# 人力多选

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2025-08-10

*第一篇：人力多选18()是岗位分析的方法A 观察法 B 面谈法 D 问卷调查法()属于企业福利 B 交通补贴 C 带薪休假 D 伙食补助 360度考核是运用多种方式，多层次、多角度地进行考核，考核人包括（）A、直线管理人员B、同事C、下属...*

**第一篇：人力多选**

18()是岗位分析的方法A 观察法 B 面谈法 D 问卷调查法()属于企业福利 B 交通补贴 C 带薪休假 D 伙食补助 360度考核是运用多种方式，多层次、多角度地进行考核，考核人包括（）A、直线管理人员B、同事C、下属D、顾客E、员工自己 按考核主体划分，绩效考核包括：（）A上级考核B下级考核C相互评估D外部评价E专业机构人员考核 常见的工资形式有（）项目A、奖金B、津贴D、计时工资E、计件工资 常用的收集工作分析信息的方法有（）A.观察法B.现场访谈法C.问卷调查法D.典型事例法E.工作日志法 成就需要理论（）A、分为三个部分C、与马斯洛的自我实现需求相似E、由麦克利兰提出的 成就需要理论把人的需要分为（）B权力需要C成就需要D友谊需要 传统薪酬制度类型主要有()A 以绩效为导向的薪酬制度 B 以工作为导向薪酬制度 C 以能力为导向薪酬制度 D 组合薪酬制度 从人力资源所具备的能力及其应用的角度看，知识可以分为（）B工作知识C专业理论知识D技能知识E一般知识 从现实应用的形态看，能力要素包括（）部分。其不同的组合，形成人力资源多样化的丰富内容。A技能C、智力D知识E体力 德尔菲法的特点是（）C专家参与D多轮反馈E匿名进行 对同行企业进行工资调查的方式主要有以下几种（）A、统计部门或专业机构提供B、通过问卷和访问方式收集有关资料D、电话询问E、对应聘人员询问或通过非正式讨论方式 工作分析的流程包括（）A计划B结果表达C信息收集D设计E结果运用 工作分析结果运用阶段是对工作分析的验证，此阶段的工作主要有()C培训工作分析的运用人员 D制定各种具体的应用文件工作分析中的访谈法包括：（）A个别员工访谈B群体访谈C主管人员访谈 工作说明书的编写要求包括（）A清晰B具体C简单E组织保证 工作说明书中工作识别的主要内容包括（）B工作部门D工作代码E工作名称 公司员工申诉系统的主要功能是()A允许员工对绩效考评系统提出异议,就自己关心的事件发表看法C给考评者一定约束和压力,使

他们慎重从事D减少矛盾和冲突,防患于未然骨干员工技能培训要求强调（）A专业性C 适应性D、前瞻性E、实践性基本组织结构形式包括（）C矩阵制D事业部制E直线制技能”一词是（）A、从事劳动的自动化的动作系列B、劳动能力水平的重要部分E、分为一般技能和特殊技能 23 绩效管理系统设计的基本原则有（）A 公开与开放原则 B 反馈与修改原则 C 定期化与制度化原则D可靠性与正确性

原则 E 可行性与实用性原则 转

绩效考核标准一般包括三大类：（）A任职资格标准C绩效标准E行为标准 绩效考核的方法主要有（）选项B、工作记录法C、关键事件法D、行为锚定法E、要素评定法 绩效考核工作中常见的问题，其中与考核标准有关的问题有（）B、考核标准不严谨E、考核内容不完整 绩效考核计划的制定一般包括以下内容：（）A明确目标和对象B选择考核内容C选择考核方法E确定考核时间 绩效考核是一项细致的工作，应按以下环节进行（）A选拔考核人员B 考核分析评价C进行技术准备D收集信息资料E制定考核计划 绩效考评过程中，考评形式可以为（）A 上级考评 B 自我考评 C 同级考评 D 下级考评 E 客户考评 绩效受以下因素影响（）A、技能B、激励D、机会E、环境 经理人的年薪由下面的（）几个部分组成A、业绩工资C、基本年薪 考核申述是指（）B、认为考核结果不正确和不公平而提出的申诉C、从制度上促进绩效考核工作的合理化D、认为考核结果的运用不当而提出的申诉E、处理考核申诉，一般是由人力资源部门负责 可以用来预测人员需求的方法有（）C 比率分析法 D 回归分析法 劳动合同的主要内容包括（）A、合同期限B、劳动保护和劳动条件C、劳动报酬D、合同终止条件 马斯洛提出的需求层次理论（）A把人的需要分为七个层次B认为人的需要有物质层面的和精神层面的D未满足的需要将成为行为的诱因E七种需要存在着递进关系 马斯洛提出的需求层次理论，包括（）选项A、自尊需求C、自我实现需求D、生理需求E、归属感方面的需求 面试的特点主要有（）B内容的灵活性C信息的复合性D判断的直觉性E交流的互动性 目标管理的具体实施步骤有确定员工的工作职责范围、（）A、确定具体的目标值B、审阅确定目标C、实施目标D、提供一份工作完成情况报告E、运用目标管理方法考核 内部招聘的优点有（）A、对组织员工产生激励作用B、较节约时间和费用 C、不需要一般性的职前培训D、所获得人员的素质比较可靠 年薪制是（）A、根据年度经济效益水平而发放的经营者薪酬制度B、年薪一般分为基本薪金、业绩工资两部分C、包括特殊奖

励部分D、年薪制是体现对经营者激励与约束机制的薪酬制度E、有利于企业对于高层管理人员的科学管理

培训需求层次有（）A、组织层次B、工作层次E、个人层次 培训与开发的需求分析层次主要有（）A.组织分析B.工作分析C.个体分析 培训责任评估的内容主要包括（）A、计划评估B、教材评估C、设施评估D、成果评估E、师资评估 企业人工成本总额包括()A 社会保险费用 B 福利费用 C 住房费用 D 从业人员劳动报酬总额 确定培训需求和培训对象的方法主要有（）A.绩效分析法 B.任务分析法确定员工的薪酬水平时要做到保持一个合理的度，对内要做到公正性，对外做到竞争性，所以企业必须进行()A 薪酬市场调查 B 薪酬调整D 企业员工薪酬满意度调查E 岗位评价 人力资源的经济运动过程包括（）A使用B生产C配置E发掘 人力资源的配置，包括（）三个层次A宏观配置C微观配置E个人配置 人力资源的质量（）A、包括精神质量和能力质量B、有对数量的较强替代性D、即人力资源素质 人力资源管理活动及其结果受（）等外部环境因素的彤响（D）劳动力市场（E）法律、法规 人力资源规划应坚持（）原则。A目标性C兼顾性E动态性 人力资源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（）A人力资源需求预测B人力资源供给预测C供需综合平衡 人力资源规划作为人力资源管理的一项基础性活动，其核心部分包括三个方面，它们是（）A人力资源需求预测B供需综合平衡D人力资源供给预测人力资源配置应遵循（）基本原则。A充分投入B合理运用C良性结构E提高效益 人力资源思想的演进有以下几个阶段（）A、传统劳动管理时期C、泰罗制科学管理时期D、人际关系与行为科学管理时期E、新人际关系与泛人力资源管理时期 人力资源外部征聘方式有就业市场、招聘广告，还有（）A、校园招聘B、猎头代理C、自荐D、人才中介机构E、他人推荐 人力资源薪酬制度设计的步骤有（）B、进行岗位评价C、市场薪资调查D、绘制工资等级表E、薪酬水平的比较与确定 人力资源需求分析两个基本方法（）A、统计法B、推断法 人力资源招聘的基本流程大致分为（）阶段。A招募C录用D评估E甄选 人力资源招聘的基础是（）C人力资源规划D工作分析 人力资源招聘的意义在于（）A补充组织人力资源B创造组织的竞争优势C有助于组织形象的传播D有助于组织文化的建设 人力资源招聘应遵循的原则（）A遵纪守法B效率优先C公平竞争D全面考察E结构合理 人员选择常用的方法有（A）面试（B）心理测试（C）笔试（E）背景调查 人员招聘的前提有两个：（），这两个前提是招聘计划的主要依据。C人力资源规划E工作分析 日本劳动问题专家保谷六郎认为职业具有以下特性（）A、技术性B、经济性C、伦理性D、社会性 失业保险基金的主要支出项目有（）B失业保险金C领取失业保险基金期间的医疗补助金D领取失业保险金期间死亡的失业人员的丧葬补助金和其供养的配偶、直系亲属的抚恤金E领取失业保险金期间接受职业培训、职业介绍的补贴。外在报酬（）B、是经济性待遇C、包括直接报酬、间接报酬和非财务报酬 我国的社会保障项目包括（）A社会保险C社会福利D社会救济E社会优抚 我国的医疗保险制度主要内容包括：（）B统筹基金与个人帐户相结合D基本医疗保险基金的统筹 我国社会保险的内容包括（）A失业保险B生育保险C工伤保险D医疗保险E养老保险 下列属于员工获得的内在报酬的有：（）A 工作自主性 D 自我成就感 下面属于统计分析方法的是（）A、趋势分析法B、比率分析法E、回归分析法 现代组织变化的特征表现为（）Ａ扁平化Ｂ柔性化Ｃ可塑性Ｄ灵活性Ｅ虚拟化 校园招聘（）A、是外部招聘的一种方式B、主要招聘专业技术人员和管理人员C、能对未来员工进行组织文化的渗透D、往往能够帮助用人单位进行公共关系宣传和扩大自身影响的良好作用E、能达到“百里挑一”地精选外聘人员的作用 心理契约是（）。A、人力资本含量高的知识型员工更加注重的B、员工个人与用人单位双方对彼此权利与义务的主观期望和承诺C、不具备法律效力的E、比一般的工作合同契约更加重要的契约，对双方来说都是自觉的 心理学家在分析智力结构时，一般都承认包括（）几个方面A感知力B思维力C记忆力E想像力 薪酬是用人单位以现金或现金等值品的任何方式付出的报酬，包括（）这几部分A、奖金B、员工从事劳动所得到的工资C、提成D、津贴E、其它形式的各项利益回报的总和 薪酬制度设计的基础是()A 岗位分析与评价 B 薪酬调查 薪酬制度中必须明确的内容有()A 薪酬分配政策 B 工资标准D 薪酬等级及级差 一个合理的组合薪酬结构应该是既有固定薪酬部分，又有浮动薪酬部分。其中()是固定薪酬部分 A 基本工资 C 能力工资 D 岗位

工资

100失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的E被依法追究刑事责任的 影响人力资源开发与管理的环境因素包括（）项目A、技术环境B、经济环境D、政治环境 影响人力资源招聘的内部因素主要有：（）A职位性质B招聘预算D组织形象影响人力资源招聘的外部因素包括（）A国家法律法规E劳动力市场 影响职业生涯的因素主要有（）A、教育背景B、心理动机C、机会D、社会环境E、家庭背景 在人力资源的构成中，（）属于处潜在形态的人力资源。A就学人口B服役军人 在人力资源的构成中，（）属于已经开发的人力资源。C求业人口D适龄就业人口E未成年就业人口 招聘的原则有（）A、效率优先的原则B、公平竞争的原则C、择优录用的原则E、结构合理的原则 甄选的方法主要有（）A工作申请表C背景调查D笔试E面试 直接传授培训方式的主要特征是（）（A）信息交流的单向性（D）培训对象的被动性 职业生涯具有以下性质（）。A、终生性B、发展性C、阶段性 职业生涯系留点的内容有（）。A、技术性能力B、管理能力C、创造力D、安全与稳定E、自主性 职业适应可概括为（）。C、完成职业岗位的适应D、完成组织文化的适应E、完成职业心理的转换 中期职业生涯所关心的问题主要有（）A选择专业B决定承担义务的程度C确定生涯发展的形成和目标 著名管理学家法约尔认为管理的职能包括（）A计划C协调E控制 组织培训流程的内容分为（）A、培训需求分析B、培训规划设计C、培训工作的实施D、培训评估 组织战略的基本特征包括：（）A长远性B纲领性C风险性E全局性

**第二篇：人力资源管理多选**

()是岗位分析的方法A观察法B面谈法D问卷调查法()属于企业福利B交通补贴C带薪休假D伙食补助“技能”一词是（）。A从事劳动的自动化的动作系列B劳动能力水平的重要部分E分为一般技能和特殊技能

360度考核是运用多种方式，多层次多角度地进行考核，考核人包括（）。A直线管理人员B同事C下属D员工自己 A 按考核主体划分，绩效考核包括：（）A上级考核B下级考核C相互评估D外部评价E专业机构人员考核

C 常见的工资形式有（）项目。A奖金B津贴C岗位工资E计件工资 C 常见的工资形式有（）项目。A奖金B津贴D计时工资E计件工资 C 常用的收集工作分析信息的方法有（）。A观察法B现场访谈法C问卷调查法D典型事例法E C 成就需要理论（）。A分为三个部分C与马斯洛的自我实现需求相似E由麦克利兰提出的C 成就需要理论把人的需要分为（）A生理需要B权力需要C成就需要D友谊需要E尊重需要

C 传统薪酬制度类型主要有()ABCDA以绩效为导向的薪酬制度B以工作为导向薪酬制度C以能力为导向薪酬制度D组合薪酬制度

C 传统薪酬制度类型主要有()A以绩效为导向的薪酬制度B以工作为导向的薪酬制度C以能力为导向的薪酬制度D组合薪酬制度

C 从人力资源所具备的能力及其应用的角度看，知识可以分为（）。B工作知识C专业理论知识E一般知识

C 从现实应用的形态看，能力要素包括（）部分。其不同的组合，形成人力资源多样化的丰富内容。A技能C智力D知识E体力 D 德尔菲法的特点是（）C专家参与D多轮反馈E匿名进行 D 对同行企业进行工资调查的方式主要有以下几种（）。A统计部门或专业机构提供B通过问卷和访问方式收集有关资料D电话询问E对应聘人员询问或通过非正式讨论方式

G 工作分析的流程包括（）A计划B结果表达C信息收集D设计E结果运用

G 工作分析结果运用阶段是对工作分析的验证，此阶段的工作主要有()。C培训工作分析的运用人员D制定各种具体的应用文件 G 工作分析中的访谈法包括：（）A个别员工访谈B群体访谈C主管人员访谈

G 工作说明书的编写要求包括（）。A清晰B具体C简单E组织保证 G 工作说明书中工作识别的主要内容包括（）B工作部门D工作代码E工作名称

G 公司员工申诉系统的主要功能是()。A允许员工对绩效考评系统提出异议,就自己关心的事件发表看法C给考评者一定约束和压力,使他们慎重从事D减少矛盾和冲突,防患于未然

G 骨干员工技能培训要求强调（）A专业性C适应性D前瞻性E实践性

J 基本组织结构形式包括（）C矩阵制D事业部制E直线制

J 绩效管理系统设计的基本原则有（）A公开与开放原则B反馈与修改原则C定期化与制度化原则D可靠性与正确性原则E可行性与实用性原则转

J 绩效考核标准一般包括三大类：（）A任职资格标准C绩效标准E行为标准

J 绩效考核的方法主要有（）选项。B工作记录法C关键事件法D行为锚定E要素评定法

J 绩效考核工作中常见的问题，其中与考核标准有关的问题有（）。B考核标准不严谨E考核内容不完整

J 绩效考核计划的制定一般包括以下内容：（）A明确目标和对象B选择考核内容C选择考核方法E确定考核时间

J 绩效考核是一项细致的工作，应按以下环节进行（）A选拔考核人员B考核分析评价C进行技术准备D收集信息资料E制定考核计划 J 绩效考评过程中，考评形式可以为（）A上级考评B自我考评C同级考评D下级考评E客户考评

J 绩效受以下因素影响（）A技能B激励D机会E环境

J 经理人的年薪由下面的（）几个部分组成。A业绩工资C基本年薪 K 考核申述是指（）。B认为考核结果不正确和不公平而提出的申诉C从制度上促进绩效考核工作的合理化D认为考核结果的运用不当而提出的申诉E处理考核申诉，一般是由人力资源部门负责

K 可以用来预测人员需求的方法有（）C比率分析法D回归分析法E劳动定额法

L 劳动合同的主要内容包括（）A合同期限B劳动保护和劳动条件C劳动报酬D合同终止条件 M 马斯洛提出的需求层次理论（）A把人的需要分为七个层次B认为人的需要有物质层面的和精神层面的D未满足的需要将成为行为的诱因E七种需要存在着递进关系

M 马斯洛提出的需求层次理论，包括（）选项。A自尊需求B行为需求D生理需求E归属感方面的需求

M 马斯洛提出的需求层次理论，包括（）选项。A自尊需求C自我实现需求D生理需求E归属感方面的需求

M 面试的特点主要有（）B内容的灵活性C信息的复合性D判断的直觉性E交流的互动性

M 目标管理的具体实施步骤有确定员工的工作职责范围（）。A确定具体的目标值B审阅确定目标C实施目标D运用目标管理方法考核 N 内部招聘的优点有（）。A对组织员工产生激励作用B较节约时间和费用C不需要一般性的职前培训D所获得人员的素质比较可靠 N 年薪制是（）。A根据经济效益水平而发放的经营者薪酬制度B年薪一般分为基本薪金业绩工资两部分C包括特殊奖励部分D有利于企业对于高层管理人员的科学管理

P 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教室的租金E学员的差旅费 P 培训绩效评估的指标主要有：（）A学习指标B行为指标D反应指标E成果指标

P 培训需求层次有（）。A组织层次B工作层次E个人层次

P 培训与开发的需求分析层次主要有（）A组织分析B工作分析C个体分析

P 培训责任评估的内容主要包括（）A计划评估B教材评估C设施评估D成果评估E

Q 企业人工成本总额包括()A社会保险费用B福利费用C住房费用D从业人员劳动报酬总额

Q 确定培训需求和培训对象的方法主要有（）A绩效分析法B任务分析法

Q 确定员工的薪酬水平时要做到保持一个合理的度，对内要做到公正性，对外做到竞争性，所以企业必须进行()A薪酬市场调查B薪酬调整D企业员工薪酬满意度调查E岗位评价 R 人力资源的经济运动过程包括（）。A使用B生产C配置E发掘 R 人力资源的配置，包括（）三个层次。A宏观配置C微观配置E个人配置

R 人力资源的质量（）。A包括精神质量和能力质量B有对数量的较强替代性D即人力资源素质

R 人力资源管理活动及其结果受（）等外部环境因素的彤响（D）劳动力市场（E）法律法规

R 人力资源规划应坚持（）原则。A目标性C兼顾性E动态性 R 人力资源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（）A人力资源需求预测B人力资源供给预测C供需综合平衡 R 人力资源规划作为人力资源管理的一项基础性活动，其核心部分包括三个方面，它们是（）。A人力资源需求预测B供需综合平衡D人力资源供给预测

R 人力资源配置应遵循（）基本原则。A充分投入B合理运用C良性结构E提高效益

R 人力资源思想的演进有以下几个阶段（）。A传统劳动管理时期C泰罗制科学管理时期

R 人力资源思想的演进有以下几个阶段（）。C泰罗制科学管理时期D人际关系与行为科学管理时期E新人际关系与泛人力资源管理时期 R 人力资源外部征聘方式有就业市场招聘广告，还有（）。A校园招聘B猎头代理C自荐D他人推荐

R 人力资源薪酬制度设计的步骤有（）。B进行岗位评价C市场薪资调查D绘制工资等级表E薪酬水平的比较与确定 R 人力资源需求分析两个基本方法（）。A统计法

R 人力资源招聘的基本流程大致分为（）阶段。A招募C录用D评估E甄选

R 人力资源招聘的基础是（）C人力资源规划D工作分析

R 人力资源招聘的意义在于（）A补充组织人力资源B创造组织的竞争优势C有助于组织形象的传播D有助于组织文化的建设

R 人力资源招聘应遵循的原则（）A遵纪守法B效率优先C公平竞争D全面考察E结构合理

R 人员选择常用的方法有（A）面试（B）心理测试（C）笔试（E）背景调查

R 人员招聘的前提有两个：（），这两个前提是招聘计划的主要依据。C人力资源规划E工作分析

R 日本劳动问题专家保谷六郎认为职业具有以下特性（）A技术性 R 日本劳动问题专家保谷六郎认为职业具有以下特性（）A技术性B经济性C伦理性D社会性

S 失业保险基金的主要支出项目有（）B失业保险金C领取失业保险基金期间的医疗补助金D领取失业保险金期间死亡的失业人员的丧葬补助金和其供养的配偶直系亲属的抚恤金E领取失业保险金期间接受职业培训职业介绍的补贴。W 外在报酬（）。B是经济性待遇C包括直接报酬间接报酬和非财务报酬

W 我国的社会保障项目包括（）A社会保险C社会福利D社会救济E社会优抚

W 我国的医疗保险制度主要内容包括：（）。B统筹基金与个人帐户相结合D基本医疗保险基金的统筹 W 我国社会保险的内容包括（）。A失业保险B生育保险C工伤保险D医疗保险E养老保险

X 下列属于员工获得的内在报酬的有：（）A工作自主性D自我成就感 判断

C 创造力强的人整个职业生涯的核心是追求某一单位中的高职位。如：总裁常务副总裁等。()错误 C 从培训对象的需求调查出发，设计出合适的培训手段时，需要考虑培训对象的差异性。（）正确

F 福利一般是低差异高刚性的()正确 G 管理的最终目的在于提高工作效率。（）错误

J 绩效考核项目总体来说可分为工作内容工作行为和工作结果三大方面。（）错误

J 绩效考评和绩效管理的含义完全相同（）错误 L 劳动法律关系由三个要素构成：主体内容客体。（）正确 Q 期望理论认为激励水平与效价和期望值成正比。（）正确

Q 企业提供给员工的福利一般包括基本医疗保险经济性福利和非经济性福利()错误

R 人的一生在职业方面的发展历程就是职业生涯。（）正确

R 人力资源的动力性体现在“发挥动力”和“自我强化”两个方面。（）X 下面属于统计分析方法的是（）。A趋势分析法 X 现代组织变化的特征表现为（）Ａ扁平化Ｂ柔性化Ｃ可塑性Ｄ灵活性Ｅ虚拟化 X 校园招聘（）。A是外部招聘的一种方式B主要招聘专业技术人员和管理人员C能对未来员工进行组织文化的渗透D往往能够帮助用人单位进行公共关系宣传和扩大自身影响的良好作用E X 心理契约是（）。A人力资本含量高的知识型员工更加注重的B员工个人与用人单位双方对彼此权利与义务的主观期望和承诺C不具备法律效力的E比一般的工作合同契约更加重要的契约，对双方来说都是自觉的X 心理学家在分析智力结构时，一般都承认包括（）几个方面。A感知力B思维力C记忆力E想像力

X 薪酬是用人单位以现金或现金等值品的任何方式付出的报酬，包括（）这几部分。A奖金B员工从事劳动所得到的工资C提成D津贴E X 薪酬制度设计的基础是()A岗位分析与评价B薪酬调查

X 薪酬制度中必须明确的内容有()A薪酬分配政策B工资标准D薪酬等级及级差

Y 一个合理的组合薪酬结构应该是既有固定薪酬部分，又有浮动薪酬部分。其中()是固定薪酬部分A基本工资C能力工资D岗位工资 Y 以提高培训对象的综合性能力为目的，充分发挥培训对象的创造力想象力的培训方法主要有()B角色扮演法E拓展训练法 Y 以下情况下，用人单位可即时辞退劳动者。（）A试用期间被证明不符合录用条件的B严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度C严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的E被依法追究刑事责任的Y 影响人力资源开发与管理的环境因素包括（）项目。A技术环境B经济环境D政治环境

Y 影响人力资源招聘的内部因素主要有：（）。A职位性质B招聘预算D组织形象

Y 影响人力资源招聘的外部因素包括（）A国家法律法规E劳动力市场

Y 影响职业生涯的因素主要有（）A教育背景B心理动机C机会D社会环境E

Z 在人力资源的构成中，（）属于处潜在形态的人力资源。A就学人口B服役军人

Z 在人力资源的构成中，（）属于已经开发的人力资源。C求业人口D适龄就业人口E未成年就业人口 Z 招聘的原则有（）。A效率优先的原则

Z 甄选的方法主要有（）A工作申请表C背景调查D笔试E面试 Z 直接传授培训方式的主要特征是（）。（A）信息交流的单向性（D）培训对象的被动性

Z 职业生涯具有以下性质（）。A终生性B发展性C阶段性 Z 职业生涯系留点的内容有（）。A技术性能力 Z 职业适应可概括为（）。C完成职业岗位的适应D完成组织文化的适应E完成职业心理的转换

Z 中期职业生涯所关心的问题主要有（）A选择专业B决定承担义务的程度C确定生涯发展的形成和目标

Z 著名管理学家法约尔认为管理的职能包括（）。A计划C协调E控制 Z 组织培训流程的内容分为（）。A培训需求分析B培训规划设计C培训工作的实施D培训评估 Z 组织战略的基本特征包括：（）A长远性B纲领性C风险性E全局性

正确

R 人力资源需求预测的方法分为德尔菲技术和时间序列分析法两大类。（）错误

R 人力资源招聘是建立在两项工作基础之上的：一是组织的人力资源规划；二是组织战略。（）错误

S 事业部制最大的特点是双道命令系统()错误

Y 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或因生产经营发生严重困难确需裁减人员的，应当提前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，经向劳动生产部门报告后，可以裁减人员。（）正确

**第三篇：公共部门人力资源管理2多选**

（二）多项选择题 共部门人才测评中探索并使用的一种新的适用于集体测调任C.转任D.挂职锻炼 C（AB）采用的是品位分类方法。A英国B法国 试的方法B.讨论中的问题通常是以书面形式给出，最后的X下列关于《中华人民共和国公务员法》说法正确的是C惩罚的最好时机一般是（ABCD）。A.错误事实已搞清楚小组意见也要求以书面形式报告，并要应试者签名承认C.（ABD）。A是我国第一部属于干部人事管理总章程性质的B.领导的过激情绪已经消失C.错误影响尚未扩D.员工记主要测应试者的组织协调能力、口头表达能力、辩论能力、重要法律B标志着我国公务员制度建设进入了新的阶段D忆犹新之时 处理人际关系能力和解决问题的能力 在我国干部人事制度发展史上具有里程碑意义 C传统公共部门人力资源管理主要特点是（ABCD）A.是一H和笔试相比，面试具有（ABCDE）特点。A测评素质更全X下列属于过程型激励理论的是（ABC）。A.期望理论B.公种以控制为导向消极的管理 B.强调效率价值优先性C.强面B测评内容的不固定性C主观性强D考官与考生交流的平理论C.目标设置理论 调公务员工具角色，强调严格规划和程D.重视监督的控互动性E测评手段的灵活性与针对性 X现代人力资源开发与管理理论的发展表明，传统的人事制，强调集中性的管理 H赫兹伯格提出的双因素论认为物质和精神上的激励都属管理中一些刚性约束正在逐渐减少，取而代之的是上级与C从1993年10月1日起，国家行政机关结合公务员制度于（B），它对人的激励作用是有限的，而人们“对工作本下级，或雇主与雇员之间双向沟通，即(D)。D.柔性约束 的推行，建立了适合公务员职业特点的(B)B.职务级别身的兴趣以及从中得到的快乐”才对人具有根本性的激励X薪酬，就是组织成员向其所在的组织或单位提供劳动而工资制 作用。B.外在激励 获得的所有直接的和间接的经济收入，包括（ABCD）A工C从规划的性质看，公共部门人力资源规划可分为（AB）。H互联网招募是一种新型的网上职业中介机构，目前我国资B奖金C津贴D各种福利保健收入

A战略性人力资源规划B战术性人力资源规划互联网招聘中存在一些不足之处，主要体现在（ABCD）。X薪酬的基本功能有(ACD)A.补偿功能C.维持功能D.调节C从规划范围看，公共部门人力资源规划包括（ABCD）A.全国性人力资源规划B.地区性人力资源规划C.部门人力资源规划D.某项任务或具体工作的人力资源规划 C从规划范围看，公共部门人力资源规划有（ABCD）A全国性人力资源规划B地区性人力资源规C部门人力资源规划D某项任务或具体工作的人力资源规划 C从激励内容角度，可以将激励划分为（AC）。A物质激励C精神激励 C从总的趋势看，西方各国公共部门人力资源监控与约束呈现出（BCD）的特征。B注重法律建设，规范行政行为 C监督与约束的主体独立性强D约束与监督以“经济人”假设为前提，与公共部门公职人员的利益相结合 D（D）的完善程度决定了人力资源流动的规模、质量和效益。D.人力资源市场 D（B）的创始人，美国经济学家，诺贝尔奖金获得者舒尔茨提出：人类未来不是由耕地、空间、能源所决定，人类未来是由人类智慧决定。B.人力资本理论D（D）的基本思想是找出过去人事变动规律，用定量方法预测具有相等间隔时刻点上各类人员人数，以此推测未来的人员变动趋势。D.马尔可夫链预测分析方法 D当今各国公职人员任用形式各种各样，采用较多的是(ABCD)。A.选任制 B.委任制C.考任制D.聘任制 D当今各国公职人员任用形式各种各样，采用较多的是（ABCD）。A选任制B委任制C考任制D聘任制 D第一个公认的现代人事管理部门──1902年在（B）现金出纳公司设立的劳工部门，它的工作内容包括工资行政、诉怨、雇用工作情况和工作改善等。B.美国 D对于公共部门人才所要测评的要素来说，（A）仍然是最基本的测评方式，具有重要的把关作用。A.笔试E20世纪80年代，尤其是80年代后期，人力资本理论研究的势头更加猛烈，其主要代表有（ABC）。A罗默的经济增长—收益递增型的增长模式B卢卡斯的专业化人力资本积累增长模式C斯科特的资本投资决定技术进步模式 F法定休假日安排公职人员工作的，需给付不低于正常工资(D)的报酬。D.300% F非正式的行政人事制度安排就是人们对原发性规则的尊重，依靠（ACD），这些规则人们构建了整个人事行政秩序。A道德 C意识形态 D风俗习惯 G各国公共人事制度的发展有其共同趋向，这一趋向反映在（ABCD）。A在发展方向上都指向现代的功绩制B在发展路径上都是由封建制而官僚制，继而为民主型开放制C在对公务人员素质要求上，由传统的通才模式向专才模式过渡D在人事价值观上由重视个人权威及特权观念向对事不对人平等价值观过渡G根据规划的内容，公共部门人力资源规划可分为（ABCD）。A录用规划B培训开发规划C使用规划D绩效评估与激励规划 G根据流动的范围，可将公共部门人力资源流动分为（ABC）。A公共组织内部人力资源流动B公共组织之间的人力资源流动C公共组织与非公共组织之间的人力资源流动 G根据人力资源理论，“人力”是指人的劳动能力，包括（ABCD）。A智力B技能C知识D体力 G工作分析的方法包括有（BCD）。B访谈法C问卷法D工作实践法 G工作评估的非量化评估方法是（AB）。A排序法B分类法 G工作评估的基本方法包括（ABCD）。A排序法B分类法C因素比较法D点数法 G工作设计是对组织内的（BCD）进行的设计，以提高工作绩效和实现组织目标。B工作内容C工作职责D工作关系 G公共部门包括“纯粹”的政府组织，还包括“准”公共部门即（ABC）。A公益企业B公共事业C非政府公共机构 G公共部门的外部生态环境主要包括（ABCD）A.政治制度、经济与技术环境B.市场体制C.劳动力与人口素质D.物价指数、生活水准及人口的多样性 G公共部门监控的对象是指国家机关与第三部门中从事公职的人员。其内容包括(ABCD)。A.对公职人员守法的监控 B.对公职人员执法的监控C.对公职人员廉政的监控D.对公职人员勤政的监控 G公共部门内部监督是指行政系统内部一种自我监督活动，其监督的主要内容包括（ABC）。A.自上而下的监督B.行政监察C.审计监督 G公共部门人才笔试具有（ABCD）的特点。A经济高效B测评面宽C误差易控D督导力强 G公共部门人力在制定人力资源规划时，必须围绕着公共利益的实现，回答（ABCD）这些基本问题。A我们所处的环境怎么样B我们的使命和目标是什么C我们怎样才能实现目标D我们做得如何 G公共部门人力资本产权的性质有（ABCD）。A强外部性B相对残缺性C收益递增性D交易的非最优性 G公共部门人力资源部内培训的最大优点在于(B)B.针对性较强、容易实施，也比较容易取得实效 G公共部门人力资源的损耗包括了（ABD）。A 制度性损耗B管理损耗D后续投资损耗 G公共部门人力资源管理必需的基本功能是（ABCD）A人力资源规划B人力资源获取C人力资源开发D人力资源纪律与惩戒 G公共部门人力资源规划与私人企业组织人力资源规划的根本区别在于，它是以（D）为导向。D.公共利益 G公共部门人力资源合理流动，必须遵循的原则是（ABCD）。A用人所长的原则B人事相宜的原则C依法流动的原则D个人自主与服从组织相结合的原则 G公共部门人力资源流动的内在动因主要表现为（ABC）。A.物质生活环境的需求B.社会关系的需C.发展的需求 G公共部门人力资源流动的形式包括（ABC）。A 调任B转任C挂职锻炼 G公共部门人力资源流动内在动因是（ABC）A物质生活环境需求B社会关系需求C发展需求 G公共部门人力资源流动意义是（ABCD）。A合理的人力资源流动有利于提高公职人员素质和能力 B合理人力资源流动有利于优化公共部门人才队伍结构C合理人力资源流动有利于促进用人与治事统一D合理的人力资源流动有利于改善组织的人际关系 G公共部门人力资源培训和常规教育区别主要体现在（ABCD）。A性质不同B目的不同C内容不同D形式不同 G公共部门人力资源损耗依据损耗发生的原因，可以分为（BCD）。B制度性损耗C管理损耗D后续投资损耗 G公共部门人力资源损耗主表现在（ABC）。A.制度性损耗B.人事管理损耗C.后续投资损耗 G公共部门人力资源通用的培训形式包括（ABCD）A部内培训B交流培训C工作培训D学校培训G公共部门人力资源招募与选录工作只有在（B）分析基础上，才能确定公共职位空缺数量、结构、任职资格条件、具体招募途径以及甄选方法等。B.内部环境 G公共部门外部生态环境包括（ABCD）。A.政治制度B.市场体制C.劳动力与人口素质D.经济与技术环境 G公共组织从外部招募公职人员主要包括（ABC）。A.应聘者自荐B.员工推荐C.猎头公司 G关于我国公务员降职，下列说法正确的是（ABD）A.是指由原来的职务调整到另一个职责更轻的职务，是由高的职务向低的职务的调整B.它意味着公务员所处地位的降低、职权和责任范围的缩小、待遇的减少D.它是让由于各种原因不胜任现职又不宜转任同级其他职务的公务员改任较低职务的任用行为 G关于无领导小组讨论，下列说法正确的是（ABC）A.是公

A.信息可信度不高 B.保密性不好C.信息更新缓慢、网站相互复制D.双方缺乏感性认识 J绩效评估系统主要由（ABC）构成。A工作数量B工作质量C工作适应能力 K开发人力资源基础性工作是（D）D.对人力进行教育和培训 L劳动者心理素质是指劳动者心理特征的总体状况，包括劳动者的（AD），它是人力资源质量的心理基础A人格素D心理功能素质 L理性经济人性观和封闭性的环境观的代表人物有（ABC）。A韦伯B泰勒 C法约尔 M美国哈佛大学威廉·詹姆斯教授，在实地调查中发现一个人平常表现的能力水平，与经过激发可能达到的能力水平之间存在着大约（A）左右的差距。A.60％ M面试和笔试相比突出的特点表现为（ABCD）。A.测评的素质更全面 B.测评内容的不固定性C.考官与考生交流的互动性D.测评手段的灵活性与针对性 M目前，大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于（B）的类型。B.判断型评估 N内部招募的人员来源渠道主要有（ABCD）。A 公开招募B工作轮换C工作调换D内部晋升 N诺贝尔奖金的获得者卢卡斯认为，技术进步与（D）结合所形成的资本积累才是经济增长的真正源泉。D.人力资本 P评价中心不同于我们传统的纸笔测验、面试等测试工具，它主要通过（ABD）等情景模拟技术，加上一些传统的测试方法，对人的知识、能力、个性、动机进行测量。A.无领导小组讨论B.公文筐D.角色扮演 Q确定公务员薪酬制度基本原则是（ABD）。A依法分配原则B平等原则D平衡比较机制原则 R人才测评的方法包括（ABCD）。A笔试B心理测验C面试D评价中心技术 R人才测评的方法主要包括（ABCD）。A.笔试B.心理测验 C.评价中心技D.面试 R人才测评的内容包括（ABC）。A.能力因素B.动力因素C.个人风格因素 R人力资本理论认为(B)是人力资本的核心。B.教育 R人力资本性质主体现在（ABCD）。A人力资本生产性B人力资本稀缺C人力资本可变性D人力资本功利性 R人力资源可再生性主要体现在(ABD)。A.对人力资源使用或消费实际上是对知识资源的消费，知识资源可被反复利用B.人力资源具有主动补充和更新知识资源的天性D.意味着人力资源是一种低投入高产出、并能使拥有者长期受益的特殊资源 R人力资源市场的功能有（ABCD）。A 调配功能B管理功能C教育培训功能D信息储存和反馈功能 R人力资源市场具有的功能是（ABCD）。A调配功能B信息储存和反馈功能C教育培训功能D管理功能 R人力资源数量层次规划主要研究的基本问题包括（ABC）。A分析人力资源的需求B分析人力资源供给C协调人力资源供需缺口 R人力资源研究劳工管理阶段的核心思想是（BCD）B人天生是懒惰的C人的天性就是厌恶劳动而贪图安逸D 主张采用物质引诱的办法引诱人与事结合 R人力资源质量，指人力资源所具有的（ABCD）。A 知识和技能的水平B智C劳动者的劳动态度D体质 S(B)是公职人员职业生涯开始时或任新职时所经历的第一种类型的培训。B.初任培训S(B)是指从员工自己、上司、直接部属、同事甚至客户等各个角度来了解员工个人的绩效沟通技巧、人际关系、领导能力、行政能力等。B.360度绩效评估 S(B)是对以人为本管理的提升，是公共部门人力使用的根本所在。B.以能力为本 S(C)是我国公务员交流中最为常见的方式。C.转任 S（A）是绩效管理的重要环节，也是传统的绩效管理模式与现代模式的本质区别之一。A.持续沟通 S（B）是一种以工作为中心的工作分析方法，是对管理工作进行定量化测试的方法，适用于不同组织内管理层次以上职位的分析。B.管理职位描述问卷 S（C）是目前公共部门人力资源培训中普遍采用的方法.C.案例分析培训法 S（D）是组织人力资源战略和规划的核心内容，是制定人力资源计划，进行人力资源开发管理的基础。D.人力资源需求预测 S、（D）是公共部门根据一定时期组织发展战略需要，在对外部环境和本部门人力资源需求状况进行分析预测基础上，为确保组织对人力资源数量、质量和结构上需求，制定本部门人力资源管理的行动方针的过程。D.公共部门人力资源规划 S实践证明，采用（B）的考核方法，很难区分不同部门之间公务员业绩的差别和同一部门内工作性质差别不太大的公务员工作业绩的高下，也很难根据考核结果客观、完整地评价一个公务员。B.定性分析 S世界上大多数国家和地区都实行了公务员制度，尽管由于各国的国情不同，经济发展水平不同，公务员薪酬制度存在着一定的差别，但一般来说都遵循（ABD）。A.依法分配原则 B.平衡比较原则 D.平等原则 S市场经济条件下人力资源生态环境的特点是（ABC）A.系统性和复杂性B.动态性和稳定性C.相关性和独立性 S市场经济条件下人力资源生态环境具有（ABC）的特点。A.系统性和复杂性 B.动态性和稳定性C.相关性和独立性 S市场经济下人力资源生态环境的特点有（ABCD）。A 动态性B稳定性C相关性D独立性 S舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有（ABC）。A.明确了人力资本的概念B.概括了人力资本投资的范围和内容C.建立了系统的人力资本理论体系 S所谓薪酬，是组织成员向其所在组织单位提供劳动而获得所有直接和间接经济收入，主要包括（ABCD）。A.工资 B.奖金C.津贴D.其他福利保健收入 T通过引入(A)，可以在公务员考核中加入“顾客”即公务员服务对象对该公务员的评价，并影响考核的结果，从而增强公务员的服务意识和对社会公众负责的精神，提高公众对公共部门公共服务的满意程度。A.绩效评估 W外部监控与约束是社会对公职人员形成一种外在约束与控制。它包括(ABC)。A.法律监控与约束B.道德约束C社会群团和媒体监控与约束 W外附激励方式包括（ABCD）。A赞许与奖赏B竞赛C考试D评定职称 W外附激励是指掌握在管理者手中，由管理者运用，作用于管理对象，对被激励者来说是外附的一种激励。其方式主要包括(ABCD)。A.赞许B.奖赏C.竞赛和考试 D.评定职称 W微观的人力群体生态环境具体可以表现为（ABCD）A人力政策法规环境B人力管理环境C人力市场环D人力战略环境 W我国公共部门人力资源培训的原则，是基于我国自身的现实并汲取他国的经验而总结出来的。其中最基本的原则是(D)。D.理论联系实际的原则W我国公务员职务晋升必须坚持(ABC)。A.德才兼备、注重实绩B.鼓励竞争原则C.坚持公开、平等 W我国古代社会中按官职高低授予不同政治待遇以表明官员等级尊卑制度是（B）。B.品秩 W我国劳动力市场体系已初步形成，（B）在人力资源配置中的主导地位也已初步确立。B.市场机制 W我国现行的公务员流动是公务员制度的重要组成部分，根据我国《公务员法》规定，交流的方式包括（ACD）。A.功能 Y业务规划的类型包括（ABCD）。A人员补充规划B培训开发规划C职业规划D晋升规划 Y一般而言，适用于对公共部门人员比较严重的违纪行为和考绩“较劣”者的惩戒是（ABC）。A减薪B停薪 C停升 Y一般来讲，公共部门在发布人员甄选与录用信息时应遵循（BCD）。B地域原则C面广原则D及时原则 Y英国2025年对高级公务员薪酬制度改革时，引入了(C)绩效工资，突出奖励成绩显著，工作出色的公务员，取得了明显的效果。C.绩效工资 Y影响人力资源数量的因素有多种，其主要因素有（ABC）。A人口总量及其变动状况B人口的年龄构成状况C劳动力的参与率 Y用于人力资源内部供给预测的方法是（AC）。A.人员继承法C.马尔可夫链预测分析 Y用于人力资源需求预测定量预测法有（CD）。C.回归分析D.比率分析法 Y用于人力资源需求预测定性预测法有（AB）A德尔菲法B自上而下预测法 Y由于公共部门人力资本产权是一种“特殊市场合约”，致使其存在着不同于一般人力资本产权更为复杂的特殊性质即（ABCD）。A产权交易非最优性B产权收益递增性C产权的强外部性D产权的相对残缺性 Y与工商界的绩效特征相比较，公共部门的绩效明显呈现出（ABC）的特征。A公共部门绩效目标的复杂性B公共部门绩效形态的特殊性C公共部门绩效的评价机制不健全 Y员工（AB）是最有效提高劳动生产率途径，也是人力资本增值的重要途径。A 培训B教育 Z(A)在对整个公职人员监控系统中居于最高的层次。A.国家权力机关的监控与约束 Z《中华人民共和国公务员法》经全国人大常委会通过，并于（B）开始施行。B.2025年1月1日Z《中华人民共和国公务员法》与《国家公务员暂行条例》在基本内容上相比较，进一步健全了干部人事管理的（ABCD）。A新陈代谢机制B竞争择优机制C权益保障机制D监督约束机制 Z为了保证公共部门人力资源招募和录用工作的质量，在招募与选录过程中，必须遵循(ABCD)。A.能岗匹配原则、因事择人原则 B.德才兼备原则C.公平竞争原则D.信息公开原则、合法原则 Z在编写工作说明书的过程中，必须遵循（ABC）的准则。A清楚B准确C专门化 Z在工作分析的各个环节中，（D）是整个工作分析过程中最关键的环节。D.工作分析信息的搜集 Z在实际运用中，直接观察法必须贯彻（ABCD）原则。A观察工作相对稳定B适用于大量标准化的、周期短的以体力活动为主的工作C尽可能在自然状态下进行观察，不要干扰被观察者的工作D观察前应拟定观察提纲和行为标准 Z在市场经济条件下，（D）是实现人力资源优化配置的根本途径。D.人力资源流动 Z在市场经济条件下，公共部门人力资本产权的运作必得以（ACD）为基础。A市场机制C契约机制和D保障机制 Z在市场经济条件下，公共部门人力资本产权的运作必须以（ACD）为基础。A市场机制C契约机制和D保障机制 Z在我国，(B)是监督体系中最重要、最经常、最全面的监督。A.行政机关的监督 B.权力机关的监督 C司法机关的监督 D.政党的监督 Z在我国，（A）在人员招募中发挥主体作用。A.公共就业服务机构 Z在学校培训中，（D）培训是政府部门公务员最基本的培训形式。D.行政学院 Z政府在人力资源开发与管理的过程中，必须坚定的确立起（D）的管理理念和战略指导原则。D.以人为本 Z职位分类的优点在于(ABC)。A.因事设人而避免了因人设事滥竽充数现象B.可以使考试和考核标准客观，有利于事得其人，人尽其才C.便于实行公平合理的工资待遇和制定工作人员的培训计划 Z职位分析问卷是常用的一种以（D）为中心的工作分析方法，是一种结构严密的、定量化的工作分析问卷。D.人 Z制度合法性的内涵说到根本处就是（BC）。B公平C正义 Z中国古代的“卧薪尝胆”、“破釜沉舟”的故事充分说明了(B)的重大作用。B.危机激励Z中国人力资源生态环境的不平衡性主要表现在（ABC）。A高素质的人力资源都主要集中在东部沿海B中部和西部留不住人C东部地区出现了人力资源饱和现象 Z转任的主要特点是（ABC）。A是公务员在机关系统内部的流动活动B不涉及到公务员身份问题C只能是平级调动，不涉及公务员职务的升降 Z作为一个完整的理论体系，人力资本理论的兴起始自（B），但作为一种经济学思想，对这一范畴的研究却早已有之。B.20世纪60年代Z作为一种常规性工具，（D）在人力资源管理和整个组织管理系统中发挥着基础性作用D.工作分析

**第四篇：中央电大《公共部门人力资源管理》多选判断题复习题**

选择题（每题至少有一个答案是正确的，多选或者少选均不能得分）C

2、传统公共部门人力资源管理的主要特点是（ABCD）。A.是一种以控制为导向的消极的管理

B.强调效率价值的优先性 C.强调公务员的工具角色，强调严格的规划和程序 D.重视监督的控制，强调集中性的管理

23、从规划的性质看，公共部门人力资源规划可分为（AB）。A.战略性人力资源规划

B.战术性人力资源规划 D

5、（B）的创始人，美国经济学家，诺贝尔奖金获得者舒尔茨提出：人类的未来不是由耕地、空间、能源所决定的，人类的未来是由人类的智慧所决定的。B.人力资本理论

25、（D）的基本思想是找出过去人事变动的规律，用定量方法预测具有相等间隔的时刻点上各类人员的人数，以此推测未来的人员变动趋势。D.马尔可夫链预测分析方法

6、第一个公认的现代人事管理部门──1902年在（B）现金出纳公司设立的劳工部门，它的工作内容包括工资行政、诉怨、雇用工作情况和工作改善等。B.美国 30、（D）的完善程度决定了人力资源流动的规模、质量和效益。.D.人力资源市场

37、对于公共部门人才所要测评的要素来说，（A）仍然是最基本的测评方式，具有重要的把关作用。A.笔试

53、当今各国公职人员的任用形式各种各样，采用较多的是(ABCD)。A.选任制

B.委任制

C.考任制

D.聘任制 F 69、法定休假日安排公职人员工作的，需给付不低于正常工资（D)的报酬。D.300% G

1、公共部门人力资源损耗主要表现在（ABC）。A.制度性损耗

B.人事管理损耗

C.后续投资损耗

11、公共部门外部生态环境包括（ABCD）。A.政治制度B.市场体制C.劳动力与人口素质D.经济与技术环境

22、公共部门人力资源规划与私人企业组织人力资源规划的根本区别在于，它是以（D）为导向。D.公共利益

26、公共部门人力资源流动的内在动因主要表现为（ABC）。A.物质生活环境的需求

B.社会关系的需求

C.发展的需求 40、关于无领导小组讨论，下列说法正确的是（ABC）。

A.是公共部门人才测评中探索并使用的一种新的适用于集体测试的方法

B.讨论中的问题通常是以书面形式给出，最后的小组意见也要求以书面形式报告，并要应试者签名承认

C.主要测应试者的组织协调能力、口头表达能力、辩论能力、处理人际关系能力和解决问题的能力

42、公共部门人力资源招募与选录工作只有在（B）分析的基础上，才能确定公共职位空缺的数量、结构、任职资格条件、具体的招募途径以及甄选方法等。B.内部环境

43、公共组织从外部招募公职人员的方法主要包括（ABC）。A.应聘者自荐

B.员工推荐

C.猎头公司

48、公共部门人力资源部内培训的最大优点在于(B)。B.针对性较强、容易实施，也比较容易取得实效

55、关于我国公务员降职，下列说法正确的是（ABD）。

A.是指由原来的职务调整到另一个职责更轻的职务，是由高的职务向低的职务的调整 B.它意味着公务员所处地位的降低、职权和责任范围的缩小、待遇的减少

D.它是让由于各种原因不胜任现职又不宜转任同级其他职务的公务员改任较低职务的任用行为

71、公共部门监控的对象是指国家机关与第三部门中从事公职的人员。其内容包括（ABCD)。

A.对公职人员守法的监控

B.对公职人员执法的监控 C.对公职人员廉政的监控

D.对公职人员勤政的监控 H

45、互联网招募是一种新型的网上职业中介机构，目前我国互联网招聘中存在一些不足之处，主要体现在（ABCD）。

A.信息可信度不高

B.保密性不好

C.信息更新缓慢、网站相互复制

D.双方缺乏感性认识

57、赫兹伯格提出的双因素论认为物质和精神上的激励都属于（B），它对人的激励作用是有限的，而人们“对工作本身的兴趣以及从中得到的快乐”才对人具有根本性的激励作用。B.外在激励 K

14、开发人力资源的基础性工作是（D）。D.对人力进行教育和培训 M

38、面试和笔试相比突出的特点表现为（ABCD）。A.测评的素质更全面

B.测评内容的不固定性

C.考官与考生交流的互动性

D.测评手段的灵活性与针对性

56、美国哈佛大学威廉·詹姆斯教授，在实地调查中发现一个人平常表现的能力水平，与经过激发可能达到的能力水平之间存在着大约（A）左右的差距。A.60％

61、目前，大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于（B）的类型B.判断型评估 P

39、评价中心不同于我们传统的纸笔测验、面试等测试工具，它主要通过（ABD）等情景模拟技术，加上一些传统的测试方法，对人的知识、能力、个性、动机进行测量。A.无领导小组讨论B.公文筐D.角色扮演 R

3、人力资源的可再生性主要体现在（ABD)。

A.对人力资源的使用或消费实际上是对知识资源的消费，知识资源可被反复利用 B.人力资源具有主动补充和更新知识资源的天性

D.意味着人力资源是一种低投入高产出、并能使拥有者长期受益的特殊资源

8、人力资源研究劳工管理阶段的核心思想是（BCD）。B 人天生是懒惰的

C人的天性就是厌恶劳动而贪图安逸

D 主张采用物质引诱的办法引诱人与事结合

18、人力资本理论认为(B)是人力资本的核心。B.教育

36、人才测评的方法主要包括（ABCD）。

A.笔试

B.心理测验

C.评价中心技术

D.面试

51、诺贝尔奖金的获得者卢卡斯认为，技术进步与（D）结合所形成的资本积累才是经济增长的真正源泉。D.人力资本 S

12、市场经济条件下人力资源生态环境具有（ABC）的特点。A.系统性和复杂性

B.动态性和稳定性

C.相关性和独立性

17、舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有（ABC）。A.明确了人力资本的概念B.概括了人力资本投资的范围和内容C.建立了系统的人力资本理论体系

21、（D）是公共部门根据一定时期组织发展战略需要，在对外部环境和本部门人力资源需求状况进行分析预测的基础上，为确保组织对人力资源数量、质量和结构上的需求，制定本部门人力资源管理的行动方针的过程。D.公共部门人力资源规划

24、（D）是组织人力资源战略和规划的核心内容，是制定人力资源计划，进行人力资源开发管理的基础。D.人力资源需求预测

29、（C)是我国公务员交流中最为常见的方式。C.转任

33、（B）是一种以工作为中心的工作分析方法，是对管理工作进行定量化测试的方法，适用于不同组织内管理层次以上职位的分析。B.管理职位描述问卷

47、（B)是公职人员职业生涯开始时或任新职时所经历的第一种类型的培训。B.初任培训 50、（C）是目前公共部门人力资源培训中普遍采用的方法.C.案例分析培训法

52、（B)是对以人为本管理的提升，是公共部门人力使用的根本所在。B.以能力为本62、（A）是绩效管理的重要环节，也是传统的绩效管理模式与现代模式的本质区别之一。A.持续沟通

63、(B)是指从员工自己、上司、直接部属、同事甚至客户等各个角度来了解员工个人的绩效沟通技巧、人际关系、领导能力、行政能力等。B.360度绩效评估

65、实践证明，采用（B）的考核方法，很难区分不同部门之间公务员业绩的差别和同一部门内工作性质差别不太大的公务员工作业绩的高下，也很难根据考核结果客观、完整地评价一个公务员。B.定性分析 66、所谓薪酬，就是组织成员向其所在的组织或单位提供劳动而获得的所有直接的和间接的经济收入，主要包括（ABCD）。A.工资B.奖金C.津贴D.其他各种福利保健收入

67、世界上大多数国家和地区都实行了公务员制度，尽管由于各国的国情不同，经济发展水平不同，公务员薪酬制度存在着一定的差别，但一般来说都遵循（ABD）。A.依法分配原则B.平衡比较原则D.平等原则

68、从1993年10月1日起，国家行政机关结合公务员制度的推行，建立了适合公务员职业特点的（B)。B.职务级别工资制 T 64、通过引入（A)，可以在公务员考核中加入“顾客”即公务员服务对象对该公务员的评价，并影响考核的结果，从而增强公务员的服务意识和对社会公众负责的精神，提高公众对公共部门公共服务的满意程度。.A绩效评估 W

9、我国古代社会中按官职高低授予不同政治待遇以表明官员等级尊卑的制度是（B）。B.品秩

15、我国劳动力市场体系已初步形成，（B）在人力资源配置中的主导地位也已初步确立。B.市场机制

28、我国现行的公务员流动是公务员制度的重要组成部分，根据我国《公务员法》规定，交流的方式包括（ACD）。A.调任

C.转任

D.挂职锻炼

41、为了保证公共部门人力资源招募和录用工作的质量，在招募与选录过程中，必须遵循(ABCD)。A.能岗匹配原则、因事择人原则B.德才兼备原则C.公平竞争原则

D.信息公开原则、合法原则

46、我国公共部门人力资源培训的原则，是基于我国自身的现实并汲取他国的经验而总结出来的。其中最基本的原则是(D)。

A.讲求实效的原则

B.学用一致的原则

C.按需施教的原则

D.理论联系实际的原则

54、我国公务员职务晋升必须坚持(ABC)。A.德才兼备、注重实绩

B.鼓励竞争原则

C.坚持公开、平等

D.群众公认、领导确认原则

58、外附激励是指掌握在管理者手中，由管理者运用，作用于管理对象，对被激励者来说是外附的一种激励。其方式主要包括（ABCD)。A.赞许

B.奖赏

C.竞赛和考试

D.评定职称 74、外部监控与约束是社会对公职人员形成的一种外在约束与控制。它包括（ABC)。A.法律监控与约束

B.道德约束

C社会群团和媒体监控与约束 D.政党的监控与约束 X

7、下列关于《中华人民共和国公务员法》说法正确的是（ABD）。A是我国第一部属于干部人事管理总章程性质的重要法律 B标志着我国公务员制度建设进入了新的阶段

C完善了我国的人事管理制度，使我国的公务员法律体系完整、成熟 D在我国干部人事制度发展史上具有里程碑意义

59、下列属于过程型激励理论的是（ABC）。

A.期望理论

B.公平理论

C.目标设置理论

D.需要层次理论 72、现代人力资源开发与管理理论的发展表明，传统的人事管理中一些刚性约束正在逐渐减少，取而代之的是上级与下级，或雇主与雇员之间的双向沟通，即(D)。A.资格约束

B.刚性约束

C法纪约束

D.柔性约束 Y 70、英国2025年对高级公务员薪酬制度改革时，引入了(C)绩效工资，突出奖励成绩显著，工作出色的公务员，取得了明显的效果。

A.职务工资

B.等级工资

C.绩效工资

D.结构工资 Z

4、政府在人力资源开发与管理的过程中，必须坚定的确立起（D）的管理理念和战略指导原则。

A.科学发展

B.和谐发展

C.持续发展

D.以人为本

10、《中华人民共和国公务员法》经全国人大常委会通过，并于（B）开始施行。A.2025年7月1日

B.2025年1月1日 C.2025年7月1日

D.2025年1月1日

13、中国人力资源生态环境的不平衡性主要表现在（ABC）。

A高素质的人力资源都主要集中在东部沿海

B中部和西部留不住人才

C东部地区出现了人力资源饱和现象

D中西部人力资源政策体制环境还不完善

16、作为一个完整的理论体系，人力资本理论的兴起始自（B），但作为一种经济学思想，对这一范畴的研究却早已有之。

A.20世纪50年代

B.20世纪60年代

C.20世纪70年代

D.20世纪80年代 20、在市场经济条件下，公共部门人力资本产权的运作必须以（ACD）为基础。A市场机制

B竞争机制

C契约机制和

D保障机制

27、在市场经济条件下，（D）是实现人力资源优化配置的根本途径。A.人力资源考核

B.人力资源招募

C.人力资源培训

D.人力资源流动

31、作为一种常规性工具，（D）在人力资源管理和整个组织管理系统中发挥着基础性作用。

A.人员招聘与录用

B.员工培训与开发

C.员工激励

D.工作分析

32、在工作分析的各个环节中，（D）是整个工作分析过程中最关键的环节。A.工作分析的目的B.确定工作分析的执行者 C.编写工作说明书和职位规范书

D.工作分析信息的搜集

34、职位分析问卷是常用的一种以（D）为中心的工作分析方法，是一种结构严密的、定量化的工作分析问卷。

A.职位

B.工作

C.工作条件

D.人

35、职位分类的优点在于（ABC)。A.因事设人而避免了因人设事滥竽充数现象

B.可以使考试和考核标准客观，有利于事得其人，人尽其才 C.便于实行公平合理的工资待遇和制定工作人员的培训计划 D.结构富有弹性，适应性强，应用范围广

44、在我国，（A）在人员招募中发挥主体作用。

A.公共就业服务机构

B.私营就业服务机构

C.猎头公司

D.互联网

49、在学校培训中，（D）的培训是政府部门公务员最基本的培训形式。A.高等院校

B.中等学校

C.职业学院

D.行政学院 75、在我国，(B)是监督体系中最重要、最经常、最全面的监督。A.行政机关的监督

B.权力机关的监督

C司法机关的监督

D.政党的监督 60、中国古代的“卧薪尝胆”、“破釜沉舟”的故事充分说明了(B)的重大作用。A.情感激励

B.危机激励

C.荣誉激励

D.目标激励 73、(A)在对整个公职人员监控系统中居于最高的层次。A.国家权力机关的监控与约束

B.国家司法机关的监控约束 C.国家行政机关的监控约束

D.政党的监控约束 19、20世纪80年代，尤其是80年代后期，人力资本理论研究的势头更加猛烈，其主要代表有（ABC）。

A罗默的经济增长—收益递增型的增长模式 B卢卡斯的专业化人力资本积累增长模式 C斯科特的资本投资决定技术进步模式 D贝克尔的微观进步模式

判断题（对的在括号中打√，错误的在括号中打×）A 99、案例分析法的优点在于，它提供了具体、复杂的管理情景，让学员进行有针对性地分析。（√）B

34、贝克尔构建了人力资本理论的微观经济基础，并被视为现代人力资本理论最终确立的标志。（√）

73、笔试作为公共部门人才测评的一种测评方式，是现代公共部门的新创。（X）97、部内培训的最大优点在于针对性较强、容易实施，也比较容易取得实效。（√）C

8、传统的公共部门人力资源管理，是一种以“授能”为导向的积极的管理。（X）答案：以控制为导向的消极的管理 74、从人才测评的发展史上看，面试的产生远早于笔试。（√）

129、采用定性分析的考核方法，很难区分不同部门之间公务员业绩的差别和同一部门内工作性质差别不太大的公务员工作业绩的高下，也很难根据考核结果客观、完整地评价一个公务员。（√）

113、传统的激励办法是以各种物质刺激和精神刺激为手段，根据员工的绩效给予一定的工资、奖金、福利、提升机会、以及各种形式的表扬、认可和荣誉等。这些激励都与工作本身并不直接相关，只是作为对于员工付出劳动的补偿，因而称为外在激励。（√）D

29、到了资本主义生产关系确立时期，由于社会分工、分层的发展，人们的社会关系和社会生活也日趋复杂。开始形成真正的独立的人力市场和全面完整的人才观。（X）

42、德尔菲法主要适合于对人力资源需求的宏观的长期趋势预测，特别是对于那些缺乏资料的预测有较好的效果。（√）

66、到20世纪70年代，工作分析已被西方发达国家视为人力资源管理现代化的标志之一，并被认为是人力资源管理最基本的职能。（√）68、对公共部门的工作人员进行分类管理是各个国家的通例，美国主要是采取是品位分类的方法。（X）

89、当组织的关键职位和高级职位出现空缺时，往往采用内部招募的方式。（X）124、大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于判断型评估的类型。（√）

128、对公共部门来讲，通过360度绩效评估可以解决那些绩效难以量化的专业人才的绩效考核问题。（√）145、道德约束对公职人员队伍中的所有成员都是一样的，是公务员所“共有”的约束。（√）F 63、访谈工作分心法不能单独使用，只适合与其他方法结合使用。（√）

64、分类法的优点在于操作简单、速度快、花费少，缺点在于其评估结果主要依赖于评估人员的主观判断能力，因此只适合于规模较小的组织。（X）125、发展型的评估是现代组织进行业绩评估的发展方向。（√）133、福利津贴一般以现金形式提供，是公职人员工资收入以外的收入，它涉及衣、食、住、行、乐，可以多种形式存在、以多种名目出现，而且称谓不一样。（√）

134、凡在公共部门工作满3年以上，与配偶不住在一起，并且不能在公休假日团聚的，可以享受探望配偶的待遇。（X）

139、福利往往采取实物或延期支付的形式，因为与劳动能力、绩效和工作时间的变动无直接关系，所以有固定成本的特征。（√）G

7、公共部门人力资源的政治性和道德品质要高于国家人力资源整体的平均水平。（√）

116、公平理论的基本观点是：当一个人做出成绩并取得了报酬以后，他不仅关心自己所得报酬的绝对量，而且关心自己所得报酬的相对量。（√）

14、公共部门的管理活动服从于其决策层的意志，无须对社会公众公开，其操作过程也是经常隐蔽不公开的。（X）

30、公共部门内部的生态环境决定和制约着人力资源开发和管理的活动。（X）

38、公共部门人力资本的产权和成本与公共部门密切相关，因此不具备私人性质。（X）

39、公共部门对人力资本的再投资也应遵循“谁投资，谁收益”的原则，分享人力资本的收益权。（√）

40、根据新增长理论，经济长期增长的关键因素是技术和知识的增长。（X）

52、公共部门人力资源流动很大程度上不仅取决于个人意愿，而且更取决于外在环境的要求。（√）

54、挂职锻炼不涉及公务员行政隶属关系的改变，它不改变单位的编制，不需要办理公务员的调动手续，只在一定时间内改变挂职锻炼公务员的工作关系。（√）

57、改革开放前，我国公职人员的流动更多的是因个人意愿；现在工作需要在流动中所起的作用越来越大。（X）

61、工作分析是人力资源管理乃至整个组织管理的基础。（√）62、工作分析的思想来源于以泰勒为代表的科学管理理论。（√）67、工作分析是展开工作评估的前提和基础，而工作评估则可被看作是工作分析活动的进一步延伸。（√）78、管理游戏与无领导小组讨论相同的地方在于通常既包括可见行为（如一定的体力活动），同时也包括不可见的更为复杂的决策过程。（X）

142、公共部门人力资源监控与约束的差别主要在各自的侧重点不同。（X）83、工作分析是制定人力资源招募计划的前提和依据。（X）

103、古代的孔子对赏罚的论述在中国古代思想家中是最具特色的，他从人性善出发，得出结论：“人情者，有好恶，故赏罚可用”。（X）

105、公务员降职的目的是为了合理地使用公务员，充分发挥公务员的作用，为行政机关的各个职位选择配备适宜的人才。降低公务员的职务，一般一次只降低一级。（X）121、《公务员法》要求对公务员的考核内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面，考核的重点是工作胜任能力。（X）

123、公共部门产品或服务交易的特殊性导致了公共部门的绩效难以考评和评定。（√）137、公务员的薪酬结构应以工资收入为主体，而以津贴为补充。（√）

138、公共部门人才资源福利一般是通过举办集体福利设施、发放各种补贴等方式满足本单位、本部门员工某些普遍性和共同性的消费需求，并且以低费形式提供。（X）143、国家司法机关的监控约束是一种“被动”的监控与约束。（√）H 98、合作研究培训法一般是在公职人员培训的前期采用。（X）J

10、经济学家经测算后认为高等教育的投资收益率以及个人投资的收益率均远远高于国家平均经济增长率。（√）

25、加快中西部地区的经济发展是我国优化人力资源生态环境必不可少的前提条件。（√）79、角色扮演适用于较低层级的管理者。（√）

110、降低公务员的职务，一般一次只降低一级。（√）

118、精神奖励是最古老和传统的激励方式之一，我国古代就有“重赏之下，必有勇夫”之说。（X）

122、绩效评估是人力资源管理考核中的一项重要内容，它是部门考核的全部。（X）K

24、开发人才是当今世界各国特别是发达国家争夺人才的主要形式。（X）L

6、劳动者的文化技术素质是人力资源质量的核心部分。（√）

12、理性官僚制的弊端在企业组织比在行政组织体现得更加明显，帕金森效应更容易在企业组织中发挥作用。（X）

85、录用比值越小，相对来说意味着录用者的素质就可能越高；反之，录用者的素质则可能越低。（√）86、录用人员的人数多，就意味着招聘效率高。（X）93、理论联系实际是公共部门人力资源培训的基本原则。（√）M

46、马尔可夫链预测分析方法强调运用统计技术来预测未来人力资源变化趋势。使用这种方法得到的内部劳动力供给预测的结果非常精确。（X）

114、美国哈佛大学威廉·詹姆斯教授，在实地调查中发现，按时计酬的人员一般情况下只发挥了20％～30％的能力。（√）N

49、内部供给分析的对象是在组织按照以往方式吸引和遴选时，计划从外部加入组织的劳动力。（X）

81、能岗匹配原则是任何组织进行人力资源招募与选录过程中必须遵循的黄金法则。（√）50、内部劳动力供给预测比外部劳动力供给预测较为精确。（√）87、内部招募的主要优点在于了解全面，准确性高。（√）

112、内滋激励是一种高层次的激励，它产生的力量是最大、最有效的。（√）P 65、品位分类的最大特点是“因事设人”。（X）77、评价中心的核心技术是情境模拟测试。（√）

127、平衡记分卡是把战略放在了组织管理过程的核心地位，以一种深刻而一致的方法描述了战略在公司各个层面的具体体现,从而具有独特的贡献和意义。（√）Q 117、权力是公共部门进行激励的有效方法。权力激励就是要向公务人员适当分权，而不能对权力进行制约。（X）R

3、人力资本的积累主要是通过人力资源管理来实现的。（X）

5、人力资源规划是现代公共部门人事管理的重点和核心。（X）

13、人类历史上约定俗成的“选贤任能”的程序就是人类人事制度的最初萌芽。（√）

17、人们把建立在“社会人性观”假设基础上的新型人事管理称为人力资源管理，把此之前的人事管理称为传统人事管理。（√）

22、人才环境的质量与社会经济文化的状况是正相关的关系。（X）

28、人类在原始社会时期就已经存在人才观念。（X）

31、人力资本理论的思想渊源向上可以追溯到具有现代意义的经济学创始之前。（√）

32、人力资本思想在英国古典政治经济学创始人亚当·斯密那里得到萌芽式的阐述，他提出的“土地是财富之母，劳动是财富之父”的著名论断具有极强的人力资本含义。（X）答案：人力资本思想在英国古典政治思想家创始人威廉·配地那里得到萌芽式的阐述

33、人力资本理论认为，人力资本包括人力资源的数量和质量，但提高人口质量是关键。（√）

35、人力资本理论形成的标志是马歇尔在1960年美国经济学会年会上所发表的题为“人力资本的投资”的著名演讲。（X）

36、人力资本的稀缺性是人力资本最本质的性质。（X）

37、人力资本理论认为人力资本投资是生产支出而非简单的消费支出。（√）

41、人力资源需求预测是组织人力资源战略和规划的核心内容，是制定人力资源计划，进行人力资源开发管理的基础。（√）

44、人力资源需求预测就是预测未来对员工个人的需要。（X）

48、人员继承法为国内外许多组织所采用，我国党政机关实施的后备干部选择和培养计划就是一种比较典型人员继承法。（X）94、任职培训是公职人员职业生涯开始时或任新职时所经历的第一种类型的培训。（X）95、任职培训一般采用脱产培训，培训时间相对较长，培训时间不少于10天。（√）

120、人力资源管理中运用侧激进行激励的方法有：用危机感激发人们的斗志，增加压力，变压力为动力等。（X）S

4、舒尔茨早在20世纪60年代就指出并论证了人力资本投资对经济增长的贡献远比物质资本的增加重要得多。（√）

115、双因素该理论最重要的贡献，在于要求管理者必须充分注意工作本身对员工的价值和激励作用。（√）T

51、调配功能是人力资源市场的基本功能。（√）

59、身份的改变是调任与转任共同的特点。（X）

84、通常，公务员职位倾向于在全国范围内进行招考；专业技术职位通常在跨地区的人才市场上进行招募；操作人员和办事员往往在组织所在的劳动力市场上进行招募。（√）W

9、我国目前还没有关于公务员伦理的法律法规，维持公务员的职业伦理还主要停留在靠党规党纪和说服教育的层面。（√）

16、我国尚没有对政府公务活动进行全面系统的工作分析，没有制定出科学、规范的职位说明书。（√）

19、韦伯认为，社会主义制度会要求更高的官僚化体制以保证安定的经济生活。（√）

23、我国的国情决定了我们应该把人才培养的重点放在高层次人才的培养上。（√）

26、我国在人才的考核评价方面，无论是对党政领导干部，还是对企业经营管理人才，都还缺乏一套科学规范的考核评价体系，因此导致考核失真的情况时有发生。（√）

109、我国公务员晋升职务，应当逐级晋升。特别优秀的或者工作特殊需要的，可以按照规定破格或者越一级晋升职务。（√）

53、委任是我国公务员交流中最为常见的方式。（X）

56、我国现行的户籍制度是为限制人员流动设计的，附着其上的功能太多，已不合市场经济的要求。（√）

70、我国现行的公务员职位分类制度兼具品位分类和职位分类之长。（√）71、无领导小组讨论，是公共部门人才测评中探索并使用的一种新的适用于集体测试的方法。（√）

72、文件筐作业又称公文处理，它是一种效度高、而又能为多数参加者所接受的一种面试方法。（√）82、我国担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员的招募与录用应采取社会公开招考和平等竞争的方式获取高素质的任职人选。（√）

100、我国公共部门经常举办各种实地考察学习等均属于部际培训。（X）

101、我国公务员法所规定的降职是一种任用形式和任用行为，是一种正常的人事调动，不是对公务员的惩戒与处分。（√）

88、外部招聘的缺陷在于内部员工得不到机会，积极性可能受到影响。（√）

135、我国现行的公务员福利制度是在计划经济体制下建立起来的，福利项目的设置都带有“供给制”的色彩，社会属性体现较多，劳动属性和分配属性则体现较少。（√）141、我国行政机关有权对公共部门及其工作人员进行监督，这种监督是监督体系中最重要、最经常、最全面的监督。（X）146、我国的群众监控是一种独立的重要监控形式，通过各种人民团体对政府的监督来实现，而西方不存在独立的群众监控。（√）

149、我国目前对公务员的监控侧重于事后监控。（√）X

1、狭义的公共部门人力资源开发指的是公职人员培训。（√）

60、现代市场经济条件下，人力资源流动主要依赖于人力资源市场，人力资源市场的完善程度决定了人力资源流动的规模、质量和效益。（√）

15、相对而言，公共部门在人力资源管理中比较关注人力资源选取环节，而私人部门则更重视人力资源的开发环节。（√）

47、相比人力资源的需求预测，供给预测涉及的范围更广，更富有前瞻性。（√）75、相对于笔试而言，面试由于方法的多样，对考生素质的测评更为全面。（√）76、现代人才测评理论认为，人的行为和工作绩效都是在一定情境中产生和形成的。（√）90、校园招募的弊端表现在录用后易产生较高的流失率，士气也比较低。（√）107、新制度主义理论认为制度是生产力诸多要素中最积极、最活跃和最具有能动性的因素。（X）

108、选任制的优点在于体现了治事与用人相统一，权力集中，指挥统一。（X）

131、薪酬主要由直接薪酬和间接薪酬这两大部分构成。其中，直接薪酬是薪酬的核心部分。（√）

148、西方的行政监察部门隶属于政府，属于行政系统内监督。（X）Y

11、一般来说,公共部门尤其是政府部门的管理方法与私营机构是没有质的区别的。（X）

21、一般来说，社会整体环境的优劣，主要取决于生产力发展水平和经济发展水平。（√）

27、由于缺乏有效的预见，致使中国的人力政策缺乏稳定性，变化太快，这不利于政策的有效实施，不利于充分发挥政策的公信作用。（√）

43、一般来说，规模较小的组织不适于制定详细的人力资源规划。（√）

92、一般来讲，培训是公共部门人力资源开发的主要手段，也是是唯一的手段。（X）104、用人的目的是“激活”人，而非“管住”“管死”人。要做到人尽其才，必须鼓励竞争，优胜劣汰。（√）

130、与工商界的绩效特征相比较，公共部门的绩效明显要相对复杂的多，社会目标、无形目标和长远目标等具有更根本的意义。（√）

140、一般而言，公务员的工资水平往往处在社会平均工资的中等偏下水平。（X）144、法治是公共部门人力资源约束机制运行的基本前提和保障。（√）147、由于长期以来受“官本位”、“上智下愚”等传统文化观念的影响，由此造成了中国的行政监控基本是“封闭”活动，对公务员的监控缺乏公开性。（√）

150、舆论对公职人员的约束监督，主要是通过批评、建议、申诉、控告和检举等形式来实现的。（X）Z

2、著名经济学家亚当、斯密认为人力资源不仅是自然性资源，更重要的是一种资本性资源，人通过思想意识、思维方法的创新，可以整合其他资源而创造价值。（X）

18、在公共部门员工任职资格的要求中，能力素质始终排在首位。（X）20、职位分类首创于英国，是以英国为代表的许多发达国家普遍采用的一种适应现代经济社会发展的需要而产生的科学人事管理方式和人事分类制度。（X）

45、自上而下预测方法是，先由最高层次的部门开始，各部门依次预测本部门的人力资源需求，最终汇总得出人员需求的预测总数。（X）

55、政府对人力资源市场的监管，主要以行政手段为主，辅以经济手段和法律手段。（X）

58、在市场经济条件下，人力资源激励是实现人力资源优化配置的根本途径。（X）69、职位分类在考核方面过于注重公开化和量化指标，使人感到繁琐、死板、不易推行。（√）80、在人类测评手段不断创新的现阶段，评价中心技术、网络在线测试、资质评价等测评方式日趋时兴，笔试已经过时。（X）

91、在我国，根据规定公共部门每人每年参加知识更新培训的时间累计不得少于5天，以公职人员补充、更新知识和拓宽相关知识面为目的。（X）96、专业培训的对象是有一定工作经验的工作人员。（X）102、《中华人民共和国公务员法》规定，公务员因工作需要在机关外兼职，应当经有关机关批准，并可以适当领取兼职报酬。（X）

106、在建设社会主义事业中，唯才是举不能照搬古人作法，在选人时，要以德为先。（√）111、在通常情况下，对员工进行正向激励的效果要远远好于负向激励的效果，而且越是素质高的员工，负向激励对其产生的负作用就越大。（√）119、中国古代的“卧薪尝胆”、“破釜沉舟”的故事充分说明了荣誉激励的重大作用。（X）126、制定绩效计划是绩效管理的核心环节。（X）

136、在英、美、澳等发达国家，公务员的福利待遇水平效益好的部门与差的部门大概在三倍到两倍之间。（X）

**第五篇：A多选**

A1

保险学多选

2．下列有关保险的陈述正确的有（ABCE）。A．保险是风险处理的传统有效的措施 B．保险是分摊意外事故损失的一种财务安

3．下列有关风险的陈述正确的有（ABC）。A．风险是指某种损失发生的可能性B．风险的存在与客观环境及一定的时空条

4．按风险损害的对象分类，风险可分为（ABE）。A．财产风险 B人身风险 C．经济风险D．政治风险 E．责任风险

6．控制型风险管理方法主要有（ABDE）。A．预防B．抑制 C．转移 D．分散 E．避免

7．以下对风险因素、风险事故和损失三者之间的关系表述正确的有（BCD）。A风险因素引起损失

１０．下列事件中，属于投机风险的是（CD）。Ａ．车祸Ｂ．疾病Ｃ．赌博Ｄ．股票买卖Ｅ．通货膨胀 ２．保险市场的买方是（BCE）．Ａ．保险代理人Ｂ．被保险人Ｃ．投保人Ｄ．保险人Ｅ．受益人

３．新中国建立社会主义保险体系的措施是（ABD）．Ａ．接管官僚资本的保险机构Ｂ．和平改造民营保险机构 ４．衡量一国保险市场的发达程序的指标有（BCDE）．Ａ．保费收入总额及占世界保费收入总额的比例Ｂ．寿险保费收入 ６．根据最大诚信原则，要求（ABC）．Ａ．投保人在订立合同时如实告知保险标的的重要事宜

７．下列有关代位求偿权的说法错误的是（BC）．Ｂ．适用于财产保险和人身保险

９．补偿原则的派生原则有（BC）．Ａ．近因原则 Ｂ．代位原则 Ｃ．分摊原则 Ｄ．保险利益原则 Ｅ．实际损失原则

１２．财产保险合同的保险利益产生的原因包括（ABC）．Ａ．所有权 Ｂ．占有权 Ｃ．使用权 Ｄ．民事损害赔偿责任１３．下13.列有关最大诚信原则的表述中正确的有（A C）．Ａ．保险合同对当事人诚实信用的要求要比一般民事活动更为严格

１４．下列有关补偿原则的陈述正确的有（ABCD）． Ａ．合同中规定的免赔额，被保险人得不到赔偿 Ｂ．若是不足额 １５．下列关于代位原则的陈述错误的是（ABC）． Ａ．补偿原则主要适用于人寿保险合同Ｂ．补偿原则是代位原 １7．下列对损失补偿原则表达正确的是（ABCDE）．Ａ．有损失有赔偿，无损失无赔偿 Ｂ．以保险价值为限１8．下列对保险利益原则的表述正确的是（ABCDE）． Ａ．一般财产保险的保险利益必须从合同订立到损失发生的4在保险索赔中，索赔权人有（ACE）。A被保险人 B保险代理人 C投保人 D受益人 E保险经纪人

5在（ABCD）情况下，保险人可解除保险合同。A投保人故意隐瞒事实不履行如实告知义务B投保人、被保险人或受益人 7无效保险合同的确认机构为（ABE）。A保险公司 B人民法院 C保险监管部 D工商行政管理部门E仲裁机构 10投保人不得解除的保险合同有（BC）。A企业财产保险 B货物运输保险 C运输工具航程保险 D人身保险 E责任保险 14关于受益表述正确的是(ABCDE)。A受益人取得受益权的唯一方式是被保险人或投保人通过合同指定B只有在被保险人死 16投保方应履行的基本义务包括(ABCDE)。A如实告知B交付保险费C立即通知保险事故

18保险合同的主体包括(ABCDE)。A保险人B投保人C被保险人 D受益人 E保险代理人

20申请仲裁机构必须以双方在自愿基础上达成(AD)为前提，否则仲裁机构将不予受理。A仲裁合同B仲裁条款21因保险合同纠纷提起诉讼，享有管辖权的人民法院是(ACE)。A被告所在地人民法院B原先所在地人民法院

22解释保险合同应遵循的原则有(ABC)。A文义解释原则B意图解释原则C有利于非起草人

3、企业财产保险基本险责任包括（ABCD）。A、由于火灾、雷击、爆炸、飞行物体及其他空中飞运行物体坠落造成保险标的5、责任保险的保险事故通常具备的条件有（ADE）A、被保险人的过失B、被保险人的故意行为

1、人寿保险均衡保险费的含义是（CDE）A、随着年龄的增长，每年需的保险费越来越多C、投保人在各均交纳数额相等

2、健康保险承保的疾病风险具有的特点包括（ABC）A、由于非明显的外来原因造成的 B、由于非先天原因造成的3、健康保险特别是医疗保险一般通过（ACD）等方式进行成本分摊。A、规定免赔款B、实行共同保险C、规定给付比例

4、意外伤害保险中的意外事故的构成必须具备的要素是（ABC）A、事故的发生非本意B、外来的C、突然发生的2、年金保险按给付年金给付期间可划分为（ACD）。A、终身年金B、延期年金C、短期年金D、最低保证年金

8、意外伤害险与财产险的共同之处在于（ACE）A、保险期限短B、保险金额由保险价值确定

9.人寿保险费的计算依据是（BCE）A、预定赔付率B、预定死亡率C、预定利息率D、预定损失率 E、预定费用率

\*1．风险的基本要素包括（ABE）。A．风险因素 B．风险事故 C．风险处理 D．风险评估 E．损失

\*5．商业保险一般可承保下列风险中的（ABC）。A．纯粹风险 B．自然风险 C．责任风险D．投机风险 E．战争风险 \*8．风险事故的不确定性表现在（ABCD）。Ａ．风险是否发生不确 B．风险发生的时间不确 C．风险发生的过D．地点不确定

\*9．可保风险的特性是（ADE）。A风险不是投机性的B．风险必须具有不确定性 C风险必须是少量标的均有遭受损失的可能性D．风险可能导致较大损失Ｅ．风险在合同期内预期的损失是可计算的\*１．关于劳合社的表述正确的是（ABCD）Ａ．劳合社不是一个保险公司，而是一个社团Ｂ．劳合社是一个保险市场

Ｃ．劳合社的成员是自然人 Ｄ．劳合社本身不经营承保业务，只向其成员提供交易场所

\*１．投保人对下列人员中具有保险利益的是（ACDE）．Ａ．债权人 Ｂ．债务人 Ｃ．本人Ｄ．父母、子女E．配偶

\*２．人身保险合同没有（CE）概念．Ａ．保险金额 Ｂ．保险利益 Ｃ．保险价值Ｄ．保险期限 Ｅ．重复保险

\*３．保险利益的构成应具备如下条件（BCD）．Ａ．不确定的利益Ｂ．合法的利益 Ｃ．确定的利益 Ｄ合法的经济利益\*４．财产保险合同中，投保人对（ABCE）具有可保利益．Ａ．拥有所有权的财产Ｂ．抵押财产Ｃ保管的他人财产Ｅ留置财产 \*５．最大诚信原则的具体内容包括（ABC）．Ａ．告知义务 Ｂ．保证 Ｃ．弃权和禁止反言Ｄ．说明义务

\*８．损失补偿原则的实施要点有（ABDE）Ａ．以实际损失为限Ｂ．以保险金额为限Ｄ．以可保险利益为限Ｅ．以保险期限为限 \*１０．财产保险合同主要履行以下原则（ACDE）．Ａ．损失补偿原则Ｃ．分摊原则Ｄ．近因原则Ｅ．最大诚信原则 \*１１．下列不适用于人身保险合同的有（BD）．Ａ．保险利益原则Ｂ．补偿原则Ｃ．最大诚信原则Ｄ代位求偿原则Ｅ近因原则

\*１６．代位求偿权实施的前提条件（ABC）Ａ．保险标的的损失属于保险责任事故 Ｂ．保险标的的损失是由第三方责任造成的\*1订立保险合同的特有原则是（BCD）。A公司互利原则 B保险利益原则 C最大诚信原则 D协商一致原则E自愿订立原则 \*2投保人可以是（ABC）。A自然人 B法人 C其他经济组织 D16岁以下的未成年人 E农村承包户

\*3下列有关保险合同订立叙述正确的是（BD）。A一般由投保人提出投保要求 B一般由保险人向投保人提出投保要求 C一般由保险代理人代投保人向保险人提出投保要求D一般由保险人予以承诺E一般由保险代理人向投保人作出承诺表示 \*6保险合同的书面形式包括（ABCE）。A保险单B暂保单 C保险凭证 D经保险人签章的投保单 E批单

\*8导致保险合同无效的原因有（ACDE）。A违反法律和行政法规 B违反国家利益和社会公共利益 C采用欺诈、胁迫手段签订D投保人对保险标的不具有保险利益E投保人因疏忽或过失而违反如实告知义务

\*9保险合同解除的形式可分为（ABC）。A约定解除 B协商解除 C法定解除D裁决解除 E自然解除

\*11在保险合同中享有权利承担义务的人包括（AB）。A保险人 B投保人 C被保险人 D受益人E代理人

\*12保险合同的关系人是（CD）。A保险人 B投保人 C被保险人 D受益人 E代理人

\*13关于受益人的表述正确的有(BCDE)。A受益人是任何人 B投保人、被保险人都可成为受益人 C只有在保险中才会有受益人D受益人与被保险人之间可无保险利益E自然人、法人、其他合法经济组织都可作为受益人

\*15保险代理人分为(BCD)。A展业代理人B兼业代理人C个人代理人D专业代理人E法定代理人

\*17保险合同条款分为(ACE)。A主要险种的基本条款 B其他险种的保险条款 C特约条款D仲裁条款E附加条款 \*19下列属于保险合同自然终止情形的有(AB)。A因保险合同期满而终止B因保险标的全部灭失而终止C履行终止\*

1、企业财产保险承保的保险标的范围包括（ABC）。A、属于被保险人所有或与他人共有而由被保险人负责的财产

\*

2、我国企业财产保险包括（AB）两种险别。A、基本险B、综合险C、战争险D、平安险E、水渍险

\*

4、企业财产保险综合险的保险责任包括（BCE）

B、被保险人所有的自用的供电、供水、供气设备因保险事故遭受损坏，引起停电、停水、停气以致造成保险标的的直接损失。\*

6、财产保险按保险价值确定方式不同分为（CEA、财产损失保险B、责任保险 C、不定值保险D、定额保险E、定值保险 \*

1、健康保险单为达到被保险人和保险人费用共担的，通常使用（ABD）条款。A、观望期条款B、免赔额条款 D、给付限额条款 \*

3、人身保险合同中的受益人可以是（ABD）。A、无民事行为能力人B、法人C、已死亡的人D、投保人

\*

4、以死亡为给付保险金条件的人身保险合同，被保险人在合同成立之日起两年内自杀的，保险人（ABD）。

A、不承担给付保险金责任B、不退还保险费C、扣除手续费后退还保险费D、退还保单现金价值

\*

5、意外伤害保险负责的保险金给付包括（AC）。A、残疾给付B、残疾收入给付C、死亡给付D、医疗费用给付

\*

6、在人身保险中，对体检未达到标准条款规定的身体健康要求的被保险人，保险人可以（BCD）。

A、按标准条款承保B、按次健体保单承保C、增收保险费D、重新规定承保范围

\*

7、人身保险常用条款包括（ABC）A、不可争条款B、年龄误告条款C、自杀条款D、交叉责任条款

8.保险经营的原则（风险大量原则、风险分散原则、风险选择原则）

9.保险费是保险金额与保险费率的乘积。保险费率是保险费与保险金额的比率。2

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！