50 Câu Hỏi Trắc Nghiệm Quản Trị Nguồn Nhân Lực NEU (có đáp án)

Câu 1: “Tôi luôn tin tưởng và trao quyền cho nhân viên vì tôi nghĩ rằng họ là những người có năng lực và thực sự yêu thích làm việc”, trưởng phòng Lan nói. Lan đã áp dụng học thuyết nào trong quản lý con người?
A) Không phải thuyết X, Y, Z.
B) Thuyết X.
C) Thuyết Y.
D) Thuyết Z.

Câu 2: Bản mô tả công việc giúp người lao động hiểu rõ điều gì thuộc công việc?
A) Chỉ tiêu định lượng và định tính mà người lao động cần đạt được.
B) Nhiệm vụ, trách nhiệm, điều kiện làm việc.
C) Yêu cầu về thể lực và chỉ tiêu định lượng mà người lao động cần đạt được.
D) Yêu cầu về trí lực đối với người thực hiện.

Câu 3: Bản tiêu chuẩn thực hiện công việc cần làm rõ điều gì thuộc công việc?
A) Các quan hệ tiến hành công việc.
B) Giới hạn thời gian cho người thực hiện công việc.
C) Nhiệm vụ thuộc công việc.
D) Trách nhiệm thuộc công việc.

Câu 4: Bản yêu cầu của công việc với người thực hiện giúp người lao động hiểu rõ điều gì thuộc công việc?
A) Chỉ tiêu định lượng phản ảnh mức độ hoàn thành nhiệm vụ.
B) Chỉ tiêu định tính phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ.
C) Yêu cầu thể lực và chí lực người thực hiện công việc cần có.
D) Yêu cầu về điều kiện làm việc.

Câu 5: Bộ phận chuyên trách nguồn nhân lực có vai trò gì trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực?
A) Bố trí công việc cho người học sau quá trình học.
B) Đánh giá sự thay đổi hành vi của người học sau quá trình học.
C) Lãnh đạo việc xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình đào tạo và phát

triển.
D) Xác định nhu cầu đào tạo ở từng bộ phận.

Câu 6: Bộ phận chuyên trách về nguồn nhân lực trong doanh nghiệp có vai trò:
A) tư vấn, giám sát, tham mưu.
B) tư vấn, kiểm tra, xây dựng chính sách.
C) tư vấn, phục vụ, kiểm tra.
D) tư vấn, thực hiện, kiểm tra.

Câu 7: Các kết quả của phân tích công việc có vai trò gì trong đánh giá thực hiện công việc của tổ chức?
A) Lập kế hoạch đánh giá thực hiện công việc.
B) Lựa chọn người đánh giá.
C) Xác định các lỗi cần tránh trong đánh giá.
D) Xây dựng tiêu thức đánh giá và mốc chuẩn để so sánh.

Câu 8: Các kết quả của phân tích công việc có vai trò gì trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của tổ chức?
A) Dự tính kinh phí đào tạo.
B) Xác định nhu cầu đào tạo.
C) Xác định phương pháp đánh giá hiệu quả đào tạo.
D) Xác định phương pháp đào tạo.

Câu 9: Các kết quả của phân tích công việc có vai trò gì trong hoạt động thù lao lao động của tổ chức?
A) Xác định giá trị của các công việc.
B) Xác định cơ cấu thù lao trong tổ chức.
C) Xác định mức độ hoàn thành công việc của người lao động.
D) Xác định mức lương tối thiểu trong tổ chức.

Câu 10: Các kết quả của phân tích công việc có vai trò gì trong tuyển chọn nhân lực của tổ chức?
A) Xây dựng các tiêu chuẩn tuyển chọn hợp lý.
B) Bố trí người lao động vào vị trí việc làm phù hợp.
C) Dự tính chi phí tuyển chọn nhân lực.
D) Xác định các tỷ lệ sàng lọc ứng viên.

Câu 11: Các kết quả của phân tích công việc có vai trò gì trong tuyển mộ nhân lực trong tổ chức?

A) Quảng cáo về vị trí việc làm trống.
B) Xác định chi phí cần thiết cho tuyển mộ nhân lực.
C) Xác định số lượng ứng viên cần thu hút cho công việc.
D) Xác định vị trí công việc trống.

Câu 12: Các phương pháp tuyển mộ từ bên ngoài bao gồm:
A) quảng cáo, thông qua sự giới thiệu của nhân viên hoặc cử nhân viên tuyển mộ đến các cơ sở đào tạo, thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm hoặc thông qua các hội chợ việc làm.
B) quảng cáo.
C) thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm hoặc thông qua các hội chợ việc làm.
D) thông qua sự giới thiệu của nhân viên hoặc cử nhân viên tuyển mộ đến các cơ sở đào tạo.

Câu 13: Các phương pháp tuyển mộ từ nội bộ gồm:
A) gửi bản thông báo về vị trí công việc đến tất cả các nhân viên.
B) gửi bản thông báo về vị trí công việc đến tất cả các nhân viên; Sử dụng các danh mục kỹ năng; Thông qua sự giới thiệu, đề cử của người cán bộ và nhân viên trong tổ chức.
C) sử dụng các danh mục kỹ năng.
D) thông qua sự giới thiệu, đề cử của người cán bộ và nhân viên trong tổ chức.

Câu 14: Các tổ chức thường tiến hành rà soát lại tất cả các công việc theo chu kỳ bao lâu?
A) 3 năm.
B) 1 năm.
C) 2 năm.
D) 4 năm.

Câu 15: Các chỉ tiêu dùng để đánh giá thực hiện công việc gồm:
A) Tất cả các chi tiết trên.
B) Hành vi thái độ thực hiện công việc.
C) Số lượng và chất lượng sản phẩm (công việc) thực hiện.
D) Thời gian (thời hạn) thực hiện công việc.

Câu 16: Cán bộ quản lý các phòng ban trong công ty có trách nhiệm:
A) giải quyết các mâu thuẫn trong tổ chức.
B) tham mưu cho giám đốc trong xây dựng chính sách nhân sự.

C) thực hiện các hoạt động quản trị nhân lực trong phạm vi bộ phận mình phụ trách.
D) tư vấn cho cán bộ phòng nhân sự giải quyết các vấn đề liên quan đến con người.

Câu 17: Cấp độ thấp nhất của phân tích công việc là gì?
A) Công việc.
B) Nghề.
C) Nhiệm vụ.
D) Vị trí.

Câu 18: Câu nói nào sau đây về mục tiêu của thù lao lao động là KHÔNG đúng?
A) Duy trì trật tự của tổ chức và xử lý tốt các mối quan hệ lao động.
B) Khuyến khích người lao động và thúc đẩy phát triển tổ chức.
C) Tái sản xuất sức lao động.
D) Thù lao của tổ chức không cần tuân thủ quy định của pháp luật hiện hành.

Câu 19: Chế độ tiền lương cấp bậc áp dụng cho đối tượng nào?
A) Công nhân sản xuất.
B) Người quản lý.
C) Nhân viên kinh doanh.
D) Nhân viên marketing.

Câu 20: Chế độ tiền lương chức vụ là gì?
A) Những quy định của nhà nước trả lương cho cán bộ quản lý.
B) Tiền lương trả cho các loại chức vụ.
C) Tiền lương trả cho lao động trực tiếp sản xuất.
D) Tiền lương trả cho tất cả người lao động.

Câu 21: Chỉ tiêu nào sau đây KHÔNG dùng để đánh giá hiệu quả của quá trình đào tạo?
A) Độ tuổi của nhân viên.
B) Năng suất lao động.
C) Tổng doanh thu.
D) Tổng lợi nhuận.

Câu 22: Chương trình phân tích công việc trong tổ chức tốn kém chi phí tài chính và thời gian nhất trong trường hợp nào?
A) Khi có một công việc mới phát sinh.

B) Khi công việc có sự thay đổi do thay đổi quy trình công nghệ.
C) Khi tổ chức vừa mới thành lập.
D) Tiến hành rà soát lại theo chu kỳ tất cả các công việc.

Câu 23: Có thể dùng những loại phỏng vấn tuyển chọn nào?
A) Phỏng vấn cá nhân gồm 1 nhà tuyển dụng-1 người dự tuyển.
B) Phỏng vấn cá nhân, phỏng vấn nhóm, phỏng vấn hội đồng.
C) Phỏng vấn hội đồng.
D) Phỏng vấn với các câu hỏi được thiết kế sẵn từ trước.

Câu 24: Công ty Mai Linh mới sử dụng phần mềm quản trị nhân sự để quản lý nhân viên. Ví dụ này cho thấy:
A) Sự ảnh hưởng của môi trường bên ngoài đến hoạt động quản trị nhân lực của công ty.
B) Sự ảnh hưởng của môi trường bên trong doanh nghiệp đến hoạt động quản trị nhân lực.
C) Sự ảnh hưởng của môi trường vi mô tới hoạt động quản trị nhân lực.
D) Sự ảnh hưởng của sự phát triển công nghệ đến hoạt động quản trị nhân lực của công ty.

Câu 25: Đánh giá công việc là gì?
A) Đánh giá tầm quan trọng của công việc.
B) Đánh giá thực hiện công việc của người lao động.
C) Đánh giá tính thích ứng của công việc với con người.
D) Tiến hành phân tích, so sánh và xác định giá trị công việc.

Câu 26: Đánh giá thực hiện công việc là đánh giá:
A) Một cách chính thức tình hình thực hiện công việc của cá nhân.
B) Một cách hệ thống về hiệu quả hoạt động của tổ chức.
C) Thành tích cũng như năng lực của các cá nhân.
D) Tổng hợp kết quả làm việc của các nhóm làm việc.

Câu 27: Đánh giá thực hiện công việc là:
A) Hệ thống đánh giá một cách chính thức tình hình thực hiện công việc của cá nhân.
B) Đánh giá một cách hệ thống về hiệu quả hoạt động của tổ chức.
C) Đánh giá thành tích cũng như năng lực của các cá nhân.
D) Đánh giá tổng hợp kết quả làm việc của các nhóm làm việc.

Câu 28: Đào tạo theo kiểu bài giảng, hội nghị hay thảo luận có nhược điểm gì?
A) Cần có phương tiện và trang thiết bị riêng cho học tập.
B) Có thể gây ra những thiệt hại.
C) Đầu tư cho sự chuẩn bị bài giảng rất lớn.
D) Tốn thời gian, phạm vi hẹp.

Câu 29: Đào tạo theo kiểu chương trình hóa với sự trợ giúp của máy tính có ưu điểm là?
A) Cung cấp tức thời những phản hồi đối với câu trả lời của người học thông qua việc cung cấp lời giảng sau câu trả lời.
B) Đơn giản, dễ tổ chức.
C) Được sử dụng để đào tạo rất nhiều kĩ năng mà không cần người chỉ dẫn.
D) Tiết kiệm chi phí.

Câu 30: Đào tạo trong tổ chức được hiểu như thế nào là chính xác nhất?
A) Đào tạo là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể nâng cao năng lực.
B) Đào tạo là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình.
C) Đào tạo là các hoạt động rèn luyện nhằm giúp cho người lao động có thể nâng cao năng lực.
D) Đào tạo là các hoạt động rèn luyện nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình.

Câu 31: Đâu KHÔNG phải mục tiêu cơ bản của đánh giá thực hiện công việc?
A) Tạo ra tính chuyên nghiệp cho người lao động.
B) Giúp lãnh đạo và quản lý ra quyết định đúng đắn.
C) Giúp xây dựng và phát triển đạo đức, thái độ làm việc của người lao động.
D) Tối ưu hoá thực hiện công việc của người lao động.

Câu 32: Đâu là ưu điểm chính của đào tạo ngoài công việc?
A) Học viên được trang bị đầy đủ và hệ thống kiến thức lí thuyết và thực hành.
B) Cho phép học viên thực hành những gì mà tổ chức trông mong ở họ sau khi kết thúc đào tạo.
C) Cung cấp các thông tin thiên và thực hành.
D) Người học chủ động trong bố trí kế hoạch học tập.

Câu 33: Để phục vụ cho phân tích công việc thì nhóm thông tin nào cần được thu thập đầu tiên và phải đầy đủ nhất?
A) Về các điều kiện làm việc.
B) Về máy móc, thiết bị, nguyên vật liệu cần cho công việc.
C) Về nhiệm vụ, trách nhiệm thuộc công việc.
D) Về thể lực, trí lực của người thực hiện công việc.

Câu 34: Để phương pháp đào tạo trong công việc có hiệu quả cần phải có điều kiện gì?
A) Quá trình đào tạo phải chặt chẽ, giáo viên dạy nghề phải có trình độ chuyên môn và khả năng truyền thụ tốt.
B) Doanh nghiệp gửi học viên đi đào tạo có đội ngũ quản trị viên cấp cao chất lượng.
C) Doanh nghiệp gửi học viên đi đào tạo phải có tiềm lực tài chính thực sự mạnh.
D) Học viên được đào tạo phải có trình độ cao.

Câu 35: Để thu thập thông tin cho phân tích công việc của người quản lý và lao động chuyên môn thì phương pháp nào sau đây là tốt nhất?
A) Ghi chép các sự kiện quan trọng.
B) Nhật ký công việc.
C) Phỏng vấn.
D) Quan sát.

Câu 36: Để xác định nhu cầu đào tạo, cần phải tiến hành phân tích những khía cạnh nào?
A) Tổ chức, con người và nhiệm vụ.
B) Tổ chức, con người và xã hội.
C) Tổ chức, xã hội và kế hoạch.
D) Xã hội, con người và nhiệm vụ.

Câu 37: Điều kiện cơ bản để áp dụng hình thức trả công theo sản phẩm là gì?
A) Phải xây dựng được các mức lao động có căn cứ khoa học.
B) Người lao động phải hoàn thành công việc theo đúng tiến độ.
C) Người lao động tự nhiên thu được số sản phẩm mà họ đã hoàn thành.
D) Phải biết được đối thủ cạnh tranh trả bao nhiêu tiền cho sản phẩm đó.

Câu 38: Đối tượng của quản trị nhân lực là:
A) Các hoạt động quản trị nhân lực.
B) Con người và các mối quan hệ của con người trong tổ chức.

C) Hành vi của con người.
D) Mối quan hệ của con người trong tổ chức.

Câu 39: Đối với công nhân sản xuất thì sử dụng phương pháp thu thập thông tin cho phân tích công việc nào sau đây là tốt nhất?
A) Ghi chép các sự kiện quan trọng.
B) Nhật ký công việc.
C) Phỏng vấn.
D) Quan sát.

Câu 40: Hạn chế của tuyển mộ từ bên ngoài là:
A) Có thể gây ra suy giảm động lực, tác động tiêu cực tới lòng trung thành của lực lượng lao động hiện tại.
B) Rủi ro cao, tốn thời gian và chi phí hơn, có thể gây ra làm suy giảm động lực, tác động tiêu cực tới lòng trung thành của lực lượng lao động hiện tại.
C) Rủi ro cao.
D) Tốn thời gian và chi phí hơn.

Câu 41: Hạn chế của tuyển mộ từ nội bộ là có thể dẫn đến:
A) Tình trạng nguồn nhân lực làm việc theo kinh nghiệm, thiếu sáng tạo, trì trệ, lạc hậu và kém hiệu quả; có thể dẫn tới hiện tượng bè phái gây mất đoàn kết trong nội bộ; có thể dẫn đến xáo trộn cơ cấu tổ chức hiện tại.
B) Hiện tượng bè phái gây mất đoàn kết trong nội bộ.
C) Tình trạng nguồn nhân lực làm việc theo kinh nghiệm, thiếu sáng tạo, trì trệ, lạc hậu và kém hiệu quả.
D) Xáo trộn cơ cấu tổ chức.

Câu 42: Hệ thống trả công lao động của doanh nghiệp là:
A) Những quy định do doanh nghiệp xây dựng và ban hành để trả công lao động.
B) Hệ thống trả công lao động của nhà nước quy định cho doanh nghiệp phải theo.
C) Hệ thống trả công lao động do người lao động đề xuất.
D) Hệ thống trả công lao động mà doanh nghiệp thỏa thuận với người lao động.

Câu 43: Khi xác định mức lương của doanh nghiệp không được căn cứ vào:
A) Khả năng thanh toán của doanh nghiệp và mức tiền công trong thời gian đã qua.
B) Mức sống của xã hội và sự thỏa thuận của doanh nghiệp với công đoàn.

C) Tiền lương tối thiểu của nhà nước và mức lương thịnh hành trên thị trường.
D) Ý kiến chủ quan của người lãnh đạo.

Câu 44: Khi xây dựng các kết quả của phân tích công việc không cần lấy ý kiến đóng góp của ai?
A) Bộ phận chuyên trách nguồn nhân lực trong tổ chức.
B) Khách hàng.
C) Người lao động thực hiện công việc.
D) Người quản lý bộ phận có công việc cần phân tích.

Câu 45: Kiểm tra sức khỏe và đánh giá thể lực của các ứng viên nhằm:
A) Đánh giá kỹ càng về sức khỏe, thể lực để đảm bảo khả năng thực hiện công việc.
B) Đánh giá kỹ càng về sức khỏe, thể lực để đảm bảo khả năng thực hiện công việc, tránh những đòi hỏi không chính đáng của ứng viên khi họ có vấn đề với sức khỏe sau này.
C) Loại bỏ những ứng viên không có khả năng phù hợp với yêu cầu công việc.
D) Tránh những đòi hỏi không chính đáng của ứng viên khi họ có vấn đề với sức khỏe sau này.

Câu 46: Lựa chọn đối tượng đào tạo KHÔNG nên dựa trên:
A) Tình trạng tài chính của người lao động.
B) Khả năng nghề nghiệp của từng người lao động.
C) Nghiên cứu và xác định nhu cầu, động cơ đào tạo của người lao động.
D) Tác dụng của đào tạo đối với người lao động.

Câu 47: Khi xác định mức lương của doanh nghiệp không được căn cứ vào:
A) Khả năng thanh toán của doanh nghiệp và mức tiền công trong thời gian đã qua.
B) Mức sống của xã hội và sự thỏa thuận của doanh nghiệp với công đoàn.
C) Tiền lương tối thiểu của nhà nước và mức lương thịnh hành trên thị trường.
D) Ý kiến chủ quan của người lãnh đạo.

Câu 48: Khi xây dựng các kết quả của phân tích công việc không cần lấy ý kiến đóng góp của ai?
A) Bộ phận chuyên trách nguồn nhân lực trong tổ chức.
B) Khách hàng.

C) Người lao động thực hiện công việc.
D) Người quản lý bộ phận có công việc cần phân tích.

Câu 49: Kiểm tra sức khỏe và đánh giá thể lực của các ứng viên nhằm:
A) Đánh giá kỹ càng về sức khỏe, thể lực để đảm bảo khả năng thực hiện công việc.
B) Đánh giá kỹ càng về sức khỏe, thể lực để đảm bảo khả năng thực hiện công việc, tránh những đòi hỏi không chính đáng của ứng viên khi họ có vấn đề với sức khỏe sau này.
C) Loại bỏ những ứng viên không có khả năng phù hợp với yêu cầu công việc.
D) Tránh những đòi hỏi không chính đáng của ứng viên khi họ có vấn đề với sức khỏe sau này.

Câu 50: Lựa chọn đối tượng đào tạo KHÔNG nên dựa trên:
A) Tình trạng tài chính của người lao động.
B) Khả năng nghề nghiệp của từng người lao động.
C) Nghiên cứu và xác định nhu cầu, động cơ đào tạo của người lao động.
D) Tác dụng của đào tạo đối với người lao động.

Trắc nghiệm quản trị nguồn nhân lực Hutech (có đáp án)

Câu 1: Quản trị nguồn nhân lực hướng tới mục tiêu: A. Nâng cấp lao động hiệu quả cao.
B. Nâng cao năng lực của người lao động.
C. Bảo vệ quyền lợi của nhân viên và nhà phát triển.
D. Tất cả đều đúng.

Câu 2: Hoạt động nào liên quan đến nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu của tổ chức?
A. Tuyển dụng.
B. Đào tạo.
C. Hợp đồng lao động.
D. Tất cả đều đúng.

Câu 3: Chức năng của quản trị nguồn nhân lực bao gồm:
A. Hỗ trợ kế hoạch, phát triển.
B. Xây dựng môi trường làm việc.
C. Đánh giá nhân lực.
D. Tất cả đều đúng.

Câu 4: Quản trị nguồn nhân lực tác động đến:
A. Chiến lược kinh doanh.
B. Mức độ hài hước của nhân viên.
C. Tất cả các yếu tố trên.
D. A và B.

Câu 5: Yếu tố nào quyết định đến động lực trong công việc?
A. Mức lương.
B. Cơ hội phát triển.
C. Quan hệ với đồng nghiệp.
D. Tất cả đều đúng.

Câu 6: Phương pháp nào không được sử dụng để phân tích công việc?
A. Phản biện.
B. Khảo sát.

C. Nghiên cứu.
D. Cung cấp phiếu điều tra.

Câu 7: Ý nào sai về những thông tin thường được sử dụng để phân tích công việc (không bị sai lệch mang ý nghĩa chủ quan)?
A. Phản biện.
B. Phiếu điều tra.
C. Quan sát.
D. Phương pháp nào cũng được.

Câu 8: Những yêu cầu điều kiện nào cho người thực hiện công việc được ghi trong:
A. Bản mô tả công việc.
B. Quy trình đào tạo nhân viên.
C. Chính sách doanh nghiệp.
D. Nội quy lao động.

Câu 9: Tìm câu sai trong số những câu dưới đây:
A. Bản mô tả được xây dựng từ nhân viên tiêu chuẩn.
B. Nguồn lực chiến lược phải hỗ trợ cho chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp.
C. Giảm biên chế không phải là biện pháp hữu ích cho lao động.
D. Quản trị nguồn nhân lực là nhiệm vụ của phòng nhân sự và quản trị viên cấp cao.

Câu 10: Doanh nghiệp cần phải giải quyết tình trạng dư thừa nhân lực bằng cách:
A. Thuê lao động từ các đơn vị khác.
B. Tuyển dụng thêm.
C. Áp dụng chế độ làm việc bán thời gian.
D. A, B, C đều đúng.

Câu 11: Những nguyên nhân nào dưới đây tạo ra việc dự đoán các vấn đề khó khăn trong kế hoạch nhân sự? A. Nghỉ hưu.
B. Tự động nghỉ việc.
C. Hết hạn hợp đồng.
D. Không có câu nào đúng.

Câu 12: Tuyển dụng nhân viên từ nguồn nội bộ có điểm yếu là:
A. Tổ chức biết điểm mạnh, yếu của từng ứng viên.

B. Tiết kiệm chi phí tuyển dụng.
C. Một người mới cần thời gian hòa nhập.
D. Có thể tạo tính nhất quán giữa các nhân viên trong công ty.

Câu 13: Yếu tố nào dưới đây có khả năng thu hút ứng viên cho doanh nghiệp?
A. Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp hấp dẫn.
B. Chính sách của doanh nghiệp có nhiều ưu đãi.
C. Doanh nghiệp không ngừng cải thiện hình ảnh.
D. Công việc cần tuyển dụng không thu hút vị trí.

Câu 14: Hậu quả nào dưới đây không phải là tuyển dụng rẻ?
A. Phát triển nhiều tính ổn định trong công việc.
B. Kết quả làm việc kém hiệu quả.
C. Giảm chỉ tiêu đào tạo.
D. Mức độ thu hút nhân viên thấp.

Câu 15: Công việc nào dưới đây không thuộc công tác tuyển dụng?
A. Giám sát quá trình thực hiện công việc.
B. Phân tích công việc.
C. Thẩm tra.
D. Thu hút ứng viên.

Câu 16: Những người tham gia phỏng vấn tuyển dụng bao gồm:
A. Giám đốc nhân sự.
B. Quản lý trực tiếp bộ phận cần người.
C. Phỏng vấn chuyên nghiệp.
D. Tất cả đều đúng.

Câu 17: “Bạn làm gì khi phát hiện ra rằng đồng nghiệp đã lừa mình để tranh giành cơ hội thăng tiến?” Câu hỏi trải nghiệm này được dùng để đánh giá _____ của người trả lời.
A. Trí thông minh.
B. Tính cách.
C. Khả năng nhận thức.
D. Sự thích nghi.

Câu 18: Khi xác định nhu cầu đào tạo, cần xem xét các yếu tố sau:
A. Nhu cầu của tổ chức.
B. Kết quả thực hiện công việc của nhân viên.

C. Những thay đổi của môi trường bên ngoài.
D. A, B, C đều đúng.

Câu 19: Phát triển nhân viên là:
A. Một hoạt động trong thời gian ngắn.
B. Liên quan đến công việc hiện tại của nhân viên.
C. Một chương trình dài hạn.
D. B và C.

Câu 20: Chương trình đào tạo phải bao gồm:
A. Nội dung và thời gian đào tạo.
B. Hình thức và phương pháp đào tạo.
C. A và B.
D. A hoặc B.

Câu 21: Nhân viên đánh giá không nhắm vào mục tiêu:
A. Xác định lương, thưởng.
B. Xác định nhu cầu bồi dưỡng, đào tạo.
C. Tạo tin cậy trong tổ chức.
D. Tạo động lực làm việc.

Câu 22: Nhân viên không thể đánh giá công việc:
A. Không tin rằng có đủ năng lực đánh giá.
B. Không thoải mái khi ở vị trí phản hồi.
C. Lo cấp trên thiếu công tâm và không khách quan.
D. A và C.

Câu 23: Trong các hoạt động dưới đây, hoạt động nào không thuộc về nhân viên đánh giá?
A. Trưởng nhóm công ty cho các nhân viên ở vị trí.
B. Quản đốc ghi nhận công việc của người thực hiện để làm việc ổn định nhằm giải quyết vấn đề.
C. Giám đốc trình bày thảo luận với một nhân viên về tiến trình thực hiện công việc.
D. Không có hoạt động nào là không.

Câu 24: Việc xác định giữa bộ quản lý trực tiếp và nhân viên để cùng đánh giá mức độ thực hiện công việc là phương pháp:
A. Quan sát hành vi.
B. Quản trị theo mục tiêu.

C. So sánh cấp độ.
D. Xếp hạng luân phiên.

Câu 25: Tổ chức hội thảo hay các cuộc tư vấn về định hướng nghề nghiệp là những hoạt động: A. Hỏi nhân viên cập nhật.
B. Phát triển nhân viên.
C. Định hướng nghề nghiệp cho nhân viên.
D. A, B, C đều đúng.

Câu 26: Tiền lương trả cho người lao động dựa trên giá trị thực tế được gọi là:
A. Tiền lương thực tế.
B. Tiền lương danh nghĩa.
C. Tiền lương cơ bản.
D. Tổng thu nhập.

Câu 27: Khi nhân viên có những lời khuyên ý kiến hữu ích cho doanh nghiệp, doanh nghiệp sẽ áp dụng:
A. Thưởng tín dụng.
B. Thưởng sáng kiến.
C. Thưởng vượt mức.
D. Trợ cấp.

Câu 28: Án trừ do doanh nghiệp bảo trợ được coi là:
A. Phụ cấp.
B. Tiền thưởng.
C. Phúc lợi.
D. Lương cơ bản.

Câu 29: Thù lao phi vật chất được biểu hiện dưới dạng:
A. Cơ hội thăng tiến.
B. Điều kiện làm việc thuận lợi.
C. Công việc thú vị.
D. Tất cả đều đúng.

Câu 30: Mục tiêu của hệ thống tiền lương là:
A. Thu hút nhân viên.
B. Duy trì những nhân viên giỏi.
C. Kích thích nhân viên.
D. A, B, C đều đúng.