

人力资源开发与管理-题库

[1] 题型.单选题

[1] 题干.()是一个国家或地区具有为社会创造物质、精神和文化财富的,从事智力劳动和体力劳动的人们的总称

[1] 正确答案.A

[1] 难易度.易

[1] 选项数.4

[1] A.人力资源

[1] B.劳动力资源

[1] C.公共部门人力资源

[1] D.人才资源

[2] 题型.单选题

[2] 题干.()是一个国家或地区有劳动能力并在“劳动年龄”范围之内的人口总和。

[2] 正确答案.B

[2] 难易度.中

[2] 选项数.4

[2] A.人力资源

[2] B.劳动力资源

[2] C.公共部门人力资源

[2] D.人才资源

[3] 题型.单选题

[3] 题干.()是一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人们的总称。

[3] 正确答案.C

[3] 难易度.易

[3] 选项数.4

- [3] A.人力资源
 - [3] B.劳动力资源
 - [3] C.公共部门人力资源
 - [3] D.人才资源
-

[4] 题型.单选题

[4] 题干.()指国家或组织对所涉及范围内的所有人员进行人力资本投资, 培植、挖掘和提高这些人员多方面的能力并使其能力得到充分发挥的战略过程。

- [4] 正确答案.A
 - [4] 难易度.易
 - [4] 选项数.4
 - [4] A.人力资源开发
 - [4] B.人力资源管理
 - [4] C.公共部门人力资源
 - [4] D.人才资源
-

[5] 题型.单选题

[5] 题干. () 指全社会或一个组织对从业人员从招工、录用、培训、使用、生产、调配直至退休的全过程进行的管理。

- [5] 正确答案.B
 - [5] 难易度.中
 - [5] 选项数.4
 - [5] A.人力资源开发
 - [5] B.人力资源管理
 - [5] C.公共部门人力资源
 - [5] D.人才资源
-
-
-

[8] 题型.名词解释

[8] 题干.人力资源内涵

[8] 正确答案.A

[8] 难易度.易

[8] 选项数.1

[8] A.一定范围内能够推动社会和经济发展的具有正常智力和体力劳动能力的人的总称。

[9] 题型.判断题

[9] 题干.问卷法通过让担任某职位的员工填写问卷的方式来描述工作中所包含的任务与职责。

[9] 正确答案.A

[9] 难易度.易

[9] 选项数.2

[9] A.正确

[9] B.错误

[10] 题型.判断题

[10] 题干.人力资源管理指全社会或一个组织对从业人员从招工、录用、培训、使用、生产、调配直至退休的全过程进行的管理。

[10] 正确答案.A

[10] 难易度.易

[10] 选项数.2

[10] A.正确

[10] B.错误

[11] 题型.判断题

[11] 题干.直接观察法在自然状态下，有目的、有计划地直接观察任职者的工作情况。这种方法对主要由身体活动构成的工作进行分析非常有效。

[11] 正确答案.A

[11] 难易度.易

[11] 选项数.2

[11] A.正确

[11] B.错误

[12] 题型.判断题

[12] 题干.任职者不一定能真正明白每一个问题的意思,设计问卷并进行测量可能需要花费较多时间。

[12] 正确答案.A

[12] 难易度.易

[12] 选项数.2

[12] A.正确

[12] B.错误

[13] 题型.判断题

[13] 题干.通常观察法往往与访谈法配合使用。

[13] 正确答案.A

[13] 难易度.易

[13] 选项数.2

[13] A.正确

[13] B.错误

[14] 题型.填空题

[14] 题干. () 指公共部门中工作的具有劳动能力的各类人员的总和。

[14] 难易度.中

[14] 选项数.1

[14] A.公共部门人力资源

[15] 题型.填空题

[15] 题干. () 是由财政供养的国家政权组织公职人员占全体人口的比重。

[15] 难易度.易

[15] 选项数.1

[15] A.财政供养比例

[16] 题型.单选题

[16] 题干.职位分类最初产生于()

[16] 正确答案.A

[16] 难易度.易

[16] 选项数.4

[16] A.美国

[16] B.中国

[16] C.德国

[16] D.英国

[22] 题型.名词解释

[22] 题干.职位分类

[22] 正确答案.A

[22] 难易度.易

[22] 选项数.1

[22] A.职位分类是在职位分析的基础上，将职位依据工作性质、难易程度、权责轻重、工作环境和资格条件等，分成具有若干特色的工作职位，并加以分类管理的一种制度

[23] 题型.判断题

[23] 题干.官位和等级职位可以分离。

[23] 正确答案.A

[23] 难易度.易

[23] 选项数.2

[23] A.正确

[23] B.错误

[24] 题型.判断题

[24] 题干.品位分类是以“人”为中心的分类体系，注重的是人员的学历、资历、经验和能力。是人在事先的分类。

[24] 正确答案.A

[24] 难易度.易

[24] 选项数.2

[24] A.正确

[24] B.错误

[25] 题型.判断题

[25] 题干.品位分类强调公职人员的综合管理能力，注重“通才”，流动限制较少。

[25] 正确答案.A

[25] 难易度.易

[25] 选项数.2

[25] A.正确

[25] B.错误

[26] 题型.单选题

[26] 题干.公共部门人力资源管理是指公共部门依照（）的规定，对管辖范围内的人力资源进行有效地规划、获取、维持和开发等一系

列管理行为

- [26] 正确答案.D
 - [26] 难易度.易
 - [26] 选项数.4
 - [26] A.宪法
 - [26] B.法律
 - [26] C.法规
 - [26] D.以上都是
-
-
-
-
-

[31] 题型.名词解释

[31] 题干.微观人力资源规划

[31] 正确答案.A

[31] 难易度.中

[31] 选项数.1

[31] A.微观人力资源规划是指国家各级行政机关和工作部门、企事业单位，根据本部门的工作岗位的需要和部门]预算情况及其发展方向，在工作描述和工作分析的基础上，确定本部门在一个时期或一个财政年度内，对人力资源的需求状况，制定出其获取与分配的计划，为部门的其他人事管理活动奠定基础的过程。

[32] 题型.简答题

[32] 题干.分析影响外部人力资源供给的地域性因素，包括：

[32] 正确答案.A

[32] 难易度.难

[32] 选项数.1

[32] A.(1) 公司所在地的人力资源整体现状: (2)公司所在地的有效

人力资源的供求现状;(3)公司所在地对人才的吸引程度;(4)公司薪酬对所在地人才的吸引程度;(5)公司能够提供的各种福利对当地人才的吸引程度。(6)公司本身对人才的吸引程度。

[33] 题型.简答题

[33] 题干.分析影响外部人力资源供给的全国性因素, 包括:

[33] 正确答案.A

[33] 难易度.难

[33] 选项数.1

[33] A.(1)全国相关专业的大学生毕业人数及分配情况;(2)国家在就业方面的法规和政策;(3)该行业全国范围的人才供需状况;(4)全国范围从业人员的薪酬水平和差异

[34] 题型.判断题

[34] 题干.公共部门人力资源有广义和狭义之分。

[34] 正确答案.A

[34] 难易度.易

[34] 选项数.2

[34] A.正确

[34] B.错误

[35] 题型.判断题

[35] 题干.公共部门人力资源管理的内容广泛, 具体涉及公务员的条件、权利和义务、职务与级别、录用与聘任、考核与奖惩、职务任免与升降、培训、交流与回避、资福利保险、辞职辞退退休、申诉控告等方面。

[35] 正确答案.A

[35] 难易度.易

[35] 选项数.2

[35] A.正确

[35] B.错误

[36] 题型.判断题

[36] 题干.职位分类在民主观念浓厚的国家比较盛行。

[36] 正确答案.A

[36] 难易度.易

[36] 选项数.2

[36] A.正确

[36] B.错误

[37] 题型.判断题

[37] 题干.广义公共部门人力资源是指在公共管理过程中，能够作为资源投入经济社会生产活动的所有公共部门劳动者的总称，既包括已经在公共部门中从事生产和服务性活动的劳动者，也包括将要投入公共部门从事生产和服务性活动的劳动者

[37] 正确答案.A

[37] 难易度.易

[37] 选项数.2

[37] A.正确

[37] B.错误

[38] 题型.判断题

[38] 题干.狭义公共部门人力资源，是指公共部门现有的，能够作为生产要素投入公共管理活动的劳动力人口的数量和质量。

[38] 正确答案.A

[38] 难易度.易

[38] 选项数.2

[38] A.正确

[38] B.错误

[39] 题型.填空题

[39] 题干.公共部门人力资源有广义和 () 之分。

[39] 难易度.易

[39] 选项数.1

[39] A.狭义

[40] 题型.填空题

[40] 题干. () 是确定组织能否保证员工具有必要能力以及员工来自何处的过程。

[40] 难易度.中

[40] 选项数.1

[40] A.供给预测

[41] 题型.单选题

[41] 题干.()是以财政拨款为经费来源，免费或部分免费地向社会提供公共品和服务的单位的总称。

[41] 正确答案.A

[41] 难易度.易

[41] 选项数.4

[41] A.政府

[41] B.公共企业

[41] C.非营利组织

[41] D.国际组织

[42] 题型.单选题

[42] 题干.()一般是指政府拥有的以提供公共服务为宗旨的企业，但也包括以提供公共服务为宗旨的部分非国有企业。

[42] 正确答案.B

[42] 难易度.易

- [42] 选项数.4
 - [42] A.政府
 - [42] B.公共企业
 - [42] C.非营利组织
 - [42] D.国际组织
-

[43] 题型.单选题

[43] 题干.()是不以盈利为目的的组织,指盈利组织和政府组织之外的公益组织,是以执行公共事务为目的而成立的组织。

- [43] 正确答案.C
 - [43] 难易度.易
 - [43] 选项数.4
 - [43] A.政府
 - [43] B.公共企业
 - [43] C.非营利组织
 - [43] D.国际组织
-

[44] 题型.单选题

[44] 题干.()指联合国,世界银行,国际货币基金组织等跨国界的组织,它们所从事的许多活动都有公共性,但它们的活动不属于政府活动。

- [44] 正确答案.D
 - [44] 难易度.易
 - [44] 选项数.4
 - [44] A.政府
 - [44] B.公共企业
 - [44] C.非营利组织
 - [44] D.国际组织
-
-

[47] 题型.判断题

[47] 题干.纪律与惩戒是人事管理四个核心功能中最重要的功能,其过程体现了行政效率、个人权利与有关组织正义的合理作用的冲突。

[47] 正确答案.A

[47] 难易度.易

[47] 选项数.2

[47] A.正确

[47] B.错误

[48] 题型.判断题

[48] 题干.公共部门人力资源管理是建立在全新的现代人力资源理论和管理思想上的,它是对公共部门人事行政管理理论和实践的全面更新,它不同于传统的人事行政管理,无论是从管理内容、管理原则、管理方法还是在管理部门的地位等方面都有很大的区别。

[48] 正确答案.A

[48] 难易度.易

[48] 选项数.2

[48] A.正确

[48] B.错误

[49] 题型.判断题

[49] 题干.人力资源开发的主要目标是适应、培训、激励及评估雇员,提高其知识、技能与能力。

[49] 正确答案.A

[49] 难易度.易

[49] 选项数.2

[49] A.正确

[49] B.错误

[50] 题型.判断题

[50] 题干.的来看，公共部门人事管理的四项功能之间是相互关联、环环相扣的，并且与外部环境处于动态的平衡之中。

[50] 正确答案.A

[50] 难易度.易

[50] 选项数.2

[50] A.正确

[50] B.错误

[51] 题型.填空题

[51] 题干. () 是指被国家授予公共权力，并以社会的公共利益为组织目标，管理各项社会公共事务，向全体社会成员提供法定服务的政府组织。

[51] 难易度.中

[51] 选项数.1

[51] A.公共部门

[52] 题型.填空题

[52] 题干. () 是公共经济部门的最主要成员

[52] 难易度.易

[52] 选项数.1

[52] A.政府

[53] 题型.名词解释

[53] 题干.公开招聘

[53] 正确答案.A

[53] 难易度.中

[53] 选项数.1

[53] A.所谓公开招聘是指企业向企业内外的人员公开宣布招聘计

划，提供一个公平竞争的机会，择优录用合格的人员担任企业内部岗位的过程。

[54] 题型.判断题

[54] 题干.在公开招聘中，刊登广告是重要而关键的第一步骤。只有在适当的时机，运用适当的渠道，刊登适当的广告，才能吸引企业所需要的人才来应聘。如果应聘的人素质不高，或人数太少，企业很可能招聘不到合适的人选。

[54] 正确答案.A

[54] 难易度.易

[54] 选项数.2

[54] A.正确

[54] B.错误

[55] 题型.判断题

[55] 题干.一般而言，应聘人员数往往远远高于拟招聘人数

[55] 正确答案.A

[55] 难易度.易

[55] 选项数.2

[55] A.正确

[55] B.错误

[56] 题型.判断题

[56] 题干.公开招聘的优点是扩大了选人范围，能够使优秀的人才脱颖而出，体现了企业用人的机会均等。

[56] 正确答案.A

[56] 难易度.易

[56] 选项数.2

[56] A.正确

[56] B.错误

[57] 题型.判断题

[57] 题干.公开招聘工作当前的不足是招聘考试的方式和手段还不够科学和完善，如何真正使优秀人才考出来，还需要研究探索。

[57] 正确答案.A

[57] 难易度.易

[57] 选项数.2

[57] A.正确

[57] B.错误

[58] 题型.判断题

[58] 题干.企业要对测试的结果进行整理分析，然后根据职位要求对应聘人员进行筛选，确认人员名单。

[58] 正确答案.A

[58] 难易度.易

[58] 选项数.2

[58] A.正确

[58] B.错误

[59] 题型.判断题

[59] 题干.在规定的时间内通知应聘者参加测试，由于公开招聘人数往往较多，因此，要确保每一位应聘者都能收到通知，如果需要应聘者的反馈，更要延长发通知时间。

[59] 正确答案.A

[59] 难易度.易

[59] 选项数.2

[59] A.正确

[59] B.错误

[62] 题型.简答题

[62] 题干.简述根据测试目的分类

[62] 正确答案.A

[62] 难易度.中

[62] 选项数.1

[62] A.1、语言表达测试;2、组织能力测试 3、事务处理能力测试

[63] 题型.判断题

[63] 题干.情景模拟指根据被试者可能担任的职务，编制一套与该职务实际情况相似的测试题项目，将被试者安排在模拟的、逼真的工作环境中，要求被试者处理可能出现的各种问题，用多种方法来测评其心理素质、潜在能力的一系列方法。

[63] 正确答案.A

[63] 难易度.易

[63] 选项数.2

[63] A.正确

[63] B.错误

[64] 题型.判断题

[64] 题干.考核被试者的行政处理能力。一般不少于 5 份，不多于 30 份。 ， 数目可不同， 但难度应相等。

[64] 正确答案.A

[64] 难易度.易

[64] 选项数.2

[64] A.正确

[64] B.错误

[65] 题型.判断题

[65] 题干.一般的知识考试包括结构考试和专业知识考试

[65] 正确答案.A

[65] 难易度.易

[65] 选项数.2

[65] A.正确

[65] B.错误

[66] 题型.填空题

[66] 题干. () 指根据被试者可能担任的职务, 编制一套与该职务实际情况相似的测试题项目, 将被试者安排在模拟的、逼真的工作环境中, 要求被试者处理可能出现的各种问题, 用多种方法来测评其心理素质、潜在能力的一系列方法。

[66] 难易度.中

[66] 选项数.1

[66] A.情景模拟

[67] 题型.填空题

[67] 题干. () 指通过纸笔测验的形式对被试者的知识广度、知识深度和知识结构了解的一种方法。

[67] 难易度.易

[67] 选项数.1

[67] A.知识考试

[68] 题型.填空题

[68] 题干.一般的知识考试包括结构考试和()

[68] 难易度.中

[68] 选项数.1

[68] A.专业知识考试

[69] 题型.单选题

[69] 题干.人事管理阶段又可具体分为()阶段

- [69] 正确答案.D
- [69] 难易度.易
- [69] 选项数.4
- [69] A.科学管理阶段
- [69] B.工业心理学阶段
- [69] C.人际关系管理阶段
- [69] D.以上都是
-

- [70] 题型.单选题
- [70] 题干.人力资源管理关系是()
- [70] 正确答案.D
- [70] 难易度.易
- [70] 选项数.4
- [70] A.是制度制订与制度执行的关系
- [70] B.是监控审核与执行申报的关系
- [70] C.是提出需求与提供服务的关系
- [70] D.以上都是
-

- [72] 题型.简答题
- [72] 题干.人力资源价值链管理包括三个方面的内容:
- [72] 正确答案.A
- [72] 难易度.难
- [72] 选项数.1
- [72] A.一是企业中哪些要素参与了价值的创造, 这涉及到人力资源管理中价值分析问题。过去农业经济社会是劳动力和土地, 现代经济社会是企业家、知识、资本和劳动。对这个问题的认识是人力资源价值链管理的基础二是企业中这些要素创造了多少价值, 这涉及到人力资源管理中价值评价的问题。采用什么样的价值评价标准和怎样进行

价值评价是人力资源管理中一个最困难的问题。三是如何进行价值分配，包括分配的方式、分配的标准等。

[73] 题型.名词解释

[73] 题干.人力资源

[73] 正确答案.A

[73] 难易度.易

[73] 选项数.1

[73] A.人力资源：是指在一定范围内的人，所具有的劳动能力的总和，或者说；是指能够推动整个经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动的总和。

[74] 题型.名词解释

[74] 题干.人力资源管理

[74] 正确答案.A

[74] 难易度.易

[74] 选项数.1

[74] A.人力资源管理，人事管理的升级，是指在经济学与人本思想指导下，通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标实现与成员发展的最大化的一系列活动的总称。它是预测组织人力资源需求并作出人力需求计划、招聘选择人员并进行有效组织、考核绩效支付报酬并进行有效激励、结合组织与个人需要进行有效开发以便实现最优组织绩效的全过程。也是公司一个重要的职位。

[75] 题型.判断题

[75] 题干.学术界一般把人力资源管理分八大模块或者六大模块

[75] 正确答案.A

[75] 难易度.易

[75] 选项数.2

[75] A.正确

[75] B.错误

[76] 题型.判断题

[76] 题干.人力资源管理是指根据企业发展战略的要求,有计划地对人力资源进行合理配置,通过对企业中员工的招聘、培训、使用、考核、激励、调整等一系列过程,调动员工的积极性,发挥员工的潜能,为企业创造价值,给企业带来效益。

[76] 正确答案.A

[76] 难易度.易

[76] 选项数.2

[76] A.正确

[76] B.错误

[77] 题型.判断题

[77] 题干.21世纪是全球化、市场化、信息化的世纪,是知识主宰的世纪。在新经济条件下,企业人力资源管理必然要发生相应的变化。因此,企业人力资源管理系统将构筑在 Internet 的计算机网络平台上,形成新型的人力资源管理模式。

[77] 正确答案.A

[77] 难易度.易

[77] 选项数.2

[77] A.正确

[77] B.错误

[78] 题型.判断题

[78] 题干.人力资源管理,就是指运用现代化的科学方法,对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配,使人力、物力经常保持最佳比例,同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调,充分发挥人的主观能动性,使人尽其才,事得其人,人事

相宜，以实现组织目标。

[78] 正确答案.A

[78] 难易度.易

[78] 选项数.2

[78] A.正确

[78] B.错误

[79] 题型.判断题

[79] 题干.人力资源管理，是指运用科学方法，协调人与事的关系，处理人与人的矛盾，充分发挥人的潜能，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标的过程。

[79] 正确答案.A

[79] 难易度.易

[79] 选项数.2

[79] A.正确

[79] B.错误

[80] 题型.判断题

[80] 题干.人力资源宏观管理是对社会整体的人力资源的计划、组织、控制，从而调整和改善人力资源状况，使之适应社会再生产的要求，保证社会经济的运行和发展。

[80] 正确答案.A

[80] 难易度.易

[80] 选项数.2

[80] A.正确

[80] B.错误

[81] 题型.判断题

[81] 题干.以人为本的管理方式是将人视为经营活动中最重要的、应首先考虑的因素。在企业中，客户的“上帝地位”被员工取代。

[81] 正确答案.A

[81] 难易度.易

[81] 选项数.2

[81] A.正确

[81] B.错误

[82] 题型.判断题

[82] 题干.以人为本的管理理念是，当企业满足了员工的各种需求的时候（如工作环境、薪酬、尊重等），员工的工作效率、创作力将会极大的提升，可以为企业发展做出更多的贡献。

[82] 正确答案.A

[82] 难易度.易

[82] 选项数.2

[82] A.正确

[82] B.错误

[83] 题型.填空题

[83] 题干.人力资源管理还可分为宏观管理和（）。

[83] 难易度.中

[83] 选项数.1

[83] A.微观管理

[84] 题型.填空题

[84] 题干.人力资源管理的核心：（）

[84] 难易度.难

[84] 选项数.1

[84] A.价值链管理

[85] 题型.单选题

[85] 题干.常用的数据收集方法是（）

- [85] 正确答案.D
 - [85] 难易度.易
 - [85] 选项数.4
 - [85] A.观察法
 - [85] B.访谈法
 - [85] C.调查问卷法
 - [85] D.以上都是
-

[86] 题型.单选题

[86] 题干. () 就是指在一定的时间内用感觉器官或其他工具对特定的行为表现进行考察而收集研究资料的一种方法。

- [86] 正确答案.A
 - [86] 难易度.易
 - [86] 选项数.4
 - [86] A.观察法
 - [86] B.访谈法
 - [86] C.调查问卷法
 - [86] D.以上都不是
-

[87] 题型.单选题

[87] 题干.()是研究者通过与研究对象的交谈来收集数据资料的方法。它是人力资源管理研究中最常用的方法之一，也是收集资料数据的一种有效的方法。访谈法一般以个别或小组的形式进行。

- [87] 正确答案.B
- [87] 难易度.易
- [87] 选项数.4
- [87] A.观察法
- [87] B.访谈法
- [87] C.调查问卷法
- [87] D.以上都不是

[88] 题型.单选题

[88] 题干.()是通过书面的形式,以严格设计的心理测试问题或项目向研究对象收集资料和数据的一种方法。

[88] 正确答案.C

[88] 难易度.易

[88] 选项数.4

[88] A.观察法

[88] B.访谈法

[88] C.调查问卷法

[88] D.以上都不是

[91] 题型.简答题

[91] 题干.毕业生应获得哪些方面的知识和能力:

[91] 正确答案.A

[91] 难易度.中

[91] 选项数.1

[91] A.1.掌握管理学、经济学及人力资源管理的基本理论、基本知识; 2.掌握人力资源管理的专业技能(招聘、素质测评、培训、职业生涯管理、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理); 3.具有较强的语言与文字表达、人际沟通、组织协调及领导的基本能力; 4.熟悉与人力资源管理有关的方针、政策及法规; 5.了解本学科理论前沿与发展动态; 6.掌握文献检索、资料查询的基本方法,具有一定科学研究和实际工作能力。

[92] 题型.判断题

[92] 题干.人力资源管理既要考虑组织目标的实现,又要考虑员工个人的发展,强调在实现组织目标的同时实现个人的全面发展。

[92] 正确答案.A

[92] 难易度.易

[92] 选项数.2

[92] A.正确

[92] B.错误

[93] 题型.判断题

[93] 题干.人力资源管理目标是指企业人力资源管理需要完成的职责和需要达到的绩效。

[93] 正确答案.A

[93] 难易度.易

[93] 选项数.2

[93] A.正确

[93] B.错误

[94] 题型.判断题

[94] 题干.人力资源管理目标包括着全体管理人员在人力资源管理方面的目标任务与专门的人力资源部门的目标与任务。

[94] 正确答案.A

[94] 难易度.易

[94] 选项数.2

[94] A.正确

[94] B.错误

[95] 题型.判断题

[95] 题干.现代企业将面临越来越严酷的竞争，这既是一个挑战，也是一种机会，要在竞争中脱颖而出的唯一途径是充分开发、科学管理人力资源，这样才能引导企业不断走向成功

[95] 正确答案.A

[95] 难易度.易

[95] 选项数.2

[95] A.正确

[95] B.错误

[96] 题型.名词解释

[96] 题干.绩效管理

[96] 正确答案.A

[96] 难易度.易

[96] 选项数.1

[96] A.所谓绩效管理,是指各级管理者和员工为了达到组织目标,共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程,绩效管理的目的是持续提升个人、部门和组织的绩效。

[99] 题型.填空题

[99] 题干.按管理主题来划分,绩效管理可分为两大类,一类是(),侧重于激发员工的工作积极性,比较适用于成长期的企业;另一类是管控型绩效管理,侧重于规范员工的工作行为,比较适用于成熟期的企业。

[99] 难易度.易

[99] 选项数.1

[99] A.激励型绩效管理

[100] 题型.单选题

[100] 题干.()是指员工具备的核心能力,是内在的因素,经过培训和开发是可以提高的

[100] 正确答案.A

[100] 难易度.易

- [100] 选项数.4
 - [100] A.员工技能
 - [100] B.外部环境
 - [100] C.内部条件
 - [100] D.激励效应
-

[101] 题型.单选题

[101] 题干. () 是指组织和个人面临的不为组织所左右的因素, 是客观因素, 我们是完全不能控制的

- [101] 正确答案.B
 - [101] 难易度.易
 - [101] 选项数.4
 - [101] A.员工技能
 - [101] B.外部环境
 - [101] C.内部条件
 - [101] D.激励效应
-

[102] 题型.单选题

[102] 题干. () 是指组织和个人开展工作所需的各种资源, 也是客观因素, 在一定程度上我们能改变内部条件的制约

- [102] 正确答案.C
 - [102] 难易度.易
 - [102] 选项数.4
 - [102] A.员工技能
 - [102] B.外部环境
 - [102] C.内部条件
 - [102] D.激励效应
-

[103] 题型.单选题

[103] 题干. () 是指组织和个人为达成目标而工作的主动性、积极

性，激励效应是主观因素

[103] 正确答案.D

[103] 难易度.易

[103] 选项数.4

[103] A.员工技能

[103] B.外部环境

[103] C.内部条件

[103] D.激励效应

[105] 题型.判断题

[105] 题干.绩效考核是绩效管理模型发挥效用的关键，只有建立公平公正的评估系统，对员工和组织的绩效做出准确的衡量，才能对业绩优异者进行奖励，对绩效低下者进行鞭策，如果没有绩效评估系统或者绩效评估结果不准确，那么将导致激励对象错位，那么整个激励系统就不可能发挥作用了。

[105] 正确答案.A

[105] 难易度.易

[105] 选项数.2

[105] A.正确

[105] B.错误

[106] 题型.判断题

[106] 题干.目标管理环节的核心问题是保证组织目标、部门目标以及个人目标的一致性，保证个人绩效和组织绩效得到同步提升，这是绩效计划制定环节需要解决的主要问题。

[106] 正确答案.A

[106] 难易度.易

[106] 选项数.2

[106] A.正确

[106] B.错误

[107] 题型.单选题

[107] 题干. () 指的是目标达成所获得的奖励对个体的激励程度或者目标未达成对个体的惩罚程度

[107] 正确答案.B

[107] 难易度.中

[107] 选项数.4

[107] A.激励效应

[107] B.目标效价

[107] C.期望值

[107] D.以上都是

[108] 题型.单选题

[108] 题干. () 指的是个体达成目标的可能性与组织承诺兑现奖励或惩罚的可能性

[108] 正确答案.C

[108] 难易度.易

[108] 选项数.4

[108] A.激励效应

[108] B.目标效价

[108] C.期望值

[108] D.以上都是

[109] 题型.单选题

[109] 题干. () 。指上级主管对下属员工的考评。这种由上而下的考评，由于考评的主体是主管领导，所以能较准确地反映被考评者的实际状况，也能消除被考评者心理上不必要的压力。但有时也会受主管领导的疏忽、偏见、感情等主观因素的影响而产生考评偏差。

[109] 正确答案.A

[109] 难易度.易

[109] 选项数.4

[109] A.主管考评

[109] B.自我考评

[109] C.同事考评

[109] D.下属考评

[110] 题型.单选题

[110] 题干. ()。指被考评者本人对自己的工作实绩和行为表现所作的评价。这种方式透明度较高，有利于被考评者在平时自觉地按考评标准约束自己。但最大的问题是有“倾高”现象存在。

[110] 正确答案.B

[110] 难易度.易

[110] 选项数.4

[110] A.主管考评

[110] B.自我考评

[110] C.同事考评

[110] D.下属考评

[111] 题型.单选题

[111] 题干. ()。指同事间互相考评。这种方式体现了考评的民主性、但考评结果往往受被考评者的人际关系的影响。

[111] 正确答案.C

[111] 难易度.易

[111] 选项数.4

[111] A.主管考评

[111] B.自我考评

[111] C.同事考评

[111] D.下属考评

[112] 题型.单选题

[112] 题干. ()。指下属员工对他们的直接主管领导的考评。一般选择一些有代表性的员工，用比较直接的方法，如直接打分法等进行考评，考评结果可以公开或不公开。

[112] 正确答案.D

[112] 难易度.中

[112] 选项数.4

[112] A.主管考评

[112] B.自我考评

[112] C.同事考评

[112] D.下属考评

[116] 题型.判断题

[116] 题干.绩效管理是一个完整的系统，不是一个简单的步骤。绩效管理不是一个什么特殊的事物，更不是人事部门的专利。它说到底还是一个管理手段，管理的所有职能它都涵盖：计划、组织、领导、协调、控制。所以，我们必须系统地看待绩效管理。

[116] 正确答案.A

[116] 难易度.易

[116] 选项数.2

[116] A.正确

[116] B.错误

[117] 题型.判断题

[117] 题干.激励效应取决于目标效价和期望值的乘积

[117] 正确答案.A

[117] 难易度.易

[117] 选项数.2

[117] A.正确

[117] B.错误

[118] 题型.判断题

[118] 题干.在绩效管理模型中，激励效应起着非常重要的作用，激励效应取决于目标效价和期望值的乘积。

[118] 正确答案.A

[118] 难易度.易

[118] 选项数.2

[118] A.正确

[118] B.错误

[119] 题型.单选题

[119] 题干. () 主要是指在绩效管理实施前的培训过程、绩效指标体系的建立、目标值的确定过程的沟通。

[119] 正确答案.A

[119] 难易度.易

[119] 选项数.4

[119] A.绩效计划沟通

[119] B.绩效实施沟通

[119] C.绩效结果沟通

[119] D.以上都不是

[120] 题型.单选题

[120] 题干.()主要是指在绩效管理过程中，绩效辅导和绩效考核过程中的沟通。这个过程主要是考核者与被考核者之间的沟通。

[120] 正确答案.B

[120] 难易度.中

- [120] 选项数.4
[120] A.绩效计划沟通
[120] B.绩效实施沟通
[120] C.绩效结果沟通
[120] D.以上都不是
-

[121] 题型.单选题

[121] 题干. () 主要是指绩效结果的应用以及绩效反馈的沟通, 这个沟通过程是绩效沟通的重点, 因为, 绩效考核最终目的是提高公司和员工的业绩和不断循环地改进和提高。

- [121] 正确答案.C
[121] 难易度.中
[121] 选项数.4
[121] A.绩效计划沟通
[121] B.绩效实施沟通
[121] C.绩效结果沟通
[121] D.以上都不是
-
-

[124] 题型.判断题

[124] 题干.绩效结果沟通主要是指绩效结果的应用以及绩效反馈的沟通, 这个沟通过程是绩效沟通的重点, 因为, 绩效考核最终目的是提高公司和员工的业绩和不断循环地改进和提高

- [124] 正确答案.A
[124] 难易度.易
[124] 选项数.2
[124] A.正确
[124] B.错误
-

[125] 题型.判断题

[125] 题干.绩效考核是一项系统工程，涉及到战略目标体系及其目标责任体系、指标评价体系、评价标准及评价方法等内容，其核心是促进企业获利能力的提高及综合实力的增强，其实质是做到人尽其才，使人力资源作用发挥到极致。

[125] 正确答案.A

[125] 难易度.易

[125] 选项数.2

[125] A.正确

[125] B.错误

[126] 题型.判断题

[126] 题干.绩效考核是检测产品结果和顾客需求的满意程度。

[126] 正确答案.A

[126] 难易度.易

[126] 选项数.2

[126] A.正确

[126] B.错误

[127] 题型.判断题

[127] 题干.绩效实施沟通主要是指在绩效管理过程中，绩效辅导和绩效考核过程中的沟通。这个过程主要是考核者与被考核者之间的沟通。

[127] 正确答案.A

[127] 难易度.易

[127] 选项数.2

[127] A.正确

[127] B.错误

[128] 题型.单选题

[128] 题干. () 是绩效考评中常用的一种方法。根据工作分析, 将被考评岗位的工作内容划分为相互独立的几个模块, 在每个模块中用明确的语言描述完成该模块工作需要达到的工作标准。同时, 将标准分为几个等级选项, 如“优、良、合格、不合格”等

[128] 正确答案.A

[128] 难易度.中

[128] 选项数.4

[128] A.等级评估法

[128] B.标考评法

[128] C.序列比较法

[128] D.相对比较法

[129] 题型.单选题

[129] 题干. () 是根据被考评人完成工作目标的情况来进行考核的一种绩效考评方式。

[129] 正确答案.B

[129] 难易度.易

[129] 选项数.4

[129] A.等级评估法

[129] B.标考评法

[129] C.序列比较法

[129] D.相对比较法

[130] 题型.单选题

[130] 题干. () 是对相同职务员工进行考核的一种方法。在考评之前, 首先要确定考评的模块, 但是不确定要达到的工作标准。

[130] 正确答案.C

[130] 难易度.易

[130] 选项数.4

- [130] A.等级评估法
 - [130] B.标考评法
 - [130] C.序列比较法
 - [130] D.相对比较法
-

[131] 题型.单选题

[131] 题干. () 与序列比较法相仿, 它也是对相同职务员工进行考核的一种方法。所不同的是, 它是对员工进行两两比较, 任何两位员工都要进行一次比较。

- [131] 正确答案.D
 - [131] 难易度.中
 - [131] 选项数.4
 - [131] A.等级评估法
 - [131] B.标考评法
 - [131] C.序列比较法
 - [131] D.相对比较法
-

[132] 题型.名词解释

[132] 题干.绩效考评

- [132] 正确答案.A
- [132] 难易度.中
- [132] 选项数.1

[132] A.绩效考评, 是人力资源管理的核心职能之一, 是指评定者运用科学的方法、标准和程序, 对行为主体的与评定任务有关的绩效信息 (业绩、成就和实际作为等) 进行观察、收集、组织、贮存、提取、整合, 并尽可能做出准确评价的过程。

[133] 题型.简答题

[133] 题干. “自我管理” 式绩效管理有如下特点:

- [133] 正确答案.A

[133] 难易度.难

[133] 选项数.1

[133] A.第一，由于“自我管理”推崇的是“Y”理论人性假设，在中国社会发展水平情况下，如果缺乏有效监督检查，期望员工通过自我管理来实现个人目标有时是不现实的。因为有的员工自制能力差，不能有效约束自己，如果不实行严格管理将不能达成其个人目标；第二，“自我管理”式绩效管理缺乏过程控制环节，对目标达成情况不能及时监控，不能及时发现隐患和危险，等发现问题时可能已经太迟，没有挽回余地了，因此可能会给组织带来较大损失；第三，绩效辅导实施环节工作比较薄弱，上级领导往往不能及时对被考核者进行绩效辅导，也不能及时给与下属资源上的支持

[134] 题型.简答题

[134] 题干.如何改变绩效管理就是绩效考核、绩效考核就是挑毛病的错误认识呢？

[134] 正确答案.A

[134] 难易度.中

[134] 选项数.1

[134] A.首先要使员工认识到绩效管理和绩效考核会带来好处。无论绩效管理还是绩效考核，并不会损害各级管理者和员工的利益，相反会促进个人能力素质的提高，这在日益激烈的职场竞争中是非常关键的。其实，任何组织并不会因为没有绩效考核而不淘汰员工，没有绩效考核并不意味着是铁饭碗。绩效考核是一个非常有效的主管与下属交流沟通媒介，在绩效管理过程中员工会得到主管的辅导和支持，绩效考核结果反馈使下属知道自己的缺点和不足，从而个人能力素质和业务水平都会得到提高

[135] 题型.判断题

[135] 题干.绩效考核是一项技术性很强的工作。其技术准备主要包括确定考核标准、选择或设计考核方法以及培训考核人员。

[135] 正确答案.A

[135] 难易度.易

[135] 选项数.2

[135] A.正确

[135] B.错误

[136] 题型.判断题

[136] 题干.收集资料信息要建立一套与考核指标体系有关的制度,并采取各种有效的方法来达到。

[136] 正确答案.A

[136] 难易度.易

[136] 选项数.2

[136] A.正确

[136] B.错误

[137] 题型.判断题

[137] 题干.通过培训,可以使考核人员掌握考核原则,熟悉考核标准,掌握考核方法,克服常见偏差。在挑选人员时,按照上面所述的两方面因素要求,通常考虑的各种考核人选。

[137] 正确答案.A

[137] 难易度.易

[137] 选项数.2

[137] A.正确

[137] B.错误

[138] 题型.判断题

[138] 题干.完整的绩效评估过程包括事前沟通,制订考核标准,实施考核,考核结果的分析、评定,反馈、控制等五个阶段。

[138] 正确答案.A

[138] 难易度.易

[138] 选项数.2

[138] A.正确

[138] B.错误

[139] 题型.单选题

[139] 题干.绩效评估要体现（），才能起到激励作用

[139] 正确答案.D

[139] 难易度.易

[139] 选项数.4

[139] A.公正

[139] B.合理

[139] C.公开

[139] D.以上都是

[141] 题型.判断题

[141] 题干.绩效评估是一把“双刃剑”，正确的绩效评估，能激起员工努力工作的积极性，可以激活整个组织；但如果做法不当，可能会产生负面结果。

[141] 正确答案.A

[141] 难易度.易

[141] 选项数.2

[141] A.正确

[141] B.错误

[142] 题型.判断题

[142] 题干.绩效评估标准是对员工绩效的数量和质量进行监测的准则

[142] 正确答案.A

[142] 难易度.易

[142] 选项数.2

[142] A.正确

[142] B.错误

[143] 题型.判断题

[143] 题干.绩效考核是一门科学，需要不断引入新的理念、方法和艺术。只有不断用科学发展观及时完善考核机制，才能使管理由经验、粗放向科学、精细转变，从而提高管理水平，以适应企业发展的要求。

[143] 正确答案.A

[143] 难易度.易

[143] 选项数.2

[143] A.正确

[143] B.错误

[144] 题型.填空题

[144] 题干.()是指一定阶段内员工绩效评价诸要素的相对稳定状态。

[144] 难易度.中

[144] 选项数.1

[144] A.静态评价

[145] 题型.填空题

[145] 题干.()则是指一定的时间、空间和情景序列上员工绩效的变化状态。

[145] 难易度.中

[145] 选项数.1

[145] A.动态评价

[146] 题型.判断题

[146] 题干.综合法顾名思义，就是将各类绩效考评的方法进行综合运用，以提高绩效考评结果的客观性和可信度。在实际工作中，很少有企业使用单独一种考评方法来实施绩效考评工作。

[146] 正确答案.A

[146] 难易度.易

[146] 选项数.2

[146] A.正确

[146] B.错误

[147] 题型.单选题

[147] 题干.考评的（）方法应与销售目标体系相一致，以避免混乱。

[147] 正确答案.D

[147] 难易度.易

[147] 选项数.4

[147] A.项目名称

[147] B.计量单位

[147] C.成绩计算

[147] D.以上都是

[148] 题型.单选题

[148] 题干.“绩效考评制度”应该包括考评的()等方面内容

[148] 正确答案.D

[148] 难易度.易

[148] 选项数.4

[148] A.目的和用途

[148] B.考评的原则

[148] C.考评的一般程序

[148] D.以上都是

[149] 题型.判断题

[149] 题干.考评的尺度一般使用五类标准：极差、较差、一般、良好、优秀。也可以使用分数，如 0 至 10 分，10 分是最高分。对于不同的项目根据重要性的不同，需使用不同的分数区间；使用五类标准考评时，在计算总成绩时也要使用不同的权重。

[149] 正确答案.A

[149] 难易度.易

[149] 选项数.2

[149] A.正确

[149] B.错误

[150] 题型.判断题

[150] 题干.激励的方法很多，但是薪酬可以说是一种最重要的、最易使用的方法。

[150] 正确答案.A

[150] 难易度.易

[150] 选项数.2

[150] A.正确

[150] B.错误

[151] 题型.判断题

[151] 题干.在员工的心目中，薪酬不仅仅是自己的劳动所得，它在一定程度上代表着员工自身的价值、代表企业对员工工作的认同，甚至还代表着员工个人能力和发展前景。

[151] 正确答案.A

[151] 难易度.易

[151] 选项数.2

[151] A.正确

[151] B.错误

[152] 题型.名词解释

[152] 题干.薪酬制度

[152] 正确答案.A

[152] 难易度.易

[152] 选项数.1

[152] A.薪酬制度是企业整体人力资源管理制度与体系之重要组成部分。科学有效的激励机制能够让员工发挥出最佳的潜能，为企业创造更大的价值。

[153] 题型.判断题

[153] 题干.设计薪酬要遵循五大基本原则：公平性原则、遵守法律原则、效率优先原则、激励限度原则、适应需求原则。

[153] 正确答案.A

[153] 难易度.易

[153] 选项数.2

[153] A.正确

[153] B.错误

[157] 题型.填空题

[157] 题干. () 是企业整体人力资源管理制度与体系之重要组成部分。科学有效的激励机制能够让员工发挥出最佳的潜能，为企业创造更大的价值。

[157] 难易度.易

[157] 选项数.1

[157] A.薪酬制度

[160] 题型.判断题

[160] 题干.薪酬制度对企业背景具有极强的依赖性，不存在一个放之四海皆准的薪酬制度。明确的战略定位是薪酬制度设计的前提，兼顾内部公平是薪酬制度设计考虑的重要因素，关注企业价值链增值点的转移是薪酬制度设计成功的关键。

[160] 正确答案.A

[160] 难易度.易

[160] 选项数.2

[160] A.正确

[160] B.错误

[161] 题型.判断题

[161] 题干.员工对薪酬的公平感源头是员工与自己所选择参照系的比较。根据员工选择的参照群体不同，可分为外部公平和内部公平。管理者的薪酬决策就是在外部公平与内部公平之间的权衡。

[161] 正确答案.A

[161] 难易度.易

[161] 选项数.2

[161] A.正确

[161] B.错误

[162] 题型.判断题

[162] 题干.“岗位工资有多种形式，包括岗位效益工资制、岗位薪点工资制、岗位等级工资制。”它们的主要特点是对岗不对人。岗位工资制按照一定程序，严格划分岗位，按岗位确定工资;调度的弹性不大，但凡出现员工因认为岗位工资是他们理所当然得到的，认为他们为公司作出的贡献没有得到应有的回报这种情况，岗位工资就难以发挥应有的激励作用。因此必须作出相应的调整。

[162] 正确答案.A

[162] 难易度.易

[162] 选项数.2

[162] A.正确

[162] B.错误

[163] 题型.判断题

[163] 题干.绩效工资制度强调员工的工资调整取决于员工个人、部门、及公司的绩效，以成果与贡献度为评价标准。工资与绩效直接挂钩，强调以目标达成为主要的评价依据，注重结果，认为绩效的差异反映了个人在能力和工作态度上的差异。

[163] 正确答案.A

[163] 难易度.易

[163] 选项数.2

[163] A.正确

[163] B.错误

[164] 题型.判断题

[164] 题干.绩效工资通过调节绩优与绩劣员工的收入，影响员工的心理行为，以刺激员工，从而达到发挥其潜力的目的

[164] 正确答案.A

[164] 难易度.易

[164] 选项数.2

[164] A.正确

[164] B.错误

[165] 题型.判断题

[165] 题干.时候，绩效工资的使用会影响“暂时性”绩劣员工的情绪，甚至会将其淘汰，而这种淘汰会引发企业管理成本的大幅上扬。其次，绩效工资的效果受外界诸多因素制约。

[165] 正确答案.A

[165] 难易度.易

[165] 选项数.2

[165] A.正确

[165] B.错误

[166] 题型.判断题

[166] 题干.技能薪酬制的特点是每人都从最低薪酬出发,按照一定职务的执行能力划分薪酬等级,并以员工工作或考试显示的各种专业知识和技能逐步加薪

[166] 正确答案.A

[166] 难易度.易

[166] 选项数.2

[166] A.正确

[166] B.错误

[167] 题型.单选题

[167] 题干.()强调员工的工资调整取决于员工个人、部门、及公司的绩效,以成果与贡献度为评价标准。

[167] 正确答案.A

[167] 难易度.易

[167] 选项数.4

[167] A.绩效工资制度

[167] B.混合工资制

[167] C.技能薪酬制

[167] D.年功序列薪酬制

[168] 题型.单选题

[168] 题干.()也称结构工资制,是指有几种职能不同的工资结构组成的工资制度。”结构薪酬的设计吸收了能力工资和岗位工资的优

点，对不同工作人员进行科学分类，并加大了工资中活的部分，其各个工资单元分别对应体现劳动结构的不同形态和要素，因而较为全面地反映了按岗位、按技术、按劳分配的原则，对调动职工的积极性、促进企业生产经营的发展和经济效益的提高，在一定时期起到了积极的推动作用。

[168] 正确答案.B

[168] 难易度.易

[168] 选项数.4

[168] A.绩效工资制度

[168] B.混合工资制

[168] C.技能薪酬制

[168] D.年功序列薪酬制

[169] 题型.单选题

[169] 题干.()的特点是每人都从最低薪酬出发，按照一定职务的执行能力划分薪酬等级，并以员工工作或考试显示的各种专业知识和技能逐步加薪。

[169] 正确答案.C

[169] 难易度.易

[169] 选项数.4

[169] A.绩效工资制度

[169] B.混合工资制

[169] C.技能薪酬制

[169] D.年功序列薪酬制

[170] 题型.单选题

[170] 题干.()的特点是企业根据员工在本企业的工作年限、年龄、学历和经历等因素确定薪酬。

[170] 正确答案.D

[170] 难易度.易

- [170] 选项数.4
[170] A.绩效工资制度
[170] B.混合工资制
[170] C.技能薪酬制
[170] D.年功序列薪酬制
-
-

- [173] 题型.简答题
[173] 题干.设计薪酬要遵循五大基本原则是
[173] 正确答案.A
[173] 难易度.中
[173] 选项数.1
[173] A.设计薪酬要遵循五大基本原则：公平性原则、遵守法律原则、效率优先原则、激励限度原则、适应需求原则。
-

- [174] 题型.判断题
[174] 题干.销售管理人员包括销售经理、销售总监等，他们的底薪与业务员的底薪间有一个比例关系，这个比例关系体现的就是岗位间的价值比例。
[174] 正确答案.A
[174] 难易度.易
[174] 选项数.2
[174] A.正确
[174] B.错误
-

- [175] 题型.填空题
[175] 题干.()是指当地最低保障工资
[175] 难易度.易

[175] 选项数.1

[175] A.杠杆工资

[176] 题型.判断题

[176] 题干.业薪酬制度是诱导员工行为因素集合与企业目标体系最佳的连接点，即达到特定的组织目标，员工将会得到相应的奖酬

[176] 正确答案.A

[176] 难易度.易

[176] 选项数.2

[176] A.正确

[176] B.错误

[177] 题型.判断题

[177] 题干.制定健全科学的薪酬制度，是管理中的一项重大决策。因此，需要有一套完整而正规的程序来保证其质量：

[177] 正确答案.A

[177] 难易度.易

[177] 选项数.2

[177] A.正确

[177] B.错误

[178] 题型.判断题

[178] 题干.确定企业薪酬的原则与策略这是企业文化的一部分内容，是以后诸环节的前提，对后者起着重要的指导作用。在此基础上，确定企业的有关分配政策与策略，如分配的原则、拉开差距的标准、薪酬各组成部分的比例等。

[178] 正确答案.A

[178] 难易度.易

[178] 选项数.2

[178] A.正确

[178] B.错误

[179] 题型.判断题

[179] 题干.职位分析是确定薪酬制度的基础。结合企业的经营目标，企业管理层要在业务分析和人员分析的基础上，明确部门职能和职位关系，规范职位体系，编制企业的组织结构系统图。人力资源部和各部门主管合作编写职位说明书。

[179] 正确答案.A

[179] 难易度.易

[179] 选项数.2

[179] A.正确

[179] B.错误

[180] 题型.判断题

[180] 题干.职位评价重在解决薪酬的内部公平性问题。它有两个目的：一是比较企业内部各个职位的相对重要性，得出职位等级序列；二是为进行薪酬调查，建立统一的职位评估标准，消除不同企业间由于职位名称不同，或即使职位名称相同

[180] 正确答案.A

[180] 难易度.易

[180] 选项数.2

[180] A.正确

[180] B.错误

[181] 题型.判断题

[181] 题干.市场薪酬调查重在解决薪酬的外部公平性问题。薪酬调查的对象，最好是选择与自己有竞争关系的企业或同行业的类似企业，重点考虑员工的流失去向和招聘来源。薪酬调查的数据，要有上年度的薪酬增长状况、不同薪酬结构对比、不同职位和不同级别的职

位薪酬数据、奖金和福利状况、长期激励措施以及未来薪酬走势分析等。

[181] 正确答案.A

[181] 难易度.易

[181] 选项数.2

[181] A.正确

[181] B.错误

[182] 题型.判断题

[182] 题干.通过薪酬结构设计为不同的职位确定的薪酬标准，虽然在理论上是可行的，但在实际操作中，若企业中每一职位都有一种独特的薪酬，就会给薪酬的支付和管理造成困难和混乱，也不利于对员工的管理与激励。所以，实际上总是把众多类型的薪酬归并组合成若干等级，如 200 分以下的职位薪酬水平为第一级，200 至 400 分的为第二级，以此类推。

[182] 正确答案.A

[182] 难易度.易

[182] 选项数.2

[182] A.正确

[182] B.错误

[183] 题型.判断题

[183] 题干.薪酬等级数目应视企业的规模和行业的性质而定，其多寡并没有的对的标准。但若级数过少，员工会感到难以晋升，缺少激励效果。相反，若数目过多，会增加管理的困难与费用。

[183] 正确答案.A

[183] 难易度.易

[183] 选项数.2

[183] A.正确

[183] B.错误

[184] 题型.单选题

[184] 题干.职位评价系统的建立一般有()个过程:

[184] 正确答案.C

[184] 难易度.易

[184] 选项数.4

[187] 题型.名词解释

[187] 题干.职位评价

[187] 正确答案.A

[187] 难易度.易

[187] 选项数.1

[187] A.职位评价也称工作评价,就是根据各职位对组织目标的贡献,通过专门的技术和程序对组织中的各个职位的价值进行综合比较,确定组织中各个职位的相对价值差异。

[188] 题型.判断题

[188] 题干.职位评价立足于岗位,从劳动多样性的角度设计薪酬,依靠价值定待遇,使不同职位之间的比较科学化、规范化,让员工相信公司每个职位的价值都反映了该职位对公司的贡献。

[188] 正确答案.A

[188] 难易度.易

[188] 选项数.2

[188] A.正确

[188] B.错误

[189] 题型.判断题

[189] 题干.根据工作分析中的有关信息,形成工作说明和工作规

范。它应简要地说明期望员工做些什么，还应确切地指出员工应该做什么，立怎么做和在什么样的情况下履行职责，具体说，工作说明是提供有关工作的任务、责任和职责的文件，而工作规范是一个人完成工作所必备的知识、技能和能力等基本素质的文件。

[189] 正确答案.A

[189] 难易度.易

[189] 选项数.2

[189] A.正确

[189] B.错误

[190] 题型.简答题

[190] 题干.工作评价有以下作用：

[190] 正确答案.A

[190] 难易度.易

[190] 选项数.1

[190] A. (1) 确认组织的工作结构 (2) 使工作间的联系公平、有序 (3) 开发一个工作价值的等级制度，据此建立工资支付结构 (4) 在企业内部的工作和工资方面取得一致在不断变化的工作环境中，一个适当的职位评价体系是至关重要的。

[194] 题型.单选题

[194] 题干. () 是绩效考评中常用的一种方法。根据工作分析，将被考评岗位的工作内容划分为相互独立的几个模块，在每个模块中用明确的语言描述完成该模块工作需要达到的工作标准。同时，将标准分为几个等级选项，如“优、良、合格、不合格”等

[194] 正确答案.A

[194] 难易度.中

- [194] 选项数.4
 - [194] A.等级评估法
 - [194] B.标考评法
 - [194] C.序列比较法
 - [194] D.相对比较法
-

[195] 题型.单选题

[195] 题干. () 是根据被考评人完成工作目标的情况来进行考核的一种绩效考评方式。

- [195] 正确答案.B
 - [195] 难易度.易
 - [195] 选项数.4
 - [195] A.等级评估法
 - [195] B.标考评法
 - [195] C.序列比较法
 - [195] D.相对比较法
-

[196] 题型.判断题

[196] 题干.分类法、排列法属于定性评估，参照法、评分法和因素比较法属于定量评估。

- [196] 正确答案.A
 - [196] 难易度.易
 - [196] 选项数.2
 - [196] A.正确
 - [196] B.错误
-

[197] 题型.判断题

[197] 题干.人力资源管理师职位评估标准是指由有关部门对职位评估的方法、指标及指标体系等方面所做的统一规定。

- [197] 正确答案.A

[197] 难易度.易

[197] 选项数.2

[197] A.正确

[197] B.错误

[198] 题型.判断题

[198] 题干.人力资源管理师职位评估标准是指由有关部门对职位评估的方法、指标及指标体系等方面所做的统一规定。职位评估标准是指由有关部门对职位评估的方法、指标及指标体系等方面所做的统一规定。它包括评价指标标准和评价技术方法标准

[198] 正确答案.A

[198] 难易度.易

[198] 选项数.2

[198] A.正确

[198] B.错误

[199] 题型.判断题

[199] 题干.任何同类事物之间的比较都必须建立在统一的标准基础上，以保证评价工作的正确性和评价结果的可比性。因此，职位评估也必须采用统一的标准进行评价。

[199] 正确答案.A

[199] 难易度.易

[199] 选项数.2

[199] A.正确

[199] B.错误

[200] 题型.填空题

[200] 题干.()是在工作说明及工作规范的基础上，决定一项工作与其他工作的相对价值的系统过程，它同时是经济报偿系统的一部分。

[200] 难易度.易

[200] 选项数.1

[200] A.工作评价
