# 河南电大作业 人力资源会计

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-09-15

*第一篇：河南电大作业 人力资源会计河南电大作业 人力资源会计一、人力资源会计的内涵人力资源会计是研究一定社会组织范围内人力资源成本和价值的计量和报告问题的会计，它主要是向企业管理阶层提供关于人力资源的取得和开发成本、人力资源的配置、评价等...*

**第一篇：河南电大作业 人力资源会计**

河南电大作业 人力资源会计

一、人力资源会计的内涵

人力资源会计是研究一定社会组织范围内人力资源成本和价值的计量和报告问题的会计，它主要是向企业管理阶层提供关于人力资源的取得和开发成本、人力资源的配置、评价等货币性信息，并积极参与企业人才的管理工作，从经济的角度管理人，调动人的积极性，使企业人力资源的管理趋于规范、科学、高效。

二、人力资源会计的确认

(一)确认的必要性

人力资源，它属于企业一项重要的经济资源，与企业拥有或控制的财力、物力等资源一样共同为企业创造着经济效益，且对经济增长的贡献远远大于传统的资源贡献率。因此，会计有必要对其予以确认和计量，如实提供有关人力资源及其变动信息，为决策者提供信息支持。否则，如果会计信息中排除了人力资源信息，就会造成会计信息失真，企业会计报表的相关使用者就不能全面、真实地了解企业全部资产及其构成情况，进而客观地评价企业在某一时日的财务状况。例如，在全球1000家大公司名列前茅的微软公司，其1997年资产负债表显示的资产总为143.87亿美元，而其市场价值却为1485.9亿美元，二者相差10倍之多，何以如此差距？人力资源所致也，即现行资产负债表不对人力资源加以确认和计量，这一简单实例说明了传统的财务会计未将人力资源纳入其揭示范围的局限性。(引自河南学历考试网)

(二)它是企业的一项资产

人力资源能否作为企业的一项资产，是人力资源会计能否成立的关键，为了确认这一点，我们需要了解资产是如何定义的。著名会计学家弗拉姆霍尔茨认为，资产有三个衡量标准：它应具有为未来服务的潜力或获利能力、可用货币计量、企业主体可以控制。美国财务会计准则委员会（FASB）将资产定义为：某一特定主体由于过去的交易或事项而获得或控制的可预期的未来经济利益。我国《企业会计准则》规定：作为资产首要的标准是“未来的经济利益”，即单独的或与其他资产结合在一起是具有直接或间接地为未来现金流入作出贡献的能力，人力资源完全符合资产的定义。理由可概括为：

1、当劳动者与企业通过签定合同，建立雇佣或被雇佣关系时，企业通过支付工

1资、报酬，获得了对该劳动力资源的控制权。需要说明的是，这种控制权不是所有权，而是企业取得或控制的对该劳动力资源的使用权。

2、人力资源是可以计量的，这种可计量性体现在人力资源成本的可计量性以及人力资源价值的可计量性上，即人力资源在其取得、开发、维持过程中发生的成本和取得的收益都是可计量的。

3、人力资源无疑能为企业带来经济利益，在知识经济时代，生产的核心要素不是土地，也不是资本，而是知识。经济的发展，企业效益的高低，将取决于人的能力的充分发挥，取决于人力资源的利用程度。

综上所述，人力资源是能够为企业所控制的、可以计量的、并且能为企业带来经济利益的经济资源，它理所当然是企业的一项资产，而且是一项愈显重要的资产。那种否认人力资源是会计资源的观点，混淆了人力资源与人的实体的区别，实际上二者是绝对不同的概念。人都是一个实物形态的身体，但并不等于“人”都具有体能或智能，只有具有体能或智能的“人”才能从事各种劳动，也才能称之为人力资源。所以，在知识经济条件下，会计信息系统不能不把人力资源作为企业的一项资产来反映。

(三)人力资源会计的发展

1、发展的必然性

1.1 已成资产必须计量核算

人力资源与劳动手段、劳动对象一起构成了生产力三要素，作为企业人力资源，其创造的新价值总是大于人力资源本身的价值，具有服务绩效潜力，会给企业带来经济效益；人力资源能够被企业所拥有或控制，当企业用或借用某一劳动者时，在聘用期内企业要支付工资等费用，这就意味着取得或控制了劳动者资源的使用权；人力资源能够用货币进行计量，人力资作为一种经济资源，就需要企业进行取得、开发与使用，而取得与开发将产生成本支出，使用要形成资源耗费，这种成本支出与资源耗费都能以货币量和报告。

1.2 能提供管理决策信息

知识经济时代人力资源是企业内最有价值的资源，企业管理当局利用这方面的信息，有助于内部人力资源的计划与控制，以利于人力资源的合理利用，重视人力资源的建设；有利于正确计算企业的期间经营成果。人力资源资本化后受益于多个会计期间，是一项长期资产，按照物质资产旧方法，应逐渐摊入其取得经济效益的各个会计期间的产品成本中去，较好地贯彻收入与费用的配比原则；有利于人力资本的所有者

参与企业税后利润的分配，使企业职工的个人收入与企业的盈利、个人的资产积累和企业的长远发展及前途紧密联系，增强他们的主人翁意识，充分调动其积极性、主动性和创造性，进一步促进企业的发展。

2、发展的空间范围拓展

知识经济时代，人力资源成为企业和社会的主要资源，人力资源信息不再是会计核算体系的补充内容，人力资源会计的空间范围发生了扩大。人力资源会计在内容上除了包括人力资源成本会计、人力资源价值会计外，还应将劳动者权益会计包含在内。

2.1 人力资源成本

企业的人力资源，都要通过一定的方式招募、选择、录用、安置好。为此花费的费用，要作为取得成本进行核算；企业为了提高职工的生产技术能力，增加职工人力资产的价值而发生的培训费用，要作为开发成本进行核算；对企业为了维护人力资源的再生产和再使用而相应发生的维护成本、奖励成本、劳动事故保障成本和健康保障成本等要作为保障成本进行核算；人员离职的补偿成本及职位空缺成本，应作为离职成本进行核算。

2.2 人力资源价值

人力资源价值是企业组织对人力资源投资而产生的效益。由于人力资源是一种特殊的具有“人性”的资源，具有其他资源所不具备的主动性、活力易变性和适应性等属性，计量起来往往难以数量化。在核算人力资源价值时，对能够量化的人力资源价值直接以货币的形式计入人力资源价值中去，对于无法量化的非货币性价值采用说明的形式，作为管理当局进行人力资源计划和控制的参考。

2.3 劳动者权益会计

人力资产与物力资产共同创造剩余价值，当然应该共同分享剩余利润。劳动者权益是劳动者作为人力资源的所有者而享有的相应权益。但在现行会计制度中只有物化资产，没有人力资产，只注重投资者权益，而忽视劳动者权益。因而有必要对传统财务会计的会计恒等式作适当修正，会计恒等式为：资产=负债+所有者权益+劳动者权益。

3、人力资源会计原则的发展

3.1 时效性原则

传统的会计计量是以历史成本作为计量原则存在着滞后性；在知识经济时代，市场价值的变化十分频繁，单一历史成本计量具有很多缺陷，人力资源不同于其他物力

资源。物力资源可以长期储存，其品位、质量一般不会下降，而人力资源储而不用，则会荒废和退化，并且人从事工作的自然时间也是有限的，在每个时期（青年、中年、老年等）其工作能力也会有所不同。实行时效性原则对于调动人的积极性，增强企业的实力。所以人力资源价值会计要求采用现时市场价格计量其价值，遵循时效性。

3.2 充分披露原则

传统会计报告既不反映人力资产的价值，也不反映人力资本，从而不能满足用户全面了解企业的机会和风险，以及企业现状和发展前景的需要。所以，必须重构会计报告体系，将人力资源在报告中全面、适当、公正地予以揭示和披露。

3.3 可伸展性原则

人力资源是一种可以持续开发的能动的资源，人力资源不同于物力、财力资源，它具有生产和消费的双重性质。在生产过程中，人力资源通过自身行为的合理化消耗补充，使自己的劳动能力得到补偿、更新和发展。企业的未来价值，在很大程度正是通过人力资源的这种潜在价值来反映的。在人力资源会计核算中必须考虑人力资源的增值性和长期受益性所体现出的延伸性。

4、人力资源会计的披露

4.1 披露的理论基础

4.1.1 现代企业理论认为

企业是为节约交易费用而由要素所有者（包括人力资源所有者和物资资本所有者）共同鉴订一系列契约的有机组合，是产权交易的一种方式。人力资源所有者不仅拥有自己的人力资源的财产所有权，也拥有部分其签约的企业的所有权，由于智力资源的稀缺性及其在现代企业中的战略地位，企业拥有人力资源的多少及质量的高低决定了企业的发展前途。由此可知，现代企业核心竞争力日益倚重于“人”的智力资源的开发与利用。无论企业的所有者还是管理者都需要详细的人力资源有关信息。

4.1.2 行为会计理论认为

会计信息会影响经营决策者的行为，作为影响企业发展的重要因素，人力资源的价值及使用状况等信息都是利益相关者所需要的。因为企业人力资源的质量对企业的竞争力有极大的影响，关系到企业的生存和发展，也影响到利害关系人各方的利益，因此对人力资源会计信息的披露是众望所归。

4.2 信息生成与限制因素

在向人力资源会计信息使用者提供有关人力资源的信息时，存在提供哪些会计信

息，以什么方式提供，以及提供多大详细程度的信息的问题。在确保人力资源会计信息质量的情况下，应考虑重要性和成本与效益的原则。

三、人力资源会计的发展满足企业发展的需要

科学技术的发展一日千里，知识经济、新经济、信息社会等反映当前和描绘未来社会名词的不断出现就是一种佐证，国家、企业和个人的核心竞争力已不再是物质资源、货币财富，而是科学知识的存量，这直接导致全世界的战略家们都把眼光聚焦于科学知识的创造者和载体身上，促进人力资源成为第一资源概念的形成。所以，导致众多专家学者都认为应该将人力资源纳入财务报告系统，从而更好的服务于投资者、债权人和管理当局等。美国密执安大学的会计学家Hermanson于1964年在《人力资源会计》中首次提出“人力资源会计”这一概念。美国会计学会人力资源会计委员会于1973年所下的定义是：“用来确认和计量有关人力资源数据的一种会计程序和方法，其目标是提供企业人力资源变化的信息并将这些信息传递给有关利害关系人。

传统会计系统已经到了必须对生产力三要素重新进行评价和反映的时候了，否则，会计将不能促进生产力的发展。实行时效性原则能调动人的积极性，增强企业的实力，所以人力资源价值会计要求采用现时市场价格计量其价值，遵循时效性，能及时准确地反映企业的财务状况。本文从全方位分析了人力资源会计在当今知识经济结构下如何扮演着重要的角色，它会让企业会计报表的相关使用者能全面、真实地了解企业全部资产及其构成情况，进而客观地评价企业在某一时日的财务状况，不致信息失真；从企业本质的视角来看,人力资本作为企业的一种出资形式是一种历史的必然，也就论证了人力资源权益会计的合理性。由此可以预见，未来的会计报告必然包含人力资本/人力资源，从而更加有效充分的反映出企业的经营状况，特别是对企业发展起到关键和核心作用的人力资源的运用状况。知识经济时代，人力资本在企业的发展中越来越重要，并且往往成为企业的核心竞争力，因此只有把人力资本、人力资产、人力负债等纳入到会计系统中来进行反映，才能满足企业和社会发展的需要。

**第二篇：电大人力资源网上作业答案**

开放大学《人力资源管理概论》网上1---3次计分作业答案

说明：按每道题第一个字的开始拼音字母顺序分类排列，以方便查找。题目前的数字为出现在该试卷上的题目编号，可忽略。

单选题 B 1.部门经理进行人际敏感性训练最适宜的方法是（C）。A.视听法

B

案例教学法

C.角色扮演法

D.操作示范法

4.标准工资的计算公式是（B）A.标准工资=月工资标准

B.标准工资=月工资标准–缺勤天数×日工资标准

C.标准工资=日工资标准

D.标准工资=缺勤天数×日工资标准

C 9.常言道，一个和尚挑水喝，两个和尚抬水喝，三个和尚没水喝，这体现了人力资源具有（C）的特性。

A.资本性

B.时效性

C.内耗性

D.能动性

1.测定培训对企业经营成果具有何种具体而直接的贡献的培训评价标准是（C）。

A.反应标准

B.学习标准

C.成果标准

D.行为标准

5.从法律角度看，企业的招工简章或就业规则（A）。A.具有要约的法律效力

B.不具有要约的法律效力

C.必须经过司法部门公证后，才具有要约的法律效力

D.必须经过劳动行政部门鉴证后，才具有要约的法律效力

D 3.(D）的优点是：易于操作，适用于各种内容的培训；经济而又有效，有利于大面积培养人才。

A.研讨法

B.角色扮演法

C.案例教学法

D.讲授方法

3.(D）的目标是尽可能保证获得用于填补管理职位空缺的合适的人才，和保证候选人能够有效地承担将来可能的任命。

A.职业生涯规划

B.长期规划政策

C.人力资源规划

D.管理继任规划

7、对工作信息进行收集、分析、综合以及做出明确规定的过程或一系列活动是（C）。A.人力资源规划

B.工作设计

C.工作分析

D.绩效评估

5.对于职级高的职位和主要业务部门的职位，其关键绩效指标的权重（A）工作目标设定。

A.大于

B.小于

C.等于

D.不好比较

2.对员工在特殊劳动条件、特殊工作环境中的额外劳动消耗和生活费用的额外支出的补偿是（D）。

A.基本工资

B.奖金

C.激励工资

D.津贴

G

5、关于人性假设，其中提出“经济人”假设的代表人物是（C）。A.梅奥 B.马斯洛 C.泰罗 D.薛恩

10.关于人性假设，其中提出“经济人”假设的代表人物是（C）A.梅奥

B.马斯洛

C.泰罗

D.薛恩

11.“管理者已不是指挥者、调节者或监督者，而是起辅助者的作用，从而给员工以支持和帮助”这种管理方式所对应的人性假设是（D）。

A.“经济人” B.“社会人” C.“复杂人” D.“自我实现人”

6.工作日志法的优点是（A）。

A.详尽性和可靠性

B.双向沟通

C.手段多样

D.效率高

4.关于甄选录用的程序，在进行面试、选择测试和考核之后，做出录用决策之前的一个步骤是（B）。

A.评价求职申请和简历

B.背景调查

C.体检

D.实际录用

3.根据劳动的复杂程度、繁重程度、精确程度和工作责任大小等因素来划分技术等级，按照等级规定工资标准的一种工资制度叫做（A）。A.技术等级工资制

B.岗位技能工资制

C.职务等级工资制

D.提成工资制

J 3.具有内耗性特征的资源是（B）。

A.自然资源

B.人力资源

C.矿产资源

D.一次性资源

2.绩效考核是一个复杂而且需要连贯统一的流程，最后一步是（C）。

A.建立共识

B.成立考核评审委员会

C.面谈和跟踪改进

D.公布考核结果

K

3.开展人力资源管理工作的依据是（A）A.人力资源规划

B.员工的招聘和录用

C.员工培训

D.职业生涯发展

5.考察受训者实际行为发生变化程度的培训评价标准是（D）A.反应标准

B.学习标准

C.成果标准

D.行为标准

4.考核内容全面，打分档次可以设置较多等优点的绩效考核方法是（D）。

A.情景模拟法

B.关键事件法

C.要素评定法

D.等差图表法

L 13.（C）理论认为，只要自己的才能表现出来，个体才能得到最大的满足。

A.“经济人” B.“社会人” C.“自我实现人” D.“复杂人”

2.内部渠道就是从企业内部选拔合适的人才来补充空缺或新增的职位，以下属于内部渠道的有（A）。

A.岗位轮换

B.校园招聘

C.招聘广告

D.委托猎头公司

4.劳动合同与其他合同订立程序的区别是（D）。A.劳动合同必须遵循双方自愿的原则

B.劳动合同必须遵守国家有关的法律、法规

C.劳动合同必须遵循市场规则

D.劳动合同需要首先确定被要约方

6.劳动法》规定：劳动合同期限分为（D）。

A.有固定期限和无固定期限两种 B.有固定期限和以完成一定的工作为期限两种

C.无固定期限和完成一定工作为期限两种

D.有固定期限，无固定期限和以完成一定工作为期限三种

7.《劳动法》第54条规定，用人单位必须为劳动者的劳动提供符合(A)的劳动条件。A.国家劳动安全卫生法规的标推B.企业上级主管部门制定的有关标准C.企业制定的岗位工作规范标准D.劳动合同双方约定的劳动保护和劳动条件标准

8.劳动者解除劳动合同的法律程序是（C）。

A.提前15日以书面形式通知用人单位

B.提前15日以任何形式通知用人单位

C.提前30日以书面形式通知用人单位

D.提前30日以任何形式通知用人单位

M

10、马尔可夫分析预测法属于（D）。A.人力资源需求主观预测的方法B.人力资源需求非主观预测的方法C.外部人力资源供给预测D.内部人力资源供给预测

7.模拟管理人员处理日常公文的情景，从而对应聘人员素质进行测评的方法被称为（A）。

A.文件筐测验法

B.角色扮演法

C.无领导小组讨论法

D.工作样本法

8.美国职业指导专家舒伯把人的职业发展过程划分为（B）阶段。

A.三

B.五

C.四

D.六

2.目前我国劳动者的法定劳动时间为每周（B）小时。

A.48 B.40 C.44 D.36

Q 10.企业最容易出现人力资源结构性失衡的时期是（C）。

A.企业发展初期

B.企业快速发展时期

C.企业稳定发展时期

D.企业衰退时期

R

1、人力资源的智能不包括下面的哪一项（C）？A.智力

B.知识

C.工作

D.技能

3、如果人力资源得不到及时和适当的利用，个体所拥有人力资源的作用就会随着时间的流逝而降低甚至丧失，这体现了人力资源的（D）。A.能动性

B.再生性

C.持续性 D.时效性

4、人力资源不一定越多就越能产生效益，这体现了人力资源的(A）。A.内耗性

B.时效性

C.持续性

D.再生性

6.如果人力资源得不到及时和适当的利用，个体所拥有人力资源的作用就会随着时间的流逝而降低甚至丧失，这体现了人力资源的（D）。

A.能动性

B.再生性

C.持续性 D.时效性

9、认为人力资源规划应兼顾组织和个人利益的观点，是（A）管理思想的体现。A.“以人为本”B.“自我实现人”C.“经济人”D.“社会人 1.人力资源是（D）。

A.一个国家或地区的人口总和

B.具有特定的知识技能和专长的人才

C具有现实劳动能力并参加社会就业的劳动者D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能力的人口总和

2.人力资源的智能不包括下面的哪一项（C）？

A.智力

B.知识

C.工作

D.技能

5.人力资源管理的首要目标是（A）。

A.人力资源的合理配置

B.节约用人成本，降低企业的运营费用

C.发挥最大的主观能动性，提高工作效率

D.维持并改进员工队伍的素质

7.人力资源不一定越多就越能产生效益，这体现了人力资源的（A）A.内耗性

B.时效性

C.持续性

D.再生性

8.人力资源管理的首要特征是（A）。

A.能动性

B.时效性

C.持续性

D.再生性

14.人们的工作动机不只在于经济利益，更重要的是工作中的各种社会关系，这种人性假设理论是（B）。

A.“经济人”假设理论

B.“社会人”假设理论

C.“自我实现人”假设理论

D.“复杂人”假设理论

1.认为人力资源规划应兼顾组织和个人利益的观点，是（A）管理思想的体现。

A.“以人为本” B.“自我实现人” C.“经济人” D.“社会人

2.人力资源规划的实质是（D）。

A建立人员档案

B.分析与预测人力资源的需求

C.分析与预测人力资源的供给

D.实现人力资源供给和需求的平衡

4.人力资源规划的主要环节是（B）。

A.对员工素质的预测

B.对人力资源的供求预测

C.对企业发展目标的预测

D.对员工职业生涯发展的预测

4.人力资源培训的（B）不是集中在人员、组织、部门现在有效工作所需要的知识、技能和能力，而是集中在他们未来有效工作所需要的知识、技能和能力。

A.环境分析

B.战略分析

C.组织培训气候的分析

D.资源分析

1.(A）认为，一个人的职业发展经历三个时期：幻想期、尝试期和现实期A.金斯伯格

B舒伯

C施恩

D罗宾斯

S 3.适合于那些以外显动作为主的职务，对于脑力劳动成分比较高的职务，效用不大的工作分析方法是（B）。

A.见习法

B.观察法

C.工作日志法

D.访谈法

4.(B）是指工作中不能再进一步分解的最小动作单元。

A.职位

B.工作要素

C.职务

D.任务

7.（C）是指根据人力资源的预测结果而制定具体的措施和步骤。

A.人力资源的战略规划

B.人力资源的战术规划

C.人力资源的行动方案

D.人力资源的业务规划

2.（A）是从低水平或培训的初级阶段迈向中级阶段的重要方法与步骤。

A.在岗培训

B.外派培训

C.岗前培训

D.内部培训

4.（D）是设计职业生涯的核心步骤A.制定行动计划与措施 B职业生涯路线的选择C自我评估D.设定职业生涯目标

1.收集、分析、评价和传递有关某一个人在其工作岗位上的工作行为表现和工作结果方面的信息情况的过程是（B）。

A.人员测评

B.绩效考核

C.工作分析

D.薪酬管理

3.（A）是为了适应当前很多管理和执行工作的发展，由美国心理学家茨霍恩等首先提出来。

A.情景模拟法

B.关键事件法

C.要素评定法

D.等差图表法

T 5.通过职位空缺来预测人力资源需求的方法是（B）A.领导估计法

B.替换单法

C.德尔菲法

D.工作负荷法

W 1.我国现行《劳动法》于(D)始实施。A1949年10月1日B.1982年5月1日 C 1994年1月1日

D.1995年5月1日

X

2、下列人力资源管理与传统人事管理的区别，（B）项有误。

A.人力资源管理把人看作是一种“资源”，而传统人事管理则把人看作是成本 B.人力资源管理以事为中心，而传统人事管理的特点则以人为中心

C.人力资源管理将企业的人力资源系统地加以规划，而传统人事管理未形成系统规划 D.人力资源管理重视人与环境的协调，而传统人事管理则忽视人与环境的协调配合

6、下列属于需要型激励理论的是（A）。A.ERG理论B.期望理论C.公平理论D.强化理论 4.下列人力资源管理与传统人事管理的区别，（B）项有误。

A.人力资源管理把人看作是一种“资源”，而传统人事管理则把人看作是成本

B.人力资源管理以事为中心，而传统人事管理的特点则以人为中心

C.人力资源管理将企业的人力资源系统地加以规划，而传统人事管理未形成系统规划

D.人力资源管理重视人与环境的协调，而传统人事管理则忽视人与环境的协调配合 12.下列属于需要型激励理论的是（A）。

A.ERG理论

B.期望理论

C.公平理论

D.强化理论

9.下列属于人力资源供给预测的方法有（D）。

A.上级估算法

B.德尔菲法

C.岗位分析法

D.人员核查法

3.下列不属于外部渠道招聘优势的是（B）。

A.为企业带来不同的价值观和新观点

B.不存在“逆向选择”问题

C.外部渠道广阔

D.是一种很有效的信息交流方式

7.下列对角色扮演法的描述中不正确的是（D）。

D.要求角色扮演者根据对角色的理解随意发挥

A.为了收到更好的培训效果，在培训中受训者常扮演自己工作所接触的对方的角色

B.多用于有效沟通和领导模式分析的训练中

C.目的是为了训练员工解决日常管理问题的能力

8.下列培训方法中，受训者不能主动参与的方式有（B）。

A.讨论法

B.讲授法

C.角色扮演法

D.管理游戏法

7.想如何避免在绩效评价中可能出现的评价者个人偏见、趋中趋势和晕轮效应等问题，可以从（D）做出努力。

A.确保评价者清楚地了解各种在绩效评价过程中容易出现的问题

B.选择正确的评价工具

C.对评价者进行如何避免在绩效评价过程中容易出现的问题的培训

D.以上都对

8.下列反馈面谈中的行为，正确的是（B）。

A.将绩效面谈作为一次发现错误的时机

B.明确列出并一致通过员工发展的特定计划

C.避免面对面地与较差的员工面谈

D.接连不断地批评员工的缺点

1.下列各项属于非经济类报酬的是（C）。

A.工资

B.奖金

C.员工获得的成就感

D.津贴

5.下述哪种原则的提出，表明了我国收入分配理论已经突破了过去那种僵化的传统的按劳分配理论（C）。

A.按需分配结合B 按需分配与按劳分配结合C按劳分配与按生产要素分配结合D.按劳动成果分配与按活劳动分配结合Y

8、由任职者按时间顺序，详细记录自己在一段时间内工作内容，以达到工作分析目的的方法是（D）。

A.访谈法B.观察法C.见习法D.工作日志法 2.一组重要责任、任务的任职者所对应的位置是（C）。

A 工作要素

B职务

C 职位

D 职业

7.由任职者按时间顺序，详细记录自己在一段时间内工作内容，以达到工作分析目的的方法是（D）。

A.访谈法

B.观察法

C.见习法

D.工作日志法

5.一种综合运用多种评价技术对被评价人员进行全面了解的程序称为（D）。

A.心理测试

B.身体测试 C.工作样本法

D.评价中心法

6.用于培训的资源包括（A）。A人、设施、资金

B预算、场地、人

C.设施、计划、资金

D.职权、设施、资金

Z 5.在运用关键事件法进行工作分析时的主要缺点体现在（D）。

A.难以获得任职者的合作

B.技术性要求较高

C.任职者只注重工作工程，不关心工作结果

D.不能对工作提供完整的描述

8.主要依赖专家的知识、经验和判断分析能力，进行人力资源需求预测的方法是（C）。

A.领导估计法

B.回归分析法

C.德尔菲法

D.工作负荷法

1招聘需求通常是由（C）提出的。

A.高层管理者

B.人力资源部门

C.用人部门

D.一线员工

6.在衡量测试方法对甄选录用的合宜程度时，表示测试稳定性和可靠性的指标是（B）。

A.测试的效度

B.测试的信度

C.测试的经济性

D.测试的公平性

2.职业生涯设计的主要责任在于（D）。A.员工个人

B.企业

C.员工环境

D.企业和员工个人

5.职业生涯管理是（C）的理念的体现。

A.利润第一

B.成本优先

C.以人为本

D.追求卓越

6.职业生涯管理包括个人生涯管理和（C）。

A.职业生涯发展

B.职业生涯动态分析

C.组织职业生涯管理

D.职业生涯咨询

7.职业生涯规划程序是基于（B）需要而制定．同时不能忽略（）需要。

A.组织的 个人的B.个人的 组织的C.工作的 组织的D.工作的 个人的6.在考核评价的过程中，一位主管对表现不十分友好的下属在各个评价要素上都给以较差的评价，这种绩效考核中的问题被称为（C）。

A.趋中效应

B.工作绩效评价标准不明确

C.晕轮效应

D.评价者个人偏见

3.在我国实行职工代表大会制度的企业中，职代会的职权包括以下（C）项。

A.听取和审议厂长的工作报告

B.推荐厂长或经理人选

C.决定董事会组成D.否决或同意工资方案

多选题:

A 9.奥德费的ERG理论与马斯洛的需要层次理论有相似之处，其中与生存需要相对应的是（A E）。

A.生理需要

B.社交需要

C.尊重需要

D.自我实现需要

E.安全需要

B

3.不同组织培训需求分析的主体是不同的，一般说来，组织的培训需求分析都是由（BCD）来进行。

A.总经理

B.培训部门

C.主管人员

D.工作人员

E.普通员工

C

6.常见的股权计划可以分为三类，包括（BCE）。

A.斯坎隆计划

B.现股计划

C.期权计划

D.鲁卡尔计划

E.期股计划

F

3、“复杂人” 假设的主要内容有（A B D）。A.人有着层次和水平不同的、多种多样的需要 B.人会不断会产生新的需要和动机C.生产效率的高低，主要取决于员工的士气 D.不存在对任何时代、任何企业或任何人都普遍适用的管理模式 E.对员工的激励主要来自于工作本身的挑战性和责任性

G 1.工作分析包括（B C）方面的基本内容。

A.工作分析报告

B.任职者说明

C.职务描述

D.人力资源规划

E.工作设计

3.工作分析所需收集的信息主要有（A B C）。

A.工作活动

B.所使用的机器、工具、设备和辅助工作

C.工作环境

D.员工隐私

E.工作标识

11.工作分析的常用方法有（A C D E）。

A.关键事件法

B.工作样本法

C.观察法

D.工作日志法

E.访谈法

5.根据测验的具体对象，心理测试有（CD）。A.个人测试

B 团体测试

C.认知测试

D.人格测试

E.文字性测试

4.岗前培训包含哪些培训内容(BD）A 外派培训

B企业文化教育

C更新知识的培训

D岗位业务培训 E 转岗培训

2.个人对本人的职业生涯设计的一般步骤包含有（ABCDE）。

A.确定志向

B.自我评估和环境分析

C.设定职业生涯目标

D.职业生涯路线的选择

E.制定行动计划与措施

6.个人在进行职业生涯设计中要对自己各方面的情况进行评价，其中包括（ABCDE）。

A.人生观和价值观

B.受教育水平

C.个人兴趣和特长

D.个人技能

E.智商和情商

2.根据国内外企业管理的实践经验，在绩效考核中应遵循的原则有（ABCDE）。

A.透明公开原则

B.客观公正考评原则

C.多层次、多渠道原则

D.全方位考核原则

E.经常化、制度化原则

5.岗位关键绩效指标的设定可以通过（BCDE）等过程来实施。

A.绩效考核文件的设计

B.界定员工岗位的主要职责

C.选择、分解和设定员工关键绩效指标

D.准备关键业绩指标的管理工具

E.修订指标

J 9.进行心理测试时一定要注意以下方面（ABCE）。

A.由心理专家主持和实施

B.对一些记分性的测试，记分方法要保密

C.实事求是地看待测试结果和作用

D.心理测试的方法可以作为甄选、录用的决定性方法

E.心理测试的工具设计要符合标准化和科学化的原则

1就其基本方面而言，绩效考核的内容包括(ABCD)等方面。

A.德

B.能

C.勤

D.绩

E.环境

3.绩效考核指标体系设计方法有（ACE）。

A 个案研究法

B.德尔菲法

C访谈法

D领导估计法

E 问卷调查法

4.绩效考核文件一般包括的内容有（ACE）。

A.绩效考核制度和流程

B.员工绩效计划

C.绩效考核指标

D.工作说明书

E.绩效考核表

3.基于技能的薪酬体系通常是指以员工个人为基础的薪酬方案，其薪酬方案的设计主要依据员工的（AB）。

A.专业知识

B.专业技能

C.专业职务

D.专业特长

E.个性特点

7.进行绩效考评时运用民意测验法适用于哪类员工（CDE）。

A.技术人员

B.一线操作工

C.工会干部

D.负责员工福利的干部

E.负责员工社会保障的干部

1.解决劳动纠纷，应注意公正原则，这指的是（CD）。

A.劳动争议双方都不应指责对方

B.双方应承担同等的责任和义务

C.双方在适用法律上一律平等

D.双方平等的享有权利和履行义务

E.双方必须是同一国家的法人或自然人

8.解决劳动争议的途径和方法有（ACDE）。

A.双方应协商解决

B.通过职业介绍所协调

C.通过劳动争议调解委员会调解

D.通过劳动争议仲裁机构仲裁

E.通过人民法院处理劳动争议

K

5可用以解决员工心理健康问题的措施有（ABCDE）。A.宣泄 B.适当设置目标

C 培养抗压能力 D培养业余爱好

E.咨询

L2.劳动关系的主体是（AC）A.劳动者

B.政府

C.用人单位

D.劳动力市场

E.中介机构

7.劳动争议处理遵循（CDE）原则。

A.少数服从多数

B.平等协商一致

C.合法性

D.公平性

E.着重调解及时处理

6.利用等差图标法进行绩效考评时应主要考虑（DE）问题。

A.有利于受训者综合能力的培养

B.易于操作

C.适用于各种培训

D.考核项目

E.对被考核者给出的分数

M3.面试的方法有很多，企业可以根据自身招聘不同层次人员的不同需要选择，可供选择的方法有（ABCD）。

A.序列面试

B.结构化面试

C.非结构化面试

D.小组面试

E.背景调查

3.美国约翰·霍普金斯大学的心理学教授约翰·霍莱特经过多年研究后，认为个性可分为六种基本的个性类型，包括（ABCDE）。

A.现实型

B.研究型

C.社会型

D.传统型

E.艺术型

P6.评价中心的主要形式有(ABCD)A

工作样本法

B无领导小组讨论

C文件筐测验 D角色扮演

E心理测试法

5.培训评估方法有多种，通常有（ACDE）等常用方法。A.访谈法

B.问卷调查法

C.自我评估法

D.行为观察法

E.对比法

9.培训计划设计的准则包括（ACD）。

A.系统性

B.前瞻性

C.有效性

D.普遍性

E.客观性

Q1`企业经营的四大类资源包括（A C D E）。A.经济资源

B.财务资源

C.人力资源

D.物质资源

E.信息资源

R6.任职者说明的主要内容有（A C E）。

A.资历要求

B.职务分析

C.生理要求

D.工作职责

E.心理要求

1、人力资源的实质是人所具有的运用物质资源进行物质财富或精神财富生产的能力，它包含（A B）等两个方面。A.体能 B.智能 C.观察力 D.理解力 E.思维判断力

10、人力资源需求预测的步骤包括（A B D E）。A.预测现实的人力资源需求B.预测未来的人力资源需求C.预测人力资源的需求分布D.预测未来流失人力资源需求E.预测企业整体人力资源需求

2.人力资源的实质是人所具有的运用物质资源进行物质财富或精神财富生产的能力，它包含（A B）等两个方面。

A.体能

B.智能

C.观察力

D.理解力

E.思维判断力

4.人力资源管理活动包括（A B C D E）。A.人力资源规划B.工作分析C.绩效管理D.职业生涯发展

E.薪酬管理

7.人本管理的基本原则有（A B D E）。

A.个性化发展原则

B.引导性管理原则

C.监督管理原则

D.人与组织共同成长原则

E.环境创设原则

1人力资源规划与企业战略的关系是（A B C D E）。

A.企业战略对人力资源规划的制定具有导向作用

B.企业战略对人力资源规划过程具有制约作用

C.人力资源规划为企业发展战略的实施提供了人力保障

D.人力资源规划有助于企业战略目标的进一步完善

E.人力资源规划是企业战略的重要组成部分

3.人力资源规划的程序包括（A B C D E）。

A.信息收集

B.人力资源需求预测

C.人力资源供给预测

D.人员资源规划的制定

E.人力资源规划的实施和评估

4.人力资源需求预测的步骤包括（A B D E）。

A.预测现实的人力资源需求

B.预测未来的人力资源需求

C.预测人力资源的需求分布

D.预测未来流失人力资源需求

E.预测企业整体人力资源需求

8.人力资源供给预测的步骤包括（A B C E）。

A.预测内部人力资源供给

B.预测外部人力资源供给

C.预测企业人力资源的整体供给

D.确定人员的“总需求” E.确定人员的“净需求”

4.认知测验测评的是人的认知行为，主要包括（ABC）的测试。

A.A成就测试

B.智力测试

C.能力倾向测试

D.兴趣爱好测试

E.性格特征测试

W7.问卷法的缺点有（C D E）。

A.成本高

B.形式单一

C.技术要求高

D.被调查者不配合E.回收困难

7.外部渠道就是通过外部获得企业所需的人员，以下哪些属于外部招聘的方式（CD）。

A.岗位轮换

B.推荐

C.招聘广告

D.委托猎头公司

E.工作投标

2.为了保证培训需求分析的有效性，培训需求分析就必须在（BCD）三个层面上进行。

A.资源分析

B.人员分析

C.组织分析

D.战略分析

E.环境分析

X2、下列（A B C D E）属于人力资源管理与传统人事管理的区别。

A.人力资源管理把人看作是一种资源，而传统人事管理则把人看作是工具 B.人力资源管理以人为中心，而传统人事管理的特点则以事为中心 C.人力资源管理把人力资源管理部门看作是企业的生产效益部门，而传统人事管理则把人事管理部门视作无足轻重的职能部门

D.人力资源管理将重点放在人才的使用、潜能的开发和创造力的发挥上，而传统人事管理则着眼于人才的选拔和吸引，缺乏对人才使用的全面管理

E.人力资源管理重视与外部环境的协调配合，而传统人事管理忽视与外部环境的协调

4、下列属于需要型激励理论的是（B C E）。A.公平理论B.ERG理论C.需要层次理论D.强化理论E.双因素理论

8.下列属于需要型激励理论的是（B C E）。

A.公平理论

B.ERG理论

C.需要层次理论

D.强化理论

E.双因素理论

10.下列属于过程型激励理论的是（C E）。

A.需要层次理论

B.双因素理论

C.公平理论

D.强化理论

E.期望理论

8.下列现象中属于绩效评价中的评价者的个人偏见问题的是（BC）。

A.评价者给大多数员工中等的评价

B.评价者对老年员工给予较低的评价

C.评价者对女员工给予较低的评价

D.评价者给大多数员工过高的评价

E.评价者给大多数员工过低的评价

2.薪酬的职能可以体现在(ABCDE)方面。A补偿职能

B.激励职能

C.调节职能

D.效益职能

E.统计与监督职能

7.薪酬成本控制的途径有（ABCDE）。A.控制员工数量

B.控制基本工资

C.控制浮动工资

D.控制福利支出

E.利用恰当的薪酬技术

8.薪酬调整是对薪酬体系在执行的过程中与环境变化的不适应性进行调整，以便更好地发挥薪酬的激励作用，具体的调整方式有（ABCD）。

A.奖励性调整

B.效益性调整

C.生活指数调整

D.工龄性调整

E.目标性调整

3.下列属于劳动者的基本权利的有（ABCDE）。A.获得劳动安全卫生保护的权利

B.享受社会保险和福利的权利

C.接受职业技能培训的权利

D.取得劳动报酬和休息休假的权利

E.有提请劳动争议处理的权利

4.以下属于在劳动合同订立时要遵循的基本原则有（BCDE）。A.以人为本

B.协商一致

C.互惠互利

D.符合法律

E.平等自愿

6.下列情形（ABCD）属于因劳动者过失的，用人单位可直接解除劳动合同。

A.试用不合格

B.严重违纪

C.营私舞弊

D.承担刑事责任

E.培训后不能胜任工作

Y2.一般来说，在以下哪几种情况出现时，最需要进行工作分析（A C D E）。

A.建立一个新的企业

B.内外环境稳定时

C.内外环境的变动

D.企业结构变更

E.技术革新

4.以下（A B D E）属于职务描述中的工作详细说明资料。

A.工作概述

B.工作职责

C.工作名称

D.工作流程

E.与其他工作的关系

5.以下属于职务描述中的工作基本资料的有（A B C D E）。

A.工作名称

B.直接上司职位

C.所属部门

D.对应岗位等级

E.所辖人员

10.以下（B C D E）属于职务描述中的企业提供的聘用条件。

A.工作权限

B.支付工资的方法

C.福利待遇

D.晋升机会

E.培训机会

5、一般来说，在以下哪几种情况出现时，最需要进行工作分析（A C D E）。

A.建立一个新的企业 B.内外环境稳定时 C.内外环境的变动 D.企业结构变更E.技术革新

6、以下（A B D E）属于职务描述中的工作详细说明资料。

A.工作概述 B.工作职责 C.工作名称 D.工作流程 E.与其他工作的关系

8、以下（B C D E）属于职务描述中的企业提供的聘用条件。A.工作权限B.支付工资的方法C.福利待遇D.晋升机会E.培训机会

9、以下属于业务规划的是（A C D E）。

A.人员补充规划B.总体规划C.培训开发规划D.退休与解聘规划E.人员晋升规划 6.以下属于赫茨伯格“双因素理论”中提到的激励因素的是（C D E）。

A.薪水

B.人际关系

C.责任感

D.认可

E.成长

2.以下属于业务规划的是（A C D E）。

A.人员补充规划

B.总体规划

C.培训开发规划

D.退休与解聘规划

E.人员晋升规划

5.影响人力资源需求的因素有（A B C E）。

A.产业结构

B.技术水平

C.企业发展

D.地区人力资源的总体构成E.预期员工的流动

6.影响人力资源供给的企业内部因素有（B E）。

A.经济发展水平

B.工资因素

C.地区劳动力市场状况

D.地区人力资源的总体构成E.非工资因素

8.以下哪些测评属于人格的测试（ABDE）。

A性格测试

B品德测试

C能力倾向测试

D.态度测试

E兴趣测试

1.一般来说，完整的培训过程分为包含（ABCDE）等步骤。

A.培训需求分析

B.设计培训计划

C.开发培训课程

D.实施培训活动

E.评价培训效果

6.运用讲授法进行员工培训具有（BCE）优点。

A.利于受训者综合能力的培养

B.易于操作

C.适用于各种培训

D.受训者可以积极参加讨论

E.有利于大面积培养人才

7.以下哪些培训方式属于在岗培训（ACDE）。

A.转岗培训

B.企业文化教育

C.晋升培训

D.岗位知识培训

E.更新知识和技能的培训

8.运用案例教学法进行培训具有（ACD）优点。

A.易于得到受训者的认同

B.案例提供的情景与真实情况一致

C.受训者可以积极参加讨论

D.可以增进人际交流

E.有利于发挥教师的主导作用

1.以下哪些报酬属于非经济类报酬（ABC）。

A.参与决策权

B.较多的职权 C.个人成长机会

D.津贴与补贴

E.销售提成 4.由于组织对技能等级内的基础技能、核心技能和选择技能的具体要求各不相同，从而形成不同内涵的技能薪酬结构，可供组织选择的薪酬结构有（CDE）。

A.按件计酬模型

B.按时计酬模型

C.阶梯模型

D.技能模块模型

E.积分累计模型

5.（ACDE）以下哪些属于经济类报酬。

A.工资

B.较多的职权

C.津贴与补贴

D.股权

E.养老保险

Z8.职务描述的主要内容有（A C E）。

A.工作基本资料

B.职务分析

C.工作详细说明

D.任职者说明

E.企业提供的聘用条件

9.在工作分析时，以下哪些情况不宜采用观察法（B C D）。

A.要求熟练程度较高的职务 B.脑力劳动成分较高的职务

C.活动范围较大的职务

D.在特设环境中活动的职务

E.危险环境的职务

7、在工作分析时，以下哪些情况不宜采用观察法（B C D）。

A.要求熟练程度较高的职务B.脑力劳动成分较高的职务C.活动范围较大的职务 D.在特设环境中活动的职务E.危险环境的职务

7.在进行外部人力资源供给预测时，应重点分析的地区性因素有（A B C D E）。

A.地区内人口总量

B.地区内人口构成C.地区内劳动力的质量

D.地区内劳动力的择业心理和工作价值观

E.地区经济的发展水平

1招聘、甄选和录用工作的基础是（AC）A.人力资源规划

B.工作设计

C.工作分析

D.培训开发

E.绩效考评

2.招聘工作应该遵循的基本原则有（ABCE）

A.计划性原则

B公开性原则

C合适性原则

D片面性原则

E标准性原则

1.职业生涯管理分为（AC）。

A.个人的职业生涯管理

B.员工工作技能的增进

C.组织的职业生涯管理

D.组织绩效的改进

E.部门的职业生涯管理

4.职业规划的主体可以是（BD）。

A.政府主管部门

B.员工个人

C.社区

D.企业

E.班组

5.组织对职业生涯中期阶段的管理措施有（AB）。

A.实施工作轮换

B.提拔晋升

C.工作投标

D.制定具体的退休计划

E.提供富有挑战性的最初工作

7.组织对职业生涯早期阶段的管理措施有（BD）。

A.工作告示

B.对新员工进行上岗引导

C.内部晋升

D.提供富有挑战性的工作

E.推荐转正

8.职业生涯管理成功的关键有（ABCDE）。

A.高层领导的支持

B.职业生涯管理的专职人员应具备较强的沟通能力

C.职业生涯管理的专职人员应掌握职业辅导技能

D.各级管理者要配合职业管理的实施

E.人力资源管理部门应提供相关问题的咨询

判断题

D9、德尔菲法对人力资源的需求做出预测，其优点在于发挥各位专家独立判断的作用，可以集思广益。（√）

6.当人力资源需求大于人力资源供给时的状态，应该优先考虑外部招聘。（×）

4.对未造成财产损失的无效劳动合同，如发生争议，一般由企业劳动争议调解委员会主持调解解决。(×)8.当用人单位未按照合同的约定支付劳动者劳动报酬或提供相应的劳动条件时，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同。(√)

F4.访谈法是工作分析人员通过面对面询问而获取工作要素信息的方法。（√）

G2、公平理论认为，当一个人做出了成绩并取得报酬以后，他不仅关心所得报酬的绝对量，而且关心额外报酬的相对量。（√）

3、根据双因素理论，保健因素大多与工作环境或工作条件有关，激励因素主要与工作内容和工作成果有关。（√）

4、工作分析的过程一般可以分为三个基本阶段，即前期准备、收集分析阶段和结果整合。（√）

5、观察法是通过对员工工作活动进行观察或监测而获取职务要素信息的方法。（×）

7、工作说明书通常又被称作职务描述或工作描述，它实际要描述的是任职者的工作是什么、为什么做等。（√）

5.公平理论认为，当一个人做出了成绩并取得报酬以后，他不仅关心所得报酬的绝对量，而且关心额外报酬的相对量。（√）

8.过程型激励理论不同于需要型和行为改造型激励理论，它把激励过程看作是一种“黑箱”，而只关注激励过程的结果。（×）

6.根据双因素理论，保健因素大多与工作环境或工作条件有关，激励因素主要与工作内容和工作成果有关。（√）

5.观察法是通过对员工工作活动进行观察或监测而获取职务要素信息的方法。（×）

1.工作分析通常又称为职务分析，它是组织人力资源规划以及其他一切人力资源管理活动的基础。（√）

3.工作分析的过程一般可以分为三个基本阶段，即前期准备、收集分析阶段和结果整合。（√）

7.工作说明书通常又被称作职务描述或工作描述，它实际要描述的是任职者的工作是什么、为什么做等。（√）

8.工作规范又称岗位规范或者任职资格，是根据工作分析所提供的信息，拟定任职者的资格，列举并说明具体任职者的个人特质、条件、所受教育和培训等。（√）

7.根据金斯伯格的职业生涯发展阶段理论，在现实期，人们不仅考虑自己的职业兴趣，也能客观地审视自己的能力。(×)10.个人的职业生涯管理是以实现个人发展的成就最大化为目的，组织职业生涯管理是以发挥人力资源管理效率为目的，二者难以契合。(×)3.股权是一种长期激励的手段，能够促使员工为企业长期利润最大化而努力。(√)1.根据《劳动法》，一个农民在农忙时节雇佣几个人来为自己劳动，同个体户在经营过程中雇佣几个雇工协助自己劳动一样，都存在劳动关系。(×)9.工作评价的方法一般有四种，分别是排序法、归类法、要素比较法和要素计点法，在实践中常为使用的是要素计点法。(√)

H6.合同到期后，当双方当事人既不办理续订合同手续，又不终止合同，继续保持事实上的劳动关系，这种劳动关系得不到法律的保护。(√)

J9.角色扮演法指培训过程围绕一定的培训目的，把实际工作中真实情景加以典型化处理，供学员思考分析和决断。(×)1.绩效评价为管理者批评处罚下属和辞退员工提供了一个机会。(×)2.技能宽度越大，说明技能越简单，员工掌握起来越容易；技能宽度越小，技能越复杂，员工掌握起来也越困难。(×)L.猎头公司在接受客户委托以后，通过广告吸引潜在的求职者，并向个人收取服务费。(×)10.录用是招聘工作的决定性阶段，包括做出录用决策、安排体检和实际录用等方面的工作。(√)

5.劳动条件很差的职业常常需要吃苦耐劳、体格健壮的劳动者，这种匹配属于特长匹配。(×)5.劳动合同中的试用期由双方约定后决定是否包括在劳动合同期限内。(×)7.劳动合同的变更就是指双方当事人依法对完全履行的条款或无效的条款进行修改或增减的行为。(×)M9.马斯洛需求层次理论认为，已经被满足的需要是行为的主要的激励源。（×）

8美国心理学家班图纳的社会学习理论是培训理论的基础。(√)

3.某些主管在绩效评价的过程中倾向于对下属的工作绩效做较高或较低的评价，这种问题被称为偏松或偏紧倾向。(√)

P.培训合格者上岗试用，试用周期一般为6个月；特殊岗位的试用期可为1年。(×)1.培训仅指企业有计划地组织员工学习与完成本职工作所需的基本知识和技能。(×)7.培训计划制定应遵循系统性原则，即必须针对企业组织目标和工作绩效等客观实际来设计，同时有助于员工个人职业发展，还要从整体上考虑影响培训效果的相关因素。(×)2.培训评价者是一个一劳永逸的过程，接受过一次培训的评价者不需要再进行新的培训。(×)Q6.强制选择法要求考核者从诸多陈述中选择与被考核者的特征最相近的陈述。(√)R8、人力资源管理目标应该是单一的，应该突出关键的目标。（×）

2.人力资源是指在一定时空范围内人口的总和。（×）

3.人力资源与其他一切资源最根本的区别在于人力资源具有能动性。（√）

4.人力资源管理的首要目标是实现人力资源的合理配置。（√）

7.人力资源战略对企业战略的制定具有重要的指导作用，是企业战略重要组成部分，也是企业战略实现的有力保障。(×)

1.人力资源规划是组织战略的重要组成部分，实质是实现组织人力资源供给和需求的平衡过程。（√）

3.人力资源管理目标应该是单一的，应该突出关键的目标。（×）

6.人力资源的战略分析应集中在组织现在有效工作所需要的知识、技能和能力。(×)3.人格类型理论是美国职业指导专家约翰·L·霍兰德于20世纪60年代创立的，该理论强调个人与职业之间的匹配。(×)3.人民法院受理劳动争议案件必须是在接到仲裁决定书之日起30日内向人民法院起诉的，超过30日，人民法院不予受理。(×)S6、所谓关键事件，就是对企业员工有重要意义的职务背景关系及相应的行为。（×）

4.社会学习理论认为，榜样的学习受到注意、保持、再造和动机四个过程的支配。(√)8.收益分享计划是以组织绩效为导向的奖酬制度，同时衡量绩效因素具有一定的可控性，因此，非常适用于对管理人员的激励。(√)

T5.通过计算机仿真、模拟现场等技术手段，对关键岗位、特殊岗位的员工绩效进行考核，这种方法称为关键事件法。(×)W.外聘可以为组织带来不同的价值观和新观点、新思路、新方法，为组织注入活力，因此在进行招聘录用工作时，外部招聘应先于内部招聘。

(×)8.为了避免考评者的主观错误，应该拉大考评者与被考评者之间的组织层次距离。(×)二.X.序列面试是指事前预备好书面的工作说明书和录用标准，设计开发好问题，以避免面试者遗漏某些关键信息的一种面试方法。(×)

3.行为标准主要由一些可以量化的指标来表现，如产量、出勤率、废品率和事故率等。(√)

Y.“一个岗位宁可暂时空缺，也不要让不合适的人选占据”体现了招聘工作应遵循的全面性原则。(×)5.一般来说，完整的培训过程分为分析、设计、开发、实施和评价等五个步骤。(√)8.要在组织中成功地实施职业生涯管理，员工和各级管理者的支持是关键。(×)

4.一般而言，对于职级高的职位，其关键绩效指标的权重大于工作目标设定；对于职级低的职位，其工作目标设定大于关键绩效指标权重。(√)

7.要素评定法实际上是等差图表法的修改版，缺点同后者一样，即没有考虑加权，被考核的因素对于考核的总结果都具有同样的重要性。(×)

2.压力有积极作用，因此，在从事某项重要工作时应当使员工保持一定的压力。(√)

X1.薪酬即劳动报酬，就是指发给员工的工资。(×)4.薪酬调整是对薪酬体系在执行过程中按照员工的要求进行调整，使其能更好地发挥薪酬的激励作用。(×)5.薪酬沟通贯穿于薪酬方案的制定、实施、控制、调整的全过程。(√)

6.薪酬的高低取决于员工所在职位的价值和员工个体所具备的知识和技能，不会受到劳动力市场价格的影响。(×)7.薪酬战略就是企业在薪酬问题上的定位，即企业如何设计薪酬方案鼓励员工间合理竞争，以此来为企业创造更多的效益。(×)Z

1、“自我实现人” 的假设在很大程度上依赖于薛恩提出的理论。（×）

10、组织中可能会出现某类人员供不应求，而另一类人员供过于求的失衡现象。（√）1.“自我实现人” 的假设在很大程度上依赖于薛恩提出的理论。（×）

2.职位是指工作中不能再进一步分解的最小动作单元。（×）

2.组织对人力资源的需求是一种引致需求，受到多方面因素的影响。（√）

5.组织中可能会出现某类人员供不应求，而另一类人员供过于求的失衡现象。（√）

7.在人力资源规划中，最重要的工作就是进行组织人力资源的需求和供给预测。（√）1.招聘的机会成本是指因招聘不慎，须重新再招聘时所花费的费用。(×)3.招募是组织为了吸引更多更好的应聘者而进行的一系列活动，它是招聘工作的基础。(√)6.甄选的步骤主要包括评价、面试、测试、考核和调查。(√)8.甄选是对候选的申请人进行筛选，甄选合格人选的过程。(√)

8.在岗培训又称为在职培训，是为了提高员工的工作技能、工作绩效，或出于员工转岗、晋升、取得岗位资格等需要而进行的培训。(√)

1.组织是个人职业生涯得以存在和发展的载体。因此，组织为员工设计的职业规划，与员工个人职业生涯规划完全相同。(×)2.职业生涯管理是贯穿于员工职业生涯发展和组织发展全过程的一种动态管理。(√)4.职业-人匹配分为两种类型，即条件匹配和特长匹配。(√)

6.职业发展的本质是人们的自我概念与外界的现实环境合为一体的过程。(√)

9.职业生涯路线是指当一个人选定职业后，是向专业技术方向发展，还是向行政管理方向发展。(√)

一、单选题

1、人力资源的智能不包括下面的哪一项（C）？

A.智力

B.知识

C.工作

D.技能

2、下列人力资源管理与传统人事管理的区别，（B）项有误。

A.人力资源管理把人看作是一种“资源”，而传统人事管理则把人看作是成本 B.人力资源管理以事为中心，而传统人事管理的特点则以人为中心

C.人力资源管理将企业的人力资源系统地加以规划，而传统人事管理未形成系统规划

D.人力资源管理重视人与环境的协调，而传统人事管理则忽视人与环境的协调配合3、如果人力资源得不到及时和适当的利用，个体所拥有人力资源的作用就会随着时间的流逝而降低甚至丧失，这体现了人力资源的（D）。

A.能动性

B.再生性

C.持续性

D.时效性

4、人力资源不一定越多就越能产生效益，这体现了人力资源的（A）。

A.内耗性

B.时效性

C.持续性

D.再生性

5、关于人性假设，其中提出“经济人”假设的代表人物是（C）。

A.梅奥

B.马斯洛 C.泰罗

D.薛恩

6、下列属于需要型激励理论的是（A）。

A.ERG理论

B.期望理论

C.公平理论

D.强化理论

7、对工作信息进行收集、分析、综合以及做出明确规定的过程或一系列活动是（C）。

A.人力资源规划

B.工作设计

C.工作分析

D.绩效评估

8、由任职者按时间顺序，详细记录自己在一段时间内工作内容，以达到工作分析目的的方法是（D）。

A.访谈法

B.观察法

C.见习法

D.工作日志法

9、认为人力资源规划应兼顾组织和个人利益的观点，是（A）管理思想的体现。

A.“以人为本”

B.“自我实现人”

C.“经济人”

D.“社会人

10、马尔可夫分析预测法属于（D）。

A.人力资源需求主观预测的方法

B.人力资源需求非主观预测的方法

C.外部人力资源供给预测

D.内部人力资源供给预测

二、多选题

1、人力资源的实质是人所具有的运用物质资源进行物质财富或精神财富生产的能力，它包含（A B）等两个方面。

A.体能

B.智能

C.观察力

D.理解力

E.思维判断力

2、下列（A B C D E）属于人力资源管理与传统人事管理的区别。A.人力资源管理把人看作是一种资源，而传统人事管理则把人看作是工具

B.人力资源管理以人为中心，而传统人事管理的特点则以事为中心

C.人力资源管理把人力资源管理部门看作是企业的生产效益部门，而传统人事管理则把人事管理部门视作无足轻重的职能部门

D.人力资源管理将重点放在人才的使用、潜能的开发和创造力的发挥上，而传统人事管理则着眼于人才的选拔和吸引，缺乏对人才使用的全面管理

E.人力资源管理重视与外部环境的协调配合，而传统人事管理忽视与外部环境的协调

3、“复杂人” 假设的主要内容有（A B D）。

A.人有着层次和水平不同的、多种多样的需要

B.人会不断会产生新的需要和动机

C.生产效率的高低，主要取决于员工的士气

D.不存在对任何时代、任何企业或任何人都普遍适用的管理模式

E.对员工的激励主要来自于工作本身的挑战性和责任性

4、下列属于需要型激励理论的是（B C E）。

A.公平理论

B.ERG理论

C.需要层次理论

D.强化理论

E.双因素理论

5、一般来说，在以下哪几种情况出现时，最需要进行工作分析（A C D E）。

A.建立一个新的企业 B.内外环境稳定时

C.内外环境的变动

D.企业结构变更

E.技术革新

6、以下（A B D E）属于职务描述中的工作详细说明资料。

A.工作概述

B.工作职责

C.工作名称

D.工作流程

E.与其他工作的关系

7、在工作分析时，以下哪些情况不宜采用观察法（B C D）。

A.要求熟练程度较高的职务

B.脑力劳动成分较高的职务

C.活动范围较大的职务

D.在特设环境中活动的职务

E.危险环境的职务

8、以下（B C D E）属于职务描述中的企业提供的聘用条件。A.工作权限

B.支付工资的方法 C.福利待遇

D.晋升机会

E.培训机会

9、以下属于业务规划的是（A C D E）。A.人员补充规划

B.总体规划

C.培训开发规划

D.退休与解聘规划

E.人员晋升规划

10、人力资源需求预测的步骤包括（A B D E）。A.预测现实的人力资源需求

B.预测未来的人力资源需求

C.预测人力资源的需求分布

D.预测未来流失人力资源需求

E.预测企业整体人力资源需求

三、判断题

1、“自我实现人” 的假设在很大程度上依赖于薛恩提出的理论。（×）

2、公平理论认为，当一个人做出了成绩并取得报酬以后，他不仅关心所得报酬的绝对量，而且关心额外报酬的相对量。（√）

3、根据双因素理论，保健因素大多与工作环境或工作条件有关，激励因素主要与工作内容和工作成果有关。（√）

4、工作分析的过程一般可以分为三个基本阶段，即前期准备、收集分析阶段和结果整合。（√）

5、观察法是通过对员工工作活动进行观察或监测而获取职务要素信息的方法。（×）

6、所谓关键事件，就是对企业员工有重要意义的职务背景关系及相应的行为。（×）

7、工作说明书通常又被称作职务描述或工作描述，它实际要描述的是任职者的工作是什么、为什么做等。（√）

8、人力资源管理目标应该是单一的，应该突出关键的目标。（×）

9、德尔菲法对人力资源的需求做出预测，其优点在于发挥各位专家独立判断的作用，可以集思广益。（√）

10、组织中可能会出现某类人员供不应求，而另一类人员供过于求的失衡现象。（√）1.人力资源是（D）。

A.一个国家或地区的人口总和

B.具有特定的知识技能和专长的人才

C.具有现实劳动能力，并参加社会就业的劳动者

D.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能力的人口总和

2.人力资源的智能不包括下面的哪一项（C）？

A.智力

B.知识

C.工作

D.技能

3.具有内耗性特征的资源是（B）。

A.自然资源

B.人力资源

C.矿产资源

D.一次性资源

4.下列人力资源管理与传统人事管理的区别，（B）项有误。

A.人力资源管理把人看作是一种“资源”，而传统人事管理则把人看作是成本

B.人力资源管理以事为中心，而传统人事管理的特点则以人为中心

C.人力资源管理将企业的人力资源系统地加以规划，而传统人事管理未形成系统规划

D.人力资源管理重视人与环境的协调，而传统人事管理则忽视人与环境的协调配合5.人力资源管理的首要目标是（A）。

A.人力资源的合理配置

B.节约用人成本，降低企业的运营费用

C.发挥最大的主观能动性，提高工作效率

D.维持并改进员工队伍的素质

6.如果人力资源得不到及时和适当的利用，个体所拥有人力资源的作用就会随着时间的流逝而降低甚至丧失，这体现了人力资源的（D）。

A.能动性

B.再生性

C.持续性

D.时效性

7.人力资源不一定越多就越能产生效益，这体现了人力资源的（A）。

A.内耗性

B.时效性

C.持续性

D.再生性

8.人力资源管理的首要特征是（A）。

A.能动性

B.时效性

C.持续性

D.再生性

9.常言道，一个和尚挑水喝，两个和尚抬水喝，三个和尚没水喝，这体现了人力资源具有（C）的特性。

A.资本性

B.时效性

C.内耗性

D.能动性

10.关于人性假设，其中提出“经济人”假设的代表人物是（C）。

A.梅奥

B.马斯洛

C.泰罗

D.薛恩

11.“管理者已不是指挥者、调节者或监督者，而是起辅助者的作用，从而给员工以支持和帮助”这种管理方式所对应的人性假设是（D）。

A.“经济人”

B.“社会人”

C.“复杂人”

D.“自我实现人”

12.下列属于需要型激励理论的是（A）。

A.ERG理论

B.期望理论

C.公平理论

D.强化理论

13.（C）理论认为，只要自己的才能表现出来，个体才能得到最大的满足。

A.“经济人”

B.“社会人”

C.“自我实现人”

D.“复杂人”

14.人们的工作动机不只在于经济利益，更重要的是工作中的各种社会关系，这种人性假设理论是（B）。

A.“经济人”假设理论

B.“社会人”假设理论

C.“自我实现人”假设理论

D.“复杂人”假设理论

二.多选题:

1.企业经营的四大类资源包括（A C D E）。

A.经济资源

B.财务资源

C.人力资源

D.物质资源

E.信息资源

2.人力资源的实质是人所具有的运用物质资源进行物质财富或精神财富生产的能力，它包含（A B）等两个方面。

A.体能

B.智能

C.观察力

D.理解力

E.思维判断力

3.下列（A B C D E）属于人力资源管理与传统人事管理的区别。

A.人力资源管理把人看作是一种资源，而传统人事管理则把人看作是工具

B.人力资源管理以人为中心，而传统人事管理的特点则以事为中心

C.人力资源管理把人力资源管理部门看作是企业的生产效益部门，而传统人事管理则把人事管理部门视作无足轻重的职能部门

D.人力资源管理将重点放在人才的使用、潜能的开发和创造力的发挥上，而传统人事管理则着眼于人才的选拔和吸引，缺乏对人才使用的全面管理

E.人力资源管理重视与外部环境的协调配合，而传统人事管理忽视与外部环境的协调

4.人力资源管理活动包括（A B C D E）。

A.人力资源规划

B.工作分析

C.绩效管理

D.职业生涯发展

E.薪酬管理

5.“复杂人” 假设的主要内容有（A B D）。

A.人有着层次和水平不同的、多种多样的需要

B.人会不断会产生新的需要和动机

C.生产效率的高低，主要取决于员工的士气

D.不存在对任何时代、任何企业或任何人都普遍适用的管理模式

E.对员工的激励主要来自于工作本身的挑战性和责任性

6.以下属于赫茨伯格“双因素理论”中提到的激励因素的是（C D E）。

A.薪水

B.人际关系

C.责任感 D.认可

E.成长

7.人本管理的基本原则有（A B D E）。

A.个性化发展原则

B.引导性管理原则

C.监督管理原则

D.人与组织共同成长原则

E.环境创设原则

8.下列属于需要型激励理论的是（B C E）。

A.公平理论

B.ERG理论

C.需要层次理论

D.强化理论

E.双因素理论

9.奥德费的ERG理论与马斯洛的需要层次理论有相似之处，其中与生存需要相对应的是（A E）。

A.生理需要 B.社交需要

C.尊重需要

D.自我实现需要

E.安全需要

10.下列属于过程型激励理论的是（C E）。

A.需要层次理论

B.双因素理论

C.公平理论

D.强化理论

E.期望理论

三.是非题:

1.“自我实现人” 的假设在很大程度上依赖于薛恩提出的理论。（×）

2.人力资源是指在一定时空范围内人口的总和。（×）

3.人力资源与其他一切资源最根本的区别在于人力资源具有能动性。（√）

4.人力资源管理的首要目标是实现人力资源的合理配置。（√）

5.公平理论认为，当一个人做出了成绩并取得报酬以后，他不仅关心所得报酬的绝对量，而且关心额外报酬的相对量。（√）

6.根据双因素理论，保健因素大多与工作环境或工作条件有关，激励因素主要与工作内容和工作成果有关。（√）

7.人力资源战略对企业战略的制定具有重要的指导作用，是企业战略的重要组成部分，也是企业战略实现的有力保障。（×）

8.过程型激励理论不同于需要型和行为改造型激励理论，它把激励过程看作是一种“黑箱”，而只关注激励过程的结果。（×）

9.马斯洛需求层次理论认为，已经被满足的需要是行为的主要的激励源。（×）1.对工作信息进行收集、分析、综合以及做出明确规定的过程或一系列活动是（C）。

A.人力资源规划

B.工作设计 C.工作分析

D.绩效评估

2.一组重要责任、任务的任职者所对应的位置是（C）。

A.工作要素

B.职务

C.职位

D.职业

3.适合于那些以外显动作为主的职务，对于脑力劳动成分比较高的职务，效用不大的工作分析方法是（B）。

A.见习法

B.观察法

C.工作日志法

D.访谈法

4.（B）是指工作中不能再进一步分解的最小动作单元。

A.职位

B.工作要素

C.职务

D.任务

5.在运用关键事件法进行工作分析时的主要缺点体现在（D）。

A.难以获得任职者的合作

B.技术性要求较高

C.任职者只注重工作工程，不关心工作结果

D.不能对工作提供完整的描述

6.工作日志法的优点是（A）。

A.详尽性和可靠性

B.双向沟通

C.手段多样

D.效率高

7.由任职者按时间顺序，详细记录自己在一段时间内工作内容，以达到工作分析目的的方法是（D）。

A.访谈法

B.观察法 C.见习法

D.工作日志法

二.多选题:

1.工作分析包括（B C）方面的基本内容。

A.工作分析报告

B.任职者说明

C.职务描述

D.人力资源规划

E.工作设计

2.一般来说，在以下哪几种情况出现时，最需要进行工作分析（A C D E）。

A.建立一个新的企业 B.内外环境稳定时

C.内外环境的变动

D.企业结构变更

E.技术革新

3.工作分析所需收集的信息主要有（A B C）。

A.工作活动

B.所使用的机器、工具、设备和辅助工作

C.工作环境

D.员工隐私

E.工作标识

4.以下（A B D E）属于职务描述中的工作详细说明资料。

A.工作概述

B.工作职责

C.工作名称

D.工作流程

E.与其他工作的关系

5.以下属于职务描述中的工作基本资料的有（A B C D E）。

A.工作名称

B.直接上司职位

C.所属部门

D.对应岗位等级

E.所辖人员

6.任职者说明的主要内容有（A C E）。

A.资历要求

B.职务分析

C.生理要求

D.工作职责

E.心理要求

7.问卷法的缺点有（C D E）。

A.成本高

B.形式单一

C.技术要求高

D.被调查者不配合E.回收困难

8.职务描述的主要内容有（A C E）。

A.工作基本资料

B.职务分析

C.工作详细说明

D.任职者说明

E.企业提供的聘用条件

9.在工作分析时，以下哪些情况不宜采用观察法（B C D）。

A.要求熟练程度较高的职务

B.脑力劳动成分较高的职务

C.活动范围较大的职务

D.在特设环境中活动的职务

E.危险环境的职务

10.以下（B C D E）属于职务描述中的企业提供的聘用条件。

A.工作权限

B.支付工资的方法

C.福利待遇

D.晋升机会

E.培训机会

11.工作分析的常用方法有（A C D E）。

A.关键事件法 B.工作样本法

C.观察法

D.工作日志法

E.访谈法

三.是非题:

1.工作分析通常又称为职务分析，它是组织人力资源规划以及其他一切人力资源管理活动的基础。（√）

2.职位是指工作中不能再进一步分解的最小动作单元。（×）

3.工作分析的过程一般可以分为三个基本阶段，即前期准备、收集分析阶段和结果整合。（√）

4.访谈法是工作分析人员通过面对面询问而获取工作要素信息的方法。（√）

5.观察法是通过对员工工作活动进行观察或监测而获取职务要素信息的方法。（×）

6.所谓关键事件，就是对企业员工有重要意义的职务背景关系及相应的行为。（×）

7.工作说明书通常又被称作职务描述或工作描述，它实际要描述的是任职者的工作是什么、为什么做等。（√）

8.工作规范又称岗位规范或者任职资格，是根据工作分析所提供的信息，拟定任职者的资格，列举并说明具体任职者的个人特质、条件、所受教育和培训等。（√）

1.认为人力资源规划应兼顾组织和个人利益的观点，是（A）管理思想的体现。

A.“以人为本”

B.“自我实现人”

C.“经济人”

D.“社会人

2.人力资源规划的实质是（D）。

A.建立人员档案

B.分析与预测人力资源的需求

C.分析与预测人力资源的供给

D.实现人力资源供给和需求的平衡

3.开展人力资源管理工作的依据是（A）。

A.人力资源规划

B.员工的招聘和录用

C.员工培训

D.职业生涯发展

4.人力资源规划的主要环节是（B）。

A.对员工素质的预测

B.对人力资源的供求预测

C.对企业发展目标的预测

D.对员工职业生涯发展的预测

5.通过职位空缺来预测人力资源需求的方法是（B）。

A.领导估计法

B.替换单法

C.德尔菲法

D.工作负荷法

6.马尔可夫分析预测法属于（D）。

A.人力资源需求主观预测的方法

B.人力资源需求非主观预测的方法

C.外部人力资源供给预测

D.内部人力资源供给预测

7.（C）是指根据人力资源的预测结果而制定具体的措施和步骤。

A.人力资源的战略规划

B.人力资源的战术规划

C.人力资源的行动方案

D.人力资源的业务规划

8.主要依赖专家的知识、经验和判断分析能力，进行人力资源需求预测的方法是（C）。

A.领导估计法

B.回归分析法

C.德尔菲法

D.工作负荷法

9.下列属于人力资源供给预测的方法有（D）。

A.上级估算法 B.德尔菲法

C.岗位分析法

D.人员核查法

10.企业最容易出现人力资源结构性失衡的时期是（C）。

A.企业发展初期

B.企业快速发展时期

C.企业稳定发展时期

D.企业衰退时期

二.多选题:

1.人力资源规划与企业战略的关系是（A B C D E）。

A.企业战略对人力资源规划的制定具有导向作用 B.企业战略对人力资源规划过程具有制约作用

C.人力资源规划为企业发展战略的实施提供了人力保障

D.人力资源规划有助于企业战略目标的进一步完善

E.人力资源规划是企业战略的重要组成部分

2.以下属于业务规划的是（A C D E）。

A.人员补充规划

B.总体规划

C.培训开发规划

D.退休与解聘规划

E.人员晋升规划

3.人力资源规划的程序包括（A B C D E）。

A.信息收集

B.人力资源需求预测

C.人力资源供给预测

D.人员资源规划的制定

E.人力资源规划的实施和评估

4.人力资源需求预测的步骤包括（A B D E）。

A.预测现实的人力资源需求

B.预测未来的人力资源需求

C.预测人力资源的需求分布

D.预测未来流失人力资源需求

E.预测企业整体人力资源需求

5.影响人力资源需求的因素有（A B C E）。

A.产业结构

B.技术水平

C.企业发展

D.地区人力资源的总体构成E.预期员工的流动

6.影响人力资源供给的企业内部因素有（B E）。

A.经济发展水平

B.工资因素

C.地区劳动力市场状况

D.地区人力资源的总体构成E.非工资因素

7.在进行外部人力资源供给预测时，应重点分析的地区性因素有（A B C D E）。

A.地区内人口总量

B.地区内人口构成C.地区内劳动力的质量

D.地区内劳动力的择业心理和工作价值观

E.地区经济的发展水平

8.人力资源供给预测的步骤包括（A B C E）。

A.预测内部人力资源供给

B.预测外部人力资源供给 C.预测企业人力资源的整体供给

D.确定人员的“总需求”

E.确定人员的“净需求”

三.是非题:

1.人力资源规划是组织战略的重要组成部分，实质是实现组织人力资源供给和需求的平衡过程。（√）

2.组织对人力资源的需求是一种引致需求，受到多方面因素的影响。（√）

3.人力资源管理目标应该是单一的，应该突出关键的目标。（×）

4.德尔菲法对人力资源的需求做出预测，其优点在于发挥各位专家独立判断的作用，可以集思广益。（√）

5.组织中可能会出现某类人员供不应求，而另一类人员供过于求的失衡现象。（√）

6.当人力资源需求大于人力资源供给时的状态，应该优先考虑外部招聘。（×）

7.在人力资源规划中，最重要的工作就是进行组织人力资源的需求和供给预测。（√）1.招聘需求通常是由（C）提出的。

A.高层管理者

B.人力资源部门

C.用人部门

D.一线员工

2.内部渠道就是从企业内部选拔合适的人才来补充空缺或新增的职位，以下属于内部渠道的有（A）。

A.岗位轮换

B.校园招聘

C.招聘广告

D.委托猎头公司

3.下列不属于外部渠道招聘优势的是（B）。

A.为企业带来不同的价值观和新观点

B.不存在“逆向选择”问题 C.外部渠道广阔

D.是一种很有效的信息交流方式

4.关于甄选录用的程序，在进行面试、选择测试和考核之后，做出录用决策之前的一个步骤是（B）。

A.评价求职申请和简历

B.背景调查

C.体检

D.实际录用

5.一种综合运用多种评价技术对被评价人员进行全面了解的程序称为（D）。

A.心理测试

B.身体测试

C.工作样本法

D.评价中心法

6.在衡量测试方法对甄选录用的合宜程度时，表示测试稳定性和可靠性的指标是（B）。

A.测试的效度

B.测试的信度 C.测试的经济性

D.测试的公平性

7.模拟管理人员处理日常公文的情景，从而对应聘人员素质进行测评的方法被称为（A）。A.文件筐测验法

B.角色扮演法

C.无领导小组讨论法 D.工作样本法

8.在衡量测试方法对甄选录用的合宜程度时，表示测试有效性和准确性的指标是（A）。

A.测试的效度

B.测试的信度

C.测试的经济性

D.测试的公平性

二.多选题:

1.招聘、甄选和录用工作的基础是（AC）。

A.人力资源规划

B.工作设计

C.工作分析

D.培训开发

E.绩效考评

2.招聘工作应该遵循的基本原则有（ABCE）。

A.计划性原则

B.公开性原则

C.合适性原则

D.片面性原则

E.标准性原则

3.面试的方法有很多，企业可以根据自身招聘不同层次人员的不同需要选择，可供选择的方法有（ABCD）。

A.序列面试

B.结构化面试

C.非结构化面试

D.小组面试

E.背景调查

4.认知测验测评的是人的认知行为，主要包括（ABC）的测试。

A.A成就测试

B.智力测试

C.能力倾向测试

D.兴趣爱好测试

E.性格特征测试

5.根据测验的具体对象，心理测试有（CD）。

A.个人测试

B.团体测试

C.认知测试

D.人格测试

E.文字性测试

6.评价中心的主要形式有（ABCD）。

A.工作样本法

B.无领导小组讨论

C.文件筐测验

D.角色扮演

E.心理测试法

7.外部渠道就是通过外部获得企业所需的人员，以下哪些属于外部招聘的方式（CD）。

A.岗位轮换

B.推荐

C.招聘广告

D.委托猎头公司

E.工作投标

8.以下哪些测评属于人格的测试（ABDE）。

A.性格测试

B.品德测试

C.能力倾向测试

D.态度测试

E.兴趣测试

9.进行心理测试时一定要注意以下方面（ABCE）。

A.由心理专家主持和实施

B.对一些记分性的测试，记分方法要保密

C.实事求是地看待测试结果和作用

D.心理测试的方法可以作为甄选、录用的决定性方法

E.心理测试的工具设计要符合标准化和科学化的原则

三.是非题:

1.si招聘的机会成本是指因招聘不慎，须重新再招聘时所花费的费用。(×)

2.“一个岗位宁可暂时空缺，也不要让不合适的人选占据”体现了招聘工作应遵循的全面性原则。(×)

3.招募是组织为了吸引更多更好的应聘者而进行的一系列活动，它是招聘工作的基础。(√)4.外聘可以为组织带来不同的价值观和新观点、新思路、新方法，为组织注入活力，因此在进行招聘录用工作时，外部招聘应先于内部招聘。

(×)

5.猎头公司在接受客户委托以后，通过广告吸引潜在的求职者，并向个人收取服务费。(×)

6.甄选的步骤主要包括评价、面试、测试、考核和调查。(√)

7.培训合格者上岗试用，试用周期一般为6个月；特殊岗位的试用期可为1年。(×)

8.甄选是对候选的申请人进行筛选，甄选合格人选的过程。(√)

9.序列面试是指事前预备好书面的工作说明书和录用标准，设计开发好问题，以避免面试者遗漏某些关键信息的一种面试方法。(×)

10.录用是招聘工作的决定性阶段，包括做出录用决策、安排体检和实际录用等方面的工作。(√)

.测定培训对企业经营成果具有何种具体而直接的贡献的培训评价标准是（C）。

A.反应标准

B.学习标准

C.成果标准

D.行为标准

2.（A）是从低水平或培训的初级阶段迈向中级阶段的重要方法与步骤。

A.在岗培训

B.外派培训

C.岗前培训

D.内部培训

3.（D）的优点是：易于操作，适用于各种内容的培训；经济而又有效，有利于大面积培养人才。

A.研讨法

B.角色扮演法

C.案例教学法

D.讲授方法

4.人力资源培训的（B）不是集中在人员、组织、部门现在有效工作所需要的知识、技能和能力，而是集中在他们未来有效工作所需要的知识

、技能和能力。

A.环境分析

B.战略分析

C.组织培训气候的分析

D.资源分析

5.考察受训者实际行为发生变化程度的培训评价标准是（D）。

A.反应标准

B.学习标准

C.成果标准

D.行为标准

6.用于培训的资源包括（A）。

A.人、设施、资金

B.预算、场地、人

C.设施、计划、资金

D.职权、设施、资金

7.下列对角色扮演法的描述中不正确的是（D）。

A.为了收到更好的培训效果，在培训中受训者常扮演自己工作所接触的对方的角色

B.多用于有效沟通和领导模式分析的训练中

C.目的是为了训练员工解决日常管理问题的能力 D.要求角色扮演者根据对角色的理解随意发挥

8.下列培训方法中，受训者不能主动参与的方式有（B）。

A.讨论法

B.讲授法

C.角色扮演法

D.管理游戏法

9.部门经理进行人际敏感性训练最适宜的方法是（C）。

A.视听法

B.案例教学法

C.角色扮演法

D.操作示范法

二.多选题:

1.一般来说，完整的培训过程分为包含（ABCDE）等步骤。A.培训需求分析

B.设计培训计划

C.开发培训课程

D.实施培训活动

E.评价培训效果

2.为了保证培训需求分析的有效性，培训需求分析就必须在（BCD）三个层面上进行。

A.资源分析

B.人员分析

C.组织分析

D.战略分析

E.环境分析

3.不同组织培训需求分析的主体是不同的，一般说来，组织的培训需求分析都是由（BCD）来进行。

A.总经理

B.培训部门

C.主管人员

D.工作人员

E.普通员工

4.岗前培训包含哪些培训内容（BD）。

A.外派培训

B.企业文化教育

C.更新知识的培训

D.岗位业务培训

E.转岗培训

5.培训评估方法有多种，通常有（ACDE）等常用方法。

A.访谈法

B.问卷调查法

C.自我评估法

D.行为观察法

E.对比法

6.运用讲授法进行员工培训具有（BCE）优点。A.利于受训者综合能力的培养

B.易于操作 C.适用于各种培训

D.受训者可以积极参加讨论

E.有利于大面积培养人才

7.以下哪些培训方式属于在岗培训（ACDE）。

A.转岗培训

B.企业文化教育

C.晋升培训

D.岗位知识培训

E.更新知识和技能的培训

8.运用案例教学法进行培训具有（ACD）优点。A.易于得到受训者的认同

B.案例提供的情景与真实情况一致

C.受训者可以积极参加讨论

D.可以增进人际交流 E.有利于发挥教师的主导作用

9.培训计划设计的准则包括（ACD）。

A.系统性

B.前瞻性

C.有效性

D.普遍性

E.客观性

三.是非题:

1.培训仅指企业有计划地组织员工学习与完成本职工作所需的基本知识和技能。(×)

正确答案为:False

2.美国心理学家班图纳的社会学习理论是培训理论的基础。(√)

3.行为标准主要由一些可以量化的指标来表现，如产量、出勤率、废品率和事故率等。(√)

4.社会学习理论认为，榜样的学习受到注意、保持、再造和动机四个过程的支配。(√)

5.一般来说，完整的培训过程分为分析、设计、开发、实施和评价等五个步骤。(√)

6.人力资源的战略分析应集中在组织现在有效工作所需要的知识、技能和能力。(×)

7.培训计划制定应遵循系统性原则，即必须针对企业组织目标和工作绩效等客观实际来设计，同时有助于员工个人职业发展，还要从整体上考

虑影响培训效果的相关因素。(×)

8.在岗培训又称为在职培训，是为了提高员工的工作技能、工作绩效，或出于员工转岗、晋升、取得岗位资格等需要而进行的培训。(√)

9.角色扮演法是指培训过程围绕一定的培训目的，把实际工作中的真实情景加以典型化处理，供学员思考分析和决断。(×)1.（A）认为，一个人的职业发展经历三个时期：幻想期、尝试期和现实期。

A.金斯伯格

B.舒伯

C.施恩

D.罗宾斯

2.职业生涯设计的主要责任在于（D）。

A.员工个人

B.企业

C.员工环境

D.企业和员工个人

3.（D）的目标是尽可能保证获得用于填补管理职位空缺的合适的人才，和保证候选人能够有效地承担将来可能的任命。

A.职业生涯规划

B.长期规划政策

C.人力资源规划

D.管理继任规划

4.（D）是设计职业生涯的核心步骤。

A.制定行动计划与措施

B.职业生涯路线的选择 C.自我评估

D.设定职业生涯目标

5.职业生涯管理是（C）的理念的体现。A.利润第一

B.成本优先

C.以人为本

D.追求卓越

6.职业生涯管理包括个人生涯管理和（C）。

A.职业生涯发展

B.职业生涯动态分析

C.组织职业生涯管理

D.职业生涯咨询

7.职业生涯规划程序是基于（B）需要而制定．同时不能忽略（）需要。

A.组织的 个人的B.个人的 组织的C.工作的 组织的D.工作的 个人的8.美国职业指导专家舒伯把人的职业发展过程划分为（B）阶段。

A.三

B.五

C.四

D.六

二.多选题:

1.职业生涯管理分为（AC）。

A.个人的职业生涯管理

B.员工工作技能的增进

C.组织的职业生涯管理

D.组织绩效的改进

E.部门的职业生涯管理

2.个人对本人的职业生涯设计的一般步骤包含有（ABCDE）。

A.确定志向

B.自我评估和环境分析

C.设定职业生涯目标

D.职业生涯路线的选择

E.制定行动计划与措施

3.美国约翰·霍普金斯大学的心理学教授约翰·霍莱特经过多年研究后，认为个性可分为六种基本的个性类型，包括（ABCDE）。

A.现实型

B.研究型

C.社会型

D.传统型

E.艺术型

4.职业规划的主体可以是（BD）。

A.政府主管部门

B.员工个人

C.社区

D.企业

E.班组

5.组织对职业生涯中期阶段的管理措施有（AB）。

A.实施工作轮换

B.提拔晋升

C.工作投标

D.制定具体的退休计划

E.提供富有挑战性的最初工作

6.个人在进行职业生涯设计中要对自己各方面的情况进行评价，其中包括（ABCDE）。

A.人生观和价值观

B.受教育水平

C.个人兴趣和特长

D.个人技能

E.智商和情商

7.组织对职业生涯早期阶段的管理措施有（BD）。

A.工作告示

B.对新员工进行上岗引导

C.内部晋升

D.提供富有挑战性的工作

E.推荐转正

8.职业生涯管理成功的关键有（ABCDE）。

A.高层领导的支持 B.职业生涯管理的专职人员应具备较强的沟通能力 C.职业生涯管理的专职人员应掌握职业辅导技能 D.各级管理者要配合职业管理的实施

E.人力资源管理部门应提供相关问题的咨询

三.是非题:

1.组织是个人职业生涯得以存在和发展的载体。因此，组织为员工设计的职业规划，与员工个人职业生涯规划完全相同。(×)

2.职业生涯管理是贯穿于员工职业生涯发展和组织发展全过程的一种动态管理。(√)

3.人格类型理论是美国职业指导专家约翰·L·霍兰德于20世纪60年代创立的，该理论强调个人与职业之间的匹配。(×)

4.职业-人匹配分为两种类型，即条件匹配和特长匹配。(√)

5.劳动条件很差的职业常常需要吃苦耐劳、体格健壮的劳动者，这种匹配属于特长匹配。(×)

6.职业发展的本质是人们的自我概念与外界的现实环境合为一体的过程。(√)

7.根据金斯伯格的职业生涯发展阶段理论，在现实期，人们不仅考虑自己的职业兴趣，也能客观地审视自己的能力。(×)

8.要在组织中成功地实施职业生涯管理，员工和各级管理者的支持是关键。(×)

9.职业生涯路线是指当一个人选定职业后，是向专业技术方向发展，还是向行政管理方向发展。(√)

10.个人的职业生涯管理是以实现个人发展的成就最大化为目的，组织职业生涯管理是以发挥人力资源管理效率为目的，二者难以契合。(×)1.收集、分析、评价和传递有关某一个人在其工作岗位上的工作行为表现和工作结果方面的信息情况的过程是（B）。

A.人员测评

B.绩效考核

C.工作分析

D.薪酬管理

2.绩效考核是一个复杂而且需要连贯统一的流程，最后一步是（C）。

A.建立共识

B.成立考核评审委员会

C.面谈和跟踪改进

D.公布考核结果

3.（A）是为了适应当前很多管理和执行工作的发展，由美国心理学家茨霍恩等首先提出来。

A.情景模拟法

B.关键事件法

C.要素评定法

D.等差图表法

4.考核内容全面，打分档次可以设置较多等优点的绩效考核方法是（D）。

A.情景模拟法

B.关键事件法

C.要素评定法

D.等差图表法

5.对于职级高的职位和主要业务部门的职位，其关键绩效指标的权重（A）工作目标设定。

A.大于

B.小于

C.等于

D.不好比较

6.在考核评价的过程中，一位主管对表现不十分友好的下属在各个评价要素上都给以较差的评价，这种绩效考核中的问题被称为（C）。

A.趋中效应

B.工作绩效评价标准不明确

C.晕轮效应

D.评价者个人偏见

7.想如何避免在绩效评价中可能出现的评价者个人偏见、趋中趋势和晕轮效应等问题，可以从（D）做出努力。

A.确保评价者清楚地了解各种在绩效评价过程中容易出现的问题

B.选择正确的评价工具

C.对评价者进行如何避免在绩效评价过程中容易出现的问题的培训 D.以上都对

8.下列反馈面谈中的行为，正确的是（B）。

A.将绩效面谈作为一次发现错误的时机

B.明确列出并一致通过员工发展的特定计划

C.避免面对面地与较差的员工面谈

D.接连不断地批评员工的缺点

二.多选题:

1.就其基本方面而言，绩效考核的内容包括(ABCD)等方面。

A.德

B.能

C.勤

D.绩

E.环境

2.根据国内外企业管理的实践经验，在绩效考核中应遵循的原则有（ABCDE）。

A.透明公开原则

B.客观公正考评原则 C.多层次、多渠道原则

D.全方位考核原则

E.经常化、制度化原则

3.绩效考核指标体系设计方法有（ACE）。

A.个案研究法

B.德尔菲法

C.访谈法

D.领导估计法

E.问卷调查法

4.绩效考核文件一般包括的内容有（ACE）。

A.绩效考核制度和流程

B.员工绩效计划

C.绩效考核指标

D.工作说明书

E.绩效考核表

5.岗位关键绩效指标的设定可以通过（BCDE）等过程来实施。A.绩效考核文件的设计

B.界定员工岗位的主要职责

C.选择、分解和设定员工关键绩效指标

D.准备关键业绩指标的管理工具

E.修订指标

6.利用等差图标法进行绩效考评时应主要考虑（DE）问题。

A.有利于受训者综合能力的培养

B.易于操作

C.适用于各种培训 D.考核项目

E.对被考核者给出的分数

7.进行绩效考评时运用民意测验法适用于哪类员工（CDE）。

A.技术人员

B.一线操作工

C.工会干部

D.负责员工福利的干部

E.负责员工社会保障的干部

8.下列现象中属于绩效评价中的评价者的个人偏见问题的是（BC）。

A.评价者给大多数员工中等的评价

B.评价者对老年员工给予较低的评价

C.评价者对女员工给予较低的评价

D.评价者给大多数员工过高的评价

E.评价者给大多数员工过低的评价

三.是非题:

1.绩效评价为管理者批评处罚下属和辞退员工提供了一个机会。(×)

2.培训评价者是一个一劳永逸的过程，接受过一次培训的评价者不需要再进行新的培训。(×)

3.某些主管在绩效评价的过程中倾向于对下属的工作绩效做较高或较低的评价，这种问题被称为偏松或偏紧倾向。(√)

4.一般而言，对于职级高的职位，其关键绩效指标的权重大于工作目标设定；对于职级低的职位，其工作目标设定大于关键绩效指标权重。(√)

5.通过计算机仿真、模拟现场等技术手段，对关键岗位、特殊岗位的员工绩效进行考核，这种方法称为关键事件法。(×)

6.强制选择法要求考核者从诸多陈述中选择与被考核者的特征最相近的陈述。(√)

7.要素评定法实际上是等差图表法的修改版，缺点同后者一样，即没有考虑加权，被考核的因素对于考核的总结果都具有同样的重要性。(×)

8.为了避免考评者的主观错误，应该拉大考评者与被考评者之间的组织层次距离。(×)

1.下列各项属于非经济类报酬的是（C）。

A.工资

B.奖金

C.员工获得的成就感 D.津贴

2.对员工在特殊劳动条件、特殊工作环境中的额外劳动消耗和生活费用的额外支出的补偿是（D）。

A.基本工资

B.奖金

C.激励工资

D.津贴

3.根据劳动的复杂程度、繁重程度、精确程度和工作责任大小等因素来划分技术等级，按照等级规定工资标准的一种工资制度叫做（A）。

A.技术等级工资制

B.岗位技能工资制

C.职务等级工资制

D.提成工资制

4.标准工资的计算公式是（B）。

A.标准工资=月工资标准 B.标准工资=月工资标准–缺勤天数×日工资标准

C.标准工资=日工资标准

D.标准工资=缺勤天数×日工资标准

5.下述哪种原则的提出，表明了我国收入分配理论已经突破了过去那种僵化的传统的按劳分配理论（C）。

A.按需分配结合

B.按需分配与按劳分配结合C.按劳分配与按生产要素分配结合D.按劳动成果分配与按活劳动分配结合二.多选题:

1.以下哪些报酬属于非经济类报酬（ABC）。

A.参与决策权

B.较多的职权 C.个人成长机会

D.津贴与补贴

E.销售提成2.薪酬的职能可以体现在（ABCDE）方面。

A.补偿职能

B.激励职能

C.调节职能

D.效益职能

E.统计与监督职能

3.基于技能的薪酬体系通常是指以员工个人为基础的薪酬方案，其薪酬方案的设计主要依据员工的（AB）。

A.专业知识

B.专业技能

C.专业职务

D.专业特长

E.个性特点

4.由于组织对技能等级内的基础技能、核心技能和选择技能的具体要求各不相同，从而形成不同内涵的技能薪酬结构，可供组织选择的薪酬结

构有（CDE）。A.按件计酬模型

B.按时计酬模型

C.阶梯模型

D.技能模块模型

E.积分累计模型

5.以下哪些属于经济类报酬（ACDE）。

A.工资

B.较多的职权

C.津贴与补贴

D.股权

E.养老保险

6.常见的股权计划可以分为三类，包括（BCE）。

A.斯坎隆计划

B.现股计划

C.期权计划

D.鲁卡尔计划

E.期股计划

7.薪酬成本控制的途径有（ABCDE）。

A.控制员工数量

B.控制基本工资

C.控制浮动工资

D.控制福利支出

E.利用恰当的薪酬技术

8.薪酬调整是对薪酬体系在执行的过程中与环境变化的不适应性进行调整，以便更好地发挥薪酬的激励作用，具体的调整方式有（ABCD）。

A.奖励性调整

B.效益性调整

C.生活指数调整

D.工龄性调整

E.目标性调整

三.是非题:

1.薪酬即劳动报酬，就是指发给员工的工资。(×)2.技能宽度越大，说明技能越简单，员工掌握起来越容易；技能宽度越小，技能越复杂，员工掌握起来也越困难。(×)

3.股权是一种长期激励的手段，能够促使员工为企业长期利润最大化而努力。(√)

4.薪酬调整是对薪酬体系在执行过程中按照员工的要求进行调整，使其能更好地发挥薪酬的激励作用。(×)

5.薪酬沟通贯穿于薪酬方案的制定、实施、控制、调整的全过程。(√)

6.薪酬的高低取决于员工所在职位的价值和员工个体所具备的知识和技能，不会受到劳动力市场价格的影响。(×)

7.薪酬战略就是企业在薪酬问题上的定位，即企业如何设计薪酬方案鼓励员工间合理竞争，以此来为企业创造更多的效益。(×)

8.收益分享计划是以组织绩效为导向的奖酬制度，同时衡量绩效因素具有一定的可控性，因此，非常适用于对管理人员的激励。(√)

9.工作评价的方法一般有四种，分别是排序法、归类法、要素比较法和要素计点法，在实践中常为使用的是要素计点法。(√)

1.我国现行《劳动法》于（D）始实施。

A.1949年10月1日

B.1982年5月1日

C.1994年1月1日

D.1995年5月1日

2.目前我国劳动者的法定劳动时间为每周（B）小时。

A.48 B.40 C.44 D.36

3.在我国实行职工代表大会制度的企业中，职代会的职权包括以下（C）项。

A.听取和审议厂长的工作报告

B.推荐厂长或经理人选

C.决定董事会组成 D.否决或同意工资方案

4.劳动合同与其他合同订立程序的区别是（D）。

A.劳动合同必须遵循双方自愿的原则

B.劳动合同必须遵守国家有关的法律、法规

C.劳动合同必须遵循市场规则

D.劳动合同需要首先确定被要约方

5.从法律角度看，企业的招工简章或就业规则（A）。

A.具有要约的法律效力

B.不具有要约的法律效力

C.必须经过司法部门公证后，才具有要约的法律效力

D.必须经过劳动行政部门鉴证后，才具有要约的法律效力

6.劳动法》规定：劳动合同期限分为（D）。

A.有固定期限和无固定期限两种

B.有固定期限和以完成一定的工作为期限两种

C.无固定期限和完成一定工作为期限两种

D.有固定期限，无固定期限和以完成一定工作为期限三种

7.《劳动法》第 54条规定，用人单位必须为劳动者的劳动提供符合（A）的劳动条件。

A.国家劳动安全卫生法规的标推

B.企业上级主管部门制定的有关标准

C.企业制定的岗位工作规范标准

D.劳动合同双方约定的劳动保护和劳动条件标准

8.劳动者解除劳动合同的法律程序是（C）。

A.提前15日以书面形式通知用人单位

B.提前15日以任何形式通知用人单位

C.提前30日以书面形式通知用人单位

D.提前30日以任何形式通知用人单位

二.多选题:

1.解决劳动纠纷，应注意公正原则，这指的是（CD）。

A.劳动争议双方都不应指责对方

B.双方应承担同等的责任和义务

C.双方在适用法律上一律平等

D.双方平等的享有权利和履行义务

**第三篇：电大税务会计作业(四)**

税务会计作业

（四）一、单项选择题

1.地处某建制镇的一家加工企业为城区酿酒厂加工一批白酒，白酒应纳城建税的纳税地点为（C）

A酿酒厂所在地B酿酒厂注册地

C加工厂所在地D双方协商

2.某纳税人本年以自产液体盐50000吨和外购液体盐10000吨（每吨已缴纳资源税5元）加工固体盐12000吨对外销售，取得销售收入600万元，已知固体盐税额为每吨30元，该纳税人本年应纳资源税（D）

A36万元B61万元C25万元D31万元

3.某大型企业，其生产用房原值为9000万元，还建有一座内部医院、一个幼儿园、一个商店，房产原值分别为300万元、150万元、200万元。当地规定允许减除房产原值的25%，其应缴纳的房产税是（B）

A81万元B82.8万元C86.85万元D110.4万元

4.在下列情况中，（D）不能免征土地增值税。

A 因城市规划的需要而搬迁，由纳税人自行转让房地产

B国有企业在清产核资时对房地产进行重新评估的增值额

C房屋所有人将自己拥有的房屋无偿赠与福利院

D取得国有土地使用权后进行房屋开发建造并出售

5.甲、乙双方交换自有房屋，甲的房屋评估价为10万元，乙的房屋评估价为15万元，在交换时由甲方另外支付乙方5万元现金作为补偿，则应由（A）缴纳契税。

A甲方B乙方C双方均缴纳D双方均不缴纳

6.某汽车生产企业为购买设备，与银行签订1500万元的借款合同，后改签为融资租赁合同，租赁费为800万元，该企业应交纳印花税为(B)

A750元B1150元C8750元D7500元

7.按规定纳税人新购置的车船，从（B）起发生纳税义务。B

A使用之日B购置使用的当月C使用的次日D购置使用的次月

8.耕地占用税计税依据的原则是（D）

A 批准占用耕地面积B 实际占用耕地面积

C实际使用土地面积D 批准占用与实际占用孰大

9.生产企业货物出口后，在办理增值税申报后，应于每月（B）前再向主管税务机关申报办理“免、抵、退”税。

A 10日B 15日C 20日D 30日

10．出口退税应先办理出口退税登记,在批准之日起（A）内向主管税务机关办理《退税登记证》

A 30日B 60日C 1年D无限制

二、多项选择题

1．对下列权利许可证照征收印花税（ABCD）A产权证B工商营业执照C商标注册证

D土地使用证E驾驶证

2.印花税的征税范围包括（ABCDE）

A经济合同或具有合同性质的凭证B产权转移书据

C营业账簿D权利、许可证照

E财政部确定征税的其他凭证

3.下列属于计入“管理费用”账户的税费有（ABCD）

A城镇土地使用税B房产税C车船税D印花税E消费税

4.我国出口退税包括（AB）

A增值税B消费税C营业税D关税E城建税及教育费

附加

5耕地包括（ABCDE）

A种植农作物土地B鱼塘C园地D菜地E农业用地建房

三、判断题

1．耕地占用税是一次性征收。（√）

2．耕地占用税以纳税人批准占用耕地面积与实际占用耕地面积孰大原则确定，实行从量定

额征收。（√）

3．城镇土地使用税以实际占用土地面积为计税依据，实行从量定额征收。（√）

4．土地增值税实行四级超额累进税率。（×）

5．车船税纳税义务发生时间为核发证书所载日期的当日。（×）

6．房产税计可以从价计征也可以从租计征，由纳税人自行决定。（×）

7．契税由承受人为纳税人。（√）

8．纳税人应自购买日、进口日、受赠、获奖等取得之日起，60天内申报车辆购置税。√（）

9．外商投资企业和外国企业缴纳的“三税”不征收城建税和教育费附加。√（）

10．海关对进口产品代征的增值税和消费税不征收城建税和教育费附加。√

11．对出口产品退还增值税和消费税的，同时退还城建税与教育费附加。×

12．开采原油过程中用于加热、修井的原油免交资源税。√

13.国外签订的技术转让合同在国内使用时，不属于印花税的征税范围。×（）

14.契税的征税范围限于对转移土地、房屋权属而订立的契约，不包括房屋的赠与或交换。×

（）

15.某煤矿本月销售原煤100吨，销售洗煤80吨，应按100吨原煤计征资源税，按80吨洗

煤计征增值税。×（）

四、简答题

1．简述耕地占用税与土地使用税的区别。

主要区别体现在二者调节作用的侧重点不同。

⑴从征税范围上，耕地占用税包括全国范围内建房和从事其他非农业建设占用农用耕地；土

地使用税主要包括城市和县镇范围内使用国家和集体所有的土地。

⑵从征收时间上，耕地占用税是在发生占用耕地行为时一次性征收，以后不再征收；土地使

用税是对使用土地时年年连续征收。

⑶从税率设计上，耕地占用税以县为单位，人均耕地少的地区税率高，人均耕地多的地区税

率低；土地使用税是按照城市大小，大城市税率高，小城市税率低。

2．简述出口货物增值税“免、抵、退”计算方法。

在实行“免、抵、退”计算方法中,“免”税是指对出口货物免征本企业生产销售环节的增值税；“抵”税是指用应退还出口货物的已纳税额抵顶内销货物的应纳税额；“退”税是

指应抵顶的税额大于应纳税额而未抵顶完，经税务机关批准，对未抵顶完的税额部分根据情

况予以退税。其计算程序及步骤如下：

1．当期应纳税额的计算

— 上期期末留抵当期内销

\_(当期进 \_ 当期免抵退税不得)当期应 货物的销税额 =纳税额 项税额 项税额 免征和抵扣税额

其中：

（1）

当期免抵 当期出口 外汇人民

退税不得= 货物离岸× 币牌价 ×(出口货物\_ 出口货物)—免抵退税不得

免征和抵价 征税率 退税率 免征和抵扣税额

扣税额 抵减额

（2）免抵退税不得免征和抵扣税额抵减额=免税购进原材料价格×（出口货物征税率—出

口货物退税率）

（3）免税购进原材料包括从国内购进免税原材料和进口加工免税进口料件，其中进料加工

免税进口料件的价格为组成计税价格。

进料加工免税进口料货物到

件的组成计税价格 岸价=＋税和消费税 海关实征关

（如果当期没有免税购进原材料价格，前述公式中的免税退税不得免征和抵扣税额抵

减额，以及后面公式中的免抵退税额抵减额，就不用计算）

2． 免抵退税额的计算：

免抵退出口货物

税额 离岸价=×币牌价×退税率－额抵减额 外汇人民出口货物免抵退税

其中：

免抵退税额抵减额=免税购进原材料×出口货物退税率

3． 当期应退税额和免抵退税额的计算：

（1）如果当期应纳税额计算结果为正数，且其应纳税额≥当期应抵扣税额，则

当期应退税额=0

当期免抵税额=当期免抵退税额－当期应退税额

（2）如果当期应纳税额计算结果为负数，且其应纳税额绝对值≤当期免抵退税额，则：

当期应退税额=当期应纳税额(期末留抵税额)

当期免抵税额=当期免抵退税额—当期应退税额

（3）如果当期应纳税额计算结果为负数，且其应纳税额绝对值＞当期免抵退税额，则：

当期应退税额=当期免抵退税额

当期免抵税额=0

五、计算题

1.某油田3月份生产原油12万吨，单位税额12元/吨，其中对外销售10万吨，用于自办油

厂加工1万吨，用于生产过程中加热修井的原油1万吨。当月在采油过程中还回收伴生天然

气1.5千万立方米,单位税额8元/千立方米，实际销售量为1千万立方米,试计算该油田三月

份应纳资源税税额。

应纳资源税额=12×（100000+10000）+8×10000

=140（万元）

2.某外贸出口企业，本月库存商品明细账反映货物进销存情况如下：期初结存2024公斤，金额6000元，本期购进21000公斤，金额63300元；本期出口10000公斤，本期非出口销

售1100公斤，金额3300元，试计算货物出口退税额。

出口货物加权平均进价=（期初结存额+本期收入额—本期非销售付出额）

÷（期初结存量+本期收入量—本期非销售付出量）

=（6000+63300—3300）÷（2024+21000—1100）= 3.01(元/公斤)

应退税额=出口货物数量×加权平均进价×退税率

=10000×3.01×9%

=2709(元)

六、业务题

某生产企业，2024年第三季度6月份报关出口货物离岸价(FOB)50万美元，内销货物350

万元人民币，购进原材料、零配件等全部进项税额116万元人民币。假定美元与人民币汇价

均为1：7.3，以上货物销售额均为不含税价格，增值税税率为17%，出口退税率为13%，按“免、抵、退”办法计算该企业2024年第三季度应纳（退）增值税。2024年第三季度

（1）免征出口货物增值税

（2）当期免抵退税不得免征和抵扣税额 ＝50 ×7.3×(17%－13％）

＝14.6(万元)

会计分录为：

借：主营业务成本－出口不退税差额146000

贷：应交税费－应交增值税（进项税额转出）146000

（3）当期应纳税额＝350×17%－(116－14.6)－0

＝59.5－101.4－0

＝－41.9(万元)

（4）当期应纳税额计算结果为负数，且其绝对值≤当期免抵退税额

当期免抵退税额= 50×7.3×13%

=47.45(万元)

－41.9的绝对值＜47.45

当期应退税额=当期应纳税额(期末留抵税额)

＝41.9(万元)

当期免抵税额=当期免抵退税额—当期应退税额

＝47.45－41.9

＝5.55(万元)

当期应纳税额小于当期应抵扣税额，其中用当期出口货物应退税额抵顶内销货物的当期应纳税额为5.55万元，余额41.9万元，为当期应退出口货物增值税税额。会计分录为：

借：其他应收款－出口退税419000

应交税费－应交增值税（出口抵减内销产品应纳税额）55500

贷：应交税费－应交增值税（出口退税）

**第四篇：电大人力资源**

二、实验分析题

在以工作为中心的管理模式中，只强调工作的高效率，强调对物、财的管理与对事的管理，而忽视人的需要，忽视人的社会性。把人当作机器使用，又要马儿走的快又要马儿不吃草。这种管理在本世纪40年代以前比较普遍。在这种管理模式下，员工们情绪不满，消极怠工，罢工现象时有发生，不但工作效率维持在低速上运行，而且管理人员与员工始终处于对立的情绪状态。面对这种情况，1924年11月——1927年4月，美国科学家应邀到芝加哥电器公司进行研究，寻找影响工作效率的主要因素。在霍桑工厂的工人中，他们作了一系列的实验研究，简称霍桑实验。其中较为典型的有照明实验与福利实验。

进行照明实验的目的是探讨工作途径与工作效率之间的关系，实验组把工作场所的灯泡由15瓦改变为60瓦，而对照组不变。观察比较两组的工作效率后发现，实验组改善照明途径后，效率明显高于对照组，但随后两组差距越来越小，最后持平。另一方面，当实验组的灯泡由60瓦再次改回原来的15瓦时，工作效率仍然保持与60瓦时一样。

进行福利实验的目的是探讨福利措施对工作效果的影响。实验者采取增加休息时间，缩短工作日，在工间休息时免费提供茶点等措施，结果发现产量显著提高。但2个月后突然又取消了这些福利措施，结果生产量不但没有下降，反而上升了。

问题：

1．霍桑实验说明了什么?答: 参考答案要点：

霍桑实验表明：

（1）影响员工工作效率、效果的众多因素中，人的因素最为重要；

（2）间照明等工作途径的改变与福利措施的改变，对生产效率与效果的影响只是暂时、轻微的，而人的精神作用是永久的与强大的。

因此，人们提出了以人为中心理模式。以人为中心的管理即重视人的价值作用，重视人的各种需求的满足和重视人的精神作用与关系的协调。

三、问答题(40分)1．人力资源管理的目标与任务是什么?

⑴保证组织人力资源的需求得到最大限度的满足： ⑵最大限度地开发与管理组织内外的人力资源，促进组织的持续发展： ⑶维护与激励组织内部人力资源，使其潜能得到最大限度的发挥，使其人力资本得到应有的提升与扩充。

2．简述人本管理的理论模式。

人本管理的理论模式是：主客体目标协调—激励—权变领导—管理即培训—塑造环境—文化整合—生活质量法—完成社会角色体系。⑴主客体目标协调。人是管理的主客体，有其生物存在和社会、人际关系的相关性，无论管理主客体各自实现利益的目标是怎样客观和主观，总是存在着由于关系协调使双方目标趋于一致的协调空间，因此存在人本管理的可能。

(2)激励。指“组织人”为实施管理、接受管理、完成人本管理目标，而制定的激发“组织人”工作动机、努力程度并保障管理实效的各项措施。目的是让组织中的员工发挥最大的主动性、积极性、创造性等潜能。

(3)权变领导。指管理者以影响管理的各种因素为依据，抓住以人为本的前提，采取有利于自己的领导作风与方法。

(4)管理即培训。通过管理培训，使员工把完成自己担当的“组织人”和社会角色任务，看作是自己的理想和追求，从而尽其所能为实现个人和组织的目标而奋斗。

(5)塑造环境。在组织和社会范围内塑造有助于人的主动性、积极性、创造性的充分发挥和人的自由全面发展的环境氛围，使个人感觉到自己的劳动为组织和社会所承认。

(6)文化整合。指组织文化对“组织人”的心理、需要和个人行为方式的形成和发展，起着引导、规范、激励等制约和影响作用。文化整合功能的确立与完善，对于有效实施人本管理是至关重要的。

(7)生活质量管理法。在承认组织需要利润的前提下，充分考虑组织中员工的利益要求，并保障社会利益；从而将组织利益与社会利益一致起来。

(8)完成社会角色。指组织中的员工在担任组织角色的同时也要完成其所扮演的社会角色。组织实施人本管理，从根本的意义上说，就是要帮助组织的员工出色地掌握和完成自己的社会角色，以此促进组织、社会和个人发展目标的实现。

3．人力资源成本核算有哪些方法?

人力资源成本核算方法包括三类：

一是人力资源原始成本的核算。人力资源原始成本主要包括三个部分：获得成本（包括招聘成本、选拔成本、录用和安置成本等）；开发成本（包括专业定向、在职培训成本、脱产培训成本等）；使用成本（包括维持成本、奖励成本、调剂成本等）。二是人力资源重置成本的核算。人力资源重置成本的内容主要包括方面：获得成本；开发成本；离职成本（包括离职补偿成本、离职成本、离职前低效成本、空职成本等）。

三是人力资源保障成本的核算。人力资源保障成本主要包括劳动事故保障成本；健康保障成本；退休养老保障成本；失业保障成本等

4．人力资源规划系统包括哪些主要内容?

⑴人员档案资料，用于估计目前的人力资源（技术、能力和潜力）和分析这些人力资源的利用情况。

⑵人力资源预测，预测未来的人员要求(所需的工作者数量、预计的可供数量、所需的技术组合、内部与外部劳动力供给量)。⑶行动计划，通过招募、录用、培训、工作安排、工作调动、提升、发展和酬劳等行动来增加合格的人员，弥补预计的空缺。⑷控制与评价，通过检查人力资源目标的实现程度，提供关于人力资源计划系统的反馈信息。

5．工作分析的方法可分成哪些类型?

答：工作分析的方法分类，依照不同的标准有不同的形式。依照功用划分，有基本方法与非基本方法；按照分析内容的确定程度划分，有结构性分析方法与非结构性分析方法；依据对象划分，有任务分析、人员分析与方法分析；依照基本方式划分，有观察法、写实法及调查法等。

四、案例分析题(20分)香港中资企业的人力资源规划

香港的中资企业，是属于社会主义公有制性质的企业，但实行资本主义的经营管理方式。企业与员工的关系是雇主与员工的雇佣关系。

香港的中资企业在制定人力资源总体规划时的指导思想是积极为业务发展服务，最大限度地激励全体员工的积极性、创造性，完成和超额完成企业的目标任务。根据这一总的规划指导思想，各单位制定的具体政策内容非常广泛，几乎涉及到员工的衣、食、住、行、康、乐等各个方面。

中资企业的人力资源规划具有以下特点：

(1)具有较大的灵活性。在制定具体的人事政策时，必须考虑到公司的经济承受能力，人员编制、工资福利、晋升、奖励、招聘、辞退等各个方面都必须根据需要和可能来决定。中旅集团介绍说，他们的企业是根据业务发展，广泛收集人力，补充流失，既适当增加又防止人浮于事的指导原则，从严控制。在执行过程中，各所需单位还可以根据需要增加或减少。业务不好的公司，即使总公司在规划时多给编制数，他们也不会要。

(2)具有很强的竞争性。人才竞争是企业竞争最突出的表现，在总体规划下的具体人事政策必须适应竞争的需要。在劳动力短缺的香港，人事政策更需要具有吸引力、凝集力，才能留住人才。根据华润、中银、中旅集团人事部的负责人介绍，这几家大的中资企业员工的工资水平属于同行业的中上等，在其他福利待遇、培训教育和工作环境上优于同行业，这一点正好适应了当代香港人做工不仅讲工资，而且讲发展、讲环境的就业观点。因此，香港员工的平均流动率为25-30％，而这三家中资企业只有13％左右。

(3)严肃性。中资企业制定当地员工管理人事政策时，必须遵守当地的法律规定，并且必须根据法律的规定修改或变动，随时修订企业的人事政策，如果违反了法律规定，公司或员工可以随时投诉。香港政府专门设有劳资审判处解决此类问题，各集团公司人事部也专门有熟悉当地法律规定的人员负责当地员工的管理，公司与员工相互都必须按“雇佣合约”议定的条款办事，谁违反了谁就得负法律责任。

(4)具有相对自主权。中资企业的人事政策，在不违背当地法律规定的前提下，对一些特殊问题各单位可以根据具体情况做出决定。如高于规定标准的各种福利待遇、奖金多少等，各个企业不尽相同。

问题： 请用人力资源规划理论加以分析。答：分析提示：

凡事预则立，不预则废，这是亘古不变的真理。其实，一个组织或企业要维持生存或发展，拥有合格、高效的人员结构，就必须进行人力资源规划。

人力资源规划作为预测未来的组织任务和环境对组织的要求以及为完成这些任务和满足这些要求而提供人员的过程。其目的是为了工作者和组织的利益，最有效地利用短缺人才。

人力资源规划是人力资源管理的一个重要职能，起着统一和协调的作用。在制定人力资源规划时，需要确定完成组织目标所需要的人员数量和类型，因而需要收集和分析各种信息并且预测人力资源的有效供给和未来的需求。在确定所需人员类型和数量以后，人力资源管理人员就可以着手制定战略计划和采取各种措施以获得所需要的人力资源。

从根本上说，规划过程主要是将可获得的供给与需求的预测值加以比较以确定未来某一时间对人员的净需求。净需求既可以是某类人员的短缺，也可以是他们的剩余。一旦确定了短缺或剩余的人员数量，规划人员可以提出预选方案以确保供给适于需求。

为了制定科学的人力资源规划，就必须采用科学、准确的方法预测人力资源的需求和供给。目前在组织或企业中使用较多的人力资源需求和供给预测方法主要有：维持现状法、经验规则、单元预测、德尔菲法、多方案法、计算机模拟、劳动生产率分析法、人员比例法、描述法、外推预测法等，在这些方法中，既有定性描述，也有定量分析。我们可以根据自己的工作需要，选择相应的预测方法。

总之，人力资源规划是将企业经营战略和目标转化成人力需求，以企业整体的超前和量化的角度分析和制定人力资源管理的一些具体目标。因此，企业的人力资源规划是一个系统的体系，设计企业管理的方方面面，在具体设计一个企业的人力资源规划时，还必须结合企业自身的特点、历史状况和企业文化，同时注意到中国企业员工的心理、需求、行为等诸方面的特点，以取得最大的功效。

人力资源管理形成性考核册参考答案

一、选择题

1、认为人力资源是具有劳动能力的全部人口的观点属于（A）A．成年人口观 B.在岗人员观 C.人员素质观

2、人力资源与人力资本在（C）这一点上有相似之处

A.品性 B.态度 C.经验 D.能力

3、具有内耗性特征的资源是（B）

A.自然资源 B.人力资源 C.矿产资源

4、“人力资源管理，即负责组织人员的招聘、甄选、训练及报酬等功能的活动，以达成个人与组织的目标。”这一概念属于（A）

A.过程揭示论 B.目的揭示论 C.现象揭示论 D.综合揭示论

5、人力资源管理与人事管理的主要区别体现在（B）

A.内容上 B.观念上 C.工作程序上

6、以“任务管理”为主要内容的泰勒的“科学管理原理”，是在哪种人性假设基础上提出来的？（A）A.经济人 B.社会人 C.自我实现人 D.复杂人

7、“社会人”人性理论假设的基础是什么？（D）A.泰勒的科学管理原理 B.梅奥的人际关系理论 C.马斯洛的需要层次理论 D.霍桑试验

8、以人性为核心的人本管理的主体是何种基本要素？（A）

A.职工 B.环境 C.文化 D.价值观

9、期望激励理论属于哪种类型的激励理论？（B）A.内容型激励理论 B.过程型激励理论 C.行为改造型激励理论 D.综合激励理论

10、通常制约人们士气、创造力、生产效率和目标实现程度的组织气候属于哪种环境类型？（B）A.组织外部环境 B.组织内部环境 C.物质环境 D.人文环境

11、某企业对10名新招来的员工进行上岗前培训，从讲课到实习一共花了5000元费用，请问这笔费用应从人力资源成本的哪个项目中列支？（B）

A.获得成本 B.开发成本 C.使用成本 D.保障成本

12、预测由未来工作岗位的性质与要求所决定的人员素质和技能的类型，这是制定人力资源规划时哪一个步骤？（B）A.预测未来的人力资源供给 B.预测未来的人力资源需求C.供给与需求的平衡 D.制定能满足人力资源需求的政策和措施

13、从现实的应用形态来看，下面哪个方面不是人力资源所应包含的内容？（C）A体质 B智力 C思想 D技能

14、“只有真正解放了被管理者，才能最终解放管理者自己”。这句话表明现代人力资源管理把人看成什么？（A）A．资源 B．成本 C．工具 D．物体

15、任何一个人都不可能是一个“万能使者”，这是针对谁来说的？（C）

A．对企业决策层 B．对人力资源管理部门 C．对一般管理者 D．对一个普通员工

16、把“员工视为活动主体、公司主人”是哪一种人力资源管理模式？（C）A．自我中心式、非理性化家族管理

B．以人为中心、非理性化家族管理

C．以人为中心、理性化团队管理

D．自我中心式、理性化团队管理

17、每个员工都明确企业发展目标，团结协作，努力实现企业目标；反映了“以人为中心、理性化团队管理”模式的什么特点？（B）A．封闭式的自危表现 B．开放式的悦纳表现 C．封闭式的悦纳表现 D．开放式的自危表现

18“好吃懒做、唯利是图”符合下面哪种思想假设（A）A经济人假设 B社会人假设 C自我实现的人假设 D“复杂人”假设

19、主张集体奖，而不主张个人奖。这是哪种假设的思想？（B）A．“经济人”假设 B．“社会人”假设 C．“自我实现的人”假设 D．“复杂人”假设

20、下面哪一项不是人本管理的基本要素？（D）

A．企业人 B．环境 C．文化 D．产品

21、与员工同甘共苦、同舟共济，反映了人本管理哪方面的基本内容？（D）A．人的管理第一 B．以激励为主要方式 C．积极开发人力资源 D．培育和发挥团队精神

22、明确目标责任，使其竞争，是进行人本管理的哪种运行机制？（B）A．动力机制 B．压力机制 C．约束机制 D．环境影响机制

23、通过检查人力资源目标的实现程度，来提供关于人力资源计划系统的反馈信息。这是人力资源规划系统的哪项活动？（D）

A．人员档案资源 B．人力资源预测 C．行动计划 D．控制与评价

24、在P=F（SOME）模式中的函数指的是哪个变量？（A）

A．绩效 B．技能 C．激励 D．机会与环境

25、马斯洛提出的需要层次理论属于哪种类型的激励理论？（A）A．内容性激励理论 B．过程性激励理论

C．强化性激励理论 D．归因性激励理论

26、人力资源管理科学化的基础是（AB）

A.工作评价 B.工作分析 C.岗位设计

27、适合于流水作业岗位的任务分析方法是（A）

A.决策表 B.语句描述 C.时间列形式 D.任务清单

28、工作分析中方法分析常用的方法是（C）

A.关键事件技术 B.职能工作分析 C.问题分析 D.流程图

29、管理人员定员的方法是（C）

A.设备定员法 B.效率定员法 C.职责定员法

30、依据个体的经验判断，把所有待评价的职务依序排列，由此确定每种工作的价值的方法是（C）A.因素分解法 B.因素比较法 C.排序法 D.评分法

31、影响招聘的内部因素是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（A）

A．企事业组织形象 B．劳动力市场条件 C．法律的监控

32、招聘中运用评价中心技术频率最高的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（B）

A．管理游戏 B．公文处理 C．案例分析

33、甑选程序中不包括的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（B）

A．填写申请表 B．职位安排 C．寻找候选人

34、企业对新录用的员工进行集中的培训，这种方式叫做。（A）A．岗前培训 B.在岗培训 C.离岗培训 D.业余自学

35、在培训中，先由教师综合介绍一些基本概念与原理，然后围绕某一专题进行讨论的培训方式，是（B）。A.讲授法 B.研讨法 C.角色扮演法 D.案例分析法

36、岗位培训成本应属于下列哪种成本？（B）

A．获得成本 B．开发成本 C．使用成本 D．保障成本

37、推孟教授提出正确计算IQ的公式是（A）A．IQ=（心理年龄/实际年龄）×100 B．IQ=（实际年龄/心理年龄）×100 C．IQ=（心理年龄×实际年龄）×100 D．IQ=（实际年龄-心理年龄）×100

38、各种字词的联想测验技术属于哪种心理测的方法？（C）A．纸笔测验 B．量表法 C．投射测验 D．仪器测量法

39、让被试根据一个或一组图形或文字材料讲述一个完整故事的测评方法被称为（B）

A．联想技术 B．构成技术 C．表现技术 D．个案分析技术

40、检验测量结果稳定性和一致性程度的指标被称为（A）

A．信度 B．效度 C．误差 D．常模

41、让秘书起草一份文件这是一种（A）

A．任务 B．职位 C．职务 D．职业

42、为使分配公正合理，必须对每一职务在企业中的相对价值、贡献和地位，进行客观、准确、数量化的评估并加以排序。这是职务分析的哪一项主要内容？（B）A绩效评估 B．职务评价 C．人员的选拔与使用 D．人力资源规划的制定

43、“人尽其才，才尽其用”主要表现了职务分析哪一方面的内容？（C）

A．组织结构的设计 B．人力资源规划的制定 C．人员的选拔与使用 D．培训计划的制定

44、企业在招募、选择、录用和安置员工的过程中所发生的费用称为（A）A．人力资源的获得成本 B．人力资源的开发成本 C．人力资源的使用成本 D．人力资源保障成本

45、通过人员分析，确定人员标准。这是招聘选拔工作的哪一阶段（A）A准备阶段 B实施阶段 C选择阶段 D检验效度阶段

46、拟定招工简章，进行“安民告示”。这是企业每年一次招聘录用工作的哪个阶段？（B）A．筹划与准备阶段 B．宣传与报名阶段 C．考核与录用阶段 D．岗前教育与安置阶段

47、工作程序的变化性比较有限，工作性质是半重复性的，需要一些决策运作。这是一种什么样的培训策略？（B）A.日常工作 B.按细节说明的工作 C.工作操作程序有变化 D.计划和操作复杂的工作

48、按照考评范围与内容来分，可分为（A）

A.单项考评 B.自我考评 C.诊断性考评

49、考评对象的基本单位是（A）

A.考评要素 B.考评标志 C.考评标度 50、员工考评指标设计分为（C）个阶段

A.4 B.5 C.6 D.7

51、下列方法中不属于考评指标量化的方法是（B）

A.加权 B.标度划分 C.赋分 D.计分

52、相对比较判断法包括（A）

A成对比较法 B回忆印象评判法 C加权综合考评法 D目标等级考评法

53基本工资的计量形式有（B）A基本工资和辅助工资 B计时工资和计件工C岗位工资和技能工 D定额工资和提成工

54、下列特点的企业哪个适宜采取计时工资（C）A．依靠体力劳动和手工操作进行生产 B．劳动成果容易用数量衡量 C．产品数量主要取决于机械设备的性能 D．自动化、机械化程度较低

55、下列特点的组织和工种哪个适宜采取岗位工资制（A）A．同一岗位技能要求差别大 B．生产专业化、自动化程度低 C．同一岗位技能要求差别小 D．不同岗位之间劳动差别小

56、可变型岗位工资制的岗内工资标准等级的划分依据是（C）A劳动责任大小 B劳动条件好坏 C工龄或技术熟练程度 D劳动贡献大小

57、为了使同一技能而实际劳动贡献不同的员工各得其所，可让技能工资与下列哪些类型的工资结合起来使用（A）A．岗位工资 B．奖金 C．结构工资 D．浮动工资

58、由若干个工资部分组合而成的工资形式称（D）A．绩效工资制 B．岗位工资制 C．技能工资制 D．结构工资制

59、下列奖金哪些属于长期奖金（C）

A．超额奖 B．成本奖 C．员工持股计划 D．合理化建议奖

60、在贯彻按劳取酬原则时，需要以哪种劳动为主要依据，同时考虑哪几种劳动来进行分配（A）A．物化劳动；潜在劳动和流动劳动 B潜在劳动；物化劳动和流动劳动 C流动劳动；物化劳动和潜在劳动 D物化劳动；流动劳动和固定劳动 61工作评价是指通过确定岗位的什么来划分岗位等级及相应工资的方法（B）A劳动差别 B劳动价值 C劳动条件 D劳动责任 62、根据劳动的复杂程度、繁重与精确程度和责任大小来划分等级，根据等级规定工资标准。这是一种什么工资制度？（A）A．技术等级工资制 B．职务等级工资制 C．结构工资制 D．多元化工资制度

63、我国的社会保险制度体系主要包括\_\_\_\_\_、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等内容。（A）A.养老保险 B.就业保险 C.生活保障

64、失业保险基金的筹集主要有以下三个原则：\_无偿性原则、固定性原则。（B）A强迫原则 B强制性原则 C强行原则 65、中国劳动安全卫生工作的基本原则是：（1）安全第一，预防为主；（2）保护员工在劳动过程中的安全与健康；（3）\_\_\_\_\_。（B）

A.安全与生产兼管 B.管生产必须管安全 C.只管生产不管安全

66、劳动合同一般都有试用期限。按我国《劳动法》的规定，试用期最长不超过\_B）A4个月 B6个月C8个月D10个月 67、人与职业相匹配的职业选择理论是由\_\_\_\_\_\_提出的（A）A美国波士顿大学教授帕森斯B美国约翰.霍普金斯大学教授霍兰德 68、人性化设计的特点主要有：界面友好。（BCD）

A．人际匹配 B．操作简便 C．程序流畅 D．一看就懂

69、一个好的、优秀的、功能充分的人力资源系统，可以帮助人们提高 \_\_\_\_\_\_，保证\_\_\_\_\_\_，带动企业管理水平获得全面提高，把企业人力资源管理对企业的保证作用和推动作用真正地体现出来。（AB）A.管理效能 B.管理质量 C.管理水平D.管理创新 70、劳动者因在生产经营活动中所发生的或在规定的某些特殊情况下，遭受意外伤害、职业病以及因这两种情况造成死亡，在劳动者暂时或永久丧失劳动能力时，劳动者或其遗属能够从国家、社会得到必要的现金补偿。这是哪种社会保险制度？（D）

A．养老保险 B．医疗保险 C．失业保险 D．工伤保险

71、根据各种职业生涯设计读物所展示的方法，进行自我测定，自我评价，从而把握职业方向。这是一种什么样的个人职业生涯设计方法？（A）

A．自行设计法 B．专家预测法 C．评价中心法 D．生命计划

三、简答题

1、如何积极开发人力资源？

要理解人力资源开发的涵义，应关注到：人力资源开发是组织和个人发展的过程，其重点是提高人的能力，核心是开发人的潜能。因此人力资源开发是一个系统工程，它贯穿人力资源发展过程的始终，预测规划、教育培训、配置使用、考核评价、激励和维护，都是人力资源开发系统中不可缺少的环节。一个组织若要从事生产经营活动，就需要具备两个基本条件：一是占有资金；二是拥有掌握专业技能从事管理和操作的人员。两者之间，人的因素更为重要。人力资源的核心问题是开发人的能力，提高劳动者的素质。所以说，制定和实施人才战略，是组织实现发展战略的客观要求，是现代组织人才发展规律的内在要求，也是现代科学知识和教育的客观要求和发展趋势。

2、什么是人本管理？

人本管理是指在人类社会后任何有组织的活动中，从人性出发来分析问题，以人性为中心，按人性的基本状况来进行管理的一种较为普遍的管理方式。由此出发，建立或考察人本管理，都要从分析人本管理的基本要素开始，确定人本管理的理论模式和基本内容，建立人本管理体系。

3、什么是市场定位法？其操作步骤是什么？

市场定位法是以市场平均工资为参照决定各职务价值的方法。其操作步骤是，首先从所有职务中选出50%—60%的代表职务。然后作市场调查，获得每个代表职务的“市场价格”及市场平均工资。最后在此基础上决定每个代表职务的价值大小。

4、什么是员工考评？

员工考评是考评者对员工及其所干的工作考查评定的总称。员工考评又称人事考评。实际上员工考评是指考评者在一定的目的与思想指导下，运用科学的技术方法，依据一定的考评标准，对员工及其相关工作进行事实评判或量值与价值评判的过程。

5、工作分析的方法可分成哪些类型？ 工作方法的分类，依照不同的标准有不同的形式。依照功能划分有基本方法与非基本方法；按照分析内容的确定程度划分，有结构性分析与非结构性分析；依据对象划分，有任务分析、人员分析与方法分析；依照基本方式划分，有观察法、写实法与调查法等。

6、什么是人力资源的流动？

人力资源流动一般是指员工相对于人力资源市场条件的变化，在岗位之间、组织之间、职业之间、产业之间以及地区之间的转移。简单地说，人力资源流动就是指员工离开原来的工作岗位，走向新的工作岗位的过程。人力资源流动包括水平流动和垂直流动。

7、人力资源规划程序是什么？

人力资源规划制定过程主要包括以下五个步骤：预测未来的人力资源供给；预测未来的人力资源需求；供给与需求的平衡； 制定能满足人力资源需求的政策和措施；评估规划的有效性并进行调整、控制和更新。

8、职业选择的原则是什么？

尽管在职业选择中，不同的人可以从自己的职业价值观出发，采用不同的策略，达到不同的满足。但是，在职业选择中，有必要遵循一般性的原则，如可行性原则、胜任原则、兴趣原则、独立原则、特长原则、发展原则等，才能使你顺利地达到人生目标。

9、人力资源成本核算有哪些程序？

一般来说，人力资源成本的核算应按以下程序进行：⑴掌握现有人力资源原始资料;⑵对现有人力资源分类汇总;⑶制定人力资源标准成本;⑷编制人力资源成本报表。

10、绩效考核的方法有哪些？

常用的绩效考核方法主要有以下七种，即：⑴分级法；⑵量表绩效考核法；⑶强制选择法；⑷关键事件法；⑸评语法；⑹立体考核法；⑺情景模拟法。

11、医疗保险制度改革的主要任务是什么？

医疗保险制度改革的主要任务是将原来的公费、劳保医疗制度实行统一管理，在全国范围内建立城镇员工基本医疗保险制度，即适应社会主义市场经济体制，根据财政、企业和个人的承受能力，建立保障员工基本医疗需求的社会医疗保险制度。

四、论述题

1、实施人本管理时，如何培育和发挥团队精神？ 答：⑴明确合理的经营目标。要在目标的认同上凝聚在一起，形成坚强的团队，以激励人们团结奋进。因此，我们要有导向明确、科学合理的目标，把经营目标、战略、经营观念，融入每个员工头脑中，成为员工的共识。为此，我们必须把目标进行分解，使每一部门、每一个人都知道自己承担的责任和应做出的贡献，把每一部门、每一个人的工作与企业总目标紧密结合在一起。⑵增强领导者自身的影响力。领导是组织的核心，一个富有魅力和威望的领导者，自然会把全体员工紧紧团结在自己的周围。领导者的威望取决于他的人格、品德和思想修养，取决于他的知识、经验、胆略、才干和能力，取决于他是否严于律己、率先垂范、以身作则、全身心地投入事业中去，更取决于他能否公平、公正待人，与员工同甘共苦、同舟共济，等等。⑶建立系统科学的管理制度，以使管理工作和人的行为制度化、规范化、程序化，是生产经营活动协调、有序、高效运行的重要保证。⑷良好的沟通和协调。沟通主要是通过信息和思想上的交流达到认识上的一致，协调是取得行动的一致，两者都是形成集体的必要条件。⑸强化激励，形成利益共同体，即通过简历有效的物质激励体系，形成一种荣辱与共、休戚相关的企业命运共同体。⑹引导全体员工参与管理。这样企业能够做到吸引每一个员工都能够直接参与各种管理活动，使全体员工不仅贡献劳动，而且还贡献智慧，直接为企业发展出谋划策。

2、人力资源规划的作用是什么？

答：在所有的管理职能中，人力资源规划最具战略性和主动性。科学技术瞬息万变，而竞争环境也变化莫测。这不仅使得人力资源预测变得越来越困难，同时也变得越来越紧迫。人力资源管理部门必须对组织未来的人力资源供给和需求作出科学预测，保证组织在需要时就能及时获得所需要的各种人才，进而保证实现组织的战略目标。所以人力资源规划在各项管理职能中起着桥梁和纽带的作用。⑴通过人力资源供给和需求的科学分析，制定合理的人力资源规划有助于一个组织制定战略目标、任务和规划的制定和实施；⑵导致技术和其他工作流程的变革；⑶提高竞争优势，如最大限度削减经费、降低成本、创造最佳效益；⑷改变劳动力队伍结构，如数量、质量、年龄结构、知识结构等；⑸辅助其他人力资源政策的制定和实施，如招聘、培训、职业生涯设计和发展等；⑹按计划检查人力资源规划与方案的效果，进而帮助管理者进行科学有效的管理决策；⑺适应并贯彻实施国家的有关法律和政策，如劳动法、职业教育法和社会劳动保障条例等。

3、什么是劳动关系？解决劳动争议的途径和方法有哪些？

答：从广义上看，劳动关系的内涵非常宽泛，它包括一切劳动者在社会劳动时形成的所有劳动方面的关系。而从人力资源开发与管理的角度谈论的劳动关系，仅指员工与所在组织之间在劳动过程中发生的关系，是员工与企业之间基于有偿劳动所形成的权利义务关系。这种关系具有相对稳定性并受到法律保护。解决劳动争议的途径和方法如下：⑴通过劳动注意争议委员会进行调解劳动法规定，在组织内部可以设立劳动争议委员会。它由员工代表、组织代表和工会代表三方组成。劳动争议调解委员会所进行的调解活动是群众的自我管理、自我教育的活动，具有群众性和非诉讼性的特点。劳动争议调解委员会调解劳动争议有申请、受理、调查、调解、制作调解协议书等步骤。⑵通过劳动争议仲裁委员会进行裁决劳动争议仲裁委员会由劳动行政主管部门、同级工会和组织三方代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政主管部门的负责人担任。劳动行政主管部门的劳动争议处理机构为仲裁委员会的办事机构，负责办理仲裁委员会的日常事务。劳动仲裁委员会是一个带有司法性质的行政执行机构，其生效的仲裁决定书和调解书具有法制强制力。劳动争议仲裁时应遵循如下原则：调解原则、及时、迅速原则、一次裁决原则等。一般来说，劳动争议仲裁的步骤有：受理案件阶段、调查取证阶段、调解阶段、裁决阶段、执行阶段。⑶通过人民法院处理劳动争议。

4、何为就业指导？就业指导工作包括的主要内容是什么？

答：所谓就业指导，就是由专门的就业指导机构帮助择业者确定职业方向、选择职业、准备就业、并谋求职业发展的咨询指导过程。就业指导作为一项重要的社会活动，最早出现在欧美国家，它是西方国家经济发展、职业分化、技术进步而产生一系列社会矛盾后，社会为解决就业问题而作出努力的产物。第一，职业素质分析。第二，职业信息服务。职业信息服务的内容十分广泛，主要有：⑴传播职业知识。职业知识包括职业的名称、种类、职业的社会经济意义、职业的环境条件、报酬、晋升机会、职业前景、职业资格要求如体力要求、能力和个性要求、教育程度、职业道德等。只有掌握有关的职业知识，择业者才有可能作出适当的职业选择。⑵反映市场供求。员工与职业岗位的结合，最终取决于就业市场的供求关系。第三，职业咨询。职业咨询是一种以语言为主要沟通方式，对当事人在自己职业选择和职业生涯发展中遇到的问题给予分析帮助，从而使其能够根据自己的实际状况作出合理职业决策的就业指导方式。

五、例分析题

1、工作职责分歧一个机床操作工把大量的机油洒在他机床周围的地面上。车 间主任叫操作工把洒掉的机油清扫干净，操作工拒绝执行，理由是工作说明书里并没有包括清扫的条文。车间主任顾不上去查工作说明书上的原文，就找来一名服务工来做清扫。但服务工同样拒绝，他的理由是工作说明书里也没有包括这一类工作。车间主任 威胁说要把他解雇，因为这种服务工是分配到车间来做杂务的临时工。服务工勉强同意，但是干完之后立即向公司投诉。

有关人员看了投拆后，审阅了三类人员的工作说明书：机床操作工、服务工和勤杂工。机床操作工的工作说明书规定：操作工有责任保持机床的清洁，使之处于可操作状态，但并未提及清扫地面。服务工的工作说明书规定：服务工有责任以各种方式协助操作工，如领取原材料和工具，随叫随到，即时服务，但也没有明确写明包括清扫工作。勤杂工的工作说明书中确实包含了各种形式的清扫，但是他的工作时间是从正常工人下班后开始。问题： ⑴对于服务工的投诉，你认为该如何解决?有何建议? ⑵如何防止类似意见分歧的重复发生? ⑶你认为该公司在管理上有何需改进之处?（基本观点正确，所用理论恰当，案例分析清楚者，可给18分；评卷者可参考标准答案，酌情给分。）

答案要点： ⑴对于服务工的投诉，你认为该如何解决?有何建议?

A．对服务工以表扬为主，适当地给予奖励（如给些加班费）。但要告诫他应完成车间主任交给的任务。B． 对操作工要批评教育,应向他指出：把机油洒在机床周围的地上并拒绝清扫是错误的，他的行为缺乏主人翁精神。C． 对车间主任也要批评。他在处理工作方面主观臆断，不够细心。⑵如何防止类似意见分歧的重复发生? 主要是对工作说明书进行修改，使之合理化。⑶你认为该公司在管理上有何需改进之处? 要根据实际情况制定出较为科学合理的工作说明书；进一步提高领导水平；提倡爱岗敬业、发扬团结协作精神，从而在发生类似事件时，能顺利地加以解决。

2、贾厂长的管理模式 贾炳灿同志是1984年调任上海液压件三厂厂长的。他原是上海高压油泵厂厂长，治厂有方，使该厂连获“行业排头兵”与“优秀企业”称号，已是颇有名望的管理干部了。这次是他主动向局里请求，调到这问题较多的液压件三厂来的。局里对他能迅速改变这厂的落后面貌寄予厚望。贾厂长到任不久，就发现原有厂纪厂规中确有不少不尽合理之处，需要改革。但他觉得先要找到一个能引起震动的突破口，并能改得公平合理，令人信服。

他终于选中了一条。原来厂里规定，本厂干部和职工，凡上班迟到者一律扣当月奖金1元。他觉得这规定貌似公平，其实不然。因为干部们发现自己可能来不及了，便先去局里或公司兜一圈再来厂，有个堂而皇之的因公晚来借口免于受罚，工人则无借口可依。厂里400来人，近半数是女工，孩子妈妈，家务事多，早上还要送孩子上学或入园，有的甚至得抱孩子来厂入托。本厂未建家属宿舍，职工散住全市各地，远的途中要换乘一两趟车；还有人住在浦东，要摆渡上班。碰上塞车`停渡，尤其雨、雪、大雾，尽管提前很早出门，仍难免迟到。他们想迁来工厂附近，无处可迁；要调往住处附近工厂，很难成功，女工更难办。所有这些，使迟到不能责怪工人自己。贾厂长认为应当从取消这条厂规下手改革。

有的干部提醒他，莫轻举忘动，此禁一开，纪律松弛，不可收拾；又说别的厂还设有考勤钟，迟到一次扣10元，而且是累进式罚款，第二次罚20元，三次罚30元。我厂才扣1元，算个啥？ 但贾厂长斟酌再三，这条一定得改，因为一元钱虽少，工人觉得不公、不服，气不顺，就影响到工作积极性。于是在3月末召开的全厂职工会上，他正式宣布，从4月1日起，工人迟到不再扣奖金，并说明了理由。这项政策的确引起了全厂的轰动，职工们报以热烈的掌声。不过贾厂长又补充道：“迟到不扣奖金，是因为常有客观原因。但早退则不可原谅，因为责在自己，理应重罚；所以凡未到点而提前洗手、洗澡、吃饭者，要扣半年奖金！”这有时等于几个月的工资啊。贾厂长觉得这条补充规定跟前面取消原规定同样公平合理，但工人们却反应冷淡。新厂规颁布不久，发现有7名女工提前2分钟至3分钟不等去洗澡。人事科请示怎么办，贾厂长断然说到：“照厂规扣她们半年奖金，这才能令行禁止嘛。”于是处分的告示贴了出来。次日中午，贾厂长偶过厂门，遇上了受罚女工之一的小郭，问她道：“罚了你，服气不？”小郭不理而疾走，老贾追上几步，又问。小郭悻悻然扭头道：“有什么服不服？还不是你厂长说了算！”她一边离去一边喃喃地说：“你厂长大人可曾上女澡堂去看过那像啥样子？” 贾厂长默?

**第五篇：电大2024年新编-税务会计作业**

2024年新编 税务会计作业

作业一:

1、税务会计的特点是什么?P1

答：法律性、相对独立性、差异互调性。

2、税务会计与财务会计的区别有哪些？ P2

答：服务主体不同、核算目的不同、核算范围不同、核算的依据不同。

3、税务会计的作用有哪些？ P7

答：①有利于提高纳税人的纳税意识，帮助纳税人自觉履行纳税义务。②有利于发挥会计和税收的监督作用，促进企业正确处理分配关系。③有利于企业经济利益与社会利益的统一。④有利于维护纳税人的合法权益。

4、目前增值税的免税项目有哪些？ P29

答：①农业生产者销售的自产农产品；②避孕药品和用具；③古、旧图书；④直接用于科学研究、科学实验和教学的进口仪器、设备；⑤外国政府、国际组织无偿援助的进口物资和设备；⑥有残疾人组织直接进口供残疾人专用的物品；⑦销售自己使用过的物品。

5、某增值税一般纳税人，2024年10月购进货物300000元，其中增值税专用发票注明销售额200000元，增值税额34000/

5元；普通发票注明金额100000元。当月销售货物开出增值税专用发票10份，取得销售额300000元，开出普通发票10份，取得销售收入117000元；移用货物150吨用于非应税项目，每吨货物平均成本为600元，成本利润率为10%。该货物适用税率17%，计算该纳税人当月应交纳的增值税额。P35

答：①当期销项税额=[300000+117000÷(1+17%)+600×(1+10%)×150]×17%=499000×17%=84830(元)②当期进行税额=34000(元)③当期应纳税额=84830-34000=50830(元)

作业二：

1、应税消费品的范围有哪些？ P77

答：①在我国境内生产的应税消费品；②自产自用的应税消费品；③委托加工的应税消费品；④进口的应税消费品；⑤零售的应税消费品；

2、简述消费税的计税依据？ P81

答：①实行从价定率；②从量定额；③从价定率和从量定额复合。

3、消费税的特点是什么？ P76

答：①消费税的课税对象具有一定的选择性；②消费税在生产环节实行单环节征收；③消费税采用产品差别税率，实行价内征收；④消费税没有减免税。

4、简述消费税的纳税环节？ P78 答：消费税的纳税环节，是应税消费品在流转过程中应当缴纳税款的环节。

(1)纳税人生产的应税消费品用于销售的，应于销售环节纳税。

(2)纳税人自产自用的应税消费品，用于其他方面的‚于移送使用环节纳税。

(3）委托加工的应税消费品‚于纳税人(委托方)提货环节，由受托方代收代缴税款。

(4）纳税人进口应税消费品，于报关进口环节由海关代征。

(5)金银首饰、钻石及钻石饰品在零售环节纳税。

作业三：

1、我国土地增值税的特点有哪些？ P162

答：①以转让房地产所取得的增值额为计税依据；②实行按次征收；③实行超率累进税率；④征收面比较广。

2、土地增值税的征税范围是什么？ P163

答：①转让国有土地使用权;②地上的建筑物及其附着物连同国有土地使用权一并转让。

3、减征或免征土地增值税的情形有哪些 ？ P164

答：①纳税人建造普通标准住宅出售，增值额未超过扣除项目金额20%的，免征土地增值税；增值额超过扣除项目金额20％的，应就其全部增值额按规定计税； ②因国家建设需要依法征用、收回的房地产免税； ③因城市实施规划、国家建设需要而搬迁由纳税人自行转让原房地产的，免征土地增值税；④个人因工作调动或改善居住条件而转让原自用住房，经向税务机关申报核准，凡居住满5年或5年以上的，免予征收土地增值税；居住满3年未满5年的，减半征收土地增值税；居住未满3年的，按规定计征土地增值税。

4、土地增值税计算增值额时准予扣除的项目包括哪些？ P166 答：①取得土地使用权所支付的金额；②房地产开发成本；③房地产开发费用；④旧房及建筑物的评估价格；⑤与转让房地产有关的税金；⑥财政部规定的其他扣除项目。

作业四：

1、企业所得税的优惠税率有哪些类型？ P176

答：①符合条件的小型微利企业，减按20%的税率征收企业所得税。②国家需要重点扶持的高新技术企业，减按15%的税率征收企业所得税。

2、计算企业所得税的应纳所得额时，哪些是不得扣除的项目？ P189

答：①向投资者支付的股息、红利等权益性投资收益款项；②企业所得税税款；③税收滞纳金；④罚金、罚款和被没收财物的损失；⑤利润总额12%以外的公益性捐赠支出；⑥赞助支出；⑦未经核定的准备金支出；⑧与取得收入无关的其他支出。

3、何为实行独立核算的企业或组织?

答：独立核算是指具有完整的会计凭证、会计账簿和会计报表体系，全面地记录所发生的经济业务，并定期编制财务报表的单位所进行的会计核算。实行独立核算的单位称为独立核算单位（企业或组织），它拥有一定数额的资金，有独立经济的自主权，独立开设银行账户，办理各项收支结算业务；设置独立的会计机构进行全面的会计核算；单独编制预算和计算盈亏。

一般所谓独立核算有三种情况：

①公司或子公司，这类企业是法定的独立核算企业，也就是常说的“法人”。

②内部实行独立核算的分公司或部门，这类是企业内部核算形式的一种，对外不是独立核算实体。

③非营利组织机构的分支机构，只要符合单独账表、有一定资金和银行账户，也是独立核算组织。

4、简述企业所得税的特点。P174

答：①以所得额为课税对象，税源大小受企业经济效益的影响；②征税以量能负担为原则；③税法对税基的约束力强；④实行按年计算，分期预缴的征收办法。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找