

# 2017年5月二级人力资源管理师(理论知识) 考试真题及解析

- 社会主义职业道德的核心是()。

- (1) A. 为人民服务  
B. 爱岗敬业  
C. 遵纪守法  
D. 构建和谐社会

试题答案

A

试题解析

- 某员工将一块青铜塑造成门锁柄,所得价值为 21 美元,又将其塑造成一件工艺品,所得价值为 28 万美元,其中所体现的是()

- (2) A. 诚信品质  
B. 金钱至上  
C. 合作意识  
D. 创新精神

试题答案

D

试题解析

- 在中国传统儒家道德思想中,处于核心地位的范畴是()

- (3) A. "礼"  
B. "仁"  
C. "态"  
D. "气"

试题答案

B

试题解析

- 加强社会主义职业道德建设,从业人员要牢固树立时代精神,时代精神的核心是()

- (4) A. 爱国主义  
B. 社会主义荣辱观  
C. 改革创新  
D. 崇尚科学

试题答案

C

试题解析

- 按照美国学者詹姆斯·H·罗宾斯的说法,所谓“敬业”就是()

- (5) A. 拿多少钱,干多少活  
B. 不过多地索取公司的报酬  
C. 始终在一个岗位上干工作,不“跳槽”  
D. 尊敬、尊崇自己的职业,甚至对职业怀有敬畏态度

试题答案

D

试题解析

- 一个能力强的员工可以带 10 个人,一个能力更强的人可以带 100 个人,但假如没有数字中的权数“1”,那么,能力再强也无法带领一个人。从职业道德的角度来说,与这句话意思相近的选项是()。

- (6) A. 海纳百川,有容乃大  
B. 民为邦本,本固宁  
C. 才者,德之资也;德者,才之帅也  
D. 不义且富贵,于我如浮云

试题答案

C

试题解析

- 职业化的中间层次是()

- (7) A. 职业化习  
B. 职业化技能  
C. 职业化语言  
D. 职业化理想

试题答案

B

试题解析

- 孔子曾说过,君子“敬于事而慎于言”,其含义是()。

- (8) A. 谨慎言语,不要因夸口而失信  
B. 言多有失,少说为佳  
C. 想明白了事情的原委,然后再去行动  
D. 明白了事情的原委,然后再去行动

试题答案

A

试题解析

- 在商品市场中,()是商品和服务的供给者。

- (9) A. 企业  
B. 市场  
C. 劳动者  
D. 居民户

试题答案

A

**试题解析**

在商品市场中,居民户是供给者,居民户向企业支付货币,交换商品和服务。

- 因就业岗位变换形成的失业是( )。

- (10) A. 季节性失业  
B. 结构性失业  
C. 摩擦性失业  
D. 技术性失业

**试题答案**

C

**试题解析**

劳动者进入劳动力市场寻找工作直至获得就业岗位时产生的时间滞差,以及劳动者在就业岗位之间的变换所形成的失业,称为摩擦性失业。

- 下面关于劳动法的监督检查制度的表述,正确的是( )。

- (11) A. 它规定了劳动关系的调整规则  
B. 它规定了劳动关系的运行规则  
C. 它规定了劳动关系的全部内容  
D. 它规定了实现和保证各项劳动法律制度实施的手段

**试题答案**

D

**试题解析**

劳动法的监督检查制度主要是规定以何种手段实现和保证各项劳动法律制度的实施。劳动监督检查制度是实施劳动监督检查的职权划分和行为规则。

- 制定企业计划的原则不包括( )。

- (12) A. 可行性与创造性相结合  
B. 短期计划和长期计划相结合  
C. 稳定性与灵活性相结合  
D. 战略计划与战术计划相结合

试题答案

D

试题解析

制定企业计划的原则有:(1)可行性与创造性相结合的原则;(2)短期计划和长期计划相结合的原则;(3)稳定性与灵活性相结合的原则

- 满足权利需要的行为不包括()

- (13) A. 对资源进行控制  
B. 解决复杂问题  
C. 控制他人和活动  
D. 战胜对手或敌人

试题答案

B

试题解析

满足权力需要的行为有影响他人并改变他们的态度和行为、控制他人和活动、占据一个高于别人的权威性的位置、对资源进行控制、战胜对手或敌人。

- 人力资源开发不包括()。

- (14) A. 制度开发  
B. 环境开发  
C. 心理开发  
D. 生理开发

试题答案

A

试题解析

人力资源开发的理论体系包括了人力资源的心理开发、生理开发、伦理开发、智力开发、技能开发和环境开发。

- ( )以行为科学为理论依据,强调人的因素,从组织行为学的角度来研究组织结构。

- (15) A. 现代组织理论  
B. 近代组织理论  
C. 当代组织理论  
D. 古典组织理论

**试题答案**

B

**试题解析**

代组织理论以行为科学为理论依据,甚至作为行为科学的一部分而存在,它着重强调人的因素,从组织行为的角度来研究组织结构。

- 网络型组织与一般流程型组织不同,它是一种( )组织。

- (16) A. 利润驱动型  
B. 产品竞争型  
C. 市场驱动型  
D. 消费导向型

**试题答案**

C

**试题解析**

网络型组织与一般流程型组织相比,它具有以下特点:

- (1) 有更大的灵活性,是一种市场驱动型组织;
- (2) 组织结构扁平化;
- (3) 流程的动态化特征更为明显,能够实现对市场的敏捷响应;
- (4) 具有突出企业自身的核心能力;
- (5) 工作地点离化,能够充分利用外部人力、物力、财力资源,实现成本共担,降低生产成本;
- (6) 企业之间是为了完成一定的目标而结成的一种短暂的动态联盟;
- (7) 企业的核心能力得到最大限度的发挥,从而拥有得天独厚的竞争优势;
- (8) 企业规模小型化趋势更为明显;(9)要求有更为完善的网络技术

- 组织结构诊断的基本内容与程序(1)组织结构分析;(2)组织结构调查;(3)组织关系分析;(4)组织决策分析。下面正确的排序是( )

- (17) A. (1)(2)(3)(4)  
B.(2)(4)(3)(1)  
C.(2)(1)(3)(4)  
D.(2)(1)(4)(3)

**试题答案**

D

**试题解析**

组织结构诊断的基本内容与程序是组织结构调查、组织结构分析、组织决策分析、组织关系分析。

- 工作岗位设计的基本原则不包括()

- (18) A. 先进科学可行  
B.合理分工协作  
C.责权利相对应  
D.明确任务目标

**试题答案**

A

**试题解析**

工作岗位设计的基本原则包括:

- (1)明确任务目标的原则;
- (2)合理分工协作的原则;
- (3)责权利相对应的原则

- 下列关于岗位设计的方法研究技术的表述,正确的是()。

- (19) A. 流线图记录了生产工艺加工的确切情况  
B.流线图分为单柱型和多栏型  
C.作业程序图是分析生产程序的工具之一  
D.流程图用平面图或立体图来显示产品加工制作的全过程

**试题答案**

C

**试题解析**

作业程序图是分析生产程序的工具之一,它记录了生产工艺加工的确切情况,可为岗位劳动定额标准的制定提供依据。流程图按照表示方式的不同可分为单柱型和多栏型。流程图是用平面图或立体图来显示产品加工制作的全过程。

- 人力资源规划的核心内容不包括( )。

- (20) A. 人力资源供给预测  
B. 人力资源计划与修正  
C. 人力资源需求预测  
D. 人力资源供需综合平衡

#### 试题答案

B

#### 试题解析

狭义的人力资源规划即企业的各类人员规划,作为人力资源管理的一项基础性活动,其核心部分包括:人力资源需求预测、人力资源供给预测及供需综合平衡三项工作。

- 企业在预测 2017 年人力资源需求时,下列资料中,( )最具参考价值。

- (21) A. 该企业 2016 年度核心员工流失率  
B. 该企业 2016 年度人工成本统计情况  
C. 2016 年度当地、劳动力市场的供求状况  
D. 2016 年度竞争对手的平均工资水平

#### 试题答案

B

#### 试题解析

针对人员需求预测,可以设计以下几类调查表:企业产品产量、工业总产值、税金、利润、销售收入、资产、能源消耗量调查表;预测期企业产量、产值、销售收入、利小润调查表;企业总成本和人工成本统计表;企业投资情况调查表;新产品研发项目情况调查表;企业人员数量、结构统计表,等等。

- ( )根据计划期内任务总量与劳动定额标准和劳动生产率系数,计算出企业生产岗位人员的需求量。

- (22) A. 比例定员法  
B. 劳动效率定员法



- C. 计量经济模型
- D. 劳动定额分析法

**试题答案**

D

**试题解析**

劳动定额分析法是通过对作业过程、操作方法等进行系统全面的观察和技术分析,应用方法研究、动作研究的基本原理,在操作方法合理化的基础上,测算出某项作业的标准时间,然后赋予必要的技术组织,准备与结束、疲劳与生理需要等宽放时间之后,制定出企业工时定额标准。最后,再以劳动定额以及劳动生产率变动系数,核算出企业一线生产岗位的定员人数。

- 下列关于企业制度化管理的表述,不正确的是()

- (23)
- A. 遵循效率优先的原则
  - B. 遵循因事设人的原则
  - C. 管理人员所拥有的权力受严格的限制
  - D. 每个管理者都拥有执行自己职能所必要的权力

**试题答案**

A

**试题解析**

管理人员在实施管理时有三个特点:一是根据因事设人的原则,每个管理人员只负责特定的工作;二是每个管理者均拥有执行自己职能所必要的权力;三是管理人员所拥有的权力要受到严格的限制,要服从有关章程和制度的规定。这些规定不受个人情感的影响,普遍适用于所有情况和所有的人。

- 下列关于选拔性素质测评的表述,正确的是()

- (24)
- A. 强调测评无区分功能
  - B. 强调定性描述测评结果
  - C. 测评标准要尽可能精确
  - D. 测评标准应具有弹性

**试题答案**

C

**试题解析**

选拔性测评是指以选拔优秀员工为目的的测评,其主要特点是:

- (1)强调测评的区分功能;
- (2)测评标准刚性生强,即测评标准应该精确,不能使人含糊不解;
- (3)测评过程强调客观性;
- (4)测评指标具有灵活性;
- (5)结果体现为分数或等级。

- 在员工素质测评中,( )是对素质行为特征或表现的范围、强度和频率的规定。

- (25) A. 标记  
B. 标度  
C. 标准  
D. 标志

**试题答案**

B

**试题解析**

所谓标度,即对标准的外在形式划分,常常表现为对素质行为特征或表现的范围、强度和频率的规定。

- 在员工素质测评中,( )是对素质行为特征或表现的范围、强度和频率的规定。

- (26) A. 标记  
B. 标度  
C. 标准  
D. 标志

**试题答案**

B

**试题解析**

所谓标度,即对标准的外在形式划分,常常表现为对素质行为特征或表现的范围、强度和频率的规定。

- 在员工素质测评标准体系的纵向结构要素中,( )是对测评内容的明确规定。

- (27) A. 测评对象  
B. 测评主体  
C. 测评指标  
D. 测评目标

**试题答案**

D

**试题解析**

测评内容、测评目标和测评指标共同构成了测评与选拔标准体系的纵向结构。测评内容是测评所指向的具体对象与范围测评目标是对测评内容的明确规定,测评指标则是对测评目标的具体分解

- 在员工素质测评中,( )是先定性描述再定量刻画的量化形式。

- (28) A. 次量化  
B. 二次量化  
C. 类别量化  
D. 模糊量

**试题答案**

B

**试题解析**

二次量化即指对素质测评的对象进行间接的定量刻画,即先定性描述后再定量刻画的量化形式。一次量化是指对素质测评的对象直接的定量刻画。

- 某主管总是给自己的助手打高分,给其他人员打低分,这属于测评的()

- (29) A. 首因效应  
B. 近因效应  
C. 感情效应  
D. 晕轮效应

**试题答案**

C

**试题解析**

测评人员和被测对象之间的关系,也是影响测评结果的重要原因。如果两者关系好,测评得分会较高;反之亦然。给自己的助手打高分,给其他人员打低分,这属于感情效应。

- 下列关于面试的说法,不正确的是()

- (30) 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  
D. 面试具有明确的目的性

**试题答案**

A

**试题解析**

面试的特点有:

- (1)以谈话和观察为主要工具;
- (2)面试是一个双向沟通的过程;
- (3)面试具有明确的目的性;
- (4)面试是按照预先设计的程序进行的;
- (5)面试考官与应聘者在面试过程中的地位是不平等的。

- 合格的面试考官不应该有的行为是()。

- (31) A. 面试前做好充分准备  
B. 尽量创造和谐的氛围  
C. 面试过程中要善于察言观色  
D. 努力营造高压的面试氛围

**试题答案**

D

**试题解析**

面试的实施技巧有:充分准备;灵活提问,在面试过程中,应察言观色,尽量创造和谐自然的环境;多听少说;善于提取要点;进行阶段性总结;排除各种干扰;不要带有个人偏见;在倾听时注意思考;注意肢体语言沟通。

- 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()。

- (32) A. 招聘岗位的资深任职人员  
B. 企业优秀员工代表  
C. 人力资源管理人員  
D. 招聘岗位所在部門的主管

**试题答案**

B

**试题解析**

测评小组应包含公司高层管理人员、人力资源管理人員、招聘岗位所在部門的主管、招聘岗位的资深任职者。

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

- (33) A. 60  
B. 120  
C. 90  
D. 150

**试题答案**

C

**试题解析**

无领导小组讨论如果被测评者人数为 7 人左右,讨论时间一般应控制在一个半小时以内(人数加减则时间也要相应地加减)。

- ( )是联系整体培训规划和部门培训规划的关键。

- (34) A. 员工培训开发管理规划  
B. 员工长期培训开发规划  
C. 员工培训开发战略规划  
D. 战略导向的全局性培训规划

**试题答案**

A

**试题解析**

员工培训开发管理规划,即培训管理者为实现整体规划而制定的支持性规划。它是联系整体培训规划和部门培训规划的关键。

- ( )使培训计划中的每项工作都有具体的责任人、执行人。

- (35) A. 培训规划体系  
B. 培训组织体系  
C. 培训开评估体系  
D. 培训管理控制体系

**试题答案**

D

**试题解析**

建立培训管理控制体系,就是使计划中的每项培训工作都有具体的责任人、执行人。

- 培训的( )是以特定的行为术语,如“分析”“应用”“评价”等各类认知指标,对培训目标作出界定。

- (36) A. 课程内容  
B. 课程目标  
C. 课程评价  
D. 课程教材

**试题答案**

B

**试题解析**

在课程设计中,课程的目标是通过联系课程内容,以特定的行为术语作出表述,如采用“记住”“了解”“掌握”等一般认知指标;“分析”“应用”“评价”等较高级的认知指标;以及“价值”“信念”和“态度”等情感性指标,对培训目标作出界定。

- ( )课程设计的主要目的是解决“适”的问题,即要适应外部环境变化。

- (37) A. 思维培训  
B. 知识培训  
C. 观念培训  
D. 技能培训

**试题答案**

C

**试题解析**

观念培训的主要任务是使参训者持有的与外界环境不适应的观念得到改变。课程设计的主要目标是要解决“适”的问题。

- 培训课程系列计划以( )为导向,将看似独立的相关课程联系到一起。

- (38) A. 培训目标  
B. 培训需求  
C. 培训战略  
D. 培训任务

**试题答案**

A

**试题解析**

培训课程系列计划以目标为导向,将看似独立的相关课程联系在一起,即把所有的课程目标都集中到一个学习方向上。

- 管理培训体系设计的原则,不包括( )

- (39) A. 战略性原则  
B. 差异性原则  
C. 有效性原则  
D. 计划性原则

**试题答案**

B

**试题解析**

管理培训体系设计的原则包括战略性原则、有效性原则、计划性原则、规范性原则、持续性原则、实用性原则。

- ( )的首要工作是组织好部门员工实施项目任务和协调上下左右的关系。

- (40) A. 基层管理人员

- B.中层管理人员
- C.高层管理人员
- D.一线工作人员

**试题答案**

B

**试题解析**

中层管理人员的首要工作是组织好部门员工实施项目任务和协调上下左右的关系;高层管理人员首要的工作是及时发现问题和正确决策;基层管理人员的首要任务是利用自己丰富的工程知识和经验完成好上级交办的任务。

- 下列关于培训评估的表述,正确的是( )。

- (41) A. 是可有可无的环节  
B.只在培训结束时进行评估  
C.可选用单一的定性或定量评估方法  
D.是对整个培训活动实施成效的评价和总结

**试题答案**

D

**试题解析**

培训评估是对整个培训活动实施成效的评价和总结,在现代培训管理中占有非常重要的地位贯穿于培训整个过程,起着承上启下的关键性作用。在评估方法的选择上,应避免单一的定性或定量考核。

- 培训的( )是指受训者对培训项目的感性认识,包括对培训设施、培训师和培训内容的感觉。

- (42) A. 绩效成果  
B.认知成果  
C.反应成果  
D.技能成果

**试题答案**

C

**试题解析**



反应成果是情感成果的一种具体类型,它是指受训者对培训项目的感性认识,包括对设施、培训师和培训内容的感觉。

- ( )可以说明员工在某一方面的表现,以及完成工作任务的方式。

- (43) A. 行为过程型指标  
B. 品质特征型指标  
C. 工作结果型指标  
D. 工作态度型指标

**试题答案**

A

**试题解析**

行为过程型的绩效考评指标可以说明员工在某个方面是如何表现的,他们又是采用什么样方式方法完成本职工作任务的。

- 绩效考评标准主要由( )构成。

- (44) A. 标志和尺度  
B. 标志和标度  
C. 指标和数值  
D. 指标和标度

**试题答案**

B

**试题解析**

绩效考评标准主要由标志和标度两部分构成。

- 战略导向的 KPI 体系更加强调对员工的( )

- (45) A. 心理激励  
B. 培训激励  
C. 目标激励  
D. 行为激励

**试题答案**

D

**试题解析**

战略导向的 KPI 体系更加强调对员工的行为激励,最大限度地发员工的斗志,调动全员的积极性、主动性和创造性。

- ( ) 绩效指标的考评标准通常是一个范围,即上限和下限。

- (46) A. 描述性  
B. 目标性  
C. 数量化  
D. 质量化

**试题答案**

C

**试题解析**

对于数量化的绩效指标,设定的考评标准通常是一个范围,如果被考评者的绩效表现超出标准的上限,则说明被考评者做出期望平的卓越绩效;如果被考评者的绩效表现低于标准的下限,则表明被考评者存在明显的不足和缺陷,需要加以改进。

- 下面关于一对一会面式绩效沟通的表述,不正确的是( )。

- (47) A. 与书面报告不同,其主要缺陷是涉及的信息仅在两人之间共享  
B. 在面谈的最后留出足够的时间让员工有机会表达他的意见和观点  
C. 在每次会面的开始,管理者应该让员工了解面谈的目的和重点  
D. 大多数管理者都会犯的一个错误就是过多地教训而忘记倾听

**试题答案**

A

**试题解析**

在每次一对一会面的开始,管理者应该让员工解这次面谈的目的和重点。大多数管理者都会犯的一个错误就是过多地教训而忘记倾听。管理者应该在面谈的最后留出足够的时间让员工有机会说说他想说的问题。不论是书面报告还是一对一的双方会谈,一个共同的缺陷就是涉及的信息只在两个人之间共享。

- ( ) 不属于结果导向型绩效考评方法。

- (48) A. 短文法  
B. 排列法  
C. 劳动定额法  
D. 成绩记录法

**试题答案**

B

**试题解析**

结果导向型的绩效考评方法主要有目标管理法、绩效标准法、短文法、直接指标法、成绩记录法和劳动定额法。

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

- (49) A. 初次效应  
B. 近期效应  
C. 后维效应  
D. 优先效应

**试题答案**

D

**试题解析**

优先效应是指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作出的总评价,以前期的部分信息替代全期的全部信息,从而出现了以偏概全的考评偏差。

- 下列关于 360 度考评的表述,正确的是( )

- (50) A. 以工作产出为导向  
B. 不利于强化企业的核心价值观  
C. 具有全方位、多角度的特点  
D. 阻碍管理者与员工的双向交流

**试题答案**

C

**试题解析**

360度考评具有全方位、多角度的特点。360度考评方法考虑的不仅仅是工作产出,还考虑深层次的胜任特征。360度考评有助于强化企业的核心价值观,加强了管理者与组织员工的双向交流。

- ( )绩效面谈为下属提供了参与考评以及与上级主管进行交流的机会,特别是员工在受到挫折时,有助于减少或消除员工的不良情绪。

- (51) A. 双向倾听式  
B. 综合式  
C. 解决问题式  
D. 单向劝

**试题答案**

A

**试题解析**

双向倾听式绩效面谈为下属提供了一次参与考评以及与上级主管进行交流的机会。采用这种方式,可以在员工受到挫折时,有助于减少或消除员工的不良情绪。

- 下列关于政府薪酬数据的表述,不正确的是( )。

- (52) A. 分类细致,包括企业类型、岗位类型等诸多细类  
B. 数据处理的方法精细复杂,误差的可能性小  
C. 涵盖的范围广,可涵盖多种行业的不同岗位  
D. 数据来源比较规范可举,具有很强的可比性

**试题答案**

B

**试题解析**

政府薪酬数据的优点有:

- (1)数据涵盖的范围广:可以涵盖多个城市、多种企业类型、多种行业不同职位的薪酬数据;
- (2)内容分类细致:分类标准除了地区、行业和岗位外,还包括企业类型,所有制类型,劳动者的年龄、工龄、性别和学历等诸多细类;
- (3)各部门可比性强;
- (4)数据来源规范,结果可靠。缺点是数据的处理方法简单,没有做进一步的统计分析。

- 百分位法将岗位薪酬调查数据从低到高排列,分为( )组

- (53) A. 4  
B.5  
C.10  
D.20

**试题答案**

C

**试题解析**

所谓百分位法,首先将某种岗位的所有薪酬调查数据从低到高排列,划分为 10 组,每组中所包括的样本数分别为企业调查总数的 10%;在百分位中的第 5 个小组中的最后一个数据必然是所有数据的中值,可以用它来近似地代表当前市场上的平均薪酬水平是由工作性质和基本特征相似相近,而责任大小、任务轻重、繁简难易程度和要求不同的岗位所构成的岗位序列。

- ( )是由工作性质和基本特征相似相近,而责任大小、任务轻重、繁简难易程度和要求不同的岗位所构成的岗位序列。

- (54) A. 职系  
B.职组  
C.职等  
D.职门

**试题答案**

A

**试题解析**

职系是由工作性质和基本特征相似相近,而任务轻重、责任大小、繁简难易程度和要求不同的岗位所构成的岗位序列。

- 岗位评价要素的特点,不包括( )

- (55) A. 共通性  
B.可衡量性  
C.可观察性  
D.显著性

**试题答案**

D

**试题解析**

所选用的岗位评价要素,应该能够适用组织中的全部岗位或大部分岗位,或某一类岗位,即应具有共通性。而且这些因素在意义上不能重叠,参与岗位评价与分类的有关人员也必须了解并掌握这些因素的重要性。最后各因素必须是可观察到的,可以衡量。

- ( )需要企业营造一种比较开放的、有利于员工参与的企业文化。

- (56) A. 计件薪酬制  
B. 技能薪酬制  
C. 组合薪酬制  
D. 计时薪酬制

**试题答案**

B

**试题解析**

技能薪酬要求企业要有一种比较开放的、有利于员工参与的企业文化,这样才能保证企业充分利用员工的新技术和新知识。

- 经营者年薪制的基本薪酬,一般是按 ( ) 支付。

- (57) A. 周  
B. 月  
C. 季  
D. 年

**试题答案**

D

**试题解析**

经营者年薪制是指以企业的一个经济核算年度(通常为一年)为时间单位确定经营者的基本薪酬,并根据其年终经营成果确定其效益收入(可变薪酬)的一种薪酬制度。

- 下列关于以工作为导向的薪酬结构的表述,不正确的是( )。

- (58) A. 有利于激发企业员工的工作热忱和责任心  
B. 岗位薪酬制和职务薪酬制是它的主要形式  
C. 能反映员工的责任心、知识和技能的差别  
D. 员工的薪酬取决于所在岗位的性质和特征

**试题答案**

C

**试题解析**

以工作为导向的薪酬结构,其特点是员工的薪酬主要根据其所担任的岗位(或职位)的重要程度、任职要求的高低以及劳动环境对员工的影响等来决定。薪酬随着岗位(或职位)的变化而变化,岗位薪酬制、职务薪酬制等都属于这种薪酬结构。以工作为导向的薪酬结构有利于激发员工的工作热忱和责任心,缺点是无法反映在同一岗位上工作的员工因技术、能力和责任心不同而引起的贡献差别。

- 岗位不同,薪酬结构会有所不同。( )的浮动薪酬应占较大比重.

- (59) A. 高级管理人员  
B. 普通员工  
C. 专业技术人员  
D. 一般管理人员

**试题答案**

A

**试题解析**

不同薪酬水平的员工薪酬结构比例也应有所不同,如高级管理人员由于其工作的成果对企业影响较大,其劳动绩效基本可以自己控制,所以在其薪酬结构中浮动薪酬应占较大比重。

- 企业年金适用于( )

- (60) A. 新进员工  
B. 试用期满的员工  
C. 临时员工  
D. 全体员工

**试题答案**

B

**试题解析**

企业年金是指企业及其员工在依法参加基本养老保险的基础上,自愿建立的补充养老保险制度。企业年金适用于企业试用期满的员工。

- 劳务派遣协议规定了()的权利义务,从而使双方建立起民事法律关系。

- (61) A. 劳务中介机构与用工单位  
B. 劳务用工单位与劳动者  
C. 劳务派遣单位与劳动者  
D. 劳务派遣单位与用工单位

**试题答案**

D

**试题解析**

劳务派遣协议规定了劳务派遣机构与用工单位双方的权利义务,从而使劳务派遣机构与用工单位建立起民事法律关系。

- 劳务派遣单位违反法律规定,未经许可擅自经营劳务派遣业务的,由劳动没收违法所得,并处违法所得( )的罚款。

- (62) A. 1 倍以上  
B. 3 倍以上  
C. 1 倍以上 3 倍以下  
D. 1 倍以上 5 倍以下

**试题答案**

D

**试题解析**

劳务派遣单位违反法律规定,未经许可,擅自经营劳务派遣业务的,由劳动行政部门责令停止违法行为,没收违法所得,并处违法所得 1 倍以上 5 倍以下的罚款;没有违法所得的,可以处 5 万元以下的罚款。



- 制定工资指导线水平应考虑的因素不包括()

- (63) A. 社会劳动生产率  
B. 劳动力市场价格  
C. 企业经营状况  
D. 人工成本水平

**试题答案**

C

**试题解析**

工资指导线水平的制定应密切结合当地的宏观经济状况,综合考虑地区年度经济增长率、社会劳动生产率、城镇居民消费价格指数、城镇就业状况、劳动力市场价格、人工成本水平和对外贸易状况等相关因素制定。

- 工资集体协商开始前( )内,协商双方应提供与工资集体协商有关的真实情况和资料。

- (64) A. 5日  
B. 7日  
C. 10日  
D. 15日

**试题答案**

A

**试题解析**

在不违反有关法律、法规的前提下,协商双方有义务按照对方的要求,在协商开始前5日内,提供与工资集体协商有关的真实情况和资料。

- 在安全生产责任制中,( )对本单位安全卫生负有全面责任。

- (65) A. 分管安全卫生的负责人  
B. 企业法定代表人  
C. 总工程师  
D. 工人

**试题答案**

B

**试题解析**

企业法定代表人对本单位安全卫生负全面责任,分管安全卫生的负责人和专职人员对安全卫生负直接责任,总工程师负安全卫生技术领导责任,各职能部门、各级生产组织负责人在各自分管的工作范围内对安全卫生负责,工人在各自的岗位上承担严格遵守劳动安全技术规程的义务。

- ( )是企业劳动安全卫生保护工作的职业道德行为准则。

- (66) A. 安全第一、预防为主、及时报告  
B. 安全第一、预防为主、以人为本  
C. 预防为主、防重于治、以人为本  
D. 安全第一、及时报告、以人为本

**试题答案**

B

**试题解析**

安全第一、预防为主、以人为本成为企业所有员工在劳动安全卫生保护工作中的职业道德行为准则。它可以规范、引导企业员工的劳动行为和管理行为向着正确的方向发展。

- 当事人因主张有待确定的权利和义务所发生的争议,属于( )。

- (67) A. 个别争议  
B. 权利争议  
C. 集体争议  
D. 利益争议

**试题答案**

D

**试题解析**

利益争议是指当事人因主张有待确定的权利和义务所发生的争议。

- 劳动争议仲裁委员会的成员不包括( )。

- (68) A. 用人单位代表  
B. 同级工会代表  
C. 劳动者代表  
D. 劳动行政部门代表

试题答案

C

试题解析

劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表和用人单位方面的代表组成。

- 作为职业道德规范,“诚信”的特征有()

- (69) A. 止损性  
B. 智慧性  
C. 资质性  
D. 通识性

试题答案

ABCD

试题解析

- 下列关于“职业纪律”的说法中,正确的有()

- (70) A. 严守职业纪律是职业成功与发展的基础  
B. 遵守职业纪律会抑制人们的思维活力  
C. 企业具有良好的执行力靠的是纪律  
D. 当纪律与自由发生冲突时,首先要选择自由

试题答案

AC

试题解析

- 社会主义职业道德的特征有()

- (71) A. 阶级性与人民性的统一  
B. 继承性与创造性的统一  
C. 理论性与自觉性的统一

D.先进性与广泛性的统一

试题答案

ABD

试题解析

● 经营者违背《中华人民共和国反不正当竞争法》规定的做法有()

- (72) A. 处理有效期即将到期的商品或者其他积压的商品  
B.使用与知名商品近似的名称、包装、装潢  
C.采取抽奖式的有奖销售,最高奖的金额为 3000 元  
D.通过给予对方单位某技术人员提成的方式换取他手里的技术资料

试题答案

BD

试题解析

● 下列关于“奉献”的说法中,正确的有()

- (73) A. 为人民服务是奉献的落脚点  
B.全力以赴是奉献的基本要求  
C.奉献就是把职业作为事业来做  
D.奉献是企业立足社会的道德资本

试题答案

ABCD

试题解析

● 作为道德规范的“诚信”,其中“诚”的意思有()

- (74) A. 要赤诚,勿需隐含智慧  
B.“天道”的真实反应  
C.尊重事实和忠实本心的待人对物的态度  
D.自然万物的客观实在性

试题答案

BCD

试题解析

- 关于“节约能源”的说法中,正确的有()

- (75) A. 企业应当根据规定配备能源计量器具,加强能源计量管理  
B. 经有关部门鉴定批准的节能新产品,按照相关规定长期免征产品税、增值税  
C. 严格控制柴油发电机组用油  
D. 企业应当把各种能源消耗定额分配到车间、班组、机台

试题答案

ACD

试题解析

- 职业活动内在的道德准则有()

- (76) A. 忠诚  
B. 审慎  
C. 勤勉  
D. 自律

试题答案

ABC

试题解析

- 根据单位时间标准的不同,工资率可分为()

- (77) A. 日工资率  
B. 货币工资率  
C. 小时工资率  
D. 计件工资率  
E. 计时工资率

**试题答案**

AC

**试题解析**

所谓工资率,是指单位时间的劳动价格。根据单位时间标准的不同,可分为小时工资率、日工资率等。

- 劳动标准制度包括()。

- (78) A. 正员标准制度  
B. 工作时间制度  
C. 职业标准制度  
D. 工资制度  
E. 劳动安全卫生标准真丢

**试题答案**

BDE

**试题解析**

劳动标准制度包括工作时间制度、工资制度、劳动安全卫生标准制度。

- 常见的成本导向定价方法包括( )。

- (79) A. 成本加成定价法  
B. 盈亏平衡定价法  
C. 目标收益定价法  
D. 边际成本定价法  
E. 随行就市定价法

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

常用的成本导向定价法包括成本加成定价法、盈亏平衡定价法、目标收益定价法和边际成本定价法。

- 心理测验的技术标准包括( )。

- (80) A. 信度  
B. 效度  
C. 难度  
D. 标准化  
E. 灵敏度

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

心理测验的技术标准包括信度、效度、难度和标准化。

- 矩阵制组织结构的优点包括( )

- (81) A. 可以随时组建、重建和解散团队,提高组织灵活性  
B. 有利于加强各职能部门间的沟通协作,及时解决问题  
C. 能解决组织结构相对稳定和管理任务多变之间的矛盾  
D. 对于高层管理者而言,矩阵制是种有效的集权工具  
E. 将不同部门专业人员集中在一起,使其学到更多技能

**试题答案**

ABCE

**试题解析**

矩阵制组织结构的主要优点是将企业横向联系和纵向联系较好地结合起来,有利于加强各职能部门间的沟通、协作和配合,及时解决问题;提高了组织的灵活性,可以随时组建、重建和解散团队,能在不增加机构设置和人员编制的前提下,充分利用组织的人力资源;将不同部门专业人员集中在一起,使员工有机会学到更多的技能;能较好地解决组织结构相对稳定和管理任务多变之间的矛盾,使一些临时性的、跨部门工作的执行变得不再困难;为企业综合管理与专业管理的结合提供了一种新组织形式,对于高层管理者而言,矩阵制组织结构是一种有效的分权工具;由于项目团队成员享有较高的决策权,因而团队成员对组织的承诺水平以及组织对团队成员的激励水平均较高。

- 企业组织发展的战略主要有( )

- (82) A. 扩大地区战略  
B. 纵向整合战略

- C.多种经营战略
- D.增大数量战略
- E.优质创新战略

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

企业组织发展的主要战略有增大数量战略、扩大地区战略、纵向整合战略,多种经营战略。

- 在进行岗位设计时,必须首先明确岗位的()

- (83) A. 任职资格
- B.利益
  - C.权限
  - D.所受监督
  - E.责任

**试题答案**

BCE

**试题解析**

在进行工作岗位设计时,必须首先明确每一岗位的责任、权限和利益,岗位责任是任职者应尽的义务,而与之对应的岗位权限是赋予岗位员工应有的对人、财、物的各种支配、使用调动权,权力是保证岗位运行顺畅的工具,利益是驱使岗位员工更好完成任务的动力。

- 人员培训开发计划的具体内容有()。

- (84) A. 培训的内容
- B.受训人员的资格
  - C.培训的目标
  - D.培训费用的预算
  - E.受训人员的数量

**试题答案**

ACDE



**试题解析**

人员培训研开发计划的具体内容包括:受训人员的数量、培训的目标、培训的方式方法、培训的内容、培训费用的预算等。

- 竞争五要素分析法的分析内容答包括( )。

- (85) A. 顾客群  
B. 供应商  
C. 竞争策略  
D. 新加入竞争者  
E. 自己产品的替代品

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**

竞争五要素分析法包括:对新加入竞争者的分析、对竞争策略的分析、对自己产品替代品的分析、对顾客群的分析、对供应商的分析。

- 影响企业外部人员供给的人口因素包括( )

- (86) A. 民族策略  
B. 人口规模  
C. 人口年龄结构  
D. 人口素质结构  
E. 劳动力参与率

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

人口现状直接决定了企业现有外部人力供给状况,其主要因素包括人口规模、人口年龄和素质结构、现有的劳动力参与率等。

- 考核性素质测评的主要特点是( )

- (87) A. 测评结果不公开  
B. 具有较强的概括性

- C.测评标准刚性强
- D.具有较强的系统性
- E.结果要求有较高信度和效度

**试题答案**

BD

**试题解析**

考核性测评的主要特点是概况性强和结果要求有较高的信度与效度。

- 美国教育学家布卢姆提出了教育认知目标分类学,把认知目标由低到高分若干层次,包括( )

- (88)
- A. 应用
  - B.比较
  - C.理解
  - D.分析
  - E.记忆

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

教育认知目标分类学把认知目标由低到高分六个层次,包括记忆、理解、应用、分析、综合、评价。

- 处理员工素质测评结果的常用方法有( )。

- (89)
- A. 相关分析
  - B.集中趋势分析
  - C.离散趋势分析
  - D.外推趋势分析
  - E.因素分析

**试题答案**

ABCE

**试题解析**

员工素质测评结果处理的常用数理统计方法有集中趋势分析、离散趋势分析、相关分析、因素分析。

- 面试根据进程不同可分为()

- (90) A. 一次性面试  
B. 小组面试  
C. 单独面试  
D. 团体面试  
E. 分阶段面试

**试题答案**

AE

**试题解析**

根据面试的进程,面试可分为一次性面试和分阶段面试。一次性面试是指用人单位将应聘者集中在一起一次性完成的面试;分阶段面试是指用人单位分几次对应聘者进行面试。

- 在进行行为描述面试时,面试考官应当把握住()等关键要素

- (91) A. 过程  
B. 目标  
C. 结果  
D. 行动  
E. 情境

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

在进行行为描述面试时,面试考官应当把握住四个关键的要素:情境、目标、行动和结果。

- 下列关于无领导小组讨论场地选择与布置的表述,不正确的是()。

- (92) A. 座次安排要体现主次  
B. 考场要求安静、宽敞、明亮  
C. 考官与被测评者应保持一定距离

- D.考桌一般应排成圆形或方形
- E.考场要庄重给人压迫感

**试题答案**

AE

**试题解析**

无领导小组讨论的考场环境要满足安静、宽敞、明亮等条件。考场布置整体要求得体庄重、朴素大方,不能让人产生压力感。考桌一般排成圆形或方形;座位安排无主次之分,考官和测评者应该保持一定的距离。

- ( )属于间接培训成本。

- (93) A. 培训项目教师的费用  
B.培训项目的设计费用  
C.受训者往来的交通费  
D.教室设备的租赁费用  
E.受训者培训期间的工资

**试题答案**

BE

**试题解析**

间接培训成本是指在培训组织实施过程之外企业所支付的一切费用总和,如培训项目的设计费用、培训项目的管理费用、培训对象受训期间的工资福利,以及培训项目的评估费用。

- 制定员工培训规划需要在( )等几个方面进行综合平衡。

- (94) A. 员工培训与各类岗位工作任务之间  
B.员工培训求与师资来源之间  
C.培训投资与人力资源规划之间  
D.员工培训与个人职业生涯规划之间  
E.企业正常生产与培训项项目之间

**试题答案**

BDE

**试题解析**

制定员工培训规划主要从四个方面进行综合平衡:

- (1)在培训投资与人力资源规划之间进行平衡;
- (2)在企业正常生产与培训项目之间进行平衡;
- (3)在员工培训需求与师资来源之间进行平衡;
- (4)在员工培训与个人职业生涯规划之间进行平衡。

- 对新老员工进行培训的内容包括( )。

- (95) A. 知识理解能力  
B. 领导能力  
C. 技术能力  
D. 创新决策能力  
E. 人际关系沟通能力

**试题答案**

CDE

**试题解析**

对新老员工的培训内容,大体上可以分为技术能力、人际关系沟通能力和创新决策能力三类。

- 企业开展某一专业理论问题或前沿技术问题的相关培训,培训师来源包括( )

- (96) A. 从大中专院校聘请教师  
B. 从企业技术部门中聘任技术人员  
C. 从顾问公司聘请培训师  
D. 聘请本专业的专家、学者  
E. 聘请专职的培训师

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

对于一些涉及比较深的一些专业理论方面问题或前沿技术问题的培训项目,企业常从外部聘请教师。外部培训资源的开发途径有:

- (1)从大中专院校聘请教师;
- (2)聘请专职的培训师;
- (3)从顾问公司聘请培训顾问;
- (4)聘请本专业的专家、学者;
- (5)在网上寻找并联系培训教师。

- 管理技能培训开发的一般方法有( )。

- (97) A. 案例评点法  
B. 敏感性训练  
C. 职务之间的轮换  
D. 无领导小组讨论法  
E. 专家演讲学习班

**试题答案**

ABE

**试题解析**

管理技能培训开发的一般方法有替补训练、敏感性训练、案例评点法、事件过程法、理论培训、专家演讲学习班、大学管理学习班、阅读训练。无领导小组讨论法是管理技能培训开发的新方法。

- 对企业培训实施过程中评估,主要作用包括( )

- (98) A. 有助于实现企业员工培训资源的合理配置  
B. 保证培训活动按照计划进行  
C. 找出培训不足,总结教训,以便改进今后的培训  
D. 有利于培训执行情况的反馈和计划调整  
E. 过程监测和评估有助于科学解释培训的实际效果

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

培训中评估的作用有:

- (1) 保证培训活动按照计划进行;
- (2) 培训执行情况的反馈和培训计划的调整;
- (3) 可以找出培训的不足,归纳出教训,以便改进今后的培训,同时能发现新的培训需要,从而为下一轮的培训提供重要依据;
- (4) 过程监测和评估有助于科学解释培训的实际效果。A 选项是培训前评估的作用。

- 绩效考评指标体系的设计方法包括( )。

- (99) A. 个案研究法  
B. 座谈研讨法  
C. 头脑风暴法  
D. 要素图示法  
E. 问卷调查法

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**

绩效考评指标体系的设计方法包括要素图示法、问卷调查法、个案研究法、面谈法(包括个别面谈法和座谈讨论法)、经验总结法、头脑风暴法。

- 业绩管理中,提取和设定 KPI 的意义在于( )。

- (100) A. 有利于被考评者明确工作的努力方向  
B. 有助于满足企业绩效管理的各种需要  
C. 有利于改善企业组织工作的氛围  
D. 找出绩效表现与期望之间的差距  
E. 有助于提高组织绩效和员工个人绩效

**试题答案**

ABDE

**试题解析**

从绩效管理的全过程看,不提取并设定关键绩效指标对绩效进行管理,就无从提高组织或员工个人的绩效,就无法得知现在的绩效表现与期望是否有差距;对于管理者来说,提取并设定关键绩效指标对组织或员工个人的绩效进行考评,能够把握全局,满足企业绩效管理的各科需要;对于被考评者来说,有利于被考评者有明确的努力方向和清晰的目标地位。

- 绩效计划沟通的具体内容包括( )。

- (101) A. 计划改进  
B. 目标实施  
C. 目标细化  
D. 目标制定  
E. 实施指导

**试题答案**

BD

**试题解析**

绩效计划沟通的内容主要包括目标制定的沟通和目标实施的沟通。

- 可以从( )等方面,对绩效考评方法进行对比分析

(102) A. 功能性

- B. 有效性
- C. 规范性
- D. 经济性
- E. 可行性

**试题答案**

ABDE

**试题解析**

绩效考评方法对比分析时可以从经济性、可行性、准确性、功能性、开发性和有效性几方面看手。

- 以下做法中,( )可以有效防止绩效考评可能出现的各种偏误。

(103) A. 以岗位分析为基础,制定科学合理的评价指标和标准

- 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
- E. 采用自下而上的考评方法,提高考评的质量和水平

**试题答案**

ABC

**试题解析**

避免绩效考评出现各种偏差的方法有:

- (1)以工作岗位分析和岗位实际调查为基础,制定出科学合理、具体明确、切实可行的评价要素指标和标准体系;
- (2)根据企业的生产类型和特点,选择恰当的考评工具和方法;
- (3)尽可能建立以行为和成果为导向的考评体系;
- (4)为了避免个人偏见等错误,可以采用 360 度的考评方式;
- (5)重视对考评者的培养训练,使他们掌握绩效考评的各种方法;



(6)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。

● 关于绩效面谈方式的表述,正确的是()

- (104) 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. 双向倾听式面谈能使员工立即提出下一步工作改进的具体目标  
D. 综合式面谈有助于达到绩效面谈的多重目标  
E. 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

**试题答案**

ABDE

**试题解析**

双向倾听式面谈的主要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。综合式绩效面谈有助于实现绩效面谈的多重目标。单向劝导式面谈适用于评估绩效计划目标的实现程度。解决问题式面谈更适用于促进员工潜能开发和全面发展。

● 工资总额的准确统计是衡量和计算( )的重要依据。

- (105) A. 员工的购买力  
B. 员工生活水平  
C. 社会保险金  
D. 经济补偿金  
E. 员工离退休金

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

工资总额的准确统计是国家从宏观上了解人民的收入衡量,员工的生活水平,计算离退休金、有关保险金和经济补偿金的重要依据。

● 薪酬调查的信息包括()

- (106) A. 与薪酬政策相关的信息  
B. 与基本薪酬相关的信息  
C. 与支付各类津贴补贴相关的信息

- D.与企业各种福利计划相关的信息
- E.与股票期权或影子股票计划等长期激励计划相关的信息

#### 试题答案

ABCDE

#### 试题解析

通常情况下,薪酬调查应当涉及以下信息;

- (1)与员工基本工资相关的信息;
- (2)与奖金相关的信息;
- (3)股票期权或影子股票计划等长期激励计划;
- (4)与企业各种福利计划相关的信息;
- (5)与薪酬政策诸方面有关的信息。

总之,薪酬调查的信息要尽可能做到全面、深入和准确,不但要着重调查项目的全面性,既要调查货币性薪酬,如工资、奖金、津贴、补贴、劳动分红等,也要调查非货币性薪酬,如为员工提供的住房、培训、社会保险和商业保险等。

- 下列关于岗位分类的表述,正确的是()

- (107) A. 岗位分类要力求适用、准确、可靠和精简
- B. 岗位分类是静态与动态分类相结合的产物
- C. 岗位分类的基本依据是客观存在的事
- D. 岗位分类结构要合理,一般应呈金字塔形
- E. 岗位分类反映了岗位工作诸因素上的差别

#### 试题答案

ACDE

#### 试题解析

岗位分类总的原则是:以“事“为中心,从实际出发,岗位的划类、归级、列等要力求适用、准确、可靠和精简。

在岗位分类的过程中,应注意达到以下几点要求:

- (1)根据系统性原则,按照岗位的业务性质对岗位进行横向归类;
- (2)岗位分类的结构要合理,一般应呈金字塔形;
- (3)岗位分类的依据,是客观存在的“事”;
- (4)岗位分类反映了岗位工资诸因素上的差异;
- (5)岗位分类一般是静态分类。

- 实行经营者年薪制应具备的条件包括()

- (108) A. 完善的组织机构  
B.完善的群众监督机制  
C.健全的经营人才市场  
D.完善的竞争机制  
E.明确的经营业绩考核指标体系

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

实行经营者年薪制应具备的条件有:

- (1)健全的经营人才市场,完善的竞争机制;
- (2) 明确的经营业绩考核指标体系;
- (3)健全的职工代表大会制度,完善的群众监督机制。

- ( )属于以工作为导向的薪酬结构

- (109) A. 岗位薪酬制  
B.效益薪酬制  
C.职务薪酬制  
D.提成薪酬制  
E.技能薪酬制

**试题答案**

AC

**试题解析**

岗位薪酬制、职务薪酬制属于以工作为导向的薪酬。

- 薪酬标准档次的调整包括( )。

- (110) A. "学变"晋档  
B."职变"晋档  
C."龄变"晋档  
D."技变"晋档  
E."考核"变档

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

薪酬标准档次的调整包括"技变"晋档、"学变"晋档、"龄变"晋档、"考核"变档。

- 不属于劳务派遣现象的表述术语

(111) A. 人才租赁

B. 劳动派遣

C. 劳动力派遣

D. 劳动租赁

E. 劳务输出

**试题答案**

ABC

**试题解析**

关于劳务派遣现象有多种术语表述,如有雇员租赁、雇员派遣、劳动派遣、人才派遣、人才租赁、劳动力派遣。

- 实行工资指导线制度的主要目的是()

(112) A. 实现社会公平

B. 调整、规范工资分配关系

C. 保证所有劳动者分享经济社会发展成果

D. 逐步提高工资水平

E. 使员工工资收入随企业效益增长而增长

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

实行工资指导线制度的主要目的是调整、规范工资分配关系,逐步提高工资水平,保证所有的劳动者分享经济社会发展的成果,实现社会公平。

- 工资指导价位在不同职业由( )等因素决定。

- (113) A. 经济发展水平  
B. 劳动力供求总量  
C. 劳动力供求结构  
D. 劳动力总量规模  
E. 企业的生产规模

**试题答案**

BC

**试题解析**

工资指导价位在不同职业(工种)的价差,由劳动力市场上劳动力供求总量与结构关系等因素决。

- 以下属于企业劳动安全卫生保护费用的有( )。

- (114) A. 健康检查费用  
B. 工伤医疗费用  
C. 职业病防治费用  
D. 工伤认定、评残费用  
E. 工伤保险费

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

劳动安全卫生保护费用的类别主要是:

- (1) 劳动安全卫生保护设施建设费用;
- (2) 劳动安全卫生保护设施更新改造费用;
- (3) 个人劳动安全卫生防护用品费用;
- (4) 劳动安全卫生教育培训经费;
- (5) 健康检查和职业病防治费用;
- (6) 有毒有害作业场所定期检测费用;
- (7) 工伤保险费;
- (8) 工伤认定、评残费用等。

- 劳动争议的解决机制包括( )

- (115) A. 自力救济  
B. 公力救济  
C. 社会救济

- D.社会救济与公力救济相结合
- E.社会救济与自力救济相结合

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

一般来说,劳动争议的解决机制包括四种方式:自力救济、社会救济、公力救济、社会救济与公力救济相结合。

- 关于劳动争议处理基本程序的表述,正确的是()

- (116) A. 对劳动争议仲裁裁决不服的,当事人一方或双方可以到人民法院申诉  
B. 争议仲裁是进行诉讼必经的前置程序,未经仲裁的,人民法院不予受理  
C. 不愿调解、调解不成或达成调解协议后不履行的,可申请劳动争议仲裁  
D. 当发生劳动争议时,劳动争议双方当事人应当协商解决  
E. 不愿协商、协商不成或达成和解协议后不履行的,向调解组织申请调解

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

根据我国劳动立法有关规定,当发生劳动争议时,争议双方应协商解决,当事人不愿协商、协商不成或达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁不服的,除法律规定的终局裁决外,当事人一方或双方则可申诉到人民法院,由人民法院依法审理并做出最终判决。