一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

劳动法调整的对象是（）。

A. 企业关系

B. 社会关系

C. 员工关系

D. 劳动关系

标准答案 :

D

2

经营跨国化的基本手段是（）。

A. 对外直接投资

B. 对外间接投资

C. 收购国外公司

D. 将国内品牌推向国外

标准答案 :

A

3

人力资源净需求可在（）的基础上得到。

A. 编写职位职务计划

B. 人力资源需求与供给预测

C. 编制人员配置计划

D. 员工培训计划

标准答案 :

B

4

而中国的执法机构除了法院外，还有（）。

A. 公平就业机会委员会

B. 劳动争议仲裁委员会

C. 联邦全国执行程序办公室

D. 国际法院

标准答案 :

B

5

基于职位的薪酬体系的设计难点在于（）。

A. 技能的界定与评价

B. 职位评价

C. 绩效目标的确立

D. 绩效考评的合理性

标准答案 :

B

6

社会保障制度的强制性是通过（）的规范来实现的。

A. 思想道德

B. 个人素质

C. 公司制度

D. 法律制度

标准答案 :

D

7

利润分享类的薪酬计划有助于满足员工（）的需要。

A. 低层次

B. 中层次

C. 高层次

D. 中高层次

标准答案 :

C

8

全面奖酬管理以（）为导向。

A. 员工

B. 战略

C. 资源

D. 企业高层

标准答案 :

A

9

面试时切忌（）。

A. 以平常心对待

B. 胡编瞎扯

C. 有眼神接触

D. 大方得体

标准答案 :

B

10

素质具有（）。

A. 短期性

B. 长期性

C. 不稳定性

D. 稳定性

标准答案 :

D

11

实践社区是一种由众多具有特殊专长的企业员工所组成的（）。

A. 正式网络群体

B. 社交网络群体

C. 非正式网络群体

D. 员工网络群体

标准答案 :

C

12

职业生涯开发系统是从（）填补工作空缺的可选方法

A. 内部

B. 战略层面

C. 外部

D. 人员调配方面

标准答案 :

A

13

人力资源的开发是（）的。

A. 全员性

B. 短期性

C. 单一性

D. 周期性

标准答案 :

A

14

现状核查与员工技能清单法在大型企业的人力资源供需预测中存在较大的（）。

A. 拓展性

B. 不确定性

C. 不稳定性

D. 局限性

标准答案 :

D

15

（）是员工关系管理的首要负责人。

A. 直线经理

B. 人力资源部

C. 产品经理

D. 部门经理

标准答案 :

A

16

态度是（）对于人、事、组织及观念所具有的较为恒定的反应行为及趋势。

A. 集体

B. 社会

C. 个体

D. 国家

标准答案 :

C

17

开展人力资源管理诊断，可以及时发现员工存在的（）。

A. 优势

B. 弊端

C. 伤病

D. 用处

标准答案 :

B

18

绩效评估以为（）基础。

A. 薪酬水平

B. 岗位要求

C. 招聘要求

D. 个人贡献

标准答案 :

B

19

（）是保证劳动法实施的重要前提。

A. 扩充监察队伍

B. 加强对劳动用工情况的监管

C. 加强对用工单位的指导

D. 提高劳动者的自我保护意识

标准答案 :

D

20

心理契约的内容是（）对相互责任的认知。

A. 集体

B. 个体

C. 企业

D. 员工

标准答案 :

B

21

“素质测评目标体系”说明测评有（）。

A. 稳定性

B. 包容性

C. 广泛性

D. 针对性

标准答案 :

D

22

从组织的角度来看，人事管理的重点是管理（）。

A. 事

B. 人

C. 企业战略

D. 活动

标准答案 :

B

23

部门冲突频率是风险评估指标中的（）。

A. 定量指标

B. 相对指标

C. 稳定指标

D. 定性指标

标准答案 :

D

24

现代人力资源管理的指导思想和理念是（）。

A. 以人为本

B. 共存共生

C. 共生共荣

D. 人是被支配的劳动工具

标准答案 :

A

25

工作分析的主体是（）。

A. 工作岗位

B. 工作名称

C. 工作分析者

D. 工作权责和关系

标准答案 :

C

26

职业生涯规划具有明显的（）特征。

A. 集体化

B. 组织化

C. 概念化

D. 个人化

标准答案 :

D

27

人力资源风险管理要在各种（）的指导下，对所搜集的信息进行科学的分析与综合。

A. 法律条规

B. 科学原理

C. 指导思想

D. 战略思想

标准答案 :

B

28

采用单一的财务指标进行绩效评估，会引发公司经营管理者和员工的行为（）。

A. 短期化

B. 复杂化

C. 长期化

D. 单一化

标准答案 :

A

29

就职位分类规范而言，职等标准是（）。

A. 横向构架

B. 核心

C. 纵向骨干

D. 基础

标准答案 :

A

30

信息传达类以（）为主。

A. 仿真学习

B. 案例分析

C. 体验学习

D. 理论学习

标准答案 :

D

31

员工测评主要是指（）。

A. 员工技能测试

B. 员工素质测量

C. 员工规划测量

D. 员工招聘测量

标准答案 :

B

32

盈亏平衡是企业维持经营的（）。

A. 最高要求

B. 内在要求

C. 外在要求

D. 最低要求

标准答案 :

D

33

职业生涯管理的传统主体是（）。

A. 员工

B. 从事的职业

C. 企业高层

D. 组织

标准答案 :

D

34

组织层面分析着重确定培训在整个企业范围内的（）。

A. 成本

B. 比重

C. 策略

D. 需求

标准答案 :

D

35

（），容易发生掌权者凌驾于制度和群体之上，加大滥用权力的风险。

A. 职权边界不清晰

B. 权力制衡不够

C. 权力过于集中

D. 权责不对等

标准答案 :

C

36

编写职位说明书要具有一定的（）。

A. 延迟性

B. 多面性

C. 稳定性

D. 前瞻性

标准答案 :

D

37

阶段性诊断报告能对企业人力资源运作状况进行（）

A. 主观评价

B. 单一总结

C. 主观反馈

D. 客观评价

标准答案 :

D

38

养老保险的实现主要是以（）为手段来达到保障目的。

A. 社会救助

B. 社会福利

C. 社会优抚

D. 社会保险

标准答案 :

D

39

主动流失的决策主要由人力资源中的（）做出。

A. 集体

B. 企业高层

C. 个体

D. 企业经理

标准答案 :

C

40

（）用于对受诊企业人力资源管理部门提供的相关报表进行数理统计。

A. 统计分析法

B. 访谈法

C. 问卷调查法

D. 系统分析诊断法

标准答案 :

A

41

工作转换有利于员工综合理解公司的（）。

A. 项目

B. 目标

C. 业务

D. 流水

标准答案 :

B

42

关键事件法排除了绩效评估中（）的影响。

A. 客观因素

B. 成本因素

C. 调配因素

D. 主观因素

标准答案 :

D

43

培训效果评估是重大培训项目投入前后为（）提供重要决策信息的重要环节。

A. 培训管理者

B. 企业员工

C. 董事会

D. 企业中级管理者

标准答案 :

A

44

人力资源规划的执行由（）参加的人力资源战略规划领导小组负责宏观的指导。

A. 企业领导

B. 人力资源部

C. 各业务负责人

D. 直线部门负责人

标准答案 :

A

45

学习和适应东道国文化是跨国企业成功经营的（）。

A. 策略

B. 战术

C. 原则

D. 基础

标准答案 :

D

46

（）属于学习打基础阶段。

A. 认知阶段

B. 成长阶段

C. 探索阶段

D. 建立阶段

标准答案 :

C

47

（）是绩效评估必不可少的程序。

A. 绩效标准

B. 绩效考核

C. 绩效反馈

D. 绩效目标

标准答案 :

C

48

个体指标主要从（）视角分析企业人力资源管理状况

A. 多个员工

B. 多个上级

C. 单个员工

D. 单个上级

标准答案 :

C

49

组织的（）应根据本单位的规模和活动类型，在征询员工及其代表意见的基础上，制定书面的职业安全健康方针。

A. 最高管理者

B. 董事会

C. 工会

D. 企业经理

标准答案 :

A

50

人力资源本身的风险主要源于人的心理及生理的（）。

A. 复杂性

B. 单一性

C. 稳定性

D. 长期性

标准答案 :

A

一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

优秀业绩工作体系是将科学管理哲学与（）结合起来的一种工作设计方法。

A. 人际关系方法

B. 辅助的工作设计方法

C. 科学管理方法

D. 工作分析

标准答案 :

A

2

基于职位的薪酬体系的设计难点在于（）。

A. 技能的界定与评价

B. 职位评价

C. 绩效目标的确立

D. 绩效考评的合理性

标准答案 :

B

3

盈亏平衡是企业维持经营的（）。

A. 最高要求

B. 内在要求

C. 外在要求

D. 最低要求

标准答案 :

D

4

利润分享类的薪酬计划有助于满足员工（）的需要。

A. 低层次

B. 中层次

C. 高层次

D. 中高层次

标准答案 :

C

5

关键事件法排除了绩效评估中（）的影响。

A. 客观因素

B. 成本因素

C. 调配因素

D. 主观因素

标准答案 :

D

6

培训效果评估是重大培训项目投入前后为（）提供重要决策信息的重要环节。

A. 培训管理者

B. 企业员工

C. 董事会

D. 企业中级管理者

标准答案 :

A

7

职业生涯规划具有明显的（）特征。

A. 集体化

B. 组织化

C. 概念化

D. 个人化

标准答案 :

D

8

学习和适应东道国文化是跨国企业成功经营的（）。

A. 策略

B. 战术

C. 原则

D. 基础

标准答案 :

D

9

劳动法调整的对象是（）。

A. 企业关系

B. 社会关系

C. 员工关系

D. 劳动关系

标准答案 :

D

10

现代人力资源管理的指导思想和理念是（）。

A. 以人为本

B. 共存共生

C. 共生共荣

D. 人是被支配的劳动工具

标准答案 :

A

11

人力资源本身的风险主要源于人的心理及生理的（）。

A. 复杂性

B. 单一性

C. 稳定性

D. 长期性

标准答案 :

A

12

信息传达类以（）为主。

A. 仿真学习

B. 案例分析

C. 体验学习

D. 理论学习

标准答案 :

D

13

人力资源风险管理要在各种（）的指导下，对所搜集的信息进行科学的分析与综合。

A. 法律条规

B. 科学原理

C. 指导思想

D. 战略思想

标准答案 :

B

14

职业生涯管理的传统主体是（）。

A. 员工

B. 从事的职业

C. 企业高层

D. 组织

标准答案 :

D

15

部门冲突频率是风险评估指标中的（）。

A. 定量指标

B. 相对指标

C. 稳定指标

D. 定性指标

标准答案 :

D

16

而中国的执法机构除了法院外，还有（）。

A. 公平就业机会委员会

B. 劳动争议仲裁委员会

C. 联邦全国执行程序办公室

D. 国际法院

标准答案 :

B

17

心理契约的内容是（）对相互责任的认知。

A. 集体

B. 个体

C. 企业

D. 员工

标准答案 :

B

18

开展人力资源管理诊断，可以及时发现员工存在的（）。

A. 优势

B. 弊端

C. 伤病

D. 用处

标准答案 :

B

19

素质具有（）。

A. 短期性

B. 长期性

C. 不稳定性

D. 稳定性

标准答案 :

D

20

绩效评估以为（）基础。

A. 薪酬水平

B. 岗位要求

C. 招聘要求

D. 个人贡献

标准答案 :

B

21

（）用于对受诊企业人力资源管理部门提供的相关报表进行数理统计。

A. 统计分析法

B. 访谈法

C. 问卷调查法

D. 系统分析诊断法

标准答案 :

A

22

组织层面分析着重确定培训在整个企业范围内的（）。

A. 成本

B. 比重

C. 策略

D. 需求

标准答案 :

D

23

从组织的角度来看，人事管理的重点是管理（）。

A. 事

B. 人

C. 企业战略

D. 活动

标准答案 :

B

24

（），容易发生掌权者凌驾于制度和群体之上，加大滥用权力的风险。

A. 职权边界不清晰

B. 权力制衡不够

C. 权力过于集中

D. 权责不对等

标准答案 :

C

25

员工的主要权利是（）。

A. 提供职业性劳动

B. 以劳动换取报酬

C. 服从管理方指示

D. 获得经济利益

标准答案 :

B

26

社会保障制度的强制性是通过（）的规范来实现的。

A. 思想道德

B. 个人素质

C. 公司制度

D. 法律制度

标准答案 :

D

27

就职位分类规范而言，职等标准是（）。

A. 横向构架

B. 核心

C. 纵向骨干

D. 基础

标准答案 :

A

28

结构效度具有一定的（）。

A. 客观判断

B. 直接判断

C. 主观判断

D. 间接判断

标准答案 :

C

29

全面奖酬管理以（）为导向。

A. 员工

B. 战略

C. 资源

D. 企业高层

标准答案 :

A

30

工作分析的主体是（）。

A. 工作岗位

B. 工作名称

C. 工作分析者

D. 工作权责和关系

标准答案 :

C

31

态度是（）对于人、事、组织及观念所具有的较为恒定的反应行为及趋势。

A. 集体

B. 社会

C. 个体

D. 国家

标准答案 :

C

32

工作转换有利于员工综合理解公司的（）。

A. 项目

B. 目标

C. 业务

D. 流水

标准答案 :

B

33

人力资源净需求可在（）的基础上得到。

A. 编写职位职务计划

B. 人力资源需求与供给预测

C. 编制人员配置计划

D. 员工培训计划

标准答案 :

B

34

采用单一的财务指标进行绩效评估，会引发公司经营管理者和员工的行为（）。

A. 短期化

B. 复杂化

C. 长期化

D. 单一化

标准答案 :

A

35

行为示范比较适合（）的工作。

A. 理论性

B. 指导性

C. 虚拟性

D. 操作性

标准答案 :

D

36

（）是绩效评估必不可少的程序。

A. 绩效标准

B. 绩效考核

C. 绩效反馈

D. 绩效目标

标准答案 :

C

37

（）是员工关系管理的首要负责人。

A. 直线经理

B. 人力资源部

C. 产品经理

D. 部门经理

标准答案 :

A

38

（）是保证劳动法实施的重要前提。

A. 扩充监察队伍

B. 加强对劳动用工情况的监管

C. 加强对用工单位的指导

D. 提高劳动者的自我保护意识

标准答案 :

D

39

组织的（）应根据本单位的规模和活动类型，在征询员工及其代表意见的基础上，制定书面的职业安全健康方针。

A. 最高管理者

B. 董事会

C. 工会

D. 企业经理

标准答案 :

A

40

经营跨国化的基本手段是（）。

A. 对外直接投资

B. 对外间接投资

C. 收购国外公司

D. 将国内品牌推向国外

标准答案 :

A

41

人力资源的开发是（）的。

A. 全员性

B. 短期性

C. 单一性

D. 周期性

标准答案 :

A

42

个体指标主要从（）视角分析企业人力资源管理状况

A. 多个员工

B. 多个上级

C. 单个员工

D. 单个上级

标准答案 :

C

43

（）属于学习打基础阶段。

A. 认知阶段

B. 成长阶段

C. 探索阶段

D. 建立阶段

标准答案 :

C

44

面试时切忌（）。

A. 以平常心对待

B. 胡编瞎扯

C. 有眼神接触

D. 大方得体

标准答案 :

B

45

进行人力资源规划的直接影响因素是（）。

A. 剖析组织的内部环境

B. 充分了解组织的外部环境

C. 人力资源需求预测

D. 人力资源供给预测

标准答案 :

A

46

养老保险的实现主要是以（）为手段来达到保障目的。

A. 社会救助

B. 社会福利

C. 社会优抚

D. 社会保险

标准答案 :

D

47

人力资源规划的执行由（）参加的人力资源战略规划领导小组负责宏观的指导。

A. 企业领导

B. 人力资源部

C. 各业务负责人

D. 直线部门负责人

标准答案 :

A

48

“素质测评目标体系”说明测评有（）。

A. 稳定性

B. 包容性

C. 广泛性

D. 针对性

标准答案 :

D

49

主动流失的决策主要由人力资源中的（）做出。

A. 集体

B. 企业高层

C. 个体

D. 企业经理

标准答案 :

C

50

阶段性诊断报告能对企业人力资源运作状况进行（）

A. 主观评价

B. 单一总结

C. 主观反馈

D. 客观评价

标准答案 :

D