：B

921.企业战略影响薪酬的具体体现不包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.影响薪酬水平的高低策略

B.影响薪酬的发放时间

C.影响薪酬的支付基础

D.影响福利的设计

正确答案：B

922.直接薪酬一般不包括（ ）。

A.基本工资

B.员工福利

C.奖金

D.津贴

正确答案：B

923.员工从企业那里获得的较为稳定的经济性报酬是（ ）。

A.可变薪酬

B.绩效薪酬

C.福利

D.基本薪酬

正确答案：D

924.（ ）是指企业根据内外部各种因素的变化，对薪酬水平、薪酬结构和薪酬形式进行相应的变动。

A.薪酬控制

B.薪酬政策

C.薪酬调整

D.薪酬结构

正确答案：C

925.（ ）是指企业管理者对企业薪酬管理运行的目标、任务和手段的选择和组合，是企业在员工薪酬上所采取的方针策略。

A.薪酬政策

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.薪酬结构

C.薪酬调整

D.薪酬控制

正确答案：A

926.薪酬管理的成本控制原则不包括（ ）。

A.合理确定薪酬水平

B.优化薪酬结构

C.尽量提高员工满意度

D.控制人工成本

正确答案：C

927.在能力薪酬的体系中，决定薪酬的因素是实现高绩效所需的绩效行为能力，它不仅包括知识和技能，还包括行为方式、个性特征、动机等因素。因此能力薪酬体系是建立在（ ）之上的。

A.能力素质模型

B.AMO 模型

C.战略管理模型

D.平衡计分卡模型

正确答案：A

928.关于薪酬的“社会信号功能”，下列说法正确的是（ ）。

A.指薪酬能满足员工的基本生活需求

B.指薪酬向他人传递判断员工家庭、职业等方面的信息

C.指薪酬能激励员工提高业绩

D.指薪酬能控制企业成本

正确答案：B

929.薪酬体系设计的第一步是（ ）。

A.薪酬调查

B.工作分析

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.明确企业基本现状及战略目标

D.工作评价

正确答案：C

930.在总报酬协会的总报酬模型中，直接对总报酬战略产生影响的是（ ）。

A.经营战略

B.组织文化

C.外部影响因素

D.人力资源战略

正确答案：D

931.对于追求成长战略的企业来说，其薪酬管理的指导思想是（ ）。

A.追求效率最大化、成本最小化

B.稳定现有的掌握相关工作技能的员工

C.将企业的经营业绩与员工收入挂钩

D.企业与员工共担风险，共享收益

正确答案：D

932.一个采取稳定战略或集中战略的企业在薪酬方案上，通常（ ）。

A.基本薪酬和福利所占的比重较大

B.基本薪酬所占的比例相对较低

C.变动薪酬占比较大

D.强调与员工共担风险

正确答案：A

933.战略性薪酬管理中，薪酬的确定基础主要是员工从事的职位本身，在薪酬结构上基本薪酬和福利所占的比重较大，这种战略称为（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.稳定战略

B.收缩战略

C.成长战略

D.创新战略

正确答案：A

934.企业发放的报酬高于市场平均工资水平的策略是（ ）。

A.领先策略

B.追随策略

C.混合策略

D.拖后策略

正确答案：A

935.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.追随策略

C.混合策略

D.拖后策略

正确答案：B

936.薪酬水平定位的拖后策略，是指企业发放的报酬（ ）。

A.高于市场平均水平

B.等于市场平均水平

C.低于市场平均水平

D.不考虑市场水平

正确答案：C

937.“员工不仅关心自己获得的绝对薪酬数量，同时也关心自己的薪酬与他人薪酬之间的关系”，这是以下哪个理论的重要含义？（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.公平理论

B.强化理论

C.期望理论

D.双因素理论

正确答案：A

938.薪酬调查主要是为了解决（ ）。

A.薪酬的内部公平性问题

B.薪酬的外部竞争性问题

C.薪酬的个人公平性问题

D.薪酬的程序公平性问题

正确答案：B

939.在薪酬管理中，能使激励对象享受一定数量的分红和股价升值收益，但不分散所有权和表决权的长期激励方式是（ ）。

A.员工持股计划

B.股票期权计划

C.虚拟股权计划

D.管理层收购计划

正确答案：C

940.（ ）是指根据本企业竞争对手的薪酬水平来决定本企业的内部薪酬结构。

A.工作导向的薪酬结构

B.市场导向的薪酬结构

C.技能导向的薪酬结构

D.能力导向的薪酬结构

正确答案：B

941.在确定薪酬区间中点时，主要由市场薪酬水平和（ ）决定。

A.员工的历史薪酬

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.公司薪酬策略

C.工会的要求

D.当地最低工资

正确答案：B

942.影响企业薪酬水平的外部因素主要有行业水平、地区经济、劳动力市场状况和（ ）。

A.企业经营战略

B.企业支付能力

C.法律法规

D.领导意愿

正确答案：C

943.员工福利的发展历史悠久，以下哪个国家在全世界第一次用立法的形式推行以员工福利为主要内容的工人保障制度？（ ）

A.德国

B.法国

C.美国

D.英国

正确答案：A

944.在劳动力市场上，工资作为一种价格信号，主要由（ ）决定。

A.政府规定

B.市场机制

C.工会谈判

D.企业单方

正确答案：B

945.消费品物价上涨，企业为了维持员工的工资购买力，通常需要（ ）。

A.降低工资

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.裁员

C.根据物价指数调整薪酬

D.取消福利

正确答案：C

946.我国的基本养老保险采用社会统筹与个人账户相结合的模式。以下关于个人账户养老金的说法错误的是（ ）。

A.个人账户存储额每年参考银行前一年存款利率计算利息

B.个人账户存储额只能用于职工养老，不能提前支取

C.职工调动时，个人账户全部随同转移

D.职工或退休人员死亡时，个人账户中的个人缴费部分可以继承

正确答案：A

947.对于金牛类产品，企业应采取的策略是（ ）。

A.深化策略

B.退出策略

C.试探性的策略

D.获取现金流，尽可能少投资

正确答案：D

948.对于问题产品，一般应采取的策略是（ ）。

A.深化策略

B.退出策略

C.试探性的策略

D.大量投资

正确答案：C

949.失业保险金主要来源于社会筹集，由单位、个人和国家三方共同承担，这体现了失业保险的什么特点？（ ）

A.互济性

B.普遍性

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.强制性

D.保障性

正确答案：A

950.母国外派人员薪酬体系构成通常为（ ）。

A.基本工资＋奖金

B.基本工资＋奖金＋津贴

C.基本工资＋福利

D.仅驻外津贴

正确答案：B

951.《住房公积金管理条例》对住房公积金缴存比例作出明确规定，职工和单位住房公积金缴存比例均不得低于职工上一年度月平均工资的（ ）。

A.1%

B.5%

C.10%

D.20%

正确答案：B

952.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

正确答案：B

953.解决薪酬内部公平性的关键步骤是（ ）。

A.薪酬调查

B.岗位评价

C.绩效考核

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.薪酬预算

正确答案：B

954.岗位评价的中心是（ ）。

A.现有的人员

B.岗位的学历要求

C.客观存在的“事”和“物”

D.员工的工龄

正确答案：C

955.岗位薪酬设计中，（ ）指依据一定的规则和方法，对岗位的价值作出评价并进行排序，建立岗位结构。

A.岗位分析

B.岗位评价

C.薪酬调查

D.薪酬水平定位

正确答案：B

956.对于一个运行稳定的企业来讲，最常用的职务分析方法是（ ）。

A.专家访谈法和网上调查法

B.问卷调查法和面谈法

C.实地考察法和文献法

D.实验法和观察法

正确答案：B

957.定量的岗位分析方法有职位分析问卷法和（ ）。

A.工作日志法

B.观察法

C.访谈法

D.管理岗位描述问卷法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：D

958.将职位进行分类，先分大类，再分小类，将所有职位归类定等的方法是（ ）。

A.排序法

B.分类法

C.要素计点法

D.要素比较法

正确答案：B

959.作为职位分析方法，三个基本特点是：报酬要素，要素的等级可以量化，权重反应各要素的重要性。这是（ ）。

A.排序法

B.分类法

C.要素计点法

D.要素比较法

正确答案：C

960.海氏职位评价法实质上是一种评分方法，是将付酬因素进一步抽象为三大因素，即技能水平、解决问题能力和（ ）。

A.知识水平

B.职务责任

C.工作环境

D.学历要求

正确答案：B

961.岗位等级的划分依据是（ ）的结果。

A.组织结构

B.岗位评价

C.绩效考核

D.薪酬标准

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

962.企业补充养老金按照给付结构可以分为收益确定制和缴费确定制两种类型。以下哪个选项不属于收益确定制的优点？（ ）

A.保障稳定可靠

B.受风险低，受年龄偏大、流动性不大的员工的欢迎

C.企业缴费随员工工作年限递增，有利于留住核心员工

D.考虑了工龄因素，对为公司服务时间久的员工有利

正确答案：C

963.岗位技能工资制由岗位工资和（ ）两部分组成。

A.工龄工资

B.技能工资

C.绩效工资

D.津贴

正确答案：B

964.有关岗位技能工资制的说法，错误的是（ ）。

A.建立在岗位评价的基础上

B.有利于提高员工的业务水平

C.岗位工资和技能工资的比例很容易确定

D.由岗位工资和技能工资组成

正确答案：C

965.技术等级工资制适用于（ ）的工种。

A.劳动熟练程度差别小

B.技术复杂程度低

C.技术复杂程度高

D.工作物等级相同

正确答案：C

966.薪酬结构设计不包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.薪酬等级数量

B.同一薪酬等级内部的薪酬变动范围

C.员工姓名

D.相邻薪酬等级之间的交叉与重叠

正确答案：C

967.设计薪酬结构时，使不同薪酬等级的薪酬水平按相同绝对额逐级递增的方法是（ ）。

A.恒定差异比率法

B.恒定绝对级差法

C.变动级差法

D.变动差异比率法

正确答案：B

968.关于不同薪酬等级区间重叠程度的陈述，正确的是（ ）。

A.区间中值级差越大，同一区间变动比率越小，重叠区域越小

B.区间中值级差越大，同一区间变动比率越小，重叠区域越大

C.区间中值级差越小，同一区间变动比率越大，重叠区域越小

D.重叠区域大小与中值级差无关

正确答案：A

969.宽带薪酬结构特征是指（ ）。

A.薪酬等级多，薪酬区间窄

B.薪酬等级少，薪酬区间宽

C.每个等级内的薪酬浮动范围小

D.强调垂直晋升

正确答案：B

970.以下哪项不是宽带薪酬的优势？（ ）

A.支持扁平化组织结构

B.鼓励员工技能横向流动

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.增强薪酬灵活性

D.增加了职位晋升的激励点

正确答案：D

971.根据战略薪酬理论，当企业采取“创新者”战略（如高科技初创公司）时，最匹配的薪酬策略通常是（ ）。

A.强调内部公平性，薪酬水平略高于市场

B.强调外部竞争性，提供高比例浮动薪酬

C.强调稳定性和可预见性，固定薪酬占比较高

D.强调降低成本，薪酬水平滞后于市场

正确答案：B

972.在薪酬调查数据的分析中，为了剔除极端值影响，更好地反映市场数据的一般水平，通常采用（ ）。

A.算术平均数

B.加权平均数

C.中位值

D.众数

正确答案：C

973.岗位评价中的要素计点法，其核心是（ ）。

A.比较岗位的重要性

B.确定通用的薪酬要素

C.进行市场调查

D.计算员工工龄

正确答案：B

974.技能薪酬的适用条件不包括（ ）。

A.组织能界定所需技能

B.组织与员工有长期雇佣关系

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.岗位等级划分严格

D.员工有较多学习技能的机会

正确答案：C

975.能力薪酬设计的步骤包括能力分析、能力认证和（ ）。

A.薪酬调查与薪酬结构设定

B.仅进行绩效考核

C.仅设定等级

D.取消基本工资

正确答案：A

976.在薪酬等级设计中，相邻两个薪酬等级之间的重叠度（重叠率）如果过高，可能会导致：

A.员工晋升成本过高

B.晋升激励不足，员工缺乏向上流动的动力

C.薪酬成本失控

D.岗位评估难度增加

正确答案：B

977.在确定一个职位应当承担的任务与责任时，应当（ ）。

A.尽可能多地分配任务

B.根据该职位所需的能力确定

C.尽可能少地分配任务

D.由员工自己决定

正确答案：B

978.分类法进行岗位评价时，关键是（ ）。

A.确定要素权重

B.进行详细计算

C.制定等级定义（等级标准）

D.进行两两比较

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

979.要素比较法是一种（ ）的岗位评价方法。

A.定性

B.定量

C.仅排序

D.仅分类

正确答案：B

980.职位分析问卷法（PAQ）是一种（ ）。

A.定性的工作分析方法

B.定量的工作分析方法

C.绩效评价方法

D.薪酬调查方法

正确答案：B

981.工作日志法是工作分析中最为耗时的一种方法，尤其不适用于（ ）。

A.工作内容不固定的工作

B.管理层工作

C.重复性高的工作

D.简单体力劳动

正确答案：A

982.观察法最好与（ ）一起使用。

A.访谈法

B.问卷法

C.实验法

D.文献法

正确答案：A

983.访谈法最好与（ ）一起使用，即在访谈之前，先进行问卷调查。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.问卷的质量分析

B.问卷的发放对象确定

C.问卷的分析统计

D.问卷发放的数量

正确答案：A

984.某员工的岗位工资为 5000 元，当月绩效系数为 1.2，本月全勤奖 200 元，交通补贴 300 元。根据相关规定，计算加班费时，基数应为（ ）。

A.5000 元

B.5000 元+200 元+300 元=5500 元

C.(5000 元错误 1.2)+200 元+300 元=6500 元

D.仅基本工资部分

正确答案：A

985.“向什么支付报酬，是对职位还是对任职者的能力”是指（ ）。

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

正确答案：A

986.关于绩效薪酬，下列说法错误的是（ ）。

A.佣金制通常用于销售岗位

B.计件工资属于激励性薪酬

C.利润分享计划针对的是全体员工或特定群体

D.年终奖属于法定福利

正确答案：D

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

987.在设计销售人员的薪酬方案时，如果企业目标是迅速占领市场，扩大市场份额，最合适的模式是（ ）。

A.纯底薪制

B.高底薪+低提成

C.低底薪+高提成

D.纯佣金制

正确答案：C

988.在基于能力的薪酬体系中，员工薪酬增长主要取决于（ ）。

A.职位晋升

B.资历长短

C.能力的提高和验证

D.考勤情况

正确答案：C

989.关于职位评价与薪酬等级的关系，下列说法正确的是（ ）。

A.职位评价分值直接决定员工个人绩效工资

B.职位评价结果是划分薪酬等级的依据

C.职位评价决定市场薪酬水平

D.职位评价与薪酬无关

正确答案：B

990.薪酬变动比率是指同一薪酬等级内部的（ ）。

A.最高值与最低值之差与最低值的比率

B.平均值与市场值的比率

C.不同等级间的差异

D.固定部分与浮动部分的比率

正确答案：A

991.以下不属于激励性薪酬范畴的是（ ）。

A.月度奖金

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.年终分红

C.带薪年假

D.股票期权

正确答案：C

992.某公司根据员工完成的销售业绩来发放的奖金，属于（ ）。

A.基本薪酬

B.绩效薪酬

C.福利薪酬

D.间接薪酬

正确答案：B

993.绩效薪酬的主要形式不包括（ ）。

A.计件工资

B.绩效奖金

C.股票期权

D.基本工资

正确答案：D

994.薪酬管理的短期激励手段主要是（ ）。

A.股票期权

B.绩效奖金

C.职业发展

D.企业年金

正确答案：B

995.薪酬管理的长期激励手段主要是（ ）。

A.股票期权

B.绩效奖金

C.员工福利

D.加班费

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

996.以下哪个属于长期激励计划？（ ）

A.季度奖金

B.员工持股计划

C.月度全勤奖

D.加班工资

正确答案：B

997.某员工月薪 10000 元，当地社保公积金个人扣款合计 2000 元，起征点为 5000 元。在不考虑专项附加扣除的情况下，其应纳税所得额为（ ）。

A.10000-5000=5000 元

B.10000-2000-5000=3000 元

C.10000-2000=8000 元

D.10000 元

正确答案：B

998.在销售人员奖励中最常用的方式是（ ）。

A.计时工资

B.佣金制

C.年薪制

D.固定工资制

正确答案：B

999.关于佣金制的说法，错误的是（ ）。

A.根据绩效按销售额的一定比例提成

B.能使员工既关注短期业绩，又注意公司的长期效益

C.可能使收入差距过大

D.是销售人员常用激励方式

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1000.对于一些技术含量较高，市场较为狭窄，销售周期较长的产品，其销售人员适合采用（ ）。

A.高基本薪酬加低佣金或奖金

B.纯佣金制

C.低基本薪酬加高佣金

D.纯固定工资

正确答案：A

1001.斯坎伦计划、拉克收益分享计划及改进生产盈余计划的相同点是（ ）。

A.都以提高生产率为目标

B.都适用于所有行业

C.都要求节约原材料成本

D.都是按月支付奖金

正确答案：A

1002.若希望通过制定团队奖励计划使员工用更少的时间制造更多的产品，可以使用（ ）。

A.斯坎伦计划

B.改进生产盈余计划

C.利润分享计划

D.行为鼓励计划

正确答案：B

1003.（ ）的核心在于建议以计划和生产委员会为主体寻求节省劳动力成本的方法，不对提出建议的个人给付报酬，以团体为目标。

A.斯坎伦计划

B.泰罗计划

C.利润计划

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.甘特计划

正确答案：A

1004.奖金是指（ ）。

A.完成定额劳动而得的固定报酬

B.完成超额劳动而领取的货币报酬

C.保障基本生活的收入

D.福利折现

正确答案：B

1005.利益分享计划是指（ ）。

A.按工作时间分享利润

B.员工与雇主共同分享企业经营利益，工资占企业收入的一定比例

C.仅股东分享利润

D.年终发红包

正确答案：B

1006.年薪制一般分为基本薪金和（ ）两部分。

A.福利

B.业绩工资

C.津贴

D.加班费

正确答案：B

1007.年薪制是体现（ ）的薪酬制度。

A.对普通员工激励

B.对经营者激励与约束机制

C.对实习生约束

D.计时工资

正确答案：B

1008.企业支付给员工的工资不得低于当地最低工资标准，这里的“最低工资”通常不包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.计时工资

B.计件工资

C.加班加点工资

D.奖金

正确答案：C

1009.年薪制中非持股多元化型的薪酬结构是（ ）。

A.基薪+津贴+养老金计划

B.基本薪酬+津贴+风险收入+养老金计划

C.基本薪酬+股权期权

D.纯风险收入

正确答案：B

1010.薪酬预算的“自上而下”法主要优点是（ ）。

A.准确性高，贴近部门实际

B.易于控制总体成本

C.过程公平，减少内部矛盾

D.激励效果好

正确答案：B

1011.计件工资属于（ ）。

A.绩效薪酬

B.福利薪酬

C.基本薪酬

D.间接薪酬

正确答案：A

1012.在平衡计分卡的四个方面指标中，回答“怎样满足顾客”问题的是（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.财务指标

B.客户指标

C.内部经营过程指标

D.学习与成长指标

正确答案：B

1013.以下不属于销售人员绩效考核基本关注领域的是（ ）。

A.产值

B.销售量

C.销售额

D.市场份额

正确答案：A

1014.在绩效考核的诸多方法中，要求评价者从一系列描述员工行为的陈述句中选择与被评价者最相符或最不相符语句的方法是（ ）。

A.图尺度评价法

B.关键事件法

C.行为锚定评价法

D.强制分布法

正确答案：C

1015.属于交替排序法的特点的是（ ）。

A.从优劣程度最极端者开始入手

B.人员间两两比较

C.结果精确

D.便于统计

正确答案：A

1016.某企业通过岗位评估确定各岗位相对价值后，需要将其转换为实际的货币工资。这一步骤称之为（ ）。

A.薪酬调查

B.薪酬定位

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.薪酬分级

D.岗位评价结果的应用（薪酬转换）

正确答案：D

1017.在薪酬设计中，同一薪酬等级内部根据能力、资历划分的不同档次，通常被称为（ ）。

A.职等

B.职级

C.薪档

D.职系

正确答案：C

1018.收益分享计划属于（ ）。

A.个人激励计划

B.团队激励计划

C.公司全员激励计划

D.长期激励计划

正确答案：B

1019.某员工在法定工作日延长工作时间 2 小时，其日工资为 200 元。根据劳动法规定，应支付的加班费至少为（ ）。

A.50 元

B.200 元

C.75 元

D.100 元

正确答案：A

1020.企业通常按照基本薪酬的百分比来确定绩效奖金的发放，这体现了（ ）。

A.内部公平性

B.外部竞争性

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.激励性与保障性的平衡

D.合法性

正确答案：C

1021.可变薪酬的特点不包括（ ）。

A.具有激励性

B.与绩效直接挂钩

C.数额相对稳定

D.具有风险性

正确答案：C

1022.针对核心技术人员，除了基本薪酬外，最有效的长期激励方式是（ ）。

A.月度全勤奖

B.股票期权

C.交通补贴

D.加班费

正确答案：B

1023.股票期权作为一种激励工具，其收益主要来源于（ ）。

A.企业派发的固定股息

B.行权价与出售价之间的差价

C.企业利润的直接分红

D.国家财政补贴

正确答案：B

1024.在计算企业人工成本时，下列哪一项不应包含在内？（ ）

A.职工教育经费

B.解聘发生的补偿费用

C.职工死亡丧葬补助费

D.用于生产线建设的贷款利息

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：D

1025.当企业出现经营困难，需要削减成本时，调整薪酬结构通常应优先考虑（ ）。

A.降低基本工资标准

B.减少或暂停年终奖和高管的绩效奖金

C.取消法定福利缴纳

D.强制员工停薪留职

正确答案：B

1026.在“五一”期间工作的员工得到的加班工资属于（ ）。

A.岗位津贴

B.补贴

C.经济性福利

D.过节福利

正确答案：B

1027.我国《中华人民共和国劳动法》规定，法定休假节日安排员工加班的，应支付不低于劳动者本人日或小时工资的（ ）。

A.150%

B.200%

C.250%

D.300%

正确答案：D

1028.休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的（ ）。

A.150%

B.200%

C.250%

D.300%

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1029.关于薪酬满意度的说法，正确的是（ ）。

A.薪酬满意度就是薪酬水平越高，满意度越高

B.薪酬满意度只取决于绝对金额

C.薪酬满意度受个人公平、内部公平、外部公平的影响

D.薪酬满意度与离职率无关

正确答案：C

1030.以下哪个不是心理测试的类型？（ ）

A.能力测试

B.人格测试

C.兴趣测试

D.智力测试

正确答案：D

1031.绩效评价中，要求管理者记录员工在工作中发生的特别有效或无效的事件，这种方法称为（ ）。

A.图尺度评价法

B.关键事件法

C.配对比较法

D.强制分布法

正确答案：B

1032.绩效评价中，将被考核者的绩效结果放入一个类似正态分布中的方法属于（ ）。

A.关键事件法

B.行为锚定法

C.强制分布法

D.排序法

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1033.某员工月薪 6000 元，因严重违反公司规章制度，公司决定对其罚款。根据《工资支付暂行规定》，每月扣除的部分不得超过该员工当月工资的（ ）。

A.10%

B.20%

C.25%

D.30%

正确答案：B

1034.平衡计分卡的四个方面指标相互驱动，其中（ ）是基础。

A.财务指标

B.客户指标

C.内部流程指标

D.学习与成长指标

正确答案：D

1035.在制定技能薪酬方案时，员工薪酬增长的主要依据是（ ）。

A.岗位级别的晋升

B.所掌握技能的种类多少或熟练程度的提高

C.绩效考核分数的高低

D.市场工龄的增长

正确答案：B

1036.在岗位评估中，“要素计点法”最关键的一步是（ ）。

A.确定标杆岗位

B.绘制岗位结构图

C.确定报酬要素并分配权重

D.进行市场薪酬调查

正确答案：C

1037 以下哪项不是宽带薪酬的缺点？（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.可能导致晋升机会减少

B.对管理者的管理水平要求较高

C.结构过于僵化，难以适应扁平化组织

D. 人工成本控制难度相对增加

正确答案：C

1038.年度薪酬总额/销售额，这一指标被称为（ ）。

A.劳动分配率

B.薪酬渗透率

C.薪酬费用率

D.人均利润率

正确答案：C

1039.关于谈判工资制（协议工资制），主要适用于（ ）。

A.一线生产操作工

B.后勤服务人员

C.企业高层管理者或稀缺专业技术人才

D.实习生

正确答案：C

1040.绩效管理循环的起点是（ ）。

A.绩效评估

B.绩效计划

C.绩效反馈

D.绩效改进

正确答案：B

1041.以下不属于社会保险福利的是（ ）。

A.失业保险

B.工伤保险

C.生育保险

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.住房公积金

正确答案：D

1042.福利的功能不包括（ ）。

A.改善和优化劳动及生活条件

B.协调人际关系和劳资关系

C.直接替代基本工资

D.吸引和保留员工

正确答案：C

1043.关于福利的说法，不正确的是（ ）。

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.福利是总报酬中可有可无的部分

D.福利通常采取间接的形式发放

正确答案：C

1044.企业为员工提供一些福利项目的组合，员工可以自由选择，这种弹性福利计划属于（ ）。

A.标准福利计划

B.核心福利计划

C.附加福利计划

D.混合匹配福利计划

正确答案：A

1045.关于福利发展的趋势，下列说法错误的是（ ）。

A.从普惠制到重点针对核心人才

B.员工福利弹性化

C.员工福利在总薪酬中的比重不断降低

D.福利管理社会化

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1046.企业年金计划是一项企业向员工提供的（ ）。

A.健康保险计划

B.养老保险计划

C.住房补贴计划

D.培训计划

正确答案：B

1047.法定福利包括社会保险、法定假期和（ ）。

A.企业年金

B.补充医疗保险

C.住房公积金

D.交通补贴

正确答案：C

1048.以下属于非经济性福利的是（ ）。

A.带薪休假

B.员工餐厅

C.职业安全保护

D.企业年金

正确答案：C

1049.福利与基本薪酬相比，其主要特点在于（ ）。

A.具有较大的灵活性和针对性

B.是普惠制的、间接的

C.直接与个人绩效挂钩

D.以现金形式发放

正确答案：B

1050.在离职面谈中，如果员工抱怨“我干的活比小王多，工资却比他低”，这反映了公司可能存在什么问题？（ ）

A.外部竞争性不足

B.内部公平性缺失

C.福利水平太低

D.绩效考核不透明

正确答案：B

1051.下列关于经济性福利和非经济性福利的说法，正确的是（ ）。

A.补充医疗保险属于非经济性福利

B.带薪年假属于非经济性福利

C.提供免费的员工餐厅属于经济性福利

D.授予荣誉称号属于经济性福利

正确答案：C

1052.用人单位支付的社会保险费用属于（ ）。

A.直接薪酬

B.间接薪酬

C.可变薪酬

D.基本工资

正确答案：B

1053.以下哪项通常采取间接的形式发放？（ ）

A.基本工资

B.绩效奖金

C.福利

D.计件工资

正确答案：C

1054.住房公积金制度属于（ ）。

A.国家法定福利

B.企业自主福利

C.短期激励

D.长期激励

正确答案：A

1055.薪酬调查的主要作用是为企业确定（ ）提供决策依据。

A.岗位价值

B.薪酬水平

C.绩效考核指标

D.福利项目

正确答案：B

1056.以下不属于我国法定社会保险的是（ ）。

A.基本养老保险

B.补充医疗保险

C.工伤保险

D.失业保险

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1057.员工福利弹性化的趋势是指（ ）。

A.所有福利都变成现金

B.员工可以根据自身需求选择福利项目

C.福利只给核心员工

D.取消福利

正确答案：B

1058.关于福利成本控制，下列说法正确的是（ ）。

A.福利成本不需要控制

B.可以通过弹性福利计划控制成本

C.福利越高越好

D.福利必须人人平均

正确答案：B

1059.以下哪项属于企业自主福利？（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.失业保险

B.带薪年假

C.企业旅游

D.生育保险

正确答案：C

1060.企业提供的教育培训机会属于（ ）。

A.直接薪酬

B.间接薪酬/福利

C.基本工资

D.绩效工资

正确答案：B

1061.薪酬管理中，不仅要考虑效率还要考虑公平，其中福利主要体现的是（ ）。

A.激励性

B.竞争性

C.保障性和普惠性

D.风险性

正确答案：C

1062.劳务派遣员工在同一用工单位连续工作满（ ），应享有与用工单位同类岗位劳动者同工同酬的权利。

A.3 个月

B.6 个月

C.1 年

D.2 年

正确答案：C

1063.用人单位支付劳动者的工资不得低于当地（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.平均工资

B.最低工资标准

C.行业工资标准

D.社会救济标准

正确答案：B

1064.最低工资标准不包括（ ）。

A.基本工资

B.加班加点工资

C.岗位工资

D.技能工资

正确答案：B

1065.用人单位拖欠劳动报酬的，劳动者可以依法向（ ）申请支付令。

A.人民法院

B.劳动仲裁委员会

C.工会

D.劳动监察部门

正确答案：A

1066.关于薪酬战略与企业战略的匹配，以下哪种说法最准确？（ ）

A.成本领先战略通常对应高于市场水平的薪酬，以吸引顶尖人才

B.差异化战略通常采用低于市场水平的薪酬，以控制成本

C.成本领先战略通常对应接近或略低于市场水平的薪酬，并强调变动奖金

D.差异化战略与薪酬水平无关，只取决于薪酬结构

正确答案：C

1067.在进行薪酬调查时，进行“岗位匹配”的首要目的是什么？（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.确保调查数据的最新性

B.确保调查样本量足够大

C.确保调查岗位与基准岗位在工作内容和职责上具有可比性

D.确保调查企业的规模与本公司一致

正确答案：C

1068.非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过（ ）。

A.7 日

B.15 日

C.30 日

D.45 日

正确答案：B

1069.某员工因完成销售额突出，公司奖励其一部轿车，这属于（ ）。

A.基本薪酬

B.绩效薪酬的非货币形式

C.法定福利

D.间接薪酬

正确答案：B

1070.企业为员工支付的专业技术职称津贴属于（ ）。

A.技能薪酬

B.福利

C.长期激励

D.补偿薪酬

正确答案：A

1071.薪酬体系设计的基本流程顺序是（ ）。

A.职位分析→职位评价→薪酬调查→薪酬结构设计

B.薪酬调查→职位分析→职位评价→薪酬结构设计

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.职位评价→职位分析→薪酬调查→薪酬结构设计

D.薪酬结构设计→职位分析→职位评价→薪酬调查

正确答案：A

1072.薪酬管理的公平性包括内部公平性、外部公平性、个人公平性和（ ）。

A.薪酬保密

B.程序公平性

C.年龄公平

D.性别公平

正确答案：B

1073.当企业处于迅速发展阶段，薪酬策略应侧重于（ ）。

A.高稳定薪酬

B.高弹性，鼓励创业

C.平均主义

D.压缩人工成本

正确答案：B

1074.当企业处于成熟阶段，薪酬策略应侧重于（ ）。

A.高基本薪酬与高福利

B.高风险高回报

C.纯佣金制

D.取消福利

正确答案：A

1075.当企业处于衰退阶段，薪酬策略应侧重于（ ）。

A.加大长期激励

B.控制成本，采取滞后策略

C.大幅涨薪

D.扩大招聘

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1076.某公司想通过薪酬体系鼓励员工一专多能，最应采用的薪酬体系是（ ）。

A.岗位薪酬体系

B.技能/能力薪酬体系

C.绩效薪酬体系

D.市场薪酬体系

正确答案：B

1077.关于薪酬分位值，以下描述正确的是？（ ）

A.75 分位值意味着市场上 25%的企业薪酬低于此值

B.50 分位值代表市场的平均水平，也即中位值

C.90 分位值通常被用于采用滞后型薪酬策略的企业

D.分位值越高，说明薪酬数据的离散程度越大

正确答案：B

1078.在薪酬结构设计中，相邻等级薪酬区间的重叠程度取决于（ ）。

A.公司的利润

B.等级中值级差和区间变动比率

C.员工工龄

D.市场平均工资

正确答案：B

1079.在计算加班工资时，以下哪种情形适用300%的工资支付标准？（ ）

A.正常工作日安排劳动者延长工作时间

B.休息日安排劳动者工作又不能安排补休

C.法定休假日安排劳动者工作

D.因台风等自然灾害需要紧急抢修安排加班

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

1080.平衡计分卡的四个方面指标组合成一个结构化的指标体系，其中（ ）回答怎样满足股东的问题。

A.内部经营过程指标

B.财务指标

C.学习与成长指标

D.客户指标

正确答案：B

1081.某公司销售人员的薪酬结构为“底薪+提成”。提成比例根据销售额累计递增，销售额越高，提成比例越高。这种设计属于哪种薪酬模式？（ ）

A.固定薪酬制

B.阶梯式佣金制

C.纯佣金制

D.计时工资制

正确答案：B

1082.根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十条，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或者劳动合同约定工资的百分之八十，并且不得低于用人单位所在地的？（ ）

A.最低生活保障标准

B.平均工资水平

C.最低工资标准

D.社保缴费基数下限

正确答案：C

1083.在薪酬结构设计中，“薪酬区间渗透度”主要用于衡量什么？（ ）

A.薪酬总额占公司总成本的比重

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.员工实际基本薪酬与薪酬区间中位值的关系

C.企业薪酬与市场薪酬的比率

D.浮动薪酬占总薪酬的比例

正确答案：B

1084.关于外派人员的薪酬决定，主要考虑的因素不包括（ ）。

A.母国薪酬水平

B.驻在国生活水平

C.驻在国危险系数

D.员工原籍地的房价

正确答案：D

1085.薪酬预算的方法不包括（ ）。

A.自上而下法

B.自下而上法

C.根据利润随机决定

D.劳动分配率法

正确答案：C

1086.以下哪项不是薪酬诊断的主要内容？（ ）

A.薪酬策略诊断

B.薪酬水平诊断

C.薪酬结构诊断

D.员工家庭背景诊断

正确答案：D

1087.根据国家统计局《关于工资总额组成的规定》，以下哪项不应列入工资总额范围？（ ）

A.加班加点工资

B.高温作业津贴

C.员工出差伙食补助费（实行包干制）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.按营业额提成的劳动竞赛奖

正确答案：C

1088.员工发现自己的付出与回报之比，低于市场上的同等职位，这属于（ ）。

A.内部不公平

B.外部不公平

C.绝对不公平

D.程序不公平

正确答案：B

1089.为了保证薪酬的公平性，薪酬决策过程应当公开、透明，这体现的是（ ）。

A.结果公平

B.程序公平

C.分配公平

D.人际公平

正确答案：B

1090.以下哪项不属于薪酬体系动态调整的原因？（ ）

A.市场变化

B.企业战略调整

C.员工个人住址变化

D.法律政策变化

正确答案：C

1091.人力资源需求预测要以（ ）为依据。

A.组织的战略目标和发展计划、工作任务

B.领导个人喜好

C.员工要求

D.历史最高人数

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1092.人力资本投资回报率可以通过（ ）来提高。

A.增加员工数量

B.增加加班时间

C.优化薪酬结构，提高人均产出

D.降低培训标准

正确答案：C

1093.以下哪种情况最需要进行薪酬体系改革？（ ）

A.核心员工流失率高

B.公司盈利稳定

C.员工平均年龄较大

D.办公地址搬迁

正确答案：A

1094.在薪酬管理中，绩效加薪与一次性奖金的根本区别在于？（ ）

A.绩效加薪的金额通常低于一次性奖金

B.绩效加薪具有累积效应，会永久性增加基本工资基数

C.一次性奖金不需要进行绩效评估

D.绩效加薪只适用于管理层

正确答案：B

1095.关于销售人员薪酬，下列哪种说法正确？（ ）

A.所有销售岗位都适合纯佣金制

B.销售周期长的岗位适合高固定薪酬

C.固定薪酬与销售业绩无关

D.销售人员不需要福利

正确答案：B

1096.关于专业技术人员薪酬，下列哪种说法正确？（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.只能走管理晋升通道

B.应建立双重职业通道

C.不需要长期激励

D.薪酬必须低于管理人员

正确答案：B

1097.某企业采用滞后型薪酬策略，其主要目的是？（ ）

A.吸引行业顶尖人才

B.控制人工成本，将节省的资金用于技术研发或再投资

C.降低员工流失率

D.提高员工的工作积极性

正确答案：B

1098.关于薪酬内部公平性与外部公平性的关系，以下说法正确的是？（ ）

A.企业应优先保证外部公平性，再考虑内部公平性

B.内部公平性主要通过薪酬调查来实现

C.岗位评价是解决内部公平性的核心工具

D.外部公平性对员工满意度没有直接影响

正确答案：C

1099.企业采用薪酬领先策略的主要目的是（ ）。

A.降低成本

B.吸引和保留高素质人才

C.维持现状

D.应对法律诉讼

正确答案：B

1100.在薪酬管理中，实施“岗位轮换”后，通常需要相应调整员工的什么？（ ）

A.福利项目

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.社会保险缴费基数

C.薪酬水平以适应新岗位的价值

D.个人所得税起征点

正确答案：C

1101.在人力资源管理的外部环境分析中，中观环境（或称任务环境）通常包括直接影响企业运营的因素。以下选项中，不属于中观环境因素的是（ ）。

A.原材料供应商

B.目标消费群体

C.国家劳动法律法规

D.竞争对手

正确答案：C

1102.人力资源总体战略是阐述组织如何管理与开发人员的总体方

向，具体的人力资源战略制定服从组织所要实现的具体目标。其中，创造、获取、捕捉、分享和利用知识来提高学习能力和绩效的方法是（ ）。

A.人才管理

B.知识管理

C.资源化

D.员工关系管理

正确答案：B

1103.没有一个组织可以脱离环境而生存，企业制定人力资源战略同样要对环境进行分析。下列不属于组织外部环境的是（ ）。

A.经济环境

B.劳动力市场

C.法令法规

D.员工志向

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：D

1104.一般而言，影响员工职业生涯规划的因素包括个人因素和组织因素两个方面。其中，个人因素的方面不包括（ ）。

A.个性

B.父母的价值观

C.工作经验

D.产业发展前景

正确答案：D

1105.各人力资源战略职能和实践活动，受特定时期内特定人力资源战略的统领和指导，并在该人力资源战略的统领和指导下保持各种人力资源管理职能及实践活动的协同性与优化组合，这体现了人力资源战略的（ ）。

A.长期性

B.未来导向性

C.整体协同性

D.动态演化性

正确答案：C

1106.PEST 宏观分析法可以用来分析外部宏观环境对组织人力资源战略与规划的影响。在 PEST 宏观环境分析法中，“P”指的是（ ）。

A.经济因素

B.政治与法律因素

C.社会因素

D.技术因素

正确答案：B

1107.组织外部环境因素的变化，以及组织内部因素和组织自身的成熟发展等，都影响组织人力资源战略的形成及其动态变化。行业成熟度属于影响组织人力资源战略的（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.环境因素

B.组织因素

C.制度因素

D.技术因素

正确答案：A

1108.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

正确答案：B

1109.“人力资源管理是企业获得竞争优势的主要工具”，这一观点

来自于（ ）。

A.资源基础理论

B.行为角色理论

C.人力资本理论

D.交易成本理论

正确答案：A

1110.SWOT 分析模型不包括哪个因素？（ ）

A.优势因素

B.政治因素

C.机会因素

D.劣势因素

正确答案：B

1111.在制定人力资源战略时，哪个战略与成本领先战略相匹配？（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.高投入战略

B.低成本战略

C.外部获取战略

D.规模化战略

正确答案：B

1112.人力资源管理对象的特殊性以及人力资源管理目标和要求的（ ），决定了人力资源管理的针对性和灵活性。

A.多样性

B.适应性

C.开放性

D.动态性

正确答案：A

1113.以下对国外企业集团管理体制的发展状况，说法错误的是哪一

项？（ ）

A.组织更强调官僚管控

B.组织严密性

C.因地制宜性

D.重视人的作用

正确答案：A

1114.（ ）认为，人力、人的知识和技能是资本的一种形态。

A.人力资本理论

B.行为角色理论

C.科学管理理论

D.交易成本理论

正确答案：A

1115.信息性学习是把已经建立的认知能力扩展到新的领域，改变我们所知道的信息；而质变学习则有可能是一个逐渐发生的过程，改变的是我们获取知识的方式。从以下视角中，不能正确看待质变学习的是（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.理性认知论

B.解放教育观

C.发展观

D.强调精神与学习之间的联系

正确答案：A

1116.教育是帮助学习者从已经支离破碎的生活意义结构中找回生活的意义，质变学习依赖自觉，发生在一定的情景基础上，是一个整体知觉的过程，这是以（ ）视角来看待质变学习的。

A.解放教育观

B.理性认知论

C.发展观

D.强调精神和学习之间的联系

正确答案：C

1117.学习的本质是社会性的，学习是交往、交往工具、活动本身以及活动所发生的背景的综合，成人在社会环境中活动并与其相互作用，存在社会关系以及工具的现实社会情境是最好的学习环境。这是成人学习理论（　）的核心观点。

A.质变学习

B.非正式和偶发学习

C.情境认识论

D.权力与成人学习

正确答案：C

1118.学习过程周期由四个相互联系的环节组成，即具体经验、反思观察、抽象概括和积极实践，这体现了（　）的观点。

A.场独立型和场依存型

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.库勃的学习风格模型

C.荣格的学习风格理论

D.邓恩的学习风格理论

正确答案：B

1119.组织发展是指为了改进组织效率，解决组织中存在的问题并达成组织目标，有计划地改善和更新企业组织的过程。组织发展的特点不包括（　）。

A.组织发展具有长期性

B.组织发展应得到组织高层管理人员的支持

C.组织发展需要通过改革企业文化来实现变革

D.组织发展是一个系统的过程

正确答案：C

1120.组织发展是指组织为适应内外环境的变化，通过有计划地改造

组织流程、改善和调整组织整体结构和人员状况，从而增强组织的有效性及其成员工作满意度的过程。下列对于组织发展的概念的理解，错误的是（ ）。

A.组织发展主要是外因作用的结果

B.组织发展可以提高员工对其工作环境的满意度

C.组织发展的重点是在组织内部发掘出足够的、有价值的信息来帮助组织及其员工做出自由选择

D.组织发展能够实现组织目标，完成组织长期和短期的发展规划

正确答案：A

1121.管理技能是指组织各级管理者运用流程、技术和知识完成管理任务的能力。下列有关管理技能特征的说法，错误的是（ ）。

A.管理技能是行为方面的，不具备人格特质或风格倾向

B.管理技能是可控的，管理行为的表现是在个体的控制之下

C.管理技能是可发展的，通过实践和反馈，人们可以改善自己的技能表现

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.管理技能是相互独立，互不影响的

正确答案：D

1122.人力资源开发专业人员作为企业人力资源管理者的一部分，其角色必须满足作为一名人力资源管理者的基本要求。在现代企业中，下列选项中不属于人力资源管理者必须扮演的角色的是（ ）。

A.人事管理专家

B.高层管理者的代言人

C.变革的推动者

D.战略合作伙伴

正确答案：B

1123.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

正确答案：D

1124.职业意识是职业道德、职业操守、职业行为等职业要素的总和。下列有关职业意识的说法，有误的是（ ）。

A.职业意识是约定俗成.师承父传的

B.职业意识是有行业或企业相似性的，但没有社会共性

C.职业意识不是突然形成的，而是经历了一定的产生和发展过程

D.合理恰当的职业期望有助于职业选择的成功

正确答案：B

1125.在职能型组织结构中，企业从上到下按照相同的职能将各种活动组合起来。作为一种基本的组织结构，其优点是（ ）。

A.跨产品人力资源灵活共享

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.提供职能和产品技能发展的机会

C.促进深层次技能提高

D.获得产品线内和产品线间的协调性

正确答案：C

1126.制度是指导职工行为的标准性文件，它的建设要有一个完整的体系。以下要求不属于规章制度建设必须具备的是（ ）。

A.完整性

B.独立性

C.系统性

D.可操作性

正确答案：B

1127.新时代的人力资源运营从传统的注重极致的运营组织转变为（ ）组织，让员工经历卓越的体验。

A.官僚型

B.集权型

C.服务型

D.自由型

正确答案：C

1128.人力资源管理具有较强的专业性，需要从业人员具有人力资源管理各个模块的基础知识和基本能力。以下不是一般人力资源从业人员必需的能力是（ ）。

A.沟通协调能力

B.团队协作能力

C.执行能力

D.英语能力

正确答案：D

1129.服务意识是指企业全体员工在与企业利益相关的人或企业的交往中体现出的为其提供热情周到、主动服务的欲望和意识。缺乏服务意识的人，会表现出（ ）的价值倾向。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 以自我为中心

B.自我妥协

C.以他人为中心

D.团队意识

正确答案：A

1130.人力资源管理是一个复杂的系统工程，随着现代企业管理的发展，各职能部门的内部业务和服务流程都更加强调有效性，更加注重规范化和（ ）。

A.现代化

B.标准化

C.固定化

D.表面化

正确答案：B

1131.数字化人力资源以人力资源管理系统为基础，从人力资源管理的（ ）出发。

A.未来预测

B.历史经验

C.具体需求

D.理论

正确答案：C

1132.数字化转型不仅是一场技术革命，更是人们思维和认知方式的重大变革。为了更好地满足人力资源数字化转型的需要，人力资源管理必须打破各职能之间的界限，按照为客户创造价值和（ ）的思路转型。

A.满足客户需求

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.为管理层服务

C.智能化

D.利益优先

正确答案：A

1133.人力资源数字化人才与技能要回答的是在数字化时代，（ ）才能成功的问题。

A.需要与谁竞争

B.需要与谁合作

C.需要提高效率

D.需要坚持原则

正确答案：B

1134.新生代劳动者的特点之一是倾向数字化、多元化和国际化。他们个性更强，（ ）更高。

A. 自我意识

B. 合作意识

C. 分析意识

D. 服从意识

正确答案：A

1135.如今，电商会基于客户以前的购买记录和习惯把更多潜在的、客户可能感兴趣的商品推荐给他们以提高销售额。推而广之，越来越多的企业开始尝试把（ ）应用于人力资源管理。

A.区块链

B.云计算

C.大数据分析

D.供应链

正确答案：C

1136.（ ）是指能够推动社会经济发展具有劳动能力的人的体力、智力、技能的总和。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.人力资源服务

B.人力资源

C.人力资源咨询

D.人才资源

正确答案：B

1137.随着产业化进程的加速，（ ）异军突起，已经成为我国人力资源服务产业的主体力量。

A.国有企业

B.民营企业

C.外资企业

D.中外合资企业

正确答案：B

1138.在管理方式上，现代人力资源服务管理采取（ ）。

A.移动化管理

B.人性化管理

C.制度控制

D.权变管理

正确答案：B

1139.在管理形式上，现代人力资源服务管理是（ ）。

A.静态管理

B.动态管理

C.权变管理

D.权威管理

正确答案：B

1140.为有效完成人力资源管理的基本职能，必须完善的基础工作不包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.健全的员工绩效管理体系

B.完善的劳动人事规章规则

C.系统的工作岗位分析与评价制度

D.静态的员工教育培养和训练体制

正确答案：D

1141.在管理策略上，现代人力资源服务管理属于（ ）的管理。

A.战术与战略相结合

B.以战略为主

C.静态与动态相结合

D.以动态为主

正确答案：A

1142.（ ）认为，创新就是建立一种新的生产函数。

A.泰勒

B.法约尔

C.熊彼特

D.德鲁克

正确答案：C

1143.人力资源的（ ）能力是企业竞争优势的根本。

A.技术

B.创新

C.智力

D.管理

正确答案：B

1144.不能体现人力资源开发目标整体性的是（ ）。

A.目标制定的整体性

B.目标实施的整体性

C.各个目标间不孤立

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.目标设计的针对性

正确答案：D

1145.（ ）不属于人力资本投资支出的形式。

A.实际支出

B.心理损失

C.时间支出

D.无形支出

正确答案：D

1146.人本管理认为，企业为人的需要而存在，其中人的需要包括（ ）。

A.社会的人的需要

B.企业投资者的需要

C.企业全体员工的需要

D.以上都是

正确答案：D

1147.人的本性即人的（ ）。

A.自然属性和心理属性

B.社会属性和心理属性

C.自然属性和社会属性

D.阶级属性和心理属性

正确答案：A

1148.现代人力资源管理服务的内容应以（ ）为中心。

A.事

B.企业

C.人

D.社会

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1149.差异化战略的制定原则包括效益原则、适当原则和（ ）。

A.领先原则

B.有效原则

C.经济原则

D.持久原则

正确答案：B

1150.影响产业购买者购买决定的主要因素不包括（ ）。

A.社会因素

B.环境因素

C.组织因素

D.人际因素

正确答案：A

1151.企业管理资源状况分析的内容不包括（ ）。

A.企业文化

B.品牌知名度

C.领导风格

D.组织管理水平

正确答案：B

1152.随着人才发展体制机制改革的红利释放，我国具有国际竞争力的人才制度优势正加速形成，如何（ ）成为当前重要的课题。

A.为各级政府服务

B.为机构服务

C.更专业地为各级政府和机构选人用人

D.选人用人

正确答案：C

1153.最早提出人力资源概念的学者是（ ）。

A.马克思

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.毛泽东

C.彼得.德鲁克

D.约翰.康芒斯

正确答案：D

1154.美国学者舒尔茨提出人力资本是体现在具有劳动能力的人身上的、以劳动者的数量和质量所表示的资本，该定义中的数量和质量不包括（ ）。

A.劳动者的知识

B.劳动者的技能

C.劳动者的经验

D.劳动者的财富

正确答案：D

1155.管理大师彼得德鲁克认为人力资源是指企业员工所天然拥有并

自主支配使用的协调力、融合力、判断力和（ ）。

A.执行力

B.信任力

C.想象力

D.学习力

正确答案：C

1156.下列选项中关于人力资源的说法错误的是？（ ）

A.人力资源的本质是人所具有的脑力和体力的总和，可以统称为劳动能力

B.人力资源要能对财富的创造起贡献作用，成为财富形成的来源

C.人力资源能够被组织所利用，这里的组织可以大到一个国家.地区，也可以小到一个企业或作坊

D.人力资源作为生产资源之一，具有不可开发性

正确答案：D

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1157.下列选项中关于人力资源数量的说法错误的是？（ ）

A.对于企业而言，人力资源的数量一般来说就是其员工的数量

B.对于国家而言，人力资源的数量可以分为现实数量和潜在数量

C.现实人力资源数量包括劳动适龄人口

D.潜在人力资源数量不包括老年就业人口

正确答案：D

1158.下列选项中属于潜在人力资源数量的是？（ ）

A.适龄就业人口

B.未成年就业人口

C.失业人口

D.以上都是

正确答案：D

1159.下列关于人口总量的计算公式，正确的是（ ）。

A.人口总量 = 人口基数 × [1 +（出生率 − 死亡率）]

B.人口总量 = 人口基数 ×（1 + 出生率）

C.人口总量 = 人口基数 ×（1 + 死亡率）

D.人口总量 = 人口增长 × [1 +（出生率 − 死亡率）]

正确答案：A

1160.人力资源是人所具有的智力和体力的总和，因此直接决定了人力资源质量的因素是（ ）。

A.劳动者的年龄

B.劳动者的技能

C.劳动者的经验

D.劳动者的素质

正确答案：D

1161.下列选项中不属于人力资源统计指标的是？（ ）

A.接受高等教育的人数

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.劳动者的心理素质

C.专业人员占全体劳动者比重

D.中学教育普及率

正确答案：B

1162.下列选中属于劳动者素质内容的是？（ ）

A.体能素质

B.智能素质

C.非智力素质

D.以上都是

正确答案：D

1163.劳动者的智能素质不包括（ ）。

A.心理素质

B.劳动经验

C.通用知识

D.专业知识

正确答案：A

1164.下列选项中关于人力资源质量的说法错误的是？（ ）

A.复杂的劳动智能由高质量的人力资源来从事

B.经济越发达，技术越现代化，对于人力资源质量的要求越高

C.人力资源质量对数量的替代性较强

D.人力资源数量对质量的替代性较强

正确答案：D

1165.下列选项中关于人力资源相关概念的说法正确的是？（ ）

A.人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总量

B.人才资源是指在人口资源中具有较多科学知识.较强劳动技能的那部分人

C.人才资源是指人力资源的一部分，即优质的人力资源

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.以上都正确

正确答案：D

1166.下列选项中不属于人力资本投资形式的是？（ ）

A.教育培训

B.迁移

C.绩效奖励

D.医疗保健

正确答案：C

1167.下列选项中关于人力资源和人力资本的说法错误的是？（ ）

A.两者研究的对象都是人所具有的智力和体力

B.人力资本经济活动及其收益的核算是基于人力资源理论进行的

C.人力资本理论是人力资源理论的重点内容和基础部分

D.现代人力资源理论大都是以人力资本理论为根据的

正确答案：B

1168.我国学者刘昕认为人力资源具有四个特点，分别是能动性、社会性、开发性及（ ）。

A.时效性

B.生物性

C.动态性

D.智力性

正确答案：A

1169.下列选项中关于人力资源性质的说法错误的是？（ ）

A.人力资源是活的资源

B.人力资源是创造利润的主要来源

C.人力资源是一种战术性的资源

D.人力资源是可以无限开发的资源

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1170.下列选项中关于人力资源可变性的说法错误的是？（ ）

A.人力资源在使用过程中发挥作用的程度可能会有所变动

B.人力资源劳动效果受劳动者自身心理状态的影响

C.人力资源的可变性表现在人力资源发挥作用的不可控性

D.在相同外部条件下，人力资源创造的价值大小可能会不同

正确答案：C

1171.下列选项中关于人力资源开发性的说法错误的是？（ ）

A.教育和培训是人力资源开发的主要手段

B.人力资源的使用过程不属于其开发过程

C.人力资源开发具有投入多，产出少的特点

D.人力资源是效益最高的投资领域

正确答案：C

1172.下列选项中关于人力资源的作用的说法正确的是？（ ）

A.人力资源是财富形成的关键要素

B.人力资源是经济发展的主要力量

C.人力资源是企业的首要资源

D.以上都正确

正确答案：D

1173.下列选项中关于人力资源管理与人事管理的区别说法错误的是？（ ）

A.人事管理视员工为负担、成本；人力资源管理视员工为第一资源

B.人事管理重视组织的利益；人力资源管理重视组织和员工利益的共同实现

C.人事管理重使用，轻开发；人力资源管理重视培训与开发

D.人事管理以民主式、参与式的管理方式为主；人力资源管理以命令式、控制式的管理方式为主

正确答案：D

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1174.下列选项中关于人力资源管理功能的说法错误的是？（ ）

A.吸纳功能主要是吸引并让优秀的人才加入本企业

B.维持功能是指让已经加入的员工继续留在本企业

C.开发功能是指让员工保持能够满足未来收入需求的技能

D.激励功能是指让员工在现有的工作岗位上创造出优良的绩效

正确答案：C

1175.职业指导是为个人选择恰当职业，保持个人可持续发展，为单位合理用人提供咨询.指导和帮助服务。社会职业指导是职业指导的重要部分，下列不属于社会职业指导的对象的是（ ）。

A.毕业生

B.失业人员

C.再就业人员

D.在岗欲转岗人员

正确答案：A

1176.在下列学校职业指导的对象中，主要内容重在职业咨询活动的是（ ）。

A.普通中学

B.职业技术学校

C.高等学校

D.社会组织

正确答案：D

1177.在下列学校职业指导的对象中，主要内容重在职业准备教育的分流指导的是（ ）。

A.普通中学

B.职业技术学校

C.高等学校

D.社会组织

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1178.美国职业心理学家（ ）的职业兴趣理论，将大多数人的职业兴趣归为了研究型等六种类型。

A.马斯洛

B.霍兰德

C.西蒙

D.霍桑

正确答案：B

1179.价值观在所从事的职业上的体现就是职业价值观，下列不属于职业价值观影响因素的是（ ）。

A.年龄

B.性别

C.地域

D.职业兴趣

正确答案：C

1180.人们对职业的认识、意向以及对职业所持有的主要观点就是（ ），是通过法律、法规、规章行业规范、企业条文来体现的。

A.职业道德

B.职业意识

C.职业操守

D.职业行为

正确答案：B

1181.从事一定职业的人，在工作或劳动过程中，应遵循的与其职业活动紧密联系的道德规范的总和指的是（ ）。

A.职业道德

B.职业意识

C.职业操守

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.职业行为

正确答案：A

1182.职业道德调节的范围主要限于本职业的成员，而对于从事其他职业的人就不一定适用。这表明了职业道德的什么特点？（ ）

A.稳定性和连续性

B.专业性和有限性

C.多样性和适用性

D.强烈的纪律性

正确答案：B

1183.信息技术主要是指用于（ ）信息所采用的各种技术的总称。

A.管理

B.处理

C.管理和处理

D.以上都不是

正确答案：C

1184.信息技术作为现代知识经济的主要支柱之一，融合了众多行业的专业知识，其主要特征是（ ）。

A.技术性和信息性

B.科学性和先进性

C.熟练性和快捷性

D.丰富性和高效性

正确答案：A

1185.目前，国际知名品牌的人力资源管理系统供应商主要有Oracle、SAP等公司，但是这些大而全的系统往往无法满足企业的特殊需求，缺乏（ ）性。

A.安全

B.稳定

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.技术

D.灵活

正确答案：D

1186.数字化人力资源运营模式即是要回答在数字化时代，企业的人力资源管理应该如何做的问题。以下不属于企业数字化运营的主要模式的是（ ）。

A.以用户为中心

B.数据驱动

C.复杂化

D.开放性

正确答案：C

1187.人力资源管理系统平台是基于人力资源（ ）数据库，依托于数据计算技术和系统应用模型而实现一系列功能的整合。

A.特殊

B.高层

C.中层

D.底层

正确答案：D

1188.信息化代表了信息技术的高度应用.信息资源的高度共享，从而达到人的智能潜力以及社会物质资源潜力被充分发挥，（ ）趋于合理化的状态。

A. 个人行为、组织决策、社会运行

B. 个人行为、组织决策、企业管理

C. 组织决策、企业管理、社会运行

D. 组织决策、企业管理、社会发展

正确答案：A

1189.大多数人是懒惰的，他们尽可能逃避工作，这是（ ）的观点。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.X 理论

B.Y 理论

C.Z 理论

D.超 Y 理论

正确答案：A

1190.大多数人在解决组织的困难问题时，都能发挥充分的想象力、聪明才智和创造力，这是（ ）的观点。

A.X 理论

B.Y 理论

C.Z 理论

D.超 Y 理论

正确答案：B

1191.人力资源环境分析所研究的外部中观环境包括许多具体的因素，下列不属于外部中观环境因素的是（ ）。

A.股东

B.顾客

C.产业市场状况

D.供应商

正确答案：C

1192.人力资源总体战略是阐述组织如何管理与开发人员的总体方向，具体的人力资源战略制定服从组织所要实现的具体目标。其中，创造、获取、捕捉、分享和利用知识来提高学习能力和绩效的方法是（ ）。

A.人才管理

B.知识管理

C.资源化

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.员工关系管理

正确答案：B

1193.没有一个组织可以脱离环境而生存，企业制定人力资源战略同样要对环境进行分析。下列不属于组织外部环境的是（ ）。

A.经济环境

B.劳动力市场

C.法令法规

D.员工志向

正确答案：D

1194.各人力资源战略职能和实践活动，受特定时期内特定人力资源战略的统领和指导，并在该人力资源战略的统领和指导下保持各种人力资源管理职能及实践活动的协同性与优化组合，这体现了人力资源战略的（ ）。

A.长期性

B.未来导向性

C.整体协同性

D.动态演化性

正确答案：C

1195.PEST 宏观分析法可以用来分析外部宏观环境对组织人力资源战略与规划的影响。在 PEST 宏观环境分析法中，“P”指的是（ ）。

A.经济因素

B.政治与法律因素

C.社会因素

D.技术因素

正确答案：B

1196.组织外部环境因素的变化，以及组织内部因素和组织自身的成熟发展等，都影响组织人力资源战略的形成及其动态变化。行业成熟度属于影响组织人力资源战略的（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.环境因素

B.组织因素

C.制度因素

D.技术因素

正确答案：A

1197.人力资源发展预测对组织的贡献作用不包括（ ）。

A.创造良好企业氛围

B.提高组织竞争力

C.便利人力资源部门与其他直线部门进行良好沟通

D.满足组织对人力资源的需求

正确答案：A

1198.非正式组织最早由美国管理学家（ ）在“霍桑实验”中提出的。

A.泰勒

B.亚当·斯密

C.梅奥

D.狄德罗

正确答案：C

1199.哪一项不是人本管理的基本要素（ ）。

A.企业员工

B.环境

C.文化

D.产品

正确答案：D

1200.人力资源管理早期，人事部门负责（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.做重要决策

B.只承担部分服务职能

C.是企业提高核心竞争力的动力源

D.具有参谋性

正确答案：B

1201.关于人力资源特性说法错误的是（ ）。

A.人力资源属于人类自身所特有，具有不可剥夺性

B.人一生下来就置身于既定的生产力和生产关系中

C.人力资源存在于人体之中，是一种活的资源

D.人力资源大部分属于非可再生资源

正确答案：D

1202.以工作为中心的人力资源管理阶段被称为（ ）。

A.初级阶段

B.人事管理阶段

C.人力资源管理阶段

D.战略人力资源管理阶段

正确答案：B

1203.信息技术对人力资源管理活动的全面渗透导致（ ）。

A.多元文化的融合与冲突

B.人才的激烈争夺

C.经济的全球化

D.远程职工和虚拟组织的出现

正确答案：D

1204.企业进行 SWOT 分析的程序：①进行战略分析；②在 SWOT 分析图上定位，确定企业的战略能力；③对决定企业的 S、W、O、T 的各种关键因素进行加权平均并做总体评价；④根据企业内部资源和能力分析，确定企业内部不利和有利的关键因素；⑤分析企业外部环境的变化，寻找可能出现的机会和威胁等关键因素。正确排序是（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.①③②④⑤

B.③②①④⑤

C.③①④②⑤

D.⑤④③②①

正确答案：D

1205.（ ）以行为科学理论为依据，强调人的因素，从组织行为学的角度来研究组织结构。

A.古典组织理论

B.近代组织理论

C.现代组织理论

D.当代组织理论

正确答案：B

1206.“经济人”假设认为人的行为是为了（　）。

A.追求自身最大经济利益

B.充分展示和发挥个人才能

C.实现个人理想与抱负

D.搞好工作中的社会关系

正确答案：A

1207.（　）是根据企业总体发展战略的总任务和总目标对企业人力资源开发和利用的大政方针、政策和策略的规定。

A.企业组织规划

B.企业制度规划

C.企业整体规划

D.职业生涯规划

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1208.（　）是指围绕企业一定时期的总目标，企业各部门管理人员和全体员工各自制定自己的分目标，经过调整、平衡，使它们成为一个相互联系的目标系统。

A.计划管理

B.决策管理

C.目标管理

D.战略管理

正确答案：C

1209.在我国，一切从业人员职业道德的根本宗旨都是（　）。

A.为人民服务

B.爱岗敬业

C.忠于职守

D.遵章守法

正确答案：A

1210.人力资源数字化快速蝶变六要素中，（ ）是基础。

A.人才的培养

B.中台的建设

C.数据化转型

D.人才的培训

正确答案：C

1211.（ ）就是在人们的职业活动中重承诺，信守诺言，忠实地履行自己应承担的职业义务。

A.遵章守法

B.恪尽职守

C.诚实守信

D.严谨求是

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1212.（ ）是指对组织内个体和群体行为进行引导和施加影响的活动过程，其目的在于使个体和群体能够自愿而有信心地为实现组织的既定目标而努力。

A.计划

B.组织

C.领导

D.控制

正确答案：C

1213.职业道德的基本职能是（ ）。

A.调节人际关系

B.维护各行业、各单位的声誉

C.提升社会道德水平和全民素质

D.保障社会经济健康有序发展

正确答案：A

1214.（ ）也称分权制结构，是一种在直线职能制基础上演变而来的现代企业组织结构形式，它遵循“集中决策、分散经营”的总原则。

A.直线制

B.职能制

C.事业部制

D.矩阵制

正确答案：C

1215.（ ）是指人与人之间应该平等相待、一视同仁，对顾客或来访者无论高低贵贱，都应该待之以礼，提供优质服务。

A.办事公道

B.诚实公正

C.严谨求是

D.遵章守法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1216.道德具体表现在职业活动中就形成了（ ）。

A.职业操守

B.职业素养

C.职业精神

D.职业道德

正确答案：D

1217.（ ）工作属于全局性工作，能级最高。

A.决策层

B.管理层

C.执行层

D.操作层

正确答案：A

1218.人力资源的（ ）是企业竞争优势的根本。

A.技能

B.创新能力

C.智力

D.管理能力

正确答案：B

1219.美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛提出了（ ）。

A.人际关系学说

B.需要层次理论

C.X 理论

D.Y 理论

正确答案：B

1220.（ ）是从业人员的立业之本。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.职业道德

B.职业守则

C.职业素养

D.职业道德水平

正确答案：A

1221.职业道德的核心是（ ）。

A.为人民服务

B.履行道德义务

C.凭良心做事

D.加强道德教育

正确答案：A

1222.经营环境的（ ）是指对企业经营产生影响的政治、经济、法律、技术、文化等各因素的集合。

A.微观分析

B.客观分析

C.宏观分析

D.战略分析

正确答案：C

1223.从本质上看，（ ）是企业文化的体现。

A.管理制度

B.劳动合同

C.书面契约

D.心理契约

正确答案：D

1224.（ ）不属于企业组织结构变革的前兆。

A.新任领导上任

B.企业经营业绩下降

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.员工士气低落

D.组织结构本身弊病显露

正确答案：A

1225.被誉为“科学管理之父”的管理学家是（ ）。

A.亨利·法约尔

B.马克斯·韦伯

C.弗雷德里克·泰勒

D.埃尔顿·梅奥

正确答案：C

1226.管理的核心是（ ）。

A.信息

B.资金

C.物资

D.人

正确答案：D

1227.提出“跳板原则”的管理学家是（ ）。

A.泰勒

B.法约尔

C.韦伯

D.西蒙

正确答案：B

1228.企业文化的核心层是（ ）。

A.企业制度

B.企业精神/价值观

C.企业形象

D.企业行为

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1229.组织结构的扁平化是为了解决（ ）。

A.部门化问题

B.管理幅度过宽

C.管理层次过多

D.集权化问题

正确答案：C

1230.下列（ ）不属于法约尔提出的管理的五大职能。

A.计划

B.组织

C.指挥

D.决策

正确答案：D

1231.根据麦格雷戈的理论，认为人天生厌恶工作、需要强制管理的

假设是（ ）。

A.X 理论

B.Y 理论

C.Z 理论

D.超 Y 理论

正确答案：A

1232.在组织结构的类型中，最适用于环境变化大、项目复杂且需要灵活应变的企业的是（ ）。

A.直线制

B.职能制

C.矩阵制

D.事业部制

正确答案：C

1233.职业道德的核心内容是（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.办事公道

B.服务群众

C.爱岗敬业

D.奉献社会

正确答案：C

1234.被称为“组织理论之父”的是（ ）。

A.泰勒

B.法约尔

C.韦伯

D.梅奥

正确答案：C

1235.企业通过提供良好的工作环境、福利待遇来吸引人才，这属于管理的（ ）。

A.计划职能

B.组织职能

C.领导职能

D.控制职能

正确答案：C

1236.霍桑实验的结论强调了（ ）对生产效率的影响。

A.工作环境

B.薪酬制度

C.人际关系

D.规章制度

正确答案：C

1237.下列选项中，不属于现代企业管理基本职能的是（ ）。

A.计划职能

B.组织职能

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.投资职能

D.控制职能

正确答案：C

1238.事业部制组织结构的主要缺点是（ ）。

A.多头领导

B.机构重叠、资源浪费

C.适应性差

D.决策缓慢

正确答案：B

1239.公平理论是由（ ）提出的。

A.马斯洛

B.赫茨伯格

C.亚当斯

D.弗鲁姆

正确答案：C

1240.我国职业道德的本质特征是（ ）。

A.个人主义

B.利己主义

C.为人民服务

D.功利主义

正确答案：C

1241.在管理中，决策遵循的原则是（ ）。

A.最优原则

B.满意原则

C.效率原则

D.利润最大化原则

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1242.企业战略管理的核心问题是（ ）。

A.利润最大化

B.市场份额

C.建立竞争优势

D.成本控制

正确答案：C

1243.提出双因素理论的是（ ）。

A.赫茨伯格

B.马斯洛

C.斯金纳

D.麦格雷戈

正确答案：A

1244.按照双因素理论，属于激励因素的是（ ）。

A.工资待遇

B.工作环境

C.人际关系

D.工作成就感

正确答案：D

1245.管理方格论中，最理想的管理方式是（ ）。

A.1.1 型

B.9.1 型

C.1.9 型

D.9.9 型

正确答案：D

1246.企业社会责任（CSR）要求企业不仅要为股东负责，还要为（ ）负责。

A.管理者

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.利益相关者

C.竞争对手

D.供应商

正确答案：B

1247.“管理的本质是决策”是（ ）的观点。

A.泰勒

B.法约尔

C.西蒙

D.德鲁克

正确答案：C

1248.学习型组织的五项修炼中，核心修炼是（ ）。

A.自我超越

B.改善心智模式

C.共同愿景

D.系统思考

正确答案：D

1249.在现代管理中，强调“人尽其才，才尽其用”，这体现了管理的（ ）。

A.人本原理

B.系统原理

C.效益原理

D.责任原理

正确答案：A

1250.诚实守信作为职业道德的基本要求，其核心是（ ）。

A.忠诚于企业

B.兑现承诺

C.维护个人利益

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.遵守行业规范

正确答案：B

1251.组织结构中，直线职能制与职能制的最大区别在于（ ）。

A.权力集中程度

B.有无参谋部门

C.管理幅度大小

D.是否多头领导

正确答案：D

1252.非正式组织的存在对正式组织而言（ ）。

A.只有消极作用

B.只有积极作用

C.既有积极作用也有消极作用

D.毫无影响

正确答案：C

1253.管理人员应该具备的最重要的能力是（ ）。

A.技术能力

B.人际能力

C.概念能力

D.财务能力

正确答案：B

1254.“治大国如烹小鲜”体现了管理的（ ）。

A.系统性

B.艺术性

C.科学性

D.技术性

正确答案：B

1255.企业文化的维系和传承主要通过（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.企业制度

B.员工培训

C.仪式与故事

D.绩效考核

正确答案：C

1256.把“经济人”假设作为理论前提的管理阶段是（ ）。

A.古代管理

B.科学管理

C.行为科学

D.现代管理

正确答案：B

1257.领导的本质是（ ）。

A.权力

B.影响力

C.控制力

D.决策力

正确答案：B

1258.企业通过并购同类企业来扩大规模，这种战略属于（ ）。

A.纵向一体化

B.横向一体化

C.多元化

D.市场渗透

正确答案：B

1259.下列（ ）不属于管理的基本职能。

A.计划

B.组织

C.核算

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.控制

正确答案：C

1260.提出管理就是“确切知道要别人干什么，并注意他们用最好最经济的办法去干”的是（ ）。

A.泰勒

B.法约尔

C.韦伯

D.福特

正确答案：A

1261.现代企业中，职业经理人阶层的出现源于（ ）。

A.所有权与经营权分离

B.市场竞争加剧

C.政府推动

D.技术革新

正确答案：A

1262.以效益为根本，以最小的投入获得最大的产出，体现了管理的（ ）。

A.人本原理

B.系统原理

C.效益原理

D.动态原理

正确答案：C

1263.道德评价的标准是（ ）。

A.法律

B.善恶

C.成败

D.利益

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1264.彼得·德鲁克在《管理的实践》中首次提出（ ）。

A.目标管理

B.全面质量管理

C.学习型组织

D.企业再造

正确答案：A

1265.组织管理中，解决“应该做什么”的问题属于（ ）。

A.战略决策

B.管理决策

C.业务决策

D.程序化决策

正确答案：A

1266.海尔集团“人单合一”管理模式中，“人”与“单”分别指的是（ ）。

A.员工；竞争对手

B.管理者；生产计划

C.员工；用户需求

D.合作伙伴；市场订单

正确答案：C

1267.古典管理理论认为，工人是（ ）。

A.社会人

B.复杂人

C.自我实现人

D.经济人

正确答案：D

1268.企业形象识别系统（CIS）的三大构成要素不包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.理念识别

B.行为识别

C.视觉识别

D.制度识别

正确答案：D

1269.在处理同事关系时，职业道德要求我们（ ）。

A.互相利用

B.互相竞争

C.互相尊重、协作

D.互不干涉

正确答案：C

1270.管理的二重性是指（ ）。

A.科学性与艺术性

B.自然属性与社会属性

C.普遍性与特殊性

D.理论性与实践性

正确答案：B

1271.企业进行 SWOT 分析时，T 代表（ ）。

A.优势

B.劣势

C.机会

D.威胁

正确答案：D

1272.当企业规模较小、产品单一、工艺稳定且外部环境变化不大时，最适合采用（ ）。

A.事业部制

B.矩阵制

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.直线职能制

D.网络结构

正确答案：C

1273.建立职业健康安全管理制度，属于（ ）的范畴。

A.企业伦理

B.职业道德

C.社会责任

D.企业文化

正确答案：C

1274.在沟通中，信息传递的通道越长、环节越多，越容易出现（ ）。

A.信息失真

B.信息饱和

C.信息反馈

D.信息过滤

正确答案：A

1275.下列（ ）属于波特五力模型中的力量。

A.政府政策

B.技术进步

C.潜在进入者威胁

D.人口变化

正确答案：C

1276.公平理论认为，员工的工作积极性取决于（ ）。

A.绝对报酬

B.相对报酬

C.个人能力

D.工作难度

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1277.企业建立现代企业制度的基础是（ ）。

A.法人财产权

B.有限责任

C.产权清晰

D.政企分开

正确答案：C

1278.职业活动中的“内化于行”指的是职业道德的（ ）。

A.他律性

B.自律性

C.强制性

D.稳定性

正确答案：B

1279.下列不属于控制基本类型的是（ ）。

A.前馈控制

B.同期控制

C.反馈控制

D.目标控制

正确答案：D

1280.梅奥通过霍桑实验提出的观点是（ ）。

A.人是经济人

B.非正式组织对效率有影响

C.管理就是决策

D.组织应适应环境

正确答案：B

1281.在企业管理中，被称为“金科玉律”的职业道德是（ ）。

A.爱岗敬业

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.诚实守信

C.办事公道

D.奉献社会

正确答案：B

1282.企业实施多元化战略的主要目的是（ ）。

A.降低成本

B.分散风险

C.提高质量

D.增加产量

正确答案：B

1283.激励的起点是（ ）。

A.动机

B.行为

C.需要

D.目标

正确答案：C

1284.组织文化建设的核心是（ ）。

A.制度规范

B.文体活动

C.形象宣传

D.价值观念

正确答案：D

1285.按照管理幅度与管理层次的关系，管理幅度越大，管理层次（ ）。

A.越多

B.越少

C.不变

D.无关系

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1286.强调“用最有效率的方式做正确的事”指的是（ ）。

A.管理

B.领导

C.决策

D.战略

正确答案：A

1287.职业良心的核心是（ ）。

A.职业技能

B.职业责任

C.职业声望

D.职业待遇

正确答案：B

1288.提出管理丛林理论的管理学家是（ ）。

A.西蒙

B.哈罗德·孔茨

C.德鲁克

D.明茨伯格

正确答案：B

1289.企业通过考核员工的工作行为与结果，以改善绩效的过程是（ ）。

A.招聘

B.培训

C.绩效管理

D.薪酬管理

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1290.在组织变革中，改变员工的态度、期望、价值观和行为属于（ ）。

A.结构变革

B.技术变革

C.人员变革

D.文化变革

正确答案：C

1291.企业价值观的形成，起主导作用的是（ ）。

A.基层员工

B.中层管理者

C.高层领导者

D.外部专家

正确答案：C

1292.亚当·斯密的“分工理论”对管理的最大贡献在于（ ）。

A.提高劳动效率

B.增加社会财富

C.降低管理难度

D.促进技术革新

正确答案：A

1293.被誉为“现代管理学之父”的是（ ）。

A.泰勒

B.法约尔

C.韦伯

D.德鲁克

正确答案：D

1294.职业选择中，“干一行，爱一行”体现了（ ）。

A.职业义务

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.职业良心

C.职业态度

D.职业荣誉

正确答案：C

1295.企业通过削减成本、提高效率来获得竞争优势的战略是（ ）。

A.差异化战略

B.成本领先战略

C.集中化战略

D.一体化战略

正确答案：B

1296.下列（ ）不属于赫茨伯格双因素理论中的保健因素。

A.公司政策

B.工作成就感

C.人际关系

D.工资福利

正确答案：B

1297.企业在社会中生存和发展的根本目的是（ ）。

A.创造利润

B.创造顾客

C.缴纳税收

D.增加就业

正确答案：B

1298.管理具有科学性，是因为管理（ ）。

A.可以随心所欲

B.有规律可循

C.全靠经验

D.因人而异

正确答案：B

1299.集体主义职业道德原则要求（ ）。

A.个人利益高于集体利益

B.集体利益高于个人利益

C.二者绝对平等

D.只讲集体，不讲个人

正确答案：B

1300.提出“管理就是协调”观点的学者是（ ）。

A.泰勒

B.法约尔

C.梅奥

D.孔茨

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1301.根据《劳动法》，劳动关系的主体是（ ）。

A.用人单位与工会

B.劳动者与用人单位

C.用人单位与政府

D.劳动者与雇主个人

正确答案：B

1302.用人单位自（ ）起即与劳动者建立劳动关系。

A.用工之日

B.签订劳动合同之日

C.试用期满之日

D.领取工资之日

正确答案：A

1303.建立劳动关系，应当订立（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.口头协议

B.书面劳动合同

C.劳务合同

D.雇佣合同

正确答案：B

1304.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.15 日

B.一个月

C.三个月

D.半年

正确答案：B

1305.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。

A.可以

B.不得

C.应当

D.根据情况可以

正确答案：B

1306.根据《中华人民共和国劳动法》，下列关于劳动合同订立主体的说法，正确的是（ ）

A.劳动者必须年满 16 周岁，未满 18 周岁的劳动者不得订立劳动合同

B.用人单位设立的分支机构，未依法取得营业执照的，不得与劳动者订立劳动合同

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，优先适用《劳动合同法》

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.文艺、体育和特种工艺单位招用未满 16 周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利

正确答案：D

1307.下列哪项不属于劳动法的特征？（ ）

A.有偿性

B.职业性

C.从属性

D.无偿性

正确答案：D

1308.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.终止

C.续订

D.中止

正确答案：B

1309.劳动者在该用人单位连续工作满（ ）年的，应当订立无固定期限劳动合同。

A.5

B.8

C.10

D.15

正确答案：C

1310.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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.三

D.四

正确答案：B

1311.用人单位自用工之日起满一年未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当日已经与劳动者订立（ ）。

A.固定期限劳动合同

B.无固定期限劳动合同

C.以完成一定工作任务为期限的劳动合同

D.劳务协议

正确答案：B

1312.下列哪项属于劳动合同的必备条款？（ ）

A.试用期

B.违约金

C.保守秘密

D.劳动合同期限

正确答案：D

1313.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.六个月

正确答案：B

1314.三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过（ ）。

A.三个月

B.四个月

C.五个月

D.六个月

正确答案：D

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1315.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.不限

正确答案：A

1316.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或者劳动合同约定工资的（ ）。

A.70%

B.75%

C.80%

D.90%

正确答案：C

1317.以完成一定工作任务为期限的劳动合同（ ）约定试用期。

A.可以

B.应当

C.不得

D.必须

正确答案：C

1318.非全日制用工，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过（ ）小时。

A.4

B.6

C.8

D.10

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1319.非全日制用工，每周工作时间累计不超过（ ）小时。

A.20

B.24

C.30

D.40

正确答案：B

1320.非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过（ ）日。

A.7

B.10

C.15

D.30

正确答案：C

1321.非全日制用工双方当事人（ ）订立口头协议。

A.必须

B.应当

C.可以

D.不得

正确答案：C

1322.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

正确答案：A

1323.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。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.影响

B.不影响

C.重新签订后影响

D.需变更后方可继续

正确答案：B

1324.劳动者年满（ ）周岁，是构成劳动关系的劳动者主体资格的法定最低年龄。

A.15

B.16

C.18

D.20

正确答案：B

1325.就业歧视是指基于（ ）等与个人工作能力无关的因素做出的

区别对待。

A.学历

B.工作经验

C.性别、民族

D.专业技能

正确答案：C

1326.劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位（　）解除劳动合同。

A.可以

B.不可以

C.必须协商

D.经工会同意后

正确答案：A

1327.用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，实行（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.同工同酬

B.按劳分配

C.集体合同规定的标准

D.用人单位的平均工资

正确答案：C

1328.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.公平

C.公开

D.公认

正确答案：B

1329.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.酌情

正确答案：C

1330.下列不属于劳动关系特征的是（　）。

A.人身关系与财产关系的双重属性

B.平等主体之间的民事关系

C.必须产生于劳动过程中

D.以劳动力的给付为主要内容

正确答案：B

1331.外国人来中国就业，除特殊规定外，应年满 18 周岁，并持有（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.签证

B.就业许可证

C.护照

D.健康证

正确答案：B

1332.用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担（　）。

A.连带赔偿责任

B.直接赔偿责任

C.刑事责任

D.行政责任

正确答案：A

1333.关于服务期，用人单位为劳动者提供（　）费用的，可以与该劳动者约定服务期。

A.劳动安全卫生培训

B.专项培训费用

C.岗位适应性培训

D.职业技能培训

正确答案：B

1334.劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的（　）。

A.培训期间工资

B.培训费用

C.招聘费用

D.所有管理费用

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1335.对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者（　）。

A.经济补偿

B.赔偿金

C.奖金

D.补贴

正确答案：A

1336.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.所有员工

B.高级管理人员

C.财务人员

D.销售人员

正确答案：B

1337.在解除或者终止劳动合同后，竞业限制期限，不得超过（ ）。

A.一年

B.两年

C.三年

D.六个月

正确答案：B

1338.1802 年（ ）通过的《学徒健康与道德法》被视为第一部具有现代意义的劳动法规。

A.英国

B.美国

C.法国

D.德国

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1339.劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分（ ）。

A.仍然有效

B.也无效

C.重新签订后有效

D.视情况而定

正确答案：A

1340.用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的，劳动者（ ）解除劳动合同。

A.提前 30 日通知

B.可以立即

C.经协商后

D.不能

正确答案：B

1341.劳动者提前（　）日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

A.3

B.7

C.15

D.30

正确答案：D

1342.劳动者在试用期内提前（　）日通知用人单位，可以解除劳动合同。

A.3

B.7

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.15

D.30

正确答案：A

1343.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者劳动的，劳动者（　）解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

A.不可以

B.可以立即

C.经协商后

D.30 日后

正确答案：B

1344.下列哪项不属于劳动合同的约定条款？（　）

A.试用期

B.培训

C.保守秘密

D.社会保险

正确答案：D

1345.劳动合同的履行，应当遵循（ ）原则。

A.亲自履行

B.全面履行

C.协作履行

D.以上都是

正确答案：D

1346.法人之间的劳务关系，适用（ ）进行调整。

A.《劳动法》

B.《劳动合同法》

C.《合同法》/《民法典》

D.《工会法》

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

1347.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（ ）与劳动者订立劳动合同。

A.中介方

B.用人单位

C.委托方

D.被代理人

正确答案：B

1348.用人单位未在办理用工手续的同时签订劳动合同，劳动者在入职后第 2 个月提出签订合同，此时用人单位应当（ ）。

A.从第 1 个月起补签

B.从签订之日起生效

C.拒绝签订

D.终止劳动关系

正确答案：A

1349.劳动者谎报学历使用人单位在违背真实意思的情况下订立劳动合同的，该劳动合同（ ）。

A.有效

B.无效

C.可撤销

D.效力待定

正确答案：B

1350.当事人双方签字或者盖章生效后的劳动合同文本，由（ ）保管。

A.用人单位

B.劳动者

C.劳动局

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.用人单位和劳动者各执一份

正确答案：D

1351.用人单位变更名称，原劳动合同（ ）。

A.自行终止

B.需要重签

C.继续有效

D.效力待定

正确答案：C

1352.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，用人单位提前（ ）日书面通知或者支付代通知金后，可以解除劳动合同。

A.15

B.30

C.45

D.60

正确答案：B

1353.劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位解除合同的，需要支付（ ）。

A.赔偿金

B.经济补偿

C.违约金

D.医疗补助费和经济补偿

正确答案：D

1354.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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.一个月

C.一个半月

D.二个月

正确答案：B

1355.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.三

B.五

C.十

D.十二

正确答案：D

1356.用人单位违反本法规定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.应当继续履行

B.可以不履行

C.支付赔偿金后可不履行

D.与劳动者协商决定是否履行

正确答案：A

1357.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.2 倍

B.3 倍

C.1.5 倍

D.4 倍

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1358.劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，用人单位（　）。

A.不得解除合同

B.可以解除合同

C.必须协商解除

D.需支付补偿后解除

正确答案：B

1359.下列哪种情形，用人单位应当向劳动者支付经济补偿？（　）

A.劳动者在试用期间被证明不符合录用条件

B.劳动者严重违反用人单位的规章制度

C.劳动者提出解除劳动合同并与用人单位协商一致解除

D.用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除

正确答案：D

1360.劳动合同期满，用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的，用人单位（ ）支付经济补偿。

A.应当

B.无需

C.酌情

D.加倍

正确答案：B

1361.用人单位被依法宣告破产的，终止劳动合同的，用人单位（ ）支付经济补偿。

A.无需

B.应当

C.可以

D.视情况

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1362.劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的，劳动合同（ ）。

A.解除

B.中止

C.终止

D.续延

正确答案：C

1363.在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的，用人单位（ ）解除劳动合同。

A.可以

B.不得依照《劳动合同法》第四十条、四十一条

C.经协商可以

D.支付补偿后可以

正确答案：B

1364.女职工在孕期、产期、哺乳期的，劳动合同期满，劳动合同应当（ ）。

A.立即终止

B.续延至相应的情形消失时终止

C.自动解除

D.由单位决定是否终止

正确答案：B

1365.下列不属于劳动工作时间种类的是（ ）。

A.加班加点

B.标准工作日

C.计件工作时间

D.弹性工作时间

正确答案：A

1366.用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.劳动监察机构

B.劳动争议仲裁机构

C.工会

D.劳动者家属

正确答案：C

1367.计算经济补偿中采用的“月工资”是指劳动者（ ）。

A.在劳动合同解除或终止前十二个月的平均工资

B.在劳动合同解除或终止的上一年度的月平均工资

C.在劳动合同解除或终止前六个月的平均工资

D.解除合同当月的工资

正确答案：A

1368.解除或者终止劳动合同，用人单位未依法支付经济补偿的，由劳动行政部门责令限期支付；逾期不支付的，责令用人单位按应付

金额（ ）的标准向劳动者加付赔偿金。

A.百分之五十以上百分之一百以下

B.百分之一百

C.百分之二百

D.百分之二十

正确答案：A

1369.用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用（ ）形式。

A.书面

B.口头

C.公证

D.鉴证

正确答案：A

1370.变更后的劳动合同文本，（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.由用人单位保管

B.由劳动者保管

C.由用人单位和劳动者各执一份

D.交劳动局备案

正确答案：C

1371.劳动者在医疗期内，劳动合同期限届满时，用人单位（ ）终止劳动合同。

A.可以

B.不得

C.必须

D.协商

正确答案：B

1372.关于裁员，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（ ）以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况。

A.5%

B.10%

C.15%

D.20%

正确答案：B

1373.用人单位依照企业破产法规定进行重整，需要裁减人员，在（ ）个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用。

A.三

B.六

C.九

D.十二

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1374.劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同（ ）。

A.中止

B.解除

C.终止

D.续延

正确答案：C

1375.劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的，劳动合同（ ）。

A.解除

B.终止

C.中止

D.变更

正确答案：B

1376.工会的组织结构是指工会借以安排其内部管理制度、代表制度及职权体系的机构与过程，其核心问题是如何使（ ）和（ ）相结合。

A.效率与公平

B.效率与民主

C.公平与民主

D.效率与合作

正确答案：B

1377.关于劳动合同终止，下列哪项不属于法定终止情形？（ ）

A.劳动合同期满

B.劳动者开始依法享受基本养老保险待遇

C.用人单位决定提前解散

D.劳动者因工负伤

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：D

1378.用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在（ ）日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

A.10

B.15

C.30

D.45

正确答案：B

1379.劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案的，由劳动行政部门责令限期退还，并以每人（ ）的标准处以罚款。

A.五百元以上二千元以下

B.一千元以上五千元以下

C.二千元以上一万元以下

D.五百元

正确答案：A

1380.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.一

B.二

C.三

D.五

正确答案：B

1381.劳动合同期满，但是用人单位与劳动者约定的服务期尚未到期的，劳动合同（ ）续延至服务期满。

A.应当

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.可以

C.终止

D.协商是否

正确答案：A

1382.非过失性解除劳动合同，即使用人单位支付了经济补偿，也须提前（ ）通知。

A.15 天

B.30 天

C.随时

D.3 天

正确答案：B

1383.劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的，用人单

位（ ）解除劳动合同。

A.可以

B.不可以

C.协商后

D.支付补偿后

正确答案：A

1384.用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除合同，用人单位（ ）支付经济补偿。

A.无需

B.应当

C.可以

D.加倍

正确答案：B

1385.企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的，属于（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.即时解除

B.预告解除

C.经济性裁员

D.违法解除

正确答案：C

1386.从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查的，用人单位（ ）解除劳动合同。

A.可以

B.不得

C.协商

D.支付补偿后可以

正确答案：B

1387.疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的，用人单位与其解除劳动合同的，属于（ ）。

A.合法解除

B.违法解除

C.协商解除

D.经济性裁员

正确答案：B

1388.在本单位连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的，用人单位（ ）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.可以

B.不得

C.经劳动局批准可以

D.支付双倍补偿后可以

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1389.劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限（ ）计算为新用人单位的工作年限。

A.合并

B.不

C.重新

D.视情况

正确答案：A

1390.用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，劳动者解除劳动合同的，用人单位（ ）支付经济补偿。

A.无需

B.应当

C.可以

D.加倍

正确答案：B

1391.因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，（ ）负举证责任。

A.劳动者

B.用人单位

C.工会

D.仲裁委员会

正确答案：B

1392.劳动者在用人单位安排的其他单位工作，变更工作单位的情形，属于（ ）。

A.劳动者本人原因

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.非因劳动者本人原因

C.违约

D.跳槽

正确答案：B

1393.用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者因用人单位未及时足额支付劳动报酬而解除劳动合同的，（ ）支付违约金。

A.属于违反服务期，应当

B.不属于违反服务期，无需

C.可以酌情

D.协商

正确答案：B

1394.用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者因用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护而解除劳动合同的，（ ）支付违约金。

A.应当

B.无需

C.减半

D.加倍

正确答案：B

1395.企业单方面解除职工劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为不适当的，有权（　）。

A.阻止解除

B.提出意见

C.直接撤销

D.代替职工起诉

正确答案：B

1396.某职员在 A 公司工作 8 年，无间断进入 B 公司工作 15 年，他的年休假为（ ）天。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.12

B.15

C.5

D.10

正确答案：B

1397.劳动者冒用他人名义与用人单位订立劳动合同的，该劳动合同（　）。

A.有效

B.无效

C.可撤销

D.效力待定

正确答案：B

1398.劳动合同被确认无效，给对方造成损害的，（　）应当承担赔

偿责任。

A.有过错的一方

B.用人单位

C.劳动者

D.双方

正确答案：A

1399.用人单位违反规定，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，并以每人（ ）的标准处以罚款。

A.五百元以上二千元以下

B.一千元

C.二千元

D.五百元

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1400.个人承包经营违反规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担（ ）赔偿责任。

A.连带

B.按份

C.补充

D.直接

正确答案：A

1401.用人单位与劳动者约定合同终止条件，此条款（ ）。

A.有效

B.无效

C.可撤销

D.视同约定

正确答案：B

1402.劳动者患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位解除合同，除支付经济补偿外，还应支付（　）。

A.医疗补助费

B.违约金

C.赔偿金

D.奖金

正确答案：A

1403.根据规定，劳动者的医疗期是指（　）。

A.劳动者受伤休息的时间

B.劳动者患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限

C.劳动者住院的时间

D.劳动者康复的时间

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1404.劳动者在本单位工作年限满 5 年，其医疗期为（　）个月。

A.3

B.6

C.9

D.12

正确答案：B

1405.劳动者在本单位工作年限满 12 年，其医疗期为（　）个月。

A.6

B.9

C.12

D.18

正确答案：C

1406.劳动者在医疗期内，其病假工资或疾病救济费，可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的（ ）。

A.60%

B.70%

C.80%

D.90%

正确答案：C

1407.某公司因经营期限届满解散，与全体员工终止劳动合同，该公司（ ）支付经济补偿。

A.无需

B.应当

C.可以

D.视情况

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1408.用人单位以劳动者不能胜任工作为由解除劳动合同，必须经过（ ）程序。

A.培训或者调整工作岗位

B.工会同意

C.劳动局审批

D.劳动者同意

正确答案：A

1409.用人单位以劳动者严重违反规章制度为由解除劳动合同，规章制度必须满足（ ）。

A.内容合法、程序民主、已公示告知

B.内容合法即可

C.经过上级批准

D.由老板签字

正确答案：A

1410.关于劳动者单方解除，下列哪项说法是正确的？（ ）

A.必须提前 30 天书面通知

B.在试用期内可以随时走人

C.用人单位有暴力行为的，劳动者可以立即解除

D.劳动者提出解除，一律拿不到经济补偿

正确答案：C

1411.用人单位生产经营发生严重困难需要裁减人员，应提前（ ）向工会或者全体职工说明情况。

A.15 日

B.30 日

C.45 日

D.60 日

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1412.用人单位裁减人员后，在 6 个月内重新招用人员的，应当通知被裁减人员，并在同等条件下（ ）招用。

A.优先

B.可以

C.应当

D.酌情

正确答案：A

1413.用人单位发生分立，原劳动合同（ ）。

A.解除

B.终止

C.由分立后的用人单位继续履行

D.重新签订

正确答案：C

1414.劳动合同续订，是指劳动合同期满后，当事人双方经协商达成协议，继续签订与原劳动合同内容相同或者不同的劳动合同的法律行为。以下哪项不属于续订的情况？（　）

A.维持原条件续订

B.提高条件续订

C.降低条件续订

D.岗位调动

正确答案：D

1415.根据《劳动合同法》，下列哪项属于劳动合同终止的情形？（　）

A.劳动者死亡

B.劳动者被人民法院宣告失踪

C.用人单位被吊销营业执照

D.以上都是

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：D

1416.劳动者提前 30 日书面通知用人单位解除劳动合同，如在通知期未满时，劳动者患重病，劳动合同（　）。

A.立即解除

B.中止

C.顺延至医疗期满

D.继续计算通知期

正确答案：C

1417.用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者解除合同属于（　）。

A.预告解除

B.即时解除

C.协商解除

D.违法解除

正确答案：B

1418.用人单位以欺骗手段使劳动者在违背真实意思的情况下订立劳动合同的，该劳动合同（ ）。

A.有效

B.可解除

C.可变更

D.无效

正确答案：D

1419.劳动者应征入伍，离职后服役，劳动合同（ ）。

A.解除

B.终止

C.中止

D.失效

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

1420.关于劳动合同解除后的附随义务，用人单位应在解除或终止劳动合同时出具（ ）。

A.离职证明

B.收入证明

C.工作鉴定

D.体检报告

正确答案：A

1421.用人单位拒不出具离职证明，给劳动者造成损害的，应当承担（ ）责任。

A.行政

B.刑事

C.赔偿

D.违宪

正确答案：C

1422.下列哪项不属于解除或终止劳动合同证明书的内容？（ ）

A.劳动合同期限

B.解除或终止劳动合同的日期

C.工作岗位

D.家庭成员情况

正确答案：D

1423.用人单位支付经济补偿的时限是（ ）。

A.解除或终止劳动合同时一并支付

B.解除或终止后一个月内

C.办完离职手续后

D.交接工作完成后

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1424.因用人单位合并，劳动者拒绝与新单位建立劳动关系的，原劳动合同（ ）。

A.解除

B.终止

C.继续有效

D.失效

正确答案：B

1425.劳动者达到法定退休年龄，开始依法享受基本养老保险待遇，劳动合同终止。如用人单位未为其办理养老保险，导致其无法享受养老保险待遇，则（ ）。

A.劳动关系终止，单位无需补偿

B.劳动关系终止，单位需支付补偿

C.劳动关系不终止，单位不得终止

D.视情况而定

正确答案：C

1426.劳务派遣中，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.平均工资

C.最低生活保障

D.失业保险金

正确答案：A

1427.被派遣劳动者可以依照《劳动合同法》的规定与劳务派遣单位（ ）劳动合同。

A.解除

B.终止

C.变更

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.续订

正确答案：A

1428.用工单位有《劳动合同法》第四十条第三项规定（客观情况发生重大变化）情形，需将被派遣劳动者退回劳务派遣单位的，劳务派遣单位重新派遣时维持或者提高劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位可以（ ）。

A.解除劳动合同并支付补偿

B.解除劳动合同不支付补偿

C.扣发工资

D.罚款

正确答案：A

1429.用工单位有《劳动合同法》第四十条第三项规定情形，需将被派遣劳动者退回劳务派遣单位的，劳务派遣单位重新派遣时降低劳

动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位（ ）。

A.可以解除合同，但不支付补偿

B.不得解除合同

C.可以解除合同，但需支付补偿

D.继续派遣

正确答案：B

1430.非全日制用工双方当事人（ ）约定试用期。

A.可以

B.不得

C.应当

D.协商

正确答案：B

1431.非全日制用工终止用工，（ ）向劳动者支付经济补偿。

A.用人单位应当

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.用人单位不

C.视工作时间而定

D.双方协商是否

正确答案：B

1432.用人单位招用劳动者，不得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（ ）或者以其他名义向劳动者收取财物。

A.担保

B.学历证明

C.体检报告

D.简历

正确答案：A

1433.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（ ）；给劳动者造成损害的，应当承担赔

偿责任。

A.责令改正，给予警告

B.罚款

C.吊销执照

D.责令改正，并处罚款

正确答案：A

1434.劳动者在试用期的工资（　）本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十。

A.不得低于

B.可以低于

C.应当等于

D.不得高于

正确答案：A

1435.劳动者在试用期的工资（　）用人单位所在地的最低工资标准。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.不得低于

B.可以低于

C.应当等于

D.不得高于

正确答案：A

1436.劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同，但需（　）。

A.提前 30 天通知

B.支付经济补偿

C.向劳动者说明理由

D.额外支付一个月工资

正确答案：C

1437.下列劳动合同不属于无效劳动合同的是（ ）。

A.严重精神病患者与用人单位签订的劳动合同

B.未领取营业执照的个体工商户与劳动者订立的劳动合同

C.文艺、体育、杂技团等特种工艺单位自行与 16 岁以下的未成年人签订的劳动合同

D.不具备试用期约定的非全日制劳动合同

正确答案：D

1438.用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以立即解除劳动合同，（ ）告知用人单位。

A.需事先

B.无需事先

C.提前 3 天

D.提前 30 天

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1439.用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的，劳动者（ ）解除劳动合同。

A.可以

B.不可以

C.必须协商

D.经工会同意后

正确答案：A

1440.用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，该劳动合同（ ）。

A.有效

B.无效或部分无效

C.可变更

D.需重新签订

正确答案：B

1441.用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的，该合同条款（　）。

A.有效

B.无效

C.可撤销

D.可变更

正确答案：B

1442.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。劳动报酬的数额，参照（　）确定。

A.本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬

B.最低工资标准

C.社会平均工资

D.行业指导价

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1443.劳动者违法解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担（　）。

A.赔偿责任

B.违约责任

C.侵权责任

D.刑事责任

正确答案：A

1444.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.直接

B.间接

C.连带

D.全部

正确答案：C

1445.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，劳务派遣单位与用工单位承担（ ）赔偿责任。

A.按份

B.补充

C.连带

D.直接

正确答案：C

1446.劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，用人单位有权（ ）

A.要求劳动者赔偿损失，不得解除劳动合同

B.单方解除劳动合同，无需支付经济补偿

C.单方解除劳动合同，并支付经济补偿

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.与劳动者协商解除劳动合同，支付经济补偿

正确答案：B

1447.下列关于用人单位经济性裁员的说法，错误的是（ ）

A.经济性裁员的人数需达到 20 人以上或者裁减不足 20 人但占企业职工总数 10%以上

B.用人单位经济性裁员前，应当提前 30 日向工会或者全体职工说明情况

C.用人单位经济性裁员时，应当优先留用与本单位订立固定期限劳动合同的劳动者

D.用人单位经济性裁员后，在 6 个月内重新招用人员的，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

正确答案：C

1448.原用人单位已经支付经济补偿的，劳动者在原用人单位的工作

年限（ ）计算为新用人单位的工作年限。

A.合并

B.不合并

C.视情况

D.部分

正确答案：B

1449.企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，应当按（ ）处理。

A.劳务关系

B.劳动关系

C.雇佣关系

D.合作关系

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1450.用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，应当按（ ）处理。

A.劳动关系

B.劳务关系

C.行政关系

D.人事关系

正确答案：B

1451.国家实行劳动者每日工作时间不超过（ ）小时、平均每周工作时间不超过（ ）小时的工时制度。

A.8；40

B.8；44

C.8；48

D.7；42

正确答案：B

1452.《劳动法》规定，用人单位应当保证劳动者每周至少休息（ ）天。

A.0.5

B.1

C.1.5

D.2

正确答案：B

1453.用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过（ ）小时。

A.1

B.2

C.3

D.4

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1454.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，但是每月不得超过（ ）小时。

A.2；36

B.3；36

C.3；40

D.4；40

正确答案：B

1455.安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的（ ）的工资报酬。

A.150%

B.200%

C.250%

D.300%

正确答案：A

1456.休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的（ ）的工资报酬。

A.150%

B.200%

C.250%

D.300%

正确答案：B

1457.法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的（ ）的工资报酬。

A.150%

B.200%

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.250%

D.300%

正确答案：D

1458.职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假（ ）天。

A.5

B.10

C.15

D.20

正确答案：A

1459.职工累计工作已满 10 年不满 20 年的，年休假（ ）天。

A.5

B.10

C.15

D.20

正确答案：B

1460.职工累计工作已满 20 年的，年休假（ ）天。

A.5

B.10

C.15

D.20

正确答案：C

1461.国家法定休假日、休息日（ ）计入年休假的假期。

A.应当

B.不

C.部分

D.可以

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1462.职工在年休假期间享受与正常工作期间（ ）的工资收入。

A.不同

B.相同

C.减半

D.加倍

正确答案：B

1463.单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。年休假在 1 个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨（ ）个年度安排。

A.半

B.1

C.2

D.3

正确答案：B

1464.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.200%

B.300%

C.150%

D.100%

正确答案：B

1465.职工有下列哪种情形，不享受当年的年休假？（ ）

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 10 天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 1 个月的

D.累计工作满 10 年不满 20 年的职工，请病假累计 2 个月的

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1466.根据《女职工劳动保护特别规定》，女职工生育享受不少于（ ）天的产假。

A.90

B.98

C.120

D.180

正确答案：B

1467.女职工怀孕未满 4 个月流产的，享受（ ）天产假。

A.15

B.30

C.42

D.56

正确答案：A

1468.女职工怀孕满 4 个月流产的，享受（ ）天产假。

A.15

B.30

C.42

D.56

正确答案：C

1469.对哺乳未满（ ）周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

A.半

B.1

C.2

D.3

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1470.综合计算工时工作制，是针对因工作性质特殊，需连续作业或受季节及自然条件限制的企业的部分职工，采用的以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的一种工时制度。但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间（ ）。

A.基本相同

B.完全一样

C.可以超出

D.无明显关系

正确答案：A

1471.用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假，其中不包括（ ）。

A.元旦

B.春节

C.七夕节

D.国庆节

正确答案：C

1472.对于实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据标准工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。该劳动定额应当使本单位同岗位（ ）的劳动者能够在法定工作时间内完成。

A.百分之七十以上

B.百分之八十以上

C.百分之九十以上

D.绝大多数

正确答案：D

1473.下列哪类人员不适用不定时工作制？（ ）

A.企业中的高级管理人员

B.外勤人员

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.推销人员

D.行政文员

正确答案：D

1474.企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员，可以实行（ ）。

A.标准工时制

B.综合计算工时制

C.不定时工作制

D.计件工时制

正确答案：C

1475.实行综合计算工时工作制的岗位，在综合计算周期内，某一具体日（或周）的实际工作时间可以超过 8 小时（或 40 小时），但综合计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工作时间，超

过部分应视为延长工作时间，并按《劳动法》规定支付工资报酬。其中，法定休假节日安排劳动者工作的，按（ ）支付工资报酬。

A.150%

B.200%

C.300%

D.100%

正确答案：C

1476.关于不定时工作制员工加班报酬，依据《山东省企业工资支付规定》说法正确的是（ ）

A.工作日延长上班，支付 1.5 倍加班费

B.休息日上班无补休，支付 2 倍加班费

C.端午节安排上班，无需支付加班

D.法定节假日上班统一发放 3 倍加班费

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1477.下列哪种节日，全体公民放假？（ ）

A.妇女节

B.青年节

C.儿童节

D.劳动节

正确答案：D

1478.部分公民放假的节日及纪念日，如妇女节、青年节，如果适逢星期六、星期日，（ ）补假。

A.应当

B.不

C.可以

D.必须

正确答案：B

1479.职工连续工作满（ ）个月以上的，享受带薪年休假。

A.6

B.12

C.18

D.24

正确答案：B

1480.劳务派遣单位的职工，在无工作期间，劳务派遣单位应当按（ ）支付报酬。

A.最低工资标准

B.失业保险金

C.生活费

D.平均工资

正确答案：A

1481.用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间。下列哪项关于协商的理解是正确的？（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.协商是用人单位的单方决定

B.劳动者必须无条件服从

C.协商是必经程序，劳动者有权拒绝

D.协商是形式，无需劳动者同意

正确答案：C

1482.发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的，延长工作时间（ ）。

A.不受限制

B.受每日 3 小时限制

C.受每月 36 小时限制

D.需经批准

正确答案：A

1483.生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的，延长工作时间（ ）。

A.受每日 3 小时限制

B.受每月 36 小时限制

C.不受《劳动法》第四十一条的限制

D.需经劳动局批准

正确答案：C

1484.在法定标准工作时间以外，从事本职工作或与本职工作相关的劳动，都属于（ ）。

A.正常劳动

B.延长工作时间

C.值班

D.待命

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1485.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，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.100%

C.200%

D.300%

正确答案：A

1486.下列哪项不计入最低工资的组成部分？（ ）

A.计时工资

B.计件工资

C.奖金

D.加班加点工资

正确答案：D

1487.用人单位支付给劳动者的工资不得低于当地（ ）。

A.最低生活保障标准

B.最低工资标准

C.失业金标准

D.平均工资水平

正确答案：B

1488.最低工资标准至少每（ ）年调整一次。

A.一

B.两

C.三

D.五

正确答案：B

1489.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（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.10%

B.20%

C.30%

D.40%

正确答案：B

1490.扣除后的剩余工资部分，不得低于当地（ ）。

A.平均工资

B.最低生活保障线

C.最低工资标准

D.社会救济线

正确答案：C

1491.工资应当以货币形式（ ）支付给劳动者本人。

A.按年

B.按季

C.按月

D.按周

正确答案：C

1492.劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位（ ）支付工资。

A.应当依法

B.可以

C.不

D.酌情

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1493.劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由（ ）规定。

A.用人单位

B.工会

C.国务院

D.地方政府

正确答案：C

1494.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 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。下列哪项属于“特殊原因”？（ ）

A.订单激增

B.临时开会

C.员工培训

D.设备检修

正确答案：D

1495.实行综合计算工时工作制的企业职工，工作日正好是法定节假日的，属于加班，应支付（ ）工资报酬。

A.150%

B.200%

C.300%

D.400%

正确答案：C

1496.某企业实行标准工时制。2024 年 5 月 1 日（劳动节）安排员工上班，之后安排补休一天。该企业是否需要支付加班费？（ ）

A.不需要，已经补休

B.需要，按 300%支付

C.需要，按 200%支付

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.双方协商决定

正确答案：B

1497.某企业实行标准工时制。周六安排员工上班，之后安排下周一补休一天。该企业是否需要支付加班费？（ ）

A.不需要，已经补休

B.需要，按 200%支付

C.需要，按 150%支付

D.需要，按 300%支付

正确答案：A

1498.关于综合计算工时制的加班费计算，下列说法错误的是（ ）。

A.周期内总实际工作时间超过总法定标准工作时间的部分，视为延长工作时间

B.延长工作时间的小时数，平均每月不得超过 36 小时

C.法定节假日安排工作的，按 300%支付

D.周期内只要是休息日工作，一律按 200%支付加班费

正确答案：D

1499.企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员，因工作无法按标准工作时间衡量的职工，可以实行（ ）。

A.标准工时制

B.综合计算工时制

C.不定时工作制

D.计件工资制

正确答案：C

1500.不定时工作制须经（ ）批准后方可实行。

A.企业工会

B.职工代表大会

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.劳动行政部门

D.企业董事会

正确答案：C

1501.经批准实行不定时工作制的职工，不受《劳动法》第四十一条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准限制。但用人单位应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（ ）。

A.休息休假权利和工作任务的完成

B.工资待遇

C.晋升机会

D.培训权利

正确答案：A

1502.年休假在（ ）个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。

A.半

B.1

C.2

D.3

正确答案：B

1503.职工已享受当年的年休假，年度内又出现不享受当年年休假的情形，下一年度的年休假（ ）。

A.照常享受

B.不再享受

C.减半享受

D.折合享受

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1504.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，用人单位只支付其正常工作期间的工资收入。即无需支付（ ）。

A.2 倍工资

B.3 倍工资

C.1 倍工资

D.补偿

正确答案：B

1505.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.劳务派遣单位所在地

B.用工单位所在地

C.劳动者户籍所在地

D.劳动合同约定

正确答案：B

1506.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。

A.一

B.二

C.三

D.五

正确答案：B

1507.劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.失业保险金标准

D.平均工资

正确答案：A

1508.劳务派遣单位派遣劳动者应当与用工单位订立（ ）。

A.劳动合同

B.劳务派遣协议

C.劳务合同

D.合作协议

正确答案：B

1509.劳务派遣一般在（ ）的工作岗位上实施。

A.临时性、辅助性、替代性

B.长期性、主营性、固定性

C.技术性、管理性、专业性

D.危险性、艰苦性、流动性

正确答案：A

1510.用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个（ ）。

A.短期劳务派遣协议

B.劳动合同

C.劳务合同

D.聘用协议

正确答案：A

1511.用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到（ ）。

A.其他用人单位

B.关联企业

C.子公司

D.分公司

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1512.劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知（ ）。

A.被派遣劳动者

B.劳动行政部门

C.工会

D.用工单位全体员工

正确答案：A

1513.被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者（ ）的权利。

A.同工同酬

B.同等福利

C.同等晋升

D.同等培训

正确答案：A

1514.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.劳动者户籍所在地

D.劳动合同约定

正确答案：A

1515.用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。这里所称所属单位不包括（ ）。

A.母公司

B.子公司

C.参股公司

D.全资公司

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1516.经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。劳务派遣单位注册资本不得少于人民币（ ）万元。

A.50

B.100

C.200

D.500

正确答案：C

1517.用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担（ ）赔偿责任。

A.连带

B.按份

C.补充

D.直接

正确答案：A

1518.劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，应当依照《劳动合同法》规定的经济补偿标准的（　）向劳动者支付赔偿金。

A.一倍

B.二倍

C.三倍

D.50%

正确答案：B

1519.被派遣劳动者可以依法与劳务派遣单位解除劳动合同。下列哪项不属于被派遣劳动者解除合同的情形？（　）

A.与用工单位协商一致

B.劳务派遣单位未及时足额支付劳动报酬

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.劳务派遣单位未依法缴纳社会保险费

D.用工单位的规章制度损害劳动者权益

正确答案：A

1520.我国的最低工资标准是由（　）批准。

A.各地人大常委会

B.劳动社会保障部

C.各地人大

D.各省、自治区、直辖市人民政府

正确答案：D

1521.用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少（　）。

A.职业危害

B.生产成本

C.人员流动

D.设备损耗

正确答案：A

1522.劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。这被称为（ ）。

A.三同时制度

B.预防为主制度

C.安全第一制度

D.验收制度

正确答案：A

1523.用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.劳动防护用品

B.奖金

C.休息场所

D.交通工具

正确答案：A

1524.从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得（ ）。

A.学历证书

B.特种作业资格

C.职称证书

D.技能等级证书

正确答案：B

1525.劳动者在劳动过程中必须严格遵守（ ）。

A.安全操作规程

B.企业规章制度

C.劳动合同约定

D.领导指示

正确答案：A

1526.用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究（ ）。

A.民事责任

B.行政责任

C.刑事责任

D.经济责任

正确答案：C

1527.国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况，进行统计、报告和（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.处理

B.隐瞒

C.拖延

D.忽略

正确答案：A

1528.不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第（ ）级体力劳动强度的劳动。

A.一

B.二

C.三

D.四

正确答案：C

1529.下列哪项不属于新员工三级安全教育（ ）。

A.组织入厂教育

B.专业技能培训

C.组织车间教育

D.组织班组教育

正确答案：B

1530.对怀孕（ ）个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

A.6

B.7

C.8

D.9

正确答案：B

1531.下列关于女职工特殊保护的说法，正确的是（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.用人单位不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动

B.用人单位可以安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动

C.女职工生育享受不少于 90 天的产假

D.用人单位可以安排哺乳期女职工从事夜班劳动

正确答案：A

1532.未成年工是指年满（ ）周岁未满（ ）周岁的劳动者。

A.14；16

B.16；18

C.15；18

D.14；18

正确答案：B

1533.不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第（ ）级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

A.一

B.二

C.三

D.四

正确答案：D

1534.用人单位应当对未成年工定期进行（ ）。

A.健康检查

B.技能考核

C.思想教育

D.文化补习

正确答案：A

1535.劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，（ ）视为违反劳动合同。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.应当

B.不

C.部分

D.视情况

正确答案：B

1536.劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出（ ）。

A.批评、检举和控告

B.赔偿要求

C.解除合同

D.行政处罚

正确答案：A

1537.用人单位非法招用未满16周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由市场监督管理部门（ ）。

A.吊销营业执照

B.罚款

C.警告

D.责令停产停业

正确答案：A

1538.用人单位违反规定，侵害女职工或未成年工合法权益的，劳动行政部门应责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担（ ）。

A.赔偿责任

B.刑事责任

C.行政责任

D.连带责任

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1539.《职业病防治法》规定，对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织（ ）的职业健康检查。

A.上岗前、在岗期间和离岗时

B.上岗前和在岗期间

C.在岗期间

D.离岗时

正确答案：A

1540.用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗，这是劳动者的（ ）。

A.参与权

B.知情权

C.拒绝权

D.控告权

正确答案：B

1541.劳动者离开用人单位时，有权索取本人职业健康监护档案复印件，用人单位应当（　）。

A.如实、无偿提供

B.有偿提供

C.拒绝提供

D.部分提供

正确答案：A

1542.用人单位对从事接触职业病危害作业的劳动者，应当给予适当（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.岗位津贴

B.奖金

C.休假

D.晋升

正确答案：A

1543.疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用，由（　）承担。

A.劳动者

B.用人单位

C.医保基金

D.政府

正确答案：B

1544.职业病病人除依法享有工伤保险外，依照有关民事法律，尚有

获得赔偿的权利的，有权向（ ）提出赔偿要求。

A.保险公司

B.用人单位

C.社保部门

D.工会

正确答案：B

1545.用人单位已经不存在或者无法确认劳动关系的职业病病人，可以向地方人民政府（ ）申请医疗救助和生活等方面的救助。

A.民政部门

B.劳动部门

C.卫生部门

D.工会

正确答案：A

1546.用人单位必须采用有效的职业病防护设施，并为劳动者提供个人使用的（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.职业病防护用品

B.保健食品

C.住房补贴

D.通讯工具

正确答案：A

1547.对可能发生急性职业损伤的有毒、有害工作场所，用人单位应当设置报警装置，配置现场急救用品、冲洗设备、应急撤离通道和必要的（ ）。

A.泄险区

B.休息区

C.吸烟区

D.办公区

正确答案：A

1548.用人单位应当按照国家规定，对职业病防护设备、应急救援设施和个人使用的职业病防护用品，进行经常性的维护、检修，定期检测其性能和效果，确保其处于正常状态，不得擅自（ ）或者停止使用。

A.拆除

B.更新

C.购买

D.检查

正确答案：A

1549.用人单位应当实施由专人负责的职业病危害因素日常监测，并确保监测系统处于（ ）状态。

A.正常运行

B.关闭

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.维护

D.检修

正确答案：A

1550.任何单位和个人不得将产生职业病危害的作业转移给不具备职业病防护条件的单位和个人。不具备职业病防护条件的单位和个人不得接受产生职业病危害的作业。这体现了（ ）原则。

A.职业卫生保护

B.职业危害转移禁止

C.预防为主

D.综合治理

正确答案：B

1551.向用人单位提供可能产生职业病危害的设备的，应当提供中文说明书，并在设备的醒目位置设置（ ）和中文警示说明。

A.警示标识

B.价格标签

C.产品合格证

D.保修卡

正确答案：A

1552.用人单位和医疗卫生机构发现职业病病人或者疑似职业病病人时，应当及时向所在地卫生行政部门和（　）报告。

A.劳动保障行政部门

B.公安部门

C.工会

D.上级主管部门

正确答案：A

1553.发生或者可能发生急性职业病危害事故时，用人单位应当立即采取应急救援和控制措施，并及时报告所在地（　）和有关部门。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.卫生行政部门

B.劳动行政部门

C.公安机关

D.人民政府

正确答案：A

1554.对遭受或者可能遭受急性职业病危害的劳动者，用人单位应当及时组织救治、进行健康检查和医学观察，所需费用由（　）承担。

A.劳动者

B.用人单位

C.医保基金

D.政府

正确答案：B

1555.用人单位应当建立、健全职业卫生档案和劳动者（　）档案。

A.健康监护

B.人事

C.工资

D.考勤

正确答案：A

1556.用人单位不得安排未成年工从事接触职业病危害的作业，不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业，不得安排（ ）期的女职工从事对本人和胎儿、婴儿有危害的作业。

A.孕期、哺乳

B.经期

C.婚期

D.备孕

正确答案：A

1557.工会组织对用人单位违反职业病防治法律、法规，侵犯劳动者合法权益的行为，有权（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.要求纠正

B.直接处罚

C.提起诉讼

D.强制执行

正确答案：A

1558.工会组织发现危及劳动者生命健康的情形时，有权向用人单位建议组织劳动者撤离危险现场，用人单位应当（ ）。

A.立即作出处理

B.置之不理

C.拒绝

D.拖延

正确答案：A

1559.对于女职工在 100 人以上的单位，应当设置（　）。

A.女职工卫生室

B.托儿所

C.幼儿园

D.疗养院

正确答案：A

1560.女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据（　）的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

A.医疗机构的证明

B.工会

C.同事

D.本人申请

正确答案：A

1561.怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.劳动时间

B.事假

C.病假

D.旷工

正确答案：A

1562.根据《劳动争议调解仲裁法》，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.6 个月

B.1 年

C.2 年

D.3 年

正确答案：B

1563.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

正确答案：B

1564.女职工产假期间的生育津贴，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（　）支付。

A.用人单位

B.个人

C.医保基金

D.政府

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1565.下列关于劳动争议调解的说法，正确的是（　）

A.劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成，劳动争议调解委员会主任由用人单位代表担任

B.调解达成协议的，应当制作调解协议书，调解协议书自双方当事人签名或者盖章之日起生效

C.调解协议书对双方当事人具有约束力，当事人应当履行

D.调解不成的，应当在 15 日内申请仲裁

正确答案：C

1566.对哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工，用人单位应当在每天的劳动时间内为其安排（　）小时哺乳时间。

A.0.5

B.1

C.1.5

D.2

正确答案：B

1567.下列关于劳动仲裁裁决的说法，错误的是（ ）

A.仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起 45 日内结束

B.案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过 15 日

C.仲裁庭裁决劳动争议案件时，其中一部分事实已经清楚，可以就该部分先行裁决

D.仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力，当事人不得向人民法院提起诉讼

正确答案：D

1568.用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。女职工在孕期、产期、哺乳期内劳动合同期满的，劳动合同应当续延至（ ）时终止。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.相应的情形消失

B.女职工提出解除

C.单位决定解除

D.工会要求解除

正确答案：A

1569.下列劳动争议中，不属于《劳动争议调解仲裁法》调整范围的是（ ）

A.因确认劳动关系发生的争议

B.因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议

C.因继承遗产发生的争议

D.因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议

正确答案：C

1570.用人单位违反《女职工劳动保护特别规定》，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法（ ），依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁，对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

A.投诉、举报、申诉

B.罢工

C.报复

D.上访

正确答案：A

1571.用人单位违反《女职工劳动保护特别规定》，侵害女职工合法权益，造成女职工损害的，依法给予赔偿；用人单位及其直接负责的主管人员和其他直接责任人员构成犯罪的，依法追究（ ）。

A.刑事责任

B.行政责任

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.民事责任

D.经济责任

正确答案：A

1572.用人单位安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动或者其他禁忌从事的劳动的，由劳动行政部门责令改正，按照受侵害的劳动者每人（ ）的标准处以罚款。

A.1000 元以上 5000 元以下

B.5000 元以上 10000 元以下

C.1000 元

D.5000 元

正确答案：A

1573.用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令限期改正，并可以按照受侵

害的劳动者每人（ ）的标准处以罚款。

A.100 元以上 500 元以下

B.500 元以上 1000 元以下

C.1000 元以上 2000 元以下

D.2000 元以上

正确答案：A

1574.下列对试用期约定的说法，不正确的是（ ）。

A.劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月。

B.合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过三个月。

C.三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

D.同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

正确答案：B

1575.职业健康检查费用由（ ）承担。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.劳动者

B.用人单位

C.政府

D.社保基金

正确答案：B

1576.用人单位对未进行离岗前职业健康检查的劳动者，（ ）解除或者终止与其订立的劳动合同。

A.可以

B.不得

C.协商后可以

D.支付补偿后可以

正确答案：B

1577.用人单位发生分立、合并、解散、破产等情形的，应当对从事

接触职业病危害的作业的劳动者进行（ ），并按照国家有关规定妥善安置职业病病人。

A.健康检查

B.离岗培训

C.转岗培训

D.经济补偿

正确答案：A

1578.劳动者被诊断患有职业病，但用人单位没有依法参加工伤保险的，其医疗和生活保障由（ ）承担。

A.该用人单位

B.工伤保险基金

C.劳动者个人

D.民政部门

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1579.用人单位已经不存在或者无法确认劳动关系的职业病病人，可以向地方人民政府（ ）申请医疗救助和生活等方面的救助。

A.民政部门

B.劳动保障部门

C.卫生行政部门

D.财政部门

正确答案：A

1580.用人单位必须依法参加（ ）。

A.工伤保险

B.商业意外险

C.安全生产责任险

D.雇主责任险

正确答案：A

1581.国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在（ ）等情况下获得帮助和补偿。

A.年老、患病、工伤、失业、生育

B.离职、跳槽

C.请假、迟到

D.升职、加薪

正确答案：A

1582.社会保险水平应当与（ ）发展水平相适应。

A.社会经济

B.企业经济

C.个人收入

D.世界平均

正确答案：A

1583.社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行（ ）。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.社会统筹

B.个人账户

C.社会统筹和个人账户相结合

D.商业运作

正确答案：A

1584.劳动者在退休、患病负伤、因工伤残或者患职业病、失业、生育时，依法享受（ ）待遇。

A.社会保险

B.商业保险

C.企业福利

D.社会救济

正确答案：A

1585.劳动者死亡后，其遗属依法享受（　）。

A.遗属津贴

B.抚恤金

C.一次性工亡补助金

D.以上都是

正确答案：D

1586.社会保险基金经办机构依照法律规定（　）社会保险基金的收支、管理和运营。

A.收支

B.管理和运营

C.监督

D.以上都是

正确答案：D

1587.任何组织和个人不得（　）社会保险基金。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.挪用

B.借用

C.投资

D.检查

正确答案：A

1588.用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门（　）。

A.责令其限期缴纳

B.罚款

C.吊销执照

D.起诉

正确答案：A

1589.国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立（　）。

A.补充保险

B.商业保险

C.互助保险

D.储蓄性保险

正确答案：A

1590.劳动争议调解的本质和前提是( )

A.自愿原则

B.民主协商原则

C.当事人适用法律一律平等原则

D.尊重当事人申请仲裁和诉讼的权利

正确答案：B

1591.养老保险的缴费，一般由（ ）共同负担。

A.用人单位和劳动者个人

B.国家和用人单位

C.国家和个人

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.国家、用人单位和个人

正确答案：A

1592.参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满（ ）年的，按月领取基本养老金。

A.10

B.15

C.20

D.25

正确答案：B

1593.参加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（ ）。

A.缴费至满十五年，按月领取基本养老金

B.转入城乡居民社会养老保险

C.一次性领取

D.A 或 B

正确答案：D

1594.个人跨地区就业的，其基本养老保险关系随本人转移，缴费年限（ ）。

A.累计计算

B.重新计算

C.部分折算

D.作废

正确答案：A

1595.基本医疗保险，职工应当参加，由（ ）按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。

A.用人单位和职工

B.用人单位

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.职工

D.政府

正确答案：A

1596.用人单位应当自成立之日起（ ）内凭营业执照、登记证书或者单位印章，向当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

A.15 日

B.30 日

C.60 日

D.90 日

正确答案：B

1597.工伤保险的缴费由（ ）承担。

A.用人单位

B.劳动者

C.用人单位和劳动者共同

D.政府

正确答案：A

1598.下列关于社会保险的说法，错误的是（ ）

A.社会保险包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险

B.用人单位和劳动者应当依法参加社会保险，缴纳社会保险费

C.社会保险基金专款专用，任何组织和个人不得侵占或者挪用

D.劳动者可以自愿选择是否参加社会保险

正确答案：D

1599.在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的，（ ）认定为工伤。

A.应当

B.可以

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.视同

D.不得

正确答案：A

1600.在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的，（ ）认定为工伤。

A.应当

B.可以

C.视同

D.不得

正确答案：A

1601.在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的，（ ）认定为工伤。

A.应当

B.可以

C.视同

D.不得

正确答案：A

1602.在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的，（ ）工伤。

A.应当认定为

B.视同

C.不得认定为

D.可以视同

正确答案：B

1603.在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的，（ ）工伤。

A.视同

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.应当认定为

C.可以认定为

D.不得认定为

正确答案：A

1604.职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的，（ ）工伤。

A.视同

B.应当认定为

C.可以认定为

D.不得认定为

正确答案：A

1605.下列哪项不得认定为工伤或者视同工伤？（ ）

A.故意犯罪的

B.醉酒或者吸毒的

C.自残或者自杀的

D.以上都是

正确答案：D

1606.职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过（ ）个月。

A.6

B.12

C.18

D.24

正确答案：B

1607.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。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.所在单位

B.家属

C.工伤保险基金

D.个人

正确答案：A

1608.职工因工死亡，其近亲属按照规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。其中，丧葬补助金为（ ）的统筹地区上年度职工月平均工资。

A.3 个月

B.6 个月

C.12 个月

D.24 个月

正确答案：B

1609.一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的（ ）倍。

A.10

B.20

C.30

D.40

正确答案：B

1610.失业保险金的标准，由省、自治区、直辖市人民政府确定，不得低于（ ）。

A.城市居民最低生活保障标准

B.当地最低工资标准

C.社会平均工资

D.最低生活保障线

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1611.失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满一年不足五年的，领取失业保险金的期限最长为（ ）个月。

A.6

B.12

C.18

D.24

正确答案：B

1612.失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满五年不足十年的，领取失业保险金的期限最长为（ ）个月。

A.12

B.18

C.24

D.30

正确答案：B

1613.失业人员失业前用人单位和本人累计缴费十年以上的，领取失业保险金的期限最长为（ ）个月。

A.12

B.18

C.24

D.36

正确答案：C

1614.失业人员在领取失业保险金期间，参加职工基本医疗保险，享受基本医疗保险待遇。失业人员应当缴纳的基本医疗保险费从（ ）中支付，个人不缴纳基本医疗保险费。

A.失业保险基金

B.个人账户

C.政府财政

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.基本医保基金

正确答案：A

1615.职工应当参加生育保险，由（ ）按照国家规定缴纳生育保险费。

A.用人单位

B.职工个人

C.用人单位和职工共同

D.政府

正确答案：A

1616.用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇。所需资金从（ ）中支付。

A.生育保险基金

B.基本医疗保险基金

C.用人单位

D.个人自付

正确答案：A

1617.生育保险待遇包括（ ）。

A.生育医疗费用和生育津贴

B.产假和哺乳假

C.营养费和检查费

D.工资和奖金

正确答案：A

1618.职工有下列哪种情形之一的，可以按照国家规定享受生育津贴？（ ）

A.女职工生育享受产假

B.享受计划生育手术休假

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.法律、法规规定的其他情形

D.以上都是

正确答案：D

1619.生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。生育津贴低于女职工产假前工资标准的，差额部分由（ ）补足。

A.用人单位

B.生育保险基金

C.个人

D.政府

正确答案：A

1620.职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴，用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知（ ）。

A.本人

B.工会

C.全体职工

D.劳动监察部门

正确答案：A

1621.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.万分之五

B.千分之五

C.百分之五

D.万分之二

正确答案：A

1622.用人单位逾期仍不缴纳社会保险费的，由有关行政部门处欠缴数额（ ）的罚款。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.一倍以上三倍以下

B.一倍

C.二倍

D.三倍

正确答案：A

1623.社会保险行政部门、社会保险经办机构及其工作人员泄露用人单位和个人信息的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分；给用人单位或者个人造成损失的，应当承担（ ）责任。

A.赔偿

B.刑事

C.行政

D.违宪

正确答案：A

1624.个人与所在用人单位发生社会保险争议的，可以依法申请调解、仲裁，提起诉讼。用人单位侵害个人社会保险权益的，个人也可以要求（ ）依法处理。

A.社会保险行政部门或者社会保险费征收机构

B.工会

C.法院

D.公安机关

正确答案：A

1625.用人单位未依法缴纳社会保险费，劳动者发生工伤，其工伤保险待遇由（ ）支付。

A.用人单位

B.工伤保险基金

C.基本医保基金

D.民政部门

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1626.职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由（ ）承担举证责任。

A.用人单位

B.职工

C.工会

D.社保部门

正确答案：A

1627.劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。劳动功能障碍分为（ ）个伤残等级。

A.十

B.五

C.三

D.四

正确答案：A

1628.生活自理障碍分为（ ）个等级。

A.三

B.五

C.十

D.四

正确答案：A

1629.申请劳动能力鉴定的单位或者个人对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的，可以在收到该鉴定结论之日起（ ）日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。

A.15

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.30

C.45

D.60

正确答案：A

1630.自劳动能力鉴定结论作出之日起（ ）年后，工伤职工或者其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的，可以申请劳动能力复查鉴定。

A.半

B.1

C.2

D.5

正确答案：B

1631.劳动争议处理的方式主要有协商、调解、仲裁和（ ）。

A.诉讼

B.上访

C.静坐

D.报复

正确答案：A

1632.劳动争议申请仲裁的时效期间为（　）。

A.半年

B.一年

C.两年

D.三年

正确答案：B

1633.劳动争议仲裁时效，从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁（　）仲裁时效期间的限制。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.受一年

B.不受

C.受半年

D.受两年

正确答案：B

1634.劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起（　）年内提出。

A.一

B.二

C.三

D.半

正确答案：A

1635.发生劳动争议，当事人可以到下列哪个调解组织申请调解？

（ ）

A.企业劳动争议调解委员会

B.依法设立的基层人民调解组织

C.在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织

D.以上都是

正确答案：D

1636.劳动争议调解组织调解劳动争议，应当自收到调解申请之日起（ ）日内结束。

A.10

B.15

C.30

D.45

正确答案：B

1637.达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.申请仲裁

B.向法院起诉

C.强制执行

D.再次调解

正确答案：A

1638.因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院（ ）。

A.申请支付令

B.起诉

C.申请强制执行

D.申诉

正确答案：A

1639.劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和（　）代表组成。

A.企业方面

B.职工

C.政府

D.行业协会

正确答案：A

1640.劳动争议仲裁委员会组成人员应当是（　）。

A.单数

B.双数

C.3 人

D.5 人

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1641.劳动争议仲裁管辖，由（　）的劳动争议仲裁委员会管辖。

A.劳动合同履行地或者用人单位所在地

B.劳动者户籍地

C.用人单位注册地

D.任意选择

正确答案：A

1642.劳动争议仲裁公开进行，但当事人协议不公开进行或者涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的（　）。

A.可以公开

B.可以不公开

C.必须公开

D.必须不公开

正确答案：B

1643.劳动争议申请仲裁，申请人应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。书写仲裁申请确有困难的，可以（　），由劳动争议仲裁委员会记入笔录，并告知对方当事人。

A.口头申请

B.委托他人

C.放弃

D.找人代写

正确答案：A

1644.劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起（　）日内，认为符合受理条件的，应当受理。

A.5

B.7

C.10

D.15

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1645.劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在（　）日内将仲裁申请书副本送达被申请人。

A.5

B.7

C.10

D.15

正确答案：A

1646.被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在（　）日内向劳动争议仲裁委员会提交答辩书。

A.5

B.10

C.15

D.20

正确答案：B

1647.劳动争议仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起（ ）日内结束。

A.30

B.45

C.60

D.90

正确答案：B

1648.案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过（ ）日。

A.10

B.15

C.30

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.45

正确答案：B

1649.下列劳动争议，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力，不包括（ ）。

A.追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议

B.因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议

C.因确认劳动关系发生的争议

D.以上都是

正确答案：C

1650.劳动者对劳动争议终局裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起（ ）日内向人民法院提起诉讼。

A.10

B.15

C.30

D.45

正确答案：B

1651.用人单位有证据证明劳动争议终局裁决有法定撤销情形的，可以自收到仲裁裁决书之日起（ ）日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决。

A.15

B.30

C.45

D.60

正确答案：B

1652.工伤保险费根据（ ）的原则，确定费率。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.以支定收、收支平衡

B.公平公正、公开透明

C.合理负担、统筹兼顾

D.按需分配、按劳取酬

正确答案：A

1653.当事人申请人民法院执行劳动争议仲裁机构作出的发生法律效力的裁决书、调解书，被申请人提出证据证明劳动争议仲裁裁决书、调解书有下列情形之一，并经审查核实的，人民法院可以根据《民事诉讼法》第二百三十七条之规定，裁定不予执行。其中不包括（ ）。

A.裁决的事项不属于劳动争议仲裁范围，或者劳动争议仲裁机构无权仲裁的

B.适用法律确有错误的

C.仲裁员仲裁该案时，有徇私舞弊、枉法裁决行为的

D.对劳动者有利的

正确答案：D

1654.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.支付令

B.强制执行

C.先予执行

D.财产保全

正确答案：A

1655.劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，人民法院应当（　）。

A.按照普通民事纠纷受理

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.按照劳动争议处理，告知先仲裁

C.驳回起诉

D.移送仲裁委

正确答案：A

1656.因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，（　）负举证责任。

A.用人单位

B.劳动者

C.工会

D.仲裁委

正确答案：A

1657.当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关

的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担（ ）。

A.不利后果

B.行政责任

C.刑事责任

D.违约责任

正确答案：A

1658.企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由（ ）担任。

A.工会成员或者双方推举的人员

B.企业代表

C.职工代表

D.劳动局指派

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1659.劳动争议调解是指劳动争议调解组织对当事人发生的劳动争议，以（ ）的方式,使双方当事人自愿达成协议而解决纷争。

A.行政指令

B.强制调解

C.民主协商

D.开庭审理

正确答案：C

1660.劳动争议仲裁委员会应当在受理仲裁申请之日起五日内将仲裁庭的组成情况书面通知当事人。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

正确答案：B

1661.当事人有正当理由的，可以在开庭（　）日前请求延期开庭。是否延期，由劳动争议仲裁委员会决定。

A.3

B.5

C.7

D.10

正确答案：A

1662.申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以视为（　）。

A.撤回仲裁申请

B.缺席裁决

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.放弃权利

D.败诉

正确答案：A

1663.被申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以（　）。

A.缺席裁决

B.视为撤回仲裁申请

C.延期审理

D.中止审理

正确答案：A

1664.仲裁庭对专门性问题认为需要鉴定的，可以交由当事人约定的鉴定机构鉴定；当事人没有约定或者无法达成约定的，由（　）指定的鉴定机构鉴定。

A.仲裁庭

B.当事人

C.法院

D.劳动局

正确答案：A

1665.根据当事人的申请，仲裁庭可以裁决先予执行，移送人民法院执行。仲裁庭裁决先予执行的，应当符合下列条件（　）。

A.当事人之间权利义务关系明确

B.不先予执行将严重影响申请人的生活

C.必须两者同时具备

D.以上都是

正确答案：D

1666.劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。但仲裁庭裁决先予执行的，应当符合下列条件（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.当事人之间权利义务关系明确

B.不先予执行将严重影响申请人的生活

C.必须两者同时具备

D.申请人提供担保

正确答案：C

1667.裁决应当按照多数仲裁员的意见作出，少数仲裁员的不同意见应当记入笔录。仲裁庭不能形成多数意见时，裁决应当按照（　）的意见作出。

A.首席仲裁员

B.劳动行政部门代表

C.工会代表

D.企业代表

正确答案：A

1668.对裁决持不同意见的仲裁员，可以（　）。

A.在裁决书上签名，也可以不签名

B.必须签名

C.不得签名

D.提出异议

正确答案：A

1669.当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院（　）。

A.申请执行

B.起诉

C.上诉

D.申诉

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1670.用人单位违反国家规定，拖欠或者未足额支付劳动报酬，或者拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，劳动者可以向（　）投诉，劳动行政部门应当依法处理。

A.劳动行政部门

B.法院

C.工会

D.公安机关

正确答案：A

1671.用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门（　）；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

A.给予警告，并责令改正

B.罚款

C.吊销执照

D.查封

正确答案：A

1672.用人单位违反《劳动合同法》规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予（　）。

A.处罚

B.赔偿

C.补偿

D.警告

正确答案：A

1673.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.五百元以上二千元以下

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.五百元

C.一千元

D.二千元

正确答案：A

1674.劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者对劳动者进行处罚的，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.五百元以上二千元以下

B.五百元

C.一千元

D.二千元

正确答案：A

1675.用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳

动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金，不包括（ ）。

A.未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的

B.低于当地最低工资标准支付劳动者工资的

C.安排加班不支付加班费的

D.劳动合同到期未续签的

正确答案：D

1676.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.连带

B.按份

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.补充

D.直接

正确答案：A

1677.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，劳务派遣单位与用工单位承担（ ）赔偿责任。

A.连带

B.按份

C.补充

D.直接

正确答案：A

1678.对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照《劳动合同法》有关规定向劳动者支付（ ）。

A.劳动报酬、经济补偿、赔偿金

B.劳动报酬

C.经济补偿

D.赔偿金

正确答案：A

1679.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，发包的组织与个人承包经营者承担（ ）赔偿责任。

A.连带

B.按份

C.补充

D.直接

正确答案：A

1680.劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予（ ）；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.行政处分

B.行政处罚

C.罚款

D.开除

正确答案：A

1681.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

正确答案：A

1682.尚未建立工会的用人单位，集体合同由（　）指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

A.上级工会

B.劳动行政部门

C.地方政府

D.行业组织

正确答案：A

1683.集体合同草案应当提交（　）或者全体职工讨论通过。

A.职工代表大会

B.工会委员会

C.董事会

D.监事会

正确答案：A

1684.集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起（　）日内未提出异议的，集体合同即行生效。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.10

B.15

C.30

D.45

正确答案：B

1685.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.用人单位和劳动者

B.工会

C.行业组织

D.劳动行政部门

正确答案：A

1686.集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准（　）当地人民政府规定的最低标准。

A.不得低于

B.可以低于

C.应当等于

D.不得高于

正确答案：A

1687.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.应当等于

D.不得高于

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1688.因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，（　）可以依法申请仲裁、提起诉讼。

A.劳动者个人

B.工会

C.劳动行政部门

D.职工代表

正确答案：B

1689.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.劳务协议

D.规章制度

正确答案：B

1690.集体合同期限一般为（ ）年。

A.1-3

B.3-5

C.2

D.5

正确答案：A

1691.集体协商双方的代表人数应当对等，每方至少（ ）人，并各确定一名首席代表。

A.3

B.4

C.5

D.6

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1692.职工一方的协商代表由本单位工会选派。未建立工会的，由本单位职工民主推荐，并经本单位（ ）以上职工同意。

A.半数

B.三分之一

C.三分之二

D.全体

正确答案：A

1693.用人单位内部的协商代表参加集体协商，应视为提供了（ ）。

A.请假

B.加班

C.正常劳动

D.旷工

正确答案：C

1694.职工代表大会至少每（ ）召开一次。

A.半年

B.一年

C.两年

D.三年

正确答案：B

1695.职工代表大会的代表由职工民主选举产生。职工代表大会中的一线职工代表一般应当达到（ ）以上。

A.30%

B.40%

C.50%

D.60%

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

1696.职工代表大会是职工行使（ ）权力的机构。

A.决策

B.民主管理

C.经营

D.监督

正确答案：B

1697.（ ）是指劳动者与用人单位在劳动过程中发生的、以劳动和劳动报酬给付为主要内容的社会关系。

A.用工关系

B.劳动关系

C.雇佣关系

D.劳动合同

正确答案：B

1698.劳务派遣单位派遣劳动者应当与用工单位订立（ ）。

A.劳务合同

B.劳动合同

C.劳务派遣协议

D.合作协议

正确答案：C

1699.斯坎隆计划认为，如果要成功降低成本和促进劳资合作，必须具备一定的条件，其中不包括()

A.该计划适用于人数较少的企业

B.通常企业人数多于 1000 人

C.该计划适用于产量与成本稳定的企业

D.管理方积极参与该计划

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1700.用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个（ ）。

A.聘用协议

B.劳动合同

C.劳务合同

D.短期劳务派遣协议

正确答案：D

1701. 我国积极的就业政策主要围绕用人单位、失业人员和公共就业服务机构展开。下列做法不属于积极的就业政策的是（ ）。

A. 对用人单位提供税收减免

B. 对用人单位提供岗位补贴

C. 对失业人员支付失业保险金

D. 对失业人员提供职业介绍

正确答案：C

1702. 在职业介绍中，职业介绍机构应主动进行人职匹配，才能更好地体现服务宗旨。下列具体业务中，不属于“职业介绍机构人职匹配”形式的是（　）。

A. 推荐岗位

B. 用人推荐

C. 委托招聘

D. 现场招聘服务

正确答案：D

1703. 对企业进行用人指导是职业指导业务的重要方面，也是政府公共就业服务和企业用人相联结的重要渠道。下列环节中，（　）是企业用人指导的第一步。

A. 接待登记

B. 信息咨询

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 招聘指导

D. 跟踪服务

正确答案：A

1704. “根据《劳动法》、《职业教育法》和《就业促进法》的相关规定，对从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊工种的劳动者，必须经过培训，并取得职业资格证书后，方可就业上岗”。这段话描述的是与职业培训相关的（　）。

A. 劳动预备制

B. 职业资格证书制度

C. 就业准入制

D. 职业培训制

正确答案：C

1705. 劳务派遣即用工单位向劳务派遣单位提出所需人员的标准和

工资待遇，由劳务派遣单位通过市场招聘等方式搜索合格人员，把筛选合格的人员送交用工单位。下列有关劳务派遣对用工单位的作用，表述有误的是（　）。

A.降低用工单位的人工成本支出

B.劳动关系管理便捷专业

C.增加人力资源管理难度

D.减少劳动争议

正确答案：C

1706. 劳务派遣即用工单位向劳务派遣单位提出所需人员的标准和工资待遇，由劳务派遣单位通过市场招聘等方式搜索合格人员，把筛选合格的人员送交用工单位。下列有关劳务派遣对劳动者的作用，表述有误的是（　）。

A.劳动者的合法权益能得到更好地维护

B.劳动者的就业渠道相对固定

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.劳动者的劳动合同期限相对较长

D.劳动者能够获得丰富的就业信息资源

正确答案：B

1707. 企业在选择外包服务商时，要充分考察其综合服务水准，下列哪个方面在考察外包服务商时不需要考虑？（　）

A.关系问题

B.资质问题

C.经济实力

D.业务能力

正确答案：A

1708. 下列有关劳动派遣和业务外包的区别中，正确的是（　）。

A.劳动派遣和业务外包中劳动者和用工单位都存在劳动关系

B.劳动派遣和业务外包都适用于《中华人民共和国劳动法》

C.劳动派遣合同和业务外包合同都属于劳动合同

D.劳动派遣属于一种用工方式，业务外包属于一种经营策略

正确答案：D

1709.（ ）年，人力资源与人力资本服务业被列入中国国家发展和改革委员会颁布的《产业结构调整指导目录》，正式成为独立行业。

A. 2017

B. 2018

C. 2019

D. 2020

正确答案：C

1710.（ ）是指为客户提供与人力资源管理和开发相关的培训活动，通过改变知识、技能和态度以满足客户需求的过程。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.培训服务

B.招聘服务

C.咨询服务

D.派遣服务

正确答案：A

1711.根据《国际劳工公约》，各国应建立一个公共的、无偿的就业服务体系。以下哪个选项是我国公共就业服务体系的主要载体？（ ）

A. 县级以上人民政府设立的公共就业服务机构

B. 社会用人单位

C. 广大劳动者

D. 各级人民政府

正确答案：A

1712.职业培训是按照不同岗位要求，对接受培训人员开展的开展的

教育培训活动，与学历教育有所区别。以下哪个选项不属于职业培训的特点？（　）

A.针对性和实用性

B.灵活性和多样性

C.基础性和系统性

D.技术性和技能性

正确答案：C

1713.人力资源和社会保障公共事务代理要求公共服务机构从业人员具备较强的代理业务能力，能提供较高水准的服务。这体现了人力资源和社会保障公共事务代理的哪个特点？（　）

A.社会化

B.专业化

C.契约化

D.系统化

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1714.下列选项中，不属于公共就业服务机构服务内容的是？（　）

A.求职登记

B.岗位推荐

C.招聘登记

D.绩效评估

正确答案：D

1715.下列选项中，关于职业介绍人员的说法错误的是？（　）

A.公共就业服务机构不必配备职业介绍人员

B.职业介绍人员应熟悉人力资源和社会保障法律法规与政策

C.职业介绍人员应主动热情、耐心细致

D.职业介绍人员应保护用人单位和劳动者的个人隐私

正确答案：A

1716.公共就业服务机构为劳动者和用人单位提供的委托服务不包括（　）。

A.用人单位委托组织招聘

B.劳动者委托存放档案

C.劳动行政部门委托办理签证

D.协助劳动行政部门进行劳动力市场监督检查

正确答案：D

1717.公共就业服务机构为劳动者和用人单位提供的介绍服务不包括（　）。

A.用人面谈

B.介绍就业

C.辞退补偿

D.推荐用人

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1718.下列关于职业介绍服务标准的说法错误的是？（　）

A.文明服务:语言文明：尊重隐私，保守秘密，诚实守信

B.公平服务:对各类劳动者和用人单位一律平等对待，公平服务，不歧视

C.优先服务:对于能力较高素质较好的劳动者给予服务上的优先

D.高效服务:尽最大努力提供全面、快捷、准确的服务

正确答案：C

1719.下列选项中关于公共就业服务机构的职能说法错误的是？（　）

A.组织劳务输出和输入，并组织相应的培训

B.接受劳动行政部门的委托，从事劳动保障事务代理业务

C.接受委托保存人事档案

D.提供劳动行政部门指定的公共就业服务

正确答案：B

1720.下列选项中关于公共就业服务机构的服务内容说法错误的是？（　）

A.为用人单位提供劳动力资源信息，为其推荐劳动者

B.对劳动者和用人单位进行信息登记

C.为劳动者推荐用人单位

D.为易就业群体提供重点帮助和优先服务

正确答案：D

1721.从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构自行终止从事网络招聘服务的，应当提前（ ）日在首页显著位置持续公示有关信息。

A.10

B.20

C.30

D.40

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

1722. 网络招聘服务平台上发布的招聘信息.服务信息保存时间自服务完成之日起不少于（　）年。

A.1

B.2

C.3

D.4

正确答案：C

1723. 违法设置限制人力资源流动的条件，未依法履行信息审查义务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正，无违法所得的，处1万元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得，并处1万元以上（　）万元以下的罚款。

A. 2

B. 3

C. 4

D. 5

正确答案： B

1724. 网络招聘服务管理规定自（ ）年 3 月 1 日起施行

A. 2019

B. 2020

C. 2021

D. 2022

正确答案： C

1725. 公共人力资源服务机构应当于每年（ ）月 1 日前向行政主管部门报送《人力资源服务机构基本情况》《人力资源服务业务基本情况》。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 1

B. 3

C. 5

D. 7

正确答案： B

1726. 经营性人力资源服务机构开展人力资源供求信息的收集和发布.就业和创业指导.人力资源管理咨询.人力资源测评.人力资源培训.承接人力资源服务外包等人力资源服务业务的，应当自开展业务之日起（ ）日内向人力资源社会保障行政部门或依法授权的行政审批服务部门备案。

A. 5

B. 10

C. 12

D.15

正确答案：D

1727. 经营性人力资源服务机构设立分支机构以及变更名称.住所.法定代表人或者终止经营活动的，应当自工商登记.工商变更登记或者注销登记办理完毕之日起（ ）日内，书面报告所在地人力资源社会保障行政部门或依法授权的行政审批服务部门。。

A.5

B.10

C.12

D.15

正确答案：D

1728. 档案管理服务机构应当参照干部人事档案材料主要内容和分类，做好流动人员人事档案材料的整理.鉴别和归档工作。对合格的材料，应当准确分类，逐份编写目录，一般在（ ）个月内归档。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.1

B.2

C.3

D.4

正确答案：B

1729. 流动人员及人事档案材料形成单位应当如实.规范填写相关材料，在材料形成（ ）个月内主动向档案管理服务机构移交。。

A.4

B.3

C.2

D.1

正确答案：D

1730. 原档案管理服务机构或原工作单位接到转档手续材料后，应

当按规定审核档案，对符合转递规定的，填写材料目录清单后严密包封，并填写档案转递通知单，于（ ）个工作日内进行转递。

A. 15

B. 10

C. 5

D. 3

正确答案： A

1731. 从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构变更名称.住所.法定代表人或者终止网络招聘服务的，应当自市场主体变更登记或者注销登记办理完毕之日起（ ）日内，书面报告人力资源社会保障行政部门，办理人力资源服务许可变更.注销。

A.10

B.15

C.30

D.20

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1732. 从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构自行终止从事网络招聘服务的，应当提前（ ）日在首页显著位置持续公示有关信息。

A.10

B.20

C.30

D.15

正确答案：C

1733. 以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当记录.保存平台上发布的招聘信息.服务信息，并确保信息的完整性.保密性.可用性。招聘信息.服务信息保存时间自服务完成之

日起不少于（　）年。

A.1

B.2

C.3

D.5

正确答案：C

1734. 社会保障制度的萌芽，最早出现在（　）

A.15 世纪的英国

B.16 世纪的英国

C.17 世纪的英国

D.18 世纪的英国

正确答案：C

1735. 根据《人力资源和社会保障窗口单位服务规范（试行）》，以下表述不正确的是：（　）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.应严格执行国家.行业标准对本窗口单位在标识.形象等方面提出的要求

B.在任何情况下，不得向服务对象公开部门.集体和个人承诺

C.开放式服务大厅应设立咨询台或引导台，提供咨询服务和单据填写示范

D.服务场所应做到采光良好.空气流通，方便疏散，并配备防火.防盗.监控等设施

正确答案：B

1736. 结合政府购买服务工作的推进，在基层特别是街道（乡镇）、社区（村）购买一批（　）岗位，优先用于吸纳高校毕业生就业。

A.公共管理和社会服务

B.公益性

C.工勤

D.见习

正确答案：A

1737. 下列哪一种业务不是社会保障卡包含六大类服务。（ ）

A.社区建设业务

B.工伤保险待遇业务

C.人事人才业务

D.就业服务

正确答案：A

1738. 档案管理服务机构应当参照干部人事档案材料主要内容和分类，做好流动人员人事档案材料的整理.鉴别和归档工作。对合格的材料，应当准确分类，逐份编写目录，一般在（ ）个月内归档。对不合格的材料，退回档案材料形成单位。

A.1

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.2

C.3

D.6

正确答案：B

1739. 劳动和社会保障监察工作所需经费列入（ ）财政预算。

A.上级

B.下级

C.同级

D.省级

正确答案：C

1740. 从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构自行终止从事网络招聘服务的，应当提前（ ）日在首页显著位置持续公示有关信息。

A. 10

B. 20

C. 30

D. 40

正确答案： C

1741. 要想制定好合适企业的培训计划，（ ）是企业制定培训规划的基本前提。

A.工作岗位说明

B.培训需求分析

C.工作任务分析

D.设计培训内容

正确答案：B

1742. 违法设置限制人力资源流动的条件，未依法履行信息审查义务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正，无违法所得的，处 1 万元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得，并处 1 万元以上（ ）万元以下的罚款。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 2

B. 3

C. 4

D. 5

正确答案： B

1743. 网络招聘服务管理规定自（ ）年 3 月 1 日起施行

A. 2019

B. 2020

C. 2021

D. 2022

正确答案： C

1744. 公共人力资源服务机构应当于每年（ ）月 1 日前向行政主管部门报送《人力资源服务机构基本情况》《人力资源服务业务基本情况》。

A. 1

B. 3

C. 5

D. 7

正确答案： B

1745. 经营性人力资源服务机构开展人力资源供求信息的收集和发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、承接人力资源服务外包等人力资源服务业务的，应当自开展业务之日起（ ）日内向人力资源社会保障行政部门或依法授权的行政审批服务部门备案。

A. 5

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B. 10

C. 12

D. 15

正确答案： D

1746. 经营性人力资源服务机构设立分支机构以及变更名称.住所.法定代表人或者终止经营活动的，应当自工商登记.工商变更登记或者注销登记办理完毕之日起（ ）日内，书面报告所在地人力资源社会保障行政部门或依法授权的行政审批服务部门。。

A. 5

B. 10

C. 12

D. 15

正确答案： D

1747.经营性人力资源服务机构从事职业中介活动，应当依法取得（ ）

A.营业执照

B.人力资源服务许可证

C.劳务派遣许可证

D.电信业务经营许可证

正确答案：B

1748.申请职业中介许可，应当有（ ）以上专职工作人员

A.2 名

B.3 名

C.5 名

D.10 名

正确答案：B

1748 经营性人力资源服务机构开展信息发布、就业指导、管理咨询、测评、培训、服务外包等业务，应自开展业务之日起（ ）内向人社部门备案。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.10 日

B.15 日

C.20 日

D.30 日

正确答案：B

1749.《人力资源服务机构管理规定》自（ ）起施行

A.2023-08-01

B.2023-12-01

C.2024-01-01

D.2024-05-01

正确答案：A

1750.从事网络招聘服务，除取得人力资源服务许可证外，还应依法取得（ ）

A.网络文化经营许可证

B.电信业务经营许可证

C.人力资源备案凭证

D.安全等级保护备案

正确答案：B

1751 职业中介许可一般程序，人社部门应当自收到申请之日起（ ）内作出决定

A.10 日

B.15 日

C.20 日

D.30 日

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1752.职业中介许可审批中，许可机关作出准予许可决定的，应当自决定之日起（ ）内颁发、送达许可证

A.5 日

B.10 日

C.15 日

D.20 日

正确答案：B

1753.人力资源服务机构变更名称、住所、法定代表人等，应当依法办理（ ）手续

A.重新许可

B.变更/备案

C.注销

D.暂缓

正确答案：B

1754.（ ）以上地方人社行政部门负责本行政区域人力资源市场管理

A.省级

B.市级

C.县级

D.乡镇级

正确答案：C

1755.未经许可擅自从事职业中介活动的，可处（ ）罚款

A.5000 元以下

B.1 万元以下

C.1 万元以上 5 万元以下

D.5 万元以上

正确答案：C

1756.用人单位发布招聘信息应当（ ），不得含歧视性内容

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.真实、准确

B.真实、合法

C.完整、及时

D.客观、透明

正确答案：B

1757.人力资源服务机构服务台账应当保存（ ）以上

A.1 年

B.2 年

C.3 年

D.5 年

正确答案：B

1758.经营性机构应当在服务场所明示的事项不包括（ ）

A.营业执照

B. 许可证/备案凭证

C. 收费标准

D. 员工花名册

正确答案：D

1759.人力资源服务机构不得向求职者收取或变相收取（ ）

A. 服务费

B. 咨询费

C. 押金、保证金

D. 培训费

正确答案：C

1760.禁止为（ ）的未成年人介绍就业

A. 未满 14 周岁

B. 未满 16 周岁

C. 未满 18 周岁

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D. 在校学生

正确答案：B

1761.公共人力资源服务机构提供基本服务（ ）

A. 按成本收费

B. 不得收费

C. 市场化定价

D. 政府指导价

正确答案：B

1762.下列不属于公共人力资源服务免费事项的是（ ）

A. 就业登记

B. 档案管理

C. 职业介绍

D. 高端猎头

正确答案：D

1763.人力资源服务机构不得（ ）人力资源服务许可证

A.使用

B.保管

C.伪造、涂改、出租、出借

D.公示

正确答案：C

1764.发布虚假招聘信息，拒不改正的可处（ ）罚款

A.5000 元以下

B.5000－10000 元

C.1 万元以上 5 万元以下

D.5 万元以上

正确答案：C

1765.职业中介活动不包括（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.推荐劳动者

B.组织招聘会

C.网络招聘

D.劳动合同签订

正确答案：D

1766.经营劳务派遣业务，注册资本不得少于人民币（ ）

A.50 万元

B.100 万元

C.200 万元

D.500 万元

正确答案：C

1767.劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立（ ）以上固定期限劳动合同

A.1 年

B.2 年

C.3 年

D.5 年

正确答案：B

1768.劳务派遣用工只能在（ ）、辅助性、替代性岗位实施

A.长期性

B.临时性

C.核心性

D.管理性

正确答案：B

1769.用工单位使用被派遣劳动者数量不得超过用工总量的（ ）

A.5%

B.10%

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.15%

D.20%

正确答案：B

1770.高级人才寻访俗称（ ）

A.招聘

B.外包

C.猎头

D.测评

正确答案：C

1771.人力资源服务外包不包括（ ）

A.薪酬代发

B.社保代缴

C.招聘流程外包

D.生产外包

正确答案：D

1772.流动人员人事档案管理服务机构是（ ）

A.民营企业

B.外资机构

C.公共人才服务机构

D.任意中介

正确答案：C

1773.档案管理服务的收费模式为（ ）

A.可市场化收费

B.免费

C.按份收费

D.按年收费

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1774.网络招聘服务管理规定自（ ）施行

A.2021-01-01

B.2021-03-01

C.2021-10-01

D.2022-01-01

正确答案：B

1775.网络招聘机构变更信息，应于（ ）内书面报告人社部门

A.10 日

B.15 日

C.20 日

D.30 日

正确答案：B

1776.国家发挥市场在人力资源配置中的（ ）作用

A. 基础性

B. 决定性

C. 主导性

D. 辅助性

正确答案：B

1777.人力资源服务行业协会主要履行（ ）职能

A. 行政监管

B. 行业自律

C. 行政审批

D. 执法处罚

正确答案：B

1778.县级以上政府应建立人力资源市场（ ）系统

A. 工资调控

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B. 供求信息

C. 计划调配

D. 用工审批

正确答案：B

1779.经营性机构应按规定提交（ ）年度报告

A. 财务

B. 税务

C. 经营情况

D. 社保

正确答案：C

1780.经营性人力资源服务业发展方向不包括（ ）

A. 专业化

B. 信息化

C. 规模化

D. 垄断化

正确答案：D

1781.国家鼓励发展（ ）人力资源服务

A. 低端中介

B. 高端、新兴

C. 单一招聘

D. 临时介绍

正确答案：B

1782.人力资源市场建设目标是（ ）、开放、竞争、有序

A. 分割

B. 统一

C. 封闭

D. 区域保护

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1783.对人力资源服务机构实行（ ）监管

A. 只许可不监管

B. 只处罚不指导

C. 常态化

D. 年度一次

正确答案：C

1784.人力资源服务机构诚信体系建设以（ ）为核心

A. 规模

B. 营收

C. 信用

D. 网点数量

正确答案：C

1785.政府主管部门扶持人力资源服务业不包括（　）

A.资金支持

B.场地补贴

C.税收优惠

D.指定经营

正确答案：D

1786.劳动者就业，不因（ ）等不同而受歧视

A.学历

B.经验

C.民族、种族、性别、宗教

D.技能

正确答案：C

1787.用人单位不得在招聘中设置（ ）条件

A.岗位技能

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.岗位职责

C.歧视性

D.工作地点

正确答案：C

1788.人力资源服务机构应当对求职者信息（ ）

A.公开售卖

B.依法保密

C.随意使用

D.对外披露

正确答案：B

1789.未按规定明示事项、保存台账、报送年报，拒不改正可处（ ）罚款

A.2000 元以下

B. 5000 元以下

C. 5000 元以上 1 万元以下

D. 1 万元以上

正确答案：C

1790.人力资源服务机构采取欺诈手段开展服务，情节严重的（ ）

A. 警告

B. 罚款

C. 吊销许可证

D. 责令整改

正确答案：C

1791.职业指导服务应当（ ）

A. 诱导付费

B. 客观公正

C. 承诺包就业

D. 收取保证金

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1792.人力资源供求信息应当（ ）

A. 选择性发布

B. 及时、准确、完整

C. 夸大宣传

D. 滞后发布

正确答案：B

1793.境外就业中介服务必须经（ ）许可

A. 市场监管局

B. 商务局

C. 人社部/省级人社部门

D. 外交部

正确答案：C

1794.人力资源服务机构不得为（ ）用人单位提供中介服务。

A.小微企业

B.初创企业

C.无合法证照

D.外地企业

正确答案：C

1795.人力资源服务业核心价值是（ ）

A.追求利润

B.促进就业、优化配置

C.扩大规模

D.增加网点

正确答案：B

1796.流动人员人事档案转递应通过（ ）进行。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.个人自带

B.快递

C.机要交通或公共人才服务机构专人传送。

D.电子邮件

正确答案：C

1797.公共就业和人才服务机构开展档案管理服务的性质是（ ）。

A.经营性服务

B.公益服务

C.中介服务

D.市场化服务

正确答案：B

1798.用人单位招用人员，不得以（ ）为由拒绝录用。

A.技能不足

B. 经验不够

C. 传染病病原携带者（国家规定的除外）

D. 学历不达标

正确答案：C

1799.人力资源服务机构在提供服务时，对个人信息依法负有（ ）义务。

A. 公开

B. 保密

C. 转让

D. 共享

正确答案：B

1800.举办大型人才招聘会，举办方应当制定（ ）。

A. 宣传方案

B. 安全工作方案

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 收费方案

D. 招商方案

正确答案：B

1801.经营性人力资源服务机构设立分支机构的，应当在（ ）备案。

A. 总部所在地

B. 分支机构所在地

C. 省级人社部门

D. 无需备案

正确答案：B

1802.人力资源服务机构不得介绍劳动者从事（ ）的职业。

A. 技术要求高

B. 劳动强度大

C. 法律法规禁止

D. 流动性强

正确答案：C

1803.就业促进法规定，国家鼓励企业增加（ ）。

A. 管理岗位

B. 就业岗位

C. 实习岗位

D. 临时岗位

正确答案：B

1804.人力资源服务标准化建设的目的不包括（ ）。

A. 规范服务

B. 提升质量

C. 降低监管要求

D. 保障权益

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1805.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（ ）标准执行。

A. 劳务派遣单位所在地

B. 用工单位所在地

C. 劳动者户籍所在地

D. 双方约定

正确答案：B

1806.职业中介机构向劳动者收取押金的，由劳动行政部门责令限期退还，并以每人（ ）标准处以罚款。

A. 100 元以下

B. 100-500 元

C. 500 元以上 2000 元以下

D. 2000 元以上

正确答案：C

1807.人力资源市场信息发布应当坚持（ ）原则。

A. 流量优先

B. 真实、合法、有效

C. 吸引眼球

D. 企业付费优先

正确答案：B

1808.下列不属于人力资源服务外包的是（ ）。

A. 薪酬发放

B. 社保代理

C. 员工培训组织

D. 产品生产

正确答案：D

1809.网络招聘服务平台应当建立招聘信息（ ）机制。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 自动发布

B. 审核查验

C. 付费优先

D. 关键词屏蔽

正确答案：B

1810.人力资源服务机构停业、注销的，应依法办理（ ）手续。

A. 变更

B. 注销/终止备案

C. 重新登记

D. 合并

正确答案：B

1811.就业困难人员是指因（ ）等原因难以实现就业的人员。

A. 自愿失业

B. 身体状况、技能水平、家庭因素

C. 频繁跳槽

D. 不愿加班

正确答案：B

1812.人力资源服务机构应当建立（ ）制度，接受社会监督。

A. 内部封闭

B. 投诉举报处理

C. 收费保密

D. 信息不公开

正确答案：B

1813.高级人才寻访服务应当坚持（ ）原则。

A. 低价冲量

B. 合法、诚信、保密

C. 快速成交

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D. 公开候选人信息

正确答案：B

1814.人力资源服务产业园的主要功能不包括（ ）。

A. 集聚机构

B. 集成服务

C. 创新示范

D. 垄断市场

正确答案：D

1815.开展人力资源测评服务，应当保证测评工具的（ ）。

A. 知名度

B. 科学、规范

C. 价格高

D. 包装精美

正确答案：B

1816.人力资源服务收费应遵循（ ）原则。

A. 随意定价

B. 公平、合理、公开

C. 越高越好

D. 越低越好

正确答案：B

1817.公共人力资源服务经费纳入（ ）。

A. 机构自筹

B. 财政预算

C. 企业赞助

D. 服务收费

正确答案：B

1817.人力资源服务机构不得提供（ ）的求职、招聘信息。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 真实有效

B. 虚假、误导

C. 完整规范

D. 合法合规

正确答案：B

1818.劳动合同法规定，劳务派遣一般在（ ）工作岗位上实施。

A. 核心技术

B. 长期固定

C. 临时性、辅助性、替代性

D. 管理决策

正确答案：C

1819.人力资源市场暂行条例规定，县级以上人民政府应当将人力资源市场建设纳入（ ）。

A. 企业规划

B. 国民经济和社会发展规划

C. 行业协会计划

D. 机构发展目标

正确答案：B

1820.国家鼓励人力资源服务机构开展（ ）服务，助力乡村振兴。

A. 城市高端猎头

B. 基层就业、劳务品牌

C. 国际劳务输出

D. 高管寻访

正确答案：B

1821.用人单位与劳动者建立劳动关系的时间是（ ）。

A. 签订劳动合同之日

B. 用工之日

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 试用期满之日

D. 发薪之日

正确答案：B

1822.人力资源服务机构协助开展技能培训，应重点提升劳动者的（ ）。

A. 理论知识

B. 就业能力和技能水平

C. 社交能力

D. 应试能力

正确答案：B

1823.网络招聘服务提供者不得泄露、篡改、毁损其收集的个人信息，未经同意不得向他人（ ）。

A. 查询

B. 提供

C. 展示

D. 备份

正确答案：B

1824.人力资源服务行业人才队伍建设应注重提高从业人员的（ ）。

A. 营销能力

B. 专业素质和职业道德

C. 加班时长

D. 人脉资源

正确答案：B

1825.下列哪项不属于人力资源服务机构的禁止行为（ ）。

A. 发布虚假信息

B. 扣押证件

C. 提供公益指导

D. 介绍童工

正确答案：C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1826.人力资源社会保障行政部门实施监督检查时，执法人员不得少于（ ）。

A. 1 人

B. 2 人

C. 3 人

D. 无人数限制

正确答案：B

1827.人力资源服务机构应当在（ ）悬挂服务证照、收费项目、监督电话。

A. 隐蔽位置

B. 醒目位置

C. 办公室内部

D. 无需悬挂

正确答案：B

1828.国家实行（ ）的就业政策，健全城乡劳动者平等就业制度。

A. 城乡分割

B. 城乡统筹

C. 城市优先

D. 户籍优先

正确答案：B

1829.人力资源服务机构开展对外劳务合作，须经（ ）批准。

A. 人社部门单独

B. 市场监管部门

C. 商务部门+符合人社要求

D. 无需批准

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

1830.就业援助的主要对象是（ ）。

A. 所有失业人员

B. 就业困难人员

C. 高校毕业生

D. 农民工

正确答案：B

正确答案：B

1831.人力资源服务信息化建设不包括（ ）。

A. 线上招聘

B. 电子档案

C. 数据共享

D. 纸质台账永久保存

正确答案：D

1832.经营性人力资源服务机构开展业务，应当依法与服务对象签订（ ）。

A. 劳动合同

B. 服务协议/合同

C. 承诺书

D. 意向书

正确答案：B

1833.用人单位招用劳动者，不得设立（ ）担保。

A. 信用

B. 保证金、抵押金

C. 合同

D. 人事

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1834.人力资源服务机构参加信用评价，有利于（ ）。

A. 逃避监管

B. 提升品牌与公信力

C. 降低成本

D. 扩大规模

正确答案：B

1835.高校毕业生就业服务不包括（ ）。

A. 岗位推荐

B. 就业指导

C. 档案转递

D. 包分配工作

正确答案：D

1836.人力资源服务机构应当配合人社部门开展（ ）调查统计。

A. 商业机密

B. 人力资源市场

C. 企业利润

D. 个人隐私

正确答案：B

1837.人力资源服务业的根本宗旨是（ ）。

A. 盈利最大化

B. 服务就业、服务人才、服务发展

C. 扩大机构数量

D. 提高收费标准

正确答案：B

1838.（ ）年，我国首次提出要将人才服务作为服务业的一个重要门类，强调“发展人才服务业，完善人才资源配置体系”、“扶持一批具有国际竞争力的人才服务机构”。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 2001

B. 2003

C. 2005

D. 2007

正确答案: D

1839.通过经济区内城市之间的战略协作，形成优势互补，达到资源优化配置，实现共同发展。这反映了我国人力资源服务业的哪一种发展趋势？（ ）

A. 人力资源服务业将转向集约型内涵式增长

B. 民营人力资源服务企业活力将进一步增强

C. 新一代信息技术与人力资源服务高度融合

D. 区域经济一体化将带动人力资源服务区域合作

正确答案: D

1840.成功的招聘会应该有明确的主题和目标，紧紧围绕党和政府的中心工作要求，以促进就业为中心目的，及时解决企业用工难题、高校毕业生就业等社会实际需求。这一段话体现了举办招聘会举办的哪一项原则？（　）

A.安全性原则

B.针对性原则

C.实效性原则

D.合法性原则

正确答案:B

1841.（　）是指利用互联网技术进行招聘活动，包括发布职位信息、收集整理简历、在线面试与在线测评等招聘程序。

A.网络招聘

B.现场招聘

C.校园招聘

D.专场招聘

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案:A

1842.从目前的人才招聘网站经营情况来看，多数是侧重于招聘信息、求职信息的单向发布，缺乏用户与网站及用户之间的交流。这体现了网络招聘存在的什么问题？（　）

A.服务模式缺乏个性化

B.网站互动服务不足

C.网站招聘的法律法规亟待健全

D.网站信息资源难以共享

正确答案:B

1843.国外人力资源服务业经历长时期的发展已趋于成熟并形成了适应市场经济的稳定模式。国外人力资源服务业最早起源于19世纪末的（　）。

A. 日本

B. 英国

C. 德国

D. 美国

正确答案: D

1844.目前高级人才寻访机构力求成为企业的最佳供应商，而企业委托多家高级人才寻访机构，从众多机构推荐的候选人当中选择最合适的，主流的服务模式仍是以服务（　　）为导向，即 KA（Key Account)模式。

A. 候选人

B. 求职者

C. 客户

D .自身

正确答案: C

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1845.（　）作为猎头工作人员的必修课，是猎头专员在开展业务时花费精力最多、时间最长的一部分。

A. 人才考察

B. 人才筛选

C. 人才搜寻

D. 人选推荐

正确答案: C

1846.培训实施主体的专业能力和各类培训支持的服务保障能力将直接影响培训结果,以下哪项不属于设计和策划培训环节的风险表现？（　）

A.没有充分结合组织中长期发展战略

B.对财务和预算相关方面准备不足

C.对哪些人员进入培训计划没有统筹安排

D. 培训合同中缺乏相关的保密条款

正确答案: D

1847.在人才测评方法中，一般在组织进行重大变革，如并购重组、战略转型等时使用的，可被称为人才盘点的是（　）。

A.诊断性测评

B.总结性测评

C.发展性测评

D.选拔性测评

正确答案: A

1848.当社会对某一方面的人才需求量较大，而该类人才发展现状与水平相对不足的时候。这体现了在设定人才标准的时候应该具有相对的（　）。

A. 一致性

B. 超前性

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 滞后性

D. 稳定性

正确答案: B

1849.国家实行一系列制度来帮助就业困难人员解决就业难的问题。以下哪项制度是从根本上解决就业困难人员就业难的问题？（　）

A.就业援助制度

B.失业保险制度

C.最低生活保障制度

D.职业介绍制度

正确答案: A

1850.无固定场所.无固定经济收入.无社会保障等的小规模经营的就业形式，一般是指（ ）

A.不充分就业

B.充分就业

C.灵活就业

D.正规就业

正确答案：C

1851.一个人实现了就业必须具有三个基本条件，下列哪个选项不包含在内？（ ）

A.在法定劳动年龄内，并且具有劳动能力

B.所从事的是某种合法的经济活动，以提供满足社会需要的商品或服务为目的

C.从事这种社会劳动可以获得相应的收入

D.有劳动愿望，所从事的是某种经济活动

正确答案：D

1852.职业指导人员在指导劳务派遣机构实施劳务派遣工作时，下列说法不妥的是：（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.要仔细核实用人单位的背景

B.要签订劳务派遣合同

C.职业指导人员无权详细询问用人单位制定的内部规章制定

D.劳务派遣合同要根据合同法，民法和劳动法的有关规定来签订，明确双方权利和义务

正确答案：C

1853.职业指导人员对跨地区劳动力流动就业进行指导时，下列说法不妥的是：（ ）

A.对劳动力需求地提供的用人信息，要通过不同渠道证实

B.要充分考虑劳务输出地区的劳动力供给情况是否满足输入方的要求

C.开展劳务输出推介时，应当主动向求职者承诺就业一定成功

D.对建立的求职者服务档案，机构应当建立统一管理制度

正确答案：C

1854.根据萨帕的职业发展五阶段理论，23 岁左右的大学毕业生属于职业发展的哪个阶段？（ ）

A.成长阶段

B.探索阶段

C.确立阶段

D.维持阶段

正确答案：B

1855.帮助求职者认清自己的职业发展情况，正确的操作步骤是：（ ）①全面了解来访者的工作情况 ②分析内在因素对来访者职业发展的影响 ③分析外在因素对来访者职业发展的影响 ④引导来访者澄清自己的职业发展状况

A.①②④③

B.②③④①

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.①②③④

D.①③④②

正确答案：C

1856.“既可以为来访者接受后续指导服务提供资料支持，又有助于改进和提高职业指导人员工作的水平。”属于四类咨询文档中哪类文档建立的目的？（ ）

A.建立来访者需求记录文档

B.建立来访者咨询安排记录文档

C.建立来访者咨询后记录文档

D.建立咨询后回访记录文档

正确答案：C

1857.就业的具体形式是由什么决定的？（ ）

A.劳动力与其他生产要素的不同结合形式

B.劳动力水平

C.生产关系

D.生产力水平

正确答案：A

1858.以下对尊重服务对象隐私权意义的描述，不正确的是（ ）

A.尊重服务对象的隐私权可以获得来访者适度的依赖

B.尊重服务对象的隐私权是贯彻人本精神的需要

C.尊重服务对象的隐私权是现代文明人的基本素养

D.尊重服务对象的隐私源于对人本身的尊重

正确答案：C

1859.职业指导的核心目标是（ ）

A. 帮助求职者找到工作

B. 促进个人职业发展与社会职业需求的合理匹配

C. 提高就业率

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D. 增加企业招聘效率

正确答案：B

1860.以下哪项不属于职业指导的基本原则（ ）

A. 主体性原则

B. 指令性原则

C. 发展性原则

D. 差异性原则

正确答案：B

1861.职业指导过程中，对来访者进行职业兴趣探索常用的工具是（ ）A. 霍兰德职业兴趣量表

B. 卡特尔 16 种人格因素问卷

C. 明尼苏达多项人格测验

D. 瑞文标准推理测验

正确答案：A

1862.人力资源与人力资本服务业正式纳入国家产业结构目录是在（ ）。

A.2017 年

B.2018 年

C.2019 年

D.2020 年

正确答案：C

1863.下列不属于人力资源服务业发展趋势的是（ ）。

A.专业化

B.信息化

C.国际化和品牌化

D.本土化

正确答案：D

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1864.在人力资源市场上，劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。用人单位依法享有（ ）的权利。

A.自主用人

B.优先用人

C.推荐用人

D.选择用人

正确答案：A

1865.下列不属于高级人才寻访服务流程的是（ ）。

A.接受客户委托

B.需求分析

C.甄选、测评

D.决定录用候选人

正确答案：D

1866.高级人才寻访服务完毕后，服务方应需要进行的资料归档中不包含（ ）

A.服务协议书；

B.候选人的资料报告；

C.候选人录用合同

D.评价报告书；

正确答案：C

1867.根据山东省人力资源市场条例，人力资源服务机构开展岗前或者能力提高等人力资源培训的主要目的是（ ）

A.提高劳动者的职业素质和职业技能

B.提高劳动者的心理素质和承受能力

C.提高劳动者的职业生涯桂娟能力

D.提高服务机构的服务能力

正确答案：A

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1868.人力资源服务机构变更名称、住所、负责人等事项的，应当自变更之日起（ ）向作出行政许可决定的人力资源社会保障部门备案。

A.10 日内

B.15 日内

C.20 日内

D.30 日内

正确答案：D

1869.劳务派遣用工是我国劳动用工的（ ）形式

A.基本

B.补充

C.外在

D.内在

正确答案：B

1870.实行劳务派遣后，实际用人单位与劳务人员签定（ ）。

A.劳务派遣合同

B.劳动合同

C.劳务协议

D.劳动协议

正确答案：C

1871.面临以下哪种情况时，用工单位可能选择人力资源服务外包（ ）

A.需要建立企业人力资源管理制度时

B.需要降低人力资源管理成本时

C.锻炼企业人力资源管理人员的能力时

D.人力资源管理部门人员工作积极性不高时

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1872.公共就业服务是指由（ ）提供的公益性就业服务。

A.各级劳动保障部门

B.高校及其就业服务部门

C.市场化人力资源服务机构

D.以上均可

正确答案：A

1873.人力资源服务机构从事流动人员人事档案管理服务的，按照（ ）办理。

A.国家有关规定

B.人力资源服务行业协会公约

C.人力资源服务机构的服务标准

D.以上均可

正确答案：A

1874.人力资源服务机构举办人力资源交流会，应当按照有关规定提前制定活动方案，核实招聘单位的（ ），并向社会公布交流会信息。

A.招聘人员和招聘形式

B.招聘岗位和招聘人员

C.招聘流程和录用条件

D.资质证明和招聘资料

正确答案：D

1875.根据山东省人力资源市场条例，设立人力资源服务机构（职业中介机构、人才中介服务机构），应当取得（ ），并在其范围内开展活动。

A.营业执照

B.人力资源服务许可

C.人力资源机构证书

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.人力资源服务经营范围

正确答案：B

1876.人力资源服务机构在开业期间的禁行行为不包括（ ）：

A.提供虚假求职和招聘信息

B.发布包含歧视性内容的招聘信息

C.为无合法身份证件的求职者或者无合法证照的用人单位提供人力资源服务

D.加入人力资源服务行业协会

正确答案：D

1877.我国《劳动法》在招聘录用方面，严格禁止用人单位招用未满（ ）周岁的未成年人。

A.14

B.16

C.18

D.20

正确答案：B

1878.下列哪项权利不属于劳动监察机构及劳动监察员享有的权利?( )

A.调查权

B.决策权

C.处分权

D.检查权

正确答案：B

1879.关于劳务派遣的说法，符合法律规定的是( )。

A.用人单位不得设立劳务派遣单位向所属单位派遣劳动者

B.用人单位与其他单位合伙设立的劳务派遣单位，可以向本单位派遣劳动者

C.劳务派遣单位应当依照劳动法有关规定设立，注册资本不得少于50万元

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.劳务派遣单位可以向被派遣劳动者收取管理费用

正确答案：A

1880. 提出现代人力资本理论的是( )。

A. 舒尔茨和贝克尔

B. 德鲁克和萨贝宁

C. 哈比森和雨果

D. 康芒斯和刘易斯

正确答案：A

1881. 按照劳动经济学的观点，不属于人力资本投资的方式是（ ）。

A. 实践岗位锻炼

B. 教育和培训

C. 迁移

D. 医疗保健

正确答案：A

1882.按照国际惯例，判断一个国家是否进入老龄化社会，是看这个国家（　　）。

A.60 岁以上人口比例是否超过 10%

B.55 岁以上人口比例是否超过 10%

C.63 岁以上人口比例是否超过 10%

D.65 岁以上人口比例是否超过 10%

正确答案：A

1883.2007 年 8 月，（　）出台，首次在国家法律层面提出“人力资源市场的概念

A.《关于引发服务业发展“十二五”规划的通知》

B.《加快服务业发展的若干意见》

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.《就业促进法》

D.《劳动合同法》

正确答案：C

1884.劳务派遣与业务外包的区别有（　）

A.合同不同

B.员工管理关系不同

C.法律关系不同

D.以上都是

正确答案：D

1885.企业在实施业务外包时，应注意以下（　）问题

A.准确界定外包业务，选择合适的外包服务商

B.建立完善的外包服务管理体系

C.强化外包服务意识，提升组织认同程度

D.以上都是

正确答案：D

1886.人才测评的原理有匹配性原理、推断性原理和（　）

A.公平性原理

B.客观性原理

C.误差性原理

D.权威性原理

正确答案：D

1887.（　）的最大优点在于可以考察被试者在没有经历过的情境中可能的行为表现

A.情境面试

B.综合面试

C.行为面试

D.素质面试

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：A

1888.人力资源服务外包的特点主要是基础性、重复性和（　）

A.低效性

B.通用性

C.战略性

D.高成本性

正确答案：B

1889.薪酬管理咨询围绕三个主要方面进行，分别是内部公平性、外部公平性和（　）

A.比例公平性

B.层级复杂性

C.个体公平性

D.团体公平性

正确答案：C

1890.从方法论角度，建立人才标准的基本方法可以分为（　）和演绎法两个大类共四种。

A.推断法

B.考察法

C.归纳法

D.测验法

正确答案：C

1891.人事档案工作创新包括（　）

A.体制创新

B.制度创新

C.技术创新

D.以上都是

正确答案：D

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1892.下面关于职业介绍的说法，错误的是（　）

A.职业介绍机构与劳动者之间确立了劳动关系

B.在职业介绍关系中，除约定无偿提供服务外，劳动者需依约定给付职业介绍机构居间报酬

C.在职业介绍关系中，同样是使用劳动力的用工单位给付职业介绍机构居间报酬

D.在职业介绍关系中，使用单位可以是以从事派遣为业的机构，可以将职业介绍机构介绍的劳动者派遣出去，这是自然且不违法的。

正确答案：A

1893.职业介绍业务流程包括（　）

A.接待登记

B.入职匹配

C.职业指导

D.以上都是

正确答案：D

1894.以下不属于就业援助的特征是（ ）

A.就业援助的实施主体应当是社会

B.就业援助是从根本上解决就业困难人员就业难问题

C.就业援助的目的是保障就业困难群体实现就业权

D.就业援助对象的确定必须通过一定的认定程序

正确答案：A

1895.个人就业登记业务流程包括（ ）

①实现就业人员准备材料 ②录入系统 ③个人提交申请材料 ④填表并签署个人意见

⑤提供办理就业失业登记证或信息变更材料 ⑥提取实现就业人员档案

⑦社保所工作人员审核材料 ⑧材料整理留存

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.①⑤④③⑦②⑧⑥

B.①⑤④③⑦②⑥⑧

C.④①⑤⑧③②⑥⑦

D.④①⑤⑧③②⑦⑥

正确答案：B

1896.职业指导的主要对象是（ ）

A.成年人

B.青年学生

C.成年人和青年学生

D.以上都不是

正确答案：C

1897.职业指导的方法有（ ）

①心理模拟教学方法 ②比较分析方法 ③榜样法 ④目标法 ⑤测验法

⑥因材施教法

A.①②③

B.①②③④

C.①②③④⑤

D.①②③④⑤⑥

正确答案：D

1898.OECD 国家基础学校的职业指导政策的主要特点在于：第一，职业指导以（ ）为目标；第二，职业指导以（ ）为方向；第三，职业指导以（ ）为中心；第四，职业指导以（ ）为主。

A.学生 发展 整合 学习

B.学生 发展 学习 整合

C.发展 学生 学习 整合

D.发展 学生 整合 学习

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1899.职业的特征包括（ ）

①产业性 ②行业性 ③职位性 ④组群性 ⑤时空性

A.①③

B.①③④

C.①②③④

D.①②③④⑤

正确答案：D

1900.信息技术在人力资源服务中的应用趋势包括（ ）

A.基于移动互联网的人力资源移动服务

B.基于移动互联网、云计算的人力资源移动服务

C.基于移动互联网、大数据、云计算的人力资源移动服务

D.基于大数据、云计算的人力资源移动服务

正确答案：C

1901.下面不属于人力资源服务业规制性政策的是（ ）

A.市场秩序整顿

B.行业诚信体系建设

C.税收优惠政策

D.行业标准化建设

正确答案：C

1902.下面不属于培训服务对国家和社会功能的是（ ）

A.实现国家治理能力和治理体系现代化

B.打造终身学习社会，推动实施就业优先战略

C.改善组织的绩效

D.建设人力资源强国，推动落实人才强国战略

正确答案：C

1903.人力资源和社会保障公共事务代理的服务对象包括（ ）

A.用人单位和个人

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.用人单位

C.个人

D.以上都不是

正确答案：A

1904.“社会保障”(SoCiAlSECurity)一词的出现，最早是在（ ）。

A.美国 1935 年颁布的《社会保障法》

B.英国 1601 年颁布的《济贫法》

C.贝弗里奇 1942 年起草的《社会保险及相关服务》

D.日本 1952 年出版的《日本社会保障读本》

正确答案：A

1905.英国建立福利国家的理论与政策依据是 1942 年由贝弗里奇主持起草的研究报告（ ）。

A.《新大西岛》

B.《乌托邦》

C.《社会保险及相关服务》

D.《理想国》

正确答案：C

1905.在中国，1997 年国务院学位委员会将新增的社会保障归入（ ）。

A.经济学门类应用经济一级学科

B.政治学门类政策管理一级学科

C.管理学门类公共管理一级学科

D.社会学门类社会管理一级学科

正确答案：C

1906.人力资源外包服务的核心是（ ），即企业将部分或全部人力资源管理职能委托给专业机构处理，自身聚焦核心业务。

A.人才寻访

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B. 职能委托

C. 薪酬发放

D. 社保代缴

正确答案：B

1907.猎头业务属于《人力资源服务机构管理规定》中的（ ），需取得人力资源服务许可证后方可开展。

A. 人力资源服务外包

B. 职业中介活动

C. 人力资源咨询

D. 人力资源培训

正确答案：B

1908.人力资源外包服务中，（ ）是行业基础支柱，2025 年市场规模占比达 42.0%，核心包括社保公积金代缴、薪酬核算等基础事

务。

A.招聘流程外包（RPO）

B.人事事务外包

C.薪酬福利外包

D.人力资源数字化外包

正确答案：B

1909.猎头业务的服务对象主要是（ ），聚焦高端、稀缺岗位的人才寻访。

A.普通劳动者

B.用人单位

C.高校毕业生

D.失业人员

正确答案：B

1910.根据《人力资源服务机构管理规定》，申请从事职业中介活动（含猎头）的，至少需要（ ）名以上专职工作人员。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.1

B.2

C.3

D.5

正确答案：C

1911.人力资源外包与劳务派遣的核心区别在于（ ）。

A.是否提供人才寻访服务

B.用工关系的归属不同

C.是否收取服务费用

D.服务对象的规模不同

正确答案：B

1912.猎头业务的收费模式通常为（ ），即按照成功推荐人才年薪

的一定比例收取服务费。

A. 固定收费

B. 按人头收费

C. 绩效提成

D. 按比例收费

正确答案：D

1913.人力资源服务机构开展猎头业务时，不得有下列哪种行为（ ）。

A. 为用人单位推荐符合岗位要求的候选人

B. 泄露候选人的个人隐私信息

C. 对候选人进行背景调查

D. 与用人单位签订服务协议

正确答案：B

1914.猎头业务中，“被动候选人”是指（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 主动求职的候选人

B. 目前在职、未主动求职但有跳槽意愿的候选人

C. 失业待业的候选人

D. 应届生候选人

正确答案：B

1915.人力资源外包服务中，招聘流程外包（RPO）的核心是（ ），涵盖从岗位需求分析到入职跟进的全流程招聘服务。

A. 高端人才寻访

B. 基础人事事务处理

C. 全流程招聘代理

D. 薪酬福利管理

正确答案：C

1916.经营性人力资源服务机构设立分支机构的，应当自市场主体登

记办理完毕之日起（ ）内，书面报告分支机构住所地人力资源社会保障行政部门。

A.7 日

B.15 日

C.30 日

D.60 日

正确答案：B

1917.人力资源外包行业的增长动力不包括（ ）。

A.效率驱动

B.合规驱动

C.成本驱动（降低企业自身服务成本）

D.全球化驱动

正确答案：C

1918.猎头业务中，背景调查的核心目的是（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.核实候选人的身份信息

B.核实候选人的工作经历、资质及诚信状况

C.了解候选人的家庭背景

D.评估候选人的薪资期望

正确答案：B

1919.下列哪项不属于人力资源外包的核心业务范畴（ ）。

A.社保公积金代缴

B.高端人才寻访

C.薪酬发放

D.劳动合同管理

正确答案：B

1920.人力资源服务机构开展人力资源服务外包业务，备案事项不包括（ ）。

A.机构名称

B.法定代表人

C.服务收费标准

D.住所地

正确答案：C

1921.人力资源外包服务的价值实现正从“基础事务代劳”向（ ）与“管理效能升级”跨越。

A.高端人才寻访

B.战略协同支撑

C.成本极致压缩

D.合规风险规避

正确答案：B

1922.猎头业务与招聘流程外包（RPO）的核心区别在于（ ）。

A.是否收取服务费用

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.服务的岗位层级和聚焦点不同

C.是否为企业提供招聘服务

D.是否需要备案

正确答案：B

1923.人力资源数字化外包的核心服务不包括（ ）。

A.HR 系统选型与实施

B.人力数据平台搭建

C.社保公积金代缴

D.数字化流程优化

正确答案：C

1924.下列哪项属于猎头业务的禁止性行为（ ）。

A.为无合法证照的用人单位提供猎头服务

B.对候选人进行专业评估

C. 与候选人签订服务协议

D. 向用人单位提供候选人简历

正确答案：A

1925. 猎头行业中，AI 技术的应用主要起到（ ）的作用，无法替代顾问对岗位的深度理解。

A. 精准匹配高端人才

B. 筛选简历、提升效率

C. 背景调查

D. 薪酬谈判

正确答案：B

1926. 2025 年，跨文化人力资源管理、跨境用工外包需求同比增长（ ），成为人力资源外包行业的新兴增长极。

A. 45%

B. 52%

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 65%

D. 72%

正确答案：C

1927.猎头业务的核心价值是（ ），解决企业关键人才缺口。

A. 提供基础人事服务

B. 提供稀缺人才信息、专业评估和说服服务

C. 降低企业用工成本

D. 优化企业薪酬体系

正确答案：B

1930.人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员时，发布的招聘信息不得含有（ ）方面的歧视性内容。

A. 学历、经验

B. 民族、种族、性别、宗教信仰

C.专业、技能

D.年龄、户籍

正确答案：B

1931.下列哪项不属于猎头业务的服务流程（ ）。

A.岗位需求分析

B.社保公积金代缴

C.候选人寻访

D.背景调查

正确答案：B

1932.根据《人力资源服务机构管理规定》，人力资源服务许可证分为纸质证书和电子证书，两者（ ）。

A.纸质证书效力更高

B.电子证书效力更高

C.具有同等法律效力

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.效力由当地人社部门规定

正确答案：C

1933. 人力资源共享服务中心将员工雇佣旅程周期分为应聘、入职、在职到离职四个阶段。以下不属于离职阶段的是（ ）。

A.内部调动

B.权限移除

C.福利注销

D.离职面谈

正确答案：A

1934. 全球最早的高级人才寻访机构是在（ ）诞生的迪克·迪兰人才搜索公司。

A.英国

B. 德国

C. 美国

D. 中国

正确答案：C

1935. MPC 是国外兴起的一种全新的猎头模式，成为当下较为热门的猎头服务创新模式。请问 MPC 模式是以服务（　）为核心。

A. 求职者

B. 候选人

C. 猎头公司

D. 用人单位

正确答案：B

1936. 随着信息化和经济的全球化，员工福利出现了新的管理模式。这种有利于降低企业在福利方面的各项成本，将有限的资源集中在发展自身核心竞争力上的管理模式叫做（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.薪酬外包

B.福利外包

C.员工关系服务外包

D.劳务派遣

正确答案：B

1937. 目前咨询公司在进行职位评价时，常用海氏（HAY）三要素评估法和美世国际职位评估法，这两种方法均属于（　）。

A.岗位分类法

B.要素计点法

C.因素比较法

D.工作排序法

正确答案：B

1938. 人事代理是指有人事代理资格的人才市场中介服务机构，在核定的业务范围内受用人单位和个人委托，代理相关事务。其中劳动者与人事代理中介机构之间的关系为（　）。

A.委托关系

B.劳资关系

C.劳动关系

D.合同关系

正确答案：A

1939. 依据国家相关规定，下列选项中（　）不属于人力资源服务机构可以开展的服务项目。

A.人力资源培训服务

B.人力资源管理咨询服务

C.人力资源战略规划服务

D.职业介绍服务

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：C

1940. 人力资源服务机构的从业人员的年人均参加各类业务培训应不少于（　）课时，并持有培训机构出具的培训证明。

A. 20

B. 30

C. 40

D. 50

正确答案：B

1941. 服务项目的委托对象为某单位组织时，下列选项中（　）不属于人力资源服务机构在开展相关服务项目时应审核的材料。

A. 营业执照

B.法人证书

C.委托单位的需求清单

D.委托单位介绍信或授权委托书

正确答案：C

1942. 人力资源服务机构应对单位或个人委托的服务项目进行评估，（ ）属于其评估的内容。

A. 委托单位或个人需求评估

B. 服务期限评估

C. 服务项目概述评估

D. 收费标准评估

正确答案：A

1943. 高级人才寻访（ 猎头）服务作为人力资源服务行业中重要的服务内容，高级人才寻访（ 猎头）服务始于 20 世纪 20 年代的（ ）。A.德国

B.美国

C.法国

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.新加坡

正确答案：B

1944. 根据《人力资源市场暂行条例》，（ ）应当加强人力资源市场监管，维护市场秩序，保障公平竞争。

A. 人力资源就业促进司

B. 人力资源社会保障行政部门

C. 人力资源规划财务司

D. 人力资源劳动监察局

正确答案：B

1945. 国家鼓励开展（ ）的人力资源国际合作与交流，充分开发利用国际国内人力资源。

A. 平等.和平

B. 和平.互利

C. 平等.互利

D. 和平.尊重

正确答案：C

1946. 《人力资源市场暂行条例》所称的人力资源服务机构，包括（　）。

A. 公共人力资源服务机构

B. 经营性人力资源服务机构

C. 公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构

D. 以上都不对

正确答案：C

1947. 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. 镇级以上人民政府

B. 县级以上人民政府

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 市级以上人民政府

D. 县级人民政府

正确答案：B

1948. （　）应当依法加强公共人力资源服务经费管理。

A. 人力资源社会保障就业促进司

B.人力资源社会保障劳动监察局

C.人力资源社会保障行政部门

D.人力资源社会保障工资福利司

正确答案：C

1949. （　）从事职业中介活动的，应当依法向人力资源社会保障行政部门申请行政许可，取得人力资源服务许可证。

A. 人力资源服务机构

B. 经营性人力资源服务机构

C. 公共人力资源服务机构

D. 中介公司

正确答案：B

1950. 根据《劳动合同法》，用人单位招用劳动者时，有权了解劳动者的哪类信息？（ ）

A. 婚姻状况

B. 家庭背景

C. 与劳动合同直接相关的基本情况

D. 身高体重

正确答案：C

1951. 用人单位扣押劳动者身份证件，应当承担何种法律责任？（ ）

A. 警告

B. 责令限期退还并依法给予处罚

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 行政拘留

D. 通报批评

正确答案：B

1952.从我国人力资源服务信息化的实践来看，信息技术在人力资源服务业中的应用已经进入哪个阶段？（ ）

A. 手工操作阶段

B. 单机应用阶段

C. 运用互联网思维、刷新传统技术手段的技术发展阶段

D. 完全人工智能替代阶段

正确答案：C

1953. 国家引导和建立的人力资源市场体系是：（ ）

A. 分割封闭的市场体系

B. 统一开放、竞争有序的人力资源市场体系

C. 政府完全管控的市场体系

D. 仅服务高端人才的市场体系

正确答案：B

1954. 我国人力资源服务业发展的重要政策文件《关于推进新时代人力资源服务业高质量发展的意见》是由哪个部门发布的？（ ）

A. 国家发展改革委

B. 人力资源和社会保障部等五部门

C. 科技部

D. 教育部

正确答案：B

1955. 人力资源服务产业园的建设属于人力资源服务业的哪种发展模式？（ ）

A. 分散经营

B. 集聚发展

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 个体户模式

D. 线上单一模式

正确答案：B

1956. 列哪项属于人力资源服务业的新兴业态？（ ）

A. 劳务派遣

B. 人事档案托管

C. 灵活用工平台

D. 职业介绍

正确答案：C

1957. 人力资源服务业在促进就业方面的作用不包括：（ ）

A. 提高劳动力市场匹配效率

B. 创造新的就业岗位

C. 完全替代企业人力资源管理

D.促进人才流动

正确答案：C

1958.根据行业发展报告，人力资源服务业数字化转型的主要趋势是：（ ）

A.完全去人工化

B.技术赋能与人性化服务相结合

C.只服务大客户

D.取消线下服务

正确答案：B

1959.我国人力资源服务行业第一个国家级发展规划是：（ ）

A.《人力资源市场暂行条例》

B.《关于加快发展人力资源服务业的意见》

C.《就业促进法》

D.《劳动合同法》

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1960.人力资源服务机构参与“一带一路”建设，主要提供：（ ）

A.仅语言培训

B.国际化人才招聘、跨文化培训等服务

C.旅游服务

D.货物贸易

正确答案：B

1961.人力资源服务业高质量发展的核心要义是：（ ）

A.机构数量快速增长

B.服务产品价格降低

C.专业化、精细化、价值链高端化

D.兼并重组加快

正确答案：C

1962.当前人力资源服务业面临的主要挑战不包括：（ ）

A.技术快速迭代

B.人才需求变化

C.市场需求持续萎缩

D.监管政策变化

正确答案：C

1963.根据《人力资源服务术语》国家标准，下列哪项是对“人力资源服务”的正确描述？（ ）

A.仅为用人单位提供招聘服务

B.为劳动者和用人单位提供相关服务的活动

C.仅包括劳务派遣

D.仅包括人事代理

正确答案：B

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

1964.根据国家标准《高级人才寻访服务规范》，高级人才寻访服务是指为满足客户需求，通过专业方法搜寻、甄选、推荐和提供高级人才的：（ ）

A.信息服务

B.咨询服务

C.系列服务活动

D.培训服务

正确答案：C

1965.在人力资源服务标准化建设中，“京津冀区域协同地方标准”主要涉及哪些方面？（ ）

A.人力资源管理

B.人力资源服务规范及机构等级划分与评定

C.劳动法律法规

D. 社会保险缴纳

正确答案：B

1966. 根据行业规范，人力资源服务机构在开展业务时，应遵循的首要原则是：（ ）

A. 利润最大化

B. 合法诚信

C. 规模扩张

D. 价格竞争

正确答案：B

1967. 人力资源服务机构的等级评定通常包括哪些维度？（ ）

A. 服务规模、服务场所面积

B. 服务规范、服务能力、服务业绩、诚信状况

C. 员工数量、成立时间

D. 广告投入、品牌知名度

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1968. 根据行业规范，人才测评服务中使用的测评工具应当：（ ）

A. 越复杂越好

B. 具有科学性、有效性和公平性

C. 统一使用国外量表

D. 无需信效度检验

正确答案：B

1969. 人力资源外包服务规范中，服务协议应当明确的内容不包括：（ ）

A. 服务项目、内容、期限

B. 服务费用及支付方式

C. 企业内部管理制度

D. 双方权利义务和违约责任

正确答案：C

1970.开展劳务派遣业务，应当与被派遣劳动者订立多长时间以上的固定期限劳动合同？（ ）

A.6 个月

B.1 年

C.2 年

D.3 年

正确答案：C

1971.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.劳务派遣协议

C.劳务合同

D.承揽合同

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：B

1972.用工单位应当履行的义务不包括下列哪项？（ ）

A.执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护

B.支付被派遣劳动者工资

C.告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬

D.支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇

正确答案：B

1973.人力资源服务行业协会的主要职责不包括：（ ）

A.制定行业自律规范

B.组织从业人员培训

C.直接干预企业经营

D.维护会员合法权益

正确答案：C

1974. 人力资源服务机构在提供培训服务时，应当：（ ）

A. 只注重理论教学

B. 保证培训质量，不得虚假宣传

C. 承诺包就业

D. 无需考虑学员实际需求

正确答案：B

1975. 根据行业标准，人力资源管理咨询服务的成果形式通常不包括：（ ）

A. 诊断报告

B. 解决方案

C. 保证企业利润翻倍

D. 实施辅导

正确答案：C

1976. 人力资源服务机构在开展业务时，遇到可能产生利益冲突的情形，应当：（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 隐瞒不报

B. 向客户披露并获得同意

C. 自行处理

D. 放弃业务

正确答案：B

1977. 社会保险费由谁缴纳？（ ）

A. 全部由用人单位缴纳

B. 全部由个人缴纳

C. 由用人单位和劳动者共同缴纳（部分险种个人不缴）

D. 由国家财政全额承担

正确答案：C

1978. 职工应当参加基本养老保险，其养老保险费的缴纳主体是：

（ ）

A. 仅由用人单位缴纳

B. 仅由职工个人缴纳

C. 用人单位和职工共同缴纳

D. 国家全额补贴

正确答案：C

1979. 职工应当参加工伤保险，其工伤保险费的缴纳主体是：（ ）

A. 用人单位缴纳，职工不缴纳

B. 职工个人缴纳

C. 用人单位和职工共同缴纳

D. 政府缴纳

正确答案：A

1981. 失业保险金的标准，不得低于：（ ）

A. 当地最低工资标准

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B. 城市居民最低生活保障标准

C. 当地平均工资标准

D. 当地基本养老金标准

正确答案：B

1981. 职工应当缴纳的社会保险费中，个人需要缴纳的项目是：（ ）

A. 基本养老保险、基本医疗保险、失业保险

B. 基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险

C. 基本养老保险、失业保险、生育保险

D. 工伤保险、生育保险

正确答案：A

1982. 参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满多少年的，按月领取基本养老金？（ ）

A. 10 年

B. 15 年

C. 20 年

D. 25 年

正确答案：B

1983. 企业职工领取技能提升补贴的条件之一是依法参加失业保险并累计缴纳失业保险费多长时间以上？（ ）

A. 12 个月

B. 24 个月

C. 36 个月

D. 48 个月

正确答案：C

1984. 失业保险稳岗返还政策的主要目的是：（ ）

A. 增加职工收入

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B. 鼓励企业不裁员或少裁员

C. 奖励优秀员工

D. 补充企业流动资金

正确答案：B

1985. 工伤保险的缴费比例如何确定？（ ）

A. 统一固定比例

B. 根据行业差别费率以及用人单位工伤保险费使用、工伤发生率等确定

C. 由用人单位自行申报

D. 由职工个人选择

正确答案：B

1986. 灵活就业人员参加企业职工基本养老保险，缴费基数可以在什么范围内选择？（ ）

A. 当地最低工资标准至平均工资

B. 当地平均工资的 60%至 300%

C. 固定金额

D. 全国统一标准

正确答案：B

1987. 根据《就业促进法》，对从事个体经营的符合国家规定条件的失业人员和残疾人，有关部门应当免除：（ ）

A. 个人所得税

B. 社会保险费

C. 行政事业性收费

D. 增值税

正确答案：C

1988. 根据《就业促进法》，用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定哪类内容？（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 工作岗位

B. 工资待遇

C. 限制女职工结婚、生育

D. 工作地点

正确答案：C

1989.职业价值观是人们在职业生活中表现出来的一种价值取向，我国学者将职业价值观分为了 12 类，其中，“希望工作能够提供平台和机会，使自己的专业和能力得以全面运用和施展，实现自身价值”，这属于哪种职业价值观？（ ）

A. 自由独立

B. 社会需要

C. 自我成长

D. 自我实现

正确答案：D

1900.从我国人力资源服务信息化实践来看，信息技术在人力资源服务业中的应用，已经进入运用互联网思维、革新传统技术手段的发展新阶段。下列关于信息技术在人力资源服务领域应用现状层级划分，说法有误的是（　）。

A.基于互联网思维的人力资源服务

B.基于移动互联网的人力资源移动服务

C.基于信息系统的人力资源管理软件

D.基于大数据算法的人力资源全域智能服务

正确答案：C

1991.职业意识是职业道德、职业操守、职业行为等职业要素的总和。下列有关职业意识的说法，有误的是（　）。

A. 职业意识是约定俗成、师承父传的

B. 职业意识是有行业或企业相似性的，但没有社会共性

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 职业意识不是突然形成的，而是经历了一定的产生和发展过程

D. 合理、恰当的职业期望有助于职业选择的成功

正确答案：B

1992.在人力资源市场体系中，不属于机制运行体系三个关键组成要素的是（　）。

A.人力资源供给方

B.人力资源需求方

C.人力资源价格

D. 人力资源服务机构

正确答案：D

1993.经营性人力资源服务是指以提供有偿人力资源中介服务为主，通过企业化经营的方式向劳动者和用人单位提供的人力资源服务。经营性人力资源服务机构不能由（　）举办。

A.法人

B.公共组织

C.其他组织

D.公民个人

正确答案：B

1994.由于劳动者的技能结构与现在的就业岗位技能结构错位，造成失业与岗位空缺并存的一种失业现象叫做（　）。

A. 摩擦性失业

B. 结构性失业

C. 季节性失业

D. 周期性失业

正确答案：B

1995.经济部门中，存在着边际劳动生产力等于或小于零的人员的现象。这种现象叫做（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 摩擦性失业

B. 结构性失业

C. 季节性失业

D 隐性失业

正确答案：D

1996.下列与失业相关的统计指标中，反映人力资源市场中每个岗位需求所对应的求职人数的指标是（　）。

A. 失业率

B. 经济活动人口率

C. 劳动力参与率

D. 求人倍率

正确答案：D

1996.求人倍率反映了人力资源市场中每个岗位需求所对应的求职人

数。若求人倍率大于1，则说明人力资源市场上劳动力的（　）。

A.供给小于需求

B.供给等于需求

C.供给大于需求

D.供需无法比较

正确答案：A

1997.失业统计指标是反映人力资源市场失业情况的重要依据。在下列统计指标中，（　）是指经济活动人口占16岁以上人口的比例。

A.经济活动人口率

B.劳动力参与率

C.求人倍率

D.劳动适龄人口率

正确答案：B

1998.信息发布是公共人力资源服务机构应当免费为劳动者提供的六项基本服务之一。下列不属于公共就业服务机构发布的信息的是（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.职业供求信息

B.人力资源市场工资指导价位信息

C.职业培训信息

D.年龄、性别、健康状况等基本信息

正确答案：D

1999.代办工伤认定、劳动能力鉴定及工伤待遇申报属于人力资源和社会保障公共事务代理的哪一项主要内容？（　）

A.人事档案管理服务

B.社会保险代理服务

C.集体户口管理服务

D.流动党员管理服务

正确答案：B

2000.人力资源和社会保障公共事务代理不是简单意义上的中介服务，还要求中介服务机构的从业人员具有较强的代理业务能力，能提供较高专业水准的服务。这体现了人力资源和社会保障公共事务代理的什么特点？（　）

A.社会化

B.契约化

C.系统化

D.专业化

正确答案：D

二、多项选择题（1000题）

1.下列属于工作分析信息收集的定性方法的有（　）。

A.访谈法

B.观察法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.关键事件法

D.工作日志法

答案：ABCD

2.工作分析的基本原则包括（　）。

A.客观性

B.系统性

C.动态性

D.主观性

答案：ABC

3.工作分析中，工作信息的主要来源有（　）。

A.任职者

B.直接上级

C.下属

D.顾客

答案：ABCD

4.下列属于工作分析中的工作定位方法的有（ ）。

A.访谈法

B.观察法

C.关键事件法

D.工作实践法

答案：ABCD

5.下列属于工作分析定性方法的有（ ）。

A.访谈法

B.观察法

C.关键事件法

D.回归分析法

答案：ABC

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

6.以下属于工作分析结果的应用的有（ ）。

A.招聘与选拔

B.绩效评估

C.薪酬管理

D.培训开发

答案：ABCD

7.工作描述中通常包括的内容有（ ）。

A.工作标识

B.工作职责

C.工作条件

D.工作规范

答案：ABC

8.工作规范的内容通常包括（ ）。

A.教育背景

B.工作经验

C.技能要求

D.工作职责

答案：ABC

9.工作分析中，观察法适用于（ ）。

A.外显操作性工作

B.周期短的工作

C.大量标准化的日常工作

D.脑力劳动为主的工作

答案：ABC

10.工作分析访谈法的优点包括（ ）。

A.收集信息深入

B.能够双向交流

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.成本较低

D.收集信息全面

答案：ABD

11.工作分析问卷法的优点包括（ ）。

A.成本低

B.速度快

C.覆盖面广

D.信息真实

答案：ABC

12.工作分析中，关键事件法的主要步骤包括（ ）。

A.收集关键事件

B.整理关键事件

C.验证关键事件

D.形成工作分析结果

答案：ABC

13.工作分析流程中，准备阶段的工作包括（ ）。

A.确定工作分析目的

B.选择分析对象

C.制定实施方案

D.编写职位说明书

答案：ABC

14.工作分析中，常用的定量分析工具包括（ ）。

A.PAQ

B.FJA

C.MPDQ

D.德尔菲法

答案：ABC

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

15.职位分析问卷（PAQ）的优点有（ ）。

A.通用性强

B.信度高

C.成本低

D.适用于各种工作

答案：AB

16.工作分析中，主题专家会议法（SMEs）参与人员包括（ ）。

A.任职者

B.直接上级

C.外部专家

D.工作分析人员

答案：ABCD

17.关于工作分析的作用，正确的有（ ）。

A.为招聘提供依据

B.为培训提供需求

C.为绩效考核提供指标

D.为薪酬管理提供岗位价值依据

答案：ABCD

18.下列属于工作设计方法的有（ ）。

A.工作轮换

B.工作扩大化

C.工作丰富化

D.自主工作团队

答案：ABCD

19.工作分析中，工作日志法的优点包括（ ）。

A.信息真实可靠

B.收集信息全面

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.成本较低

D.不受时间限制

答案：ABC

20.工作分析中，观察法的局限性包括（ ）。

A.不适用于脑力劳动

B.无法观察完整工作周期

C.可能影响员工正常操作

D.适用于大量标准化工作

答案：ABC

21.工作分析中，职位分析问卷（PAQ）的缺点包括（ ）。

A.不适用于管理层工作

B.阅读能力要求高

C.成本较高

D.通用性差

答案：ABC

22.工作分析结果的直接表现形式是（ ）。

A.工作描述

B.工作规范

C.工作说明书

D.工作评价

答案：ABC

23.工作说明书的主要内容包括（ ）。

A.工作标识

B.工作职责

C.任职资格

D.工作环境

答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

24.工作分析中，收集工作信息的方法选择应考虑的因素包括（ ）。

A.工作性质

B.分析目的

C.成本

D.任职者配合度

答案：ABCD

25.人力资源规划中，工作分析的作用在于（ ）。

A.明确岗位职责

B.确定岗位任职条件

C.预测人力资源需求

D.制定培训计划

答案：ABCD

26.下列属于工作分析基本术语的有（ ）。

A.任务

B.职责

C.职位

D.工作要素

答案：ABCD

27.工作分析的实施阶段主要包括（ ）。

A.收集工作信息

B.分析工作信息

C.审查工作信息

D.编写工作说明书

答案：ABCD

28.工作分析中，工作描述中的工作关系通常包括（ ）。

A.上下级关系

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.内部沟通关系

C.外部联络关系

D.监督关系

答案：ABCD

29.工作分析中，工作规范中的任职资格通常包括（ ）。

A.知识要求

B.技能要求

C.能力要求

D.个性特质

答案：ABCD

30.工作分析信息的主要用途包括（ ）。

A.工作评价

B.工作设计

C.工作分类

D.工作再设计

答案：ABCD

31.下列属于工作分析定量方法的有（ ）。

A.职位分析问卷法

B.管理职位描述问卷法

C.职能工作分析法

D.工作要素法

答案：ABC

32.关于工作分析中关键事件法的描述，正确的是（ ）。

A.记录工作中的关键行为

B.需区分有效和无效行为

C.可全面描述工作

D.适用于所有岗位

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：AB

33.工作分析中，访谈法的缺点包括（ ）。

A.耗时较长

B.信息可能被扭曲

C.成本高

D.难以收集非结构化信息

答案：ABC

34.工作分析中，观察法适用的工作类型有（ ）。

A.操作工的工作

B.简单重复的工作

C.标准化的工作

D.脑力工作

答案：ABC

35.工作分析中，工作实践法适用于（ ）。

A.短期内可掌握的工作

B.简单操作的工作

C.辅助性工作

D.复杂管理工作

答案：ABC

36.工作分析中，职位说明书的编写原则包括（ ）。

A.清晰

B.准确

C.具体

D.简洁

答案：ABCD

37.工作分析中，工作分析小组成员通常包括（ ）。

A.人力资源专家

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.部门主管

C.任职者代表

D.外部顾问

答案：ABCD

38.工作分析中，收集工作信息的常见工具包括（ ）。

A.问卷

B.访谈提纲

C.观察记录表

D.工作日志表

答案：ABCD

39.关于工作扩大化，正确的说法有（ ）。

A.增加横向任务

B.提高工作多样性

C.减少工作单调感

D.增加工作责任

答案：ABC

40.工作分析中，工作丰富化的核心包括（ ）。

A.赋予员工更多责任

B.提高工作自主性

C.增加工作反馈

D.增加任务数量

答案：ABC

41.工作分析中，工作特征模型理论的五个核心维度包括（ ）。

A.技能多样性

B.任务完整性

C.任务重要性

D.工作自主性

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：ABCD

42.工作分析中，工作设计需要考虑的因素包括（ ）。

A.组织目标

B.员工能力

C.工作流程

D.技术条件

答案：ABCD

43.下列属于人力资源规划内容的有（ ）。

A.总体规划

B.人员补充规划

C.培训开发规划

D.薪酬规划

答案：ABCD

44.人力资源需求预测的方法包括（ ）。

A.趋势分析法

B.比率分析法

C.回归分析法

D.德尔菲法

答案：ABCD

45.人力资源供给预测中，内部供给预测的方法包括（ ）。

A.技能清单法

B.人员核查法

C.马尔科夫模型

D.替换单法

答案：ABCD

46.影响人力资源需求的因素有（ ）。

A.组织战略

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.技术水平

C.经济环境

D.劳动力成本

答案：ABCD

47.人力资源规划中，当预测人力资源供大于求时，可以采取的措施包括（ ）。

A.裁员

B.提前退休

C.限制招聘

D.增加培训

答案：ABC

48.当预测人力资源供不应求时，可以采取的措施包括（ ）。

A.招聘

B.加班

C.外包

D.裁员

答案：ABC

49.人力资源规划的编制步骤包括（ ）。

A.调查分析

B.预测需求

C.预测供给

D.制定规划

答案：ABCD

50.人力资源信息系统（HRIS）的功能包括（ ）。

A.存储员工信息

B.分析人力资源数据

C.支持决策

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.招聘管理

答案：ABCD

51.人力资源规划中，马尔科夫模型主要用于（ ）。

A.外部供给预测

B.内部供给预测

C.需求预测

D.人员流动分析

答案：BD

52.下列属于人力资源需求预测的定量方法的有（ ）。

A.趋势预测法

B.比率分析法

C.回归分析法

D.德尔菲法

答案：ABC

53.工作分析中，工作描述中的工作标识包括（ ）。

A.职位名称

B.职位代码

C.所属部门

D.薪资等级

答案：ABC

54.工作分析中，工作规范中的能力要求通常包括（ ）。

A.分析能力

B.沟通能力

C.组织能力

D.领导能力

答案：ABCD

55.工作分析中，问卷调查法的缺点包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.信息真实性低

B.回收率可能低

C.设计成本高

D.对填写者要求高

答案：ABCD

56.工作分析中，工作分析结果的信度是指（ ）。

A.结果的一致性

B.结果的准确性

C.结果的稳定性

D.结果的可靠性

答案：ACD

57.工作分析中，工作分析结果的效度是指（ ）。

A.结果准确反映工作程度

B.测量工具的有效性

C.结果得到广泛认可

D.结果可重复验证

答案：AB

58.工作分析中，职位说明书的审核主体通常包括（ ）。

A.任职者本人

B.直接上级

C.人力资源部门

D.外部专家

答案：ABC

59.工作分析中，工作再设计的常见形式包括（ ）。

A.工作轮换

B.工作扩大化

C.工作丰富化

D.工作简化

答案：ABCD

60.工作分析中，科学管理时期的工作设计理论强调（ ）。

A.工作简化

B.工作专业化

C.工作标准化

D.工作丰富化

答案：ABC

61.工作分析中，工作特征模型理论认为，核心维度影响的关键心理状态包括（ ）。

A.对工作意义的体验

B.对工作结果的了解

C.对工作责任的体验

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.对工作回报的满意

答案：ABC

62.人力资源规划中，人力资源信息系统建立需要考虑的因素有（ ）。

A.组织规模

B.信息需求

C.成本

D.技术条件

答案：ABCD

63.人力资源规划中，外部供给预测需要考虑的因素有（ ）。

A.人口结构

B.教育水平

C.劳动力流动率

D.行业竞争

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：ABCD

64.人力资源规划中，预测人力资源需求时需要考虑的变量包括（ ）。

A.销售额

B.产量

C.劳动生产率

D.员工流失率

答案：ABCD

65.人力资源规划中，技能清单的主要内容包括（ ）。

A.员工年龄

B.工作经验

C.教育背景

D.绩效评价

答案：ABCD

66.人力资源规划中，人员核查法主要用于（ ）。

A.了解内部人员数量

B.了解内部人员结构

C.了解内部人员技能

D.预测未来供给

答案：ABC

67.裁员优化应遵循（ ）。

A. 依法合规

B. 公平公正

C. 保障核心人才

D. 随意裁减

答案：ABC

68.人力资源规划中，解决人力资源短缺的措施有（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.招聘新员工

B.内部晋升

C.延长工作时间

D.外包

答案：ABCD

69.人力资源规划中，解决人力资源过剩的措施有（ ）。

A.裁员

B.降薪

C.提前退休

D.减少工作周

答案：ABCD

70.人力资源规划中，需求预测的德尔菲法的特点包括（ ）。

A.匿名性

B.反馈性

C.统计性

D.主观性

答案：ABC

71.人力资源规划中，比率分析法主要用于预测（ ）。

A.生产人员需求

B.销售人员需求

C.管理人员需求

D.技术人员需求

答案：ABCD

72.人力资源规划中，趋势分析法适用于（ ）。

A.短期预测

B.中期预测

C.长期预测

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.任何时期

答案：AB

73.人力资源规划中，回归分析法包括（ ）。

A.一元回归

B.多元回归

C.非线性回归

D.逻辑回归

答案：ABCD

74.人力资源规划中，人力资源供给预测包括（ ）。

A.内部供给预测

B.外部供给预测

C.宏观供给预测

D.微观供给预测

答案：AB

75.人力资源规划中，影响人力资源供给的内部因素有（ ）。

A.员工流失率

B.内部晋升政策

C.员工技能水平

D.员工满意度

答案：ABCD

76.工作分析中，工作分析结果的动态维护包括（ ）。

A.定期更新

B.重大变化及时调整

C.新岗位及时分析

D.存档保存

答案：ABC

77.工作分析中，职位说明书的常见使用误区有（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.过于僵化

B.脱离实际

C.过于简单

D.更新不及时

答案：ABCD

78.工作分析与人力资源规划的关系体现在（ ）。

A.工作分析为人力资源规划提供基础信息

B.工作分析确定岗位职责和任职条件，便于预测需求

C.工作分析结果用于制定岗位编制

D.工作分析帮助确定岗位空缺

答案：ABCD

79.人力资源规划中，人力资源需求预测的步骤包括（ ）。

A.确定预测目标

B.收集资料

C.选择预测方法

D.实施预测并分析

答案：ABCD

80.人力资源规划中，企业战略对人力资源规划的影响包括（ ）。

A.扩张战略需要增加人员

B.收缩战略需要减少人员

C.稳定战略需要维持人员

D.多元化战略需要复合型人才

答案：ABCD

81.人力资源规划中，人力资源计划的类型包括（ ）。

A.长期规划

B.中期规划

C.短期规划

D.年度规划

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：ABCD

82.工作分析中，工作描述中的工作职责描述应遵循的原则包括（ ）。

A.明确具体

B.职责清晰

C.无重叠

D.无遗漏

答案：ABCD

83.工作分析中，工作规范中的任职资格确定方法包括（ ）。

A.工作分析访谈

B.关键事件法

C.专家判断法

D.统计分析法

答案：ABCD

84.工作分析中，工作设计中的社会技术系统理论强调（ ）。

A.技术因素

B.社会因素

C.人机匹配

D.工作团队

答案：ABCD

85.工作分析中，工作扩大化和工作丰富化的区别在于（ ）。

A.前者是横向，后者是纵向

B.前者增加任务，后者增加责任

C.前者提高多样性，后者提高自主性

D.前者是量的变化，后者是质的变化

答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

86.工作分析中，工作再设计的主要动机包括（ ）。

A.提高员工满意度

B.提高生产效率

C.适应组织变革

D.员工个人发展

答案：ABCD

87.人力资源规划中，人力资源预算包括（ ）。

A.招聘预算

B.培训预算

C.薪酬预算

D.福利预算

答案：ABCD

88.人力资源规划中，人力成本控制包括（ ）。

A.定员定编

B.薪酬总额控制

C.招聘成本控制

D.培训成本控制

答案：ABCD

89.人力资源规划中，定编定员的方法包括（ ）。

A.劳动效率定员法

B.岗位定员法

C.比例定员法

D.设备定员法

答案：ABCD

90.工作分析中，工作负荷分析的主要用途包括（ ）。

A.确定人员编制

B.确定工作饱和度

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.确定工作流程

D.确定工作职责

答案：AB

91.人力资源规划中，人力资源盘点的主要内容包括（ ）。

A.员工数量

B.员工质量

C.员工结构

D.员工流动情况

答案：ABCD

92.人力资源规划中，晋升规划包括（ ）。

A.晋升通道

B.晋升标准

C.晋升比例

D.晋升人选

答案：ABC

93.人力资源规划中，培训开发规划通常包括（ ）。

A.培训需求

B.培训计划

C.培训预算

D.培训评估

答案：ABC

94.工作分析中，工作分析实施过程中可能遇到的障碍有（ ）。

A.员工抵触

B.管理者不配合

C.缺乏专业人才

D.预算不足

答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

95.工作分析中，工作分析结果的质量评价标准包括（ ）。

A.信度

B.效度

C.实用性

D.可接受性

答案：ABCD

96.人力资源规划中，人力资源需求预测与供给预测的关系是（ ）。

A.需求预测是基础

B.供给预测是基础

C.两者结合确定净需求

D.两者独立进行

答案：AC

97.人力资源规划中，编制人力资源规划的原则包括（ ）。

A.战略性原则

B.动态性原则

C.实事求是原则

D.系统性原则

答案：ABCD

98.人力资源规划中，影响人力资源供给的内部因素包括（ ）。

A.组织政策

B.薪酬水平

C.企业文化

D.职业发展通道

答案：ABCD

99.工作分析中，工作分析的目的主要有（ ）。

A.组织优化

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.人力资源管理

C.工作设计

D.员工发展

答案：ABCD

100.工作分析中，工作分析对于员工发展的意义体现在（ ）。

A.明确职业发展路径

B.提供培训需求

C.帮助员工了解岗位要求

D.作为晋升依据

答案：ABCD

101. 在进行培训需求分析时，需要考虑不同对象的要求，培训需求分析的对象包括（ ）。

A. 新入职员工

B. 在职普通员工

C. 在职核心员工

D. 管理人员

正确答案：ABCD

102. 在开展培训需求分析时，具体可以通过下列（　）方法收集信息。

A. 问卷调查法

B. 现场观察法

C. 工作任务分析法

D. 重点团队面谈法

答案：ABCD

103. 直接传授型培训法是适用于知识类培训的一种培训方法，直接传授型培训法可以划分为（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 课堂讲授法

B. 专题讲座法

C. 工作轮换法

D. 讨论法

答案：ABD

104. 选择合适的培训方法能够使培训产生更好的效果，判断选择的培训方法是否合适的标准包括（　）。

A. 培训方法的选择是否有针对性

B. 培训方法是否与培训目的、课程目标相适应

C. 培训方法的选择是否满足特定工作任务的要求

D. 培训方法是否与培训对象的群体特征相适应

答案：ABCD

105. 现今人员外派已经是跨国经营的大势所趋，为提高外派人员的工作效果，需要组织跨文化培训。在设计跨文化培训时，需考虑

（　）等因素。

A. 个人属性

B. 组织战略

C. 文化属性

D. 具体工作属性

答案：ABCD

106. 培训计划可以按照不同的标准划分为不同的类型，其中按照培训层级划分，培训计划可以分为（　）。

A. 公司级培训计划

B. 部门级培训计划

C. 经理级培训计划

D. 个人培训计划

答案：ABD

107. 当前，人力资源培训外包已十分普遍。企业在选择培训外包机构时，要重点考虑培训机构的（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 培训教材

B. 培训师

C. 硬件设施

D. 相关经验

答案：ABCD

108. 培训效果评估是确定培训的有效性和价值性的重要过程，为做好培训效果评估，可以从（　）三个层次进行。

A. 培训课程评估

B. 培训需求评估

C. 培训实施评估

D. 培训收益评估

答案：BCD

109. 企业在培训时会涉及不同的方面，培训的效果也会受其影响，因此培训效果的评估也包括多方面内容，培训效果评估的内容主要包括（　）。

A. 反应评估

B. 学习评估

C. 结果评估

D. 行为评估

答案：ABCD

110. 企业在新员工入职时有必要对其培训，在进行新员工培训内容设计时，需要考虑的两大因素包括（　）。

A. 新员工自身的特点

B. 培训讲师

C. 培训环境

D. 新员工培训的目标

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：AD

111. 职业生涯是指员工一生中所从事职业的全部过程，一般来说，员工的职业生涯包含（　）两个方面。

A. 组织职业生涯

B. 内职业生涯

C. 外职业生涯

D. 个人职业生涯

答案：BC

112. 态度型培训法是培训的重要方法之一，态度型培训法主要适用于以（　）为内容的训练。

A. 行为调整

B. 知识训练

C. 心理培训

D. 技能培训

答案：AC

113. 企业在组织培训中，需要考虑不同人员的特性，从而针对性地设计培训内容。对于企业中的基层管理人员培训，其培训的内容需要侧重（　）。

A. 企业战略发展研究

B. 管理人员角色认知

C. 管理技能培训

D. 管理实务培训

答案：BCD

114. 下列做法中，符合职业生涯管理原则的有（　）。

A. 以上级评价为准

B. 管理者优先

C. 不断进行发展创新

D. 组织与员工共同发展

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：CD

115. 影响招聘的因素有很多，制约着企业招聘人员的招聘方法、招聘标准等。企业外部人力资源市场影响企业招聘的具体因素主要表现在（　）。

A. 人力资源招聘者水平

B. 人力资源供给状况

C. 人力资源价格

D. 人力资源市场的成熟程度

答案：BCD

116. 在进行招聘人数规划时，要先对人员需求进行分析。下列哪些情况下会产生人员需求？（　）

A. 突发的员工离职造成缺员

B. 企业遭遇经济危机

C. 机构调整时人员流动

D. 岗位原有人员晋升而形成的职位空缺

答案：ACD

117. 招聘基准中，人员的基本标准主要从人员的三个匹配度来定义，即（　），只有人员的三个匹配度都符合组织的要求，他才有可能适应组织的工作。

A. 人员技能与岗位职责相匹配

B. 人员个性与团队特点相匹配

C. 人员价值观与组织价值观相匹配

D. 人员学历与组织地位相匹配

答案：ABC

118. 内部招聘是指企业的岗位空缺由企业或组织内那些已经被确认接近提升线的人员，或通过平级调动来补充。下列属于内部招聘方式的是（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 通过就业服务机构招聘

B. 提拔晋升

C. 工作轮换

D. 竞聘上岗

答案：BCD

119. 企业应选择符合本企业需要的学校，采取多种方式来招聘人才。校园招聘的方式主要包括（　）。

A. 企业到校园招聘

B. 学校自办企业

C. 企业和学校联手培养

D. 学生提前到企业实习

答案：ACD

120. 背景调查可以让企业在相对较低成本费用下避免雇佣风险，提高招聘质量，加快招聘进程，多方面核实预聘员工的背景信息，做出充分知情的聘用决定。对应聘者的背景调查一般包括（　）。

A. 学历调查

B. 个人资质调查

C. 个人资信调查

D. 雇员忠诚度调查

答案：ABCD

121. 材料筛选法是通过一些材料信息来考察和选拔人才的方法。材料筛选法的具体形式包括（　）。

A. 申请表

B. 调查问卷

C. 任务说明书

D. 证明材料

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：AD

122. 个人简历分析是指根据简历或档案中记载的事实，了解一个人的成长历程和工作业绩，从而对其人格背景有一定的了解。个人简历分析方法用于人员测评的特点包括（　）。

A. 预测效度随着时间的推进会越来越低

B. 预测效度随着时间的推进会越来越高

C. 成本较高

D. 真实性可能存在问题

答案：AD

123. 在人才测评中，按面试组织形式是否标准化和程序化来划分的面试类型包括（　）。

A. 集体面试

B. 结构化面试

C. 流水式面试

D. 非结构化面试

答案：BD

124. 不同企业的岗前培训内容是各不相同的，这些不同主要是由哪些因素决定的？（　）

A. 企业组织结构

B. 企业的生产经营特点

C. 企业文化

D. 新员工的素质

答案：BCD

125. 培训效果是指公司和学员从培训中获得的收益，培训效果评估包括衡量对项目收益起决定作用的特定成果和标准，其评估的维度包括（　）。

A. 标准相关度

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B. 信度

C. 准确度

D. 区分度

答案：ABD

126. 员工能力开发的目的是重视企业中的每一位员工，将他们的潜在能力开发出来，提高他们的工作效率，为企业的持续快速发展做出必要的贡献。企业员工能力开发主要包括下列哪几个方面？（　）

A. 员工适应能力开发

B. 员工心理素质开发

C. 员工创新能力开发

D. 员工性格特征开发

答案：ABC

127. 彼得•圣吉全面阐述了学习型组织的思想，集中论述了学习型组织的五项修炼，并表明如果这五项修炼得到有效应用，组织就能获得有力的竞争优势，以下属于这五项修炼的是（　）。

A. 自我超越

B. 心智模式

C. 共同愿景

D. 团队学习

答案：ABCD

128. 了解导致培训外包风险的因素，有助于制定减少风险的有效管理方法，及时采取风险规避措施，下列属于培训风险中失控风险的有（　）。

A. 时间成本

B. 不确定性

C. 契约成本

D. 法律风险

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：BD

129. 为了帮助员工在培训中取得更好的效果，企业会对培训的各个环节作出要求，员工培训的要求主要包括（　）。

A. 高层管理者的支持

B. 培训机构的设置

C. 合格的培训师资

D. 足额的培训经费

答案：ABCD

130. 培训评估手段的选择主要可以解决（　）等问题，是实现有效评估的重要条件之一。

A. 如何在培训过程中进行效果评估

B. 如何进行培训

C. 如何考察受训人员将所学运用到工作中的情况

D. 如何考核培训的成败

答案：ACD

131. 遴选培训供应商时应考虑的有关问题包括供应商的（　）。

A. 培训经验

B. 员工任职资格

C. 拥有的客户

D. 收费事宜

答案：ABCD

132. 在培训需求分析的工作岗位层次分析中，（　）可以用来确定各个工作岗位的员工达到理想的工作业绩所必须掌握的技能和能力。

A. 工作分析

B. 绩效评价

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 质量报告

D. 顾客反映

答案：ABCD

133. 培训方法是为了实现培训目标而确定的手段和技法，它的选择必须与（　）相适应。

A. 培训场所

B. 培训需求

C. 培训教师

D. 培训教程

答案：BD

134. 企业设置培训课程时需遵循一定的原则来保证培训课程设计的合理性，需考虑的原则有（　）。

A. 体现全员参与的原则

B. 符合企业和学习者的需求

C. 体现企业培训功能的基本目标

D. 符合成人学习者的认知规律

答案：BCD

135. 企业在培训结束之后需对培训进行及时有效的评估，培训效果评估的内容包括（　）。

A. 培训活动及其内容的评估

B. 培训计划可行性评估

C. 培训效果效益的综合评估

D. 培训需求的整体评估

答案：ABCD

136. 重点团队面谈法作为培训需求信息收集的方法之一，下列关于重点团队面谈法的说法正确的是？（　）

A. 适用于服务性、事务性和生产作业的工作人员，对技术人员和销售人员不适用

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B. 不必和每个员工逐个面谈，花费时间和费用相对较少

C. 有利于充分讨论各种观点意见，得到有价值的培训需求信息

D. 容易激发参与面谈成员对企业培训的责任感和使命感

答案：BCD

137. 下列选项中，属于培训课程开发要素的是（　）。

A. 课程目标

B. 培训模式

C. 培训组织

D. 绩效模式

答案：ABC

138. 我国现在有很多企业建立自己的企业大学，但很多都是有名无实，实际上还不具备建立企业大学的前提条件。那么，以下哪些是

支撑建设企业大学的适宜因素？（　）

A. 企业发展成熟，规模不断扩大，员工不断增多

B. 企业建设企业大学的目的明确，得到高层支持

C. 企业管理者有强烈的个人意愿

D. 企业有足够的资金保障，保证企业大学的成功建设和正常运作

答案：ABD

139. 培训效果转化能够让培训目的落到实处，培训效果转化的方法主要包括（　）。

A. 建立学习小组

B. 业绩观察

C. 实施多阶段培训方案

D. 营造支持性的工作环境

答案：ACD

140. 培训需根据培训对象的特点选择合适的培训方法，生产人员培训常用的方法包括（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 讲授法

B. 演示法

C. 录像与多媒体教学

D. 角色扮演法

答案：ABC

141. 在进行培训成本的计算时，可以分为直接成本和间接成本分别计算，其中培训的直接成本包括（　）。

A. 培训材料

B. 培训设备

C. 培训师的师资费

D. 培训场地费用

答案：ABCD

142. 企业培训的内容多种多样，其中常见的人力资源培训内容包括（　）。

A. 对新员工进行培训，使其尽早掌握企业的各项方针政策、规章制度

B. 对新员工进行知识技能的培训与开发

C. 对现有员工的培训与开发，为工作轮换或者晋升创造条件

D. 对现有员工进行领导技能的培训与开发

答案：ABC

143. 下列关于人力资源培训计划制定的表述，正确的是？（　）

A. 人力资源培训计划是组织进行培训管理的实施规程

B. 人力资源培训计划的签发人就是人事部负责人

C. 人力资源培训计划包括培训计划变更或者调整方式

D. 在制定人力资源培训计划时，要从企业的实际出发，充分利用各种资源

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：ACD

144. 岗前培训是指对新职工进行的导向性培训，其目的是使新职工了解和掌握企业的基本情况。岗前培训开始时，高层经理人员应向受训人员介绍（　）等情况。

A. 员工福利

B. 就职合同

C. 公司对雇员的要求

D. 公司信念和期望

答案：CD

145. 培训系统通常是企业为了完成员工培训所建立的包括培训整个流程的复合系统，通常由若干个子系统构成，分别是（　）。

A. 培训需求分析系统

B. 培训规划系统

C. 培训组织实施系统

D. 培训效果评估系统

答案：ABCD

146. 转岗培训是指为转换工作岗位，使转岗人员掌握新岗位技术业务知识和工作技能，取得新岗位上岗资格所进行的培训。转岗培训的方式多种多样，主要包括（　）。

A. 接受现场的一对一指导

B. 外出参加培训

C. 与新员工一起参加拟转岗岗位的岗前培训

D. 接受企业的定向培训

答案：ABCD

147. 课堂培训法是员工培训的最基本方法，主要有课堂讲授和课堂讨论两部分。影响课堂培训效果的因素包括（　）。

A. 参训者人数

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B. 培训师的教学水平

C. 课程的正式程度

D. 培训内容是否符合学员的需要

答案：ABCD

148. 培训所需花费的费用分为有形资本和无形资本，其中有形资本包括（　）。

A. 场所的租赁费

B. 资料购买和印刷费用

C. 外请培训师的聘用费用

D. 设备器材的租赁费用

答案：ABCD

149. 员工培训是一种投资行为，包括企业投入和员工产出，对于培训效果的评估，主要考虑的是培训所带来的（　）。

A. 收益大小

B. 成本大小

C. 效益大小

D. 产出大小

答案：BC

150. 一项有效的评估，离不开多方面的信息收集。在实施评估的过程中，需要收集的培训效果信息包括（　）等方面。

A. 培训时间

B. 培训教师

C. 培训内容

D. 培训形式

答案：ABCD

151. 企业在实施培训时，需遵循科学的培训流程。培训的四大流程包括（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 培训需求分析

B. 培训设计

C. 培训实施

D. 培训效果评估

答案：ABCD

152. 企业的培训可按照不同的标准分为不同的类型。按照培训时间进行划分，企业培训的类型可以分为（　）。

A. 岗前培训

B. 在职培训

C. 职外培训

D. 管理人员培训

答案：ABC

153. 讨论法作为群体培训的方法之一，有效运用讨论法有利于取得

良好的培训效果。下列关于讨论法的表述，正确的是？（　）

A. 讨论法的目的是解决复杂的问题，或使受训人员就某个主题进行沟通，以求达成共识

B. 讨论法是对某一专题进行深入讨论的培训方法

C. 讨论法侧重于弥补受训人员在知识技能上的不足

D. 讨论法比较适宜管理层人员的培训与开发

答案：ABD

154. 培训是企业提升核心竞争力和发展优势的重要方式之一。下列关于培训的说法，正确的是？（　）

A. 培训作为人力资源管理的唯一核心要素，是传统组织管理的一个重要手段和方法

B. 培训是指组织通过学习性活动，有计划地给各位员工传授其所需要的知识、技能，从而使员工能够胜任工作，并实现组织目标的过程

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 培训的目的就是让员工掌握培训项目的知识、技能，树立正确的态度，并能在工作中将所学转化为工作绩效的行为

D. 当前人力资源培训逐渐成为组织人力资源开发的重要方式，能够为成功激发员工创造性提供一定支持

答案：BCD

155. 在岗培训是企业对现有员工开展的培训，对于提升企业员工的技能、素质等具有重要作用。企业在进行在岗培训时，可以选择的具体培训方式包括（　）。

A. 接受主管经理、同事等的业务指导

B. 工作扩大化

C. 邀请专家开展知识技能讲座

D. 开展某一专题的专项培训项目

答案：ACD

156. 群体培训是当前企业普遍使用的培训方法之一，具有培训对象广、成本相对较低等特点。群体培训方法包括（　）。

A. 课堂讲授法

B. 角色扮演法

C. 讨论法

D. 学徒培训

答案：ABC

157. 企业培训是企业人力资源管理与开发的重要组成部分和关键职能，企业实施培训的主要目的包括（　）。

A. 增强员工对组织的认同感和归属感

B. 提高员工的工资水平

C. 提高员工的工作动机

D. 提高员工的技能水平

答案：ACD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

158. 企业产生培训需求源于不同的原因，因此需要从人员、工作任务、组织发展等方面对培训需求进行分析。其中，培训需求分析中的人员分析包括对（　）等方面的分析。

A. 员工工作绩效

B. 员工技能、能力和综合素质

C. 企业战略、发展方向

D. 员工培训意愿、建议

答案：ABD

159. 在岗培训是指员工在不脱离工作岗位的情况下进行的培训，下列关于在岗培训的说法，正确的是？（　）

A. 在岗培训是大多数企业采用的主要培训方式之一

B. 在岗培训的优点是不需要占用工作时间

C. 在岗培训的优点是现实性和即时性

D. 有效的在岗培训有助于增加受训者对公司整体的认同

答案：ACD

160. 根据不同的标准，培训可以划分为不同的类型。其中，针对管理层的培训根据培训对象的级别进行划分，培训可以分为（　）。

A. 资深员工培训

B. 领导层培训

C. 高层管理者培训

D. 中层管理者培训

答案：CD

161. 在进行正式的培训之前，需要对培训需求进行分析。培训需求分析的三个层次是（　）。

A. 环境分析

B. 组织分析

C. 工作任务分析

D. 人员分析

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：BCD

162. 企业产生培训需求源于不同的原因，因此需要从不同层次、不同对象、不同阶段等方面对培训需求进行分析。培训需求中的组织分析的内容包括（　）。

A. 企业战略分析

B. 工作任务分析

C. 组织支持情况分析

D. 组织整体人力资源状况分析

答案：ACD

163. 有效的培训需求分析是保证培训科学性和有效性的关键，因此在分析培训需求时需采用合适的方法。培训需求分析的基本方法包括（　）。

A. 问卷调查法

B. 面谈法

C. 绩效分析法

D. 头脑风暴法

答案：ABC

164. 培训是企业提升核心竞争力和确立发展优势的重要方式之一。下列关于培训的表述，不正确的是？（　）

A. 培训通过提高员工的知识技能等，最终是为了企业的经济效益

B. 培训要从组织战略出发，避免为了培训而培训

C. 培训是管理层应该考虑的事，因此培训需求是由上级提出来的

D. 由于培训的产出回报难以计算，所以对培训的投入产出衡量不是重点

答案：CD

165. 讲授法是培训教师通过口头文字和文字书写的方式向培训对象传授知识的一种方法，在培训中应用非常广泛。下列选项中，不属于讲授法的优点的是（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 受训人员能主动参与培训

B. 可以同时对多数受训人员进行培训，不必耗费太多的时间与经费

C. 受训人员能够积极主动思考、分析与吸收

D. 适用于对所有人的培训

答案：ACD

166. 培训活动的开展是基于不同的培训需求，培训需求产生的原因通常包括（　）。

A. 战略变动

B. 行业政策变化

C. 工作变化

D. 人员内外流动

答案：ACD

167. 企业的培训成本一般可以分为直接成本和间接成本，其中直接成本包括（　）。

A. 培训讲师费用

B. 培训实施所需材料、设施、设备费用

C. 受训者在培训期间的工资和福利

D. 培训场地使用费用

E. 参训人员的交通、食宿等费用

答案：ABDE

168. 员工培训效果如何，是培训关注的重点之一，因此必须进行培训效果的跟踪反馈。培训效果的跟踪和反馈一般分为四个级别，即（　）。

A. 培训前对培训效果的跟踪和反馈

B. 培训中对培训效果的跟踪和反馈

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 培训效果评估

D. 培训效率评估

答案：ABCD

169. 企业需要根据培训内容的特点选择合适的培训方式，这样才能达到更好的培训效果。在选择培训方式时，适合进行现场培训的内容包括（　）。

A. 企业文化

B. 管理实务

C. 产品知识

D. 企业行为规范

答案：ABCD

170. 员工的职业生涯往往受到多方面因素的影响，其中属于影响员工职业生涯选择的个人因素有（　）。

A. 个人心理特质

B. 学历经历

C. 家庭背景

D. 个人生理特质

答案：ABCD

171. 观察法可用于收集培训信息，以下关于观察法的说法正确的是？（　）

A. 较适合销售人员和技术人员

B. 优点在于培训者和培训对象亲自接触

C. 观察者的主观偏见会影响调查的结论

D. 观察记录表可作为培训需求分析的依据

答案：BCD

172. 年度培训计划是每年度企业制定的员工培训计划，年度培训计划必须具备的内容有（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 培训目的

B. 培训内容

C. 培训需求

D. 培训对象

答案：ABCD

173. 员工培训会产生多种成本，一般来说可以分为直接培训成本和间接培训成本。其中，直接培训成本包括（　）。

A. 教室设备的租赁费用

B. 培训教师的费用

C. 学员的往来交通

D. 培训对象受训期间的工资福利

答案：ABC

174. 培训效果评估的四级评估体系能够从多个方面对培训进行评

估，从而保证培训评估的科学性和有效性。培训效果评估的四级评估体系包括（　）等内容。

A. 反应评估

B. 学习评估

C. 行为评估

D. 结果评估

答案：ABCD

175. 企业在对培训效果进行评估时，需要采用合适的评估方法。培训效果评估的方法主要包括（　）。

A. 行为观察法

B. 笔试法

C. 集体讨论法

D. 角色扮演法

答案：ABC

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

176. 企业在培训时不仅要注重内部培训资源的开发与利用，也要重视外部培训资源。其中，外部培训资源的开发途径包括（　）。

A. 聘请专职的培训师

B. 聘请本专业的专家、学者

C. 从大中院校聘请教师

D. 从顾问公司聘请培训顾问

答案：ABCD

177. 培训目标的设置是解决企业员工培训应该达到什么程度的标准，培训目标的特点包括（　）。

A. 组织性

B. 可操作性

C. 明确性

D. 符合企业发展目标

答案：BCD

178. 培训需求的调查与确认的流程主要有（　）

A. 提出需求意向

B. 排他分析

C. 因素确认

D. 需求确认

答案：ABCD

179. 培训需求分析的过程，由（　）、（　）、（　）参与进行。

A. 培训部门

B. 主管人员

C. 财务部门

D. 工作人员

答案：ABD

180. 戈德斯坦培训需求分析模型指出，培训需求分析应从下列哪些方面着手（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 人员分析

B. 组织分析

C. 环境分析

D. 任务分析

答案：ABD

181. 在培训需求循环评估模型指出，在每个循环中都需要依次从（　）、（　）和（　）进行分析。

A. 员工个人层面

B. 作业层面

C. 战略分析层面

D. 组织整体层面

答案：ABD

182. 下列属于常见的培训需求分析模型的有（　）。

A. 胜任力特征分析模型

B. 培训需求循环评估模型

C. 三维培训需求分析模型

D. 绩效分析模型

答案：ABCD

183. 培训项目设计的原则可以概括为以下几点（　）。

A. 满足需求

B. 重点突出

C. 立足当前

D. 讲求实用

答案：ABCD

184. 下列属于员工培训与开发项目设计的原则的是（　）。

A. 职业发展性原则

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B. 延续性原则

C. 挑战性原则

D. 清晰性原则

答案：AB

185. 绩效反馈面谈的主要目的有（　）。

A.向员工反馈绩效考核结果

B.向领导者反馈绩效考核结果

C.弄清员工绩效不合格的原因

D.向员工传递组织远景目标

186. 下列属于员工培训与开发项目设计的内容的是（　）。

A. 培训项目的确定

B. 实施过程的设计

C. 培训内容的开发

D. 评估手段的选择

答案：ABCD

187. 下列属于基于培训需求分析的员工培训项目设计的流程是（　）。

A. 开展员工培训需求分析的调查

B. 分析整合培训需求调查的结果

C. 清晰界定企业员工培训的目标

D. 制定培训项目计划和实施方案

答案：ABCD

188. 下列属于员工培训项目的开发与管理的内容的有（　）。

A. 员工培训项目材料的开发

B. 员工培训活动的设计与选择

C. 建构配套的培训制度与文化

D. 统筹协调培训部门管理功能

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：ABCD

189. 基于资源整合的课程设计，资源主要包括（　）信息等方面。

A. 人

B. 财

C. 物

D. 时间

答案：ABCD

190. 下列属于培训课程分析的有（　）。

A. 课程目标分析

B. 任务分析

C. 先决条件

D. 限制条件分析

答案：AB

191. 下列属于培训环境分析的是（　）。

A. 受训人员分析

B. 实际环境分析

C. 任务分析

D. 限制条件分析

答案：BD

192. 下列属于培训环境分析的是（　）。

A. 引进与整合

B. 器材与媒体可用性

C. 先决条件

D. 报名条件

答案：ABCD

193. 下列属于培训授课的方式的是（　）。

A. 讲授法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B. 研讨法

C. 案例分析法

D. 练习法

答案：ABCD

194. 对课程设计的评估主要从哪些方面进行（　）。

A. 课程评估的设计

B. 学员的反应

C. 学员的掌握情况

D. 培训后学员的工作情况

答案：ABCD

195. 在培训课程材料设计中，教学资料可分为（　）。

A. 整理资料

B. 课题资料

C. 资讯资料

D. 目录

答案：ABC

196. 下列属于培训课程制作的内容的是（　）。

A. 理论知识

B. 测试题

C. 游戏

D. 相关案例

答案：ABCD

197. 下列属于培训课程修订的程序的是（　）。

A. 确定修订流程的频率

B. 确定修订流程的范围

C. 把修正通知存档

D. 公布修订流程

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：ABCD

198. 下列属于教学方案形成的程序的是（　）。

A. 确定教学目的

B. 确定教学名称

C. 确定教学内容

D. 检查培训内容

答案：ABD

199. 下列属于教学方案形成的程序的是（　）。

A. 确定教学内容

B. 选定教学工具

C. 设计教学方式

D. 分配教学时间

答案：BCD

200. 下列属于培训的直接传授方法的是（　）。

A. 讲授法

B. 特别任务法

C. 专题讲座法

D. 研讨法

答案：ACD

201. 下列属于培训的实践性培训法的是（　）。

A. 案例研究法

B. 工作指导法

C. 工作轮换法

D. 模拟训练法

答案：BC

202. 下列属于参与式培训法的是（　）。

A. 自学

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B. 案例研究法

C. 头脑风暴法

D. 管理者训练法

答案：ABCD

203. 培训的方法众多，可以分为（　）等多种类型。

A. 科技时代的培训方式

B. 参与式培训法

C. 实践性培训法

D. 直接传授培训方法

答案：ABCD

204. 下列属于虚拟培训的特点是（　）。

A. 便捷性

B. 仿真性

C. 自主性

D. 安全性

答案：BCD

205. 下列属于案例分析法的操作程序的是（ ）。

A. 培训前的准备工作

B. 培训前的介绍工作

C. 案例讨论

D. 分析总结

答案：ABCD

206. 下列属于头脑风暴法的操作程序的是（ ）。

A. 准备阶段

B. 明确问题

C. 畅谈阶段

D. 解决问题

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：ABCD

207. 下列属于培训成果的类型的是（ ）。

A. 认知成果

B. 技能成果

C. 情感成果

D. 效果成果

答案：ABCD

208. 下列属于培训有效性信息类型的是（ ）。

A. 培训的及时性

B. 培训目标设定的合理性

C. 培训教师的选派

D. 培训教材的选用与开发

答案：ABCD

209. 下列属于泰勒模式培训有效性评估的步骤的是（　）。

A. 确定教育方案的目标

B. 确定应用目标的情景

C. 确定应用目标情景的途径

D. 设计取得记录的途径

答案：ABCD

210. 下列属于培训有效性评估的技术的是（　）。

A. 泰勒模式

B. 层次评估法

C. 目标导向模型法

D. 时间序列法

答案：ABC

211. 柯氏四级评估模式根据评估的深度和难度将培训效果分为（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 反应层面

B. 学习层面

C. 行为层面

D. 结果层面

答案：ABCD

212. 下列属于培训效果评估的程序的是（　）。

A. 明确培训评估的目的

B. 培训评估方案的制定

C. 培训评估信息的收集

D. 培训评估信息的整理与分析

答案：ABCD

213. 下列属于培训效果信息的收集方法的是（　）。

A. 通过资料收集

B. 通过观察收集

C. 通过访问收集

D. 通过培训调查收集

答案：ABCD

214. 下列属于通过观察收集培训效果信息的形式的是（ ）。

A. 培训组织准备工作观察

B. 培训实施现场观察

C. 培训对象参加情况观察

D. 培训对象反映情况观察

答案：ABCD

215. 下列属于通过培训调查收集培训效果信息的形式的是（ ）。

A. 培训需求调查

B. 培训组织调查

C. 培训内容及形式调查

D. 培训讲师调查

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：ABCD

216. 下列属于通过资料收集培训效果信息的资料类型的是（ ）。

A. 培训方案

B. 编写的培训教程

C. 有关培训的录音

D. 有关培训的录像资料

答案：ABCD

217. 下列属于培训评估方式的是（ ）。

A. 上测试

B. 中测试

C. 前测试

D. 后测试

答案：CD

218. 下列属于培训效果的评估工具的是（　）。

A. 问卷评估法

B. 360 度评估

C. 访谈法

D. 经验法

答案：ABC

219. 一项完整的培训制度应包括（　）。

A. 制定企业培训制度的依据

B. 实施企业员工培训的目的和宗旨

C. 企业培训制度实施办法

D. 企业培训制度的核准与实行

答案：ABCD

220. 下列属于受训者的培训档案内容的是（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 员工的基本情况

B. 家人的基本情况

C. 上岗培训情况

D. 升职晋级培训情况

答案：ACD

221. 下列属于培训考核评估制度的内容的是（　）。

A. 考核的评分标准

B. 考核结果的签署确认

C. 考核结果的备案

D. 考核结果的使用

答案：ABCD

222. 下列属于职业生涯规划的特征的是（　）。

A. 个性化

B. 开放性

C. 预期性

D. 可行性

答案：ABCD

223. 下列属于人员招聘计划内容的是（　）。

A. 人员需求清单

B. 招聘信息发布的时间和渠道

C. 招聘评估

D. 招聘小组人选

答案：ABD

224. 一则完整而优秀的招聘广告应该包括以下哪些内容（　）。

A. 富有特色和吸引力的组织情况介绍

B. 工作基本职责

C. 相关人力资源管理政策

D. 应聘者对组织的价值

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：ABC

225. 招聘需求可以从以下哪些方面进行分析和判断（　）。

A. 人与事总量配置

B. 人与事结构配置

C. 人与事质量配置

D. 人与岗位工作量负荷

答案：ABCD

226. 人与事总量配置分析实际有以下哪些情况（　）。

A. 人力资源过剩

B. 人力资源不足

C. 人力资源过剩与不足并存

D. 人力资源缺乏

答案：ABC

227. 招聘成本按类别可以分为以下几种情况（　）。

A. 信息成本

B. 人力成本

C. 时间成本

D. 财务成本

答案：ABCD

228. 企业对人才的需求是多种多样的，主要表现在（　）。

A. 员工能力的不同

B. 职位级别的不同

C. 地理分布的不同

D. 填补空缺的紧迫性不同

答案：BCD

229. 以下属于招聘外包的特点的是（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 专门化的服务

B. 减少招聘和培训成本

C. 降低和转移招聘风险

D. 招聘渠道的变革

答案：ABCD

230. 企业招聘面临着（　）等风险，将招聘外包给那些专业的人力资源公司，企业不但可以获得专业的人力资源管理服务，而且还可以降低和转移原有的招聘风险。

A. 政策法规

B. 金融

C. 技术

D. 公司治理

答案：ABCD

231. 制订招聘计划需要遵循以下哪些原则（　）。

A. 企业人才内部培养和人才引进相结合

B. 现有人力配置和必要人力储备相结合

C. 低成本和高效率相结合

D. 综合性和周全性相结合

答案：ABD

232. 在招聘计划中，对应聘者所关注的诸如（　）等涉及切身利益与未来发展的问题，要有明确而具体的说明。

A. 薪资福利

B. 试用转正

C. 职务升迁

D. 技能培训

答案：ABCD

233. 以下哪些选项属于员工素质测评的基本原理（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 个体差异原理

B. 工作差异原理

C. 薪酬差异原理

D. 背景差异原理

答案：AB

234. 人岗匹配包括以下哪些内容？（　）

A. 工作要求与员工素质相匹配

B. 工作报酬与员工需要相匹配

C. 员工与员工之间相匹配

D. 工作报酬与工作经验相匹配

答案：ABC

235. 以下哪些选项属于员工素质测评的类型（　）。

A. 补充性测评

B. 选拔性测评

C. 开发性测评

D. 诊断性测评

答案：BCD

236. 以下不属于诊断性测评的主要特点的是（　）。

A. 结果公开

B. 有较强的系统性

C. 测评内容十分精细

D. 语言描述精确

答案：AD

237. 下列内容属于员工素质测评的主要原则的是（　）。

A. 客观测评与主观测评相结合

B. 定性测评与定量测评相结合

C. 静态测评与动态测评相结合

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D. 素质测评与绩效测评相结合

答案：ABCD

238. 以下属于动态测评的优点的是（　）。

A. 了解被测评者素质的实际水平

B. 指导被测评者

C. 激发被测评者

D. 便于相互比较

答案：ABC

239. 测评指标的标度大致有以下几种（　）。

A. 量词式

B. 等级式

C. 数量式

D. 定义式

答案：ABCD

240. 以下构成测评标准体系的纵向结构的是（　）。

A. 工作绩效

B. 测评内容

C. 行为环境

D. 测评目标

答案：BD

241. 以下属于知识测评的层次的是（　）。

A. 记忆

B. 理解

C. 应用

D. 分析

答案：ABCD

242.能力测评一般包括以下哪些内容（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.一般能力测评

B.特殊能力测评

C.创造力测评

D.抗压能力测评

正确答案：ABC

243.以下属于笔试优点的是（　）。

A.成本相对较低，费时少、效率高

B.具有较高的信度和效度，科学性强

C.试卷评判比较客观，体现出公平、准确的特点

D.涵盖范围广泛，测试内容呈多样性

正确答案：ABCD

244.以下不属于笔试局限性的是（　）。

A.可能出现“高分低能”现象

B.无法考查应聘者的思想品德修养

C.可以考查应聘者的灵活应变能力

D.不能对应聘者表达含糊的问题进行追问

正确答案：ABD

245.从表现形式上看，笔试可以采用以下哪些试题形式。（　）

A.选择题

B.匹配题

C.综合分析题

D.案例分析题

正确答案：ABCD

246.以下属于非技术性笔试的考查内容的是（　）。

A.写作能力

B.逻辑思维能力

C.数理分析能力

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.外文阅读水平

正确答案：ABCD

247.岗位知识的测验，一般包括以下几个方面（　）。

A.工作能力测验

B.基础知识测验

C.技术知识测验

D.专业知识测验

正确答案：BCD

248.设计笔试主观题时，可以采用以下哪些形式（　）。

A.简答题

B.论述题

C.作文题

D.案例分析题

正确答案：ABCD

249.以下招聘阶段能够运用面试的是（　）。

A.初选阶段

B.中选阶段

C.终选阶段

D.评估阶段

正确答案：ABC

250.以下属于面试特点的是（　）。

A. 具有明确目的性

B. 按照预先设计的程序进行

C. 以谈话和观察为主要工具

D. 面试官与应聘者在面试过程中的地位相等

正确答案：ABC

251.根据面试的标准化程度，面试分为以下几种类型（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 结构化面试

B. 非压力面试

C. 半结构化面试

D. 非结构化面试

正确答案：ACD

252.以下哪些不属于根据面试实施方式划分的类型（　）。

A. 结构化面试

B. 单独面试

C. 压力面试

D. 小组面试

正确答案：BD

253.下列属于面试的发展趋势是（　）。

A. 提问的弹性化

B. 面试的理论和方法不断发展

C. 面试形式丰富多样

D. 面试考官的专业化

正确答案：ABCD

254.以下哪些选项体现了面试的形式丰富多样（　）。

A. 从单独面试到小组面试

B. 从一次性面试到分阶段面试

C. 从非结构化面试到结构化面试

D. 从结构化面试到非结构化面试

正确答案：ABC

255.下列属于结构化面试类型的是（　）。

A. 背景性问题

B. 知识性问题

C. 压力性问题

D. 行为性问题

正确答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

256.下列不属于结构化面试类型的是（　）。

A. 背景性问题

B. 知识性问题

C. 感性问题

D. 理性问题

正确答案：CD

257.以下属于行为化面试实质的是（　）。

A. 了解员工素质

B. 识别关键性的工作要求

C. 探测行为样本

D. 用特殊事例推断普遍情况

正确答案：BC

258.以下属于行为化面试 STAR 四要素法的是（　）。

A. 情境

B. 任务

C. 行动

D. 结果

正确答案：ABCD

259.以下属于群体决策法的特点的是（　）。

A.决策人员不唯一

B.决策人员的来源广泛

C.决策人员的来源单一

D.决策标准多元化

正确答案：AB

260.以下属于群体决策法决策人员的来源的是（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.猎头公司

B.企业高管

C.人力资源管理人员

D.用人部门经验丰富的员工

正确答案：BCD

261.下列选项中，属于心理测验的特点是（　）。

A.直接性

B.代表性

C.相对性

D.间接性

正确答案：BCD

262.职业心理测验是企业在招聘中判定应聘者个体差异的有效工具。以下属于主要测验手段的是（　）。

A.学业成就测验

B.投射测验

C.职业兴趣测验

D.职业能力测验

正确答案：ABCD

263.下列选项不属于霍兰德划分的职业人格类型中的艺术型的人格特征的是（　）。

A.想象力丰富的

B.内省的

C.遵守规则的

D.独创的

正确答案：BC

264.以下属于投射测验存在的不足的是（　）。

A.结果分析凭分析者主观判断

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.重测信度低

C.应用不便

D.在计分和解释上相对缺乏客观标准

正确答案：ABCD

265.人才测评是根据一定目的，综合运用定量和定性的多种方法，对人才的（　）等进行客观、准确评价的一种社会活动。

A.德

B.智

C.能

D.勤

正确答案：ABCD

266. 人才测评是通过一系列科学的手段和方法对人的基本素质及其绩效进行测量和评定的活动，并将其应用在组织发展与人才管理等

企业管理领域。如果按照测评目的划分，可以分为以下哪些类型？（　）

A.选拔性测评

B.总结性测评

C.教育测评否

D.诊断性测评

正确答案：ABD

267. 人才测评是通过一系列科学的手段和方法对人的基本素质及其绩效进行测量和评定的活动，并将其应用在组织发展与人才管理等企业管理领域。如果应用恰当，人才测评可以发挥以下哪些功能？（　）

A.鉴定功能

B.预测功能

C.诊断功能

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.导向功能

正确答案：ABCD

268. 人才测评是通过一系列科学的手段和方法对人的基本素质及其绩效进行测量和评定的活动。如果要发挥人才测评的所有功能，就需要坚持以下哪些基本原则？（　）

A.科学性原则

B.客观性原则

C.公平性原则

D.权威性原则

正确答案：ABCD

269. 人才测评是通过一系列科学的手段和方法对人的基本素质及其绩效进行测量和评定的活动，并将其应用在组织发展与人才管理等企业管理领域。以下哪些内容属于人才测评的基本原理？（　）

A.匹配性原理

B.推断性原理

C.误差性原理

D.绝对性原理

正确答案：ABC

270. 人才测评是建立在（　）基础上的一种科学的识才、选才方法。

A.心理测量学

B.人力资源管理学

C.政治学

D.行为科学

正确答案：ABD

271. 人才测评中的评价中心技术主要包括（　）等方法。

A.公文筐作业

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.无领导小组讨论

C.管理游戏

D.角色扮演

正确答案：ABCD

272. 公文筐测验是一种选拔高层管理人员常用的方法，这种方法的优点主要有（　）。

A.题目设计容易

B.成本低

C.应用范围大

D.情景性强

正确答案：CD

273. 内部招聘是招聘的一种特殊渠道，大多数企业在出现岗位空缺时首先考虑在内部进行人员调配。内部招聘的主要方式有（　）。

A.内部推荐

B.提拔晋升

C.工作调换

D.工作轮换

正确答案：ABCD

274. 外部招聘主要是通过各种途径和方法向企业外部的人员传递招聘信息，并运用各种方法吸引外部求职者前来应聘。外部招聘的缺点有（　）。

A.招聘

B.招聘所需时间长

C.人才适用性较长

D.招聘创新性不够

正确答案：ABC

275. 有明确目的的招聘不仅能为招聘工作的开展指明方向，而且能为检验招聘工作的成功与否提供标准。有效的招聘应具有并达到的目的是（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.降低成本提高效率

B.提高企业核心竞争力

C.扩大企业知名度

D.增强企业内部凝聚力

正确答案：ABCD

276. 在招聘过程中，只有坚持一定的原则才能确保整个招聘工作的有效性。下列属于招聘基本原则的是（　）。

A.能级匹配原则

B.全面考察原则

C.低成本原则

D.外部为主原则

正确答案：AB

277. 企业招聘工作的一般流程包括招聘前的基础性工作、人员招募、人员甄选、人员录用和人员招聘评估五个阶段。其中招聘前的基础性工作有（　）。

A.发布招聘信息

B.人力资源规划

C.工作分析

D.招聘计划制定

正确答案：BCD

278. 求职者的求职行为与众多因素有关，下列因素中对求职者求职行为有影响的是（　）。

A.教育背景

B.家庭背景

C.经济压力

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.工作压力

正确答案：ABCD

279. 在进行人员招聘时，选择内部招聘相对于外部招聘（　）。

A.所招聘人员的适应性强

B.不利于发挥组织现有人员的工作积极性

C.可以利用已有人事资料简化招聘、录用程序

D.有利于控制人力成本，减少培训期和费用

正确答案：ACD

280. 内部晋升是企业内部招聘的一种重要形式，可以通过（　）途径实现。

A.职业生涯开发系统

B.主管推荐

C.内部员工轮流坐庄

D.组织数据库

正确答案：ABD

281. 招聘人才时，应综合考察应聘者的（　）等。

A.知识

B.个人生活

C.技能

D.价值观

正确答案：ACD

282. 以背景调查的对象和内容为分类标志，背景调查可以分为（　）。

A.证明人核实

B.凭证核实

C.培训核实

D.亲自核实

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABC

283. 面试是人才测评常用的一种方法，其缺点主要有（　）。

A.面试耗时长

B.面试成本高

C.面试灵活性不够

D.应聘者容易紧张

正确答案：ABD

284. 企业在招聘过程中，对初选合格者进行的书面测试包括（　）。

A.智力测试

B.知识测试

C.个性测试

D.兴趣测试

正确答案：ABCD

285. 招聘评估是进一步提高以后招聘工作效率的一项必不可少的工作，其标准包括（　）。

A.主观性

B.标准化

C.适合性

D.可靠性

正确答案：BCD

286. 企业在招聘过程中会产生各种费用，下列属于招聘成本的是（　）。

A.招募成本

B.选拔成本

C.录用成本

D.安置成本

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABCD

287. 无领导小组讨论是当前人员招聘和选拔中经常采用的一种测评方法，其中被试者分组应注意把握（　）原则。

A.性别合理搭配

B.熟人同组

C.能力水平相当

D.职务级别相当

正确答案：ACD

288. 人才测评中有多种方法，下列能较为真实地模拟工作场景的测评方法有（　）。

A.心理测试

B.专业化笔试

C.公文筐测验

D.沙盘推演测试

正确答案：CD

289. 校园招聘作为企业重要的招聘渠道之一，其常见的人才测评方式有（　）。

A.履历分析

B.知识测试

C.面试交流

D.情景模拟

正确答案：ABCD

290. 招聘是企业人力资源管理工作中其他工作的前置性工作，一个企业发布招聘任务时可能是处于（　）的情形。

A.新组建一个企业

B.业务扩大人手不够

C.职位空缺较多

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.经济效益较低

正确答案：ABC

291. 以下关于内部招募的说法，正确的有（　）。

A.可以节约大量的费用

B.可以鼓励组织创新

C.激励性和准确性很强

D.能够带来鲇鱼效应

正确答案：AC

292. 网络招聘的优点包括（　）。

A.选择的余地大

B.成本较低

C.涉及的范围广

D.方便快捷

正确答案：ABCD

293. 能力测试的内容主要包括（　）。

A.普通能力倾向测试

B.人格测试

C.特殊职业能力测试

D.品行测试

正确答案：AC

294. 内部招募通过（　）等方法从企业内部人力资源储备中选拔所需人才。

A.内部晋升

B.人员重聘

C.工作调换

D.工作轮换

正确答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

295. 现代面试以面谈问答为主，加入一些辅助形式，具体包括（　）。

A.答辩式

B.案例分析

C.讲演式

D.模拟操作

正确答案：ABCD

296. 招聘团队应由（　）组成。

A.企业高层管理人员

B.专业人力资源管理人员

C.用人部门经理

D.用人部门经验丰富的员工代表

正确答案：ABC

297. 员工素质测评的基本原理不包括（　）。

A.个体差异原理

B.同素异构原理

C.工作差异原理

D.系统优化原理

正确答案：BD

298.对组织而言，培训有效性意味着（　）。

A.知识的增长

B.组织利润的增加

C.技能的提高

D.市场占有率的扩大

正确答案：BD

299.企业培训的内容多种多样，其中常见的人力资源培训内容包括（　）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.对新员工进行培训，使其尽早掌握企业的各项方针政策、规章制度

B.对新员工进行知识技能的培训与开发

C.对现有员工的培训与开发，为工作轮换或者晋升创造条件

D.对现有员工进行领导技能的培训与开发

正确答案：ABC

300.企业在选择校园招聘的学校时，应根据（　）来进行决策。

A.学校的名气

B.财务预算

C.学校的位置

D.所需要的员工类型

正确答案：BD

301.关于绩效考核和绩效管理，说法正确的是（　）。

A.绩效考核和绩效管理既有联系又有区别

B.绩效管理是一个完整的过程

C.绩效管理是绩效考核的一个过程

D.有效的绩效考核是对绩效管理的有力支撑

正确答案：ABD

302.制订绩效计划时需要遵循的原则有（　）。

A.系统化原则

B.全员参与原则

C.职位特色原则

D.价值驱动原则

正确答案：ABCD

303.绩效反馈面谈的主要目的有（　）。

A.向员工反馈绩效考核结果

B.为下个绩效周期工作做好准备

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.弄清员工绩效不合格的原因

D.向员工传递组织远景目标

正确答案：ABCD

304.下列对绩效计划概念的描述，正确的有（　）。

A.制订绩效计划是一个自上而下的过程，也是将组织绩效分解成个人绩效目标的过程

B.是主管人员与员工在绩效年开始之初围绕绩效目标进行反复沟通的过程

C.要求组织与员工对绩效目标有明确的认识，并将这种共识落实为绩效计划书

D.是绩效管理的第一个环节，也是绩效管理过程的起点

正确答案：ABCD

305.绩效管理在组织管理中的作用有（　）。

A.有助于管理者成本的节约

B.有助于组织内部的沟通

C.有助于促进员工的自我发展

D.有助于建立和谐的组织文化

正确答案：ABCD

306.绩效考核结果的应用主要体现在（ ）。

A.为人员调配提供依据

B.员工的培训与开发

C.为奖金分配提供依据

D.应用于员工养老保险

正确答案：ABC

307.长期绩效奖励计划有（ ）。

A.一次性奖金

B.现股计划

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.期股计划

D.月奖金

正确答案：BC

308.绩效考核的基本内容包括（ ）。

A. 工作业绩

B. 工作能力

C. 工作态度

D. 个人品行

正确答案：ABC

309.绩效考核的主体包括（ ）。

A. 上级

B. 同事

C. 下属

D. 客户

正确答案：ABCD

310.绩效信息收集渠道包括（ ）。

A. 工作记录

B. 管理人员观察

C. 客户评价

D. 财务资料

正确答案：ABCD

311.产生绩效考评误差的原因包括（ ）。

A、绩效考评标准不明

B、晕轮效应

C、考评者的偏见

D、对照效应

正确答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

312.薪酬管理的内容包括（ ）。

A、薪酬水平及其调整

B、薪酬制度的设计

C、薪酬形式的采用

D、薪酬成本的控制

正确答案：ABCD

313.在绩效管理中，不属于个人绩效的是（ ）。

A.岗位业绩

B.团队绩效

C.组织绩效

D.部门绩效

正确答案：BCD

314.以下关于战略导向的 KPI 体系的说法，（ ）选项是正确的。

A.KPI 体系是以控制为中心

B.将财务与非财务指标相结合

C.战略目标自上向下分解

D.能最大限度激发员工斗志

正确答案：BCD

315.在设计绩效指标体系时要求 KPI 必须具有可测性，是指（ ）意思。

A.指标数据要易于获取

B.能获得准确可高的数据资料

C.数据资料要体现增值性

D.指标标准要有明确的界定

正确答案：ABD

316.在绩效计划阶段，管理者应该和被管理者就绩效管理周期内的（ ）内容进行讨论。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.工作内容和职责

B.工作待遇

C.工作结果

D.工作支持

正确答案：ACD

317.下列管理行为或管理意图中，易造成绩效考评的苛刻化误差的有（ ）。

A.设定了高水平的绩效评定标准

B.拟扩大提薪或奖励人数比例

C.为有计划地减员提供证据

D.惩罚那些不服管理的员工

正确答案：ACD

318.绩效考评方法在实际应用中，可能出现的主观偏误有（ ）。

A.首因效应

B.统计误差

C.刻板效应

D.近因效应

正确答案：ACD

319.在绩效考评过程中，如果绩效考评结果过松过宽，容易导致（ ）问题。

A.阻碍组织的变革和发展

B.使业绩优秀的员工受到伤害

C.使员工滋生某种侥幸心理蒙混过关

D.形成狭隘的内部保护主义倾向

正确答案：ABCD

320.绩效管理与绩效评估既有区别也有联系。以下关于绩效评估和绩效管理的区别，（ ）说法是正确的。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.在人性观上，绩效评估的人性观是人性恶，绩效管理的人性观是人性善

B.在内容上，绩效评估是事后评价，绩效管理是事后评价和绩效改进

C.在参与方式上，绩效评估是管理者和员工共同参与，而绩效管理过程员工不参与

D.在效果上，绩效评估不能真实反映客观情况，而绩效管理较能真实反映客观情况

正确答案：ABD

321.人们对于绩效管理的认识往往存在较多的误区。以下对于绩效管理的认识，（ ）说法是不正确的。

A.绩效管理等同于绩效评估

B.绩效管理就是“绣花枕头”，中看不中用

C.绩效管理可以节约管理者的时间成本

D.绩效管理可以促进有效的沟通

正确答案：AB

322.绩效管理在企业实践中往往存在各类问题而达不到预期效果，以下（ ）属于绩效管理实践中的常见问题。

A.绩效管理与战略目标脱节

B.绩效指标缺乏科学性

C.绩效评估过于主观

D.忽视绩效面谈和绩效反馈

正确答案：ABCD

323.在绩效考评阶段，针对考评者的培训，主要包括（ ）内容。

A.考评者误区培训

B.关于绩效信息收集方法的培训

C.绩效考评指标培训

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.关于如何确定绩效标准的培训

正确答案：ABCD

324.目标管理是以目标为导向，使组织和个人取得最佳业绩的现代管理绩效方法。典型的目标管理的步骤包括（ ）。

A.制定组织的整体目标和战略

B.在经营单位和职能部门之间分配主要目标

C.在部门成员的合作下将具体目标落实到每位员工头上

D.单位管理者与其上司合作确定具体目标

正确答案：ABCD

325.绩效管理是人力资源管理的重要组成部分。以下对绩效管理体系地位的理解，（ ）说法是正确的。

A.绩效管理体系是企业战略目标实现的重要支持手段

B.绩效管理体系是人力资源系统的核心部分

C.绩效管理体系能够解决人力资源管理的所有问题

D.绩效管理体系为员工提供了一面有益的“镜子”

正确答案：ABD

326.在绩效管理中，绩效计划的制定应该由（ ）承担。

A.人力资源管理者

B.员工本人

C.各职能部门经理

D.客户

正确答案：ABC

327.绩效计划是绩效管理的初始环节。下列关于绩效计划的说法，（ ）选项是正确的。

A.绩效计划的制定主体是管理者和员工

B.绩效计划是绩效管理的核心

C.绩效计划的内容是关于绩效周期内工作和绩效标准的契约

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.绩效计划是个双向沟通的过程

正确答案：ACD

328.管理者在进行绩效沟通时需要掌握一些技巧，下列（ ）选项属于管理者应该具备的沟通技巧。

A.态度应该坦诚

B.内容应该具体

C.鼓励多于批评

D.多说多听

正确答案：ABC

329.以工作结果为考评重点的考评是众多民营企业考核员工的方法。下列（ ）属于工作结果型的绩效考评指标。

A.专业知识面

B.商品销售量

C.产品合格率

D.产品返修率

正确答案：BCD

330.在绩效管理的实际应用中，通常把平衡计分卡和 KPI 结合使用。运用平衡计分卡建立关键绩效指标的步骤包括（ ）。

A.确定组织发展战略

B.从平衡计分卡的四方面分析成功关键因素

C.确定成功关键因素与各主要业务流程之间的关系

D.确定各主要业务流程的关键控制点，形成组织和部门的绩效指标体系

正确答案：ABCD

331.绩效考评在实际过程中常常会出现误差。以下（ ）做法可以有效防止绩效考评可能出现的各种偏误。

A.以岗位分析为基础，制定科学合理的评价指标和标准

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.加强对考评者的培养训练，使其掌握绩效考评方法

C.提高绩效管理质量和水平，加强考评各个环节的管理

D.尽可能建立以品质.行为为导向的综合型指标体系

正确答案：ABC

332.不用的绩效面谈方式有不同的作用。以下关于绩效面谈方式的表述，（ ）说法是正确的。

A.解决问题式面谈适用于促进员工潜能开发和全面发展

B.单向劝导式面谈适用于评估绩效计划目标的实现程度

C.综合式面谈可以灵活地从一种面谈形式转换到另一种面谈形式

D.综合式面谈有助于达到绩效面谈的多重目标

正确答案：ABCD

333.KPI 是绩效管理的常用方法，KPI 体系的特点包括（ ）。

A.自下而上分解目标

B.以控制为中心

C.自上而下分解目标

D.以战略为中心

正确答案：CD

334.在绩效管理中，管理者与员工的定期会面式绩效沟通应当注意（ ）事项。

A.管理者应根据员工实际，控制绩效沟通频率

B.团队会谈要重视时间限制，注意控制会谈进程

C.最大的问题是容易出现无谓耗费

D.需要掌握一定的沟通技巧，注重沟通实效

正确答案：ABCD

335.一个完整的关键绩效指标和标准体系，应当具有（ ）特点。

A.能够跟踪检查团队和员工的实际表现

B.明确确定增值指标权重

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.突出员工的贡献率

D.能够集中体现团队和员工的工作产出

正确答案：ABCD

336.绩效计划是绩效管理的首要环节，绩效计划的准备阶段所需准备的信息包括（ ）。

A.组织的战略发展目标和计划

B.年度的经营或工作计划

C.员工所处团队的目标和计划

D.员工个人的职责描述及上一个绩效周期的绩效考评结果

员工正确答案：ABCD

337.绩效计划沟通是绩效计划科学可行的基础。以下关于绩效计划沟通阶段的说法，（ ）是正确的。

A.营造良好的沟通环境和氛围

B.管理者在沟通的整个过程应保持严肃

C.管理者和员工应保持相对平等的关系

D.管理者应注重员工的能动性

正确答案：ACD

338.绩效管理制度的基本构成包括（ ）内容。

A.对各类人员的考评方法.设计依据作出简要说明

B.明确规定绩效考评的目标.步骤

C.详细规定绩效考评的类别.层次

D.具体规定绩效管理的组织机构的设置

正确答案：ABCD

339.绩效考评是绩效管理的核心环节。以下关于绩效考评的说法，（ ）是正确的。

A.考评是相对孤立的事件

B.可以按照月度定期的进行

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.与企业经营管理息息相关

D.考评也可以不定期地进行

正确答案：BCD

340.企业上级机构或董事会对企业高层领导的考评内容包括（ ）方面。

A.企业总产值

B.产品合格率

C.市场占有率

D.企业总收益

正确答案：ACD

341.为保证和提高企业绩效管理制度和管理系统的有效性和可行性，需要（ ）。

A.获得高层领导的支持

B.聘请外部专家指导

C.赢得员工的理解和认同

D.发挥工会监督职能

正确答案：AC

342.绩效考评周期因考评目的的不同会有所差异。以下关于对考评周期确定的表述，（ ）是正确的。

A.一般情况下考评时间要与考评目的以及管理制度相协调

B.以定期提薪和奖金分配为目的的绩效考评总是定期进行

C.晋升晋级的绩效考评，一般在岗位出现空缺或人员晋升时组织进行

D.用于培训的考评，一般在员工绩效降低或推广新技术新技能时进行

正确答案：ABCD

343.战略性绩效管理是现代企业管理的重要方式，其特点包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.完整的绩效管理过程

B.立足于对企业当前状态的评价

C.能实现绩效管理与战略管理的协同

D.个人、部门和组织绩效目标具有一致性

正确答案：ACD

344.在企业绩效管理中，从考评周期的角度来看，（ ）通常是必不可少的。

A.年度考评

B.半年度考评

C.月度考评

D.周考评

正确答案：AB

345.在进行绩效管理体系设计时，影响因素主要包括（ ）。

A.企业利润

B.企业利益相关者

C.行业特征

D.竞争对手

正确答案：BCD

346.在绩效管理中，考评运作体系的设计工作包括（ ）内容。

A.考评组织的建立

B.设计关键绩效指标

C.明确企业的战略目标

D.考评者和被考评者的确定

正确答案：AD

347.在对员工进行态度考评时，可以选取（ ）考评要素。

A.纪律性

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.理解力

C.积极性

D.判断力

正确答案：AC

348.绩效实施是企业绩效管理得以落地的保障。以下关于绩效实施的说法，（ ）选项是正确的。

A.绩效实施是绩效计划实现的保证

B.绩效实施是绩效管理的核心环节

C.绩效实施可以对绩效计划进行调整

D.绩效实施是绩效管理的主要环节

正确答案：ACD

349.管理者和员工可以在绩效实施的过程中，通常需要围绕以下（ ）问题进行持续的绩效辅导。

A.员工和团队是否在达成目标和绩效标准的轨道上运行

B.哪些方面的工作遇到了困难或障碍

C.如果有偏离目标的趋势，应该采取什么样的行动扭转这种局面

D.主管人员可以采取哪些行动来支持员工

正确答案：ABCD

350.360 度绩效考评强调多元主体评价，以下（　）可以成为考评主体。

A.上级

B.员工本人

C.同事

D.下级

正确答案：ABCD

351.绩效面谈是现代绩效管理工作中非常重要的环节。下列（　）是关于绩效面谈的错误做法。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.偏见为主

B.期待预期效果

C.同情对方

D.诱导发问

正确答案：ABCD

352.科学的绩效评估往往需要遵从一定的规范，绩效评估的原则包括（　）。

A.公平、公正原则

B.公开、透明原则

C.保密原则

D.可行性原则

正确答案：ABCD

353.为保证绩效考评过程的可操作性及考评结果的客观公正，绩效

考评指标应满足（ ）基本要求。

A.词意清晰

B.内涵明确

C.独立性

D.针对性

正确答案：ABCD

354.在绩效考评中，态度考评与其他考评项目的主要区别在于（ ）。

A.不同岗位、不同能力大小的员工，工作态度不同

B.重点考评工作的认真度

C.关注工作的努力程度

D.考察工作是否有干劲.有热情

正确答案：BCD

355.在绩效管理中，下列（ ）方法可用于分析工作绩效差距。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.目标比较法

B.水平比较法

C.纵向比较法

D.横向比较法

E 组合比较法

正确答案：ABD

356.绩效反馈是考评者对被考评者在绩效周期内表现的反馈，反馈过程中应遵循的原则有（ ）。

A.经常性

B.强调具体行为

C.反馈只针对工作不针对个人

D.把握反馈的良机

正确答案：ABCD

357.有效的绩效面谈往往需要掌握一定的技巧，避免一些常见问题。绩效面谈中应注意的问题包括（ ）。

A.建立彼此信任

B.说明面谈的目的

C.单向沟通

D.适当做记录

正确答案：ABD

358.在绩效反馈过程中，通常存在哪些基本要素（ ）。

A.反馈源

B.反馈信息

C.反馈接收者

D.反馈方法

正确答案：ABC

359.一般来说，抑制人工成本可采取的方法有（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.直接降薪

B.薪酬冻结

C.延缓提薪

D.延长工作时间

正确答案：BCD

360.一般而言，薪酬调查的结果能够为（ ）提供参考依据。

A.绩效管理制度的调整

B.员工薪酬差距的调整

C.整体薪酬水平的调整

D.岗位薪酬水平的调整

正确答案：BCD

361.BSC 即平衡计分卡（Balanced Score Card），是常见的绩效考核方式之一，它将组织的战略落实为可操作的衡量指标和目标值的一

种新型绩效管理体系。BSC 的考核角度包括以下（ ）内容。

A.财务指标

B.客户指标

C.学习与发展指标

D.内部流程指标

正确答案：ABCD

362.关键事件是指那些影响绩效的重要的、特定的行为和任务。工作分析时，获取关键事件的主要方法包括（ ）。

A.工作会议

B.访谈法

C.问卷法

D.观察法

正确答案：ABC

363.绩效考评标准是考评者通过测量或通过与被考评者约定所得到的衡量各项考评指标得分的基准。在设计绩效考评标准时，应遵循的基本原则包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.突出特点

B.定量准确

C.先进合理

D.简明扼要

正确答案：ABCD

364.在进行绩效指标体系设计时，提取关键绩效指标的方法包括（ ）。

A.综合指标法

B.关键分析法

C.目标分解法

D.标杆基准法

正确答案：BCD

365.根据绩效考核的内容，常用的绩效考评指标有（ ）类型。

A.优越型指标

B.特征型指标

C.结果型指标

D.行为型指标

正确答案：BCD

366.绩效管理对于企业发展非常重要，有效的绩效管理能激发员工的工作潜能、使组织运转通畅。有效的绩效管理体系的特点包括（ ）。

A.战略一致性

B.明确性

C.可接受性

D.高效度

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABCD

367.在提取关键绩效指标时，应当关注考评指标的性质和特点。一般来说，关键绩效指标主要可以区分为（ ）。

A.数量指标

B.质量指标

C.成本指标

D.时限指标

正确答案：ABCD

368.组织绩效的变量包括（ ）。

A.组织目标

B.团体绩效管理

C.组织设计

D.组织绩效管理

正确答案：ACD

369.以下关于绝对评价的表述，正确的有（ ）。

A.如果对评价指标的解释不一致，会出现主观误差

B.使用绝对评价方法得出的评价结果能够直接有效地运用于各类人力资源管理决策

C.绝对评价方法的设计要耗费大量的时间和精力

D.由于评价指标和权重的设计专业性很强，通常需要专家的协助

正确答案：ABCD

370.绩效管理体系是企业战略目标实现的重要支持手段。高效率绩效管理体系的支持系统包括（ ）。

A.高层领导的支持与参与

B.绩效管理体系各个环节的有效整合

C.明确的责任主体和一致的权利结构

D.有序的信息体系

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABCD

371.绩效计划是绩效管理体系的第一个关键步骤。绩效计划的作用包括（ ）。

A.指向作用

B.激励作用

C.操作作用

D.弥补作用

正确答案：ACD

372.工作目标设定就是由主管领导与员工在绩效计划时共同商议确定的考核方式。工作目标设定一般是对工作范围内的（ ）关键工作任务完成情况的评估方法。

A.相对长期性的

B.过程性的

C.难以量化的

D.辅助性的

正确答案：ABCD

373.有效的绩效考评标准是绩效考评准确性的保证。一般而言，当绩效考评标准出现（ ）问题时，容易导致考评工具失常。

A.不规范

B.不明确

C.不清楚

D.不全面

正确答案：ABC

374.平衡计分卡是常见的绩效考核方式之一，它实现了（ ）之间的平衡。

A.宏观衡量和微观衡量

B.外部衡量和内部衡量

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.短期指标和长期指标

D.总体控制与员工发展

正确答案：BC

375.公司在绩效管理过程中，往往为员工提供了绩效申诉的通道。员工绩效申诉系统的主要功能体现在（ ）方面。

A.使考评者了解员工意愿

B.减少矛盾和冲突

C.允许员工对绩效考评结果提出异议

D.使考评者重视信息的采集和证据获取

正确答案：BCD

376.在关键绩效指标体系的设计中，完整的 KPI 包括（ ）要素。

A.指标编号和名称

B.设定目的

C.数据来源

D.计算方法

正确答案：ABCD

377.战略导向的 KPI 指标体系是现代企业所追求的绩效考评体系，以下关于战略导向 KPI 指标体系的说法，（ ）是正确的。

A.在假设前提上，假定人们会采取必要的行动努力达到事先确定的目标

B.以控制为中心，为了更有效地控制个人的行为

C.来源于对过去行为和绩效的修正

D.在组织内部自上而下对战略目标层层分解而产生指标

正确答案：AD

378.问卷调查法按答案的形式可以分为（ ）。

A.选择问卷

B.开放式问卷

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.是非问卷

D.封闭式问卷

正确答案：BD

379.工作要素法（JEM）是一种基于行为的工作分析方法，用工作要素概括出工作中对绩效有显著影响的行为，为招聘选拔、培训、绩效评估等提供了有效的支持。以下属于 JEM 系统的缺点的是（ ）。

A.JEM 系统在进行工作要素评价时，很难对要素进行取舍

B.JEM 系统不能比较准备、全面地提取出影响工作绩效水平的工作因素

C.JEM 系统的工作要素的确定依赖于工作分析人员的总结

D.JEM 系统对搜集到的信息进行评分的过程比较复杂，需要专家指导

正确答案：ACD

380.工作业绩评价指标是绩效指标的重要分类，这类指标可能表现为一个职位的关键工作职责或一个阶段性的项目，也可能是年度的综合业绩。下列指标属于工作业绩评价指标的是（ ）。

A.完成工作的数量指标

B.完成工作的质量指标

C.工作效率指标

D.工作态度指标

正确答案：ABC

381.设计绩效指标的主要工作之一就是依据准确全面地衡量绩效目标的要求，在坚持相关基本原则的基础上，采用科学的方法设计合适的绩效指标。下列方法属于常见的设计绩效指标的方法的是（ ）。

A.工作分析法

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.个案研究法

C.问卷调查法

D.专题访谈法

正确答案：ABCD

382.绩效管理的核心目的是（ ）。

A.发放绩效奖金

B.筛选淘汰不合格员工

C.持续提升组织与个人绩效

D.支撑组织战略目标实现

正确答案：CD

383.关于绩效管理与绩效考核的区别，正确的是（ ）。

A.绩效考核是绩效管理的核心环节

B.绩效管理强调过程沟通，绩效考核侧重结果评价

C.绩效管理等同于绩效考核的集合

D.绩效管理是闭环系统，绩效考核是其中一环

正确答案：ABD

384.制定绩效计划的主要依据包括（ ）。

A.组织战略目标分解

B.岗位职责说明书

C.部门年度预算

D.员工个人职业规划

正确答案：ABD

385.有效的关键绩效指标（KPI）应具备的特征是（ ）。

A.可量化测量

B.与战略目标高度相关

C.覆盖所有工作细节

D.考核周期内可实现

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABD

386.目标管理法（MBO）的实施关键环节是（ ）。

A.高层单向下达目标

B.上下级协商确定目标

C.员工自主制定行动计划

D.定期检查进度并提供反馈

正确答案：BCD

387.绩效辅导的恰当做法包括（ ）。

A.仅在考核期末指出不足

B.针对具体问题提供资源支持

C.记录关键事件作为考核依据

D.鼓励员工自主解决问题

正确答案：BCD

388.适合创新型岗位的绩效考核方法是（ ）。

A.关键事件法

B.360 度反馈法

C.行为锚定等级量表（BARS）

D.目标管理法（MBO）

正确答案：ABD

389.有效的绩效面谈应（ ）。

A.管理者主导谈话进程

B.讨论未来发展计划

C.双向沟通达成改进共识

D.提供具体行为事例

正确答案：BCD

390.绩效结果的应用方向包括（ ）。

A.绩效奖金分配

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.岗位调整与晋升

C.培训需求分析

D.招聘标准优化

正确答案：ABCD

391.绩效数据收集的有效方法包括（ ）。

A.工作日志法

B.关键事件记录法

C.定期抽查员工私人通讯

D.客户满意度调查

正确答案：ABD

392.绩效执行中管理者应扮演的角色是（ ）。

A.裁判员（仅期末打分）

B.教练员（提供资源与反馈）

C.记录员（跟踪关键事件）

D.联络员（跨部门协调资源）

正确答案：BCD

393.绩效结果用于培训需求分析的依据是（ ）。

A.未达标项的能力短板

B.高绩效者的成功经验

C.员工自我发展意愿

D.组织未来战略技能需求

正确答案：ABCD

394.OKR（目标与关键成果法）与 KPI 的核心区别是（ ）。

A.OKR 强调目标挑战性，KPI 强调目标可达性

B.OKR 结果不与薪酬强挂钩，KPI 直接关联薪酬

C.OKR 仅适用于互联网企业，KPI 适用所有行业

D.OKR 关注“如何实现目标”，KPI 关注“目标是否达成”

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABD

395.某制造企业推行绩效管理时，生产部门的考核指标应优先关注（ ）。

A.设备故障率

B.员工社交媒体活跃度

C.订单交付准时率

D.生产线安全事故率

正确答案：ACD

396.KPI 设计的常见错误包括（ ）。

A.指标与组织战略脱节

B.不同岗位使用完全相同的指标

C.过度追求量化而忽略定性指标

D.长期不更新指标体系

正确答案：ABCD

397.适用于职能部门（如 HR）的绩效指标类型是（ ）。

A.成本节约率

B.招聘到岗时效

C.员工满意度提升幅度

D.生产线故障率

正确答案：BC

398.平衡计分卡（BSC）中“学习与成长”维度的典型指标是（ ）。

A.新产品营收占比

B.员工技能认证通过率

C.百万工时安全事故率

D.关键人才保留率

正确答案：BD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

399.行为锚定等级评价法（BARS）的构建步骤包括（ ）。

A.收集关键事件

B.定义绩效维度

C.将事件分配到维度

D.为事件设定分值

正确答案：ABCD

400.目标管理（MBO）失效的主因是（ ）。

A.目标设定未员工参与

B.过程缺乏定期回顾

C.过度关注短期目标

D.未与薪酬挂钩

正确答案：ABC

401.在企业管理实践中，绩效评价结果主要应用在（ ）方面。

A.确定组织核心价值观

B.确定组织使命

C.作为绩效改进的依据

D.作为人力资源管理决策的重要依据

正确答案：CD

402.品质主导型绩效考评方法的优点，包括（ ）。

A.操作简单

B.能够激励员工提高技能

C.反馈功能好

D.培养职业需要的个人素质

正确答案：ABD

403.绩效管理周期是指从（ ）这一系列过程的时间汇总。

A.绩效计划

B.绩效监控

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.绩效考评

D.绩效结果的应用与反馈

正确答案：ABCD

404.绩效考评表格的签字人员，通常包括（ ）。

A.被考评员工

B.考评者

C.考评者的上级领导

D.总经理

正确答案：ABC

405.完整的绩效考评主要包括（ ）等步骤。

A.科学确定考评的基础

B.评价实施

C.绩效面谈

D.制订绩效改进计划

正确答案：ABCD

406.绩效管理系统由（　）构成。

A.考评者和被考评者

B.绩效指标

C.考评程序

D.考评结果

正确答案：ABCD

407.绩效管理文档的分类管理方法有（　）。

A.按字母顺序

B.按数字顺序

C.按部门顺序

D.按性别顺序

正确答案：AB

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

408.企业员工绩效评审子系统，主要功能是（　）。

A.对存在严重争议的考评结果进行调查甄别

B.允许员工对绩效考评的结果提出异议

C.针对绩效考评中存在的主要问题进行专题研究

D.监督各个部门的领导者有效组织员工的绩效考评工作

正确答案：ACD

409.绩效信息的作用，包括（　）。

A.为绩效考评提供准确的依据

B.揭示绩效优秀与不良的原因

C.为发放奖金提供依据

D.为绩效改进提供翔实的依据

正确答案：ABD

410.绩效的多因性是指绩效的优劣不是取决于单一的因素，而要受

到主、客观多种因素的影响，即员工的（ ）。

A.激励

B.机会

C.技能

D.环境

正确答案：ABCD

411.企业应从实际出发，基于绩效考评的基本原则，根据（ ）等各种条件，选择更为适合的考评主体。

A.被考评对象

B.考评形式

C.考评内容

D.企业绩效管理的成熟度

正确答案：ABD

412.企业绩效考评机构一般由（ ）组成。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.人力资源部门

B.绩效管理委员会

C.绩效管理日常管理小组

D.绩效考评结果评审委员会

正确答案：BC

413.绩效考评宽厚误差产生的原因，包括（ ）。

A.可能是因为评价标准过低造成的

B.主管为了缓和关系，避免冲突和产生对抗

C.护短心理

D.可能是因为评价标准过高造成的

正确答案：ABC

414.绩效管理的目标是（ ）。

A.不断改善组织氛围

B.优化作业环境

C.持续激励员工

D.提高组织效率

正确答案：ABCD

415.绩效管理高层主管的职责，包括（ ）。

A.确定部门主管绩效指标

B.绩效考评

C.绩效反馈与面谈

D.绩效考评信息采集

正确答案：ABC

416.绩效诊断的具体内容包括（ ）。

A.对管理制度的诊断

B.对企业绩效管理体系的诊断

C.对绩效考评指标体系的诊断

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.对绩效管理全面、全过程的诊断

正确答案：ABCD

417.确定绩效考评主体一般要注意（ ）等方面。

A.绩效考评主体所考评的内容必须基于其可以掌握的情况

B.绩效考评主体应对所评价职位的工作内容有一定的了解

C.有助于实现一定的管理目的

D.有利于组织内部团结

正确答案：ABC

418.绩效考评标准按评价的尺度，可分为（ ）。

A.类别标准

B.比值标准

C.等级标准

D.等距标准

正确答案：ABCD

419.为了提高绩效管理的质量和水平，还应当重视绩效考评过程中各个环节的管理，例如（ ）。

A.加强组织沟通和反馈

B.消除被考评者的紧张、抵触等不良心理

C.重视绩效考评的各种会见面谈活动的开展

D.注意不断调整劳动关系

正确答案：ABCD

420.绩效考核的过程通常被看作一个循环，这个循环一般包括六个基本步骤，即（ ）。

A.绩效计划制订与指标体系构建

B.绩效考核的实施与管理

C.绩效反馈与面谈

D.绩效考核结果的应用

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABCD

421.绩效考评的程序主要有（ ）。

A.由内而外

B.由外而内

C.自上而下

D.自下而上

正确答案：CD

422.根据绩效的内容，可以分为（ ）。

A.能力指标

B.态度指标

C.业绩指标

D.关键绩效指标

正确答案：ABC

423.由于考评者与被考评者双方在绩效目标上的不同追求，可能产生（ ）矛盾。

A.员工自我矛盾

B.上下级矛盾

C.主管自我矛盾

D.组织目标矛盾

正确答案：ACD

424.绩效考评的作用，包括（ ）。

A.上级主管不必介入所有具体事务

B.节省管理者的时间

C.通过帮助员工找到效率低下的原因，减少错误和偏差

D.减少员工之间因职责不明而产生的误解

正确答案：ABCD

425.从企业层面看，绩效管理的功能包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.诊断功能

B.发展功能

C.激励功能

D.导向功能

正确答案：AD

426.从员工层面看，绩效管理的功能包括（ ）。

A.激励功能

B.沟通功能

C.发展功能

D.控制功能

正确答案：ABCD

427.一般来说，绩效考评周期与（ ）等因素有关。

A.绩效指标

B.企业所在行业的特征

C.职位职能类型

D.绩效管理实施的时间

正确答案：ABCD

428.绩效考评方法的主要特点，包括（ ）。

A.经济性

B.可行性

C.有效性

D.准确性

正确答案：ABCD

429.绩效考评表格通常包含（ ）。

A.绩效考评主体

B.绩效考评权重

C.绩效考评标识

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.审核意见

正确答案：ABCD

430.绩效管理人力资源部门的职责，包括（ ）。

A.设计、试验、改进和完善绩效管理制度

B.宣传企业员工的绩效管理制度

C.培训实施绩效管理的人员

D.收集反馈信息

正确答案：ABCD

431.企业员工的绩效管理具有（ ）基本特点。

A.绩效管理的目标是不断改善组织氛围，优化作业环境

B.绩效管理覆盖组织中所有的人员和所有的活动过程

C.绩效管理是企业人力资源管理制度的重要组成部分

D.绩效管理是指一套正式的、结构化的制度

正确答案：ABCD

432.由于采用的效标不同，从绩效管理的考评内容上看，绩效考评可以分为（　）。

A.品质主导型

B.特征性

C.效果主导型

D.行为主导型

正确答案：ACD

433.根据绩效管理的内涵和结构，可以从（　）等几个方面设计绩效考评指标体系总体框架。

A.工作业绩

B.工作态度

C.工作能力

D.工作水平

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABC

434.了解绩效考评的（　）特点，可对绩效管理的全部活动有更深入的认识。

A.绩效考评不是孤立的事件

B.绩效考评具有指向性

C.绩效考评具有层次性和针对性

D.绩效考评具有时限性

正确答案：ABCD

435.为了有效避免、防止和解决在绩效考评中可能出现的各种各样的偏误，以及其他不利的情况和问题，企业应注意采取各种必要措施和方法，包括（　）。

A.以工作岗位分析和岗位实际调查为基础

B.从企业的客观环境和生产经营条件出发

C.绩效考评的侧重点应当放在绩效行为和产出结果上

D.为了避免个人偏见等错误，可以采用 360 度的考评方式

正确答案：ABCD

436.广义上的绩效考评主体，包括（ ）。

A.被考评者的上级

B.被考评者的同级

C.被考评者的下属

D.被考评者本人

正确答案：ABCD

437.绩效考评标准的设计原则，包括（ ）。

A.突出特点的原则

B.先进合理的原则

C.简明扼要的原则

D.定量准确的原则

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABCD

438.绩效考评主体一般具备（ ）等特点。

A.熟悉被考评者的工作行为及其具体的工作表现

B.熟悉被考评者的工作内容、工作性质及其特点

C.具备公正、客观、公平地提供考评结果的素质

D.能够掌握考评对象的绩效考核指标和评定标准

正确答案：ABCD

439.（ ）是绩效管理系统中的主体因素，主要体现在绩效指标的制定阶段和绩效考评阶段。

A.绩效指标

B.考评方法

C.被考评者

D.考评者

正确答案：CD

440.如果企业想把下级考评导入绩效考评系统，充分发挥下级考评的积极作用，要注意（ ）等方面。

A.参与决策

B.参与管理

C.具体的考评内容

D.考评者匿名

正确答案：BCD

441.结果导向型绩效考评方法，包括（ ）。

A.目标管理法

B.绩效标准法

C.直接指标法

D.成绩记录法

正确答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

442.绩效考评苛严误差产生的原因，包括（ ）。

A.迫使某些有问题的员工辞职

B.主管为了缓和关系，避免冲突和对抗

C.压缩提薪或奖励人数的比例

D.可能是因为评定标准过高造成的

正确答案：ACD

443.行为主导型绩效考评方法适用的行业或职业，包括（ ）。

A.行政人员

B.销售人员

C.流水线工人

D.管理人员

正确答案：ACD

444.绩效管理的目的，包括（ ）。

A.战略目的

B.管理目的

C.沟通目的

D.开发目的

正确答案：ABCD

445.根据绩效的重要程度，可以分为（ ）。

A.否决指标

B.态度指标

C.一般绩效指标

D.关键绩效指标

正确答案：ACD

446.绩效管理中绩效考评的结果是企业进行（ ）等重要人力资源管理决策时的重要依据。

A.薪资管理决策

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.晋升决策

C.保留/解雇决策

D.临时解雇决策

正确答案：ABCD

447.绩效管理与（ ）相关。

A.工作分析

B.招募甄选

C.培训开发

D.薪酬福利

正确答案：ABCD

448.企业绩效考评中为了化解矛盾冲突，建议采用（ ）等措施和方法。

A.本着实事求是、以理服人的态度

B.克服轻视下属等错误观念

C.将过去的、当前的以及今后可能的目标适当结合

D.适当下放权限，鼓励下属参与

正确答案：ABD

449.绩效管理在落地实施过程中体现出的特点有（ ）

A.实践性

B.科学性

C.艺术性

D.静态化

正确答案：ABC

450.绩效指标体系的设计要求，包括（ ）。

A.框架性要求

B.关键性要求

C.完整性要求

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.合理性要求

正确答案：ABCD

451.薪酬的核心功能包括（ ）。

A.补偿功能

B.激励功能

C.休闲功能

D.调节功能

正确答案：ABD

452.下列选项中，属于货币性薪酬的有（ ）。

A.基本工资

B.绩效奖金

C.津贴

D.带薪休假

正确答案：ABC

453.薪酬设计的主要目标包括（ ）。

A.提高组织效率

B.完全平均分配

C.满足利益相关者的利益

D.控制劳动力成本

正确答案：ACD

454.以下哪些属于外在薪酬的范畴？（ ）

A.工资奖金

B.舒适的办公室环境

C.工作带来的成就感

D.社会保险

正确答案：ABD

455.以下属于间接薪酬（福利）的是（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.养老保险

B.工伤保险

C.住房补贴

D.年终奖金

正确答案：ABC

456.影响员工薪酬水平的组织内部因素包括（ ）。

A.组织的经营状况与支付能力

B.国家的最低工资规定

C.员工的绩效表现

D.员工的岗位价值

正确答案：ACD

457.影响员工薪酬水平的外部因素主要包括（ ）。

A.劳动力市场供求状况

B.地区与行业工资水平

C.物价水平与生活成本

D.企业领导人的个人喜好

正确答案：ABC

458.按照薪酬的支付形式，可以将薪酬分为（ ）。

A.货币性薪酬

B.非货币性薪酬

C.短期薪酬

D.长期薪酬

正确答案：AB

459.关于薪酬的公平性，主要包括（ ）。

A.外部公平性

B.内部公平性

C.个人公平性

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.过程公平性

答案：ABCD

460.战略性薪酬管理强调薪酬体系必须支持企业战略，其包含的基本层面有（ ）。

A.战略层面

B.制度层面

C.技术层面

D.考勤层面

正确答案：ABC

461.在进行薪酬调查时，选择标杆岗位应考虑哪些因素？（ ）

A.岗位内容具有稳定性和通用性

B.岗位在行业中具有代表性

C.岗位必须是企业管理层岗位

D.岗位在不同企业间具有可比性

正确答案：ABD

462.薪酬的调节功能主要体现在（ ）。

A.引导人才向紧缺岗位流动

B.鼓励员工提升技能

C.调整企业内部的人际关系

D.配置人力资源

正确答案：ABD

463.下列属于非经济性外在报酬的有（ ）。

A.私人秘书

B.专用停车位

C.头衔

D.绩效奖金

正确答案：ABC

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

464.从薪酬构成角度，宽带薪酬的特点包括（ ）。

A.压缩薪酬等级

B.拉大薪酬浮动范围

C.增加行政级别

D.支持员工横向发展

正确答案：ABD

465.薪酬管理的难点主要在于平衡（ ）。

A.企业支付能力与员工期望

B.内部公平与外部竞争

C.激励性与经济性

D.生产与销售

答案：ABC

466.企业薪酬制度设计必须遵循的基本原则包括（ ）。

A.内部竞争性原则

B.经济性原则

C.合法性原则

D.有效性原则

正确答案：BCD

467.以下哪些属于法定福利？（ ）

A.基本养老保险

B.企业年金

C.工伤保险

D.补充医疗保险

正确答案：AC

468.关于薪酬激励原则的说法，正确的有（ ）。

A.激励性要求适当拉开差距

B.激励性就是人人有份

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.激励性需与绩效考核挂钩

D.激励性越强越好，可忽略成本

正确答案：AC

469.薪酬设计中的合法性原则要求企业的薪酬制度必须符合（ ）。

A.最低工资标准

B.同行业潜规则

C.加班工资支付规定

D.社会保险规定

A.正确答案：ACD

470.关于绩效加薪，以下说法正确的有？（ ）

A.绩效加薪是永久性增加基本工资

B.绩效加薪仅适用于年度评估优秀员工

C.绩效加薪的预算应纳入年度薪酬预算

D.绩效加薪可以用一次性奖金完全替代

正确答案：AC

471.薪酬设计的竞争性原则要求企业在确定薪酬水平时，应参照（ ）。

A.竞争对手的薪酬水平

B.同行业市场薪酬水平

C.历史最低工资水平

D.同地区类似岗位薪酬水平

正确答案：ABD

472.在设计薪酬时，需要考虑的经济性原则包括（ ）。

A.股东的分红要求

B.工资的保值与增值

C.积累与消费的关系

D.企业的支付能力

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：BCD

473.内部一致性原则（相对公平）具体表现为（ ）。

A.不同岗位之间的薪酬差距合理

B.员工过去的投入与现在回报的延续性

C.薪酬标准对所有员工尺度一致

D.所有人都拿一样的工资

正确答案：ABC

474.企业在成长期通常采取的薪酬策略应包含哪些特点？（ ）

A.高弹性绩效奖金

B.具有市场竞争力的基本工资

C.长期激励（如期权）

D.严格的普惠福利

正确答案：ABC

475.企业在成熟期薪酬策略通常侧重于（ ）。

A.维持具有竞争力的薪酬水平

B.加强福利体系建设

C.大规模股权激励

D.控制人工成本

正确答案：ABD

476.薪酬设计的系统性原则要求薪酬制度与哪些企业系统相协调？（ ）

A.人力资源规划

B.绩效管理体系

C.招聘与配置

D.生产流水线设计

正确答案：ABC

477.企业在确定薪酬水平时，可能采取的薪酬水平策略包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.领先策略

B.追随策略

C.拖后策略

D.混合策略

正确答案：ABCD

478.关于薪酬的导向原则，下列说法正确的是（ ）。

A.薪酬策略应支持企业战略目标

B.薪酬应引导员工行为符合企业价值观

C.薪酬设计无需考虑企业文化

D.战略导向要求薪酬与企业发展阶段匹配

正确答案：ABD

479.下列哪些行为符合薪酬设计的经济性原则？（ ）

A.计算薪酬投入产出比

B.根据企业利润合理确定工资总额

C.对标 BAT（百度、阿里巴巴、腾讯）的高薪

D.在经营困难时调整薪酬支付能力

正确答案：ABD

480.为了避免薪酬设计的内部不公，企业通常采取的措施有（　）。

A.进行岗位价值评估

B.建立透明的晋升通道

C.凭领导主观印象定薪

D.建立薪酬申诉机制

正确答案：ABD

481.工作岗位评价是在（　）基础上进行的，其目的是解决（　）。

A.岗位分析

B.绩效考核

C.内部公平性

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.外部竞争性

正确答案：AC

482.常见的岗位评价方法有（　）。

A.排序法

B.分类法

C.要素比较法

D.要素计点法

正确答案：ABCD

483.以下哪些属于可变薪酬？（　）

A.年终奖

B.销售提成

C.工龄工资

D.项目奖金

正确答案：ABD

484.在岗位评价中，常见的报酬要素包括（ ）。

A.责任

B.技能

C.努力程度

D.工作环境

正确答案：ABCD

485.关于岗位分析与岗位评价的关系，正确的有（ ）。

A.岗位分析是岗位评价的基础

B.岗位评价是岗位分析的逻辑结果

C.岗位评价的结果是薪酬等级的依据

D.两者没有直接关系

正确答案：ABC

486.定量的岗位评价方法包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.要素比较法

B.要素计点法

C.排序法

D.分类法

正确答案：AB

487.在要素计点法中，确定点值的步骤包括（ ）。

A.确定总点数

B.确定各要素权重

C.划分要素等级并配点

D.参照行业标准决定

正确答案：ABC

488.要素比较法的优点包括（ ）。

A.把各种不同形式的岗位进行直接比较

B.岗位比较的标准是客观的

C.薪酬因素与薪酬水平直接联系

D.应用简便，主观因素少

正确答案：ABC

489.岗位评价中，处理岗位测评数据的常用方法有（ ）。

A.剔除异常数据

B.仅保留最高分

C.平均值的计算

D.可靠性分析

正确答案：ACD

490.岗位评价委员会的组成通常应包括（ ）。

A.人力资源专家

B.员工代表

C.各部门负责人

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.外部顾问

正确答案：ABCD

491.通过岗位评价，企业可以（ ）。

A.建立岗位等级结构

B.确定每个岗位的具体工资额

C.划分岗级岗等

D.为薪酬调查提供依据

正确答案：ACD

492.关于排序法的说法，错误的有（ ）。

A.简单易行，成本低

B.适用于岗位设置稳定的企业

C.评价结果精确，适合大型企业

D.完全依赖专家主观判断

正确答案：CD

493.分类法的操作步骤包括（ ）。

A.确定岗位类别

B.划分等级并编写等级定义

C.将各岗位与等级定义比较归入各等级

D.计算各岗位薪酬点数

正确答案：ABC

494.要素比较法的局限性体现在（ ）。

A.要素定义比较模糊

B.操作复杂，成本高

C.不易被员工完全理解

D.完全无法量化

正确答案：ABC

495.岗位评价中，选择报酬要素的原则包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.要素必须与岗位相关

B.要素必须能够得到清晰界定

C.要素能够被员工广泛接受

D.要素越多越好

正确答案：ABC

496.进行市场薪酬调查的主要方式有（ ）。

A.委托专业机构调查

B.企业间相互调查

C.从公开信息中查询

D.对应聘人员询问

正确答案：ABCD

497.薪酬调查的目的通常包括（ ）。

A.调整薪酬水平

B.调整薪酬结构

C.了解竞争对手动态

D.控制生产成本

正确答案：ABC

498.在薪酬调查中，需要采集的数据包括（ ）。

A.基本工资

B.年度奖金

C.福利项目

D.工作时间与制度

正确答案：ABCD

499.薪酬调查报告中，通常需要呈现的统计指标有（ ）。

A.10 分位

B.25 分位

C.中位数

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.90 分位

正确答案：ABCD

500.关于薪酬分位值的说法，正确的有（ ）。

A.75 分位表示薪酬水平高于同行业 75%的企业

B.50 分位代表市场平均水平

C.90 分位属于领先策略

D.25 分位绝对留不住人

正确答案：ABC

501.采用薪酬领先策略（如 75 分位）的优势在于（ ）。

A.吸引高素质人才

B.降低员工流失率

C.减少招聘成本

D.无限增加企业利润

答案：ABC

502.薪酬调查的对象选择原则包括（ ）。

A.同行业

B.同地区

C.同岗位/同职级

D.任意企业

正确答案：ABC

503.企业进行薪酬调查时，可能遇到的难点有（ ）。

A.数据真实性难以保证

B.调查成本较高

C.企业不愿配合

D.数据完全无用

正确答案：ABC

504.在利用薪酬调查结果进行薪酬定位时，企业需考虑的因素有（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.企业战略

B.发展阶段

C.支付能力

D.员工情绪

正确答案：ABCD

505.关于薪酬带宽，下列说法正确的有（ ）。

A.是指同一薪酬等级中最大值与最小值的差距

B.带宽越大，员工晋升的空间感越小

C.带宽越宽，越有利于激励优秀员工

D.带宽与重叠度密切相关

正确答案：ACD

506.薪酬等级的重叠度设计需要考虑的因素包括（ ）。

A.相邻等级之间的职责关联度

B.员工的职业发展通道

C.等级必须完全隔离

D.控制成本

正确答案：ABD

507.薪酬曲线（薪资政策线）描述的是（ ）之间的关系。

A.岗位价值

B.市场薪酬水平

C.员工年龄

D.内部薪酬标准

正确答案：ABD

508.企业常见的薪酬水平定位策略有（ ）。

A.市场领先策略

B.市场跟随策略

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.市场拖后策略

D.混合策略

正确答案：ABCD

509.实施薪酬拖后策略通常适用于（ ）。

A.初创期现金紧张的企业

B.具有其他高吸引力的企业

C.劳动密集型低技能岗位

D.核心关键技术岗位

正确答案：ABC

510.薪酬调查数据的可比性要求被调查岗位具有（ ）。

A.相同或相似的工作内容

B.相同的任职资格要求

C.相同的绩效标准

D.相同的企业规模

正确答案：ABD

511.薪酬内部公平性可以通过以下哪些措施实现？（ ）

A.岗位评价

B.薪酬调查

C.建立宽带薪酬

D.定期进行员工满意度调查

正确答案：ACD

512.基本薪酬的特点包括（ ）。

A.相对稳定性

B.保障性

C.高变动性

D.定期调整

正确答案：ABD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

513.关于绩效薪酬（浮动薪酬）的说法，正确的有（ ）。

A.与员工的工作业绩直接挂钩

B.具有一定的可变性

C.激励员工提高工作效率

D.属于员工的固定收入

正确答案：ABC

514.薪酬等级表通常包含的要素有（ ）。

A.等级序号

B.每个等级对应的薪点值

C.级差

D.带宽

正确答案：ABCD

515.宽带薪酬与传统薪酬相比，优势在于（ ）。

A.打破等级观念，支持扁平化组织

B.引导员工重视技能提升而非职位晋升

C.有利于职位轮换与员工横向流动

D.大幅增加企业管理成本

正确答案：ABC

516.宽带薪酬的局限性包括（ ）。

A.晋升机会减少，可能挫伤员工积极性

B.对绩效管理要求高

C.人工成本不可控

D.适用于所有类型企业

正确答案：ABC

517.薪酬级差的设计需要综合考虑（ ）。

A.员工的年龄大小

B.激励强度

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.企业的支付能力

D.岗位价值的差别

正确答案：BCD

518.关于薪酬重叠度的说法，正确的有（ ）。

A.重叠度是指相邻等级薪酬区间的重叠程度

B.高重叠度有利于激励员工在本职级发展

C.零重叠度意味着低等级最高薪低于高等级最低薪

D.重叠度越高越好

正确答案：ABC

519.结构工资制通常包含的单元有（ ）。

A.基础工资

B.岗位工资

C.技能工资

D.工龄工资

正确答案：ABCD

520.薪酬结构设计中，处理内部公平性与外部竞争性冲突的方法有（ ）。

A.调整岗位评价要素权重

B.针对紧缺岗位设立特聘津贴

C.完全放弃内部公平

D.采用市场定价与内部调整相结合

正确答案：ABD

521.关于薪酬等级数目，下列说法正确的有（ ）。

A.等级数目与组织规模有关

B.等级数目与扁平化趋势有关

C.等级越多，管理越复杂

D.等级数目必须定为10级

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABC

522.薪酬变动范围（带宽）的确定依据包括（ ）。

A.职位价值

B.员工发展空间

C.任职者技能差异

D.所有岗位带宽一致

正确答案：ABC

523.薪酬变动比率受哪些因素影响？（ ）

A.职位所需技能跨度

B.职位等级高低

C.企业文化

D.员工技能水平

答案：ABC

524.薪级（薪档）划分的作用是（　）。

A.体现同一岗位的不同贡献

B.为员工提供晋级通道

C.便于薪酬日常管理

D.增加计算难度

正确答案：ABC

525.在制定薪酬结构时，必须明确（　）。

A.薪酬成本总额

B.各层级薪酬比例

C.固定与浮动比例

D.员工兴趣爱好

答案：ABC

526.确定基本薪酬的常见依据包括（　）。

A.岗位/职位

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.员工技能

C.员工能力

D.员工年龄

正确答案：ABC

527.关于岗位薪酬制（职位薪酬制）的优点，包括（　）。

A.同岗同酬，体现公平

B.有利于按岗配置人才

C.容易与市场薪酬水平对接

D.鼓励员工跨职能学习

正确答案：ABC

528.技能薪酬体系的适用条件包括（　）。

A.组织能清晰界定技能种类和深度

B.组织与员工有长期雇佣关系

C.岗位职责有一定灵活性

D.生产主要依赖自动化设备

正确答案：ABC

529.能力薪酬体系主要适用于哪些员工？（ ）

A.研发人员

B.管理人员

C.操作性蓝领

D.白领员工

正确答案：ABD

530.关于年薪制的特点，下列说法正确的有（ ）。

A.通常针对企业高层管理人员

B.一般由基本薪金和风险收入组成

C.体现经营者激励与约束机制

D.普通基层员工也适用

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABC

531.计时薪酬的主要形式包括（ ）。

A.小时工资

B.日薪

C.月薪

D.年薪

正确答案：ABCD

532.计件薪酬制的优点有（ ）。

A.激励效果明显

B.计算简便，易于理解

C.利于提高产品质量

D.员工能控制收入预期

正确答案：ABD

533.技能薪酬体系设计的步骤通常包括（ ）。

A.技能分析

B.技能认证

C.技能定价

D.技能培训

正确答案：ABCD

534.关于职能薪酬制（能力薪酬），正确的有（ ）。

A.依据员工具备的与工作相关的能力确定薪酬

B.需要进行能力分级

C.能力评价后即可永久享受该薪酬

D.需要定期重新认证能力

正确答案：ABD

535.岗位薪酬制可能存在的弊端有（ ）。

A.可能导致官僚主义，缺乏灵活性

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.员工晋升通道窄

C.不利于人员精简

D.激励员工提升技能

正确答案：ABC

536.实行年薪制的经营者薪酬通常与哪些指标挂钩？（ ）

A.年度经济效益

B.资产保值增值率

C.市场占有率

D.出勤天数

正确答案：ABC

537.职位薪酬体系中，职位价值评估的要素通常包括（ ）。

A.任职资格

B.职责大小

C.工作条件

D.个人性格

正确答案：ABC

538.薪酬体系设计中，“对岗不对人”的原则主要适用于（ ）。

A.基本工资的确定

B.岗位津贴的确定

C.年终绩效奖的确定

D.工龄工资的确定

正确答案：AB

539.关于加班工资计算基数，以下说法正确的有？（ ）

A.可约定以基本工资作为计算基数

B.计算基数不得低于当地最低工资标准

C.奖金津贴是否计入基数可由劳动合同约定

D.加班工资计算基数完全由企业自行决定

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABC

540.实行能力薪酬的企业，通常需要配套（ ）。

A.能力评价体系

B.任职资格体系

C.严格的考勤制度

D.培训开发体系

正确答案：ABD

541.奖金的种类很多，主要包括（ ）。

A.全勤奖

B.超产奖

C.节约奖

D.年终奖

正确答案：ABCD

542.以下哪些属于长期激励措施？（ ）

A.股票期权

B.限制性股票

C.员工持股计划

D.季度奖金

正确答案：ABC

543.个人激励计划的主要形式包括（ ）。

A.计件工资

B.销售佣金

C.绩效加薪

D.利润分享

正确答案：ABC

544.团队激励计划的优点有（ ）。

A.促进团队合作

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.利于培养集体精神

C.可能产生“搭便车”现象

D.考核复杂

正确答案：AB

545.关于利润分享计划，下列说法正确的有（ ）。

A.员工参与企业利润分配

B.通常不进入个人基本工资

C.能增强员工主人翁意识

D.无论企业盈亏都发钱

正确答案：ABC

546.股权激励的作用主要体现在（ ）。

A.留住核心人才

B.激励管理层关注长期利益

C.降低委托代理成本

D.保证员工短期收益

正确答案：ABC

547.绩效加薪与一次性奖金的区别在于（ ）。

A.加薪是永久性增加基本工资

B.奖金是一次性支付

C.加薪对人工成本的长期影响更大

D.两者没有区别

正确答案：ABC

548.设计绩效薪酬时，需要注意（ ）。

A.考核指标的明确性

B.薪酬与绩效的关联度

C.绩效薪酬的比例适度

D.完全不设上限

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABC

549.下列哪些属于群体激励计划？（ ）

A.收益分享计划

B.成功分享计划

C.成功奖励计划

D.股票期权计划（针对特定个人）

正确答案：ABC

550.实施收益分享计划的关键要素包括（ ）。

A.确定收益总额

B.确定员工分享比例

C.确定分配方式

D.保证员工基本工资不变

正确答案：ABCD

551.关于销售人员的薪酬方案，常见的有（ ）。

A.纯佣金制

B.底薪加佣金制

C.底薪加奖金制

D.纯底薪制

正确答案：ABC

552.关于专业技术人员（如研发）的薪酬激励，适合的方式有（ ）。

A.技能/能力薪酬

B.项目奖金

C.双通道晋升

D.严格计时制

正确答案：ABC

553.绩效薪酬的支付基础包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.个人绩效

B.团队绩效

C.组织绩效

D.管理者风格

正确答案：ABC

554.关于股票期权的特点，正确的有（ ）。

A.是一种权利而非义务

B.收益来源于行权价与市场价的价差

C.需要员工出资购买

D.没有任何风险

正确答案：ABC

555.平衡计分卡在绩效薪酬中的应用，通常考核的维度有（ ）。

A.财务

B.客户

C.内部流程

D.学习与成长

正确答案：ABCD

556.下列属于法定福利（法定社会保险）的有（　）。

A.基本养老保险

B.补充医疗保险

C.工伤保险

D.失业保险

正确答案：ACD

557.常见的津贴类型包括（　）。

A.高温津贴

B.井下津贴

C.出差津贴

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.职务津贴

正确答案：ABCD

558.以下属于企业自主福利的有（　）。

A.企业年金

B.补充医疗保险

C.年度体检

D.法定节假日

正确答案：ABC

559.员工福利的特点包括（　）。

A.普遍性

B.集体性

C.补偿性

D.均等性

正确答案：ABCD

560.弹性福利计划（菜单式福利）的优势有（ ）。

A.满足员工个性化需求

B.控制企业福利成本

C.提升员工满意度

D.管理简单，无需沟通

正确答案：ABC

561.关于企业年金的说法，正确的有（ ）。

A.是补充养老保险

B.企业可自愿建立

C.个人可以不缴费

D.完全由国家强制缴纳

正确答案：ABC

562.以下哪些属于货币化福利？（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.住房补贴

B.交通补贴

C.免费工作餐

D.通讯补贴

正确答案：ABD

563.薪酬预算编制时需要考虑的因素包括？（ ）

A.企业支付能力

B.市场薪酬水平

C.员工个人消费需求

D.政府最低工资调整

正确答案：ABD

564.住房公积金制度的作用包括（ ）。

A.帮助职工解决住房问题

B.提供低息贷款可能

C.增加职工收入

D.完全是企业负担

正确答案：ABC

565.福利管理的基本原则包括（ ）。

A.量力而行原则

B.统筹规划原则

C.满足员工需要原则

D.越丰富越好原则

正确答案：ABC

566.以下哪些属于激励理论在薪酬设计中的应用？（ ）

A.公平理论强调薪酬的内部公平和外部公平

B.期望理论强调绩效与报酬的关联性

C.双因素理论将薪酬划分为保健因素和激励因素

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.需求层次理论认为薪酬只能满足生理需求

正确答案：ABC

567.关于股权激励，以下说法正确的有？（ ）

A.股票期权适用于所有类型企业

B.限制性股票通常有服务期或业绩条件

C.员工持股计划可以增强员工归属感

D.股权激励不需要考虑稀释效应

正确答案：BC

568.企业补充医疗保险的特征包括（ ）。

A.自愿性

B.商业性

C.辅助性

D.强制性

正确答案：ABC

569.常见的员工服务福利包括（ ）。

A.员工援助计划（EAP）

B.带薪年假

C.通勤班车

D.员工餐厅

正确答案：ACD

570.福利沟通的重要性在于（ ）。

A.让员工感知福利价值

B.提高福利满意度

C.引导员工正确使用福利

D.增加企业神秘感

正确答案：ABC

571.以下哪些属于薪酬合规管理的内容？（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.确保加班工资按规定支付

B.依法为员工缴纳社会保险

C.根据员工要求发放现金代替社保

D.试用期工资不低于约定工资 80%且不低于最低工资

正确答案：ABD

572.高管薪酬的构成通常包括（ ）。

A.基本工资

B.年度奖金

C.长期激励

D.超额福利

正确答案：ABC

573.销售人员的薪酬设计需要重点考虑（ ）。

A.业绩指标的可衡量性

B.区域公平性

C.团队与个人平衡

D.考勤打卡时间

正确答案：ABC

574.关于研发人员薪酬的激励性，合理的做法有（ ）。

A.设立项目里程碑奖励

B.实行技术等级工资

C.给予专利成果奖励

D.严格计件管理代码行数

正确答案：ABC

575.关于兼职与实习人员的薪酬支付，正确的有（ ）。

A.可以按小时计酬

B.可以低于最低工资标准（针对实习生有特殊规定）

C.可以按项目计酬

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.无需缴纳个税

正确答案：ABC

576.薪酬预算的常用方法包括（ ）。

A.薪酬比率法

B.劳动分配率法

C.自上而下法

D.自下而上法

正确答案：ABCD

577.薪酬成本控制的主要措施有（ ）。

A.控制雇用量

B.控制基本工资增长

C.控制绩效奖金发放

D.无限降低福利

正确答案：ABC

578.关于薪酬结构设计，以下说法正确的有？（ ）

A.薪酬结构包括固定薪酬和浮动薪酬

B.浮动薪酬比例越高，激励性越强，但风险也越大

C.不同岗位序列的薪酬结构应完全相同

D.薪酬结构应与企业文化相匹配

正确答案：ABD

579.确定和调整最低工资标准应综合考虑的因素有（ ）。

A.社会平均工资水平

B.劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用

C.地区之间经济发展水平的差异

D.企业管理者意见

正确答案：ABC

580.以下哪些属于薪酬调查数据的来源？（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.政府发布的工资指导线

B.专业咨询公司的薪酬报告

C.同行企业间的非正式交流

D.企业内部员工访谈

正确答案：ABC

581.关于福利管理，以下说法正确的有？（ ）

A.福利具有普惠性，通常与绩效不直接挂钩

B.弹性福利计划可以提高员工满意度

C.福利成本完全由企业承担

D.福利也是总薪酬的重要组成部分

正确答案：ABD

582.以下哪些因素会影响薪酬水平决策？（ ）

A.地区最低工资标准

B.行业平均薪酬水平

C.企业上一年度利润

D.员工个人家庭负担

正确答案：ABC

583.薪酬管理的发展趋势包括（ ）。

A.宽带化

B.全面薪酬

C.透明化

D.平均化

正确答案：ABC

584.全面薪酬模型包含（ ）。

A.薪酬

B.福利

C.幸福感

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.职业发展

正确答案：ABCD

585.关于“996”工作制的薪酬法律风险，涉及（ ）。

A.加班费支付不足

B.侵害员工休息权

C.可能导致行政处罚

D.只要给钱就合法

正确答案：ABC

586.关于薪酬沟通，以下说法正确的有？（ ）

A.薪酬保密度越高，员工对薪酬的信任度越高

B.透明的薪酬制度有助于提高公平感

C.薪酬沟通应包括薪酬结构和调整机制

D.薪酬沟通只需要在入职时进行

正确答案：BC

587.劳务派遣人员的薪酬，应由谁支付？（ ）

A.劳务派遣单位

B.用工单位

C.可以约定由用工单位直接支付

D.必须由用工单位直接支付

正确答案：AC

588.工资集体协商的内容通常包括（ ）。

A.工资水平

B.工资分配制度

C.工资标准

D.利润独享

正确答案：ABC

589.关于同工同酬的法律规定，适用于（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.正式员工之间

B.劳务派遣工与正式工在相同岗位

C.男工与女工

D.不同学历、身份的劳动者在相同岗位

正确答案：ABCD

590.薪酬主管在制作工资表时，应注意的法律风险点有（ ）。

A.员工签名确认

B.扣款的合法性

C.社保缴费基数合规

D.员工隐私保护

正确答案：ABCD

591.在薪酬体系设计中，实施岗位评价前必须完成的工作是（ ）。

A.岗位分析

B.编写岗位说明书

C.确定岗位编制

D.进行岗位调查

正确答案：AB

592.衡量薪酬体系有效性的指标包括（ ）。

A.人均产出增长率

B.核心员工流失率

C.薪酬满意度

D.薪酬成本利润率

正确答案：ABC

593.当企业面临人才流失时，从薪酬角度应检查（ ）。

A.薪酬外部竞争力

B.薪酬内部公平性

C.绩效关联度

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.薪酬激励及时性

正确答案：ABCD

594.以下哪些属于薪酬管理的战略目标？（ ）

A.吸引和留住核心人才

B.激励员工提高绩效

C.控制人工成本

D.完全满足员工所有薪酬期望

正确答案：ABC

595.企业实施薪酬保密制度，下列说法正确的是（ ）。

A.不能禁止员工讨论工资

B.存在法律风险

C.可能导致内部不公平感

D.可以完全杜绝薪酬矛盾

正确答案：ABC

596.关于薪酬等级设计，以下说法正确的有？（ ）

A.薪酬等级数量越多，员工晋升激励越强

B.薪酬等级带宽越宽，越有利于支持横向职业发展

C.薪酬等级之间的重叠度会影响员工晋升时的薪酬增长幅度

D.薪酬等级通常根据岗位评价结果进行划分

正确答案：BCD

597.在跨国薪酬管理中，需要考虑的因素有（ ）。

A.汇率波动

B.当地物价

C.税收政策

D.东道国劳动法规

正确答案：ABCD

598.薪酬与绩效挂钩时，以下哪些是必须明确的？（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.考核指标

B.目标值

C.计算公式

D.发放时间

正确答案：ABCD

599.关于薪酬调整的类型，包括（ ）。

A.年度普调

B.绩效调薪

C.晋升调薪

D.特批调薪

正确答案：ABCD

600.关于年终奖设计与管理，以下说法正确的有？（ ）

A.年终奖属于法定福利，企业必须发放

B.年终奖的发放标准应与年度绩效考核结果挂钩

C.企业可以在规章制度中明确年终奖发放时员工必须在职

D.年终奖设计应兼顾企业支付能力和市场惯例

正确答案：BCD

601.依据组织更关注内部还是外部、组织的流程和结构更注重控制性还是灵活性，将组织文化分为四个类别，分别是（ ）。

A.官僚文化

B.部落文化

C.市场文化

D.活力文化

答案：ABCD

602.这些年，关于建设学习型组织的讨论，一直没有停歇，越来越多的企业开始重视学习型组织的建设，学习型组织的优点有（ ）。

A.有助于解决传统企业组织的缺陷

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.企业创新提供操作性较强的技术手段

C.更好发挥员工的潜力

D.提升组织核心竞争力

答案：ABCD

603.组织学习与知识管理是人力资源战略中需要重点关注的部分。下列属于组织学习与知识管理的是（ ）。

A.帮助个人提高专长和技能

B.加快创新和创造的速度

C.建立知识体系（数据库、处理技术）

D.建立学习联盟

答案：ACD

604.随着竞争的日益激烈，员工承受的工作与生活压力越来越大，企业员工的心理健康与否，影响到企业内部的人际关系与人际沟

通。下列哪些属于我国衡量心理健康的标准？（　）

A.情绪健康

B.意志健全

C.人际关系适应

D.统一协调的行为

答案：ABCD

605.组织战略和人力资源战略两个概念有一些异同点，二者的不同之处包括以下哪几点？（　）

A.二者的内容不同

B.二者的范围领域不同

C.二者的主次性不同

D.二者目的不同

答案：ABC

606.组织战略是指组织立足于全局的整体战略。下列关于组织战略的说法，哪些是正确的？（　）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.采取稳定型战略的组织，其人力资源战略目标是谋求人力资源活动稳定运行

B.处于收缩型战略的组织，其人力资源战略是扩充组织人力资源

C.处于组织扩张战略的组织，其人力资源战略主要是通过内部补充人力资源需求

D.处于稳定型战略的组织，其人力资源战略的重点是保留住组织的核心员工

答案：AD

607.角色期望是指当一个人占有了组织中的一个位置时，其他员工对占有这个位置的人抱有期望。下列选项中有关角色期望的说法，正确的是（　）。

A.角色期望首先是要他人提出符合自己身份的希望，同时本人也认

可这种希望

B.角色期望是形成组织结构与角色行为的桥梁

C.角色期望意味着个人所处的组织对他所期望的一系列行为

D.角色期望产生的行为是被群体规范化了的行为

答案：ABCD

608.我国现在有很多企业建立自己的企业大学，但很多都是有名无实，实际上还不具备建立企业大学的前提条件。那么，以下哪些是支撑建设企业大学的适宜因素？（ ）

A.企业发展成熟，规模不断扩大，员工不断增多

B.企业建设企业大学的目的明确，得到高层支持

C.企业管理者有强烈的个人意愿

D.企业有足够的资金保障，保证企业大学的成功建设和正常运作

答案：ABD

609.企业在发展期应集中力量提高中层管理人员的（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.营销能力

B.管理能力

C.管理知识水平

D.管理观念和管理技能

答案：BCD

610.从群体发展到真正的团队需要一个过程。下列选项中哪些属于群体向团队过渡中可能会经历的阶段？（ ）

A.真正的团队

B.群体

C.潜在团队

D.高效团队

答案：ABCD

611.团队工作分析中研究团队工作的第一个关键要素是团队功能。

下列哪些选项属于团队的功能？（ ）

A.导向功能

B.资源分配功能

C.协同功能

D.激励功能

答案：ABCD

612.人力资源战略的本质特征体现在哪些方面？（ ）

A.全局性和长期性

B.适应性和稳定性

C.重点性和层次性

D.发展性

答案：ABCD

613.人力资源战略的制定过程包括哪些步骤？（ ）

A.实施战略

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.确认目标

C.阐明宗旨

D.选择战略

答案：ABCD

614.根据人力资源获取的来源渠道不同，企业的人力资源战略可以分为（ ）

A.内部获取战略

B.外部获取战略

C.低成本战略

D.高投入战略

答案：AB

615.人力资源发展对策的特性包括哪些方面？（ ）

A.系统性

B.规则性

C.可接受性

D.可操作性

答案：ABCD

616.人力资源管理部门和非人力资源管理部门在人力资源管理方面的不同责任主要体现在（ ）。

A.人力资源管理部门负责制定相关的制度和政策，非人力资源管理部门来贯彻执行

B.人力资源管理部门负责相关制度政策的监控审核，非人力资源管理部门负责执行申报

C.非人力资源管理部门提供人力资源有关的需求，人力资源管理部门则负责满足要求

D.人力资源管理部门要承担人力资源的有关责任，非人力资源管理部门不需要承担责任

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：ABC

617.人力资源与人力资本的区别表现为（ ）。

A.两者说明问题的角度有区别

B.两者分析问题的内容有所区别

C.人力资源的内容更为丰富一些

D.人力资源是资本性资源，是人力投资的结果

答案：ABC

618.人力资源管理是指运用科学的方法，在组织战略的指导下，以职位分析为基础，进行组织人员的获取与配置、培训与开发、考核与激励、规范与约束等，最终实现（ ）的过程。

A.人员去冗

B.资金收益

C.组织目标

D.员工价值

答案：CD

619.在当代，人力资源管理者通过智能技术和平台能够获得比以往时候都更多的员工数据。概括来说，企业利用员工数据的主要目的不包含（ ）。

A.窥探员工隐私

B.了解竞争对手

C.做出更好的人力资源管理决策

D.深入了解员工及其需求

答案：AB

620.价值观在所从事的职业上的体现就是职业价值观，下列属于职业价值观的影响因素的有（ ）。

A.年龄

B.性别

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.职业兴趣

D.文化程度

答案：ABCD

621.信息学是现代信息技术的核心，（ ）是现代信息技术的典型代表。

A.半导体技术

B.微电子技术

C.集成电路技术

D.通信技术

答案：ABCD

622.人才标准是社会发展或组织发展对人才在知识、能力、素质、品德、行为等方面要求的客观反映。以下（ ）属于人才标准的特性。

A.时代性

B.层次性

C.相对性

D.整体性

答案：ABCD

623.人力资源管理开发的基本手段包括（ ）。

A.法律手段

B.行政手段

C.经济手段

D.宣传教育手段

答案：ABCD

624.下列选项中关于人力资源和人力资本的说法错误的是（ ）。

A.两者研究的对象都是人所具有的智力和体力

B.人力资本理论是人力资源理论的重点内容和基础部分

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.两者的计量形式相同

D.两者研究问题的角度和关注的重点相同

答案：CD

625.下列选项中属于人力资源管理的功能的是（ ）。

A.吸纳

B.维持

C.激励

D.开发

答案：ABCD

626.人力资源管理的具体目标包括（ ）。

A.保证人力资源的数量和质量

B.保证员工评价的准确有效

C.实现员工组织分配的公平合理

D.保证组织的持续性盈利

答案：ABC

627.美国学者安东尼将人力资源管理划分三个层次，分别为（ ）。

A.战略层

B.战术层

C.管理层

D.操作层

答案：ACD

628.人本管理是以人为本的管理制度和方式。把员工作为组织最重要的资源，通过激励、培训、领导等管理手段，充分挖掘人的潜能，调动人的积极性，创造出和谐、宽容、公平的文化氛围。下列选项中不符合人本管理思想的是（ ）。

A.完善人

B.开发人

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.改造人

D.约束人

答案：CD

629.企业价值观是指企业在追求经营成功过程中所推崇的基本信念和奉行的目标，是企业决策者对企业性质、目标、经营方式的取向所做出的选择。对于员工来说，企业价值观是企业人员的（ ）。

A.价值取向

B.行为取向

C.心里趋向

D.表层意识

答案：AC

630.人力资本是体现在劳动者身上的资本，如劳动者的知识技能、文化技术水平与健康状况等。其主要特点在于它与人身自由联系在

一起，不随产品的出卖而转移。通过人力投资形成，下列选项中对人力资本的理解正确的是（ ）。

A.人力资本具有创造性

B.人力资本具有时效性

C.人力资本具有累积性

D.人力资本具有个体差异性

答案：ABCD

631.职业道德对从业人员的作用，包括（ ）。

A.是从业人员的立业之本

B.是从业人员谋生的手段

C.是从业人员的职业发展之基

D.是从业人员的生存之道

答案：AC

632.职业道德对于（ ）的形成，对于企业凝聚力的形成具有深远的影响。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.个人内心信念

B.职业精神

C.职业素养

D.职业习惯

答案：AD

633.人力资本的经济特点，包括（ ）。

A.人力资本的创造性

B.人力资本创造力的本体性

C.人力资本的可复制性

D.人力资本创造力的无限性

答案：ABD

634.现代企业组织结构事业部制的不足，包括（ ）。

A.缺乏专业化分工

B.容易造成组织机构重叠、管理人员膨胀现象

C.部门责权不清，彼此之间易产生意见分歧

D.各事业部独立性强，考虑问题时容易忽视企业整体利益

答案：BD

635.组织结构图绘制的基本样式，包括（ ）。

A.组织机构图

B.组织职务图

C.组织职能图

D.组织功能图

答案：ABCD

636.企业的总体战略有（ ）。

A.进入战略

B.稳定战略

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.撤退战略

D.发展战略

答案：ABCD

637.现代企业组织结构直线制的优点，包括（ ）。

A.结构简单，指挥系统清晰、统一

B.责权关系明确

C.信息沟通迅速，解决问题及时

D.专业化分工，利于管理水平的提高

答案：ABC

638.企业简介的作用，包括（ ）。

A.传达企业的价值观

B.可以使应聘者清楚地知道什么是可以在这家企业中期望的，什么是不可以期望的

C.吸引行业内精英

D.使应聘者感到企业是真诚的，值得信赖

答案：ABD

639.人力资源发展对策的特性包括哪些方面?（ ）

A.系统性

B.规则性

C.可接受性

D.可操作性

答案：ABCD

640.以下关于目标管理法的表述，正确的有（ ）。

A.以制定的目标作为对员工考评的依据

B.提高员工工作积极性

C.可以对员工和不同部门间的工作绩效作横向比较

D.适合对员工提供建议，以及进行反馈和辅导

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：ABD

641.人力资源战略是指企业在对所处的（ ）进行全面系统分析的基础上，从企业全局利益和发展目标出发，就企业人力资源开发和管理所作出的总体规划。

A.总体战略

B.内外部环境和条件

C.各种相关因素

D.地理位置

答案：BC

642.企业战略的实质是实现（ ）三者之间的动态平衡。

A.外部环境

B.内部环境

C.企业实力

D.战略目标

答案：ACD

643.劳务派遣一般在什么岗位上实施？（ ）

A.临时性

B.替代性

C.辅助性

D.单一性

答案：ABC

644.人力资源信息系统的基本作用，包括（ ）。

A.优化工作流程

B.提高效率

C.提高数据准确性

D.提升决策水平

答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

645.企业实施员工满足度调查的目的和要求，包括（ ）。

A.增强企业凝聚力

B.诊断公司潜在的问题

C.找出本阶段出现的主要问题的原因

D.评估组织变化和企业政策对员工的影响

答案：ABCD

646.从组织管理的角度考虑，人力资源管理的主要内容可以概括为（ ）等方面。

A.人力资源规划

B.工作分析与设计

C.招聘与录用

D.培训与开发

答案：ABCD

647.职业道德具有（ ）特点。

A.内容的多样性

B.形式的复杂性

C.较强的纪律性

D.职业道德形成的稳定性

答案：ACD

648.职业道德作为一种职业规范，通常表现为（ ）等。

A.信念

B.观念

C.信仰

D.习惯

答案：ABD

649.为人民服务的精神应该体现在自己从事的本职工作中，体现在遵守（ ）的职业道德行为规范上。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.诚实公正

B.严谨求是

C.爱岗敬业

D.忠于职守

答案：CD

650.企业文化建设在企业管理中具有重要作用。下列关于企业文化功能的说法，正确的有（ ）。

A.导向功能：引导员工朝着企业共同的目标努力

B.凝聚功能：增强员工的归属感和团队向心力

C.替代功能：完全取代企业的规章制度和绩效考核

D.约束功能：通过价值观和氛围对员工行为形成软约束

答案：ABD

651.根据《劳动合同法》，订立劳动合同应当遵循的原则包括（ ）

A.合法、公平

B.平等自愿

C.协商一致

D.诚实信用

正确答案：ABCD

652.下列哪些情形，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同（　）

A.劳动者在该用人单位连续工作满十年的

B.用人单位初次实行劳动合同制度，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的

C.连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形，续订劳动合同的

D.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，视为已订立无固定期限劳动合同

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABCD

653.劳动合同的必备条款包括（　）

A.劳动合同期限

B.工作内容和工作地点

C.劳动报酬

D.试用期

正确答案：ABC

654.关于试用期，下列表述正确的有（　）

A.劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月

B.劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月

C.三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月

D.同一用人单位与同一劳动者可以约定多次试用期

正确答案：ABC

655.下列哪些情形下，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同（ ）

A.用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的

B.用人单位未及时足额支付劳动报酬的

C.用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的

D.用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的

正确答案：ABCD

656.用人单位有下列哪些情形之一的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位（ ）

A.以暴力、威胁手段强迫劳动者劳动的

B.以非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的

C.违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的

D.未按照劳动合同约定提供劳动保护的

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABC

657.用人单位可以随时解除劳动合同的情形有（ ）

A.在试用期间被证明不符合录用条件的

B.严重违反用人单位的规章制度的

C.严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的

D.劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的

正确答案：ABCD

658.有下列哪些情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同（ ）

A.劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的

B.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

C.劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的

D.劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的

正确答案：ABC

659.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的情形包括（ ）

A.从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查的

B.在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的

C.患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的

D.女职工在孕期、产期、哺乳期的

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABCD

660.有下列哪些情形之一的，劳动合同终止（ ）

A.劳动合同期满的

B.劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的

C.劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的

D.用人单位被依法宣告破产的

正确答案：ABCD

661.用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形包括（ ）

A.劳动者因用人单位未及时足额支付劳动报酬而解除劳动合同的

B.用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的

C.用人单位经济性裁员的

D.劳动合同期满，用人单位降低劳动合同约定条件续订劳动合同，

劳动者不同意续订的

正确答案：ABCD

662.关于经济补偿的计算，下列哪些说法是正确的（ ）

A.按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资

B.六个月以上不满一年的，按一年计算

C.不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿

D.经济补偿支付年限最高不超过十年

正确答案：ABC

663.关于集体合同，下列表述正确的有（ ）

A.集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立

B.尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立

C.集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.个人劳动合同中劳动条件和劳动报酬等内容不得低于集体合同的标准

正确答案：ABCD

664.下列哪些事项属于直接涉及劳动者切身利益的规章制度，用人单位在制定修改时应当经职工代表大会或者全体职工讨论（ ）

A.劳动报酬

B.工作时间、休息休假

C.劳动安全卫生

D.保险福利、职工培训

正确答案：ABCD

665.关于劳务派遣，下列哪些说法是正确的（ ）

A.劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同

B.劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同

C.用工单位应当执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护

D.被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利

正确答案：ABCD

666.非全日制用工的特点包括（ ）

A.以小时计酬为主

B.劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时

C.每周工作时间累计不超过二十四小时

D.双方当事人可以订立口头协议

正确答案：ABCD

667.关于非全日制用工，下列表述正确的有（ ）

A.从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行

C.非全日制用工双方当事人不得约定试用期

D.当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工

正确答案：ABCD

668.下列哪些劳动合同无效或者部分无效（ ）

A.以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更的

B.用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的

C.违反法律、行政法规强制性规定的

D.合同中约定“工伤概不负责”的

正确答案：ABCD

669.关于竞业限制，下列哪些说法是正确的（ ）

A.竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员

B.竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定

C.竞业限制期限不得超过三年

D.用人单位在竞业限制期限内应当按月给予劳动者经济补偿

正确答案：ABD

670.关于服务期，下列哪些说法是正确的（ ）

A.用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期

B.劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金

C.违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用

D.用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABCD

671.用人单位变更下列哪些事项，不影响劳动合同的履行（ ）

A.名称

B.法定代表人

C.主要负责人

D.投资人

正确答案：ABCD

672.关于劳动合同的履行，下列哪些说法是正确的（ ）

A.用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务

B.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检查院申请支付令

C.用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳

动者加班

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，不视为违反劳动合同

正确答案：ACD

673.用人单位有下列哪些侵害劳动者合法权益情形的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金（　）

A.克扣或者无故拖欠劳动者工资的

B.拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的

C.低于当地最低工资标准支付劳动者工资的

D.解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的

正确答案：ABCD

674.根据《劳动合同法》，用人单位招用劳动者时，不得有以下哪些行为（　）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.扣押劳动者的居民身份证和其他证件

B.要求劳动者提供担保

C.以其他名义向劳动者收取财物

D.了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况

正确答案：ABC

675.下列哪些情形，用人单位在试用期内解除劳动合同，需向劳动者说明理由（　）

A.劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的

B.劳动者在职期间屡次迟到

C.劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的

D.劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的

正确答案：ACD

676.关于劳动合同的变更，下列哪些说法是正确的（ ）

A.用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容

B.变更劳动合同，应当采用书面形式

C.变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份

D.用人单位变更名称，应当变更劳动合同

正确答案：ABC

677.关于工会在劳动合同中的作用，下列哪些说法是正确的（ ）

A.工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同

B.用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会

C.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

D.用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会

正确答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

678.下列哪些情形，用人单位应当与劳动者订立劳动合同，但劳动者拒绝签订，用人单位可以终止劳动关系（ ）

A.自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的

B.自用工之日起超过一个月不满一年，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的

C.自用工之日起超过一年，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的

D.劳动者非因工负伤，在规定的医疗期内的

正确答案：AB

679.关于以完成一定工作任务为期限的劳动合同，下列哪些说法是正确的（ ）

A.是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动

合同

B.不得约定试用期

C.工作任务完成时劳动合同终止

D.劳动合同终止时，用人单位可以不支付经济补偿

正确答案：ABC

680.劳动者在下列哪些情形下，依法享受社会保险待遇（ ）

A.退休

B.患病、负伤

C.因工伤残或者患职业病

D.失业

正确答案：ABCD

681.下列选项中，属于《中华人民共和国劳动法》调整的劳动关系的有（ ）

A.某国有企业与职工之间的用工关系

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.某民办企业与职工之间的用工关系

C.某个体工商户与雇工之间的用工关系

D.家庭保姆与雇主之间的劳务关系

正确答案：ABC

682.下列关于休息休假的规定，正确的有（ ）

A.劳动者每日工作时间不超过 8 小时、平均每周工作时间不超过 44 小时的工时制度

B.用人单位应当保证劳动者每周至少休息 1 日

C.法定节假日期间，用人单位应当依法安排劳动者休假

D.劳动者连续工作半年以上的，享受带薪年休假

正确答案：ABC

683.下列选项中，属于职业病的有（ ）

A.尘肺病

B.职业性放射性疾病

C.职业中毒

D.物理因素所致职业病

正确答案：ABCD

684.下列选项中，属于用人单位规章制度应当包含的内容的有（ ）

A.劳动报酬

B.工作时间、休息休假

C.劳动安全卫生

D.劳动纪律和劳动定额管理

正确答案：ABCD

685.下列选项中，属于未成年工特殊保护的有（ ）

A. 禁止用人单位招用未满 18 周岁的未成年人

B. 不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查

D. 未成年工上岗前，用人单位应当对其进行有关的职业安全卫生教育和培训

正确答案：BCD

686.下列关于职业资格证书的说法，正确的有（ ）

A.职业资格证书是劳动者具备某种职业所需要的专业知识和技能的证明

B.职业资格证书分为从业资格证书和执业资格证书

C.从事国家规定的职业（工种）的劳动者，应当取得相应的职业资格证书

D.职业资格证书是劳动者就业的必需凭证

正确答案：ABC

687.劳动能力鉴定委员会由（ ）组成。

A.社会保险行政部门

B.卫生行政部门

C.工会组织

D.用人单位代表

正确答案：ABCD

688.解除劳动合同证明书应写明（ ）等。

A.劳动合同期限

B.解除的日期

C.工资

D.在本单位的工作年限

正确答案：ABD

689.劳企协商的内容主要包括（ ）。

A.用人单位各岗位的工作定额和劳动标准

B.工会组织、工会会员和工会工作人员权益保护的实体和程序规范

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.劳动报酬

D.劳动安全卫生

正确答案：ACD

690.理解劳动争议仲裁的概念，需要把握（ ）。

A.仲裁的对象是民事纠纷

B.仲裁机构具有权威性和公正性

C.判决结果具有法律约束力

D.自愿申请

正确答案：BCD

691.只要用人单位制定的内部劳动规则具备（ ）三个要件，则具有法律效力，可以作为用人单位进行内部管理的依据。

A.经过民主程序制定

B.内容不违反劳动法

C.内容不违反国家法律法规和政策规定

D.已向劳动者公示

正确答案：ACD

692.按劳动标准适用的层次范围，可以把劳动标准整理为（ ）。

A.规范类劳动标准

B.国家劳动标准

C.行业劳动标准

D.地方劳动标准

正确答案：BCD

693.薪酬管理的内容包括（ ）

A.薪酬水平及其调整

B.薪酬制度的设计

C.薪酬形式的采用

D.薪酬成本的控制

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：ABCD

694.宣讲集体协商和集体合同制度的意义，包括（ ）。

A.有助于实现职工参与和民主管理

B.有助于提升劳动者的社会地位

C.有助于减少劳动关系双方的冲突

D.有助于发挥劳动者团体的力量

正确答案：ACD

695.劳动法律行为，包括（ ）。

A.合法行为

B.违约行为

C.劳动者伤残

D.仲裁行为

正确答案：ABD

696.企业劳动规章制度的实施应遵循的基本要求有（ ）。

A.及时

B.完整

C.合理

D.正确

正确答案：ACD

697.企业应当尊重和保障职工依法享有的（ ）等民主权利，支持职工参加企业管理活动。

A.参与权

B.知情权

C.表达权

D.选举权

正确答案：ABC

698.（ ）是在劳动争议仲裁审理活动中要解决的问题。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.所申请内容是否属于劳动争议仲裁的受理范围

B.是否属于该劳动争议仲裁委员会管辖

C.申请人的请求是否符合法律的要求

D.是否有相应的事实依据

正确答案：CD

699.加班时间的分析，包括（ ）。

A.加班比重指标

B.加班权重指标

C.加班强度指标

D.平均加班长度指标

正确答案：ACD

700.劳动争议仲裁委员会在立案时，只就（ ）等问题进行初步审查。

A.申请人是否是本案当事人

B.所申请内容是否属于劳动争议仲裁的受理范围

C.是否属于该劳动争议仲裁委员会管辖

D.是否有相应的事实依据

正确答案：ABC

701.国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据上述工时制度合理确定其（ ）

A.劳动定额

B.计件报酬标准

C.计件单价

D.劳动定额和计件报酬标准

正确答案：AB

702.有下列哪些情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬

B.休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬

C.法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬

D.休息日安排劳动者工作安排补休的，不需要支付加班费

正确答案：ABCD

703.关于带薪年休假，下列哪些说法是正确的（ ）

A.职工连续工作 1 年以上的，享受带薪年休假

B.职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天

C.职工累计工作已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天

D.职工累计工作已满 20 年的，年休假 15 天

正确答案：ABCD

704.关于最低工资标准，下列哪些说法是正确的（ ）

A.最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案

B.用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准

C.最低工资标准至少每两年调整一次

D.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或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准

正确答案：ABCD

705.下列各项中，不属于最低工资组成部分的有（ ）

A.加班加点工资

B.中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.国家法律、法规和政策规定的劳动者保险、福利待遇

D.以货币形式支付的住房补贴和用人单位支付的伙食补贴

正确答案：ABC

706.关于女职工在孕期、产期、哺乳期的特殊保护，下列哪些说法是正确的（ ）

A.用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资

B.用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳予以辞退

C.女职工在孕期、产期、哺乳期的，劳动合同期满的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止

D.对怀孕 7 个月以上的女职工，用人单位不得安排其延长工作时间和夜班劳动

正确答案：ABCD

707.关于女职工禁忌从事的劳动范围，下列哪些说法是正确的（ ）

A.禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动

B.不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动

C.不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动

D.不得安排哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工从事国家规定的第四级体力劳动强度的劳动

正确答案：ABC

708.关于未成年工的特殊保护，下列哪些说法是正确的（ ）

A.未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者

B.不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第三级体力劳动强度的劳动

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.不得安排未成年工从事其他禁忌从事的劳动

D.用人单位应当对未成年工定期进行健康检查

正确答案：ACD

709.关于医疗期，下列哪些说法是正确的（ ）

A.医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限

B.企业职工在医疗期内，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行

C.医疗期根据职工本人实际参加工作年限和在本单位工作年限确定

D.劳动者在医疗期内的，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

正确答案：ABCD

710.关于职工探亲假，下列哪些说法是正确的（ ）

A.凡在国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位工作满一年的固定职工，与配偶不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望配偶的待遇

B.与父亲、母亲都不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望父母的待遇

C.职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为 30 天

D.未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为 30 天

正确答案：ABC

711.关于工资支付，下列哪些说法是正确的（ ）

A.工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人

B.不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资

C.劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资

D.工资应当支付给劳动者本人，本人因故不能领取工资时，可由其亲属或委托他人代领

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABCD

712.用人单位可以从劳动者工资中代扣的项目包括（ ）

A.用人单位代扣代缴的个人所得税

B.用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用

C.法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费

D.因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的赔偿

正确答案：ABC

713.关于职业病防治，用人单位的义务包括（ ）

A.建立、健全劳动卫生制度

B.严格执行国家劳动安全卫生规程和标准

C.对劳动者进行劳动安全卫生教育

D.对从事接触职业病危害作业的劳动者，组织上岗前、在岗期间和

离岗时的职业健康检查

正确答案：ABCD

714.关于工伤保险，下列哪些情形应当认定为工伤（ ）

A.在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的

B.工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的

C.在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的

D.患职业病的

正确答案：ABCD

715.下列哪些情形视同工伤（ ）

A.在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的

B.在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的

D.因犯罪或者违反治安管理伤亡的

正确答案：ABC

716.关于基本养老保险，下列哪些说法是正确的（ ）

A.职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费

B.基本养老保险实行社会统筹与个人账户相结合

C.个人账户不得提前支取，记账利率不得低于银行定期存款利率，免征利息税

D.参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的，按月领取基本养老金

正确答案：ABCD

717.关于基本医疗保险，下列哪些说法是正确的（ ）

A.职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费

B.参加职工基本医疗保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费达到国家规定年限的，退休后不再缴纳基本医疗保险费，按照国家规定享受基本医疗保险待遇

C.符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准以及急诊、抢救的医疗费用，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付

D.下列医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围：应当从工伤保险基金中支付的；应当由第三人负担的；应当由公共卫生负担的；在境外就医的

正确答案：ABCD

718.关于失业保险，下列哪些说法是正确的（ ）

A.职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险金：失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；非因本人意愿中断就业的；已经进行失业登记，并有求职要求的

C.失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满一年不足五年的，领取失业保险金的期限最长为十二个月

D.重新就业后，再次失业的，缴费时间重新计算，领取失业保险金的期限与前次失业应当领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算，最长不超过二十四个月

正确答案：ABCD

719.关于生育保险，下列哪些说法是正确的（ ）

A.职工应当参加生育保险，由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费，职工不缴纳生育保险费

B.用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇

C.生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴

D.女职工生育享受产假，可以享受生育津贴

正确答案：ABCD

720.关于住房公积金，下列哪些说法是正确的（　）

A.用人单位应当按时、足额缴存住房公积金，不得逾期缴存或者少缴

B.职工个人缴存的住房公积金和职工所在单位为职工缴存的住房公积金，属于职工个人所有

C.住房公积金的缴存比例均不得低于职工上一年度月平均工资的 8%

D.职工有下列情形之一的，可以提取职工住房公积金账户内的存储余额：购买、建造、翻建、大修自住住房的；离休、退休的；完全丧失劳动能力，并与单位终止劳动关系的；出境定居的；偿还购房贷款本息的；房租超出家庭工资收入的规定比例的

正确答案：ABD

721.劳动争议的处理方式包括（　）

A.协商

B.调解

C.仲裁

D.诉讼

正确答案：ABCD

722.下列争议属于劳动争议的有（　）

A.因确认劳动关系发生的争议

B.因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议

C.因除名、辞退和辞职、离职发生的争议

D.因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABCD

723.劳动争议调解组织的调解员应当由下列哪些人员担任（ ）

A.公道正派、联系群众、热心调解工作

B.具有一定法律知识、政策水平和文化水平

C.成年公民

D.具备律师资格

正确答案：ABC

724.关于劳动争议仲裁，下列哪些说法是正确的（ ）

A.劳动争议申请仲裁的时效期间为两年

B.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

C.劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受一年仲裁时效期间的限制

D.劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：BCD

725.劳动争议仲裁委员会的组成人员包括（ ）

A.劳动行政部门代表

B.工会代表

C.企业方面代表

D.职工代表

正确答案：ABC

726.关于劳动争议仲裁的管辖，下列哪些说法是正确的（ ）

A.劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖

B.双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖

C.对用人单位的劳动保障监察，由用人单位用工所在地的县级或设区的市级劳动保障行政部门管辖

D.劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议

正确答案：ABCD

727.下列劳动争议，除《劳动争议调解仲裁法》另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力（　）

A.追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议

B.因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议

C.追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议

D.因确认劳动关系发生的争议

正确答案：AB

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

728.用人单位有证据证明劳动争议终局裁决有下列哪些情形之一，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决（　）

A.适用法律、法规确有错误的

B.劳动争议仲裁委员会有管辖权的

C.违反法定程序的

D.裁决所根据的证据是伪造的

正确答案：ACD

729.（　）均对带薪年休假做出了相关规定。

A.《劳动合同法》

B.《职工带薪年休假条例》

C.《机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法》

D.《企业职工带薪年休假实施办法》

正确答案：BCD

730.关于劳动争议诉讼，下列哪些说法是正确的（ ）

A.劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖

B.人民法院审理劳动争议案件，实行两审终审制

C.当事人对一审判决不服的，可以在收到判决书之日起十五日内向上一级人民法院提起上诉

D.当事人对一审裁定不服的，可以在收到裁定书之日起十五日内向上一级人民法院提起上诉

正确答案：ABC

731.下列纠纷不属于劳动争议的有（ ）

A.个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷

B.农村承包经营户与受雇人之间的纠纷

C.用人单位与签订劳动合同的员工发生的用工争议

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷

正确答案：ABD

732.关于劳动关系的认定，下列哪些说法是正确的（ ）

A.用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系

B.认定双方存在劳动关系时可参照工资支付凭证、考勤记录等凭证

C.用人单位仅为劳动者代缴社会保险费，但劳动者未提供劳动的，二者之间不存在劳动关系

D.企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，与新的用人单位发生用工争议的，按劳动关系处理

正确答案：ABCD

733.关于举证责任，下列哪些说法是正确的（ ）

A.发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据

B.与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供

C.用人单位不提供的，应当承担不利后果

D.劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供

正确答案：ABCD

734.关于劳动仲裁的调解，下列哪些说法是正确的（ ）

A.仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解

B.调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书

C.调解书应当写明仲裁请求和当事人协议的结果

D.调解书由仲裁员签名，加盖劳动争议仲裁委员会印章，送达双方当事人

正确答案：ABCD

735.关于劳动监察，下列哪些说法是正确的（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.国务院劳动行政部门负责全国的劳动保障监察工作

B.县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内的劳动保障监察工作

C.对用人单位的劳动保障监察，由用人单位用工所在地的县级或者设区的市级劳动保障行政部门管辖

D.劳动保障行政部门实施劳动保障监察，有权采取进入用人单位的劳动场所进行检查等措施

正确答案：ABCD

736.劳动保障行政部门实施劳动保障监察时可以采取的措施包括（ ）

A.进入用人单位的劳动场所进行检查

B.就调查、检查事项询问有关人员

C.要求用人单位提供与调查、检查事项相关的文件资料，并作出解

释和说明
D.采取记录、录音、录像、照相等方式收集有关情况和资料
正确答案：ABCD
737.用人单位有下列哪些行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正，处以罚款（　）
A.无理抗拒、阻挠劳动保障行政部门依照规定实施劳动保障监察的
B.不按照劳动保障行政部门的要求报送书面材料，隐瞒事实真相，出具伪证或者隐匿、毁灭证据的
C.经劳动保障行政部门责令改正拒不改正，或者拒不履行劳动保障行政部门的行政处理决定的
D.打击报复举报人、投诉人的
正确答案：ABC
738.关于工会的权利，下列哪些说法是正确的（　）
A.企业、事业单位违反职工代表大会制度和其他民主管理制度，工会有权要求纠正
第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛
B.工会帮助、指导职工与企业以及实行企业化管理的事业单位签订劳动合同
C.企业单方面解除职工劳动合同时，应当事先将理由通知工会
D.企业违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求企业承担责任
正确答案：ABCD
739.关于职工代表大会，下列哪些说法是正确的（　）
A.职工代表大会是职工行使民主管理权力的机构
B.职工代表大会至少每半年召开一次
C.职工代表大会的职权包括审议建议权、审议通过权、审议决定权和评议监督权
D.职工代表大会的工作机构是工会委员会

正确答案：ACD

740.劳动法律关系，包括（ ）。

A.劳动关系

B.劳动行政法律关系

C.劳动服务法律关系

D.劳动合同关系

正确答案：BCD

741.劳动关系三方协调机制的主体包括（ ）

A.政府

B.工会组织

C.企业组织

D.法院

正确答案：ABC

742.关于集体协商，下列哪些说法是正确的（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.集体协商双方可以委托本单位以外的专业人士作为本方的协商代表

B.委托人数不得超过本方代表的三分之一

C.企业内的协商代表参加集体协商，应该视为提供了正常劳动

D.在集体协商过程中出现争议或陷入僵局时，可以暂时休会

正确答案：ABCD

743.关于企业规章制度中的劳动标准，下列哪些说法是正确的（ ）

A.企业规章制度规定的劳动标准可以高于法定标准

B.规章制度中的劳动标准不得低于法定标准

C.经职工代表同意，规章制度中的劳动标准可以低于法定标准

D.规章制度中的劳动标准不得低于集体合同的规定

正确答案：ABD

744.关于劳动关系的特征，下列哪些说法是正确的（ ）

A.劳动关系具有人身关系和财产关系的双重属性

B.劳动关系具有从属性，劳动者在用人单位的指挥和管理下提供劳动

C.劳动关系必须产生于劳动过程中

D.劳动关系以劳动力的给付为主要内容

正确答案：ABCD

745.关于就业歧视，下列哪些说法是正确的（ ）

A.用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用

B.国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利

C.用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准

D.用人单位招用人员，可以在招用条件中注明不招用某省人员

正确答案：ABC

746.关于劳务关系与劳动关系的区别，下列哪些说法是正确的（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.劳动关系主体一方的劳动者必须是用人单位的成员，劳务关系双方不存在从属关系

B.劳动关系受劳动法调整，劳务关系受合同法调整

C.劳动关系中用人单位需为劳动者缴纳社会保险，劳务关系中接受劳务方无需提供社保

D.劳动关系中劳动者享有最低工资保障，劳务关系不适用最低工资规定

正确答案：ABCD

747.关于经济性裁员，下列哪些说法是正确的（ ）

A.依照企业破产法规定进行重整的，可以裁减人员

B.生产经营发生严重困难的，可以裁减人员

C.裁减人员时，应当优先留用与本单位订立无固定期限劳动合同的人员

D.裁减人员后，在六个月内重新招用人员的，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

正确答案：ABCD

748.关于解除劳动合同的经济补偿，计算劳动者工作年限时，下列哪些情形应当合并计算（ ）

A.劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位的

B.用人单位合并、分立的

C.因行政命令、业务划转等非劳动者原因导致用人单位变更的

D.劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位的

正确答案：ABCD

749.关于违法解除劳动合同的法律责任，下列哪些说法是正确的（ ）

A.用人单位违法解除劳动合同，劳动者要求继续履行的，用人单位应当继续履行

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.劳动者不要求继续履行或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当支付赔偿金

C.赔偿金标准为经济补偿标准的二倍

D.支付了赔偿金的，不再支付经济补偿

正确答案：ABCD

750.关于劳动用工备案，下列哪些说法是正确的（ ）

A.用人单位进行劳动用工备案，应当提供劳动者基本情况、劳动合同期限等信息

B.单位名称、法定代表人、经济类型、组织机构代码发生变更后 30 日内应当到当地劳动行政部门办理劳动用工备案变更手续

C.用人单位新招用职工或与职工续订劳动合同的，应自招用或续订劳动合同之日起 30 日内进行备案

D.用人单位与职工终止或解除劳动合同的，应在 7 日内进行备案

正确答案：ABC

751.企业劳动争议调解制度是企业内部群众实行（ ）的有效形式和途径，是企业民主管理的重要内容。

A.自我管理

B.自我激励

C.自我教育

D.自我服务

正确答案：ACD

752.关于拖欠劳动报酬的支付令，下列哪些说法是正确的（ ）

A.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支付令

B.劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，人民法院按照普通民事纠纷受理

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.人民法院受理申请后，经审查债权人提供的事实、证据，对债权债务关系明确、合法的，应当在受理之日起十五日内向债务人发出支付令

D.债务人应当自收到支付令之日起十五日内清偿债务，或者向人民法院提出书面异议

正确答案：ABCD

753.关于仲裁时效的中断，下列哪些情形导致劳动争议仲裁时效中断（ ）

A.当事人一方向对方当事人主张权利

B.当事人一方向有关部门请求权利救济

C.对方当事人同意履行义务

D.因不可抗力导致无法申请仲裁

正确答案：ABC

754.关于仲裁时效的中止，下列哪些情形导致劳动争议仲裁时效中止（　）

A.因不可抗力

B.无民事行为能力或者限制民事行为能力劳动者的法定代理人未确定

C.当事人一方向对方当事人主张权利

D.其他导致当事人不能主张权利的障碍

正确答案：ABD

755.关于劳动仲裁的公开审理，下列哪些说法是正确的（　）

A.劳动争议仲裁公开进行

B.当事人协议不公开进行的，可以不公开

C.涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的，不公开审理

D.涉及商业秘密的，经当事人申请可以不公开审理

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABCD

756.关于仲裁庭的裁决，下列哪些说法是正确的（　）

A.裁决应当按照多数仲裁员的意见作出

B.少数仲裁员的不同意见应当记入笔录

C.仲裁庭不能形成多数意见时，裁决应当按照首席仲裁员的意见作出

D.对裁决持不同意见的仲裁员，可以签名，也可以不签名

正确答案：ABCD

757.关于企业民主管理，下列哪些说法是正确的（　）

A.职工代表大会是职工行使民主管理权力的机构

B.工会是职工代表大会的工作机构

C.企业实行民主管理的基本形式是职工代表大会

D.车间可以通过职工代表团（组）参与企业民主管理

正确答案：ABCD

758.关于集体合同的效力，下列哪些说法是正确的（ ）

A.依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力

B.个人劳动合同中劳动条件和劳动报酬等内容不得低于集体合同的标准

C.集体合同的期限一般为 1 至 3 年

D.集体合同期满前 3 个月内，任何一方均可向对方提出重新签订或者续订的要求

正确答案：ABCD

759.关于专项集体合同，下列哪些说法是正确的（ ）

A.专项集体合同是指用人单位与劳动者就劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等某项内容订立的专项书面协议

B.工资专项集体合同应当包括工资分配原则、工资水平、工资分配形式等内容

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.女职工权益保护专项集体合同应当包括女职工的合法权益和特殊利益的内容

D.劳动安全卫生专项集体合同应当包括劳动安全卫生责任制、劳动条件和安全卫生措施等内容

正确答案：ABCD

760.关于工资集体协商，下列哪些说法是正确的（ ）

A.工资集体协商应当遵循合法、公开、平等、协商一致的原则

B.协商双方享有平等的建议权、否决权和陈述权

C.职工一方协商代表的劳动报酬和福利待遇不受其参加工资集体协商的影响

D.最低工资标准是协商工资水平的底线

正确答案：ABCD

761.关于劳务派遣的用工范围，下列哪些工作岗位可以使用劳务派

遣工（　）

A.临时性工作岗位

B.辅助性工作岗位

C.替代性工作岗位

D.主营业务的长期性工作岗位

正确答案：ABC

762.关于劳务派遣单位的义务，下列哪些说法是正确的（　）

A.劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者

B.劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬

C.劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用

D.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最低工资标准，向其按月支付报酬

正确答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

763.关于用工单位的义务，下列哪些说法是正确的（　）

A.执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护

B.告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬

C.支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇

D.对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训

正确答案：ABCD

764.关于被派遣劳动者的权利，下列哪些说法是正确的（　）

A.被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利

B.被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会

C.被派遣劳动者可以依照劳动合同法有关规定与劳务派遣单位解除劳动合同

D.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

合同必备条款外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况

正确答案：ABCD

765.关于非全日制用工的劳动报酬，下列哪些说法是正确的（ ）

A.非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准

B.非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日

C.非全日制用工以小时计酬为主

D.非全日制用工可以按周或月支付工资

正确答案：ABC

766.关于人事争议仲裁，下列哪些说法是正确的（ ）

A.人事争议仲裁适用于事业单位与工作人员之间的人事争议

B.人事争议仲裁委员会由公务员主管部门代表、用人单位代表、工会代表等组成

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.当事人对人事争议仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼

D.人事争议仲裁与劳动争议仲裁的受案范围不同

正确答案：ABCD

767.关于事业单位聘用合同，下列哪些说法是正确的（ ）

A.事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于 3 年

B.初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限 3 年以上的，试用期为 12 个月

C.事业单位工作人员连续旷工超过 15 个工作日，事业单位可以解除聘用合同

D.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，事业单位提前 30 日书面通知，可以解除聘用合同

正确答案：ABCD

768.关于用人单位的主体资格，下列哪些单位可以与劳动者建立劳

动关系（ ）

A.中华人民共和国境内的企业

B.个体经济组织

C.民办非企业单位

D.与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业单位、社会团体

正确答案：ABCD

769.关于劳动者的主体资格，下列哪些人员具备建立劳动关系的主体资格（ ）

A.年满 16 周岁的公民

B.未达到法定退休年龄的内退人员

C.企业停薪留职人员

D.下岗待岗人员

正确答案：ABCD

770.关于在校学生的实习，下列哪些说法是正确的（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.在校学生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系

B.用人单位与在校学生之间可以签订实习协议，约定双方权利义务

C.即将毕业的大学生在毕业前与用人单位提前签订劳动合同，其劳动关系自正式用工之日起建立

D.学校统一组织的教学实习，可视为集体劳动关系

正确答案：ABC

771.关于外国人就业，下列哪些说法是正确的（ ）

A.外国人未依法取得就业证件即与中国境内的用人单位签订劳动合同，不属于劳动关系

B.已取得《外国人就业证》的外国人，与用人单位建立劳动关系，受劳动法保护

C.外国企业在华常驻代表机构未通过涉外就业服务单位直接招用中国雇员的，不属于劳动关系

D.台、港、澳人员在内地就业，应当办理《台港澳人员就业证》

正确答案：ABCD

772.关于退休人员再就业，下列哪些说法是正确的（ ）

A.用人单位招用已经依法享受养老保险待遇的人员，双方之间按劳务关系处理

B.已经达到法定退休年龄但未享受养老保险待遇的人员，与用人单位的关系，实践中存在争议

C.退休人员再就业发生争议的，一般不适用劳动法关于经济补偿的规定

D.退休人员再就业，用人单位可以不为退休人员缴纳工伤保险

正确答案：ABCD

773.关于带薪年休假的折算，下列哪些说法是正确的（ ）

A.职工新进用人单位且符合享受年休假条件的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.折算后不足 1 整天的部分不享受年休假

C.用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬

D.折算后不足 1 整天的部分，支付相应的工资报酬

正确答案：ABCD

774.关于应休未休年休假的工资报酬，下列哪些说法是正确的（ ）

A.单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假

B.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 300%支付年休假工资报酬

C.日工资收入的 300%中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入

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，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入

正确答案：ABCD

775.关于探亲假的往返路费，下列哪些说法是正确的（　）

A.职工探望配偶的往返路费，由所在单位负担

B.未婚职工探望父母的往返路费，由所在单位负担

C.已婚职工探望父母的往返路费，在本人月标准工资 30%以内的，由本人自理，超过部分由所在单位负担

D.职工探亲途中遇到意外交通事故等特殊情况不能按期返回的，超假时间可以算作探亲假期

正确答案：ABC

776.关于婚丧假，下列哪些说法是正确的（　）

A.职工本人结婚，可以根据具体情况，由本单位行政领导批准，酌情给予一至三天的婚假

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.职工结婚时双方不在一地工作的，可以根据路程远近，另给予路程假

C.职工的直系亲属（父母、配偶和子女）死亡时，可以根据具体情况，由本单位行政领导批准，酌情给予一至三天的丧假

D.在批准的婚丧假和路程假期间，职工的工资照发

正确答案：ABCD

777.关于事假，下列哪些说法是正确的（　）

A.职工因私事需要请假，可以请事假

B.事假期间，用人单位可以不支付工资

C.职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的，不再享受当年的年休假

D.职工事假天数过多，可能影响带薪年休假资格

正确答案：ABCD

778.关于企业福利，下列哪些属于企业补充福利（ ）

A.补充养老保险（企业年金）

B.补充医疗保险

C.职工食堂、班车

D.职工子女托幼设施

正确答案：ABCD

779.关于企业年金的缴纳，下列哪些说法是正确的（ ）

A.企业年金所需费用由企业和职工个人共同缴纳

B.企业缴费每年不超过本企业职工工资总额的 8%

C.企业和职工个人缴费合计一般不超过本企业职工工资总额的 12%

D.企业年金基金实行完全积累，采用个人账户方式进行管理

正确答案：ABCD

780.关于违反劳动法的法律责任，下列哪些说法是正确的（ ）

A.用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.用人单位违法延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款

C.用人单位非法招用未满 16 周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由市场监督管理部门吊销营业执照

D.用人单位无理阻挠劳动行政部门、有关部门及其工作人员行使监督检查权，打击报复举报人员的，由劳动行政部门或者有关部门处以罚款；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任

正确答案：ABCD

781.关于强迫劳动的法律责任，下列哪些说法是正确的（ ）

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的，劳动者可以立即解除劳动合同

B.用人单位有强迫劳动行为的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任

C.给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任

D.强迫劳动属于违反治安管理的行为，由公安机关依法处理

正确答案：ABCD

782.关于非法用工单位的法律责任，下列哪些说法是正确的（ ）

A.对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任

B.劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金

C.给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任

D.不具备合法经营资格的用人单位被依法取缔的，其出资人应当依法承担民事责任

正确答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

783.关于个人承包经营违法用工的责任，下列哪些说法是正确的（ ）

A.个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任

B.发包的组织对与其签订承包合同的承包人负有连带责任

C.劳动者既可以向发包组织主张赔偿，也可以向个人承包经营者主张赔偿

D.发包组织承担赔偿责任后，有权向个人承包经营者追偿

正确答案：ACD

784.关于就业促进，下列哪些属于政府的职责（ ）

A.建立健全就业援助制度，对就业困难人员给予扶持和帮助

B.创造就业条件，扩大就业机会

C.鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内

兴办产业或者拓展经营，增加就业

D.支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业

正确答案：ABCD

785.关于职业技能培训，下列哪些说法是正确的（ ）

A.从事技术工种的劳动者，上岗前可以不经过培训

B.国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度

C.由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定

D.用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费

正确答案：BCD

786.关于人力资源市场，下列哪些行为属于禁止行为（ ）

A.职业中介机构提供虚假就业信息

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.为无合法证照的用人单位提供职业中介服务

C.伪造、涂改、转让职业中介许可证

D.扣押劳动者的居民身份证和其他证件

正确答案：ABCD

787.关于劳动安全卫生设施，下列哪些说法是正确的（ ）

A.劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准

B.新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用

C.用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品

D.从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格

正确答案：ABCD

788.关于伤亡事故处理，下列哪些说法是正确的（ ）

A.国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度

B.县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故进行统计、报告和处理

C.发生重大伤亡事故，应当依法及时调查处理

D.伤亡事故的处理应当遵循实事求是、尊重科学的原则

正确答案：ABCD

789.关于工会对劳动安全卫生的监督，下列哪些说法是正确的（ ）

A.工会有权对劳动安全卫生条件提出意见

B.工会发现企业行政方面违章指挥、强令工人冒险作业，或者生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决的建议

C.当发现危及职工生命安全的情况时，工会有权向企业建议组织职工撤离危险现场

D.企业必须及时作出处理决定

正确答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

790.关于女职工产假，下列哪些说法是正确的（ ）

A.女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 20 天

B.难产的，增加产假 15 天

C.生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天

D.女职工怀孕未满 4 个月流产的，享受 15 天产假；怀孕满 4 个月流产的，享受 42 天产假

正确答案：BCD

791.关于女职工哺乳期待遇，下列哪些说法是正确的（ ）

A.对哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动

B.用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排 2 小时哺乳时间

C.女职工生育多胞胎的，每多哺乳 1 个婴儿每天增加 1 小时哺乳时

间

D.女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施

正确答案：ACD

792.关于未成年工健康检查，下列哪些说法是正确的（　）

A.用人单位应按下列要求对未成年工定期进行健康检查：安排工作岗位之前；工作满一年；年满十六周岁，距前一次的体检时间已超过半年

B.未成年工的健康检查，应按有关未成年工健康检查表列出的项目进行

C.用人单位应根据未成年工的健康检查结果安排其从事适合的劳动

D.对不能胜任原劳动岗位的，应根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或安排其他劳动

正确答案：BCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

793.关于高温津贴，下列哪些说法是正确的（　）

A.用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业的，应当向劳动者发放高温津贴

B.用人单位不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴

C.高温津贴属于工资的组成部分

D.高温津贴计入最低工资标准

正确答案：ABC

794.关于冬季取暖补贴，下列哪些说法是正确的（　）

A.冬季取暖补贴是用人单位在冬季向职工发放的补贴

B.取暖补贴属于职工福利待遇

C.取暖补贴的具体标准和发放范围由各省、自治区、直辖市人民政府规定

D.取暖补贴不计入社会保险缴费基数

正确答案：ABCD

795.关于社会保险费的缴纳，下列哪些说法是正确的（ ）

A.用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费

B.职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴

C.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万分之十的滞纳金

D.用人单位与劳动者约定“社会保险费由职工自理”的协议无效

正确答案：ABD

796.关于骗取社会保险待遇的法律责任，下列哪些说法是正确的（ ）

A.骗取社会保险待遇的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.骗取社会保险待遇的，处骗取金额三倍以上五倍以下的罚款

C.以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取养老、医疗、工伤、失业、生育等社会保险金或者其他社会保障待遇的，属于刑法规定的诈骗公私财物的行为

D.构成犯罪的，依法追究刑事责任

正确答案：ACD

797.关于失业保险金领取条件，下列哪些说法是正确的（ ）

A.失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的

B.非因本人意愿中断就业的

C.已经进行失业登记，并有求职要求的

D.因本人意愿辞职的

正确答案：ABC

798.关于劳动条件的规定，具体应包括（ ）

A.工作时间及休息休假

B.工资与劳动报酬

C.劳动纪律

D.职工培训

正确答案：ABD

799.关于停止领取失业保险金的情形，下列哪些说法是正确的（ ）

A.重新就业的

B.应征服兵役的

C.移居境外的

D.享受基本养老保险待遇的

正确答案：ABCD

800.关于劳动争议调解协议的执行，下列哪些说法是正确的（ ）

A.当事人应当履行调解协议

B.一方当事人不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令

D.调解协议不具有强制执行力

正确答案：ABC

801.关于劳动仲裁的证据规则，下列哪些说法是正确的（ ）

A.当事人对自己提出的申请要求所依据的事实有责任提供证据加以证明

B.没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果

C.无正当理由在举证期间拒不提交证据材料的，视为放弃举证权利

D.对于逾期提交的证据，仲裁庭一般不组织质证

正确答案：ABC

802.关于劳动仲裁的回避制度，下列哪些情形，仲裁员应当回避（ ）

A.是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的

B.与本案有利害关系的

C.与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正裁决的

D.私自会见当事人、代理人，或者接受当事人、代理人请客送礼的

正确答案：ABCD

803.关于劳动仲裁的和解，下列哪些说法是正确的（ ）

A.当事人申请劳动争议仲裁后，可以自行和解

B.达成和解协议的，可以撤回仲裁申请

C.撤回仲裁申请后，在仲裁时效内，当事人可以再次申请仲裁

D.和解协议不具有强制执行力

正确答案：ABCD

804.关于先予执行，下列哪些劳动争议案件，根据当事人的申请，仲裁庭可以裁决先予执行（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.追索劳动报酬

B.追索工伤医疗费

C.追索经济补偿

D.追索赔偿金

正确答案：AB

805.关于一裁终局案件的救济，下列哪些说法是正确的（ ）

A.劳动者对终局裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼

B.用人单位对终局裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决

C.仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼

D.对终局裁决，用人单位不得向人民法院提起诉讼

正确答案：ABC

806.关于劳动诉讼的证据规则，下列哪些说法是正确的（ ）

A.因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任

B.劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任

C.劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果

D.劳动争议诉讼适用“谁主张，谁举证”的一般原则，但法律另有规定的除外

正确答案：ABCD

807.关于劳动争议案件的诉讼时效，下列哪些说法是正确的（ ）

A.劳动争议申请仲裁的时效期间为一年

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.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

C.在诉讼阶段，当事人超过仲裁时效起诉的，人民法院受理后对方当事人提出仲裁时效抗辩，经审查属实的，人民法院应当判决驳回诉讼请求

D.仲裁时效的中断、中止，适用诉讼时效的有关规定

正确答案：ABCD

808.关于人事争议案件的受理范围，下列哪些属于人民法院应当受理的人事争议案件（ ）

A.事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退发生的争议

B.事业单位与其工作人员之间因履行聘用合同发生的争议

C.依照公务员法管理的机关（单位）工勤人员与单位发生的劳动争议

D.社会团体与其工作人员之间的人事争议

正确答案：ABC

809.关于终局裁决案件的司法审查，人民法院受理用人单位撤销仲裁裁决的申请后，经审查认为用人单位申请撤销的理由成立的，应当如何处理（ ）

A.裁定撤销仲裁裁决

B.劳动者起诉的，人民法院可以并案审理

C.当事人对撤销裁决的裁定不服，不能上诉

D.仲裁裁决被撤销后，当事人可以重新申请仲裁或向人民法院起诉

正确答案：ABCD

810.关于劳动保障监察的时效，下列哪些说法是正确的（ ）

A.违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在 2 年内未被劳动保障行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处

B.前款规定的期限，自违反劳动保障法律、法规或者规章的行为发生之日起计算

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有连续或者继续状态的，自行为终了之日起计算

D.劳动保障监察的时效为 1 年

正确答案：ABC

811.关于工会经费，下列哪些说法是正确的（ ）

A.建立工会组织的企业、事业单位、机关按每月全部职工工资总额的 2%向工会拨缴经费

B.工会经费主要用于为职工服务和工会活动

C.企业、事业单位无正当理由拖延或者拒不拨缴工会经费，基层工会或者上级工会可以向当地人民法院申请支付令

D.工会应当根据经费独立原则，建立预算、决算和经费审查监督制度

正确答案：ABCD

812.关于集体协商代表，下列哪些人员可以担任集体协商代表（ ）

A.企业内部的职工

B.企业外的专业人士

C.工会工作人员

D.企业法定代表人

正确答案：ABCD

813.关于集体协商代表的保护，下列哪些说法是正确的（ ）

A.职工一方协商代表在其履行协商代表职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行协商代表职责之时

B.职工一方协商代表履行协商代表职责期间，用人单位不得随意解除其劳动合同

C.职工一方协商代表履行协商代表职责期间，用人单位无正当理由不得调整其工作岗位

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.企业内部的协商代表参加集体协商，应该视为提供了正常劳动

正确答案：ABCD

814.关于集体合同的变更和解除，下列哪些情形可以变更或解除集体合同（ ）

A.双方协商一致

B.因不可抗力致使集体合同无法履行

C.企业因破产、兼并等致使集体合同无法履行

D.法律法规规定可以变更或解除的其他情形

正确答案：ABCD

815.关于区域性集体合同，下列哪些说法是正确的（ ）

A.区域性集体合同是指在一定区域范围内，由区域工会组织与企业方面代表订立的集体合同

B.区域性集体合同适用于该区域内的所有企业和职工

C.区域性集体合同的内容不得低于国家和地方规定的标准

D.区域性集体合同应当报送劳动行政部门审查

正确答案：ABCD

816.关于行业性集体合同，下列哪些说法是正确的（ ）

A.行业性集体合同是指在一定行业内，由行业工会组织与企业方面代表订立的集体合同

B.行业性集体合同适用于该行业内的所有企业和职工

C.行业性集体合同的内容应当包括本行业的特殊劳动标准

D.行业性集体合同的效力高于企业集体合同

正确答案：ABCD

817.关于工资指导线，下列哪些说法是正确的（ ）

A.工资指导线是政府对企业工资分配进行微观调控的一种方式

B.工资指导线包括上线、基准线和下线

C.企业在确定工资增长水平时，可以参考工资指导线

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.工资指导线不具有强制约束力

正确答案：BCD

818.关于劳动力市场工资指导价位，下列哪些说法是正确的（ ）

A.劳动力市场工资指导价位是政府劳动部门发布的重要信息

B.工资指导价位包括高位数、中位数、低位数

C.用人单位可以参考工资指导价位确定岗位工资水平

D.劳动者可以根据工资指导价位选择职业岗位

正确答案：ABCD

819.基层人民调解组织的职责有（ ）

A.调解民间纠纷，借助规劝疏导等方式促使当事人互谅互让，防止矛盾激化

B.宣传法律、法规、规章和相关政策，教育公民遵纪守法，遵守社会公德

C.指导、监督所辖区域内企业劳动争议调解委员会的工作

D.向村民委员会、居民委员会、所在单位和基层人民政府反映民间纠纷和调解工作的情况

正确答案：ABD

820.劳动争议当事人不服人民法院做出的（ ）的裁定的，可以自收到裁决书之日起 10 日内向有管辖权的上一级人民法院提起上诉、

A.不予立案

B.不予受理

C.撤诉

D.驳回起诉

正确答案：BD

821.有下列情形（ ），延长工作时间不受《劳动法》第四十一条规定的限制。

A.发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的

C.企业生产订单增加，需要员工加班加点完成生产任务的

D.法律、行政法规规定的其他情形

正确答案：ABD

822.企业的民主管理制度与劳动争议处理制度在协调劳动关系运行中的功能相比，职工民主管理是一种（ ）方式。

A.自行协调

B.内部协调

C.横向协调

D.事前协调

正确答案：ABD

823.根据《劳动合同法》，使用被派遣劳动者的用工单位有（　）的义务。

A.告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬

B.支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇

C.连续用工的，实行正常的工资调整机制

D.被派遣劳动者在无工作期间，按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬

正确答案：ABC

824.协商变更劳动合同时，一般通过（　）程序进行。

A.一方提出要求

B.双方提出要求

C.另一方做出答复

D.双方签订协议

正确答案：ACD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

825.关于福利待遇，下列哪些属于法定福利（　）

A.基本养老保险

B.基本医疗保险

C.工伤保险

D.带薪年休假

正确答案：ABCD

826.关于企业补充福利，下列哪些属于企业可以建立的补充福利（　）

A.企业年金

B.补充医疗保险

C.交通补贴

D.员工旅游

正确答案：ABCD

827.关于弹性福利计划，下列哪些说法是正确的（ ）

A.弹性福利计划允许员工在一定的福利项目中选择适合自己的福利组合

B.弹性福利计划可以满足不同员工的不同需求

C.弹性福利计划需要企业投入更多的管理成本

D.弹性福利计划可以提高员工对福利的满意度

正确答案：ABCD

828.关于员工持股计划，下列哪些说法是正确的（ ）

A.员工持股计划是企业内部员工出资认购本企业股份的一种制度

B.员工持股计划可以将员工的利益与企业的利益紧密联系起来

C.员工持股计划的参与者应当是企业的正式员工

D.员工持股计划的实施需要符合相关法律法规的规定

正确答案：ABCD

829.关于股票期权，下列哪些说法是正确的（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.股票期权是企业给予员工在未来一定期限内以约定价格购买公司股票的权利

B.股票期权是一种长期激励机制

C.股票期权适用于上市公司

D.股票期权的行权价、行权期等要素需要在授予时明确约定

正确答案：ABCD

830.关于企业规章制度，下列哪些属于规章制度应当包含的内容（ ）

A.劳动报酬

B.工作时间、休息休假

C.劳动纪律

D.职业培训

正确答案：ABCD

831.关于企业规章制度的效力，下列哪些说法是正确的（ ）

A.企业规章制度不得违反法律法规的强制性规定

B.企业规章制度的内容不得低于集体合同的标准

C.企业规章制度应当向全体员工公示或告知

D.违反法定程序制定的规章制度，对劳动者不具有约束力

正确答案：ABCD

832.关于企业规章制度的修改，下列哪些情形下应当修改规章制度（ ）

A.法律法规发生变化

B.企业生产经营情况发生重大变化

C.工会或者职工认为规章制度不适当，提出修改意见

D.集体合同或劳动合同发生变化

正确答案：ABCD

833.关于劳动纪律，下列哪些属于常见的违纪行为（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.迟到早退

B.旷工

C.违反操作规程

D.泄露商业秘密

正确答案：ABCD

834.关于违纪处理，用人单位对违纪员工可以采取的处理方式包括（ ）

A.批评教育

B.警告

C.记过

D.解除劳动合同

正确答案：ABCD

835.关于违纪解除劳动合同的程序，下列哪些说法是正确的（ ）

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.用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会

C.用人单位应当在解除劳动合同时出具解除劳动合同的证明

D.用人单位应当在解除劳动合同后 15 日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续

正确答案：ABCD

836.关于劳动关系的终止，下列哪些属于劳动关系终止的情形（ ）

A.劳动合同期满

B.劳动者开始依法享受基本养老保险待遇

C.劳动者死亡

D.用人单位被依法宣告破产

正确答案：ABCD

837.关于离职证明，下列哪些内容应当包含在离职证明中（ ）

A.劳动合同期限

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.解除或者终止劳动合同的日期

C.工作岗位

D.在本单位的工作年限

正确答案：ABCD

838.关于档案和社会保险关系转移，下列哪些说法是正确的（ ）

A.用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明

B.用人单位应当在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续

C.劳动者应当按照双方约定，办理工作交接

D.用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付

正确答案：ABCD

839.关于劳动者违法离职的法律责任，下列哪些说法是正确的（ ）

A.劳动者违反法律规定解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担连带责任

B.劳动者违反劳动合同中约定的保密义务，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任

C.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违约金

D.劳动者违法离职造成损失的，用人单位可以要求赔偿

正确答案：BCD

840.关于商业秘密保护，下列哪些属于商业秘密（ ）

A.技术信息

B.经营信息

C.客户名单

D.管理诀窍

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABCD

841.关于劳动关系和谐指数，下列哪些说法是正确的（ ）

A.劳动关系和谐指数是衡量劳动关系和谐状态的客观指标数值

B.劳动关系和谐指数可以反映劳动者和用人单位相互合作、互惠互利、共同发展的程度

C.劳动关系和谐指数可以作为政府决策的参考依据

D.劳动关系和谐指数应当由专业机构进行测评

正确答案：BC

842.向职工宣传劳动标准的重点应当是（ ）等。

A.如何在合法的前提下正确行使用工管理的权限

B.劳动基准的内容

C.劳动者如何向用人单位表达或依法主张自身的权利诉求和利益诉求

D.劳动者应履行的法定义务

正确答案：BCD

843.对于依法参加工伤保险的外国人，境内工作单位侵害其工伤保险权益的，外国人可以要求（ ）依法处理。

A.社会保险行政部门

B.社会保险费征收机构

C.人民法院

D.人民检察院

正确答案：AB

844.劳动合同的内容是当事人双方经过平等协商所达成的关于权利和义务的条款，包括（ ）

A.义务

B.法定条款

C.约定条款

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.权利

正确答案：BC

845.我国社会保障法的基本原则，包括（ ）

A.民生为本的原则

B.保障水平与经济发展相适应的原则

C.效率优先的原则

D.权利与义务相对应的原则

正确答案：ABD

846.申请人以书面或口头形式向企业劳动争议调解委员会提出申请后，调解委员会应当依法进行审查，主要应从（ ）方面着手。

A.审查申请调解的劳动争议是否已经过仲裁裁决或法院判决，对未经过仲裁裁决或法院判决的，需征询对方当事人的意见，对方当事人不愿调解的，应做好记录，并通知申请人

B.审查申请调解的劳动争议是否已经过仲裁裁决或法院判决，对已经过仲裁裁决或法院判决的，调解委员会不应受理，应当告知当事人按照申诉办理

C.审查是否有明确的被申请人以及具体的调解请求和理由

D.监督和解协议、调解协议的履行情况

正确答案：ABC

847.劳动纪律是劳动规章制度的重要组成部分，其制定要求应符合有关法律对劳动规章制度的制定要求，具体而言，可以概括为三个主要方面，分别是（ ）

A.制定主体要合法

B.内容要合法

C.制定程序要合法

D.制定方法要合法

正确答案：ABC

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

848.劳动纪律的主要内容，包括（ ）

A.时间规则

B.组织规则

C.劳动定额规则

D.岗位规则

正确答案：ABD

849.劳动卫生规程包括（ ）等技术和组织管理措施。

A.工业生产卫生

B.安全生产

C.医疗预防

D.健康检查

正确答案：ACD

850.关于劳动定额，下列哪些说法是正确的（ ）

A.劳动定额是指在一定的生产技术和组织条件下，为生产一定量的合格产品或完成一定量的工作，所预先规定的劳动消耗量的标准

B.劳动定额应当先进合理

C.制定劳动定额应当听取工会和职工的意见

D.用人单位应当定期对劳动定额进行评估和调整

正确答案：ABCD

851.经营性人力资源服务机构从事职业中介活动，应当具备的条件有（ ）

A. 有明确的章程和管理制度

B. 有开展业务必备的固定场所、办公设施

C. 有一定数量具备相应资格的专职工作人员

D. 依法取得营业执照

正确答案：ABCD

852.人力资源服务机构应当在服务场所明示（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 营业执照

B. 服务许可证/备案凭证

C. 收费项目和标准

D. 监督机关和投诉电话

正确答案：ABCD

853.人力资源服务机构的禁止行为包括（ ）

A. 发布虚假招聘信息

B. 伪造、涂改、出租、出借人力资源服务许可证

C. 介绍未满 16 周岁的未成年人就业

D. 扣押劳动者身份证等证件

正确答案：ABCD

854.公共人力资源服务提供的免费服务包括（ ）

A. 就业创业政策法规咨询

B. 职业介绍、职业指导

C. 流动人员人事档案基本公共服务

D. 高端猎头服务

正确答案：ABC

855.经营劳务派遣业务应当具备的条件有（ ）

A. 注册资本不得少于人民币 200 万元

B. 有与开展业务相适应的固定经营场所和设施

C. 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度

D. 取得劳务派遣经营许可证

正确答案：ABCD

856.网络招聘服务提供者应当（ ）

A. 对用人单位资质进行核验

B. 建立招聘信息审核制度

C. 依法保护个人信息

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D. 不得提供虚假信息

正确答案：ABCD

857.人力资源服务机构服务台账应当记录（ ）

A. 服务对象基本信息

B. 服务内容

C. 服务结果

D. 收费情况

正确答案：ABCD

858.就业歧视包括基于（ ）等的歧视

A. 民族、种族

B. 性别、宗教信仰

C. 户籍、地域

D. 残疾、婚姻状况

正确答案：ABCD

859.人力资源市场建设目标是建设（ ）的人力资源市场体系

A.统一

B.开放

C.竞争

D.有序

正确答案：ABCD

860.人力资源服务外包常见形式包括（ ）

A.薪酬福利外包

B.社保公积金代缴

C.招聘流程外包

D.生产制造外包

正确答案：ABC

861.流动人员人事档案管理应坚持（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.集中统一

B.归口管理

C.市场化盈利

D.安全保密

正确答案：ABD

862.人力资源社会保障行政部门依法对人力资源市场进行监督检查，可以采取的措施有（ ）

A.进入被检查单位检查

B.询问有关人员

C.查阅、复制有关资料

D.依法查处违法行为

正确答案：ABCD

863.人力资源服务业发展方向包括（ ）

A.专业化

B.信息化

C.规模化

D.品牌化

正确答案：ABCD

864.用人单位招用人员不得有下列行为（ ）

A.提供虚假招聘信息

B.招用无合法身份证件人员

C.扣押劳动者身份证

D.违法收取押金、保证金

正确答案：ABCD

865 高级人才寻访（猎头）服务特点包括（ ）

A.针对性强

B.保密性高

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.服务周期较长

D.面向中高端岗位

正确答案：ABCD

866.人力资源服务机构应当依法保护（ ）

A.求职者个人信息

B.用人单位商业秘密

C.服务过程相关数据

D.公开内部全部资料

正确答案：ABC

867.关于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。以下说法正确的是?（ ）

A.前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过 6 个月的岗位

B.辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位

C. 替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位

D. 用工单位可以直接决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位

答案：ABC

868. 劳务派遣协议应当载明下列（　）内容。

A. 派遣的工作岗位名称和岗位性质

B. 工作地点

C. 社会保险费的数额和支付方式

D. 劳动安全卫生以及培训事项

答案：ABCD

869. 劳务派遣单位应当对被派遣劳动者履行下列（　）义务。

A. 建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训

B. 按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 依法出具解除或者终止劳动合同的证明

D. 协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷

答案：ABCD

870. 被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，各单位应（　）。

A. 劳务派遣单位应当依法申请工伤认定

B. 用工单位应当依法申请工伤认定

C. 用工单位应当协助工伤认定的调查核实工作

D. 劳务派遣单位承担工伤保险责任，但可以与用工单位约定补偿办法

答案：ACD

871. 有下列（　）情形的，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位。

A.用工单位有劳动合同法第四十条第三项规定情形的

B.用工单位有劳动合同法第四十一条规定情形的

C.用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的

D.劳务派遣协议期满终止的

答案：ABCD

872.关于劳动合同的解除和终止，下列说法正确的是（　）。

A.被派遣劳动者提前15日以书面形式通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同

B.被派遣劳动者在试用期内提前3日通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同

C.劳务派遣单位应当将被派遣劳动者通知解除劳动合同的情况及时告知用工单位

D.劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的，劳动合同终止

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：BCD

873.关于跨地区劳务派遣的社会保险，下列说法正确的是（　）。

A.劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险

B.按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费，被派遣劳动者按照国家规定享受社会保险待遇

C.劳务派遣单位在用工单位所在地设立分支机构的，由劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费

D.劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的，由用工单位代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费

答案；ABD

874. 关于劳务派遣用工范围和用工比例，下列说法正确的是（　）。

A. 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%

B. 前款所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和

C. 计算劳务派遣用工比例的用工单位是指依照劳动合同法和劳动合同法实施条例可以与劳动者订立劳动合同的用人单位

D. 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

答案：ABCD

875. 根据人力资源服务机构管理规定，申请从事职业中介活动的，应当具备下列条件（　）。

A. 有明确的章程和管理制度

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B. 有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金

C. 有 3 名以上专职工作人员

D. 法律、法规规定的其他条件

答案：ABCD

876. 申请从事职业中介活动的，可以自愿选择按照一般程序或者告知承诺制方式申请行政许可。按照一般程序申请的，应当向住所地人力资源社会保障行政部门提交以下（　）申请材料。

A. 从事职业中介活动的申请书

B. 机构章程和管理制度

C. 场所的所有权证明或者租赁合同

D. 专职工作人员的基本情况表

答案：ABCD

877. 经营性人力资源服务机构开展（　）等人力资源服务业务的，

应当自开展业务之日起15日内向住所地人力资源社会保障行政部门备案。

A.人力资源供求信息的收集和发布

B.人力资源管理咨询

C.人力资源测评

D.人力资源服务外包

答案：ABCD

878.经营性人力资源服务机构向住所地人力资源社会保障行政部门备案，备案事项包括（　）。

A.机构名称

B.法定代表人

C.工作人员的基本情况

D.服务范围

答案：ABD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

879.经营性人力资源服务机构向住所地人力资源社会保障行政部门备案，备案事项齐全的，人力资源社会保障行政部门应当予以备案，并出具（　）。

A.备案凭证

B.载明备案事项

C.备案机关

D.住所地

答案：ABC

880.经营性人力资源服务机构设立分支机构的，应当自市场主体登记办理完毕之日起15日内，书面报告分支机构住所地人力资源社会保障行政部门，书面报告事项包括（　）。

A.机构名称

B.统一社会信用代码

C. 许可证编号以及分支机构名称

D. 负责人姓名

答案：ABC

881. 人力资源社会保障行政部门收到人力资源服务机构设立分支机构的书面报告后，应当出具（　）并由经办人员签名或者盖章。

A. 服务范围

B. 载明书面报告的名称

C. 分支机构名称

D. 页数以及收到时间

答案：BCD

882. 经营性人力资源服务机构变更（　），应当自市场主体变更登记或者注销登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告住所地人力资源社会保障行政部门。

A. 名称

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B. 住所

C. 法定代表人

D. 服务范围

答案：ABC

883. 人力资源社会保障行政部门以（　）方式，提升经营性人力资源服务机构申请行政许可、办理备案便利化程度。

A. 优化办理流程

B. 推行当场办结、一次办结、限时办结等制度

C. 实现集中办理、就近办理、网上办理

D. 公开申请行政许可和办理备案的材料目录、办事指南和咨询监督电话等信息

答案：ABCD

884. 人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员的，应当建立招

聘信息管理制度，依法对用人单位所提供材料的真实性、合法性进行审查，并将相关审查材料存档备核。审查内容应当包括以下方面（　）。

A. 用人单位招聘简章

B. 用人单位营业执照

C. 有关部门批准设立的文件

D. 经办人员的身份证件、用人单位的委托证明

答案：ABCD

885. 根据人力资源服务机构服务规范规定，服务规范人力资源服务机构不得有下列行为（　）。

A. 伪造、涂改、转让人力资源服务许可证

B. 为无合法证照的用人单位提供职业中介服务

C. 介绍未满 18 周岁的未成年人就业

D. 为无合法身份证件的劳动者提供职业中介服务

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：ABD

886. 以下对人力资源服务机构举办现场招聘会的表述，其中正确的是?（　）

A. 应当制定组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案

B. 核实参加招聘会的招聘单位及其招聘简章的真实性、合法性，提前将招聘会信息向社会公布，并对招聘中的各项活动进行管理

C. 举办网络招聘会，除遵守前款规定外，还应当加强网络安全管理，履行网络安全保护义务

D. 举办大型现场招聘会，应当符合《大型群众性活动安全管理条例》等法律、法规的规定

答案：ABCD

887. 根据人力资源服务机构服务规范规定,其中正确的是?（　）

A. 人力资源服务机构应当建立和完善举报投诉处理机制，公布举报

投诉方式，及时受理并处理有关举报投诉

B. 人力资源服务机构在业务活动中收集用人单位信息的，不得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密

C. 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

D.经营性人力资源服务机构不得向个人收取明示服务项目以外的服务费用，不得以各种名目诱导、强迫个人参与贷款、入股、集资等活动

答案：ABCD

888.经营性人力资源服务机构接受用人单位委托，提供人力资源管理、开发、配置等人力资源服务外包的，不得有下列行为（　）

A. 以欺诈、胁迫、诱导劳动者注册为个体工商户等方式

B. 改变用人单位与劳动者的劳动关系，帮助用人单位规避用工主体责任

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 以人力资源服务外包名义，实际上按劳务派遣，将劳动者派往其他单位工作

D. 与用人单位串通侵害劳动者的合法权益

答案：ABCD

889. 关于人力资源社会保障行政部门应当依法监督管理经营性人力资源服务机构的表述，其中正确的是?（　）

A. 人力资源社会保障行政部门应当依法督促经营性人力资源服务机构提交上一年度的经营情况年度报告，并在政府网站进行不少于 15 日的信息公示

B. 人力资源社会保障行政部门通过与市场监督管理等部门信息共享可以获取的信息，不得要求经营性人力资源服务机构重复提供

C. 力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场诚信体系建设，制定经营性人力资源服务机构信用评价制度，建立健全诚信典型树

立和失信行为曝光机制，依法依规实施守信激励和失信惩戒

D. 人力资源社会保障行政部门应当畅通对经营性人力资源服务机构的举报投诉渠道，依法及时处理有关举报投诉

答案：BCD

890. 有下列（　）情形的，人力资源社会保障行政部门可以依法撤销行政许可

A. 工作人员滥用职权、玩忽职守作出准予许可决定的

B. 按照法定职权作出准予许可决定的

C. 违反法定程序作出准予许可决定的

D. 对不具备申请资格或者不符合申请条件的申请人作出准予许可决定的

答案：ACD

891. 有下列（　）情形的，人力资源社会保障行政部门应当依法办理行政许可注销手续。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 经营性人力资源服务机构正常经营的

B. 人力资源服务许可证被依法吊销或者行政许可依法被撤销的

C. 因不可抗力导致行政许可事项无法实施的

D. 法律、法规规定的应当注销行政许可的其他情形

答案：BCD

892. 以下对违反人力资源服务机构管理规定的表述，其中正确的是（　）

A. 为无合法身份证件的劳动者提供职业中介服务，介绍劳动者从事法律、法规禁止从事的职业的，由人力资源社会保障行政部门责令改正

B. 没有违法所得的，可处以 1 万元以下的罚款

C. 有违法所得的，可处以不超过违法所得 3 倍的罚款，最高不得超过 3 万元

D.情节严重的，提请市场监督管理部门吊销营业执照；对当事人造成损害的，应当承担刑事责任

答案：ABC

893.人力资源社会保障行政部门和有关主管部门及其工作人员有下列（　）情形的，对直接负责的领导人员和其他直接责任人员依法给予处分

A.不依法作出行政许可决定的

B.在办理行政许可或者备案、实施监督检查中，索取或者收受他人财物，或者谋取其他利益的

C.不依法履行监督职责或者监督不力，造成严重后果的

D.其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的情形

答案：ABCD

894.以下对人力资源市场培育政策的表述，其中正确的是?（　）

A.人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场监管，维护市场秩序，保障公平竞争

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

B.国家建立政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人力资源流动配置机制，促进人力资源自由有序流动

C.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供求信息系统，完善市场信息发布制度，为求职、招聘提供服务

D.国家引导和促进人力资源在机关、企业、事业单位、社会组织之间以及不同地区之间合理流动

答案：ABCD

895.公共人力资源服务机构提供（　）服务,不得收费

A.人力资源供求、市场工资指导价位、职业培训等信息发布

B.职业介绍、职业指导和创业开业指导

C.就业创业和人才政策法规咨询

D. 对就业困难人员实施就业援助

答案：ABCD

896. 以下对人力资源服务机构建设的表述，其中正确的是?（　）

A. 公共人力资源服务机构应当加强信息化建设，不断提高服务质量和效率

B. 公共人力资源服务经费纳入企业预算。人力资源社会保障行政部门应当依法加强公共人力资源服务经费管理

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

D. 经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的，应当依法向人力资源社会保障行政部门申请行政许可，取得人力资源服务许可证

答案：ACD

897. 以下对人力资源市场活动规范的表述，其中正确的是?（　）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 个人求职，应当如实提供本人基本信息以及与应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况

B. 用人单位自主招用人员，需要建立劳动关系的，应当依法与劳动者订立劳动合同，并按照国家有关规定办理社会保险等相关手续

C. 人力资源流动，应当遵守法律、法规对服务期、从业限制、保密等方面的规定

D. 举办大型现场招聘会，应当符合《大型群众性活动安全管理条例》等法律法规的规定

答案：ABCD

898. 人力资源社会保障行政部门对经营性人力资源服务机构实施监督检查，可以采取下列措施（　）

A. 进入被检查单位进行检查

B. 询问有关人员，查阅服务台账等服务信息档案

C. 要求被检查单位提供与检查事项相关的文件资料，并作出解释和

说明

D.采取记录、录音、录像、照相或者复制等方式收集有关情况和资料

答案：ABCD

899.以下对人力资源社会保障行政部门实施监督检查的描述，其中正确的是?（　）

A.人力资源社，监督检会保障行政部门实施监督检查时查人员不得少于 2 人，应当出示执法证件，并对被检查单位的商业秘密予以公示

B.对人力资源社会保障行政部门依法进行的监督检查，被检查单位应当配合，如实提供相关资料和信息，不得隐瞒、拒绝、阻碍

C.人力资源社会保障行政部门采取随机抽取检查对象、随机选派执法人员的方式实施监督检查

D.监督检查的情况应当及时向社会公布。其中，行政处罚、监督检查结果可以通过国家企业信用信息公示系统或者其他系统向社会公示

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：BCD

900.以下对人力资源社会保障行政部门的描述，其中正确的是?（　）

A.人力资源社会保障行政部门应当加强与市场监督管理等部门的信息共享

B.通过信息共享可以获取的信息，可以要求经营性人力资源服务机构多次提供

C.经营性人力资源服务机构应当在规定期限内，向人力资源社会保障行政部门提交经营情况年度报告

D.人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场诚信建设，把用人单位、个人和经营性人力资源服务机构的信用数据和失信情况

等纳入市场诚信建设体系，建立守信激励和失信惩戒机制，实施信用分类监管

答案：ACD

901.以下对人力资源社会保障行政部门对经营性人力资源服务机构实施监督检查的描述，其中正确的是?（　）

A.人力资源服务机构中，根据中国共产党章程及有关规定，建立党的组织并开展活动，加强对流动党员的教育监督和管理服务

B.人力资源社会保障行政部门应当按照市场有关规定，对公共人力资源服务机构进行监督管理

C.人力资源社会保障行政部门应当畅通对用人单位和人力资源服务机构的举报投诉渠道，依法及时处理有关举报投诉

D.公安机关应当依法查处人力资源市场的违法犯罪行为，人力资源社会保障行政部门予以配合

答案：ACD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

902.以下对违反人力资源市场暂行条例的描述，其中正确的是?（　）

A.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

B.开展人力资源服务业务未备案，设立分支机构、办理变更或者注销登记未书面报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处5000元以上1万元以下的罚款

C.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

D.未按照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

答案：ABCD

903.以下（　）属于对违反人力资源市场暂行条例人力资源市场活

动规范规定的描述

A.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

B.有违法所得的，没收违法所得

C.拒不改正的，处10万元以上的罚款

D.情节严重的，吊销人力资源服务许可证；给个人造成损害的，依法承担民事责任。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚

答案：ABD

904.人力资源社会保障行政部门和有关主管部门及其工作人员有下列（　）情形的，对直接负责的领导人员和其他直接责任人员依法给予处分。

A.不依法作出行政许可决定

B.在办理行政许可或者备案、实施监督检查中，索取或者收受他人财物，或者谋取其他利益

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.不依法履行监督职责或者监督不力，造成严重后果

D.其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的情形

答案：ABCD

905.网络招聘服务包括下列（　）业务?

A.为劳动者介绍用人单位

B.为用人单位推荐劳动者

C.举办网络招聘会

D.开展高级人才寻访服务

答案：ABCD

906.以下对网络招聘服务活动准入的描述，其中正确的是?（　）

A.从事网络招聘服务，应当符合就业促进、人力资源市场管理、电信和互联网管理等法律、行政法规规定的条件

B. 经营性人力资源服务机构从事网络招聘服务，应当依法取得人力资源服务许可证。涉及经营电信业务的，还应当依法取得电信业务经营许可证

C. 对从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构，人力资源社会保障行政部门应当在其服务范围中注明“开展网络招聘服务”

D. 从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构自行终止从事网络招聘服务的，应当提前 15 日在首页显著位置持续公示有关信息

答案：ABC

907. 从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构变更（　）的，应当自市场主体变更登记或者注销登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告人力资源社会保障行政部门，办理人力资源服务许可变更、注销。

A. 名称

B. 住所

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 法定代表人

D. 工作地点

答案：ABC

908. 用人单位向人力资源服务机构提供的（　）等网络招聘信息，应当合法、真实，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

A. 单位基本情况

B. 招聘人数

C. 招聘条件

D. 工作内容

答案：ABCD

909. 从网络招聘服务的人力资源服务机构应当建立完备的网络招聘信息管理制度，依法对用人单位所提供材料的真实性、合法性进行

审查。审查内容应当包括（　）？

A. 用人单位招聘简章

B. 用人单位营业执照或者有关部门批准设立的文件

C. 招聘信息发布经办人员的身份证明、用人单位的委托证明

D. 用人单位拟招聘外国人的，应当符合用人单位招聘简章

答案：ABC

910. 关于对从事网络招聘服务的人力资源服务机构要求，以下描述正确的是（　）？

A. 人力资源服务机构对其发布的网络求职招聘信息、用人单位对所提供的网络招聘信息应当及时更新

B. 从事网络招聘服务的人力资源服务机构，不得以欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段，牟取不正当利益

C. 从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构，不得向劳动者收取押金，应当明示其服务项目、收费标准等事项

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D. 人力资源服务机构从事网络招聘服务时收集、使用其用户个人信息，应当遵守法律、行政法规有关个人信息保护的规定

答案：ABCD

911.人力资源服务机构应当建立健全网络招聘服务用户信息保护制度，不得（　）其收集的个人公民身份号码、年龄、性别、住址、联系方式和用人单位经营状况等信息。

A. 泄露

B. 篡改

C. 保存

D. 非法出售

答案：ABD

912. 以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当遵循（　）的原则，制定平台服务协议和服务规则，明确进

入和退出平台、服务质量保障、求职者权益保护、个人信息保护等方面的权利和义务。

A.公开

B.公平

C.公正

D.透明

答案：ABC

913.下列关于从事网络招聘服务的人力资源服务机构的描述，以下描述正确的是（　）？

A.从事网络招聘服务的人力资源服务机构因业务需要，确需向境外提供在中华人民共和国境内运营中收集和产生的个人信息和重要数据的，应当遵守国家有关法律、行政法规规定

B.从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当建立网络招聘服务有关投诉、举报制度，健全便捷有效的投诉、举报机制，公开有效的联系方式，及时受理并处理有关投诉、举报

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C.以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构，制定平台服务协议和服务规则，明确进入和退出平台、服务质量保障、求职者权益保护、个人信息保护等方面的权利和义务

D.鼓励从事网络招聘服务的人力资源服务机构运用大数据、区块链等技术措施，保证其网络招聘服务平台的网络安全、稳定运行，防范网络违法犯罪活动，保障网络招聘服务安全，促进人力资源合理流动和优化配置

答案：ABCD

914.以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当记录、保存平台上发布的招聘信息、服务信息，并确保信息的（　）。招聘信息、服务信息保存时间自服务完成之日起不少于3年。

A. 完整性

B. 保密性

C. 时效性

D. 可用性

答案：ACD

915. 人力资源社会保障行政部门运用大数据等技术，推行（ ）等非现场监管，提升网络招聘服务监管精准化、智能化水平。

A. 远程监管

B. 移动监管

C. 实施监督

D. 预警防控

答案：ABD

916. 人力资源社会保障行政部门应当（ ）对性质恶劣、情节严重、社会危害较大的网络招聘服务违法失信行为，按照国家有关规定实施联合惩戒。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 加强网络招聘服务诚信体系建设

B. 健全信用分级分类管理制度

C. 完善守信激励和失信惩戒机制

D. 加大网络监督和预警防控

答案：ABC

917. 以下对人力资源社会保障行政部门的描述，其中正确的是（ ）？

A.人力资源社会保障行政部门应当加强与其他部门的信息共享，提高对网络招聘服务的监管时效和能力

B.人力资源社会保障行政部门应当畅通对从事网络招聘服务的人力资源服务机构的举报投诉渠道，依法及时处理有关举报投诉

C.人力资源社会保障行政部门运用大数据等技术，推行远程监管、

移动监管、预警防控等非现场监管，提升网络招聘服务监管精准化、智能化水平

D.人力资源社会保障行政部门对性质恶劣、情节严重、社会危害较大的网络招聘服务违法失信行为，按照国家有关规定实施联合惩戒

答案：ABCD

918.以下关于违反从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当建立完备的网络招聘信息管理制度，依法对用人单位所提供材料的真实性、合法性进行审查规定的描述，正确的是（　）？

A.未依法履行信息审查义务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正

B.拒不改正，无违法所得的，处1万元以下的罚款

C.有违法所得的，没收违法所得，并处1万元以上3万元以下的罚款

D.情节严重的，吊销人力资源服务许可证；给个人造成损害的，依法承担民事责任。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案:ABC

919.下面属于高级人才寻访特征的是（　）ABCD

A 目标针对性强

B.服务专业水平高

C.操作过程要依法守规

D.上岗留用率高

正确答案：ABCD

920.公共职业介绍机构应当向失业人员和下岗职工免费提供（　　）服务。

A.劳动保障政策法规咨询

B.职业指导和职业介绍

C.推荐参加免费和部分免费的培训

D.办理失业登记.就业登记.录用和终止.解除劳动关系备案等项事务

答案：ABCD

921.关于劳动者派遣管理表述正确的是（　）

A.劳动者派遣机构是实际劳动关系的主体之一

B.劳动者派遣机构是形式劳动关系的主体之一

C.派遣劳动者的接受单位是形式劳动关系的主体之一

D.派遣劳动者的接受单位是实际劳动关系的主体之一

E.派遣单位与被派遣的劳动者之间建立的不是劳动关系

答案：BD

922.劳务派遣只能在（　）的工作岗位上实施。

A.临时性

B.专业性

C.辅助性

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

D.替代性

答案：ACD

923.举办现场招聘会应当（ ）

A. 制定安全工作方案和应急预案

B. 核验参会单位资质

C. 维护现场秩序

D. 防范安全风险

正确答案：ABCD

924.人力资源服务机构年度报告内容一般包括（ ）

A. 经营情况

B. 业务开展情况

C. 遵守法律法规情况

D. 内部管理情况

正确答案：ABCD

925.国家鼓励人力资源服务机构开展（ ）等新兴服务

A.人才测评

B.职业规划

C.人力资源管理咨询

D.灵活就业服务

正确答案：ABCD

926.劳务派遣用工禁止在（ ）岗位实施

A.主营业务岗位

B.长期核心岗位

C.临时性岗位

D.替代性岗位

正确答案：AB

927.人力资源服务机构设立分支机构，应当向分支机构所在地人社部门提交（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.设立分支机构备案表

B.总部许可证复印件

C.分支机构经营场所证明

D.负责人信息

正确答案：ABCD

928.就业促进法规定的就业方针是（ ）

A.劳动者自主择业

B.市场调节就业

C.政府促进就业

D.政府包分配就业

正确答案：ABC

929.人力资源服务标准化内容包括（ ）

A. 服务流程标准

B. 服务质量标准

C. 服务用语标准

D. 档案管理标准

正确答案：ABCD

930.下列属于人力资源服务范畴的有（ ）

A. 人力资源供求信息收集发布

B. 就业和创业指导

C. 人力资源测评

D. 人力资源培训

正确答案：ABCD

931.人力资源服务机构违反规定可能承担的法律责任有（ ）

A. 警告

B. 罚款

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 吊销许可证

D. 没收违法所得

正确答案：ABCD

932.公共就业服务能力建设包括（ ）

A. 服务场所建设

B. 信息化系统建设

C. 工作人员队伍建设

D. 市场化盈利项目建设

正确答案：ABC

933.灵活就业服务主要服务对象包括（ ）

A. 新业态从业人员

B. 非全日制用工人员

C. 劳务派遣人员

D. 企业正式在编职工

正确答案：ABC

934.人力资源服务机构诚信建设内容包括（ ）

A. 依法经营

B. 信守合同

C. 公平竞争

D. 杜绝虚假宣传

正确答案：ABCD

935.用人单位与人力资源服务机构签订服务协议，应当明确（ ）

A. 服务内容

B. 服务期限

C. 服务费用

D. 双方权利义务

正确答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

936.人力资源市场信息监测内容包括（ ）

A. 供求数量

B. 岗位薪酬

C. 紧缺工种

D. 就业趋势

正确答案：ABCD

937.人力资源服务从业人员应当具备（ ）

A. 专业知识

B. 职业道德

C. 服务意识

D. 守法意识

正确答案：ABCD

938.职业指导服务内容包括（ ）

A. 职业素质测评

B. 职业规划指导

C. 求职技巧辅导

D. 政策解读

正确答案：ABCD

939.人力资源服务产业园具有（ ）功能

A. 机构集聚

B. 服务集成

C. 产业孵化

D. 示范引领

正确答案：ABCD

940.网络招聘信息审核重点包括（ ）

A. 单位资质真实合法

B. 岗位信息不歧视

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 薪酬描述不虚假

D. 不收取押金

正确答案：ABCD

941.人力资源服务机构变更（ ）的，应当办理变更或备案手续

A. 名称

B. 住所

C. 法定代表人

D. 注册资本

正确答案：ABCD

942.对人力资源服务机构的监管方式包括（ ）

A. 日常检查

B. 专项整治

C. 信用监管

D.社会监督

正确答案：ABCD

943.劳动者求职时享有的权利包括（ ）

A.平等就业

B.自主择业

C.知情权

D.隐私权

正确答案：ABCD

944.人力资源服务收费应当（ ）

A.明码标价

B.公平合理

C.自愿有偿

D.强制捆绑收费

正确答案：ABC

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

945.人力资源服务机构协助政府开展的公共服务有（ ）

A.就业登记

B.失业登记

C.政策宣传

D.补贴申领辅助服务

正确答案：ABCD

946.人力资源服务中涉及个人信息处理应遵循（ ）原则

A.合法

B.正当

C.必要

D.诚信

正确答案：ABCD

41.劳务派遣单位应当对被派遣劳动者履行（ ）义务

A. 告知义务

B. 支付劳动报酬

C. 缴纳社会保险

D. 提供劳动保护

正确答案：ABCD

947.人力资源服务机构不得为下列用人单位提供服务（ ）

A. 无合法证照

B. 被列入失信名单且限制招聘

C. 发布歧视性信息拒不改正

D. 要求收取求职者费用

正确答案：ABCD

948.人力资源服务促进就业作用体现在（ ）

A. 匹配供求

B. 提升技能

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 拓宽渠道

D. 稳定岗位

正确答案：ABCD

949.人力资源服务行业协会可以开展（ ）

A. 行业自律

B. 业务培训

C. 交流合作

D. 政策宣传

正确答案：ABCD

950.人力资源服务数字化转型包括（ ）

A. 线上招聘平台

B. 电子劳动合同

C. 智慧档案管理

D. AI 面试测评

正确答案：ABCD

951.人力资源服务机构应当建立健全（ ）

A. 内部管理制度

B. 服务质量制度

C. 安全保密制度

D. 投诉处理制度

正确答案：ABCD

952.就业援助措施包括（ ）

A. 岗位推荐

B. 技能培训

C. 公益性岗位安置

D. 就业补贴扶持

正确答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

953.人力资源服务机构宣传推广应当（ ）

A. 真实

B. 合法

C. 准确

D. 不夸大、不误导

正确答案：ABCD

954.人力资源服务与劳动关系管理相关服务包括（ ）

A. 用工合规咨询

B. 劳动合同管理指导

C. 劳动争议调解辅助

D. 直接裁决劳动争议

正确答案：ABC

955.推动人力资源服务业高质量发展的政策支持包括（ ）

A. 财政支持

B. 税收优惠

C. 场地扶持

D. 人才培养

正确答案：ABCD

956.人力资源外包服务的核心业务涵盖（ ）等领域，贯穿企业人力资源管理全价值链。

A. 人事事务外包

B. 招聘流程外包（RPO）

C. 薪酬福利外包

D. 人力资源数字化外包

答案：ABCD

957 根据《人力资源服务机构管理规定》，从事职业中介活动（含猎头）应当具备的条件包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.有明确的章程和管理制度

B.有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金

C. 有 3 名以上专职工作人员

D. 有完善的候选人简历库

答案：ABC

958.猎头业务的核心服务流程包括（ ）。

A. 岗位需求沟通与分析

B. 候选人寻访与筛选

C. 背景调查

D. 薪酬谈判与入职跟进

答案：ABCD

959.人力资源外包行业细分领域呈现“事务外包稳基、高端外包领跑”的格局，其中高端外包服务包括（ ）。

A. 人力资源数字化外包

B. 薪酬福利外包（高端）

C. 培训外包

D. 人力资源法律咨询

答案：ABCD

960.根据《人力资源服务机构管理规定》，人力资源服务机构不得有下列（ ）行为。

A. 伪造、涂改、转让人力资源服务许可证

B. 为无合法证照的用人单位提供职业中介服务

C. 介绍未满 16 周岁的未成年人就业

D. 泄露候选人个人隐私

答案：ABCD

960.人力资源外包与猎头业务的区别主要体现在（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A. 服务模式不同

B. 核心目标不同

C. 服务对象的需求不同

D. 收费模式不同

答案：ABCD

961. 猎头业务中，候选人评价猎头专业的标准包括（ ）。

A. 能否讲清楚企业技术路线图的挑战与机遇

B. 能否提供有价值的行业薪酬数据

C. 能否客观分析企业文化的优缺点

D. 是否尊重候选人隐私与决策节奏

答案：ABCD

962. 猎头行业的发展趋势包括（ ）。

A. AI 技术成为效率工具

B. 需求向“专精特新”企业转移

C. 候选人体验与雇主品牌成为关键

D. 猎头向“人才战略官”转型

答案：ABCD

963. 根据《人力资源服务机构管理规定》，申请从事职业中介活动的，可以选择的申请方式包括（ ）。

A. 一般程序

B. 告知承诺制方式

C. 线上申请

D. 线下申请

答案：AB

964.. 经营性人力资源服务机构变更相关事项时，需要书面报告住所地人力资源社会保障行政部门的包括（ ）。

A. 变更名称

B. 变更住所

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 变更法定代表人

D. 终止经营活动

答案：ABCD

965.人力资源数字化外包的核心服务包括（ ）。

A. HR 系统选型与实施

B. 人力数据平台搭建

C. 数字化流程优化

D. 员工数据分析

答案：ABCD

966. 猎头业务中，背景调查的主要内容包括（ ）。

A. 候选人工作经历真实性

B. 工作业绩与能力

C. 职业素养与诚信状况

D.学历、资质证书真实性

答案：ABCD

967.人力资源服务机构接受用人单位委托招聘外国人时，应当符合（ ）等相关规定。

A.《外国人在中国就业管理规定》

B.《中华人民共和国就业促进法》

C.《人力资源市场暂行条例》 D.《劳动合同法》

答案：ABCD

968.人力资源外包服务中，薪酬福利外包的服务内容包括（ ）。

A.薪酬核算

B.个税筹划

C.弹性福利体系设计

D.员工激励方案制定

答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

969.根据《人力资源服务机构管理规定》，人力资源社会保障行政部门应当公开的信息包括（ ）。

A.申请行政许可和办理备案的材料目录

B.办事指南

C.咨询监督电话

D.已备案机构名单

答案：ABCD

970.猎头业务与招聘流程外包（RPO）的共同点包括（ ）。

A.均为企业提供招聘相关服务

B.均需具备职业中介资质

C.均需对候选人进行筛选

D.均聚焦高端人才寻访

答案：ABC

971.人力资源服务机构开展网络招聘服务，需要具备的资质包括（ ）。

A.人力资源服务许可证

B.电信业务经营许可证

C.劳务派遣许可证

D.营业执照

答案：ABD

972.猎头行业中，AI技术的应用局限在于（ ）。

A.无法判断候选人的跨领域经验

B.无法理解岗位的深层需求

C.无法替代顾问的专业评估

D.无法完成简历筛选

答案：ABC

973.猎头业务中，雇主品牌的作用包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.提升候选人邀约率

B.吸引高端人才

C.降低招聘难度

D.提升候选人留任率

答案：ABCD

974.下列关于雇主品牌的表述，正确的有（ ）

A.雇主品牌是企业作为雇主的形象总和，涵盖内外部人才感知

B.雇主品牌仅关注外部人才吸引，与内部员工留存无关

C.优秀雇主品牌能帮助企业降低招聘成本、提升人才竞争力

D.雇主品牌与产品品牌毫无关联，互不影响

答案：AC

975.雇主品牌建设的核心目标包括（ ）

A.吸引符合企业需求的优秀外部人才

B. 提升内部员工的敬业度与留存率

C. 增强企业在人才市场的差异化优势

D. 直接提升企业产品的市场销量

答案：ABC

976. 内部雇主品牌建设的重点工作有（ ）

A. 完善员工薪酬福利体系，保障员工权益

B. 搭建员工职业发展通道，提供培训机会

C. 培育积极向上的企业文化，增强员工归属感

D. 对外投放招聘广告，扩大品牌曝光

答案：ABC

977. 雇主价值主张（EVP）的核心要素通常包括（ ）

A. 薪酬福利与激励机制

B. 工作环境与工作生活平衡

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

C. 职业成长与发展空间

D. 企业规模与行业地位

答案：ABC

978. 影响雇主品牌口碑的关键因素有（ ）

A. 员工的真实工作体验与评价

B. 企业的招聘诚信与履约能力

C. 企业对员工的尊重与认可程度

D. 企业的广告投放力度

答案：ABC

979. 雇主品牌与产品品牌的关联体现在（ ）

A. 优秀的雇主品牌能提升企业整体形象，间接助力产品品牌

B. 产品品牌的影响力能为雇主品牌吸引更多潜在人才

C. 两者核心受众不同，但相互支撑、协同发展

D. 两者完全独立，互不影响

答案：ABC

980. 雇主品牌量化评估指标包括（ ）

A. 主动应聘率与人才投递量

B. 员工留存率与内部推荐率

C. 雇主品牌知名度与美誉度

D. 企业年度营收增长率

答案：ABC

981. 人力资源外包服务的发展趋势包括（ ）。

A. 数字化转型加速

B. 专业化水平提升

C. 一体化服务普及

D. 全球化布局拓展

答案：ABCD

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

982. 网络招聘服务，是指人力资源服务机构在中华人民共和国境内通过互联网等信息网络，以（ ）方式，为劳动者求职和用人单位招用人员提供的求职、招聘服务。

A.网络招聘服务平台

B.平台内经营网站

C.平台内自建网站

D.其他网络服务

正确答案：ABCD

983. 人力资源服务机构应当建立健全网络招聘服务用户信息保护制度，不得泄露、篡改、毁损或者非法出售、非法向他人提供（ ）信息。

A.个人公民身份号码

B.年龄

C.联系方式

D.用人单位经营状况

正确答案：ABCD

984. 以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当记录、保存平台上发布的招聘信息、服务信息，并确保信息的（ ）。

A.完整性

B.可用性

C.保密性

D.一致性

正确答案：ABC

985. 经营性人力资源服务机构应当于每年3月1日前，向人力资源社会保障行政部门提交上年度经营情况年度报告，年度报告内容包括（ ）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.行政许可和备案事项

B.注册资本实缴情况

C.经营活动情况

D.财务情况

正确答案：ABCD

986. 各级人力资源社会保障行政部门和行政审批服务部门要严格按照法律法规规定履行监管责任，健全监管标准，创新监管方式，凝聚监管合力，加快构建（ ）的事中事后监管体系。

A.权责明确

B.公平公正

C.公开透明

D.简约高效

正确答案：ABCD

987. 经营性人力资源服务机构按要求对（ ）等信息，机构可自行选择是否向社会公示。

A.机构从业人数

B.资产总额

C.营业收入

D.利润总额

正确答案：ABCD

988. 流动人员人事档案管理原则（ ）。

A.集中统一

B.归口管理

C.灵活自由

D.接受同级党委组织部门、政府人事部门的监督和指导

正确答案：ABD

989. 查找大中专毕业生档案应到（ ）单位?

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.生源地人才服务机构

B.毕业学校

C.工作或聘用单位

D.生源地教育部门

正确答案：ABCD

990. 下列选项中（ ）人员属流动人员?

A.辞职或被辞退的机关工作人员

B.外国企业常驻代表机构的中方雇员

C.自费出国留学人员

D.待业的大中专毕业生

正确答案：ABCD

991. 跨地区流动的流动人员的人事档案保管机关为（ ）。

A.户口籍所在地人才流动服务机构

B.现工作单位所在地的人才流动服务机构

C.籍贯所在地人才流动服务机构

D.原工作单位所在地的人才流动服务机构

正确答案：AB

992. 人力资源社会保障行政部门运用大数据等技术，推行远程监管、移动监管、预警防控等非现场监管，提升网络招聘服务监管（ ）水平。

A.精准化

B.智能化

C.常态化

D.有效化

正确答案：AB

993. 流动人员人事数字档案在（ ）等方面按照纸质档案相关要求管理。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

A.利用

B.转递

C.保密

D.存档

正确答案：ABC

994. 加强流动人员人事档案接收、转递和服务利用工作，优化服务流程，创新服务方式，拓展服务渠道，加大服务信息公开力度，提高档案（ ）。

A.公共服务能力

B.便民化水平

C.保密度

D.精准度

正确答案：AB

995. 高校毕业生是指按照国家普通高等学校招生计划和研究生计划招收的（ ）。

A.具有学籍、取得毕业资格的应届生

B.在读本、专科生

C.未超过择业期年限的本、专科生

D.在读硕士、博士研究生

正确答案：AC

996. 高校毕业生就业指导服务是指人力资源服务机构为帮助高校毕业生形成正确的就业创业观念，提升就业创业能力，促进就业创业而开展的（ ）活动。

A.竞赛

B.培训

C.咨询

D.辅导

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：BCD

997. 人事档案是指在人员的培养、选拔和任用等工作中，形成的记载（ ）等内容的文件材料。

A.个人经历

B.政治思想

C.品德作风

D.业务能力

正确答案：ABCD

998. 下列属于流动人员人事档案的有（ ）。

A.自由职业或灵活就业人员以及其他实行社会管理人员的人事档案

B.非公有制企业.社会组织聘用人员的人事档案

C.未就业的高校毕业生及中专毕业生的人事档案

D.外国企业常驻代表机构的中方雇员的人事档案

正确答案：ABCD

999. 人力资源外包服务是指按照客户委托要求，承接客户人力资源（ ）的活动。

A.管理

B.战略性工作

C.开发

D.配置

正确答案：ACD

1000. 高级人才寻访是指为客户提供（ ）高级人才的系列服务活动。

A.咨询

B.搜寻

C.甄选

D.评估、推荐并协助录用

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

正确答案：ABCD

三、判断题（500 题）

1.工作分析的核心是明确岗位的工作职责和任职要求。

答案：正确。

2.观察法适用于所有类型的岗位，包括脑力劳动为主的岗位。

答案：错误。

3.职位说明书的核心组成部分包括工作描述和工作规范。

答案：正确。

4.工作描述主要规定了任职者需具备的知识、技能和能力要求。

答案：错误。

5.访谈法是工作分析中收集信息最常用、最直接的方法之一。

答案：正确。

6.工作日志法由任职者填写，信息客观性强，无需审核。

答案：错误。

7.工作分析的动态性原则要求，当组织战略调整时，需重新开展工作分析。

答案：正确。

8.职能工作分析法（FJA）的核心是分析工作的产出成果。

答案：错误。

9.关键事件法聚焦于岗位工作中的典型、有影响力的事件。

答案：正确。

10.职位说明书编写完成后，应长期保持不变，确保稳定性。

答案：错误。

11.工作分析成果可直接应用于员工招聘的任职资格筛选。

答案：正确。

12.工作硬环境主要指组织文化、工作氛围等无形环境因素。

答案：错误。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

13.主题专家会议法需邀请任职者、直接上级、人力资源人员等多方参与。

答案：正确。

14.工作分析的客观性原则要求，分析过程可结合分析人员的主观判断。

答案：错误。

15.工作扩大化是指增加工作的深度，赋予员工更多决策权。

答案：错误。

16.工作丰富化的核心是提升员工工作的自主性和成就感。

答案：正确。

17.标杆岗位的选择应优先考虑薪酬水平高的岗位。

答案：错误。

18.工作分析的信度是指工作分析成果的准确性和有效性。

答案：错误。

19.内容效度是指工作分析成果与实际工作内容的一致性。

答案：正确。

20.影响工作分析的外部环境因素包括劳动力市场和组织文化。

答案：错误。

21.人力资源规划的核心内容包括需求预测、供给分析和供需平衡策略。

答案：正确。

22.人力资源需求预测仅需考虑组织内部的业务量变化。

答案：错误。

23.马尔可夫链分析法主要用于人力资源内部供给预测。

答案：正确。

24.当人力资源需求大于供给时，唯一的应对措施是外部招聘。

答案：错误。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

25.人力资源供给预测包括内部供给和外部供给两部分。

答案：正确。

26.德尔菲法是一种面对面的专家判断法，适用于短期需求预测。

答案：错误。

27.时间序列分析法的适用前提是组织业务和外部环境稳定。

答案：正确。

28.人力资源规划按时间跨度可分为短期、中期和长期规划。

答案：正确。

29.当组织经济下行时，人力资源规划的核心策略是扩大招聘规模。

答案：错误。

30.技能矩阵法可用于评估内部员工的技能储备和技能缺口。

答案：正确。

31.人力资源规划的实施过程无需动态监控，只需按计划执行。

答案：错误。

32.组织战略指导人力资源规划，人力资源规划支撑组织战略。

答案：正确。

33.员工继任者计划主要针对基层员工制定。

答案：错误。

34.工作分析是人力资源规划的基础，为人力资源规划提供数据支撑。

答案：正确。

35.人力资源质量规划的核心是确定组织的人员总量。

答案：错误。

36.外部供给预测的主要影响因素包括劳动力市场状况和教育发展水平。

答案：正确。

37.滚动规划法的核心是一次性制定规划，长期不变。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误。

38.人力资源供需平衡的目标是实现供需绝对相等。

答案：错误。

39.工作分析成果可应用于薪酬体系设计中的岗位价值评估。

答案：正确。

40.观察法的主要缺点是易受“霍桑效应”影响。

答案：正确。

41.工作规范是对岗位工作内容和工作关系的描述。

答案：错误。

42.人力资源规划的前瞻性体现在结合组织未来战略制定计划。

答案：正确。

43.转岗培训是当人力资源需求小于供给时的有效应对措施之一。

答案：正确。

44.工作分析的完整性原则要求，只需分析核心岗位，无需覆盖所有岗位。

答案：错误。

45.比率分析法是人力资源需求预测的定性方法之一。

答案：错误。

46.核心人才保留策略包括优化薪酬福利和提供职业发展路径。

答案：正确。

47.工作软环境包括办公设备、温度、湿度等物理条件。

答案：错误。

48.人力资源规划效果评估的核心指标包括岗位匹配度和人力成本控制率。

答案：正确。

49.工作分析中，资料分析法的核心是收集和分析组织内部的过往资料。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：正确。

50.人力资源结构规划的核心是优化人员的年龄、技能和岗位比例。

答案：正确。

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

答案：正确。

52.文件筐作业测评中，被评价者将扮演企业中某一重要角色，处理这一角色日常遇到的各种类型的公文。

答案：正确。

53.履历分析法作为一种新兴的人才测评技术，其特点是具有真实性。

答案：错误。

54.职业兴趣能发挥个体的主动性和创造性，开发个体潜能。

答案：正确。

55.职业价值观是人们在择业时需要考虑的最重要的因素之一。

答案：正确。

56.面试提问的质量和水平直接关系到面试的效果，面试中使用多项选择式的问法明显优于其他问法。

答案：错误。

57.文件筐测验是一种信度和效度都比较高的测评手段。通常编制一个比较规范有效的文件筐测验要花费大量的时间和精力，费用也比较高。

答案：正确。

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

答案：正确。

59.内部招聘通常是企业在出现职务空缺后从内部选择合适的人来填补这个位置。该招聘方式风险低，但可能会降低员工的忠诚度。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误。

60.外部招聘的途径多种多样，其中猎头公司在搜寻高层管理人员和专门技术人员方面具有很大的利用价值。

答案：正确。

61.随着互联网技术的发展和普及，网络招聘已成为一种越来越普遍的招聘模式，其降低了招聘筛选的强度和难度。

答案：错误。

62.背景性面试是情景性面试的一种方式，指通过模拟目标职位的典型工作任务情景，让应试者在此情景中扮演特定的角色。

答案：错误。

63.企业的培训开发，有利于员工个人的职业生涯规划的实现。

答案：正确。

64.培训需求分析是整个培训开发工作流程的出发点。

答案：正确。

65.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作出更明智的决策。

答案：正确。

66.提高员工的工资水平是企业培训与开发的主要目的。

答案：错误。

67.培训的终极目标是增加部门自身的价值，使培训成果转化为员工的职业行为和组织绩效。

答案：正确。

68.“你感觉这个培训课程怎么样？”属于培训评估中的结果评估。

答案：错误。

69.聘请企业外部培训师，由于不了解企业的具体情况，很容易纸上谈兵。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：正确。

70.在培训效果评估的层级体系中，反应评估的评估内容是受培训者取得的生产经营或技术管理方面的业绩。

答案：错误。

71.新员工的岗前培训，一般由企业内部培训师进行培训。

答案：正确。

72.培训课程内容的选择应该适应不同员工的多样化背景。

答案：正确。

73.员工培训规划的制定应该体现可靠性、针对性、相关性和高效性。

答案：正确。

74.随着现代信息技术的发展，远程教育的培训方式成为了很多企业培训的方式。

答案：正确。

75.企业培训与开发效果评估中，有反应层面、知识层面、行为层面、结果层面的评估。

答案：正确。

76.在采集培训评估所用的数据时，使用访谈法的成本很低。

答案：错误。

77.培训是企业的一种投资方式，企业需要从投入和产出角度考虑培训的效益。

答案：正确。

78.人员招聘是整个人力资源管理组织系统的资源输入环节。

答案：正确

79.人员招募即通过各种人员素质测评技术，识别符合组织任职资格要求人员的过程。

答案:错误

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

80.面试的适用性较高，但效用较低。

答案:正确

81.培训的目标是要实现培训成果的转化，使员工实现个人价值的最大化。

答案:错误

82.培训管理过程一般分为培训需求分析、培训计划与实施、培训迁移与培训效果评估四个阶段。

答案:正确

83.人员招聘与人员选拔的成本不应按实际录用人数分摊。

答案：错误

84.人员配置是企业为了实现生产经营目标，采用科学的方法，根据岗得其人、人得其位、适才适所的原则，实现人力资源与其他物力、财力资源的有效结合而进行的一系列管理活动的总称。

答案:正确

85.人员招聘是人力资源管理的首要环节，是实现人力资源管理有效性的重要保证。

答案:正确

86.招聘的成本包括：在招募阶段、甄选阶段、人员录用阶段、人员培训阶段所产生的费用。

答案：错误

87.有效招聘有利于人力资源的合理流动，提高人力资源潜能的发挥。

答案:正确

88.内部招聘有利于部门之间的团结协作，增强企业竞争力。

答案：错误。

89.外部招聘可以给组织原有员工施加压力，激发其斗志。

答案:正确

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

90.竞聘上岗是企业从外部人力资源市场选拔人才的主要方法之一。

答案：错误。

91.在条件允许的情况下，招聘需求信息应尽早向社会公众发布。

答案:正确

92.企业人员招聘信息发布的渠道是企业人员招聘途径的具体细分细化。

答案:正确

93.招聘广告中可以同时发布多种类别工作岗位的招聘信息。

答案:正确

94.应聘申请表是一种标准化格式的初级筛选表。

答案:正确

95.有效的人员选拔可以减低员工的辞退率和辞职率。

答案:正确

96.有效的人员选拔是为企业外的应聘人员，通过一系列的面试、笔试、测试等环节，筛选出企业需要的人才。

答案：错误

97.应聘申请表更能体现应聘人员的个性。

答案：错误

98.用人单位收到员工的个人档案材料后，可直接存放到人才交流中心。

答案：错误

99.用人单位对录用的人员必须要进行背景调查。

答案:正确

100.背景调查应该控制调查的工作量，降低调查成本，缩短调查时间，以免延误上岗时间而导致用人部门人力紧张，影响业务开展。

答案:正确

101.背景调查应该本着调查全面的原则进行，以免有所遗漏，导致企业利益受损。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误

102.背景调查应重视客观内容的调查，忽略应聘人员的性格等方面的主管评价内容。

答案:正确

103.校园招聘中，要注重学校的名气，在越著名的院校招聘的员工越优秀。

答案：错误

104.校园是企业专业人员与专业技术人员的重要来源。

答案:正确

105.招聘应届毕业生通常在每年 7-9 月间进行。

答案：错误

106.在进行校园招聘时，要选派能力比较强，资历比较老的工作人

员，有利于树立企业形象。

答案：错误

107.校园招聘的学生社会阅历较浅，因此很多企业一般不选择校园招聘。

答案：错误

108.校园招聘要和学校商议事先安排时间，要考虑学生毕业期间的时间安排。

答案:正确

109.企业设置招聘需求时可明确指明所需人员的性别或设置生源限制等。

答案：错误

110.人员配置可以根据部门领导或人力资源部门领导的个人需求进行。

答案：错误

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

111.一般来说，一套典型的员工信息管理系统，从功能上应当分为基础数据层、业务处理层和信息管理层三个层面。

答案：错误

112.员工信息管理为企业制定人力资源管理等政策，以及人才学、心理学等学科的研究提供了原始资料。

答案:正确

113.员工信息包含的内容，企业可根据自身的需求，按不同的类别与标准进行界定。

答案:正确

114.员工信息的主要内容包括：反映员工历史状况的信息、反映员工现实状况的信息、反映员工未来期望的信息三个方面。

答案：错误

115.培训与开发不仅注重知识的传播、技术的提升，也关注个体行

为、潜能或者思维发生改变。
答案:正确
116.企业的培训活动需要企业最高领导的支持与重视，从而使培训成为企业发展的助推剂。
答案:正确
117.培训与开发是企业吸引人才、培育人才和留住人才的重要手段。
答案:正确
员工培训与开发计划具有承上启下的作用，它不仅关系到培训需求成果的落实，也关系到培训整体过程的顺利实施和运行。
答案:正确
118.培训与开发的短期计划重点考虑可操作性，对于取得的实际效果可不做过多关注。
答案：错误
第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛
119.培训与开发计划必须服从于企业生产、服务和发展战略的需要。
答案:正确
120.企业培训与开发的计划不需要具备和考虑量化基础。
答案：错误
121.培训需求主体的差异性会导致培训需求的内容不同。
答案:正确
122.企业的战略变化可能是培训需求产生的原因之一。
答案:正确
123.培训需求分析是培训有效的实施培训的前提。
答案:正确
124.培训需求分析的是由人力资源管理部门单独来执行和完成。
答案：错误

125.通过培训需求分析可以了解一个培训项目的投入与产出，这也体现了培训的效益原则。

答案:正确

126.培训需求的绩效差距分析方法主要是对组织及其人员进行全面、系统的调查，确定是否进行培训及培训内容的一种方法。

答案：错误

127.培训需求分析的必要性分析方法是一种被动式的分析方法。

答案:正确

128.培训需求的循环评估模型主要从组织层面、作业层面和战略层面进行分析。

答案：错误

129.培训需求分析中组织层面的分析反映的是某一企业的员工在整体上是否需要进行培训。

答案:正确

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

130.基于胜任力的培训体系在培训需求的分析过程中确立了统一的分析概念。

答案：错误

131.组织层面的培训需求分析的关键问题是发现组织目标与培训需求之间的联系。

答案:正确

132.在组织分析层面，组织高层的重视和投入是培训计划成功与否的重要因素，原因有效的培训与组织目标直接相关。

答案:正确

133.个人层面的培训需求分析来源主要包括业绩考核记录表、员工技能测试以及员工个人填写的需求问卷等资料。

答案:正确

134.胜任力特征指的是将某一工作中表现优异者与表现平庸者区分

开来的个人表层特征与深层特征。

答案:正确

135.岗前培训又叫新员工导向培训或职前培训。

答案:正确

136.在岗位培训优点是简单易行，不需要添加额外的设备、场所，但是其成本较高。

答案：错误

137.通过岗前培训的实施可以降低文化对新员工的冲击影响。

答案:正确

138.岗前培训有可能激发新员工对新的工作环境不切实际的期望。

答案：错误

139.岗前培训的培训对象，可以是刚进入企业的员工，但不能是在企业内接受调职的员工。

答案：错误

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

140.岗前培训在员工上岗前强制进行。

答案:正确

141.在职培训中，接受培训的员工通常利用上班时间进行培训。

答案：错误

142.当行业内出现了新工具或者新技术可以提高企业生产力时，企业往往会安排培训，让相关的员工学习这些新工具或者新技术。

答案:正确

143.脱岗培训是以提高员工的理论知识为主，在培训形式上以讲授为主的培训方法。

答案:正确

144.企业为培训安排的方案，在实施的过程中要切实地结合企业需求进行。

答案:正确

145.研讨法既可以用于知识学习也可以用于能力开发和心理训练。

答案:正确

146.课堂培训中培训教室的布置应于培训内容、培训形式相符合，达到最优的培训效果。

答案:正确

147.培训制度的推行监督检查人员仅限于企业高层领导

答案：错误

148.案例分析法可以被看做是一种特殊的研讨法。

答案:正确

149.培训的直接成本也包括了在培训实施过程之外发生的成本。

答案：错误

150.受训者受训期间的工资福利支出属于间接培训成本。

答案:正确

151.领导力 APM 模型可被定义为能明确区分在特定工作岗位和组织环境中的杰出绩效水平和一般绩效水平的个人特征。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误。

152.薪酬设计原则中的外部公平原则是指在进行薪酬管理时，需要注意使员工在不同绩效表现下获得的薪酬支付额度是公平的。

答案：错误。

153.SMART 原则是确定绩效指标的重要指导原则，其中的“M”是指可衡量的。

答案：正确。

154.现代化的绩效考评就是对人进行考核。

答案：错误。

155.绩效管理的根本目的是为了持续改善组织和个人的绩效，最终实现企业战略目标。

答案：正确。

156.平衡记分卡从四个方面对绩效进行考核：财务角度、组织结构角度、学习与发展角度和客户角度。

答案：错误。

157.周边绩效的特点是一种结果导向与行为导向的绩效。

答案：错误。

158.在绩效考评过程中，强制比例法无法避免由于考核者的个人因素而产生的分布误差。

答案：错误。

159.在绩效考评中，关键事件法不能提供可用于加薪目的的相对绩效评价结果。

答案：正确。

160.近因效应是指评价者由于受到员工在近期表现的蒙蔽，忽略了其在过去整个一年中的绩效表现。

答案：正确。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

161.从系统角度来看，影响员工绩效的因素主要有三大类：个体因素、环境因素、价值因素。

答案：错误。

162.由于绩效反馈面谈是主管人员对员工进行的，所以只需要主管人员做好绩效反馈面谈准备。

答案：错误。

163.从地位分析来看，绩效管理体系是企业战略目标实现的重要支持手段，是人力资源管理系统的核心。

答案：正确。

164.在绩效考评中，考评时间间隔太短，会使考评者产生厌倦的对抗情绪；考评时间间隔过长，不利于及时发现与纠正问题。

答案：正确。

165.根据绩效反馈的内容和态度，将其分为三类：正面反馈、负面

反馈和中立反馈。其中中立反馈是针对中立行为的反馈。

答案：错误。

166.在企业绩效管理中，用于员工晋升的绩效考评属于定期的绩效考评。

答案：错误。

167.绩效管理从绩效计划开始，具有前瞻性并规划未来的发展；而绩效考评主要是回顾过去，对未来的考虑比较少。

答案：正确。

168.目标管理法是由美国管理大师罗伯特·卡普兰在 1954 年提出的。

答案：错误。

169.有效的绩效指标，能够在一开始就增加绩效改进的可能性。

答案：正确。

170.绩效考评是绩效管理的一个重要组成部分或一个重要环节，这是二者之间最根本的联系。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：正确。

171.在人性观上，绩效评估的人性观是人性恶，绩效管理的人性观是人性善。

答案：正确。

172.绩效反馈可以排除目标冲突，有利于增强企业核心竞争力。

答案：正确。

173.在绩效管理环节中，绩效计划的作用仅在于制定出绩效目标。

答案：错误。

174.绩效评估和绩效管理有所区别，绩效评估侧重评估过程的执行，绩效管理侧重持续沟通和反馈。

答案：正确。

175.为了更好的鼓励员工，所以在绩效反馈面谈时，应该只讲员工

的优点，规避缺点，以给员工信心。

答案：错误。

176.在进行绩效考评时，采用 360 度考评方式可以减少出现个人偏见考评误差。

答案：正确。

177.关键绩效指标的理论基础是木桶原理。

答案：错误。

178.一个有效的绩效管理系统可以通过目标、计划、监督、指导、评估等多个环节提高员工的绩效，从而增强企业的竞争优势。

答案：正确。

179.从宏观层面，企业强化绩效管理的目的是提高企业整体素质。

答案：正确。

180.在企业实践中，绩效管理只是管理者单方面的事情。

答案：错误。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

181.一般而言，在绩效考评中，下级作为考评者较为客观。

答案：错误。

182.在企业管理中，制定绩效改进计划是部门管理的附加工作。

答案：错误。

183.绩效管理等同于绩效考核。

答案：错误。

184.“关键绩效指标（KPI）”的理论基础是“木桶原理”。

答案：错误。

185.绩效管理的核心目的是进行薪酬分配和员工晋升决策。

答案：错误。

186.绩效计划是管理者和员工共同协商确定的关于绩效目标和标准的契约。

答案：正确。

187.平衡计分卡（BSC）是从财务、客户、内部流程、学习与成长四个维度来衡量组织绩效的工具，不能用于个人绩效管理。

答案：错误。

188.强制分布法（如末位淘汰制）是一种科学、公平且普遍适用的绩效考核方法。

答案：错误。

189.绩效沟通贯穿于绩效管理的全过程，不仅仅是考核后的结果反馈。

答案：正确。

190.360 度反馈评价法主要用于绩效考核和薪酬决定。

答案：错误。

191.绩效指标（PI）的设置应遵循 SMART 原则。

答案：正确。

192.绩效评估者的主观偏见（如晕轮效应、近因效应、首因效应、刻板印象）无法完全避免，但可以通过培训和清晰的评估标准来减少。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：正确。

193.绩效面谈应以管理者告知考核结果为主，员工只需聆听。

答案：错误。

194.绩效改进计划（PIP）只针对绩效不佳的员工。

答案：错误。

195.组织战略目标是制定绩效计划的起点和依据。

答案：正确。

196.行为锚定等级评价法（BARS）是通过定义特定工作情景下的关键事件行为来评价绩效等级的方法。

答案：正确。

197.绩效信息收集只在绩效考核期结束时进行。

答案：错误。

198.“结果导向”的绩效评估只看最终的产出结果，完全不考虑员工的行为和过程。

答案：错误。

199.绩效管理是人力资源管理部门的职责，与其他直线经理关系不大。

答案：错误。

200.有效的绩效管理能够提升员工敬业度和组织效能。

答案：正确。

201.薪酬的核心功能是保障员工基本生活，激励功能是次要功能。

答案 ：错误

202.职位薪酬体系的核心是根据员工的技能水平和能力高低来确定薪酬等级。

答案：错误

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

203.绩效薪酬是将员工的薪酬与个人或团队的绩效表现直接挂钩的薪酬形式。

答案：正确

204.薪酬宽带是指将多个薪酬等级合并为少数几个宽幅的薪酬区间，减少等级数量。

答案：正确

205.基本工资是薪酬中相对固定的部分，不随绩效、考勤等因素变化而调整。

答案：正确

206.薪酬调查的核心目的是了解同行业、同地区企业的薪酬水平，为企业薪酬定位提供依据。

答案：正确

207.法定节假日加班，企业应支付不低于员工本人日或小时工资的200%的工资报酬。

答案：错误

208.薪酬体系设计的第一步是进行岗位价值评估。

答案：错误

209.技能薪酬体系更适合技术型、专业性强的岗位，如工程师、技术人员等。

答案：正确

210.薪酬的外部公平性是指企业内部不同岗位之间的薪酬水平合理，差距适度。

答案：错误

211.企业为员工缴纳的社会保险属于间接薪酬的范畴。

答案：正确

212.薪酬宽带的带宽越大，越有利于员工在不晋升的情况下获得薪酬增长。（ ）

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：正确

213.根据《劳动合同法》规定，企业可以在劳动合同中约定，员工离职时未休完的年休假视为自动放弃，企业无需支付补偿。

答案：错误

214.薪酬总额是企业在一定时期内（通常为一年）支付给全体员工的劳动报酬总额。

答案：正确

215.计件工资制属于绩效薪酬的一种，适合生产一线、可量化工作成果的岗位。

答案：正确

216.最低工资标准包括员工个人应缴纳的社会保险费和住房公积金。

正确答案：正确

217.间接薪酬又称福利薪酬，包括带薪休假、住房公积金、补充保险等。

答案：正确

218.岗位说明书是岗位价值评估的重要依据，没有岗位说明书无法开展岗位价值评估。

答案：正确

219.企业可以根据自身经营状况，随意降低员工的基本工资。

答案；错误

220.薪酬战略必须与企业的整体发展战略相匹配，才能发挥薪酬的激励作用。

答案：正确

221.宽带薪酬的优点是可以减少员工之间的薪酬差距，促进团队协作。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误

222.薪酬调查时，只需要调查同行业企业的薪酬水平，无需关注不同行业的同类岗位。

答案：错误

223.加班工资的计算基数可以低于员工的基本工资。

答案：错误

224.能力薪酬体系注重员工的实际工作能力，而非岗位的职责要求。

答案：正确

225.薪酬的内部公平性是指企业的薪酬水平与同行业、同地区其他企业相比具有竞争力。

答案：错误

226.企业为员工提供的餐补、交通补贴属于直接薪酬。

答案：错误

227.年度薪酬调整通常需要结合市场薪酬增长率、企业经营业绩、员工绩效等因素综合确定。

答案：正确

228.岗位价值评估的方法中，排序法是最精准、最科学的方法，适合大型企业使用。

答案：错误

229.绩效薪酬的计算方式只能是固定比例，不能根据绩效等级调整比例。

答案：错误

230.薪酬体系设计完成后，无需定期复盘和调整，可长期使用。

答案：错误

231.企业缴纳的住房公积金，单位和个人缴纳比例可以不一致，但个人缴纳比例不能低于单位比例。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误

232.岗位薪酬体系的优点是能体现岗位的价值差异，激励员工提升岗位胜任力。

答案：正确

233.薪酬调查的范围越广、样本越多，调查结果越准确，对企业的参考价值越大。

答案：正确

234.休息日加班，企业可以安排补休，无需支付加班工资。

答案：正确

235.间接薪酬的成本较低，对员工的激励作用比直接薪酬更明显。

答案：错误

236.岗位价值评估只需要人力资源部门单独完成，无需其他部门参与。

答案：错误

237.薪酬总额预算的核心是控制企业的人力成本，确保薪酬支出与企业经营业绩相匹配。

答案：正确

238.技能薪酬体系下，员工的薪酬与技能水平相关，与岗位无关。

答案：正确

239.企业可以将员工的绩效奖金折算成实物发放，替代现金支付。

答案：错误

240.薪酬的外部竞争力是指企业的薪酬水平能够吸引和保留优秀人才，高于同行业平均水平。

答案：正确

241.带薪年休假是法定福利，企业必须按照国家规定为员工提供。

答案：正确

242.薪酬调整的频率越高越好，这样能及时激励员工，提升员工满意度。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误

243.岗位价值评估的结果是绝对的，不同企业对同一岗位的评估结果必须一致。

答案：错误

244.绩效薪酬可以与个人绩效、团队绩效、组织绩效任意一种或多种挂钩。

答案：正确

245.企业为员工缴纳的工伤保险，个人无需缴纳费用，全部由企业承担。

答案：正确

246.薪酬体系设计的核心原则是“多劳多得”，无需考虑公平性。

答案：错误

247.宽带薪酬下，员工在同一薪酬宽带内可以通过提升绩效、技能获得薪酬增长，无需晋升岗位。

答案：正确

248.薪酬调查完成后，企业必须将自身薪酬水平调整到同行业最高水平，才能保持竞争力。

答案：错误

249.加班工资的计算基数应当以员工的基本工资为基础，不包含奖金、津贴和补贴。

答案：错误

250.福利薪酬的特点是稳定性强，不随员工绩效变化而波动，能为员工提供长期保障。

答案：正确

251.建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

答案：正确

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

252.用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自合同签订之日起建立。

答案：错误

253.劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月。

答案：正确

254.同一用人单位与同一劳动者可以多次约定试用期。

答案：错误

255.员工试用期包含在劳动合同期限内。

答案：正确

256.劳动者在试用期的工资可以低于当地最低工资标准。

答案：错误

257.以完成一定工作任务为期限的劳动合同，不得约定试用期。

答案：正确

258.用人单位可以扣押劳动者的居民身份证和其他证件。

答案：错误

259.用人单位不得要求劳动者提供担保或者向劳动者收取财物。（ ）

答案：正确

260.劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位无需支付劳动报酬。

答案：错误

261.用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法申请支付令。

答案：正确

262.国家实行劳动者每日工作时间不超过 8 小时、平均每周工作时间不超过 44 小时的工时制度。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误

263.用人单位应当保证劳动者每周至少休息 1 日。

答案：正确

264.法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的 200%的工资报酬。

答案：错误

265.休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的 200%的工资报酬。

答案：正确

266.劳动者连续工作 1 年以上的，享受带薪年休假。

答案：正确

267.职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

答案：正确

268.国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

答案：正确

269.未成年工是指年满 16 周岁未满 18 周岁的劳动者。

答案：正确

270.用人单位可以安排女职工从事矿山井下劳动。

答案：错误

271.对怀孕 7 个月以上的女职工，用人单位不得安排夜班劳动。

答案：正确

272.女职工生育享受不少于 98 天的产假。

答案：正确

273.职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。

答案：正确

274.工伤保险费由用人单位和职工共同缴纳。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误

275.职工在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故伤害的，应当认定为工伤。

答案：正确

276.故意犯罪导致伤亡的，不得认定为工伤。

答案：正确

277.职工发生工伤时，用人单位应当采取措施使工伤职工得到及时救治。

答案：正确

278.劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

答案：正确

279.劳动者在试用期内可以随时通知用人单位解除劳动合同。

答案：错误

280.用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者可以解除劳动合同。

答案：正确

281.劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。

答案：正确

282.劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内，用人单位不得解除劳动合同。

答案：正确

283.劳动合同期满，劳动合同终止。

答案：正确

284.用人单位被依法宣告破产的，劳动合同终止。

答案：正确

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

285.经济补偿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。

答案：正确

286.支付经济补偿的年限最高不超过 12 年。

答案：错误

287.用人单位违法解除劳动合同，应当按经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

答案：正确

288.用人单位支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。

答案：正确

289.劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同。

答案：正确

290.用工单位可以将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

答案：错误

291.被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

答案：正确

292.非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

答案：正确

293.非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

答案：正确

294.非全日制用工任何一方都可以随时通知对方终止用工。

答案：正确

295.用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密。

答案：正确

296.竞业限制期限不得超过二年。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：正确

297.竞业限制适用于用人单位所有员工。

答案：错误

298.劳动争议发生后，当事人可以向调解组织申请调解。

答案：正确

299.职业价值观是人们在择业时需要考虑的最重要的因素之一。

答案：正确。

答案：正确

300.劳动争议仲裁不收费。

答案：正确

301.对仲裁裁决不服的，除法律另有规定外，可以向人民法院提起诉讼。（ ）

答案：正确

302.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二倍的工资。

答案：正确

303.工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。

答案：正确

304.国劳动争议仲裁原则上采取了仲裁前置，裁审衔接的体制。

答案：正确

305.劳动者提供正常劳动的，用人单位支付的工资不得低于当地最低工资标准。

答案：正确

306.用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

答案：正确

307.用人单位变更名称、法定代表人，不影响劳动合同的履行。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：正确

308.用人单位发生合并或者分立，原劳动合同继续有效。

答案：正确

309.集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立。

答案：正确

310.劳动行政部门自收到集体合同文本之日起 15 日内未提出异议的，集体合同即行生效。

答案：正确

311.劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

答案：正确

312.用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。

答案：正确

313.劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位工作造成严重影响的，用人单位可以解除劳动合同。

答案：正确

314.因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照合同约定要求赔偿。

答案：正确

315.经济损失的赔偿，可从劳动者本人工资中扣除，但每月扣除部分不得超过劳动者当月工资的 20%。

答案：正确

316.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，视为已订立无固定期限劳动合同。

答案：正确

317.无固定期限劳动合同是指不可以解除、终止的劳动合同。

答案：错误

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

318.劳动者在该用人单位连续工作满十年的，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当订立。

答案：正确

319.连续订立二次固定期限劳动合同，续订劳动合同时，应当订立无固定期限劳动合同。

答案：错误

320.用人单位免除自己法定责任、排除劳动者权利的劳动合同无效。

答案：正确

321.违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同无效。

答案：正确

322.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。

答案：正确

323.劳动保护、劳动条件和职业危害防护是劳动合同必备条款。

答案：正确

324.社会保险不是劳动合同必备条款。

答案：错误

325.用人单位为劳动者提供专项培训费用，可以与劳动者约定服务期。

答案：正确

326.劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

答案：正确

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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：正确。

328.停工留薪期一般不超过 12 个月。

答案：正确

329.工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按规定享受伤残待遇。

答案：正确

330.职工因工死亡，其近亲属可以领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。

答案：正确

331.用人单位应当自事故伤害发生之日起 30 日内申请工伤认定。

答案：正确

332.用人单位未按时申报工伤，工伤职工或者其近亲属可以在一年内申请工伤认定。

答案：正确

333.劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。

答案：正确

334.生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责。

答案：正确

335.《国务院办公厅关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》提出，对发生过拖欠工资的企业实行重点监控并要求其定期申报。

答案：正确。

336.用人单位因生产经营困难、资金周转受到影响，在征得本单位工会同意后，在一定期限内可暂时延期支付劳动者工资。

答案：正确。

337.劳动规章制度是用人单位和劳动者在劳动过程中的行为规则，它的调整对象仅限于劳动过程或者与劳动过程密切相关的事项。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：正确

338.用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。

答案：正确

339.用人单位合并或者分立时，经与农民工书面协商一致的，可以由合并或者分立后承继其权利和义务的用人单位清偿拖欠的农民工工资。

答案：正确。

340.用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过规定比例。

答案：正确

341.非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15 日。

答案：正确

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

答案：正确

343.发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。

答案：正确

344.与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供。

答案：正确

345.劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实行仲裁庭制。

答案：正确

346.仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自受理之日起 45 日内结束。

答案：正确

347.追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准 12 个月金额的争议，仲裁裁决为终局裁决。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：正确

348.用人单位违法收取劳动者押金、保证金的，由劳动行政部门责令退还。

答案：正确

349.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。

答案：正确

350.任何组织或者个人对违反劳动保障法律、法规的行为，有权举报。

答案：正确

351.劳企协商的议题非常广泛，它包括了所有劳动标准和劳动关系的制度规范。

答案：正确

352.职工名册应当包括劳动者姓名、性别、身份证号、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

答案：正确

353.用人单位可以拒绝劳动者查阅、复制本人的工资支付记录。

答案：错误

354.用人单位裁减人员 20 人以上，应当提前 30 日向工会或者全体职工说明情况。

答案：正确

355.裁减人员时，应当优先留用与本单位订立较长期限固定期限劳动合同的人员。

答案：正确

356.用人单位在 6 个月内重新招用人员的，应当通知被裁减人员。

答案：正确

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

357.劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事另行安排工作的，用人单位可以解除劳动合同。

答案：正确

358.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，用人单位可以立即解除，无需提前通知。

答案：错误

359.劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使合同无法履行，经协商未能达成协议的，用人单位可以解除劳动合同。

答案：正确

360.劳动争议仲裁委员会的基本职责就是处理本辖区内的劳动争议案件，其裁决劳动争议案件实行仲裁庭制。

答案：正确

361.用人单位依法终止工伤职工劳动合同的，除支付经济补偿外，

还应支付工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

答案：正确

362.用人单位出具的解除、终止劳动合同证明，应当写明劳动合同期限、解除或终止日期、工作岗位、在本单位工作年限。

答案：正确

363.员工申诉是员工对于劳动关系中所产生的问题通过正式渠道向用人单位进行反映的一种形式，是一种合法解决问题的途径。

答案：正确

364.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，给其他单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

答案：正确

365.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，按照用工单位所在地标准执行。

答案：正确

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

366.用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

答案：正确

367.对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

答案：正确

368.用人单位拖欠劳动报酬，劳动者可以直接向人民法院起诉。

答案：错误

369.工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同情况进行监督。

答案：正确

370.用人单位与劳动者约定服务期，不影响按照正常工资调整机制提高劳动者服务期工资。

答案：正确

371.用人单位安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资 150%的工资报酬。

答案：正确

372.实行综合计算工时工作制的，不受日延长工作时间标准限制，但总时长应符合法定标准。

答案：正确

373.不定时工作制的劳动者，不执行有关加班加点工资的规定。

答案：正确

374.劳动法所规定的劳动标准一般属于强制性法律规范。

答案：正确

375.完全劳动行为能力人是指身体健康、有完全行为自由、16 周岁以上的劳动者。

答案：错误

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

376.在处理劳动争议时，极有可能出现没有准确适用的法律条款的情况，劳动法的基本原则可以直接适用。

答案：正确

377.职工患病或非因工负伤治疗期间，在医疗期内由企业按有关规定支付病假工资或疾病救济费。

答案：正确

378.病假工资可以低于当地最低工资标准，但不能低于最低工资标准的 80%。

答案：正确

379.用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。

答案：正确

380.地方劳动标准包括地方性法规、地方政府规章和其他规范性文件。

答案：正确

381.变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

答案：正确

382.用人单位对已经解除或者终止的劳动合同文本，至少保存 2 年备查。

答案：正确

383.经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴等。

答案：正确

384.劳动者月工资高于当地上年度职工月平均工资三倍的，按三倍数额支付经济补偿。

答案：正确

385.劳动争议双方分别向劳动合同履行地和用人单位所在地仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地仲裁委员会管辖。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：正确

386.用人单位可以与劳动者约定，劳动者自愿放弃缴纳社会保险。

答案：错误

387.用人单位可以与劳动者约定，劳动者自愿放弃享受带薪年休假。

答案：错误

388.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 3 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。

答案：错误

389.非全日制用工双方当事人可以约定试用期。

答案：错误

390.用人单位可以与劳动者约定，试用期内不缴纳社会保险。

答案：错误

391.我国的集体协商，主要是在企业这一层面上推行实施的。

答案：正确

392.用人单位可以与劳动者约定，加班不支付加班费。

答案：错误

393.劳动法在调整劳动关系及其其他密切联系的社会关系时着重对劳动者一方的利益进行偏重保护。

答案：正确

394.用人单位可以与劳动者约定，不享受法定节假日。

答案：错误

395.根据《劳动合同法实施条例》第二十一条的规定，只要劳动者达到法定退休年龄，不管能否依法领取养老保险金，就可以解除劳动合同。

答案：错误

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

396.职工代表包括工人、技术人员和各级管理人员，在职工代表大会的代表中各级管理人员一般为代表总数的 20%，代表实行常任制，每两年改选一次，可连选连任。

答案：正确

397.未成年工是指 18 周岁以下的劳动者。

答案：错误

398.劳动争议发生后，当事人向本单位劳动争议调解委员会申请调解，调解不成时，方可申请劳动仲裁。

答案：错误

399.职工代表大会是职工民主参与管理的基本形式。

答案：正确

400.劳动纪律的本质是企业和全体职工共同遵守的行为规则。

答案：错误

401.人才测评服务从业人员需要具备心理学、管理学、人力资源管理等相关专业知识。

答案：正确。

402.人才测评服务机构进行人才测评时对测评场地没有要求。

答案：错误。

403.人才测评服务机构应有完善的管理规范，其内容不包括人才测评保密管理规范。

答案：错误。

404.人才测评服务机构指有人才测评需求的用人单位。

答案：错误。

405.人才测评服务机构的客户指有人才测评需求的用人单位，以及有人才测评需求的个人。

答案：正确。

406.人才测评服务机构应确认客户的相应资质或身份，接受客户委托。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：正确。

407.人才测评服务机构应向客户公开服务项目、服务流程、收费标准等信息。

答案：正确。

408.服务机构不需要对客户信息及受测者信息和人才测评结果等保密。

答案：错误。

409.人才测评服务机构应及时、客观地向客户提交人才测评结果。

答案：正确。

410.人才测评从业人员可以公开人才测评方案、试题、工具、结果和受测者及客户信息等。

答案：错误。

411.人才测评服务机构应及时、妥善处理客户或受测者投诉。

答案：正确。

412.人才测评结果还需进行跟踪调查，总结经验，完善人才测评技术和工具，不断提高信度与效度，改进人才测评服务质量。

答案：正确。

413.人才测评服务机构的投诉处理流程不用向客户公开。

答案：错误。

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

答案：错误。

415.人才测评服务机构与客户应签订人才测评项目合同书，明确双方权利义务、保密责任、违约及争议处理办法等。

答案：正确。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

416.根据《就业服务与就业管理规定》，国家鼓励劳动者自主创业.自谋职业。各级劳动保障行政部门应当会同有关部门，简化程序，提高效率，为劳动者自主创业.自谋职业提供便利和相应服务。

答案：正确。

417.《高级人才寻访服务规范》适用于所有人才的寻访服务业务。

答案：错误。

418.高级人才寻访是指为上级领导提供咨询、搜寻、甄选、评估、推荐并协助录用高级人才的系列服务活动。

答案：错误。

419.《高级人才寻访服务规范》规定提供高级人才寻访服务的机构必须依法获得政府主管部门核发的《人力资源服务许可证》。

答案：正确。

420.《高级人才寻访服务规范》规定从事高级人才寻访服务的人员

必须取得人力资源服务从业人员资格证书。

答案：正确。

421.《高级人才寻访服务规范》规定高级人才寻访服务机构需要设有独立的面试和业务洽谈室，并且有完善的办公与通讯设备。

答案：正确。

422.《高级人才寻访服务规范》规定高级人才寻访服务机构需要对资料归档并输人数据库。

答案：正确。

423.《高级人才寻访服务规范》规定高级人才寻访服务机构应该对数据库及时充实和更新。

答案：正确。

424.高级人才寻访服务机构在接受客户委托时，需要查验客户法人营业执照或相关资质证书和由客户提供职位说明书、已录用人员条件等信息资料。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误。

425.高级人才寻访服务机构在接受客户委托时，不需要了解分析客户的企业文化。

答案：错误。

426.高级人才寻访服务机构在接受客户委托时，需要了解分析职位所需人才的行业经验、专业水平、能力要求、工作条件、薪酬及福利待遇等内容。

答案：正确。

427.高级人才寻访服务机构在与客户签订服务协议时，服务协议的内容应包括双方权利与义务、服务条件、服务期限、服务费用与支付方式、违约责任等。

答案：正确。

428.高级人才寻访服务机构提交的寻访计划书应该包括对招聘职位

的理解、寻访目标、寻访渠道、工作绩效等相关内容。

答案：错误。

429.高级人才寻访服务机构在实施寻访的过程中，需要进行有时效性的寻访工作，初步筛选出基本符合条件的候选人。

答案：错误。

430.高级人才寻访服务机构运用面试或专业测评工具对筛选出的候选人的性格倾向、管理能力、专业知识与技能、工作业绩、相对优势与劣势、离职原因、职业取向等相关要素进行评估，进一步了解候选人与职位的匹配性。

答案：正确。

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

答案：错误。

432.高级人才寻访服务机构在协助客户面试时，可以不用安排客户面试候选人。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误。

433.高级人才寻访服务机构在与确定的候选人进行沟通时，需要分析候选人与客户职位需求的差异，了解候选人的意向。

答案：错误。

434.高级人才寻访服务机构应根据客户要求，对候选人进行信用调查，信用调查不用太注重保护其个人隐私。

答案：错误。

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

答案：正确。

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

答案：错误。

437.高级人才寻访服务机构在对客户进行后续服务时，需要与客户商定跟踪服务期或保用期，服务期或保用期内由于候选人主动离职或不胜任，负责按寻访流程重新寻访候选人。

答案：正确。

438.高级人才寻访服务机构应该及时了解企业对服务的意见和建议。　　及时妥善处理客户投诉，提出改进措施并加以实施，提高客户满意度。

答案：正确。

439.高级人才寻访服务机构应该维护客户和候选人双方权益，遵守保密约定。高级人才寻访不应涉及国家法律法规规定不得流动的人员。

答案：正确。

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

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：正确。

441.在进行人力资源管理服务咨询时，需要让企业各级人员能够理解人力资源管理咨询的意义，并更好地配合咨询团队的工作。

答案：正确。

442.在当代信息技术融入企业人力资源服务的过程中，服务标准化已成为人力资源服务企业提高人力资源服务水平的必由之路。

答案：正确。

443.人力资源服务行业监管是指为促进充分就业和人力资源优化配置，满足经济社会发展的人力资源需求，对人力资源服务业中的各企业进行的监督和管理。

答案：正确。

444.有独立承担民事责任的能力不属于《人才市场管理规定》中规

定的关于设立人才中介服务机构需满足的条件。

答案：错误。

445.注册资本不得少于人民币 200 万元属于《人才市场管理规定》中规定的关于设立人才中介服务机构需满足的条件。

答案：错误。

446.有与开展人才中介业务相适应的场所、设施属于《人才市场管理规定》中规定的关于设立人才中介服务机构需满足的条件。

答案：正确。

447.《高级人才寻访服务规范》标志着人力资源服务业开始由经验性服务向标准化服务转变。

答案：正确。

448.在信息技术对人力资源服务企业的影响中，采用基于信息技术的新手段获得竞争优势属于文化层面的影响。

答案：错误。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

449.从我国人力资源服务信息化的实践来看，信息技术在人力资源服务业中的应用已经进入运用互联网思维、刷新传统技术手段的技术发展阶段。

答案：正确。

450.就业服务是指帮助劳动者求职就业、职业发展和用人单位招用人员以及由其延伸的提高劳动者素质和用人单位人力资源管理水平等各类服务。

答案：正确。

451.业务的专业化趋势更加突出将是未来高级人才寻访行业发展的趋势之一。

答案：正确。

452.根据《人力资源培训服务规范》，需要将培训过程中产生的影音材料留存归档。

答案：正确。

453.根据《人力资源培训服务规范》，应有专人负责储存和报关归档的材料。

答案：正确。

454.县级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。

答案：正确。

455.经营性人力资源服务机构，是指依法设立的从事人力资源服务经营活动的机构。

答案：正确。

456.公共人力资源服务机构提供流动人员人事档案管理服务，可以收费。

答案：错误。

457.公共人力资源服务经费不纳入政府预算。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误。

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

答案：正确。

459.公共人力资源服务机构从事职业中介活动的，应当依法向人力资源社会保障行政部门申请行政许可，取得人力资源服务许可证。

答案：错误。

460.经营性人力资源服务机构开展人力资源服务业务的，应当自开展业务之日起 10 日内向人力资源社会保障行政部门备案。

答案：错误。

461.派遣员工是指由劳务派遣机构根据劳务派遣协议派遣到用工单位，按照用工单位的要求进行工作的人员。

答案：正确。

462.人力资源和社会保障法律法规咨询也是人力资源管理咨询服务的主要内容之一。

答案：正确。

463.用工单位是从事劳务派遣业务经营的人力资源服务机构。

答案：错误。

464.业务的专业化趋势更加突出将是未来高级人才寻访行业发展的趋势之一。

答案：正确。

465.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。

答案：正确。

466.高级人才寻访服务机构应根据客户要求，对候选人进行信用调查。信用调查不用太注重保护其个人隐私。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误。

467.公共就业服务机构在信息采集的过程中，只需收集劳动者的信息即可。

答案：错误。

468.目标管理法是由美国管理大师罗伯特·卡普兰在 1954 年提出的。

答案：错误。

469.公共就业服务机构提供的信息服务包括信息采集、信息发布、信息维护。

答案：正确。

470.在候选人时，寻访顾问没有必要将客户的文化、老板和候选岗位上级的性格和工作方式、业绩和前任的优缺点与之交流，如果这么做，候选人的离职意愿会下降。

答案：错误。

471.人力资源社会保障行政部门对经营性人力资源服务机构实施监督检查，不得采取记录、录音、录像、照相或者复制等方式收集有关情况和资料。

答案：错误。

472.经营性人力资源服务机构变更名称、住所、法定代表人或者终止经营活动的，应当自工商变更登记或者注销登记办理完毕之日起20日内，书面报告人力资源社会保障行政部门。

答案：错误。

473.人力资源管理咨询服务机构应为专业人员提供相关的业务培训，应包括人力资源管理知识、沟通能力、客户服务和关系发展知识、经营管理知识、项目管理知识和办公软件的操作能力。

答案：正确。

474.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3人。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误。

475.人事档案管理服务是指为流动人员人事档案提供接收、转递、收集与归档、整理、保管、保护、利用的系列活动。

答案：正确。

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

答案：正确。

477.人力资源服务机构通过互联网提供人力资源服务的，应当遵守本条例和国家有关网络安全、互联网信息服务管理的规定。

答案：正确。

478.人力资源管理咨询服务是为满足或提高在工作中需要的能力和素质而提供的培养和训练的过程。

答案：错误。

479.人力资源服务机构发布人力资源供求信息，应当建立健全信息发布审查和投诉处理机制，确保发布的信息真实、合法、有效。

答案：正确。

480.企事业单位或用工组织将自身的人力资源管理和开发相关活动的部分或者全部交由第三方提供，由其通过专业化手段实施的外部化过程被称为人力资源服务。

答案：正确。

481.劳务派遣是人力资源服务机构依法与劳动者签订劳动合同，按照协议将劳动者派至用工单位工作，由用工单位对劳动者的劳动过程进行指挥、监督和管理的一种用工形式。

答案：正确。

482.企业规模越小，其选择人力资源管理外包的意愿越低，外包可能性越小。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误。

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

答案：错误。

484.在人力资源服务机构中，根据中国共产党章程及有关规定，建立党的组织并开展活动，加强对流动党员的教育监督和管理服务。

答案：正确。

485.人力资源外包服务机构为客户提供服务时，应给予客户必要的人力资源外包服务的相关指导，协助客户实施人力资源外包方案。

答案：正确。

486.目前高级人才寻访机构主流的服务模式仍是以服务客户为导向，即 KA(Key Account)模式。

答案：正确。

487.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变更、延续等情况。

答案：正确。

488.经营性人力资源服务机构设立分支机构的，应当自工商登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告分支机构所在地人力资源社会保障行政部门。

答案：正确。

489.当公共就业服务机构的工作人员为劳动者提供职业指导、职业培训等服务信息后，即可视为完成了岗位推荐服务。

答案：错误。

490.人力资源社会保障行政部门对经营性人力资源服务机构实施监督检查，可以要求被检查单位提供与检查事项相关的文件资料，并作出解释和说明。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：正确。

491.经营性人力资源服务机构中，从事职业中介活动的，不必在服务场所明示人力资源服务许可证。

答案：错误。

492.人力资源社会保障行政部门对经营性人力资源服务机构实施监督检查，可以进入被检查单位进行检查。

答案：正确。

493.公共就业服务机构在提供用人推荐的服务过程中，需要组织人员面试。

答案：正确。

494.服务机构应有完善的管理规范，其内容不包括人才测评保密管理规范。

答案：错误。

495.人力资源测评服务过程中，不同职位之间需依据职位特性有所侧重，确定每个特征要素的具体测评指标，指标尽可能做到详尽、准确、数量化。

答案：正确。

496.人力资源和社会保障公共事务代理主要涉及用人单位、代理人员、人力资源服务机构三方，这三方通过签订书面协议来确定各自的权利与义务，这体现了人力资源和社会保障共事务代理的契约化的特点。

答案：正确。

497.从事人力资源管理咨询服务的机构，可以不用取得法人资格，但必须具有管理咨询相关业务的资格。

答案：错误。

498.国外人力资源服务业最早起源于19世纪末的英国。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：错误。

499.咨询服务机构应与客户共同成立项目小组，确定项目经理的配置、咨询顾问的数量、客户方项目的管理和参与人员、市场需求情况。

答案：错误。

500.服务项目洽谈活动记录是人力资源服务机构在完成服务项目后应进行归档的材料。

答案：正确。

四、简答与综合分析题（100题）

1.工作分析在人力资源管理工作中具有核心基础作用，其具体作用主要有哪些?

答案：

（1）为人力资源规划提供数据支撑，明确岗位配置需求；

（2）指导员工招聘与选拔，明确任职资格与筛选标准；
（3）为绩效考核提供依据，明确岗位考核指标与标准；
（4）支撑薪酬体系设计，为岗位价值评估提供基础；
（5）指导员工培训与发展，明确培训内容与目标。
2.职位说明书作为工作分析的核心成果，其主要包含哪些核心组成部分？
答案：
（1）工作标识，包括岗位名称、所属部门、汇报对象等基础信息；
（2）工作描述，明确岗位职责、工作任务、工作关系、工作环境等内容；
（3）工作规范，界定任职者需具备的知识、技能、能力、特质及工作经验等要求；
（4）工作权限，明确任职者在工作中可自主决策的范围和程度。
3.工作分析的实施过程需遵循一定的步骤，其核心实施步骤主要有哪些？
第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛
答案：
（1）确定分析目的，明确工作分析要解决的问题与预期成果；
（2）选择分析方法，结合岗位特点选定访谈法、观察法等合适的分析方法；
（3）收集工作信息，通过多种渠道收集岗位相关的各类信息；
（4）整理分析信息，对收集的信息进行分类、筛选、汇总与分析；
（5）编写成果文件，主要编制职位说明书等工作分析成果；
（6）成果审核与修订，确保成果的准确性、完整性与适用性。
4.人力资源规划的核心内容包括需求预测、供给分析和供需平衡策略，其中人力资源需求预测的主要影响因素有哪些？
答案：
（1）组织内部因素，包括组织战略、业务量变化、技术变革、员工

流失率等；

（2）组织外部因素，包括经济发展水平、劳动力市场状况、法律法规、行业竞争等；

（3）其他因素，包括员工培训效果、岗位设置调整、政策导向等。

5.德尔菲法作为人力资源需求预测的定性方法之一，其核心实施流程主要有哪些？

答案：

（1）确定预测主题，明确人力资源需求预测的具体内容与范围；

（2）选择专家团队，邀请相关领域的专家、管理者参与预测；

（3）发放预测问卷，以匿名形式向专家发放问卷，收集预测意见；

（4）多轮反馈修正，汇总专家意见并反馈，让专家结合反馈调整预测；

（5）得出预测结果，经过多轮反馈后，汇总专家共识，形成最终预测结论。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

6.当人力资源需求大于供给时，组织可采取的应对策略主要有哪些？

答案：

（1）短期策略，包括延长员工工作时间、劳务派遣、返聘退休人员等；

（2）长期策略，包括扩大外部招聘规模、开展内部培训提升员工技能、内部晋升填补缺口等；

（3）其他策略，包括优化岗位配置、调整工作流程提高效率、吸引核心人才加入等。

7.工作分析的方法有多种，其中访谈法的主要优点和缺点分别是什么？

答案：

（1）主要优点：能直接获取任职者的工作感受与细节信息，信息收

集效率高；可灵活调整提问内容，适配不同岗位特点；能深入了解岗位隐性职责。

（2）主要缺点：易受访谈者提问技巧和任职者表达能力影响，信息可能存在偏差；访谈成本较高，耗时较长；不适用于大量岗位同时分析。

8.人力资源供给预测分为内部供给和外部供给，其中内部供给预测的主要方法有哪些？

答案：

（1）人员替换分析法，通过建立岗位替换模型，预测内部潜在继任者；

（2）技能矩阵法，评估内部员工的技能储备与技能缺口，预测可胜任岗位的人员；

（3）马尔可夫链分析法，基于员工流动概率，预测未来内部人员供给情况；

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（4）技能清单法，整理员工的技能、知识、经验等信息，为供给预测提供依据。

9.职位说明书编写需遵循一定的原则，其核心编写原则主要有哪些？

答案：

（1）准确性原则，确保内容贴合岗位实际，无虚假、模糊表述；

（2）完整性原则，覆盖岗位核心职责、任职要求等所有关键内容，不遗漏；

（3）简洁性原则，语言精准凝练，避免冗长繁琐，便于理解与使用；

（4）合规性原则，内容符合相关法律法规，避免违规表述；

（5）动态性原则，结合岗位变化与组织战略调整，及时修订完善。

10.人力资源规划实施后需进行效果评估，其核心评估指标主要包括

哪些?

答案:

（1）过程性指标，包括招聘计划完成率、培训计划完成率、规划执行进度等;

（2）结果性指标，包括岗位匹配度、员工满意度、组织绩效提升度等;

（3）经济性指标，包括人力成本控制率、招聘成本收益率、培训成本收益率等;

（4）适应性指标，包括规划对组织战略的适配度、对外部环境变化的应对能力等。

11.在校园招聘的整个过程中，完成派遣工作之后，并不代表招聘工作人员的任务就圆满完成了，还需要进行招聘的评估工作。在评估中，可以使用哪些指标来衡量招聘工作质量?

答案:

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（1）招聘持续时间与招聘成本;

（2）招聘团队提供的简历被业务部门选中的比例;

（3）用人部门对招聘团队所提供人才的满意度;

（4）新进大学生的业绩表现;

（5）新进大学生的离职率。

12.岗前培训是指对新职工进行的导向性培训。上岗前集中训练的培训内容包括哪些?

答案:

（1）帮助员工了解企业，培养新员工的认同感;

（2）要求新员工明确自己的工作态度和人生目标，尽快完成角色转换;

（3）了解新员工的思想状况和对于企业的期望;

（4）帮助员工了解企业的发展历史。

13.请简述培训开发的步骤有哪些?

答案:

（1）培训前的准备。主要是培训需求的分析，培训需求分析一般包括组织分析、人员分析、任务分析。

（2）培训的实施。包括确定培训目标、培训的内容、培训的对象、培训者、培训时间、培训的地点和设施以及培训的方法和费用;

（3）培训成果的转化。要实现这一步必须具备良好的氛围、上级的支持、同事的支持。

（4）培训的评估和反馈。培训的评估主要从四个层面入手：反应层、学习层、行为层和结果层。

14.请简述公文筐测试的不足。

答案:

（1）评分比较困难

（2）不够经济，成本较高

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（3）被试者能力的发挥受到其书面表达能力的限制

（4）试题对被试者能力的发挥有较大影响

15.请简述在人力资源培训中，开发企业内部的培训师，其优点包括哪些?

答案:

（1）培训更具有针对性;

（2）培训易于控制 ;

（3）内部开发成本较低 ;

（4）培训交流顺畅;

（5）对内部员工起激励作用。

16.请简述如何进行培训需求分析?

答案:

需求分析一般包括：组织分析、人员分析、任务分析。

（1）组织分析是指公司在经营战略、可用的培训资源以及培训结果的应用方面是否需要培训。考虑培训发生的宏观背景。

（2）人员分析是对培训对象进行的分析，员工需要进行培训往往产生于几个方面：业绩不良、转岗、新技术需要。首先判断是哪方面的需要，确定原因和目的，选定人员并使其做好准备。

（3）任务分析是对培训的内容进行分析，明确员工需要完成哪些方面的重要任务；为帮助其任务的完成，应当强调哪方面的知识、技能以及行为。

17.请简述内部招聘渠道的优势。

答案：

（1）利于提高员工的士气和发展期望。

（2）对组织工作的程序、企业文化、领导方式等比较熟悉，能够迅速展开工作。

（3）对企业目标认同感强，辞职的可能性小。有利于个人和企业的长期发展。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（4）风险小，对员工的工作绩效、能力和人品有基本了解，可靠性较高。

（5）节约时间和费用。

18.请简述外部招聘渠道的优势。

答案：

（1）为企业注入新鲜的“血液”，能够给企业带来活力。

（2）避免企业内部相互竞争所造成的紧张气氛。

（3）给企业内部人员以压力，激发他们的工作动力。

（4）选择的范围比较广，可以招聘到优秀的人才。

19.请简述内部招聘渠道的劣势。

答案：

（1）容易造成“近亲繁殖”；

（2）会引起为了晋升的“办公室政治”；

（3）需要有效的培训和评估系统；

（4）可能会因操作不公或心理因素导致内部矛盾。

20.请简述外部招聘渠道的劣势。

答案：

（1）增加与招募和甄选相关的难度和风险；

（2）需要更长的培训和适应阶段；

（3）内部的人员可能感到自己被忽视；

（4）新的候选人可能并不适合组织文化；

（5）增加搜寻成本.

21.请简述培训与开发同招聘录用的关系。

答案：

（1）招聘录用的质量会对培训与开发产生影响，招聘录用质量高，人员与职位匹配程度高，培训与开发的任务相对就较轻；反之就较重。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（2）培训与开发也会影响到招聘录用，尤其是员工招聘，如果企业比较重视培训与开发工作，提供的培训机会比较多，那么对应聘者的吸引力就比较大，招聘的效果就比较好；反之，就会影响招聘的效果。

22.请简述培训与开发的主要方法。

答案：

（1）学徒培训

（2）辅导培训

（3）工作轮换

（4）授课法

（5）讨论法。

（6）案例分析法。

（7）网络培训法。

23.请简述面试官常见的面试误区与应对策略。

答案：

（1）误区：草率得出结论；主试者并非内行；肢体语言影响；与自己相比较。

（2）对策：培训主试人员；提问问题标准化；面试小组构成合理；做好相关准备工作；营造轻松舒适的氛围；提问不要漫无边际；主试者切忌咄咄逼人；面试应该一视同仁。

24.请简述面试候选人常见的面试误区与应对策略。

（1）误区：说话过于随便；语言表达拖沓；回答问题模棱两可；谦恭疑似虚伪；粗俗的口头禅；心情过于急躁；自信变为自大；指责单位缺点；在谈话中接电话；服饰过于华丽。

（2）对策：面试前充分的准备；合理掌控时间；留好第一印象；从容回答问题；礼貌离开考场。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

25.请简述职业高原的类型及其原因。

答案：

（1）结构高原：由于组织结构的限制，个体在组织中进一步晋升的可能性很小。

（2）内容高原：个体掌握了与工作相关的所有知识和技能之后，工作缺乏挑战性而引起的个人职业生涯的停滞。

（3）个人高原：个体对生活和工作缺乏方向感和热情而造成的无法面对自身所承担的社会角色的现象。

26.绩效考评指标体系的合理设计，是有效地组织绩效考评、实现企业绩效管理目标和要求的重要前提和基本保障。通常使用的绩效考评指标体系设计方法有哪些？

答案：

（1）要素图示法；

（2）个案研究法；

（3）面谈法；

（4）头脑风暴法；

（5）经验总结法。

27.绩效反馈是绩效考评后考评者与被考评者之间的沟通过程，绩效反馈具体内容有哪些?

答案：

（1）反馈员工在考核周期内的工作绩效状况；

（2）了解员工对考核结果的看法；

（3）与员工探讨取得目前考核结果的原因，制定改进培训计划；

（4）表明组织对员工的要求和期望，了解员工在下一绩效周期的打算和计划。

28.绩效反馈应该注意哪些问题?

答案：

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（1）应当及时。绩效反馈目的是指出员工工作中存在的问题，从而有利于在工作中加以改正，如反馈滞后，员工在下一个周期内还会出现同样的问题，达不到绩效管理的目的。

（2）指出具体问题。绩效反馈是为了让员工了解自己存在的不足，因此，反馈是不能只告诉员工笼统的考核结果，而应当指出具体问题。

分析问题出现的原因。绩效反馈要和员工一起分析造成问题的原因，并有针对性地制定出改进对策，帮助员工确定目标，提出员工实现这些目标的措施和建议。

（3）不能针对员工本人。绩效反馈针对的是员工的工作绩效，而不能针对员工本人，否则，以伤害员工，造成抵触情绪，影响反馈效果。

（4）讲究反馈技巧。首先要清除员工的紧张情绪，建立融洽的反馈

气氛；其次，要以正面鼓励为主，不指责，不批评，不评价员工个性和习惯，同时语气要平和，不能引起员工反感；再次，要给员工说话的机会，允许其解释，最后，要控制好绩效反馈时间，一般以20-40分钟为宜。

29.关键事件法是通过被评人在工作中极为成功或极为失败的事件的分析和评价，来考察被评价者工作绩效的一种方法。在进行绩效评价时，关键事件法是一种常见的方法，其优点有哪些?

答案：

（1）能将组织战略和它所期望的行为结合起来；

（2）能向评价对象提供指导和信息反馈；

（3）设计成本较低。

30.简要说明绩效考评的原则?

答案：

（1）公开性原则：企业的绩效考评标准.考评程序和考评责任都应当有明确的规定并向全体员工公开。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（2）客观性原则：绩效考评应当根据明确规定的考评标准，针对客观考评资料进行评价，尽量避免掺入主观性因素和感情色彩。

（3）及时反馈原则：考评的结果(评语)一定要及时反馈给被考评者本人，否则就起不到考评的教育作用。

（4）差别性原则：考核的等级之间应当有鲜明的差别界限，针对不同的考评结果在工资.升.使用等方面应体现明显差别，从而使考评有激励性。

（5）避免“鞭打快牛”的原则：考评标准的确定应以工作为依据，应以人岗匹配为依据，而决不能根据不同员工的考评结果分别制定不同的标准。

（6）重视时效性原则：绩效考评是对考核期内所有成果形成综合的评价，而不是将本期之前的行为强加于当期的考评结果中，也不能

取近期的绩效或比较突出的一两个成果来代替整个考核期的绩效进行评价，这要求绩效数据与考核时段相吻合。

31.简述绩效管理和绩效考核的关系？

答案：

（1）两者的联系是：绩效考核是绩效管理的一个不可或缺的组成部分。通过绩效考核为组织绩效管理的改善提供依据，帮助组织不断提高绩效管理的水准和有效性，使绩效管理真正帮助管理者改善管理水平，帮助员工提高绩效能力，帮助组织或得理想的绩效水平；

（2）两者的绩效管理是一个完整的管理过程，绩效考核是管理过程中一个环节或手段；绩效管理是结果与过程并重，绩效考核是阶段性总结；绩效管理是组织与个人双赢，绩效考核是排序、确定优劣；绩效管理是规划性、前瞻性，绩效考核是回顾过去；绩效管理是完善的

计划、监督、控制手段，绩效考核是只有考核一个手段；绩效管理注重能力的培养，绩效考核是注重成绩的大小；绩效管理事先信息沟通和承诺，绩效考核是判断和评估，强调事后评估。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

32.绩效管理的核心目的是什么？

答案：

（1）战略传导：将组织战略目标分解为部门与个人绩效目标。

（2）绩效改进：识别员工能力短板，促进绩效持续提升。

（3）激励约束：为薪酬、晋升等人事决策提供客观依据。

（4）组织发展：优化人力资源配置，强化组织核心竞争力。

33.绩效计划阶段包含哪些关键内容？

答案：

（1）目标设定：基于组织战略分解部门/岗位 KPI。

（2）指标设计：确定可量化、可观测的绩效标准。

（3）权重分配：明确各指标重要性及评分占比。

（4）签订协议：管理者与员工就考核内容达成书面共识。

34.平衡计分卡（BSC）的四个维度是什么？

答案：

（1）财务维度：股东关注的经营效益（如利润率）。

（2）客户维度：市场竞争力表现（如市场份额）。

（3）内部流程维度：核心业务流程优化（如产品合格率）。

（4）学习成长维度：组织可持续发展能力（如人才储备率）。

35.绩效结果应用于哪些人力资源管理决策？

答案：

（1）薪酬分配：绩效工资、奖金核定。

（2）职位变动：晋升、降职、岗位轮换。

（3）培训开发：针对能力短板设计培养计划。

（4）劳动关系：续签合同、解除劳动关系依据。

36.某制造企业近期面临行业竞争加剧，人力成本压力较大，老板要求 HR 部门在不降低核心员工薪酬、不影响员工积极性的前提下，优化薪酬结构，控制人力成本。作为 HR 薪酬专员，你会如何处理？

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

参考答案：核心思路是“优化结构、精准激励、控制无效成本”，具体操作如下：

（1）调研分析：先梳理现有薪酬结构，区分核心岗位（如技术岗、核心管理岗）与非核心岗位（如基层操作岗、辅助岗），统计各岗位薪酬占比、绩效与薪酬的挂钩度，排查无效薪酬支出（如不合理的津贴、福利）；

（2）优化薪酬结构：①核心岗位：保留基本工资、提高绩效工资占比，增加长期激励（如股权激励、核心员工持股），保障核心员工收入不下降，同时绑定其与企业利益；②非核心岗位：优化基本工

资基数（参考当地最低工资标准及行业水平），精简不合理津贴，将部分固定福利转化为“绩效福利”；

（3）强化绩效联动：完善绩效指标体系，确保绩效工资核算公平、透明，让员工明确“多劳多得”，避免“干多干少一个样”，同时通过绩效激励提升工作效率，间接降低单位人力成本；

（4）薪酬沟通：向全体员工说明薪酬结构优化的目的（控制成本、保障核心员工权益、提升激励性），详细解读优化方案，解答员工疑问，争取员工理解；

（5）落地监控：优化方案落地后，跟踪员工满意度、核心员工流失率、人力成本变化，及时调整不合理之处，确保既控制成本，又不影响员工积极性。

37.某互联网公司新入职一名技术骨干，该员工在面试时提出的薪酬要求高于公司现有技术岗同级别薪酬标准，但该员工的技能、经验确实符合公司核心需求，且市场上同类人才稀缺。作为HR，你会如何处理薪酬谈判及后续薪酬设定问题？

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

参考答案：核心思路是“兼顾人才吸引、内部公平、企业支付能力”，具体操作如下：

（1）前期调研：核实市场上同类技术骨干的薪酬水平，确认该员工提出的薪酬要求是否合理，同时评估该员工的技能、经验能为公司带来的价值；

（2）薪酬谈判：①肯定员工的技能与价值，表明公司的招聘诚意；②说明公司现有薪酬体系及同级别岗位薪酬标准，解释无法直接满足其薪酬要求的原因；③提出折中方案：可采用“基础薪酬+绩效奖金+一次性安家补贴”的方式，基础薪酬略高于同级别岗位，绩效奖金根据项目成果核算，一次性安家补贴弥补薪酬差距，同时明确后续绩效调薪的条件；

（3）后续薪酬设定：①为该员工单独制定薪酬协议，明确薪酬构成、发放标准、调薪机制，避免影响其他同级别员工；②同步梳理技术岗薪酬体系，若发现同级别薪酬与市场差距较大，制定阶段性薪酬优化计划，逐步缩小差距，避免后续招聘出现类似问题；③向该员工明确薪酬保密要求，避免引发内部薪酬争议；

（4）后续跟踪：入职后 3–6 个月，跟踪该员工的工作表现，评估其价值产出是否匹配薪酬水平，若表现优秀，按协议兑现绩效奖金及调薪承诺，若表现未达预期，及时沟通调整。

38.某企业近期完成年度绩效评估后，部分员工对绩效薪酬核算结果提出异议，认为核算不公（如自己的绩效等级与薪酬涨幅不匹配、同团队员工绩效相近但薪酬差异大），引发员工不满，甚至出现消极怠工。作为 HR 薪酬负责人，你会如何处理？

参考答案：核心思路是“快速响应、核查核实、公平公正、及时沟通”，具体操作如下：

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（1）快速响应，安抚情绪：第一时间接待提出异议的员工，耐心倾听其诉求，记录异议要点，告知员工会在 3 个工作日内完成核查并给予反馈，避免情绪升级；

（2）全面核查，确认问题：①联合绩效部门，核查异议员工的绩效评估过程；②重新核算异议员工的绩效薪酬；③对比同团队、同绩效等级员工的薪酬核算情况，确认是否存在不合理差异；

（3）分类处理，解决问题：①若确实存在核算错误：立即纠正，补发生效的绩效薪酬，并向员工真诚道歉，说明错误原因，承诺后续加强审核；②若绩效等级判定无误、薪酬核算无误：向员工详细解读绩效评估标准、薪酬核算规则，展示其绩效得分、同级别员工对比数据，让员工理解薪酬差异的原因；③ 若存在绩效评估流程不规范、薪酬核算规则模糊的问题：立即完善相关制度，明确评估标准、核算规则，同步向全体员工公示，避免后续出现类似问题；

（4）后续优化：①加强绩效薪酬核算的审核流程，减少核算错误；②开展薪酬沟通培训，让员工清晰了解绩效薪酬的核算规则、绩效评估标准；③建立员工薪酬异议反馈机制，及时响应员工诉求，避免矛盾积累。

39.某中小企业计划建立一套完善的薪酬体系，目前企业现有员工50人，岗位涵盖管理岗、技术岗、销售岗、辅助岗，之前未进行过系统的岗位价值评估，薪酬发放多凭老板经验定薪，导致员工薪酬差距不合理、核心员工流失率偏高。作为HR，你会如何为该企业搭建薪酬体系？

参考答案：核心思路是“从基础梳理到体系落地，兼顾公平与激励，适配企业规模”，分5个步骤推进：

（1）前期准备：①梳理企业组织架构、岗位设置，明确各岗位的职责、任职要求，编制岗位说明书；②调研市场薪酬水平，收集同行业、同地区、同规模企业各岗位的薪酬数据，确定薪酬基准；③与老板沟通，明确企业薪酬策略；

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（2）岗位价值评估：采用“要素计点法”，组建评估小组，选择岗位核心要素，为各要素设定权重和分值，对所有岗位进行量化打分，根据得分划分岗位薪酬等级；

（3）设计薪酬结构：结合岗位特性，为不同岗位设计差异化薪酬结构：①管理岗：基本工资（60%）+绩效工资（25%）+年度奖金（15%）；②技术岗：基本工资（55%）+绩效工资（30%）+项目奖金（15%）；③销售岗：基本工资（40%）+销售提成（50%）+绩效奖金（10%）；④辅助岗：基本工资（70%）+绩效工资（30%）；同时完善福利体系（社保公积金、带薪年假、节日福利等）；

（4）薪酬套改：根据岗位薪酬等级，结合现有员工的岗位、绩效、工作年限，对现有员工薪酬进行套改，对于薪酬低于对应等级下限

的员工，逐步调整至下限，对于核心员工，可适当提高薪酬等级，稳定核心团队；

（5）落地执行与优化：①公示薪酬体系（薪酬等级、薪酬结构、核算规则、调薪机制），开展薪酬沟通，解答员工疑问；②试运行 3-6 个月，跟踪员工满意度、核心员工流失率，收集员工反馈；③根据试运行情况，优化薪酬体系中的不合理之处（如绩效指标、薪酬差距），形成闭环管理，确保薪酬体系适配企业发展需求。

40.简述绩效薪酬的常见形式及设计要点。

参考答案：

（1）常见形式：①绩效奖金（月度/季度/年度，根据个人/团队绩效核算，一次性发放）；②提成工资（适用于销售、业务岗，按业绩完成比例计提）；③绩效调薪（年度根据绩效等级调整基本工资，长期激励）；④股权激励（适用于核心员工，绑定企业与员工利益，长期激励）；

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（2）设计要点：①绩效指标明确可量化（避免模糊指标，如“工作积极”需转化为“业绩完成率”“客户满意度”）；②薪酬与绩效强挂钩（绩效等级差异对应薪酬差异，体现激励性）；③核算规则透明（明确绩效核算公式、发放时间，避免争议）；④结合岗位特性设计（如技术岗侧重项目绩效，管理岗侧重团队绩效）。

41.什么是岗位价值评估？简述岗位价值评估的核心目的及常用方法（至少列出 3 种）。

参考答案：

（1）岗位价值评估：是对企业内不同岗位的相对价值进行系统分析、量化打分，确定各岗位在企业中的重要性和贡献度的过程，不直接评估员工个人能力；

（2）核心目的：解决薪酬内部公平问题，为薪酬等级设定、薪酬差距确定提供科学依据，避免“凭经验定薪”“岗位价值与薪酬不匹配”的问题；

（3）常用方法：①排序法（简单直观，适合小型企业，按岗位重要性排序）；②要素计点法（最常用，拆解岗位核心要素如责任、技能、工作量，量化打分）；③要素比较法（将岗位与标杆岗位对比，确定相对价值）；④分类法（按岗位性质、层级分类，如管理岗、技术岗、操作岗，再确定薪酬范围）。

42.简述薪酬体系设计的核心原则及各原则的核心内涵。

参考答案：

薪酬体系设计核心有 4 大原则，缺一不可：

（1）公平性原则：核心是“同工同酬、多劳多得”，包括内部公平（岗位价值匹配薪酬）、外部公平（薪酬水平不低于行业/地区同岗位平均水平）、个人公平（个人绩效与薪酬挂钩）；

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（2）合法性原则：严格遵循《劳动法》《最低工资规定》等法律法规，确保薪酬支付足额、及时，不拖欠、不克扣，包含加班费、社保公积金等法定福利；

（3）经济性原则：薪酬水平需与企业经营状况、支付能力匹配，在保障激励效果的前提下，控制人力成本，实现企业与员工的双赢。

43.简述“宽带薪酬”的概念及其相较于传统窄带薪酬的主要优势。

参考答案：

（1）宽带薪酬是指对多个薪酬等级以及薪酬变动范围进行重新组合，从而变成只有相对较少的薪酬等级以及相应的较宽薪酬变动范围。简单来说，就是减少职级、拉大每一级的薪酬浮动范围。

（2）主要优势：

①支持扁平化管理：打破了传统严格等级制，鼓励员工跨职能流动。

②强调能力与绩效：员工不需要为了涨薪而拼命追求职位的晋升，只需专注提升个人能力和绩效，即可在原有岗位获得高薪。

③促进内部轮岗：由于各等级区间重叠度大，员工横向调动时较少遇到薪酬障碍。

④提高组织灵活性：有助于应对外部环境变化，适应新型组织结构。

44.解释什么是“薪酬的内部公平性”和“外部竞争性”，并简述两者在薪酬设计中的关系。

参考答案：

（1）内部公平性：指员工将自身的薪酬与组织内部不同岗位或相同岗位的其他员工进行比较时，所产生的公平感。它强调薪酬应与岗位的相对价值（岗位评估结果）或员工的个人贡献（绩效/能力）成正比。

（2）外部竞争性：指企业相对于其竞争对手或市场整体的薪酬水平。它强调薪酬水平在人才市场上的竞争力，旨在吸引和留住优秀人才。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（3）两者关系：

①相辅相成：优秀的薪酬体系必须兼顾两者。仅有内部公平而缺乏外部竞争性，会导致人才被高薪挖走；仅有外部竞争性而缺乏内部公平，会破坏团队协作，引发内部矛盾。

②权衡与侧重：企业在设计薪酬时需要根据战略进行权衡。例如，采用领先型薪酬策略的企业会优先保证外部竞争性，但同时也需要通过科学的岗位评估来维护基本的内部公平；而采用成本型策略的企业则可能更侧重于通过岗位价值排序来确保内部公平，以稳定核心员工。

45.在薪酬管理中，什么是“全面薪酬”？它通常包含哪些核心组成部分?

参考答案：

（1）全面薪酬是指雇主能够用来吸引、保留和激励员工的各种工具的综合体，它超越了传统的“工资+奖金”概念，涵盖了员工从工作中获得的所有有价值的东西。

（2）核心组成部分：

①薪酬包括固定薪酬和浮动薪酬。其中固定薪酬包括基本工资、岗位工资、津贴（如交通、通讯补贴）；浮动薪酬包括绩效奖金、年终奖、销售提成、股权期权、利润分享等短期和长期激励。

②福利（间接薪酬）：包括法定福利（五险一金）和公司自主福利（补充商业保险、带薪休假、企业年金、体检、员工食堂等）。

③幸福感：从身体、情感、财务和环境等方面来看，员工们处于高效、舒适、开心、健康的状态。

④职业发展：强化员工的应用技能和能力而提供的学习经历、为员工制定的实现职业目标方面的计划等。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

⑤认可：对员工表示感谢，或对员工的行动、努力、行为或绩效给予特别的关注。46. 简述劳动关系的定义及核心特征。

答案：

劳动关系是指劳动者与用人单位之间，为实现劳动过程而发生的一方提供劳动力、另一方提供劳动报酬和劳动条件的权利义务关系。核心特征包括：1. 主体特定性：一方是劳动者（符合劳动年龄、具备劳动能力），另一方是用人单位（依法成立的企业、个体经济组织等）；2. 人身依附性：劳动者需服从用人单位的合理规章制度和劳动安排，双方存在管理与被管理的关系；3. 财产关联性：劳动者以提供劳动为对价获取劳动报酬，体现等价交换；4. 国家干预性：劳动关系受劳动法、劳动合同法等法律法规约束，国家通过强制规定保障双方合法权益。

47. 劳动合同的必备条款有哪些？请列举至少 6 项。

答案：

根据《劳动合同法》规定，劳动合同的必备条款包括：1.用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；2.劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；3.劳动合同期限；4.工作内容和工作地点；5.工作时间和休息休假；6.劳动报酬；7.社会保险；8.劳动保护、劳动条件和职业危害防护；9.法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。（答对6项及以上即可得分）

48.简述无固定期限劳动合同的订立情形。

答案：

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，订立情形包括：1.劳动者在该用人单位连续工作满10年的；2.用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的；3.连续订立2次固定期限劳动合同，且劳动者没有《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，续订劳动合同的；4.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。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

49.什么是试用期？试用期的期限有哪些法律规定？

答案：

试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而约定的考察期，属于劳动合同的约定条款（非必备条款）。试用期期限的法律规定：1.劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；2.劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3.3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月；4.以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同

期限不满 3 个月的，不得约定试用期；5. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

50. 简述用人单位可以单方解除劳动合同的法定情形（过失性辞退）。

答案：

过失性辞退是指劳动者存在法定过错，用人单位无需支付经济补偿即可单方解除劳动合同，情形包括：1. 在试用期间被证明不符合录用条件的；2. 严重违反用人单位的规章制度的；3. 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；4. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；5. 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；6. 被依法追究刑事责任的。

51. 简述劳动者可以单方解除劳动合同的法定情形（预告解除）。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

答案：

预告解除是指劳动者无需用人单位同意，提前一定期限通知用人单位即可解除劳动合同，情形包括：1. 劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同；2. 劳动者在试用期内提前 3 日通知用人单位，可以解除劳动合同。预告解除的核心是劳动者无过错，无需说明解除理由，只需履行提前通知义务，用人单位无需支付经济补偿（若因用人单位过错导致劳动者预告解除，除外）。

52. 什么是经济补偿金？用人单位应当支付经济补偿金的常见情形有哪些？

答案：

经济补偿金是指用人单位与劳动者解除或终止劳动合同时，依法向劳动者支付的一定金额的补偿费用，用于弥补劳动者因失去工作而遭受的经济损失。常见支付情形包括：1. 劳动者依照《劳动合

同法》第三十八条规定解除劳动合同的（用人单位过错）；2.用人单位依照《劳动合同法》第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；3.用人单位依照《劳动合同法》第四十条规定解除劳动合同的（非过失性辞退）；4.用人单位依照《劳动合同法》第四十一条第一款规定解除劳动合同的（经济性裁员）；5.除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照《劳动合同法》第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；6.依照《劳动合同法》第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的（用人单位破产、解散等）；7.法律、行政法规规定的其他情形。

53.简述最低工资标准的含义及适用范围。

答案：

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正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。适用范围包括：1.我国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户和与之形成劳动关系的劳动者；2.国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者。注意：最低工资标准不包括加班加点工资、中班/夜班/高温/低温/井下/有毒有害等特殊工作环境下的津贴、用人单位支付的伙食补贴、住房补贴等福利待遇。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

54.简述工作时间的法定标准及加班加点的限制性规定。

答案：

我国法定工作时间标准：每日工作时间不超过 8 小时，每周工作时间不超过 44 小时，每周至少休息 1 日。加班加点的限制性规定：1.用人单位安排劳动者延长工作时间的，每日不得超过 1 小时；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 3 小时，但是每月不得超过 36 小

时；2.休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的200%的工资报酬；3.法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的300%的工资报酬；4.禁止安排女职工、未成年工从事加班加点工作（特殊情况除外）。

55.简述劳动争议的解决途径及先后顺序。

答案：

劳动争议的解决途径有4种，先后顺序如下：1.协商：劳动者与用人单位自行协商，达成和解协议，双方自愿履行（非必经程序）；2.调解：协商不成的，可向企业劳动争议调解委员会、基层人民调解组织等申请调解，达成调解协议的，双方可申请司法确认（非必经程序）；3.仲裁：调解不成或不愿调解的，当事人可向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁（必经程序，是诉讼的前置程序）；4.诉讼：对仲裁裁决不服的，除法律另有规定外（如一裁终局案件），当事人可自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

56.情景：张某于2025年1月1日入职某科技公司，双方口头约定劳动合同期限2年，试用期3个月，试用期工资3500元，转正后工资5000元，公司未为张某缴纳社会保险。2025年3月15日，公司以张某“试用期不符合录用条件”为由单方解除劳动关系，未支付任何补偿。张某不服，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

问题：（1）该公司与张某的劳动合同约定存在哪些违法之处？（2）公司单方解除劳动关系的行为是否合法？请说明理由。（3）张某可主张哪些合法权益？

答案：

（1）违法之处有3点：① 双方未订立书面劳动合同，违反《劳动合同法》“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同”的规定；② 试用期约定违法，劳动合同期限2年，试用期不得超过2个月，公司

约定 3 个月试用期不符合法律规定；③ 公司未为张某缴纳社会保险，违反《社会保险法》“用人单位应当自用工之日起 30 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”的规定。

（2）公司单方解除行为不合法。理由：① 公司未提供证据证明张某“不符合录用条件”，无法举证过失性辞退的法定情形；② 双方未订立书面劳动合同，无法明确试用期的具体录用条件，试用期约定本身违法，据此解除劳动关系无法律依据。

（3）张某可主张的合法权益：① 要求公司支付 2025 年 2 月 1 日至 3 月 15 日的二倍工资（因未订立书面劳动合同）；② 要求公司补足试用期工资差额（试用期工资不得低于转正工资的 80%，即 5000 错误 80%=4000 元，公司已支付 3500 元，需补足 500 元/月错误 2.5 个月=1250 元）；③ 要求公司支付违法解除劳动关系的赔偿金（工作不满 6 个月，赔偿金为 1 个月工资，即 5000 元）；④ 要求公司补缴 2025 年 1 月至 3 月的社会保险。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

57.试论述人力资源三支柱模型？

答案：

人力资源管理部门以一种服务提供者的身份出现，内部的工作和人员划分为三个部分：第一个部分是人力资源共享服务中心，主要完成一些日常事务性工作，例如办理手续、政策的解答、申诉的接受等，对服务中心人员的素质要求相对较低；第二个部分是业务合作伙伴，是人力资源部与业务部经理沟通的桥梁，主要协调业务部门经理完成人力资源管理的各种职能活动，例如招聘、薪酬、培训等，对业务合作伙伴的要求相对高一些；第三个部分是专家中心，相当于人力资源管理部门研发中心，主要是出台相关的制度政策，向其他部门提供有关的咨询等，专家中心的人员素质要求最高，必须要精通人力资源管理的专业知识，应当是该领域的专家。

58. 情景：王某于 2024 年 5 月入职某餐饮公司，担任厨师一职，双

方签订了 1 年固定期限劳动合同，约定试用期 1 个月，试用期工资 4000 元，转正后工资 5000 元。2025 年 3 月，王某因患病住院，住院期间公司停发了其工资，并于 2025 年 4 月以“王某长期患病无法正常工作”为由，单方解除了与王某的劳动合同，未支付任何补偿。

问题：（1）公司停发王某住院期间工资的行为是否合法？请说明理由。（2）公司单方解除劳动合同的行为是否合法？请说明理由。（3）王某可主张哪些合法权益？

答案：

（1）不合法。理由：王某患病住院属于医疗期内，根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》，职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费不得低于当地最低工资标准的 80%。公司停发工资的行为违反上述规定。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（2）不合法。理由：① 王某尚在医疗期内，根据《劳动合同法》第四十二条规定，职工患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的，用人单位不得依照第四十条（非过失性辞退）、第四十一条（经济性裁员）的规定解除劳动合同；② 公司未举证王某“无法正常工作”，也未履行提前 30 日书面通知或支付代通知金的程序，单方解除行为无法律依据。

（3）王某可主张的合法权益：① 要求公司支付住院期间的病假工资（不低于当地最低工资标准的 80%）；② 要求公司继续履行劳动合同，或支付违法解除劳动关系的赔偿金（工作不满 1 年，赔偿金为 1 个月工资，即 5000 元）；③ 若公司未为王某缴纳社会保险，可要求公司补缴社会保险，或赔偿医疗费用中应由社保报销的部分。

59. 情景：某贸易公司因经营不善，决定进行经济性裁员，于 2025

年 6 月 10 日向全体职工公布裁员方案，计划裁减 20 名职工（公司共有职工 100 名），未向劳动行政部门报告，也未与被裁减职工协商补偿事宜。2025 年 6 月 20 日，公司直接向被裁减职工发放解除劳动合同通知书，要求职工 3 日内办理离职手续，仅支付 1 个月工资作为补偿（被裁减职工均在公司工作满 3 年）。

问题：（1）该公司的经济性裁员程序是否合法？请说明理由。（2）公司支付的经济补偿是否符合法律规定？请说明理由。（3）被裁减职工可采取哪些维权措施？

答案：

（1）不合法。理由：经济性裁员的法定程序包括：① 提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见；② 裁减人员方案经向劳动行政部门报告；③ 优先留用与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、家庭无其他就业人员且有需要扶养的老人或者未成年人的职工。该公司未提前 30 日说明情况、未向劳动行政部门报告，程序违法。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（2）不符合规定。理由：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满 1 年支付 1 个月工资的标准向劳动者支付。被裁减职工工作满 3 年，应支付 3 个月工资作为经济补偿，公司仅支付 1 个月，不符合法律规定。（工资标准按劳动者解除劳动合同前 12 个月的平均工资计算，若平均工资高于当地上年度职工月平均工资 3 倍的，按 3 倍计算）

（3）被裁减职工可采取的维权措施：① 与公司协商，要求公司补足经济补偿、完善裁员程序；② 向劳动争议调解委员会申请调解；③ 向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，主张公司支付足额经济补偿、确认裁员行为违法并要求继续履行劳动合同；④ 对仲裁裁决不服的，可向人民法院提起诉讼。

60. 情景：赵某于 2025 年 2 月入职某互联网公司，担任运营岗位，

双方签订了无固定期限劳动合同，约定月工资 6000 元，公司为赵某缴纳社会保险。2025 年 10 月，公司以“业务调整，运营岗位撤销”为由，要求赵某转岗至客服岗位，月工资调整为 4500 元，赵某不同意转岗，公司遂以“赵某不服从工作安排”为由，单方解除了与赵某的劳动合同，支付了 1 个月工资作为经济补偿。

问题：（1）公司调整赵某岗位及工资的行为是否合法？请说明理由。（2）公司单方解除劳动合同的行为是否合法？请说明理由。（3）赵某可主张哪些合法权益？

答案：

（1）不合法。理由：岗位调整属于劳动合同的变更，根据《劳动合同法》第三十五条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容，变更劳动合同应当采用书面形式。公司未与赵某协商一致，单方变更岗位和工资，违反上述规定；且公司以“业务调整”为由调整岗位，但未提供证据证明岗位撤销的合理性，也未证明赵某无法胜任原岗位或新岗位，调整行为无事实和法律依据。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（2）不合法。理由：赵某不同意单方转岗，不属于“严重违反用人单位规章制度”的情形，公司以“不服从工作安排”为由单方解除劳动合同，不符合过失性辞退的法定情形，属于违法解除。

（3）赵某可主张的合法权益：① 要求公司继续履行劳动合同，恢复原岗位和原工资标准；② 若赵某不要求继续履行，可要求公司支付违法解除劳动关系的赔偿金（工作不满 1 年，赔偿金为 2 个月工资，即 6000 错误 2=12000 元），并退还已支付的 1 个月工资补偿（或补足差额）；③ 要求公司按原工资标准补足转岗期间的工资差额。

61. 情景：某建筑公司招聘农民工张某，双方口头约定张某从事脚手架搭建工作，日工资 300 元，按实际出勤天数结算工资，公司不与

张某签订书面劳动合同，也不缴纳社会保险，约定“工作期间发生工伤，公司概不负责”。2025 年 7 月，张某在搭建脚手架时不慎坠落，造成腿部骨折，花费医疗费 8 万元，公司以“双方有约定，工伤与公司无关”为由，拒绝支付任何费用。

问题：（1）双方的约定中哪些内容违法？请说明理由。（2）张某所受伤害是否属于工伤？请说明理由。（3）张某可通过哪些途径主张工伤赔偿？

答案：

（1）违法内容有 3 点：① 未订立书面劳动合同，违反《劳动合同法》关于建立劳动关系应当订立书面劳动合同的规定；② 公司未为张某缴纳社会保险，违反《社会保险法》的强制性规定；③ 约定“工伤概不负责”，属于无效条款，根据《民法典》规定，免除用人单位对劳动者人身伤害赔偿责任的约定无效，不具有法律效力。

（2）属于工伤。理由：张某在工作时间、工作场所内，因工作原因受到事故伤害，符合《工伤保险条例》规定的工伤认定情形；且双方虽未订立书面劳动合同，但已形成事实劳动关系，张某的工伤认定不受书面劳动合同的影响。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（3）张某可通过以下途径主张工伤赔偿：① 向统筹地区社会保险行政部门申请工伤认定（需提供事实劳动关系证明，如工资结算记录、工友证言等）；② 工伤认定后，申请劳动能力鉴定，确定伤残等级；③ 因公司未缴纳工伤保险，工伤赔偿费用全部由公司承担，张某可与公司协商赔偿事宜；④ 协商不成的，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，主张公司支付医疗费、停工留薪期工资、伤残赔偿金等相关费用；⑤ 对仲裁裁决不服的，可向人民法院提起诉讼。

62. 情景：陈某于 2024 年 10 月入职某教育培训机构，担任讲师，双方签订了 2 年固定期限劳动合同，约定试用期 2 个月，试用期工资 5000 元，转正后工资 7000 元，试用期内公司可随时解除劳动合

同。2024 年 11 月，公司以“陈某讲课风格不符合学员需求”为由，单方解除了与陈某的劳动合同，未支付任何补偿，陈某认为公司解除行为违法，向劳动仲裁委员会申请仲裁。

问题：（1）双方劳动合同中关于试用期解除的约定是否合法？请说明理由。（2）公司单方解除劳动合同的行为是否合法？请说明理由。（3）陈某可主张哪些合法权益？

答案：

（1）不合法。理由：《劳动合同法》规定，试用期内用人单位解除劳动合同，必须证明劳动者“不符合录用条件”，且需向劳动者说明理由，不能约定“可随时解除劳动合同”。该约定免除了用人单位的举证责任，违反法律强制性规定，属于无效条款。

（2）不合法。理由：公司以“讲课风格不符合学员需求”为由解除劳动合同，但未提供证据证明陈某“不符合录用条件”（如未明确约定讲师的录用标准、未对陈某的工作表现进行考核等），无法举证过失性辞退的法定情形，单方解除行为无法律依据。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（3）陈某可主张的合法权益：① 要求公司支付违法解除劳动关系的赔偿金（工作不满 6 个月，赔偿金为 1 个月工资，即 7000 元）；② 若公司未提前 3 日通知陈某解除劳动合同，可要求支付代通知金（1 个月工资，即 7000 元）；③ 要求公司补足试用期工资差额（若试用期工资低于转正工资的 80%，即 7000 错误 80%=5600 元，需补足 600 元）。

63. 情景：某超市与员工林某签订了 3 年固定期限劳动合同，约定林某担任收银员，月工资 4500 元，每月 15 日发放上月工资。2025 年 8 月至 10 月，超市因资金周转困难，连续 3 个月未向林某发放工资，林某多次催要，超市均以“资金未到账”为由拖延。2025 年 11 月，林某提出解除劳动合同，并要求超市支付拖欠的工资和经济补偿，超市拒绝支付，称“林某主动解除劳动合同，无权主张经济补

偿”。

问题：（1）超市拖欠工资的行为是否合法？请说明理由。（2）林某主动解除劳动合同，是否有权主张经济补偿？请说明理由。（3）林某可主张的工资及经济补偿应如何计算？

答案：

（1）不合法。理由：《劳动法》规定，用人单位应当按月足额支付劳动者工资，不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。超市以“资金周转困难”为由，连续 3 个月拖欠工资，无合法理由，违反上述规定。

（2）有权主张经济补偿。理由：超市未及时足额支付劳动报酬，属于《劳动合同法》第三十八条规定的劳动者单方解除劳动合同的法定情形，无论劳动者是否主动提出解除，均有权要求用人单位支付经济补偿。

（3）计算标准：① 拖欠工资：超市需支付林某 2025 年 8 月至 10 月的工资，共计 4500 错误 3=13500 元；② 经济补偿：林某在超市工作满 1 年（假设 2024 年 11 月入职），按 1 年支付 1 个月工资的标准计算，经济补偿为 4500 元；若工作不满 1 年但满 6 个月，按 1 年计算；不满 6 个月，按 0.5 个月计算。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

64. 情景：某服装公司招聘女职工刘某，双方签订了 2 年固定期限劳动合同，约定刘某担任缝纫工，月工资 4000 元，公司告知刘某“入职 1 年内不得怀孕，否则公司有权解除劳动合同”。2025 年 5 月，刘某入职 6 个月后发现怀孕，公司得知后，以“刘某违反入职约定”为由，单方解除了与刘某的劳动合同，未支付任何补偿。

问题：（1）公司与刘某的约定是否合法？请说明理由。（2）公司单方解除劳动合同的行为是否合法？请说明理由。（3）刘某可主张哪些合法权益？

答案：

（1）不合法。理由：《妇女权益保障法》《劳动合同法》规定，用人单位不得限制女职工的结婚、生育权利，不得在劳动合同中约定“禁止怀孕”等歧视性条款。该公司的约定侵犯了刘某的生育权，违反法律强制性规定，属于无效条款。

（2）不合法。理由：刘某怀孕属于女职工的法定特殊保护情形，根据《劳动合同法》第四十二条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照第四十条（非过失性辞退）、第四十一条（经济性裁员）的规定解除劳动合同。公司以“违反入职约定”为由解除劳动合同，无法律依据，属于违法解除。

（3）刘某可主张的合法权益：① 要求公司继续履行劳动合同，恢复原岗位和工资待遇；② 若刘某不要求继续履行，可要求公司支付违法解除劳动关系的赔偿金（工作不满 1 年，赔偿金为 2 个月工资，即 4000 错误 2=8000 元）；③ 要求公司支付孕期工资、产假工资等相关待遇（若后续产生）；④ 若公司未为刘某缴纳社会保险，可要求公司补缴社会保险。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

65. 情景：周某于 2025 年 3 月入职某物流公司，担任司机一职，双方未订立书面劳动合同，口头约定月工资 6000 元，每月月底发放工资，公司为周某缴纳工伤保险，未缴纳其他社会保险。2025 年 8 月，周某在送货途中发生交通事故，被认定为工伤（伤残等级 8 级），公司支付了部分医疗费后，拒绝再支付任何费用，称“双方未订立书面劳动合同，不构成劳动关系，无需承担工伤赔偿责任”。

问题：（1）周某与物流公司是否构成劳动关系？请说明理由。（2）公司拒绝支付工伤赔偿的理由是否成立？请说明理由。（3）周某可主张哪些工伤赔偿待遇？

答案：

（1）构成劳动关系。理由：判断劳动关系是否成立，核心看是否符

合“主体适格、存在管理与被管理关系、提供劳动并获取劳动报酬”三个条件。周某与物流公司均为适格主体，周某受物流公司安排从事送货工作，服从公司管理，公司向周某支付月工资，双方虽未订立书面劳动合同，但已形成事实劳动关系，受劳动法保护。

（2）不成立。理由：事实劳动关系与书面劳动合同劳动关系具有同等法律效力，工伤认定不受书面劳动合同的影响；公司已为周某缴纳工伤保险，周某被认定为工伤后，相关工伤保险待遇由工伤保险基金支付，公司需承担工伤保险基金未覆盖的部分（如停工留薪期工资、一次性伤残就业补助金等）；即使未缴纳工伤保险，工伤赔偿费用也应由公司全部承担。

（3）周某可主张的工伤赔偿待遇：① 工伤保险基金支付：医疗费、一次性伤残补助金（8 级伤残为 11 个月本人工资，即 6000 错误 11=66000 元）、一次性工伤医疗补助金；② 公司支付：停工留薪期工资（按原工资标准支付，停工留薪期根据伤情确定）、一次性伤残就业补助金、住院伙食补助费、护理费等；③ 要求公司补缴除工伤保险外的其他社会保险。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

66. 情景：某广告公司与员工吴某签订了 1 年固定期限劳动合同，约定吴某担任设计师，月工资 5500 元，合同约定“员工离职后 1 年内不得在本市从事同类广告设计工作，公司不支付竞业限制经济补偿”。2025 年 10 月，吴某劳动合同到期后离职，公司要求吴某履行竞业限制义务，吴某以“公司未支付竞业限制经济补偿”为由，拒绝履行，公司遂向劳动仲裁委员会申请仲裁，要求吴某承担违约责任。

问题：（1）双方约定的竞业限制条款是否合法？请说明理由。

（2）吴某拒绝履行竞业限制义务的行为是否合法？请说明理由。

（3）公司的仲裁请求是否会得到支持？请说明理由。

答案：

（1）不合法。理由：《劳动合同法》规定，竞业限制条款中，用人单位应当在竞业限制期限内按月向劳动者支付经济补偿；竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。本案中，① 公司未约定竞业限制经济补偿，违反法律规定；② 吴某作为设计师，若不属于“高级技术人员或负有保密义务的人员”，公司无权约定竞业限制义务。

（2）合法。理由：竞业限制经济补偿是劳动者履行竞业限制义务的前提，公司未支付经济补偿，吴某有权依据《劳动合同法》的规定，解除竞业限制协议，拒绝履行竞业限制义务。

（3）不会得到支持。理由：① 双方约定的竞业限制条款因未约定经济补偿而无效；② 即使吴某属于竞业限制人员，公司未支付经济补偿，吴某也无需履行竞业限制义务，不构成违约；③ 公司未提供证据证明吴某违反竞业限制义务，也未证明因吴某的行为造成公司损失，其仲裁请求无事实和法律依据。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

67. 情景：某物业公司招聘保洁员郑某，双方签订了以完成一定工作任务为期限的劳动合同，约定“工作任务完成后，劳动合同自动终止，公司不支付经济补偿”。2025 年 12 月，郑某完成了约定的保洁工作任务，公司终止了劳动合同，未支付任何补偿。郑某认为公司应当支付经济补偿，与公司协商未果，遂向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

问题：（1）双方签订的以完成一定工作任务为期限的劳动合同是否合法？请说明理由。（2）公司终止劳动合同后，是否应当支付经济补偿？请说明理由。（3）若应当支付，经济补偿应如何计算？

答案：

（1）合法。理由：《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同，适用于临时性、季节性的工作任务，本案中保洁工作任务符合该情形，双方的约定不违反

法律规定。

（2）应当支付经济补偿。理由：根据《劳动合同法实施条例》规定，以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照《劳动合同法》第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。公司约定“不支付经济补偿”，违反法律强制性规定，该约定无效。

（3）经济补偿计算：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。若郑某完成工作任务的时间不满6个月，按0.5个月工资计算；满6个月不满1年，按1年计算。工资标准按郑某终止劳动合同前12个月的平均工资计算（若工作时间不足12个月，按实际工作月数的平均工资计算）。

68. 情景：某电子公司规定“员工迟到一次扣50元，旷工一天扣200元，月累计迟到3次或旷工1天，公司有权解除劳动合同”。员工孙某2025年7月迟到2次，8月迟到2次，公司以“孙某月累计迟到3次”为由，单方解除了与孙某的劳动合同，未支付任何补偿。孙某称自己8月仅迟到1次，公司的考勤记录有误，且公司的罚款规定不合理，向劳动仲裁委员会申请仲裁。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

问题：（1）公司的罚款规定是否合法？请说明理由。（2）公司单方解除劳动合同的行为是否合法？请说明理由。（3）孙某可主张哪些合法权益？

答案：

（1）不合法。理由：《工资支付暂行规定》规定，用人单位不得克扣劳动者工资，只有在劳动者因本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位才可按约定扣除工资（扣除后的工资不得低于当地最低工资标准）。公司以“迟到、旷工”为由罚款，属于克扣工资的行为，违反上述规定；且罚款金额过高，不合理。

（2）不合法。理由：①公司的罚款规定本身违法，不能作为解除

劳动合同的依据；② 公司未提供有效证据证明孙某“月累计迟到 3 次”（考勤记录有误），无法举证孙某违反规章制度；③ 即使孙某存在迟到行为，该行为也未达到“严重违反用人单位规章制度”的程度，公司单方解除劳动合同无法律依据。

（3）孙某可主张的合法权益：① 要求公司退还已扣除的迟到罚款；② 要求公司支付违法解除劳动关系的赔偿金（按工作年限计算，每满 1 年支付 2 个月工资）；③ 要求公司补足因罚款扣除的工资差额（若扣除后工资低于当地最低工资标准）。

69. 情景：某酒店与员工王某签订了 2 年固定期限劳动合同，约定王某担任前台接待，月工资 4200 元，公司为王某缴纳社会保险。2025 年 5 月，王某因家中有事，向公司请假 10 天（事假），公司批准了请假申请，但扣除了王某 10 天的全部工资。2025 年 6 月，王某发现自己的工资被全额扣除，与公司沟通，公司称“事假期间不发放工资，是公司的规定”。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

问题：（1）公司扣除王某事假期间全部工资的行为是否合法？请说明理由。（2）若不合法，王某的事假工资应如何计算？（3）王某可采取哪些维权措施？

答案：

（1）不合法。理由：《工资支付暂行规定》规定，劳动者请事假的，用人单位可以不支付事假期间的工资，但不得克扣劳动者正常工作期间的工资。本案中，公司仅应扣除王某事假 10 天的工资，不应扣除其正常工作期间的工资；且若劳动合同中约定了事假工资标准，应按约定执行，若未约定，可按当地最低工资标准的一定比例支付（具体比例按当地规定执行），全额扣除不合法。

（2）事假工资计算：① 若双方劳动合同中约定了事假工资标准，按约定执行（如约定事假期间按正常工资的 50%支付）；② 若未约定，可按当地规定执行，通常事假期间工资不低于当地最低工资标

准的 80%，或不支付事假工资，但需保障王某正常工作期间的工资足额发放。具体计算：正常工作天数工资=4200 ÷ 21.75 错误（当月应出勤天数-10），事假期间工资按约定或当地规定计算。

（3）王某可采取的维权措施：① 与公司协商，要求公司退还多扣除的工资；② 向劳动行政部门投诉，要求公司补足工资差额；③ 向劳动争议调解委员会申请调解；④ 协商、调解不成的，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，主张合法权益。

70. 情景：某食品公司因生产需要，招聘临时工李某，双方口头约定李某工作 3 个月（2025 年 7 月至 9 月），月工资 3800 元，按月份结算，公司不与李某签订书面劳动合同，也不缴纳社会保险，约定“工作期间发生任何意外，公司不承担责任”。2025 年 9 月，李某工作期满，公司未支付 9 月份工资，称“李某工作期间存在失误，扣除当月工资作为赔偿”，李某不服，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

问题：（1）双方的劳动关系是否受法律保护？请说明理由。

（2）公司扣除李某 9 月份工资的行为是否合法？请说明理由。

（3）李某可主张哪些合法权益？

答案：

（1）受法律保护。理由：李某与食品公司虽未订立书面劳动合同，但李某受公司安排从事生产工作，服从公司管理，公司向李某支付工资，双方形成事实劳动关系，且李某的工作期限虽为 3 个月（临时工），但事实劳动关系同样受《劳动法》《劳动合同法》保护，公司的相关免责约定无效。

（2）不合法。理由：公司扣除李某 9 月份工资的理由是“工作失误”，但未提供证据证明李某存在工作失误，也未证明因李某的失误给公司造成了经济损失；即使李某存在工作失误，公司也只能按规定扣除相应工资（扣除后的工资不得低于当地最低工资标准），

不能全额扣除当月工资，该行为属于克扣工资。

（3）李某可主张的合法权益：① 要求公司支付 2025 年 9 月份的全额工资 3800 元；② 要求公司支付 2025 年 8 月至 9 月的二倍工资（因未订立书面劳动合同，从用工之日起满 1 个月的次日起支付二倍工资）；③ 要求公司补缴 2025 年 7 月至 9 月的社会保险；④ 若公司未提前通知李某终止劳动关系，可要求支付代通知金（1 个月工资 3800 元）。

71.随着人力资源配置市场化改革步伐的加快，我国人力资源服务业从无到有，发展迅猛，初步形成了多层次、多元化的人力资源服务体系，已成为新时期服务业发展重要的新增长点。但是也要看到，我国人力资源服务主体规模偏小.实力不强.专业化程度不高，监管规则尚未与国际对接，市场秩序有待进一步改善，一些影响和制约人力资源服务业发展的深层次体制问题尚未有效解决，因此，迫切需要完善行业监管。请分析，新时期完善我国人力资源服务行业监管有哪些重要意义?

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

参考答案：

（1）促进人力资源服务业健康发展的必然要求；

（2）为新常态下经济转型升级提供更充足的人力资源；

（3）是推动政府职能加快转变的客观要求。

72.加大服务信息化力度是未来我国人力资源服务业发展的重要方向。从我国人力资源服务信息化的实践来看，信息技术在人力资源服务业中的应用，经历了以信息系统改进替代传统操作的技术发展阶段，目前已进入运用互联网思维刷新传统技术手段的技术发展阶段。请举例说明信息技术在人力资源服务中有哪些具体的应用?

参考答案：

（1）基于信息系统的人力资源管理软件；

（2）基于信息系统的人力资源公共服务平台；

（3）基于互联网思维的人力资源服务系统；

（4）基于互联网思维的人力资源服务。

73.人力资源服务行业既是对管理新趋势、新理念最为敏感的行业，又是推动人力资源管理实践不断前行的重要力量，而大数据在人力资源领域的市场潜力巨大，请具体分析一下大数据在人力资源服务行业未来的趋势如何?

参考答案：

我国人力资源服务机构的服务与世界其他国家同行相比还比较低端，处于低端的劳务派遣占较大的比例，服务方式还是手工操作的传统方式较多，在大数据的技术支持方面，提供服务的能力比较弱。比如在招聘这一块，智联招聘、前程无忧等在网络招聘中处于领先地位的企业，在分析网络求职市场数据方面的能力相对较强，但从整体来看，目前的招聘服务与市场需求之间尚有一些差距，随着网络技术的发展，如何通过分析网络大数据捕捉人力资源供求双方的实际需要，进而提供合理、高效、便捷的服务，将是招聘服务行业需要依托大数据技术获得提升的方向。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

74.人力资源服务业的发展离不开相关政策的支持、引导和规制，公共政策对于某一公共议题具有促进或管制的作用。人力资源服务业发展政策，主要包括税收优惠、财政支持、放宽准入政策以及土地、金融、人才等产业要素支持政策。请问人力资源服务业发展政策在推动产业发展的过程当中应该要发挥好哪些方面的作用?

参考答案：

（1）推动各类人力资源服务机构的发展，增加人力资源服务供给；

（2）增强人力资源服务创新能力，推进人力资源服务领域的管理创新服务创新和产品创新；

（3）加强人力资源服务产业园的统筹规划和政策引导，推进人力资源服务业集聚发展；

（4）通过引进.培养等手段加强人力资源服务业人才队伍建设。

75.近年来，各级政府大力推动人力资源服务行业诚信建设，旨在树立诚信服务品牌，规范和促进行业发展，切实维护劳动者和用人单位的合法权益。请问要完善行业诚信建设需要从哪些方面进行?

参考答案：

（1）诚信教育培训，将诚信教育纳入从业人员的日常培训内容，同时建立和实施从业人员上岗前诚信教育制度，签署诚信服务承诺书；

（2）诚信制度建设，对行业已有诚信制度建设情况进行分析研究，有计划、分步骤地建立健全各项诚信制度；

（3）诚信奖惩管理，研究探索诚信激励和惩罚措施，推进诚信奖惩机制建设；

（4）诚信典型宣传，充分利用报刊、广播、电视和互联网等媒体，广泛宣传，加强人力资源服务机构诚信体系建设的目的和意义，动员大动员广大服务机构积极参与，努力营造良好氛围。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

76.人力资源管理咨询是指在市场经济条件下，企业在竞争中生存和发展对于人才需求增大的产物。主要是对于企业中人力资源的开发与管理进行分析，帮助企业找出人力资源管理中出现的薄弱环节，然后提出有效的改革计划。请你简述一下人力资源管理咨询的作用。

参考答案：

（1）人力资源管理咨询能够为企业管理者更新管理理念；

（2）人力资源管理咨询能够为企业提供人力资源管理决策支持；

（3）人力资源管理咨询能够为企业解决存在的各种人力资源管理问题；

（4）人力资源管理咨询有利于提升企业管理者的人力资源管理水平。

77.就业服务的主要目是为用人单位在招聘、培训和人力资源管理方面降低成本，帮助劳动者提升就业能力，实现就业和职业发展。因此，促进就业、提高供求匹配效率、提升就业能力、推进人力资源开发，是就业服务的主要功能。具体来讲，就业服务主要有哪些方面的作用呢?

参考答案：

（1）促进人力资源市场的健康发展和运行。就业服务能够有效地调节人力资源市场供求关系，使劳动力和生产资料实现有机结合，进而促进人力资源在人力资源市场上实现合理配置，达到人力资源的供求平衡；

（2）促进人力资源的自由合理流动。科技进步和激烈的市场竞争，使产业结构调整周期缩短，劳动者技能转换速度加快。为了适应产业发展要求，就要调整不适应新产业要求的富余人员，补充吸纳新的劳动力，这在客观上要求人力资源能够自由合理地流动；

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（3）优化配置人力资源。在市场条件下，劳动者求职就业和用人单位招用人员是通过相互之间的双向选择完成的，就业服务在这种双向选择的过程中起到了桥梁和纽带的作用；

（4）帮助就业困难群体实现就业，维护社会稳定。就业困难群体由于受到自身就业素质、就业技能等方面因素的限制，在就业过程中面临着许多困难，他们的就业需求十分迫切，是就业服务特别是公共就业服务对象中的主要群体。政府通过建立公共就业服务体系，重点为就业困难群体提供有针对性的服务，可以有效帮助就业困难人员实现就业，这也是各国普遍采取的办法。

78.公共就业服务作为一项由政府出资的公益性服务事业，其最重要的功能应当是为劳动者提供公益性就业服务。《中华人民共和国就业促进法》（以下简称《就业促进法》）和《就业服务与就业管理规定》同时规定公共就业服务机构应当免费为劳动者提供六项基本

服务。请问这六项基本服务是哪些呢?

参考答案:

（1）就业政策法规咨询;

（2）职业供求信息、市场工资指导价位信息和职业培训信息发布;

（3）职业指导和职业介绍;

（4）对就业困难人员实施就业援助;

（5）办理就业登记、失业登记等事务;

（6）其他公共就业服务。

79.李某，男，51 岁，原是一家机械制造厂的职工，三年前因为企业不景气下岗，失业后李某在户籍所属的基层人力资源社会保障公共就业服务机构办理了失业登记手续；而后，为了能够使李某顺利实现就业，人力资源社会保障公共就业服务机构需要为李某提供职业介绍、职业培训等一系列公共就业服务，最终李某成功就业。根据上述案例，请为小李设计一套就业服务流程帮助小李就业。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

参考答案:

（1）职业介绍;

（2）就业援助;

（3）职业培训的内容和业务流程，即从李某开始失业，到最终帮助其就业，中间为其进行的相关服务性业务;

（4）就业服务相关管理事务（就业登记、失业登记）。

80.人事档案管理就是将人事档案的收集、整理、保管、鉴定、统计和提供利用的活动。人事档案的整理主要包含哪些步骤?

参考答案:

（1）材料分类;

（2）排序编号;

（3）登记编目;

（4）复制与技术加工;

（5）装订成册；

（6）验收入库。

81.人事档案管理就是将人事档案的收集、整理、保管、鉴定、统计和提供利用的活动。人事档案的利用范畴有哪些？

参考答案：

（1）查（借）阅；

（2）出具相关证明；

（3）提供政审（考察）服务；

（4）其他档案利用服务。

82.随着人事人才管理体制改革的不断深入和现代信息技术在档案管理领域的广泛应用，人事档案信息化成为档案管理的一项重要工作。作为政府所属的人才服机构，加强流动人员人事档案信息化建设，是时代的要求，也是社会发展的必然结果。公共就业和人才服务机构开展档案信息化工作，应该怎么做？

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

参考答案：

（1）统一集中，分级管理。落实人力资源和社会保障部提出的“数据逐步向上集中，服务向下延伸”的信息化规划目标；

（2）业务整合，资源共享。以统一规范的档案管理信息平台和基础数机库建设带动公共就业和人才服务机构的业务整合和管理创新，在业务数据整合的基础上实现信息资源的共享；

（3）统筹规划，分步实施。以流动人员人事档案管理工作为切入点，推进档案管理的标准化、数字化、网络化建设，逐步构建全国统一的流动人员人事档案公共服务网络体系；

（4）应用导向，务求实效。以服务为中心、以应用促发展，力求创新管理理念、改造服务模式、重组服务流程、整合业务资源，提高档案管理服务水平和工作效率。

83.人事档案数字化的实现，必须要有相应的信息系统。纸质的人事

档案只有使用信息系统进行采集和加工后，才能以数字信息的形式通过软件或网站等服务平台向社会提供准确、高效、快捷的服务，从而真正实现档案信息资源的合理分配和全面整合与共享。请阐述人事档案管理服务信息系统建设的设计原则。

参考答案：

（1）安全性原则。流动人员人事档案管理服务信息系统中存储着流动人员人事档案中的各类数字化信息，数据安全的重要性不言而响。应充分利用网络身份验证、数字签名证书和软硬件加密等技术，为人事档案的管理和服务提供安全可靠的保障；

（2）规范性原则。遵循统一的软件开发原则和交换接口标准，结合国家.行业档案管理相关制度规范进行程序的开发和设计，便于以后实现与全国范围档案信息数据的交换和与其他相关政府部门业务数据的共享；

（3）扩展性原则。系统应充分考虑以后可能出现的功能添加.整合和优化需求，尽量通过模块化形式进行开发，以便于系统的升级和维护。同时还应考虑与其他业务系统的接口开发，以实现对其他相关业务系统和平台的兼容；

（4）易用性原则。系统程序的功能设计和开发应尽量采用流程可视化的操作，界面美观友好.操作简便。

84.流动人员人事档案管理服务信息系统是指公共就业和人才服务机构运用计算机技术对流动人员人事档案管理和服务的各个工作环节实施有效控制、综合协调，以实现对档案信息数据进行收集、传输、加工、储存、更新、拓展和维护的计算机软件系统。请简述人事档案管理服务信息系统的功能架构包含哪些内容。

参考答案：

（1）用户及权限管理模块。提供用户账号、角色和操作权限后台维护功能；

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（2）档案库房管理模块。提供库存档案的盘点核对、柜架管理和物理位置分配等功能；

（3）档案出入库管理模块。提供档案日常和批量出人库的申请、确认功能；

（4）档案应用模块。提供档案查（借）阅、出具证明、政审考察业务的审批登记功能；

（5）档案数字化加工模块。提供档案及材料数据采集和影像加工流程管理、电子档案查阅功能；

（6）统计分析模块。提供库存档案基本情况和业务办理情况的数据统计，以及基于档案信息进行的流动人员数量、结构、分布、流向情况分析功能；

（7）数据维护模块。实现日常业务数据的备份和日志查看功能。

85.无论是公共职业介绍机构、社会团体或行业举办的职业介绍机构，还是民营职业介绍机构，提供的职业介绍业务内容主要有哪些?

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

参考答案：

（1）为劳动者求职和用人单位招聘进行登记；

（2）收集和发布职业供求信息；

（3）为求职的失业人员.需要转换职业的在职职工、农村剩余劳动力和其他人员提供职业需求信息，推荐用人单位；

（4）为用人单位提供人力资源信息，为其推荐求职者；

（5）根据国家有关规定从事互联网职业信息服务；

（6）对劳动者求职和用人单位招聘提供职业指导和人力资源管理咨询服务；

（7）向职业培训机构提供职业需求信息，推荐需要培训的人员；

（8）为特殊群体人员和长期失业者提供专门的职业介绍服务；

（9）通过组织劳务输出，不定期举办招聘洽谈会，提供劳务承包、

劳务协作等活动，以及根据需要开展推荐临时用工、家庭服务员等服务，为求职者提供直接的就业服务；

（10）建立人力资源市场信息资源库，开展人力资源供求情况预测、预报，进行人力资源供求信息咨询服务，收集、整理和发布人力资源市场信息；

（11）经人力资源社会保障行政部门核准的其他服务项目。

86.就业授助是政府针对就业困难人员所采取的一种特殊的服务措施，是指政府为了保障就业困难人员的就业权，由政府制定特殊扶持政策，实施政策咨询、多渠道开发公益性就业岗位、提供技能培训等有针对性的援助措施，扩大就业风会，帮助就业困难人员尽快实现就业的活动。请阐述就业援助的特征。

参考答案：

（1）就业援助的实施主体应当是政府。政府必须积极运用扶持政策进行调整，通过岗位开发、技能培训等措施创造条件，帮助就业困难人员实现就业。当然，就业援助涉及政府及社会组织等多方配合，因此，就业援助的主体不限于政府，还包括社会组织等非政府组织；

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（2）就业援助是从根本上解决就业困难人员就业难问题。就业援助与失业保险、最低生活保障制度不同，它是一项从根本上解决就业困难人员就业难的援助措施，是帮助其融入社会、创造价值、主动获取生活来源的重要渠道。而失业保险、最低生活保障制度是保障生活、维系生活的第二道防线，是被动的；

（3）就业援助的目的是保障就业困难群体实现就业权。从宏观角度讲，就业援助是为了实现充分就业，促进经济发展；从微观角度讲，就业援助的目的是为了保障就业困难人员的就业权，通过援助措施，帮助其实现就业，增加个人及家庭收人，以保障劳动者本人及其家庭成员的基本生活需要；

（4）就业援助对象的确定必须通过一定的认定程序。就业援助服务是针对就业困难人员的，对于就业困难人员的认定必须经过当地的人力资源社会保障行政部门。

87.我国多年来已经形成了较为完善的积极就业政策体系，对促进失业人员尤其是就业困难人员再就业起到了至关重要的作用。请阐述我国的就业援助政策体系。

参考答案：

（1）公益性岗位政策；

（2）免费就业服务政策；

（3）职业技能培训和鉴定补贴政策；

（4）社会保险补贴政策；

（5）岗位补贴政策；

（6）税费减免政策；

（7）小额担保贷款政策；

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（8）基本生活保障援助；

（9）其他援助政策。

88.在区职业介绍服务中心工作人员的帮助下，李某相继面试了3家用人单位，并参加了2次招聘洽谈会，遗憾的是，由于李某缺乏相应技能，而且年龄偏大，多次面试均未成功。社区服务站工作人员对李某进行人户调查后发现，其爱人身体略有残疾，虽然有工作，但收入微薄，而且三年前其女儿考上一所民办大学，学费十分昂贵，李某家庭经济十分困难。社区服务站发现李某的情况后，决定对李某启动就业援助程序。请问应该怎样对与李某有类似经历的人实施就业援助?

参考答案：

（1）入户摸底调查；

（2）建立基础信息数据库和个人档案；

（3）分析困难原因，分类提供援助；

（4）制定援助方案并跟踪回访。

89.人力资源服务产业园作为产业集聚发展的重要载体，对区域经济发展具有辐射带动作用。请分析建设和发展人力资源服务产业园对行业及区域经济的积极意义。

参考答案：

（1）集聚效应：吸引各类人力资源服务机构入驻，形成产业集群，降低交易成本，提升服务效率；

（2）创新孵化：促进机构间的交流合作，推动服务产品、技术和管理创新；

（3）公共服务平台：整合政府公共服务和市场专业服务，为企业和人才提供一站式解决方案；

（4）区域经济支撑：为区域重点产业提供精准的人才配置服务，促进人才链与产业链深度融合，助力区域经济高质量发展。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

90.近年来，人力资源服务与资本市场的结合日益紧密，多家头部机构成功上市。请分析资本介入对人力资源服务企业发展的积极作用。

参考答案：

（1）增强资金实力：为企业技术升级、市场拓展、人才引进提供充足资金支持；

（2）规范治理结构：推动企业建立现代企业制度，提升运营管理规范化水平；

（3）提升品牌影响力：借助资本市场平台，增强客户信任度和市场竞争力；

（4）加速并购整合：通过资本运作整合行业资源，快速扩大业务规模和市场占有率。

91.数字化转型已成为人力资源服务业发展的必然趋势。请简述人力

资源服务机构实施数字化转型的主要路径。

参考答案：

（1）基础设施升级：建设或引入云计算、大数据、人工智能等技术平台，夯实数字化基础；

（2）业务流程再造：将传统线下服务流程线上化、智能化，提升服务效率和客户体验；

（3）数据驱动决策：建立数据分析体系，利用数据洞察客户需求，优化产品和服务；

（4）人才队伍建设：培养或引进既懂人力资源又懂数字技术的复合型人才。

92.随着《个人信息保护法》的实施，人力资源服务机构在业务中处理求职者个人信息面临更严格的法律约束。请简述服务机构在使用个人信息时应遵守的基本原则。

参考答案：

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（1）合法正当必要原则：收集和使用个人信息必须有明确、合法的目的，不得过度收集；

（2）知情同意原则：须向求职者明示信息收集的目的、方式和范围，并获得其明确同意；

（3）安全保障原则：采取必要技术和管理措施保障信息安全，防止信息泄露、篡改和丢失；

（4）责任合规原则：建立个人信息保护内部管理制度，对信息处理全过程负责，并配合监管。

93.请分析经营性人力资源服务机构和公共人力资源服务机构在服务定位上的主要区别。

参考答案：

（1）服务性质不同：公共机构以公益性为核心，提供基本公共服务；经营性机构以营利为目的，提供市场化专业服务；

（2）服务对象侧重不同：公共机构重点服务就业困难群体、高校毕业生等；经营性机构服务范围更广，覆盖各类企业和人才；

（3）服务内容不同：公共机构以政策咨询、失业登记、职业指导等为主；经营性机构提供招聘猎头、培训咨询、外包测评等多元化服务；

（4）经费来源不同：公共机构经费来源于财政拨款；经营性机构依靠市场经营收入。

94.猎头（高级人才寻访）服务与一般招聘服务在运作模式上有何本质不同？请简述之。

参考答案：

（1）服务对象不同：猎头专注于中高级管理和专业技术人才；一般招聘服务覆盖基础岗位和普通员工；

（2）运作模式不同：猎头采取“定向寻访、主动挖掘”的顾问式服务；一般招聘多为“信息发布、等待应聘”的平台式服务；

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（3）价值体现不同：猎头提供人才评估、背景调查、薪酬谈判等深度服务，解决稀缺人才获取难题；一般招聘侧重信息匹配和基础筛选；

（4）收费模式不同：猎头通常按候选人年薪比例收取高额服务费；一般招聘多采用套餐、会员或按次收费。

95.诚信体系建设是规范人力资源市场秩序的关键抓手。请简述构建人力资源服务行业诚信体系应包含的主要内容。

参考答案：

（1）信用记录制度：建立机构信用档案，记录行政许可、行政处罚、表彰奖励等信息；

（2）等级评价制度：开展诚信服务机构评定，向社会公示评价结果，引导优质服务；

（3）红黑名单制度：对诚信守法机构纳入“红名单”激励，对严重

失信机构列入“黑名单”惩戒；

（4）信息共享机制：实现跨地区、跨部门信用信息互联互通，形成守信联合激励、失信联合惩戒的格局。

96.人力资源服务业在促进乡村振兴中扮演着重要角色。请分析人力资源服务可以如何助力农村劳动力转移就业？

参考答案：

（1）信息对接服务：搭建城乡就业信息平台，收集发布用工信息，减少农村劳动力求职的信息障碍；

（2）技能培训服务：针对农村劳动力特点和市场需求，开展定向、定岗职业技能培训，提升就业能力；

（3）劳务输出服务：组织农村劳动力有序输出到城市用工紧缺行业，提高转移就业的组织化程度；

（4）返乡创业服务：为有意愿返乡创业的人员提供创业指导、资源对接等服务，促进就地就近就业。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

97.随着“一带一路”倡议的深入推进，企业“走出去”对国际化人才的需求日益迫切。请分析我国人力资源服务机构应如何提升国际化服务能力？

参考答案：

（1）拓展全球网络：通过海外设点、国际合作等方式，建立覆盖重点区域的全球服务网络；

（2）培养国际人才：引进和培养具有国际视野、熟悉跨国文化的人力资源服务专业人才；

（3）开发国际化产品：研发适应跨国企业的海外招聘、跨境派遣、外籍人员管理等服务产品；

（4）对接国际标准：学习借鉴国际先进服务标准和规范，提升服务的专业性和竞争力。

98.在促进高校毕业生就业方面，人力资源服务机构可以发挥哪些独

特作用？请列举具体举措。

参考答案：

（1）校园招聘服务：组织专场招聘会、线上双选会，搭建高校毕业生与用人单位的对接平台；

（2）职业指导服务：开展简历诊断、面试辅导、职业生涯规划等指导，提升毕业生求职能力；

（3）实习见习服务：对接企业实习见习岗位，帮助毕业生积累工作经验，增强就业竞争力；

（4）信息精准推送：利用大数据技术，根据毕业生专业和求职意向，精准匹配和推送岗位信息。

99.人力资源服务标准化建设是推动行业高质量发展的重要基础。请简述推进人力资源服务标准化的重要意义。

参考答案：

（1）规范服务行为：明确各类服务的流程、要求和质量标准，减少服务随意性，保障服务质量；

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛

（2）提升行业形象：通过标准引领，提升机构的专业性和规范性，增强社会对行业的信任度；

（3）促进公平竞争：统一的服务标准为市场竞争提供公平标尺，避免低价低质恶性竞争；

（4）推动国际接轨：对接国际标准，提升我国人力资源服务机构的国际竞争力和服务输出能力。

100.新时期完善我国人力资源服务行业监管，对于促进就业和经济发展具有重要意义。请分析加强行业监管的必要性。

参考答案：

（1）维护市场秩序：打击黑中介、虚假招聘、乱收费等违法违规行为，营造公平有序的市场环境；

（2）保障求职者权益：规范机构服务行为，保护求职者个人信息安

全和合法就业权益；

（3）促进行业健康发展：引导机构诚信经营、规范运作，提升行业整体服务水平和公信力；

（4）服务就业优先战略：确保人力资源市场配置效率，为稳就业、保就业提供有力支撑。

第四届山东省人力资源服务职业技能竞赛